

So wichtig sind Zusatzleistungen

MITARBEITER: Betriebe, die ihre Mitarbeiter gut behandeln, profitieren davon – Anreize für Talente schaffen



Von Hannes Mair,
Personalberater

Finanzielle Anreize, Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder zusätzliche Prämien: Zusatzleistungen des Betriebs werden von Mitarbeitern sehr geschätzt. Ein wichtiger Vorteil im Kampf um die besten Talente.

Worauf achten Bewerber, wenn sie auf Arbeitsuche sind? Zu aller erst sicher einmal auf die ausgeschriebene Position: „Welche Position ist zu besetzen?“ In Folge natürlich auf die mehr oder weniger detaillierte Beschreibung derselben. „Welche sind die damit verbundenen Aufgaben?“ Eine große Rolle spielt ohne Zweifel auch der Arbeitgeber. „Welches Unternehmen sucht den neuen Mitarbeiter?“ Für viele spielt sicherlich auch die Vergütung eine wichtige Rolle, will doch jeder fair bezahlt werden, ganz abgesehen davon, dass jeder von uns seine Verpflichtungen hat, denen er nachkommen muss. Darüber hinaus sind Zusatzleistungen ein wichtiger Aspekt, die von vielen Mitnehmern als besonders wichtige und attraktive Ergänzung zum Gehalt gesehen werden. Dies haben immer mehr Unternehmen erkannt und bauen dieselben immer stärker in das „Vergütungspaket“ mit ein. Was versteht man eigentlich unter sogenannten Zusatzleistungen?

Unter Zusatzleistungen ist genau das zu verstehen, was der Begriff selbst in Kürze beschreibt: Es handelt sich um „zusätzliche Leistungen“ seitens des Arbeitgebers, die auch über eine reine monetäre Bezahlung hinausgehen können. Zusatzleistungen können also entweder rein finanzieller Natur sein oder aber einen geldwerten Vorteil haben, ohne in Form von Geld ausbezahlt zu werden. Viele Unternehmen verwenden dafür den Begriff „Benefits“.

Talente für den eigenen Betrieb gewinnen

Zusatzleistungen scheinen also auf einem ersten Blick vor allem ganz im Sinne der Arbeit-



Urlaubsgeld als Lockmittel für talentierte Mitarbeiter: Es lohnt sich für Betriebe, bei Zusatzleistungen kreativ zu sein.

Shutterstock

nehmer zu sein, die davon profitieren bzw. sich über eine zusätzliche Form der Anerkennung freuen dürfen. Zusatzleistungen sind zwar mit höheren Kosten verbunden, bringen aber in den meisten Fällen auch für Unternehmen einen positiven Effekt. Interessante Zusatzleistungen verbessern das Image eines Arbeitgebers und sind somit gerade für die Personalgewinnung von großer Bedeutung. Arbeitgeber stehen in großer Konkurrenz untereinander, wenn es darum geht, qualifizierte Fachkräfte anzuwerben und dieselben für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Auch sind junge Talente auf dem Arbeitsmarkt sehr begehrt und regelrecht umkämpft und um diese davon zu überzeugen, sich für das eigene Unternehmen zu entscheiden, reicht oft eine gute Bezahlung nicht mehr aus. Es braucht vielmehr Anreize, die darüber hinausgehen und einen „zusätzlichen Nutzen“ bieten. Immer mehr Arbeitgeber setzen deshalb auf eine gezielte Strategie der Zusatzleistungen und überlegen sich sehr genau, mit welchen Benefits sie Mitarbeiter für sich gewinnen können. Aus diesem Grund macht es mehr Sinn von „gezielten Investitionen“ als „zusätzlichen Kosten“ zu sprechen.

In die Mitarbeiter zu investieren, lohnt sich

Versuchen wir dazu ein konkretes Beispiel zu machen. Wir stellen uns vor, ein Kandidat hätte die Wahl zwischen 2 Jobs. Bei dem einen erhält er etwas mehr Gehalt, beim anderen zwar ein geringeres Grundgehalt darüber hinaus aber noch die eine oder andere interessante Zusatzleistung, über welche er zudem mit dem Arbeitgeber noch ein bisschen verhandeln kann. Wofür wird er sich entscheiden? Ein höheres Gehalt erscheint im ersten Moment zwar verlockend, doch bei einer genaueren Bewertung der einzelnen Positionen, steigt der Mitarbeiter nicht immer besser aus. Man muss sich nämlich fragen, wie viel von einem höheren Gehalt am Ende wirklich beim Mitarbeiter ankommt bzw. was am Ende eigentlich übrig bleibt. Ein paar Hundert Euro brutto mehr im Jahr sehen auf den ersten Blick natürlich vielversprechend aus und können durchaus als Argument für eine Stelle gelten, doch heruntergerechnet auf das monatliche Nettogehalt wird daraus ein kaum spürbares Plus. Ein weiterer Vorteil von Zusatzleistungen ist deren Individualität. So bieten viele Unternehmen unterschiedliche Zusatzleistungen an, die an persönliche Be-

dürfnisse und Vorstellungen der Mitarbeiter angepasst werden.

Zusatzleistungen : Gutes Betriebsklima

Zu guter Letzt werden Zusatzleistungen als besondere Form des Respekts und auch der Wertschätzung gegenüber den eigenen Mitarbeitern aufgefasst. Das kann ein Indiz für ein gutes Betriebsklima sein, in dem Vorgesetzte die Leistungen ihres Teams zu schätzen wissen, Mitarbeiter motiviert sind und eine entsprechende Loyalität beider Seiten herrscht.

Bei der Gestaltung von Zusatzleistungen gibt es zahllose Möglichkeiten. Ganz klassisch sind dabei weitere finanzielle Anreize zu nennen. Dazu zählen beispielsweise Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder auch zusätzliche Prämien für die Mitarbeiter. Diese haben jedoch das gleiche Problem wie eine Gehaltserhöhung, da sie versteuert werden müssen, wodurch sich der tatsächliche Wert verringert. Es gibt jedoch viele weitere Zusatzleistungen, die für Arbeitnehmer sehr nützlich und auch profitabel sein können. Diese sind zwar auch nicht immer vollkommen steuerfrei, oftmals gibt es aber Freibeträge, so dass nur ein Teil des Wertes versteuert werden muss. © Alle Rechte vorbehalten