

## **Mitarbeiter-Benefits 2025: Kostenkontrolle und Wellbeing im Fokus!**

Die 4. Globale Benefits Studie 2025 zeigt Trends bei Mitarbeiterbenefits und Herausforderungen für multinationale Unternehmen weltweit.



**Deutschland** - Am 16. Mai 2025 veröffentlichte **MBWL International** die Ergebnisse der vierten Globalen Benefits Studie. Über 204 multinationale Unternehmen aus mehr als 100 Ländern nahmen daran teil. Die Studie zeigt einen klaren Wandel in der Prioritätensetzung der Unternehmen in Bezug auf Mitarbeitervorteile und -benefits.

In den letzten Jahren haben die Kosten eine weniger dominante Rolle bei der Gestaltung von Mitarbeiter-Benefits gespielt. Während 81 % der Unternehmen im Jahr 2024 angaben, dass Kosten der wichtigste Faktor seien, ist dieser Einfluss im Jahr

2025 auf nur noch 66 % gesunken. Stattdessen rücken Wettbewerbsvergleiche, Talentgewinnung und die Abstimmung der Benefits mit der Unternehmensstrategie in den Fokus der Unternehmensführungen.

## **Wachsender Druck und neue Herausforderungen**

Der Kostendruck auf multinationale Unternehmen wächst, da Benefits etwa 20 % der gesamten Lohnkosten ausmachen, berichtet **Mercer**. Steigende medizinische Trendraten könnten die Kosten für soziale Leistungen weiter erhöhen. In dieser angespannten Wirtschaftslage investieren Unternehmen erhebliche Ressourcen in die Nachverfolgung, Erneuerung und Ausschreibung von versicherungsgestützten Benefits weltweit.

Eine bemerkenswerte Entwicklung ist, dass fast ein Drittel der Unternehmen, wie in der Studie von MBWL International festgehalten, den Fokus auf die Verwaltung von Benefits aufgrund geopolitischer und wirtschaftlicher Unsicherheiten verstärkt. Arbeitgeber priorisieren Wellbeing-Initiativen, um nicht nur die Kosten zu kontrollieren, sondern auch Talente anzuziehen. 67 % der Befragten in der „Global Benefits Attitudes Survey“ haben Wahlmöglichkeiten bei den Benefits, was einen Anstieg von 13 % im Vergleich zu den Vorjahren darstellt.

Die Herausforderungen durch die Alterung der Belegschaft und die Notwendigkeit zur Nachfolgeplanung stellen weitere generationenbedingte Probleme dar, die durch steigende Gesundheitskosten verstärkt werden.

## **Diversity und Einbindung der Mitarbeiter**

Diversity, Equity und Inclusion (DE&I) bleibt ein zentrales Thema, jedoch zeigt eine besorgniserregende Erkenntnis der Studie, dass jeder fünfte Arbeitgeber unsicher über die zukünftige Richtung in diesem Bereich ist. Die Benefits-

Strategien 2025 konzentrieren sich verstärkt auf die Mitarbeiterbindung und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. John-Paul Augeri von Milliman und MBWL International betont die Komplexität der Personallandschaft und dass solide Governance sowie individuelle Vorsorgestrategien notwendig sind, um in diesem dynamischen Umfeld erfolgreich zu sein.

Neben der strategischen Neuausrichtung der Benefits ist die betriebliche Altersversorgung ein entscheidender Faktor. In der Studie wurde festgestellt, dass 31 % der Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber wegen der angebotenen Altersversorgung gewählt haben und 47 % wegen dieser auch bleiben. Dennoch bieten nur 50 % der Unternehmen Beratung zum Zeitpunkt der Pensionierung an, was auf eine Lücke in der Mitarbeiterbetreuung hinweist.

## **Zufriedenheit und Fluktuation der Arbeitnehmer**

Trotz dieser Herausforderungen zeigt sich eine leichte Entspannung bei der Jobfluktuation in Deutschland. Laut der „Global Benefits Attitudes Survey“ haben nur 38 % der Arbeitnehmer angegeben, aktiv nach einem neuen Job zu suchen, im Vergleich zu 47 % im Jahr 2022. Vergütung und Jobsicherheit sind weiterhin die Schlüsselfaktoren für die Mitarbeiterbindung. Interessanterweise sind 59 % der Mitarbeitenden mit den angebotenen Benefits zufrieden, jedoch empfiehlt nur knapp ein Viertel den Arbeitgeber weiter.

Die steigende Nachfrage nach flexiblen Arbeitsmodellen liegt auf der Hand: 42 % der Arbeitnehmer arbeiten 2024 in hybriden Modellen, während 20 % ausschließlich von zu Hause aus arbeiten. 48 % der Mitarbeitenden wünschen sich mehr Homeoffice, insbesondere Eltern zeigen sich in dieser Hinsicht unter Druck.

Diese Trends werden durch die Notwendigkeit der Unternehmen

untermauert, die Effizienz durch kollektive Harmonisierung und harmonisierte Verwaltung von Benefits zu steigern, um die Mitarbeitermotivation zu erhöhen und so die investierten Ressourcen optimal zu nutzen.

Details	
<b>Vorfall</b>	Sonstiges
<b>Ort</b>	Deutschland
<b>Quellen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="http://www.ots.at">www.ots.at</a></li><li>• <a href="http://www.mercer.com">www.mercer.com</a></li><li>• <a href="http://www.haufe.de">www.haufe.de</a></li></ul>

**Besuchen Sie uns auf: [die-nachrichten.at](http://die-nachrichten.at)**