



URBAN SPORTS CLUB



Beliebte Corporate Benefits, um die Mitarbeiterzufriedenheit nachhaltig zu steigern



Noch nie spielte die Mitarbeiterzufriedenheit eine so große Rolle wie heutzutage. Denn in Zeiten von Fachkräftemangel ist Mitarbeiterzufriedenheit entscheidend, um talentierte Angestellte im Unternehmen zu halten. Immer mehr Arbeitnehmer möchten die Arbeitszufriedenheit also fördern und auf einem hohen Niveau halten.

In diesem E-Book klären wir die Frage, warum Mitarbeiterzufriedenheit so essentiell ist und mit welchen konkreten Maßnahmen und Corporate Benefits die Mitarbeiterzufriedenheit nachhaltig verbessert werden kann.



Unter Mitarbeiterzufriedenheit versteht man die Einstellung einer:s Mitarbeitenden gegenüber dem Unternehmen, in dem er oder sie angestellt ist. Hierunter fallen beispielsweise die Identifikation mit dem angebotenen Produkt oder der Dienstleistung, die Unternehmenskultur, die eigene Tätigkeit oder das Verhältnis zum Team und dem Management.

Im Optimalfall entsprechen die Erwartungen der Mitarbeitenden den tatsächlichen Gegebenheiten – in diesem Fall spricht man von hoher Mitarbeiterzufriedenheit. Konkret könnte das bedeuten: Mitarbeitende freuen sich, zur Arbeit zu gehen, fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz wohl, haben Freude an dem, was sie tun, arbeiten gerne mit ihren Kolleg:innen zusammen und gehen nach der Arbeit mit einem zufriedenen Gefühl wieder nach Hause. Das wäre die Idealvorstellung und jeder Arbeitgeber schätzt diese Art von Mitarbeitenden sehr – sie sind für das Unternehmen wirklich wertvoll.

Besteht hingegen eine große Abweichung zwischen Wunsch und Realität, beschreibt man die Mitarbeiterzufriedenheit als gering.



Mitarbeiterzufriedenheit

Unter Mitarbeiterzufriedenheit versteht man die Einstellung eines Mitarbeitenden gegenüber dem Unternehmen, in dem er oder sie eingestellt ist. Entsprechen die Erwartungen der Mitarbeitenden den tatsächlichen Gegebenheiten, spricht man von einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit.



Inhalt

Worum handelt es sich bei
Mitarbeiterzufriedenheit?

Warum ist Mitarbeiterzufriedenheit
essentiell?

Wie kann man die
Mitarbeiterzufriedenheit messen?

Welche Faktoren können die
Mitarbeiterzufriedenheit steigern?

Vorteile von Corporate Benefits

Die beliebtesten Corporate Benefits

Was müssen Arbeitgeber beim
Anbieten von Corporate Benefits
beachten?

Mitarbeiterbenefits haben eine
langfristig positive Wirkung



Worum handelt es sich bei
Mitarbeiterzufriedenheit?



In Zeiten des sogenannten “War for Talents” ist Mitarbeiterzufriedenheit besonders wichtig geworden. Denn Mitarbeitende haben heutzutage die Qual der Wahl und erhalten ständig neue Jobangebote von Recruiter:innen.

Gerade die Generationen Y und Z stellen die Arbeitswelt hierbei auf den Kopf. Für sie ist Sicherheit oder ein gutes Gehalt allein nicht mehr ausreichend, um ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Ihr Verhältnis zum Job wird vielmehr durch Faktoren wie Flexibilität, Anerkennung sowie die Verwirklichung eigener Wünsche und Ziele bestimmt.

Für Arbeitgeber bedeutet dies eine große Herausforderung – aber auch Chancen für diejenigen, die es verstanden haben, dass Zufriedenheit und Anerkennung talentierter Mitarbeitenden wichtig ist und im Fokus stehen muss.



Warum ist
Mitarbeiterzufriedenheit
essentiell?



Wie kann man die
Mitarbeiterzufriedenheit
messen?

Um herauszufinden, wie hoch die Mitarbeiterzufriedenheit in deinem Unternehmen ist und welche Einflussfaktoren dein Team für besonders wichtig hält, sollte zunächst eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt werden.

Hierfür gibt es grundsätzlich zwei verschiedene Methoden: Zum einen die direkte Befragung in einem persönlichen Gespräch, zum anderen die anonyme Befragung über einen Fragebogen.

Auch wenn in einer persönlichen Mitarbeiterbefragung oft mehr Details geklärt werden können, besteht die Gefahr, dass die Mitarbeitenden sich nicht trauen, die ganze Wahrheit zu sagen und die Situation beschönigt wird. Eine realistischere Einschätzung der tatsächlichen Arbeitszufriedenheit wird also häufig über (anonyme) Fragebögen erreicht.



Eine realistische Einschätzung der tatsächlichen Mitarbeiterzufriedenheit wird meist über (anonyme) Fragebögen erreicht.

Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung solltest du nicht nur die aktuelle Mitarbeiterzufriedenheit messen, sondern auch herausfinden, welche Art der Anerkennung die Mitarbeiterzufriedenheit fördern kann. Sprich, was wünschen die Mitarbeitenden sich von dir als Arbeitgeber, um den Wohlfühlfaktor und die Loyalität gegenüber dem Unternehmen zu steigern? Welche Faktoren führen gegebenenfalls zu Unzufriedenheit und welche Bedürfnisse hat dein Team für mehr Arbeitszufriedenheit im Job?



Welche Faktoren können die
Mitarbeiterzufriedenheit
steigern?



Du möchtest die Mitarbeiterzufriedenheit steigern? Klar ist: Für eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit sind grundlegende Dinge wie ein faires Gehalt, angemessene Arbeitsbelastung, ein sicheres Vertragsverhältnis sowie eine offene Unternehmenskultur unabdingbar. Doch das allein reicht heutzutage nicht mehr aus. Ein positives [Arbeitsklima](#), ein respektvoller und ehrlicher Umgang unter Kolleg:innen sowie Wertschätzung durch den Arbeitgeber spielen ebenfalls eine entscheidende Rolle.

Um diese Wertschätzung auszudrücken und [Mitarbeiter:innen zu belohnen](#), setzen immer mehr Unternehmen auf zusätzliche Mitarbeiterbenefits neben dem Gehalt. Die Liste möglicher Mitarbeiterbenefits ist lang. Sie reicht von Maßnahmen im Bereich Mobilität, über Kinderbetreuung, der Bereitstellung von ergonomischen Arbeitsplätzen bis hin zu Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung.

Im Folgenden wollen wir uns mögliche Maßnahmen anhand von konkreten Beispielen ansehen und herausfinden, welchen Mehrwert diese für Unternehmen und Mitarbeitende bringen.



Vorteile von Corporate Benefits



Corporate Benefits, oft auch Mitarbeiterbenefits oder Mitarbeiterangebote genannt, sind Zusatzleistungen neben dem Gehalt. Sie dienen dazu, die Mitarbeiterzufriedenheit nachhaltig zu steigern und die Mitarbeitenden somit an das Unternehmen zu binden. Das Angebot ausgewählter Corporate Benefits gehört heutzutage für die meisten Unternehmen zu einer nachhaltigen Employer Branding Strategie, um sich durch zusätzliche Anreize auf dem Arbeitsmarkt vom Wettbewerb abzuheben.

Gerade jüngere Generationen legen großen Wert auf zusätzliche Benefits. So zeigt eine [Studie von Absoluta](#), dass **62,9%** der befragten Teilnehmer der Generation Y bei der Arbeitgebersuche auf Benefits achtet. **22,6%** finden Benefits sogar genauso wichtig wie ein gutes Gehalt.



Jüngere Generationen legen besonders großen Wert auf zusätzliche Benefits. Um das Employer Branding zu stärken und die Mitarbeiterbindung zu verbessern, müssen Unternehmen also zusätzliche Anreize schaffen.

Gestärktes Employer Branding

Ein großer Vorteil von Mitarbeiterbenefits ist also, dass Unternehmen die Vorteile und Angebote für die Belegschaft nach außen hin kommunizieren können und somit die Arbeitgebermarke stärken. Das kann auf der eigenen Karriereseite sowie auf unternehmenseigenen Social Media Plattformen passieren, aber auch auf Bewertungsplattformen wie Glassdoor oder Kununu. Eben genau dort, wo potenzielle Mitarbeitende sich über mögliche Arbeitgeber informieren.

Um einen möglichst großen Mehrwert für das eigene Employer Branding und Recruiting zu haben, sollten die Benefits entsprechend der soziodemographischen Struktur der Mitarbeitenden ausgewählt werden. Welche Zielgruppe soll angesprochen werden? Wie ist der Altersdurchschnitt der Belegschaft? Wo liegen deren Interessen? Wohnen sie auf dem Land oder in der Stadt? Während Mitarbeitende aus der Stadt vielleicht eher eine Sportmitgliedschaft möchten, bevorzugen ihre Kolleg:innen vom Land gegebenenfalls ein gutes Mobilitätsbudget.

Verbesserte Mitarbeiterbindung

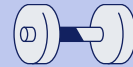
Mit Mitarbeiterbenefits sollen die Mitarbeitenden natürlich nicht nur angelockt, sondern auch ans Unternehmen gebunden werden. Wenn Mitarbeitende sich an vorteilhafte Benefits gewöhnt haben, stellen sie eine Hürde vor einer möglichen Kündigung dar. Außerdem wird die Mitarbeiterzufriedenheit im Allgemeinen gefördert, wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, der Arbeitgeber sorgt für ihr Wohl – und mit einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit sinkt wiederum die Wahrscheinlichkeit, das Unternehmen zu verlassen.

Um sicherzustellen, dass Mitarbeitende zufrieden mit den angebotenen Benefits sind, sollten regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durchgeführt werden. Außerdem ist es wichtig, bestehende Angebote zu analysieren. Wird der Benefit überhaupt genutzt und wie kann die Beteiligungsrate erhöht werden? Denn gerade bei Angeboten rund um die Gesundheitsförderung oder Weiterbildung ist es wichtig, die Mitarbeiterbeteiligung auf ein möglichst hohes Niveau zu bringen und dort zu halten, um auch einen entsprechenden Mehrwert für das Unternehmen zu erzielen.



Die Vorteile von Corporate Benefits können groß sein, wenn die passenden Maßnahmen getroffen werden. Doch wie bereits erwähnt, gibt es nicht den einen passenden Benefit, der für jede:n Mitarbeitende:n geeignet ist. Vielmehr sind favorisierte Maßnahmen abhängig von verschiedenen Faktoren wie Alter, Wohnort oder Familienstand der Beschäftigten. Bei der Wahl der passenden Benefits gilt also wie so oft: Der Mix macht's. Deshalb zeigen wir im Folgenden konkrete Beispiele für beliebte Corporate Benefits aus unterschiedlichen Bereichen.

Beliebte Corporate Benefits auf einen Blick:



Firmenfitness



Angebote für mentale
Gesundheit



Sachbezugskarte



Essenszuschuss



Weiterbildungsbudget

Mobilitätsbudget



Die beliebtesten Corporate Benefits

Firmenfitness

Ausreichend Bewegung ist unabdingbar für unsere Gesundheit. Dennoch verbringen viele Berufstätige den Großteil des Tages im Sitzen. Mit passenden Maßnahmen kann ein Anreiz für mehr Bewegung im Alltag geschaffen werden. In diesem Zusammenhang ist [Firmenfitness](#) eine beliebte Maßnahme, da sie besonders viele [Vorteile](#) für Mitarbeitende und Unternehmen bringt.

Mit einer [Urban Sports Club Mitgliedschaft](#) können Mitarbeitende das flexibelste und umfangreichste Sportangebot Deutschlands nutzen – so ist für jede:n Mitarbeitende:n das passende Angebot dabei. Eine Firmenfitness-Mitgliedschaft von Urban Sports Club bietet dir als Arbeitgeber also eine einfache Lösung, die Zufriedenheit der Angestellten effektiv zu steigern und auf alle Bedürfnisse einzugehen. Der Mitarbeiterbenefit wirkt sich nicht nur positiv auf die körperliche und mentale Gesundheit der Mitarbeitenden aus, sondern zeigt dem Team außerdem, dass dem Unternehmen das Wohlergehen der Angestellten am Herzen liegt.

Angebote für mentale Gesundheit

Nicht nur die körperliche Fitness sollte im Rahmen von Corporate Benefits im Gesundheitsbereich abgedeckt sein. Auch die mentale Gesundheit hat eine enorm hohe Relevanz. Hierfür gibt es verschiedene Ansätze, die für mehr Gelassenheit im stressigen Arbeitsalltag sorgen, oder konkrete Hilfestellung in schwierigen Phasen bieten.

Meditations-Apps wie [7Mind](#) oder [Headspace](#) helfen Mitarbeitenden beispielsweise dabei, durch Achtsamkeitsübungen und Meditationen die mentale Gesundheit zu verbessern – und somit auch den Unternehmenserfolg. Denn ausgeglichene Mitarbeitende sind meist produktiver und kreativer.

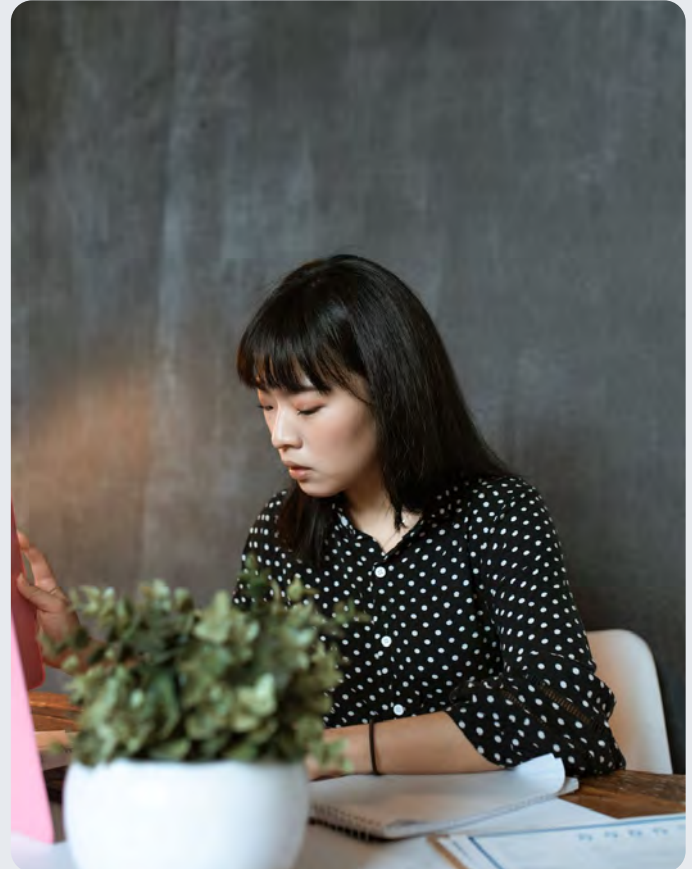
Wenn bereits akute Herausforderungen die mentale Gesundheit des:er Mitarbeiter:in belasten, dann sind 1:1 Sitzungen mit Psycholog:innen das passende Angebot – einen solchen Zugang zu privaten Sitzungen, Gruppenworkshops oder selbstgeführten Programmen bietet [nilo.health](#) den Angestellten von kooperierenden Unternehmen. Auch für die HR Abteilungen gibt es regelmäßige Einblicke, was die Mitarbeitenden gerade beschäftigt.

Sachbezugskarte und Mitarbeiterangebote

Deine Mitarbeitenden sollen frei wählen können, wofür sie das Budget ihres Mitarbeiterbenefits ausgeben wollen? Dann kann eine Karte für Sachbezüge und Sachzuwendungen die richtige Maßnahme in deinem Unternehmen sein.

Mit der [give Card](#) können Mitarbeitende ihr Budget beispielsweise bei diversen Akzeptanzpartnern in der Region einsetzen. Vom Supermarkt, über Tankstellen, Drogeriemärkte oder Textilgeschäfte – bei diesem flexiblen Benefit ist für jede:n das passende Angebot dabei.

Eine weitere Möglichkeit, Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden, sind sogenannte Mitarbeiterangebote. Die bekannteste Plattform hierfür ist [Corporate Benefits](#), bei der Mitarbeitende von vielen Vorteilen und Ermäßigungen profitieren können.



Essenszuschuss

Eine gesunde, ausgewogene Ernährung ist wichtig, um konzentriert durch den Arbeitsalltag zu kommen. Hierbei reicht der altbewährte Obstkorb oder kostenlose Getränke aber meist nicht mehr als Benefit mit echtem Mehrwert aus. Auch der gesunde Speiseplan in der Kantine ist in Zeiten von Remote Work nicht mehr zeitgemäß. Deshalb bieten viele Unternehmen ihren Mitarbeitenden einen täglichen Essenszuschuss an, der je nach Gusto ausgegeben werden kann.

So können Mitarbeitende ihr Essen beispielsweise mit einem individuellen Guthaben von [Lieferando for Business](#) überall flexibel bestellen beziehungsweise bezahlen – unabhängig von ihrem Arbeitsort. Die Höhe des täglichen bzw. monatlichen Guthabens kann dein Unternehmen je nach Bedarf festlegen und so einen hoch geschätzten Mitarbeiterbenefit anbieten.

Außerdem halten immer mehr smarte Kühlschränke mit einem vielfältigen und gesunden Essens- und Getränkesortiment Einzug in moderne Büros. So beispielsweise der [Convini-Kühlschrank](#), mit dem Mitarbeitende je nach Geschmack die passende Mahlzeit zum gewünschten Zeitpunkt entnehmen können. Die Höhe der Bezuschussung durch den Arbeitgeber sowie das Produktsortiment kann dabei ganz den Bedürfnissen der Unternehmen bzw. der Mitarbeitenden angepasst werden.

Mobilitätsbudget

Beim Mobilitätsbudget handelt es sich um einen Benefit, den Unternehmen ihren Mitarbeitenden anbieten, um Dienstreisen oder private Mobilität zu bezuschussen. Durch ein Mobilitätsbudget für alternative Verkehrsmittel sind Mitarbeitende nicht auf einen persönlichen Firmenwagen angewiesen.

Ein solches flexibles Mobilitätsbudget bietet beispielsweise [Bonvoy](#) der Deutschen Bahn an. Hierbei können Arbeitnehmer ihr Budget flexibel einsetzen – für ÖPNV, Fernverkehr, Fahrrad, Taxi oder Auto. Und das sowohl für private als auch für geschäftliche Fahrten.

Auch Dienstfahrräder, beispielsweise über [Jobrad](#), werden heutzutage immer beliebter. Die umweltfreundliche Alternative zum Firmenwagen hält Mitarbeitende fit und schützt gleichzeitig die Umwelt. Außerdem müssen Firmenfahrräder auch bei privater Nutzung nicht über den geldwerten Vorteil versteuert werden – sie sind komplett privat nutzbar, ohne dass Steuern anfallen.

Unternehmen, die nicht gänzlich auf das Angebot eines Firmenwagens verzichten wollen, aber dennoch nach einer nachhaltigen Alternative suchen, können eine Kooperation mit einem Car Sharing Anbieter abschließen. So bietet der [SHARE NOW Corporate Pass](#) beispielsweise die Möglichkeit, private und geschäftliche Reisen zu einem vergünstigten Tarif mit dem Mietwagen zurückzulegen.

Weiterbildungsbudget

Für viele Mitarbeitende spielt die persönliche und berufliche Weiterentwicklung eine große Rolle, um am Arbeitsplatz zufrieden zu sein. Deshalb sollte auch ein entsprechendes Weiterbildungsbudget Bestandteil der Auswahl an Corporate Benefits sein. Aufgrund der immer internationaleren Teams, sind neben den Weiterbildungen im eigenen Fachbereich auch Sprachkurse zum Erfolgsfaktor für Unternehmen geworden.

Auf Lernplattformen wie [Udemy](#) oder [Coursera](#) können Unternehmen Kooperationen abschließen, um ihren Mitarbeitenden eine breite Auswahl an verschiedensten Kursen zu bieten. Mit einem zuvor festgelegten Weiterbildungsbudget können Mitarbeitende dann die Skills verbessern, die sie auf ihrem Karriereweg am besten voranbringen.

Wer auf sprachliche Weiterbildung setzen will, ist beispielsweise bei (online) Sprachkursen von [Berlitz](#) richtig aufgehoben.

Solche sprachlichen oder fachlichen Weiterbildungsangebote erhöhen nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit der Belegschaft, sondern sorgen auch dafür, dass das Unternehmen wettbewerbsfähig bleibt – schließlich sind die Mitarbeitenden die wichtigste Ressource eines Unternehmens.



Weitere mögliche Benefits

Wir sehen: Die Liste möglicher Benefits ist lang. Neben den bereits beschriebenen Angeboten spielen natürlich auch Anreize wie flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit für ein Sabbatical oder die Option für Remote Work eine wichtige Rolle. Allerdings werden solche Vorteile, häufig auch als Grundvoraussetzung für ein funktionierendes Arbeitsverhältnis und nicht als spezifischer Benefit angesehen. Befrage deine Mitarbeitenden zu ihren Wünschen und Interessen. So kannst du sicher sein, dass du das passende Portfolio an Benefits anbietest.



Was müssen Arbeitgeber beim
Anbieten von Corporate
Benefits beachten?



Das gibt es zu beachten:

- ✓ Gleiches Angebot für alle Mitarbeitenden
- ✓ Steuerfreie Sachzuwendungen korrekt einsetzen
- ✓ Sorgfältige Dokumentation der Zusatzleistungen

Gleiches Angebot für alle Mitarbeitenden

Wie oben bereits beschrieben, haben Mitarbeitende unterschiedliche Interessen hinsichtlich Corporate Benefits. Am besten ist es deshalb, wenn Mitarbeitende die Wahl haben, welche Benefits aus dem Portfolio sie nutzen wollen. Beispielsweise braucht nicht jeder einen Zuschuss für die Kita-Betreuung, genauso wie nicht jeder von einem Tankgutschein profitiert.

Dennoch sollte bei der Wahl passender Benefits darauf geachtet werden, dass alle Mitarbeitenden grundsätzlich Zugang dazu haben und niemand ausgegrenzt wird – unabhängig davon, welcher Abteilung sie zugehören oder welche Position sie innehaben.

Steuerfreie Sachzuwendungen korrekt einsetzen

Voraussetzung zur Nutzung des Steuerfreibetrags ist, dass die Benefits zusätzlich zum normalen Gehalt angeboten werden. Sprich, eine Anrechnung beziehungsweise Reduzierung des Gehalts ist in diesem Zusammenhang nicht möglich.

Die Waren und Dienstleistungen, die Mitarbeitende zusätzlich zum Gehalt bekommen, werden als Sachzuwendungen bezeichnet. Hierbei spricht man auch von einem geldwerten Vorteil, denn Mitarbeitende profitieren finanziell davon, auch wenn der Betrag nicht in bar ausgezahlt wird. Es gibt zwei Optionen, wie Unternehmen ihren Mitarbeitenden steuerfreie Sachzuwendungen ermöglichen können:

Zum einen können jeden Monat Sachzuwendungen bis zu 50 Euro steuerfrei angeboten werden. Auch eine Kombination verschiedener Maßnahmen ist möglich – zusammengerechnet dürfen sie aber dennoch nicht die Grenze von 50 Euro monatlich überschreiten.

Zusätzlich können Unternehmen ihren Mitarbeitenden zu personenbezogenen Anlässen steuerfreie Sachzuwendungen zukommen lassen. Hierunter versteht man Geschenke zu persönlichen Anlässen, wie Geburtstagen, Hochzeiten oder Betriebsjubiläen. Solche Geschenke oder Aufmerksamkeiten sind bis zu einem Wert von 50 Euro steuerfrei.

Sorgfältige Dokumentation der Zusatzleistungen

Bei Sachzuwendungen ist die Aufzeichnungs- und Überwachungspflicht sehr wichtig, denn gerade wenn Mitarbeitende mehrere verschiedene Sachzuwendungen erhalten, kann es schwer sein, den Überblick zu behalten. Um eine Versteuerung aufgrund von Überschreitung der 50-Euro-Freibegrenze zu vermeiden, sollte also alles sorgfältig dokumentiert werden.

In welcher Form eine Dokumentation der Angebote stattfinden muss, ist abhängig von der jeweiligen Zusatzleistung. Bei Kita-Zuschüssen muss beispielsweise ein Beleg über die tatsächliche Betreuung eingereicht werden. Genauso müssen Mitarbeitende Teilnahmebescheinigungen an Gesundheitskursen einreichen. Bei Tankgutscheinen, Gutscheinkarten, Essenzuschuss o.ä. muss vor allem nachgewiesen werden, dass diese nicht in Bargeld umgetauscht werden können.

Belege und sonstige Dokumente müssen im Lohnkonto des Mitarbeitenden hinterlegt werden. Hierfür eignet sich eine einfach zu handhabende digitale Dokumentation in einer Personalsoftware.



Wichtig:

Für eine detaillierte steuerrechtliche Beratung kontaktiere bitte eine:n Steuerberater:in. Die Angaben in diesem E-Book haben keine Anspruch auf Vollständigkeit.



URBAN SPORTS CLUB

URBAN SPORTS CLUB



Mitarbeiterbenefits haben eine langfristig positive Wirkung

Die Einführung von Corporate Benefits beansprucht personelle Ressourcen und ist mit Ausgaben verbunden. Dennoch ist es für Unternehmen jeder Größe empfehlenswert, in die Belegschaft zu investieren. Mit einem Angebot an Zusatzleistungen steigt die Mitarbeiterzufriedenheit enorm und die Fluktuation kann langfristig gesenkt werden. Gerade jüngere Generationen erwarten mehr von ihrem Arbeitgeber als ein gutes Gehalt oder flexible Arbeitszeiten.

Unternehmen müssen potenziellen und bestehenden Mitarbeitenden also etwas bieten, um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen. Das schlägt sich schließlich auch auf den Unternehmenserfolg aus – Eine Investition in Mitarbeiterbenefits ist also jeden Cent wert.

Wenn du an [Firmenfitness](#) als einen der beliebtesten Corporate Benefits interessiert bist, helfen wir dir gerne weiter und arbeiten gemeinsam eine passende Kooperation für dich und deine Mitarbeitenden aus. Mach noch heute den ersten Schritt zum Employer of Choice!

Jetzt mehr erfahren