

Kienbaum Studie

# Benefits Survey 2023

Trendstudie der DGFP und  
Kienbaum zum Thema  
Benefits in **Österreich**



**Kienbaum**

# Agenda

Kapitel	Thema	Seite
1	Vorwort	3
2	Stichprobenbeschreibung	7
3	Budget	10
4	Strategie	13
5	Benefit-Portfolio	18
6	Kontakt	46





## Kapitel 1

# Vorwort



# Vorwort

## Flexibilität ist das Stichwort der diesjährigen Benefits Studie

### Benefits als zunehmend wichtiger Bestandteil der Gesamtvergütungsstrategie

Der zunehmende Fachkräftemangel und der „War of Talents“ setzen die Unternehmen zunehmend unter Druck ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern.

Die steigende Inflation, sich ändernde Arbeits-, Lebens- und Mobilitätsgewohnheiten und Anforderungen stellen die Arbeitgeber vor zusätzliche Herausforderungen, denen allein durch höhere monetäre Bezüge nicht mehr begegnet werden kann.

Benefits gewinnen daher eine immer größere Bedeutung in der HR-Policy der Unternehmen. Speziell jüngere Mitarbeitende erwarten zudem ein hohes Maß an Flexibilität hinsichtlich Ihrer Arbeitsbedingungen.

Als Konsequenz aus diesen sich überlagernden Faktoren werden Benefits im Rahmen der Gesamtvergütungsstrategie immer bedeutsamer.

Neben den „klassischen Angeboten“ wie bspw. einer betrieblichen Altersversorgung oder einem Dienstwagen werden speziell attraktive Home-Office Regelungen, Angebote für flexibles Arbeiten, in zeitlicher wie auch örtlicher Hinsicht, sowie flexible Mobilitätsangebote, immer bedeutsamer.

### Wie gehen die Unternehmen mit diesen Herausforderungen um, was sind die aktuellen Benefittrends im Markt?

Der Marktüberblick zum Thema Benefits ist eine wichtige Grundlage für die HR-Strategie. Welche Benefit Angebote, welche flexiblen Arbeitszeitregelungen, welche Angebote für Home-Office, Workation oder Mobilität gibt es oder sind in Planung? Ist die 4-Tage Woche ein Thema? Welche Relevanz wird den Benefits insgesamt im Rahmen der HR Strategie zugeschrieben? Diesen Fragen und viele mehr beantwortet Ihnen die vorliegende Benefit Untersuchung an der sich 146 Unternehmen beteiligt haben und die daher einen aussagekräftigen Überblick bietet.

Der vorliegende Bericht beschränkt sich auf die Ergebnisse von Unternehmen mit Sitz in **Österreich**. Wir freuen uns über Ihr Interesse und wünschen viel Freude bei der Lektüre. Für Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

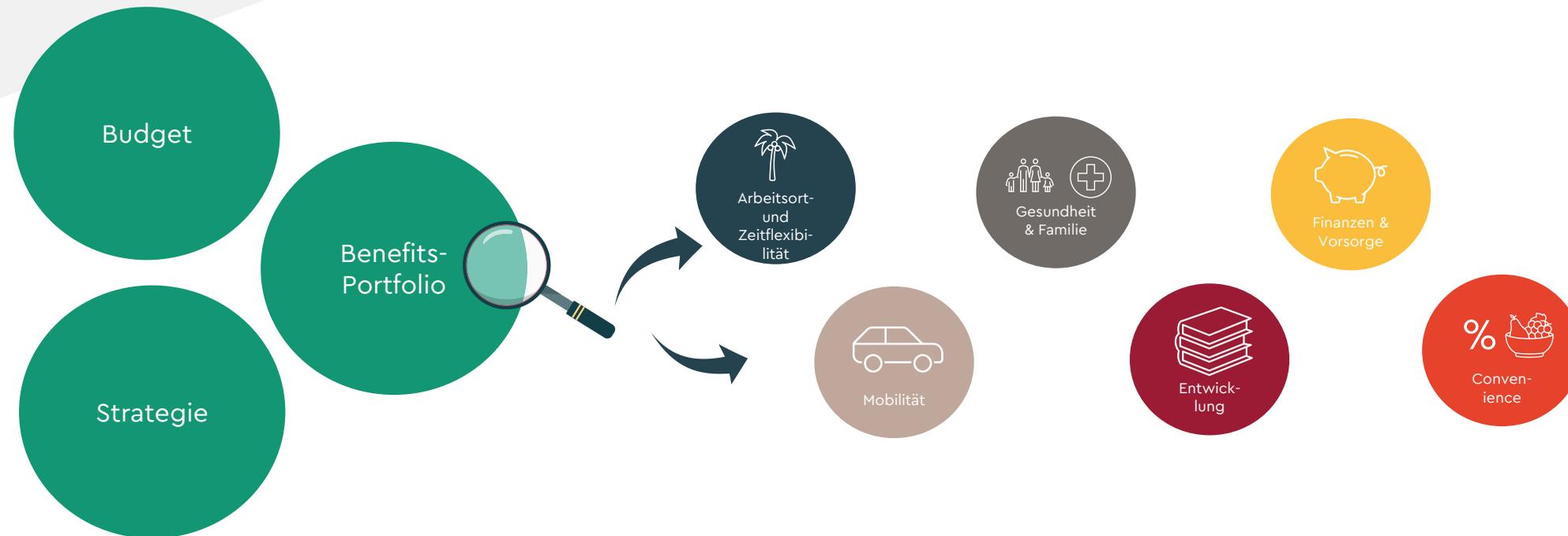
---

### Das Team der Kienbaum Benefits Survey 2023

# Übersichtsfolie

## Überblick über die Studie

Die Darstellung der Studienergebnisse ist in die wesentlichen Bereiche, welche wir in der Umfrage erhoben haben, gegliedert. Im Rahmen unserer diesjährigen Benefits-Survey haben wir Daten zu den folgenden Themenbereichen erhoben:



Innerhalb des Themenblocks ‚Benefit-Portfolio‘ werden sechs Bereiche unterschieden, in welche spezifischer eingetaucht wird, wie beispielsweise die Themen Workation und Sabbatical im Bereich Arbeitszeit/-flexibilität oder das Thema Kinderbetreuung im Bereich Gesundheit & Familie. Zusätzlich wurde das Thema Inflation & Nachhaltigkeit im Portfolio thematisiert.

**Datenerhebung:** Die Datenerhebung fand Ende Januar bis Anfang März 2023 statt. Befragt wurden Arbeitgebende aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Rekrutiert wurden diese über das Netzwerk der DGFP sowie über Netzwerke der Kienbaum-Berater:innen. Die Aussagen, welche in diesem Bericht getätigt werden, beziehen sich auf die erhobenen Daten und sind nicht allumfassend, sondern basieren auf der vorliegenden Stichprobe. Die Berichte sind nach Länder sortiert verfügbar.

# Executive Summary

## Benefits nehmen an Bedeutung zu

- 146 Unternehmen mit Mitarbeitenden-zahlen zwischen 50 und 15.000 haben sich an der Untersuchung beteiligt.
- Mehr als die Hälfte der Unternehmen investiert mehr in Benefits als vor drei Jahren.
- Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität und die Motivation der Mitarbeitenden sind die wichtigsten strategischen Zielsetzungen.
- 47% unterscheiden bei ihrem Benefit-Portfolio zwischen Zielgruppen. 21% stellen für Führungskräfte mehr Budget bereit.
- Die Möglichkeit längerer Auszeiten bzw. von Sabbaticals ist mittlerweile weit verbreitet. Die 4-Tage Woche unter Vollzeitbeschäftigung ist dagegen noch die Ausnahme, aber für über 40 % der Unternehmen zumindest ein nachdenkenswertes Thema.
- Das Angebot von Mobile Office Work ist mittlerweile Standard, Workation ist auf dem Vormarsch. Die Unternehmen erwarten aber i.d.R. an 2 bis 3 Tagen pro Woche eine Anwesenheitspflicht im Betrieb.
- Firmen-PKW, Firmen-/Jobfahrrad und ÖPNV-Zuschüsse sind die verbreitetsten Mobilitätsbenefits. Ein flexibel einsetzbares Mobilitätsbudget ist dagegen noch die Ausnahme.
- Benefitangebote im Bereich „Gesundheit & Familie“ haben für die befragten Unternehmen einen hohen Stellenwert; entsprechende Angebote sind weit verbreitet. Auch Kinderbetreuungsangebote finden sich zunehmend im Markt.
- Die Weiterbildung ihrer Beschäftigten ist den Unternehmen etwas wert: Im Durchschnitt investieren sie €945,- p. a. in jeden Mitarbeitenden.
- Der New Joiner Bonus ist derzeit ein breit diskutiertes Benefit. In der Praxis findet er bisher jedoch nur selten Anwendung.
- 61% der Unternehmen planen ihre Mitarbeitenden aufgrund der hohen Inflation zu unterstützen oder tun dies bereits.



## Kapitel 2

# Die Stichprobe

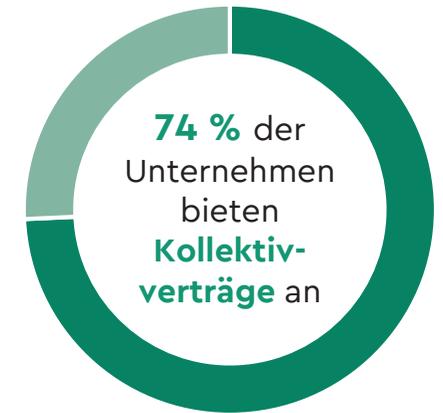
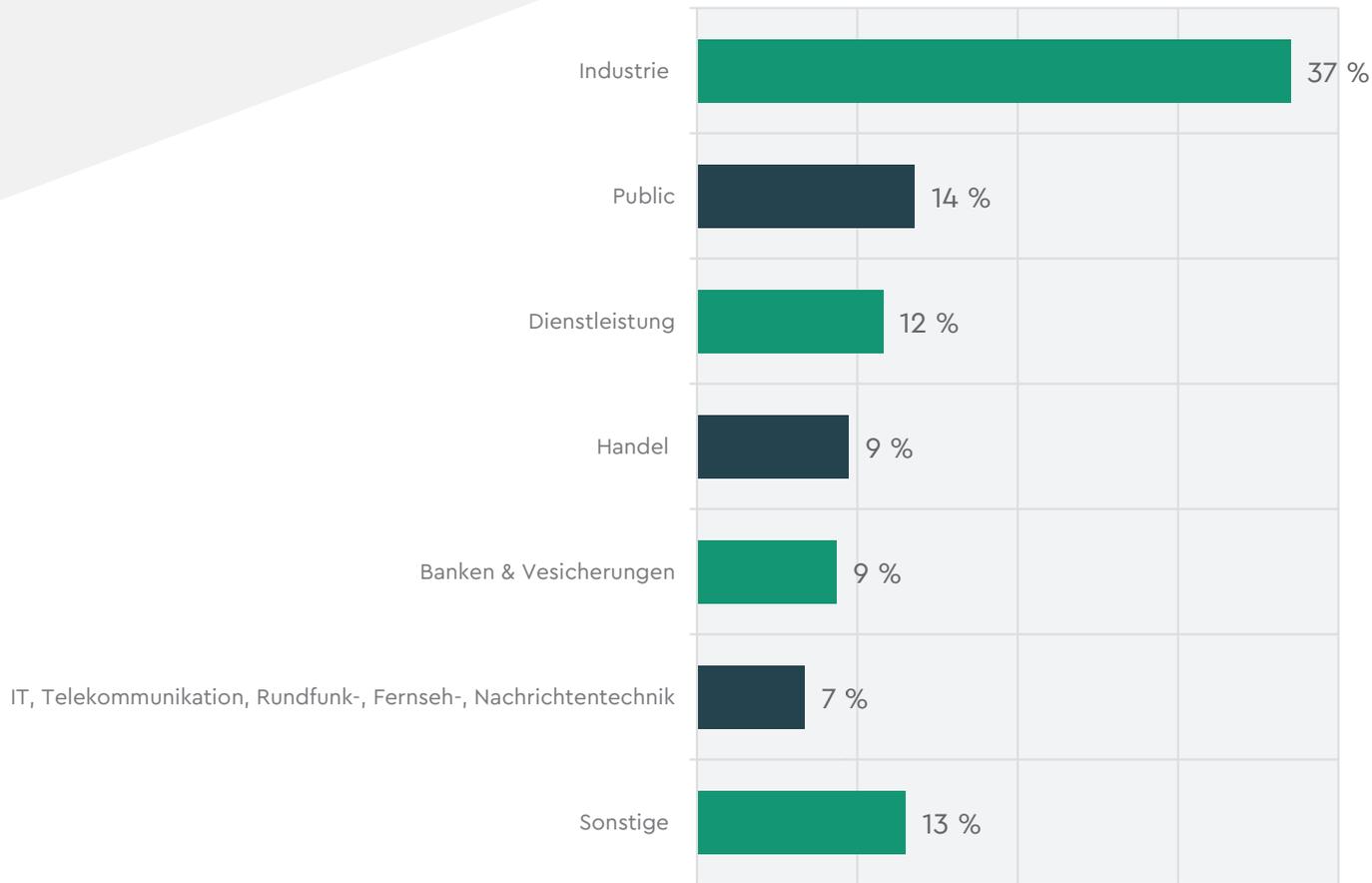


# Stichprobe

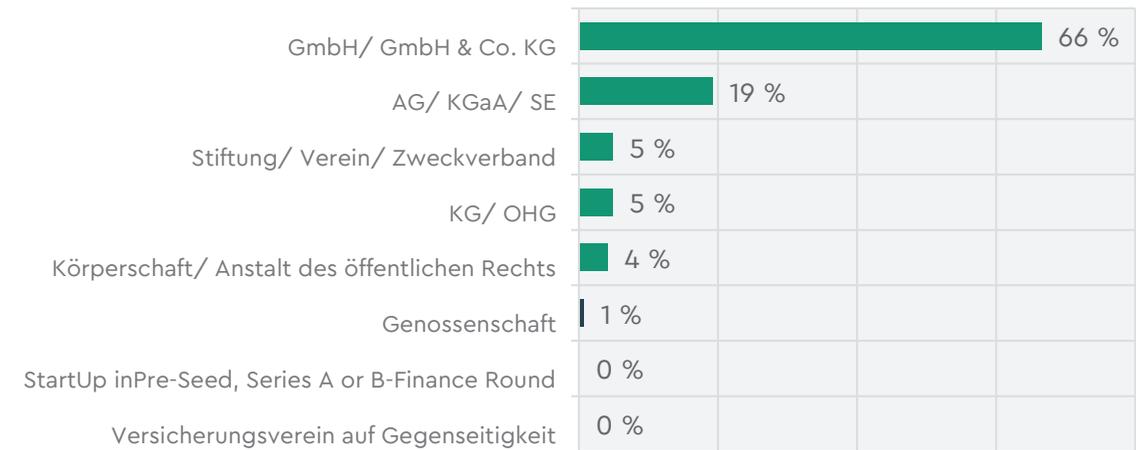
## Unternehmensdaten

Die Studie wurde im DACH-Raum durchgeführt. Die Stichprobe des vorliegenden Berichts umfasst **146** Unternehmen aus **Österreich**.

### BRANCHENZUGEHÖRIGKEIT (n = 146)



### RECHTSFORM (n = 146)



## Kontakt

Ihre Ansprechpartner aus dem Bereich  
Compensation & Performance Management

### Isabella Peschke

Manager | Compensation &  
Performance Management

Fon: +43 1 533 51 88-56

Mobil: +43 664 88 36 17 18

[Isabella.peschke@kienbaum.com](mailto:Isabella.peschke@kienbaum.com)

### Kacper Kopec

Business Analyst | Compensation &  
Performance Management

[Kacper.kopec@kienbaum.com](mailto:Kacper.kopec@kienbaum.com)

**Kienbaum**

