



Scottis Praxistipp

Mehr als nur Obstkorb – Wie moderne Mitarbeiterbenefits Zahnarztpraxen verändern

In Zeiten des Fachkräftemangels reicht ein attraktives Gehalt allein nicht mehr aus, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu halten. Immer wichtiger werden durchdachte Benefit-Programme, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter zugeschnitten sind – von flexiblen Arbeitszeiten über Gesundheits- und Mobilitätsangebote bis hin zu sinnstiftendem Engagement. Wer hier strategisch vorgeht, stärkt nicht nur die eigene Arbeitgebermarke, sondern verschafft sich auch einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Steuerberater Dr. Ralf Erich Schauer erläutert, was Sie im Blick haben sollten.

Mit freundlichen kollegialen Grüßen

Dr. Rüdiger Schott, Vorsitzender des Vorstands der KZVB

Was früher als nette Dreingabe galt – etwa ein Obstkorb oder das Feierabendbier – ist heute Teil einer strategischen Personalpolitik geworden. Laut einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erwarten rund 75 Prozent der Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber zusätzliche Leistungen – über das gesetzlich Vorgeschriebene hinaus. Besonders gefragt sind flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsangebote, Gesundheitsförderung und betriebliche Altersvorsorge.

Attraktive Benefits als Wettbewerbsvorteil

„Die Arbeitswelt hat sich grundlegend verändert“, sagt Andreas Lindebner, HR-Manager bei der Kanzlei Dr. Schauer. „Gerade jüngere Generationen achten nicht mehr nur auf das Gehalt. Sie wollen wissen: Wie geht das Unternehmen mit Work-Life-Balance um? Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es? Wie flexibel ist die Arbeitszeitgestaltung?“

Laut einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erwarten rund 75 Prozent der Beschäftigten von ihrem Arbeitgeber zusätzliche Leistungen über das gesetzlich Vorgeschriebene

hinaus. Besonders gefragt sind flexible Arbeitszeiten, Weiterbildungsangebote, Gesundheitsförderung und betriebliche Altersvorsorge.

Gesundheit, Mobilität und Sinnstiftung

Ein wachsender Trend sind Gesundheitsbenefits: Zuschüsse zum Fitnessstudio oder zur betrieblichen privaten Krankenversicherung, mentale Gesundheitsangebote oder regelmäßige Gesundheitstage im Betrieb. Auch Mobilitätsangebote wie das Dienstfahrrad oder das 58-Euro-Ticket als Jobticket werden gern angenommen.

Doch nicht nur materielle Vorteile zählen. Viele Mitarbeitende suchen Sinn in ihrer Arbeit und erwarten, dass sich ihr Arbeitgeber gesellschaftlich engagiert. Freistellungen für ehrenamtliches Engagement oder Nachhaltigkeitsinitiativen in der Praxis können hier echte Pluspunkte bringen.

Gefahr der „Benefit-Inflation“?

Experten warnen jedoch vor einer sogenannten „Benefit-Inflation“. Wenn

Praxen zu viele Benefits bieten, ohne dabei authentisch zu bleiben oder die Unternehmenskultur entsprechend anzupassen, verpufft der Effekt. Es komme nicht auf die Menge an, sondern darauf, dass sie zu den Bedürfnissen der Mitarbeitenden passen.

Ein Blick in die Zukunft

Die Zukunft der Mitarbeiterbenefits wird digitaler, individueller und sinnorientierter. Plattformen, über die Mitarbeitende sich aus einem Pool an Angeboten ihre Favoriten selbst zusammenstellen können, gewinnen an Bedeutung. Gleichzeitig werden Benefits mehr und mehr als strategisches Instrument der Praxiskultur verstanden – nicht nur als kurzfristige Belohnung, sondern als Teil einer langfristigen Bindung.

Eines steht fest: Wer heute gute Fachkräfte halten will, muss mehr bieten als ein gutes Gehalt. Praxen, die ihre Benefits durchdacht einsetzen und glaubwürdig kommunizieren, verschaffen sich einen echten Wettbewerbsvorteil – auf einem Arbeitsmarkt, der sich stärker denn je zugunsten der Beschäftigten dreht.