Global Benefits Attitudes Survey 2024

Arbeitgeberattraktivität durch Benefits & Wellbeing

Die Global Benefits Attitudes Survey (GBAS) ist Kernstück der WTW-Marktforschung, die uns hilft, die Meinung der Arbeitnehmer über Arbeitsbedingungen, Benefits, die Faktoren für Gewinnung und Bindung sowie die Ansichten zum Wellbeing zu verstehen. Die Studie wird seit 2013 regelmäßig durchgeführt und umfasst im Jahr 2024 über 45.000 befragte Arbeitnehmer in rund 30 Ländern. In Deutschland wurden gut 2.000 Arbeitnehmer befragt.

Insbesondere mit Blick auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation liefert die Studie wichtige Erkenntnisse über Wechselbereitschaft, Zufriedenheit und Bedürfnisse von Mitarbeitern in Deutschland:

- Vergütung und Jobsicherheit sind nach wie vor Schlüsselfaktoren für die Mitarbeitergewinnung und -bindung.
- Attraktive Standorte, Arbeitsumgebungen und flexible Arbeitsmodelle werden aus Mitarbeitersicht immer wichtiger.
- Die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer in Deutschland sinkt.
- Die Aussichten der Arbeitnehmer auf das Rentenalter werden pessimistischer.
- Die Etablierung hybrider Arbeitsmodelle bringt den Wunsch nach mehr Homeoffice mit sich.

MITARBEITERGEWINNUNG UND -BINDUNG BLEIBT ZENTRAL FÜR HR

In der heutigen Wissensökonomie sind Mitarbeiter mehr denn je ein wesentlicher Bestandteil des Unternehmenswertes. In den 70er-Jahren machten immaterielle Vermögenswerte nur 17 % des Marktwertes der S&P 500-Unternehmen aus, heute sind es laut dem Global Intangible Finance Tracker (GIFT) von Brand Finance 90 %, wobei Humankapital eine signifikante Komponente ist. In der heutigen Wissensökonomie entsteht der größte Teil der Wertschöpfung durch intellektuelle Fähigkeiten und Innovation. Unternehmen mit höherem Mitarbeiterengagement sind profitabler und verzeichnen weniger Fehlzeiten. Die Bedeutung effektiver Programme zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, um kritische Talente zu gewinnen und im Unternehmen zu halten, nimmt hierbei zu. Das Engagement lässt sich dabei u. a. durch Differenzierung im Benefitsangebot steigern, die Mitarbeitergruppen und ihre Präferenzen unterscheiden sich teils deutlich.

In Zeiten der „Great Resignation" und des Fachkräftemangels mag es zwar beruhigen, dass die Zahl der wechselwilligen Arbeitnehmer sinkt. Dennoch bleibt der Anteil mit 25 % der Arbeitnehmer, die aktiv nach einer neuen Tätigkeit suchen, sowie 12 %, die offen für Angebote sind, weiterhin hoch, wie die Ergebnisse des aktuellen Global Benefits Attitudes Survey 2024 zeigen. Gerade diese 12 % sind aus Arbeitgebersicht eine spannende Gruppe, da hier häufig motivierte und qualifizierte Mitarbeiter zu finden sind, die einen nächsten Karriereschritt anstreben und sich daher empfänglich für attraktive Wechselangebote zeigen. Entsprechend analysiert die Studie die Haupttreiber für Mitarbeitergewinnung und -bindung.

Wie schon in der Vergangenheit stehen die Vergütung und die Jobsicherheit an der Spitze der Einflussfaktoren, zusätzlich sehen wir eine steigende Bedeutung der Arbeitsbedingungen und finden Arbeitsumgebung und flexible Arbeitsmodelle innerhalb der Top 5.

Arbeitgeber sind zunehmend gefordert die Unternehmensbedürfnisse mit dem lauter werdenden Ruf nach flexibler Gestaltung von Arbeitsort und -zeit unter einen Hut zu bringen. Auf der anderen Seite legen Arbeitnehmer vermehrt Wert auf attraktive Bürostandorte und -ausstattungen und geben Organisationen somit ein wichtiges Werkzeug an die Hand, um gewünschte Anwesenheitsquoten zu ermöglichen. Nebenleistungen bleiben, in den mehr als zehn Jahren dieser Erhebung, unverändert ein wichtiger und aus Unternehmenssicht flexibler Faktor der Arbeitgeberattraktivität, den wir im Folgenden detaillierter beleuchten möchten.

Eine Analyse dieser Ergebnisse im Hinblick auf Einkommen und Geschlecht führt zu ähnlichen Erkenntnissen. Wenig überraschend wird in unserer Gesellschaft mit ihrer ungleichen Verteilung familiärer Belastungen der Wert flexibler Arbeit von weiblichen Beschäftigten höher eingeschätzt. Im Vergleich der Einkommensklassen ist nur für die Mitarbeiter mit geringeren Einkommen (Jahreseinkommen unter 35.000 Euro) die Qualität der Beziehungen zu Kollegen und Führungskräften wichtiger als Flexibilität.

Allerdings sehen wir stärkere Unterschiede im Hinblick auf die Generation der Mitarbeiter.

Alle Generationen schreiben der Vergütung die höchste Bedeutung zu. Bei der Generation Z folgen jedoch knapp darauf die Arbeitsumgebung und die Karrierechancen, während die Generation Y einen stärkeren Fokus auf Jobsicherheit und flexible Arbeitsmodelle legt. Das Empfinden für den Sinn der eigenen Arbeit schafft es nur für die sog. Boomer in die Top 5 der Faktoren, die den Arbeitgeber attraktiv machen.

GEEIGNETE MASSNAHMEN ZUR MITARBEITERGEWINNUNG

Auch im Bereich der Nebenleistungen liefert die Studie für Unternehmen wertvolle Anhaltspunkte, wie sie angesichts des noch immer vorherrschenden Arbeitnehmermarktes attraktiv bleiben können, um die bestehende Belegschaft ans Unternehmen zu binden und neue Mitarbeiter zu gewinnen. So spielen innerhalb einer tragfähigen Total Rewards Suite die freiwilligen Zusatzleistungen auch weiterhin eine entscheidende Rolle. Denn gut ein Drittel der Befragten (32 %) würde für ein besseres Benefits-Paket den Arbeitgeber wechseln, sofern sie einer ähnlichen Tätigkeit nachgehen könnten und keine Gehaltseinbußen hinnehmen müssten.
Für Arbeitgeber bietet sich damit die Chance, Benefits als hochflexible Stellschraube für eine attraktive Gesamtvergütung zu nutzen. Denn mit variabel einsetzbaren Zusatzleistungen können Arbeitgeber die Vergütungsstruktur von Mitarbeiter individuell ausgestalten und verbessern, um so die Arbeitgeberattraktivität nachhaltig zu steigern.

AUSSICHTEN AUF DIE RENTE WERDEN TRÜBER

Zu den wesentlichen Benefits, mit welchen Unternehmen Mitarbeiter gewinnen und halten können, gehört die betriebliche Altersversorgung (bAV). So ist diese für die Hälfte der Arbeitnehmer wichtiger als je zuvor. Für 60 % ist es wichtig, dass der Arbeitgeber eine aktive Rolle beim Angebot einer bAV spielt. Die Gewinnungs- und Bindungswirkung von bAV hat über die letzten zehn Jahre eine steigende Tendenz. So sagen inzwischen 31 % der Befragten in Deutschland, dass die bAV ein wichtiger Grund für die Wahl des aktuellen Arbeitgebers war. Sogar 47 % sehen sie als Grund, bei ihrem Arbeitgeber zu bleiben. Wesentliche Attraktivitätsfaktoren sind dabei neben dem Inflationsschutz und der Sicherheit die Möglichkeit, die bAV durch Wahloptionen der eigenen Lebenssituation anzupassen.
Ein Grund für die zunehmende Relevanz der bAV ist der drastische Anstieg der Sorge der Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer Ruhestandssituation: Die Zahl der unter 50-Jährigen, die davon ausgehen, dass sie mit 70 Jahren oder älter noch arbeiten werden, ist enorm gestiegen. Waren es 2022 noch 11 %, hat sich diese Zahl beinahe verdoppelt und ist mit 20 % so hoch wie nie zuvor.

HYBRIDE ARBEITSMODELLE SETZEN SICH DURCH

Die Mehrheit der Arbeitnehmer arbeitet laut Befragung 2024 in hybriden Arbeitsmodellen. Lediglich 20 % der Personen, die ihre Arbeit remote erledigen können, arbeiten noch immer ausschließlich von zu Hause aus.
Im Vergleich: 2022 waren es noch 47 %. Mit zunehmender Anforderung der Arbeitgeber, vermehrt zurück ins Büro zu kommen, steigt der Wunsch der Mitarbeiter, mehr im Homeoffice zu arbeiten: Knapp die Hälfte (48 %) würde gern mehr von zu Hause arbeiten. Unter den Kollegen mit Kindern unter 18 ist diese Zahl nochmals höher (Frauen: 58 %, Männer 56 %). Mitarbeiter, die sich mehr Homeoffice wünschen, fühlen sich ausgebrannter, weniger engagiert und wechselbereiter als diejenigen, die mit ihrem Arbeitsmodell zufrieden sind.

GANZHEITLICHES MITARBEITER-WELLBEING

Bei der strategischen Weiterentwicklung ihrer Benefits-Portfolios richten die Arbeitgeber den Fokus darauf, das ganzheitliche Mitarbeiter-Wellbeing zu adressieren: physisches und psychisches Wellbeing sowie das Finanzielle und Soziale Wellbeing.
Für ein besseres physisches Wellbeing treffen Gesundheits-Benefits den Nerv der Zeit und den Bedarf der Belegschaften. Das machen die Arbeitnehmer in der aktuellen Global Benefits Attitudes Studie deutlich: Das Engagement der Arbeitgeber für die Mitarbeitergesundheit kommt an und wird positiv wahrgenommen. Das geben 60 % der Studienteilnehmer an. Gleichzeitig zeigen die

© Lustre Art Group/stock.adobe.com

VERGÜTUNG UND JOBSICHERHEIT SIND SCHLÜSSELFAKTOREN ZUR GEWINNUNG UND BINDUNG VON TALENTEN

Gewinnung		Bindung
1 Gehalt und Boni	Aufsteiger 2024	1 Gehalt und Boni
2 Job-Sicherheit		2 Job-Sicherheit
3 Arbeitsumgebung (Ort und Büro)		3 Arbeitsumgebung (Ort und Büro)
4 flexible Arbeitsregelungen		**4 Verhältnis zu anderen Mitarbeitern**
5 betriebliche Altersvorsorge		**5 flexible Arbeitsregelungen**
6 Verhältnis zu anderen Mitarbeitern		6 Arbeit wird als sinnvoll empfunden
7 Arbeit wird als sinnvoll empfunden		**7 betriebliche Altersvorsorge**
8 bezahlte Freistellung, weitere Urlaubsregelung		8 bezahlte Freistellung, weitere Urlaubsregelung
9 Möglichkeit, beruflich weiterzukommen		9 Kultur am Arbeitsplatz
10 Kultur am Arbeitsplatz		10 Möglichkeit, beruflich weiterzukommen

Vergleichsgruppe: Alle Beschäftigten.

© 2024 Global Benefits Attitudes Survey, Deutschland

Antworten der Mitarbeiter auch, dass für Arbeitgeber noch Potenzial besteht, wenn es darum geht, das Portfolio der Gesundheits-Benefits weiter auszubauen und noch attraktiver zu machen.

Denn die Studienergebnisse lassen erkennen, dass immerhin 40 % der Arbeitnehmer das Spektrum der Gesundheitsleistungen ihres Arbeitgebers nicht ganz so positiv bewerten. Dabei handelt es sich um diejenigen, die gesundheitliche Probleme haben und von einem umfassenderen Arbeitgeberangebot an Gesundheits-Benefits profitieren würden, weil sie die Defizite ihrer Gesundheitsabsicherung kennen und

- finanzielle Lücken aus eigener Tasche decken sowie
- sich mit Leistungsdefiziten und Wartezeiten arrangieren müssen.

Folglich identifiziert die Studie Potenziale im Bereich Gesundheit und Wellbeing, wie Arbeitgeber mit der Einführung moderner Zusatzleistungen für ein ganzheitliches Wellbeing die Mitarbeiter nachhaltig unterstützen können.

Die Marktpraxis unterstreicht die Feststellungen unserer aktuellen Studien: Arbeitgeber richten ihre Benefits-Strategien neu aus und setzen dabei auf Wellbeing-Themen. Der Fokus auf Gesundheitsprogramme beim Ausbau des Benefits-Portfolios hat im Wesentlichen drei Gründe:

- Erstens sind die Mitarbeiter ebenso wie Arbeitgeber infolge der Corona-Pandemie für die Bedeutung der individuellen Gesundheit stark sensibilisiert worden.
- Zweitens sehen sich Mitarbeiter konfrontiert mit Inflation und steigenden Kosten im Gesundheitssektor, künftigen Beitragssteigerungen bei den Krankenversicherern und damit einhergehend zurückgehenden Leistungen.
- Nicht zuletzt steigen drittens Gesundheitsbelastungen physischer und psychischer Natur generationenübergreifend an.

Einstige Trend-Benefits wie die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung (bKV), medizinische Gesundheits-Check-ups und Employee Assistance Programme (EAP), die einerseits unabhängig von Raum und Zeit verfügbar sind und andererseits ein umfassendes Mitarbeiter-Wellbeing adressieren, erfahren daher eine stark steigende Nachfrage und etablieren sich zum Standard.

Auf die bKV sei an dieser Stelle als versicherungsförmige Lösung im Bereich der Gesundheits-Benefits das Augenmerk gerichtet. Denn gerade der Einsatz der bKV erweist sich als zielführend, wenn es darum geht, die vier Dimensionen des ganzheitlichen Mitarbeiter-Wellbeings zu adressieren:

- Krankenzusatzversicherungen unterstützen immer die physische oder psychische Gesundheit und decken damit die ersten beiden Wellbeing-Aspekte ab.
- Für das Financial Wellbeing wirkt die bKV gleich doppelt: Mit der Prämienleistung des Arbeitgebers und im Leistungsfall, wenn Arbeitnehmer das Gesundheitssystem in Anspruch nehmen und Lücken nicht aus eigener Tasche abdecken müssen, sondern Kosten beim Versicherer einreichen können.
- Nicht zuletzt zahlt die bKV auf das Social Wellbeing ein: Denn je besser die Gesundheitsabsicherung ist, desto schneller durchlaufen Mitarbeiter den Genesungsprozess und kehren aus dem Krankenstand zurück an den Arbeitsplatz, in ihr soziales Umfeld.

Die bKV-Angebote am Versicherungsmarkt sind heute so vielfältig und individuell umsetzbar wie nie zuvor. Arbeitgeber können bei der Wahl des passgenauen Gesundheitspaketes auf das klassische Bausteinmodell zurückgreifen oder auf das innovative Budgetmodell setzen und damit bei der Absicherung der Gesundheitsleistungen ihren Mitarbeitern hohe Flexibilität und Nutzbarkeit einräumen. Folgende Vorteile bietet die Implementierung einer bKV für die Mitarbeiter:

Die Aufnahme in Wunschtarife erfolgt ohne Gesundheitsprüfung, d. h.:

- Keine Wartezeiten, Versicherungsschutz ab dem ersten Tag
- Einschluss von Vorerkrankungen und laufenden Behandlungen
- Tarife ohne Alterungsrückstellungen
- Vereinfachter Zugang zu Präventionsmaßnahmen
- Anspruch auf umfassende Assistance-Leistungen auch für Angehörige

Arbeitgeber können so bei zielführender Ausgestaltung einer bKV-Lösung einerseits flächendeckend einheitliche Leistungen für die Gesamtbelegschaft einrichten und für alle Mitarbeiter die gleichen Zusatzleistungen anbieten – in der Hauptverwaltung wie in der Fläche. Andererseits können Arbeitgeber auch unterschiedliche bKV-Pakete schnüren und so unterschiedlich ausgestattete und bspw. nach Mitarbeitergruppen gestaffelte bKV-Leistungen anbieten.
Im Falle der Bildung von Gruppen müssen Arbeitgeber zwingend den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (objektive Kriterien, keine Willkür) berücksichtigen. Mögliche gesetzeskonforme Gruppenbildungen können anhand folgender Kriterien definiert sein: Betriebszugehörigkeit, Entgeltgruppen, fachliche Qualifikation, Hierarchieebene und Wochenarbeitszeit. Eine arbeitsrechtliche Grundlage unterstützt die AGG-konforme Gruppenbildung und ist Voraussetzung für die (lohn-)steuerliche Qualifikation der bKV-Beitragsprämie als Sachbezug.
Um Haftungsrisiken zu vermeiden, empfiehlt sich die Erstellung einer individuellen Ergänzung der Arbeitsverträge oder der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Regelung der betrieblichen Krankenversicherung.
Arbeitgeber können die individuelle bKV-Lösung flexibel auf die konkreten Bedarfe und Anforderungen ihres Gesamtpakets an freiwilligen Zusatzleistungen zuschneiden. Für Mitarbeiter schaffen sie in der Gesundheitsabsicherung auf diese Weise Zugang zu einem Leistungsspektrum mit Potenzial zum Privatpatientenstatus.

Dass ein umfassendes Investment in die Gesundheit der Mitarbeiter ankommt und auf die Wertschätzung für ihren Arbeitgeber einzahlt, zeigen nicht zuletzt repräsentative Studienbefragungen in den Belegschaften. Der Wunsch nach Gesundheits-Benefits ist auch hier in jüngster Zeit stark angestiegen.
Wenn Arbeitgeber sich heute noch über den Einsatz einer bKV-Lösung mit ihrem Benefits-Portfolio vom Markt abheben, wird diese Leistung für die Mitarbeiter-Gesundheit in fünf Jahren zur gängigen Praxis zählen, so die Einschätzung am Markt. Denn der Trend in der bKV verstetigt sich nachhaltig und nimmt weiter an Fahrt auf, sodass sie zu einem festen Bestandteil eines zeitgemäßen und wettbewerbsfähigen Benefits-Designs wird.

WELLBEING – LOHNENDE INVESTITIONEN FÜR ALLE SEITEN

Dass Arbeitgeber mit der Weiterentwicklung ihres Benefits-Portfolios im Bereich Wellbeing zielführend Nutzen stiften können, zeigen auch die folgenden Erhebungen aus der Studie: Die Hälfte der Arbeitnehmer signalisiert in mindestens zwei Wellbeing-Bereichen Schwierigkeiten. Jeweils über 40 % der Mitarbeiter benennen hier physische Beschwerden oder berichten über eine schwierige psychische Verfassung.
Dabei gibt immerhin ein Viertel aller Arbeitnehmer (24 %) an, eine schlechte Gesundheitsverfassung zu haben und jeder Fünfte (22 %) hat eine chronische Erkrankung.
Alarmierend sind besonders die Erkenntnisse zum psychischen Gesundheitszustand in den Belegschaften. Fast die Hälfte der Arbeitnehmer (48 %) signalisiert, überdurchschnittlich oder stark von Stress betroffen zu sein. Vor allem aber leidet deutlich über ein Drittel (35 %) an Symptomen von Angstzuständen oder Depression.
Die Ursachen des Wellbeing-Status der Arbeitnehmer sind offenkundig. Wir alle kennen die Situation in den Unternehmen, wissen um den Fachkräftemangel und die daraus resultierenden Belastungen im Arbeitsalltag. Die vorliegende Studie zeigt, die Mitarbeiter erkennen die Notwendigkeit, in einzelnen Bereichen den Lebensstil anpassen zu müssen für ein besseres Wohlbefinden und haben Maßnahmen identifiziert, die positiv auf die individuelle Gesunderhaltung einzahlen.
Im Kern geht es für die Arbeitnehmer darum, Gewohnheiten in verschiedenen Lebensbereichen zu etablieren und durch weniger Stress, mehr Bewegung und gesunde Ernährung für eine bessere Work-Life-Balance zu sorgen.

DIE MEHRHEIT DER MITARBEITER FÜHLT SICH FAIR BEHANDELT

Laut Befragung liegt der Equity Index im Jahr 2024 bei 58 %. Der Equity Index fasst die Ansichten der Mitarbeiter in sechs Punkten zusammen: Faires Gehalt, Karriereaussichten, Erlernen neuer Fähigkeiten, Würde und Respekt, Gefühl der Wertschätzung und Möglichkeit, man selbst zu sein. Er gibt den Prozentsatz der Arbeitgeber an, die zu mindestens vier der sechs Punkte eine positive Meinung haben. Der niedrigste Equity Index besteht bei Menschen mit Behinderung (46 %), Mitarbeiter mit geringem Einkommen von weniger als 35.000 Euro im Jahr (50 %) sowie bei der Generation Z (53 %). Das größte Verbesserungspotenzial sehen die Befragten in den Karrierechancen. Hier geben nur 46 % aller Befragten an, dass sie diese als fair empfinden. Auch beim Thema Fair Pay gibt es immer noch Luft nach oben: 36 % nehmen die Vergütung nach wie vor als ungerecht wahr.

FAZIT

Auch wenn die Bedeutung verschiedener Bindungsfaktoren aus Mitarbeitersicht stetigem Wandel unterliegt, ist die Bedeutung von Nebenleistungen in der vergangenen Dekade stabil. Arbeitgeber erkennen den Bedarf in den Belegschaften und schaffen durch entsprechendes Engagement und die Weiterentwicklung ihrer Benefits-Portfolios ein attraktives Arbeitsumfeld. Sie haben die vielschichtigen Bedarfe der Mitarbeiter im Blick und richten die Gestaltung von Arbeit, Arbeitsumfeld und ihr Benefits-Angebot darauf aus. Hierbei kommt Vorsorge-Benefits eine immer wichtigere Rolle zu. Neben der bAV rücken Gesundheits-Benefits immer mehr in den Fokus.

Casimir von Moltke
ist Associate Director Health & Benefits bei WTW und berät Unternehmen zu Benefits-Strategien sowie bei der Realisierung moderner Benefits-Portfolios

Timo Metsch
ist Senior Associate bei WTW und berät Unternehmen zu den Themen Arbeitsgestaltung und Vergütung

Anne Becker
ist Associate Director Retirement bei WTW und berät Unternehmen zu allen Belangen der betrieblichen Altersversorgung