

Benefits auf dem Prüfstand



Was kommt an? Was kommt zurück?

Sie investieren bereits in Ihre Mitarbeiter.

Was kommt davon tatsächlich an?

Stellen Sie Ihre Benefits auf den Prüfstand: Welche Angebote kennt Ihre Belegschaft? Wie viele Beschäftigte nutzen sie? Welchen persönlichen Nutzen erleben sie dabei?

**Viele Benefits. ein Problem:
Nicht jeder wird genutzt.**

Und Benefits kosten Geld.

Und was kommt für Ihr Unternehmen zurück? Weniger Krankheitstage, geringere Fluktuation oder leicht zu besetzende Stellen?

01

Angebot sichtbar machen

02

Nutzung verstehen

03

Ergebnisse überprüfen

Eine Bestandsaufnahme mit deutschen Befragungen und veröffentlichten Unternehmensbeispielen.

Was leisten Ihre Benefits heute?

Sie tragen Verantwortung für Menschen, Investitionen und den Fortbestand Ihres Unternehmens. Welche bestehenden Leistungen werden wahrgenommen?

90,7 %

der Unternehmen berichten von höheren Ansprüchen der Beschäftigten. [1]

75,5 %

betreiben mehr Aufwand, um Beschäftigte zu finden und zu binden. [1]

VOM ANGEBOT ZUM ERGEBNIS

Angebot

Wer ist berechtigt?

>

Bekanntheit

Wer kennt es?

>

Nutzung

Wer nutzt es?

>

Nutzen

Was verändert sich?

Reichweite, Nutzung und Wirkung sind unterschiedliche Kennzahlen. Ein Angebot kann viele Beschäftigte erreichen, ohne von allen genutzt zu werden. Eine Nutzung allein belegt noch keine Veränderung der Fehlzeiten.

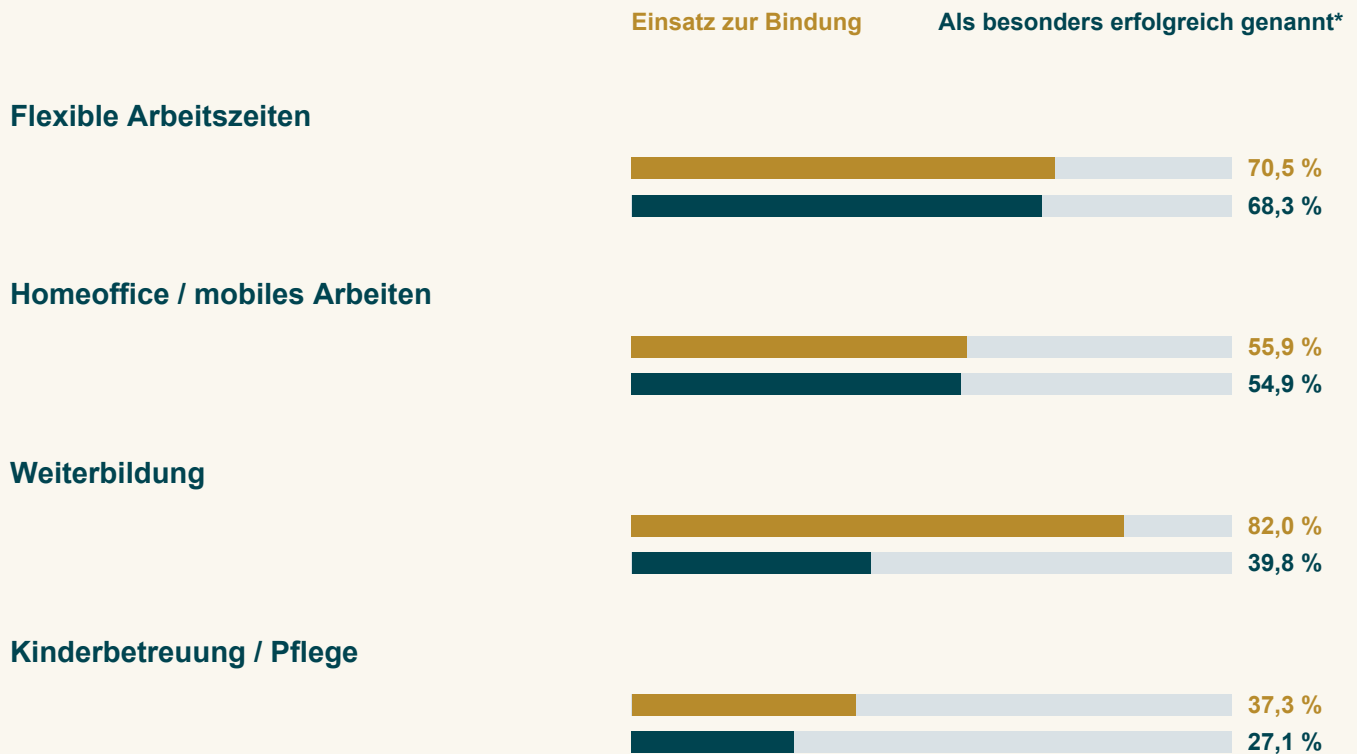
BEKANNTHEIT UND NUTZUNG

86 % der befragten Beschäftigten erhalten Benefits; 48 % nutzen sie regelmäßig. Nur 46 % der HR-/Finanzentscheidenden erfassen die Nutzung, 36 % fragen regelmäßig nach der Zufriedenheit mit den Benefits. [3]

Quellen: [1], [3] | Details und klickbare Links auf Seite 12.

Welche Angebote werden eingesetzt?

Verbreitung und Erfolgseinschätzung aus derselben deutschen Unternehmensbefragung. Die Prozentwerte beziehen sich auf unterschiedliche Bezugsgruppen.



* Anteil unter den Unternehmen, die die jeweilige Maßnahme einsetzen. Bis zu drei eingesetzte Maßnahmen konnten als besonders erfolgreich ausgewählt werden. Keine gemessene Senkung der Fluktuation um diese Prozentwerte. [1]

MESSBARE VERÄNDERUNGEN NICHT AUSGEWIESEN

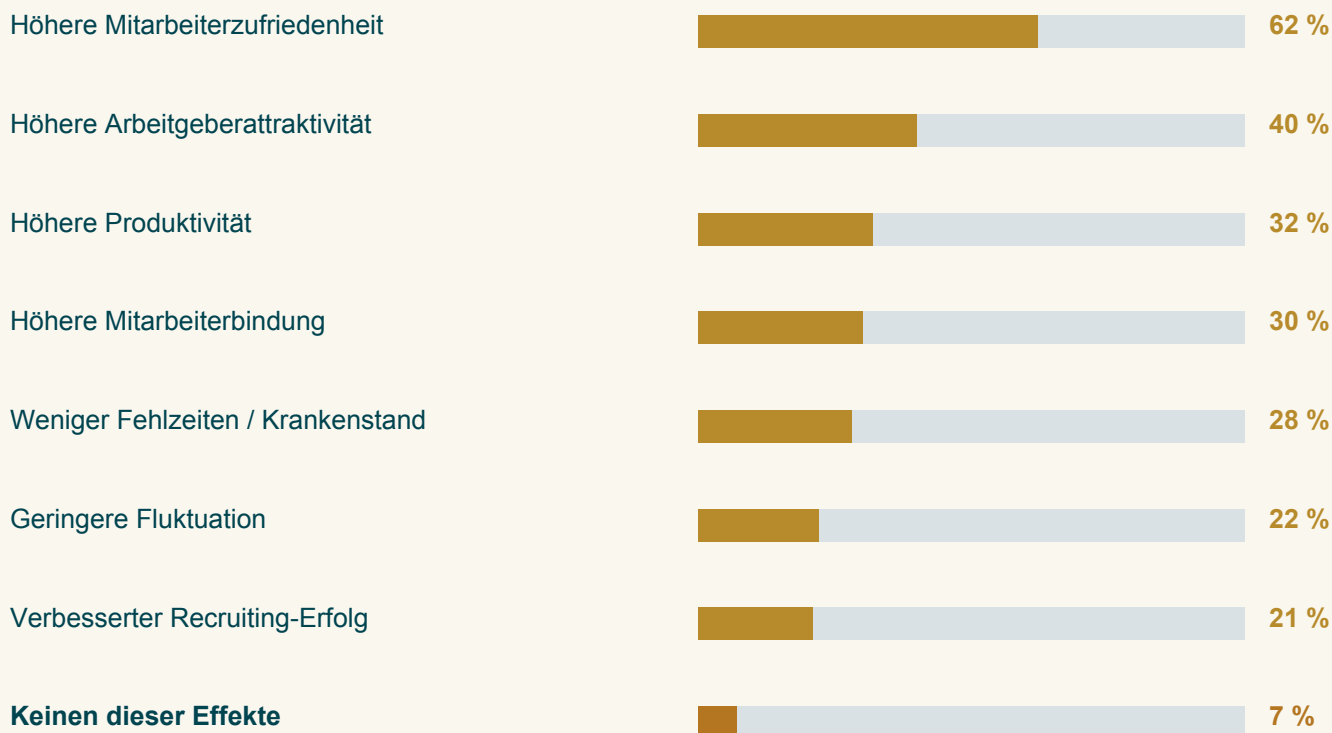
Für Tankgutscheine, Tankkostenzuschüsse, kostenlose Getränke, Obst, Jobtickets, Kantine und Sportangebote weisen die hier herangezogenen Veröffentlichungen keine gesonderten messbaren Veränderungen bei Fehlzeiten, Fluktuation oder anderen betrieblichen Ergebnissen aus. [4], [5]

Daraus lässt sich nicht ableiten, dass diese Angebote keine Wirkung haben.

Quellen: [1], [4], [5] | Details und klickbare Links auf Seite 12.

Was berichten die Unternehmen?

Deutsche Befragung zum gesamten Benefit-Angebot. Die Ergebnisse sind nicht einzelnen Leistungen wie Tankgutschein oder Fitnessstudio zugeordnet. [2]



Basis: 96 Unternehmen mit Benefits; Online-Befragung von Statista im Auftrag von Probonio, Juli 2026. Unternehmen mit 50-1.000 Beschäftigten. Mehrfachnennungen möglich. Selbstauskünfte. [2]

12 %

können die Wirkung sämtlicher angebotenen Benefits nachweisen. [2]

16 %

schätzen: Höchstens 30 % ihrer Beschäftigten nutzen Benefits regelmäßig. [2]

Die übrigen 88 % können die Wirkung nicht für alle Angebote belegen. Das bedeutet nicht, dass sämtliche Benefits dieser Unternehmen wirkungslos sind.

Quellen: [2] | Details und klickbare Links auf Seite 12.

Viele Benefits. Ein Blick auf das Ganze.

**Viele Benefits.
Ein Problem:
Nicht jeder wird genutzt.**

Obstkorb
wird kaum genutzt. X

Jobrad
steht oft nur rum. X

Firmenwagen
wird lieber
privat genutzt. X

ESSENSZUSCHUSS
Essenszuschuss
wird selten
in Anspruch genommen. X

GUTSCHEIN
Gutscheine
werden oft vergessen
oder nicht genutzt. X

Fitnessstudio-Zuschuss
wird kaum genutzt
oder nicht motiviert. X

Laptop & Handy
- hilft im Alltag -
aber kein Garagge
mehr Leistunf. X

Betriebliche Altersvorsorge
Langfristig wichtig,
aber nicht für jeden
direkt spürbar.

Viele
Einzelbausteine -
aber kein
Ganzes. ☹️

Viele Benefits
sind gut gemeint -
aber sie greifen oft
nicht richtig.

**Die BKV setzt nicht nur
an einem „Baustein“ an -
sie stärkt das ganze Haus:
Ihr Unternehmen und die
Menschen, die es tragen.**

BKV
Umfassend. Nachhaltig. Wertvoll.

Gesundheit

- ✓ Vorsorgeuntersuchungen
- ✓ Facharzttermine
- ✓ Zahnbehandlung
- ✓ Sehhilfen & Hörgeräte

Vorsorge

- ✓ Absicherung bei Krankheit
- ✓ Unfallvorsorge
- ✓ Pflegevorsorge
- ✓ Zukunftsplanung

Versorgung

- ✓ Schnelle Behandlungen
- ✓ Digitale Services
- ✓ Arzneimittel & Hilfsmittel
- ✓ Zugang zu Spezialisten

Mitarbeiterbindung

- ✓ Wertschätzung
- ✓ Attraktivität als Arbeitgeber
- ✓ Mehr Zufriedenheit
- ✓ Langfristige Loyalität

Gesunde Menschen.
Starke Teams.
Erfolgreiche Unternehmen. ♥️

**Mehr als ein Benefit.
Ein echtes Plus
für alle.** ♥️

Gesundheit | Vorsorge | Versorgung | Mitarbeiterbindung

Illustrative Darstellung. Nutzung und betriebliche Wirkung sind im jeweiligen Unternehmen zu prüfen; versicherte Leistungen hängen vom gewählten bKV-Tarif ab.

Die bKV im gleichen Prüfverfahren

Bei einer entsprechend eingerichteten arbeitgeberfinanzierten bKV erhalten alle einbezogenen Beschäftigten Versicherungsschutz. Nutzung und betriebliche Wirkung werden gesondert geprüft.

1 Versichert

2 Leistungen genutzt

3 Ergebnis gemessen

88 %

der 91 befragten Arbeitgeber mit bKV sagen:
Die Einführung lohnt sich für ihr Unternehmen.
YouGov im Auftrag der ARAG, Erhebung 2023.
[6]

49 %

der Unternehmen mit bKV berichten weniger
langfristige Erkrankungen. LKH / Sirius Campus
2025. [7]

LKH-Gesamtstichprobe: 500 Entscheider aus KMU. Die Größe der Teilgruppe mit bKV und der Vergleichszeitraum werden in der Pressemitteilung nicht genannt. Beide Ergebnisse sind Arbeitgeberangaben, keine kausalen Wirkungsnachweise.

WAS UNTERNEHMEN MIT bKV BERICHTEN

Anteil mit „eher starken“ bis „extrem starken“ Verbesserungen (n=91):



Die Prozentwerte bezeichnen bewertende Unternehmen, nicht die Höhe einer Verbesserung. ARAG / YouGov, Erhebung August 2023.
[6]

Quellen: [6], [7] | Details und klickbare Links auf Seite 12.

Was Betriebe veröffentlicht haben

Drei deutsche Praxisbeispiele zur bKV. Nutzung und betriebliche Veränderungen werden mit ihrer jeweiligen Quelle dargestellt.

HÖRSYSTEME JÖRG REMPE GMBH

bKV | 48 Beschäftigte | Einführung 2022

67 %

aktive Nutzung

-1,8 Tage

Krankheitstage pro Person

-33 %

Fluktuation

Veröffentlicht durch den betreuenden Berater Axcura. Messzeitraum und Vergleichsmethode werden nicht erläutert. [8]

DRK-KREISVERBAND MULDENTAL

bKV seit 01.01.2017 | fast 500 Beschäftigte laut Interview

33 → 18 Tage

Krankheitstage je Beschäftigten

ca. -45 %

15 Tage weniger

33 Tage im Jahr 2016; 18 Tage im Interview vom 15.09.2021 berichtet. Arbeitgeberangaben von Bettina Belkner; kein kontrollierter Wirkungsnachweis. [9]

TELCOLAND MOBILFUNK GMBH

Gemeinsames Konzept aus bKV und bAV

17 % → 4 %

Fluktuation laut Fallstudie

ca. -76 %

13 Prozentpunkte weniger

bKV und bAV gemeinsam betrachtet: Effekt nicht ausschließlich der bKV zuzuschreiben. Beraterfallstudie 2026; Vergleichszeiträume und Methode nicht erläutert. [10]

Quellen: [8], [9], [10] | Details und klickbare Links auf Seite 12.

Die Investition im Überblick

Beispiel für 150 Mitarbeitende. Angesetzter Bruttolohn: 3.500 Euro je Mitarbeitendem und Monat.

150

Mitarbeitende

3.500 €

Bruttolohn pro Person / Monat

ARBEITGEBERFINANZIERTE bKV

Beitrag je Mitarbeitendem / Monat

35,00 €

Gesamtbeitrag / Monat

5.250,00 €

Jahresinvestition

63.000,00 €

Berechnung: $150 \times 35 \text{ €} \times 12 \text{ Monate}$

Annahmen für das jährliche Einsparpotenzial

Fehlzeiten: 1 Krankheitstag weniger je Mitarbeitendem und Jahr - von 29 auf 28 Krankheitstage.

Fluktuation: 1 Prozentpunkt weniger pro Jahr - von 26,5 % auf 25,5 %.

Das wirtschaftliche Potenzial

Jährliche Modellrechnung bei Eintritt beider angenommenen Effekte. Alle Beträge aus der bereitgestellten Auswertung unverändert übernommen.

Fehlzeiten: 1 Krankheitstag weniger

47.053,16 €

Fluktuation: 1 Prozentpunkt weniger

58.572,00 €

Gesamtes Einsparpotenzial

105.625,16 €

Abzüglich Jahresinvestition

–63.000,00 €

42.625,16 €

Rechnerische Steigerung des Betriebsergebnisses pro Jahr

1,68 €

möglicher Nutzen
je 1 € Investition

Einordnung der Modellrechnung

Die angenommene Verringerung von Fehlzeiten und Fluktuation ist kein gemessener Erfolg eines konkreten Unternehmens. Mit Ihren tatsächlichen Unternehmensdaten lässt sich das Potenzial individuell prüfen.

Was Unternehmen mit bKV berichten

Wir wollten Ihnen nicht einfach irgendeinen Mitarbeiter-Benefit vorstellen. Wir haben uns angeschaut, was Unternehmen, die eine bKV bereits eingeführt haben, tatsächlich berichten.

88 Prozent dieser Unternehmen sagen, dass sich die bKV für sie lohnt. 69 Prozent berichten von einer stärkeren Mitarbeiterbindung und 61 Prozent von einer deutlichen Verbesserung bei Fehlzeiten bzw. Krankenstand. [6]

Und in einer Untersuchung von 2025 gaben 49 Prozent der Unternehmen mit bKV an, dass sich die Zahl der langfristigen Erkrankungen reduziert hat. [7]

Die Grundlage dieser Angaben

ARAG / YouGov: 91 Entscheider aus Unternehmen mit bKV, Erhebung 2023. Bei Mitarbeiterbindung und Fehlzeiten sind „eher starke“ bis „extrem starke“ Verbesserungen zusammengefasst.

LKH / Sirius Campus: 500 KMU-Entscheider insgesamt; Größe der Teilgruppe mit bKV nicht veröffentlicht. Die Angaben beruhen auf Arbeitgeberausskünften.

Quellen: [6], [7] | Details und klickbare Links auf Seite 12.

Ihr Budget soll mehr bewirken.

Melden Sie sich gern bei uns und vereinbaren Sie ein kostenloses Erstgespräch.

MARKUS BAHR

FINANZ PLUS

E-MAIL

markus.bahr@mbfinanzplus.de

MOBIL

0151 64325600

WEBSEITE

mbfinanzplus.de

Daten aus Deutschland.

Quellen transparent.

Die Angaben unterscheiden zwischen Verbreitung, Nutzung, Arbeitgeberbewertung und beobachteten Veränderungen. Recherche-Stand: 7. Oktober 2026.

[1] [IW / KOFA: Fachkräfte finden und binden, Studie 4/2025](#)

Erhebung Juni bis August 2024. 815 Personalverantwortliche; Bindungsvergleich n=812, S. 16-17.

[2] [Probonio / Statista: Multibenefit Report 2026](#)

Online-Befragung Juli 2026. 100 Unternehmen mit 50-1.000 Beschäftigten; Benefit-Auswertungen n=96, S. 4 und 9. Anbieterbeauftragte Studie.

[3] [Circula: Benefits-Report 2023/24](#)

Befragung August 2023: 1.000 Beschäftigte und 251 HR-/Finanzentscheidende. Anbieterbeauftragte Befragung.

[4] [Randstad / ifo: Bewerberanreize, Q1 2025](#)

Veröffentlichung 19. März 2025. Zusatzangebote werden teilweise zusammengefasst.

[5] [VDIV: Vorschau Branchenbarometer 2025](#)

Veröffentlichung 1. April 2025; Angebotszahlen für 2024, ausschließlich Immobilienverwaltungen.

[6] [ARAG / YouGov: Betriebliche Krankenversicherung](#)

Erhebung August 2023. 504 Unternehmensentscheider; davon 91 mit bKV. Whitepaper 2024, S. 6. Anbieterbeauftragte Befragung.

[7] [LKH / Sirius Campus: bKV aus Unternehmenssicht](#)

Veröffentlichung 4. Dezember 2025. 500 Versicherungsentscheidende aus KMU bis 250 Beschäftigte. Größe der bKV-Teilgruppe nicht genannt.

[8] [Axcura: Unternehmensfall Hörsysteme Jörg Rempe](#)

Beraterveröffentlichung. Einführung 2022, 48 Beschäftigte; Messzeitraum und Vergleichsmethode nicht erläutert.

[9] [Pfefferminzia: Interview mit Bettina Belkner, DRK Muldentail](#)

15. September 2021. Arbeitgeberangaben: 33 Krankheitstage 2016, später 18; bKV seit 1. Januar 2017.

[10] [Georg Soller: Fallstudie Telcoland Mobilfunk GmbH](#)

11. Februar 2026. bKV und bAV gemeinsam; Fluktuation 17 % auf 4 %. Vergleichszeiträume und Berechnungsmethode nicht erläutert.

Die Titel sind klickbar. Arbeitgeberbefragungen und einzelne Praxisfälle belegen keine allgemeine Ursache-Wirkung-Beziehung. Ergebnisse einzelner Betriebe sind nicht automatisch auf andere Unternehmen übertragbar.