

statista⁺

Multibenefit Report 2026

Aufwand, Wirkung und Verwaltung
von Mitarbeiter-Benefits:
Eine Studie von Probonio & Statista



Probonio

Das Pro für
Ihre Firma

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary

Seite 3

**Benefits existieren.
Aber werden sie auch genutzt?**

Seite 4

**Verwaltung ist der stille
Zeitfresser in HR**

Seite 5

**Zu viele Tools sorgen
für Chaos**

Seite 6

**Häufig fehlt eine
Benefit-Strategie**

Seite 7

**Wirtschaftlicher Nutzen ist
für viele schwer messbar**

Seite 8

Wirkung vielfach nicht belegt

Seite 9

**Entscheidungen entstehen
oft ohne belastbare Daten**

Seite 10

**Die Zukunft heißt Automa-
tisierung und Konsolidierung**

Seite 11

Handlungsempfehlungen

Seite 12

Methodik

Seite 13

Executive Summary

Das Wichtigste im Überblick

Benefits sind in vielen Unternehmen längst Standard. Doch ein Angebot allein erzeugt noch keine Wirkung. Viele Benefits werden nur begrenzt genutzt und oft erreicht das Portfolio nicht alle Mitarbeiter. Gleichzeitig stehen HR-Teams vor einer anspruchsvollen Verwaltungsaufgabe: Manuelle Prozesse, Abstimmungen mit Anbietern, Abrechnungen sowie steuerliche und rechtliche Prüfungen kosten Zeit. Mehrere Tools und Listen erhöhen die Komplexität und erschweren den Überblick.

Bei der Steuerung fehlt häufig der rote Faden. Viele Unternehmen erfassen bereits Kosten und Nutzung, können den wirtschaftlichen Nutzen und die Wirkung einzelner Benefits jedoch noch nicht durchgängig belegen. Entscheidungen über das Portfolio stützen sich daher häufig auf Erfahrungen und Mitarbeiterfeedback. Eine klarere

Strategie und eine belastbarere Datenbasis helfen, diese Entscheidungen künftig noch gezielter zu treffen.

Der Multibenefit Report 2026 zeigt, wo Benefits zwischen Anspruch und Arbeitsalltag an Wirkung verlieren: bei Nutzung, Verwaltung, Systemlandschaft, Datenbasis und Wirkungsnachweis. Er macht sichtbar, weshalb ein breites Angebot nicht automatisch strategisch wirkt – und welche Fragen Unternehmen beantworten sollten, bevor sie ihr Portfolio erweitern. Konkrete Handlungsempfehlungen zeigen, wie sich Benefits einfacher verwalten, gezielter steuern und in spürbaren Mehrwert für Mitarbeiter und Unternehmen übersetzen lassen. Für Größenvergleiche unterscheiden wir innerhalb der Stichprobe zwischen kleineren Unternehmen mit 50–499 Beschäftigten und größeren Unternehmen mit 500–1.000 Beschäftigten.

Highlights der Studie:



16 %

der Unternehmen erreichen mit ihren Benefits maximal 30 % der Mitarbeiter.



57 %

empfinden die Verwaltung von Benefits als aufwendig.



90 %

organisieren Benefits über mindestens zwei Tools, Anbieterportale oder Listen.



50 %

investieren mindestens elf Stunden pro Monat in die Verwaltung ihrer Benefits.



12 %

können die Wirkung aller Benefits nachweisen.

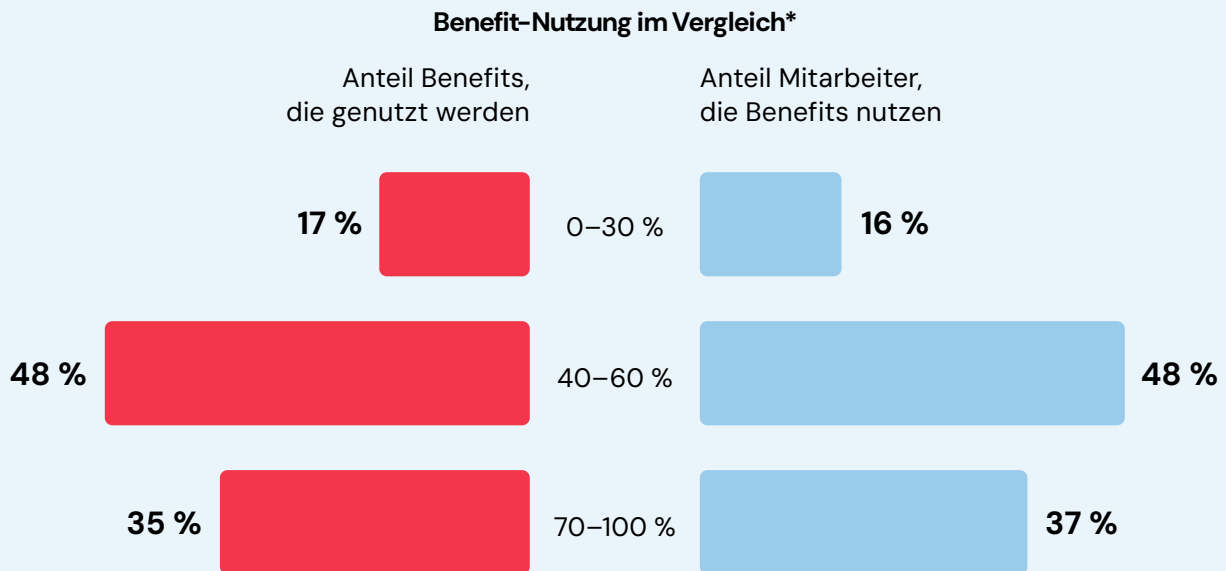


15 %

treffen Portfolioentscheidungen überwiegend auf Basis belastbarer Daten und systematischer Auswertungen.

Benefits existieren. Aber werden sie auch genutzt?

Kleinere Unternehmen erreichen höhere Benefit-Nutzung bei geringerem Angebot



*Befragte, deren Unternehmen mind. 1 Mitarbeiter-Benefit anbietet, Abweichende Summen von 100 % ergeben sich aus Rundungsdifferenzen. Quelle: Online-Befragung von Statista im Auftrag von Probonio (2026), n=96, insgesamt wurden 100 Unternehmen befragt, 96 davon bieten mindestens einen Benefit an.

Benefits gehören zum guten Ton. Fast jedes Unternehmen bietet sie an. Viele bauen sogar ganze Portfolios auf: 44 % stellen 3–5 Benefits, weitere 31 % 6–10 bereit. Doch bei der Nutzung des Angebots klafft eine Lücke, die HR-Verantwortliche aufhorchen lassen sollte: Rund jedes sechste Unternehmen schätzt, dass höchstens 30 % der Mitarbeiter ihre Benefits regelmäßig nutzen. Budgets fließen, Angebote stehen bereit, aber Mitarbeiter greifen nicht zu.

Ähnlich sieht es beim Anteil der Benefits aus: Nur etwa jedes dritte Unternehmen schafft es, dass der Großteil seiner Benefits (70–100 %) regelmäßig genutzt wird. Mögliche Gründe dafür liegen in einem komplizierten Zugang, fehlender Kommunikation oder unpassenden Angeboten.

Kleinere Unternehmen bieten zwar häufiger weniger Benefits an, erreichen dafür aber deutlich höhere Nutzungsquoten:

43 % erzielen eine Benefit-Nutzung von 70–100 % gegenüber 32 % bei größeren Unternehmen. Ebenso gehen kleinere Unternehmen deutlich häufiger davon aus, dass 70–100 % ihrer Mitarbeiter die angebotenen Benefits regelmäßig nutzen (54 % vs. 29 %).

Benefits entfalten ihren Wert, wenn Zugang, Kommunikation und Organisation zusammenspielen. Denn, wer Benefits einführt, ohne ihren Zugang zu steuern, betreibt Employer Branding auf dem Papier, nicht in der Praxis.

Gerade hier können Unternehmen mit überschaubaren Maßnahmen ansetzen, etwa durch Zentralisierung der Verwaltung, eine klarere Kommunikation und ein passgenaues Portfolio. So wird aus einem vorhandenen Angebot ein Benefit-Portfolio, das im Arbeitsalltag tatsächlich ankommt.

Verwaltung ist der stille Zeitfresser in HR

Weniger Aufwand bei kleineren Unternehmen

Benefits sollen Mitarbeitern Mehrwert bringen. HR-Verantwortlichen bringen sie oft nur Kopfschmerzen. 57 % der Unternehmen empfinden die Verwaltung ihrer Benefits als eher oder sehr aufwendig, nur 4 % als überhaupt nicht aufwendig. Ein Grund dafür liegt im Benefit-Management selbst: Es ist vielerorts noch Handarbeit. Mehr als die Hälfte der Unternehmen schätzt den manuellen Verwaltungsanteil auf mindestens 50 %.

Und manuelle Arbeit kostet Zeit: Die Hälfte der Unternehmen investiert monatlich mindestens elf Stunden in die Verwaltung ihrer Benefits, rund jedes sechste sogar 21 Stunden oder mehr. Hochgerechnet auf ein Jahr sind das mindestens 250 Stunden, die allein für Verwaltung statt für Strategie aufgewendet werden – mehr als sechs komplette Arbeitswochen.

Weniger Komplexität in der Organisation hingegen bedeutet weniger Verwaltungsaufwand. Kleinere Unternehmen kommen häufiger mit 6–10 Stunden pro Monat aus (46 % vs. 32 % bei größeren Unternehmen). Einen Aufwand von 21 Stunden oder mehr melden nur 7 % der kleineren Unternehmen, bei größeren sind es 19 %.

Unternehmen, die auf eine Plattform setzen, können ihr Benefit-Portfolio jedoch skalieren, ohne dass die HR-Abteilung proportional

Monatlicher Verwaltungsaufwand von Benefits*

Bis zu 5 Stunden

14 %

6 bis 10 Stunden

37 %

11 bis 20 Stunden

34 %

21 bis 40 Stunden

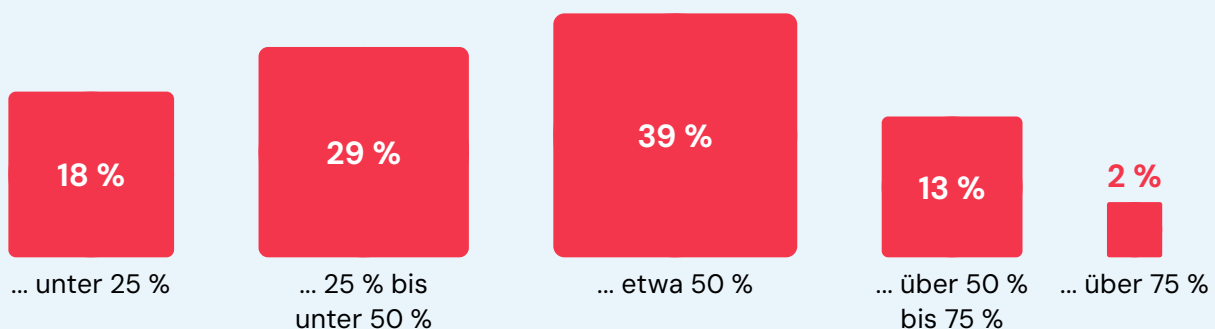
12 %

Mehr als 40 Stunden

4 %

mehr Zeit investieren muss. Plattform-Nutzer berichten häufiger von einem manuellen Aufwand von unter 50 %. Ohne Plattform führt dagegen jeder zusätzliche Benefit schnell zu spürbar mehr manuellem Aufwand – ein klassischer „Verwaltungskollaps“ bei wachsendem Angebot. **Weniger manuelle Prozesse entlasten die HR und ermöglichen es, strategischer zu arbeiten.**

Anteil manueller Arbeit an der Benefit-Verwaltung liegt bei ...*



*Befragte, deren Unternehmen mind. 1 Mitarbeiter-Benefit anbietet, Abweichende Summen von 100 % ergeben sich aus Rundungsdifferenzen. | Quelle: Online-Befragung von Statista im Auftrag von Probonio (2026), n=96,

Zu viele Tools sorgen für Chaos

Kleinere Unternehmen kämpfen mit Koordination externer Anbieter

Die Benefit-Verwaltung ist fragmentiert. Kaum ein Unternehmen kommt mit einer einzigen Lösung aus (10 %). 44 % jonglieren mit 2 Tools, Anbieterportalen oder Listen, weitere 40 % sogar mit 3 bis 5. Kleinere Unternehmen bedienen dabei tendenziell weniger Systeme, sie bieten meist auch weniger Benefits an. Je mehr Benefits ein Unternehmen anbietet, desto wahrscheinlicher verteilt sich deren Verwaltung auf mehrere Systeme. Das erschwert eine konsistente Datenbasis, erhöht den administrativen Aufwand und begünstigt Fehler, doppelte Pflege und eine uneinheitliche Kommunikation.

Wenig überraschend nennen deshalb 29 % verschiedene Anbieter und Tools als einen der größten Stolpersteine für Verwaltung und Weiterentwicklung des Benefit-Portfolios.

Unklare rechtliche und steuerliche Anforderungen (31 %) sowie fehlende personelle oder digitale Ressourcen (28 %) werden ebenfalls als erschwerende Faktoren genannt. Ohne klare Regeln, integrierte Systeme und ausreichende Ressourcen bleiben viele Benefits unter ihren Möglichkeiten oder erzeugen sogar zusätzlichen Aufwand und Risiko.

Der Prozessschritt, der dabei mit den größten Verwaltungsaufwand erzeugt, ist die Abrechnung sowie steuerliche und rechtliche Prüfung (41 %), gefolgt von Abstimmung mit externen Anbietern (33 %) und der laufenden Pflege von Mitarbeiter- und Nutzungsdaten (31 %). **Ein gebündelter administrativer Unterbau kann den Verwaltungsaufwand minimieren und Benefits skalierbar machen, ohne die Verwaltung mitwachsen zu lassen.**

Herausforderungen bei Benefit-Verwaltung und -Weiterentwicklung (Top-2-Ranking)*

Steuerliche & rechtliche Anforderungen

31 %

Viele verschiedene Anbieter oder Tools

29 %

Begrenzte personelle Ressourcen/ fehlende digitale Unterstützung

28 %

Hoher Abstimmungs- & Kommunikationsaufwand

23 %

Unterschiedliche Vertragsbedingungen

23 %

Prozessschritte mit dem größten Verwaltungsaufwand (Top-2-Ranking) *

Abrechnung sowie steuerliche & rechtliche Prüfung

41 %

Abstimmung & Koordination mit externen Anbietern

33 %

Pflege von Mitarbeiter- & Nutzungsdaten

31 %

Bearbeitung von Mitarbeiter-Anfragen

28 %

Auswahl & Einführung neuer Benefits

25 %

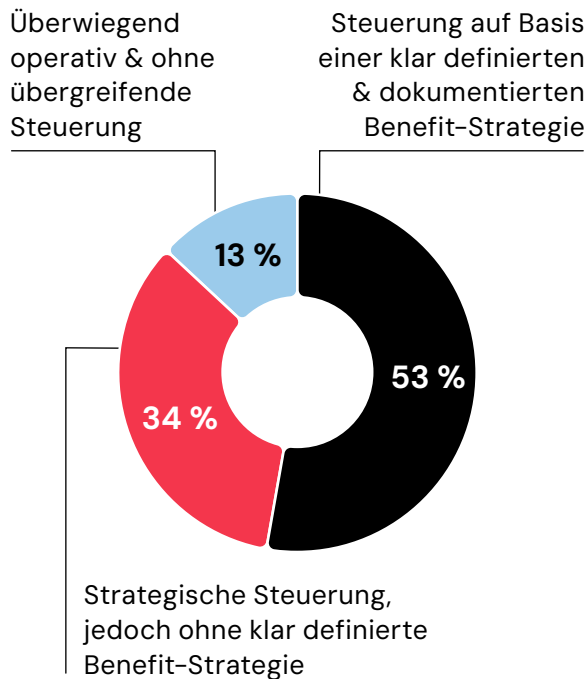
*Befragte, deren Unternehmen mind. 1 Mitarbeiter-Benefit anbietet, Top-2-Ranking: Anteil der Befragten, die den jeweiligen Faktor auf Rang 1 oder 2 gewählt haben. Die Grafik zeigt ausgewählte Antworten.

Quelle: Online-Befragung von Statista im Auftrag von Probonio (2026), n=96

Häufig fehlt eine Benefit-Strategie

Größere Unternehmen steuern strategischer, aber auch fragmentierter

Steuerung des Benefit-Angebots*



Vielerorts bleibt das Benefit-Portfolio ein Angebot ohne Ausrichtung. Nur knapp über die Hälfte der Unternehmen hat eine klar definierte Benefit-Strategie. Bei Unternehmen mit zentraler Benefit-Plattform liegt dieser Anteil bei 81 %, ohne Plattform nur bei 45 %. Strategisch aufgestellte Unternehmen investieren

eher in zentrale Systeme, da die bessere Datenbasis einer Plattform eine präzisere und kontinuierlichere Steuerung ermöglicht.

Dennoch bleibt die zentrale Plattform eher die Ausnahme. Nur 22 % nutzen sie, 31 % verwalten ihr Angebot über verbundene Systeme, 47 % über mehrere getrennte Systeme oder überwiegend manuell. Kleinere Unternehmen setzen dabei häufiger auf zentrale Plattformen oder manuelle Listen. Da sie oft weniger Benefits und kürzere Entscheidungswege haben, deckt eine Plattform oder Liste schnell den Großteil der Verwaltung ab. Größere Unternehmen greifen dagegen öfter zu getrennten Systemen, was Folge komplexerer Anforderungen sein kann.

Die Steuerung der Benefits verfolgt dabei unterschiedliche Ziele. Vorrangig wollen Unternehmen die Wahrnehmung und Qualität des Arbeitsverhältnisses verbessern: Mitarbeiterzufriedenheit (51 %), Gesundheit und Wohlbefinden (47 %) sowie Bindung (44 %) sind die häufigsten Ziele. **Eine gelungene Benefit-Strategie verbindet die Prioritäten des Unternehmens mit konkreten Entscheidungen über Portfolio, Zielgruppen und Erfolgskriterien.** Erst dadurch wird aus einer Sammlung einzelner Leistungen ein Instrument, das zur eigenen Arbeitgeberpositionierung passt.

Organisation der Benefit-Verwaltung*



*Befragte, deren Unternehmen mind. 1 Mitarbeiter-Benefit anbietet, Statista im Auftrag von Probonio (2026), n=96

Wirtschaftlicher Nutzen ist für viele schwer messbar

Erfasst werden vor allem Kosten- und Nutzungsdaten

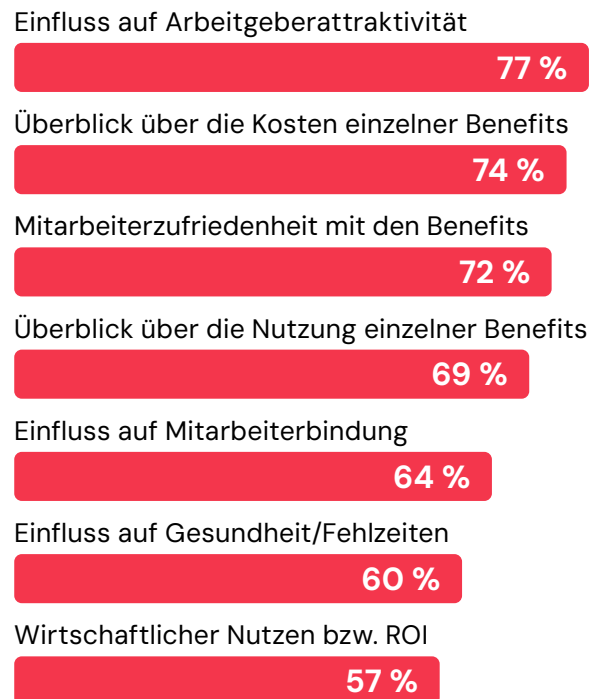
Kennzahlen müssen erfasst und ausgewertet werden, um zu messen, ob Ziele erreicht werden. Unternehmen können vor allem dort eher bis sehr gut belastbare Aussagen treffen, wo diese Kennzahlen leicht verfügbar sind – bei Arbeitgeberattraktivität (77 %), Kosten (74 %) und Zufriedenheit (72 %). Schwieriger wird die Messung bei weitreichenden Effekten – etwa auf Gesundheit und Fehlzeiten (60 %) oder den wirtschaftlichen Nutzen bzw. ROI (57 %).

Wenn Unternehmen den ROI ihrer Benefits nicht beziffern können, bleiben diese ein Kostenblock ohne belastbare Erfolgsstory. Entscheidungen werden eher aus dem Bauch heraus getroffen und Einsparungen treffen im Zweifel auch wirksame Angebote.

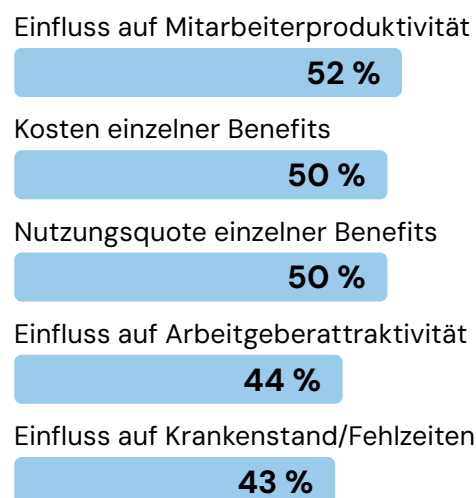
Die Herausforderung liegt weniger in der Datenerhebung als in der Verknüpfung: Nutzung, Wahrnehmung und Kosten werden selten systematisch in wirtschaftliche Ergebnisse übersetzt. Produktivität (52 %), Kosten (50 %) und Nutzungsquoten (50 %) werden am häufigsten zur Bewertung der Benefits genutzt, der ROI dagegen mit 40 % am seltensten.

Obwohl nur wenige Unternehmen angeben, Kosten (4 %) oder Nutzung (9 %) selten oder nie zur Bewertung der Benefits zu nutzen, können lediglich 57 % belastbare Aussagen zum ROI treffen. Die Daten sind oft vorhanden. Was fehlt, ist die **Verbindung zwischen Nutzung, Kosten und dem gewünschten Effekt. Wer diese drei Perspektiven zusammenführt, kann Benefits nicht nur rechtfertigen, sondern gezielt weiterentwickeln – auf Basis von Wirkung statt Bauchgefühl.**

Belastbare Aussagen zu verschiedenen Benefit-Aspekten (Top-2)*



Häufigkeit der KPI-Nutzung im Benefit-Management**



*Befragte, deren Unternehmen mind. 1 Mitarbeiter-Benefit anbietet, Top-2: Anteil der Befragten, die ihre Aussagefähigkeit zum jeweiligen Aspekt als eher gut oder sehr gut bewerten.

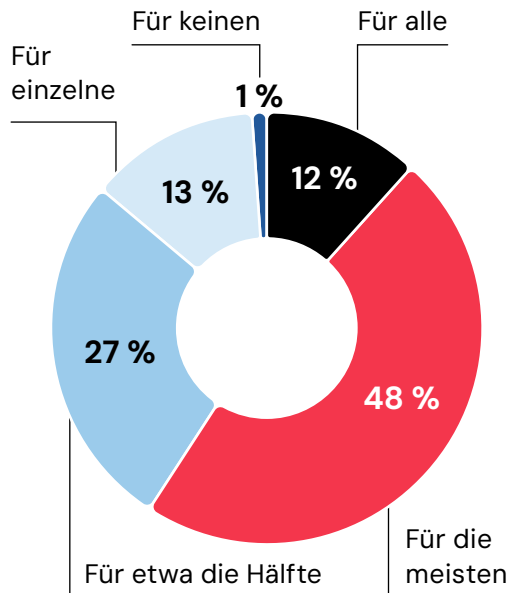
**Befragte, deren Unternehmen mind. 1 Mitarbeiter-Benefit anbietet.

Quelle: Online-Befragung von Statista im Auftrag von Probonio (2026), n=96

Wirkung vielfach nicht belegt

Kleinere Unternehmen können Zufriedenheit belegen, Produktivität jedoch selten

Nachweisbarkeit der Benefit-Wirkung*



Die meisten Unternehmen glauben an die Wirkung ihrer Benefits. Beweisen können sie sie selten. Nur 12 % schaffen es, die Wirkung aller Benefits nachzuweisen. Knapp die Hälfte der Unternehmen kann die Wirkung zumindest für die Mehrheit ihrer Benefits nachweisen, gut ein Viertel für etwa die Hälfte ihres Portfolios.

Mitarbeiterzufriedenheit lässt sich am häufigsten belegen (62 %), gefolgt von Arbeitgeberattraktivität (40 %). Beim Geschäftserfolg wird es dünn – höhere Produktivität können nur 32 % nachweisen. Benefits wirken also dort sichtbar, wo der Effekt ohnehin spürbar ist. Ob sie sich auch wirtschaftlich auszahlen, bleibt für die meisten eine offene Frage.

Kleinere Unternehmen belegen häufiger Zufriedenheit, Attraktivität und Fluktuation. Harte Kennzahlen wie Produktivität oder Fehlzeiten können sie dagegen seltener nachweisen. Das Muster passt zur typischen Stärken-Schwächen-Verteilung: Kleinere Unternehmen profitieren von direkteren Beziehungen, flacheren Hierarchien und einer stärker spürbaren Wertschätzung, was Zufriedenheit, Attraktivität und Bindung leichter erfahrbare und messbar macht. Gleichzeitig fehlen ihnen oft die systematischen Daten- und Analysesysteme, um harte betriebswirtschaftliche Kennzahlen wie Produktivität oder krankheitsbedingte Fehlzeiten robust zuzuordnen.

Unternehmen mit zentraler Benefit-Plattform können die Wirkung deutlich häufiger belegen. Der Wirkungsnachweis entscheidet dabei über die Stellung von Benefits im Unternehmen. Bleibt ihr Nutzen schwer messbar, sind Benefits in Budgetrunden leicht zu hinterfragen. Zeigen Unternehmen ihren Beitrag zu Bindung, Gesundheit oder Produktivität, werden sie zu einer begründbaren Personalmaßnahme.

Nachweisbare Auswirkungen von Benefits**



*Befragte, deren Unternehmen mind. 1 Mitarbeiter-Benefit anbietet, Abweichende Summen von 100 % ergeben sich aus Rundungsdifferenzen.

**Befragte, deren Unternehmen mind. 1 Mitarbeiter-Benefit anbietet, Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Online-Befragung von Statista im Auftrag von Probonio (2026), n=96

Entscheidungen entstehen oft ohne belastbare Daten

Unternehmen mit zentraler Plattform entscheiden häufiger datenbasiert

Benefits werden häufiger nach Gefühl gesteuert als nach Evidenz. Nur 15 % der Unternehmen treffen Entscheidungen über ihr Benefit-Portfolio überwiegend auf Basis belastbarer Daten und systematischer Auswertungen. Die Mehrheit stützt sich auf eine Kombination aus Daten, Erfahrung und Feedback (35 %) oder auf Wünsche und Rückmeldungen der Mitarbeiter (29 %).

Was fehlt, um fundierter zu entscheiden? Am häufigsten vermissen Unternehmen Vergleichswerte anderer Unternehmen (43 %), gefolgt von Informationen zum Verhältnis von Kosten und Nutzen einzelner Benefits (39 %) sowie Daten zu deren Wirkung (37 %). Aber auch Informationen zu aktuellen und zukünftigen Präferenzen der Mitarbeiter (29 %) und zum Einfluss auf den Recruiting-Prozess (27 %) fehlen häufig. Der größte blinde Fleck ist also nicht die interne Datenlage, sondern die fehlende Einordnung: Wie stehen die eigenen Benefits im Vergleich da, was bringen sie wirklich und was wollen die Mitarbeiter künftig?

Unternehmen mit zentraler Benefit-Plattform sind hier klar im Vorteil: Sie treffen doppelt so häufig Entscheidungen auf Basis belastbarer Daten (24 % vs. 12 %). Auch das Benchmark-Problem fällt bei ihnen deutlich geringer aus – nur 10 % nennen fehlende Vergleichswerte als Lücke, gegenüber 52 % ohne Plattform. Interne Daten zeigen, was im eigenen Unternehmen passiert. Sie beantworten aber nicht, ob das Portfolio wettbewerbsfähig ist, ob es an künftigen Erwartungen vorbeigeht oder ob andere Unternehmen mit vergleichbarem Budget mehr erreichen. Erst dieser Blick nach außen macht aus internen Daten eine belastbare Grundlage für die nächste Portfolioentscheidung.

Entscheidungsgrundlagen für das Benefit-Portfolio*

V. a. belastbare Daten & Auswertungen

15 %

V. a. externe Empfehlungen

19 %

V. a. Wünsche & Mitarbeiterfeedback

29 %

Mix aus Daten, Erfahrungen, Mitarbeiterfeedback & externen Empfehlungen

35 %

V. a. Erfahrungen, Annahmen & Bauchgefühl

2 %

Fehlende Informationen für fundierte Benefit-Entscheidungen**

Vergleichswerte (Benchmarks) anderer Unternehmen

43 %

Informationen zum Verhältnis von Nutzung, Kosten & Nutzen einzelner Benefits

39 %

Daten zur Wirkung einzelner Benefits

37 %

Informationen zu den aktuellen & zukünftigen Präferenzen der Mitarbeiter

29 %

Einfluss auf den Recruiting-Prozess

27 %

*Befragte, deren Unternehmen mind. 1 Mitarbeiter-Benefit anbietet.

**Befragte, deren Unternehmen mind. 1 Mitarbeiter-Benefit anbietet, Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Online-Befragung von Statista im Auftrag von Probonio (2026), n=96

Die Zukunft heißt Automatisierung und Konsolidierung

Komplexe Anbieterstrukturen zwingen größere Unternehmen zum Handeln

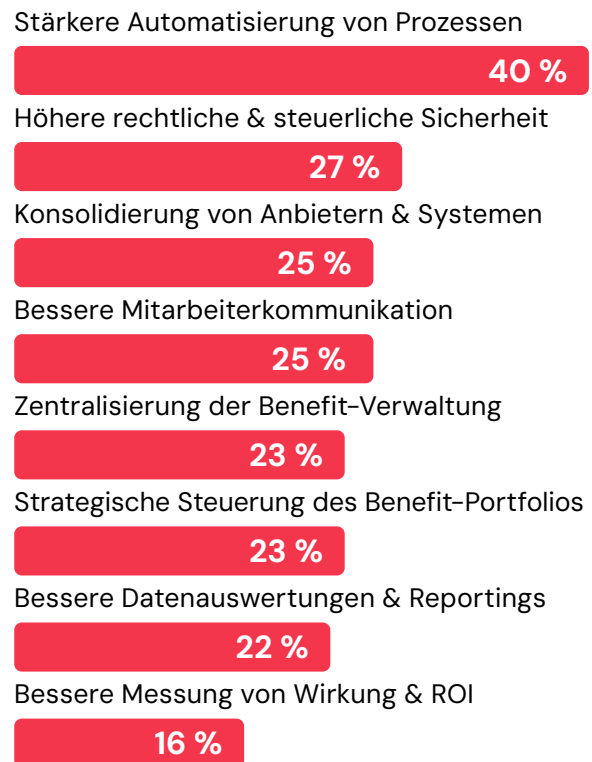
Der Druck wächst. Steigende Mitarbeitererwartungen (57 %), technische Integration (56 %) und Fachkräftemangel (51 %) treiben die Weiterentwicklung von Benefit-Angeboten in den nächsten zwei Jahren. Alle drei Faktoren werden von über der Hälfte der Unternehmen als deutlich oder eher fördernd eingestuft – die Frage ist nicht mehr ob, sondern wie schnell Unternehmen reagieren. Größere Unternehmen nennen dabei deutlich häufiger die Komplexität der Anbieterlandschaft und fehlende Daten zu Nutzung, Wirkung und ROI als Treiber.

Den größten Mehrwert sehen Unternehmen in Maßnahmen, die die operative Effizienz steigern: Am häufigsten als Top-2-Priorität genannt werden stärkere Automatisierung von Prozessen (40 %), höhere rechtliche und steuerliche Sicherheit (27 %) sowie die Konsolidierung von Anbietern und Systemen und bessere Kommunikation gegenüber Mitarbeiter (je 25 %). Kleinere Unternehmen priorisieren häufiger Automatisierung, größere legen mehr Gewicht auf rechtliche und steuerliche Sicherheit.

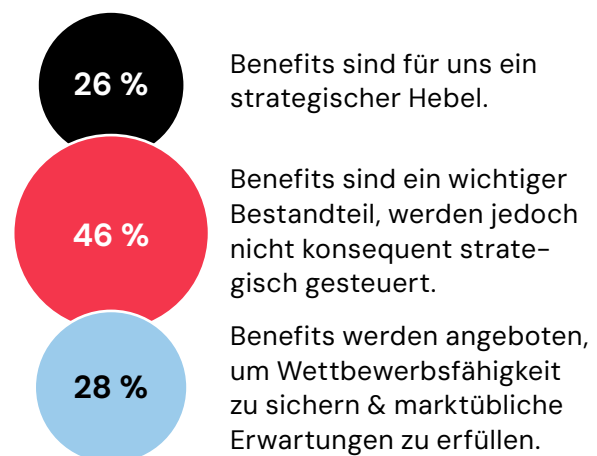
Trotz dieses Handlungsdrucks bleibt die strategische Einordnung von Benefits halbherzig: 46 % der Unternehmen sehen Benefits zwar als wichtigen Bestandteil, steuern sie aber nicht konsequent strategisch. Nur 26 % bezeichnen sie als echten strategischen Hebel. 28 % setzen Benefits primär reaktiv ein, um marktüblichen Erwartungen gerecht zu werden.

Damit zeichnet sich ein klarer Handlungsauftrag ab: **Die Zukunft der Benefit-Verwaltung liegt nicht allein in mehr Angeboten, sondern in effizienteren Prozessen, integrierten Systemen und einer strategischen Steuerung des Portfolios.**

Maßnahmen mit dem größten Mehrwert für das Benefit-Management (Top-2-Ranking)*



Aktuelle Rolle von Benefits im Unternehmen**



*Befragte, deren Unternehmen mind. 1 Mitarbeiter-Benefit anbietet, Top-2-Ranking: Anteil der Befragten, die den jeweiligen Faktor auf Rang 1 oder 2 gewählt haben.

**Befragte, deren Unternehmen mind. 1 Mitarbeiter-Benefit anbietet.

Quelle: Online-Befragung von Statista im Auftrag von Probonio (2026), n=96

Handlungsempfehlungen

Benefits brauchen mehr als gute Absichten

Die Studie zeigt eine klare Lücke: Viele Unternehmen investieren in Benefits, die nur einen Teil der Mitarbeiter erreichen. Fehlt der gemeinsame Blick auf Nutzung, Kosten und Wirkung, bleibt unklar, welche Angebote tatsächlich genutzt werden, Aufwand verursachen und zum Unternehmenserfolg beitragen. Entscheidend ist deshalb, bestehende Benefits wirksam und zielgerichtet zu steuern. Unternehmen mit zentraler

Benefit-Plattform berichten häufiger von höherer Nutzung, klarerer Strategie und besserer Datenbasis. Das beweist keinen direkten Ursache-Wirkungs-Zusammenhang, deutet jedoch darauf hin, dass ein zentraler Zugang und konsistente Daten wichtige Voraussetzungen sind, um Benefits fundiert weiterzuentwickeln und ihren Beitrag zum Unternehmen besser sichtbar zu machen.

Fünf Schritte vom Angebot zur Wirkung

1. Portfolio an Zielen und Zielgruppen ausrichten

Definieren Sie für jeden Benefit, welche Mitarbeitergruppen er erreichen soll, welches Ziel er unterstützt und woran sich sein Erfolg messen lässt. Ob Zufriedenheit, Bindung, Gesundheit oder Arbeitgeberattraktivität: Erst klare Ziele machen es möglich, Nutzung und Kosten sinnvoll einzuordnen und Angebote gezielt weiterzuentwickeln.

2. Nutzung und Zugänglichkeit prüfen

Messen Sie Bekanntheit und Nutzung ihrer Benefits. Analysieren Sie die Ergebnisse nach Standorten, Zielgruppen oder Beschäftigtenstatus, sofern Datenschutz und Fallzahlen dies zulassen. Geringe Nutzung ist nicht automatisch ein Zeichen für einen ungeeigneten Benefit. Sie kann auf fehlende Sichtbarkeit oder komplizierten Zugang hinweisen.

3. Verwaltung gezielt vereinfachen

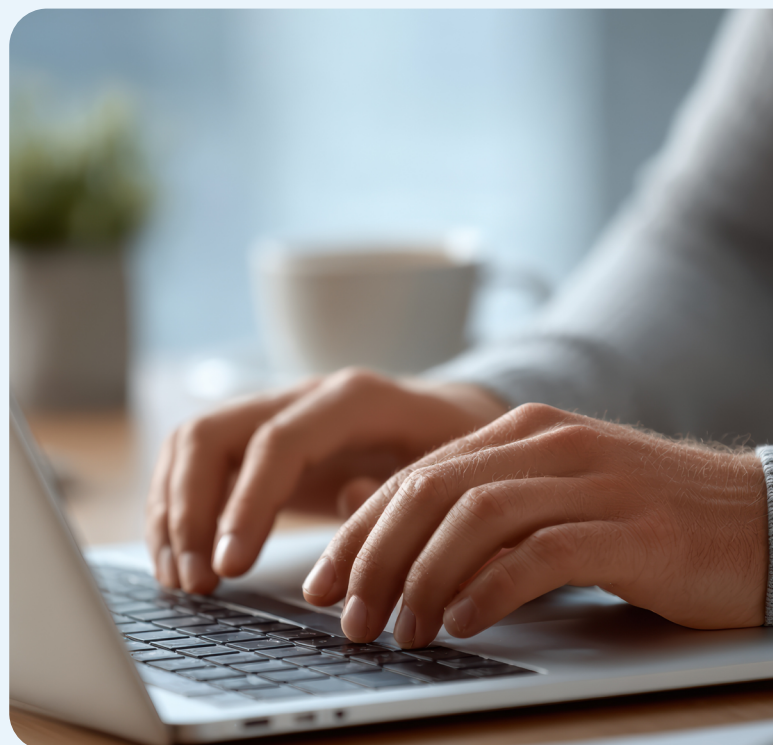
Reduzieren Sie Aufwand dort, wo Abrechnung, steuerliche Prüfung und Datenübergaben besonders viele Ressourcen binden. Klare Verantwortlichkeiten und standardisierte Prozesse senken Fehler und entlasten HR.

4. Systeme und Zugänge bündeln

Schaffen Sie einen einfachen, zentralen Zugang zu Informationen, Auswahl und Unterstützung. Prüfen Sie zugleich, wo doppelte Datenpflege, Medienbrüche und unnötige Abstimmungen entstehen.

5. Wirkung messen und Portfolio datenbasiert weiterentwickeln

Führen Sie Kosten und Nutzungsquoten mit Feedback, Zielkennzahlen und – wo möglich – Vergleichswerten zusammen. So lässt sich transparent begründen, warum ein Benefit bleibt, verändert oder ersetzt wird. Nicht jeder Effekt ist kurzfristig in Euro messbar. Aber jedes Portfolio braucht Kriterien, die über Bauchgefühl hinausgehen.



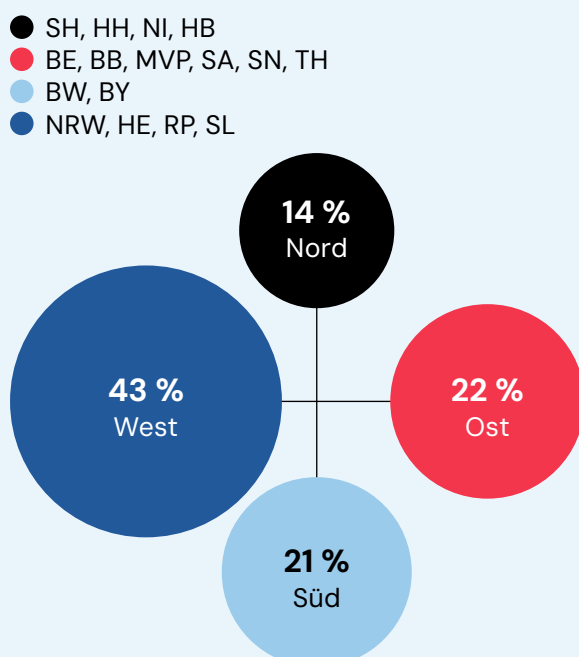
Methodik

Die Studie „Aufwand, Wirkung und Verwaltung von Mitarbeiter-Benefits“ wurde von Statista im Auftrag von Probonio durchgeführt. Sie untersucht, wie Unternehmen Mitarbeiter-Benefits einsetzen und bewerten. Im Mittelpunkt stehen insbesondere die Nutzung und Reichweite von Benefits, der administrative Aufwand ihrer Verwaltung, ihre wahrgenommene Wirkung sowie die Entscheidungsgrundlagen und die Datenbasis für Benefit-Kennzahlen.

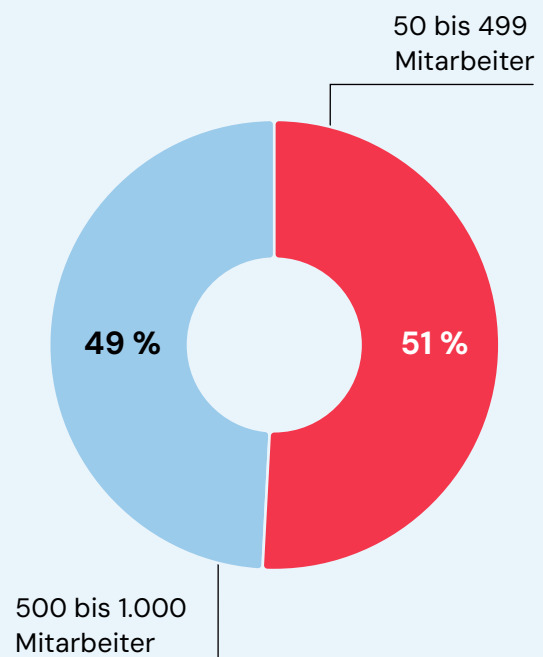
Die Datenerhebung erfolgte als Online-Befragung im Juli 2026. Befragt wurden HR-Entscheider, einschließlich HR Business-Partner, Finanzentscheider sowie Mitglieder der Geschäftsführung. Teilnahmeberechtigt

waren Personen ab 18 Jahren, die in Unternehmen mit 50 bis 1.000 Mitarbeitern tätig sind und in ihrem Unternehmen an Entscheidungen rund um Mitarbeiter-Benefits beteiligt sind. Für Größenvergleiche unterscheiden wir innerhalb der Stichprobe zwischen kleineren Unternehmen mit 50–499 Beschäftigten und größeren Unternehmen mit 500–1.000 Beschäftigten. 51 % der befragten Unternehmen beschäftigen 50 bis 499 Mitarbeiter, 49 % 500 bis 1.000 Mitarbeiter. Regional stammen 43 % der befragten Unternehmen aus dem Westen Deutschlands. Je etwa ein Fünftel ist im Süden (21 %) beziehungsweise Osten (22 %) ansässig; 14 % der Unternehmen sind im Norden Deutschlands verortet.

Regionen der befragten Unternehmen*



Unternehmensgröße



*Befragte, deren Unternehmen mind. 1 Mitarbeiter-Benefit anbietet.

Quelle: Online-Befragung von Statista im Auftrag von Probonio (2026), n=96



Probonio GmbH
Altstadt 340
84028 Landshut
info@probonio.de
www.probonio.de

statista⁺