

Die besten Mitarbeiter- Benefits für 0 €

Attraktive Benefits, die Mitarbeitende wirklich begeistern — und dem Arbeitgeber buchstäblich nichts kosten.

INHALT

- Benefits ohne jeden Cent — ohne externes Tool
- Mitarbeiterrabatte: 0 € Kosten, maximale Wirkung
- Bike-Leasing: Warum Arbeitgeber aktiv sparen
- Steuerfreie Sachbezüge mit kleinem Budget
- Schritt-für-Schritt Einführungsleitfaden

Einleitung

Wer sagt, Benefits müssen etwas kosten?

Viele Personalverantwortliche glauben, ein attraktives Benefits-Paket sei automatisch an ein hohes Budget geknüpft. Diese Annahme ist falsch — und sie verhindert, dass viele Unternehmen Mitarbeitende gewinnen und halten, obwohl sie es längst könnten.

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten, echten, messbaren Mehrwert für Mitarbeitende zu schaffen, ohne einen einzigen Euro auszugeben. Manche Benefits sparen dem Arbeitgeber durch steuerliche Mechanismen sogar aktiv Geld. Und selbst dort, wo ein kleines Budget nötig ist, lässt sich der Return on Investment klar berechnen: Ein Benefit, der einer Mitarbeiterin bis zu 2.000 € Ersparnis im Jahr bringt, schlägt jede Gehaltserhöhung um denselben Nettobetrag — weil das Budget beim Benefit deutlich effizienter eingesetzt wird.

💡 Die zentrale Erkenntnis: Nicht die Höhe der Ausgaben entscheidet über die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden — sondern die Wahrnehmung, dass der Arbeitgeber aktiv an ihr Wohlbefinden denkt. Benefits sind Wertschätzung in konkreter Form.

0 €

Arbeitgeber-Eigenanteil bei
Mitarbeiterrabatten via
FutureBens

~20 %

Sozialabgaben spart der AG bei
Gehaltsumwandlung (z. B. Bike-
Leasing)

2 Min

um die FutureBens-Plattform
einzurichten

Dieser Leitfaden zeigt Ihnen konkret, welche Benefits wirklich nichts kosten, wie Sie sie einführen und warum sie trotzdem eine starke Wirkung entfalten — auf Mitarbeiterzufriedenheit, auf Retention und auf Ihre Arbeitgebermarke im Recruiting. Am Ende finden Sie eine Checkliste, mit der Sie noch diese Woche loslegen können.

Kapitel 01

Benefits, die wirklich nichts kosten — ohne jedes Tool

Die folgenden Benefits können Sie sofort einführen — ohne Software, ohne Budget, ohne langwierigen Genehmigungsprozess. Alles, was Sie brauchen, ist eine klare interne Kommunikation und ein kurzes Gespräch mit der Führungsebene.

1.1 Homeoffice-Pauschale

Seit 2023 ist die Homeoffice-Pauschale dauerhaft im deutschen Steuerrecht verankert. Arbeitnehmer können 6 € pro Tag für jeden Tag im Homeoffice steuerlich geltend machen — bis zu 210 Tage pro Jahr, also maximal 1.260 € jährlich als Werbungskosten.

Das kostet den Arbeitgeber keinen Cent. Er muss lediglich dafür sorgen, dass Homeoffice offiziell ermöglicht und auf Anfrage bestätigt wird. Den steuerlichen Vorteil trägt der Arbeitnehmer selbst — bei einem Grenzsteuersatz von 30 % ergibt das eine Steuerersparnis von bis zu 378 € pro Jahr, die einfach in der Einkommensteuererklärung geltend gemacht wird.

PRAXISBEISPIEL

Die Deutsche Bahn hat 2023 Home-Office für alle Bürotätigen offiziell in der Betriebsvereinbarung verankert. Der Hinweis auf die steuerliche Absetzbarkeit wurde direkt in das Onboarding-Material aufgenommen — ohne jeden Kostenaufwand entstand ein konkreter, kommunizierbarer Vorteil für alle Mitarbeitenden.

1.2 Flexible Arbeitszeiten & Remote-Arbeit

Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort ist für viele Beschäftigte heute wichtiger als eine Gehaltserhöhung. Laut einer Studie des IW Köln würden 41 % der Beschäftigten auf Teile ihres Gehalts verzichten, wenn sie im Gegenzug mehr Flexibilität erhalten. Für unter-30-Jährige liegt dieser Wert sogar noch höher.

Gleitzeitmodelle, Kernarbeitszeiten mit freien Randzeiten oder vollständige Ergebnisorientierung ohne feste Stunden kosten den Arbeitgeber nichts — außer einer modernen Führungskultur. Unternehmen wie Basecamp oder Buffer haben vollständig remote Modelle eingeführt und berichten von höherer Produktivität und deutlich niedrigerer Fluktuation.

Konkret umzusetzen: Eine schriftliche Flexarbeitszeit-Policy (1–2 Seiten), kommuniziert in einem Teammeeting. Fertig. Keine Software, keine Kosten, kein HR-Tool nötig.

1.3 Bildungsurlaub & strukturierte Weiterbildungsfreiheit

In 14 der 16 Bundesländer haben Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf 5 Arbeitstage Bildungsurlaub pro Jahr — unabhängig davon, ob der Arbeitgeber diesen aktiv kommuniziert oder nicht. Lediglich in Bayern und Sachsen gibt es kein allgemeines Bildungsurlaubsgesetz für Arbeitnehmer. In allen anderen Bundesländern gilt der Anspruch, wenn auch mit teils unterschiedlichen Detailregelungen — Arbeitgeber sollten die jeweils aktuelle Landesregelung vor der internen Kommunikation prüfen. Arbeitgeber, die diesen Anspruch proaktiv kommunizieren und darüber hinaus eigene Weiterbildungsfreiräume schaffen, gelten in Mitarbeiterbefragungen als signifikant attraktiver.

Dabei muss kein Budget fließen: Plattformen wie Coursera, edX, Google Digital Garage oder YouTube bieten tausende hochwertige Kurse kostenlos an. Der Bildungsurlaub muss sich dabei nicht auf Online-Kurse beschränken — anerkannt sind je nach Bundesland auch mehrtägige Sprachreisen und Studienreisen im Ausland, sofern der Bildungsanteil im Vordergrund steht. Wenn Sie als Arbeitgeber eine kuratierte Liste empfehlenswerter Lernressourcen und anerkannter Bildungsreise-Formate zusammenstellen und einmal im Quartal intern kommunizieren, entsteht ein spürbarer, echter Benefit — für 0 €.

PRAXISBEISPIEL

Ein mittelständisches Softwareunternehmen aus München führte 2023 den sog. "Learning Friday" ein: Jeden letzten Freitag im Monat können Mitarbeitende die letzte Stunde der Arbeitszeit für freie Weiterbildung nutzen. Kosten: keine. Ergebnis laut internem Survey nach 6 Monaten: 78 % der Mitarbeitenden nennen dies als einen der wichtigsten Benefits des Unternehmens.

1.4 Mentoring-Programme & internes Peer-Learning

Strukturierte interne Mentoring-Programme nutzen eine bereits vorhandene Ressource: das Wissen und die Erfahrung erfahrener Mitarbeiter. Sie erzeugen gleichzeitig zwei Benefits — ein Karriereentwicklungs-Benefit für Juniors und ein Führungs- und Sinnstiftungs-Benefit für Seniors, die ihre Erfahrung weitergeben.

Ein Mentoring-Programm beginnt mit einer einfachen Matrix: Wer hat welche Expertise? Wer möchte in welchem Bereich lernen? Die Paarung erfolgt einmal im Quartal durch HR, das monatliche Check-in-Gespräch liegt in der Eigenverantwortung der Beteiligten. Der Aufwand für HR liegt bei wenigen Stunden pro Jahr — die Wirkung auf Mitarbeiterbindung ist nachweislich hoch.

1.5 Interne Anerkennungskultur (Peer-Recognition)

Eine der wirkungsvollsten und zugleich günstigsten Maßnahmen für Mitarbeiterzufriedenheit ist strukturierte gegenseitige Anerkennung unter Kolleginnen und Kollegen. Statt Wertschätzung ausschließlich über die Führungsebene laufen zu lassen, wird sie Teil der Teamkultur: etwa durch ein festes Ritual im wöchentlichen Teammeeting, einen internen Slack- oder Teams-Kanal für "Shoutouts", oder eine kurze Nennung besonderer Beiträge im monatlichen Company-Update.

Der Aufwand ist minimal — es braucht keine Software und kein Budget, sondern lediglich einen festen Rahmen und die Bereitschaft der Führungsebene, das Format aktiv vorzuleben. Wichtig ist Regelmäßigkeit: Ein einmaliges Format verpufft, ein wiederkehrendes Ritual wird Teil der Unternehmenskultur.

Zusammenfassung: 0 € Benefits ohne Tool

Homeoffice-Pauschale kommunizieren, flexible Arbeitszeiten formalisieren, Bildungsurlaub aktiv anbieten, ein internes Mentoring-Programm aufsetzen und eine Anerkennungskultur etablieren — all das kostet keinen Cent und erzeugt echten, messbaren Mehrwert für Ihre Mitarbeitenden. Wer heute damit startet, hat in vier Wochen bereits mehrere konkrete Benefits im Angebot.

Kapitel 02

Mitarbeiterrabatte:

0 € Kosten, maximale Wirkung

Mitarbeiterrabattplattformen ermöglichen es Unternehmen, ihren Mitarbeitenden exklusive Vergünstigungen bei bekannten Marken anzubieten — ohne einen einzigen Euro zu zahlen. Das Geschäftsmodell finanziert sich über die Marken, die den Plattformen Kommissions- oder Marketingbudgets zahlen, nicht über den Arbeitgeber.

Wie funktioniert das Modell?

Plattformen wie FutureBens finanzieren sich über die Marken, die auf der Plattform präsent sind: Diese zahlen Kommissions- oder Marketingbudgets für den Zugang zu einer qualifizierten, kaufkräftigen Zielgruppe — den Mitarbeitenden der angeschlossenen Unternehmen. Der Arbeitgeber stellt lediglich den Zugang zur Plattform bereit, indem er seine Mitarbeitenden einlädt. Kosten entstehen dabei keine — weder einmalig noch monatlich.

Was Mitarbeitende davon haben

Über FutureBens erhalten Mitarbeitende exklusive Rabatte bei über 200 Marken quer durch alle Lebensbereiche.

MODE & LIFESTYLE

Armed Angels, Tchibo, Arket, Avocadostore, Zalando Gift Cards, STOX Energy Socks, Crocs, Adidas, Veja, My Jewellery, Erwin Müller, Mit Ecken und Kanten, Ixyclick, Bär Schuhe, Paper & Sons, Thinking Mu, Ucon Acrobatics

MOBILITÄT & REISEN

FINN, Flixbus, FlixBus, Expedia, Trendtours, Trip.com, BootsschuleX, Siech Cycles, Myebikes, Numa, Hotels.com, Meine Landesausflüge, B&B Hotels

TECHNIK

Bosch, Google Store, Siemens, Handyhuellen.de, Faller Audio, Green IT Online Shop

NUTRITION & WELLNESS

Seeberger, HelloFresh, Bae Treat, Kiweno, Dynaio, Factor_, Glow25, Avea, Yazio, etepetete

FINANZEN

Tomorrow, Trade Republic, Growney, Ethik Bank

ENTERTAINMENT

RTL+, HD+, 7Haben

NACHHALTIGER KONSUM & REFURBISHED

Sellpy, Rebuy, meine Ernte, Sirplus, Shaktimat, 7Mind, Green IT Online Shop, Möve, FLSK, BetterHelp, Strayz, Rabot Energy, i+m Naturkosmetik Berlin, Ethik Bank, Hoogo, Beleaf, Onomao, Mit Ecken und Kanten

MOBILFUNK

Airtalo, WeTell, RedDogFish

VERANSTALTUNGEN

Feuerwerk der Turnkunst, Norden Festival, Trip.com

STROM

Rabot Energy, Anker Solix, Kleines Kraftwerk, Wundertax

SPORTS

Gymondo, Kettler, 7Mind

KÜCHE & HAUSHALT

tesa

Das Sortiment umfasst bewusst zwei Welten: einerseits nachhaltig wirtschaftende, innovative Brands, die viele Mitarbeitende noch nicht kennen und schätzen lernen, andererseits große, bekannte Top-Marken, die im Alltag bereits genutzt werden. Diese Kombination sorgt dafür, dass die Plattform für ein breites Spektrum an Mitarbeitenden attraktiv ist — unabhängig von Alter, Lebensstil oder Interessen.

Nutzer können durch die Kombination aus Rabatten und Cashback-Angeboten bis zu 2.000 € im Jahr sparen. Wie hoch die tatsächliche Ersparnis ausfällt, hängt stark vom individuellen Nutzungsverhalten ab — von gelegentlichen Einzelkäufen bis zur regelmäßigen Nutzung über mehrere Kategorien hinweg.

Was Arbeitgeber davon haben

Der offensichtlichste Vorteil ist der Preis: 0 € Eigenanteil. Es entstehen keine laufenden Lizenzgebühren, keine Setup-Kosten und kein personeller Aufwand nach der Einrichtung. Die Registrierung als Arbeitgeber dauert nur rund 2 Minuten; die Onboarding-Materialien folgen innerhalb von 1–2 Werktagen, danach werden Mitarbeitende mit einer einzigen E-Mail eingeladen — fertig.

Der weniger offensichtliche, aber mindestens ebenso relevante Vorteil liegt in der Außenwirkung: Im Recruiting kann der Arbeitgeber konkret kommunizieren, dass Mitarbeitende Zugang zu Rabatten bei 200+ Marken haben. Das ist ein greifbarer, kommunizierbarer Benefit — kein abstraktes Versprechen. Auf Karriereseiten, in Stellenanzeigen und im Bewerbungsgespräch macht das einen messbaren Unterschied.

FÜR MITARBEITENDE

Exklusive Rabatte bei 200+ Marken — nachhaltig und etabliert. Direkte Ersparnis im Alltag, einfach per App oder Browser. Neue Brands entdecken, bestehende Favoriten günstiger nutzen. Keine Registrierungsgebühr, kein Abo.

FÜR ARBEITGEBER

0 € Kosten, 0 laufender Aufwand nach Setup. Registrierung in 2 Minuten. Konkreter, kommunizierbarer Recruiting-Vorteil. Stärkt Employer Brand und Mitarbeiterbindung. DSGVO-konform.

RECHENBEISPIEL — 50 MITARBEITENDE, JAHRESZEITRAUM

Kosten Arbeitgeber (FutureBens)	0,00 €
Durchschnittliche Ersparnis pro Mitarbeiter/Jahr	400 €
Gesamtwert für alle 50 Mitarbeitenden	20.000 €

Return on Investment für den Arbeitgeber

∞

PRAXISBEISPIEL

Ein Berliner Scale-up mit 80 Mitarbeitenden führte FutureBens im Januar 2024 ein. Nach drei Monaten hatten 67 % der Mitarbeitenden die Plattform mindestens einmal genutzt. Im nächsten Mitarbeitersurvey stieg der Wert „Mein Arbeitgeber bietet attraktive Zusatzleistungen“ von 42 % auf 71 % Zustimmung — ohne einen einzigen Euro Budget-Einsatz.

Bereit, Mitarbeiterrabatte einzuführen?**Jetzt kostenlos starten →**

Kapitel 03

Bike-Leasing: Arbeitgeber **sparen** aktiv Geld

Bike-Leasing ist einer der wenigen Benefits, bei denen der Arbeitgeber durch die Einführung tatsächlich Geld spart — nicht nur kostenneutral bleibt, sondern durch die Mechanik der Gehaltsumwandlung einen echten finanziellen Vorteil erzielt.

2 Mio.

Diensträder waren 2025 in Deutschland im Einsatz — Tendenz stark steigend

22,6 Mio.

Beschäftigte hatten 2025 bereits Zugang zu Dienstradleasing

~80 %

der geleasten Diensträder sind mittlerweile E-Bikes

Der Markt wächst ungebrochen: 2025 boten bereits 342.000 Arbeitgeber in Deutschland Dienstradleasing an — ein Plus von rund 20 % gegenüber dem Vorjahr (287.000). Wer diesen Benefit noch nicht anbietet, liegt damit zunehmend hinter dem Standard, den Bewerbende bei anderen Arbeitgebern bereits kennen.

Das Prinzip: Gehaltsumwandlung

Beim Arbeitgeber-Bike-Leasing least das Unternehmen ein Fahrrad oder E-Bike und stellt es dem Mitarbeitenden als Sachbezug zur Verfügung. Die monatliche Leasingrate wird aus dem Bruttogehalt des Mitarbeiters umgewandelt — das bedeutet: Der Mitarbeitende verzichtet auf einen Teil seines Bruttogehalts in Höhe der Leasingrate, bekommt dafür aber das Fahrrad zur Nutzung. Da das zu versteuernde Bruttoeinkommen dadurch sinkt, verringert sich automatisch die Bemessungsgrundlage für Sozialabgaben — sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber.

Konkret bedeutet das: Bei einer monatlichen Leasingrate von 60 € spart der Arbeitgeber auf diesen Betrag ca. 20 % Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen — das sind 12 € pro Monat und Mitarbeitenden, also 144 € pro Jahr. Bei einem Team von 20 Mitarbeitenden, die alle ein Bike leasen, sind das bereits 2.880 € jährliche Ersparnis für das Unternehmen — durch einen Benefit, der bei den Mitarbeitenden als besonders wertgeschätzt wahrgenommen wird.

Steuerliche Behandlung für Mitarbeitende

Für Elektrofahrräder und E-Bikes bis 45 km/h gilt seit 2019 die 0,25 %-Regelung: Der monatliche geldwerte Vorteil berechnet sich mit nur 0,25 % des Listenpreises — statt der sonst üblichen 1 % bei Dienstwagen. Bei einem E-Bike im Wert von 3.000 € sind das 7,50 € steuerpflichtiger Vorteil pro Monat. Bei einem normalen Fahrrad, das zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird, entfällt die Versteuerung des geldwerten Vorteils sogar vollständig.

RECHENBEISPIEL — 1 MITARBEITER, E-BIKE €3.000 LISTENPREIS, 36 MONATE

Monatliche Leasingrate (brutto)	83,00 €
Sozialabgaben-Ersparnis AG (ca. 20 %)	-16,60 €
Effektiver Nettoaufwand AG pro Monat	≈ 66,40 €
Steuerpflichtiger geldwerter Vorteil AN (0,25 % × 3.000)	7,50 €/Monat
Ersparnis AN vs. Kauf (Steuer- & SV-Vorteil gesamt)	ca. 30–40 %

Netto-Mehrkosten Arbeitgeber gegenüber Gehaltserhöhung deutlich günstiger

Warum Bike-Leasing ein starker Recruiting-Vorteil ist

Bike-Leasing spricht eine besonders kaufkräftige und wechselwillige Zielgruppe an: gut ausgebildete Stadtbewohner zwischen 25 und 45 Jahren, die Nachhaltigkeit, Gesundheit und urbane Mobilität als Werte vertreten. Für diese Gruppe ist ein E-Bike-Leasing-Angebot oft ein konkreter Entscheidungsfaktor — nicht nur ein "nettes Extra".

Gleichzeitig trägt Bike-Leasing zur Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens bei. Wer seinen Mitarbeitenden den Umstieg auf das Fahrrad erleichtert, kann dies in ESG-Berichten, auf der Karriereseite und in der externen Kommunikation sichtbar machen. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist kaum zu schlagen: Der Arbeitgeber gibt faktisch nichts aus — und erhält einen starken, sichtbaren Benefit zurück.

FÜR MITARBEITENDE

Ca. 30–40 % günstiger als Kauf. Steuervorteil durch 0,25 %-Regelung beim E-Bike. Privat und dienstlich nutzbar. Gesundheitsfördernd, nachhaltig, urban. Kein Kapitaleaufwand nötig.

FÜR ARBEITGEBER

Echte Sozialabgaben-Ersparnis (~20 % auf die Rate). Kein oder minimaler Eigenanteil. Starker Recruiting- und Nachhaltigkeitsvorteil. Einfach via Leasing-Partner (z. B. JobRad, Businessbike) umsetzbar.

PRAXISBEISPIEL

Ein Hamburger Logistikunternehmen führte 2022 Bike-Leasing für alle 120 Mitarbeitenden ein. Innerhalb von 18 Monaten nutzten 38 Mitarbeitende das Angebot. Das Unternehmen sparte durch die verringerten Sozialabgaben im selben Zeitraum ca. 8.200 € — und konnte in Stellenanzeigen konkret mit „E-Bike-Leasing inklusive“ werben, was die Bewerbungsrate laut HR-Auswertung um 22 % steigerte.

Kapitel 04

Steuerfreie Sachbezüge mit kleinem Budget

Die folgenden Benefits kosten den Arbeitgeber etwas — aber durch ihre steuerliche Effizienz ist der reale Netto-Aufwand erheblich geringer als bei einer klassischen Gehaltserhöhung. Wer ein kleines Budget optimal einsetzen möchte, findet hier die wirksamsten Hebel.

4.1 Sachbezugsfreigrenze — 50 € pro Monat

Bis zu 50 € pro Monat dürfen Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden als Sachleistung steuerfrei gewähren — ohne Lohnsteuer, ohne Sozialabgaben. Das entspricht einem Jahreswert von 600 € netto für den Mitarbeitenden. Typische Umsetzungen sind Gutscheinkarten (z. B. für Amazon, REWE, Zalando), Prepaid-Kreditkarten oder Sachgeschenke. Wichtig: Die Grenze gilt für Sachbezüge — kein Bargeld und kein Direktüberweisungsäquivalent.

Der Effizienzvergleich ist eindeutig: Um einer Mitarbeiterin 50 € netto mehr auszuzahlen, muss der Arbeitgeber bei einem Grenzsteuersatz von 42 % inkl. Sozialabgaben ca. 100–120 € brutto aufwenden. Als Sachbezug kostet dasselbe nur 50 €. Der steuerliche Hebel ist damit ca. 2:1.

4.2 Essenszuschuss — bis zu 6,90 € pro Tag

Arbeitgeber können bis zu 6,90 € pro Arbeitstag als steuerbegünstigten Essenszuschuss leisten — ob als Kantinenessen, klassische Essensmarken oder digitale Restaurant-Gutscheine. Bei 20 Arbeitstagen pro Monat sind das bis zu 138 € monatlicher Mehrwert für Mitarbeitende. Jährlich entspricht das 1.656 € — ein erheblicher Betrag, der mit einem vergleichsweise geringen Budget für den Arbeitgeber erreicht wird.

4.3 Deutschlandticket als Jobticket — 58 € pro Monat

Seit Einführung des Deutschlandtickets (§ 3 Nr. 15 EStG) können Arbeitgeber das Ticket vollständig steuer- und sozialabgabenfrei für ihre Mitarbeitenden übernehmen. Bei 58 € pro Monat sind das 696 € pro Jahr, die der Mitarbeitende ohne jede Steuerbelastung erhält — vorausgesetzt, der Arbeitgeber trägt die Kosten vollständig.

4.4 Internet-Kostenzuschuss — 50 € pro Monat

Arbeitgeber können private Internetkosten mit bis zu 50 € pro Monat pauschal versteuern (25 % Lohnsteuer trägt der AG). Für die Mitarbeitenden ist der Zuschuss dadurch faktisch steuerfrei. Bei Homeoffice-Beschäftigten ist dies ein besonders gut begründbarer und geschätzter Benefit.

JAHRESWERT-ÜBERBLICK PRO MITARBEITER (NETTO)

Sachbezugsfreigrenze (50 €/Monat)	600 €/Jahr
Essenzzuschuss (6,90 €/Tag × 220 Tage)	1.518 €/Jahr
Deutschlandticket (Jobticket)	696 €/Jahr
Internet-Zuschuss (50 €/Monat)	600 €/Jahr
Potenzieller Gesamtwert	bis zu 3.414 €/Jahr

Praxis

So führen Sie Benefits in einer Woche ein

Kein aufwändiges Projekt, kein Beratungsmandat. Mit dieser Roadmap können Sie die wichtigsten O-€-Benefits in wenigen Tagen einführen und intern kommunizieren.

- 1 Tag 1: Bei FutureBens registrieren (2 Min.)**
Kostenlose Registrierung als Arbeitgeber auf futurebens.co — dauert rund 2 Minuten. Innerhalb von 1–2 Werktagen erhalten Sie die Onboarding-Materialien. Mitarbeitende laden Sie anschließend mit einer einzigen E-Mail ein, die Sie direkt ins bestehende Onboarding integrieren — danach entsteht kein weiterer Aufwand.
- 2 Tag 2: Homeoffice-Policy formalisieren**
Homeoffice offiziell in der Arbeitsordnung oder per E-Mail bestätigen. Hinweis auf die Homeoffice-Pauschale (6 €/Tag) ins Onboarding-Material aufnehmen.
- 3 Tag 3: Bike-Leasing Partner anfragen**
Kontakt zu JobRad, Businessbike oder Eleasa aufnehmen. Rahmenvertrag abschließen, Bestellprozess für Mitarbeitende definieren und kommunizieren.
- 4 Tag 4–5: Benefits-Kommunikation vorbereiten**
Eine strukturierte Benefits-E-Mail an alle Mitarbeitenden: Was gibt es? Wie nutzt man es? Warum bieten wir das an? Eine klare, kurze Kommunikation reicht vollständig aus.
- 5 Optional: Sachbezüge einrichten**
Falls Budget vorhanden: Gutschein-Anbieter (Edenred, Pluxee, Sodexo) kontaktieren, monatliche Gutscheine einrichten, Lohnbuchhaltung informieren.

Checkliste: Sofort-Starter

☐ FutureBens-Konto angelegt☐ Homeoffice offiziell ermöglicht☐ Mitarbeitende eingeladen☐ Bike-Leasing-Partner angefragt☐ Benefits-E-Mail versendet☐ Karriereseite aktualisiert☐ Nutzung nach 4 Wochen ausgewertet☐ Mitarbeiterfeedback eingeholt



Jakob Murzik

Geschäftsführer · Ansprechpartner für Arbeitgeber

Für weitere Fragen rund um unsere Plattform können Sie sich jederzeit einen Termin bei uns buchen.

[Termin buchen →](#)

oder direkt per E-Mail: jm@futurebens.co

Bereit, loszulegen?

FutureBens ist für Arbeitgeber komplett kostenlos —
und in unter einer Stunde eingerichtet. Über 1.600
Unternehmen haben bereits gestartet.

Jetzt kostenlos starten →

0 €

Kosten für Arbeitgeber

200+

Partner-Brands

2 Min

Registrierung

1.600+

Unternehmen vertrauen uns

futurebens.co · Albrechtstraße 19, 10117 Berlin
hi@futurebens.co · © 2026 FutureBens GmbH
Datenschutz: futurebens.co/datenschutz