

Ausbildung / Praktikum / Job / Studium / Beruf / Lehre**Round Table Compensation & Benefits 2021**

Welche Auswirkungen haben die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie auf das Gehalt und die Zusatzleistungen der Beschäftigten?

Weniger Gehalt trotz mehr Arbeit und Produktivitätsdruck im Homeoffice – diesen Eindruck gewannen viele Arbeitnehmer im Corona-Jahr 2020. Auf der Managementebene kam es zu freiwilligen Gehaltsverzicht; Boni, die an den Unternehmenserfolg gekoppelt sind, fielen geringer aus oder gleich ganz weg; geldwerte Zusatzleistungen wurden gestrichen oder konnten aufgrund des Lockdowns nicht eingelöst werden.

Unterm Strich gingen die Bruttolöhne einschließlich der Sonderzahlungen um durchschnittlich um 0,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr zurück, wie das Statistische Bundesamt meldet. Doch Durchschnittswerte bilden immer nur einen Teil der Realität ab.

Gewinner und Verlierer

Die Branchenunterschiede sind gewaltig. Im Tourismus- und Gastgewerbe, im Einzelhandel und in der Veranstaltungsbranche wandern die Fachkräfte häufig ab, viele dieser Unternehmen kämpfen ums Überleben. Anderen Wirtschaftsbereichen, wie beispielsweise der Medizintechnik, Onlinehändlern, Streaming-Diensten und Cloud-Anbietern, bescherte die Pandemie wachsende Umsätze. Dazu zählt auch die Welt der Banken, in der das vergangene Jahr sehr viel besser gelaufen ist als vermutet. Die Boni sind teilweise gestiegen, jedoch haben die Institute die von der EZB befürchteten Kreditausfälle noch nicht realisiert.

Wertschätzung in der Pandemie

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben durchaus Verständnis dafür, wenn die monetäre Belohnung in Form von Benefits ausbleibt. Doch wenn im Homeoffice der Stresspegel steigt, der geldwerte Bonus wegen geschlossener Fitnessstudios und Restaurants nicht eingelöst werden kann, und obendrauf noch die Führungskultur beim Arbeiten auf Distanz versagt, sinken Motivation und die Leistungsbereitschaft. Daher haben viele Unternehmen nach Alternativen zu den klassischen Benefits gesucht.

Virtuelle Jubiläen, Sommerfeste und Weihnachtsfeiern? Klingt sehr blutleer, aber sie funktionieren wie auch Online-Cocktailseminare, Escape Games und Team Challenges, bei denen verschiedene Gruppen gegeneinander antreten. Hybride Events, da sind sich die Teilnehmer sicher, werden auch weiterhin gefragt sein, vor allem wenn nicht mehr alle Beschäftigten an einem Ort zusammenkommen können, sondern dezentral und gleichzeitig virtuell gemeinsam feiern wollen.

PB Consult Personalberatung
Arndtstraße 37a
60325 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 7103 4711
Telefax: +49 69 9055 0473
Mobil: +49 177 577 4022
E-Mail: info@pbconsult.org
Internet: www.pbconsult.org

Frankfurter Volksbank eG
BLZ: 501 900 00
Kto: 60000 131 35

USTID: 93 428 145 703

Gehaltsrunde 2021: Gürtel enger schnallen?

Große Teile der Wirtschaft werden ihre Kostenbremse auch im Jahr 2021 nicht lockern, sodass die Budgets für Gehaltserhöhungen und Zusatzleistungen niedriger ausfallen. Als erste Orientierung für Vergütungstrends gilt der Tarifabschluss der Metall- und Elektroindustrie aus dem Frühjahr: Die Arbeitszeit kann in den nächsten drei Jahren auf bis zu 32 Stunden in der Woche abgesenkt werden, in dieser Zeit sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Zusätzliche erhalten die Arbeitnehmer in diesem Jahr eine einmalige Corona-Prämie in Höhe von 500 Euro. Statt einem Plus in der Entgelttabelle um X-Prozent überraschen die Tarifpartner mit differenzierten und kreativen Lösungen wie zum Beispiel der Wahlmöglichkeiten zwischen Geld und Freizeit.

Auch die Boni werden in vielen Unternehmen sinken. Da in den letzten Jahren viele Arbeitgeber ihre variable Vergütung von der individuellen Zielerreichung auf den Gesamterfolg der Organisation umgestellt haben, sind die Entgeltzuflüsse im Corona-Jahr geringer geworden. In guten Zeiten fallen die Bonifizierungen hoch aus, in weniger guten wird der Gürtel ein Stück enger geschnallt. Ob dieses Vorgehen allerdings über längere schlechte Phasen haltbar sei, bezweifeln die Vergütungsexperten.

Benefits im Wandel

In der Welt des Comp-&Ben-Managements gelten die Wahl des Arbeitsortes und der Arbeitszeit als attraktive Zusatzleistung. Aber werten Beschäftigte diese Angebote auch als Benefit? Gerade nach dem Lockdown mit dem erzwungenen Homeoffice dürften viele diese Form des Arbeitens eher als Hygienefaktor einstufen und nicht als „Geschenk“.

Auf diese Entwicklung werden Unternehmen reagieren müssen – mit neuen Flexibilitätskonzepten und ebenso anderen Sonderleistungen. Denn Zuschüsse zur Verpflegung oder Jobtickets machen wenig Sinn, wenn die Beschäftigten vermehrt zu Hause arbeiten. Welche Benefits ersetzen die bisherigen? Mehr als vor der Pandemie zielen Arbeitgeber nun mit Gesundheitsangeboten auf das psychische, physische und soziale Wohlbefinden der Beschäftigten.

Weniger die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie als vielmehr die neue Abgrenzung zwischen Geldleistungen und Sachbezug könnte ein hemmender Faktor für Benefits sein. Insbesondere die bei Arbeitgebern beliebten Gutscheinkarten müssen ab dem 1. Januar 2022 einigen neuen Kriterien entsprechen. Neben der Erhöhung der Freigrenze für Sachbezüge von 44 Euro auf 50 Euro gelten zukünftig nur noch Gutscheinkarten als Sachbezug, die einige Bedingungen erfüllen müssen:

Zum Beispiel müssen sie auf Einkaufsläden, Einzelhandelsketten oder regionale City Cards beschränkt sein, oder nur eine Produktkategorie wie Fashion oder Benzin vorsehen, oder einem steuerlichen oder sozialen Zweck entsprechen wie bei Essensgutscheinen oder Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen. Doch da die namhaften Anbieter von Gutscheinkarten ihre Systeme bereits auf das neue System zugeschnitten haben, können sich Unternehmen auf steuerlich sichere Lösungen verlassen.