

# SPAREN AN DER FALSCHEN STELLE



# Darum verlieren Unternehmen durch das Kürzen von Mitarbeiter-Benefits langfristig

**I**nflation, Konjunkturkrise, große Lücken in den Auftragsbüchern: Im Zuge dieser Entwicklungen versuchen viele Unternehmen, Kosten einzusparen, wo es nur geht. Warum es langfristig mehr schadet als nutzt, die Budgets für Mitarbeiter-Benefits zu kürzen und warum diese gerade im Angesicht des Fachkräftemangels eine entscheidende Rolle spielen, beleuchte ich in diesem Artikel.

## Säge nicht an dem Ast, auf dem du sitzt

Im März 2023 hat Willis Towers Watson (WTW) mehr als 5.200 Unternehmen weltweit, 101 davon in Deutschland, zu dem Thema Einsparungen und dem Einfluss auf ihr Benefit-Budget befragt – mit beunruhigenden Ergebnissen. Ganze 47 Prozent der

**Klar kannst du als Unternehmer auf diese Weise Ausgaben einsparen. Doch die stehen meiner Ansicht nach in keinem Verhältnis zu dem Gewinn, der dir durch diese Entscheidung durch die Lappen geht.**

befragten deutschen Unternehmen erwarten, dass die Inflation in hohem Maße ihre Benefit-Budgets beeinträchtigen wird. 42 Prozent gaben an, dass die Schwächung der Konjunktur ebenfalls einen Einfluss haben werde. Und damit nicht genug: Auch eine

Der Autor



**Martin Limbeck** ist unter anderem Inhaber der Limbeck® Group, Wirtschafts-senator (EWS), Unternehmercoach und fünffacher Bestsellerautor.

aktuelle LinkedIn-Studie kommt zu dem Ergebnis, dass 74 Prozent der teilnehmenden deutschen Unternehmen Kürzungen bei ihren Mitarbeiter-Benefits vorgenommen haben oder noch planen, dies zu tun.

Das hat mich ehrlich gesagt ziemlich aus den Socken gehauen. Keine Frage, in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten musst du als Unternehmer schauen, wo du Einsparungen vornehmen kannst. Doch nicht auf Gedeih und Verderb! Eine ähnliche Entwicklung habe ich bereits vor drei Jahren im Zusammenhang mit der Coronapandemie bemerkt: Mit Beginn der Krise hagelte es Stornierungen von bereits fest gebuchten Trainings und Beratungen. Im Folgejahr hieß es dann vielerorts: »Sie wissen ja, die Krise. Wir haben viel Umsatz verloren, daher ist unser Weiterbildungsbudget momentan ausgesetzt.«

Klar kannst du als Unternehmer auf diese Weise Ausgaben einsparen. Doch die stehen meiner Ansicht nach in keinem Verhältnis zu dem Gewinn, der dir durch diese Entscheidung durch die Lappen geht. Denn was brauchst du gerade in wirtschaftlich herausfordernden Situationen? Vertriebsmitarbeiter, die souverän und sicher agieren – und Aufträge schreiben. Und genau so verhält es sich auch mit der Einsparung von Mitarbeiter-Benefits.

## Fünf Punkte, wie sich Unternehmen durch Benefit-Kürzungen selbst schaden

Fachkräfte zu finden ist aktuell herausfordernder denn je, egal, in welcher Branche du tätig bist. Viele Unternehmen rollen Kandidaten bereits den sprichwörtlichen roten Teppich aus. Wohlwissend, dass sie mit ihren Marktbegleitern im gleichen, dünn besiedelten Talent-Pool fischen. Was wir ebenfalls nicht aus den Augen verlieren dürfen: Gleichzeitig ist die Wechselbereitschaft von Mitarbeitern so hoch wie nie! Laut der vorhin erwähnten LinkedIn-Studie wollen rund 82 Prozent der Arbeitnehmer in den nächsten zwölf Monaten eine neue Stelle antreten. Neben dem Recruiting dürfen wir daher auch die langfristige Bindung von guten Mitarbeitern nicht außer Acht lassen.

Um es auf den Punkt zu bringen: In beiden Fällen sind Benefits ein wertvoller Trumpf, den Unternehmer nicht leichtfertig aus der Hand geben sollten – zumal sie sich selbst beziehungsweise ihrem Unternehmen durch Benefit-Kürzungen auf lange Sicht schaden, und zwar in den folgenden Feldern:

### 1. Mitarbeiterbindung und -motivation:

Attraktive Benefits spielen eine entscheidende Rolle bei der Mitarbeiterbindung und -motivation. Wenn Unternehmen ihre Benefits kürzen, kann dies zu einem Verlust hochqualifizierter und engagierter Mitarbeiter führen, ebenso wie zu sinkender Zufriedenheit und Produktivität. Denn die Botschaft an die Mitarbeiter ist deutlich: »Deine Leistung ist für uns selbstverständlich.«

### 2. Talent-Recruiting:

Wer seine Benefits empfindlich kürzt, braucht sich nicht zu wundern, wenn qualifizierte Bewerber sich nach dem ersten Kennenlernen in Luft auflösen und lieber beim Marktbegleiter unterschreiben.

### 3. Employer Branding:

Bei der Limbeck Group sind unsere Mitarbeiter-Benefits Teil des Unternehmensimage. Wir haben zahlreiche Auszeichnungen wie das »Top Job«-Siegel erhalten, die uns eine hohe Arbeitgeberqualität bestätigen – daher würden wir uns mit einer solchen Entscheidung selbst unglaublich machen. Daher kann ich auch nicht nachvollziehen, warum Unternehmen in Kauf nehmen, ihr öffentliches Ansehen zu beschädigen, nur um vergleichsweise kleine Summen einzusparen.

### 4. Produktivität und Arbeitsklima:

Wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass ihre Bedürfnisse und Wünsche nicht berücksichtigt werden, kann dies zu einer Abnahme von Motivation, Engagement und Produktivität führen. Absolut nachvollziehbar!

### 5. Langfristige Kosten:

Obwohl die Kürzung von Mitarbeiter-Benefits das Unternehmen vorübergehend entlasten, sorgen die Auswirkungen für ein Vielfaches an Kosten: In Form von wahrscheinlich notwendigen Recruiting-Kampagnen, Einarbeitung und Schulung neuer Mitarbeiter und einer potenziellen Beeinträchtigung des Kundenservice, wenn langjährige Mitarbeiter dem Unternehmen den Rücken kehren. Und was ist, wenn es mit dem neuen Mitarbeiter nicht passt? Schon die Fehlbesetzung einer einzigen Stelle kann Unternehmen locker 30.000 bis 50.000 Euro kosten. ▶



### Weißt du, was sich deine Mitarbeiter wirklich wünschen?

Ich denke, wir sind uns einig, dass es keine gute Idee ist, Hand an die Mitarbeiter-Benefits zu legen. Zumindest, wenn es um Streichungen geht. Was jedoch sehr wohl Sinn macht, ist eine Benefit-Optimierung. Im Zuge der WTW-Umfrage kam nämlich ebenfalls ans Licht, dass mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen der Meinung sind, dass ihre aktuelle Benefit-Strategie ohnehin nur eine geringe Effektivität aufweise. Da kann ich mir nur an den Kopf packen. Wie kannst du da als Unternehmer schulterzuckend zuschauen, wenn du anscheinend völlig am Bedarf deines Teams vorbei arbeitest?

Auch jenseits von Obstkorb, Kicker und Co. scheint es vielen Unternehmen an Kreativität und vor allem Austausch mit ihren Mitarbeitern zu fehlen. Die meisten setzen auf flexible Arbeitszeitregelungen und Maßnahmen zur Karriereförderung innerhalb des Unternehmens wie Weiterbildungen. Klar ist das gut und wichtig – doch von deinen Marktbegleitern hebst du dich damit definitiv nicht ab.

Die entscheidende Frage, die du dir dabei immer stellen solltest: »Was wollen meine Mitarbeiter? Was kann ich dazu beitragen, dass sie mit guter Laune ins Büro kommen und motiviert in den Tag starten?« Bei uns ist das zum Beispiel ein festangestellter Koch, der jeden Tag frisches Mittagessen zubereitet. So muss sich keiner Gedanken um Vorkochen, Bestellen und Co. machen und die gemeinsame Pause stärkt dazu den Team-Zusammenhalt. Durch die aktuelle Wirtschaftskrise ist das Thema Finanzen natürlich auch ständig präsent – daher unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit einer Guthabekarte, die monatlich aufgeladen wird und in zahlreichen Läden eingesetzt werden kann.

Das sind nur ein paar Beispiele, doch ich denke, es ist klar, warum es geht: Es ist entscheidend, dass Unternehmer den Wert von Mitarbeiter-Benefits für Mitarbeiterbindung, Motivation und Produktivität anerkennen. Ein umfassendes Benefits-Paket kann dabei helfen, hochqualifizierte Mitarbeiter anzuziehen, zu halten und zu motivieren, was sich langfristig unweigerlich auch mit Blick auf das Geschäftsergebnis auswirken wird. In diesem Sinne: Was tut ihr für eure Teammitglieder? ♦

Ich denke, wir sind uns einig, dass es keine gute Idee ist, Hand an die Mitarbeiter-Benefits zu legen. Zumindest, wenn es um Streichungen geht. Was jedoch sehr wohl Sinn macht, ist eine Benefit-Optimierung.

»Limbeck. Unternehmer.«  
von **Martin Limbeck**  
352 Seiten  
Erscheint: November 2023  
GABAL Verlag  
ISBN: 978-3-96739-153-4

