



## Radiointerview:

## Kann man mit modernen Vergütungsformen Mitarbeiter binden?

UnserRadio sprach mit Hubert Gernoth

Herr Gernoth, die Suche nach guten Mitarbeitern wird immer schwieriger. Diese anschließend zu halten und an das Unternehmen zu binden ebenso. Können moderne Vergütungsformen dazu beitragen?

Gernoth: Das ist zuerst mit einem klaren JA zu beantworten. Ich würde mit meiner Einschätzung sogar noch weiter gehen. Ich halte moderne Vergütungsformen für die Zukunft für unabdingbar. Nur gute Fixgehälter zu zahlen ist in der Zukunft zu wenig. Allerdings ist es nicht nur das Gehalt, welches die Mitarbeiter bindet, sondern auch ein gutes Betriebsklima, Sicherheit am Arbeitsplatz, Anerkennung der Tätigkeit im betrieblichen und außerbetrieblichen Umfeld, Zukunftsfähigkeit der Branche, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes und vieles mehr.

Bleiben wir noch kurz bei den Vergütungsformen. Welche Nebenleistungen sind schon üblich bzw. sind im kommen?

Gernoth: Schon sehr stark verbreitet sind steuerfreie Gehaltsbestandteile wie Benzingutscheine, Essenszuschüsse, Erstattung von Kosten für die Fahrten zur Arbeit oder kostenlose Parkmöglichkeiten. Auch die betriebliche Altersvorsorge hat bereits seit vielen Jahren Einzug gehalten. Gerade dieser Teil wird aber in der Zukunft noch verstärkt auszuweiten sein. Hier hat der Gesetzgeber auch schon den Arbeitgebern für die Zukunft weitere Verpflichtungen auferlegt.

Zunehmen werden auch die Zuschüsse für Kinderbetreuungen, Aufwendungen für vorbeugende Gesundheitsmaßnahmen und die Übernahme von Fortbildungskosten auch für die Stärkung sozialer Kompetenzen der Mitarbeiter.

Zu den modernen Vergütungsformen gehören immer mehr auch die variablen Gehaltsbestandteile. Hier hat insbesondere die Automobilindustrie Begehrlichkeiten geweckt. Was meinen Sie dazu?

Gernoth: Sie haben recht. Das Beispiel von BMW, VW, Audi usw. macht Schule. Trotzdem sollte man bei den variablen Gehaltsbestandteilen sehr sorgsam wählen. Zur Bemessung sind nämlich bestimmte Zielgrößen zu fixieren, bei deren Erreichen oder Überschreiten eine zusätzliche Vergütung ausgelöst wird. Die Zielgrößen können mitarbeiterbezogen definiert sein oder sich am Ergebnis eines ganzen Teams, einer Sparte, einer Abteilung oder am Ergebnis des ganzen Betriebs ausrichten. In allen Fällen gilt es aber gerechte bzw. als gerecht empfundene Systeme zu finden. Nur so sind variable Gehaltsbestandteile motivationsfördernd.

Die beste Bindung schafft man m.E. in Zukunft aber in hervorragenden Altersvorsorgeprodukten oder auch in betrieblichen Zusatzkrankenversicherungsprodukten für die Mitarbeiter.