

Leseprobe

Benefits Survey 2023

Deutschland



Trendstudie der „Deutsche
Gesellschaft für Personalführung e.V.“
(DGFP) und Kienbaum
zum Thema Benefits



Kienbaum

Inhalt der Studie

Kapitel	Thema
1	Executive Summary & Vorwort
2	Stichprobenbeschreibung
3	Benefits-Budget
4	Benefits-Strategie
5	Benefit-Portfolio
6	Zusammenfassung & Kontakt



Executive Summary

- **451 Unternehmen** aus ganz Deutschland haben sich an der Untersuchung beteiligt.

- Benefits werden für Unternehmen immer relevanter. **Die Hälfte der Unternehmen investiert mehr in Benefits** als vor drei Jahren.

- Verbesserung der **Arbeitgebendenattraktivität und die Gewinnung von Top-Talenten** sind die wichtigsten strategischen Zielsetzungen.

- Benefits erlauben einen zielgruppengerechten Einsatz im Unternehmen. **47% der Unternehmen unterscheiden ihr Benefit-Portfolio nach Zielgruppe.** Dabei stellen 25% mehr Budget für Führungskräfte bereit.

- **Die Möglichkeit von längeren Auszeiten bzw. Sabbaticals ist mittlerweile weit verbreitet.** Die 4-Tage Woche unter Vollzeitbeschäftigung ist dagegen noch die Ausnahme, aber für über 40 % der Unternehmen zumindest ein Thema zum Nachdenken.

- **Das Angebot von Mobile-Office-Work ist mittlerweile Standard,** die Unternehmen erwarten aber i.d.R. an 2 bis 3 Tagen pro Woche eine Anwesenheitspflicht im Betrieb. Workation ist auf dem Vormarsch.

- Firmen-PKW, Firmen-/Jobfahrrad und ÖPNV-Zuschüsse sind die verbreitetsten Mobilitätsbenefits. **Ein flexibel einsetzbares Mobilitätsbudget ist dagegen noch die Ausnahme.**

- **Benefit-Angebote im Bereich „Gesundheit & Familie“ haben für die befragten Unternehmen einen hohen Stellenwert,** welcher in Zukunft noch höher geschätzt wird; entsprechende Angebote sind weit verbreitet.

- Die Weiterbildung ihrer Beschäftigten ist den Unternehmen etwas wert: **Im Durchschnitt investieren Unternehmen 1.436 € p. a. in die Weiterbildung eines Mitarbeitenden.**

- Der **New Joiner Bonus** ist derzeit ein breit diskutiertes Benefit. In der Praxis findet er bisher jedoch **nur selten Anwendung.**

- **70% der Unternehmen unterstützen/planen** ihre Mitarbeitenden **im Zuge der hohen Inflation zu unterstützen.**



Kapitel 1

Vorwort



Kienbaum



DGFP

Vorwort

Benefits als zunehmend wichtiger Bestandteil der Gesamtvergütungsstrategie

Der steigende Fachkräftemangel und der „War of Talents“ setzen die Unternehmen zunehmend unter Druck ihre Arbeitgebendenattraktivität zu steigern. Die steigende Inflation, sich ändernde Arbeits-, Lebens- und Mobilitätsgewohnheiten und Anforderungen stellen die Arbeitgebenden vor zusätzliche Herausforderungen, denen allein durch höhere monetäre Bezüge nicht mehr begegnet werden kann.

Benefits gewinnen daher eine immer größere Bedeutung in den Unternehmen. Speziell jüngere Mitarbeitende erwarten zudem ein hohes Maß an Flexibilität hinsichtlich Ihrer Arbeitsbedingungen.

Als Konsequenz aus diesen sich überlagernden Faktoren werden Benefits im Rahmen der Gesamtvergütungsstrategie immer bedeutsamer.

Neben den „klassischen Angeboten“ wie bspw. einer betrieblichen Altersversorgung oder einem Dienstwagen, werden speziell attraktive Home-Office-Regelungen, Angebote bzgl. flexiblem Arbeiten in zeitlicher wie örtlicher Hinsicht sowie flexible Mobilitätsangebote immer bedeutsamer.

Der Marktüberblick zum Thema Benefits ist eine wichtige Grundlage für die HR-Strategie. Welche Benefit-Angebote, welche flexiblen Arbeitszeitregelungen, welche Angebote für Home-Office, Workation oder Mobilität gibt es oder sind in Planung? Welche Relevanz wird den Benefits insgesamt im Rahmen der HR Strategie zugeschrieben? Diese Fragen und viele mehr beantwortet Ihnen die vorliegende Benefituntersuchung.

Im Zeitraum von Ende Januar bis März 2023 haben sich 451 Unternehmen aus Deutschland an der Untersuchung zum Thema Benefits beteiligt, sodass wir Ihnen heute einen aussagekräftigen Überblick für Deutschland übergeben können.

Viele gute Erkenntnisse wünscht Ihnen,

Ihre Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) und Kienbaum Benefits-Survey Team

Übersichtsfolie

Überblick über die Studie

Die Darstellung der Studienergebnisse ist in die wesentlichen Bereiche, welche wir in der Umfrage erhoben haben, gegliedert. Im Rahmen unserer diesjährigen Benefits-Survey haben wir Daten zu den folgenden Themenbereichen erhoben:



Innerhalb des Themenblocks „Benefit-Portfolio“ werden sechs Bereiche unterschieden, in welche spezifischer eingetaucht wird, wie beispielsweise die Themen Workation und Sabbatical im Bereich (Arbeitszeit)-flexibilität oder das Thema Kinderbetreuung im Bereich Gesundheit & Familie. Zusätzlich wurde das Thema Inflation & Nachhaltigkeit im Portfolio thematisiert.

Datenerhebung: Die Datenerhebung fand Ende Januar bis Anfang März 2023 statt. Befragt wurden Arbeitgebende aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Rekrutiert wurden diese über das Netzwerk der DGFP sowie über Netzwerke der Kienbaum-Berater:innen. Die Aussagen, welche in diesem Bericht getätigt werden, beziehen sich auf die erhobenen Daten und sind nicht allumfassend, sondern basieren auf der vorliegenden Stichprobe. Die Berichte sind nach Ländern sortiert verfügbar.



Kapitel 2

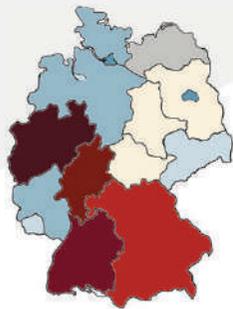
Stichproben- beschreibung



Stichprobenbeschreibung

Unternehmensdaten

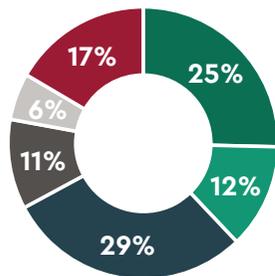
UNTERNEHMENSSTZ (n = 365)



- Keine Daten
- 1 - 2
- 3 - 4
- 5 - 24
- 25 - 46
- 47 - 50
- 51 - 70
- > 70

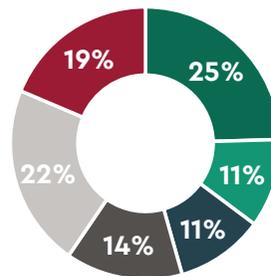
Unsere Stichprobe besteht aus 451 Unternehmen aus ganz Deutschland. Die meisten Daten haben wir von Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Hessen gesammelt. Die Mitarbeitendenanzahl der Unternehmen ist breit gefächert, wobei der Großteil der befragten Unternehmen bis zu 5.000 Mitarbeitende beschäftigt. Knapp 47 % der Unternehmen verzeichnen einen Umsatz von bis zu 500 Mio. €. Die restlichen 53 % verzeichnen einen höheren Umsatz von bis zu 10 Mrd. €. Etwa 9 % der Unternehmen haben jährliche Bruttoeinnahmen in Höhe von bis zu 700 Mio. €. Die restlichen drei Anteile (701 – 2000; 2.001 – 5.000 und > 5.000) teilen sich annähernd zu gleichen Teilen auf (27 – 36 %).

MITARBEITENDENANZAHL (n = 451)



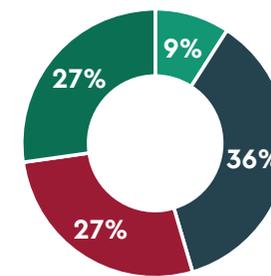
- bis 500
- 501 - 1.000
- 1.001 - 5.000
- 5.001 - 10.000
- 10.001 - 15.000
- mehr als 15.000

UMSATZ (IN MIO. €) (n = 379)



- bis 100
- 101 - 250
- 251 - 500
- 501 - 1.000
- 1.001 - 5.000
- 5.001 - 10.000

BRUTTOEINNAHMEN (IN MIO. €) (n = 11)



- bis 700
- 701 - 2.000
- 2.001 - 5.000
- über 5.000

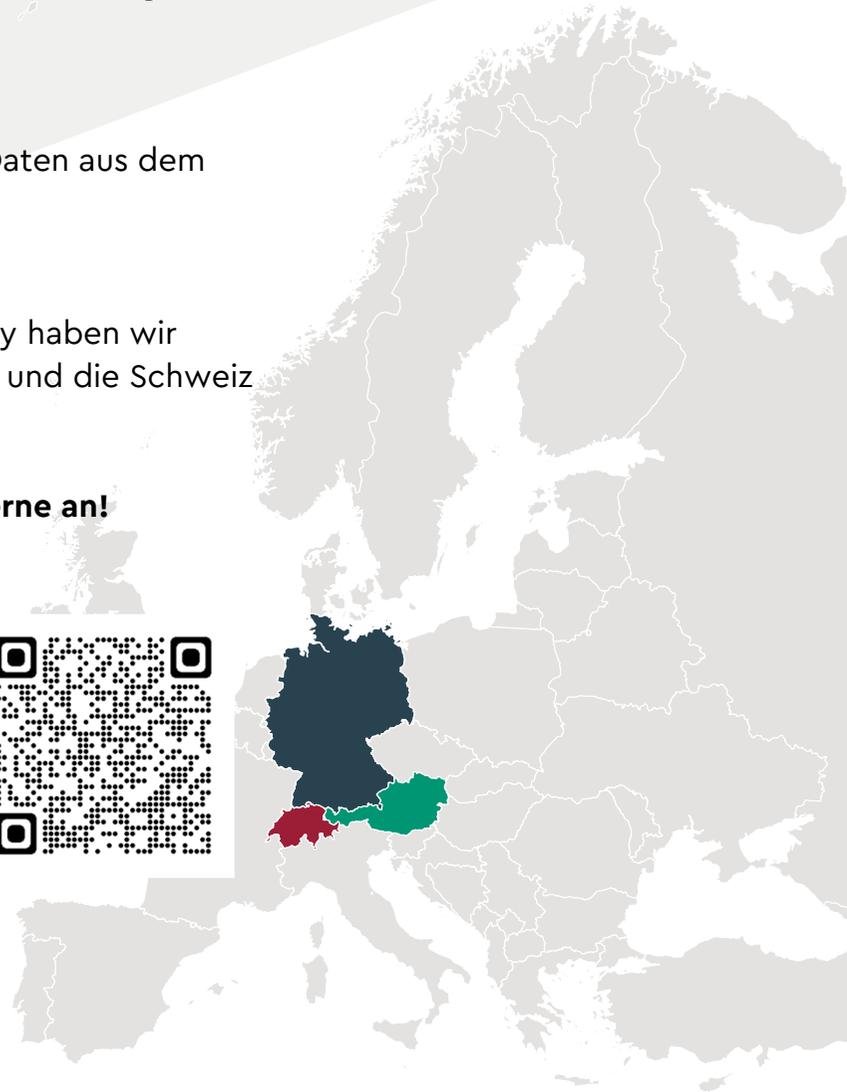
Benefits Arbeitgeber Survey 2023

[Link zur kompletten Studie](#)

Haben Sie Interesse an weiteren Daten aus dem DACH-Raum?

Im Rahmen unserer Benefits-Survey haben wir Daten für Deutschland, Österreich und die Schweiz erhoben.

Sprechen Sie uns bei Interesse gerne an!



Kontakt

Ihre Ansprechpartner aus dem Bereich
Compensation & Performance Management



Laura Geyer
Manager
benefits@kienbaum.de
Tel.: +49 221 801 72 200



Tom Feldkamp
Manager
benefits@kienbaum.de
Tel.: +49 221 801 72 200



Kai H. Helfritz, MBA
Leiter Mitgliedermanagement &
Kooperationen Deutsche Gesellschaft
für Personalführung e.V. (DGFP)
helfritz@dgfp.de

Unterstützt durch:

Franziska Stauten
Associate Consultant

Laura Stier
Working Student

Marisol Hayler
Working Student

Kienbaum

