



universität  
wien

# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Welchen Einfluss haben freiwillige betriebliche  
Zusatzleistungen (Fringe Benefits) auf das Work  
Engagement von Mitarbeitenden?“

verfasst von / submitted by

Sabine Mayer, BSc (WU)

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien, 2023 / Vienna, 2023

Studienkennzahl lt. Studienblatt /  
degree programme code as it appears on  
the student record sheet:

UA 066 915

Studienrichtung lt. Studienblatt /  
degree programme as it appears on  
the student record sheet:

Masterstudium Betriebswirtschaft

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Oliver Fabel, MA



# Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis.....	5
Abbildungsverzeichnis.....	6
Abkürzungsverzeichnis.....	6
1 Einleitung.....	7
2 Theoretische Grundlagen.....	9
2.1 Fringe Benefits Angebot.....	9
2.2 Formen von Fringe Benefits und von der Vergütung.....	13
2.3 Theoretische Erklärungsansätze von Fringe Benefits.....	13
2.3.1 Nicht-ökonomische Theorie.....	14
2.3.2 Ökonomische Theorien.....	14
2.4 Fringe Benefits Angebot im österreichischen Arbeitsmarkt.....	15
2.5 Work Engagement.....	16
3 Methodik.....	20
3.1 Beschreibung und Einführung.....	20
3.2 Limitationen.....	21
3.3 Ergebnisse.....	22
3.3.1 Demografische Daten der Stichprobe.....	22
3.3.2 Deskriptive Ergebnisse.....	23
3.3.3 Ergebnisse einzelne Fringe Benefits.....	25
3.3.4 Ergebnisse Aussagen zu Work Engagement.....	39
3.3.5 Ergebnisse Fringe Benefits und deren Einfluss auf das Work Engagement.....	41
3.4 Auswertung der offenen Textfelder.....	42
3.5 Ergebnisse aus Korrelationen.....	44
3.5.1 Kommunikation der Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden.....	44
3.5.2 Schlussfolgerungen: offene Kommunikation der Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden.....	45
3.5.3 Fringe Benefits.....	45
3.5.4 Schlussfolgerungen: Fringe Benefits.....	46

3.5.5	Work Engagement (individuelles und kollektives) .....	47
3.5.6	Schlussfolgerungen: Individuelles und kollektives Work Engagement .....	48
3.5.7	Fringe Benefits und Work Engagement .....	49
3.5.8	Schlussfolgerungen: Fringe Benefits und Work Engagement .....	50
3.6	Ergebnisse in Bezug auf die Forschungsfrage .....	50
3.7	Hypothesen .....	52
4	Diskussion.....	53
4.1	Kommunikation Fringe Benefits .....	53
4.2	Gesundheitsbezogene Fringe Benefits .....	53
4.3	Fringe Benefit betriebliche Altersvorsorge.....	53
4.4	Fringe Benefit Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen .....	54
4.5	Fringe Benefit Vier-Tage-Woche.....	54
4.6	Vergütung, Work Engagement und Fringe Benefits .....	54
4.7	Fringe Benefits und deren Einfluss auf die Mitarbeiterbindung.....	54
4.8	Fringe Benefits und deren Einfluss auf das Work Engagement.....	55
5	Fazit .....	57
6	Ausblick.....	59
7	Literaturverzeichnis .....	60
8	Anhang.....	65
8.1	Online-Umfrage .....	65
8.2	Variablen der Online-Umfrage .....	73
8.3	Kategorisierung der ATX-Unternehmen nach Branchen .....	75
8.4	Ergebnisse der freien Textfeld Antworten der Umfrage .....	76
9	Abstract.....	77

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Häufigkeit Geschlecht .....	23
Tabelle 2: Häufigkeit Position .....	23
Tabelle 3: Häufigkeit ATX-Unternehmen nach Branche.....	24
Tabelle 4: Häufigkeit Aussagen zu Fringe Benefits.....	24
Tabelle 5: Häufigkeit Fringe Benefit Aktienoptionen für Mitarbeitende .....	25
Tabelle 6: Häufigkeit Fringe Benefit Aufwandsersatz für Homeoffice .....	25
Tabelle 7: Häufigkeit Fringe Benefit Betriebliche Altersvorsorge .....	26
Tabelle 8: Häufigkeit Fringe Benefit Betriebsausflüge.....	26
Tabelle 9: Häufigkeit Fringe Benefit Betriebskindergarten .....	26
Tabelle 10: Häufigkeit Fringe Benefit Betriebswohnung.....	27
Tabelle 11: Häufigkeit Fringe Benefit Bildungskarenz.....	27
Tabelle 12: Häufigkeit Fringe Benefit Eltern- und Altersteilzeit.....	27
Tabelle 13: Häufigkeit Fringe Benefit Elternzeit / Väterkarenz .....	28
Tabelle 14: Häufigkeit Fringe Benefit Essenszuschuss / -gutscheine .....	28
Tabelle 15: Häufigkeit Fringe Benefit Firmenfahräder.....	28
Tabelle 16: Häufigkeit Fringe Benefit Firmenwagen.....	29
Tabelle 17: Häufigkeit Fringe Benefit flexible Arbeitszeitmodelle .....	29
Tabelle 18: Häufigkeit Fringe Benefit finanzielle Unterstützung zur Absolvierung von (dualen) Studiengängen .....	29
Tabelle 19: Häufigkeit Fringe Benefit gemeinschaftliche Firmenwagen .....	30
Tabelle 20: Häufigkeit Fringe Benefit Gesundheitsförderung im Unternehmen .....	30
Tabelle 21: Häufigkeit Fringe Benefit inkludierte Mittagspause .....	30
Tabelle 22: Häufigkeit Fringe Benefit Jobticket (Zuschuss für öffentliche Verkehrsmittel) .....	31
Tabelle 23: Häufigkeit Fringe Benefit Kantine .....	31
Tabelle 24: Häufigkeit Fringe Benefit Kinder-Ferienbetreuung.....	31
Tabelle 25: Häufigkeit Fringe Benefit kostenloser Kaffee / Tee.....	32
Tabelle 26: Häufigkeit Fringe Benefit kostenloses Obst.....	32
Tabelle 27: Häufigkeit Fringe Benefit Kulturangebot.....	32
Tabelle 28: Häufigkeit Fringe Benefit Mentoring und Coaching Angebot .....	33
Tabelle 29: Häufigkeit Fringe Benefit Mitarbeiter-Events .....	33
Tabelle 30: Häufigkeit Fringe Benefit Mitarbeiterrabatte .....	33
Tabelle 31: Häufigkeit Fringe Benefit Mobile Arbeitswelt (Laptop, Handy) privat nutzbar .....	34
Tabelle 32: Häufigkeit Fringe Benefit Möglichkeit von Homeoffice .....	34
Tabelle 33: Häufigkeit Fringe Benefit Parkplatz .....	34
Tabelle 34: Häufigkeit Fringe Benefit Sabbatical .....	35
Tabelle 35: Häufigkeit Fringe Benefit Sport- und Fitnessangebot .....	35

Tabelle 36: Häufigkeit Fringe Benefit Textilreinigung .....	35
Tabelle 37: Häufigkeit Fringe Benefit Tierfreundliche Arbeitsstätte .....	36
Tabelle 38: Häufigkeit Fringe Benefit Umzugspauschale .....	36
Tabelle 39: Häufigkeit Fringe Benefit Vertrauensarbeitszeit.....	36
Tabelle 40: Häufigkeit Fringe Benefit Vier-Tage-Woche .....	37
Tabelle 41: Häufigkeit Fringe Benefit Weiterbildungsangebote im Unternehmen .....	37
Tabelle 42: Häufigkeit Fringe Benefit Workation .....	37
Tabelle 43: Häufigkeit Fringe Benefit zusätzliche Urlaubstage .....	38
Tabelle 44: Häufigkeit Fringe Benefit zusätzliche Versicherungen.....	38
Tabelle 45: Häufigkeit Fringe Benefit Zuschüsse Weiterbildungsangebote externer Anbieter .....	38
Tabelle 46: Häufigkeit Aussagen Work Engagement persönlich .....	39
Tabelle 47: Häufigkeit Aussagen Work Engagement Organisation .....	40
Tabelle 48: Häufigkeit Aussagen Fringe Benefits Einfluss auf Work Engagement .....	41
Tabelle 49: Kategorisierung der Unternehmen nach Branche.....	76
Tabelle 50: Antworten Fringe Benefits Angebot.....	76
Tabelle 51: Antwort Ergänzungen.....	76

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Top fünf Fringe Benefits nach Branche (in Anlehnung an Karriere.at (2021).....	16
Abbildung 2: Einfluss durch das Fringe Benefits Angebot.....	51

## Abkürzungsverzeichnis

ATX.....	Austrian Trade Index
HRM.....	Human Ressource Management
JD-R.....	Job Demands-Resources
M.....	Mittelwert
n.....	Personen
SD.....	Standardabweichung

# 1 Einleitung

Freiwillige betriebliche Zusatzleistungen, auch „Fringe Benefits“ genannt, sind aus unserer modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken und haben sich zu einem wichtigen Bestandteil der Entlohnung entwickelt. Oft ist aber den Mitarbeitenden nicht bewusst, welche freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen sie beziehen oder welche umfassenden Angebote vom Unternehmen bereitgestellt werden. Außerdem werden Fringe Benefits teilweise als selbstverständlich angesehen, manche Mitarbeitenden denken sogar, dass sie einen Anspruch darauf haben.

Das Interesse der Arbeitnehmenden und -gebenden an solchen Zusatzleistungen, auch wenn sie oftmals nicht als solche erkannt werden, ist groß. Unternehmen sind aufgrund der großen Konkurrenz am Arbeitsmarkt ständig auf der Suche nach neuartigen und innovativen Ansätzen, wie sie zukünftige Arbeitnehmende ansprechen und bestehende attraktiv entlohnen und an das Unternehmen binden können. Fringe Benefits werden in unterschiedlichsten Formen gewährt, zum Beispiel in Form von der Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, einer Mitgliedschaft im Fitnesscenter bis hin zu Essensgutscheinen oder flexiblen Arbeitszeiten.

Eine einheitliche Definition von "Fringe Benefits" ist in der wissenschaftlichen Literatur nicht auffindbar. Die Definitionen variieren, da einige Autoren unter dem Begriff "Fringe Benefits" alle leistungsbezogenen Vergütungen verstehen, die über das reguläre Gehalt hinausgehen (Leciejewski & Dahlems, 1997). Andere Autoren definieren Fringe Benefits so, dass sie neben den freiwilligen auch gesetzliche Leistungen inkludieren. Weiters ist nicht einheitlich definiert, ob der Begriff nur Geldleistungen oder auch Sach- und Nutzungsleistungen umfasst (Wälchli, 1995). Daher ist eine Begriffsdefinition für diese Masterarbeit notwendig. Der in der Masterarbeit verwendete Begriff „Fringe Benefits“ lehnt sich an die Definition von Kappel und Uschatz (1992) an und wird wie folgt definiert:

Fringe Benefits umfassen vom Unternehmen freiwillig erbrachte Leistungen, welche nicht in Form von Geld ausbezahlt werden. Sie sind unabhängig vom Erfolg des Unternehmens und von individuellen Leistungen (Kappel & Uschatz, 1992).

Unter dem Begriff „Work Engagement“ lassen sich ebenso mehrere Begriffsdefinitionen in der wissenschaftlichen Literatur finden. Die gängigste Definition stammt aus der Arbeit von Schaufeli et al. (2002), die Arbeitsengagement als einen positiven arbeitsbezogenen Geisteszustand definieren, der durch Vitalität, Hingabe und Vertiefung gekennzeichnet ist (Schaufeli et al., 2002). So wird der Begriff Work Engagement auch in dieser Masterarbeit verstanden und verwendet.

Das Ziel dieser Forschung ist es, die Auswirkungen von freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen auf das Arbeitsengagement von Mitarbeitenden in österreichischen

börsennotierten Unternehmen (ATX-Unternehmen) zu ermitteln. Die spezifischen Ziele dieser Masterarbeit sind:

- Feststellung der Bedeutung von freiwilligen Zusatzleistungen für Arbeitnehmende
- Ermittlung der Auswirkungen von freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen auf das Work Engagement der Mitarbeitenden

Dazu soll die Forschungsfrage „Welchen Einfluss haben freiwillige betriebliche Zusatzleistungen (Fringe Benefits) auf das Work Engagement von Mitarbeitenden?“ mithilfe einer Online-Umfrage beantwortet werden.

Die vorliegende Arbeit beginnt mit einem Literaturüberblick über Fringe Benefits und Work Engagement. Anschließend wird die Methodik beschrieben sowie die Limitationen und Ergebnisse aus der Forschung dargestellt. Danach folgt eine Diskussion der Erkenntnisse aus dieser Forschung mit der existierenden Literatur. Diese Arbeit wird mit einem Fazit, sowie einem Ausblick abgeschlossen. Im Anhang befindet sich der verwendete Online-Fragebogen.



## 2 Theoretische Grundlagen

Im folgenden Kapitel werden die theoretischen Grundlagen zu Fringe Benefits und Work Engagement erklärt. Zuerst wird das in der Online-Umfrage abgefragte Fringe Benefits Angebot aufgelistet und definiert. Anschließend wird ein Überblick über die Formen von Fringe Benefits und der Vergütung gegeben. Gefolgt von theoretischen Erklärungsansätzen, weshalb Fringe Benefits existieren. Abschließend wird eine Übersicht über das aktuelle Fringe Benefits Angebot im österreichischen Markt dargelegt. Danach folgt der Abschnitt zu Work Engagement mit einem Literaturüberblick, in welchem auch die Herkunft von Work Engagement beleuchtet wird.

### 2.1 Fringe Benefits Angebot

Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden freiwillige betriebliche Zusatzleistungen an, damit entsteht ein zusätzlicher Aufwand und zudem auch zusätzliche Kosten. Die motivationstheoretischen und ökonomischen Ansätze zu diesen Vergütungsformen werden im Folgenden näher beleuchtet.

Wie bereits erwähnt werden Fringe Benefits in der vorliegenden Arbeit als freiwillige betriebliche Zusatzleistungen definiert, welche nicht in Form von Geld ausbezahlt werden. Sie sind unabhängig vom Erfolg des Unternehmens und von individuellen Leistungen (Kappel & Uschatz, 1992).

Das Angebot an freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen ist in manchen Unternehmen sehr umfassend und reicht von betrieblicher Altersvorsorge, zusätzlicher Urlaubstage, einem Zuschuss zu den öffentlichen Verkehrsmitteln, einem Betriebskindergarten bis hin zu Mitarbeitervergünstigungen und vielem mehr (Schuhmacher & Geschwill, 2009).

Eine umfassende Liste, welche auch im empirischen Teil dieser Arbeit, der Online-Umfrage, verwendet wird, konnte unter anderem durch die Recherche auf den jeweiligen Webseiten von den ATX-Unternehmen erstellt werden:

- **Aktioptionen für Mitarbeitende:** Diese freiwillige betriebliche Zusatzleistung kann beispielsweise abhängig von Dienstjahren sein und bietet Mitarbeitenden eine Beteiligung am Unternehmen des Arbeitgebenden.
- **Aufwandsersatz für Homeoffice:** Einige Unternehmen bieten neben der Möglichkeit von daheim aus zu arbeiten auch eine Aufwandsentschädigung für etwaige anfallende Kosten im Homeoffice an.
- **Betriebliche Altersvorsorge:** Die betriebliche Altersvorsorge soll für eine bessere finanzielle Absicherung in der Pension sorgen.

- **Betriebsausflüge:** Ein Betriebsausflug ist ein vom Arbeitgebenden geförderter und genehmigter Ausflug oder eine gleichartige Reise für die Mitarbeitenden.
- **Betriebskindergarten:** Ein Betriebskindergarten ist eine Betreuungsmöglichkeit für die Kinder der Mitarbeitenden.
- **Betriebswohnung:** Eine Betriebswohnung gehört dem Unternehmen und wird von Arbeitgebenden, in Abhängigkeit des Dienstverhältnisses, Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.
- **Bildungskarenz:** Die Bildungskarenz bietet Arbeitnehmenden eine Freistellung von der Arbeit an, für die Dauer von zwei bis zwölf Monaten, um an (Weiter-) Bildungsmaßnahmen teilzunehmen. Dabei muss das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst werden. Während der Bildungskarenz erhält der Arbeitnehmende kein Gehalt vom Arbeitgebenden, sondern ein Weiterbildungsgeld vom Arbeitsmarktservice.
- **Eltern- und Altersteilzeit:** Mütter und Väter, sowie ältere Mitarbeitende haben die Möglichkeit der Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit.
- **Elternzeit / Väterkarenz:** Dieser Fringe Benefit geht über den sogenannten Papamonat, eine einmonatige Freistellung des Vaters nach der Geburt des Kindes, hinaus. In vielen ATX-Unternehmen wird bereits die Möglichkeit geboten, dass auch der andere Elternteil die Möglichkeit hat, Elternzeit zu beanspruchen.
- **Essenzuschuss / -gutscheine:** Den Essenzuschuss, oftmals auch in Form von Gutscheinen, können Mitarbeitende für ein vergünstigtes Mittagessen oder Lebensmittel einlösen.
- **Firmenfahräder:** Firmenfahräder können an den Unternehmensstandorten ausgeliehen werden und von den Mitarbeitenden für berufliche und/ oder private Wege genutzt werden.
- **Firmenwagen:** Ein Dienstwagen wird vom Unternehmen einer mitarbeitenden Person neben der dienstlichen auch zur privaten Verwendung zur Verfügung gestellt.
- **Flexible Arbeitszeitmodelle:** Es gibt unterschiedliche flexible Arbeitszeitmodelle, grundsätzlich gilt bei solchen Modellen, dass Mitarbeitende sich ihre Arbeitsstunden bis zu einem gewissen Anteil selbst einteilen dürfen.
- **Finanzielle Unterstützung zur Absolvierung von (dualen) Studiengängen:** Mitarbeitende erhalten bei (berufsbegleitender) Ausbildung finanzielle Unterstützung vom Arbeitgebenden.
- **Gemeinschaftliche Firmenwagen:** Ein Dienstwagen kann von mehreren Mitarbeitenden gemeinschaftlich für betriebliche Belange genutzt werden. In manchen Fällen dürfen Mitarbeitende den Firmenwagen auch privat benützen.
- **Gesundheitsförderung im Unternehmen:** Die betriebliche Gesundheitsförderung in Unternehmen zielt darauf ab physische und psychische Krankheiten und Verletzungen

am Arbeitsplatz vorzubeugen. Hierzu zählen auch arbeitsbedingte Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress etc.

- **Inkludierte Mittagspause:** Zahlreiche ATX-Unternehmen bieten ihren Mitarbeitenden eine inkludierte Mittagspause an, das bedeutet, dass die Pause bereits in ihrer Wochenarbeitszeit enthalten ist und diese Zeit nicht zusätzlich geleistet werden muss.
- **Jobticket (Zuschuss für öffentliche Verkehrsmittel):** Das Jobticket wird vom Arbeitgebenden bei beispielsweise den Wiener Linien erworben und anschließend den Mitarbeitenden vergünstigt oder unentgeltlich für deren Fahrten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln weitergegeben.
- **Kantine:** Eine Betriebskantine bietet Mitarbeitenden zu Mittag eine warme Mahlzeit, oftmals auch zu vergünstigten Preisen.
- **Kinder-Ferienbetreuung:** Mitarbeitende mit Kindern können für diese ein Ferienbetreuungsangebot in Anspruch nehmen.
- **Kostenloser Kaffee / Tee:** Ebenso wird kostenloser Kaffee oder Tee in vielen Unternehmen angeboten.
- **Kostenloses Obst:** Ein kostenloses Obstangebot im Büro wird von vielen ATX-Unternehmen gefördert und gehört somit für viele Mitarbeitende bereits zum Arbeitsalltag.
- **Kulturangebot:** Das Kulturangebot umfasst für Mitarbeitende kostenlose oder vergünstigte Karten für Besuche in Museen, Theater und vieles mehr.
- **Mentoring und Coaching Angebot:** Durch Mentoring und Coaching Angebote sollen Mitarbeitende individuell durch das Unternehmen gefördert werden.
- **Mitarbeiter-Events:** Vom Sommerfest bis zur Weihnachtsfeier, Unternehmen veranstalten für ihre Mitarbeitende verschiedenste Veranstaltungen.
- **Mitarbeiterrabatte:** Mitarbeiterrabatte ermöglichen Arbeitnehmenden aufgrund ihres Dienstverhältnisses Rabatte, welche über die handelsüblichen, allen anderen Endverbrauchern zugänglichen Rabatte, hinausgehen.
- **Mobile Arbeitswelt (Laptop, Handy) privat nutzbar:** Viele Unternehmen stellen ihren Mitarbeitenden als Arbeitsgeräte mobile Geräte zur Verfügung. Diese dürfen jedoch nicht immer für den Privatgebrauch verwendet werden. Die Möglichkeit zur privaten Nutzung von solchen Geräten stellt einen Fringe Benefit dar.
- **Möglichkeit von Homeoffice:** Homeoffice hat in den vergangenen Jahren durch die Pandemie in vielen Branchen an Popularität gewonnen, jedoch gibt es nicht in allen Unternehmen gleichermaßen die Möglichkeit, als Mitarbeitende Person von zu Hause aus zu arbeiten.
- **Parkplatz:** Für die Anreise mit dem privaten Kraftfahrzeug zur Arbeit wird vom Unternehmen eine Abstellmöglichkeit vergünstigt oder gratis zur Verfügung gestellt.

- **Sabbatical:** Ein Sabbatical ermöglicht Mitarbeitenden sich eine längere berufliche Auszeit, meistens im Ausmaß von mehreren Monaten, zu nehmen. Bei dieser gewährten Freistellung erhält der Dienstnehmende einige Monate weniger Gehalt, um dann während des Sabbaticals eine Vergütung zu bekommen.
- **Sport- und Fitnessangebot:** Mitarbeitende haben die Möglichkeit vergünstigte Mitgliedschaften bei Fitnessstudios zu erhalten oder sogar in Fitnessräumen direkt am Betriebsstandort Sport zu betreiben.
- **Textilreinigung:** Das Unternehmen bietet am Arbeitsplatz eine vergünstigte Textilreinigung für Mitarbeitende an.
- **Tierfreundliche Arbeitsstätte:** Es dürfen Haustiere wie beispielsweise Hunde von den Mitarbeitenden zur Arbeitsstätte mitgenommen werden.
- **Umzugspauschale:** Diese Pauschale wird vorwiegend mitarbeitenden Personen gewährt, welche aus beruflichen Gründen übersiedeln müssen.
- **Vertrauensarbeitszeit:** Hierbei steht die termingerechte Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund. Arbeitnehmende sind selbst für eine Erfassung der Arbeitszeit verantwortlich.
- **Vier-Tage-Woche:** Auch die Vier-Tage-Woche ist ein noch nicht sehr weit verbreitetes Arbeitszeitmodell, bei welchem die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage aufgeteilt wird.
- **Weiterbildungsangebote im Unternehmen:** Mitarbeitende haben in vielen ATX-Unternehmen die Möglichkeit, sich intern weiterzubilden und neue Fähigkeiten zu erlernen.
- **Workation:** Workation ist ein neuartiges Konzept, bei welchem Mitarbeitende völlig ortsunabhängig arbeiten dürfen. Hierbei können sich Mitarbeitende beispielsweise für mehrere Wochen im Ausland aufhalten, während sie trotzdem tagsüber ihre Arbeit remote aus der Ferne erledigen.
- **Zusätzliche Urlaubstage:** Einige Arbeitgebende gewähren ihren Mitarbeitenden beispielsweise zu Weihnachten und Silvester oder sogar zum Geburtstag zusätzliche freie Tage.
- **Zusätzliche Versicherungen:** Dies beinhaltet zusätzliche Versicherungsleistungen, wie z.B. eine private Krankenversicherung, Lebensversicherung, etc., welche Arbeitnehmenden unter anderem vergünstigt oder zu besseren Konditionen angeboten werden.
- **Zuschüsse für Weiterbildungsangebote externer Anbieter:** Neben internen Weiterbildungsangeboten werden oftmals auch Weiterbildungsangebote von externen Anbietern vom Arbeitgebenden finanziell unterstützt.

## **2.2 Formen von Fringe Benefits und von der Vergütung**

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick der verschiedenen Formen von freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen und der Vergütung.

Die Vergütung von Mitarbeitenden kann dabei in verschiedenen Formen erfolgen. So gibt es eine Unterteilung in finanzielle oder nicht-finanzielle Zusatzleistungen (Michael et al., 2016). Dabei werden die beschäftigten Personen auf zwei unterschiedliche Arten finanziell entschädigt, es gibt die direkte und indirekte Vergütung.

Die indirekte Form der finanziellen Zusatzleistungen wird als Fringe Benefits bezeichnet (Hayes & Ninemeier, 2009). Bei freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen handelt es sich um verschiedene Arten von indirekten Vergütungen, die einer Gruppe von Arbeitnehmenden zusätzlich zu ihrem Lohn gewährt wird (Mathis & Jackson, 2008). Fringe Benefits kommen dabei in unterschiedlichsten Formen wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Mittagsverpflegung und zusätzlicher Urlaub zur Anwendung (Ahmad & Scott, 2015).

Fringe Benefits umfassen sowohl materielle als auch immaterielle Vorteile, welche von Unternehmen geboten werden, um das Engagement von ihren Mitarbeitenden für die Arbeit zu erhöhen (Bradley & Stephens, 2007).

Galanaki (2013) vertritt die Meinung, dass Fringe Benefits dazu dienen, Mitarbeitende und deren Familienangehörige durch das Unternehmen und die Arbeit glücklich zu machen. Freiwillige betriebliche Zusatzleistungen haben in der Beschäftigungspolitik in den letzten Jahren an Popularität gewonnen, da sie dazu beitragen, eine positive Atmosphäre zu schaffen, in welcher Mitarbeitende stressfrei arbeiten können (Galanaki, 2013). Zusätzlich sind Fringe Benefits ein effektives Mittel, um die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden zu erhöhen (Ahmad & Scott, 2015).

Weiters stellten Lincoln und Kalleberg (1992) fest, dass die von einer Organisation angebotenen Entlohnungen die Einstellung der Mitarbeitenden zu ihrer Arbeit und dem Unternehmen, für das sie arbeiten, stark beeinflussen können (Lincoln & Kalleberg, 1992).

Bisher wurden viele Forschungen über die Bedeutung freiwilliger betrieblicher Zusatzleistungen und ihre Auswirkungen auf die Zufriedenheit, Bindung und Produktivität der Mitarbeitenden durchgeführt.

## **2.3 Theoretische Erklärungsansätze von Fringe Benefits**

Die folgenden Unterkapitel befassen sich mit theoretischen Erklärungsansätzen über die Herkunft und dem historischen Kontext von Fringe Benefits, dabei wird auf ökonomische und nicht-ökonomische Theorien eingegangen.

### 2.3.1 Nicht-ökonomische Theorie

Die frühen zentralen Erklärungsansätze für die Gewährung von Fringe Benefits heben religiöse und fürsorgliche Motive hervor. Ausgangspunkte waren einerseits die Sozialethik, andererseits die patriarchalische Haltung vieler Arbeitgebenden in der Frühzeit der Industrialisierung. Viele Unternehmensleitende fühlen sich gegenüber ihren Mitarbeitenden, die in der Anfangszeit der Industrialisierung meist unter katastrophalen Bedingungen arbeiten mussten, in sozialer Verantwortung (Uhle, 1987).

Reichwein (1965) misst auch den Motiven der karitativen Fürsorge große Bedeutung bei. Ein weiteres Motiv für die Gewährung betrieblicher Leistungen, das vor allem in der soziologischen Literatur des 19. Jahrhunderts diskutiert wurde, ist das feudalistische Motiv (Uhle, 1987). Innerhalb dessen wurden Fringe Benefits als Mittel zur Herrschaftsbildung und Herrschaftssicherung eingesetzt (Uhle, 1987; Thalheim, 1929).

Sie wurden verwendet, um die Arbeitnehmenden abhängiger vom Unternehmen zu machen (Grätz & Mennecke, 2013).

Aufgrund der schlechten sozialen Lage der Industriearbeitenden haben sich Ende des 19. Jahrhunderts Gewerkschaften gebildet, um bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Etwa zur gleichen Zeit entstanden Arbeiterparteien, welche versuchten die bestehende Wirtschaftsordnung mit politischen Mitteln zugunsten der Arbeitenden zu reformieren (Schilling, 2013). Damals sahen Unternehmen betriebliche Zusatzleistungen als Mittel an um äußeren Einflüssen, insbesondere gewerkschaftliche, politische sowie außerbetriebliche, entgegenzuwirken (Reichwein, 1965). Die Literatur zeigt einen positiven Zusammenhang zwischen gewerkschaftlicher Stärke und der Bedeutung von Fringe Benefits sowie Programmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Freeman & Medoff, 1984).

Uhle (1987) betont die verstärkte Loyalität der Mitarbeitenden durch betriebliche Zusatzleistungen. Zusätzlich können bestimmte Leistungen sogar eine Identifizierung mit dem Arbeitgebenden bewirken (Uhle, 1987).

### 2.3.2 Ökonomische Theorien

Es existieren nach Lutz (2005) vier ökonomische Erklärungsansätze für die Gewährung von Fringe Benefits durch die Unternehmen (Lutz, 2005):

- **Anreiztheorien (Motivationshypothese):** Die Bereitstellung von betrieblichen Zusatzleistungen soll die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden positiv beeinflussen (Doyé, 2000; Uhle, 1987). Weiters soll die Produktivität gesteigert (Zou, 1997) sowie Fluktuationen und Fehlzeiten reduziert werden (Bellmann & Frick, 1999).

- **Marktansatz (Substitutionshypothese):** Die Gewährung von betrieblichen Zusatzleistungen wird als Verkauf von Gütern und Dienstleistungen an die Belegschaft gesehen (Sadowski, 1984).
- **Verhandlungsansatz (Machthypothese):** Dieser Ansatz sieht angebotene betriebliche Zusatzleistung als Kompromiss zwischen den Verhandlungsparteien der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden (Sadowski & Pull, 1995).
- **Wettbewerbsansatz (Marketinghypothese):** Der Wettbewerbsansatz erklärt die Bereitstellung von betrieblichen Zusatzleistung dadurch, dass Unternehmen ihre Wettbewerbsposition im Arbeits- und Absatzmarkt verbessern möchten (Kruse & Kruse, 2002). Neben der Steigerung der Attraktivität des Unternehmens steht bei diesem Ansatz ebenso die Verbesserung des Öffentlichkeitsimages im Vordergrund (Gaugler, 1987).

Der Studie von Lutz (2005) zufolge haben die anreiz- und verhandlungstheoretischen Ansätze zur Erklärung von der Bereitstellung von betrieblichen Zusatzleistungen beigetragen. Der Autor verweist in seiner Studie auf weitere notwendige Analysen und Untersuchungen, welche sich auf eine ganzheitliche Betrachtung fokussieren sollen und im Kontext mit anderen personalpolitischen Maßnahmen wie z.B. betrieblicher Aus- und Weiterbildung, Arbeitszeit- und Entlohnungsmodellen sowie Mitarbeitermitbestimmung, gesehen werden (Lutz, 2005).

## 2.4 Fringe Benefits Angebot im österreichischen Arbeitsmarkt

Karriere.at (2021), Österreichs Marktführers im Online-Recruiting, hat in einer Studie die meistangebotenen Fringe Benefits von Unternehmen dargestellt. Dazu zählen an den obersten Stellen: flexible Arbeitszeiten, Aus- und Weiterbildung und eine gute Verkehrsanbindung. Im Branchenvergleich wird jedoch deutlich, dass oft unterschiedliche Benefits angeboten werden (Karriere.at, 2021).

Die Prozentzahl in Abbildung 1 zeigt an, wie viele der Unternehmen aus der genannten Branche den jeweiligen Benefit anbieten. Gemeinsamer Nenner sind hier flexible Arbeitszeiten sowie Aus- und Weiterbildung. Des Weiteren finden sich bei vier der fünf Top-Branchen gute Verkehrsanbindung und Mitarbeiter-Events unter den am häufigsten gebotenen Benefits.

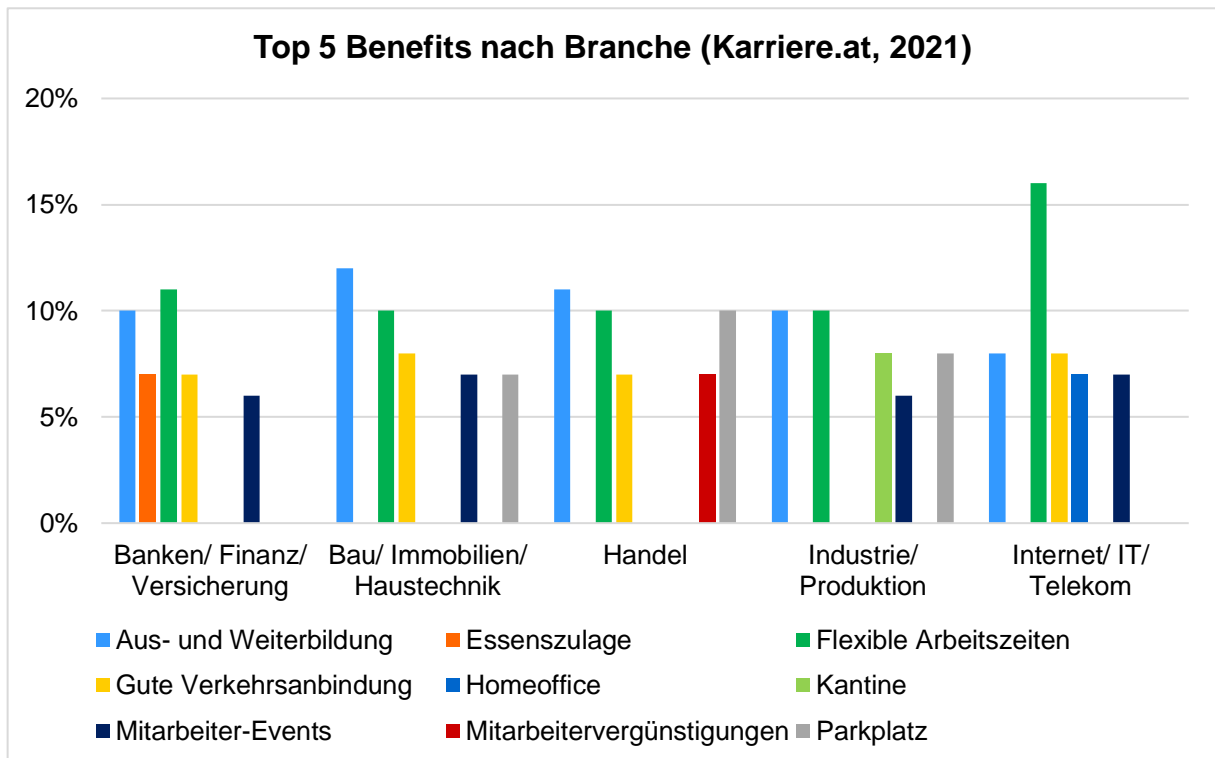


Abbildung 1: Top fünf Fringe Benefits nach Branche (in Anlehnung an Karriere.at (2021))

\*Branchen mit den meisten aktiven Inseraten auf karriere.at von 1.1. bis 30.06.2021

Eine weitere Befragung zur Benefits-Präferenz von österreichischen Mitarbeitenden zeigt, dass Mitarbeitende insbesondere Prämien (88 Prozent), flexible Arbeitszeiten (87 Prozent) und einen Fahrtkostenzuschuss (86 Prozent) zu schätzen wissen. Gefolgt von zusätzlichen Urlaubstagen (82 Prozent), Parkmöglichkeiten im direkten Umfeld des Arbeitsplatzes (80 Prozent), Essensbons bzw. Ermäßigungen beim Essenskauf (80 Prozent) sowie kostenlose Snacks, Obst und Getränke (79 Prozent) (Karriere.at, 2019).

## 2.5 Work Engagement

In folgendem Abschnitt wird ein Literaturüberblick zu Work Engagement gegeben und dessen Herkunft beleuchtet.

So wie Fringe Benefits weist auch der Begriff Work Engagement mehrere Definitionen in der wissenschaftlichen Literatur auf. Wie zu Beginn in der Einleitung erwähnt, wird die Definition von Schaufeli et al. (2002) in dieser Arbeit verwendet.

Das Konzept von Work Engagement wurde erstmals von Kahn (1990) erläutert. Er argumentiert, dass Mitarbeitende engagiert bei ihrer Arbeit sind, weil sie sich damit identifizieren (Kahn, 1990). Seitdem wird Work Engagement als Gegenpol zum Burnout (Bakker et al., 2008; Maslach et al., 2001) sowie als eigenständiger psychologischer Zustand definiert, welcher affektive, kognitive und auch verhaltensbezogene Aspekte beinhaltet (Soane et al., 2012; Schaufeli et al., 2002).



Ein Großteil der aktuellen Forschung über Work Engagement findet ihren Ursprung in der Forschung über Burnout. Engagierte Mitarbeitende fühlen sich energetisch und effektiv mit ihrer Arbeit verbunden, sie betrachten ihre Arbeit als herausfordernd, während für Personen, welche unter Burnout leiden, das Gegenteil gilt. Sie betrachten ihre Arbeit als zu anspruchsvoll und zu stressig (Bakker et al., 2008).

Es folgen unterschiedliche Definitionen zum Begriff Work Engagement. Weiters wird die in der Masterarbeit gewählte Definition näher erklärt.

Bakker und Leiter definieren Work Engagement als einen positiven, erfüllenden Zustand des arbeitsbezogenen Wohlbefindens. Engagierte Mitarbeitende haben ein hohes Maß an Energie und sind mit Begeisterung an ihrer Arbeit beteiligt (Bakker & Leiter, 2010).

Work Engagement ist nach Maslach et al. (1997) durch Energie, Involvement und Leistungsfähigkeit gekennzeichnet, welche die direkten Gegensätze zu den drei Burnout-Dimensionen Erschöpfung, Depersonalisierung (erhöhte mentale Distanz) und verminderte berufliche Effizienz darstellen (Maslach et al., 1997).

Wie bereits erwähnt stammt die gängigste Definition von Work Engagement aus der Arbeit von Schaufeli et al., die Arbeitsengagement als einen positiven, erfüllenden arbeitsbezogenen Gemütszustand definiert, der durch Vitalität, Hingabe und Vertiefung gekennzeichnet ist (Schaufeli et al., 2002). Diese Begriffe werden wie folgt definiert:

- **Vitalität**

Vitalität steht für ein hohes Maß an Energie und geistiger Belastbarkeit bei der Arbeit, sowie für die Bereitschaft sich anzustrengen. Es steht auch für Durchhaltevermögen, selbst wenn es zu Schwierigkeiten kommt. Ein Arbeitnehmender, der bei der Arbeit ein hohes Maß an Vitalität verspürt, ist durch seine Beschäftigung hoch motiviert. Das Konstrukt des Elans wird als Motivationskonzept betrachtet und weist Ähnlichkeit mit der Dimension der intrinsischen Motivation auf (Bakker et al., 2008; Mauno et al., 2007).

- **Hingabe**

Hingabe ist durch ein starkes psychologisches Involvement in die eigene Arbeit und "durch ein Gefühl von Bedeutung, Begeisterung, Inspiration, Stolz und Herausforderung" (Schaufeli et al. 2002, S. 74) gekennzeichnet. Diese Dimension des Work Engagements weist eine konzeptionelle Ähnlichkeit mit dem Konzept des beruflichen Involvements oder Commitments auf (Mauno et al. 2007).

- **Vertiefung**

Die Vertiefung ist durch absolute Konzentration gekennzeichnet. Dieses Konzept hat Ähnlichkeit mit dem des Flows (González-Romá et al., 2006). Sogenannte Flow-Erlebnisse treten in Arbeitssituationen auf, die durch hohe Herausforderungen oder die Nutzung von Fachkenntnissen gekennzeichnet sind (Eisenberger et al., 2005).

In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu erwähnen, dass die Definition von Schaufeli et al. in den theoretischen Rahmen der Job Demands-Resources-Theorie (JD-R) eingeordnet werden kann. Dieses Modell betrachtet das Work Engagement anhand von Arbeitsanforderungen (wie Zeitdruck, Arbeitspensum, emotionaler Druck, etc.) und Arbeitsressourcen (wie soziale Unterstützung, Feedback von Vorgesetzten, Autonomie, etc.) und prognostiziert dieses (Bakker et al., 2014). Innerhalb des Rahmens der JD-R Theorie ist klar, dass nicht-finanzielle Belohnungen, wie beispielsweise die Unterstützung durch den Vorgesetzten oder Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen, eine wichtige Rolle der Steigerung der Arbeitsressourcen spielen. Zusätzlich können nicht-finanzielle Belohnungen das Arbeitsengagement vorhersagen und die anspruchsvollen Arbeitsbedingungen abmildern (Bakker & Demerouti, 2014). Währenddessen ist noch nicht klar, welche Rolle direkte Belohnungen, wie beispielsweise Gehalt oder Bonuszahlungen und indirekte finanzielle Belohnungen, wie freiwillige betriebliche Zusatzleistungen, bei der Bestimmung des Arbeitsengagements einnehmen (Kulikowski & Sedlak, 2020).

Im Vergleich zu anderen Konzepten aus der Literatur unterscheidet sich Work Engagement deutlich. So ist Work Engagement in einer einzigartigen Weise mit Arbeitsanforderungen, Arbeitsressourcen und Leistung verbunden. Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Engagement, der arbeitsbezogenen Einstellung, der Gesundheit und dem Wohlbefinden von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz, dem Verhalten und Absichten sowie deren Persönlichkeitsmerkmale (Christian & Slaughter, 2007).

Engagierte Arbeitnehmende erbringen bessere Leistungen als nicht engagierte Arbeitnehmende. Jedes erfolgreiche Unternehmen weiß wie wichtig Engagement der Mitarbeitenden für das Unternehmen ist, denn engagierte Mitarbeitende können einen tatsächlichen Wettbewerbsvorteil für das Unternehmen darstellen (Bakker et al., 2008; Christian & Slaughter, 2007). Sie können ihr Engagement auf andere Mitarbeitende übertragen und erleben oft positive Emotionen wie Glück, Freude und Enthusiasmus. Außerdem sind engagierte Mitarbeitende produktiver, kreativer und bereit sich mehr anzustrengen (Bakker & Demerouti, 2008). So werden Aufgaben von engagierten Mitarbeitenden wesentlich effektiver und effizienter erledigt. Vorhandenes Engagement der Mitarbeitenden wirkt sich außerdem positiv auf deren Kreativität, das soziale Verhalten und die Kundenzufriedenheit aus (Bakker

& Demerouti, 2014). Zusätzlich fördert das von engagierten Mitarbeitenden erzeugte kooperative Umfeld mit deren Kollegen die Teamarbeit. Dies hilft der Organisation als Ganzes besser zu funktionieren und den Geschäftserfolg zu steigern (Fleig-Palmer & Schoorman, 2011).

Kahn (1990) führte aus, dass eine engagierte Person an eine Arbeitsaufgabe mit einem gewissen Maß an Selbstbeteiligung, Energie und Leidenschaft herangeht (Kahn, 1990). Dies resultiert in Leistung, welche als Erfüllung mit den verbundenen Pflichten einer Aufgabe gesehen wird (Borman & Motowidlo, 1997). Engagierte Mitarbeitende sind sorgfältiger und konzentrieren sich intensiver auf ihre Aufgaben, daher hängt Engagement positiv mit der Aufgabenerfüllung zusammen. Zusätzlich kann Work Engagement die Leistung von Mitarbeitenden prognostizieren (Christian & Slaughter, 2007).

Engagement gilt als Indikator für die Bereitschaft eines Mitarbeitenden, sich nach eigenem Ermessen für den Arbeitgebenden einzusetzen (Erickson, 2005).

Aufgrund der Einflüsse, welche Work Engagement auf Mitarbeitende und folglich deren Unternehmen hat, wird in dieser Arbeit untersucht ob und wie Fringe Benefits das Work Engagement beeinflussen können.

### **3 Methodik**

In folgendem Kapitel wird die Methodik genauer beschrieben, sowie die Limitationen und die Ergebnisse der Online-Umfrage angeführt. Anschließend werden weitere Ergebnisse anhand der Korrelationen beschrieben, sowie daraus Schlussfolgerungen abgeleitet. Danach werden die Schlussfolgerungen in Bezug auf die Forschungsfrage und auf die spezifischen Ziele dieser Masterarbeit gesetzt. Abschließend werden die aufgestellten Hypothesen analysiert.

#### **3.1 Beschreibung und Einführung**

Für die empirische Arbeit wurden die erforderlichen Daten erhoben. Die Datenerhebung erfolgte in Form einer Online-Umfrage, welche in einem Zeitfenster von drei Wochen per Mail an alle ATX-Unternehmen ausgeschickt wurde, dabei wurden die online einsehbaren Büro E-Mailadressen verwendet. Mit dieser Online-Umfrage wurde abgetestet, inwiefern Mitarbeitende die angebotenen Fringe Benefits kennen, diese nutzen oder ob gewisse Fringe Benefits vom Unternehmen nicht angeboten werden bzw. die Mitarbeitenden darüber keine Kenntnis haben. Ein weiteres Ziel ist es, den Einfluss von Fringe Benefits auf das Work Engagement zu untersuchen.

In dieser Arbeit wird ein Bestandteil des standardisierten Selbstbeurteilungsfragebogen „Employee Experience Questionnaire (EXQ): ein Fragebogen zur Messung von Zufriedenheit, Commitment und Engagement“ von Fischer et al. (2021) verwendet. Da dieser Test zuvor an einer größeren Stichprobe getestet wurde, kann eine höhere Reliabilität sichergestellt werden (Fischer et al., 2021).

Im Rahmen dieser Arbeit wurden Personen per Online-Umfrage befragt, welche bereits eine abgeschlossene Ausbildung haben und in einer Fixanstellung (Vollzeit) arbeiten. Zusätzlich arbeiten die befragten Personen aktuell in einem ATX gelisteten Unternehmen. ATX-Unternehmen wurden für diese Umfrage herangezogen, da diese Unternehmen nicht nur Fringe Benefits als Position in ihrem Geschäftsbericht vorzeigen, sondern auch viel mehr davon im Vergleich zu durchschnittlichen Klein- und Mittelunternehmen anbieten (Reichenberger et al., 2021). Daher wurden für die Untersuchung Mitarbeitende von an der Börse gelisteten Unternehmen für diese Stichprobe ausgewählt.

Der gesamte Umfang der Online-Umfrage ist im Anhang zu finden. Der Fragebogen besteht aus mehreren Abschnitten. Zuerst sind Screeningfragen zum Einsatz gekommen, um irrelevante Befragungsteilnehmende ausschließen zu können. Danach wurden die demografischen Informationen der Befragten erhoben. Anschließend folgten Fragen zum Beruf und dem Unternehmen (Position, Branche, ...), gefolgt von Aussagen zu den freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen. Diese Aussagen wurden anhand einer siebenstufigen Likert-Skala mit der Verankerung von 1 = „stimme gar nicht zu“ bis 7 = „stimme voll und ganz zu“ von

den teilnehmenden Personen selbst eingeschätzt. Anschließend folgte eine umfassende Liste von Fringe Benefits, hier wurde jeder aufgelistete Fringe Benefit von den Teilnehmenden in eine der vier folgenden Kategorien eingeteilt:

- 1) Kennen: Sie wissen, dass dieser Fringe Benefit angeboten wird.
- 2) Nutzen: Sie wissen, dass dieser Fringe Benefit angeboten wird und nutzen diesen.
- 3) Nicht angeboten: Der Fringe Benefit wird vom Unternehmen nicht angeboten.
- 4) Weiß nicht: Über das Angebot dieses Fringe Benefits wissen Sie nichts.

Zusätzlich konnten die befragten Personen in einer offenen Frage angeben, welche Fringe Benefits sie im Angebot des Unternehmens vermissen. Im nächsten Abschnitt der Umfrage wurden einschlägige Fragen zum Work Engagement mithilfe des standardisierten Selbstbeurteilungsfragebogens (Fischer et al., 2021) gestellt. Abschließend folgte der Abschnitt, welcher sich mit dem selbsteingeschätzten Einfluss von Fringe Benefits auf das Work Engagement befasst. Die aufgelisteten Aussagen wurden wie zuvor anhand der siebenstufigen Likert-Skala von den Teilnehmenden selbst bewertet.

### **3.2 Limitationen**

Die Limitationen dieser Arbeit umfassen mehrere Punkte. Es existieren verschiedene Theorien und Definitionen in der Literatur zu Work Engagement und Fringe Benefits. In dieser Arbeit wird, wie in der Einleitung beschrieben, die genaue Definition festgelegt und sich ausschließlich auf diese in dieser empirischen Forschung bezogen.

Die empirische Untersuchung in dieser Masterarbeit umfasst nur Daten von Unternehmen, welche im ATX gelistet sind. Die Stichprobe enthält eine geringe Teilnehmeranzahl von 103 Personen, daher sind die Schlussfolgerungen aus dieser Untersuchung begrenzt. Zusätzlich besteht das Sample der durchgeführten Online-Umfrage vorwiegend aus der Branche Technologie und Telekommunikation (81,6%), an zweiter Stelle folgt die Branche Finanzwesen (9,7%). Daher sind die angeführten Ergebnisse nicht für alle Branchen der ATX-Unternehmen repräsentativ. Zukünftige Forschung könnte hier mit einer größeren Auswahl an Unternehmen beziehungsweise auch befragten Personen ansetzen und etwaige Unterschiede zwischen Unternehmensgröße und Branche beleuchten. Weiters wird durch die Befragung die subjektive Wahrnehmung von den Teilnehmenden zu ihrem individuellem Work Engagement und kollektivem Work Engagement wiedergegeben.

Schlussendlich gibt es weitere Faktoren, welche von Fringe Benefits beeinflusst werden könnten, beziehungsweise auch andere Faktoren, welche einen Einfluss auf das Work Engagement haben. Diese Arbeit fokussiert sich jedoch ausschließlich auf den Einfluss von Fringe Benefits auf das Work Engagement.

Eine aktuelle Forschung des Great Place To Work Institute (2023) steht Zusatzleistungen kritisch gegenüber. Die Autoren empfehlen Zusatzleistungen in den Hintergrund zu stellen und sich an die aktuellen Bedürfnisse von Menschen zu richten. So haben sich die Erwartungen an den Arbeitsplatz geändert. Mitarbeitende wollen einen Sinn in ihrer Tätigkeit sehen und wenn sie diesen nicht haben, werden sie das Unternehmen verlassen. Unternehmen sollten daher ihre Zeit nicht damit verschwenden, die Zusatzleistungen ihrer Konkurrenten zu übertreffen, um neue Talente zu gewinnen. Es sollte besser ein Fokus darauf gelegt werden, die Mission des Unternehmens mit der Tätigkeit der Mitarbeitenden zu verbinden, um so eine neue Unternehmenskultur zu schaffen, welche Mitarbeitende nicht mehr freiwillig hergeben wollen (Great Place To Work Institute, 2023).

### **3.3 Ergebnisse**

Im folgenden Unterkapitel werden nach einer Beschreibung der Stichprobe, die deskriptiven Ergebnisse der Online-Umfrage angeführt.

Die Erhebung der Daten fand über das Online-Umfragetool Qualtrics statt. Die Online-Befragung war im Zeitraum vom 21.10.2022 bis einschließlich 11.11.2022 online zugänglich und wurde von den teilnehmenden Personen selbstständig auf mobilen Endgeräten oder dem PC ausgefüllt.

Die statistische Auswertung der mithilfe der Online-Umfrage erhobenen Daten wurde mit dem Programm zur Analyse statistischer Daten IBM SPSS Statistics 28 durchgeführt.

Die Daten wurden vorab bereinigt und anschließend mit dem Programm analysiert. Anschließend wurden zahlreiche deskriptive Analysen durchgeführt, welche im Folgenden erläutert werden.

#### **3.3.1 Demografische Daten der Stichprobe**

Die Umfrage war drei Wochen lang online abrufbar, insgesamt haben 138 Personen an der Umfrage teilgenommen. 35 Personen haben die Online-Umfrage nicht vollständig ausgefüllt, daher wurden diese aus der Auswertung ausgeschlossen. Die finale Stichprobe enthielt 103 Personen (n) (n = 42 weiblich, n = 60 männlich, n = 1 divers). Das Alter der teilnehmenden Personen reichte von 23 bis 60 Jahren (M = 40,27, SD = 10,76). 0% der Teilnehmenden haben angegeben, dass sie in einer Top Management Position arbeiten, 24,3% haben eine Position mit Führungsverantwortung und befinden sich somit in der Managementebene, die restlichen 75,7% haben eine Position in der operativen Ebene. 12 Personen (11,7%) der Befragten arbeiten unter 2 Jahre, 20 Personen (19,4%) arbeiten 2-4 Jahre und 71 Personen (68,9%) arbeiten bereits 5 und mehr Jahre in dem von den Befragten angegebenen ATX-Unternehmen.

Alle befragten Personen haben eine abgeschlossene Ausbildung, 12,6% haben eine Lehre abgeschlossen, 23,3% absolvierten die Matura, 19,4% einen Bachelorabschluss (Universitätsabschluss / Fachhochschule), 42,7% einen Masterabschluss (Universitätsabschluss / Fachhochschule) und 1,9% der befragten Personen haben ein Doktorat / PhD abgeschlossen.

### 3.3.2 Deskriptive Ergebnisse

In folgendem werden die deskriptiven Ergebnisse zu den jeweiligen Fragen der Online-Umfrage aufgezeigt. Die Prozentangaben sind auf eine Kommastelle gerundet, berücksichtigt wurden nur vollständige Fragebögen.

#### Zu welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
weiblich	42	40,8	40,8
männlich	60	58,3	99,0
divers	1	1,0	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 1: Häufigkeit Geschlecht

#### In welcher Position arbeiten Sie in diesem Unternehmen?

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Top Management (Vorstand, Aufsichtsrat, ...)	0	0	0
Managementebene (Position mit Führungsverantwortung)	25	24,3	24,3
Operative Ebene (Position ohne Führungsverantwortung)	78	75,7	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 2: Häufigkeit Position

### In welchem Unternehmen arbeiten Sie?

Branche	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozenze
Finanzwesen	10	9,7	9,7
Versorger	1	1,0	10,7
Industriegüter & Dienstleistungen	2	1,9	12,6
Grundindustrie	4	3,9	16,5
Gesundheitswesen	1	1,0	17,5
Konsumgüter	1	1,0	18,4
Technologie & Telekommunikation	84	81,6	100,0
Gesamt	103	100	

Tabelle 3: Häufigkeit ATX-Unternehmen nach Branche

Die befragten Personen stammen vorwiegend aus der Technologie und Telekommunikation Branche (81,6%), an zweiter Stelle folgt die Finanzwesen Branche (9,7%). Dieser Umstand wurde bereits in den Limitationen aufgegriffen.

### Aussagen zu Fringe Benefits (Likert-Skala)

	Ich bin mit der Vergütung zufrieden.	Ich bin mit den angebotenen Fringe Benefits zufrieden.	Ich bin mit den angebotenen gesundheitsbezogenen Fringe Benefits zufrieden.	Fringe Benefits werden offen kommuniziert.
Mittelwert	4,83	5,04	5,12	5,26
SD	1,504	1,421	1,323	1,455
Stimme gar nicht zu (1)	3	1	1	1
Stimme nicht zu (2)	7	6	2	2
Stimme eher nicht zu (3)	11	7	10	10
Neutral (4)	14	20	18	20
Stimme eher zu (5)	24	23	26	19
Stimme zu (6)	37	32	32	25
Stimme voll und ganz zu (7)	7	14	14	26
Gesamt	103	103	103	103

Tabelle 4: Häufigkeit Aussagen zu Fringe Benefits

Die Mehrheit der befragten Personen (66%) ist mit der Vergütung eher bis voll und ganz zufrieden. 20,4% der Teilnehmenden sind mit der Vergütung eher nicht bis gar nicht zufrieden. 13,6% stehen der Aussage neutral gegenüber.



67% sind mit dem Fringe Benefits Angebot eher bis voll und ganz zufrieden. 13,6% sind eher nicht bis gar nicht zufrieden. 19,4% stehen der Aussage neutral gegenüber.

69,9%, die Mehrheit der Befragten, sind mit den gesundheitsbezogenen Fringe Benefits eher bis voll und ganz zufrieden, während 12,6% damit eher nicht bis gar nicht zufrieden sind. 17,5% stehen der Aussage neutral gegenüber.

67,9% stimmen eher bis voll und ganz zu, dass die angebotenen Fringe Benefits offen kommuniziert werden. 12,6% stimmen eher nicht bis gar nicht zu. 19,5% stehen der Aussage neutral gegenüber.

### 3.3.3 Ergebnisse einzelne Fringe Benefits

Es folgen die deskriptiven Ergebnisse der Fringe Benefits, welche in der Online-Umfrage abgefragt wurden.

<b>Aktienoptionen für Mitarbeitende</b>			
	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	13	12,6	12,6
Nutzen	20	19,4	32,0
Nicht angeboten	29	28,2	60,2
Weiß nicht	41	39,8	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 5: Häufigkeit Fringe Benefit Aktienoptionen für Mitarbeitende

Aktienoptionen für Mitarbeitende werden bei 32% der Befragten angeboten, bei 28,2% existiert dieses Angebot nicht. 39,8% wissen über dieses Angebot nichts.

<b>Aufwandsersatz für Homeoffice</b>			
	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	11	10,7	10,7
Nutzen	30	29,1	39,8
Nicht angeboten	33	32,0	71,8
Weiß nicht	29	28,2	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 6: Häufigkeit Fringe Benefit Aufwandsersatz für Homeoffice

32% erhalten keinen Aufwandsersatz für Homeoffice, während bei 39,8% dieser Fringe Benefit angeboten wird.

### Betriebliche Altersvorsorge

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	30	29,1	29,1
Nutzen	44	42,7	71,8
Nicht angeboten	9	8,7	80,6
Weiß nicht	20	19,4	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 7: Häufigkeit Fringe Benefit Betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge wird bei 71,8% der teilnehmenden Personen angeboten.

### Betriebsausflüge

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	25	24,3	24,3
Nutzen	20	19,4	43,7
Nicht angeboten	31	30,1	73,8
Weiß nicht	27	26,2	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 8: Häufigkeit Fringe Benefit Betriebsausflüge

Betriebsausflüge gibt es bei 43,7% im Fringe Benefits Angebot. Bei 30,1% der Teilnehmenden gibt es dieses Angebot nicht und 26,2% haben darüber keine Kenntnis.

### Betriebskindergarten

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	19	18,4	18,4
Nutzen	1	1,0	19,4
Nicht angeboten	49	47,6	67,0
Weiß nicht	34	33,0	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 9: Häufigkeit Fringe Benefit Betriebskindergarten

Ein Betriebskindergarten wird bei 19,4% der Teilnehmenden zur Verfügung gestellt. Bei 47,6% wird dieser Fringe Benefit vom Unternehmen nicht angeboten.

### Betriebswohnung

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	24	23,3	23,3
Nutzen	3	2,9	26,2
Nicht angeboten	40	38,8	65,0
Weiß nicht	36	35,0	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 10: Häufigkeit Fringe Benefit Betriebswohnung

Bei 38,8% wird der Fringe Benefit Betriebswohnung nicht angeboten, 35% wissen über diesen Fringe Benefit nichts. 2,9% der Stichprobe nutzen dieses Angebot.

### Bildungskarenz

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	87	84,5	84,5
Nutzen	9	8,7	93,2
Nicht angeboten	2	1,9	95,1
Weiß nicht	5	4,9	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 11: Häufigkeit Fringe Benefit Bildungskarenz

Die Bildungskarenz ist bei 93,2% der Teilnehmenden im Fringe Benefits Angebot enthalten. 8,7% der befragten Personen haben dieses Angebot vom Unternehmen bereits genutzt.

### Eltern- und Altersteilzeit

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	78	75,7	75,7
Nutzen	10	9,7	85,4
Nicht angeboten	2	1,9	87,4
Weiß nicht	13	12,6	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 12: Häufigkeit Fringe Benefit Eltern- und Altersteilzeit

Die Eltern- und Altersteilzeit ist bei 85,4% der befragten Personen im Fringe Benefits Angebot enthalten.

### Elternzeit / Väterkarenz

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	78	75,7	75,7
Nutzen	13	12,6	88,3
Nicht angeboten	1	1,0	89,3
Weiß nicht	11	10,7	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 13: Häufigkeit Fringe Benefit Elternzeit / Väterkarenz

Der Fringe Benefit Elternzeit / Väterkarenz wird bei 88,3% der teilnehmenden Personen angeboten.

### Essenszuschuss / -gutscheine

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	22	21,4	21,4
Nutzen	73	70,9	92,2
Nicht angeboten	4	3,9	96,1
Weiß nicht	4	3,9	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 14: Häufigkeit Fringe Benefit Essenszuschuss / -gutscheine

Ein Essenszuschuss beziehungsweise Essensgutscheine werden bei 92,2% der Befragten angeboten.

### Firmenfahräder

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	34	33,0	33,0
Nutzen	4	3,9	36,9
Nicht angeboten	31	30,1	67,0
Weiß nicht	34	33,0	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 15: Häufigkeit Fringe Benefit Firmenfahräder

Firmenfahräder sind im Fringe Benefits Angebot von 36,9% der Befragten enthalten, bei 30,1% existiert dieses Angebot nicht. 33% wissen nichts über diesen Fringe Benefit.

### Firmenwagen

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	51	49,5	49,5
Nutzen	19	18,4	68,0
Nicht angeboten	19	18,4	86,4
Weiß nicht	14	13,6	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 16: Häufigkeit Fringe Benefit Firmenwagen

In der Stichprobe haben 68% angegeben, dass der Fringe Benefit Firmenwagen angeboten wird, 18,4% der befragten Personen nutzen diesen.

### Flexible Arbeitszeitmodelle

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	16	15,5	15,5
Nutzen	80	77,7	93,2
Nicht angeboten	4	3,9	97,1
Weiß nicht	3	2,9	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 17: Häufigkeit Fringe Benefit flexible Arbeitszeitmodelle

Der Fringe Benefit flexible Arbeitszeitmodelle ist bei 93,2% im Angebot enthalten und wird von 77,7% genutzt.

### Finanzielle Unterstützung zur Absolvierung von (dualen) Studiengängen

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	34	33,0	33,0
Nutzen	7	6,8	39,8
Nicht angeboten	11	10,7	50,5
Weiß nicht	51	49,5	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 18: Häufigkeit Fringe Benefit finanzielle Unterstützung zur Absolvierung von (dualen) Studiengängen

Die finanzielle Unterstützung zur Absolvierung von (dualen) Studiengängen wird 39,8% der Befragten angeboten. Dagegen wissen 49,5% nichts über dieses Fringe Benefit Angebot.

### Gemeinschaftliche Firmenwagen

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	35	34,0	34,0
Nutzen	13	12,6	46,6
Nicht angeboten	27	26,2	72,8
Weiß nicht	28	27,2	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 19: Häufigkeit Fringe Benefit gemeinschaftliche Firmenwagen

46,6% der Teilnehmenden wird ein gemeinschaftlicher Firmenwagen vom Unternehmen angeboten. Hingegen existiert bei 26,2% der Befragten dieses Angebot nicht und 27,2% wissen nichts über diesen Fringe Benefit.

### Gesundheitsförderung im Unternehmen

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	41	39,8	39,8
Nutzen	32	31,1	70,9
Nicht angeboten	4	3,9	74,8
Weiß nicht	26	25,2	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 20: Häufigkeit Fringe Benefit Gesundheitsförderung im Unternehmen

Bei 70,9% wird Gesundheitsförderung im Unternehmen als Fringe Benefit angeboten. 31,1% der Befragten nutzen dieses Angebot.

### Inkludierte Mittagspause

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	6	5,8	5,8
Nutzen	80	77,7	83,5
Nicht angeboten	13	12,6	96,1
Weiß nicht	4	3,9	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 21: Häufigkeit Fringe Benefit inkludierte Mittagspause

Die inkludierte Mittagspause ist bei den Teilnehmenden weit verbreitet, 83,5% dürfen diesen Fringe Benefit nutzen.

### Jobticket (Zuschuss für öffentliche Verkehrsmittel)

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	15	14,6	14,6
Nutzen	5	4,9	19,4
Nicht angeboten	57	55,3	74,8
Weiß nicht	26	25,2	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 22: Häufigkeit Fringe Benefit Jobticket (Zuschuss für öffentliche Verkehrsmittel)

Das Jobticket wird bei 19,4% der befragten Personen angeboten, hingegen gibt es bei 55,3% dieses Angebot nicht.

### Kantine

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	19	18,4	18,4
Nutzen	77	74,8	93,2
Nicht angeboten	6	5,8	99,0
Weiß nicht	1	1,0	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 23: Häufigkeit Fringe Benefit Kantine

Eine Kantine wird bei 93,2% der befragten Personen angeboten.

### Kinder-Ferienbetreuung

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	52	50,5	50,5
Nutzen	4	3,9	54,4
Nicht angeboten	20	19,4	73,8
Weiß nicht	27	26,2	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 24: Häufigkeit Fringe Benefit Kinder-Ferienbetreuung

54,4% der Befragten haben angegeben, dass eine Kinder-Ferienbetreuung angeboten wird. Lediglich 3,9% der Stichprobe nutzen diesen Fringe Benefit.

### Kostenloser Kaffee / Tee

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	10	9,7	9,7
Nutzen	18	17,5	27,2
Nicht angeboten	62	60,2	87,4
Weiß nicht	13	12,6	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 25: Häufigkeit Fringe Benefit kostenloser Kaffee / Tee

Bei 27,2% der Teilnehmenden wird der Fringe Benefit kostenloser Kaffee / Tee angeboten, bei 60,2% ist das Gegenteil der Fall.

### Kostenloses Obst

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	25	24,3	24,3
Nutzen	57	55,3	79,6
Nicht angeboten	17	16,5	96,1
Weiß nicht	4	3,9	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 26: Häufigkeit Fringe Benefit kostenloses Obst

79,6% der befragten Personen können kostenloses Obst im Büro erhalten.

### Kulturangebot

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	52	50,5	50,5
Nutzen	19	18,4	68,9
Nicht angeboten	13	12,6	81,6
Weiß nicht	19	18,4	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 27: Häufigkeit Fringe Benefit Kulturangebot

Bei 68,9% der Befragten gibt es ein Kulturangebot vom Unternehmen.



### Mentoring und Coaching Angebot

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	42	40,8	40,8
Nutzen	25	24,3	65,0
Nicht angeboten	7	6,8	71,8
Weiß nicht	29	28,2	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 28: Häufigkeit Fringe Benefit Mentoring und Coaching Angebot

Mentoring und Coaching Angebote existieren bei 65% der Teilnehmenden.

### Mitarbeiter-Events

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	29	28,2	28,2
Nutzen	67	65,0	93,2
Nicht angeboten	1	1,0	94,2
Weiß nicht	6	5,8	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 29: Häufigkeit Fringe Benefit Mitarbeiter-Events

Mitarbeiter-Events werden bei 93,2% der teilnehmenden Personen angeboten, der Großteil (65%) nutzt dieses Angebot auch.

### Mitarbeiterrabatte

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	22	21,4	21,4
Nutzen	76	73,8	95,1
Nicht angeboten	3	2,9	98,1
Weiß nicht	2	1,9	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 30: Häufigkeit Fringe Benefit Mitarbeiterrabatte

95,1% der befragten Mitarbeitenden haben die Möglichkeit Mitarbeiterrabatte von ihrem Unternehmen zu erhalten.

### Mobile Arbeitswelt (Laptop, Handy) privat nutzbar

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	14	13,6	13,6
Nutzen	79	76,7	90,3
Nicht angeboten	5	4,9	95,1
Weiß nicht	5	4,9	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 31: Häufigkeit Fringe Benefit Mobile Arbeitswelt (Laptop, Handy) privat nutzbar

90,3% der befragten Mitarbeitenden dürfen die vom Unternehmen zur Verfügung gestellte mobile Arbeitswelt privat nutzen.

### Möglichkeit von Homeoffice

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	6	5,8	5,8
Nutzen	96	93,2	99,0
Nicht angeboten	1	1,0	99,0
Weiß nicht	0	0	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 32: Häufigkeit Fringe Benefit Möglichkeit von Homeoffice

93,2% der Teilnehmenden nutzen die Möglichkeit vom Homeoffice aus zu arbeiten. Lediglich bei einer befragten Person aus der Stichprobe wird kein Homeoffice angeboten.

### Parkplatz

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	39	37,9	37,9
Nutzen	35	34,0	71,8
Nicht angeboten	14	13,6	85,4
Weiß nicht	15	14,6	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 33: Häufigkeit Fringe Benefit Parkplatz

71,8% der befragten Personen wird ein Parkplatz vom Unternehmen als Fringe Benefit angeboten.

### Sabbatical

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	79	76,7	76,7
Nutzen	11	10,7	87,4
Nicht angeboten	5	4,9	92,2
Weiß nicht	8	7,8	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 34: Häufigkeit Fringe Benefit Sabbatical

Bei 87,4% der befragten Personen gibt es die Möglichkeit ein Sabbatical in Anspruch zu nehmen. Nur 10,7% der befragten haben diesen Fringe Benefit bereits genutzt.

### Sport- und Fitnessangebot

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	44	42,7	42,7
Nutzen	6	5,8	48,5
Nicht angeboten	23	22,3	70,9
Weiß nicht	30	29,1	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 35: Häufigkeit Fringe Benefit Sport- und Fitnessangebot

Der Fringe Benefit Sport- und Fitnessangebot wird bei 48,5% angeboten, während 22,3% angegeben haben, dass solch ein Angebot nicht existiert.

### Textilreinigung

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	44	42,7	42,7
Nutzen	5	4,9	47,6
Nicht angeboten	28	27,2	74,8
Weiß nicht	26	25,2	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 36: Häufigkeit Fringe Benefit Textilreinigung

Den Fringe Benefit Textilreinigung nutzen lediglich 4,9%, er wird bei 47,6% der Teilnehmenden angeboten.

### Tierfreundliche Arbeitsstätte

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	4	3,9	3,9
Nutzen	0	0	3,9
Nicht angeboten	60	58,3	62,1
Weiß nicht	39	37,9	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 37: Häufigkeit Fringe Benefit Tierfreundliche Arbeitsstätte

3,9% der Teilnehmenden arbeiten in Unternehmen, welche eine tierfreundliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellen. Bei 58,3% wird dies nicht angeboten und 37,9% haben keine Kenntnis über diesen Fringe Benefit.

### Umzugspauschale

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	10	9,7	9,7
Nutzen	0	0	9,7
Nicht angeboten	34	33,0	42,7
Weiß nicht	59	57,3	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 38: Häufigkeit Fringe Benefit Umzugspauschale

In der Stichprobe wurde kein einziges Mal angegeben, dass der Fringe Benefit Umzugspauschale genutzt wird. 9,7% kennen diesen Fringe Benefit, daher geben sie an zu wissen, dass er im Fringe Benefits Angebot enthalten ist. 57,3% wissen nichts über dieses Angebot.

### Vertrauensarbeitszeit

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	7	6,8	6,8
Nutzen	46	44,7	51,5
Nicht angeboten	15	14,6	66,0
Weiß nicht	35	34,0	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 39: Häufigkeit Fringe Benefit Vertrauensarbeitszeit

Bei 51,5% der befragten Personen gibt es Vertrauensarbeitszeit im Unternehmen.

### Vier-Tage-Woche

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	28	27,2	27,2
Nutzen	5	4,9	32,0
Nicht angeboten	47	45,6	77,7
Weiß nicht	23	22,3	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 40: Häufigkeit Fringe Benefit Vier-Tage-Woche

Die Vier-Tage-Woche wird bei 32% der Befragten angeboten, nur 4,9% der Stichprobe nutzen diesen Fringe Benefit.

### Weiterbildungsangebote im Unternehmen

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	30	29,1	29,1
Nutzen	66	64,1	93,2
Nicht angeboten	3	2,9	96,1
Weiß nicht	4	3,9	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 41: Häufigkeit Fringe Benefit Weiterbildungsangebote im Unternehmen

93,2% der befragten Personen arbeiten in Unternehmen, in denen Weiterbildungsangebote als Fringe Benefit existieren.

### Workation (Remote Work, arbeiten von wo man möchte)

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	29	28,2	28,2
Nutzen	49	47,6	75,7
Nicht angeboten	13	12,6	88,3
Weiß nicht	12	11,7	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 42: Häufigkeit Fringe Benefit Workation

47,6% der befragten Personen nutzen diesen Fringe Benefits und arbeiten bereits völlig ortsunabhängig.

### Zusätzliche Urlaubstage

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	33	32,0	32,0
Nutzen	24	23,3	55,3
Nicht angeboten	22	21,4	76,7
Weiß nicht	24	23,3	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 43: Häufigkeit Fringe Benefit zusätzliche Urlaubstage

55,3% der befragten Arbeitnehmenden erhalten zusätzliche Urlaubstage von ihrem Unternehmen, 23,3% nutzen diesen Fringe Benefit.

### Zusätzliche Versicherungen

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	35	34,0	34,0
Nutzen	19	18,4	52,4
Nicht angeboten	18	17,5	69,9
Weiß nicht	31	30,1	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 44: Häufigkeit Fringe Benefit zusätzliche Versicherungen

Bei insgesamt 52,4% der Teilnehmenden existiert der Fringe Benefit zusätzliche Versicherungen. 30,1% wissen über dieses Fringe Benefit Angebot nichts.

### Zuschüsse Weiterbildungsangebote externer Anbieter

	Häufigkeit	Prozent	Kumulierte Prozente
Kennen	35	34,0	34,0
Nutzen	16	15,5	49,5
Nicht angeboten	11	10,7	60,2
Weiß nicht	41	39,8	100,0
Gesamt	103	100,0	

Tabelle 45: Häufigkeit Fringe Benefit Zuschüsse Weiterbildungsangebote externer Anbieter

49,5% der befragten Personen haben die Möglichkeit, dass die Weiterbildungsangebote von externen Anbietern finanziell unterstützt werden.

### 3.3.4 Ergebnisse Aussagen zu Work Engagement

Es folgen die deskriptiven Ergebnisse der Aussagen über das Work Engagement.

#### Aussagen Work Engagement - Person

	Ich investiere sehr viel Kraft in meine Arbeit.	Ich gebe mein Bestes, um gute Leistungen zu erbringen.	Ich arbeite mit voller Begeisterung.	Ich erledige meine Arbeit mit großer Freude.	Ich konzentriere mich sehr auf meine Arbeit.	Ich bin von meiner Arbeit gefesselt.
Mittelwert	5,75	6,44	5,38	5,21	5,79	4,43
SD	1,161	0,763	1,147	1,202	1,099	1,446
Stimme gar nicht zu (1)	1	0	1	1	1	3
Stimme nicht zu (2)	1	0	0	1	0	6
Stimme eher nicht zu (3)	2	0	5	3	1	14
Neutral (4)	7	2	14	22	11	35
Stimme eher zu (5)	27	11	32	37	21	21
Stimme zu (6)	35	30	35	21	40	14
Stimme voll und ganz zu (7)	30	60	16	18	29	10
Gesamt	103	103	103	103	103	103

Tabelle 46: Häufigkeit Aussagen Work Engagement persönlich

89,3%, die deutliche Mehrheit der befragten Personen stimmt der Aussage, dass sie sehr viel Kraft in die Arbeit investieren, eher bis voll und ganz zu. 3,9% der Teilnehmenden stimmen dieser Aussage eher nicht bis gar nicht zu. 6,8% stehen der Aussage neutral gegenüber.

98,1% der befragten Personen in der Stichprobe geben ihr Bestes, um gute Leistungen zu erbringen. Keine Person hat dieser Aussage nicht zugestimmt. 1,9% stehen der Aussage neutral gegenüber.

Der Aussage „Ich arbeite mit voller Begeisterung“ haben 80,6% der Befragten eher bis voll und ganz zugestimmt. 5,8% stimmen dieser Aussage eher nicht bis gar nicht zu und 13,6% stehen der Aussage neutral gegenüber.

Die Arbeit wird von 73,8% der Teilnehmenden mit großer Freude erledigt. 4,9% stimmen dieser Aussage eher nicht bis gar nicht zu. 21,3% stehen der Aussage neutral gegenüber.

Eine sehr hohe Konzentration auf die eigene Arbeit ist bei 87,4% der Teilnehmenden nach eigener Einschätzung vorhanden. Nur 1,9% stimmen eher nicht bis gar nicht zu. 10,7% stehen der Aussage neutral gegenüber.

Der Aussage von der Arbeit gefesselt zu sein stimmen 43,7% der Stichprobe eher bis voll und ganz zu, während 22,3% dieser Aussage eher nicht bis gar nicht zustimmen. 34% stehen dieser Aussage neutral gegenüber.

### Aussagen Work Engagement – Organisation

Die Mitglieder in meiner Organisation...

	...stürzen sich voller Tatendrang in ihre Arbeit.	...investieren sehr viel Kraft und Anstrengung in ihre Arbeit.	...ziehen viel Stolz aus ihren Erfolgserlebnissen.	...arbeiten voller Leidenschaft und Begeisterung.	...sind so sehr von ihrer Arbeit gefesselt, dass sie oftmals die Zeit vergessen.	...sind sehr fokussiert bei der Erledigung ihrer Arbeit.
Mittelwert	4,86	5,22	5,09	4,92	4,25	5,26
SD	1,147	1,163	1,351	1,218	1,334	1,154
Stimme gar nicht zu (1)	0	0	0	0	0	0
Stimme nicht zu (2)	1	1	3	2	8	1
Stimme eher nicht zu (3)	12	7	9	11	25	5
Neutral (4)	26	20	25	25	29	20
Stimme eher zu (5)	32	28	24	30	21	34
Stimme zu (6)	25	34	23	25	14	26
Stimme voll und ganz zu (7)	7	13	19	10	6	17
Gesamt	103	103	103	103	103	103

Tabelle 47: Häufigkeit Aussagen Work Engagement Organisation

62,2% der Stichprobe geben an, dass sie eher bis voll und ganz der Aussage zustimmen, dass sich die Mitglieder in ihrer Organisation voller Tatendrang in die Arbeit stürzen. 12,6% stimmen dieser Aussage eher nicht bis nicht zu und 25,2% stehen der Aussage neutral gegenüber.

Der Aussage, dass die Mitglieder in ihrer Organisation sehr viel Kraft und Anstrengung in die Arbeit investieren, stimmen 72,8% der Befragten eher bis voll und ganz zu, während 7,8% dies eher nicht bis nicht tun. 19,4% stehen dieser Aussage neutral gegenüber.

64% der Befragten stimmen eher bis voll und ganz zu, dass die Mitglieder in ihrer Organisation viel Stolz aus ihren Erfolgserlebnissen ziehen. 11,7% stimmen eher nicht bis nicht zu und 24,3% stehen dieser Aussage neutral gegenüber.

63,1% der Teilnehmenden stimmen eher bis voll und ganz der Aussage zu, dass die Mitglieder in ihrer Organisation mit voller Leidenschaft und Begeisterung arbeiten. 12,6% stimmen eher nicht bis nicht zu und 24,3% stehen der Aussage neutral gegenüber.



Der Aussage, dass die Mitglieder in ihrer Organisation so sehr von ihrer Arbeit gefesselt sind, dass sie oftmals die Zeit vergessen, stimmen 39,8% der Teilnehmenden eher bis voll und ganz zu, 32% stimmen eher nicht bis nicht zu. 28,2% stehen der Aussage neutral gegenüber.

74,7% der Teilnehmenden haben angegeben, dass sie der Aussage, dass die Mitglieder in ihrer Organisation sehr fokussiert bei der Erledigung ihrer Arbeit sind, eher bis voll und ganz zustimmen. Lediglich 5,9% haben angegeben, dass sie dieser Aussage eher nicht bis nicht zustimmen und 19,4% stehen der Aussage neutral gegenüber.

Keine einzige Person hat bei den Aussagen über das Work Engagement der Mitglieder in der Organisation die Option „Stimme gar nicht zu“ ausgewählt.

### 3.3.5 Ergebnisse Fringe Benefits und deren Einfluss auf das Work Engagement

Es folgen die deskriptiven Ergebnisse der Aussagen über Fringe Benefits und deren Einfluss auf das Work Engagement.

#### Aussagen Fringe Benefits Einfluss auf Work Engagement

	Fringe Benefits bieten mir einen Anreiz in der Arbeit Engagement zu zeigen.	Durch die angebotenen Fringe Benefits identifiziere ich mich mit meinem Job.	Ich fühle mich durch die angebotenen Fringe Benefits dazu verpflichtet meine Arbeit gut zu machen.	Durch die angebotenen Fringe Benefits fühle ich mich meinem Arbeitgebenden zugehörig.	Meine Leistung und mein Engagement in der Arbeit hängen mit den angebotenen Fringe Benefits zusammen.
Mittelwert	4,90	4,15	3,69	4,36	3,54
SD	1,452	1,677	1,681	1,679	1,830
Stimme gar nicht zu (1)	3	9	13	8	19
Stimme nicht zu (2)	3	8	11	7	14
Stimme eher nicht zu (3)	8	18	24	14	16
Neutral (4)	26	24	25	23	26
Stimme eher zu (5)	25	21	14	24	9
Stimme zu (6)	23	14	9	16	12
Stimme voll und ganz zu (7)	15	9	7	11	7
Gesamt	103	103	103	103	103

Tabelle 48: Häufigkeit Aussagen Fringe Benefits Einfluss auf Work Engagement

61,2% der Befragten stimmen eher bis voll und ganz zu, dass Fringe Benefits ihnen einen Anreiz geben in der Arbeit Engagement zu zeigen. 13,6% stimmen der Aussage nicht bis gar nicht zu und 25,2% stehen der Aussage neutral gegenüber.

42,7% der Stichprobe haben der Aussage, dass sie sich durch die angebotenen Fringe Benefits mit dem Job identifizieren, eher bis voll und ganz zugestimmt. 34% stimmen der Aussage eher nicht bis gar nicht zu. 23,3% stehen der Aussage neutral gegenüber.

29,1% der Teilnehmenden haben angegeben, dass sie eher bis voll und ganz der Aussage zustimmen, dass sie sich durch die angebotenen Fringe Benefits dazu verpflichtet fühlen, die Arbeit gut zu machen. 46,6% stimmen dieser Aussage eher nicht bis gar nicht zu und 24,3% stehen der Aussage neutral gegenüber.

Der Aussage, dass sich die befragten Personen durch die angebotenen Fringe Benefits dem Arbeitgebenden zugehörig fühlen, stimmen 49,5% eher bis voll und ganz zu. 28,2% stimmen eher nicht bis gar nicht zu und 22,3% stehen der Aussage neutral gegenüber.

Der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, dass ihre Leistung und ihr Engagement in der Arbeit mit den angebotenen Fringe Benefits zusammenhängt, stimmen 27,2% eher bis voll und ganz zu. 47,5% stimmen eher bis gar nicht zu und 25,3% stehen der Selbsteinschätzung neutral gegenüber.

### **3.4 Auswertung der offenen Textfelder**

In folgendem Abschnitt wird auf die Antworten der zwei Fragen eingegangen, welche ein freies Textfeld beinhaltet haben (siehe Tabelle 50 und Tabelle 51).

Auf die Frage was die Personen bei den angebotenen Fringe Benefits vermissen beinhalten sieben Antworten, dass für sie ein Jobticket, ein Zuschuss für öffentliche Verkehrsmittel, fehlt. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass bei 55,3% der befragten Personen kein Jobticket angeboten wird, 19,5% der Befragten kennen und nutzen dieses Angebot, der Rest der Personen (25,2%) weiß nichts über dieses Angebot.

Die Antwort „ich glaub es gibt eh alles, aber teilweise schwer zu finden“ deutet auf eine fehlende Kommunikation der Fringe Benefits von den Arbeitgebenden hin. Die Ergebnisse der Umfrage widersprechen dieser Antwort jedoch, 12,6% der befragten Personen beantworteten die Frage ob Fringe Benefits offen kommuniziert werden mit „stimme gar nicht zu“ bis „stimme eher nicht zu“, 19,4% stehen dieser Frage neutral gegenüber und 67,9% stimmen eher bis voll und ganz zu. Bei dieser Antwort handelt es sich somit nicht um die Meinung der Mehrheit der befragten Personen, da über 2/3 der Befragten finden, dass Fringe Benefits offen vom Arbeitgebenden kommuniziert werden.

Zwei Personen haben betont, dass sie „aktive Gesundheitsvorsorge / Programme im Büro“ bzw. „Angebote für z.B. Physiotherapie oder Massage“ vermissen. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass bei der Mehrheit der befragten Personen (70,9%) Gesundheitsförderung im Unternehmen angeboten wird bzw. sie das Angebot auch nutzen. Es lässt sich schwer sagen wie die gesundheitsfördernden Maßnahmen in den jeweiligen Unternehmen konkret aussehen.

Ein weiterer Punkt betrifft die Aufwandsentschädigung fürs Homeoffice, so wurde in den Antworten der Wunsch nach einer höheren Aufwandsentschädigung geäußert. Bei 99% der befragten Personen wird Homeoffice angeboten und die große Mehrheit (93,2%) nutzt dieses Angebot auch. 39,8% der befragten Personen, haben beim Fringe Benefit Aufwandsersatz für Homeoffice angegeben, dass sie diesen kennen oder nutzen. 32% der befragten Personen haben angegeben, dass es keinen Aufwandsersatz gibt. 28,2% wissen über dieses Fringe Benefit Angebot nichts. Daraus lässt sich keine allgemeingültige Aussage ableiten, da der Fringe Benefit vermehrt angeboten wird, jedoch unklar ist in welcher Höhe die jeweiligen Unternehmen ihre Mitarbeitenden für den Aufwand durchs Homeoffice entschädigen.

Ein besonders kritischer Kommentar „So ziemlich alles! Mein Arbeitgeber ist hier extrem „zurückhaltend“ (nennen wir es mal so)! Nicht mal Kaffee für Mitarbeiter wird angeboten!“ widerspricht den Umfrageergebnissen und stellt somit nur eine Einzelmeinung in der Stichprobe dar. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass vergleichsweise 67% der befragten Personen mit den angebotenen Fringe Benefits eher bis voll und ganz zufrieden sind. Lediglich 13,6% der Teilnehmenden sind eher nicht bis gar nicht mit dem Angebot zufrieden. Das Ergebnis des angebotenen Fringe Benefits kostenloser Kaffee bzw. Tee spiegelt sich in dieser Antwort wider, so geben 60,2% der befragten an, dass dieser Fringe Benefit nicht angeboten wird.

Auf Frage 10 „Möchten Sie etwas ergänzen?“ hat lediglich eine Person geantwortet „Beim Ankreuzen ist mir erst bewusst geworden, wie viel unser Unternehmen schon anbietet.“. Diese Antwort spiegelt den in der Einleitung aufgestellten Sachverhalt wider, dass Mitarbeitenden oftmals nicht bekannt ist, welche Fringe Benefits alle angeboten werden und welche sie beziehen bzw. welches umfassende Angebot seitens der Unternehmen existieren. Weiters stützt diese Aussage auch die Schlussfolgerung zur offenen Kommunikation der Fringe Benefits: Mitarbeitende wissen oft nicht welche Fringe Benefits angeboten werden und eine offene Kommunikation seitens des Arbeitgebenden kann dazu beitragen, dass Mitarbeitenden bewusst wird welche Angebote es gibt.

Die Antworten stellen die Meinung einiger weniger Einzelpersonen dar und sind daher nicht repräsentativ für Schlussfolgerungen über die ganze Stichprobe.

### **3.5 Ergebnisse aus Korrelationen**

Um weitere Ergebnisse aufzuzeigen, werden in der Masterarbeit nur ausschließlich statistisch signifikante Ergebnisse auf dem 0,01 und 0,05 Niveau (zweiseitig) verwendet. Daher liegt die festgelegte Fehlertoleranz bei maximal 5%.

Korrelationswerte unter  $< 0,25$  stellen keine Beziehung dar. Werte zwischen 0,25 und 0,5 werden als schwache Beziehung gewertet. Werte zwischen 0,5 und 0,75 zählen zu der Kategorie moderate Beziehung und Werte über 0,75 werden als starke Beziehung gezählt.

Der folgende Abschnitt ist in verschiedene Abschnitte unterteilt, so werden anfangs die statistisch signifikanten Ergebnisse aus den jeweiligen Themenblöcken aus dem Online-Fragebogen angeführt. Anschließend wurden die Ergebnisse auf ihre Plausibilität geprüft und daher auch nur plausible Ergebnisse in den anschließenden Schlussfolgerungen nach jedem Themenblock verwendet.

#### **3.5.1 Kommunikation der Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden**

Das folgende Unterkapitel beschreibt die statistisch signifikanten Ergebnisse aus dem Themenbereich Fringe Benefits und deren offene Kommunikation durch den Arbeitgebenden.

- Schwache statistisch signifikante negative Beziehung zwischen der offenen Kommunikation der Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden und dem Fringe Benefit Zuschüsse Weiterbildungsangebote externer Anbieter. (0,01 Niveau)
- Schwache statistisch signifikante negative Beziehung zwischen der offenen Kommunikation der Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden und dem Fringe Benefit Sport- und Fitnessangebot. (0,01 Niveau)
- Schwache statistisch signifikante negative Beziehung zwischen der offenen Kommunikation der Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden und dem Fringe Benefit finanzieller Unterstützung zur Absolvierung von (dualen) Studiengängen. (0,01 Niveau)
- Schwache statistisch signifikante negative Beziehung zwischen der offenen Kommunikation der Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden und dem Fringe Benefit kostenloser Kaffee / Tee. (0,01 Niveau)
- Keine statistisch signifikante Beziehung zwischen der offenen Kommunikation der Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden und dem Fringe Benefit Betriebskindergarten. (0,05 Niveau)
- Keine statistisch signifikante Beziehung zwischen der offenen Kommunikation der Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden und dem Fringe Benefit Mentoring und Coaching Angebot. (0,05 Niveau)

- Keine statistisch signifikante Beziehung zwischen der offenen Kommunikation der Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden und dem Fringe Benefit Homeoffice. (0,05 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen der Zufriedenheit mit den angebotenen gesundheitsbezogenen Fringe Benefits und der offenen Kommunikation der Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden. (0,01 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen der offenen Kommunikation der Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden und der wahrgenommenen Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit den angebotenen Fringe Benefits. (0,01 Niveau)

### **3.5.2 Schlussfolgerungen: offene Kommunikation der Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden**

Aus den angeführten Ergebnissen zu dem Themenblock offene Kommunikation von Fringe Benefits können nach einer Plausibilitätsüberprüfung somit folgende Schlüsse gezogen werden:

Es zeigt sich, dass die Zufriedenheit mit den gesundheitsbezogenen Fringe Benefits positiv mit der offenen Kommunikation von Fringe Benefits zusammenhängt. Das könnte darauf hindeuten, dass gesundheitsbezogene Fringe Benefits häufiger offen durch den Arbeitgebenden kommuniziert werden und hier der Fokus von einigen Arbeitgebenden liegt.

Weiters gibt es auch einen Zusammenhang zwischen der offenen Kommunikation des Arbeitgebenden und der Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem Fringe Benefits Angebot. Daraus lässt sich schließen, dass Mitarbeitende oft nicht wissen, welche Fringe Benefits insgesamt angeboten werden. Eine offene Kommunikation von Seiten der Arbeitgebenden kann dazu beitragen, dass Mitarbeitenden bewusst wird wie viele und welche Fringe Benefits eigentlich angeboten werden.

### **3.5.3 Fringe Benefits**

Das Unterkapitel Fringe Benefits beschreibt die statistisch signifikanten Ergebnisse zu den Aussagen zu Fringe Benefits aus der Online-Umfrage.

- Schwache statistisch signifikante negative Beziehung zwischen den angebotenen gesundheitsbezogenen Fringe Benefits und dem Fringe Benefit Gesundheitsförderung im Unternehmen. (0,01 Niveau)
- Keine statistisch signifikante Beziehung zwischen der wahrgenommenen Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit den angebotenen Fringe Benefits und dem Fringe Benefit betriebliche Altersvorsorge. (0,05 Niveau)

- Keine statistisch signifikante Beziehung zwischen der Aussage, dass Teilnehmende sich durch die angebotenen Fringe Benefits dem Arbeitgebenden zugehörig fühlen und den Dienstjahren. (0,05 Niveau)
- Schwache statistisch signifikante Beziehung zwischen der wahrgenommenen Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit der Vergütung und den angebotenen gesundheitsbezogenen Fringe Benefits durch den Arbeitgebenden. (0,01 Niveau)
- Schwache statistisch signifikante Beziehung zwischen der wahrgenommenen Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit den angebotenen Fringe Benefits und der Zufriedenheit mit der Vergütung. (0,01 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen der wahrgenommenen Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit den angebotenen Fringe Benefits und den angebotenen gesundheitsbezogenen Fringe Benefits. (0,01 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen der Aussage, dass Fringe Benefits die Teilnehmenden dazu verpflichtet die Arbeit gut zu machen und der Aussage, dass Teilnehmende sich durch die angebotenen Fringe Benefits dem Arbeitgebenden zugehörig fühlen. (0,01 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen der Aussage, dass Teilnehmende sich durch die angebotenen Fringe Benefits mit dem Job identifizieren und der Aussage, dass Teilnehmende sich durch die angebotenen Fringe Benefits dem Arbeitgebenden zugehörig fühlen. (0,01 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen der Aussage, dass Teilnehmende sich durch die angebotenen Fringe Benefits mit dem Job identifizieren und der Aussage, dass Teilnehmende sich durch die angebotenen Fringe Benefits dazu verpflichtet fühlen ihre Arbeit gut zu machen. (0,01 Niveau)

#### **3.5.4 Schlussfolgerungen: Fringe Benefits**

Nach einer erfolgten Plausibilitätskontrolle können aus den angeführten Ergebnissen nachfolgende Schlussfolgerungen abgeleitet werden.

Die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden aus der Stichprobe mit den angebotenen Fringe Benefits wird nicht vom Fringe Benefit betriebliche Altersvorsorge beeinflusst.

Die Zufriedenheit mit dem Fringe Benefits Angebot kann dazu beitragen, dass Mitarbeitende mit ihrer Vergütung zufriedener sind. Insbesondere gesundheitsbezogene Fringe Benefits steigern die Zufriedenheit mit dem Fringe Benefits Angebot. Daraus lässt sich schließen, dass gesundheitsbezogene Fringe Benefits für Mitarbeitende wichtig sind und Unternehmen darauf ihren Fokus legen sollten.

Unabhängig von den Dienstjahren steigert das Fringe Benefits Angebot das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden zum Unternehmen.

Es gibt einen Zusammenhang zwischen dem Fringe Benefits Angebot und dem Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen, der Verpflichtung die Arbeit gut zu machen und der Identifikation mit dem Job. Daraus lässt sich schließen, dass das Fringe Angebot eines Unternehmens die genannten Faktoren moderat beeinflussen und steigern kann.

### **3.5.5 Work Engagement (individuelles und kollektives)**

In diesem Unterkapitel folgen die statistisch signifikanten Ergebnisse zu den Aussagen zum Work Engagement aus der Online-Umfrage. Die zwei angeführten Rubriken individuelles Work Engagement und kollektives Work Engagement beziehen sich auf die jeweiligen Aussagen aus Frage 11 zu individuellem Work Engagement und Frage 12 zu kollektivem Work Engagement aus der Online-Umfrage. Die Online-Umfrage befindet sich im Anhang.

#### **Individuelles Work Engagement**

- Schwache statistisch signifikante negative Beziehung zwischen Aussagen aus der Rubrik individuellem Work Engagement und dem Fringe Benefit Sport- und Fitnessangebot. (0,01 Niveau)
- Schwache statistisch signifikante negative Beziehung zwischen Aussagen aus der Rubrik individuellem Work Engagement und dem Fringe Benefit zusätzliche Urlaubstage. (0,01 Niveau)
- Keine statistisch signifikante Beziehung zwischen Aussagen aus der Rubrik individuellem Work Engagement und dem Geschlecht. (0,05 Niveau)
- Keine statistisch signifikante Beziehung zwischen Aussagen aus der Rubrik individuellem Work Engagement und dem Fringe Benefit Vier-Tage-Woche. (0,05 Niveau)
- Keine statistisch signifikante Beziehung zwischen Aussagen aus der Rubrik individuellem Work Engagement und dem Fringe Benefit Textilreinigung. (0,05 Niveau)
- Schwache statistisch signifikante Beziehung zwischen Aussagen aus der Rubrik individuellem Work Engagement und dem Fringe Benefit Weiterbildung im Unternehmen. (0,01 Niveau)
- Starke statistisch signifikante Beziehung zwischen der Aussage, dass Teilnehmende mit voller Begeisterung arbeiten und der Aussage, dass Teilnehmende ihre Arbeit mit großer Freude erledigen. (0,01 Niveau)

## **Kollektives Work Engagement**

- Keine statistisch signifikante bis schwache Beziehung zwischen Aussagen aus der Rubrik kollektivem Work Engagement und dem Geschlecht. (0,05 Niveau)
- Keine statistisch signifikante Beziehung zwischen Aussagen aus der Rubrik kollektivem Work Engagement und einzelnen Fringe Benefits. (0,05 Niveau)

## **Individuelles und kollektives Work Engagement**

- Schwache signifikante Beziehung zwischen den Aussagen, dass die Person mit voller Begeisterung arbeitet und die Mitglieder in der Organisation viel Stolz aus ihren Erfolgserlebnissen ziehen. (0,01 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen den Aussagen, dass die Mitglieder in der Organisation voller Leidenschaft und Begeisterung arbeiten und die einzelne mitarbeitende Person die Arbeit mit großer Freude erledigt. (0,01 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen den Aussagen, dass die Mitglieder in der Organisation sich voller Tatendrang in ihre Arbeit stürzen und die einzelne mitarbeitende Person mit voller Begeisterung arbeitet. (0,01 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen den Aussagen, dass die Mitglieder in der Organisation voller Leidenschaft und Begeisterung arbeiten und die einzelne mitarbeitende Person mit voller Begeisterung arbeitet. (0,01 Niveau)

### **3.5.6 Schlussfolgerungen: Individuelles und kollektives Work Engagement**

Zu den angeführten Ergebnissen zu individuellem und kollektivem Work Engagement lassen sich folgende Schlüsse, nach einer Überprüfung der Plausibilität, ziehen:

Das individuelle und kollektive Work Engagement ist unabhängig vom Geschlecht.

Das neuartige Arbeitsmodell, die Vier-Tage-Woche, hat keinen Einfluss auf das individuelle Work Engagement. Da nur 4,9% der befragten Personen diesen Fringe Benefit nutzen wirkt sich dies auch nicht auf die Ergebnisse aus.

Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen haben einen Einfluss auf das individuelle Work Engagement.

Einzelne Fringe Benefits beeinflussen das kollektive Work Engagement nicht.

Zwischen Aussagen zum individuellen Work Engagement und dem kollektiven Work Engagement konnte ein schwacher bis moderater Zusammenhang festgestellt werden. Daher sollte Unternehmen klar sein, dass das individuelle Work Engagement durch das kollektive Work Engagement beeinflusst wird und vice versa.



### 3.5.7 Fringe Benefits und Work Engagement

In folgendem Unterkapitel befinden sich statistisch signifikante Ergebnisse der Online-Umfrage zu den Aussagen zu Fringe Benefits und ob beziehungsweise, wie sie das Work Engagement beeinflussen.

- Schwache statistisch signifikante negative Beziehung zwischen der Aussage, dass Fringe Benefits einen Anreiz geben Work Engagement zu zeigen und den Dienstjahren sowie dem Alter der Teilnehmenden. (0,01 Niveau)
- Keine statistisch signifikante Beziehung zwischen dem Alter und Dienstjahren und der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, dass ihre Leistung und ihr Engagement in der Arbeit mit den angebotenen Fringe Benefits zusammenhängen. (0,05 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen der Aussage, dass Fringe Benefits einen Anreiz geben Work Engagement zu zeigen und der Aussage, dass Teilnehmende sich durch die angebotenen Fringe Benefits dem Arbeitgebenden zugehörig fühlen. (0,01 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen der Aussage, dass Fringe Benefits die Teilnehmenden dazu verpflichtet die Arbeit gut zu machen und der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, dass ihre Leistung und ihr Engagement in der Arbeit mit den angebotenen Fringe Benefits zusammenhängen. (0,01 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen der Aussage, dass Fringe Benefits einen Anreiz geben Work Engagement zu zeigen und der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, dass ihre Leistung und ihr Engagement in der Arbeit mit den angebotenen Fringe Benefits zusammenhängen. (0,01 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen der Aussage, dass Fringe Benefits einen Anreiz geben Work Engagement zu zeigen und der Aussage, dass Teilnehmende sich durch die angebotenen Fringe Benefits mit dem Job identifizieren. (0,01 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen der Aussage, dass Teilnehmende sich durch die angebotenen Fringe Benefits mit dem Job identifizieren und der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, dass ihre Leistung und ihr Engagement in der Arbeit mit den angebotenen Fringe Benefits zusammenhängen. (0,01 Niveau)
- Moderate statistisch signifikante Beziehung zwischen der Aussage, dass Teilnehmende sich durch die angebotenen Fringe Benefits dem Arbeitgebenden zugehörig fühlen und der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, dass ihre Leistung und ihr Engagement in der Arbeit mit den angebotenen Fringe Benefits zusammenhängen. (0,01 Niveau)

### **3.5.8 Schlussfolgerungen: Fringe Benefits und Work Engagement**

Nach der Plausibilitätsüberprüfung der Aussagen zu den angeführten Ergebnissen können folgende Schlüsse gezogen werden:

Personen, welche sich durch die angebotenen Fringe Benefits mit dem Job identifizieren können, haben einen Anreiz Work Engagement zu zeigen.

Die Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, dass ihre Leistung und ihr Engagement in der Arbeit mit den angebotenen Fringe Benefits zusammenhängen, wird nicht durch das Alter und die Dienstjahre beeinflusst.

Es gibt einen Zusammenhang zwischen Personen, welche sich durch das Fringe Benefits Angebot dazu verpflichtet fühlen ihre Arbeit gut zu machen, sich dadurch mit dem Job identifizieren können und sich dem Arbeitgebenden zugehörig fühlen. Diese werteten die Selbsteinschätzung als positiv und sind der Meinung, dass ihre Leistung und ihr Engagement in der Arbeit mit den angebotenen Fringe Benefits zusammenhängen.

Personen, denen das Fringe Benefits Angebot einen Anreiz gibt, Work Engagement zu zeigen, sind der Meinung, dass ihre Leistung und ihr Engagement in der Arbeit mit den angebotenen Fringe Benefits zusammenhängen.

Eine weitere Erläuterung der Ergebnisse sowie Schlussfolgerungen, was diese für die Beantwortung der Forschungsfrage beitragen folgt im nächsten Kapitel.

## **3.6 Ergebnisse in Bezug auf die Forschungsfrage**

In folgendem Abschnitt der Masterarbeit werden die angeführten Ergebnisse in Bezug auf die Forschungsfrage gesetzt, sowie auf die spezifischen Ziele der Arbeit eingegangen.

Wie in der Einleitung bereits erwähnt verfolgt diese Arbeit zwei spezifische Ziele. Das erste Ziel ist die Bedeutung freiwilliger betrieblicher Zusatzleistungen für Arbeitnehmende festzustellen. Das zweite Ziel ist die Ermittlung der Auswirkungen von freiwilligen betrieblichen Zusatzleistungen auf das Engagement der Mitarbeitenden. Dazu werden die Ergebnisse und die daraus folgenden Schlussfolgerungen herangezogen.

**1. Ziel:** Die Bedeutung von Fringe Benefits für Mitarbeitende sollte nicht unterschätzt werden, da die Zufriedenheit mit dem Angebot an Fringe Benefits dazu beitragen kann, dass Mitarbeitende mit ihrer Vergütung zufriedener sind. Weiters, wie in Abbildung 2 zu erkennen ist, beeinflusst das Fringe Benefits Angebot die von den Teilnehmenden wahrgenommene Identifikation mit dem Job, das Gefühl der Verpflichtung die Arbeit gut zu machen sowie das Zugehörigkeitsgefühl zum Arbeitgebenden moderat. Diese drei Faktoren hängen auch miteinander zusammen beziehungsweise beeinflussen sich gegenseitig.

Daher ist auch die offene Kommunikation durch den Arbeitgebenden von Bedeutung. Diese trägt dazu bei, das Angebot an Fringe Benefits in den Vordergrund zu heben und Mitarbeitenden bewusst zu machen, wie vielfältig das Angebot bereits ist. Zusammenfassend lässt sich schlussfolgern, dass die Fringe Benefits für Arbeitnehmende von Bedeutung sind und diese einen moderaten Einfluss auf für ein Unternehmen wichtige Faktoren hat.

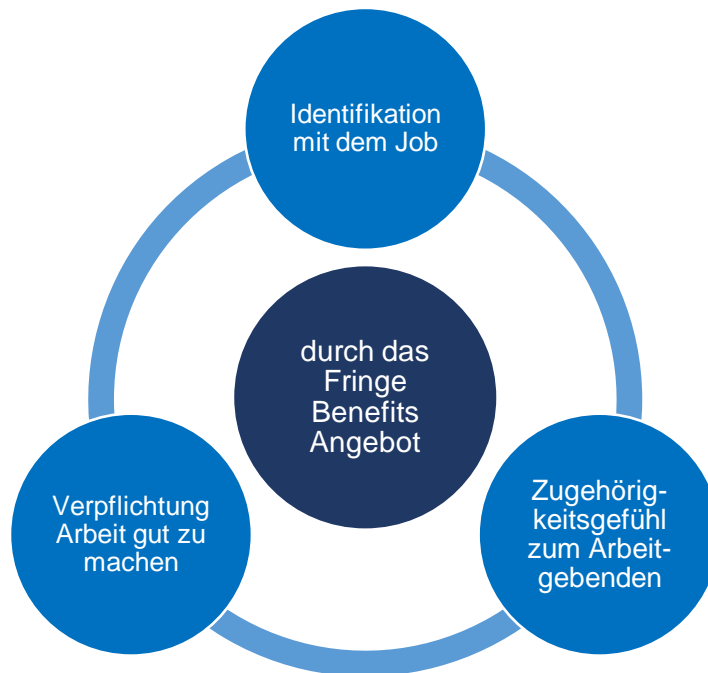


Abbildung 2: Einfluss durch das Fringe Benefits Angebot

**2. Ziel:** Das individuelle und das kollektive Work Engagement beeinflussen sich leicht bis moderat gegenseitig. Das individuelle Work Engagement von Mitarbeitenden kann positiv durch Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen beeinflusst werden. Die Ergebnisse zeigen, dass das kollektive Work Engagement im Gegensatz dazu nicht durch einzelne Fringe Benefits beeinflusst werden kann.

Wie bereits in der Schlussfolgerung zu Fringe Benefits und Work Engagement erwähnt gab es einen interessanten Punkt bei der Auswertung der Selbsteinschätzung der Teilnehmenden, ob ihre Leistung und ihr Engagement in der Arbeit mit den angebotenen Fringe Benefits zusammenhängen. Personen, welche sich durch das Fringe Benefits Angebot dazu verpflichtet fühlen ihre Arbeit gut zu machen, sich dadurch mit dem Job identifizieren können und sich zugehörig fühlen und denen das Fringe Benefits Angebot einen Anreiz gibt Work Engagement zu zeigen, werteten die Selbsteinschätzung als positiv. Diese sind somit der Meinung, dass ihre Leistung und ihr Engagement in der Arbeit mit den angebotenen Fringe Benefits zusammenhängen.

Diese Selbsteinschätzung konnte nicht vollständig mit den Ergebnissen aus der Online-Umfrage gestützt werden. Es konnte lediglich ausgewertet werden, dass Personen, welche sich durch die angebotenen Fringe Benefits mit dem Job identifizieren können, einen Anreiz haben Work Engagement zu zeigen. Die Identifikation mit dem Job durch das Fringe Benefits Angebot hängt wiederum, wie in Abbildung 2 zu erkennen ist, moderat mit dem Gefühl der Verpflichtung die Arbeit gut zu machen sowie mit dem Zugehörigkeitsgefühl zum Arbeitgebenden durch das Fringe Benefits Angebot zusammen.

Zusammenfassend gibt es positive Auswirkungen von Fringe Benefits auf das Engagement der Mitarbeitenden.

### **3.7 Hypothesen**

Auf der Grundlage der theoretischen Basis und der durchgeführten Forschung soll die formulierte Forschungsfrage untersucht und analysiert werden: „Welchen Einfluss haben freiwillige betriebliche Zusatzleistungen (Fringe Benefits) auf das Work Engagement von Mitarbeitenden?“

Die formulierten Hypothesen für diese Masterarbeit lauten:

H0: Fringe Benefits beeinflussen das Work Engagement von Mitarbeitenden in ATX-Unternehmen nicht.

HA: Fringe Benefits beeinflussen das Work Engagement von Mitarbeitenden in ATX-Unternehmen.

Die Nullhypothese kann verworfen werden, da die Ergebnisse zeigen, dass Work Engagement durch das Fringe Benefits Angebot beeinflusst wird.

## **4 Diskussion**

In diesem Abschnitt der Arbeit werden die Schlussfolgerungen und Ergebnisse der Forschung mit bestehender Literatur verglichen und diskutiert.

### **4.1 Kommunikation Fringe Benefits**

Die Forschung dieser Masterarbeit konnte herausfinden, dass die offene Kommunikation der Fringe Benefits des Arbeitgebenden dazu beiträgt, dass Mitarbeitenden bewusst wird, welches Angebot zur Verfügung gestellt wird. Es gibt eine Korrelation zwischen der offenen Kommunikation und der Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit dem Fringe Benefits Angebot. So kann die erfolgreiche Kommunikation der Fringe Benefits als eine echte Chance für Arbeitgebende angesehen werden.

Eine Studie des Chartered Institute for Personnel and Development zeigt: Je besser die Benefits kommuniziert werden, desto mehr schätzen die Mitarbeitenden ihren Arbeitgebenden und die Bindung an das Unternehmen wird gestärkt, auch wenn die Mitarbeitenden die Zusatzleistungen nicht in Anspruch nehmen (Reichenberger et al. 2021; CIPD, 2007).

### **4.2 Gesundheitsbezogene Fringe Benefits**

Es konnte herausgefunden werden, dass die Zufriedenheit mit den gesundheitsbezogenen Fringe Benefits die Zufriedenheit mit dem gesamten Fringe Benefits Angebot im Allgemeinen positiv beeinflusst.

Das Gegenteil von Work Engagement ist, wenn Mitarbeitende ein Burnout erleiden. Das ist die Folge von chronischem Stress im Beruf und betriebliche Gesundheitsförderung kann dieser Problematik präventiv entgegenwirken (Sisolefsky et al., 2017). Burnout-Symptomatiken können sich im reduzierten Engagement von Mitarbeitenden widerspiegeln (Burisch, 2014). Betriebliche Gesundheitsförderung sollte präventiv im Fokus von Arbeitgebenden stehen, um auch das Work Engagement von Mitarbeitenden zu steigern (Torp et al., 2013).

### **4.3 Fringe Benefit betriebliche Altersvorsorge**

Die Ergebnisse der Online-Umfrage zeigen, dass es keinen Zusammenhang zwischen dem Fringe Benefit betriebliche Altersvorsorge und der Zufriedenheit mit dem Fringe Benefits Angebot gibt.

Die Studie von Feit et al. (2021) widerspricht diesen Ergebnissen. So ist die betriebliche Altersvorsorge einer der Top drei meistgewünschten Benefits der Zukunft für Arbeitnehmende (Feit et al., 2021). Aufgrund der angeführten Limitationen in Kapitel 3.2 werden die Ergebnisse aus der durchgeführten Forschung vernachlässigt und die vorherrschende Meinung in der Literatur gestützt.

#### **4.4 Fringe Benefit Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen**

Die Auswertung der Online-Umfrage ergibt, dass durch Weiterbildungsmöglichkeiten das individuelle Work Engagement positiv beeinflusst werden kann.

Feit et al. (2021) unterstützt diese Aussage. Die Weiterbildung als Fringe Benefit wird als sehr wichtig erachtet und steht in der Studie an erster Stelle der gewünschten Benefits in der Zukunft (Feit et al., 2021).

#### **4.5 Fringe Benefit Vier-Tage-Woche**

Die Vier-Tage-Woche ist ein neuartiges Arbeitskonzept. In einer Langzeitstudie der Non-Profit-Organisation „Four Day Week Global“ konnte herausgefunden werden, dass die Vier-Tage-Woche Mitarbeitende dazu bringt, engagierter zu sein und die Ziele des Unternehmens schneller zu erreichen. Weiters berichten Unternehmen von einer stärkeren Mitarbeiterbindung und die schnellere Gewinnung von neuen Mitarbeitenden (Schor et al., 2022). Dies konnte in der Online-Umfrage nicht herausgefunden werden, da nur 4,9% der befragten Personen diesen Fringe Benefit nutzen.

#### **4.6 Vergütung, Work Engagement und Fringe Benefits**

Aus der Forschung dieser Masterarbeit konnte herausgefunden werden, dass die Zufriedenheit mit der Vergütung mit der Zufriedenheit mit dem Fringe Benefits Angebot zusammenhängt. Es konnte jedoch kein Zusammenhang zwischen der Vergütung und dem Work Engagement von Mitarbeitenden aus den Ergebnissen abgeleitet werden.

Die Studie von Victor und Hoole (2017) unterstützt den Zusammenhang zwischen Vergütung und Work Engagement von Mitarbeitenden. Die Studie untersuchte den Einfluss organisatorischer Vergütungen auf das Vertrauen am Arbeitsplatz und das Arbeitsengagement. Die Autoren fanden heraus, dass eine mäßige bis stark positive Beziehung zwischen den drei Konstrukten besteht und Vergütungen in der Lage sind, Vertrauen und Engagement zu prognostizieren (Victor & Hoole, 2017).

Eine Studie von Maslach et al. (2001) kam zum Entschluss, dass eine angemessene Anerkennung, Vergütung und Belohnung wichtig für das Engagement von Mitarbeitenden sind. Fehlende Anerkennung und Vergütung kann sogar zu Burnout führen und die Leistung negativ beeinflussen (Maslach et al., 2001).

#### **4.7 Fringe Benefits und deren Einfluss auf die Mitarbeiterbindung**

Ein weiteres Ergebnis dieser Masterarbeit zeigt, dass das Fringe Benefits Angebot dazu beiträgt, dass Mitarbeitende sich zum Unternehmen zugehörig fühlen und sich mit ihrem Job

identifizieren können. Weiters trägt es dazu bei, dass Mitarbeitende sich verpflichtet fühlen ihre Arbeit gut zu machen.

Die Literatur bestätigt, dass Fringe Benefits als Instrument eingesetzt werden, um die Mitarbeiterbindung zu verbessern, die Identifikation der Belegschaft mit dem Unternehmen zu erhöhen und die Fluktuationsrate zu reduzieren. Mitarbeitende die sich mit dem Unternehmen und dem Job identifizieren weisen ein geringeres Risiko auf zu kündigen (Waldkirch, 2009).

#### **4.8 Fringe Benefits und deren Einfluss auf das Work Engagement**

Die Ergebnisse der Forschung zeigen, dass das Fringe Benefits Angebot einen Anreiz gibt, Work Engagement zu zeigen. Zusätzlich gibt es einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Fringe Benefits Angebot und dem Zugehörigkeitsgefühl von Mitarbeitenden, der Identifikation mit deren Job sowie dem Verpflichtungsgefühl die Arbeit gut zu machen.

Thavakumar & Nawaratne (2015) führten eine Untersuchung der Beziehung von Human Resource Management Praktiken mit dem Arbeitsengagement in der srilankischen Versicherungsbranche durch. Die HRM-Praktiken unterteilten sich in Fringe Benefits und die Beziehung zwischen Vorgesetzten und Untergebenen. Das Ergebnis ihrer Studie zeigt, dass die HRM-Praktiken einen Einfluss auf das Engagement am Arbeitsplatz haben. Jedoch ist nur eine Dimension der HRM-Praktiken positiv und signifikant mit dem Arbeitsengagement korrelierend, nämlich die freiwilligen Zusatzleistungen. Das verdeutlicht, dass Unternehmen daher ihren Mitarbeitenden ein großes Angebot an Fringe Benefits zur Verfügung stellen sollten, um positive Einstellungen und Verhaltensweisen wie Engagement und Bindung der Mitarbeitenden zu fördern (Thavakumar & Nawaratne, 2015).

Diese Ergebnisse stimmen mit denen von Dale-Olsen (2006) überein. Er stellte fest, dass Arbeitnehmende, die mit dem Angebot der freiwilligen Zusatzleistungen ihres Arbeitgebenden unzufrieden sind, sich mit größerer Wahrscheinlichkeit weniger engagieren (Dale-Olsen, 2006).

Die Autoren Hulkko-Nyman et al. (2012) untersuchten, ob die Wahrnehmung der Vergütung durch die Mitarbeitenden, insbesondere die der nicht-monetären Vergütung, positiv mit dem erlebten Arbeitsengagement in Altenpflegeeinrichtungen verbunden ist. Die Autoren schlussfolgerten, dass Organisationen insbesondere ihre nicht-monetären Belohnungen weiterentwickeln sollten, um das Arbeitsengagement ihrer Mitarbeitenden zu steigern (Hulkko-Nyman et al., 2012).

Die Ergebnisse einer Studie aus dem Jahr 2015 zeigten einen signifikant positiven Effekt extrinsischer Belohnungen auf das Mitarbeiterengagement. Darüber hinaus stehen intrinsische Belohnungen in einem positiven und signifikanten Zusammenhang mit dem

Engagement der Mitarbeitenden. Die Studie schloss aus ihren Ergebnissen, dass sowohl intrinsische sowie extrinsische Belohnungen für das Engagement der Mitarbeitenden gleichermaßen wichtig sind (Obicci, 2015).

Weiters kam die Studie von Yahya et al. (2012) zu dem Ergebnis, dass nur freiwillige Zusatzleistungen und nicht-finanzielle Anerkennung das Engagement der Mitarbeitenden wesentlich beeinflussen (Yahya, 2012).

In der Studie von Ofei-Dodoo et al. (2020), welche freiwillige Zusatzleistungen als eine von neun Domänen der Arbeitszufriedenheit sieht, wurde herausgefunden, dass freiwillige Zusatzleistungen das Arbeitsengagement von Managern in der Facharztausbildung für Allgemeinmedizin signifikant vorhersagen konnte (Ofei-Dodoo et al., 2020).

Die Verfasser Burud und Tumolo (2004) untersuchten mehr als 50 Studien. Die meisten dieser Studien handelten von amerikanischen Unternehmen. Sie kamen zu dem Ergebnis, dass Praktiken und Zusatzleistungen im Bereich Humankapital, welche eine positive psychische Gesundheit, eine ausgewogene Work-Life-Balance und unternehmensweites Wohlbefinden in den Vordergrund stellen, tendenziell einen überwältigenden positiven Einfluss auf die Produktivität, Kreativität und das Engagement der Mitarbeitenden haben. Zusätzlich besteht ein Einfluss auf die Gesundheit, die Einstellung und die Bindung der Mitarbeitenden (Burud & Tumolo, 2004).

Eine Untersuchung des Conference Board of Canada (Bachmann, 2002) zeigte ähnliche Erkenntnisse. Kanadische Arbeitgebende, die Gesundheitsförderungsmaßnahmen und andere Initiativen zur Verbesserung des psychosozialen und physischen Arbeitsumfelds ergriffen, konnten eine höhere Arbeitsproduktivität, eine höhere Mitarbeiterbindung und geringere Gesamtkosten für das Gesundheitswesen verzeichnen. Eine dritte Übersichtsstudie, die in Großbritannien durchgeführt wurde, zeigte ebenfalls die gleiche Wirkung bei Maßnahmen des Humankapitalmanagements am Arbeitsplatz (Bond et al., 2006).

Zusammenfassend unterstützt die Literatur die Ergebnisse dieser Forschung und zeigt über mehrere Branchen hinweg, dass freiwillige betriebliche Zusatzleistungen das Work Engagement von Mitarbeitenden beeinflusst. Insbesondere gesundheitsfördernde Maßnahmen bieten einen großen Mehrwert für Mitarbeitende und dadurch auch für Unternehmen.



## 5 Fazit

Das Ziel dieser Arbeit liegt darin festzustellen ob und welchen Einfluss Fringe Benefits auf das Work Engagement von Mitarbeitenden in ATX-Unternehmen haben. Im empirischen Teil dieser Arbeit wurde eine Datenerhebung mittels einer Online-Umfrage durchgeführt, um den Einfluss von Fringe Benefits auf das Work Engagement zu erfassen. Durch die Ergebnisse konnte herausgefunden werden, dass die aufgestellte Hypothese, welche lautet, dass Fringe Benefits das Work Engagement von Mitarbeitenden in ATX-Unternehmen beeinflussen, bestätigt wird.

Die theoretischen Grundlagen in Kapitel 2 der Arbeit zeigen auf, dass Fringe Benefits in verschiedensten Formen existieren und einen wichtigen Bestandteil der Vergütung darstellen. Die Zufriedenheit mit der Vergütung wird als Prädiktor für das Arbeitsengagement betrachtet. Weiters enthalten die theoretischen Grundlagen auch die Definition von Work Engagement. Zusammenfassend ist Work Engagement ein psychologischer Zustand, in dem Mitarbeitende sich energetisch und effektiv mit ihrer Arbeit verbunden fühlen, und ihre Arbeit als herausfordernd betrachten. Work Engagement ist durch Vitalität, Hingabe und Vertiefung gekennzeichnet. Wobei sich Work Engagement in individuelles und kollektives Arbeitsengagement unterteilen lässt, welche sich auch gegenseitig beeinflussen.

Die Ergebnisse der Forschung aus Kapitel 3 zeigen mehrere Erkenntnisse. Die offene Kommunikation von Fringe Benefits hat einen positiven Einfluss auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit dem Fringe Benefits Angebot. Weiters trägt die offene Kommunikation des Arbeitgebenden dazu bei, dass die Mitarbeitenden das Angebot besser wahrnehmen und zufriedener damit sind. Dabei bestätigt die Literatur je besser die Kommunikation von den Fringe Benefits ist, desto mehr werden diese von den Mitarbeitenden geschätzt und die Bindung an das Unternehmen wird dadurch zusätzlich gestärkt.

Die Zufriedenheit mit dem Fringe Benefits Angebot kann die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrer Vergütung insgesamt positiv beeinflussen. Unternehmen sollten daher eine effektive Entlohnungsstrategie unter der Berücksichtigung von Fringe Benefits entwickeln, um das Engagement ihrer Mitarbeitenden zu steigern.

Außerdem steigert das Fringe Benefits Angebot das Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen sowie das Gefühl der Verpflichtung die Arbeit gut zu machen und die Identifikation mit dem eigenen Job. Weiters hat die Identifikation mit dem Job der Mitarbeitenden einen positiven Einfluss auf den Anreiz Work Engagement zu zeigen. Die Literatur bestätigt, dass Fringe Benefits dazu beitragen, Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden und die Fluktuation zu vermindern.

Ein weiterer Punkt sind gesundheitsbezogene Fringe Benefits. Die Zufriedenheit mit diesen wird von der offenen Kommunikation des Fringe Benefits Angebot positiv beeinflusst. Daraus lässt sich ableiten, dass diese häufiger von den Unternehmen kommuniziert werden, dementsprechend scheint hier ein Schwerpunkt zu liegen. Auch ist die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit den gesundheitsbezogenen Fringe Benefits wichtig, da diese die Zufriedenheit mit dem gesamten Fringe Benefits Angebot steigern können. Die Literatur zeigt, dass betriebliche Gesundheitsförderung präventiv im Fokus von Arbeitgebenden stehen sollte, um auch das Work Engagement von Mitarbeitenden zu fördern.

Weiters hat der Fringe Benefit Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen einen leicht positiven Einfluss auf das Work Engagement. Die Literatur zeigt, dass Weiterbildungsmöglichkeiten als Fringe Benefit von Mitarbeitenden sehr stark gewünscht werden.

In der Online-Umfrage wurde eine Selbsteinschätzung zum Einfluss von Fringe Benefits auf das Work Engagement am Ende des Fragebogens erhoben. Die Selbsteinschätzung hängt mit den obigen angeführten Ergebnissen zusammen, so konnte herausgefunden werden, dass Personen, welche sich ihrem Job zugehörig fühlen und sich mit diesem identifizieren können die Ansicht haben, dass Fringe Benefits ihr Engagement in der Arbeit positiv beeinflussen. Weiters fühlen sich diese Personen durch die angebotenen Fringe Benefits dazu verpflichtet ihre Arbeit gut zu machen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Fringe Benefits Angebot für Arbeitnehmende relevant ist. Es beeinflusst ihre Zufriedenheit mit der Gesamtvergütung. Weiters wird die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen verstärkt und ein Anreiz gesetzt damit Mitarbeitende Work Engagement zeigen. Es gibt somit positive Auswirkungen von Fringe Benefits auf das Engagement der Mitarbeitenden. Auch die Literatur bestätigt, dass Fringe Benefits das Work Engagement von Mitarbeitenden positiv beeinflussen, dabei legen Mitarbeitende besonders Wert auf gesundheitsfördernde und weiterbildende Maßnahmen. Durch eine offene Kommunikation des Angebots ist es Unternehmen möglich auf dieses aufmerksam zu machen und das Bewusstsein sowie die Zufriedenheit mit diesem positiv zu beeinflussen.

Schlussendlich müssen die Limitationen dieser Untersuchung berücksichtigt werden, die Ergebnisse sollten durch eine größere Stichprobengröße validiert werden. Schließlich wird diese Forschung hoffentlich als Grundlage für zukünftige Studien im Bereich Fringe Benefits und Work Engagement eingesetzt werden.

## 6 Ausblick

Weitere Forschungen könnten andere Effekte von Fringe Benefits beleuchten und andere Einflüsse auf das Work Engagement herausfinden. Weiters könnte auch geforscht werden, wie die Präferenzen von Mitarbeitenden bezüglich des Fringe Benefits Angebots aussehen und ob diese Interesse daran hätten das Angebot individuell zusammenzustellen.

Eine neuere Studie von Amor und Calvo (2022) zeigt, dass immaterielle Faktoren (z. B. Aufgabenvielfalt, herausfordernde Arbeit und Unterstützung) für das Arbeitsengagement wichtiger sind als extrinsische Motivatoren wie freiwillige Zusatzleistungen und finanzielle Entlohnung (Amor & Calvo, 2022). Die genannten immateriellen Faktoren und deren Einfluss auf das Work Engagement könnten in einer zukünftigen Forschung untersucht werden.

Eine weitere spannende zukünftige Forschung könnte über das Messen des Engagements und das Anpassen von Zusatzleistungen an die konkreten Bedürfnisse der Mitarbeitenden durchgeführt werden. Einige Unternehmen, wie beispielsweise Ford, haben damit begonnen, Aspekte des Engagements ihrer Belegschaft zu messen und diese Informationen dann zur Neugestaltung der Zusatzleistungen für Mitarbeitende zu nutzen (Bates, 2003).

Die Zukunft von Fringe Benefits könnte an der Arbeit von Enthammer (2012) anknüpfen. So wurde eine individualisierte und bedürfnisorientierte Verteilung von betrieblichen Zusatzleistungen für Mitarbeitende entwickelt, die auf den individuellen Nutzen abzielt. Die Studie kam zu dem Entschluss, dass durch die gezielte Ansprache von verschiedenen Mitarbeitergruppen, welche homogene Präferenzen zu bestimmten betrieblichen Zusatzleistungen aufweisen, die Wirkung von Fringe Benefits verstärkt werden könnte. Auf diese Weise könnten Signale am Arbeitsmarkt gesetzt werden, um dringend benötigte leistungsfähige Mitarbeitende zu finden oder bereits im Unternehmen beschäftigte Personen zu einer höheren Leistungsbereitschaft zu motivieren (Enthammer, 2012). Es kann von Vorteil sein, die jeweiligen Leistungen im Rahmen eines sogenannten Cafeteria-Modells anzubieten. Mitarbeitende können im Rahmen eines verfügbaren Budgets ihre betrieblichen Zusatzleistungen selbst zusammenstellen (Schuhmacher & Geschwill, 2009). Die Ergebnisse einer Studie von Vidal-Salazar et al. (2016) zeigen, dass Unternehmen mit flexibleren Vergütungssystemen, eine höhere Attraktivität und Mitarbeiterbindung aufweisen als Unternehmen, welche allen Arbeitnehmenden ein einheitliches Paket an Zusatzleistungen anbieten (Vidal-Salazar et al., 2016).

## 7 Literaturverzeichnis

- Ahmad, R., & Scott, N. (2015). Fringe benefits and organisational commitment: the case of Langkawi hotels. *Tourism review*.
- Amor, A. M., & Calvo, N. (2022). Individual, job, and organizational dimensions of work engagement: evidence from the tourism industry. *Baltic Journal of Management*(ahead-of-print).
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Bachmann, K. (2002). Health Promotion Programs at Work: A Frivolous Cost or a Sound Investment?
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Taylor & Francis.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Bates, S. (2003). The metrics maze: Measuring human capital is a tricky, evolving discipline. *HR Magazine*, 48(12), 51-55.
- Bellmann, L., & Frick, B. (1999). Umfang, Bestimmungsgründe und wirtschaftliche Folgen betrieblicher Zusatz-und Sozialleistungen. *Frick, Bernd/Neubäumer, Renate/Sesselmeier, Werner (Hg.): Die Anreizwirkungen betrieblicher Zusatzleistungen. München und Mering: Hampp*, 95-120.
- Bond, F. W., Flaxman, P. E., & Loivette, S. (2006). A business case for the management standards for stress.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Bradley, D. H., & Stephens, J. D. (2007). Employment performance in OECD countries: a test of neoliberal and institutionalist hypotheses. *Comparative Political Studies*, 40(12), 1486-1510.
- Burisch, M. (2014). Umwege und Auswege. In *Das Burnout-Syndrom* (pp. 199-236). Springer.

- Burud, S., & Tumolo, M. (2004). Leveraging the new human capital: Adaptive strategies, results achieved, and stories of transformation. *People*, 1, 3.
- Christian, M. S., & Slaughter, J. E. (2007). Work engagement: a meta-analytic review and directions for research in an emerging area. *Academy of management proceedings*, CIPD. (2007). Employee benefits: an overview, CIPD Factsheet. In C. I. o. P. a. Development (Ed.). London.
- Dale-Olsen, H. (2006). Wages, fringe benefits and worker turnover. *Labour economics*, 13(1), 87-105.
- Doyé, T. (2000). *Analyse und Bewertung von betrieblichen Zusatzleistungen*. Hampp.
- Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L., & Randall, A. T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 755-775.
- Enthammer, M. (2012). *Entwicklung eines Instruments zur Messung des Nutzens betrieblicher Zusatzleistungen aus der Sicht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern* [WU Vienna University of Economics and Business].
- Erickson, T. (2005). Testimony submitted before the US Senate Committee on Health. *Education, Labor and Pensions*, May, 26.
- Feit, A., Scheibli, J., & Strixner, C. (2021). Benefits der Zukunft-Freiwillige Zusatzleistung oder Voraussetzung für attraktive Arbeitgeber. *WEIDEN BUSINESS SCHOOL*, 183.
- Fischer, J. A., Hüttermann, H., & Werther, S. (2021). Employee Experience Questionnaire (EXQ): Fragebogen zur Messung von Zufriedenheit, Commitment und Engagement. In: *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*.
- Fleig-Palmer, M. M., & Schoorman, F. D. (2011). Trust as a moderator of the relationship between mentoring and knowledge transfer. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(3), 334-343.
- Freeman, R. B., & Medoff, J. L. (1984). What do unions do. *Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 38, 244.
- Galanaki, E. (2013). Gender and the importance of fringe benefits: Exploring their link with organizational commitment and job satisfaction. Galanaki, E.(2013). Gender and the Importance of Fringe Benefits: Exploring their Link with Organizational Commitment and Job Satisfaction. 2013 European Academy of Management Conference, Istanbul, Turkey,
- Gaugler, E. (1987). Betriebliche Sozialpolitik und Produktivität der Arbeit. *Mannheimer Berichte*, 32(1987), 3-10.

- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of vocational behavior*, 68(1), 165-174.
- Great Place To Work Institute. (2023). The Power of Purpose in the Workplace. In: Great Place To Work Institute.
- Grätz, F., & Mennecke, K. (2013). ... zuzüglich zum Gehalt...: *Handbuch der betrieblichen Zusatz-und Sozialleistungen*. Springer-Verlag.
- Hayes, D. K., & Ninemeier, J. D. (2009). *Human resources management in the hospitality industry*. John Wiley & Sons.
- Hulkko-Nyman, K., Sarti, D., Hakonen, A., & Sweins, C. (2012). Total Rewards Perceptions and Work Engagement in Elder-Care Organizations. *International Studies of Management & Organization*, 42(1), 24-49. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825420102>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kappel, H., & Uschatz, P. (1992). *Variable Kaderentlohnung: Erfolg und Leistung honorieren*. Verlag Industrielle Organisation.
- Karriere.at. (2019). (R)EVOLUTION ARBEIT DIE BERUFSWELT HEUTE UND MORGEN Die Sicht der Österreicher – eine Analyse und Prognose. Retrieved 21.10.2022 from [https://www.karriere.at/files/whitepapers/2019-09-19\\_Revolution-Arbeit.pdf](https://www.karriere.at/files/whitepapers/2019-09-19_Revolution-Arbeit.pdf)
- Karriere.at. (2021). *Arbeitsmarkt Report*. Retrieved 21.10.2022 from [https://www.karriere.at/hr/t/arbeitsmarktreport\\_1\\_2021](https://www.karriere.at/hr/t/arbeitsmarktreport_1_2021)
- Kruse, U., & Kruse, S. (2002). Renaissance oder Abbau freiwilliger betrieblicher Sozialleistungen? *Sozialer Fortschritt*, 51(12), 298-306.
- Kulikowski, K., & Sedlak, P. (2020). Can you buy work engagement? The relationship between pay, fringe benefits, financial bonuses and work engagement. *Current Psychology*, 39(1), 343-353.
- Leciejewski, K., & Dahlems, R. (1997). *Fringe benefits: alle Möglichkeiten der Gehaltserhöhung ; [so profitieren beide Seiten]*. Ueberreuter.
- Lincoln, J. R., & Kalleberg, A. L. (1992). *Culture, control and commitment: A study of work organization and work attitudes in the United States and Japan*. CUP Archive.
- Lutz, R. (2005). Determinanten betrieblicher Zusatzleistungen. *Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations*, 424-451.
- Mahaney, R. C., & Lederer, A. L. (2006). The effect of intrinsic and extrinsic rewards for developers on information systems project success. *Project Management Journal*, 37(4), 42-54.

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human resource management*. Thomson/Southwestern.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of vocational behavior*, 70(1), 149-171.
- Michael, B., Prince, A. F., & Chacko, A. (2016). Impact of compensation package on employee retention. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 7(10).
- Obicci, P. A. (2015). Influence of extrinsic and intrinsic rewards on employee engagement: Empirical study in public sector of Uganda. *Management Studies and Economic Systems*, 54(2518), 1-12.
- Ofei-Dodoo, S., Long, M. C., Bretches, M., Kruse, B. J., Haynes, C., & Bachman, C. (2020). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions among family medicine residency program managers. *International journal of medical education*, 11, 47.
- Reichenberger, L., Standecker, L., & Stauß, A. (2021). Sind Sie (Bene) Fit?–Angebot, Kommunikation und Ziele unternehmerischer Benefit-Angebote. *WEIDEN BUSINESS SCHOOL*, 219.
- Reichwein, R. (1965). *Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik*. Springer.
- Sadowski, D. (1984). Der Handel mit Sozialleistungen-Zur Ökonomie und Organisation der betrieblichen Sozialpolitik. *Die Betriebswirtschaft*, 44(4), 579-590.
- Sadowski, D., & Pull, K. (1995). *Können betriebliche Sozialleistungen die staatliche Sozialpolitik entlasten?*
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schilling, W. (2013). *Betriebliche Sozialleistungen*. Springer-Verlag.
- Schor, J. B., Wen Fan, Orla Kelly, Guolin, Gu, T. B., Niamh, & Bridson-Hubbard. (2022). The Four Day Week: Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay. In. Auckland, NZ: Four Day Week Global.
- Schuhmacher, F., & Geschwill, R. (2009). *Employer Branding*. Springer.
- Sisolefsky, F., Rana, M., & Herzberg, P. Y. (2017). Persönlichkeit, Burnout und Work Engagement. In *Persönlichkeit, Burnout und Work Engagement* (pp. 1-3). Springer.

- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale. *Human resource development international*, 15(5), 529-547.
- Thalheim, K. C. (1929). *Sozialkritik und Sozialreform bei Abbe, Rathenau und Ford*. R. Hobbing.
- Thavakumar, D., & Nawaratne, N. (2015). The relationship between training and development practices and work engagement in Sri Lankan insurance industry.
- Torp, S., Grimsmo, A., Hagen, S., Duran, A., & Gudbergsson, S. B. (2013). Work engagement: a practical measure for workplace health promotion? *Health Promotion International*, 28(3), 387-396.
- Uhle, C. (1987). *Betriebliche Sozialleistungen: Entwicklungslinien u. Ansätze e. Erklärung ihrer Bereitstellung*. Müller Botermann.
- Victor, J., & Hoole, C. (2017). The influence of organisational rewards on workplace trust and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(1), 1-14.
- Vidal-Salazar, M. D., Cordon-Pozo, E., & José, M. (2016). Flexibility of benefit systems and firms' attraction and retention capacities. *Employee Relations*, 38(4), 487-504.
- Waldkirch, K. (2009). Personalbindung. *Erfolgreiches Personalmanagement in China: Rekrutierung, Mitarbeiterführung, Verhandlung*, 99-107.
- Wiener Börse AG. *Branchen-Einteilung der Wiener Börse*. Retrieved 15.10.2022 from <https://www.wienerborse.at/indizes/download-area/branchen-einteilung/>
- Wälchli, A. (1995). *Strategische Anreizgestaltung: Modell eines Anreizsystems für strategisches Denken und Handeln des Managements*. Haupt.
- Yahya, K. K. (2012). Employees' perception on engagement and its relationship to HRM practices.
- Zou, L. (1997). Incentive roles of fringe benefits in compensation contracts. *Journal of Economics*, 65(2), 181-199.



## 8 Anhang

### 8.1 Online-Umfrage

Liebe Teilnehmende,

diese Umfrage dient meiner **Masterarbeit** an der Universität Wien. Bitte füllen Sie diese Online-Umfrage mit **4 Abschnitten** gewissenhaft aus. Dies sollte nicht länger als 8 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Alle erhobenen Daten werden vertraulich behandelt. Mit dem Ausfüllen der Umfrage bestätigen Sie, dass Sie freiwillig an dieser Untersuchung teilnehmen.

**Bitte füllen Sie den Fragebogen nur aus, wenn Sie**

- über eine abgeschlossene Ausbildung verfügen,
- in einem ATX-Unternehmen arbeiten,
- und in einer Fixanstellung (Vollzeitbeschäftigung) arbeiten.

Wenn Sie irgendwelche Anliegen haben, können Sie mich gerne unter [REDACTED] kontaktieren.

**Herzlichen Dank im Voraus für Ihre Zeit!**

#### Teil 1: Persönliche Informationen

**Frage 1:** Zu welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?

- weiblich
- männlich
- divers

**Frage 2:** Wie alt sind Sie?

[freies Textfeld]

**Frage 3:** Über welche abgeschlossene Ausbildung verfügen Sie?

- keine
- Lehre
- Matura
- Bachelor (Universitätsabschluss / Fachhochschule)
- Master (Universitätsabschluss / Fachhochschule)

- Doktorat

**Frage 4:** In welchem Unternehmen arbeiten Sie? (Wenn Ihre Arbeitsstätte nicht unter den aufgelisteten ist, bitte ich Sie nicht an dieser Umfrage teilzunehmen)

- Addiko Bank AG
- AGRANA Beteiligungs-AG
- AMAG Austria Metall AG
- Andritz AG
- AT&S Austria Technologie & Systemtechnik Aktiengesellschaft
- BAWAG Group AG
- CA Immobilien Anlagen AG
- DO & CO Aktiengesellschaft
- Erste Group Bank AG
- EVN AG
- FACC AG
- Flughafen Wien AG
- Frequentis AG
- Immofinanz AG
- Kapsch TrafficCom AG
- Lenzing AG
- Marinomed Biotech AG
- Mayr-Melnhof Karton AG
- OMV AG
- Österreichische Post AG
- Palfinger AG
- PIERER Mobility AG
- Polytec Holding AG
- Porr AG
- Raiffeisen Bank International AG
- Rosenbauer International AG
- S Immo AG
- Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment AG
- Semperit AG Holding
- STRABAG SE
- Telekom Austria AG
- UBM Development AG
- Uniqa Insurance Group AG
- VERBUND AG

- Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe
- voestalpine AG
- Warimpex Finanz- und Beteiligungs AG
- Wienerberger AG
- Zumtobel Group AG

**Frage 5:** Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in diesem Unternehmen?

- 0-2 Jahre
- 3-5 Jahre
- 5+ Jahre

**Frage 6:** In welcher Position arbeiten Sie in diesem Unternehmen?

- Top Management (Vorstand, Aufsichtsrat, ...)
- Managementebene (Position mit Führungsverantwortung)
- Operative Ebene (Position ohne Führungsverantwortung)

**Teil 2: Fringe Benefits / Vergütung**

Der folgende Abschnitt der Umfrage beinhaltet den Begriff „**Fringe Benefits**“ (bzw. freiwillige betriebliche Zusatzleistungen). Fringe Benefits umfassen vom **Unternehmen freiwillig erbrachte Leistungen**, welche nicht in Form von Geld ausbezahlt werden. Sie sind **unabhängig vom Erfolg** des Unternehmens und von individuellen Leistungen

**Frage 7:** Inwiefern betreffend Ihrem Arbeitgebendem stimmen Sie folgenden Aussagen zu oder nicht? 1 (stimme gar nicht zu) und 7 (stimme voll und ganz zu)

	Stimme gar nicht zu (1)	Stimme nicht zu (2)	Stimme eher nicht zu (3)	Neutral (4)	Stimme eher zu (5)	Stimme zu (6)	Stimme voll und ganz zu (7)
Ich bin mit der Vergütung zufrieden.							
Ich bin mit den angebotenen Fringe Benefits zufrieden.							

Ich bin mit den angebotenen gesundheitsbezogenen Fringe Benefits zufrieden.							
Fringe Benefits werden offen kommuniziert.							

**Frage 8:** Bitte kreuzen Sie an welche Fringe Benefits von Ihrem Unternehmen angeboten werden:

- 1) **Kennen:** Sie wissen, dass dieser Fringe Benefit angeboten wird.
- 2) **Nutzen:** Sie wissen, dass dieser Fringe Benefit angeboten wird und nutzen diesen.
- 3) **Nicht angeboten:** Der Fringe Benefit wird vom Unternehmen nicht angeboten.
- 4) **Weiß nicht:** Über das Angebot dieses Fringe Benefits wissen Sie nichts.

	Kennen	Nutzen	Nicht angeboten	Weiß nicht
Mobile Arbeitswelt (Laptop, Handy) privat nutzbar				
Möglichkeit von Homeoffice				
Aufwandsersatz für Homeoffice				
Workation (Remote Work von wo man möchte)				
Betriebliche Altersvorsorge				
Weiterbildungsangebote im Unternehmen				
flexible Arbeitszeitmodelle				
Vertrauensarbeitszeit				
inkludierte Mittagspause				
Sabbatical				
Bildungskarenz				
Vier-Tage-Woche				
Elternzeit / Väterkarenz				
Eltern- und Altersteilzeit				
zusätzliche Urlaubstage				

Kantine				
kostenloses Obst				
kostenloser Kaffee / Tee				
Essenszuschuss / - gutscheine				
Mitarbeiterrabatte				
zusätzliche Versicherungen				
finanzieller Unterstützung zur Absolvierung von (dualen) Studiengängen				
Zuschüsse Weiterbildungsangebote externer Anbieter				
Gesundheitsförderung im Unternehmen				
Mentoring und Coaching Angebot				
Betriebskindergarten				
Kinder-Ferienbetreuung				
Sport- und Fitnessangebot				
Betriebsausflüge				
Mitarbeiter-Events				
Kulturangebot				
Jobticket (Zuschuss für öffentliche Verkehrsmittel)				
gemeinschaftliche Firmenwagen				
Firmenfahrräder				
Parkplatz				
Firmenwagen				
Tierfreundliche Arbeitsstätte				
Textilreinigung				
Betriebswohnung				
Umzugspauschale				
Aktienoptionen für Mitarbeitende				

**Frage 9:** Was vermissen Sie bei diesem Fringe Benefits Angebot?

[freies Textfeld]

**Frage 10:** Möchten Sie etwas ergänzen?

[freies Textfeld]

### Teil 3: Work Engagement

Dieser Abschnitt der Umfrage beinhaltet den Begriff „**Work Engagement**“. Work Engagement ist ein **positiver, erfüllender, arbeitsbezogener Gefühlszustand**, der durch Vitalität, Hingabe und Vertiefung gekennzeichnet ist.

**Frage 11:** Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf **Sie persönlich** bei der Arbeit zutreffen? Wählen Sie eine Zahl zwischen 1 (stimme gar nicht zu) und 7 (stimme voll und ganz zu).

	Stimme gar nicht zu (1)	Stimme nicht zu (2)	Stimme eher nicht zu (3)	Neutral (4)	Stimme eher zu (5)	Stimme zu (6)	Stimme voll und ganz zu (7)
Ich investiere sehr viel Kraft in meine Arbeit.							
Ich gebe mein Bestes, um gute Leistungen zu erbringen.							
Ich arbeite mit voller Begeisterung.							
Ich erledige meine Arbeit mit großer Freude.							
Ich konzentriere mich sehr auf meine Arbeit.							
Ich bin von meiner Arbeit gefesselt.							

**Frage 12:** Die folgenden Aussagen beziehen sich auf das **Organisationsklima** und wie Sie **Mitglieder der Organisation mehrheitlich wahrnehmen**. Bitte geben Sie an, inwieweit Sie zustimmen. Die Mitglieder in meiner Organisation...

	Stimme gar nicht zu (1)	Stimme nicht zu (2)	Stimme eher nicht zu (3)	Neutral (4)	Stimme eher zu (5)	Stimme zu (6)	Stimme voll und ganz zu (7)
... stürzen sich voller Tatendrang in ihre Arbeit.							
... investieren sehr viel Kraft und Anstrengung in ihre Arbeit.							
... ziehen viel Stolz aus ihren Erfolgserlebnissen.							
... arbeiten voller Leidenschaft und Begeisterung.							
... sind so sehr von ihrer Arbeit gefesselt, dass sie oftmals die Zeit vergessen.							
... sind sehr fokussiert bei der Erledigung ihrer Arbeit.							

#### **Teil 4: Einfluss von Fringe Benefits auf Work Engagement**

Dieser Abschnitt befasst sich mit dem **Einfluss** von **Fringe Benefits** auf Ihr **Work Engagement**.

**Frage 13:** Bitte geben Sie nachfolgend an inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder nicht zustimmen, indem Sie eine Zahl zwischen 1 (stimme gar nicht zu) und 7 (stimme voll und ganz zu) wählen:

	Stimme gar nicht zu (1)	Stimme nicht zu (2)	Stimme eher nicht zu (3)	Neutral (4)	Stimme eher zu (5)	Stimme zu (6)	Stimme voll und ganz zu (7)
Fringe Benefits bieten mir einen Anreiz in der Arbeit Engagement zu zeigen.							
Durch die angebotenen Fringe Benefits identifiziere ich mich mit meinem Job.							
Ich fühle mich durch die angebotenen Fringe Benefits dazu verpflichtet meine Arbeit gut zu machen.							
Meine Leistung und mein Engagement in der Arbeit hängen mit den angebotenen Fringe Benefits zusammen.							



## Ende der Umfrage

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit für diese Umfrage genommen haben! An dieser Stelle lade ich Sie herzlich ein diese Umfrage mit Ihrem Netzwerk zu teilen.

Ihre Antworten wurden übermittelt, Sie können das Browserfenster oder den Tab jetzt schließen.

## 8.2 Variablen der Online-Umfrage

Geschlecht: Geschlecht der Person

- weiblich
- männlich
- divers

Alter: Alter der Person zum Zeitpunkt des Ausfüllens der Umfrage

Ausbildung: höchste abgeschlossene Ausbildung der Person

- Lehre
- Matura
- Bachelor (Universitätsabschluss / Fachhochschule)
- Master (Universitätsabschluss / Fachhochschule)
- Doktorat / PhD

ATX-Unternehmen: Name des Unternehmens, in welchem die Person arbeitet (siehe Tabelle 49)

Dienstjahre: Anzahl der Jahre, welche die Person in dem angegebenen Unternehmen arbeitet

Position: derzeitige Position im Unternehmen, in welcher der Befragte tätig ist

- Top Management (Vorstand, Aufsichtsrat, ...)
- Managementebene (Position mit Führungsverantwortung)
- Operative Ebene (Position ohne Führungsverantwortung)

Fringe Benefits: In der Umfrage wurde die Zufriedenheit mit der Vergütung, dem Fringe Benefits Angebot des Unternehmens sowie dessen offene Kommunikation gemessen. Die Befragten wurden gefragt, wie stark sie den folgenden Aussage zustimmen oder nicht zustimmen:

- Ich bin mit der Vergütung zufrieden.
- Ich bin mit den angebotenen Fringe Benefits zufrieden.
- Ich bin mit den angebotenen gesundheitsbezogenen Fringe Benefits zufrieden.

- Fringe Benefits werden offen kommuniziert.

Fringe Benefits Liste: Die Personen sollten von einer umfassenden Liste an Fringe Benefits (siehe Frage 8) ankreuzen welche Fringe Benefits von Ihrem Unternehmen angeboten werden, dabei wurde in 4 Kategorien unterteilt:

- 1) Kennen: Sie wissen, dass dieser Fringe Benefit angeboten wird.
- 2) Nutzen: Sie wissen, dass dieser Fringe Benefit angeboten wird und nutzen diesen.
- 3) Nicht angeboten: Der Fringe Benefit wird vom Unternehmen nicht angeboten.
- 4) Weiß nicht: Über das Angebot dieses Fringe Benefits wissen Sie nichts. -  
Tierfreundliche Arbeitsstätte

Work Engagement: Das Work Engagement der befragten Personen wurde mithilfe des standardisierten Fragebogens ermittelt. Die Befragten wurden gefragt, wie stark sie den folgenden Aussage zustimmen oder nicht zustimmen:

- Ich investiere sehr viel Kraft in meine Arbeit.
- Ich gebe mein Bestes, um gute Leistungen zu erbringen.
- Ich arbeite mit voller Begeisterung.
- Ich erledige meine Arbeit mit großer Freude.
- Ich konzentriere mich sehr auf meine Arbeit.
- Ich bin von meiner Arbeit gefesselt.

Die Mitglieder in meiner Organisation ...

- ... stürzen sich voller Tatendrang in ihre Arbeit.
- ... investieren sehr viel Kraft und Anstrengung in ihre Arbeit.
- ... ziehen viel Stolz aus ihren Erfolgserlebnissen.
- ... arbeiten voller Leidenschaft und Begeisterung.
- ... sind so sehr von ihrer Arbeit gefesselt, dass sie oftmals die Zeit vergessen.
- ... sind sehr fokussiert bei der Erledigung ihrer Arbeit.

Fringe Benefits und Work Engagement: In der Umfrage wurde der direkte Zusammenhang zwischen Fringe Benefits und Work Engagement anhand folgender Aussagen ermittelt. Die Personen wurden gefragt, wie stark sie den Aussagen zustimmen oder nicht zustimmen:

- Fringe Benefits bieten mir einen Anreiz in der Arbeit Engagement zu zeigen.
- Durch die angebotenen Fringe Benefits identifiziere ich mich mit meinem Job.
- Ich fühle mich durch die angebotenen Fringe Benefits dazu verpflichtet meine Arbeit gut zu machen.

- Meine Leistung und mein Engagement in der Arbeit hängen mit den angebotenen Fringe Benefits zusammen.

### 8.3 Kategorisierung der ATX-Unternehmen nach Branchen

Die ATX-Unternehmen wurden nach Branchen kategorisiert (siehe Tabelle 3). Unter der Webseite der Wiener Börse sind die jeweiligen Branchen abrufbar (Wiener Börse AG).

	<b>Unternehmen</b>	<b>Branche</b>
1	Addiko Bank AG	Finanzwesen
2	AGRANA Beteiligungs-AG	Konsumgüter
3	AMAG Austria Metall AG	Grundindustrie
4	Andritz AG	Industriegüter & Dienstleistungen
5	AT&S Austria Technologie & Systemtechnik Aktiengesellschaft	Technologie & Telekommunikation
6	BAWAG Group AG	Finanzwesen
7	CA Immobilien Anlagen AG	Finanzwesen
8	DO & CO Aktiengesellschaft	Konsumgüter
9	Erste Group Bank AG	Finanzwesen
10	EVN AG	Versorger
11	FACC AG	Industriegüter & Dienstleistungen
12	Flughafen Wien AG	Industriegüter & Dienstleistungen
13	Frequentis AG	Industriegüter & Dienstleistungen
14	Immofinanz AG	Finanzwesen
15	Kapsch TrafficCom AG	Industriegüter & Dienstleistungen
16	Lenzing AG	Grundindustrie
17	Marinomed Biotech AG	Gesundheitswesen
18	Mayr-Melnhof Karton AG	Industriegüter & Dienstleistungen
19	OMV AG	Grundindustrie
20	Österreichische Post AG	Industriegüter & Dienstleistungen
21	Palfinger AG	Industriegüter & Dienstleistungen
22	PIERER Mobility AG	Konsumgüter
23	Polytec Holding AG	Konsumgüter
24	Porr AG	Grundindustrie
25	Raiffeisen Bank International AG	Finanzwesen
26	Rosenbauer International AG	Industriegüter & Dienstleistungen
27	S Immo AG	Finanzwesen
28	Schoeller-Bleckmann Oilfield Equipment AG	Grundindustrie
29	Semperit AG Holding	Industriegüter & Dienstleistungen
30	STRABAG SE	Grundindustrie
31	Telekom Austria AG	Technologie & Telekommunikation
32	UBM Development AG	Finanzwesen
33	Uniq Insurance Group AG	Finanzwesen
34	VERBUND AG	Versorger
35	Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe	Finanzwesen

36	voestalpine AG	Grundindustrie
37	Warimpex Finanz- und Beteiligungs AG	Finanzwesen
38	Wienerberger AG	Grundindustrie
39	Zumtobel Group AG	Industriegüter & Dienstleistungen

Tabelle 49: Kategorisierung der Unternehmen nach Branche

#### 8.4 Ergebnisse der freien Textfeld Antworten der Umfrage

##### Was vermissen Sie beim Fringe Benefits Angebot?

4 Tage Woche; Wiener Linien Karte bzw. ÖBB Karte
Aktienoptionen
Angebote für z.B. Physiotherapie oder Massage
Aufwandersatz für Homeoffice
Gewinnbeteiligung
Günstiges Österreich-Ticket
ich glaub es gibt eh alles, aber teilweise schwer zu finden
Kindergarten, Jobticket, Finanzielle Unterstützung zur Absolvierung von Studien, Altersvorsorge
Kostenlose Parkplätze bzw. Billigere, mehr Zuschuss für Homeoffice
kostenloser Kaffee
Öffi Ticket
Öffikarte, Kantine mit günstigem & gesunden Essen, Möglichkeit flexibel Parkplatz zu nutzen, aktive Gesundheitsvorsorge/Programme im Büro z.B. Massagen/Physio/Yoga, höhere Entschädigung für Homeoffice
Öffis Ticket, mehr Sport Angebote
So ziemlich alles! Mein Arbeitgeber ist hier extrem „zurückhaltend“ (nennen wir es mal so)! Nicht mal Kaffee für Mitarbeiter wird angeboten!
Weihnachtsgeschenke in Form von Gutscheinen
Wiener Linien Ticket bzw. Klima Ticket. Statt Essens Zuschuss (nur gültig für Restaurants am Campus) lieber Sodexo Gutscheine

Tabelle 50: Antworten Fringe Benefits Angebot

##### Möchten Sie etwas ergänzen?

Beim Ankreuzen ist mir erst bewusst geworden, wie viel unser Unternehmen schon anbietet.
--

Tabelle 51: Antwort Ergänzungen

## 9 Abstract

Freiwillige betriebliche Zusatzleistungen (Fringe Benefits) werden von Mitarbeitenden oft nicht als solche identifiziert und als selbstverständlich angesehen. Sie sind ein wichtiger Bestandteil der Entlohnung geworden und werden von Unternehmen in unterschiedlichsten Formen gewährt. Das Ziel dieser Masterarbeit ist zu untersuchen, ob bzw. wie Fringe Benefits das Work Engagement von Mitarbeitenden beeinflussen. Dazu wird die folgende Forschungsfrage gestellt: Welchen Einfluss haben freiwillige betriebliche Zusatzleistungen (Fringe Benefits) auf das Work Engagement von Mitarbeitenden? Die Untersuchungsobjekte dieser Arbeit sind Mitarbeitende in österreichischen Unternehmen, welche an der Wiener Börse gelistet sind. Um die angebotenen Fringe Benefits und den Einfluss auf das Work Engagement zu messen, wurde eine Online-Umfrage durchgeführt und an die Unternehmen versendet. Die durchgeführte Umfrage zeigt, dass Fringe Benefits das Work Engagement von Mitarbeitenden beeinflusst. Hierbei spielen für die Mitarbeitenden insbesondere gesundheitsfördernde Maßnahmen eine Rolle. Schlussendlich führen die Auswertung der Umfrage sowie unterstützende Ergebnisse aus der Literatur zu dem Fazit, dass Fringe Benefits das Work Engagement von Mitarbeitenden positiv beeinflussen kann.