

BAUSTEIN 5

MITARBEITER-BENEFITS

**Fachkräfte gewinnen –
Talente binden.**



Wie viel von Ihrer Gehaltserhöhung kommt wirklich beim Mitarbeiter an?

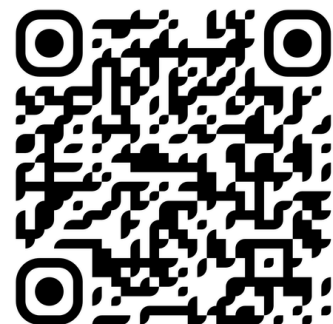
Klassische Gehaltserhöhungen sind für Arbeitgeber ein extrem teures Werkzeug: Durch die immense Last von Steuern und Sozialabgaben verpufft ein Großteil des investierten Geldes auf dem Weg zum Arbeitnehmer. Beim Mitarbeiter bleibt auf dem Lohnzettel oft nur ein Bruchteil übrig – der emotionale Effekt und die gewünschte Wertschätzung sind meist schon nach wenigen Monaten komplett vergessen.

Gleichzeitig fordern moderne Fachkräfte heute weit mehr als nur ein nacktes Grundgehalt. Unternehmen, die keine spürbaren, alltagsrelevanten Zusatzleistungen anbieten, verlieren den direkten Vergleich auf dem Arbeitsmarkt. Sie zahlen doppelt: einmal durch hohe Abgaben bei der Lohnabrechnung und ein zweites Mal durch die verdeckten Kosten von unbesetzten Stellen und unmotivierten Teams.

Traditionelle Bruttolohnerhöhungen belasten die Liquidität des Unternehmens maximal, während der spürbare Mehrwert für die Bindung der Mitarbeiter statistisch gegen null geht.

Die Notwendigkeit eines strategischen Benefit-Systems wird in drei Kernbereichen messbar:

- Nettowert-Optimierung: Wie schaffen Sie es, dass jeder investierte Euro ohne Abzüge und in voller Höhe als spürbarer Vorteil beim Mitarbeiter ankommt?
- Arbeitgeber-Magnetismus: Wie heben Sie sich im regionalen Wettbewerb so ab, dass qualifizierte Bewerber sich gezielt für Ihr Unternehmen entscheiden?
- Unternehmens-Identität: Wie verwandeln Sie eine reine Pflicht-Vergütung in ein emotionales Bindungsinstrument, das die Loyalität zum Betrieb nachhaltig stärkt?



Mehr Infos

www.Vers-Finanz.de