

Mit gezielten Benefits Azubis motivieren und belohnen

von Philipp Maier, Riso GmbH

Es ist nicht immer leicht mit der Jugend. Schon Willy Brandt wusste: "Wir brauchen die Herausforderung der jungen Generation, sonst würden uns die Füße einschlafen." Und so kämpft der ein oder andere Unternehmer mit seinen Azubis und deren Einstellungen zu Arbeit, Fleiß oder dem Leben allgemein.



Aber sehen wir es doch wie Willy Brandt: sportlich, herausfordernd und positiv für uns und die Entwicklung unserer Firma.

Denn egal ob Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft oder Sorgfalt als Azubi-Themen bei Ihnen im Vordergrund stehen, es gibt Mittel und Wege, systemisch Anreize zu schaffen und dadurch Verhalten zu lenken und Ziele zu erreichen.

Benefit-System:

Eine mögliches solches Anreizsystem möchten wir Ihnen heute in Grundzügen vorstellen.

Unser Vorschlag kombiniert monetäre Anreize mit emotionaler Bindung an Sie als den Brötchengeber des Azubis.

Grundsätzlich kann unterschieden werden, ob ein Azubi Benefits fortlaufend erhalten soll, d.h. jeden Monat, oder ob es sich um Einmalzahlungen handeln soll, also z.B. weil Ziele erreicht wurden oder eine belohnenswerte Leistung stattgefunden hat.

Diese Unterscheidung hat auch einen steuerlichen Hintergrund: Es gibt Benefits, die einmalig ausgeschüttet werden und solche, bei welchen das Finanzamt eine Regelmäßigkeit (an Stelle eines hop on - hop off) sehen möchte.

A. Regelmäßige Benefits:

Starten wir mit regelmäßigen, also monatlichen Benefits, denn zusätzliche Gehaltsbausteine werten das Azubi-Gehalt deutlich auf.

Einen möglichen Ausschüttungsplan haben wir auf der nächsten Seite grafisch dargestellt. Dieser lässt sich selbstverständlich sowohl was die Zeiträume wie auch die Höhen angeht im gesetzlichen Rahmen anpassen.



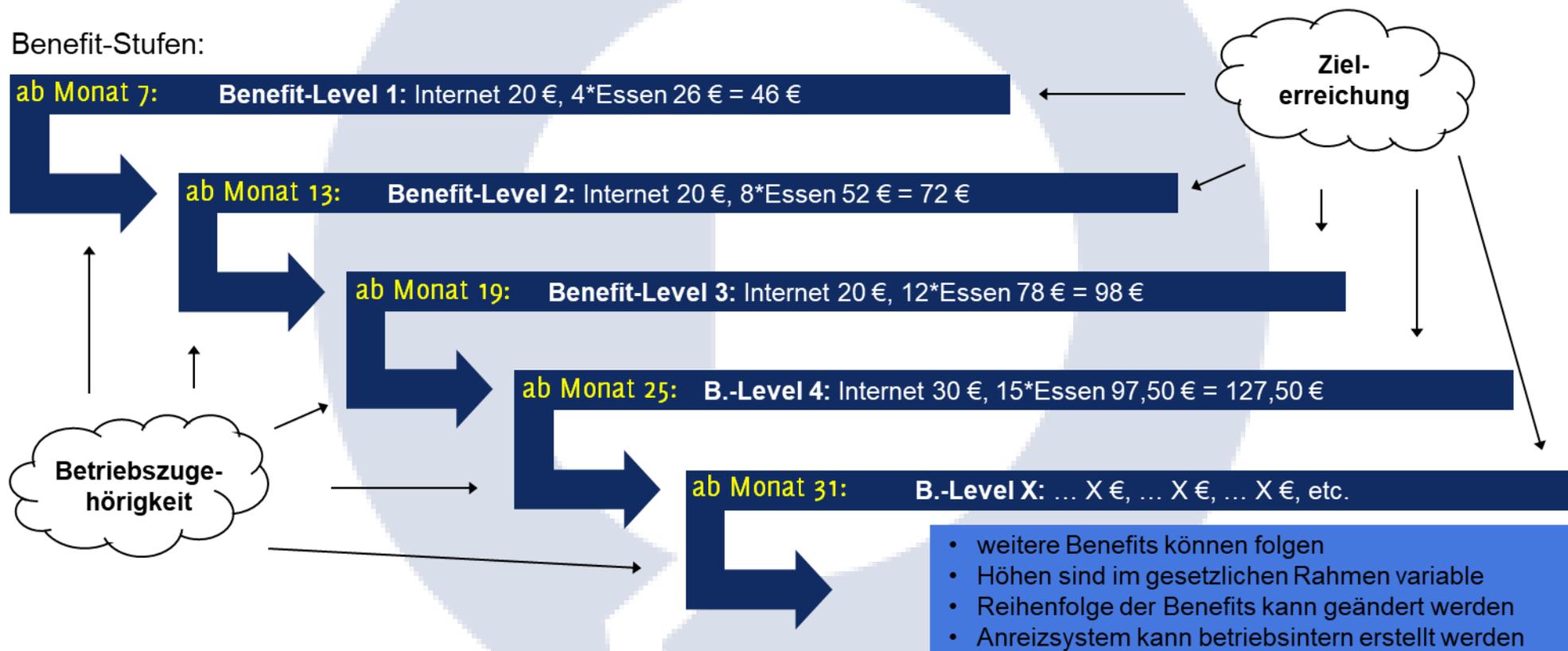
Es ist hilfreich, die einzelnen Stufen an zeitliche Ereignisse zu koppeln, um die Bedingungen für alle Azubis gleich zu gestalten und das System übersichtlich zu halten. Konkret bieten sich die Betriebszugehörigkeit oder der Lernfortschritt als Meilensteine an.

So könnten Sie nach bestandener Probezeit beginnen, die Internetrechnung des Azubis bis zu einer Höhe von 20 Euro zu übernehmen und einmal pro Woche im gesetzlichen Rahmen das Mittagessen zu zahlen. In Summe entspricht dies monatlich ca. 46 Euro mehr netto für den Azubi.

Bis hin zum 3. Lehrjahr erhöhen Sie den Essenzuschuss in drei Schritten auf das gesetzliche Maximum: dies sind immerhin fast 100 Euro mehr netto. Auch von der Internetrechnung können Sie größere Teil übernehmen, bis hin zu einem Maximum von 50 Euro. Reichen diese knapp 150 Euro für Ihre Super-Azubis nicht aus, ziehen wir den Sachbezug und weitere Benefits hinzu, um die Summe zu erhöhen.

Wichtig: Legen Sie offen, nach welchen Kriterien Sie die Benefits ausschütten. Anhaltspunkt für Sie kann die einfache Betriebszugehörigkeit sein, also beispielsweise eine halbjährlich oder jährliche Erhöhungen. Auch bestandene (Zwischen)Prüfungen oder absolvierte Lehrmodule können den Rahmen setzen.

Azubi-Benefits können flexibel kombiniert und in der Höhe nach Zielerreichung oder anderen Kriterien angepasst werden. Ein Beispiel:



B. Unregelmäßige, freiwillige & zusätzliche Benefits:

Freiwillige Zahlungen sorgen für positive Überraschung.

Besondere Leistung und Engagement gehören mit mehr als netten Worten belohnt: Zeigen Sie Ihre Anerkennung auch mit einem einmaligen Bonus. Was Sie konkret fördern oder honorieren ist alleine



Ihnen überlassen. Dies können Sie in einem internen Bonus- oder Anreizsystem festlegen oder individuell gestalten

Stellen Sie sich beim Erstellen des Kriterienkatalogs immer wieder die Frage: "Welche Ziele möchte ich mit meinen Azubis zu welchem Zeitpunkt verfolgen und welches Verhalten als belohnenswert deklarieren?"

So legen Sie fest, welche Azubis auf Grund guter Performance oder anderer Zielerreichung einen Sonder-Bonus erhalten.

Sollen es 50, 100 oder 200 Euro zusätzlich für Ihre Azubis sein? Oder fügen Sie doch gleich noch eine 0 ans Ende der Zahl, weil die Leistung so groß und außergewöhnlich ist und sie diesen Azubi unbedingt behalten wollen am Ende der Ausbildungsphase?

Sie allein entscheiden, wir kümmern uns dann um die kostenärmste, steuergünstige Ausschüttungsmethode.

So können Sie zum Beispiel die Erholung Ihres Azubis monetär unterstützen und einen steuerbegünstigten Zuschuss zum Urlaub, Wellness- oder Sportwochenende zahlen.

Oder hängt Ihr Azubi auch in der Freizeit gerne am Laptop oder Handy? Für technisches Equipment haben Sie gleich verschiedene Optionen, durch die richtigen Geräte Begeisterung auszulösen.

Last but not least: einfach mal Shoppen gehen und der Chef zahlt's? Erfüllen Sie diesen Azubi-Traum: wir stellen sicher, dass es hierfür ein Limit gibt :-)

Für Rücksprachen und Details zu Azubi-Benefits, steuerfreiem Lohn und einer Lohn- & Benefit-Strategie erreichen Sie uns unter:

+49 6223 96 996 58

hallo@riso-app.de

www.riso-app.de

Wir helfen gerne und wünschen nun viel Spaß beim Ausarbeiten Ihres Azubi-Benefit-Systems.

Ihr Team von Riso

Über Riso:

Riso macht Lohn steuerfrei.

Wir sind spezialisiert auf Benefits und Extras zum Lohn.

Unser Team besteht aus begeisterten und begeisternden Menschen. Wir sind Strategen, Steuerexperten, IT-Spezialisten, Berater, Servicekräfte, Buchhalter und Belegprüfer. Gemeinsam meistern wir die gesetzlichen Vorgaben, damit Ihr Lohn legal steuerfrei wird.

