
Pressemitteilung

Benefits Survey 2023

Benefits in Unternehmen: flexibles Arbeiten Standard, 4-Tage-Woche noch die Ausnahme

Berlin, 05. Mai 2023 **Vor dem Hintergrund immer kleiner werdender Bewerber*innen-Pools werden Zusatzleistungen wie ein Firmenfahrrad, Kinderbetreuungsangebote oder flexible Arbeitsbedingungen bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter*innen immer wichtiger. Die neue Benchmark-Studie der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) und des Beratungsunternehmens Kienbaum zeigt, welche Benefits in deutschen Unternehmen an Bedeutung gewonnen haben und welche in Zukunft wichtig werden.**

Der steigende Arbeitskräftemangel setzt deutsche Unternehmen zunehmend unter Druck, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Benefits werden dabei für Unternehmen relevanter, das zeigt die neue Benefit-Studie der DGFP und Kienbaum. Denn: Die Hälfte der 451 teilnehmenden Unternehmen investiert mehr in Benefits als vor drei Jahren. Als Mitherausgeber der Studie deutet Kai H. Helfritz von der DGFP die Ergebnisse der Studie als Indikator für ein Umdenken der Arbeitswelt: *„Die Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter*innen gelingt nicht mehr allein durch Gehalt. Ein individuell, nachhaltig und vielfältig gestaltetes Benefit-Angebot kann ein wichtiger Hebel sein, um bei sich ändernden Arbeitsgewohnheiten und Bedürfnissen als Arbeitgeber attraktiv zu sein.“* Tom Feldkamp von Kienbaum erläutert: *„Unsere Befragung zeigt – die Unternehmen haben die Bedeutung von Benefits für die Steigerung ihrer Arbeitgeberattraktivität und die Gewinnung von Top-Talenten erkannt und richten darauf zunehmend ihre HR-Strategie aus.“*

„Flexibilität“ ist 2023 die mit Abstand bedeutendste Benefit-Kategorie. Mit flexiblen Angeboten bezüglich Arbeitszeit und -ort wird den erhöhten Anforderungen von Fach- und Führungskräften an die Vereinbarkeit von Karriere & Privatleben begegnet. Die wichtigsten Erkenntnisse in dieser Kategorie sind:

- Das Angebot von Mobile-Office-Work ist mittlerweile Standard. Die Unternehmen erwarten in der Regel an 2 bis 3 Tagen pro Woche eine Anwesenheit im Betrieb.
- Die Möglichkeit von Sabbaticals ist ebenfalls weit verbreitet. So bieten die Unternehmen ihren Arbeitnehmenden zusätzlich zum bezahlten Urlaubsanspruch im Durchschnitt die Möglichkeit, bis zu 47 Tage unbezahlten Urlaub zu nehmen.
- Die 4-Tage-Woche unter Vollzeitbeschäftigung ist dagegen noch die Ausnahme, aber für über 40 % der Unternehmen zumindest ein Thema zum Nachdenken.

Wichtige Bestandteile der Benefit-Strategie in deutschen Unternehmen sind außerdem nach wie vor Mobilitätsangebote wie Firmenwagen (für Führungskräfte) oder das Job-Fahrrad (für die gesamte Belegschaft). Auch haben Unternehmen die Bedeutung der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg erkannt: Fast drei Viertel der an der Umfrage beteiligten Firmen gewähren ihren Mitarbeitenden Zuschüsse zu externen Weiterbildungsmaßnahmen in Höhe von durchschnittlich 1.436 Euro pro Jahr. Auch die „Klassiker“ betriebliche Altersvorsorge – auch über den gesetzlichen Anspruch hinaus – und vermögenswirksame Leistungen sind als Benefits nach wie vor weit verbreitet. Kai H. Helfritz von der DGFP: *„Unternehmen gehen immer differenzierter in ihrer Benefit-Strategie vor. So werden im Bereich Mobilität zum Beispiel Nachhaltigkeitsaspekte stärker berücksichtigt. Das Firmenfahrrad ist hier zum beliebtesten belegschaftsübergreifenden Benefit geworden. Der Vorteil von Benefits im Vergleich zum Gehalt ist es, individuell auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebensphasen eingehen zu können.“*

Den größten Bedeutungszuwachs für die kommenden Jahre innerhalb der sechs Benefitcluster Flexibilität, Mobilität, Gesundheit & Familie, Entwicklung, Finanzen & Vorsorge sowie Convenience schreiben die Unternehmen laut Studie dem Bereich Gesundheit & Familie zu und wollen dementsprechend mehr investieren. Dazu sagt Laura Felicitas Geyer von Kienbaum: *„Die Unterstützung von Mitarbeiter*innen im Bereich Familie & Gesundheit wird immer stärker berücksichtigt. Unternehmen erkennen, dass die Betreuung der älteren Generation für Mitarbeitende ebenso ein Thema ist, wie die Kinderbetreuung. Wir sehen großes Potential für Unternehmen darin, sich mit Angeboten wie Job Sharing und bezahltem Urlaub für das zweite Elternteil bei einer Geburt oder Adaption von der Mehrheit der Unternehmen positiv abzugrenzen.“*

Über die Studie

Die Benchmark-Studie „Benefits Survey 2023“ wird gemeinsam von der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) und dem Beratungsunternehmen Kienbaum herausgegeben. Im Zeitraum von Ende Januar bis März 2023 haben sich 451 Unternehmen aus Deutschland an der Untersuchung zum Thema Benefits beteiligt. Zusätzlich haben über 200 Unternehmen aus der Schweiz und Österreich teilgenommen. Die Studie beinhaltet Informationen zu den Themen Benefits-Budget, Benefits-Strategie und Benefit-Portfolio mit den Schwerpunkten Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und -ort, Mobilität, Finanzen & Vorsorge, Gesundheit & Familie und Convenience.

Über die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) ist seit 1952 das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In ihrem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen, sowie Persönlichkeiten aus dem Personalmanagement. Mit ihren Mitgliedern und Partnern ist der Verband die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft.



Kienbaum 

Der persönliche Erfahrungsaustausch von Personaler:innen in bundesweit rund 100 Erfahrungsaustausch-Gruppen sowie vielfältigen Veranstaltungsformaten steht im Zentrum der Arbeit.

Weitere Informationen unter www.dgfp.de

Über Kienbaum

Kienbaum ist seit mehr als 60 Jahren Impulsgeber und Vorreiter moderner Vergütungsberatung. Mit Standorten im In- und Ausland und einem umfangreichen Netzwerk internationaler Partner garantieren wir Ihnen maximale Unterstützung bei nationalen und weltweiten Projekten.

Weitere Informationen unter www.kienbaum.com/de

Ansprechpartner:

Annika Sasse-Röth
Leiterin Marketing und Öffentlichkeitsarbeit

Mobil: +49 (0)176-15978132

sasse-roeth@dgfp.de

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)
Linkstraße 2, 10785 Berlin