

Cafeteria-Modelle der Entlohnung

Referentinnen:
Nadine Golombek, Mareike Helmers

Gliederung

1. Definition
2. Geschichte
3. Grundgedanken
4. Grundelemente
5. Ausgestaltung des Wahlangebots
6. Implementierung
7. Ziele
8. Vor- und Nachteile für die Mitarbeiter
9. Vor- und Nachteile für das Unternehmen

1. Definition

- Der Cafeteria-Ansatz besagt, dass es dem einzelnen Mitarbeiter überlassen sein sollte, inwieweit er unter der Prämisse der Kostenneutralität zwischen inhaltlich verschiedenen Entgeltbestandteilen innerhalb eines bestimmten Budgets wählen kann, analog der Menüauswahl in einer Cafeteria
- Charakteristisch für das Verfahren:
 - Individualisierung von Entgeltbestandteilen
 - Periodisch wiederkehrende Wahlmöglichkeiten
 - Alternatives Wahlangebot

2. Geschichte

- Entwickelt Anfang der 1960er Jahre in den USA
- Ab Anfang der 1980er Jahre erst in nennenswerter Anzahl in die Praxis umgesetzt
- In Deutschland findet das Verfahren seit etwa 1980 Beachtung
- Realisationen von Cafeteria-Systemen sind in Deutschland bis Beginn der 1990er Jahre aber kaum bekannt

3. Grundgedanken

Flexibilisierung

- Flexibilität hat eine große Bedeutung im Wirtschaftsleben erreicht
- Cafeteria-Modells sind flexible Entgeltsysteme, da sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber die Möglichkeit offen steht sich flexibel an wechselnde Umweltzustände anzupassen

Individualisierung

- Wandel vom Kollektivismus zum Individualismus
- Individuelle Präferenzstruktur eines jeden Mitarbeiters
- Lohnbestandteile können individuell angepasst werden

4. Grundelemente

Wahlangebot

- Geld-/Zeitangebote (z.B. Geld statt Urlaub)
- Geldangebote (z.B. Betriebsaktien)
- Zeitangebote (z.B. flexible Arbeitszeiten)
- Zusätzliche Versicherungsmöglichkeiten (z.B. Arbeitsunfähigkeit)
- Diverse Angebote (z.B. Firmenwagen)

Wahlbudget

- setzt einen finanziellen Rahmen für die Zusatzleistungsvergabe
- orientiert sich an dem Betrag, den das Unternehmen bisher für freiwillige Leistungen ausgegeben hat

Wahlturnus

- legt die Gültigkeitsdauer der Wahlentscheidung der Mitarbeiter fest

5. Ausgestaltung des Wahlangebots

1. Kern-Cafeteria-Plan

- Basispaket an Zusatzleistungen
- Kann um weitere Optionen ergänzt werden

2. Buffet-Plan

- Freie Wahl der Zusatzleistungen unter Berücksichtigung des Budgets

3. Alternativer Menüplan

- Bestimmte Leistungspakete können gewählt werden (z.B. Gesundheitsvorsorge)
- Auf Bedürfnisse gewisser Mitarbeitergruppen zugeschnitten

6. Implementierung

1. Entscheidungsfindung

- Prüfung, ob der Cafeteria-Ansatz überhaupt für das Unternehmen geeignet ist

2. Informationssammlung und Aufstellung eines Umsatzplans

- Klärung, welche Entgeltbausteine implementiert werden können und welche Aufwendungen damit verbunden sind
- Bewertung der Praxistauglichkeit und der Akzeptanz bei den Mitarbeitern
- Festlegung der Verantwortlichkeit und des Budgets

6. Implementierung

3. Festlegung des Adressatenkreises

- Festlegung, an welchen Kreis von Mitarbeitern sich das Cafeteria-System richtet

4. Zusammenstellung des Angebots

- Auswahl der zukünftigen Zusatzleistungen
- Berücksichtigung der Präferenzen der Mitarbeiter

7. Ziele

- Motivationssteigerung der Mitarbeiter
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit durch bedürfnisgerechte Entlohnung
- Förderung des unternehmerischen Denkens und Handelns der Mitarbeiter
- Qualifizierte und gut ausgebildete Mitarbeiter an das Unternehmen binden
- Interesse bei potentiellen Bewerbern wecken
- Steigerung der Attraktivität des Unternehmens nach Außen
- Berücksichtigung der Tendenzen zur Flexibilisierung und Individualisierung

Gruppenarbeit

- **Gruppe 1:** Nennt und diskutiert Vorteile für den Einsatz eines Cafeteria-Systems aus Sicht der Mitarbeiter!
- **Gruppe 2:** Nennt und diskutiert Nachteile für den Einsatz eines Cafeteria-Systems aus Sicht der Mitarbeiter!
- **Gruppe 3:** Nennt und diskutiert Vorteile für den Einsatz eines Cafeteria-Systems aus Sicht eines Unternehmens!
- **Gruppe 4:** Nennt und diskutiert Nachteile für den Einsatz eines Cafeteria-Systems aus Sicht eines Unternehmens!

8. Vor- und Nachteile für die Mitarbeiter

Vorteile

- Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse und Präferenzen
- Hohe Entscheidungsfreiheit
- Entgeltkomponenten können flexibel an die jeweilige Lebenssituation angepasst werden
- Angebot von Leistungen, die die Mitarbeiter als einzelne Personen nicht realisieren könnten (z.B. Kindergartenplätze)
- Steuerliche Vorteile, wenn Cafeteria-Leistungen steuerbegünstigt oder von Steuern befreit sind
- Berücksichtigung immaterieller Anreize (z.B. Zeitsouveränität und Selbstentfaltung)

8. Vor- und Nachteile für die Mitarbeiter

Nachteile

- Fehlentscheidungen bezüglich der Leistungen
- „Enttäuschungsrisiko“ kann auftreten, wenn das gewünschte Ergebnis ausbleibt oder erst viel später eintritt
- Steuervergünstigungen werden vom deutschen Recht beschränkt

9. Vor- und Nachteile für das Unternehmen

Vorteile

- Angebot von Leistungen, deren Kosten von den Mitarbeitern getragen werden
- Transparenz der Leistungen
- Mitarbeiter beginnen unternehmerisch zu denken und zu handeln
- Leistungen werden nicht mehr nur als selbstverständlich wahrgenommen
- Gesteigerte Motivation, besserer Arbeitsleistung und höherer Arbeitszufriedenheit
- Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt
- Fluktuationsrate kann gesenkt werden

9. Vor- und Nachteile für das Unternehmen

Nachteile

- Unzufriedenheit bei den Mitarbeitern durch Fehlinterpretationen der angebotenen Leistungen muss verhindert werden
- Das Unternehmen muss beratende Tätig werden → zeit- und kostenintensiv
- Entwicklungskosten und administrativer Aufwand
- Sozialeinrichtungen können unnötige Kosten verursachen, wenn sie nicht genutzt werden
- Unternehmensinterne Unstimmigkeiten/Konflikte können entstehen

Fragen???

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit