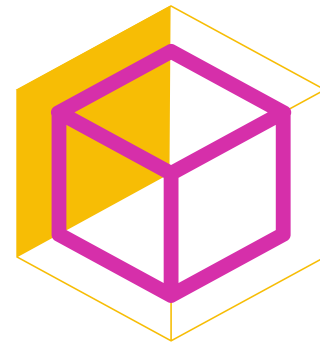
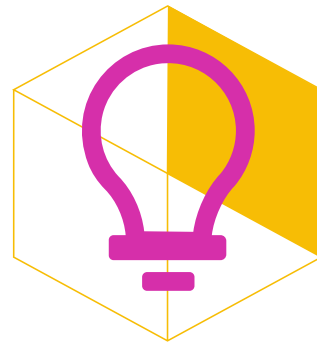
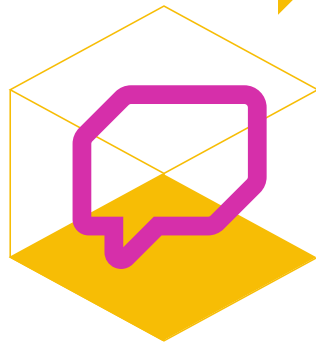


# Angeklagt: Der Obstkorb – Welche Benefits Fachkräfte in MV halten

Zukunftszenrum MV



Das Projekt „Regionales Zukunftszentrum Mecklenburg-Vorpommern+ (ZMV+)“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der  
Europäischen Union





Wähle eine Option:

**100 €** extra pro Mitarbeiter:in  
und Monat – wofür würdest du  
sie einsetzen, um Mitarbeitende  
langfristig zu halten?

Mehr im  
Porte-  
monnaie

Weiter-  
bildung &  
Ent-  
wicklung

Zeit &  
Flexibili-  
tät

Gesund-  
heit &  
Wohl-  
befinden

Mobilität  
& Erreich-  
barkeit

Gemein-  
schaft &  
Arbeits-  
umfeld

WERTSCHÄTZUNG IM FOKUS

# Zufriedenheit, die bleibt.

Warum Mitarbeiterbindung heute über den Erfolg entscheidet — und was Wertschätzung konkret erzielt



ÜBER UNS

# Wer wir sind



**Henry Hilse**

Product Owner  
pxtra GmbH



**Stefanie Schmidt**

Sales Managerin  
pxtra GmbH

Bei pxtra wählt jede:r Mitarbeitende selbst – aus dem Budget, das ihr festlegt. Statt eines Einheitsgutscheins, den kaum jemand nutzt, kombiniert pxtra eine zentrale Plattform für HR mit einer App fürs Team, inklusive steuerkonformer Abwicklung, Hosting in Deutschland und persönlichem Ansprechpartner statt Chatbot.



# Die nächsten Minuten in fünf Schritten

**01**

## **Wo wir gerade stehen**

Bindung,  
Wechselbereitschaft &  
volkswirtschaftliche  
Kosten

**02**

## **Der Preis einer Kündigung**

Was der Abgang einer  
Fachkraft kostet

**03**

## **Wertschätzung, die nicht ankommt**

Die häufigsten Fehler  
in der Praxis

**04**

## **Benefits, die entlasten**

Mit Budget oder mit  
vorhandenen Mitteln

**05**

## **Wertvolle Tipps für die Praxis**

So gelingt  
Wertschätzung in  
deinem Unternehmen



KAPITEL 01

# Anwesend sind viele, gebunden sind wenige

Der Arbeitsmarkt hat sich gedreht — die Bindung nicht mit.

# Emotionale Bindung in Deutschland

Drei von vier Beschäftigten leisten Dienst nach Vorschrift.

10 %



**sind emotional hoch gebunden**

Sie bringen Ideen ein und tragen Qualität und Kundenbeziehungen mit.

77 %



**machen Dienst nach Vorschrift**

2023 lag der Wert bei 67 %. Seit dem Sprung auf 78 % im Jahr 2024 gleich.

13 %



**haben innerlich gekündigt**

Anwesend, aber ohne Bindung — und meist längst auf dem Sprung.

DER TEUERSTE DENKFEHLER

# Zufrieden ist nicht gleich gebunden

**72 %**

sind zufrieden mit ihrer Arbeitssituation

**10 %**

fühlen sich emotional gebunden

**Kaum jemand ist unzufrieden. Gebunden ist trotzdem nur jeder Zehnte.** Zufriedenheit heißt: Es stört nichts. Bindung heißt: Du bleibst, auch wenn woanders mehr geboten wird. Nur der zweite Wert schützt vor Fluktuation.

Quelle: Gallup Engagement Index Deutschland 2025

**119–142** Mrd. €

verliert die deutsche Wirtschaft jedes Jahr an Produktivität, weil Menschen innerlich gekündigt haben.

Beschäftigte mit hoher Bindung fehlen 41 % seltener als Beschäftigte ohne Bindung: 5,7 statt 9,7 Tage im Jahr. Jeder Fehltag kostet den Arbeitgeber im Schnitt 347,20 €.

Quelle: Gallup Engagement Index Deutschland 2025



KAPITEL 02

# Was eine Kündigung wirklich kostet

Die Rechnung steht in keiner BWA. Beahlt wird sie trotzdem.

# Was passiert wenn eine Fachkraft kündigt

Rund zwei Drittel der Kosten erscheinen auf keiner Rechnung.



## Austritt

Resturlaub, Freistellung  
und Minderleistung in  
der Kündigungsfrist



## Vakanz

Liegengebliebene  
Aufgaben, Überstunden,  
Mehrbelastung im Team



## Recruiting

Anzeigen,  
Personalberatung,  
Gesprächszeit der  
Führungskräfte



## Einarbeitung

Monate bis zur vollen  
Leistung, gebundene  
Zeit von Kollegen



## Wissensverlust

Kundenkontakte,  
Prozesswissen,  
Sicherheit im Team

# Was ein Abgang wirklich kostet

Eine Zahl, drei Schritte, nachrechenbar.

## 1 Jahresgehalt

kostet eine Nachbesetzung in der Regel Ausschreibung, Recruiting, Produktivitätsverlust und Einarbeitung zusammengekommen.

**54.066 €**

**mittlerer Bruttojahresverdienst 2025**

Median über alle Vollzeitbeschäftigten. Im Gastgewerbe 35.545 €, in der Energieversorgung 77.522 €.

**216.000 €**

**pro Jahr bei 40 Mitarbeitenden**

Bei 10 % Fluktuation sind das vier Abgänge zu je rund 54.000 €.

### Zum Vergleich

International wird mit 50 bis 200 % des Jahresgehalts gerechnet, je nachdem wie spezialisiert die Stelle ist.



KAPITEL 03

# Die stille Krise der Wertschätzung

41 % fühlen sich in ihrer Leistung nicht anerkannt.

# Sechs Muster, die Bindung kosten

**39%**

39 % der inneren Kündiger suchen aktiv einen neuen Job. Bei emotional hoch gebundenen Beschäftigten sind es 3 %.

## **01 Wertschätzung wird delegiert**

Sie gilt als HR-Thema statt als tägliche Führungsaufgabe.

## **02 Lob nur bei Ausnahmen**

Verlässliche Alltagsleistung bleibt jahrelang unkommentiert.

## **03 Gießkanne statt Passung**

Alle bekommen dasselbe — und für viele ist es das Falsche.

## **04 Anerkennung nur über Geld**

Die Prämie ersetzt das Gespräch — und verpufft nach 4 Wochen.

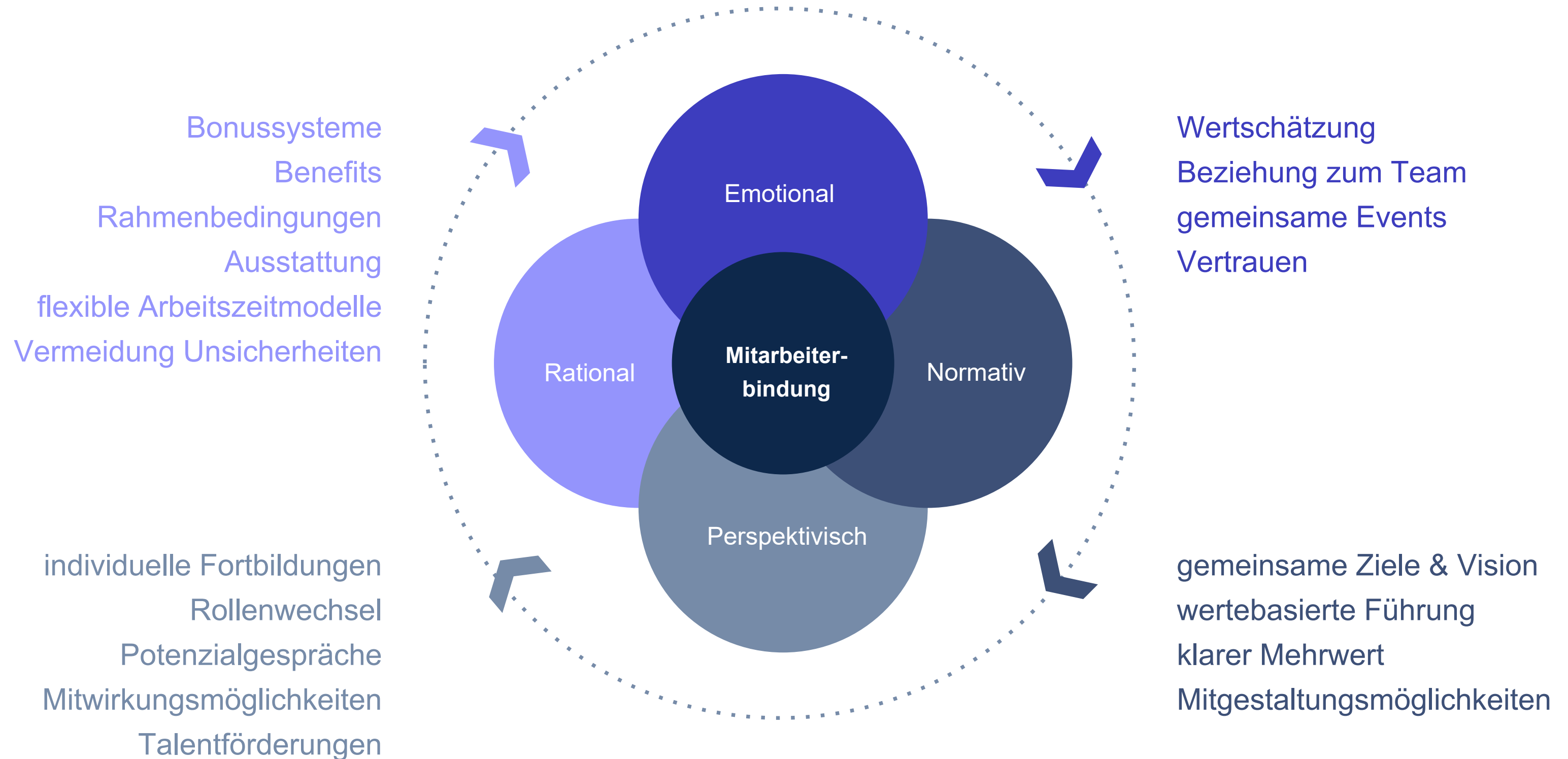
## **05 Leistungen bleiben unsichtbar**

bAV, Zuschüsse, Vorsorge — bezahlt, aber niemandem präsent.

## **06 Zuhören ohne Konsequenz**

Befragungen werden ausgewertet, aber nicht beantwortet.

# Die vier Ebenen der Bindung





KAPITEL 04

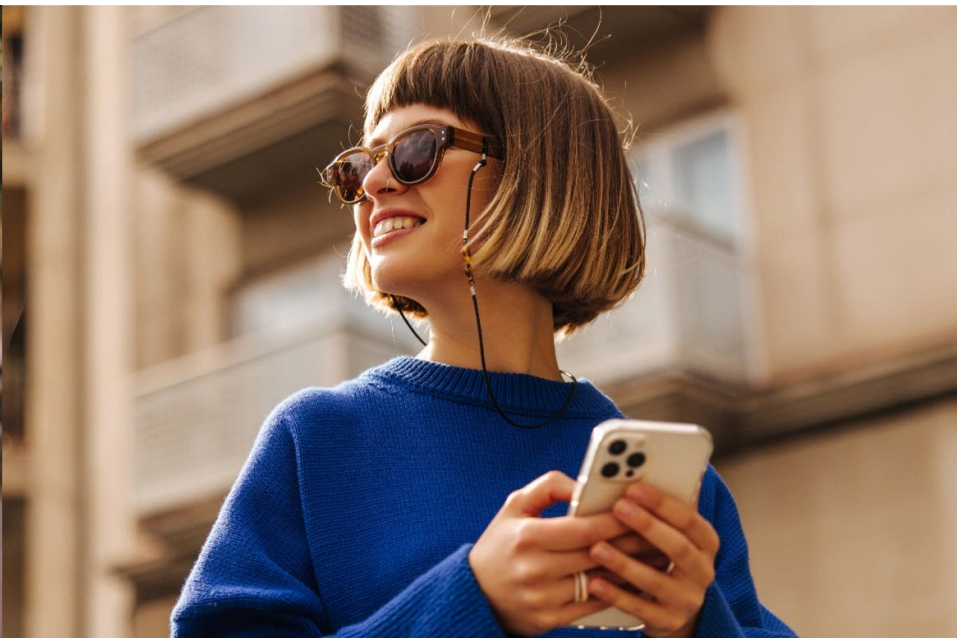
# Benefits: entlasten statt beschenken

Nicht die Anzahl entscheidet, sondern der Fit im Alltag.

# Die Top-Benefits in Deutschland

6,6

Benefits bietet ein Unternehmen im Schnitt an\*



Fahrrad-Leasing  
Kilometerpauschale  
ÖPNV-Ticket(s)

Hardware-Leasing  
Telefonkostenzuschuss  
Internetkostenzuschuss

Erholungsbeihilfe  
Urban Sports Club  
betriebliche Vorsorge

Betreuungskosten  
Essenszuschuss  
Sachbezug

\*Quelle: Roland Berger, Marktanalyse Employee Benefits, Erhebung Q4/2024, über 1.700 Personalverantwortliche, durchgeführt mit einem Konsortium von Benefit-Anbietern

# Fünf Regeln, damit Benefits ankommen

## 01 Erst fragen, dann einführen

Eine Umfrage kostet nichts und erspart teure Fehlgriffe.

## 02 Wahlfreiheit statt Gießkanne

Ein Budget, mehrere Optionen — jede Lebensphase braucht anderes.

## 03 Das “Warum” mitliefern

Wer den Anlass kennt, erlebt den Benefit als Wertschätzung.

## 04 Nutzung so einfach wie möglich

Was ein Formular braucht, wird nicht genutzt.

## 05 Sichtbar halten, nicht nur einführen

Einmal im Jahr zeigen, was das Unternehmen zusätzlich leistet.

# 82 %

der Personalleitungen finden den Anbietermarkt unübersichtlich.

# 32 %

würden allein wegen eines besseren Benefit-Pakets wechseln — bei gleichem Gehalt.

AUCH OHNE MONATLICHES BUDGET

# Sechs Möglichkeiten auf direkter Ebene

## Zeit statt Geld



Freier Geburtstagsnachmittag, Brückentage aus dem Zeitkonto, einmal im Monat früher Feierabend.

## Ergonomisches Arbeiten



Langfristige Mitarbeitergesundheit durch höhenverstellbare Tische und ergonomische Schreibtischstühle

## Weiterbildungsangebote



Freie Wahlmöglichkeit aus berufsspezifischen Kursen zur Erweiterungen der eigenen Qualifikation

## Regionale Partnerschaften



Gegenseitige Rabatte mit Betrieben vor Ort — Bäcker, Fitnessstudio, Kita, Autohaus.

## Aktive Mitbestimmung



z.B. über Dienstpläne sowie spontan notwendige Anschaffungen bis 1.000 €.

## Sichtbarkeit herstellen



Dauerhaft darstellen, was zusätzlich zum Gehalt geleistet wird — in Euro und in Leistungen.

Sonderurlaub  
bei Geburt



Kostenfreier  
Yoga-Kurs



Regelmäßiges  
Team-Brunch



Benefits abseits des EStG  
**Praxisbeispiele**



PRAXISBEISPIEL · AUSGANGSLAGE

# Woran Benefit-Programme scheitern

Fünf Hürden, die uns in fast jedem Gespräch begegnen.

**Verwaltungsaufwand** — jede individuelle Leistung erzeugt Einzelfallarbeit

**Komplexe Kommunikation** — niemand weiß genau, wem was zusteht

**Fehlende Integration** — Insellösungen neben HR- und Lohnsystem

**Rechtliche Unsicherheit** — Freibeträge und Nachweise binden Zeit

**Intransparente Auswahl** — Unzufriedenheit trotz guter Absicht

# Ein Weg: Benefits digital bündeln



1

## Stammdaten anbinden

Import aus dem bestehenden HR-System, Budget pro Person hinterlegen.

2

## Mitarbeitende wählen selbst

Eine App mit allen Leistungen — auch den bereits vorhandenen wie bAV und VL.

3

## Export in die Abrechnung

Belege und Lohnarten werden monatlich exportiert, z. B. nach DATEV.

80 %

weniger Verwaltungsaufwand bei Benefits

20 %

höhere Mitarbeiterbindung durch individuelle Auswahl

17 %

geringere Arbeitgeberkosten durch digitale Prozesse

# So gelingt Wertschätzung in deinem Unternehmen

- 01 Die eigene Fluktuation in Euro rechnen:** Erst dann wird Bindung zur Investition statt zur Kostenstelle.
- 02 Alle vier Ebenen bespielen:** Die rationale Ebene allein hält am kürzesten.
- 03 Individualität ermöglichen:** Wahlfreiheit schlägt das größere Gesamtpaket.
- 04 Sichtbar machen, was bereits geleistet wird:** Was niemand kennt, wirkt nicht.
- 05 Den Aufwand klein halten:** Was Verwaltung erzeugt, wird nach einem Jahr eingestellt.



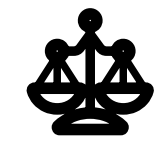
# Zeit für eure Fragen!

Gern direkt oder im Anschluss im persönlichen Gespräch.

---

pxtra GmbH · Benefit-Plattform der Marke TPC  
Kröpeliner Str. 75 · 18055 Rostock

Tel. +49 381 8388 232  
kontakt@pxtra.de · [www.pxtra.de](http://www.pxtra.de)



## PHASE 1 | BEWEISE SAMMELN

### 1. Lest eure Fallakte.

Macht euch kurz mit Unternehmen, Belegschaft und Benefit vertraut.

### 2. Betrachtet den Benefit aus zwei Perspektiven:

**ANKLAGE:** Was spricht gegen den Benefit?

**VERTEIDIGUNG:** Was spricht für den Benefit?

### 3. Haltet eure Argumente auf dem Flipchart fest.

**Wichtig:** Noch kein Urteil fällen – sammelt erst einmal beide Seiten.



**Zeit: 15 Minuten**

## **PHASE 2 | NEUE BEWEISLAGE**

### **1. Lest die neue Beweislage.**

Was erfahrt ihr jetzt über die tatsächliche Nutzung des Benefits?

### **2. Prüft eure bisherigen Argumente neu.**

Was bestätigt sich? Was seht ihr jetzt anders?

### **3. Entwickelt euren Benefit weiter:**

**Was müsste sich ändern, damit der Benefit wirklich wirkt?**

 **Zeit: 10 Minuten**

## Mehr im Portemonnaie: Digitale Sachbezüge

- Einsatz von Einkaufsgutscheinen
- Tatort: Rostocker Innenstadt
- Unternehmensgröße: 80 Mitarbeitende
- Belegschaft: überwiegend 25–45 Jahre
- Arbeitsmodell: überwiegend vor Ort
- Situation: Viele Mitarbeitende wohnen im Stadtgebiet.  
Zahlreiche Geschäfte und Akzeptanzstellen sind direkt vor Ort erreichbar

### Anklage

Was spricht gegen den Einsatz des Benefit?

### Verteidigung

Was spricht für den Einsatz des Benefits?

#### Neue Beweislage:

Nach sechs Monaten zeigt die Auswertung zum Benefit-Einsatz:

- Nur 45 % der Mitarbeitenden nutzen den Sachbezug regelmäßig.
- Besonders häufig genutzt wird er von Mitarbeitenden, die ohnehin in der Stadt einkaufen.
- Andere lassen das Guthaben teilweise verfallen.
- Was müsste sich ändern?

„Nett gemeint, aber ich kaufe dort eigentlich nie ein.“

„Ich hätte viel mehr von einem Zuschuss zu meinen Betreuungskosten.“

„Ich finde die 50 € super. Die nutze ich jeden Monat.“

## Mehr Zeit & Flexibilität: Der zusätzliche freie Tag

- Tatort: Mittelständisches Unternehmen in MV
- Unternehmen: 100 Mitarbeitende
- Belegschaft: altersgemischt
- Arbeitsmodell: überwiegend vor Ort
- Benefit: Alle Mitarbeitenden erhalten zwei zusätzliche freie Tage pro Jahr zur persönlichen Verfügung.

### Anklage

Was spricht gegen den Einsatz des Benefit?

### Verteidigung

Was spricht für den Einsatz des Benefits?

#### Neue Beweislage:

Nach sechs Monaten zeigt die Auswertung zum Benefit-Einsatz:

- Die zusätzlichen freien Tage werden deutlich seltener genutzt als erwartet.
- Viele Mitarbeitende möchten ihre Kolleg:innen bei dünner Personaldecke nicht zusätzlich belasten.
- Einige berichten, dass im Arbeitsalltag kaum ein „guter Zeitpunkt“ für die freien Tage entsteht.
- Was müsste sich ändern?

## Mobilität & Erreichbarkeit: Fahrrad-Leasing

- Tatort: Unternehmen am Rand einer Kleinstadt in MV
- Unternehmen: 90 Mitarbeitende
- Belegschaft: altersgemischt
- Arbeitsmodell: überwiegend vor Ort
- Benefit: Mitarbeitende können über das Unternehmen ein Fahrrad oder E-Bike leasen.

### Anklage

Was spricht gegen den Einsatz des Benefit?

### Verteidigung

Was spricht für den Einsatz des Benefits?

Neue Beweislage:

Nach sechs Monaten zeigt die Auswertung zum Benefit-Einsatz:

- Das Fahrrad-Leasing wird nur von einem kleinen Teil der Belegschaft genutzt.
- Viele Mitarbeitende pendeln täglich 20 km oder mehr zum Arbeitsplatz.
- Einige interessieren sich grundsätzlich für das Angebot, nutzen das Fahrrad aber überwiegend privat.
- Was müsste sich ändern?

## Weiterbildung & Entwicklung: Persönliches Weiterbildungsbudget

- Tatort: Mittelständisches Unternehmen im ländlichen MV
- Unternehmen: 70 Mitarbeitende
- Belegschaft: verschiedene Fach- und Tätigkeitsbereiche
- Arbeitsmodell: überwiegend vor Ort
- Benefit: Jede:r Mitarbeitende erhält 1.000 € Weiterbildungsbudget pro Jahr.

### Anklage

Was spricht gegen den Einsatz des Benefit?

### Verteidigung

Was spricht für den Einsatz des Benefits?

Neue Beweislage:

Nach sechs Monaten zeigt die Auswertung zum Benefit-Einsatz:

- Nur ein kleiner Teil der Mitarbeitenden hat das Weiterbildungsbudget bisher genutzt.
- Viele passende Weiterbildungen finden in größeren Städten statt und sind mit längerer Anreise verbunden.
- Andere berichten, dass ihnen im Arbeitsalltag die Zeit für Weiterbildung fehlt.
- Was müsste sich ändern?

## Gesundheit & Wohlbefinden: Firmenfitness

- Tatort: Produktionsunternehmen im ländlichen MV
- Unternehmen: 150 Mitarbeitende
- Belegschaft: Produktion und Verwaltung
- Arbeitsmodell: Produktion im Schichtbetrieb, Verwaltung zu "typischen" Bürozeiten
- Benefit: Alle Mitarbeitenden erhalten Zugang zu einem Firmenfitness-Netzwerk.

### Anklage

Was spricht gegen den Einsatz des Benefit?

### Verteidigung

Was spricht für den Einsatz des Benefits?

#### Neue Beweislage:

Nach sechs Monaten zeigt die Auswertung zum Benefit-Einsatz:

- Das Firmenfitness-Angebot wird vor allem von Mitarbeitenden aus der Verwaltung genutzt.
- Beschäftigte im Schichtbetrieb nutzen es deutlich seltener.
- In Gesprächen zeigt sich: Interesse an Gesundheitsangeboten besteht auch dort – die vorhandenen Angebote passen aber häufig nicht zu Arbeitszeiten und Alltag
- Herausforderung: Die Fitnessangebote sind weit entfernt und mit Fahrtzeit verbunden.
- Was müsste sich ändern?

## Gemeinschaft & Arbeitsumfeld: Team-Events

- Tatort: Wachsendes Unternehmen im ländlichen MV
- Unternehmen: 60 Mitarbeitende
- Belegschaft: viele langjährige Beschäftigte, zunehmend neue Fachkräfte aus anderen Regionen MVs
- Arbeitsmodell: überwiegend vor Ort
- Benefit: Das Unternehmen organisiert regelmäßig kostenlose Team-Events und gemeinsame Aktivitäten.

### Anklage

Was spricht gegen den Einsatz des Benefit?

### Verteidigung

Was spricht für den Einsatz des Benefits?

#### Neue Beweislage:

Nach sechs Monaten zeigt die Auswertung zum Benefit-Einsatz:

- Die Team-Events werden gut besucht und von vielen Mitarbeitenden positiv bewertet.
- Trotzdem berichten insbesondere neu zugezogene Fachkräfte, dass ihnen außerhalb der Arbeit soziale Kontakte und Anknüpfungspunkte in der Region fehlen.
- Einige überlegen deshalb, langfristig wieder in ihre Heimatregion oder eine größere Stadt zu ziehen.
- Was müsste sich ändern?

# Benefits vor Gericht

**Angeklagter Benefit:**  
**Firmenfitness**

## ⊖ ANKLAGE

- nicht jeder macht gerne Sport
- eingeschränkt / chronisch krank?
- Öffnungszeiten passend?
- bloß, wenn ind. Kinder betreut
- Erreichbarkeit?
- passen die Angebote?
- Sport vor / mit Arbeitskollegen

## ⊕ VERTEIDIGUNG

- Förderung bei chronischen Erkrankungen / Einschränkung?
- ↳ Gesundheitsprävention anbieten
- psychologische / mentale Entlastung
- Vorbeugung von "Vollkrankheiten"
- finanzielle Entlastung für die, die ins Studio gehen
- grundsätzliche Wert
- Schätzung → Gesundheit ↑
- barrierearme Umsetzung

## NEUE BEWEISLAGE

- online Fitness

# BENEFITS VOR GERICHT

**ANGEKLAGTER BENEFIT:**  
**Fahrrad-Leasing  
Weiterbildungsbudget**

## ⊖ ANKLAGE

Nicht für jeden nutzbar

- Diskurz, Körperliche, Mobilitätsbedürfnis

Saison + Wetterabhängig

Leasing vs. Arbeitgeberwechsel

## ⊕ VERTEIDIGUNG

- umweltfreundl. Image des Unt.
- Gesundheitsförderung
- Auch private Nutzung
- Teil des Mobilitäts-Besitzpaars → muss nicht alle Ansprüche

## NEUE BEWEISLAGE

Bedarfsgeordneter Mobilitätswechsel

- Nicht Benefits kommuniziert
- Sondern: Tatsächliches Mobilitätsverhalten, finanziell unterstützt
- Fahrad-L., ÖPNV, Taxis, etc., zurechenbar?

# BENEFITS VOR GERICHT

FALLAKTE

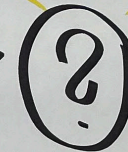
ANGEKLAGTER BENEFIT:  
Sachbezug

## ANKLAGE ⊖

- Flexibilitäts-Einbuße durch vorheriges Festlegen
- begrenzte Auswahl an Anbietern
- unterschiedliche Einlöse-Bedingungen

## + VERTEIDIGUNG

- Entlastung im Portemonnaie
- große Flexibilität durch viele Anbieter/Bereiche
- Für Mitarbeitende im ländlichen Bereich: Online einlösbar
- einfache Umsetzung
- ansparen von Beträgen



## NEUE BEWEISLAGE



- Auswahl von Benefits erweitern  
→ erst Umfrage, dann Umsetzung

# BENEFITS VOR GERICHT

FALLAKTE

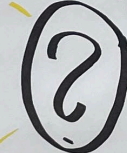
ANGEKLAGTER BENEFIT:  
zusätzlicher freier Tag

## ANKLAGE ⊖

- Abstimmungsbedarf/-regelung
- Auftragslage prüfen
- Kosten
- Personalbedarf
- Mehrarbeit für Kollegen
- Konfliktpotenzial

## + VERTEIDIGUNG

- bessere Vereinbarkeit Fam. + Beruf  
z.B. bewegte Ferientage
- mehr Flexibilität
- Erholung + Gesundheit
- Wettbewerbsvorteil
- frei verfügbar (kein festz. Jubiläum...)



## NEUE BEWEISLAGE



- Schließzeiten festlegen (Brückentage)
- Aufspaltung
- Personal einstellen
- Auswahlmöglichkeit, anderes Benefit, Bonus auszahlen

# BENEFITS VOR GERICHT

FALLAKTE

ANGEKLAGTER BENEFIT:  
WEITERBILDUNGSBUDGET

## ANKLAGE ⊖

fehlendes Interesse  
der MA  
WB wird nicht zum  
Mehrwert f. den AG  
MA verdient noch  
WB als → Wissen  
verschwindet

## + VERTEIDIGUNG

Mehrwert f. AG → Wissens-  
gewinn & Personalent-  
wicklung  
nur Impulse / Innovationen  
durch MA nach WB  
← Wertschöpfung, Ver-  
fahren & Ermöglichung  
Mitbestimmung durch MA



## NEUE BEWEISLAGE

- Freiraum während d. AZ schaffen (Lernzeit)
- Online-WB oder gute Rahmenbedingungen f. aus-  
wärtige WB schaffen
- Wissenanalyse d. geringer Nutzung

# BENEFITS VOR GERICHT

FALLAKTE

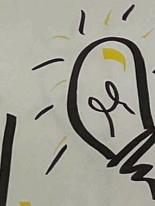
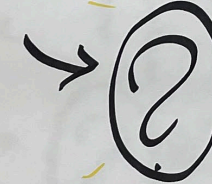
ANGEKLAGTER BENEFIT:  
~~Team events~~  
~~Team Building~~

## ANKLAGE ⊖

- verschiedene  
Interessen
- Zeit? - Schichten
- Ort? - Freizeit
- Organisations-  
aufwand

## + VERTEIDIGUNG

- Teambindung
- Region kennen lernen
- privat kennen lernen
- andere Bereiche / Ab-  
teilungen kennen-  
lernen



## NEUE BEWEISLAGE

- Vereine / Veranstaltungen der  
Region vorstellen

# EIN BENEFIT WIRKT IN MV, WENN...

er sinnvoll,  
gerecht und  
individuell  
ist.

er frei  
wählbar ist.

er einen  
(persönlichen)  
Mehrwert  
bietet.  
(Stichwort  
Weiterbildung)

er  
individualisierbar  
angepasst  
werden kann.

er anknüpft.

er die  
Mitarbeitenden  
entlastet.

er digital  
nutzbar ist.  
(Beispiel:  
Gutscheine  
online  
einlösen)

er transparent ist. Mitarbeitenden  
wissen untereinander von den  
Benefits.





# LET'S KONNEKT- !

**Wie hat es euch  
gefallen? Wir freuen uns  
auf euer Feedback!**



## Weitere Informationen

    [zukunftszentrum-mv.de](https://www.zukunftszentrum-mv.de)

**M.A. Carola Riehl**

Fon: + 49 381 498 4567

Mail: [carola.riehl@uni-rostock.de](mailto:carola.riehl@uni-rostock.de)



## Unsere Partner



**Das Projekt „Regionales Zukunftszentrum Mecklenburg-Vorpommern+ (ZMV+)“ wird im Rahmen des Programms „Zukunftszentren“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.**

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

