

# Benefit-Portfolios zukunftsfähig aufstellen

Strukturiert, skalierbar, wirksam



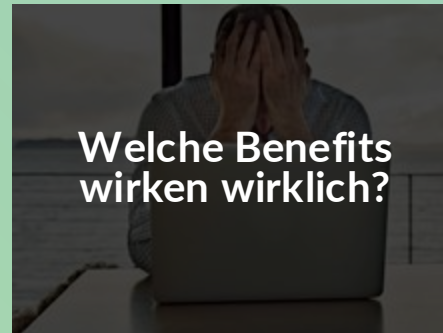
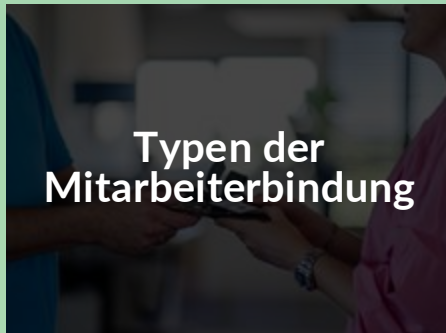
# Magdalena Nübel

*Head of Customer-Relationship-Management*

- Seit über 4 Jahren bei Belonio
- Benefit-Einführungen für Unternehmen mit 50 bis 40.000 Mitarbeitenden
- Begeisterte Benefit-Nutzerin



# AGENDA



Zusammenfassung  
als Download

# 10 %

der Beschäftigten in Deutschland haben eine hohe emotionale Bindung

77 % machen Dienst nach Vorschrift. 13 % haben innerlich gekündigt.

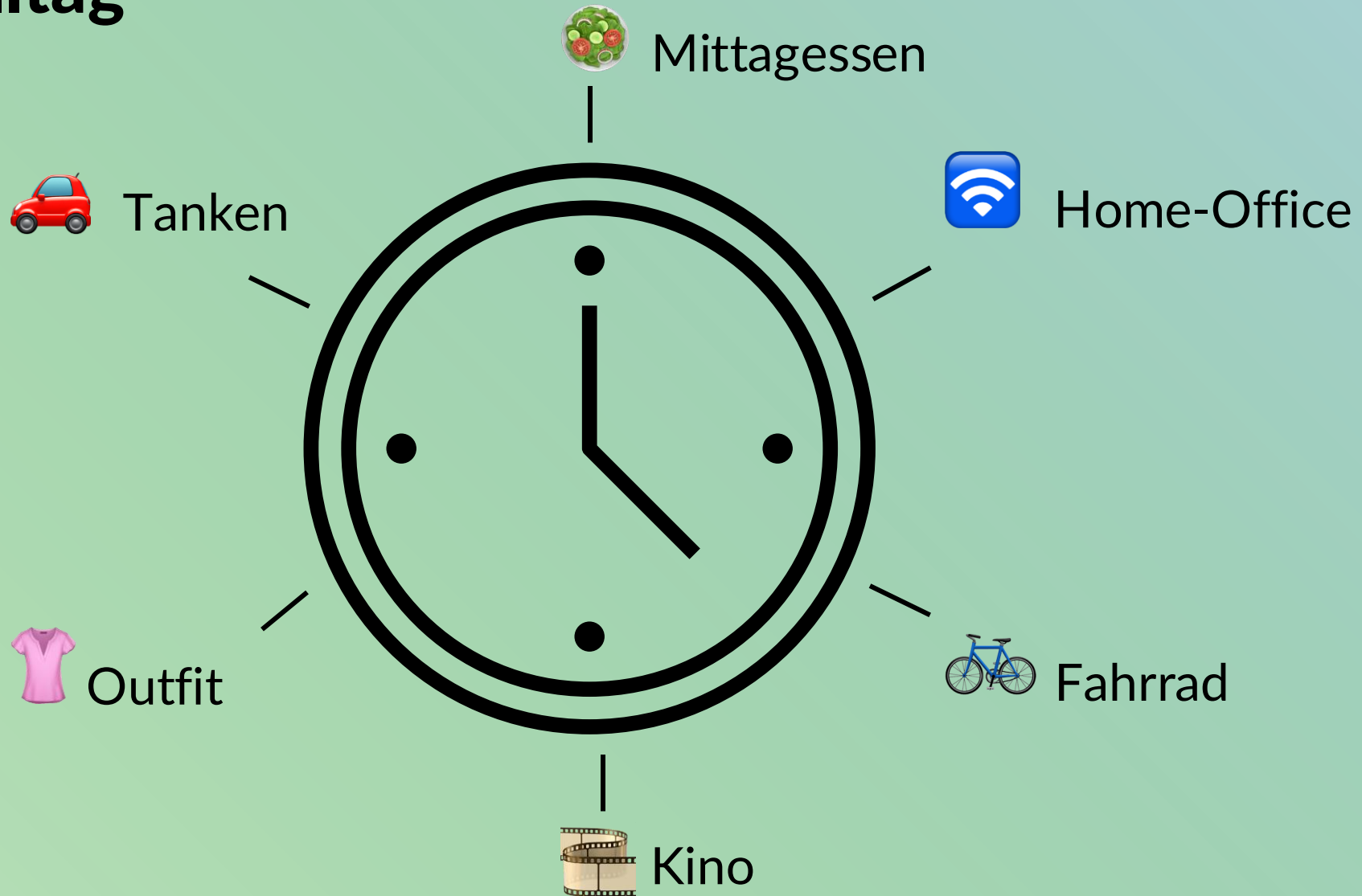
Quelle: Gallup Engagement Index 2024

# Bindungstypen

Affektiv | Kalkulatorisch | Normativ

Ich bleibe, weil ich es will | Ich bleibe, weil es sich rechnet | Ich bleibe aus Pflichtgefühl

# Mein Alltag



# Emotionale Momente



Auto  
Inspektion



Geburtstags-  
feier



Wellness  
Tag



Ersatz für  
geklautes Fahrrad



Urlaub



Fernbeziehung



Apotheke



Konzerte

**Benefits sind wichtig, ersetzen aber keine  
gute Führungskultur**

**> 86 %**

der Gen Z & Millennials würden  
für bessere Benefits den Job wechseln  
bei gleicher Position, gleichem Gehalt

Quelle: Great Employee Benefits Study 2025

# Mangelnde Bindung kostet

Unternehmen mit **1500 MA**  
Durchschnittliche Fluktuation in Deutschland **18,6 %** (Stand 2024)  
Anteil der **freiwilligen Kündigungen 54%** (Stand 2024)

**43.069 €**

kostet jede Kündigung im Schnitt

**X**

**151**

beeinflussbare Kündigungen (freiwillig)

**=**

**6.503.419 €**

jährliche Kosten für ein Unternehmen mit 1500 Mitarbeitenden

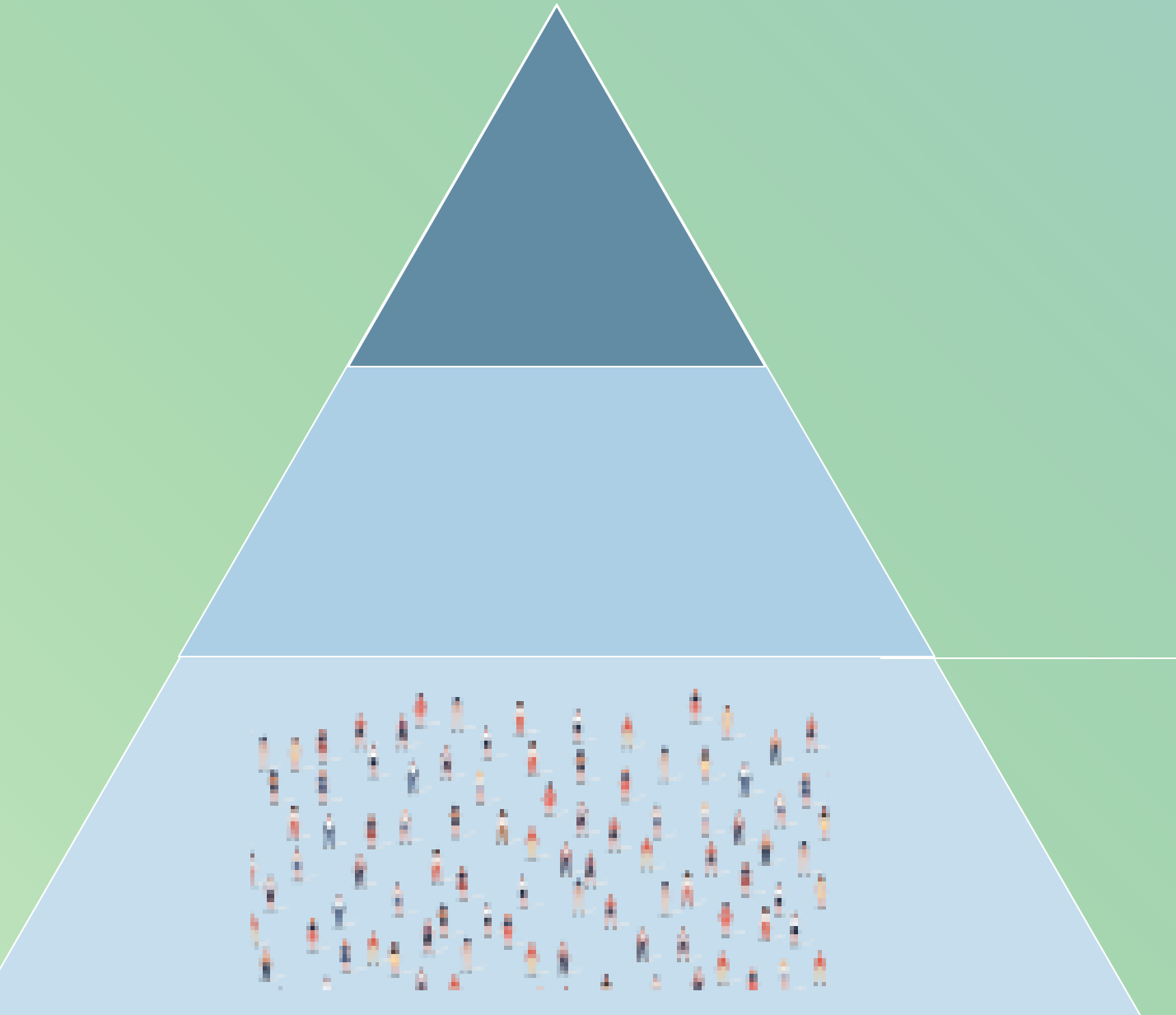
# Welche Benefits begegnen euch im Alltag, die ihr persönlich nicht als Benefit bezeichnen würdet?

Events Kantine **Jobticket** Campus MA-Benefits-Portal **BAV** **Pünktliches Gehalt** IT-Ausstattung **Jobrad** Sport-Abo

**Ergonomie** Familiäre Atmosphäre Steuerl. Sachbezug Corporate Benefits Kindergarten Entgeltumwandlung **Home Office**

Aktienoptionen Krankenversicherung **Obstkorb** Weiterbildung Temperatur **Parkplatz** VWL **Flexible Arbeitszeit** Handy Rabatte

**Kaffee, Getränke & Wasser** **(Sonder-)Urlaub** Kicker

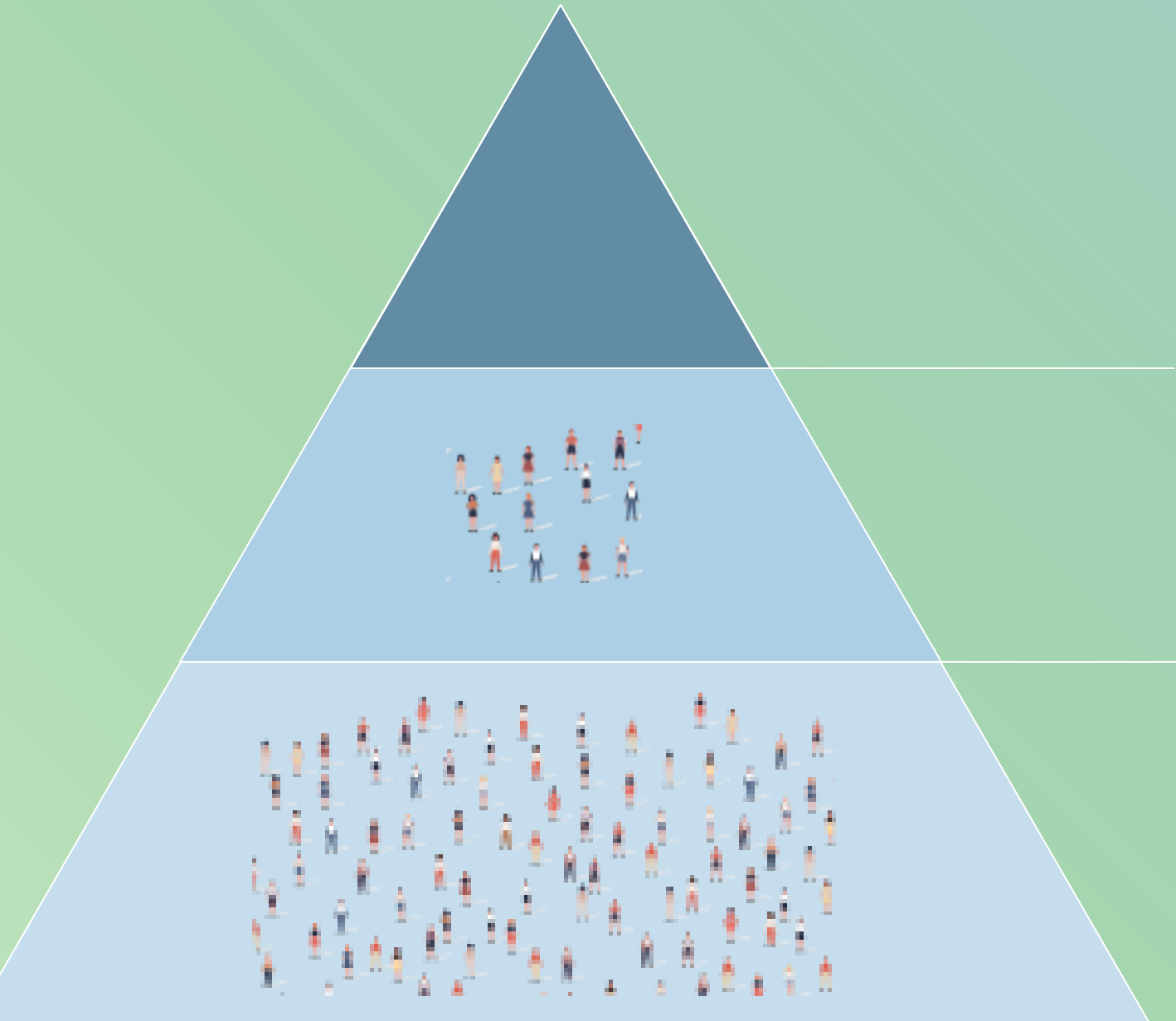


## **Grundvoraussetzung**

- Parkplätze / ÖPNV Anbindung
- Wasser / Kaffee
- Obstkorb
- Gute Einarbeitung
- Ausgestatteter Arbeitsplatz
- Fahrradleasing
- Pflichtzuschuss betriebliche Altersvorsorge

# Welche Benefits wirken, weil es sich finanziell lohnt?





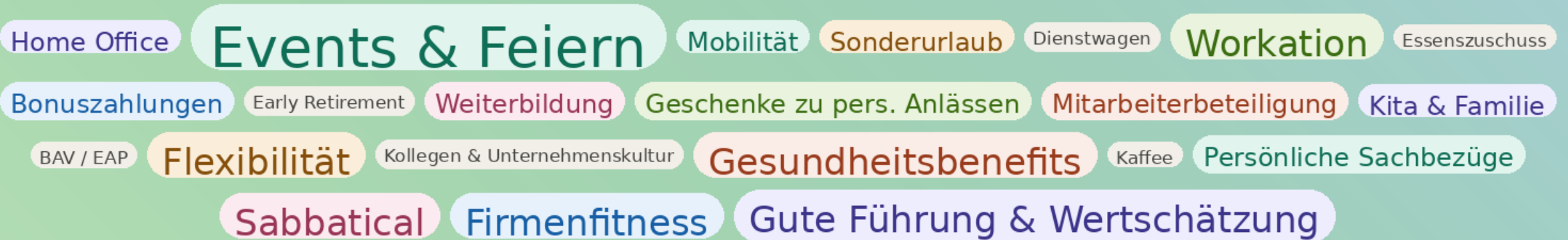
## **Kalkulatorische Bindung**

- Internetkostenzuschuss
- Essenzuschuss
- Festgelegter Sachbezug (z.B. Tankgutschein)
- Fahrtkostenzuschuss
- Rabattplattformen
- ...

## **Grundvoraussetzung**

- Parkplätze / ÖPNV Anbindung
- Wasser / Kaffee
- Obstkorb
- Gute Einarbeitung
- Ausgestatteter Arbeitsplatz
- Fahrradleasing
- Pflichtzuschuss betriebliche Altersvorsorge

# Welche Benefits schaffen emotionale Bindung?





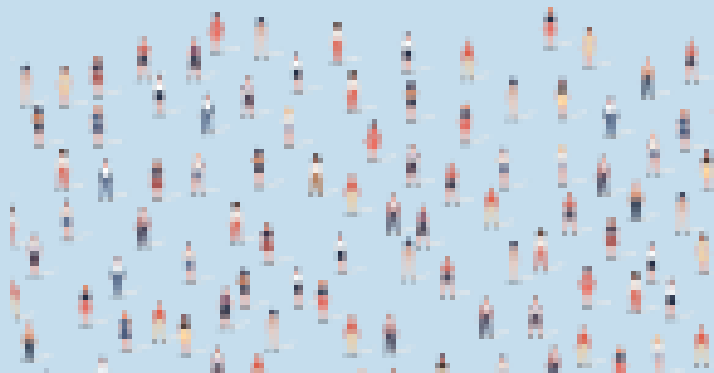
## Affektive Bindung

- Flexibilität (Arbeitszeit / Arbeitsort)
- Weiterbildungsbudget
- KiTa Zuschuss
- Sachbezug individuell
- Firmenfeier / Team-Events
- ...



## Kalkulatorische Bindung

- Internetkostenzuschuss
- Essenzuschuss
- Festgelegter Sachbezug (z.B. Tankgutschein)
- Fahrtkostenzuschuss
- Rabattplattformen
- ...



## Grundvoraussetzung

- Parkplätze / ÖPNV Anbindung
- Wasser / Kaffee
- Obstkorb
- Gute Einarbeitung
- Ausgestatteter Arbeitsplatz
- Fahrradleasing
- Pflichtzuschuss betriebliche Altersvorsorge

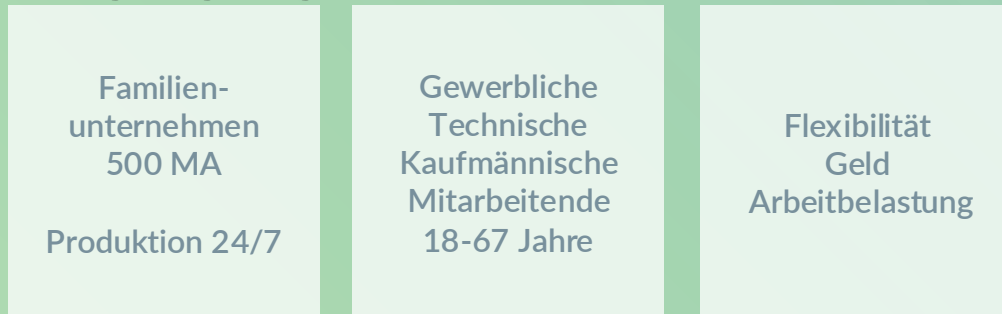
# Entwicklung einer Benefit-Strategie

# Rahmen festlegen

1. Für was steht unser Unternehmen?
2. Was sind unsere aktuellen Herausforderungen und Ziele?
3. Welche Benefits haben wir bereits?
4. Wo müssen wir nachjustieren?

# Beispiel 1: Hohe Fluktuation

## Ausgangslage Unternehmen



## Ziele



**Welche Benefits  
schlagt ihr vor?**

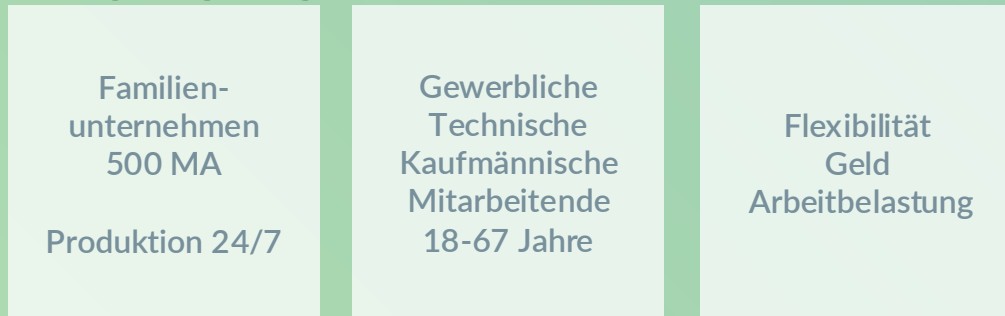
Sabbatical Home Office **BAV** Firmenfitness Essenszuschuss Kredite Treuebonus **Obstkorb** Zuschüsse Firmenfest **Flexibilität**

**Jobticket** Kita-Zuschuss **Gesundheitsbenefits** Sterbekasse **Mitarbeiterrabatte** Bonuszahlungen

**Sachbezug & Gutscheine** **Mobilität**

# Beispiel 1: Hohe Fluktuation

## Ausgangslage Unternehmen



## Ziele



## Idee Arbeitsgruppe



# Beispiel 2: Hohe Krankenquote & geringe Motivation

## Ausgangslage Unternehmen

Produzierendes  
Unternehmen  
300 MA

ländlicher Raum  
konservativ  
familiär

75% gewerbliche  
25% Ingenieure &  
kaufmännische  
MA

Mobilität  
schwierig

Kaum  
Sprachbarrieren



## Welche Benefits schlagt ihr vor?

## Ziele

Krankenquote  
senken

Motivation  
steigern

Nachhaltige  
Mobilität  
unterstützen

Fahrradleasing

Krankenversicherung

Gesundheitszuschuss

Gesundes Kantinenessen

Firmenfitness

Gesundheitstage

Mobilitätsbudget

Betriebsarzt

Duschen vor Ort

Vorsorgeuntersuchungen

Massageangebot

Weiterbildung

Langzeitkonto

Aktivitätsangebote vor Ort

Gesundheitscheck

Gesund Führen

Flexible Arbeitszeit

Jobticket

Mental Health

Kita & Familie

Prämien

Essenszuschuss

Anwesenheitsprämie

# Beispiel 2: Hohe Krankenquote & geringe Motivation

## Ausgangslage Unternehmen

Produzierendes  
Unternehmen  
300 MA

ländlicher Raum  
konservativ  
familiär

75% gewerbliche  
25% Ingenieure &  
kaufmännische  
MA

Mobilität  
schwierig  
  
Kaum  
Sprachbarrieren

## Idee Arbeitsgruppe

**Prävention**  
- Fitness  
- Aktivität  
belohnen  
-Gesundheitstag  
- Gesunde  
Ernährung

**Unterstützung**  
-Coaching  
-Sucht-  
entwöhnung  
- Psych. Beratung  
- Unterstützung  
für Privatleben

## Ziele

Krankenquote  
senken

Motivation  
steigern

Nachhaltige  
Mobilität  
unterstützen

**Klassische  
Benefits**  
- Fahrradleasing  
- ÖPNV Zuschuss  
- Flex. Arbeitszeit  
-KiTa Zuschuss  
oder Betriebskita

# Beispiel 3: Fehlende Attraktivität (Familien / Juniors)

## Ausgangslage Unternehmen

Unternehmen 700 MA  Düsseldorf Stadttrand	Schichtarbeit Primär körperliche Arbeit und Verwaltung  MA überwiegend >45 J.   Deutsch	MA beschäftigt: Politik Gehalt Sicherheit Klare Strukturen
---	---	--



**Welche Benefits  
schlagt ihr vor?**

## Ziele

Attraktiver AG auch für Familien	Work Life Balance	Diversität
-------------------------------------	-------------------	------------

Erweiterte Elternzeit

Home Office

Firmenfitness

Familienberatung

Hinterbliebenenversorgung

Firmenfahrradleasing

Eigene Kita

Kita-Zuschuss

Papa Pause

Babybag

Workation

**Flexible Arbeitszeit**

Sabbatical & Auszeiten

Altersvorsorge

Notfallbetreuung

Reisegutscheine

Job Sharing

Potenzialmeldungen

Flexible Teilzeit

Langzeitkonto

Ferienbetreuung

BU-Absicherung

Firmenwohnung

EAP / Care Support

Umfassende Weiterbildung

Wellpass

# Beispiel 3: Fehlende Attraktivität (Familien / Juniors)

## Ausgangslage Unternehmen

Unternehmen 700 MA  Düsseldorf Stadttrand	Schichtarbeit Primär körperliche Arbeit und Verwaltung  MA überwiegend >45 J.   Deutsch	MA beschäftigt: Politik Gehalt Sicherheit Klare Strukturen
---	---	--

## Idee Arbeitsgruppe

<b>Strukturen</b> -Flache Hierarchien - Karrierewege - Leistungs- gerechte Vergütung (Zulagen)	<b>Modernisierung</b> -Moderne Ausstattung Technik / Arbeitsräume - Homeoffice Zuschüsse
<b>UN-Kultur</b> - Teamevents - Workshops Kommunikation - Sprachkurse	<b>Klassische Benefits</b> - Flex. Arbeitszeit - Weiterbildung - KiTa Zuschuss - Essenszuschuss

## Ziele

Attraktiver AG auch für Familien	Work Life Balance	Diversität
-------------------------------------	-------------------	------------

# Konzeptionierung



Welches Budget steht uns zur Verfügung?



Welche Benefits passen am besten?



Welche Gesamtkosten entstehen inkl. Steuern/Abgaben?



Was ist für die Umsetzung und laufende Administration zu organisieren?



Wie müssen Arbeitsvertragsergänzungen bzw. Betriebsvereinbarungen gestaltet werden?



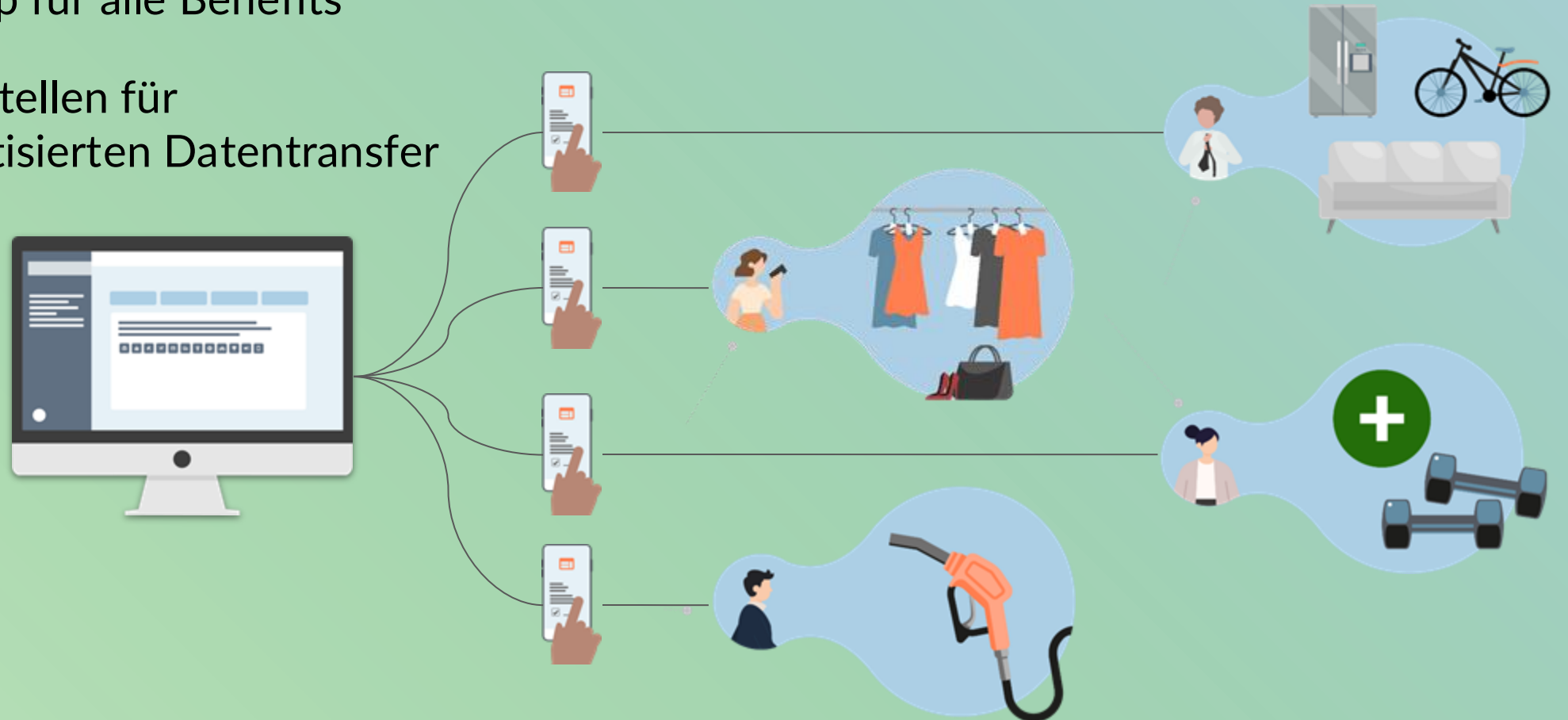
Stimmt der Betriebsrat zu?



Wie werden die Mitarbeitenden informiert?

# Einfachheit

- Digitale Lösung
- Eine App für alle Benefits
- Schnittstellen für automatisierten Datentransfer



# Rechtskonformität

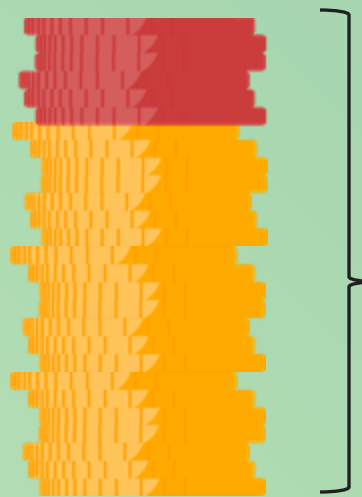
- Regelmäßige Audits
- Direkte Anpassungen
- Expertise
- Prozessbeschreibungen



# Vorteilhaftigkeit | Unternehmen

Vergleich Bruttolohnerhöhung vs. Benefit-Budget in Höhe von 150 €

## Lohnerhöhung



182 € mtl.

## Benefits



165 € mtl.

**Der AG spart**  
17 € / MA / Monat  
→ 204 € / Jahr

# Vorteilhaftigkeit | Mitarbeitende

Vergleich Bruttolohnerhöhung vs. Benefit-Budget in Höhe von 150 €

## Lohnerhöhung



82 € mtl.

## Benefits



150 € mtl.

**Der MA  
gewinnt**  
68 € / Monat  
→ 819 € / Jahr

# Wirtschaftliche Vorteile von Benefits

150 € Benefit-Budget | 1500 Mitarbeitende

## Pro Jahr

Ersparnis AG  
**306.000 €**

Gewinn MA  
**1.228.680 €**

## In 5 Jahren

Ersparnis AG  
**1.530.000 €**

Gewinn MA  
**6.143.400 €**



# Deine nächsten Schritte zum zukunftsfähigen Benefit-Portfolio

- Aktuelle Herausforderungen verstehen
- Vorhandene Benefits und ihre Wirkung analysieren
- Konzeptentwicklung & Umsetzung
- **Unterstützung dabei:**
  - Kollegen hier vor Ort
  - Whitepaper





# Zeit für deine Fragen!

## Die Zusammenfassung als Whitepaper

