

Talente

Region Stuttgart

ABONNEMENT UNTER
[fachkraefte.region-stuttgart.de/
 talente](http://fachkraefte.region-stuttgart.de/talente)

Personal gewinnen, entwickeln, binden – Arbeitswelt gestalten

Ein Service der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) für Personalverantwortliche

Matthias Hangst



Dr. Walter Rogg
 Geschäftsführer
 der WRS



Dr. Sabine Stützle-Leinmüller
 Leiterin Geschäftsbereich
 Fachkräfte der WRS

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

können Sie sich die Lebenshaltungskosten an Ihrem Arbeitsort leisten? Werden Sie für Ihre Leistung angemessen bezahlt? Wie hoch ist das marktübliche Gehalt mit Ihrer Qualifikation und Erfahrung? Mit diesen Fragen fordert das Arbeitgeberbewertungsportal glassdoor seine Leser zu einem Selbstcheck auf, um sich auf Gehaltsverhandlungen vorzubereiten. Eine faire Entlohnung gehört nach wie vor zu den wichtigsten Kriterien, wenn sich Bewerber für einen neuen Job entscheiden oder Mitarbeiter die Attraktivität ihres aktuellen Brötchengebers bewerten.

Weil heute die Mieten in großen Städten bis zu 40 Prozent des durchschnittlichen Nettoeinkommens betragen, ist die Höhe des Gehalts für viele Arbeitnehmer zuallererst eine existenzielle Frage. Bei der Vergütung geht es aber nicht nur um die finanzielle Seite. Für die meisten gilt das Gehalt außerdem als Maßstab für ihren Stellenwert, den sie bei einem Unternehmen genießen. Das Gefühl, angemessen zu verdienen, beeinflusst deshalb auch erheblich, ob sie bereit sind, sich längerfristig an ein Unternehmen zu binden. Für mittelständische Firmen liegt darin eine besondere Herausforderung. Denn auch wenn sie eine sehr mitarbeiterorientierte Firmenkultur pflegen, können sie im Vergleich mit größeren Arbeitgebern oft nicht so gute Bruttogehälter bezahlen. Um auszudrücken, dass sie ihre Mitarbeiter genauso wertschätzen, brauchen sie deshalb einen anderen Weg.

Eine Möglichkeit dafür sind steueroptimierte Extras. Auf den folgenden Seiten stellen wir zwei Unternehmen vor, die damit erfolgreich zusätzliche finanzielle Anreize für ihre Mitarbeiter setzen. Wir haben außerdem eine Entgeltexpertin befragt, was es bei den Instrumenten der Netto-Entgelt-Optimierung ganz praktisch zu beachten gilt.

Wann kann ich die...

Steuerbegünstigte Benefits überzeugen im Fachkräftewettbewerb

Die Bezahlung spielt nach wie vor eine entscheidende Rolle, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Das gilt auch in Zeiten, in denen flexible Rahmenbedingungen und eine gute Balance zwischen Beruf und Privatleben einen hohen Stellenwert einnehmen. Geht es um die besten Bruttogehälter, ist es für Mittelständler oft nicht möglich, mit größeren Konkurrenten mithalten. Im Wettbewerb um begehrte Fachkräfte können sie trotzdem wichtige Punkte sammeln, wenn sie stattdessen steueroptimierte Zusatzleistungen anbieten.

Leistungen, die ein Unternehmen seinen Mitarbeitern zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt, werden auch als Benefits bezeichnet. Für Mittelständler besonders interessant sind die finanziellen Zuwendungen, die der Gesetzgeber von der Steuer und Sozialversicherung befreit hat oder nur pauschal besteuert. Wenn Arbeitgeber beispielsweise Handy- und Internetkosten bezuschussen, Kindergartengebühren erstatten oder bei Gesundheitsmaßnahmen finanziell unterstützen, können sie dadurch die Nettogehälter ihrer Mitarbeiter erhöhen und gleichzeitig die Lohnnebenkosten reduzieren.

Eine durchdachte Benefits-Strategie macht Arbeitgeber attraktiver

Während Gehaltsextras bei großen Unternehmen oft als selbstverständlich betrachtet werden, können kleinere Firmen damit beim Werben um Fachkräfte eine beachtliche Wirkung erzielen, weil sie diese viel persönlicher vermitteln können. Damit die Benefits positiv wahrgenommen werden,

Schwerpunkt Netto-Entgelt-Optimierung



müssen sie allerdings zu den Bedürfnissen der Mitarbeiter passen. Nur weil der Firmenchef Yoga für sich entdeckt hat, ist ein bezuschusster Gesundheitskurs nicht automatisch für die gesamte Belegschaft attraktiv. Stattdessen sollten die angebotenen Extras nicht nur auf die speziellen Rahmenbedingungen im Betrieb abgestimmt sein, sondern möglichst flexibel ausgestaltet werden können, damit sie in unterschiedlichen Lebenssituationen der Beschäftigten interessant sind. Die Belegschaft ausführlich und verständlich über die konkreten Angebote zu informieren, ist für ihren Erfolg ebenfalls entscheidend. Die Mitarbeiter müssen nachvollziehen können, wie sich die Leistungen auf ihre Gehaltsbestandteile auswirken.

Irgendwann wird allerdings die attraktivste Extraleistung zur Gewohnheit und verliert dadurch an Wirkung. Nach einer gewissen Zeit braucht es neue Impulse, um einen nachhaltigen Effekt zu erzielen. Eine clevere Benefits-Strategie wird deshalb stets mehrere Zusatzleistungen umfassen, die der Arbeitgeber nicht alle auf einmal, sondern in zeitlichem Abstand zueinander anbieten kann.

▷ Die Maßnahmen zur Entgeltgestaltung werden von den Finanzverwaltungen sehr genau überprüft. Um unliebsame Überraschungen bei einer späteren Prüfung zu vermeiden, empfehlen Steuerexperten bereits vorab eine sogenannte Anrufungsauskunft beim Betriebsstättenfinanzamt einzuholen. Insgesamt gibt es mehr als 80 Möglichkeiten zur Entgeltoptimierung. In der Praxis sind vor allem die Instrumente sinnvoll, die sich mit überschaubarem administrativem Aufwand umsetzen lassen:

Flexibel einsetzbar: Sachleistungen statt mehr Gehalt

Sehr variabel ist der steuer- und abgabenfreie Sachbezug, der ermöglicht, jedem Mitarbeiter eine Sachleistung bis zu 44 Euro pro Monat zu gewähren. Beispiele dafür sind Tank- oder Einkaufsgutscheine. Zu persönlichen Anlässen wie Hochzeiten oder Firmenjubiläen können weitere 60 Euro dazukommen. Auch die immer beliebter werdenden Mitarbeiterkarten, auf die der Arbeitgeber Beträge aufladen kann, basieren in der Regel auf diesen Grundlagen. Diese Guthaben können die Mitarbeiter flexibel nutzen, beispielsweise zum Einkaufen, Reisen oder Essengehen und bei unzähligen Akzeptanzstellen einlösen. Auch größere Anschaffungen sind damit möglich, weil die Beträge angespart werden können.



Erholen, bewegen, gesund bleiben und dabei Steuern sparen

Besonders einfach umzusetzen ist zudem die Erholungsbeihilfe. Mit ihr kann ein Unternehmen die Urlaubspläne oder andere der Erholung dienende Maßnahmen finanziell unterstützen. Im Gegensatz zum Urlaubsgeld wird sie nur mit 25 Prozent pauschal versteuert und ist sozialversicherungsfrei. Erlaubt sind jährliche Beträge bis zu 156 Euro pro Mitarbeiter sowie zusätzlich 104 Euro für dessen Partner und weitere 52 Euro für jedes seiner Kinder. Diese können an den Mitarbeiter ausbezahlt werden – Voraussetzungen dafür sind die Pauschalversteuerung sowie die



Einhaltung einiger weiterer gesetzlicher Vorgaben. Auch Maßnahmen der Gesundheitsförderung können mit bis zu 500 Euro pro Mitarbeiter und Jahr vom Arbeitgeber lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei unterstützt werden. Denkbar sind beispielsweise Zuschüsse zu Bewegungsprogrammen oder zu Maßnahmen für eine gesunde Ernährung, zur Suchtprävention oder zur Stressbewältigung.

Fahrzeug- und Fahrradleasing sind bei Mitarbeitern besonders gefragt



Ein beliebtes Extra ist der Dienstwagen oder das Dienstrad – die Mitarbeiter müssen für die Nutzung eines vom Arbeitgeber überlassenen Modells zwar Steuern und Abgaben zahlen, haben dafür aber keine Anschaffungskosten. Besonders interessant wird das Modell für Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber nicht aufgrund ihrer Funktion und Aufgabe einen Firmenwagen erhalten, sondern diesen im Rahmen einer Gehaltsumwandlung über den Arbeitgeber nutzen können. Dabei wird die Leasingrate vom Bruttogehalt des Arbeitnehmers abgezogen und so sein zu versteuerndes Einkommen reduziert. Der Mitarbeiter darf das Fahrzeug privat nutzen, muss allerdings ein Prozent vom Bruttolistenneupreis als geldwerten Vorteil versteuern. Das Unternehmen spart Lohnnebenkosten und kann die Leasingraten als Betriebsausgaben bilanzieren.

Zuschuss zur Altersvorsorge

Durch die zu erwartende Rentenlücke gewinnt die betriebliche Altersversorgung (bAV) an Gewicht. Dazu trägt das Betriebsrentenstärkungsgesetz bei, das neue För-

dermöglichkeiten für Arbeitgeber einräumt und höhere Freibeträge gewährt. Allerdings gilt ab 2019 der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss für Neuverträge, soweit der Betrieb durch eine Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Künftig muss er pauschal 15 Prozent des Umwandlungsbeitrags zugunsten der Beschäftigten an die durchführende Versorgungseinrichtung weiterleiten. Ab 2022 gilt diese Verpflichtung dann auch für Bestandsfälle.

Unterstützung bei Kinderbetreuung



Der Arbeitgeber kann zudem die Kosten für einen Kindergarten steuer- und versicherungsfrei übernehmen – vorausgesetzt er zahlt die Unterstützung zusätzlich zum vereinbarten Arbeitslohn. Experten empfehlen, nicht den ganzen Betrag zu erstatten, weil der Kindergartenzuschuss automatisch wegfällt, sobald die Kinder das sechste Lebensjahr erreichen. Ist dann die finanzielle Lücke besonders groß, kann durch die Enttäuschung der Mitarbeiter sogar ein negativer Effekt entstehen.

Beiträge zur Mobilität im Netz oder im realen Leben

Auch mit einem Fahrtkostenzuschuss lassen sich die Nettogehälter der Mitarbeiter aufstocken. Dieser wird pauschal mit 15 Prozent versteuert und darf den Betrag nicht übersteigen, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen könnte. Angerechnet werden 30 Cent pro Kilometer für die Strecke vom Wohnort zur ersten Arbeitsstätte für pauschal 15 Tage jeden Monat. Alternativ können Aufwendungen für eine Bahnfahrkarte oder Carsharing in voller Höhe erstattet werden. Nutzt ein Arbeitnehmer seinen privaten Internetanschluss auch für betriebliche Zwecke, kann das Unternehmen die Kosten im Rahmen der Internetpauschale für Anschluss, Hard- und Software mit bis zu 50 Euro monatlich bezuschussen. Auch hier sind jeweils pauschale Steuern abzuführen, dafür verbleiben die Leistungen aber sozialversicherungsfrei.

„Gehaltsextras müssen zu den Rahmenbedingungen und der Belegschaft passen“

Birgit Ennemoser leitet das Geschäftsfeld Personal Services des Consultingunternehmens Auren in Deutschland. Gemeinsam mit Kollegen aus der Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung unterstützt sie insbesondere mittelständische Firmen in personellen Belangen. Die Betriebswirtin hat die Personalarbeit von der Pike auf gelernt und mehr als 20 Jahre Erfahrung in verschiedenen Personalfunktionen gesammelt. Sie ist Expertin für Entgeltoptimierung und innovative Lohnkonzepte und hat dazu zahlreiche Fachliteratur veröffentlicht, darunter einen jährlich neu aufgelegten Praxisratgeber und aktuell eine Artikelserie im Personalmagazin. Im Gespräch mit ihr haben wir erfahren, warum steueroptimierte Gehaltsextras für kleinere Firmen besonders gut geeignet sind, um Mitarbeiter zu belohnen und interessante Bewerber auf sich aufmerksam zu machen.



Auren personal GmbH

Kontakt

Birgit Ennemoser
Geschäftsführerin
Personal Services
Telefon 0711 99 78 68-51
birgit.ennemoser@str-auren.de

Auren personal GmbH
Rotebühlplatz 23
70178 Stuttgart
www.auren.de

Talente: Frau Ennemoser, weil die großen Arbeitgeber in der Region deutlich höhere Gehälter zahlen können, ist es für die vielen Mittelständler oft schwierig, begehrte Fachkräfte von sich zu überzeugen. Was raten Sie diesen Firmen?

Birgit Ennemoser: Beim Bruttogehalt mit den großen Konzernen mithalten, ist für kleinere Betriebe tatsächlich kaum möglich. Sie haben jedoch andere Stärken – beispielsweise pflegen sie sehr viel persönlichere Beziehungen und eine direktere Kommunikation mit ihren Belegschaften. Deshalb wissen sie meist auch sehr genau, welche Wünsche und Bedürfnisse ihre Arbeitnehmer haben. Dieses Wissen können sie nutzen, um ihnen individuell passende Zusatzleistungen anzubieten, die der Gesetzgeber von der Steuer und Sozialversicherung befreit hat. Dadurch sind sie durchaus in der Lage, attraktive Nettolöhne anzubieten.

Welche Zusatzleistungen kommen dafür infrage?

Wichtig ist es, gezielt vorzugehen und Benefits auszuwählen, die für die Mitarbeiter und Bewerber auch interessant sind. Außerdem sollten sie mit geringem Aufwand umsetzbar und ihre Vorteile für die Mitarbeiter gut vermittelbar sein. Was in der Praxis tatsächlich Sinn macht, hängt unter anderem davon ab, wie sich die Belegschaft zusammensetzt. Jüngere Mitarbeiter sind vielleicht an einem Vermögensaufbau oder einem Zuschuss zur Kinderbetreuung interessiert, die sportliche Kollegin wünscht sich eher ein Leasingfahrrad und Beschäftigte über 50 bevorzugen eventuell einen Beitrag zu Erholungs- und Gesundheitsmaßnahmen.

Aber auch die großen Arbeitgeber können doch solche finanziellen Benefits anbieten, worin liegt also der Vorteil für die Mittelständler?

Das ist richtig, doch kleinere Firmen können damit sehr viel besser für sich als Arbeitgeber werben. Von den großen Konzernen werden viele Leistungen als völlig selbstverständlich erwartet.

Ein mittelständischer Betrieb kann die Gehaltsextras dagegen individuell ausgestalten und kommunizieren – die Angebote werden deshalb ganz anders wahrgenommen und wertgeschätzt. Beispielsweise wenn der Chef die Zusage für eine solche Zusatzleistung damit verbindet, sich persönlich bei seinen Mitarbeitern zu bedanken. Oder ein Handwerksbetrieb seinen Azubis steuerfrei Handys zur Verfügung stellt und die Jugendlichen anschließend Fotos aus ihrem Berufsalltag auf Facebook posten. Ich empfehle, die Zusatzleistung, wo immer es geht, mit einer interessanten Story zu verbinden. Gefragt sind gute Ideen und eine authentische Kommunikation.

Statt gute Geschichten zu erzählen, können es sich die größeren Konkurrenten leisten, mit einer Vielzahl von Benefits zu werben.

Auch das ist richtig, aber es macht für kleinere Betriebe keinen Sinn, gleich ein ganzes Paket an Gehaltsextras anzubieten. Nach einer gewissen Zeit wird ihre Wirkung nachlassen, weil sich die Belegschaft daran gewöhnt hat. Dann ist es wichtig, neue Impulse zu setzen. Deshalb ist es sehr viel besser, schrittweise vorzugehen und mit einer Leistung zu starten, die gut zu vermitteln ist.

Im nächsten Jahr kann das Unternehmen dann nachlegen und dadurch erneut zeigen, dass man die Mitarbeiter schätzt und gezielt unterstützt.

Reagieren Mitarbeiter ausnahmslos positiv auf solche Gehaltsextras oder gibt es auch Nachteile?

Anfangs sind die Beschäftigten oftmals skeptisch, ob ihnen die Benefits auch wirklich etwas bringen und nicht vor allem die Steuerlast des Arbeitgebers minimieren sollen. Es ist deshalb wichtig, Vertrauen zu schaffen und die Vorteile wirklich transparent zu machen.

Dafür ist es notwendig, ausführlich über die Zusatzleistungen zu informieren und mit einem unkomplizierten Instrument zu starten – beispielsweise mit der Erholungsbeihilfe. Im Falle einer Familie mit zwei Kindern bedeutet das 364 Euro zusätzlich, die eins zu eins auf dem Gehaltskonto der Mitarbeiter landen. Auch kritische Mitarbeiter werden nach einer positiven Erfahrung in der Regel ihre Haltung verändern. Darauf lässt sich dann mit weiteren Angeboten aufbauen. Man sollte allerdings nur anbieten, was man auch langfristig durchhalten kann. Denn wer Leistungen streicht, erzielt einen sehr nachteiligen Effekt für sein Image.

Die Mitarbeiterkarte setzt zusätzliche finanzielle Anreize und ist für alle Beschäftigten interessant

Die A. Raymond GmbH & Co. KG in Weil am Rhein ist einer der größten Arbeitgeber der Hochrhein-Bodensee-Region. Das Familienunternehmen ist für seine mitarbeiterorientierte Firmenkultur bekannt. In der 150-jährigen Geschichte gab es bisher keine betriebsbedingten Kündigungen, die Betriebszugehörigkeit ist überdurchschnittlich lang. Trotzdem muss sich der Automobilzulieferer einiges einfallen lassen, um seinen Fachkräftebedarf zu sichern. Das liegt auch an der räumlichen Nähe zu Schweizer Arbeitgebern, die deutlich höhere Löhne zahlen. Seit einiger Zeit bietet er deshalb auch zusätzliche finanzielle Anreize zum Beispiel in Form einer Universal-Gutscheinkarte an.

Der deutsche Ableger des französischen ARaymond-Netzwerks entwickelt und fertigt Befestigungslösungen insbesondere für die Automobilindustrie. Durchschnittlich stecken zwischen 400 und 800 Teile des Zulieferers in einem Fahrzeug. Mit ihnen werden zum Beispiel Türverkleidungen, Klimaanlage und Bremsleitungen fixiert. Innovationen werden im Unternehmen



BONAGO Incentive Marketing Group GmbH

Mark Gregg, Geschäftsführer Bonago Incentive Marketing Group

» Die „MitarbeiterCARD“ bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, seine Beschäftigten regelmäßig zu belohnen. Dass er etwas für sie tut, ist jeden Monat aufs Neue spürbar. Weil solche Leistungen nicht von jeder Firma angeboten werden und auch nicht übertragbar sind, tragen sie dazu bei, die Mitarbeiter langfristig im Unternehmen zu halten. Neben der Einlöseplattform wird auch die „MitarbeiterCARD“ entsprechend der Corporate Identity des Arbeitgebers gestaltet und hat so bei ihrer Nutzung eine zusätzliche Werbewirkung.«

großgeschrieben, der Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften ist entsprechend hoch. Im Dreiländereck mit Frankreich und der Schweiz brauchen die deutschen Arbeitgeber besonders gute Argumente, um gefragte Fachleute von sich zu überzeugen. Denn jenseits der Grenze locken vor allem die Schweizer Unternehmen mit ihrem hohen Lohnniveau. ARaymond hält mit einem ganzheitlichen HR-Konzept dagegen, das unter anderem auch zusätzliche finanzielle Anreize durch steuer- und sozialversicherungsbegünstigte Extras beinhaltet.

Das Fundament bildet ein Wertekatalog, der das Miteinander im Unternehmen maßgeblich bestimmt. Dazu gehören Respekt, Freude an der Arbeit und Zusammenarbeit, aber auch Wertschöpfung und Innovation. Besonders positiv bewerten viele Mitarbeiter und Bewerber auch die Führungskultur, die sich am Servant-Leader-Ansatz orientiert und die Führungskräfte ganz in den Dienst ihrer Teams stellt. Eine betriebliche Altersvorsorge und vielfältige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung bringen weitere Pluspunkte. Bei beiden Säulen nutzt ARaymond vom Gesetzgeber geförderte Möglichkeiten, das Nettoentgelt seiner Mitarbeiter zu optimieren.

Auf der Suche nach weiteren Ideen hat sich Andreas Manzke die Angebote anderer Firmen angesehen und die vorgestellten Konzepte unter anderem auf Personalmesen sondiert. Auch der fachliche Austausch in verschiedenen Netzwerken ist für ihn eine wichtige Inspirationsquelle, um den mitarbeiterorientierten Ansatz weiterzuentwickeln. Dabei ist er auf die „MitarbeiterCARD“ aufmerksam geworden, die eine besonders flexible Möglichkeit bietet, zusätzliche finanzielle Anreize zu gewähren. Auf der Grundlage des sogenannten Sachbezugs zahlt ARaymond seither jedem Mitarbeiter monatlich zusätzlich zum Gehalt 40 Euro auf eine Guthabekarte ein. Weil die Beträge auch von der Sozialversicherung befreit sind, erhöht sich dadurch das Nettogehalt der Beschäftigten in gleicher Höhe. So kommt für die Beschäftigten ein Plus von 480 Euro im Jahr zusammen, das sie flexibel verwenden können.

Für die praktische Umsetzung holte Andreas Manzke Bonago mit ins Boot. Der Münchner Dienstleister ist auf Gutscheinelösungen



Foto: Hupfer Visuelle Medien, Lörrach

Andreas Manzke, Hauptabteilungsleiter Personalwesen, A. Raymond

» Die Kartenlösung ermöglicht es unseren Mitarbeitern, die Beträge anzusparen und für größere Anschaffungen einzusetzen. Diese werden dann im besten Fall auch langfristig mit uns als Arbeitgeber in Verbindung gebracht. Die Verwendung ist nicht festgelegt, stattdessen kann das Guthaben bei zahlreichen Partnerunternehmen, beispielsweise für Reisen, Technik, Mode oder Möbel, eingelöst werden. Wir haben uns auch deshalb für diese Lösung entschieden, weil dadurch automatisch die Einhaltung der monatlichen Freigrenze gewährleistet ist, was bei Einzelgutscheinen aufwendig überwacht werden muss.«

für das Personalwesen spezialisiert und übernimmt die komplette administrative Abwicklung solcher Konzepte. Seine Experten helfen dabei, den internen Aufwand im Personalteam zu begrenzen und gleichzeitig Individualisierungs- und Employer-Branding-Möglichkeiten optimal auszuschöpfen. Unter anderem stellt Bonago eine Onlineplattform zur Verfügung, auf der die ARaymond-Belegschaft ihr Guthaben ganz unkompliziert einlösen kann. Diese wurde entsprechend der Corporate Identity gestaltet und kann auch dafür genutzt werden, die Mitarbeiter mit persönlichen Botschaften zusätzlich zu motivieren.

Kontakt

A. RAYMOND GmbH & Co. KG
Teichstraße 57, 79539 Lörrach
www.araymond.com

Ansprechpartner
Andreas Manzke
Hauptabteilungsleiter Personalwesen
Telefon 07621 17 41-18
andreas.manzke@araymond.com

BONAGO Incentive Marketing
Group GmbH
Aschauer Straße 28, 81549 München
www.bonago.de

Ansprechpartner
Mark Gregg, Geschäftsführer
Telefon 089 622 33 77-10
mark.gregg@bonago.de

„Mit Zusatzleistungen wie dem Jobrad signalisieren wir unsere besondere Wertschätzung für die Belegschaft“

Seit Mai kann die Belegschaft von Schnaidt in Ammerbuch ein Jobrad über die Firma leasen. Seither haben zahlreiche Beschäftigte ihre Begeisterung fürs Radfahren neu oder wieder entdeckt. 14 der 70 Mitarbeiter fahren bereits mit einem Leasingrad zur Arbeit, weitere haben ihr Interesse daran angemeldet. Auch in Bewerbungsgesprächen kommt das Angebot an. Mit solchen Zusatzleistungen will das Unternehmen künftig auf dem Arbeitsmarkt mehr Aufmerksamkeit gewinnen und sich von seinen Mitbewerbern abgrenzen.

Personalleiter Tobias Wurster freut sich über die positive Resonanz auf das Jobrad-Angebot. „Wir wollten unseren Mitarbeitern deutlich machen, dass wir ihre Bedürfnisse und Wünsche im Blick haben“, betont er. Gemeinsam mit der Firmenleitung lotet der Personalexperte immer wieder neu aus, wie sich Schnaidt als attraktiver Arbeitgeber profilieren kann. Er will die Beschäftigten langfristig binden und außerdem das Unternehmen bei potenziellen Bewerbern bekannter machen. Dass die Jobrad-Aktion auch außerhalb der Firma wahrgenommen wird, belegen erste Rückmeldungen in den Vorstellungsgesprächen und auch der Anruf eines Personalleiterkollegen, der sich für die Umsetzung interessierte.

Finanzielle Benefits sollen Vorteile im Wettbewerb verschaffen

Für Schnaidt ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs ein strategischer Erfolgsfaktor. Das Unternehmen ist auf Trenn- und Lötssysteme für Leiterplatten spezialisiert und auf seinem Gebiet deutschlandweit führend. Für die Bearbeitung der Platinen braucht es Spezialwissen, über das nur wenige Firmen verfügen. Neue Mitarbeiter werden über viele Monate in die Materie eingearbeitet, entsprechend wertvoll sind die erfahrenen Kollegen anschließend für das Unternehmen. Gleichzeitig stehen technische Fachkräfte aber auch bei vielen anderen Firmen in der Region hoch im Kurs.

Tobias Wurster wollte deshalb seiner Belegschaft zeigen, dass Schnaidt bereit war, in attraktive Rahmenbedingungen zu investieren – dabei sollten zusätzliche finanzielle Anreize eine Rolle spielen. Gleichzeitig suchte er nach einer Maßnahme, um auch

bei jobsuchenden Fachkräften für den mittelständischen Arbeitgeber zu werben. Dass gut gestaltete Stellenanzeigen dafür auf Dauer nicht ausreichen würden, war ihm schon länger bewusst. „Im Gehaltswettbewerb mit den großen Konzernen wollen wir mit einem reizvollen Gesamtpaket punkten, das zu uns und den speziellen Vorstellungen unserer Mitarbeiter passt“, betont er.

Zusatzangebote müssen passen und gut kommuniziert werden

Um die Gestaltungsspielräume dafür auszuloten, zog Tobias Wurster eine externe Entgeltexpertin zurate. Diese schlug ihm vor, steuerbegünstigte Zusatzleistungen anzubieten und dadurch die Nettogehälter der Mitarbeiter zu optimieren. Die Gesetzgebung erlaubt zahlreiche Optionen zur Entgeltoptimierung, für das Ammerbucher Unternehmen standen beispielsweise Essenzuschüsse, die Förderung von Fitnesskursen oder Fahrradleasing in der engeren Auswahl. Letztendlich entschied sich Tobias Wurster dafür, Jobräder anzubieten, weil dies mit überschaubarem Aufwand umsetzbar war und neben seinem finanziellen Effekt auch noch eine gesundheitsfördernde Wirkung versprach.



Tobias Wurster, Personalleiter
Schnaidt GmbH

Foto: fotowell, Barbara Kobler, Jettingen

» Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, werden wir weitere Zusatzleistungen, beispielsweise zur gesunden Ernährung, anbieten. Gegenwärtig wird bereits ein kostenloser Obstkorb getestet. Künftig vorstellbar ist zudem die Zusammenarbeit mit einem Caterer, der in unserem Industriegebiet baut. Uns ist jedenfalls klar, dass es immer wieder neue Impulse braucht, um als attraktiver Arbeitgeber zu überzeugen.«



Schnaidt GmbH

In der Realisierungsphase ging es zunächst darum, die Mitarbeiter für das Angebot zu gewinnen. Darüber hinaus mussten Stellmöglichkeiten für Fahrräder geschaffen und auch die Lohnbuchhaltung darauf vorbereitet werden. Um einen rechtssicheren Überlassungsvertrag kümmerte sich die externe Dienstleisterin gemeinsam mit dem Jobrad-Anbieter. Der Startschuss war eine Betriebsversammlung, in der die Mitarbeiter grundsätzlich darüber informiert wurden, dass ihr Arbeitgeber ein solches Angebot plante. Einige waren sofort Feuer und Flamme, andere dagegen zeigten sich skeptisch. Tobias Wurster bot ihnen an, für Fragen jederzeit persönlich zur Verfügung zu stehen. Nachdem der rechtliche und organisatorische Rahmen stand, stellte er das Jobrad-Konzept in einer zweiten Veranstaltung detailliert vor.

Schnaidt übernimmt Versicherungs- und Servicekosten für die Fahrräder und zahlt jedem Mitarbeiter einen Jobrad-Zuschuss von 25 Euro, der als Entgeltbestandteil ganz normal versteuert wird. Die Leasingrate wird direkt vom Bruttolohn der Mitarbeiter einbehalten, was für diese, aber auch für das Unternehmen, Lohnsteuer und Sozialversicherung spart. Die Arbeitnehmer müssen zudem ein Prozent vom Neupreis als geldwerten Vorteil versteuern und können im Gegenzug dazu eine Pauschale von 30 Cent pro Kilometer Arbeitsweg geltend machen. Als die konkreten Rahmendaten bekannt waren, machten nach und nach immer mehr Beschäftigte von dem Leasingangebot Gebrauch. Aufgrund der steigenden Nachfrage ist das Unternehmen aktuell dabei, eine solarbetriebene Aufladestation für die E-Bikes zu bauen.

Kontakt

Schnaidt GmbH
Hagenring 27
72119 Ammerbuch-Altingen
www.schnaidtgmhb.de

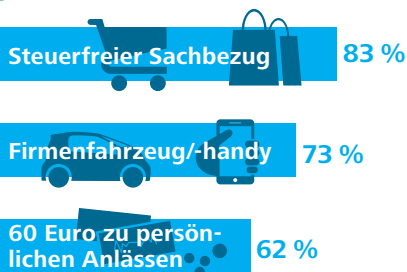
Ansprechpartner
Tobias Wurster
Personalleiter
Telefon 07032 9902-63
t.wurster@schnaidtgmhb.de

Belohnungsstudie 2018 untersucht Benefit-Strategien

Im Wettbewerb um Fachkräfte wird es für Arbeitgeber immer wichtiger, ihre Wertschätzung für die Beschäftigten auszudrücken und sich von anderen zu unterscheiden. Im Schnitt investieren deutsche Firmen deshalb heute 76 Euro pro Mitarbeiter im Monat in betriebliche Zusatzleistungen – rund 38 Prozent mehr als noch vor drei Jahren. Das belegt eine aktuelle Studie, für die rund 700 Personalentscheider zu ihren Benefit-Strategien befragt wurden.

Benefits, Incentives und Prämien sind als Recruiting-Instrumente und zur Mitarbeiterbindung seit Langem etabliert. Durch den zunehmenden Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und gesetzliche Neuerungen entwickelt sich das Angebot an Belohnungsmöglichkeiten kontinuierlich weiter. Gleichzeitig geben die Firmen auch immer mehr Geld dafür aus, um ihre Mitarbeiter zu motivieren und an sich zu binden. Rund ein Viertel der Befragten will sein Budget für Zusatzleistungen in den nächsten zwei Jahren sogar noch weiter steigern. Diese Ergebnisse sind ein Ausschnitt aus der Belohnungsstudie 2018, die die private Hochschule Fresenius gemeinsam mit der Bonago Incentive Marketing Group einmal im Jahr durchführt.

Die Top 3 der am meisten genutzten Mitarbeitervorteile



Quelle: Belohnungsstudie18, S. 11

Die aktuelle Untersuchung belegt, dass 90 Prozent der befragten Personalentscheider bereits Maßnahmen zur Mitarbeiterbelohnung in ihrem Betrieb einsetzen. Nahezu alle Teilnehmer der Studie bewerten solche Zusatzleistungen zum Gehalt als grundsätzlich positiv und geeignet, um Abwerbung, Demotivation, innerer Kündigung und Fluktuation entgegenzuwirken. Die Extras werden zu verschiedenen Anlässen gewährt – wie bereits im Vorjahr dominieren mit 76 Prozent persönliche Anlässe wie zum Beispiel Geburtstage bei den durchgeführten Maßnahmen. Besonders interessant sind für die HR-Praktiker Lösungen, die steuerliche Vorteile bieten. Die am häufigsten genutzten Instrumente sind der steuerfreie Sachbezug vor den Firmenfahrzeugen und -handys sowie der 60-Euro-Regel bei persönlichen Anlässen. Alternative Instrumente wie die Erholungsbeihilfe müssen von den HR-Praktikern oft erst noch entdeckt werden.

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse und Informationen zur Durchführung der Studie finden sich unter www.belohnungsstudie.de. Dort können Sie ab Oktober 2018 auch an der nächsten Befragungsrunde teilnehmen.

Talente-Forum



Talente-Forum: Netto-Entgelt-Optimierung – im Dialog mit den Experten der aktuellen Talente-Ausgabe

Am 4. Dezember 2018 lädt die WRS alle Interessierten dazu ein, den Ansatz der steuer- und abgabenoptimierten Zusatzleistungen weiter zu vertiefen. Das Talente-Forum bietet Vorträge, Gelegenheit zur Diskussion und Zeit zum persönlichen Austausch mit der Entgeltexpertin Birgit Ennemoser von Auren Deutschland sowie den Vertretern der Praxisbeispiele.

Der Leiterplatten-Spezialist Schnaidt GmbH hat die Möglichkeit eingeführt, ein Jobrad über die Firma zu leasen. Der Personalleiter Tobias Wurster berichtet darüber, warum und wie er Zusatzleistungen nutzt, um die Arbeitgeberattraktivität seines Unternehmens zu erhöhen. Auch der Automobilzulieferer A. Raymond aus Weil am Rhein setzt auf Gehaltsextras. Personalchef Andreas Manzke stellt die Personalstrategie vor und vermittelt gemeinsam mit dem Belohnungsexperten Axel Dietrich einen Überblick über die flexiblen Möglichkeiten von Mitarbeiterkarten.

Das Forum findet ab 14:00 Uhr im „Das Gutbrod“ in der Friedrichstraße 10 in Stuttgart statt. Anmeldung online unter wrs.region-stuttgart.de/talenteforum-benefits bis zum 27.11.2018

Impressum

Die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH (WRS) ist zentrale Ansprechpartnerin für Investoren und Unternehmen in der Stadt Stuttgart und in den fünf umliegenden Landkreisen bei allen standortrelevanten Fragen. Dabei arbeitet die WRS intensiv mit den Wirtschaftsförderern der 179 Kommunen und der sechs Kreise der Region zusammen. Einer der Schwerpunkte ihrer Arbeit ist es, die regionalen Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen.

wrs.region-stuttgart.de

Herausgeber

Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart GmbH (WRS)
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Geschäftsführer
Dr. Walter Rogg

wrs.region-stuttgart.de
fachkraefte.region-stuttgart.de

Verantwortlich

Dr. Sabine Stütze-Leinmüller
Telefon 0711 2 28 35-42
sabine.stuetzle@region-stuttgart.de

Redaktion

Leitung:
Kathrin Limbacher
Telefon 0711 2 28 35-28
kathrin.limbacher@region-stuttgart.de

Text:
Monika Nill
Telefon 0711 60 19 39-05
hainzl.nill@t-online.de

Gestaltung

www.projektgruppe.de

Nächste Ausgabe

Januar 2019

Abonnement/Abbestellung

fachkraefte.region-stuttgart.de/talente

Bezug wahlweise per Post oder als PDF-Dokument per E-Mail

Zur besseren Lesbarkeit wird teilweise auf die weibliche Form verzichtet.

Gedruckt auf Papier mit FSC-Zertifizierungssiegel
www.fsc.org



**Wirtschaftsförderung
Region Stuttgart**