

Employee Benefits

Die Zukunft der digitalen Incentives und die gesetzlichen Änderungen beim Sachbezug



Was Sie in diesem White Paper lernen – die fünf Erkenntnisse auf einen Blick:

1 In Unternehmen arbeiten meist mehrheitlich Mitarbeiter:innen mit extrinsischer Motivation. Das heißt, ihre Leistungsbereitschaft kann durch Belohnungen erhöht werden. Durch ein Mitarbeitervorteile-Konzept können diese Mitarbeitenden besonders motiviert werden.

→ Mehr auf Seite 5 / 6



2 Wer Mitarbeiter:innen bei der Incentivierung emotional abholt, hat den größten Mehrwert. Wem es gelingt, Mitarbeiter:innen mit den richtigen und in der Situation passenden Incentives zu belohnen, erhält den größten Nutzwert aus der Maßnahme.

→ Mehr auf Seite 7



3 Mitarbeiter:innen erhalten höheren Freibetrag – der Gesetzgeber hat den steuerfreien Sachbezug novelliert. Seit 01.01.2022 können Mitarbeiter:innen 50 Euro pro Monat an steuerfreien Sachzuwendungen erhalten. Gleichzeitig wurden die Grenzen des Sachbezugs enger gesteckt.

→ Mehr auf Seite 8



4 Steuerfreier Sachbezug ist oftmals die bessere Variante im Vergleich zur Gehaltserhöhung. Mit der Ausschöpfung des jährlichen Freibetrags beim steuerfreien Sachbezug sparen sich Arbeitgeber:innen und Mitarbeiter:innen im Regelfall ein Vielfaches im Vergleich zu einer Nettogehaltserhöhung in der gleichen Höhe.

→ Mehr auf Seite 9



5 Eine digitale Gutscheinplattform ermöglicht individuelle, rechtssichere und schnelle Sachzuwendungen. Digitale Lösungen in der Gutscheinverwaltung bedienen die Erwartungen von Mitarbeitenden und Arbeitgeber:innen mit Blick auf Geschwindigkeit, Individualität und Verwaltung.

→ Mehr auf Seite 10 / 11





Nicht erst der Fachkräftemangel zeigt auf, wie wichtig die Beziehungen zwischen Unternehmen und Mitarbeiter:innen sind. Zufriedene Mitarbeiter:innen sind weniger häufig krank, sind produktiver und wechseln seltener den Arbeitgeber. Die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrem Beruf und ihrem Arbeitsumfeld ist ein Qualitätsmaß, das stark im Fokus der Unternehmen steht – denn Unternehmer:innen und Führungskräfte können hier selbst die Weichen stellen.

Untersuchungen wie beispielsweise der ‚Forschungsbericht Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021)‘ haben ergeben, dass neben dem Einkommen und der psychischen Gesundheit gerade auch persönliche Beziehungen zu Führungskräften und Kolleg:innen eine wichtige Rolle für die Arbeitszufriedenheit spielen. Hier lässt sich klar erkennen, welchen Einfluss Führungskräfte haben.

Auf der anderen Seite haben jüngere Mitarbeiter:innen häufig andere Ansprüche als die vorhergehenden Generationen: Remote Work, flexible Arbeitszeitmodelle, flache Hierarchien und eine moderne Unternehmenskultur sind nur einige Schlagworte. In dieser komplexen Gemengelage befinden sich die HR-Abteilungen in vielen Unternehmen, und je besser es gelingt, die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter:innen zu kennen, desto besser funktionieren Recruiting und Mitarbeiterbindung.

Durch die immer individuelleren Erwartungen der Mitarbeiter:innen reicht der „One size fits all“-Ansatz in der Mitarbeiterzufriedenheit und der Mitarbeiterbindung schon länger nicht mehr aus. Individualität, Flexibilität und Wertschätzung sollten die Grundpfeiler in jedem maßgeschneiderten Mitarbeitervorteilsprogramm von heute sein. Folgende Aspekte in der Mitarbeiterzufriedenheit werden in vielen Umfragen immer wieder genannt: bessere work-life-balance, beziehungsweise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Angebote zur mentalen und physischen Gesundheitsförderung, Angebote rund um Mobilität und passende regelmäßige Benefits, wie beispielsweise Gutscheinkarten oder der steuerfreie Sachbezug.

In diesem White Paper erfahren Sie, welche Benefits für die Mitarbeiterbindung besonders gut geeignet sind und speziell, wie sich der monatliche steuerfreie Sachbezug - der erhöht, aber auch komplexer wurde – rechtssicher umsetzen lässt.



Stefan Grimm
Managing Director
bei cadooz

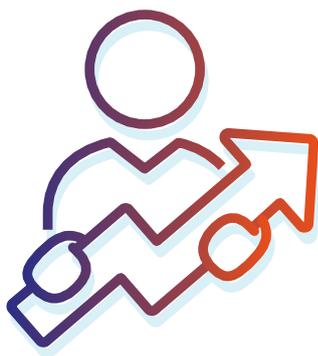
Mitarbeitermotivation ist mehr denn je die Kernaufgabe von Führungskräften

Personalverantwortliche stehen laufend vor der Herausforderung, dass vor allem der persönliche Umgang, die Identifikation mit dem Unternehmen und das von allen angestrebte „Wir-Gefühl“ auch in Zeiten der Digitalisierung nicht auf der Strecke bleiben. Damit stehen HR-Abteilungen immer wieder vor der zentralen Frage: Wie bringen wir unseren Mitarbeiter:innen regelmäßig die angemessene Anerkennung und Wertschätzung entgegen, damit sie – gerade auch in schwierigen Zeiten – motiviert sind und dem Unternehmen treu bleiben?

Eine besondere Aufgabe kommt dabei den Führungskräften zu, denn die Erhöhung der Mitarbeitermotivation ist eine notwendige Kernkompetenz von Teamleiter:innen. Längst haben Studien¹ ermittelt, dass es verschiedene Dimensionen von Empfindungen gibt (unter anderem Gerechtigkeitsempfinden, Einschätzungen der persönlichen Weiterentwicklung, Zufriedenheit mit dem Einkommen und das psychische Wohlbefinden), die die Arbeitszufriedenheit beeinflussen und simultan sowie unabhängig voneinander eine Rolle spielen.

Die Motivation von Mitarbeiter:innen gehört damit zum „Daily Business“, denn sie ist der Antrieb, um die Produktivität aller Teammitglieder zu erhöhen beziehungsweise hoch zu halten. Damit wird letztlich der Erfolg des Unternehmens maßgeblich bestimmt. Durch geeignete Maßnahmen zur Mitarbeitermotivation lassen sich also gute Leistungen beibehalten oder sogar verbessern.

Mitarbeiterzufriedenheit



Motivation



Persönliche Entwicklung



Zweifaktorentheorie



Hygienefaktoren



Arbeit

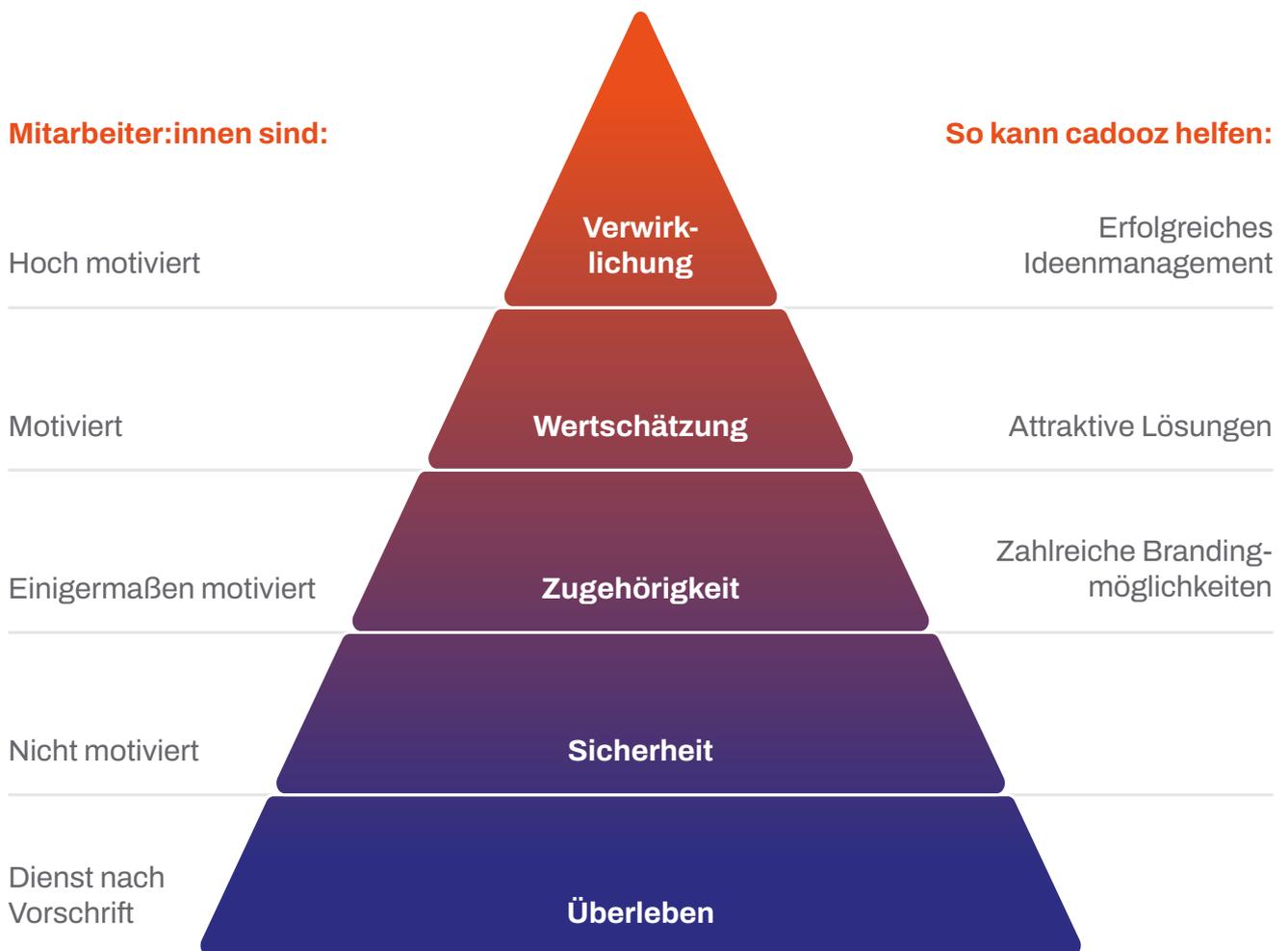
¹ [Forschungsbericht „Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales \(2021\)“](#) →

Extrinsisch oder intrinsisch – Motivation lässt sich unterschiedlich triggern

Mitarbeitermotivation speist sich aus externen („extrinsisch“) und internen („intrinsisch“) Faktoren. Im besten Fall sind Mitarbeiter:innen bereits intrinsisch, das heißt von innen heraus, motiviert. Flexible Arbeitszeiten, ein wertschätzendes Arbeitsklima, Gestaltungsspielraum, Entwicklungsmöglichkeiten sowie das Gefühl, etwas zu bewegen, und Freiraum für eigene Ideen sind die Wurzeln, aus denen intrinsisch motivierte Mitarbeiter:innen ihre Leistungsbereitschaft ziehen.

Daneben existiert noch die extrinsische Motivation. Diese Art der Motivation bezieht sich auf äußere Anreize. Die Leistungsbereitschaft wird beispielsweise durch eine Belohnung beziehungsweise durch die Vermeidung negativen Feedbacks beeinflusst. Motivierende Faktoren können demnach unter anderem eine Gehaltserhöhung, Gutscheine oder Prämien sein oder – im negativen Fall – ein Kritikgespräch.

Bei extrinsisch motivierten Personen ist es also weniger die Eigenmotivation, über gewisse Grenzen zu gehen, sondern vielmehr die Erwartung einer Incentivierung. Erfahrungsgemäß sind die Mitarbeiter:innen, die sich extrinsisch motivieren lassen, in der Mehrheit im Unternehmen. Auch ziehen häufig diejenigen, die schon länger im Unternehmen sind, ihre Motivation eher aus extrinsischen Faktoren.



Geschwindigkeit und Individualität sind die maßgebenden Faktoren bei Incentives

Extrinsisch motivierte Personen legen großen Wert auf äußere Anreize, die das Unternehmen bietet. Dabei geht es in der Erwartung von Mitarbeiter:innen vor allem um zwei Punkte:

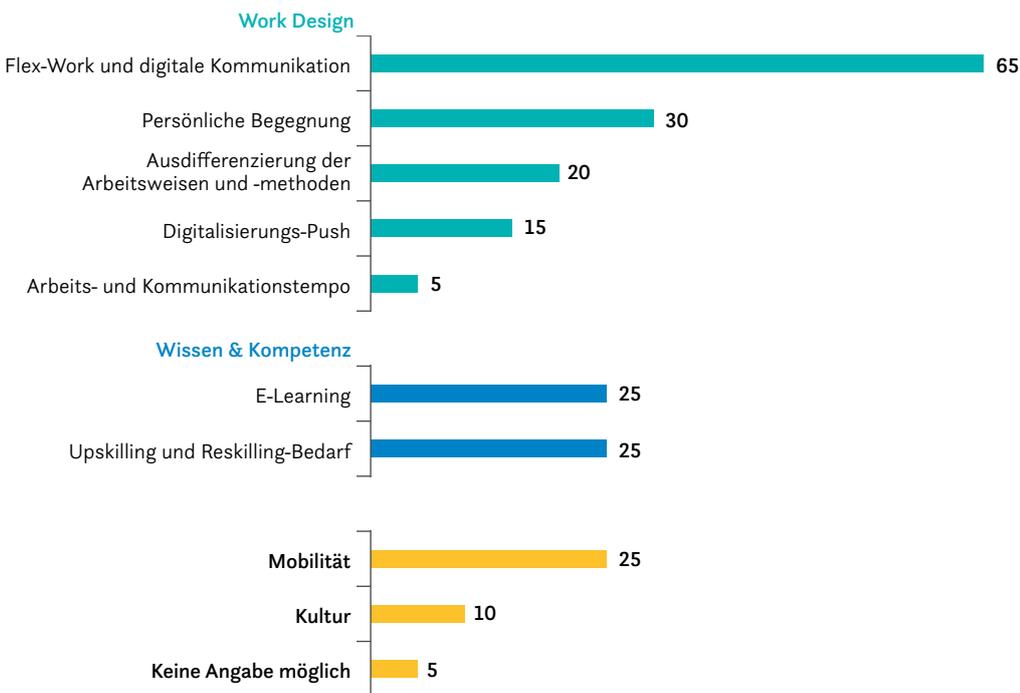
1. Individualität, wenn es an die Ausgestaltung und Gewährung von Benefits geht.
2. Geschwindigkeit und Regelmäßigkeit, denn Mitarbeiter:innen erwarten Incentivierung zügig und wiederkehrend.

Diese beiden Faktoren stellen HR-Abteilungen vor die Aufgabe, ein umfassendes Mitarbeitervorteilsprogramm zu entwickeln und zu verwalten. Wie in vielen Fällen im beruflichen Alltag, erhalten HR-Verantwortliche Unterstützung durch die fortschreitende Digitalisierung und die Plattformökonomie. Diverse am Markt angebotene digitale Lösungen bieten eine einfache, flexible und rechtskonforme Verwaltung von Mitarbeiterbenefits.

Folgerichtig haben vier von fünf Befragten einer Studie vom EHI Retail Institute „Personal im Handel“ vom Januar 2021 angegeben, dass sie die Digitalisierung für das wichtigste HR-Thema der kommenden zwei Jahre halten. Und auch Software für den HR-Bereich wird anhaltend an Bedeutung gewinnen – dieser Meinung sind exakt die Hälfte der Befragten.

Welche Veränderungen die Corona-Krise aus HR-Sicht überdauern werden

Anteile in Prozent



N = 20; Mehrfachnennung

Quelle: EHI

Die emotionale Incentivierung: Gutscheine stillen individuelle Bedürfnisse

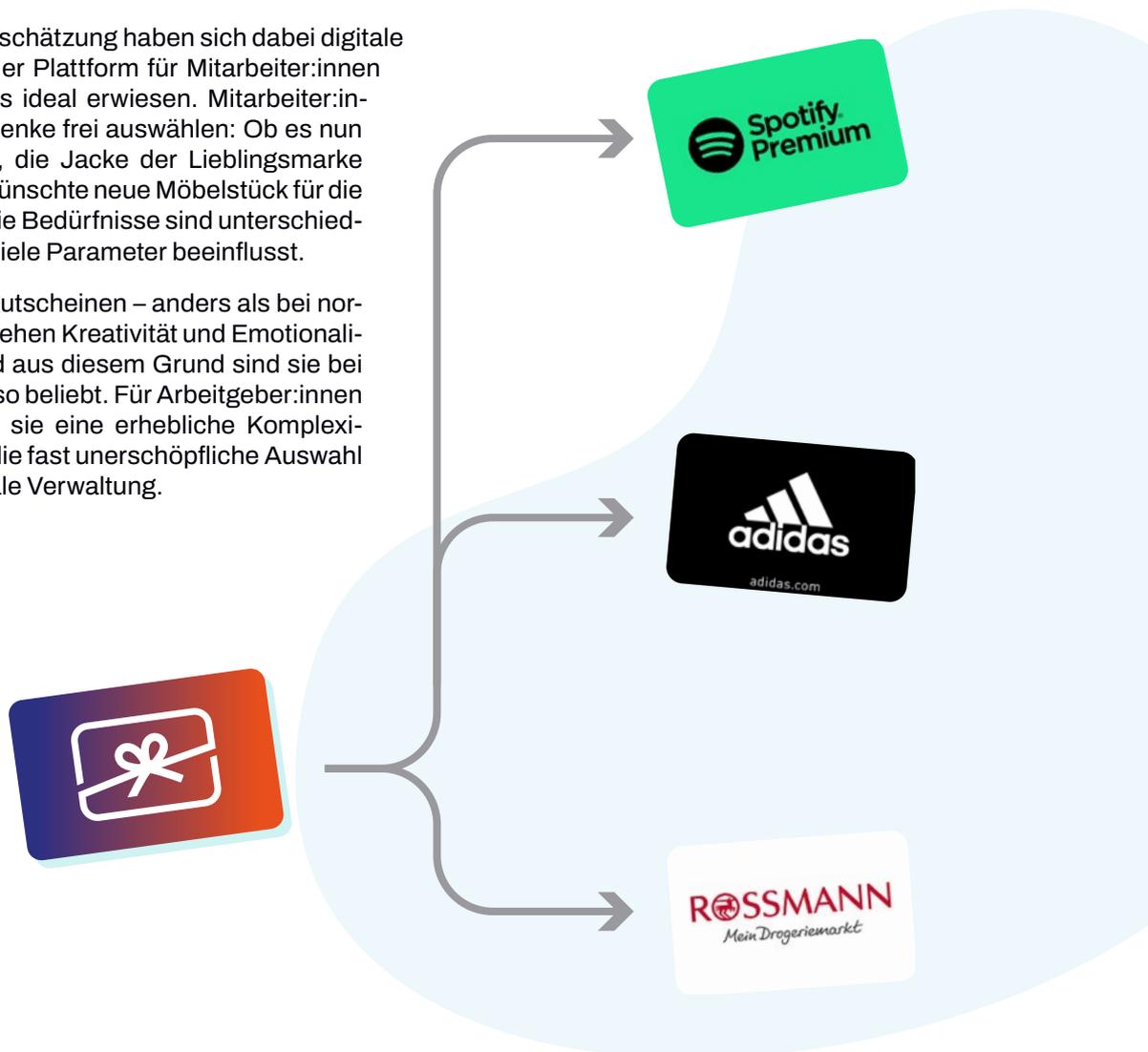
Es gibt unterschiedliche Mitarbeitervorteile, über die sich Mitarbeiter:innen freuen – folgende Beispiele haben sich als besonders erfolgreich erwiesen:

- Essenszuschuss
- Mobilität (Nutzung eines Firmenwagens, Firmenfahrrads oder ÖPNV-Tickets)
- Gesundheitsförderung (Betriebliche Gesundheitsförderung, Übernahme der Kosten für das Fitnessstudio)
- Betriebliche Altersvorsorge
- Betriebliche Krankenversicherung
- Steuerfreie Gutscheine

Für Arbeitgeber:innen steht – vor allem aus Gründen von Verfügbarkeit, Geschwindigkeit und Auswahl – die digitale Zuwendung im Vordergrund. Hinzu kommt in den vergangenen Jahren zunehmend der Ansatz, Mitarbeiter:innen auf emotionaler Ebene zu incentivieren, um einen möglichst hohen Nutz- und Mehrwert aus dem geleisteten Invest zu ziehen. Erfahrungsgemäß lässt sich durch eine emotionale Incentivierung die langfristige Bindung an das Unternehmen fördern.

Als Instrument zur Wertschätzung haben sich dabei digitale Gutscheine, die auf einer Plattform für Mitarbeiter:innen zur Auswahl stehen, als ideal erwiesen. Mitarbeiter:innen können ihre Geschenke frei auswählen: Ob es nun das neue Smartphone, die Jacke der Lieblingsmarke oder doch das lang gewünschte neue Möbelstück für die Einrichtung sein soll – die Bedürfnisse sind unterschiedlich und werden durch viele Parameter beeinflusst.

Bei flexiblen Universalgutscheinen – anders als bei normalen Gutscheinen – stehen Kreativität und Emotionalität im Vordergrund, und aus diesem Grund sind sie bei Mitarbeiter:innen auch so beliebt. Für Arbeitgeber:innen wiederum ermöglichen sie eine erhebliche Komplexitätsreduzierung durch die fast unerschöpfliche Auswahl und eine einfache digitale Verwaltung.



Die gesetzliche Basis für die Ausgabe von Gutscheinen: der steuerfreie Sachbezug

Gutscheine gehören unter bestimmten Voraussetzungen zu den Sachzuwendungen durch Arbeitgeber:innen und können nur zusätzlich zum Gehalt oder Lohn gewährt werden. Der steuerfreie Sachbezug ist deshalb in vielen Unternehmen ein beliebtes Mittel, um Wertschätzung und Anerkennung auszudrücken. Auch bei Mitarbeiter:innen ist der steuerfreie Sachbezug beliebt, denn im Vergleich zur Gehaltserhöhung, bei der Steuern und Sozialabgaben fällig werden, erhalten Arbeitnehmer:innen den vollen Wert der Zuwendung.

Der Gesetzgeber hat Anfang 2022 das Gesetz zum steuerfreien Sachbezug novelliert. Die gute Nachricht vorweg: Die Sachbezugsgrenze wurde von 44 Euro auf 50 Euro pro Monat erhöht, Arbeitgeber:innen können also unter bestimmten Voraussetzungen ihren Mitarbeiter:innen Sachzuwendungen steuerfrei bis zu 600 Euro im Jahr zukommen lassen. Allerdings wurde gleichzeitig eine Verschärfung der Definition von Sachbezügen vorgenommen – was bereits vielfach zu Unsicherheit in Unternehmen geführt hat.

Als Sachbezug definiert das BMF grundsätzlich zweckgebundene Gutscheine, wie Gutscheinkarten, digitale Gutscheine, Gutscheincodes oder Gutscheinapplikationen – immer unter der Voraussetzung, dass die Sachzuwendung zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt wird.

Die zweite wichtige Neuerung: Seit dem 01.01.2022 gelten Gutscheine nur noch dann als Sachbezug nach § 8 Absatz 1 Satz 3 EStG, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nummer 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen.

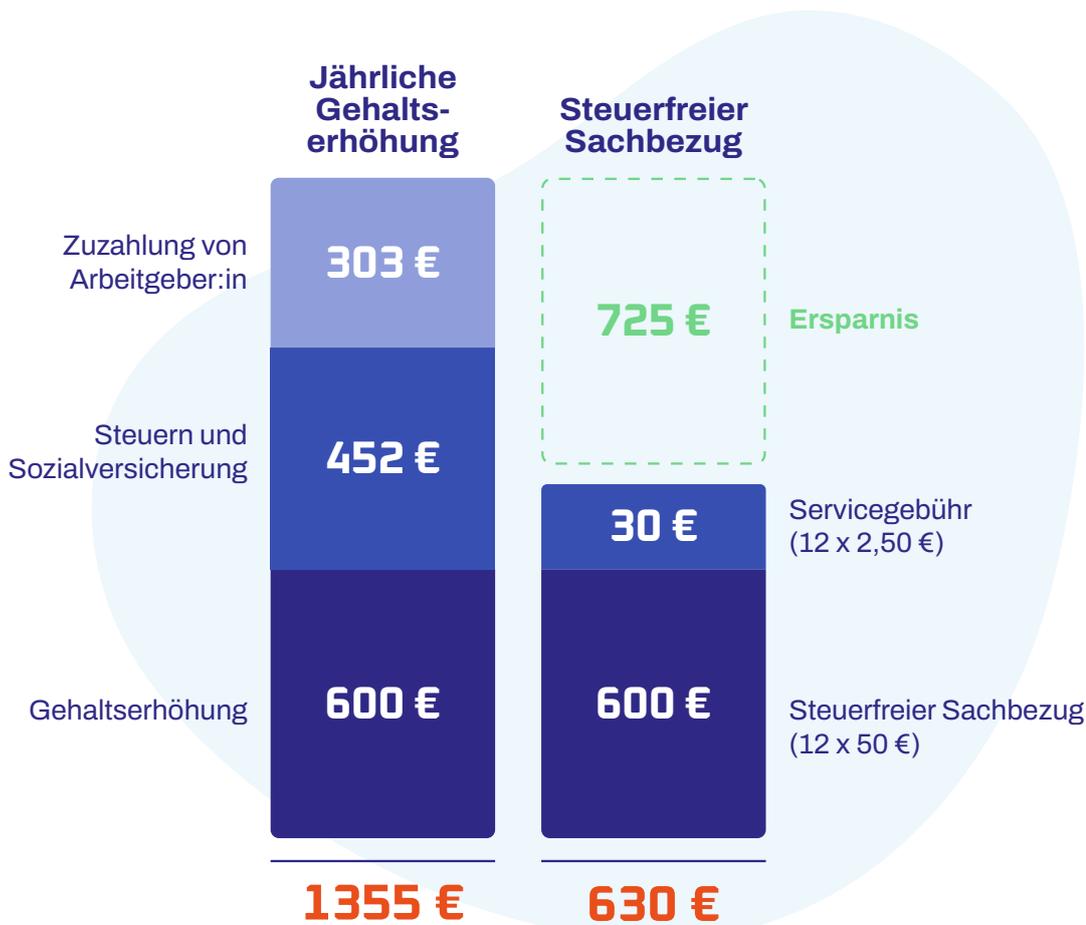
Aufgrund der neuen, komplexen Regularien im Bereich des steuerfreien Sachbezugs liegen daher viele Mitarbeiterbenefits-Projekte auf Eis. Das heißt, steuerliche Vorteile werden von Unternehmen nicht genutzt und Mitarbeitenden entgehen Sachzuwendungen, die ihnen direkt (finanzielle) Entlastung ermöglichen würden.



Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen profitieren von der Novellierung

Mit einer steuerfreien Zuwendung lassen sich wichtige Impulse bei der Mitarbeiterzufriedenheit setzen und zusätzliche Benefits schaffen. Denn Mitarbeiter:innen können eine attraktive Zusatzleistung von insgesamt bis zu 600 Euro pro Jahr steuer- und sozialabgabenfrei erhalten. Für Arbeitgeber:innen sind die gewährten Bezüge sozialversicherungsfrei und als Betriebsausgabe absetzbar. Natürlich nur dann, wenn die Freigrenze von 50 Euro monatlich nicht überschritten wird.

Besonders deutlich wird der Vorteil der steuerfreien Zuwendung, wenn man eine Erhöhung des Nettolohns in gleicher Höhe, also 600 Euro, pro Jahr gegenüberstellt. Bei einer Gehaltserhöhung von 600 Euro netto für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter entstehen Unternehmen in der beispielhaften Rechnung Kosten von etwa 1.355 Euro pro Jahr. Zur Gehaltserhöhung müssen bekanntlich noch Steuern und Sozialversicherungsabgaben sowie Zuzahlungen hinzugerechnet werden. Dadurch ergibt sich eine mehr als doppelt so hohe Gesamtbelastung für das, was am Ende bei Mitarbeitenden ankommt. Mit dem steuerfreien Sachbezug von 600 Euro können diese Mehrbelastungen vermieden werden.



Eine Beispielrechnung –
Ihre Kosten im Vergleich

Eine digitale Lösung für die rechtskonforme Sachzuwendung: die Plattform Employee Benefit Club von cadooz

Mit der Plattform Employee Benefit Club bietet cadooz, das auf Incentive-Marketing spezialisierte Schwesterunternehmen des Gutscheiprofis epay, eine digitale Lösung. Kernfeature der neuen Plattform ist das Versenden von Händlergutscheinen als Mitarbeiterbenefits. Über die einfache Auftrags- und Mitarbeiterverwaltung innerhalb der cadooz Incentive Mall, Deutschlands größter B2B-Shop für Universal- und Brand-Gutscheine, kann das teilnehmende Unternehmen Händlergutscheine von cadooz erwerben und an seine Mitarbeiter:innen verteilen lassen. Diese wiederum haben die freie Auswahl in einem attraktiven Händlernetz und können jederzeit im Mitarbeiterportal, das an CI (Corporate Identity) und CD (Corporate Design) von Geschäftskund:innen angepasst werden kann, direkt auf die erhaltenen Gutscheine zugreifen. Außerdem ist im Mitarbeiterportal eine variable Auswahl der zukünftigen Gutscheine möglich.

” Die neuen Anforderungen für steuerfreie Mitarbeiterbenefits sind in vielen Fällen verwirrend. Als Full-Service-Anbieter mit mehr als 20 Jahren Erfahrung im Incentive-Marketing bieten wir mit unserer neuen Plattform Employee Benefit Club Unternehmen die perfekte Möglichkeit, den steuerfreien Sachbezug zu nutzen und damit Mitarbeiter:innen zu belohnen und zu motivieren.

Marcel Tahmouresinia
Director Product Management &
Business Development bei cadooz



Die Vorteile des Employee Benefit Club für Arbeitgeber:innen und Mitarbeitende sind vielfältig

- Steuerliche Sicherheit – rechtskonforme Verteilung von Händlergutscheinen und detaillierte Reportings für das Finanzamt
- Einfache Auftrags- und Mitarbeiterverwaltung im Geschäftskundenshop cadooz Incentive Mall, inklusive individueller Zusammenstellung von Gutscheinen
- Automatische und terminierte Auslieferung der Gutscheine, zum Beispiel für den monatlichen Sachbezug, an Geburtstagen oder zu Jubiläen sowie an Gruppen
- Keine laufenden Kosten
- Einfache Integration ins Unternehmen mit einem individuell gebrandeten Mitarbeiterportal
- Mitarbeiter:innen erhalten ihren eigenen Log-in mit persönlichen Zugangsdaten und können monatlich ihre Gutscheine frei aus dem cadooz-Portfolio mit zahlreichen Brands auswählen.
- Dank des persönlichen Zugangs haben Mitarbeiter:innen im Portal jederzeit Zugriff auf ihre ausgewählten Gutscheine.
- Mitarbeiter:innen haben direkt Zugriff auf die Vorteilswelt cadooz Ace. In diesem exklusiven Onlineshop können Mitarbeiter:innen ausgewählte Gutscheine namhafter Brands zu besonderen Vorteilspreisen erwerben.
- Händlergutscheine sind direkt im Onlineshop oder an der Kasse im Handel einlösbar. Damit wird kein Drucker benötigt. Es reicht, einfach den Code über das Smartphone zu scannen und einzulösen.



Von der zusätzlichen Gehaltskomponente bis zum Geschenk zur Hochzeit: Mit dem Sachbezug lässt sich die Mitarbeiterzufriedenheit in vielen Anwendungsfällen steigern

Im Leben eines und einer jeden Einzelnen kommt es zu unterschiedlichsten Situationen und Bedürfnissen – gleichbleibend sind allerdings die Freude und die Extraportion Motivation, wenn Arbeitgeber:innen Leistung anerkennen und wertschätzen. Deshalb ist gerade der Employee Benefit Club für viele Fälle im Leben eines Mitarbeitenden eine flexible und bedürfnisorientierte Plattform – das zeigen die folgenden Anwendungsfälle, die sich mit der neuen Plattform von cadooz einfach umsetzen lassen:

- Arbeitgeber:innen möchten mit dem Sachbezug Mitarbeitenden monatlich bis zu 50 Euro zusätzlich zum Gehalt zukommen lassen, und das steuer- und sozialabgabenfrei oder als Mitarbeiter-Incentivierung. **Fokus: 50 Euro zusätzlich zum Gehalt**
- Arbeitgeber:innen möchten eine einfache, rechtskonforme und attraktive Lösung für den steuerfreien Sachbezug haben – für sich und für ihre Mitarbeitenden. **Fokus: einfache Verwaltung**
- Arbeitgeber:innen möchten Mitarbeiter:innen zu besonderen Anlässen incentivieren: Jubiläen, Geburtstage, Weihnachten, Ostern oder zu weiteren besonderen Anlässen wie Hochzeiten, Geburten der Kinder, für ein Ideenmanagement innerhalb des Unternehmens, die erfolgreiche Anwerbung von Mitarbeitenden, die erfolgreiche Prüfung oder zum verdienten Eintritt in den Ruhestand. **Fokus: Incentivierung zu verschiedenen Anlässen**
- Arbeitgeber:innen möchten ihren Mitarbeiter:innen die volle Flexibilität der Zuwendung ermöglichen. Diese können ihren Traumbutschein selbst wählen – immer wieder neu und ganz einfach. **Fokus: flexible Auswahl der Gutscheine durch Unternehmen und Mitarbeiter:innen**
- Arbeitgeber:innen möchten digital incentivieren – und das deutschlandweit. Mit dem digitalen Mitarbeiterportal im Look-and-feel des Unternehmens geht das. Natürlich findet die Verwaltung durch Arbeitgeber:innen auch komplett einfach und digital statt. **Fokus: flexibles Branding und digitale Lösung als Baustein im Mitarbeitervorteile-Konzept**





cadoo mit Sitz in Hamburg ist der Spezialist für Incentive-Marketing und setzt seit über 20 Jahren innovative Incentive-Lösungen für alle Branchen und Unternehmensgrößen um. Mit rund 8 Millionen verkauften Geschenkkarten, über 2 Millionen verkauften Sachprämien pro Jahr sowie mit mehr als 500 individuellen Prämienprogrammen gilt cadoo als Experte und führender Anbieter auf dem Markt.

Die Incentive-Lösungen von cadoo werden von mehr als 3.000 Geschäftskund:innen erfolgreich zur Mitarbeitermotivation, Kundengewinnung und Kundenbindung eingesetzt. Neben Beratungsleistungen und Softwarelösungen wie Belohnungsprogramme und Vorteilswelten bietet cadoo seinen Geschäftskunden ein umfangreiches Prämienportfolio an. Dazu gehören attraktive Universal- und Themenkarten, über 500 Geschenkkarten von Qualitätsmarken sowie Markenprodukte/Nicht-Bargeldprämien aller namhaften Hersteller. Gemeinsam mit der Schwestergesellschaft epay, die sich auf Geschenkkarten, Prepaid-Produkte und digitale Zahlungslösungen spezialisiert hat, ist cadoo Mitglied im internationalen Zahlungsnetzwerk Euronet Worldwide Inc. (NASDAQ:EEFT).

**Wir sind
für Sie da!**



Rufen Sie uns an unter: **040 27 14 82-30**
oder schreiben Sie uns!

Jetzt anfragen →

