

# **Digitales Brandenburg**

hosted by **Universitätsbibliothek Potsdam**

## **Cafeteria-Modelle**

**Wagner, Dieter  
Grawert, Achim  
Langemeyer, Heiner  
Wagner-Grawert-Langemeyer, ...  
Stuttgart, 1993**

V. Entwicklungstendenzen

**urn:nbn:de:kobv:517-vlib-4706**

## Entwicklungstendenzen V.

Es ist zu erwarten, daß Cafeteria-Systeme weiter an Bedeutung zunehmen werden, auch wenn von einer stürmischen Expansion keine Rede sein kann. Hierzu bestehen zu viele Restriktionen. Deshalb sollte mit der Einführung von Cafeteria-Systemen in der Gruppe der oberen Führungskräfte begonnen werden, da hier die Gestaltungsspielräume am größten sind. Bei einer überschaubaren Personenzahl ist darüber hinaus ein erstes Testen dieses Instruments sinnvoller als bei großen Teilnehmerkreisen. Entsprechendes gilt für die Bewältigung evtl. auftretender Probleme und Schwierigkeiten.

Die Möglichkeiten der Optionsgestaltung erscheinen keineswegs als ausgeschöpft. Insbesondere bei Führungskräften besteht ein Bedarf nach mehr Beratungs- und Vorsorgeleistungen. Häufig ist z.B. kaum Zeit für eine individuelle Finanz- und Vermögensplanung vorhanden. Darüber hinaus ist bei einer weitergehenden Arbeitszeitverkürzung zu erwarten, daß bestimmte Manager einen entsprechenden Ausgleich in Form einer zeitlich längeren Abwesenheit (Sabbatical) etwa für Fitness- oder exklusive Weiterbildungsmöglichkeiten einfordern könnten.

Allerdings empfiehlt es sich, zunächst nicht zu viele Cafeteria-Optionen zugleich anzubieten. Übersichtlichkeit des Angebots und die Begrenzung des Verwaltungsaufwandes sprechen hierfür.

Ein heikler Punkt scheint die Mitwirkung der betroffenen Mitarbeiter (bzw. Sprecherausschüsse / Betriebsrat) an der Konzeption des Benefitsystems zu sein. Statt dessen geht die Initiative zur Konzeption eines Cafeteria-Systems überwiegend, d.h. in ca. 80 % der befragten Unternehmen von der Unternehmens- bzw. der Personalabteilung aus. Auch die Konzeptionierung selbst war fast ausschließlich Aufgabe der beteiligten Fachabteilungen.

Bei unserer Untersuchung des Jahres 1990 gewannen wir den Eindruck, daß die befragten Personalleiter subjektiv recht sicher sind, den Bedarf ihrer Mitarbeiter selbst zu kennen. Dies entspricht sicherlich nicht immer den objektiven Tatsachen. Dabei gibt es mehrere Instrumente sowohl zur individuellen Einkommens- und Vermögensanalyse als auch zur Erhebung der individuellen Präferenzen und Bedürfnisse, die von einschlägig ausgewiesenen Beratungsunternehmen und Hochschulinstituten angeboten werden. Dabei scheinen sowohl die entstehenden Kosten als auch die Furcht, »schlafende Hunde« zu wecken, ein beliebtes Argument zu sein, derartige Analysen abzulehnen.

Auf jeden Fall sollten die unternehmensrelevanten Cafeteria-Optionen und -prinzipien auf firmeninternen Workshops unter Einbeziehung von internen und externen Experten sowie auch von Vertretern der evtl. betroffenen Mitarbeitergruppen entwickelt werden, um eine möglichst große Übereinstimmung von Cafeteria-Angeboten und Cafeteria-Wünschen zu erzielen. Dies wäre immerhin ein Kompromiß auf dem Weg zu einer partizipativen Systementwicklung.