Was Personaler über Benefits denken

Die PensionCapital Benefits Studie 2020









Pension Capital Benefit Studie 2020

Liebe Leser*innen,

schon länger hatten wir die Idee, eine Studie durchzuführen. "Keine Zeit" hat uns bisher davon abgehalten. Doch dann kam im Frühjahr 2020 Corona und uns war schnell klar: Wenn nicht jetzt, wann dann? Das Leben wird nach Corona weitergehen: Einige Unternehmen werden ihre Benefits danach neu ausrichten—und hoffentlich unsere Studie dabei berücksichtigen.

Viele Benefit-Studien konzentrieren sich ausschließlich auf die Wünsche aus der Belegschaft. Uns war es dagegen wichtig zu erfahren, welche Ansichten und Erfahrungen die HR-Verantwortlichen haben. Denn sie sind das Bindeglied zwischen den Angeboten des Arbeitgebers und den Bedürfnissen aus der Belegschaft.

Bei den Fragestellungen haben wir uns auf diejenigen Benefits konzentriert, die aus unserer Erfahrung häufig in mittelständischen Unternehmen eingesetzt werden. Besonderen Augenmerk haben wir auf die betriebliche Altersversorgung gelegt, um festzustellen, ob das Betriebsrentenstärkungsgesetz im Jahr 3 nach Veröffentlichung Auswirkungen auf die Praxis hat.

Wir haben die Studie ausschließlich mit eigenen Mitarbeitern durchgeführt. Hierfür sind eine hohe Motivation und guter Teamgeist erforderlich. Daher ein ausdrückliches Dankeschön an Daniel, Lars und Sven für ihren Einsatz, ohne den diese Studie nicht hätte erstellt werden können.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und freue mich auf Ihre Erfahrungsberichte in Sachen Benefits.



Herzliche Grüße
Ihr Rüdiger Zielke



Benefit Studie 2020

Zusammenfassung

Die Erhebung unter rund 2.000 Unternehmen zeigt, dass Benefits auch in mittelständischen Unternehmen weit verbreitet sind. Deren Bedeutung hat in den letzten 5 Jahren sogar noch zugenommen.

Nahezu jedes Unternehmen bietet eine betriebliche Altersversorgung und dieses Benefit ist laut den Befragten absolut notwendig. Die von der Politik gewünschte Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in allen Unternehmen ist als Angebot gegeben; die Nutzungsquoten der Mitarbeiter haben wir bei dieser Studie bewusst nicht erfragt. Es ist bekannt, dass diese oftmals zu gering sind. Nach unserer Erfahrung gibt es ja bei der Nutzung einen Zusammenhang mit der Art der Wahrnehmung als Arbeitgeberleistung (Seite 12) – nach unserer Erfahrung ein wesentlicher Faktor für die Akzeptanz durch die Belegschaft. Vielleicht hilft es hier, in der Kommunikation anzusetzen, um das Ziel zu erreichen?

Noch in den Kinderschuhen steckt die betriebliche Krankenversicherung. Sie ist noch recht unbekannt, was sich in den nächsten Jahren jedoch bestimmt noch ändern wird. Einen Schub könnte die sie durch eine gesetzliche Förderung wie z.B. steuerliche Freibeträge bekommen – aber ob das in Post-Corona-Zeiten fiskalisch realistisch ist?

Eine der Fragen, die wir mit unserer Studie aufgreifen wollten, war die nach dem Stadt-Land-Gefälle. Das Ergebnis hat uns ein wenig überrascht: Es gibt keinen signifikanten Unterschied – auch nicht bei Firmenfahrrad oder Firmenwagen, was man (vielleicht auch nur wir als Städter?) vermuten würde.

Die sogenannte 44 €-Regelung wird von den meisten Unternehmen genutzt. Die Verteilung der Nutzung auf Firmenfitness und Sachbezüge hält sich hierbei die Waage. Dies ist ein deutliches Signal an den Gesetzgeber, diese Steuervereinfachung beizubehalten und nicht – wie in den Vorjahren – immer wieder in Frage zu stellen. Die Anhebung der monatlichen Freigrenze ab dem Jahr 2022 auf 50 € lässt hoffen, dass der Gesetzgeber das jetzt auch verstanden hat. Vielleicht motiviert es ihn sogar, mittelfristig weitere Freibeträge z.B. für Gesundheits- oder Vorsorgethemen ins Leben zu rufen? Unternehmen und Arbeitnehmer würden das bestimmt positiv annehmen.

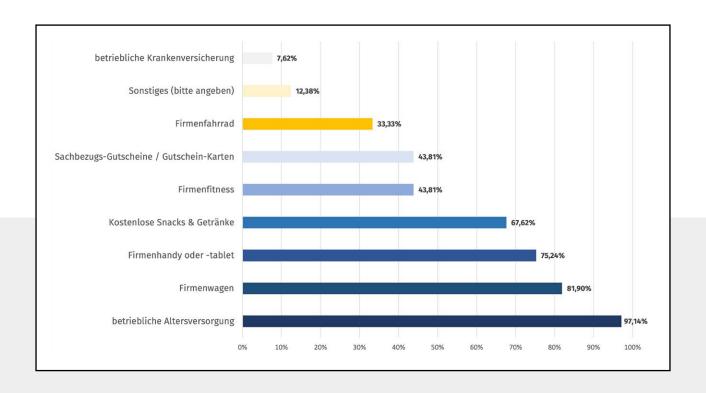
Bemängelt wird durch HR der zunehmende Verwaltungsaufwand bei den Benefits, insbesondere der betrieblichen Altersversorgung. Für die Tagesarbeit können hier eindeutige Regeln, z.B. bei der Übernahme mitgebrachter Verträge (Seite 13) oder eine stärkere Digitalisierung (Seite 14) helfen. Digitalisierung hilft jedoch nur, wenn alle Beteiligten der Dienstleistungskette digital unterwegs sind. Das ist derzeit bei vielen Dienstleistern noch nicht der Fall.

Benefits sind heutzutage weitverbreitet und gehören zur Vergütungspolitik eines jeden Unternehmens. Im Employer Branding gilt es daher, die inhaltlichen Unterschiede, die Vorzüge gegenüber den anderen Arbeitgebern hervor zu heben. Arbeitgeber, die ihre Benefits aktiv bewerben, könnten also hiermit ein Alleinstellungsmerkmal im Fachkräftewettbewerb entwickeln.



Teil 1

Welches dieser Benefits nutzen Sie in Ihrem Unternehmen?



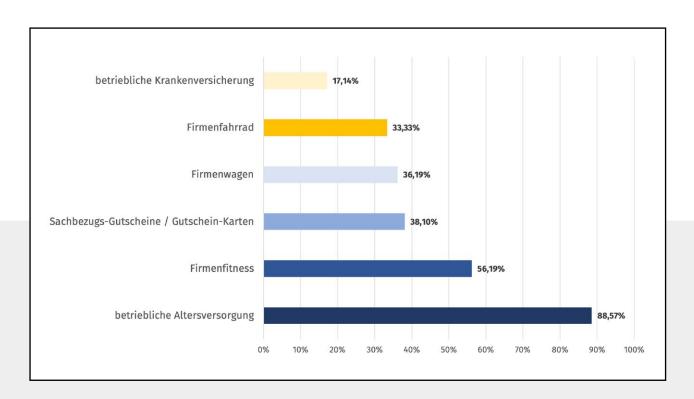
Ein Klassiker unter den Benefits ist die betriebliche Altersversorgung. Nahezu jedes Unternehmen bietet diese in unterschiedlichen Formen an.

4 von 5 Arbeitgebern bieten darüber hinaus – zumindest einem Teil der Belegschaft – einen Firmenwagen als Benefit.

Das Fahrrad ist auf dem Vormarsch, meist ergänzend zum Auto. Wir sind gespannt, ob das Fahrrad in den nächsten Jahren "in Konkurrenz" zum Firmenwagen tritt. Die 44 €-Sachbezugsgrenze nutzen 87,5% der Unternehmen – zu gleichen Teilen für die Firmenfitness oder für Sachgutscheine. Gut, dass der Gesetzgeber jüngst beschlossen hat, diese Regelung zu stärken und die Freigrenze ab 2022 auf 50 € im Monat erhöht.

Die betriebliche Krankenversicherung ist – im Gegensatz zu den Erfolgsmeldungen einiger Krankenversicherer - noch nicht in nennenswertem Umfang in den Unternehmen angekommen.

Welche drei der nachfolgenden Benefits sollte ein Unternehmen auf jeden Fall anbieten?



Etwas anders stellt sich das Bild dar, wenn die Frage nach den notwendigen Benefits gestellt wird.

Denn, obwohl mehr 80% den Firmenwagen als Benefit nutzen, ist nur ein gutes Drittel der befragten Unternehmen von der Notwendigkeit überzeugt. Hier dürfte eine Rolle spielen, dass Firmenfahrzeuge häufig nur einem Teil der Belegschaft zur Verfügung gestellt werden und sie damit für die Gesamtbelegschaft weniger Relevanz haben. Auch das veränderte Umweltbewusstsein der Mitarbeitenden könnte hier eine Rolle spielen.

Die 44 €-Sachbezugsgrenze ist inzwischen fest in den Unternehmen verankert und die Personaler haben die Vorteile erkannt, dass man damit den Mitarbeitenden zu geringen Kosten etwas Besonderes bieten kann.

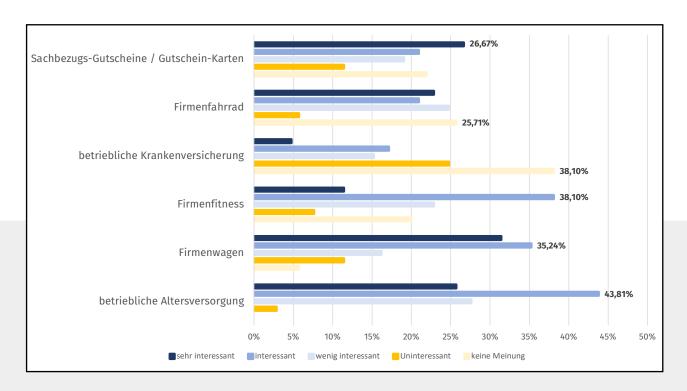
Deutlich wird auch, dass die betriebliche Altersversorgung nicht nur wegen der gesetzlichen Verpflichtung, sondern wegen ihres hohen Bedarfs notwendig ist und angeboten wird.



Tipp:

Betriebliche Altersversorgung und Sachbezüge gehören zu den Standard-Benefits. Im Wettbewerb sollten diese daher inhaltlich bzw. werblich "besonders" sein und auch so beworben werden. Damit die Mitarbeitenden und Bewerber den Unterschied zu anderen Arbeitgebern erkennen.

Wie groß ist das Interesse der Belegschaft aus **Ihrer Sicht an den folgenden Benefits?**



Für ca. 70% aller Mitarbeitenden ist die betriebliche Altersversorgung nach Meinung der Personaler (sehr) interessant. Etwa 2 von 3 der Mitarbeitenden "lieben" ihren Firmenwagen. Ob das nach Corona auch noch so ist?

Für lediglich die Hälfte der Mitarbeitenden ist Firmen-Fitness (sehr) interessant. Hier stellt sich die Frage nach dem Kosten-Nutzen-Effekt für Unternehmen, wenn man davon ausgeht, dass ein Großteil dieser Personen ohnehin Sport treibt. Oder ob es

Möglichkeiten gibt, die weniger Sportbegeisterten zur Fitness zu bewegen.

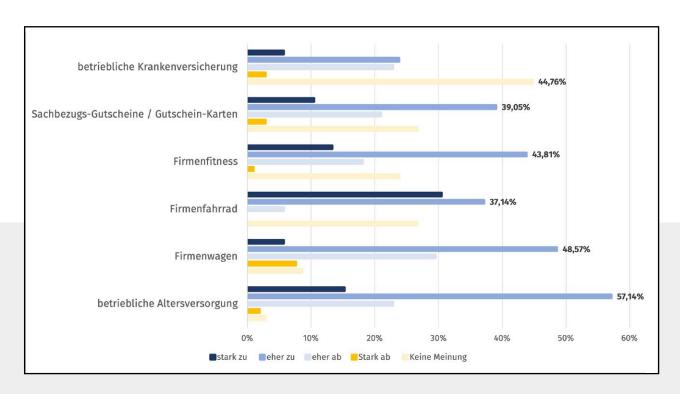
Betriebliche Krankenversicherung halten lediglich 20% der Befragten für (sehr) interessant. 38% haben jedoch keine Meinung – das ist sehr ungewöhnlich für Personaler. Das Thema hat also noch Potenzial in Sachen Bekanntheit.



🛱 Hinweis:

Einige Unternehmen versuchen, durch Umfragen die Wünsche Ihrer Belegschaft zu erforschen. Das sollte man jedoch nur dann machen, wenn man die Ergebnisse der Umfrage auch umsetzen kann bzw. will. Nach unseren Erfahrungen haben die meisten Personaler ein gutes Gefühl für die Wünsche der Belegschaft in Sachen Benefits. Es lohnt sich, darauf zu vertrauen!

Wie hat sich die Bedeutung der folgenden Benefits in den letzten 5 Jahren verändert?



Grundsätzlich hat die Bedeutung von Benefits in den letzten Jahren immer weiter zugenommen. Sie sind für viele Bewerber ein wesentlicher Entscheidungsfaktor bei der Wahl ihres zukünftigen Arbeitgebers.

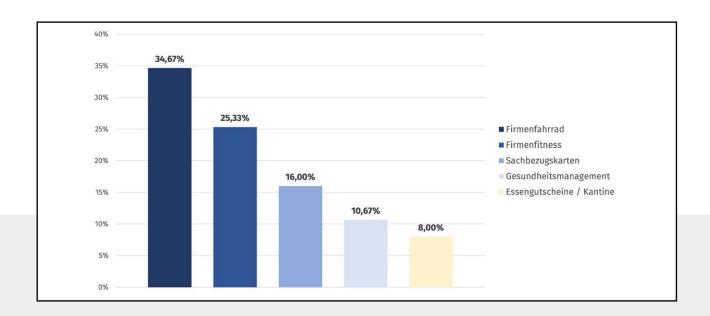
Die Befragten bestätigen den Trend zum Gesundheitsbewusstsein, der sich in der Gesellschaft zeigt. Rund zwei Drittel der Personalerinnen und Personaler sind der Ansicht, dass das Firmenfahrrad im Verhältnis zum Firmenwagen an Bedeutung gewonnen hat.

Firmenfitness und Sachbezugsscheine bleiben unverändert interessant.

Zur betrieblichen Krankenversicherung gibt es kein eindeutiges Stimmungsbild, vielmehr zeigt sich, dass sich die Befragten noch keine Meinung gebildet haben. Wir gehen davon aus, dass sich dies in den nächsten Jahren ändern wird.

Auch die betriebliche Altersversorgung hat weiter an Relevanz gewonnen. (Fast) Jeder Mitarbeitende ist sich heute der Situation bei der gesetzlichen Rente bewusst – und viele haben die betriebliche Altersversorgung als eine gute Lösung zur Verbesserung der Versorgungssituation erkannt.

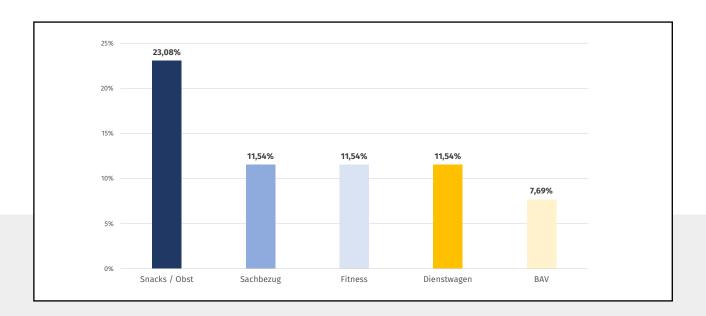
Wenn Sie sich zwei Benefits frei wünschen dürften, die sie in den nächsten 24 Monaten einführen könnten, welche wären das?



Das Fahrrad erfreut sich nicht erst seit Corona größter Beliebtheit. Diesem Trend stehen HR und Unternehmen offen gegenüber. Das Firmenfahrrad ist für ein Drittel der Befragten das Wunsch-Benefit; das deckt sich mit unseren Beobachtungen auf dem Benefit-Markt der letzten Jahre.

Der nennenswerte Wunsch nach Firmenfitness und Gesundheitsmanagement zeigt, dass die Gesundheit weiterhin ein relevantes Thema bleibt. Umso mehr überrascht, dass die betriebliche Krankenversicherung auf der Wunschliste gar nicht auftaucht – ein weiteres Indiz für ihre mangelnde Bekanntheit.

Wenn Sie ein bestehendes Benefit in Ihrem Haus für die beiden neuen Benefits aus der letzten Frage abgeben müssten, welches wäre das?



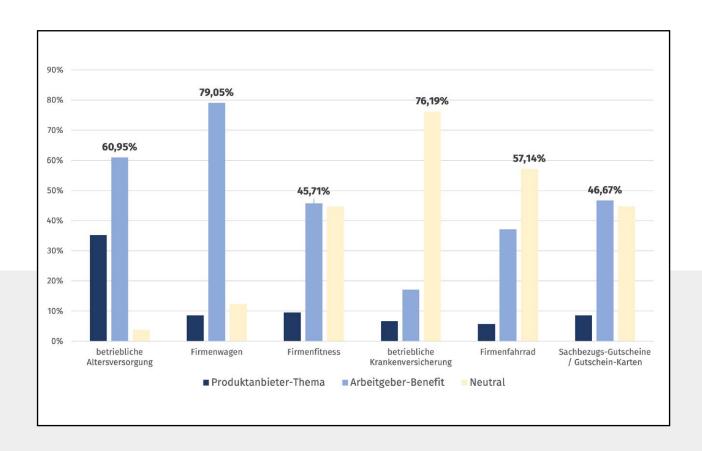
Fast ein Viertel der befragten Personaler hat genug von Snacks und Obst. Auf Nachfrage wurde erklärt, dass man sich einerseits darüber ärgert, dass Mitarbeitende sich über die Auswahl beklagen und andererseits viele der angebotenen Lebensmittel am Ende der Woche entsorgt werden. Im Ergebnis kann man eine mangelnde Wertschätzung durch die Mitarbeitenden feststellen.

Die Gründe für die Abgabe der übrigen Benefits, liegen überwiegend im administrativen Bereich: Die Abwicklung wird als zu kompliziert bzw. zeitaufwändig beschrieben.



Bewerten Sie Benefits regelmäßig nach Relevanz für die Belegschaft und Nutzen im Employer-Branding. Trauen Sie sich, nicht (mehr) angenommene Benefits durch neue Benefits zu ersetzen. Das erhöht die Wahrnehmung durch die Mitarbeiter.

Wie werden Benefits in Ihrem Unternehmen überwiegend wahrgenommen?



Ein wesentlicher Sinn von Benefits ist, dass Mitarbeitende diese positiv als (freiwillige) Leistung ihres Arbeitgebers wahrnehmen. Nur so können Benefits zum Employer Branding beitragen.

Bei der Bewertung der Wahrnehmung fällt auf, dass lediglich die betriebliche Altersversorgung in mehr als einem Drittel der befragten Unternehmen stark als Produktanbieter-Thema gesehen wird. Alle anderen untersuchten Benefits werden deutlich neutraler beurteilt bzw. eher dem Arbeitgeber zugeordnet.

Hier zeigt sich, dass das Bewerben der Arbeitgeber-Benefits durch die jeweiligen Produktanbieter oftmals falsche Schwerpunkte setzt. Wichtiger als Produktdetails, Rabatte oder Highlights in den Versicherungsbedingungen sind die Leistungen des Arbeitgebers, wie z.B. Vielfalt oder Arbeitgeber-Zuschuss.



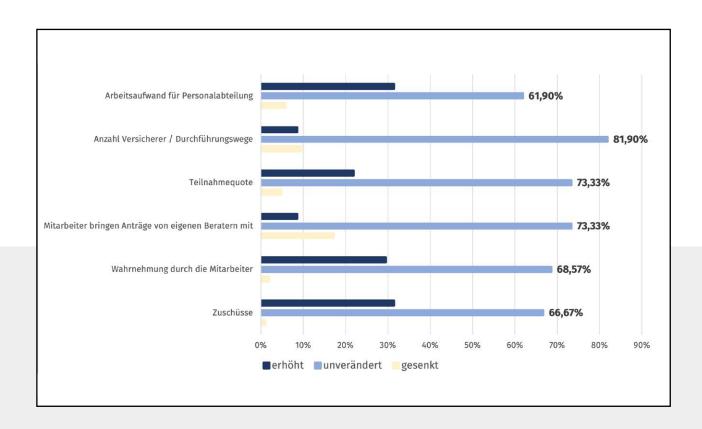
Tipp:

Stellen Sie bei allen Benefits Ihre Arbeitgeberleistung in den Vordergrund; alles andere ist nachrangig. Es geht im Wesentlichen darum, welche Leistungen Sie für Ihre Mitarbeitenden erbringen. Diese sollten in der Kommunikation angemessen "gefeiert" werden. Damit sich die Investition des Arbeitgebers rechnen kann.



Teil 2

Änderungen in Folge des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

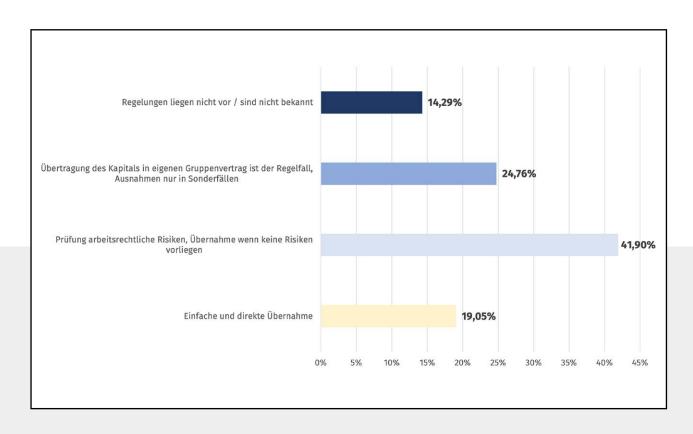


Benefits unterliegen regelmäßig gesetzlichen Anpassungen, zuletzt durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Welche Änderungen haben sich in der betrieblichen Altersversorgung seit der Einführung in Ihrem Unternehmen ergeben? In den meisten Unternehmen hat das Betriebsrentenstärkungsgesetz kaum wesentliche Auswirkungen gehabt. Das liegt oft daran, dass viele Unternehmen die neuen Vorgaben wie z.B. einen Arbeitgeber-Zuschuss ohnehin freiwillig gezahlt haben.

Einige Unternehmen haben das Betriebsrentenstärkungsgesetz zum Anlass genommen, ihre Altersvorsorgung zu modernisieren: Zuschüsse wurden nach oben angepasst, Wahrnehmung und Teilnahmezahlen der Mitarbeitenden haben sich in der Folge erhöht. Die Bereitschaft zu Anpassungen war aufgrund des gesetzlichen Anstoßes bei allen Entscheidungsebenen höher.

Allerdings sehen auch 3 von 10 Befragten eine Zunahme der Arbeits-Belastung durch die betriebliche Altersversorgung. Dies ist in mancherlei Hinsicht systembedingt, jedoch besteht hier Potenzial in den Unternehmen, das sich mit überschaubarem Aufwand bzw. Veränderungen in Strukturen heben lässt. Siehe hierzu auch Seite 15 und 16.

Wie gehen Sie mit mitgebrachten bAV-Verträgen von neuen Mitarbeitern um?



Immer noch jedes fünfte befragte Unternehmen die Mitarbeitenden übernimmt von neuen mitgebrachten Verträge. Das war für überraschend, weil hierbei auch alle bestehenden arbeitsrechtlichen Regelungen übernommen werden - mit allen Stärken und Schwächen. Im Haftungsfall steht dann zunächst der aktuelle Arbeitgeber im Fokus, erst später kann das Unternehmen dann ggf. auf vorherige Arbeitgeber Zugriff nehmen.

Wohl auch aus diesem Grund prüfen mehr als 40 % der befragten Unternehmen arbeitsrechtliche Regelungen auf Risiken und Vollständigkeit, bevor mitgebrachte Verträge übernommen werden. Das ist zeitaufwändig und kann "Stress" mit dem neuen Mitarbeiter verursachen.

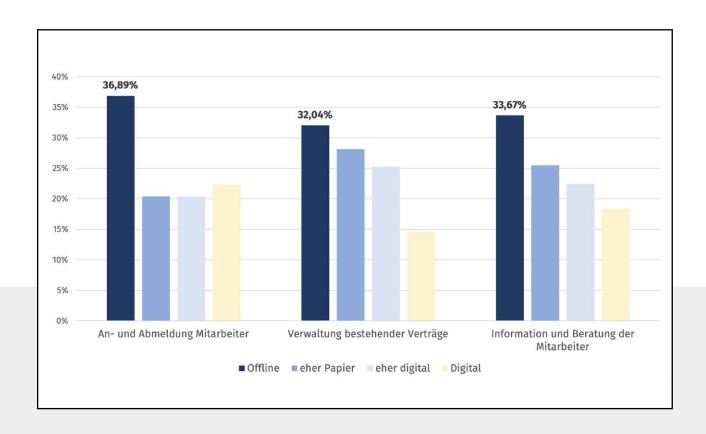
Lediglich ein Viertel der Unternehmen nutzt die gesetzlich vorgesehene Portabilitätsregelung. Dabei wird das beim bisherigen Versicherer angesammelte Vermögen auf den Versicherer des neuen Arbeitgebers ohne erneute Abschlusskosten übertragen. Hierbei können alle arbeitsrechtlichen Vereinbarungen neu getroffen werden, allerdings verlieren die Mitarbeitenden auch die alten Rechnungsgrundlagen in den Altverträgen.



Tipp:

Entscheiden Sie sich als Unternehmen für einen Weg bei der Übernahme mitgebrachter Verträge und legen Sie diesen auch in Ihrer Versorgungsordnung fest. Damit schaffen Sie Transparenz und einen verbindlichen Rahmen. Das hilft HR und unterstützt einen guten Start der neuen Mitarbeiter.

Wie finden die Prozesse zur betrieblichen Altersversorgung statt?



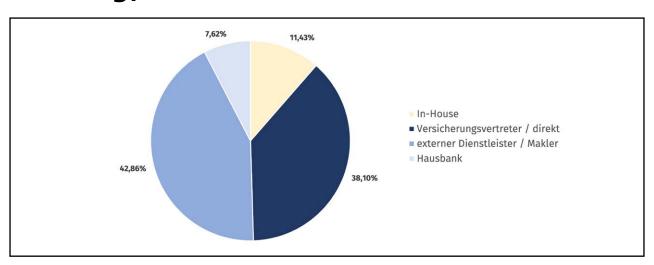
Nur etwa 40% der Unternehmen sind digital unterwegs. Nachfrage in den Telefoninterviews zeigt jedoch, dass der Versand von Mitteilungen per E-Mail oftmals schon als digitale Bearbeitung angesehen wird. Insofern ist die Zahl der "digitalen Unternehmen" wohl zu hoch.

Arbeitsprozesse finden immer noch überwiegend traditionell papierlastig statt. Das hängt einerseits von den Kompetenzen der Produktgeber bzw. Dienstleister ab, andererseits vom grundsätzlichen Digitalisierungsstand im Unternehmen. Oftmals liegen

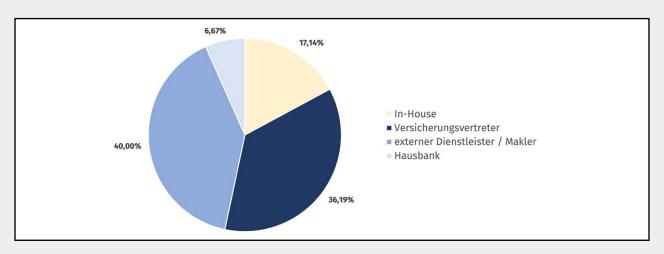
die Einschränkungen in Bezug auf die Digitalisierung beim Dienstleister. Der Digitalisierungsgrad steigt dabei mit der Unternehmensgröße.



Von wem werden Sie als Arbeitgeber bei Ihrer betrieblichen Altersversorgung bei Administration/Beratung/Information betreut?



Von wem werden Ihre Mitarbeiter bei Ihrer betrieblichen Altersversorgung informiert, beraten und betreut?



Die Ergebnisse zeigen eine sehr heterogene Betreuungs-Struktur. Überrascht hat uns die hohe Anzahl der Firmen, die sich selber um Beratung und Betreuung ihrer Mitarbeitenden kümmern. Auf Rückfrage in den telefonischen Interviews wurde dies oftmals mit Mängeln in der Betreuung durch die externen Partner begründet.



Tipp:

Banken und Versicherer leiden unter enormem Kostendruck. Sie reduzieren Kosten und standardisieren ihre Prozesse, für individuelle Kundenbedürfnisse bleibt immer weniger Raum. Das führt zu einer Mehrbelastung der Arbeitgeber, der durch passende Prozess-Strukturen begegnet werden sollte.

Teil 3 **Daten zu teilnehmenden Unternehmen**

Rahmendaten der Benefit Studie:

Dauer: 27. Juni bis 12. November 2020

Befragte Unternehmen: ca. 2.000

Unternehmensgröße: bis 2.000 Mitarbeiter

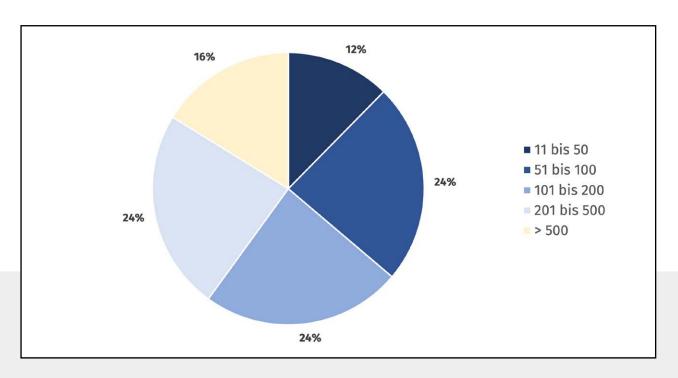
Ansprechpersonen: Personalleiter / Stellvertreter / Benefit-Verantwortliche

Anteil Unternehmen mit Betriebsrat: 52 %

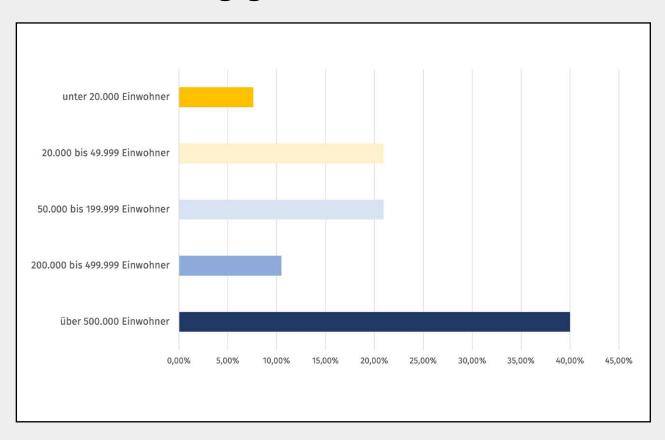
Telefonisch etwa 60% / Online etwa 40%

Teil 3

Unternehmensgröße nach Mitarbeiterzahl



Größe des Einzugsgebietes



Pension Capital

ist ein Spezialist für betriebliche Altersversorgung und Benefits in mittelständischen Unternehmen.

Wir betreuen die betriebliche Altersversorgung von einigen Tausend Mitarbeitenden – das ist für uns Ansporn und Verantwortung zugleich.

Als unabhängig geführtes Beratungshaus in privatem Besitz sind wir stolz darauf, dass es uns seit langem gelingt, unsere Überzeugungen und Wertevorstellungen in die Tat umzusetzen. Wir stehen zu dem, was wir sagen. Darauf haben Sie unser Wort!

PensionCapital GmbH

Schüsselkorb 26/27 28195 Bremen

T. +49 (0) 421 69 60 62 0 bremen@pensioncapital.de www.pensioncapital.de

