

Continentale-Studie 2013:

Betriebliches Gesundheitsmanagement aus Sicht der Arbeitnehmer – was wird geboten, gewünscht und genutzt

Impressum

September 2013

Herausgeber: Continentale Krankenversicherung a.G.

Ein Unternehmen des Continentale Versicherungsverbundes auf Gegenseitigkeit

Ruhrallee 92, 44139 Dortmund

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck nur
mit Genehmigung des Herausgebers.

ISBN 978-3-9815136-2-2

I. Vorwort	4
II. Zusammenfassung	5
III. Betriebliches Gesundheitsmanagement	6
1. Vereinbarkeit des Arbeits- und Privatlebens	7
2. Was bieten Arbeitgeber?	8
3. Was nutzen Arbeitnehmer?	10
4. Was wünschen sich Arbeitnehmer?	11
5. Was wünschen, was nutzen Arbeitnehmer?	12
6. Wie sinnvoll sind die Angebote?	13
7. Die drei wichtigsten Angebote	14
8. Unterschiede in der Soziodemografie	15
9. Einfluss auf die Arbeitgeberwahl	16
IV. Der Eingriff des Staates	17
V. Zufriedenheit und Zukunftserwartungen	18
1. Unzufriedenheit mit Preis und Leistung des Gesundheitswesens	19
2. Entwicklung des Gesundheitswesens	20
3. Informiertheit über das Gesundheitswesen	21
VI. Bundesländer-Ranking: Zufriedenheit in Deutschland	22
VII. Grundlagen und Soziodemografie	24
VIII. Die Continentale-Studien	25

I. Vorwort

„War of talents“, dieser Begriff wird in den Medien immer häufiger im Zusammenhang mit der aktuellen Arbeitsmarktsituation genannt. Unternehmen stehen vor größer werdenden Herausforderungen, um gute und qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Im Zuge dessen nimmt die Bedeutung nicht-monetärer Anreize und weicher Faktoren zu. Immer häufiger wird von der „Work-Life-Balance“ gesprochen: Mitarbeiter sollen bei der Vereinbarkeit ihres Arbeits- und Privatlebens unterstützt werden. Der Arbeitsalltag soll flexibel und entlastend gestaltet werden. Die Gesundheit der Mitarbeiter rückt in den Fokus.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement setzt hier an: Mitarbeiter werden durch flexible Arbeitszeiten und ergonomisch angepasste Arbeitsplätze entlastet. Eine gesunde Lebensführung wird gefördert, indem beispielsweise gesundes Essen im Betriebsrestaurant angeboten wird, Ausgleich durch Sport, Entspannung und Massage in den Pausen oder im Anschluss an die Arbeit geschaffen wird und medizinische Angebote zur Verfügung stehen. Doch welche dieser Angebote können und wollen deutsche Arbeitnehmer tatsächlich nutzen?

Flexible Arbeitszeiten und eine gesunde Arbeitsplatzgestaltung kann bereits die Mehrheit der Arbeitnehmer nutzen. Alle anderen Angebote sind noch nicht so verbreitet. Arbeitnehmer wünschen sich einen Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, halten dies für sinnvoll und wichtig. Die Nutzung dieser Angebote fällt zwar relativ hoch aus, allerdings deutlich geringer als der vorher geäußerte Wunsch. Bei der Arbeitgeberwahl spielt das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei den meisten allenfalls eine untergeordnete Rolle.

Natürlich ist, wie in jedem Jahr, auch wieder die Zufriedenheit der GKV-Versicherten mit dem Gesundheitswesen ermittelt worden. Die Unzufriedenheit ist erneut gesunken: Seit Beginn der Messung 2001 gab es nie weniger unzufriedene GKV-Versicherte in Deutschland. Die Zukunftserwartungen sind dennoch weiterhin eher negativ.

In diesem Jahr ist zusätzlich nach der Zufriedenheit mit dem Gesundheitswesen in den einzelnen Bundesländern gefragt worden. Befragt wurden sowohl GKV- als auch PKV-Versicherte. In der Rangliste liegt Sachsen-Anhalt ganz oben, Niedersachsen ist Schlusslicht.

II. Zusammenfassung

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Über den aktuellen eigenen Arbeitgeber sagen mehr als die Hälfte der Befragten, dass er sie bei der Vereinbarkeit ihres Arbeits- und Privatlebens zu unterstützen versuche. Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements haben sich aber noch nicht in jedem Betrieb fest etabliert.

Eine knappe Mehrheit der Arbeitnehmer hat zwar flexible Arbeitszeiten und einen ergonomisch gesund gestalteten Arbeitsplatz, aber medizinische Angebote, gesunde Ernährungsangebote, Seminare oder Trainings, Sportangebote, Suchtmittelentwöhnung sowie aktive Pausenangebote (Sport, Entspannungsübungen oder Massagen) stehen den meisten nicht zur Verfügung. Jeder achte Arbeitnehmer hat einen Arbeitgeber, der ihm gar keine der aufgezählten Maßnahmen bietet.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist unterschiedlich verbreitet: Große Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern generell mehr Maßnahmen als kleine. Außerdem stehen Arbeitnehmern im Westen mehr Angebote zur Verfügung als im Osten. Auch die Art der Berufstätigkeit macht einen Unterschied aus: Angestellte können von mehr Maßnahmen profitieren als Arbeiter.

Arbeitnehmer wünschen sich mehr Angebote aus diesem Bereich, finden sie in hohem Maße sinnvoll und wichtig. Allerdings wird letztendlich mehr gewünscht als tatsächlich genutzt und einen großen Einfluss auf die Arbeitgeberwahl hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement nicht.

Die beliebtesten Maßnahmen bei den Arbeitnehmern sind flexible Arbeitszeiten, eine gesunde Arbeitsplatzgestaltung, medizinische Angebote und die Möglichkeit gesunder Ernährung.

Der Eingriff des Staates

Die Bevölkerung sieht das Eingreifen des Staates in das Gesundheitswesen, das in den vergangenen Jahren für tiefgreifende Änderungen im Gesundheitssystem sorgte, eher kritisch. Der Staat sorgte zum Beispiel für die Einführung des Gesundheitsfonds oder die Änderung von Leistungen für gesetzlich Krankenversicherte.

Die Mehrheit ist gegen ein stärkeres Eingreifen des Staates. Jeder Vierte ist sogar der Meinung, der Staat solle weniger in das Gesundheitswesen eingreifen.

Zufriedenheit und Zukunftserwartungen

Die Zufriedenheit der GKV-Versicherten mit dem Gesundheitswesen wird seit 2001 jährlich ermittelt. Es wird nach der Zufriedenheit mit der Leistung sowie mit dem Preis gefragt. Die Einführung der Praxisgebühr 2004 und Zusatzbeiträge bei verschiedenen Krankenkassen 2011 führten zu einem Anstieg der Unzufriedenheit. Abgesehen davon ist die Unzufriedenheit in den letzten Jahren stetig gesunken. So wenige Unzufriedene wie in diesem Jahr sind noch nie gemessen worden: Nur 28 Prozent sind mit der Leistung, 36 Prozent mit dem Preis unzufrieden. Die Zufriedenheit der PKV-Versicherten ist jedoch nach wie vor noch höher.

Auch wenn die Zufriedenheit der gesetzlich Versicherten zwar gestiegen ist, so wird die Zukunft weiterhin eher negativ gesehen: Viele zweifeln an der Sicherstellung einer langfristig guten medizinischen Versorgung und der Möglichkeit, selbst am medizinischen Fortschritt teilzuhaben. Sie rechnen eher mit zunehmenden Eigenkosten und der Notwendigkeit einer privaten Vorsorge. Die Informiertheit der GKV-Versicherten ist nach wie vor schlecht: Nur jeder Zehnte weiß, dass es in der GKV keine Leistungsgarantie gibt, wohl aber in der PKV.

Bundesländer-Ranking: Zufriedenheit in Deutschland

Statt unterteilt in GKV- und PKV-Versicherte ist im Bundesländer-Ranking die Gesamtbevölkerung, getrennt nach ihrem Wohnort, zur Zufriedenheit mit dem Gesundheitswesen hinsichtlich Preis und Leistung befragt worden. In Sachsen-Anhalt ist die Zufriedenheit mit dem Gesundheitswesen insgesamt am größten, in Niedersachsen am geringsten. Fünf Bundesländer liegen unter dem Bundesdurchschnitt und belegen somit die letzten Plätze: Bayern, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Hessen und Niedersachsen. Besonders hoch ist die Zufriedenheit hingegen im Osten.

III. Betriebliches Gesundheitsmanagement

Arbeitgeber stehen unter wachsendem Druck, dem Wettbewerb um gute Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt standzuhalten und als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Im Zuge dessen gewinnen weiche Kriterien immer mehr an Bedeutung, wie zum Beispiel das Betriebliche Gesundheitsmanagement und die Unterstützung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Wie groß das Angebot aus dem Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für Arbeitnehmer derzeit ist, was diese sich wünschen, was ihnen wichtig ist und worauf sie bei ihrer Arbeitgeberwahl achten, sind Themen dieser Studie.

■ Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben

Um eine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben ihrer Mitarbeiter sind viele Arbeitgeber bemüht. 55 Prozent der Arbeitnehmer sagen, dass sie in ihrem Unternehmen Unterstützung erfahren. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist in den meisten Unternehmen noch ausbaufähig.

■ Von flexiblen Arbeitszeiten über Sportangebote bis hin zur Suchtmittelentwöhnung

Arbeitgeber bieten im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements bereits einige Maßnahmen an. 59 Prozent der Arbeitnehmer haben zum Beispiel flexible Arbeitszeiten. Auch medizinische Angebote, die Möglichkeit einer gesunden Ernährung, Sport außerhalb der Arbeitszeit, die Suchtmittelentwöhnung und andere Maßnahmen sind bei vielen schon verbreitet, jedoch nicht überall gleich: Große Unternehmen bieten mehr als kleine, Angestellten stehen mehr Angebote zur Verfügung als Arbeitern, im Westen wird mehr angeboten als im Osten.

■ Großer Wunsch nach Angeboten – genutzt wird es weniger

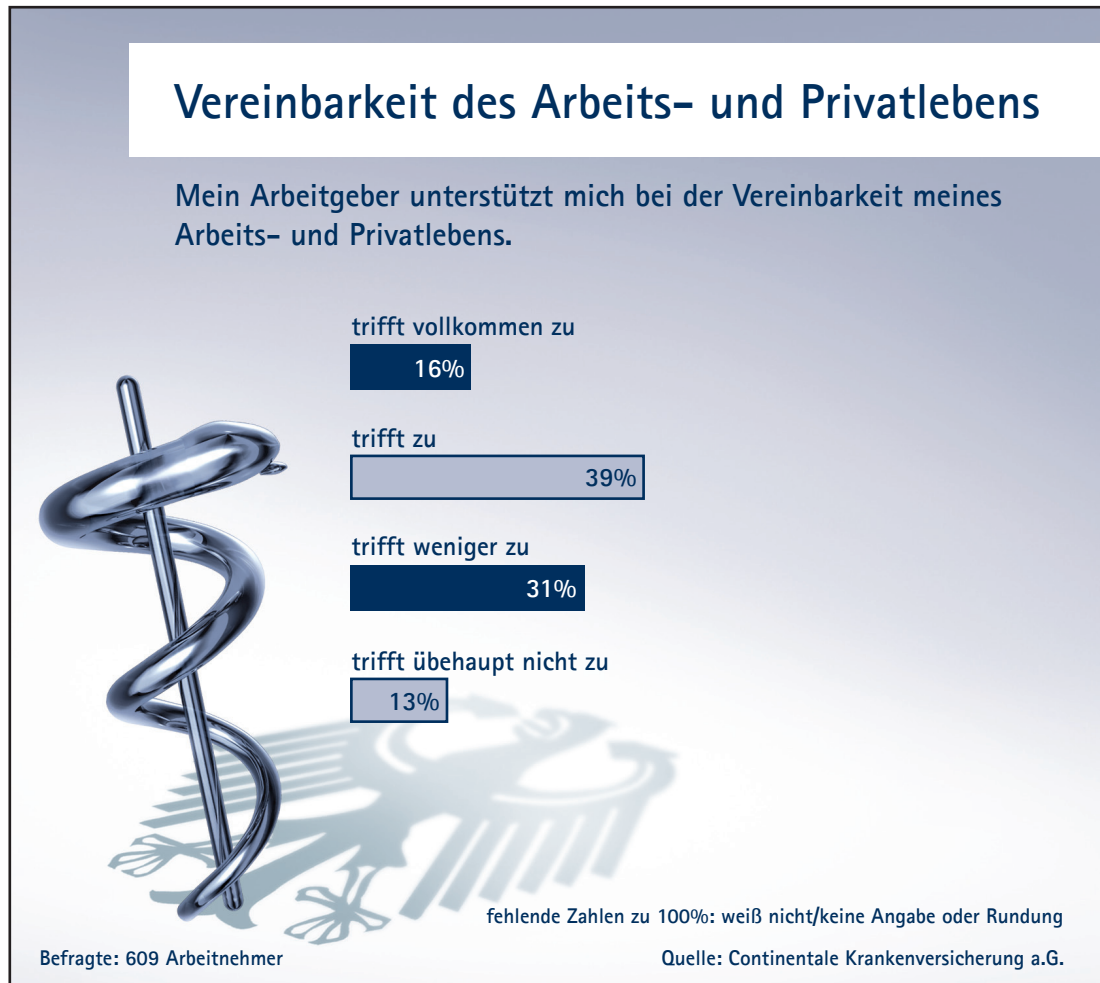
Arbeitnehmer hätten gerne mehr Angebote und würden sie nach eigener Aussage auch nutzen. Die tatsächliche Nutzung fällt allerdings etwas geringer aus: Generell wünschen sich Arbeitnehmer mehr, als sie später auch in Anspruch nehmen. Vor diesem Hintergrund ist die Nutzung jedoch immer noch recht hoch: Im Schnitt nehmen mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer angebotene Maßnahmen auch wahr. Ausnahme ist die Suchtmittelentwöhnung mit nur 6 Prozent.

■ Angebote sind Arbeitnehmern wichtig

Alle abgefragten Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden von mindestens 69 Prozent der Arbeitnehmer als sinnvoll angesehen, bei einigen Kriterien sind es sogar mehr als 90 Prozent. Bei der Frage nach den drei wichtigsten Angeboten werden eine gesunde Arbeitsplatzgestaltung, flexible Arbeitszeiten und Angebote für eine gesunde Ernährung am häufigsten genannt.

■ Wenig Einfluss auf die Arbeitgeberwahl

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird zwar als sinnvoll angesehen und es werden mehr Angebote gewünscht, Einfluss auf die Arbeitgeberwahl hat es jedoch nur bei wenigen. Jeder Fünfte gibt an, diesen Aspekt bei seiner Arbeitgeberwahl zu berücksichtigen.



1. Vereinbarkeit des Arbeits- und Privatlebens

Die Vereinbarkeit des Arbeits- und Privatlebens, häufig auch als Work-Life-Balance bezeichnet, gewinnt immer mehr an Bedeutung. Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer (55 Prozent) geben an, dass ihr Unternehmen bemüht ist, sie bei der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zu unterstützen. 31 Prozent sagen, dass dies bei ihnen eher nicht der Fall ist, und 13 Prozent, dass ihr Arbeitgeber darauf überhaupt nicht achtet.

Von den Arbeitnehmern, die eine Lehre absolviert oder keine Ausbildung haben, erhalten nur 47 Prozent Unterstützung durch ihren Arbeitgeber. Bei denen mit einem mittleren Bildungsabschluss sind es 56 Prozent, bei denen mit Abitur oder einem Hochschulabschluss sogar 64 Prozent.

47 Prozent der Arbeiter geben an, dass ihr Arbeitgeber auf die Vereinbarkeit des Arbeits- und Privatlebens achtet, wohingegen 58 Prozent der Angestellten dies über ihren Arbeitgeber sagen.

Im Westen arbeiten 58 Prozent für einen Arbeitgeber, der seine Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit ihres Berufs- und Privatlebens unterstützt, im Osten hingegen nur 46 Prozent.



2. Was bieten Arbeitgeber?

Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden von vielen Arbeitgebern bereits angeboten. Mehr als die Hälfte der Befragten (59 Prozent) hat flexible Arbeitszeiten und bei 56 Prozent wird auf eine gesunde Arbeitsplatzgestaltung (Unterstützung und Entlastung bei Arbeitsabläufen, ergonomische Möbel etc.) geachtet. Medizinische Angebote wie Impfungen oder Gesundheitschecks können 47 Prozent wahrnehmen. Eine gesunde Ernährung sowie Seminare und Trainings, zum Beispiel zum Thema Stressbewältigung oder Zeitmanagement, können jeweils 39 Prozent nutzen.

Etwas weniger verbreitet sind Sportangebote außerhalb der Arbeitszeit, die von 30 Prozent genutzt werden können. 20 Prozent haben die Möglichkeit einer Suchtmittelentwöhnung, 18 Prozent können aktive Pausenangebote wie Sport, Entspannung oder Massage nutzen. Jedem achten Arbeitnehmer (12 Prozent) wird nichts von den genannten Maßnahmen angeboten.

In Abhängigkeit zur Unternehmens- bzw. Standortgröße ist das Angebot bei einer Mitarbeiterzahl von mehr als 100 deutlich größer als bei weniger Mitarbeitern. Im Schnitt werden bei grö-

Bei Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitern werden 4 Maßnahmen angeboten, bei kleineren hingegen nur 2. Dieselbe Verteilung ergibt sich bei der Standortgröße: durchschnittlich 4 Maßnahmen bei Standorten, an denen mehr als 100 Mitarbeiter arbeiten, 2 Maßnahmen bei kleineren Standorten.

Arbeitern stehen weniger Angebote zur Verfügung als Angestellten. Flexible Arbeitszeiten, gesunde Arbeitsplatzgestaltung, Angebote für gesunde Ernährung, Seminare und Trainings, Sport und aktive Pausengestaltung: Durchschnittlich geben 10 Prozentpunkte mehr Angestellte als Arbeiter an, solche Angebote nutzen zu können. Bei medizinischen Angeboten und der Suchtmittelentwöhnung liegen die Werte sehr viel näher beieinander: Medizinische Angebote haben jeweils 46 Prozent, eine Suchtmittelentwöhnung wird 23 Prozent der Arbeiter und 19 Prozent der Angestellten angeboten. Im Schnitt gibt es für Arbeiter in ihrem Betrieb 2,6 Angebote, bei Angestellten 3,2 Angebote. Arbeitnehmer, die im öffentlichen Dienst tätig sind (hierzu zählen Arbeiter, Angestellte und Beamte), können durchschnittlich 3,8 Angebote nutzen.

Betrachtet man die Schulbildung nach den Kategorien „Abitur, Uni“, „mittlerer Bildungsabschluss“ und „Lehre oder keine Lehre“ zeigt sich, dass Arbeitnehmern, die mindestens das Abitur haben, mit durchschnittlich 3,7 Angeboten mehr Maßnahmen aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement geboten werden als anderen (mittlerer Bildungsabschluss: 2,7, Lehre/keine Lehre: 2,9). Diese Unterschiede können damit erklärt werden, dass Abiturienten und Absolventen einer Hochschule möglicherweise häufiger als Angestellte und häufiger in größeren Unternehmen arbeiten.

Im Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland ergeben sich ebenfalls deutliche Unterschiede: Im Westen haben die Arbeitnehmer im Schnitt 3, im Osten 2 Angebote aus dem Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Die größte Differenz mit 23 Prozentpunkten ergibt sich beim Sportangebot, wie zum Beispiel Laufgruppen, Yoga oder der Kooperation mit einem Fitnessstudio: 34 Prozent der Arbeitnehmer im Westen können solche Angebote nutzen und nur 11 Prozent der Arbeitnehmer im Osten.



3. Was nutzen Arbeitnehmer?

Wird etwas im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements angeboten, wird es auch von vielen genutzt. Flexible Arbeitszeiten und gesunde Arbeitsplatzgestaltung wurden nicht berücksichtigt, da man sich der Nutzung kaum entziehen kann. Von den übrigen abgefragten sechs Bereichen werden vier von der Mehrheit der Arbeitnehmer wahrgenommen oder sind zumindest in der Vergangenheit wahrgenommen worden. Besonders beliebt sind medizinische Angebote (69 Prozent), Angebote für gesunde Ernährung (69 Prozent) sowie Seminare und Trainings (68 Prozent). 53 Prozent machen von aktiven Pausenangeboten Gebrauch.

Sportangebote werden oder wurden mit 46 Prozent von weniger als der Hälfte der Arbeitnehmer wahrgenommen. Die Suchtmittelentwöhnung wird kaum genutzt: Von den 20 Prozent der Befragten, die eine Suchtmittelentwöhnung machen könnten, haben dies nur 6 Prozent tatsächlich schon einmal getan, also insgesamt 1,2 Prozent der Befragten.

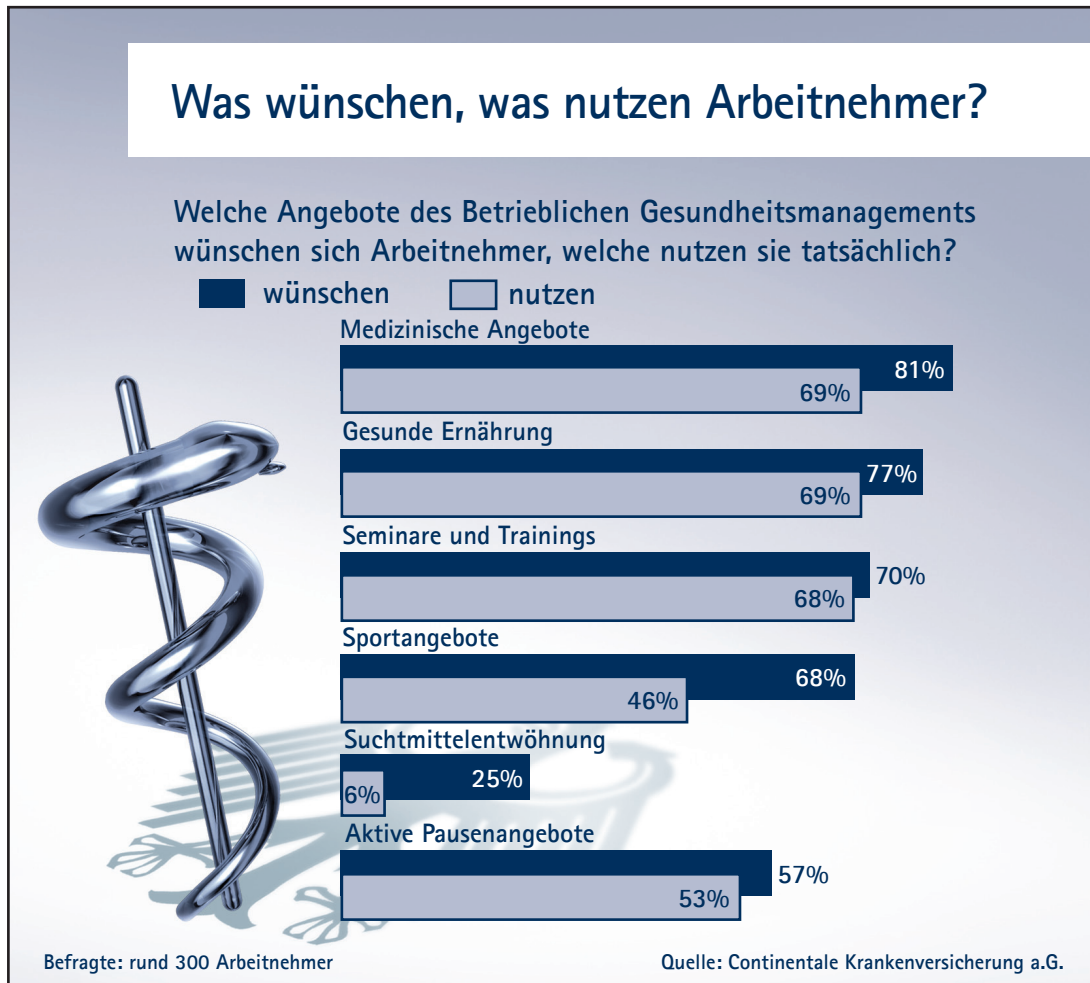


4. Was wünschen sich Arbeitnehmer?

Der Großteil der Arbeitnehmer wünscht sich eine Ausweitung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Befragt man sie nach Angeboten, die von ihrem Arbeitgeber nicht zur Verfügung gestellt werden, geben mehr als 50 Prozent an, dass sie sich das fehlende Angebot wünschen und es auch nutzen würden. Einzige Ausnahme ist die Suchtmittelentwöhnung mit 25 Prozent.

Medizinische Angebote (81 Prozent), Angebote für gesunde Ernährung (77 Prozent), Seminare und Trainings (70 Prozent) gehören wieder zu den beliebtesten Maßnahmen, aber auch Sportangebote wünscht sich eine deutliche Mehrheit von 68 Prozent. Aktive Pausenangebote sind für 57 Prozent attraktiv.

Vergleicht man die Antworten aus den Ost- und Westländern ist ein Trend erkennbar: Im Osten ist der Wunsch der Arbeitnehmer nach einzelnen Maßnahmen tendenziell höher.



5. Was wünschen, was nutzen Arbeitnehmer?

Viele Arbeitnehmer wünschen sich Angebote aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement und nutzen diese. Beim direkten Vergleich der Antworten fallen jedoch deutliche Unterschiede auf: Angebote werden häufiger gewünscht als hinterher auch tatsächlich genutzt.

Es gibt einige Angebote, die von vielen Menschen gewünscht und auch genutzt werden. Dazu gehören Seminare und Trainings, Angebote für eine gesunde Ernährung und aktive Pausenangebote. Medizinische Angebote werden von mehr als zwei Dritteln der Befragten genutzt. Der hohen Nachfrage steht demnach trotz einer Abweichung von 12 Prozentpunkten auch eine ausgeprägte Nutzung gegenüber.

Es gibt jedoch auch Angebote, bei denen die Nutzung deutlich geringer ausfällt als die angebliche Nachfrage. Das trifft im besonderen Maße auf Sportangebote zu: 68 Prozent wünschen sich diese und würden sie angeblich auch nutzen. Tatsächlich tun dies aber nur 46 Prozent, eine Diskrepanz von 22 Prozentpunkten. Bei der Suchtmittelentwöhnung beträgt die Abweichung 19 Prozentpunkte. Für diese Abweichung gibt es jedoch mögliche Erklärungsansätze: Zum einen gibt es natürlich Befragte, die gar keine Suchtmittel konsumieren, zum anderen Befragte, die zwar Suchtmittel konsumieren, aber daran (derzeit) nichts ändern möchten. Sie nutzen die Suchtmittelentwöhnung daher (noch) nicht, könnten sich dieses Angebot aber dennoch für den Fall wünschen, dass irgendwann Bedarf und Interesse vorhanden sind.



6. Wie sinnvoll sind die Angebote?

Maßnahmen aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement finden Arbeitnehmer generell sinnvoll: Mehr als 90 Prozent sagen dies über flexible Arbeitszeiten, eine gesunde Arbeitsplatzgestaltung, medizinische Angebote und die Möglichkeit einer gesunden Ernährung, je 84 Prozent über Sportangebote sowie Seminare und Trainings, 76 Prozent über die Suchtmittelentwöhnung und 69 Prozent über aktive Pausenangebote – immer eine deutliche Mehrheit. Die Arbeitsplatzgestaltung hat einen besonders hohen Stellenwert: Für 60 Prozent ist dies eine besonders sinnvolle Maßnahme. Flexible Arbeitszeiten finden 52 Prozent sehr sinnvoll und gesunde Ernährungsangebote 48 Prozent. Aktive Pausenangebote sehen hingegen nur 19 Prozent als sehr sinnvoll an.

Alle Angebote haben einen hohen Stellenwert; sie werden von jeweils mehr als zwei Drittel der Befragten als sinnvoll eingeschätzt. Sinnvoll finden Arbeitnehmer die Maßnahmen unabhängig von der Nutzung: Die Suchtmittelentwöhnung zum Beispiel, die von 6 Prozent genutzt und von 25 Prozent gewünscht wird, halten 46 Prozent für sinnvoll, 30 Prozent sogar für sehr sinnvoll (insgesamt 76 Prozent). Auch wenn der Bedarf und die Nutzung in diesem Bereich nicht so hoch sind, ist es Arbeitnehmern offensichtlich wichtig, dass es solche Angebote gibt – nicht für sie selbst, aber für Betroffene.

Arbeitnehmern mit Abitur oder Universitätsabschluss sind flexible Arbeitszeiten, eine gesunde Arbeitsplatzgestaltung, Seminare und Trainings sowie Sportangebote tendenziell wichtiger als Arbeitnehmern, die maximal eine Lehre abgeschlossen haben. Bei der Einschätzung von aktiven Pausenangeboten und der Suchtmittelentwöhnung geht der Trend in entgegengesetzte Richtung.



7. Die drei wichtigsten Angebote

Bei der Frage nach den drei wichtigsten Maßnahmen aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement nennen Arbeitnehmer am häufigsten die gesunde Arbeitsplatzgestaltung (63 Prozent), flexible Arbeitszeiten (59 Prozent) und Angebote für eine gesunde Ernährung (50 Prozent). In der Rangliste folgen medizinische Angebote, Sportangebote, Seminare und Trainings, aktive Pausenangebote und schließlich die Suchtmittelentwöhnung mit 14 Prozent.

In Abhängigkeit zur Schulbildung der Befragten ergeben sich besonders bei Sportangeboten und der Suchtmittelentwöhnung Differenzen. Sportangebote sind Arbeitnehmern mit mittlerem Bildungsabschluss (34 Prozent) oder Abitur und Hochschulabschluss (39 Prozent) deutlich wichtiger als denen mit einer Lehre oder gar keiner Ausbildung (24 Prozent). Die Suchtmittelentwöhnung hingegen zählen mit 24 Prozent besonders Arbeitnehmer mit oder ohne Lehre zu den drei wichtigsten Maßnahmen (Abitur/Uni: 7 Prozent, mittlerer Bildungsabschluss: 10 Prozent).

8. Unterschiede in der Soziodemografie

Bei den Einschätzungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement kommt es bei einzelnen Teilgruppen immer wieder zu Abweichungen. Dies trifft auf den West-Ost-Vergleich zu, die Unternehmens- bzw. Standortgröße, die Schulbildung der Befragten sowie die Art der Berufstätigkeit. Die Teilgruppen werden mitunter klein, wenn man zusätzlich noch in die einzelnen Maßnahmen unterteilt. Ein Trend ist jedoch häufig erkennbar. Da die einzelnen Ergebnisse für sich allein häufig nicht signifikant sind, werden im Folgenden keine Zahlen genannt. Stattdessen wird der beobachtete Trend dargestellt, der sich aus vielen einzelnen Ergebnissen ergibt.

■ Im Westen wird mehr geboten, im Osten mehr gewünscht

Im Westen stehen den Arbeitnehmern mehr Angebote zur Verfügung als im Osten. Gewünscht werden die Angebote jedoch im Osten deutlich mehr und sie werden tendenziell auch als sinnvoller eingeschätzt als im Westen. Die Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements scheint im Osten höher zu sein. Besonders der Sport und medizinische Angebote werden hier sehr geschätzt. Angebote für eine gesunde Ernährung gehören ebenfalls zu den wichtigen, sinnvollen und viel gewünschten Maßnahmen, allerdings fällt die Nutzung letztlich im Westen höher aus.

■ Arbeiter, Angestellte und der öffentliche Dienst

Das Angebot und die Nachfrage von Maßnahmen sind bei Angestellten und Mitarbeitern im öffentlichen Dienst deutlich größer als bei Arbeitern. Für beide Gruppen haben Seminare einen höheren Stellenwert und auch flexible Arbeitszeiten gehören für mehr Angestellte als Arbeiter zu den wichtigen Maßnahmen. Als Erklärung ist hier naheliegend, dass Angestellte flexible Zeiten auch besser nutzen können: Arbeiter sind häufig terminlich an Dritte gebunden, sodass flexible Arbeitszeiten in manchen Branchen (zum Beispiel mit Schichtarbeit) häufig nicht möglich sind. Die Suchtmittelentwöhnung und aktive Pausenangebote haben für Arbeiter zwar keine große, aber eine größere Bedeutung als für Angestellte oder Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes. Sportangebote werden von letzteren zwar mehr gewünscht, aber von Arbeitern mehr genutzt.

■ Sport und Seminare relevanter für Arbeitnehmer mit höherem Bildungsabschluss

Arbeitnehmern, die das Abitur oder einen Hochschulabschluss haben, stehen mehr Angebote zur Verfügung als anderen. Sport und Seminare haben für sie und Arbeitnehmer mit mittlerem Bildungsabschluss eine größere Bedeutung als für Arbeitnehmer, die eine Lehre oder gar keine Ausbildung absolviert haben. Ein entgegengesetzter Trend zeigt sich bei der Suchtmittelentwöhnung und aktiven Pausenangeboten. Seminare haben für Arbeitnehmer mit oder ohne Lehre zwar keine hohe Bedeutung, werden von diesen allerdings etwas mehr genutzt.

■ Zusammenhänge zwischen der Berufstätigkeit und dem Bildungsabschluss

Bei der Einzelbetrachtung der unterschiedlichen Maßnahmen zeigen sich Parallelen: Seminare und Sport werden tendenziell mehr von Angestellten und Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes sowie von Arbeitnehmern mit höherem Bildungsabschluss geschätzt. Die Suchtmittelentwöhnung und aktive Pausenangebote haben hingegen eine höhere Stellung bei Arbeitern sowie bei Arbeitnehmern mit einer Lehre oder gar keinem Abschluss. Diese Zusammenhänge sind nicht zufällig: Die Soziodemografie zeigt, dass Angestellte und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes im Schnitt über eine höhere Ausbildung verfügen als Arbeiter.

■ Mitarbeiter kleinerer Unternehmen wünschen sich aktive Pausenangebote

In großen Unternehmen und an großen Standorten mit je mehr als 100 Mitarbeitern werden deutlich mehr Maßnahmen angeboten als bei kleineren. Arbeitnehmer in größeren Unternehmen beziehungsweise Standorten wünschen sich mehr Angebote als Arbeitnehmer in kleineren Unternehmen; dafür ist die Nutzung eines vorhandenen Angebots bei letzteren stärker ausgeprägt. Besonders die aktiven Pausenangebote spielen für Mitarbeiter in kleineren Unternehmen und an kleineren Standorten eine größere Rolle.



9. Einfluss auf die Arbeitgeberwahl

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird als sehr sinnvoll angesehen, von vielen Arbeitnehmern gewünscht und auch genutzt. Es ist ihnen wichtig, aber Einfluss auf die Arbeitgeberwahl hat es bei den meisten nicht: 78 Prozent beachten diesen Aspekt bei ihrer Wahl, wenn überhaupt, eher weniger, 37 Prozent davon gar nicht. Nur für 3 Prozent der Arbeitnehmer ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement bei ihrer Arbeitgeberwahl besonders ausschlaggebend. Weitere 18 Prozent sagen, dass sie es zumindest in ihre Entscheidung miteinbeziehen.

Bei Arbeitnehmern, an deren Standort mehr als 100 Mitarbeiter beschäftigt sind, hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement mehr Einfluss auf ihre Arbeitgeberwahl (26 Prozent) als bei Arbeitnehmern an kleineren Standorten (17 Prozent). Betrachtet man die Größe des gesamten Unternehmens statt nur die Größe des Standortes zeigt sich eine ähnliche Tendenz: Bei Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern sind es 24 Prozent, bei denen das Betriebliche Gesundheitsmanagement Einfluss auf die Arbeitgeberwahl hat, bei kleineren Unternehmen sind es nur 16 Prozent.

Das Alter der Befragten hat übrigens keine nennenswerte Auswirkung auf die Bedeutung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements auf die Arbeitgeberwahl.



IV. Der Eingriff des Staates

Mit den Gesundheitsreformen der vergangenen Jahre hat der Staat für tiefgreifende Änderungen im Gesundheitssystem gesorgt, zum Beispiel durch Einführung des Gesundheitsfonds oder die Änderung von Leistungen für gesetzlich Krankenversicherte.

Befragt man die Bevölkerung nach ihrer Meinung zu diesen Eingriffen, ist eine Mehrheit von 53 Prozent gegen ein stärkeres Eingreifen von Seiten des Staates: 26 Prozent sagen, der Staat greife im genau richtigen Umfang in das Gesundheitswesen ein, 27 Prozent finden, der Staat solle weniger eingreifen. Insgesamt 44 Prozent wünschen sich ein stärkeres Eingreifen des Staates in das Gesundheitswesen.

V. Zufriedenheit und Zukunftserwartungen

Zufriedenheit und Unzufriedenheit der Bevölkerung mit Preis und Leistung des Gesundheitswesens werden in der Continentale-Studie seit 2001 jährlich ermittelt. Die Unzufriedenheit der gesetzlich Versicherten erreichte im Jahr 2004 – mit Einführung der Praxisgebühr – Höchstwerte. Mehr als 70 Prozent der GKV-Versicherten waren mit dem Preis unzufrieden. Seitdem sank die Unzufriedenheit kontinuierlich. 2011 kam es allerdings zu einem leichten Anstieg, wahrscheinlich bedingt durch die Einführung von Zusatzbeiträgen bei einigen Krankenkassen.

■ Geringste Unzufriedenheit seit Beginn der Untersuchung

In diesem Jahr – nach der Abschaffung der Praxisgebühr – ging die Unzufriedenheit wieder zurück, wenn auch nicht so deutlich, wie sie bei der Einführung anstieg. Eine geringere Unzufriedenheit hat es seit Beginn der Messungen dennoch nie gegeben: Mit den Leistungen sind 28 Prozent unzufrieden, mit dem Preis 36 Prozent.

■ Privatversicherte weiterhin zufriedener

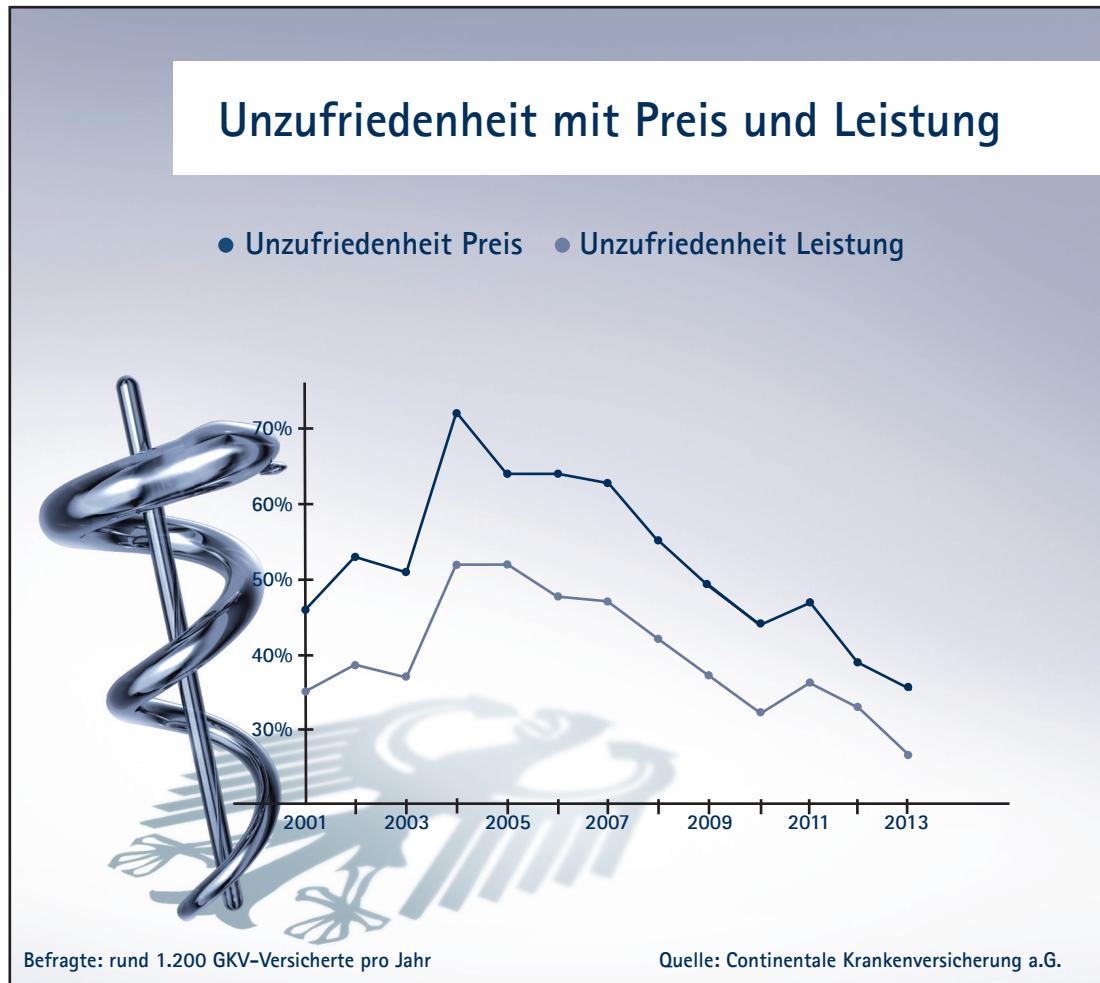
Die Zufriedenheit der PKV-Versicherten bleibt auf hohem Niveau und hat seit dem Vorjahr sogar noch zugenommen. 82 Prozent von ihnen sind mit den Leistungen zufrieden, 65 Prozent mit dem Preis.

■ Zukunftserwartungen weiter negativ

Gesetzlich Versicherte sind zwar zufriedener als in den Vorjahren, aber die Zukunftserwartungen sind nach wie vor negativ. Viele rechnen langfristig nicht mit einer guten medizinischen Versorgung und der Teilhabe am medizinischen Fortschritt. Dafür gehen sie davon aus, viel selbst bezahlen und privat vorsorgen zu müssen.

■ Informiertheit weiter zurückgegangen

Die Informiertheit der gesetzlich Versicherten hat sich im Vergleich zum Vorjahr noch einmal verschlechtert. Nur rund jeder Zehnte weiß, dass es in der GKV keine Leistungsgarantie gibt, wohl aber in der PKV.



1. Unzufriedenheit mit Preis und Leistung des Gesundheitswesens

Die Unzufriedenheit der GKV-Versicherten mit dem Gesundheitswesen war seit Beginn der Messung im Jahr 2001 nie so niedrig wie in diesem Jahr. Mit nur 28 Prozent Unzufriedenen hinsichtlich der Leistung wird erstmals die 30 Prozentmarke unterschritten. 2012 waren es 33 Prozent, 2011 noch 36 Prozent. Auch hinsichtlich des Preises fiel die Unzufriedenheit nie geringer aus: 36 Prozent sind unzufrieden (2012: 39 Prozent, 2011: 47 Prozent).

In diesem Jahr ist die Praxisgebühr abgeschafft worden. Die Einführung hatte 2004 zu einem drastischen Anstieg der Unzufriedenheit mit dem Preis um 23 Prozentpunkte auf 72 Prozent geführt. 2013 im Jahr der Abschaffung, ist die Unzufriedenheit zwar gesunken, allerdings mit 3 Prozentpunkten in deutlich geringerer Ausprägung. Negative Veränderungen für die Versicherten in Form direkter Zahlungen scheinen sich auf die Unzufriedenheit deutlicher auszuwirken als positive Veränderungen. Der leichte Anstieg von 2010 auf 2011 lässt sich mit der Einführung von Zusatzbeiträgen bei verschiedenen Krankenkassen begründen. Die Einführung des Gesundheitsfonds 2010 hatte hingegen keine negativen Auswirkungen, obwohl die finanziellen Auswirkungen gerade für Versicherte günstiger Kassen schwerwiegender waren. Direkte Belastungen wie die Praxisgebühr werden also deutlicher wahrgenommen als Veränderungen des Beitragssatzes.

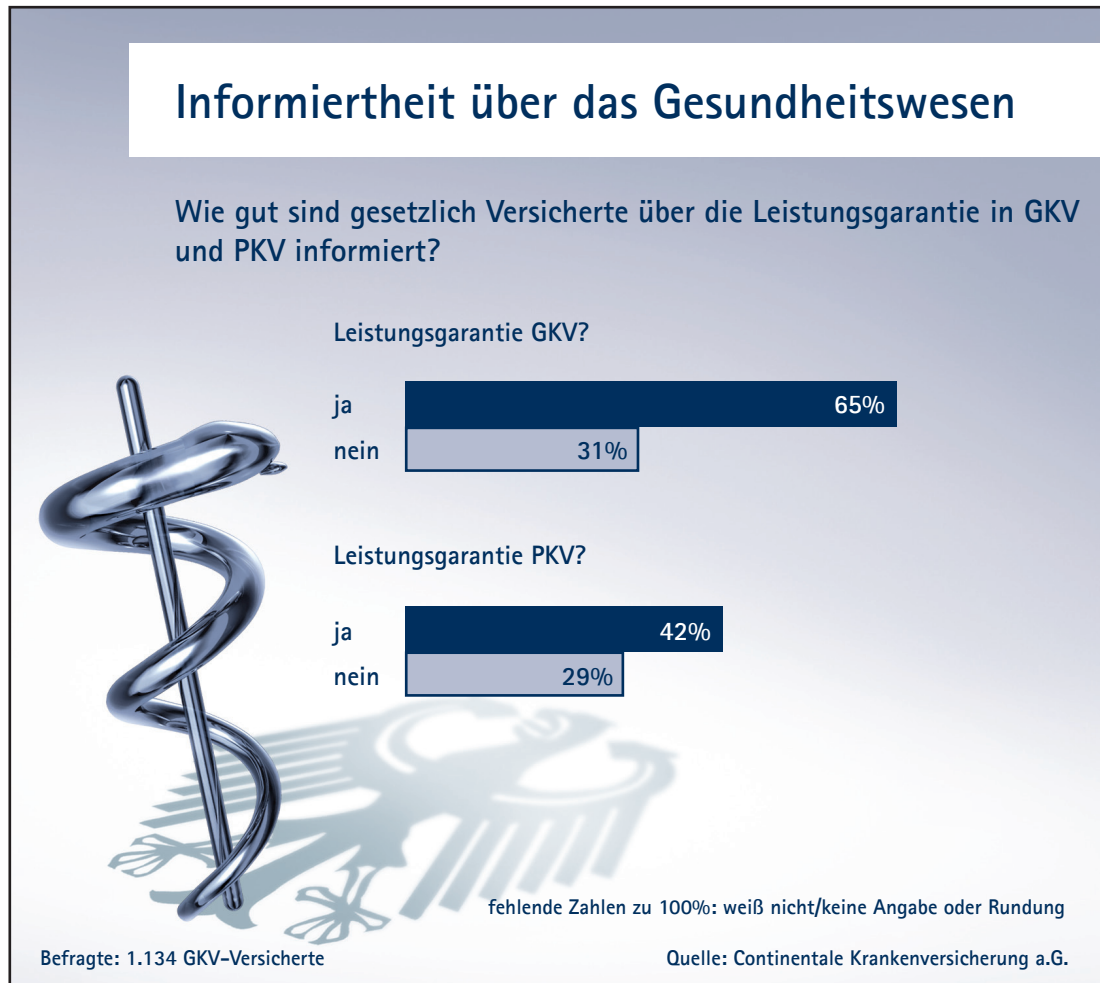
Die Zufriedenheit der PKV-Versicherten ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen: 82 Prozent von ihnen sind mit den Leistungen zufrieden (2012: 75 Prozent), 18 Prozent nicht. Mit dem Preis sind 65 Prozent zufrieden (2012: 57 Prozent) und 33 Prozent unzufrieden. Die PKV-Versicherten sind somit weiterhin deutlich zufriedener als die GKV-Versicherten.



2. Entwicklung des Gesundheitswesens

Die Zukunft des Gesundheitswesens sehen viele GKV-Versicherte weiterhin skeptisch. 64 Prozent erwarten spätestens in der Zukunft nur eine unzureichende Versorgung durch die GKV und 81 Prozent meinen, dass eine private Vorsorge zusätzlich erforderlich sei, um gut versorgt zu sein. 87 Prozent sagen, für eine gute medizinische Versorgung müsse man schon heute oder in Zukunft über den GKV-Beitrag hinaus viel Geld bezahlen. 71 Prozent befürchten, dass sie langfristig vom medizinischen Fortschritt nicht mehr profitieren werden.

Die Einschätzungen waren über die letzten Jahre recht stabil. Auch von 2012 auf 2013 sind die Veränderungen gering. Insgesamt haben die GKV-Versicherten wieder etwas mehr Zutrauen gefasst: So sahen 2012 noch 69 Prozent die ausreichende Versorgung durch die GKV in Gefahr, inzwischen sind es 64 Prozent; 2012 glaubten 78 Prozent vom medizinischen Fortschritt nicht mehr zu profitieren, jetzt sind es mit 71 Prozent 7 Prozentpunkte weniger. Eine Verschiebung fand bei der Aussage statt, dass eine gute Versorgung nur durch private Vorsorge möglich sei: 2012 war dies für 37 Prozent bereits der Fall, 46 Prozent sahen dies kommen; 2013 sind hingegen nur noch 28 Prozent schon heute dieser Ansicht, dafür erwarten 53 Prozent dies in der Zukunft.



3. Informiertheit über das Gesundheitswesen

Die Informiertheit der GKV-Versicherten über das Gesundheitswesen ist traditionell schlecht und hat sich über die letzten Jahre weiterhin verschlechtert. 65 Prozent glauben fälschlicherweise an eine Leistungsgarantie in der GKV, 4 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr und 12 Prozentpunkte mehr als 2011. Nur 31 Prozent wissen, dass es eine derartige Leistungsgarantie nicht gibt. 2011 waren es immerhin noch 42 Prozent, 2012 noch 36 Prozent.

42 Prozent der GKV-Versicherten sagen richtigerweise, in der PKV gebe es eine Leistungsgarantie, 29 Prozent meinen, dies sei nicht der Fall – dies entspricht in etwa den Werten des Vorjahres.

Von Informiertheit kann allerdings insgesamt nicht die Rede sein. Von den 42 Prozent, die wissen, dass es in der PKV eine Leistungsgarantie gibt, wissen nur 24 Prozent, dass es in der GKV keine gibt – insgesamt hat also nur rund jeder zehnte Befragte beide Fragen richtig beantwortet.

VI. Bundesländer-Ranking: Zufriedenheit in Deutschland

Betrachtet man die Zufriedenheit und Unzufriedenheit der Bevölkerung mit Preis und Leistung des Gesundheitswesens getrennt nach den 16 Bundesländern, wird deutlich, dass die Meinungen sehr unterschiedlich sind. Für die Vergleichbarkeit ist die Zufriedenheit mit Hilfe einer Skala von -100 (völlige Unzufriedenheit) bis +100 (völlige Zufriedenheit) ermittelt worden. Befragt wurden sowohl GKV- als auch PKV-Versicherte.

■ Sachsen-Anhalt belegt Rang 1

In Sachsen-Anhalt ist die Zufriedenheit mit dem Gesundheitswesen am größten. Es folgen Mecklenburg-Vorpommern auf Rang 2 und Bremen auf Rang 3. Die letzten Plätze gehen an Baden-Württemberg (Rang 14), Hessen (Rang 15) und Niedersachsen als Schlusslicht (Rang 16).

■ Fünf Bundesländer unterdurchschnittlich

Die Ergebnisse der 16 Bundesländer liegen zwischen 8,2 (Niedersachsen) und 25,1 Punkten (Sachsen-Anhalt). Der Bundesdurchschnitt liegt bei 13,4 Punkten, der von fünf Ländern nicht erreicht wird. Darunter befinden sich die bevölkerungsreichsten Länder Bayern (Rang 12) und Nordrhein-Westfalen (Rang 13). Darüber hinaus liegen Baden-Württemberg, Hessen und Niedersachsen unter dem Bundesdurchschnitt.

■ Hohe Zufriedenheit im Osten

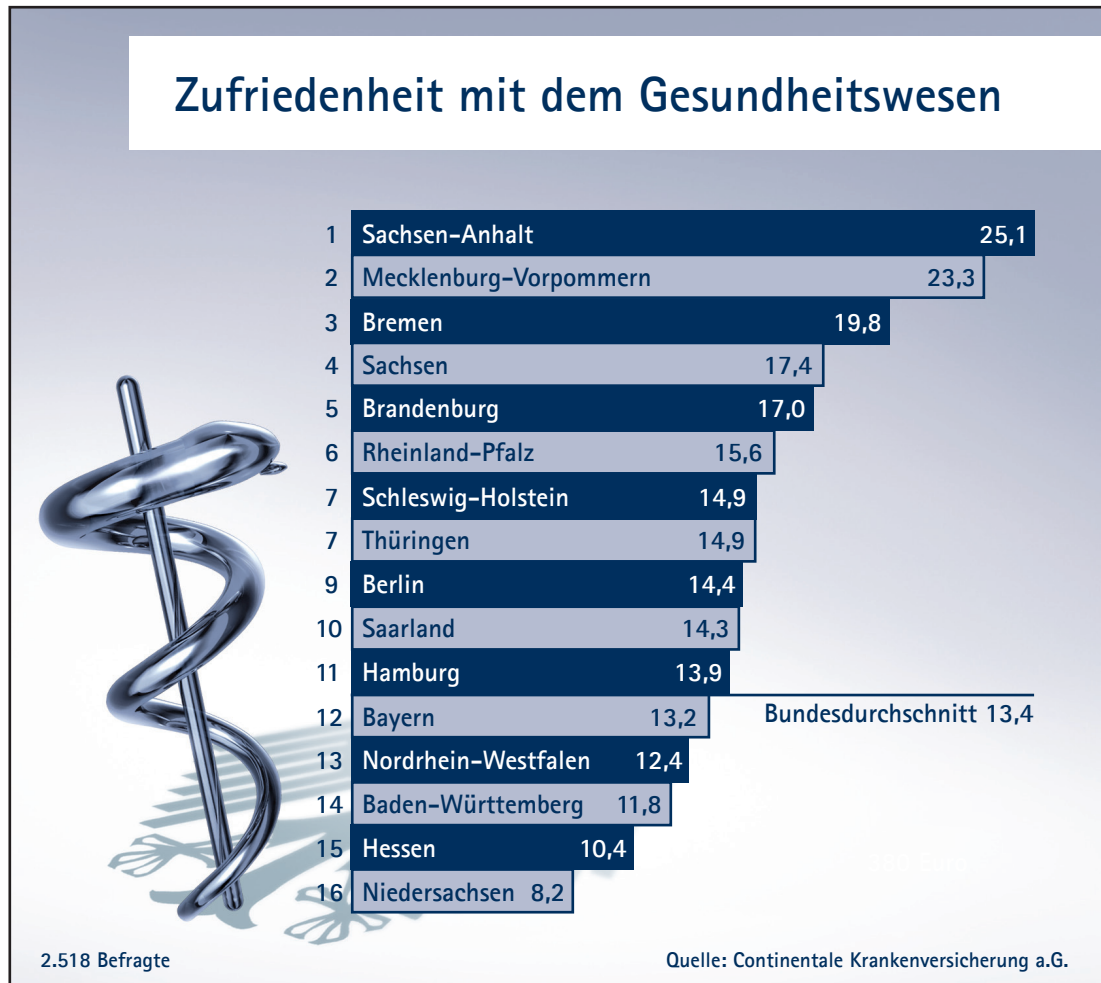
Im Osten ist die Zufriedenheit besonders hoch. Mit Sachsen-Anhalt als Spitzenreiter, gefolgt von Mecklenburg-Vorpommern auf Rang 2, Sachsen auf Rang 4 und Brandenburg auf Rang 5 gehen vier der ersten fünf Ränge an Bundesländer aus dieser Region. Bremen ist als einziges westdeutsches Land unter die Top-5 gekommen und belegt den dritten Platz.

■ Größere Zufriedenheit bei der Leistung als beim Preis

Bei der seit 2001 jährlichen Messung der Zufriedenheit der GKV-Versicherten lag die Zufriedenheit mit der Leistung stets über der Zufriedenheit mit dem Preis. Dies ergab auch die Befragung der Gesamtbevölkerung und trifft in jedem einzelnen Bundesland zu, wenn auch unterschiedlich ausgeprägt. Durchschnittlich sind 71 Prozent mit den Leistungen zufrieden, jedoch nur 61 Prozent mit dem Preis, den sie dafür bezahlen, zum Beispiel über Krankenkassenbeiträge und Zuzahlungen. Die größte Zufriedenheit mit der Leistung findet man in Mecklenburg-Vorpommern mit 83 Prozent, die niedrigste Zufriedenheit in Hessen mit 66 Prozent. In Sachsen-Anhalt leben hinsichtlich des Preises die zufriedensten Bürger (72 Prozent). In Baden-Württemberg sind nur 54 Prozent, 18 Prozentpunkte weniger, mit dem Preis zufrieden – das Bundesland mit der geringsten Zufriedenheit.

■ Die Spannweite der Ergebnisse von Preis und Leistung

Die durchschnittliche Differenz zwischen der Zufriedenheit hinsichtlich Preis und hinsichtlich Leistung liegt bei 10 Prozentpunkten. In Nordrhein-Westfalen sind die Bürger mit Preis und Leistung etwa gleich zufrieden: 67 Prozent sind mit der Leistung, 64 Prozent mit dem Preis zufrieden. Die Spanne von 3 Prozentpunkten ist nicht signifikant. In Mecklenburg-Vorpommern hingegen sind 83 Prozent mit der Leistung, aber nur 62 Prozent mit dem Preis zufrieden. Das entspricht einer Differenz von 21 Prozentpunkten. Ebenfalls sehr unterschiedlich werden Preis und Leistung in Thüringen bewertet: 77 Prozent sind mit der Leistung, 60 Prozent mit dem Preis zufrieden, 17 Prozentpunkte weniger.



■ Mittlere Ränge liegen eng beieinander

Zwischen dem ersten und dem letzten Rang liegen 16,9 Punkte. Die mittleren Ränge, die Ränge 6 bis 11, trennen im Schnitt nur jeweils 0,34 Punkte voneinander. Die Abstände der Ränge 1 bis 5 betragen hingegen mit durchschnittlich 2,03 Punkten etwa das 6-fache. Die letzten Plätze (Ränge 12 bis 16) liegen durchschnittlich 1,25 Punkte auseinander.

VII. Grundlagen und Soziodemografie

Die Continentale-Studie 2013 wurde, wie schon in den vergangenen Jahren, in Zusammenarbeit mit dem Meinungsforschungsinstitut TNS Infratest umgesetzt. Die Studie wird seit dem Jahr 2000 jährlich durchgeführt und ist so die langfristige empirische Betrachtung des Gesundheitswesens durch die Versicherungsbranche. Fragen, die über Jahre hinweg immer in identischer Form gestellt werden, ermöglichen eine einzigartige Betrachtung von Entwicklungen im deutschen Gesundheitswesen aus Sicht der GKV- und PKV-Versicherten.

Die Ausrichtung der Befragung wurde von der Continentale festgelegt, auch die Fragebögen wurden vom Unternehmen erarbeitet. Ausrichtung und Fragebögen wurden mit TNS Infratest umfassend abgestimmt. Die Interpretation der Ergebnisse wurde mit TNS Infratest abgestimmt.

■ Repräsentative Befragung für Deutschland

Befragt wurden Menschen ab 25 Jahren – wie auch bei den vorherigen Studien. Um Entwicklungen, etwa bei der Zufriedenheit mit dem Gesundheitswesen, verfolgen zu können, wurden Fragen aus den Untersuchungen der vergangenen Jahre in die Continentale-Studie 2013 übernommen.

Zur aktuellen Continentale-Studie 2013 wurden 1.290 Personen befragt – darunter 156 PKV-Versicherte. Die Befragung ist für Deutschland bevölkerungsrepräsentativ. Sämtliche soziodemografische Kennziffern wie zum Beispiel Alter, Bildung, Geschlechterverteilung oder Einkommen entsprechen in etwa der Verteilung in der Gesamtbevölkerung und sind daher ebenfalls repräsentativ.

Beim Thema „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ schwankt die Zahl der Befragten. So wurden zur Nutzung von Angeboten natürlich nur Personen befragt, deren Unternehmen entsprechende Angebote machen. Der Wunsch nach Maßnahmen wurde nur bei den Befragten ermittelt, für die es noch keine Angebote gibt. Daher wird bei diesen Fragen ein Durchschnittswert für alle Teilfragen angegeben.

■ Deutungs- und Berechnungshinweise zu den Ergebnissen

Trotz der repräsentativen Zahl der Befragten besteht eine Schwankungsbreite von 2 bis 3 Prozentpunkten. Daher werden Abweichungen in dieser Größenordnung auch nicht in die Interpretation einbezogen.

Wenn die Addition aller dargestellten Antworten nicht 100 Prozent ergibt, haben einige Befragte keine Meinung geäußert. Bei Werten über 100 Prozent waren Mehrfachnennungen möglich. Alle Prozentwerte wurden kaufmännisch gerundet, was in der Summe von Prozentwerten ebenfalls zu Abweichungen zu 100 Prozent führen kann.

Besteht eine Frage aus mehreren Einzelfragen, so wurden diese in einer durch den Computer ermittelten Zufallsreihenfolge gestellt, um eventuelle Verfälschungen durch die Anordnung der Einzelfragen zu vermeiden.

■ Gesonderte Befragung „Bundesländer-Ranking“ und „Eingriff des Staates“

Das Bundesländer-Ranking und die Einstellung der Bevölkerung zum Eingriff des Staates sind in gesonderten Befragungen ermittelt worden. Zum Bundesländer-Ranking wurden insgesamt 2.518 Personen ab 18 Jahre befragt, zum Eingriff des Staates 1.424 Personen ab 18 Jahren.

VIII. Die Continentale-Studien

Bereits seit dem Jahr 2000 erscheinen jährlich die Continentale-Studien. Sie beschäftigen sich zum einen mit aktuellen Fragen des Gesundheitswesens, zum anderen ermitteln sie kontinuierlich und mit immer gleichen Trendfragen die Zufriedenheit der Bevölkerung mit dem Gesundheitswesen, die Zukunftserwartungen und die Informiertheit.

Alle Continentale-Studien stehen unter www.continentale.de im Pressebereich zum Download als PDF-Dokument bereit. Bisher erschienen sind folgende Studien:

- Continentale-Studie 2000: Informiertheit und Kriterien zur PKV und GKV
- Continentale Studie 2001: Die Deutschen und ihr Gesundheitssystem
- Continentale-Studie 2002: Zusatzversicherung und GKV - die Einstellung der Bevölkerung
- Continentale-Studie 2003: Zusatzversicherung – Leistung im Mittelpunkt
- Continentale-Studie 2004: Die Deutschen haben das Vertrauen in das Gesundheitssystem verloren
- Continentale-Studie 2005: Versicherungsvergleiche – Anhänger und Kritiker
- Continentale-Studie 2006: Gesundheitsreform – die Meinung der Bevölkerung
- Continentale-Studie 2007: Privatversicherte zum Wechselzeitraum – Qualität steht im Mittelpunkt
- Continentale-Studie 2008: Basistarif und Wechselmöglichkeiten – Betroffene sind schlecht informiert und nicht interessiert
- Continentale-Studie 2009: Der Einfluss des Staates auf das Gesundheitswesen – die Meinung der Bevölkerung
- Continentale-Studie 2010: PKV und GKV aus Sicht der Bevölkerung
- Continentale-Studie 2011: Risiko Pflegebedürftigkeit – viele Sorgen, keine Vorsorge
- Continentale-Studie 2012: Positive Dualität: PKV und GKV aus Sicht der Bevölkerung
- Continentale-Studie 2013: Betriebliches Gesundheitsmanagement aus Sicht der Arbeitnehmer – was wird geboten, gewünscht und genutzt

Über die Continentale-Studien zum Gesundheitswesen hinaus erschien 2011 die

- Continentale-Studie zur Berufsunfähigkeit: Berufsunfähigkeit – das unterschätzte Risiko

