

# Benefits Survey 2023

Schweiz



Trendstudie der „Deutschen  
Gesellschaft für Personalführung e.V.“  
(DGFP) und Kienbaum  
zum Thema Benefits



**Kienbaum**



# Agenda

Kapitel	Thema	Seite
1	Vorwort & Executive Summary	3
2	Stichprobenbeschreibung	7
3	Benefit-Budget	10
4	Benefit-Strategie	14
5	Benefit-Portfolio	19
6	Zusammenfassung & Kontakt	41





## Kapitel 1

# Vorwort



Kienbaum



DGFP

# Vorwort

## Benefitsstudie

### **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 Arbeitgebenden 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. Pensionskassenbeiträgen über die BVG Mindestbeiträge hinaus oder Pauschalspesen werden speziell attraktive Home-Office Regelungen, Angebote für in zeitlicher wie örtlicher Hinsicht flexibles Arbeiten sowie flexible Mobilitätsangebote immer bedeutsamer.

### **Wie gehen die Unternehmen mit diesen Herausforderungen um, was sind die aktuellen Benefit-Trends 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? Diese Fragen und viele mehr beantwortet Ihnen die vorliegende Benefit Untersuchung an der sich 656 Unternehmen (davon 60 aus der Schweiz) beteiligt haben und die daher einen aussagekräftigen Überblick bietet.

# Übersichtsfolie

## Überblick über die Studie

Die Darstellung der Studienergebnisse ist in die wesentlichen Bereiche, welche wir in der Umfrage erhoben haben, gegliedert. Im Rahmen unseres 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

## Das Wichtigste in Kürze

- **60 Unternehmen** mit Sitz in der Schweiz haben an der Benefits Studie 2023 teilgenommen.
- **40 % der Unternehmen investieren** heute **mehr in Benefits** als vor drei Jahren.
- **Verbesserung** der **Arbeitgeberattraktivität** und der **Motivation** der Mitarbeitenden sind die wichtigsten strategischen Zielsetzungen.
- **33 % unterscheiden** bei ihrem Benefit-Portfolio **zwischen Zielgruppen**. **20 %** stellen für **Führungskräfte mehr Budget** bereit.
- Die Möglichkeit **längerer Auszeiten** bzw. **Sabbaticals** ist mittlerweile **weit verbreitet**. Die **4-Tage Woche unter Vollzeitbeschäftigung** ist dagegen noch die **Ausnahme**, aber für fast 60 % 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.
- Über alle Ebenen hinweg können die Mitarbeitenden v.a. von **E-Ladesäulen** am Betrieb und **ÖV-Zuschuss** profitieren. Auf Ebenen des **Top Managements** sind **Firmenwagen** nach wie vor der meist vorhandene selektive Benefit hinsichtlich Mobilität.
- Benefit-Angebote 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 Schweizer Unternehmen etwas wert: **Durchschnittlich** investieren sie **1'990 CHF p. a. in jeden Mitarbeitenden**.
- Der **New Joiner Bonus** ist derzeit ein breit **diskutierter** Benefit. In der **Praxis** findet er bisher jedoch nur **selten Anwendung**.
- **39 % der Unternehmen** planen ihre Mitarbeitenden aufgrund der Inflation zu unterstützen oder tun dies bereits.



## Kapitel 2

# Die Stichprobe



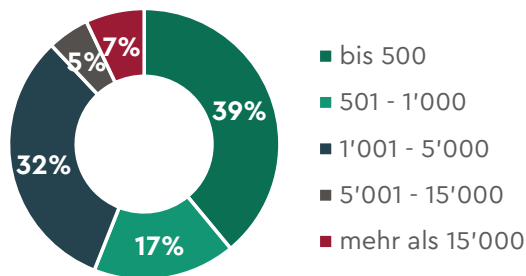
# Stichprobe

## Unternehmensdaten

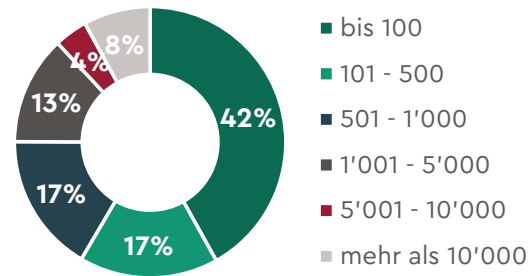
Unsere Stichprobe besteht aus 60 Unternehmen aus der ganzen Schweiz. Die meisten Daten haben wir von Unternehmen mit Hauptsitz in Zürich gesammelt. Die Mitarbeitendenanzahl der Unternehmen ist breit gefächert, wobei der Grossteil der befragten Unternehmen bis 500 Mitarbeitende beschäftigt.

42 % der Unternehmen verzeichnen einen Umsatz von bis zu 100 Mio. CHF. Die restlichen 58 % verzeichnen einen höheren Umsatz von bis zu 10 Mrd. CHF und mehr.

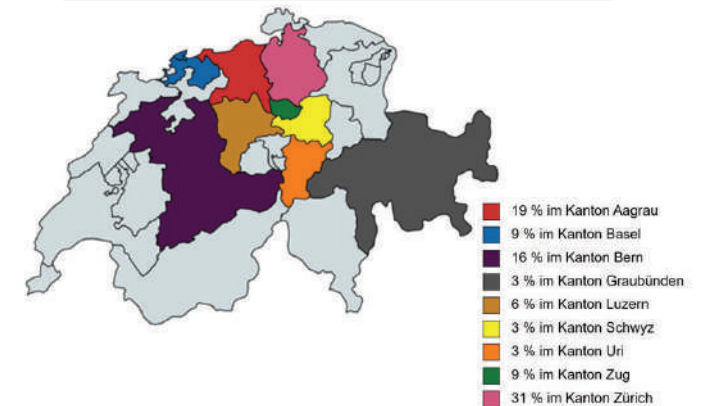
**MITARBEITENDENANZAHL (n = 60)**



**UMSATZ (IN MIO. CHF) (n = 48)**



**HAUPTSITZ (IN PROZENT) (n = 32)**

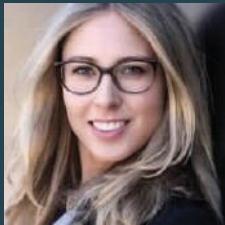




## Kontakt

Ihre Ansprechpartner aus dem Bereich  
Compensation & Performance Management

Studienleitung:



Laura Geyer  
Manager  
[laura.geyer@kienbaum.de](mailto:laura.geyer@kienbaum.de)



Tom Feldkamp  
Manager  
[tom.feldkamp@kienbaum.de](mailto:tom.feldkamp@kienbaum.de)

Ansprechperson Schweiz:



Timon Forrer  
Director und Mitglied der Geschäftsleitung  
[timon.forrer@kienbaum.com](mailto:timon.forrer@kienbaum.com)

**Kienbaum**

