

## 3. PREIS IN DER KATEGORIE GROSSUNTERNEHMEN:

### Deutsche Telekom „Benefit Budget“

#### Benefits über Wahlmöglichkeiten flexibilisieren

Von Dr. Guido Birkner

Die Deutsche Telekom stellt zukünftig ihren Executives unterhalb des Konzernvorstands ein einheitliches Budget für Benefits zur Verfügung statt der bisher separat zugesagten Betriebsrenten und Dienstwagen. Das „Benefit Budget“ ist ein neues Wahl- und Kombinationskonzept im Bereich der betrieblichen Nebenleistungen. Ein dafür erstelltes Onlineportal ermöglicht den Executives, die Benefits individuell zusammenzustellen, so dass die Führungskräfte eigenverantwortlich für die Verteilung des Budgets entsprechend der eigenen Lebenssituation entscheiden können. Das Resultat soll eine höhere Wertschätzung für die einzelnen Nebenleistungen der Vergütung sein.

Am Anfang des Prozesses stand die Überlegung, wie viel denn die Deutsche Telekom in die einzelnen Nebenleistungen investiert und wie optimal diese Investitionen bei ihren Executives ankommen. „Die größten Kostenblöcke stellen die betriebliche Altersversorgung und die Dienstwagen dar“, resümiert Carsten Velten, Vice-President Pensions & Risk Benefits des Telekommunikationskonzerns. „Dabei kommt aber nicht bei jeder Führungskraft das Investment

sinnvoll an, weil manche kein Auto oder keine Betriebsrente brauchen.“

Also besann sich der HR-Bereich als Treiber dieser Idee eines Besseren und schuf den Plan einheitlicher Budgets für Benefits. „Jeder Executive bekommt ein Benefitsbudget in Höhe von 10 Prozent seines Gehalts in Ergänzung zu seiner Cashvergütung“, erklärt Carsten Velten. „Das ist deutlich einfacher als unser altes kapitalgedecktes Beitragsystem, das einen gesplitteten Beitrag in Abhängigkeit von der Beitragsbemessungsgrenze vorsieht.“ Es ist auch einfacher als fixe Beiträge in Abhängigkeit von den einzelnen Management-Groups bereitzustellen.

Die Executives können die Verteilung des 10-prozentigen Budgets auf die einzelnen Benefits selbst vornehmen. So verwendet mancher einen Anteil für den Dienstwagen, einen weiteren Anteil für die bAV und einen dritten Anteil für das Lebensarbeitszeitkonto. Die Zeitwertguthaben bauen sich über eine reine Entgeltumwandlung auf, wobei die Führungskräfte hierbei von der steuerlichen und sozialversicherungstechnischen Förderung profitieren.



Es existiert sogar eine vierte Option, nämlich die reine Cashauszahlung. „Gerade internationale Mitarbeiter aus Tochtergesellschaften, die für einige Jahre zur Muttergesellschaft wechseln, bevorzugen zumeist die Cashoption, weil es sich für sie nicht rentiert, Anwartschaften in Deutschland aufzubauen“, verdeutlicht Carsten Velten. Ihnen kommt die Flexibilität des neuen Systems entgegen, denn die Führungskräfte können ihr Budget nicht nur selbst zusammenstellen, sondern die Zusammenstellung unter Berücksichtigung bestimmter Fristen wieder verändern. ➤

### Positives Feedback aus der Zielgruppe

Eineinhalb Jahre haben Velten und seine HR-Kollegen benötigt, um das neue Benefitsbudget zu entwickeln und im Oktober 2014 zu implementieren. Was sich sehr groß anhört, soll genau das Gegenteil sein, nämlich einfach und flexibel. „Wir haben unseren Kollegen das neue Benefitsmodell und seine elektronische Portalösung vorgestellt“, erinnert sich der HR-Experte. „Die Zustimmung der Executives war von Anfang an vorhanden. Bis jetzt hat sich rund ein Drittel der Kollegen, die grundsätzlich zur Kernzielgruppe des neuen Programms gehören, dazu angemeldet.“ Doch mit genaueren Erkenntnissen darüber, für welche Benefits sich die Führungskräfte entscheiden, rechnet Velten frühestens in einem Jahr. Derzeit ist das neue System obligatorisch für Neueintritte in den Konzern, während bestehende Führungskräfte freiwillig dem System beitreten können.

Das bisherige bAV-Modell, eine Direktzusage, begleitet von einem Pensionsfonds, bleibt ebenso wie das budgetorientierte Geschäftsfahrzeugmodell im Grundsatz bestehen. Insbesondere geltende Leasingverträge müssen erst auslaufen, bevor zum Beispiel eine deutliche Auf- oder Abwahl von Geschäftsfahrzeugen möglich wird. Deshalb erwartet Carsten Velten, dass sich unter den Executives in Maßen und erst sukzessive Wechselstimmung breitmachen wird. Doch die Deutsche Telekom will möglichst viele Berechtigte an das Modell und das Onlineportal heranführen. „Wir werden das alte System nach und nach einstellen.“

„Bei der bAV sind bei den bestehenden Executives die einzelnen Beiträge immer individuell unterschied-

lich hoch“, erklärt Carsten Velten. „Die errechnen sich unterschiedlich und summieren sich selten auf genau 10 Prozent des Gehalts.“ Entsprechend lässt die HR-Abteilung sie so wie bisher weiterlaufen. Lediglich bei Neuverträgen wird auf die 10 Prozent umgestellt. Am bAV-Modell selbst nahm die Deutsche Telekom nur kleinere Veränderungen und Anpassungen vor. Beispielsweise hob sie die Unverfallbarkeitsgrenze von fünf Jahren für neue Mitarbeiter auf. Auch unterscheidet das neue System nicht mehr zwischen arbeitgeberfinanzierten und arbeitnehmerfinanzierten Beiträgen, so dass einige Modelle der Deferred Compensation anzupassen waren.

### Eigenverantwortung und unternehmerisches Denken steigern

Das Feedback der Teilnehmer auf das neue Benefitsbudget ist durchweg positiv. „Wir beobachten, dass sich die Executives vielleicht erstmals ernsthaft mit dem Thema Benefits beschäftigen“, freut sich Carsten Velten. „Damit haben wir von HR sicher bereits zwei Ziele erreicht, nämlich den eigenverantwortlichen Umgang unserer Führungskräfte mit arbeitgeberfinanzierten Benefits und ihr unternehmerisches Denken zu forcieren.“ Zugleich muss diese HR-Initiative zur Gesamtstrategie des Konzerns passen. „Die neue Budgetlösung ist einfach konzipiert, das entspricht der konzernweit ausgeschriebenen Simplicity.“

Welche Konsequenzen die neuen Freiheiten bei der Wahl und Kombination der Benefits haben werden, wird sich in den kommenden Monaten zeigen. „Vielleicht entscheidet sich der eine oder andere, auf manche Son-

derausstattung des Dienstwagens zu verzichten und stattdessen in die eigene Altersvorsorge zu investieren oder schneller sein Eigenheim abzuzahlen.“ ◀

---

**Dr. Guido Birkner,**  
verantwortlicher Redakteur Human Resources  
FRANKFURT BUSINESS MEDIA – Der F.A.Z.-Fachverlag

[guido.birkner@frankfurt-bm.com](mailto:guido.birkner@frankfurt-bm.com)  
[www.compbenmagazin.de](http://www.compbenmagazin.de)

---