Wie HR-Manager:innen mit smarten Benefits neue Talente ins Unternehmen locken

Wie HR-Manager:innen mit smarten Benefits neue Talente ins Unternehmen locken

In vielen Branchen haben Top-Talente heute die Wahl zwischen mehreren Arbeitgebern. Daher müssen Personalverantwortliche Bewerbenden mehr bieten als ein attraktives Gehalt. Clevere Zusatzleistungen, auch (Employee) Benefits genannt, können entscheidend sein, wenn es gilt, sich von der Konkurrenz abzuheben.

Laut einer Studie von Capital, Kienbaum und Kununu aus dem Jahr 2019 würden sich Mitarbeitende mit rund elf Prozent weniger Gehalt zufriedengeben, wenn ihnen Arbeitgeber stattdessen attraktive Zusatzleistungen bieten. Benefits eignen sich folglich bestens, um das Image eines Unternehmens bereits in der Stellenausschreibung zu steigern und neue Talente anzuwerben; immerhin achten rund 63 Prozent der jüngeren Bewerbenden auf Benefits, wenn sie sich über Arbeitgeber informieren (Studie GenY-Barometer, 2018). Das Besondere an Mitarbeiter-Benefits, das oft unterschätzt wird, ist deren zweifache Wirkung: Wirtschaftlich, weil Mitarbeitende mehr Kaufkraft erhalten und Arbeitgeber Lohnsteuer sparen. Aber auch emotional, weil das Unternehmen abseits des Kontos nachhaltig positiv auf die Wertschätzung einzahlt. Bei Benefits handelt es sich um ergänzende Anerkennungen, die zusätzlich zum Gehalt zur Verfügung gestellt werden. Die Palette reicht vom Firmenwagen über Tankgutscheine und Sportangebote bis hin zum Essenszuschuss. Das österreichische Steuerrecht bietet Arbeitgebern zahlreiche Möglichkeiten, um solche Benefits über steuerfreie Sachbezüge bzw. Sachzuwendungen zu finanzieren.

Welche Benefits besonders beliebt sind

Das Marktforschungsinstitut Splendid Research* hat 2018 herausgefunden, dass Arbeitnehmende in Deutschland gleich nach Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie betrieblicher Altersvorsorge Benefits wie eine Kantine und kostenlose Getränke wünschen und erst danach ein Firmenhandy oder einen Laptop.* Eine Umfrage von WIFI Wien aus dem Jahr 2019 bestätigt das auch für Österreich. In der Umfrage wurde verglichen, welche Benefits Unternehmen anbieten und wie die Resonanz bei den sich Bewerbenden darauf ist. Da flexible Arbeitszeiten für die Generationen Y und Z bereits selbstverständlich sind, werden sie meist gar nicht mehr als Zusatzleistung wahrgenommen. Aus- und Weiterbildungsangebote sowie subventioniertes Essen rücken damit verstärkt ins Blickfeld.**A

*Quelle: Splendid Research: Employer Attractiveness Monitor 2018
** Quelle: WIFI Wien: War for Talents. 360-Grad-Studie, 2019

Die wichtigsten Benefits im Überblick

- **Finanzen**
  Boni & Prämien; Rabatte für Mitarbeitende & Beteiligungen
- **Sicherheit**
  Betriebliche Altersvorsorge & Zusatzversicherungen
- **Sozial**
  Betriebsausflüge & Weihnachtsfeiern; Firmenevents
- **Mobilität**
  Firmenwagen & Dienstfahrräder; Jobtickets & Bahnvorteilskarten; Reisekosten; Parkplatz
- **Gesundheit**
  Betriebliche Gesundheitsmaßnahmen & Betriebsarzt; Gesundheitskurse & Zuschuss Fitnessstudio
- **Kommunikation**
  Dienstliches Smartphone & Laptop; Internetnutzung
- **Bildung**
  Coaching, Weiterbildungen & Workshops
- **Verpflegung**
  Kostenlose Getränke & Obst, Zuschuss Kantine & Essensmarken
- **Work-Life-Balance**
  Flexible Arbeitszeiten & Homeoffice; Sabbaticals & zusätzliche Urlaubstage; Elternzeit & Kinderbetreuung; Bürohund
- **Sonstiges**
  Geschenke zu Geburtstag, Hochzeit, Jubiläum etc.

spendit

Diese Benefits bevorzugen Mitarbeitende*

Flexible Arbeitszeiten

Zusätzliche Urlaubstage

Aus- und Weiterbildungsangebote

Vergünstigtes Mittagessen/Kantine

Diese Benefits stufen Personalverantwortliche als attraktiv ein*

Flexible Arbeitszeiten

Homeoffice

Aus- und Weiterbildungsangebote

Zusätzliche Urlaubstage

Wie die Umfrage zeigt, sind für Arbeitnehmende mitunter andere Benefits attraktiv als Personalverantwortliche denken.

Vorteile zu ermöglichen, die die Mitarbeitenden wirklich begeistern – das ist jedoch der Grund, weshalb Employee-Benefits überhaupt ein Thema sind.

Es empfiehlt sich daher, die Mitarbeitenden im Unternehmen regelmäßig nach den gewünschten Zusatzleistungen zu fragen und das Angebot gegebenenfalls anzupassen.

Denn: Die positive Wirkung von Benefits entfaltet sich nur dann, wenn sie auch als solche wahrgenommen werden und einen echten Nutzen für die Mitarbeitenden haben.

> Über 25 Prozent der jungen Talente fordern, dass Arbeitgeber bereits in der Stellenanzeige über alle Benefits Auskunft geben.

*Quelle: Kununu 2016 - nach Häufigkeit geordnet

Benefits kommunizieren

Benefits sollten im Unternehmen **transparent kommuniziert** werden, finden über drei Viertel aller Bewerbenden der Generation Y. Oft sind die Vorteile für Mitarbeitende das bestgehütete Geheimnis des Unternehmens und Arbeitnehmende wissen gar nicht, welche Zusatzleistungen angeboten werden. Für Arbeitgeber ist es jedoch sehr sinnvoll, das firmeneigene Angebot an Benefits zu nutzen, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und sich von der Konkurrenz abzuheben.

Die gesamte **Belegschaft** sollte daher, z. B. über Intranet, per E-Mail oder persönlich über die Führungskräfte bzw. HR-Abteilung, **über das aktuelle Angebot an Zusatzleistungen informiert** werden. Und auch im Recruiting spielt die Kommunikation von Benefits eine große Rolle.

Stellenausschreibungen, Karriereseiten oder Social Media Kanäle können Personaler optimal nutzen, um potenziellen Bewerbenden zu zeigen, welche Leistungen das Unternehmen, zusätzlich zum Gehalt, parat hält. Denn: Über 25 Prozent der jungen Talente fordern, dass Arbeitgeber bereits in der Stellenanzeige über alle Benefits Auskunft geben. (GenY-Barometer, 2018).

> Das Suchvolumen des Begriffs „MitarbeiterBenefits“ hat sich in den letzten vier Jahren vervierfacht (ein Plus von 345 %).
>
> Studie „War for Talents“ (SEM Rush, 2018)

Die passenden Sachbezüge auswählen

Damit Zusatzleistungen wirken, müssen sie zu den **Bedürfnissen der Angestellten** passen, wie uns die Corona-Pandemie in aller Härte vor Augen geführt hat. Während sich werdende Eltern über einen Zuschuss für die Kinderbetreuung freuen, gehen kinderlose Mitarbeitende hier leer aus. Für Angestellte ohne Auto ist ein Jobticket interessant und das Dienstfahrrad ist nur eine Option für diejenigen, die in der Nähe des Arbeitsplatzes wohnen.

Wie können Sie als Personaler:in möglichst viele Mitarbeitende ansprechen? Eine Option liegt darin, eine Bandbreite von Benefits anzubieten, sodass jeder Angestellte aus den angebotenen Zusatzleistungen selbst auswählen kann. Das ist allerdings oft mit einem enormen Verwaltungsaufwand ver- bunden. Eine komfortablere Lösung ist es, eine **Zusatzleistung** anzubieten, **von der alle profitieren**.

Corona-Krise führt zu einer Erhöhung des steuerfreien Essenszuschusses.

Die österreichische Regierung hat sich 2020 im Rahmen des Wirtshauspaketes für eine Erhöhung der Bezuschussung des Essenszuschusses ausgesprochen. Die steuerfreien Beträge wurden nach jahrzehntelangem Stillstand zum 1. Juli 2020 auf 8 Euro (zuvor 4,40 Euro) im Restaurant bzw. 2 Euro (zuvor 1,10 Euro) im Supermarkt erhöht. Dadurch gewinnt der Essenszuschuss nochmal deutlich an Attraktivität. Unternehmen profitieren weiterhin von der Steuerfreiheit, unterstützen indirekt die lokale Gastronomie und Mitarbeitende freuen sich über ein erhöhtes monatliches Nettogehalt in Höhe von bis zu 144 Euro. Zudem wurde das zuvor verbotene Häufeln von Essensgutscheinen erlaubt. Mitarbeitende können das monatliche Budget ansparen und einlösen, wann sie möchten. Das gesamte Budget kann also z.B. mit einer einzigen Einreichung bei einem Wochenend-Dinner mit der Familie eingelöst werden.

Essenszuschuss – Ein steuerfreier Benefit für alle Mitarbeitenden

Laut der WIFI Wien Studie empfinden über die Hälfte der befragten Arbeitnehmenden ein vergünstigtes Mittagessen bzw. eine Kantine als attraktiv. Doch genau diese Attraktivität unterschätzen viele Personalverantwortliche. Denn nur knapp ein Drittel der Arbeitgeber denkt, dass dieser Benefit attraktiv wäre. Doch die Beliebtheit liegt auf der Hand.

Denn essen muss schließlich jede:r und gerade heute legen immer mehr Menschen Wert darauf, sich gesund zu ernähren – auch im Berufsleben. Zusätzlich stärkt das gemeinsame Mittagessen mit Kolleg:innen das Teamgefühl und unterstreicht eine positive Unternehmenskultur.

Der vom Unternehmen gewährte steuerfreie Essenszuschuss ist nicht nur ein starkes Argument im Recruiting, sondern eine tägliche Motivationsmaßnahme, die auch bestehende Mitarbeitende zu halten hilft.

Unternehmen, die keine hauseigene Kantine haben, können den Essenszuschuss über Papier-Essensmarken oder, seit 2016, digital per App anbieten. Die Vorteile bei der **digitalen Variante** liegen, dank des einfachen Uploads in das Lohnbuchhaltungssystem, vor allem im **geringen Verwaltungsaufwand**. Der AdminProzess läuft im Hintergrund transparent und digital.

Im spendit Portal kann der Arbeitgeber mit nur wenigen Klicks die Mitarbeitenden anlegen, Erstattungsbeiträge festlegen und jederzeit ändern. Und er erstattet nur das, was tatsächlich ausgegeben wurde – keine verlorenen und abgelaufenen Essensmarken.

Für Mitarbeitende bietet die digitale Lösung über das Smartphone **absolute Entscheidungsfreiheit**: Sie können alle Restaurants, Imbisse, Supermärkte und auch Lieferdienste der Umgebung nutzen – ein limitierendes Partnernetzwerk, wie bei Essensgutscheinen, gibt es nicht.

Mit der Lunchit App bieten wir bereits über 1.000 Firmenkund:innen in Deutschland und Österreich eine digitale Essenszuschuss-Lösung

> Während der Covid19-Krise mussten Kantinen und Partnerrestaurants leider vorübergehend schließen. Wir waren auf der Suche nach einer smarten, zeitgemäßen Lösung, mit der wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trotz der Schließung einen Zuschuss zum Mittagessen gewähren können.
>
> **Vera Futter-Mehringer**
> Twinformatics

> Benefits sind für uns ein wichtiges Tool, um die Arbeitgeberattraktivität des Unternehmens zu stärken und zur langfristigen Bindung der Mitarbeiter beizutragen.
>
> **Sarah Huemer**
> HR, KTM_Technologies

Kontakt

Sie haben noch Fragen zum Thema Benefits oder möchten mehr über die Möglichkeiten des digitalen Essenszuschusses erfahren? Unsere Sales Managerin Katharina Neuhauser berät Sie gerne unverbindlich und kostenfrei!

Katharina Neuhauser

+43 660 857 75 74
katharina.neuhauser@spendit.de
www.spendit.at

Wichtiger Hinweis:
Bitte beachten Sie, dass wir keine Steuer- oder Rechtsberatung erbringen dürfen und mit dieser Information keine Steuer- oder Rechtsberatung erbracht wird. Es handelt sich lediglich um allgemeine Informationen zu den von uns angebotenen Produkten, die auf den jeweiligen Sachverhalt Ihres Unternehmens im Einzelfall anzupassen und aus steuer- und rechtlicher Sicht zu würdigen sind. Bitte holen Sie eine auf Ihre Umstände zugeschnittene Beratung Ihres Steuer- bzw. Rechtsberaters ein, bevor Sie Entscheidungen, über die sich in Zusammenhang mit unseren Produkten ergebenden Themen, treffen. Es kann keine Haftung übernommen werden. Die Informationen dürfen nicht an Dritte weitergegeben werden.