

## Studie zu Mitarbeiterbedürfnissen

# Benefits anpassen

Laut des Benefits Reports 2023/24 bieten viele Unternehmen ihren Mitarbeitern eine Reihe von Benefits – ohne wirklich zu wissen, ob diese zu den Bedürfnissen ihrer Belegschaft passen.

Was kann dagegen unternommen werden und welche Angebote werden überhaupt gewünscht?

Benefits können die Motivation und das Wohlbefinden der Mitarbeiter unterstützen.

Diese möchten sich wertgeschätzt fühlen – nicht nur durch das Gehalt, sondern vermehrt auch durch zusätzliche Angebote. Ziel sollte es für Arbeitgeber sein, Benefits auf die individuellen Bedürfnisse zuzuschneiden. Nur so können sie ihre Wirkung entfalten.

## WAS WÜNSCHEN SICH ARBEITNEHMER?

In wirtschaftlich unsicheren Zeiten mit steigenden Lebenshaltungskosten und aufgrund des Fachkräftemangels und hoher Fluktuation sollten Unternehmen sich intensiv Gedanken über ihre Angebote machen und diese sowohl deutlich kommunizieren als auch passend gestalten. Denn die Erwartungen und Anforderungen an Arbeitgeber sind gestiegen. Dies geht aus dem diesjährigen Benefits Report von Circula hervor.

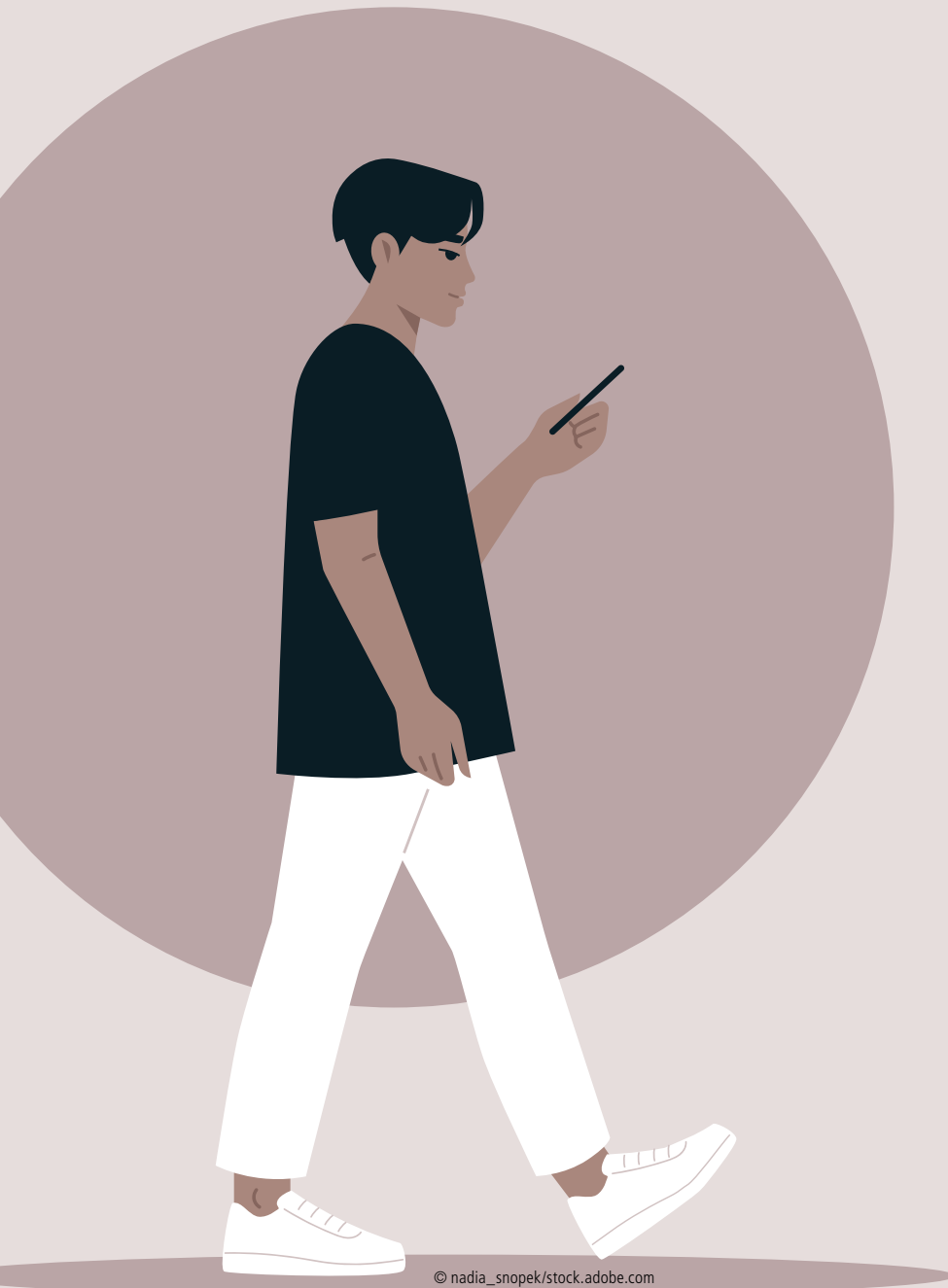
- Demnach wünschen sich zwar 50 % der Befragten ein höheres Gehalt.
- Vielen Mitarbeitern fehlt aber auch die Wertschätzung seitens des Arbeitgebers. Aus dem Report geht hervor, dass sich mit 57 % über die Hälfte der Beschäftigten nicht genug wertgeschätzt fühlen.

Für die Studie wurden in Zusammenarbeit mit YouGov 1.000 Arbeitnehmer und 251 HR- und Finanzexperten befragt. Ein bemerkenswertes Ergebnis ist, dass es bei vielen Unternehmen schlicht an Wissen fehlt, wenn es um die Anforderungen und Ansprüche der Mitarbeiter geht. Wollen Arbeitgeber aber attraktiv bleiben und Mitarbeiter langfristig halten, müssen sie sich besser an deren Wünsche anpassen.

- Laut der Studie bieten 86 % der Unternehmen bereits Benefits an.
- Doch nur 48 % der Arbeitnehmer nutzen diese regelmäßig.
- 11 % nutzen sie gar nicht, entweder weil ihnen der Zugang zu umständlich ist oder diese nicht zu ihrer aktuellen Lebenssituation passen.
- 9 % der Beschäftigten wissen gar nicht, welche Angebote es überhaupt gibt.

Die beliebtesten Zusatzleistungen der Befragten waren mit

- 40 % Mobilitätzuschüsse.
- Flexible Arbeitsformen landeten mit 36 % auf dem zweiten Platz,
- 33 % möchten Zuschüsse zur Altersvorsorge
- und genauso viele wünschen sich geldliche Benefits wie Einkaufsgutscheine.



© nadia\_snopek/stock.adobe.com

Die Realität sieht allerdings anders aus, denn Mobilitätszuschüsse, flexible Arbeitsformen und Benefits rund um die Altersvorsorge werden nicht genug angeboten. Aber: Je flexibler und anpassbarer die Benefits auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeiter sie nutzen.

## GENERATIONEN MIT UNTERSCHIEDLICHEN BEDÜRFNISSEN UND WÜNSCHEN

Auf dem Arbeitsmarkt spielen die Bedürfnisse der Generation Y, der Millennials, und der Generation Z (Gen Z) mittlerweile die größte Rolle. Wenn Unternehmen also Arbeitnehmer aus diesen Generationen für sich gewinnen und langfristig binden möchten, sollten sie die Auswahl ihrer Mitarbeiterangebote daran anpassen und mit einkalkulieren.

Eine moderne Arbeitsplatzausstattung und ein hohes Maß an Digitalisierung spielen generationsübergreifend eine wichtige Rolle und werden mittlerweile als Selbstverständlichkeit angesehen. Viele sehen ein Diensthandy oder einen Firmenlaptop nicht mehr als Benefit an, sondern als Notwendigkeit. Für die Gen Y und Z stellen auch Fort- und Weiterbildungsangebote keinen besonderen Anreiz mehr dar, da diese ebenfalls für diese Generationen als absolute Notwendigkeit betrachtet und vorausgesetzt werden.

Laut des Benefits Report sind vor allem die Anforderungen und Erwartungen an Unternehmen in der Altersklasse 25 bis 34 gestiegen. Entgegen der Annahme mancher, dass die Gen Z den Arbeitsmarkt umkrempelt, sind es eher die Bedürfnisse der Gen Y, die sich am meisten verändert haben. Denn in dieser Altersgruppe sind viele schon einige Jahre auf dem Arbeitsmarkt, haben Erfahrungen gesammelt und wissen, was sie möchten und brauchen. So wünschen sich 59 % ein höheres Gehalt, aber auch mehr Flexibilität und Benefits für das körperliche und seelische Wohlbefinden spielen eine wichtige Rolle. Unternehmen, die also bspw. Gesundheitsleistungen wie Angebote für die mentale Gesundheit, betriebliche Gesundheitsvorsorge und Fitnessangebote parat haben, investieren damit sowohl in die physische als auch in die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter und sorgen für mehr Zufriedenheit innerhalb der Belegschaft. Entscheidende Kriterien für die Gen Y und Z sind neben der genannten Flexibilität auch eine klare Trennung von Beruflichem und Privatem, der Miteinbezug in Entscheidungsprozesse, Feedbackkultur, um einerseits aus möglichen Fehlern zu lernen und zu wachsen, aber andererseits auch die Möglichkeit, Feedback zu geben. Mitglieder der Gen Z sehen die Meinungsäußerung und klare, transparente Kommunikation als wichtigen Teil der Unternehmenskultur an.

## SO FINDEN UNTERNEHMEN DIE PASSENDEN BENEFITS

Die richtigen Angebote für die Mitarbeiter zu finden, ist nicht immer ein leichtes Unterfangen. Einige Schritte sollten allerdings beachtet werden, damit auf die Wünsche der Belegschaft besser eingegangen werden kann.

- Zum einen sollten Unternehmen immer wieder Mitarbeiterbefragungen durchführen, vor allem vor der Einführung neuer Benefits. Die zentrale Frage lautet stets: Ob und wie können Angebote besser angepasst werden?
- Zudem sollten Arbeitgeber einen flexiblen Plan erstellen, der ihnen dabei hilft, die Angebote besser auf die unterschiedlichen Vorstellungen der Generationen und Lebenssituationen zuzuschneiden. So können sich Mitarbeiter besser ein Benefitspaket zusammenstellen, das auf ihre individuellen Bedürfnisse eingeht.

Einer der wichtigsten Faktoren ist die Flexibilität der Benefits. Unternehmen müssen ein Angebot zusammenstellen, das für alle nutzbar ist – unabhängig von Generation, Wohnort oder anderen Lebensumständen. Essenszuschüsse oder ein Mobilitätsbudget sind bspw. besonders dafür geeignet, die Bedürfnisse des Teams bestmöglich abzudecken. Der Essenszuschuss, in Form von digitalen Essensmarken, lässt sich i. d. R. auf Supermarkt, Lieferservice, Lieblingsrestaurant oder den Bäcker um die Ecke anwenden. Das Mobilitätsbudget sollte ebenso anbieterungebunden sein und Deutschlandticket, ÖPNV, Tankbelege, Fahrradreparatur, E-Scooter und alle anderen Mobilitätsformen abdecken. Beide Beispiele sind somit flexibel nach persönlichen Präferenzen sowie Lebensumständen nutzbar und unterstützen Mitarbeiter mit ihren Lebenshaltungskosten.

Eine weitere Wissenslücke, die der Benefits Report aufdeckt, besteht rund um das Thema Nettolohnoptimierung und den Effekt von Benefits auf die Personalkosten. Denn: Erholungsbeihilfen, Essenszuschüsse oder Sachbezüge sind nicht teurer als eine klassische Gehaltserhöhung. Die Nettolohnoptimierung beschreibt eine Erhöhung des Nettolohns durch steuerliche Vorteile, die bei verschiedenen Lohnbausteinen möglich sind. Es handelt sich dabei um Zuwendungen für Mitarbeiter, die entweder steuerfrei sind oder für die nur eine Steuerpauschale – unabhängig vom Wert des Lohnbausteins – angesetzt wird. Ein Lohnbaustein kann in Form von Zuschüssen oder als klassische Sachleistung eingesetzt werden. Mithilfe der Nettolohnoptimierung können Unternehmen ihren Mitarbeitern eine kostensparende Gehaltserhöhung in Form von Gehaltsextras anbieten. Und für die Belegschaft bedeuten die Gehaltsextras eine niedrigere Steuerlast als eine klassische Gehaltserhöhung. Für Arbeitnehmer bleibt damit mehr Netto vom Brutto.

## BENEFITS KÖNNEN ENTSCHEIDEND SEIN

Mitarbeiterbenefits sind mehr als nur eine Modeerscheinung – sie sind ein entscheidender Faktor für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens. Diejenigen, die in das Wohlbefinden und die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter investieren, stärken nicht nur ihre Attraktivität als Arbeitgeber, sondern fördern auch eine positive Unternehmenskultur und steigern letztendlich ihre Wettbewerbsfähigkeit. In einer Zeit, in der der Arbeitsmarkt von einem stetigen Wandel geprägt ist, können gezielte Mitarbeiterbenefits den entscheidenden Unterschied machen und langfristigen Unternehmenserfolg sichern. ■



**Nikolai Skatchkov** beschäftigt sich als Mitgründer und CEO von Circula seit Jahren mit Finanzen rund um Mitarbeiter. Das Software-as-a-Service-Fintech mit Sitz in Berlin entwickelt eine umfassende Expense-Management-Lösung.