



Was bringen Zückerchen Arbeitnehmern und -gebern?

Aussergewöhnliche Lohnnebenleistungen sollen Angestellte ans Unternehmen binden – das funktioniert aber nicht bei allen

MARK BAER

«Zum Zmorge, zum Zmittag und zum Znacht.» Bei Google in Zürich können die mehr als 4500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gratis in den hauseigenen Restaurants essen. Kaffee und Snacks gibt es zwischendurch in den «Micro-Kitchens» ebenfalls kostenlos. Weiter bietet der US-Internetkonzern an seinen Schweizer Standorten fürs körperliche und geistige Wohlbefinden seines Personals auch gratis Fitnessstudios an, Musikräume oder Orte, wo man mit Kolleginnen und Kollegen jederzeit Billard oder Tischtennis spielen kann.

«Im Generellen dienen diese Räumlichkeiten und Zusatzleistungen dazu, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Umgebung zu bieten, in welcher sie kreativ sein und Innovationen vorantreiben können», sagt Eлоdie Lhuillier, die HR-Chefin von Google Schweiz. Darüber hinaus erhalten die Zooglers (so werden die Angestellten in Zürich, an Googles grösstem Forschungs- und Entwicklungsstandort ausserhalb der USA, genannt) auch Beiträge an die Krankenkasse für sich und ihre unmittelbaren Angehörigen.

Wer nun denkt, dass Google seinen Angestellten aufgrund des üppigen Fringe-Benefits-Angebots weniger Lohn bezahlt, täuscht sich. Der US-Technologie-Gigant ist nicht eben knausrig, auch was die Saläre angeht.

Google versuche, die fähigsten Leute einzustellen, weshalb die Gesamtvergütung des Unternehmens mit dem Lohn und allen Zusatzleistungen die Expertise dieser Fachkräfte widerspiegeln solle, erklärt Lhuillier. Man lege grossen Wert darauf, diesen Aspekt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtig zu

gestalten. «Wir beschäftigen Talente auf der ganzen Welt, fördern sie und verbessern so unsere Produkte.»

Goodies auch bei Meta

Die mehr als 200 Angestellten des Facebook-Mutterhauses Meta in der Schweiz kommen nebst dem Lohn ebenfalls in den Genuss einiger spezieller Annehmlichkeiten. So gibt es im kalifornischen Social-Media-Haus in Zürich wie bei Google sechs Monate Mutterschaftsurlaub bei vollem Lohn. Zudem erhalten werdende Eltern bei jedem Kind einen «Baby Cash»-Betrag im Umfang von 2700 Franken. Zum Vergleich: Der gesetzlich vorgeschriebene Mutterschaftsurlaub in der Schweiz dauert sonst dreieinhalb Monate bei 80 Prozent des Lohnes.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Meta, die keine eigenen Kinder haben, werden bei einer Adoption oder Leihmutterchaft mit 14 470 Franken unterstützt und erhalten einen viermonatigen bezahlten «Babyurlaub». Wird ein Familienmitglied eines Schweizer Facebook-Angestellten einmal krank, gibt es bis zu sechs Wochen lang einen zu 100 Prozent bezahlten «Familienurlaub».

Das Facebook-Personal erhält hierzulande wie die Zooglers einen Zuschuss für die Krankenversicherung. Konkret bezahlt das Unternehmen für Mitarbeitende plus ihre Partner bis zu 433.33 Franken pro Monat. Für unterhaltsberechtigte Kinder richtet die Firma von Mark Zuckerberg monatlich 116.66 Franken aus. Weiter gibt es eine kostenlose Lebensberatung und eine Vielzahl von Aktivitäten, Apps und Dienstleistungen, die dem Wohlbefinden der An-

gestellten dienen sollen: Dafür erhält jeder und jede bei Meta Tätige jährlich bis zu 3900 Franken extra. Ausserdem wurden dem Personal während der Pandemie zwei Covid-Bonuszahlungen in der Höhe von je 1000 Dollar ausbezahlt.

Bei Meta gibt es seit je solche Zückerchen. Die Benefits sind hierzulande sehr ähnlich ausgestaltet wie in den USA. Laut einer Sprecherin werden die Lohnnebenleistungen bei Facebook, Instagram und Whatsapp jährlich durch eine weltweite Mitarbeiterumfrage analysiert und basierend auf den Rückmeldungen stetig ausgebaut. Man wolle in diesem Bereich konkurrenzfähig bleiben.

Wie wichtig aber sind die freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen für die Rekrutierung? Entscheiden sich Jobsuchende tatsächlich aufgrund von grosszügigen Lohnnebenleistungen für eine ausgeschriebene Stelle? Aus internen Umfragen sei ersichtlich, dass sich Meta-Bewerbende vor allem für das Unternehmen, die Unternehmensvision und das Team entscheiden würden.

Laut der Beraterin Sabrina Hugentobler von Klingler Consultants sind Fringe-Benefits ein wichtiger Bestandteil des Arbeitgeber-Brandings. Dabei geht es um die Positionierung eines Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber. Lohnnebenleistungen sollten deshalb sowohl intern als auch extern aktiv kommuniziert werden. «Benefits erlauben es Arbeitgebern, sich zu differenzieren», sagt Hugentobler, die an der Fachhochschule Freiburg für den Lehrgang Compensation & Benefits Management zuständig ist.

Das Benefits-Angebot sollte sowohl zur Firmenkultur als auch zu den Firmenwerten passen. Dies kann laut der Expertin auch die Identifikation der

«Die wichtigste wissenschaftliche Erkenntnis ist, dass höhere Fringe-Benefits Angestellte nicht zu höheren Leistungen motivieren.»

Bruno Staffelbach

Ordinarius für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Luzern

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen fördern. «Es ist jedoch nicht davon auszugehen, dass sich Mitarbeitende in erster Linie aufgrund eines Benefits-Pakets für oder gegen einen Arbeitgeber entscheiden.» Hugentobler bestätigt somit die Ergebnisse der Umfrage unter den zirka 68 000 Meta-Mitarbeitenden weltweit.

Der Kampf um Talente mithilfe von Lohnnebenleistungen hat immer auch steuerliche Effekte, die Unternehmen unbedingt berücksichtigen sollten.

Besser als die Konkurrenz

Die Rekrutierung von Personal wird durch den zunehmenden Fachkräftemangel erschwert. Individualisierte Angebote von Nebenleistungen können Unternehmen dabei helfen, sich von der Konkurrenz abzusetzen – allerdings nur, wenn die Nebenleistungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Mehrwert bieten. Die Tech-Branche aus der Bay Area ist schon lange Vorreiterin in der Benefits-Welle. «Wir stellen in Deutschland, Österreich und der Schweiz ebenfalls ein starkes Interesse an diesen neuen Trends fest», sagt Myriam Denk, Partnerin HR-Beratung bei PwC Schweiz. Bis jetzt seien es aber noch wenige Unternehmen, die wirklich danach handelten.

Benefits sind aufwendig in der Administration. Zunehmend Anklang fänden deshalb flexible Lohnnebenleistungen, da die Administration durch den technischen Fortschritt einfacher geworden sei. «Je nach Mitarbeiterkategorie stellen Benefits heute bereits bis zu 30 Prozent der Gesamtvergütung dar», führt Denk weiter aus.

Auch die öffentlichen Verwaltungen setzen vermehrt auf Lohnnebenleistun-

gen. Der Kanton Zürich bietet seinen etwa 35 000 Angestellten beispielsweise attraktive Mobilfunkabonnemente. Weiter kommen die Kantonsangestellten in den Genuss eines monatlichen Verpflegungsbeitrags von bis zu 250 Franken, wenn sie Lunch-Checks beziehen.

Mitten in der Pandemie hat der Kanton Obwalden im vergangenen Jahr damit angefangen, aktiv Fringe-Benefits-Partner zu suchen: Regionale Firmen sollten den 600 staatlichen Mitarbeitenden günstige Konditionen bei ihren Produkten und Dienstleistungen gewähren. «Den Arbeitgeber Kanton Obwalden kann man nicht mit Google oder Facebook vergleichen», sagt der Leiter Personalamt des Kantons Obwalden, Marcel Schüwig. Die Lohnnebenleistungen der US-Tech-Giganten überstiegen die Möglichkeiten des Kantons deutlich und passten auch nicht zu dessen Unternehmenskultur. «Vielmehr wollen wir mit den Fringe-Benefits eine Win-win-Situation für die lokalen und regionalen Firmen schaffen und unsere Mitarbeitenden dazu animieren, das lokale und regionale Gewerbe zu unterstützen.»

Schüwig glaubt nicht, dass sich jemand aufgrund der Fringe-Benefits beim Kanton Obwalden bewirbt. «Für die Angestellten ist es eine Art Wertschätzung, aber auch für die Identifikation mit dem Unternehmen ist es positiv, wenn sie beispielsweise in einem nahe gelegenen Restaurant das Mittagsmenü etwas günstiger erhalten.»

Für Bruno Staffelbach, Ordinarius für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Luzern, ist die wichtigste wissenschaftliche Erkenntnis zu Lohnnebenleistungen, dass höhere Fringe-Benefits Angestellte nicht zu höheren Leistungen motivieren. Freiwillige Zusatzleistungen seien nicht Motivatoren, sondern nur Hygienefaktoren. Er meint deshalb auch warnend, dass solche Zückerchen die Angestellten unzufrieden machen könnten. Dann nämlich, wenn sie einmal gekürzt oder wenn sie im Vergleich zu Referenzgruppen vom Personal als unfair wahrgenommen würden. «Fringe-Benefits haben das Potenzial für Unzufriedenheit, Neid und Eifersucht», sagt der Direktor des Centers für Human Resource Management an der Uni Luzern.

Lohnnebenleistungen sollten sehr dosiert in ein Gesamtkonzept eingebettet werden, und dies individualisiert und transparent, rät Bruno Staffelbach.

Der Mix muss stimmen

Für die UBS ist das Gesamtpaket massgebend. «Wir wissen aus Rekrutierungsgesprächen und Befragungen, dass für viele Mitarbeitende neben der Vergütung auch Benefits zählen, darunter ganz besonders die Leistungen unserer Pensionskasse», sagt Patrick Stolz, Leiter Human Resources UBS Schweiz. Die Grossbank, die hierzulande über 20 000 Angestellte hat, bietet neben marktgerechten Vergütungen und Benefits auch flexible Arbeitsmodelle, breite Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie verschiedenste interne Karriere-möglichkeiten. Dies werde von den Angestellten geschätzt.

«Wir überprüfen unsere Benefits regelmässig und beziehen auch gesellschaftliche Entwicklungen mit ein», hält Stolz fest. So bietet die Bank einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von bis zu sieben Monaten und einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von einem Monat.

Was Unternehmen berücksichtigen sollten, ist der Wertewandel. Laut Angela Bucher, Director Vergütungsberatung bei PwC Schweiz, lässt sich eine Verschiebung in Richtung einer grösseren Work-Life-Balance beobachten. «Vor allem jüngere Menschen schätzen mehr Flexibilität und Auswahlmöglichkeiten bei den Benefits.» Daher sei eine differenzierte Betrachtung der Generationen notwendig. «Bei älteren Personen findet man eine höhere Unternehmens-treue, und ihr Fokus liegt in der Regel stärker auf monetären Aspekten», erklärt Bucher. Bei jüngeren Angestellten würden nichtmonetäre Faktoren an Bedeutung gewinnen.

So gehören bei den eher jungen Google-Angestellten in Zürich tatsächlich das frische Essen in den internen Restaurants und die Kaffeespezialitäten der hauseigenen Baristi zu den beliebtesten Nebenleistungen. «Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind jeweils sehr gespannt, die neuen Café-Variationen zu entdecken, wenn wir ein neues Gebäude oder eine neue Kaffeebar eröffnen», verrät die Personalchefin Elodie Lhuillier.



Auf Google-Mitarbeiter in Zürich warten neben kostenloser Verpflegung noch viele weitere Annehmlichkeiten.

E. LEANZA / KEYSTONE

Obligatorische und freiwillige Zusätze

Mark Baer · Grundsätzlich wird zwischen obligatorischen und nichtobligatorischen betrieblichen Zusatzleistungen unterschieden. Die obligatorischen Fringe-Benefits sind gesetzlich vorgeschrieben (beispielsweise die Abgaben für AHV/IV/EO). Freiwillige Benefits sind nicht an die Arbeitsleistung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gebunden und sind ein Zeichen der Wertschätzung der Firma gegenüber den Arbeitnehmenden. Je grösser ein Unternehmen ist, desto mehr Benefits werden in der Regel angeboten. Fringe-Benefits finden sich oft in Betrieben, die hochqualifiziertes Personal beschäftigen und sich in einem ausgetrockneten oder sehr dynamischen Arbeitsmarkt befinden. Oft sind es auch Firmen im Startup-Umfeld oder Unternehmen, die Flexibilität sowie Kreativität einfordern.