

Kienbaum Wien veröffentlicht Benefitsstudie 2023

PRESSEMITTEILUNG 01.2023

Flexibilität ist das Stichwort der diesjährigen Benefitsstudie

- Mehr als die Hälfte der Unternehmen investiert mehr in Benefits als vor drei Jahren

- Die Meinungen zur 4-Tages-Woche sind kontrovers

- 61 Prozent der Unternehmen planen ihre Mitarbeitenden aufgrund der hohen Inflation zu unterstützen

Wien, 12. April 2023 Kienbaum Wien veröffentlicht eine Benefit Untersuchung, an der sich 146 Unternehmen mit Mitarbeitendenzahlen zwischen 50 und 15.000 beteiligten und daher einen aussagekräftigen Marktüberblick zum Thema Benefits gibt. Der zunehmende Fachkräftemangel und der „War of Talents“ setzen die Unternehmen zunehmend unter Druck ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Die steigende Inflation, sich ändernde Arbeits-, Lebens- und Mobilitätsgewohnheiten und -anforderungen stellen die Arbeitgeber vor zusätzliche Herausforderungen, denen allein durch höhere monetäre Bezüge nicht mehr begegnet werden kann.

Benefits gewinnen daher eine immer größere Bedeutung in der HR-Policy der Unternehmen. „Speziell jüngere Mitarbeitende erwarten ein hohes Maß an Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort und Arbeitszeit“, so Alfred Berger, Geschäftsführer von Kienbaum Wien. Für 52 Prozent der befragten Unternehmen ist dies gegenwärtig die Top-Kategorie im Rahmen der Benefit-Policy. Auch in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Karriere und Beruf sowie den Bedarf nach einer besseren Work-Life-Balance sind entsprechend flexible Offerings heutzutage unabdingbar.

Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität und Motivation der Mitarbeitenden sind die wichtigsten strategischen Zielsetzungen

Die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, die Motivation der Mitarbeitenden und die gezielte Gewinnung von Top-Talenten sind die Top-Ziele, die Unternehmen im Rahmen ihrer Benefitsstrategie verfolgen. Unabhängig von den im Einzelfall verfolgten prioritären Zielen, spielt die nachhaltige Ausrichtung des Benefitportfolios eine besonders bedeutende Rolle für die befragten Unternehmen. Erstaunlich ist, dass lediglich 10 Prozent der Arbeitgebenden ihren Mitarbeitenden innerhalb eines vorgegebenen Budgetrahmens eine Auswahl von Benefits im Rahmen bestimmter Kategorien (bspw. Kategorie Mobilität oder Familie & Gesundheit) ermöglichen; nur 8 Prozent gewähren eine völlig freie Benefit-Auswahl innerhalb des Budgetrahmens. In mehr als drei Viertel der Unternehmen sind die Benefits dagegen fest vorgegeben und es besteht keine Wahlmöglichkeit.

Home-Office ist mittlerweile Standard und wird bei 95 Prozent der Arbeitgeber angeboten, Workation ist auf dem Vormarsch

75 Prozent der befragten Unternehmen bieten zumindest für gewisse Mitarbeitendengruppen die Möglichkeit, an wechselnden Orten außerhalb des Betriebes (nicht ausschließlich im eigenen Home-Office) zu arbeiten, 25 Prozent davon sogar für alle Mitarbeitenden. 95 Prozent der Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden sogar einen fest eingerichteten Home-Office Arbeitsplatz an, davon 65 Prozent für gewisse Mitarbeitendengruppen und 30 Prozent für alle Mitarbeitenden. Die Unternehmen erwarten aber in der Regel an 2 bis 3 Tagen pro Woche eine Anwesenheitspflicht im Büro. Die wenigsten Unternehmen bieten keine Home-Office Möglichkeit an. Auch die Arbeit vom Ausland aus, ist auf dem Vormarsch: Weit über ein Drittel der Unternehmen ermöglicht dies seinen Arbeitnehmenden, sofern es sich um Workation Aufenthalte im EU-Ausland handelt. Zurückhaltender ist bislang die Praxis bei Workation im außer-europäischen Ausland. Diese Option bietet derzeit nur etwas mehr als ein Fünftel der befragten Unternehmen an.

Die Möglichkeit längerer Auszeiten bzw. von Sabbaticals ist mittlerweile weit verbreitet. Die 4-Tage Woche unter Vollzeitbeschäftigung ist dagegen noch die Ausnahme, aber ist für 50 Prozent der Unternehmen zumindest ein nachdenkenswertes Thema. Von diesen Unternehmen, die das Modell zumindest in Erwägung ziehen, würde die weit überwiegende Mehrheit (66 Prozent) den Arbeitnehmenden die individuelle Entscheidung zwischen einer 4- oder 5 Tage Woche belassen. Bei der Frage nach der konkreten Art und Weise der Umsetzung wird der Ausgleich durch eine höhere tägliche Arbeitszeit an den verbleibenden 4 Tagen (bei unverändertem Gehalt) eindeutig favorisiert. Für über 40 Prozent ist die 4-Tage Woche jedoch kein Thema. Die primären Gründe dafür sind die befürchtete Gefahr einer eingeschränkten Erreichbarkeit bzw. die Sorge vor einem Produktivitätsabfall.

Firmen-PKW, Firmenfahrrad und ÖPNV-Zuschüsse sind die verbreitetsten Mobilitätsbenefits

Das Thema Mobilität behält auch in Zukunft seine hohe Bedeutung, dies vor dem Hintergrund sich wandelnder Mobilitätsgewohnheiten, speziell im Segment jüngerer Führungs- und Fachkräfte. Der Firmenwagen hat nach wie vor insgesamt mit über 82 Prozent die größte Verbreitung, wobei sich dieses Benefit primär auf den Management Leveln findet. Als Mobilitätsbenefit für die Gesamtbelegschaft weit verbreitet sind E-Ladesäulen, das Firmen-/Jobfahrrad und ein Zuschuss für den ÖPNV bzw. zu einem Jobticket.

Gesundheit und Familie haben für Unternehmen einen hohen Stellenwert

Benefitangebote im Bereich „Gesundheit & Familie“ haben für die befragten Unternehmen einen hohen Stellenwert und entsprechende Angebote sind weit verbreitet. Zuschüsse zu Fitness- und/oder Sportangeboten finden sich in 47 Prozent der Unternehmen. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Karriere ist in Zeiten des Fachkräftemangels ein immer wichtiger werdendes Thema. Die Unternehmen reagieren darauf: 35 Prozent der befragten Unternehmen bieten ihrer Belegschaft in irgendeiner Form Kinderbetreuungsangebote. Am häufigsten genannt (38 Prozent) wurden Unterstützungen in Form von Ferienbetreuungen, gefolgt von unternehmenseigenen Kindergärten (23 Prozent).

Unternehmen erkennen die Bedeutung der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg

Die Weiterbildung ihrer Beschäftigten ist den Unternehmen etwas wert: Im Durchschnitt stellen sie jedem Mitarbeitenden €945,- pro Jahr für Weiterbildung zur Verfügung. 57 Prozent der Fir-

men unterstützen die Weiterbildung ihrer Beschäftigten mit – über die Landesweiterbildungsgesetze hinausgehenden – freien Tagen (in 46 Prozent der Unternehmen unabhängig von der Mitarbeitengruppe). Auch Coaching-Angebote können mit einer Verbreitung von 86 Prozent als Standard bezeichnet werden, auch wenn hier rund 50 Prozent der Unternehmen diese Angebote eher selektiv für das Top- und das mittlere Management platzieren.

Unternehmen wollen ihre Mitarbeitenden in Bezug auf die hohe Inflation unterstützen

61 Prozent der Unternehmen planen ihre Mitarbeitenden aufgrund der hohen Inflation zu unterstützen oder tun dies bereits. Dies soll hauptsächlich durch eine Kostenpauschale, Essensgutscheine oder sonstige Nennungen wie beispielsweise eine Einmalprämie, Gehaltserhöhungen oder die Auszahlung der Teuerungsprämie erfolgen. Die Kienbaum Kurzumfrage über die Auszahlung von Teuerungsprämien (Dezember 2022), an der 139 österreichische Unternehmen aus diversen Branchen mitgemacht haben, hat ergeben, dass sich im Jahr 2022 drei Viertel der Teilnehmenden für eine Auszahlung der Teuerungsprämie entschieden haben. Auch für 2023 denken 67 Prozent der Befragten über eine erneute Auszahlung der Teuerungsprämie nach.

Für weitere Informationen zur Kienbaum Benefitsstudie wenden Sie sich bitte an Mag. Alfred Berger (+43 1 533 51 88-21, alfred.berger@kienbaum.com).

Kienbaum #WePowerment

Kienbaum Consultants International ist eine Personal- und Managementberatung, die den Menschen in den Mittelpunkt ihres Beratungsportfolios stellt. Das Unternehmen ist darauf spezialisiert, Menschen in Organisationen zu bewegen und so Veränderungen zum Erfolg zu führen. Kienbaum ist in den Geschäftsfeldern Executive Search, Human Capital Services, Change- und Organisations-Beratung und Kommunikation tätig. Dabei greifen die interdisziplinären Teams auf jahrzehntelange Beratungserfahrung, fundiertes Branchen-Know-how und die anwendungsorientierten wissenschaftlichen Erkenntnisse des Kienbaum-Forschungsinstituts zurück. Kienbaum wurde vor 75 Jahren in Deutschland gegründet und wird heute als Familien- und Partnerunternehmen geführt. Das Beratungsunternehmen unterhält neben seinem Hauptsitz in Köln Standorte in 14 Ländern auf vier Kontinenten und ist seit über 50 Jahren in Österreich vertreten.

Weitere Informationen:

Mag. Alfred Berger

Tuchlauben 8, 1010 Wien

+43 1 533 51 88-21

alfred.berger@kienbaum.com

www.kienbaum.at

Redaktion/Verantwortlich für den Inhalt: Mag. Alfred Berger