

Fringe Benefits. Klar, eine Gehaltserhöhung ist schon etwas Feines. Doch es muss nicht immer zwingend mehr Geld auf dem Konto sein, um Mitarbeiter zu begeistern und in weiterer Folge an das eigene Unternehmen zu binden.

Geld – und was Mitarbeiter außerdem freut

Was machen die besten Arbeitgeber besser als die anderen? Gemeinsam leben sie eine ausgeprägte Vertrauenskultur. Das zeigte sich auch vor wenigen Tagen, als bei der Award Ceremony von Great Place to Work Österreichs beste Arbeitgeber ausgezeichnet wurden.

Was sich auch gezeigt hat, ist, dass rund ein Fünftel der besten Arbeitgeber ihren Mitarbeitern spezielle Dienstleistungen, Services und Vergünstigungen anbietet. Das Spektrum ist weit und geht über monetäre Benefits hinaus.

► **Zeit.** Das kann bedeuten: mehr Urlaub statt mehr Gehalt. Darauf reflektiert nicht nur die Generation Y, die 1980 bis 1999 Geborenen. Das bedeutet auch, sich die Arbeit selbst einteilen zu dürfen.

► **Beruf und Familie.** Ein Betriebskindergarten ist meist nur für große Unternehmen stemmbar. Auch von Pflegezeit und -karenz profitieren Arbeitnehmer – besonders, wenn ihnen zeitgleich

Karriere, Kinder und pflegebedürftige Angehörige ein Anliegen sind.

► **Weiterbildung.** Sehr beliebt bei Führungskräften, doch bei Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter sind Unternehmen oft zurückhaltend. Hier gilt es, ein Auge auf die Balance zu werfen.

► **Gesundheit und Sport.** Grundsätzlich gilt: Gesunde Mitarbeiter leisten mehr. Vorsorgeuntersu-

chungen und Impfaktionen zahlen sich daher aus. Von Sportangeboten aber sind nicht automatisch alle Mitarbeiter begeistert.

► **Gutscheine.** An Anbietern mangelt es nicht. Bekannt sind etwa Sodexo oder Edenred. Doch diese bekommen zunehmend Konkurrenz. Bei der Kaufmann-Gruppe, einem Familienunternehmen mit Hauptsitz in Linz, das sich auf Beratung und Beteiligungen konzentriert, hat man sich für die Lunchit-App entschieden.

Er möchte, sagt Unternehmensgründer Philipp Kaufmann, dass im Unternehmen die „FSW-Kultur“ herrscht. „Freier, schneller, weiter“, heißt, dass die Mitarbeiter selbstständig arbeiten und entscheiden. Und diese Flexibilität erwartete er sich auch vom Gutscheinsystem. Er wollte erstens nicht mehr individuelle Vereinbarungen mit Restaurants an den jeweiligen Standorten treffen müssen und sich zweitens die aufwendige Abrechnung ersparen. Jeder Mitarbeiter

bekommt eine Art Kreditkarte, die Dokumentation für die Finanz läuft automatisch im Hintergrund. Die Abrechnungsdaten stellt Lunchit monatlich für die Lohnabrechnung elektronisch zur Verfügung.

► **Altersvorsorge.** Die besten Arbeitgeber denken langfristig, also auch an die Zeit, in der Mitarbeiter nicht mehr bei ihnen im Haus beschäftigt sind. Etwa mit der Pen-



Steuervergünstigt essen im Restaurant, ohne dass mit jedem Wirt ein eigener Deal ausgehandelt werden muss.

[Reuters]

sionskasse. Zur Unterscheidung: Während die Mitarbeitervorsorgekasse („Abfertigung neu“) für Arbeitsverhältnisse ab dem 1. Jänner 2003 verpflichtend ist, läuft die Pensionskasse auf freiwilliger Basis. Der Arbeitgeber verpflichtet sich freiwillig, regelmäßig steuerlich absetzbare Beiträge für die Altersvorsorge seiner Mitarbeiter einzuzahlen. Zusätzlich können auch Arbeitnehmer freiwillig Beitragsleistungen an die Pensionskasse erbringen. Diese Beiträge, sagt Andreas Zakostelsky, Obmann des Fachverbandes der Pensionskassen und VBV-Generaldirektor, würden besonders gefördert. Bis zu einer Höhe von 1000 Euro mit 4,25 Prozent staatlicher Prämie. „In der aktuellen Niedrigzinsphase ist das lohnend.“ Drei Punkte, sagt

Zakostelsky, sollten Unternehmen wie Mitarbeiter bei der Wahl der Pensionskasse beachten: Erstens, ob die Beiträge nachhaltig angelegt werden und die Anlage entsprechend zertifiziert sei (etwa durch das Montreal Carbon Pledge). Zweitens, wie sich die Kasse in den (zumindest) vergangenen zehn Jahren entwickelt habe. Und drittens, wie die Servicequalität (etwa Onlineportal) und die Mitbestimmungsmöglichkeiten (etwa im Veranlagungsbeirat) aussehen.

Verzichten? Niemals!

Einen Haken aber haben alle diese Zusatzangebote und Fringe Benefits. Sie werden von den Mitarbeitern sehr rasch als selbstverständlich wahrgenommen. Damit nutzen sie sich auch schnell wieder

ab. Und sie wegfallen zu lassen, sorgt meist für viel Unmut. Was sich daher für das Topmanagement empfiehlt ist, diese Themen regelmäßig zu thematisieren und zu kommunizieren. (mhk)

AUF EINEN BLICK

Steuertipps für Dienstgeber und -nehmer:

► Geschenke (nicht aber Bargeld) an Dienstnehmer sind bis 186 Euro pro Jahr lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.

► Für Betriebsveranstaltungen gilt ein Freibetrag von 365 Euro pro Dienstnehmer und Jahr.

► Mit Essensbons lässt sich täglich sparen: 4,40 Euro sind lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Bis zu 1,10 Euro kann auch steuerfrei in Lebensmittelgeschäften, Fleischhauergeschäften oder Würstelständen gejasnet werden.

THEMA

Beste Arbeitgeber