

Benefit-Canvas

für Unternehmen:

guud*

Ziele

Was wollen wir erreichen? Was bedeutet Erfolg?

Welche Werte wollen wir widerspiegeln?

Wer ist die Zielgruppe?

Steuervorteile

nutzen wir schon

wollen wir nutzen

Sachbezug

50€ / Monat

Pauschalbesteuerung (30%)

10.000€ / Jahr

Geschenke

60€ / Anlass

Jobticket

unlimitiert

Essenszuschuss

7,23€ / Arbeitstag

Dienstradleasing

unlimitiert

Internetkostenzuschuss

50€ / Monat

Gesundheitsförderung

600€ / Jahr

Kinderbetreuung

unlimitiert

betriebliche Altersvorsorge

604€ / Monat

Budget

€ / MA / Jahr

Zeit / Monat (Verwaltung)

Konkrete Benefits

Bereiche

Welche Lebensbereiche wollen wir unterstützen?

Mobilität

z.B. D-Ticket, Jobrad, Mobilitätsbudget

Essen

z.B. Restaurantgutscheine, Obstkorb, Kantine

Alltag & Einkauf

z.B. Sachbezugskarte, Einkaufsgutscheine

Gesundheit

z.B. Firmenfitness, Mental Health Apps, Präventionskurse

Weiterbildung

z.B. Lernbudget, Sprachlern-Apps

Familie

z.B. KiTa-Zuschuss, flexible Arbeitszeiten

Nachhaltigkeit

z.B. nachhaltige Gutscheine

Vorsorge

z.B. betriebliche Alters- und Krankenversicherung

am Arbeitsplatz

z.B. Getränke & Snacks, Kaffee

Remote / hybrides Arbeiten

z.B. Homeoffice-Ausstattung, Internetzuschuss, Workation

Umsetzung

Wie kommunizieren wir die Benefits?

Wie messen wir Erfolg?

Wie und wie oft evaluieren wir das Angebot?

Einfache Umsetzung, große Wirkung:

Die richtige **Benefit-Strategie** für euer Unternehmen

guudcontent



guud*

EINLEITUNG

In Zeiten von Fachkräftemangel, gestiegener Wechselbereitschaft und wachsendem Anspruch an Arbeitgeber:innen reicht ein Gehalt allein nicht mehr aus. Studien zeigen: Über 82% der Beschäftigten in Deutschland sehen Benefits inzwischen als Standard oder wichtige Ergänzung zum Gehalt. Und auch Arbeitgeber sehen die Wichtigkeit: Im Schnitt bieten Unternehmen 6,6 Benefits an (Roland Berger Benefit Report, 2025). Allerdings sind nur rund 50% der Arbeitnehmer:innen mit den ihnen angebotenen Benefits wirklich zufrieden (Benefit Report von Circula, 2024).

Woran liegt das?

Mitarbeitende wünschen sich heute Benefits, die sie dort unterstützen, wo sie es gerade brauchen - egal ob es um Mobilität, mentale Gesundheit oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Einheitslösungen wie der klassische Tankgutschein haben ausgedient. Der Trend geht zu umfassenden und vielfältigen Benefits, die zu individuellen Lebensrealitäten passen. Sie sind ein starkes Instrument, um Talente zu gewinnen, Mitarbeitende zu binden und die Arbeitgebermarke zu stärken.

nur
48%

der Beschäftigten sind wirklich
zufrieden mit den angebotenen
Benefits

Damit stehen viele Unternehmen vor der Herausforderung, aus der Vielzahl an Optionen die passende Auswahl zu treffen, steuerliche Vorteile optimal zu nutzen und Benefits zielgerichtet zu kommunizieren.

Dieses Handbook begleitet euch Schritt für Schritt bei der Entwicklung einer individuellen Benefit-Strategie, die zu eurem Unternehmen und euren Mitarbeitenden passt. Es basiert auf praxiserprobten Methoden und bietet konkrete Hilfestellungen, Vorlagen und Beispiele und ist wie folgt aufgebaut:

1. Bestandsaufnahme & Ziele

Klärt, was ihr mit euren Benefits für wen erreichen wollt und was dafür zur Verfügung steht.

2. Steuervorteile

Überblick über steuerlich begünstigte Leistungen mit rechtlichen Hinweisen.

3. Bereiche

Wie ihr eure Mitarbeiter:innen dort unterstützen könnt, wo Benefits am meisten Wert schaffen.

4. Auswahl & Priorisierung

Kriterien zur Bewertung und Kombination von Benefits – inklusive Excel-Matrix zum Download.

5. Einführung & Betrieb

Vom Pilotprojekt bis zur langfristigen Integration ins Onboarding und die Kommunikation.

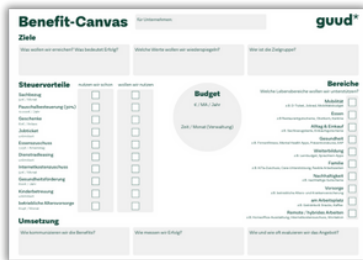
6. Beispiel

Umsetzungsbeispiel für eine Benefit-Strategie

7. Fazit & guud

Begleitende Materialien

Ergänzend zum Handbook findet ihr hier folgende Materialien zur Erarbeitung eurer Benefit-Strategie:



Benefit-Canvas

als Cheat Sheet mit Platz für eure Notizen und Gedanken

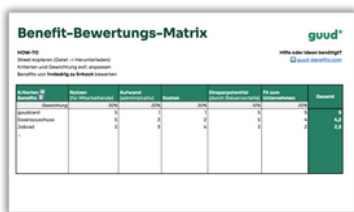
[hier herunterladen](#)



Umfrage für Mitarbeiter:innen

um Einblick in die individuellen Bedürfnisse zu erlangen

[hier herunterladen](#)



Benefit-Bewertungs-Matrix

für die Priorisierung und Auswahl

[hier herunterladen](#)

Nun viel Spaß beim Lesen und Erarbeiten einer passenden Benefit-Strategie!



Susanna Mur
Autorin, Gründerin guud

Hinweis

Dieses Handbook wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Es dient der allgemeinen Information und praktischen Orientierung rund um das Thema Mitarbeitenden-Benefits. Es ersetzt jedoch keine individuelle steuerliche oder rechtliche Beratung. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr auf Vollständigkeit und Richtigkeit.

BESTANDSAUFNAHME & ZIELE

Immer wieder passiert es in Unternehmen, dass über die Jahre nach und nach Benefits hinzugefügt wurden - sei es aus steuerlichen Gründen oder weil Mitarbeiter:innen spezifische Wünsche geäußert haben, denen nachgekommen wurde. Das Resultat? Eine unübersichtliche Benefit-Landschaft. Das bedeutet in der Regel viel Aufwand in der Administration und wenig Übersicht und Klarheit für Mitarbeiter:innen - und damit auch geringe Nutzungsraten.

Daher ist es wichtig, eine Benefit-Strategie zu haben, nach der Benefits ausgewählt und evtl. auch wieder abgewählt werden können. So könnt ihr ein übersichtliches Angebot schaffen, das stimmig mit dem Unternehmen ist und zu den Bedürfnissen der Mitarbeitenden passt.

Warum bieten wir Benefits an?

Bevor es an die Auswahl konkreter Benefits geht, sollte das "Warum" geklärt sein. Zu welchem Zweck wollt ihr Benefits anbieten? Was wollt ihr damit erreichen? Woher kommt der Impuls - aus der Belegschaft oder von der Unternehmensleitung?

Mögliche Ziele können sein:

- Mitarbeiterbindung & -gewinnung: Benefits erhöhen die Attraktivität als Arbeitgeber:in und helfen, sich vom Wettbewerb abzuheben.
- Werteorientierung & Kulturstärkung: Benefits sind ein Ausdruck dessen, was dem Unternehmen wichtig ist – z. B. Nachhaltigkeit, Familienfreundlichkeit oder Gesundheitsförderung.
- Unterstützung im Alltag: Mitarbeitende profitieren konkret und direkt im Alltag, was Zufriedenheit und Motivation fördert.
- Steueroptimierung: Durch kluge Gestaltung können Vorteile für Unternehmen und Mitarbeitende erzielt werden.

Aus den klar definierten Zielen lässt sich auch ableiten, was eine erfolgreiche Einführung für euch bedeutet.

Welche Werte wollen wir verkörpern?

Unternehmenswerte sollten sich konsequent durch die Kultur ziehen - und damit auch durch die Benefits. Die Benefits können darauf ausgerichtet werden, diese Werte zu unterstreichen und im Unternehmensalltag zu verankern. So gibt sich auch ein stimmiges Bild, was zu höheren Nutzungsraten der Benefits führt. Gibt es besondere Werte, die eurem Unternehmen wichtig sind?

Beispiele sind:

- Nachhaltigkeit
- Gesundheit
- Flexibilität
- Regionalität
- Familienfreundlichkeit
- Internationalität

Wer ist unsere Zielgruppe?

Benefits sind nur dann wirklich Benefits, wenn sie Wert für eure Mitarbeiter:innen schaffen. Um diesen besser bestimmen zu können, ist es wichtig, eure Zielgruppe zu kennen. Nicht alle Benefits passen für jede Personengruppe.

Macht euch daher Gedanken zu:

- **Altersstruktur und Lebensphasen:** Junge Mitarbeitende haben andere Bedürfnisse als Eltern oder ältere Mitarbeitende.
- **Arbeitsmodelle:** Remote, hybrid oder vor Ort? Die Rahmenbedingungen beeinflussen, was nutzbar und sinnvoll ist.
- **Beschäftigungsverhältnisse:** Unterschiede zwischen Vollzeit, Teilzeit, Werkstudierenden oder Mini-Jobbern sollten beachtet werden.
- **Regionale Verteilung:** Nationale oder internationale Teams stellen unterschiedliche Anforderungen, genauso wie sehr ländlich vs. städtisch lebende Mitarbeiter:innen

Was ist unser Budget?

Um eine Wahl für Benefit-Pakete treffen zu können, ist es wichtig, vorab über die Rahmenbedingungen und verfügbare Ressourcen klar zu werden.

- Welches Jahresbudget pro Mitarbeiter:in ist realistisch?
 - Hier sollte auch mit bedacht werden, dass durch Benefits oft Steuereinsparungen realisiert werden können!
 - Zusätzlich sollten auch potentielle Gebühren für Anbieter oder Tools bedacht werden.
- Wie viel Verwaltungsaufwand ist vertretbar (in Stunden/Monat)?
 - Neben der Einführung von Benefits, was in der Regel ein größeres Projekt ist, verursachen die allermeisten Benefits auch monatlich Aufwand.
 - Überlegt auch, welche Personen involviert sind - neben HR sollten oft auch (Lohn-)buchhaltung, Controlling, Kommunikation, etc. mit ins Boot geholt werden.
- Benötigen wir externe Anbieter oder Tools zur Abwicklung?
 - Manche Benefits lassen sich intern umsetzen, für manche wird externe Hilfe benötigt. Oft lässt sich durch Anbieter oder Tools intern Zeit sparen, beispielsweise durch automatisierte Belegerfassungen.

Bestandsaufnahme

Oft existieren schon Benefits im Unternehmen - teilweise flächendeckend, teilweise vereinzelt. Laut einer Studie von Roland Berger bieten Unternehmen im Schnitt sogar 6,6 Benefits an.

Der Haken: Oft werden diese nicht wirklich genutzt. Nur ca. die Hälfte der Arbeitnehmer:innen gibt in einer Studie von Circula an, mit den ihnen angebotenen Benefits wirklich zufrieden zu sein. Das liegt oft daran, dass Benefits an den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen vorbeigehen. Entscheidend ist nämlich nicht die Menge, sondern die Passgenauigkeit.

Bevor neue Benefits eingeführt oder Strategien entwickelt werden, lohnt sich ein Blick auf den Status quo:

- **Welche Benefits werden aktuell angeboten?**
 - Oft existieren bereits einzelne Leistungen wie ein Jobticket, ein Zuschuss zum Mittagessen oder Homeoffice-Regelungen. Diese sollten systematisch erfasst werden.
- **Wer erhält momentan welche Benefits?**
 - Erfasst außerdem, wer bisher welche Benefits erhält - und warum. Gibt es dahinter ein Muster oder ist die Verteilung "zufällig"?
- **Wie werden die bestehenden Benefits genutzt?**
 - Gibt es eine gute Beteiligung? Welche Angebote werden gut genutzt?
 - Welche Angebote werden kaum genutzt – und warum?
 - Wie ist die interne Wahrnehmung: Werden die Benefits als sinnvoll und hilfreich erlebt?
- **Wie werden Benefits aktuell kommuniziert?**
 - Sind sie leicht auffindbar (z. B. im Intranet)?
 - Gibt es Ansprechpartner:innen?
 - Werden neue Mitarbeitende darüber informiert?

Ziel der Bestandsaufnahme ist es, vorhandene Potenziale besser zu nutzen, Lücken zu identifizieren und Doppelungen zu vermeiden. Oft lässt sich aus bestehenden Benefits durch bessere Kommunikation oder kleine Anpassungen schon deutlich mehr Wirkung erzielen.

STEUERVORTEILE

Die meisten Vorteile, die in Deutschland als “Benefits” an Mitarbeiter:innen angeboten werden, sind steuerlich begünstigt oder steuerfrei. Im Folgenden findet ihr eine Übersicht der wichtigsten Steuervorteile und unter welchen Voraussetzungen sie gewährt werden können.

Disclaimer: Diese Informationen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengestellt. Sie ersetzen jedoch keine individuelle steuerliche oder rechtliche Beratung. Bitte konsultiert bei konkreten Fragen zu Steuervorteilen eure Steuerberater:in oder eine fachkundige juristische Stelle. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr auf Vollständigkeit und Richtigkeit.

- **50€ Sachbezug:** Arbeitgeber:innen können monatlich bis zu 50 Euro als steuerfreien Sachbezug gewähren. Dies erfolgt häufig in Form von Prepaidkarten (wie der guudcard) oder digitalen Benefit-Plattformen. Wichtig ist, dass der Betrag nicht überschritten wird und der Sachbezug zweckgebunden ist (z. B. für bestimmte Händler oder Kategorien) und nicht in Bargeld ausgezahlt wird. Der Sachbezug ist einer der versatilsten Benefits und wird von vielen Unternehmen genutzt - für Einkaufsgutscheine, Firmenfitness, Mobilitätsbudgets u.v.m.
 - Rechtsgrundlagen: § 8 Abs. 1 EStG, § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG, ZAG § 2 Abs. 1 Nr. 10
- **Pauschalbesteuerung (30%):** Nach denselben Voraussetzungen wie der 50€-Sachbezug können auch höhere Beträge bis zu 10.000€/Mitarbeitendem und Jahr gewährt werden – zusätzlich zum Gehalt. Diese unterliegen einer pauschalen Lohnsteuer in Höhe von 30% und sind für Arbeitnehmende steuerfrei.
 - Rechtsgrundlage: § 37b EStG
- **Geschenke zu persönlichen Anlässen:** Kleine Aufmerksamkeiten bis zu 60€ (brutto) pro persönlichen Anlass (z. B. Geburtstag, Hochzeit) sind steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum Gehalt gewährt werden. Allgemeine Anlässe wie Weihnachten oder Ostern sind hier nicht inkludiert. Eine steuerfreie Pauschalierung ist nicht erforderlich, jedoch müssen Anlass und Höhe dokumentiert sein.
 - Rechtsgrundlage: R 19.6 LStR
- **Jobticket:** Die Kostenübernahme für das ÖPNV-Ticket durch den Arbeitgeber ist steuerfrei möglich, sofern das Ticket zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Dies gilt auch für das Deutschlandticket. Alternativ kann eine Pauschalbesteuerung mit 25% erfolgen, wobei auch eine Gehaltsumwandlung möglich ist.
 - Rechtsgrundlage: § 3 Abs. 15 EStG
- **Essenzzuschuss:** Arbeitgeber:innen können Essenzzuschüsse mit einem steuerfreien Arbeitgeberanteil und einem arbeitnehmerseitigen Zuzahlungsbetrag kombinieren. Der steuerfreie Betrag orientiert sich an den amtlichen Sachbezugswerten (2025: 7,50€/Arbeitstag, max. 112,50€/Monat). Voraussetzung ist, dass der Zuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt wird. Die Verwendung muss belegt werden – über digitale Transaktionen oder Einzelnachweise.
 - Rechtsgrundlage: § 8 Abs. 2 EStG; R 8.1 Abs. 7 LStR

- **Dienstradleasing:** Die Überlassung eines Dienstfahrrads oder E-Bikes über Gehaltsumwandlung kann steuerlich begünstigt werden. Seit 2020 gilt: Der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung wird mit 1% des auf ein Viertel reduzierten Bruttolistenpreises berechnet (0,25%-Regelung). Erfolgt die Überlassung zusätzlich zum Gehalt, kann sie sogar vollständig steuerfrei bleiben.
 - Rechtsgrundlagen: § 3 Nr. 37 EStG; § 37b EStG
- **Internetkostenzuschuss:** Der Zuschuss zu den privaten Internetkosten kann bis zu 50€ pro Monat betragen. Voraussetzung ist, dass der Zuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird. Es handelt sich um einen pauschalversteuerten Vorteil mit 25% Lohnsteuer. Belege müssen nicht eingereicht werden, aber eine Erklärung der Mitarbeitenden über die Nutzung muss vorliegen.
 - Rechtsgrundlage: § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG; R 40.2 Abs. 5 LStR
- **Gesundheitsbudget:** Bis zu 600€ jährlich können steuerfrei für zertifizierte gesundheitsfördernde Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden (§ 3 Nr. 34 EStG). Die Maßnahmen müssen den Vorgaben der Krankenkassen entsprechen und dürfen nicht nur allgemein das Wohlbefinden fördern.
 - Rechtsgrundlage: § 3 Nr. 34 EStG; §§ 20, 20b SGB V
- **Kinderbetreuungszuschuss:** Arbeitgeber:innen können Kinderbetreuungskosten für nicht schulpflichtige Kinder steuerfrei erstatten, sofern der Zuschuss zusätzlich zum Gehalt gewährt wird. Wichtig: Es muss sich um nachgewiesene Kosten für Kita, Tagespflege o. ä. handeln. Geeignete Nachweise sind etwa Verträge oder Rechnungen der Betreuungseinrichtung.
 - Rechtsgrundlagen: § 3 Nr. 33 EStG; R 3.33 LStR
- **Betriebliche Altersvorsorge (bAV):** Beiträge zur Direktversicherung, Pensionskasse oder Unterstützungskasse können im Rahmen gesetzlicher Höchstgrenzen steuerfrei gezahlt werden. Diese Beiträge erfolgen in der Regel über Entgeltumwandlung, das heißt, Mitarbeitende verzichten auf einen Teil des Bruttogehalts. Arbeitgeber sind verpflichtet, einen Zuschuss in Höhe von 15% zu leisten, wenn durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden.
 - Rechtsgrundlage: § 3 Nr. 63 EStG; § 1a BetrAVG; § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV

Tipp

Diese Steuervorteile bringen in der Regel großes Einsparpotential gegenüber gewöhnlichen Gehaltserhöhungen. Eine Berechnung von diesem Potential ist häufig eine sehr gute Argumentationsgrundlage, wenn es darum geht, Benefits auch der Geschäftsleitung bzw. Finance- / Controlling-Abteilung schmackhaft zu machen. Anbieter können hier oft mit Rechenbeispielen dabei unterstützen, Präsentationen für die interne Überzeugungsarbeit vorzubereiten.

BEREICHE

Mitarbeitende haben ganz unterschiedliche Bedürfnisse – je nach Lebensphase, Arbeitsmodell oder persönlichen Interessen. Eine erfolgreiche Benefit-Strategie berücksichtigt diese Vielfalt, indem sie auf verschiedene Lebensbereiche eingeht. So können Benefits gezielt dort ansetzen, wo sie konkret entlasten, motivieren oder unterstützen. In diesem Abschnitt betrachten wir typische Kategorien, in denen Benefits eingesetzt werden können, und geben Beispiele für konkrete Gestaltungen.

Bereich	Beispiele für passende Benefits
Mobilität	D-Ticket, Fahrrad-Leasing, Mobilitätsbudget
Essen	Essenszuschuss, Restaurantgutscheine
Alltag & Konsum	Sachbezugskarte, nachhaltige Gutscheine
Gesundheit	Firmenfitness, Mental Health Apps, Präventionskurse
Weiterbildung	Lernbudget, Sprachkurse, E-Learning
Familie	KiTa-Zuschuss, Pflegeangebote
Nachhaltigkeit	Regionale Anbieter, umweltfreundliche Benefits
Remote / Hybrid	Internetzuschuss, Ausstattung
Vorsorge	Betriebliche Altersvorsorge, Zusatzversicherung
Arbeitsplatz	Getränke, Snacks, Obst, Kaffee

Mitarbeitendenumfrage als Basis

Immer wieder sehen wir Unternehmen, die Benefits eingeführt haben, “weil man das eben so macht”, weil vereinzelte Personen aus dem Team mit ihren Bedürfnissen sehr laut waren, oder weil HR dachte, dass bestimmte Benefits am besten passen. Doch damit kann man auch schnell mal daneben liegen - und bezahlt mit schlechten Nutzungsraten.

Mitarbeitenden-Umfrage: Benefits
Hilft uns mit euren Antworten, Benefits einzuführen, die wirklich Mehrwert bringen!

In welchen Bereichen würdest du gerne unterstützt werden?
In which areas would you like to receive support?

- Mobilität / Mobility
- Essen / Food
- Einkaufen / Shopping
- Sport & Bewegung / Sports & Exercise
- Gesundheit & Vorsorge / Health & Prevention
- Familie & Betreuung / Family & Care
- Nachhaltigkeit / Sustainability
- Sonstiges:

Wo möchtest du Benefits nutzen können?
Where would you like to use benefits?

- In meiner Region / In my region
- In ganz Deutschland / Nationwide
- International / Internationally
- Online

Unser Tipp: Fragt euer Team direkt, was sie sich wünschen! Und zwar alle. Denn wer sollte besser wissen, was dann auch wirklich Wert stiftet, als die, die das Benefit nutzen sollen?

Dabei empfiehlt es sich, nicht Benefits direkt abzufragen, sondern eher Bereiche, in denen sich Mitarbeiter:innen Unterstützung wünschen. So bleibt das Ausgestaltungspotential relativ breit.

👉 [Eine Vorlage für eine Mitarbeitenden-Umfrage inkl. Antwortmöglichkeiten könnt ihr euch hier herunterladen.](#)

AUSWAHL & PRIORISIERUNG

Jetzt gilt es, alle vorherigen Schritte zusammenzubringen und aus der Vielzahl an Möglichkeiten auszuwählen, was am besten zum Unternehmen passt und umsetzbar ist. Dabei ist es sinnvoll, systematisch zu priorisieren: Welche Benefits bringen den größten Mehrwert für unsere Zielgruppe? Welche zahlen auf unsere Unternehmensziele ein? Und welche lassen sich mit vertretbarem Aufwand umsetzen?

Kriterien zur Auswahl

Um aus der Vielzahl möglicher Benefits die passenden für euer Unternehmen zu wählen, ist ein systematischer Auswahlprozess hilfreich. Bewertet eure Optionen nach klaren Kriterien wie Nutzen, Aufwand und kulturellem Fit. Diese Kriterien können unterschiedlich gewichtet werden – etwa weil die Einfachheit der Umsetzung für euch besonders wichtig ist oder ihr gezielt kulturelle Ziele verfolgt.

Eine hilfreiche Methode ist die Nutzung einer Bewertungsmatrix. Dort tragt ihr alle in Frage kommenden Benefits ein, ergänzt Bewertungen und Gewichtungen pro Kriterium – und erhaltet am Ende einen Gesamt-Score, der den Vergleich erleichtert.

👉 [Eine Excel-Vorlage zur Benefit-Bewertung steht euch hier zum Download bereit.](#)

Kriterien / Benefits	Gewichtung	Nutzen (für Mitarbeitende)	Aufwand (administrativ)	Kosten	Einsparpotenzial (durch Steuervorteile)	Fit zum Unternehmen	Gesamt
	30%	20%	20%	10%	20%		
gudcard	5	1	1	5	5	5	5
Essenszuschuss	5	3	2	5	4	4	4,2
Jobrad	2	3	4	3	2	2	2,3
...							

Denkt auch daran:

- Unterscheidet zwischen Quick Wins und langfristigen Investitionen
- Plant Raum für individuelle Wahlmöglichkeiten und spätere Anpassungen ein

Kombination von Benefits

Eine clevere Kombination verschiedener Benefits kann deren Wirkung deutlich erhöhen. Die meisten Steuervorteile lassen sich auch kombinieren - klärt dies am besten mit eurem Steuerberater ab.

So kann z.B. der 50€ Sachbezug in Form einer Sachbezugskarte (wie der gudcard) genutzt werden, und darüber hinaus noch ein Essenszuschuss gewährt werden und über die 30% Pauschalversteuerung auch Firmenfitness.

Hierbei lassen sich auch Synergieeffekte gut nutzen: z.B. können Internetkostenzuschuss und Homeoffice-Ausstattung kombiniert werden, um ortsunabhängiges Arbeiten spürbar zu unterstützen.

💡 Viele Benefits mit wenig Aufwand anbieten - geht das?

Ihr wollt eurem Team maximale Flexibilität anbieten, aber nicht mehrere Benefits parallel einführen? Kein Problem! Mit Produkten, die unterschiedliche Anwendungsmöglichkeiten kombinieren, wie z.B. die guudcard.

Mit der guudcard gibt es eine einzige Lösung, bei der Mitarbeiter:innen selbst wählen können, wofür sie ihr Guthaben einsetzen:

🛒 Einkauf & Alltag – Flexibel bei allen MasterCard-Akzeptanzstellen in der Region einkaufen. Besonders bei guudcard: Nachhaltige Orte werden hervorgehoben und Nutzer:innen dazu incentiviert, diese zu entdecken!

🚆 Klimafreundliche Mobilität – ÖPNV, Sharing-Dienste & Bahn

💪 Sport & Gesundheit – Urban Sports Club Mitgliedschaft zu Sonderkonditionen

Und das wichtigste für euch: für HR ist die Lösung extrem einfach. Mitarbeiter:innen anlegen, Guthaben zuweisen, fertig. Keine Abrechnungen, keine Papierformulare, wenig Aufwand.

So bietet ihr eurem Team echte Wahlfreiheit ohne zusätzlichen Aufwand für euch!

👉 [Mehr Infos zur guudcard](#)

EINFÜHRUNG & BETRIEB

Die Einführung von Benefits ist mehr als ein administrativer Prozess – sie ist Teil der Unternehmenskultur und ein wichtiges Signal an die Belegschaft. Damit neue Leistungen nicht nur gut gemeint, sondern auch wirksam sind, braucht es einen durchdachten Rollout, klare Kommunikation und laufendes Feedbackmanagement.

Zeitplan & Rollout

Seid ihr euch unsicher, ob ein bestimmter Benefit zu eurem Team passt? Dann bietet sich eine Pilotphase an – zum Beispiel für drei Monate oder mit einer kleineren Testgruppe. Das gibt euch die Möglichkeit, erste Rückmeldungen zu sammeln und die Akzeptanz zu prüfen.

Plant zudem genügend Zeit für die Kommunikation ein: Mitarbeitende müssen wissen, was angeboten wird, wie es funktioniert und für wen es gilt. Ein Info-Termin zu Beginn der Einführung ist hilfreich. Manche Benefit-Anbieter unterstützen diesen Schritt aktiv: Bei guud führen wir beispielsweise mit allen Teams von neuen Kunden ein kurzes Onboarding durch, in dem die Sachbezugskarte und ihre Möglichkeiten vorgestellt werden und erste Fragen beantwortet werden. Ergänzend empfiehlt sich ein FAQ zu häufigen Fragen rund um das neue Angebot. Auch hier können Anbieter oft passende Vorlagen oder Inhalte bereitstellen.

Integration ins Onboarding

Damit Benefits langfristig genutzt werden, sollten sie auch in das Onboarding neuer Mitarbeitender integriert sein.

Das kann bedeuten:

- Informationen zu Benefits in der Willkommensmappe
- Auswahloptionen bei flexiblen Benefits direkt zum Start
- Physische Übergabe (z. B. der Sachbezugskarte) am ersten Arbeitstag

So werden Benefits nicht nur eingeführt – sondern Teil des Arbeitgeberselbstverständnisses.

Laufende Kommunikation

Viele Benefits werden nicht oder nur unregelmäßig genutzt - nicht, weil sie unpassend wären, sondern weil sie in Vergessenheit geraten.

Sorgt deshalb für regelmäßige Erinnerungen:

- Posts im Intranet oder Team-Chat
- Poster oder Bildschirme im Büro
- Monatliche Reminder mit kleinen Tipps oder Challenges
- Jahresaktionen (z. B. „Dein Lieblings-Benefit“) zur Aktivierung

Ein Benefit wirkt nicht allein durch seine Existenz, sondern durch Sichtbarkeit, einfache Anwendung und gelebte Integration in den Arbeitsalltag.

Evaluation & Weiterentwicklung

Benefits sind kein einmaliges Projekt, sondern ein dynamischer Bestandteil der Unternehmenskultur. Daher sollten sie regelmäßig überprüft, weiterentwickelt und den sich wandelnden Bedürfnissen angepasst werden. Ein transparenter Dialog mit den Mitarbeitenden hilft dabei ebenso wie der Blick auf gesetzliche Neuerungen und steuerliche Optimierungen.

- Plant jährliche Check-ins mit HR und Mitarbeitenden
- Beobachtet rechtliche Änderungen (z. B. neue Freibeträge)
- Nutzt Feedback systematisch: Was wird nicht genutzt? Warum?

Und ganz wichtig: Bleibt flexibel! Mitarbeiter:innen und deren Bedürfnisse ändern sich, genauso wie sich gesetzliche Rahmenbedingungen ändern. Zudem kommen laufend neue Anbieter auf den Markt, die evtl. besser passende Produkte für euch anbieten. Auch wenn die Einführung bzw. der Austausch von Benefits natürlich immer mit Aufwand verbunden ist - in vielen Fällen ist sie es mehr als wert, wenn dadurch Nutzungsraten gesteigert werden können!

BEISPIEL

Die Beispiel GmbH ist eine nachhaltige Werbeagentur und hat 200 Mitarbeiter:innen. Diese können hybrid arbeiten, sind aber größtenteils um die beiden Standorte der Firma in München und Berlin angesiedelt. Einige wohnen auch ländlich. Als Werte schreibt sich das Unternehmen Nachhaltigkeit, Familienfreundlichkeit und Gesundheit auf die Fahne.

Die Beispiel GmbH nutzt bereits einige Steuervorteile: So erhalten einige Mitarbeiter:innen einen 50 € Sachbezug in Form eines Tankgutscheins, der aber kaum genutzt wird - die meisten im Team fahren Fahrrad oder mit dem ÖPNV zur Arbeit. Außerdem gibt es einen KiTa-Zuschuss, dieser wird auch sehr gut genutzt von allen Eltern im Team.

Pro Jahr steht ein Budget von ca. 2.000 € pro Mitarbeiter:in für Benefits zur Verfügung. Das überlastete HR-Team hat allerdings nur wenig Zeit dafür, die Benefits zu verwalten. In einer Mitarbeitenden-Umfrage hat das HR-Team herausgefunden, dass sich das Team insbesondere im Alltag, bei der Mobilität und im Bereich Gesundheit Unterstützung wünscht. Firmenfitness ist ein Benefit, der von einigen im Team bereits öfters angefragt wurde.

Die Beispiel GmbH beschließt basierend darauf, den 50 € Sachbezug zwar weiterhin zu nutzen - aber nicht mehr als Tankgutschein, sondern auf der guudcard. Damit können Mitarbeiter:innen flexibel bei allen MasterCard Akzeptanzstellen in der Region einkaufen und werden dazu inspiriert, nachhaltige Orte zu entdecken. Zusätzlich wird die guudcard mit 50 € im Monat beladen, die pauschalversteuert werden. Für dieses Guthaben können Mitarbeiter:innen selbst wählen, ob sie es als Mobilitätsbudget oder als Urban Sports Club Mitgliedschaft nutzen wollen. So bleibt der Aufwand für HR gering. Der KiTa-Zuschuss wird beibehalten.

Benefit-Canvas

für Unternehmen: **Beispiel GmbH**

Ziele

Was wollen wir erreichen? Was bedeutet Erfolg?

Attraktivität für Bewerber:innen steigern, Retention erhöhen, Steuervorteile realisieren

Welche Werte wollen wir widerspiegeln?

Nachhaltigkeit, Familienfreundlichkeit, Gesundheit

Wer ist die Zielgruppe?

hybrides Team, in DE verteilt, meist städtisch, jung (25-40 Jahre)

Steuervorteile	nutzen wir schon	wollen wir nutzen	
Sachbezug <small>50€ / Monat</small>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<div style="border: 2px solid #ccc; border-radius: 50%; padding: 10px; width: 60px; margin: 0 auto;"> <p>Budget</p> <p>€ / MA / Jahr</p> <p>2.000</p> <p>Zeit / Monat (Verwaltung)</p> <p>wenig! :)</p> </div> <div style="border: 1px solid #ccc; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Konkrete Benefits</p> <p><u>guudcard für 50€ Einkauf, Mobilität & Firmenfitness (pauschalbest.)</u></p> <hr/> <p>KiTa-Zuschuss</p> </div>
Pauschalbesteuerung (30%) <small>10.000€ / Jahr</small>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Geschenke <small>60€ / Anlass</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Jobticket <small>unlimitiert</small>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Essenszuschuss <small>7,23€ / Arbeitstag</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dienstradleasing <small>unlimitiert</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Internetkostenzuschuss <small>50€ / Monat</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Gesundheitsförderung <small>600€ / Jahr</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Kinderbetreuung <small>unlimitiert</small>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
betriebliche Altersvorsorge <small>604€ / Monat</small>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Umsetzung

Wie kommunizieren wir die Benefits?

Slack-Channel & Posts, FAQ in Notion, Infos im Onboarding-Paket

Wie messen wir Erfolg?

Erwähnung der Benefits im Vorstellungsgespräch, Realisierte Steuervorteile

Wie und wie oft evaluieren wir das Angebot?

1x/ Jahr in der Mitarbeitendenumfrage und durch Erhebung von Nutzungsraten

Bereiche

Welche Lebensbereiche wollen wir unterstützen?

- Mobilität
z.B. D-Ticket, Jobrad, Mobilitätsbudget
- Essen
z.B. Restaurantgutscheine, Obstkorb, Kantine
- Alltag & Einkauf
z.B. Sachbezugskarte, Einkaufsgutscheine
- Gesundheit
z.B. Firmenfitness, Mental Health Apps, Präventionskurse, EAP
- Weiterbildung
z.B. Lernbudget, Sprachlern-Apps
- Familie
z.B. KiTa-Zuschuss, Care-Unterstützung, flexible Arbeitszeiten
- Nachhaltigkeit
z.B. nachhaltige Gutscheine
- Vorsorge
z.B. betriebliche Alters- und Krankenversicherung
- am Arbeitsplatz
z.B. Getränke & Snacks, Kaffee
- Remote / hybrides Arbeiten
z.B. Homeoffice-Ausstattung, internetkostenzuschuss, Workation

FAZIT

Eine gute Benefit-Strategie bringt nicht nur steuerliche Vorteile oder kurzfristige Zufriedenheit. Sie schafft Vertrauen, stärkt die Unternehmenskultur und zeigt, dass ihr eure Mitarbeitenden wirklich versteht. Dieses Handbook soll euch helfen, strukturierter, gezielter und wirkungsvoller mit dem Thema umzugehen – egal ob ihr ganz neu anfangt oder bestehende Angebote überarbeitet.

Wichtig ist: Bleibt in Kontakt mit euren Teams. Evaluiert regelmäßig, kommuniziert klar – und seid offen für Veränderung. Denn die Bedürfnisse eurer Mitarbeitenden entwickeln sich weiter. Eure Benefits sollten das auch.

WIR SIND guud*

Mit unseren Produkten guudcard (Sachbezugskarte) und guudschein (Geschenkgutschein) ermöglichen wir es Unternehmen, ihre Mitarbeiter:innen ganz flexibel bei einem bewussten Lebensstil zu unterstützen.



guudcard

Die Sachbezugskarte für Einkauf, Mobilität & Sport

Mit der guudcard lasst ihr euren Mitarbeitenden den steuerfreien Sachbezug von 50 Euro im Monat über eine Karte zukommen – für:

- **Einkauf** in der Region & Inspiration für Nachhaltigkeit
- **Mobilität** wie ÖPNV, Car- oder Bikesharing
- **Sport** & Wellbeing-Angebote (USC-Mitgliedschaft)

Ein nachhaltiges Benefit, das zu den individuellen Bedürfnissen passt!



guudschein

Ein Geschenk, 40+ Möglichkeiten

Der guudschein ist ein Universalgutschein, einlösbar bei zahlreichen nachhaltigen Shops und Marken – für:

- bewussten Konsum bei unabhängigen Anbietern (Lebensmittel, Kleidung, Freizeit, Wohnen etc.)
- Spendenoptionen wie Bund Naturschutz und Viva con Agua

Ein sinnvolles Geschenk, das wirklich Freude macht!



Kontakt

Susanna Mur
susanna.mur@guud-benefits.com
089 24414285

[guud Benefits kennenlernen](#)