



24 alternative Mitarbeiter-Benefits, die mehr bieten als eine Gehaltserhöhung

„Gehaltserhöhung“ klingt erstmal so schön. Dabei ist mehr Brutto am Lohnzettel nicht immer die profitabelste Option für Mitarbeiter:innen. Alternativen, die für beide Seiten Vorzüge haben, sind Sachbezüge und gering besteuerte Sonderleistungen. Am besten mit Fokus auf Individualität: Mitarbeiter:innen zu fragen, welche Benefits sie gerne haben möchten, signalisiert Wertschätzung und bindet sie ans Unternehmen.



Statt Gehaltserhöhung: 24 beliebte, spannende & unkonventionelle Extras

1. Mehr Urlaub: „New Work“-Studien zufolge würden viele Arbeitnehmer:innen zusätzliche Urlaubstage mehr Gehalt vorziehen. Eine 6. Urlaubswoche, frei haben am Geburtstag oder freie Tage für ehrenamtliche Tätigkeiten werden immer attraktivere Faktoren im War for Talents, speziell im Recruiting von Millennials und der Generation Z.

- Bei Spotify gibt es „Flexible Public Holidays“, die nach der individuellen Glaubensrichtung oder zu speziellen Anlässen genommen werden können. Sehr inklusiv und ein schöner Schritt, um Diversity im Unternehmen zu fördern.
- Bei Netflix – für seinen (fast) regellosen Management-Stil bekannt – dürfen sich Mitarbeiter überhaupt so viel Urlaub nehmen, wie sie möchten.
- Der Softwarehersteller Epic Systems spendiert allen Mitarbeiter:innen zum 5-jährigen Jubiläum ein 4-wöchiges Sabbatical, damit sie ihren „kreativen Talenten nachgehen“ können.

» Alle Menschen lieben ihren Vorteil, nur verstehen nicht alle dasselbe darunter.

- Voltaire

2. Workation: Aus work und vacation wird ein Benefit, der durch die positiven Remote Work-Erfahrungen der vergangenen Jahre immer öfter in Unternehmen angeboten wird. Gearbeitet wird da, wo man gerne seinen Urlaub verbringt. Und Strom sowie Internet hat. Workation funktioniert bei epunkt super:



3. Hunde am Arbeitsplatz: Überstunden sind für Hundebesitzer:innen oft problematisch. Wer kein schlechtes Gewissen gegenüber dem sehnsüchtig auf die Gassirunde wartenden Buxi hat, kann sich besser

konzentrieren. Die Anwesenheit von Hunden wirkt sich zudem positiv auf das Betriebsklima aus (wir wissen, wovon wir sprechen).

4. Elektro-Firmenauto & E-Bikes: Im Gegensatz zum normalen Firmenauto ist die private Nutzung von einem Firmenfahrzeug mit einem CO₂-Ausstoß von 0 % steuerfrei. Dasselbe gilt auch für Firmenfahrräder oder E-Bikes.

5. Fitness, Yoga, Firmenmasseur: Maßnahmen, die die Gesundheit der Mitarbeiter:innen verbessern, sind ein Zeichen, dass das Unternehmen an deren Wohlbefinden interessiert ist. Für gesundheitliche Untersuchungen, Investitionen in ein ergonomisches Büro-Setup, Massagen, autogenes Training oder andere von den Krankenkassen geförderte Kurse, können Firmen einen steuerfreien Zuschuss zahlen.

6. Tickets fürs Kino, Konzerte oder Sportveranstaltungen.

7. Zeit und Raum, um eigene Ideen in der Firma umzusetzen: Eines der frühen Erfolgsgeheimnisse von Google war die sogenannte "20 Prozent-Zeit". Die Gründer wollten Mitarbeiter:innen dazu ermutigen, zusätzlich zu ihren Projekten 20 Prozent ihrer Zeit (einen ganzen Wochentag!) dafür einzusetzen, um ohne Druck von oben an Ideen zu arbeiten, die gut für Google sein könnten. Das Resümee kann sich sehen lassen: Google Maps und Gmail sind Produkte, die in diesem Rahmen entstanden sind.

8. Auch Kleinvieh macht Mist: Ein kostenloser Bibliotheksausweis, die

9. Beteiligung an der privaten **Stromrechnung und Home-Office-Ausstattung** oder

10. Mitarbeiter:innen auf Firmenkosten einkaufen, essen oder zum Friseur gehen zu lassen, hat einen Effekt.





Beliebte Zusatzleistungs-Klassiker

11. Flexible Arbeitszeiten sind einer kununu-Studie zufolge mit über 70 % nach wie vor der am meisten gewünschte Benefit. Vertrauensarbeitszeit, Gleitzeit ohne Kernzeit, Sabbaticals, 4-Tage-Woche und Home-Office sind eine Entscheidungshilfe für oder gegen einen Arbeitgeber.

12. Weiterbildung & Coachings: Jeder Fünfte zählt laut Studie Coachings zu den attraktivsten Sozialleistungen. Unternehmen können ihren Beschäftigten jede Menge persönliche und fachliche Weiterbildung steuer- und sozialabgabenfrei spendieren. Aber: Der Fiskus erkennt nur Seminare an, deren Lerninhalte mit dem Job des Mitarbeiters zu tun haben. Als Kosten gelten auch Fachbücher, Unterbringung, Verpflegung und Reisekosten.

13. Essenszuschuss: Mit dem Wirtshauspaket dürfen Unternehmen seit 2020 ihre Mitarbeiter:innen bis zu 8 Euro täglich bezuschussen, ohne dass Steuern anfallen. So kommen immerhin 1.760 Euro im Jahr zusammen (ausgehend von 220 Arbeitstagen pro Jahr). Die Essensmarken aus Papier, die es seit den 80ern in Österreich gibt, werden von Prepaid Cards und Apps wie Lunchit, givve, Edenred Pay & Co. abgelöst.

14. Kinderbetreuungskosten: Steuerfrei sind jährliche Zuschüsse bis 1.000 Euro pro Kind bis zum 10. Lebensjahr an eine private oder öffentliche Kinderbetreuungseinrichtung (auch Tagesmütter).

15. 20 Prozent-Zeit: Inspiriert von Googles früheren Erfolgen, ermutigt dieser Benefit z. B. bei der BBC, Apple und LinkedIn Mitarbeiter:innen dazu, einen Teil ihrer Arbeitszeit – typischerweise 20 Prozent – für Projekte außerhalb ihrer Hauptaufgaben zu verwenden. Diese Zeit dient der freien Entfaltung von Ideen und der persönlichen Weiterentwicklung, ohne den Druck von laufenden Projekten. Die 20-Prozent-Zeit fördert nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit und das Engagement, sondern kann auch zu bedeutenden Unternehmensinnovationen führen, die Wettbewerbsvorteile schaffen.

16. Mentorship-Programme: Ein Mentorship-Programm kann für Mitarbeiter:innen äußerst wertvoll sein, insbesondere für jüngere Angestellte oder solche, die ihre Fähigkeiten weiterentwickeln möchten. Indem Sie erfahrene Kolleg:innen als Mentoren für neue oder weniger erfahrene Teammitglieder einsetzen, fördern Sie nicht nur das Wachstum und die Entwicklung Ihrer Mitarbeitenden, sondern stärken auch das Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb des Teams. Solche Programme können dazu beitragen, Talente zu binden, die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und die Leistung des gesamten Teams zu verbessern.



17. Betriebliche Altersvorsorge: Pro Jahr können Unternehmen bis zu 300 Euro steuer- und sozialabgabenfrei für die Pension eines Mitarbeitenden zurücklegen.

18. Jobticket: Mobilität ist ein Evergreen.

19. Geschenke: Jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin darf pro Jahr Sachgeschenke im Wert von 186 Euro von seinem Dienstgeber entgegennehmen.



Beispiele für kuriose Benefits

20. S. C. Johnson, ein Hersteller für Reinigungsmittel, stellt seinen Mitarbeitern einen „Concierge Service“ zur Verfügung, der ihnen stressige kleine Tätigkeiten abnimmt – wie Pakete zur Post zu bringen oder Kleidung von der Reinigung abzuholen.

21. Apple, Facebook, Spotify und eBay übernehmen die Kosten für Fruchtbarkeitsbehandlungen und das Einfrieren von Eizellen.

22. Das Immobilienunternehmen Zillow bietet einen Muttermilch-Lieferservice: sind stillende Mütter auf Reisen, bezahlt der Arbeitgeber die Versandkosten für die Milch.

23. Den Casual Friday kennt man. Die britische Marketingagentur Onebestway ging noch einen Schritt weiter und führte den Naked Friday ein und wird damit zum Traum-Arbeitgeber für Anhänger:innen der Freikörperkultur.

24. Wie oft sehnen wir uns nach einem kleinen Powernap gegen die Post-Mittagessen-Müdigkeit? Im Headquarter von Delivery Hero finden Mitarbeiter:innen in eigenen „Napping Rooms“ Hängematten und Schlafsofas für's Erholungsschläfchen.

Mitarbeiter Benefits: Attraktiv oder üblich?

Ausgewählte Zusatzleistungen und wie Mitarbeitende sie sehen

		Besonders attraktiv	Selbstverständlich	unwichtig
1	Home-Office	34%	28%	38%
2	Flexible Arbeitszeiten	55%	35%	10%
3	Sabbatical	28%	12%	60%
4	Workation	27%	11%	62%
5	Zusätzliche Urlaubstage (z.B. Mental Health Days, zusätzlicher Urlaub nach Projekten)	66%	14%	20%
6	Unbegrenzter Urlaub	57%	11%	31%
7	Ergonomischer Arbeitsplatz	37%	41%	22%
8	Entspannungs- oder Schlafbereich im Büro	29%	11%	59%
9	Hunde erlaubt	27%	9%	64%
10	Kostenlose Snacks und Getränke im Büro	51%	23%	26%
11	Firmenwagen	42%	14%	44%
12	Fahrtkostenzuschuss	56%	22%	22%
13	Betriebliche Altersvorsorge	45%	41%	14%
14	Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld	40%	52%	8%
15	Mitarbeiter-Vergünstigungen	55%	26%	19%
16	Betriebsarzt	33%	29%	39%
17	Universal-Gutscheine (bis 50 Euro)	55%	15%	30%

Quelle: kununu-Studie, 2024

Goodies, die zusätzlich zum Gehalt angeboten werden, sind eine glasklare Win-Win-Situation für Firmen und Arbeitnehmer, wenn sie den tatsächlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen entsprechen. Laut einer Gehaltsumfrage von Stepstone mit 28.000 Menschen, rechnen 37 % der Befragten aktuell nicht mit einer Gehaltserhöhung, fordern aber sehr wohl Mitarbeiter-Benefits wie ein Jobticket oder mehr Urlaubstage.

Welche Benefits passen zu Ihnen?

Der Wahl der richtigen Benefits geht idealerweise eine sorgfältige Analyse und eine enge Zusammenarbeit mit Ihren Mitarbeiter:innen voraus. Indem Sie Benefits anbieten, die zu Ihrer Unternehmenskultur passen, können Sie ein motivierendes und unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen, das Talente anzieht und hält.

Diesen Unternehmen ist das auf besonders stimmige Weise gelungen:

- Patagonia, ein Outdoor-BekleidungsHersteller, bietet regelmäßig bezahlte Sabbaticals an, um sich sozialen oder ökologischen Projekten zu widmen.
- Airbnb bietet Angestellten im Rahmen einer „Live and Work Anywhere“-Richtlinie vierteljährlich ein Reiseguthaben an, das sie für Übernachtungen auf der Plattform verwenden können. Diese Maßnahme fördert das Verständnis für das eigene Produkt und stärkt gleichzeitig die Mitarbeiterbindung.

