

August 2023

Betriebliche Krankenversicherung Status, Planungen & Wünsche von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

Durchgeführt von YouGov im Auftrag der
ARAG SE



YouGov[®]

Studiendesign



Zielgruppe

Befragung 1:

Arbeitnehmer:innen aus Betrieben zwischen 10 und 249 Mitarbeitern

Befragung 2:

Betriebliche Entscheider:innen aus Betrieben mit 10 und 499 Mitarbeitern (Verantwortlichkeit für HR / Betriebliche Gesundheits- und/oder Altersvorsorge)



Methode & Feldzeit

Die Umfrage basiert auf Online-Interviews mit Mitgliedern des YouGov Panel Deutschland

Interviewlänge:

- Befragung 1: 9-10 min
- Befragung 2: 5-6 min

Feldzeit:

- Befragung 1: 20.7.-31.7.2023
- Befragung 2: 20.7.-2.8.2023



Stichprobe

Arbeitnehmer:innen: n = 1.047, davon:

- 18-35 Jahre alt: n = 524
- 36-67 Jahre alt: n = 523

Entscheider:innen: n = 504, davon:

- 10-19 Mitarbeiter: n = 75
- 20-34 Mitarbeiter: n = 51
- 35-49 Mitarbeiter: n = 70
- 50-99 Mitarbeiter: n = 114
- 100-249 Mitarbeiter: n = 120
- 250-499 Mitarbeiter: n = 74

Bedeutung von Benefits für Arbeitnehmer

- Der bKV wird von ca. der Hälfte der Arbeitnehmer eine hohe Wirkung auf die Gesundheit zugeschrieben.
- Etwa die Hälfte würde bei einem neuen Arbeitgeber auf das Angebot einer bKV achten.
- Bereiche wie finanzielle Anreize oder flexibles Arbeiten sind Arbeitnehmern wichtiger als gesundheitsbezogene Benefits.
- Bei direkter Abfrage liegt das Angebot einer bKV unter vielen Einzelmaßnahmen im Mittelfeld. Der direkte Vergleich mit anderen Benefits zeigt aber, dass die relative Bedeutung höher ist.

Arbeitnehmer-Studie

Bedeutung der bKV:

- Auf der Ebene von Einzelmaßnahmen liegt eine **arbeitgeberfinanzierte bKV** derzeit in der Rangfolge der **Wichtigkeit im hinteren Mittelfeld** (18% finden sie sehr wichtig; für 21% gehört zum Standard). Viele Befragte haben davon aber auch keine genaue Vorstellung (17% machen keine Angaben).
- Bemerkenswert ist, dass die bKV im direkten Vergleich mit anderen Benefits um sechs Rangplätze **ins obere Mittelfeld** steigt und von Arbeitnehmern als attraktiver eingeschätzt wird, als Dienstwagen oder Firmenhandy. Das ist angesichts der Unkenntnis des Konzeptes bei vielen Befragten durchaus bemerkenswert und vielversprechend.
- Etwa die **Hälfte** der Arbeitnehmer würde bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber **auf das Angebot einer bKV achten**.

Bedeutung von Benefits allgemein:

- **Ein Viertel (25%)** der Arbeitnehmer fühlt sich insgesamt **vom Arbeitgeber überhaupt nicht unterstützt**, gesund zu bleiben, 34% fühlen sich nur etwas unterstützt. Dass ihr Arbeitgeber etwas **für die Gesundheit seiner Mitarbeiter tut**, ist dabei mehr als der Hälfte der Arbeitnehmer **sehr oder extrem wichtig (55%)**. Nur 15% ist dies überhaupt nicht oder weniger wichtig.
- Arbeitnehmer sind Benefits in den Bereichen **„finanzielle Anreize“ (69%)**, **„flexibles Arbeiten“ (67%)** und **„betriebliche Altersvorsorge“ (67%) am wichtigsten**. Gut ein Drittel berichtet in den Bereichen „flexibles Arbeiten“ und „betriebliche Altersvorsorge“ auch von entsprechenden Angeboten, 18% auch über eine „leistungsabhängige Zusatzvergütung“. **Benefits im Bereich Gesundheit** liegen dagegen in ihrer Bedeutung **eher im Mittelfeld**.
- **Gesundheitsbezogene Benefits** werden von Arbeitnehmern eher **selten als Benefits ihres Betriebes wahrgenommen**, am ehesten Kurse zur Gesundheitsvorsorge (15%) oder Fitnessstudio-Zuschüsse (13%). Die **bKV** bildet hier unter allen möglichen Benefits aktuell insgesamt das **Schlusslicht (6%)**.
- Stehen diese Angebote zur Verfügung, dann werden besonders stark Angebote zu **flexiblen Arbeitszeiten und Home-Office-Möglichkeiten** sowie freie Verpflegung und Events **in Anspruch genommen**. Konkrete Angebote zur **Gesundheitsvorsorge (inkl. bKV) werden** – soweit vorhanden – von **etwas weniger als der Hälfte** genutzt.



Wirkung von Gesundheits-Benefits / bKV

- Gesundheitsbezogene Benefits sowie auch konkret eine bKV haben eine deutliche positive Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation & Loyalität von Mitarbeitern.
- Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber bisher keine bKV bietet, würden sich darüber freuen. Die Hälfte ist überzeugt, dass sie das zufriedener, motivierter und loyaler machen würde.
- Als Leistungen sind vor allem die Erstattung von Zahnersatz/-behandlungen, Sehhilfen und Vorsorgeuntersuchungen gewünscht.

Arbeitnehmer-Studie

Wirkung von gesundheitsbezogenen Benefits:

- Insbesondere **flexiblen Arbeitszeiten** (80%) und **betrieblicher Gesundheitsvorsorge** (72%) wird von Arbeitnehmern eine **hohe positive Wirkung** auf die eigene Gesundheit zugeschrieben.
- Fast die **Hälfte** der Arbeitnehmer, die gesundheitsbezogene Benefits erhalten, bezeichnet sich aufgrund dessen als **zufriedener**, mehr als ein Drittel als **motivierter** und fast ein Drittel fühlt sich **stärker gebunden**.
- Die Wirkung gesundheitsbezogener Benefits wird von **denjenigen, die diese nicht von ihrem Arbeitgeber erhalten, noch höher eingeschätzt** als von denjenigen, die sie tatsächlich erhalten. Mehr als die Hälfte denkt, dass sie damit zufriedener wäre, und die Hälfte, dass sie motivierter wäre.

Wirkung einer arbeitgeberfinanzierten bKV:

- Auch wer **bKV-Leistungen** über seinen Arbeitgeber bereits in Anspruch genommen hat, ist **oft zufriedener (48%), motivierter (33%) und loyaler (23%)**. **Fast jeder Vierte** hat seinen Arbeitgeber **auch wegen dieses Angebotes gewählt, jeder Zweite** würde **bei einem neuen Arbeitgeber besonders darauf achten**.
- **Mehr als ein Drittel (38%)** der Arbeitnehmer, die **bisher keine bKV** angeboten bekommen, **würden sich darüber freuen. Für jeden Fünften würde die Attraktivität des Arbeitgebers steigen**, und er/sie wäre zufriedener und motivierter.
- **Fast die Hälfte** der Arbeitnehmer glaubt, dass sie das Angebot einer **arbeitgeberfinanzierten bKV zufriedener** machen würde, etwa **ein Drittel glaubt, dann motivierter und loyaler** gegenüber dem Arbeitgeber zu sein.

Erwünschte Leistungen:

- Arbeitnehmer würden vor allem die **Erstattung von Zahnersatz/-behandlungen, Sehhilfen und Vorsorgeuntersuchungen** in einer bKV **begrüßen**. **Stationäre und Heilpraktiker-Leistungen sowie Kieferorthopädie** sind **weniger gefragt**.



bKV-Angebote in Betrieben

- Die Bedeutung der Mitarbeitergesundheit ist seit Corona gestiegen.
- Das Angebot einer bKV ist noch unterrepräsentiert (18%), aber bei Betrieben mit bKV sind die Erfahrungen überaus positiv.
- Sowohl Baustein-, Budgettarife als auch die Kombination beider Modelle sind gut verteilt.
- Am häufigsten werden starke Verbesserungen bei der Mitarbeiterbindung und bei der Attraktivität für qualifizierte Bewerber festgestellt.

Arbeitgeber-Studie

Status Quo des Benefits-Angebots im Markt:

- Etwas für die **Gesundheit der Mitarbeiter** zu tun, ist **fast zwei Dritteln der Betriebe sehr oder extrem wichtig**. Über die **Hälfte der Arbeitgeber (58%)** sagt, dass ihnen die Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen **wichtiger geworden** ist.
- Während **Flexible Arbeitszeiten (46%)** und **betriebliche Altersvorsorge von fast der Hälfte** der Betriebe (44%) angeboten werden, wird **die bKV nur von ca. jedem sechsten Betrieb (18%)** angeboten. Fast alle anderen **gesundheitsbezogenen Dienstleistungen** werden **häufiger angeboten (z.B. Gesundheitsvorsorge von 27%)**.
- Als **wichtigste Benefits** für die Mitarbeiter werden daher auch **flexible Arbeitszeiten, bAV, Leistungsabhängige Zusatzvergütung und Home Office-Angebote** genannt – und das stimmt gut mit den Wünschen von Arbeitnehmern überein. Die bKV wird dagegen nur von **1% als wichtigster Benefit** für Arbeitnehmer angegeben.

Tarife und genutzte Leistungen:

- Die Verteilung von **Budgettarif- (32%)** und **Bausteintarif-Modellen (41%)** ist relativ ausgewogen, **26% haben ein Kombinationstarif-Modell** gewählt. **Am häufigsten** werden derzeit ein **Krankentagegeld (47%)** sowie zahlreiche **ambulante Leistungen (40-44%)** angeboten. Klassische stationäre Leistungen werden eher selten angeboten.
- In **20% der Betriebe**, die bereits eine bKV anbieten, wurde diese **vor mehr als 5 Jahren eingeführt**, bei **15% sind noch keine 2 Jahre** vergangen. Bei der **Mehrheit (60%)** ist die **Einführung 2-5 Jahre her**.

Bewertung der Einführung:

- Der **Aufwand** für die Einführung wird von einer knappen **Mehrheit der Betriebe als überschaubar** eingeschätzt. Nur jeweils jeder 5. Betrieb schätzte den Aufwand als entweder sehr aufwändig oder eher gering ein.
- Unabhängig vom geschätzten Aufwand finden satte **88%, dass sich der Aufwand gelohnt hat**.
- Auf allen abgefragten Kenngrößen sieht **mehr als die Hälfte starke Verbesserungen**. Auffallend, dass dies **auch für die Produktivität** attestiert wird, wo die Erwartungen der Planer und Skeptiker oft eher gering sind.
- Für die Bereiche **Mitarbeiterzufriedenheit, -motivation und -loyalität** sowie für die **Produktivität** geben besonders viele Betriebe an, diese auch **gut beziffern zu können (57-63%)**. Die **stärkste Verbesserung** wird bei der **Arbeitsmotivation** gesehen (26%).



Potenziale im bKV-Markt

- Etwa jeder vierte Betrieb, der noch keine bKV anbietet, plant dies derzeit. Gut ein Drittel haben sich aber auch noch nicht damit beschäftigt.
- Präferiert werden in Planungen die Erstattung von Vorsorgeuntersuchungen sowie Heil- und Hilfsmitteln, ein Krankentagegeld und ambulante Leistungen.
- Betriebe mit bKV-Angebot denken mehrheitlich über Erweiterung nach. Dabei stehen 1-2-Bett-Zimmer und die Mitversicherung von Angehörigen im Fokus.
- Betriebe, die sich noch nicht mit einer bKV beschäftigt haben, zweifeln vor allem an spürbaren, positiven Effekten.

Arbeitgeber-Studie

Derzeitige Planungen:

- **37% der Betriebe, die noch keine bKV anbieten**, haben sich noch gar nicht damit beschäftigt, zum Teil (12%), weil sie das Konzept nicht kennen. 25% denken über eine Einführung nach, sind aber noch unentschlossen. Weitere 10% **haben sich gegen eine Einführung entschieden. 13% wollen eine bKV einführen oder sind bereits in konkreten Planungen.** Unternehmen, die eine bKV einführen möchten oder dies planen, beabsichtigen die Umsetzung in der Mehrzahl (59%) bis Ende 2025.
- Wird eine bKV-Einführung ins Auge gefasst, wird dafür von **43% ein reiner Baustein-Tarif** bevorzugt, von **23% ein reiner Budget-Tarif.** Allerdings wollen **26% auch beides miteinander kombinieren.**
- **Betriebe**, die eine **Einführung planen** oder darüber nachdenken, **erwarten** davon vor allem **positive Effekte auf ihre Attraktivität bei Bewerber:innen** und auf die **Arbeitszufriedenheit und Loyalität** ihrer Mitarbeiter:innen.
- Am liebsten würde man zum **Start der bKV-Einführung** die Erstattung von **Vorsorgeuntersuchungen sowie Heil- und Hilfsmitteln, ein Krankentagegeld und ambulante Leistungen** (Zahnbehandlung/ Sehhilfen) anbieten, während weniger an klassische Krankenhausleistungen gedacht wird. Hier unterscheiden sich die Planer kaum von den Betrieben, die bereits eine bKV anbieten.
- Zudem denken **70% der Betriebe mit einem bKV-Vertrag** darüber nach, **weitere Leistungen** anzubieten. Darunter finden sich auffallend häufig auch **2-/1-Bett-Zimmer-Leistungen im Krankenhaus** oder die **Mitversicherung von Familienangehörigen.** Auch dies spricht für die positive Erfahrung mit der bKV und bietet **Erweiterungspotenzial.**

Gründe gegen eine bKV:

- Die Entscheidung gegen die Einführung einer bKV hat **zahlreiche sich überlagernde Gründe:** Aufwand, Kosten, Zweifel an der Wirksamkeit, keine Passung zum Betrieb etc. **12% der Betriebe, die sich gegen eine Einführung entschieden haben, können sich vorstellen, später nochmal auf das Thema zurückzukommen.**
- Betriebe, die sich noch nicht mit der Einführung einer bKV beschäftigt haben, zweifeln vor allem in der **Mehrheit an spürbaren, positiven Effekten.** Am ehesten werden noch eine höhere Attraktivität bei Bewerber:innen und eine höhere Loyalität der Mitarbeiter:innen erwartet. **Monetäre Vorteile**, die von Betrieben mit bKV-Erfahrung geschildert werden, werden **meist nicht gesehen.**





IHR ANSPRECHPARTNER

Christian Danner

Pressesprecher ARAG SE

Christian.Danner@ARAG.de

0211 963-2217

www.ARAG.de