

Benefit-Vergleich 2016

INDUSTRIE

Branchen

- Nahrungs- und Genussmittel
- Pharmazeutische Erzeugnisse
- Gummi, Kunststoffe, Glaswaren, Keramik
- Herstellung von Metallerzeugnissen
- Elektrische, elektronische, optische Erzeugnisse
- Maschinen- und Fahrzeugbau
- Sonstige Herstellung von Waren

know.ch AG
Boppartstrasse 11
9014 St. Gallen
+41 71 279 32 22
info@know.ch
www.know.ch

24. Januar 2017

Copyright

«Jede teilnehmende Firma verpflichtet sich, sämtliche im Rahmen dieser Umfrage erhaltenen Unterlagen ohne schriftliche Einwilligung der know.ch AG an keine Dritten herauszugeben oder zu veröffentlichen. Eine kommerzielle Nutzung der erhaltenen Unterlagen ist ausgeschlossen. know.ch behält sich das Recht vor, das Copyright mit allen Mitteln durchzusetzen.»

Wir bitten Sie darum, in diesem Sinne zu handeln und damit unsere Geschäftsinteressen zu schützen. Wir sind auf Unternehmen wie Sie angewiesen, die mitmachen und bereit sind, dafür den Preis zu entrichten. Nur so können wir auch in Zukunft innovative Benchmarks entwickeln und anbieten.

Ich danke für Ihr Verständnis!

Inhaltsverzeichnis

Für die Einteilung der Benefits wurde von uns eine Systematik entwickelt, die jedem Benefit eine eindeutige, dreistellige Nummer zuordnet. Für diesen Vergleich wurden einige Benefits ausgelassen und nicht ausgewertet. Jeder Benefit erscheint in einem eigenen Kapitel. Die Systemnummern (#) sind im Titel und in der Seitenzahl der jeweiligen Kapitel ersichtlich.

#	Benefit	#	Benefit
002	Angaben zur Statistik	029	Tickets für Sportveranstaltungen, Kino, Theater
003	Kosten der Lohnnebenleistungen	031/032	Kaderlösung, Bemessungssystem, Koordinationsabzug, versicherter Lohn
004	Arbeitszeitmodell + Arbeitszeit	034	Krankentaggeldversicherung
007	Ferien	035	UVG: Nichtbetriebsunfallversicherung
008	Auszeit / Sabbatical	036	UVG Zusatzversicherung
009	Personalfeiern	037	Lohnfortzahlung bei Krankheit / Unfall
010	Personalausflüge	038	Lohnfortzahlung im Todesfall
011	Aus- und Weiterbildung im ausschliesslichen Interesse des Arbeitgebers	040	Vorzeitige Pensionierung
012	Aus- und Weiterbildung im Interesse von Arbeitnehmer und Arbeitgeber	041/044	Beteiligungsmodelle / Ergebnis-/Leistungsbeteiligung
014	Regionalabonnement, Halbtax, Generalabonnement	046	Dienstaltpremien
015	Geschäftliche Nutzung Privatwagen	049	Sozialberatung
016	Mitarbeiter-Parkplatz am Arbeitsort	050	Beiträge für Heirat/Partnerschaft, Familien- und Kinderbeiträge
018	Private Nutzung Geschäftswagen, Abrechnung Privatanteil	051	Geburtagtaggeldversicherung und Mutterschaftsurlaub
019	Bezug von Benzin für private Zwecke (Geschäfts- oder Privatfahrzeug)	052	Vaterschaftsurlaub
021	Verpflegung	053	Kinderbetreuung (Kinderkrippe, Tagesstätte)
028	Reisegutscheine, Reka	054	Gesundheit, Wellness, Sport

Aufbau der Auswertung

Eine erste Klasse von Nebenleistungen baut auf einer Basisleistung auf, für die eine gesetzliche Grundlage besteht und der Arbeitgeber bessere Leistungen bietet als vorgeschrieben. Dazu gehören bspw. Ferien, Arbeitszeiten oder Sozialleistungen. Bei diesen Benefits bezieht sich die Auswertung auf alle Unternehmen der gewählten Stichprobe.

Eine zweite Klasse von Nebenleistungen verfügt über keine obligatorische Basisleistung. In diesen Fällen haben wir zunächst angegeben, welcher Anteil der gesamten Stichprobe diese Nebenleistung gewährt. Alle weiteren Zahlen beziehen sich dann nur noch auf diese Unternehmen, welche die jeweilige Nebenleistung anbieten. Wo weitere Abstufungen bestehen, wie etwa bei den Leistungen rund um Gesundheit und Sport, folgen diese auch in der zweiten Stufe dem gleichen Schema.

Damit ist sichergestellt, dass die jeweiligen Zahlen sich in jedem Fall nur auf diejenigen Nebenleistungen beziehen, die auch angeboten werden, bzw. auf diejenigen Unternehmen, die diese Nebenleistung im Sortiment haben.

Gerundete Zahlen

In der Auswertung erscheinen ausschliesslich ganzzahlige Ergebnisse. Dabei kommt es zu Rundungsfehlern: Wenn es z.B. zwei Zahlen 46.5% und 53.5%, dann werden diese auf 47 bzw. 54 gerundet, was im Ergebnis = 101% ergibt.

002 Angaben zur Statistik

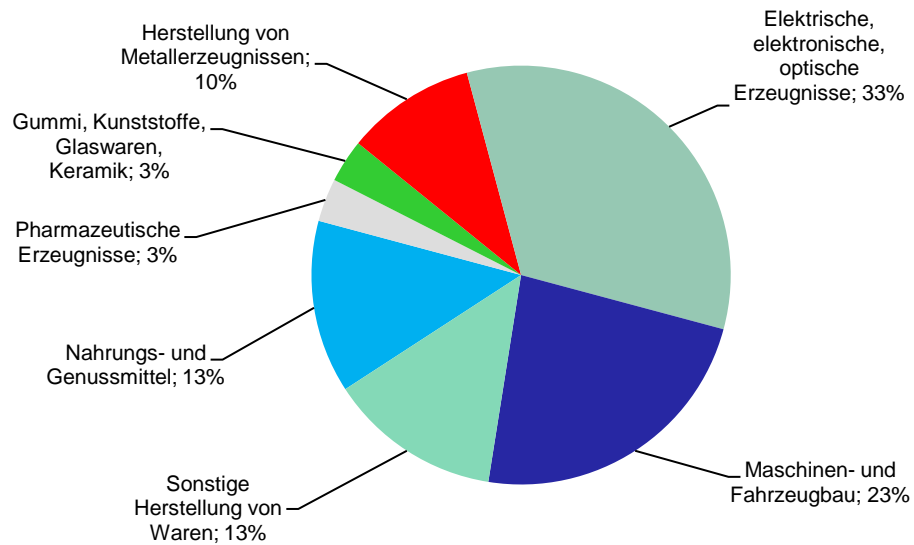
Allgemeine Angaben

- **Auswertung**
 - «Industrie»
- **Branchen**
 - Nahrungs- und Genussmittel
 - Pharmazeutische Erzeugnisse
 - Gummi, Kunststoffe, Glaswaren, Keramik
 - Herstellung von Metallerzeugnissen
 - Elektrische, elektronische, optische Erzeugnisse
 - Maschinen- und Fahrzeugbau
 - Sonstige Herstellung von Waren
- **Anzahl Unternehmen = 30**

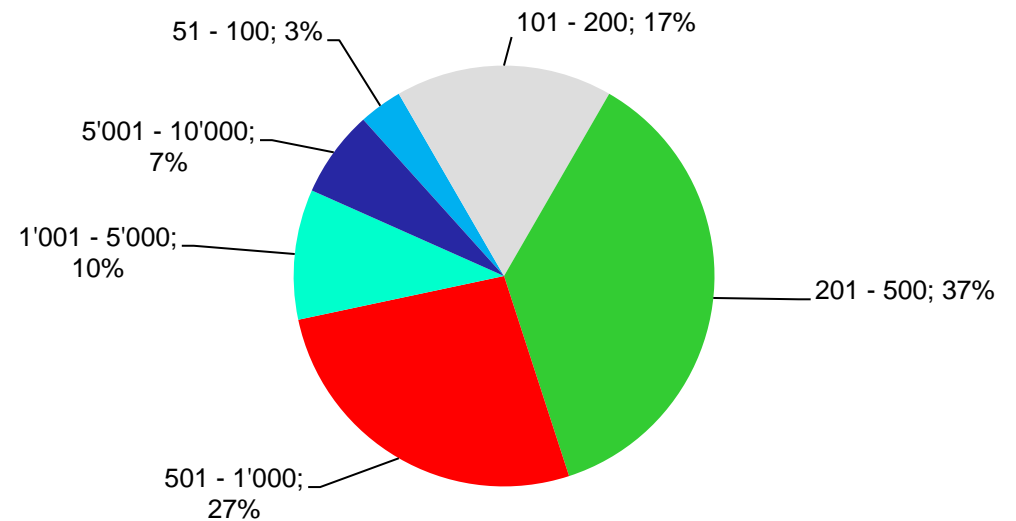
Stichprobe

Demographie

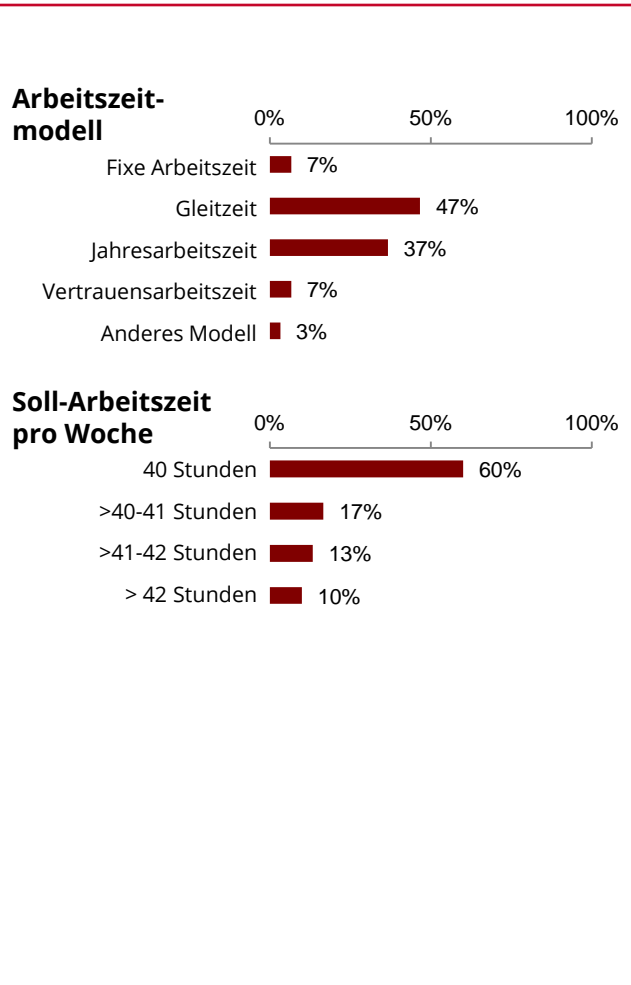
Branchen



Unternehmensgrößen



004 Arbeitszeitmodell + Arbeitszeit



Die Arbeitszeiten sind ein finanziell gewichtiger Faktor. Die Bewertung von Arbeitszeiten zwischen Unternehmen sollte eine Betrachtung des jeweiligen Lohnniveaus einschliessen.

Arbeitszeiten sind für Mitarbeitende dann attraktiv, wenn bei gleichem Lohn eine niedrigere Arbeitszeit angeboten wird.

Wird die Wochenarbeitszeit um eine Stunde reduziert, so entfallen pro Mitarbeitendem jährlich rund 52 Arbeitsstunden, das sind bei angenommenen 2000 Arbeitsstunden pro Jahr etwa 2.6% der Lohnsumme.

Flexible Arbeitszeitmodelle erhöhen die Zugänglichkeit des Unternehmens für potentielle Arbeitnehmer/innen. Je flexibler ein solches System ausgestaltet ist, umso eher entstehen Produktivitätsverluste. Das erklärt die Popularität von Gleitzeitmodellen mit Blockzeiten, weil so nur die Randarbeitszeiten flexibilisiert werden.

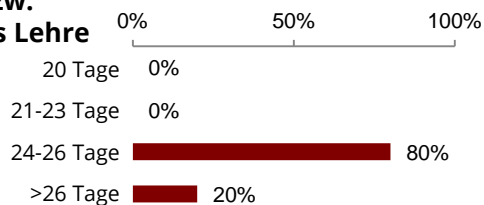
Wo ganze Teams präsent sein müssen, damit die Arbeit starten kann, wie etwa bei Fließorganisation, sind solche Modelle nicht einsetzbar.

Eine Stunde mehr Wochenarbeitszeit bedeutet für den einzelnen Mitarbeitenden eine Erhöhung der Tagesarbeitszeit um 12 Minuten.

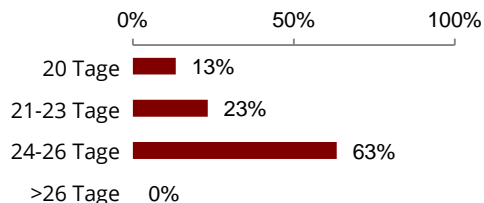
007 Ferien

Ferienanspruch auf Basis Lebensalter

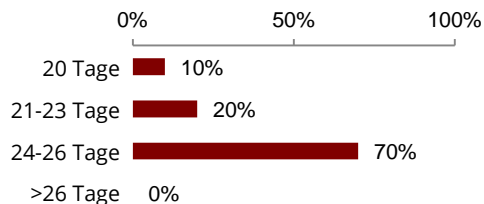
bis 20J. bzw. Abschluss Lehre



20-29J.

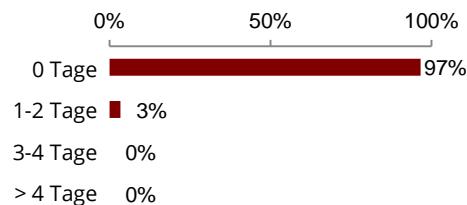


30-39J.,

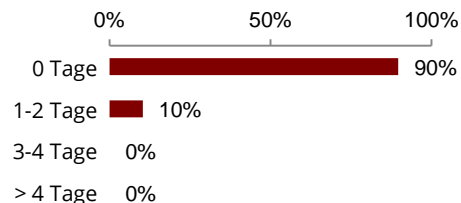


Zusätzlicher Anspruch auf Basis Dienstalter

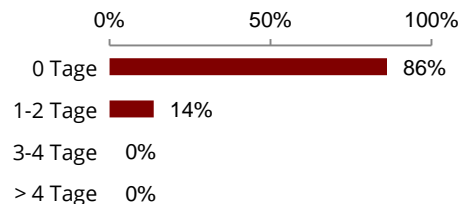
0-5J.



6-10J.



11-15J.



Bei einer 100%-Stelle haben Arbeitnehmende bis zum 20 Lebensjahr Anrecht auf 5 Wochen Ferien pro Dienstjahr. Über 20jährige haben Anspruch auf 4 Wochen.

Varianten basieren hauptsächlich auf diesen Faktoren:

- Lebensalter
- Dienstalter
- Zugehörigkeit zu einer bestimmten MA-Gruppe, v.a. Kader

Modell zur Erfassung der Varianten:

Grund-Ferienanspruch auf Basis Lebensalter
 + Zusätzlicher Anspruch auf Basis Dienstalter
 + Zusätzlicher Anspruch aufgrund Kaderstufe

Es gibt auch Fälle, wo andere Mitarbeitergruppen als Kader (z.B. Schicht, Aussendienst, ...) mehr Ferien erhalten.

Nicht abgebildet ist der Fall, wo das Kader über eigene Staffellungen auf Basis Lebens- oder Dienstalter verfügt, z.B. ab dem 50. Altersjahr +5 Ferientage.

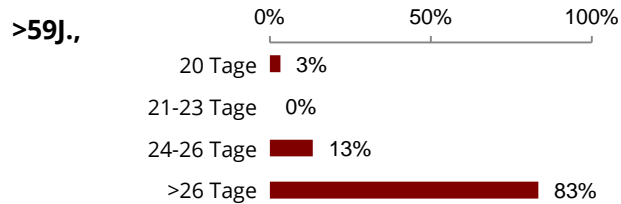
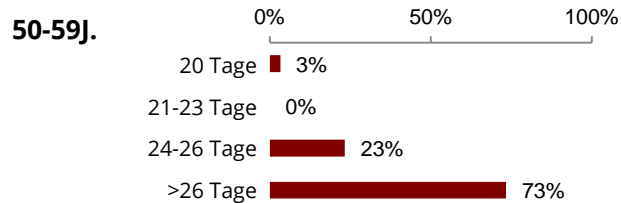
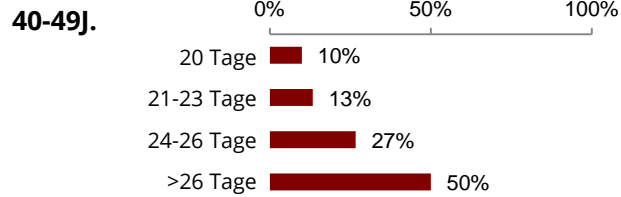
Es gibt auch Varianten, wo die Ferien von der Gehaltsstufe abhängen.

Auch kommt es vor, dass die Staffellung nach Dienstalter erst oberhalb unserer Skala (>20 Dienstjahre) beginnt.

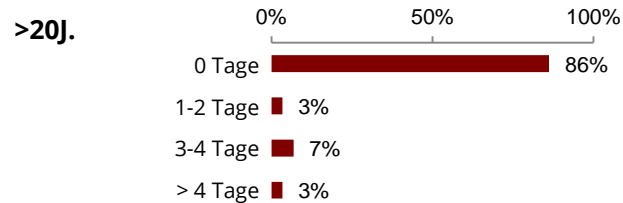
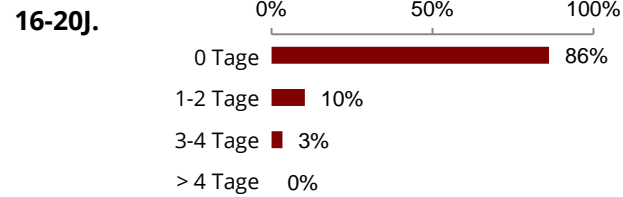
In einem weiteren Fall betragen die Ferien im Top-Kader 30 Tage, unabhängig von Dienst- oder Lebensalter.

007 Ferien

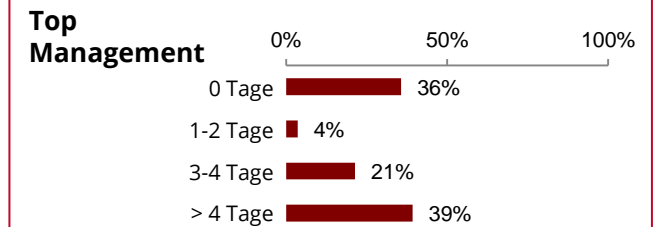
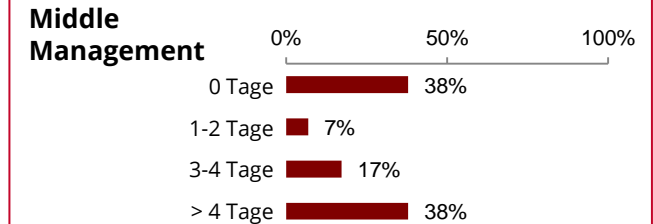
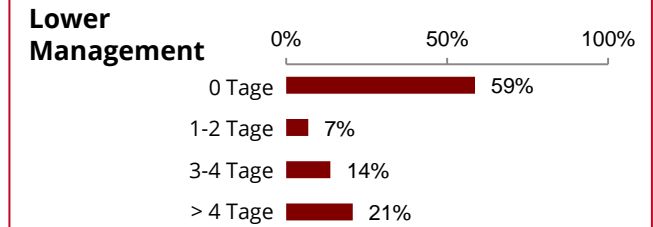
Ferienanspruch auf Basis Lebensalter



Zusätzlicher Anspruch auf Basis Dienstalter



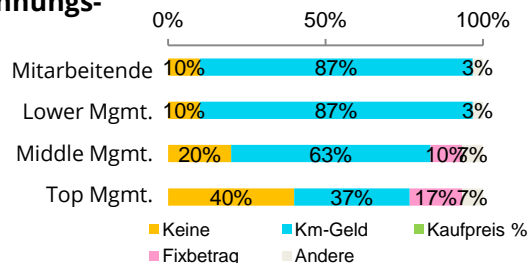
Zusätzlicher Ferienanspruch Kader



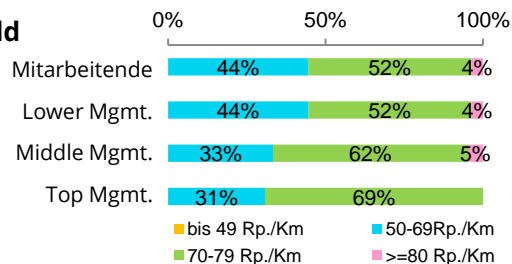
015 Geschäftliche Nutzung Privatwagen

Verrechnung

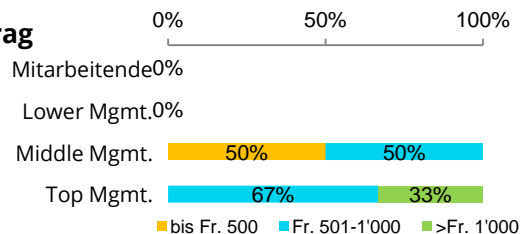
Verrechnungsform



Km-Geld



Fixbetrag



Andere Verrechnungsformen

Mitarbeitende, Lower-, Middle Management

- Nur wenn OV unzumutbar ist und durch die Benützung des privaten Fahrzeuges eine wesentliche Zeitersparnis resultiert.
- Geschäftliche Nutzung des Privatwagens kommt äusserst selten vor
- Pauschale 60.--/Monat sowie 73 Rappen je Km (über 10'000 km je Jahr 50 Rappen)

Top Management

- Alle Mitarbeiter des Top Managements haben ein Geschäftsfahrzeug.

Bei diesem Benefit gibt es teilweise Verbindungen zur Arbeitswegenschädigung und zu den Beiträgen für den öffentlichen Verkehr.

Die Abgrenzung zur Spesenregelung ergibt sich oft erst bei der Betrachtung der konkreten Beträge für die Abgeltung des Arbeitnehmenden: Sind die Beträge höher, ist eher eine Nebenleistung zu vermuten als bei niedrigeren Beträgen.

Bei Mitarbeitenden ist in den meisten Fällen eine eher sporadische Nutzung des Privatwagens für geschäftliche Zwecke anzunehmen.

Wo das Privatauto systematisch geschäftlich genutzt werden soll, sind eher Kauf-, oder Leasinglösungen im Einsatz. Diese sind sowohl im Kader als auch bei Aussendienstmitarbeitenden verbreitet, nicht aber bei Mitarbeitenden.

Eine weitere Abgeltungs-Variante ist ein Mix zwischen Fixbetrag und Kilometer-Geld: Entweder man bekommt Fr. 0.70 pro Kilometer oder man bekommt 0.40/Km plus Fr. 400 pro Monat fix.