

Betriebliche Gesundheitsvorsorge: Macht einfach Sinn!

Wie Sie langfristig
Mitarbeiter binden und
Krankentage senken

Barmenia
EINFACH. MENSCHLICH.



Inhalt

Fachkräftemangel, Krankheits-tage, Loyalität – die heutige Arbeitswelt bietet zahlreiche Themen und Herausforderungen für Unternehmen und den öffentlichen Dienst. Welche das sind und wie Sie ihnen am besten begegnen, lesen Sie in diesem Whitepaper. Mit Lösungswegen, die Sinn stiften und dabei Gewinn generieren.



04 Der Dienstwagen hat ausgedient



07 Fachkräfte dringend gesucht



09 Was ist eine betriebliche Krankenversicherung?

In Menschen investieren. Das lohnt sich.

- 03 **Gesunde Mitarbeiter stärken das Unternehmen**
- 04 **Der Dienstwagen hat ausgedient**
- 05 **Krankentage vermeiden, Ausgaben senken**
- 07 **Fachkräfte dringend gesucht**

Die betriebliche Krankenversicherung: Viel einfacher, als man denkt

- 09 **Was ist eine betriebliche Krankenversicherung?**
- 10 **Sieben starke Argumente für die bKV**
- 11 **Wenig Aufwand, viele Vorteile**

Macht Gesundheit. Und Gewinn: Die Barmenia-bKV

- 12 **Macht Sinn. Und Win. Für alle.**
Kontakt

In Menschen investieren. Das lohnt sich.

MEHRWERT DURCH EFFEKTIVE BETRIEBLICHE GESUNDHEITSVORSORGE

+76% Aktienwert

+11% Umsatz pro Mitarbeiter

-40% Fluktuation

Quelle: Grossmeier, Towers Watson
(in: Corporate Health Management, Roland Berger)



Gesunde Mitarbeiter stärken das Unternehmen

Die Fürsorge des Arbeitgebers ist ein wichtiger Eckpfeiler der Verantwortung für das Unternehmen und die Menschen, die dort arbeiten. Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motivierter, engagierter und vor allem auch: zufriedener. Sie stärken ihr Unternehmen und legen die Basis für seinen wirtschaftlichen Erfolg. Unternehmen, die entsprechend aktiv sind, fördern die Mitarbeiterbindung und reduzieren Krankentage. Dies führt neben einer positiven Identifikation mit dem Unternehmen auch zur Steigerung von Produktivität und Qualität. In Verbindung mit **sinkenden Fehlzeiten** können sich hieraus erhebliche Kosteneinsparungen ergeben.

Wettbewerbsfähig bleiben

Viele Firmen sehen deshalb in der **Gesundheitsvorsorge** ein wichtiges Personalinstrument und haben sie zur Managementaufgabe gemacht. Doch gerade kleine und mittlere Unternehmen haben auf dem Gebiet der betrieblichen Gesundheitsvorsorge Nachholbedarf. Sie verschenken damit einen wichtigen Wettbewerbsvorteil. Die Gründe sind nachvollziehbar: Unternehmen von überschaubarer Größe haben weniger Beschäftigte, es fehlt oft an Ressourcen und am „Gewusst Wie“. Aber es muss weder kompliziert noch teuer sein, in die Gesundheitsvorsorge der Belegschaft zu investieren. Die Belohnung: eine nachhaltige Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.

HAUPTSACHE GESUND!

Es ist was dran an der Redensart „Hauptsache gesund“. Damit ist nicht nur die Abwesenheit von Krankheit gemeint, sondern auch körperliches und seelisches Wohlbefinden. Nichts ist den meisten Menschen wichtiger, wie Umfragen immer wieder zeigen. Die Erfahrung der Pandemie hat diese Wertung noch einmal verstärkt. Doch in unserem gut ausgebauten Gesundheitssystem tun sich immer wieder Lücken auf. Überdies wurden in der gesetzlichen Krankenversicherung viele Leistungen gekürzt oder vollständig gestrichen. Ein Ende dieser Entwicklung ist nicht abzusehen.

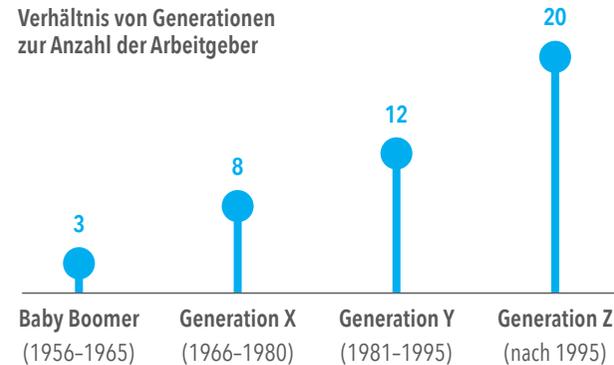


Der Dienstwagen hat ausgedient

Wenn sich ein Unternehmen um das Wohlergehen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmert, spricht sich das schnell herum. Besonders die jüngere Generation fühlt sich davon angezogen. Ihr sind Gesundheit und eine gute Work-Life-Balance wichtiger als etwa der Dienstwagen, der seine Funktion als Statussymbol weitgehend verloren hat. Kein Unternehmen kann es sich erlauben, die Erwartungen des beruflichen Nachwuchses außer Acht zu lassen. Zumal die Wechselbereitschaft der jungen Generation deutlich ausgeprägter ist als die der älteren. Wer Mitarbeiter gewinnen und binden will, tut also gut daran, sich für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu engagieren.

JÜNGERE SETZEN ANDERE PRIORITÄTEN UND WECHSELN SCHNELLER

Verhältnis von Generationen zur Anzahl der Arbeitgeber



■ Anzahl der Arbeitgeber im Laufe des Lebens

47 %

der Personalverantwortlichen geben an, dass sich die freiwillige Mitarbeiterfluktuation in ihrem Unternehmen während der letzten drei Jahre erhöht hat.

55 %

der Befragten der „Generation Z“ (nach 1995) bezeichnen die persönliche Identifikation mit dem Unternehmen als wichtigstes Bedürfnis in der Arbeitswelt.

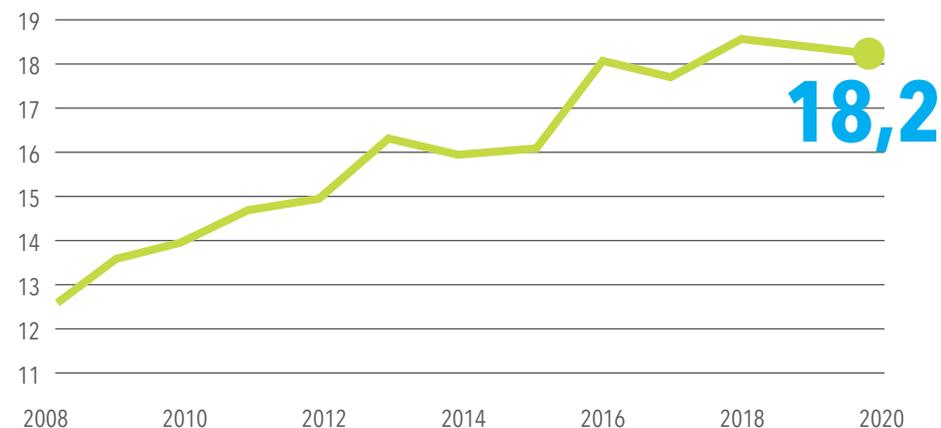
Quellen: Studie BDO; Arbeitsmarktstudie Robert Half 2019; Studie Zenjob 2021



Krankentage vermeiden, Ausgaben senken

Auch wenn die Zahl der Krankentage von Jahr zu Jahr schwankt, die Tendenz geht eindeutig nach oben. Das Alter der Beschäftigten spielt dabei eine Rolle, aber auch intensivere Beanspruchung und Zeitdruck setzen viele Menschen unter Stress. Entsprechend wandeln sich die Krankheitsbilder. Psychische Erkrankungen sind dabei, die Volksleiden Rückenschmerzen und Gelenkprobleme als häufigste Krankheitsgründe zu überholen. Ihre Zahl steigt nicht nur, sie sorgen auch für die längsten Ausfallzeiten. Prophylaxe und Vorsorge sind von besonderer Bedeutung, wenn es darum geht, Personalausfälle zu reduzieren oder besser noch: ganz zu vermeiden.

DIE ANZAHL DER KRANKENTAGE STEIGT

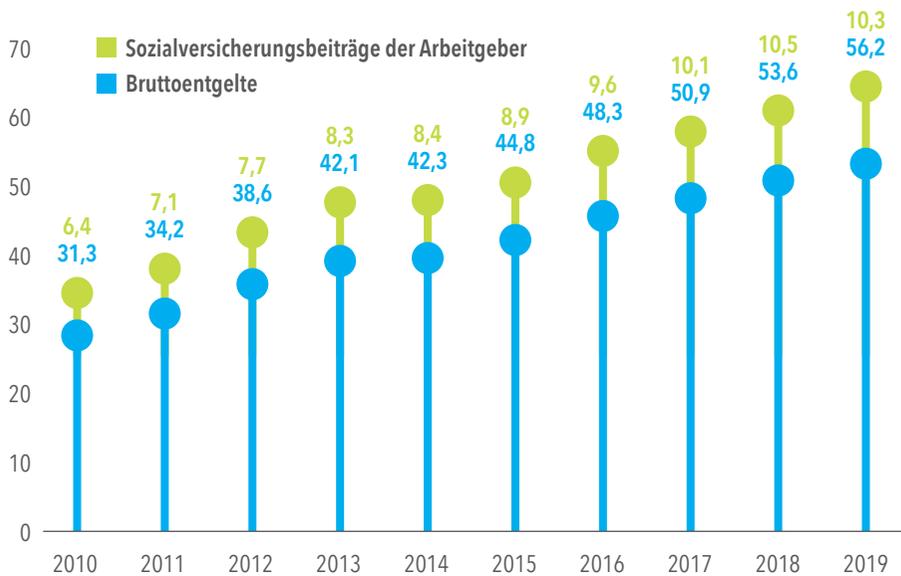


■ Durchschnittliche Krankheitstage je beschäftigtes Mitglied

Quelle: Dachverband der Betriebskrankenkassen (in: iwd – Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft)

Insgesamt ist der wirtschaftliche Schaden durch den steigenden Krankenstand sehr hoch. Den Betrieben in Deutschland entstehen durch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall Mehrausgaben in Milliardenhöhe. Auch Produktionsausfälle sind teuer. Gelingt es, Ausfallzeiten im Unternehmen zu vermeiden oder zu verkürzen, können diese Ausgaben erheblich gesenkt werden.

AUSGABEN DER UNTERNEHMEN FÜR ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL (in Milliarden Euro)



Quellen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Deutsche Rentenversicherung



IM JAHR 2020

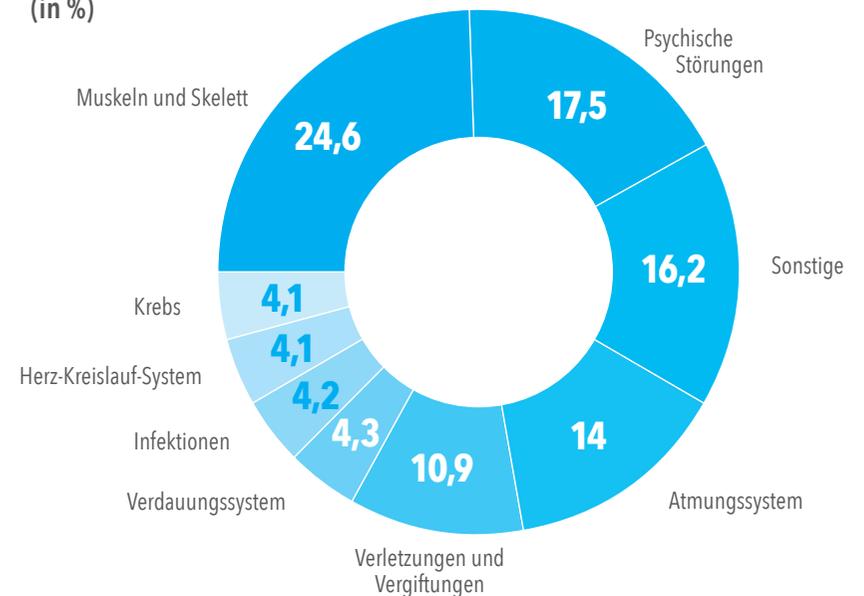
waren Arbeitnehmer in Deutschland im Durchschnitt **17,1** Tage arbeitsunfähig.

Dadurch ergaben sich **700,6** Millionen Arbeitsunfähigkeitstage.

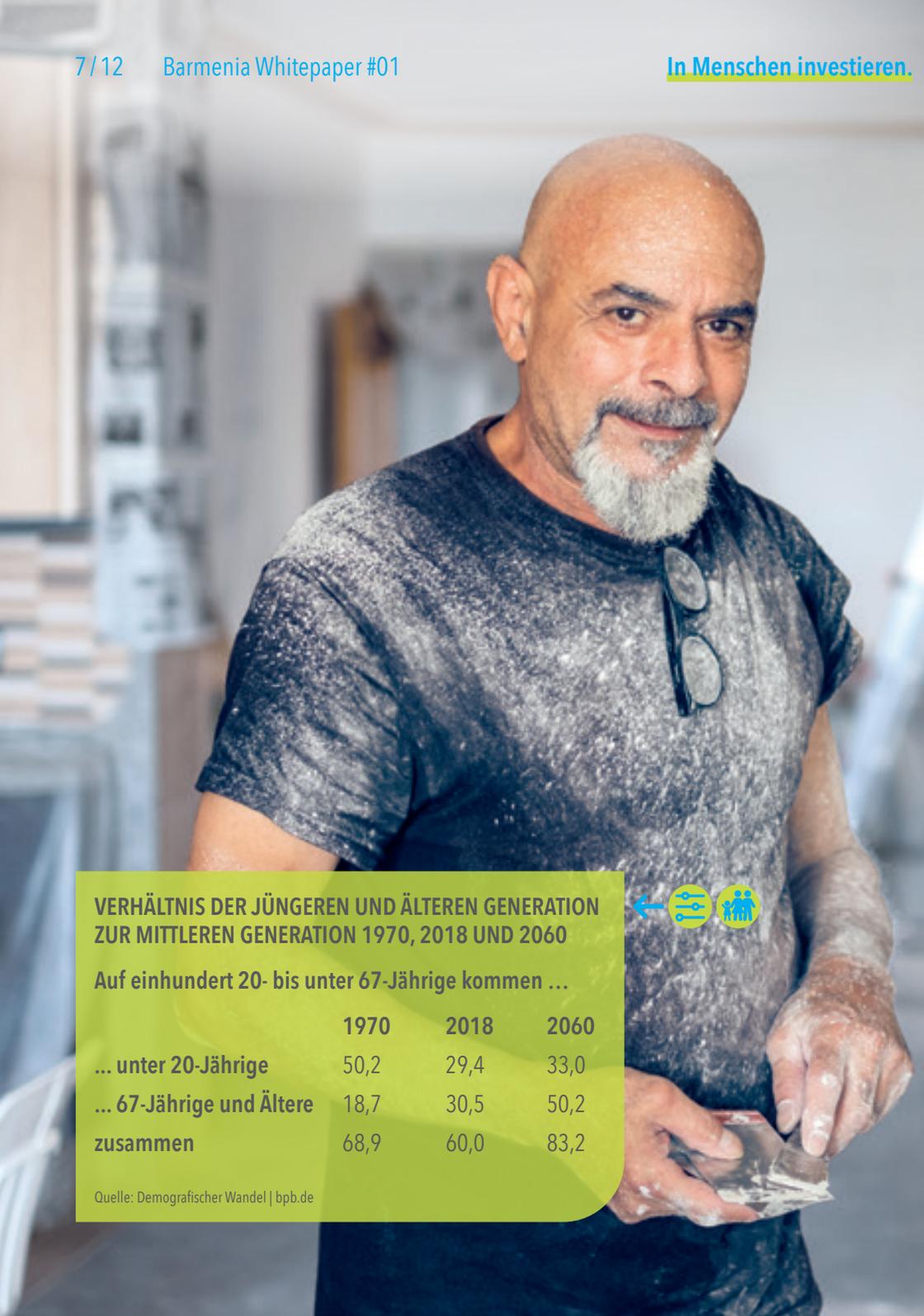
Der Ausfall an Bruttowertschöpfung summierte sich auf **144** Milliarden Euro.

Quelle: BAuA, Januar 2022

SO VIELE KRANKENTAGE ENTFIELEN 2020 AUF FOLGENDE KRANKHEITSFELDER ... (in %)



Quelle: BKK Gesundheitsreport 2021



VERHÄLTNIS DER JÜNGEREN UND ÄLTEREN GENERATION ZUR MITTLEREN GENERATION 1970, 2018 UND 2060

Auf einhundert 20- bis unter 67-Jährige kommen ...

	1970	2018	2060
... unter 20-Jährige	50,2	29,4	33,0
... 67-Jährige und Ältere	18,7	30,5	50,2
zusammen	68,9	60,0	83,2

Quelle: Demografischer Wandel | bpb.de



RISIKO FACHKRÄFTEMANGEL

- 44 %** der Berufsgattungen sind aktuell vom Fachkräftemangel bedroht.
- 55 %** der Unternehmen sehen ihn schon heute als Risiko.
- 81 %** der Organisationen sehen den Fachkräftemangel in den nächsten fünf Jahren als relevant an.

Quellen: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie; IFBG (whatsnext 2020)

Fachkräfte dringend gesucht

Betriebliche Gesundheitsvorsorge macht Sinn für alle; sowohl die Beschäftigten als auch der Betrieb profitieren. Sie ist aber auch eine Investition in die Zukunft. Die Stichworte „Alternde Gesellschaft“, „Fachkräftemangel“, „Arbeit bis 67“ machen klar, um was es geht. Sie haben dem Thema einen kräftigen Schub gegeben. Insbesondere der Fachkräftemangel wird von der Mehrzahl der Unternehmen bereits heute als geschäftliches Risiko gesehen.

Mittelständische Unternehmen sind das Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Über 99 Prozent aller Unternehmen in Deutschland sind mittelständische Unternehmen. Sie tragen rund 61 Prozent zur gesamten Nettowertschöpfung bei, stellen 55 Prozent der Arbeitsplätze und beschäftigen 80 Prozent der Auszubildenden.¹ Trotz dieser beeindruckenden Zahlen wird der Fachkräftemangel vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen zum Problem. Alle Experten sind sich einig: Um weiterhin erfolgreich zu sein, muss der Mittelstand künftig seine Attraktivität für **qualifizierte Fachkräfte** deutlich steigern.

¹ Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz - Erfolgsmodell Mittelstand

Die betriebliche Krankenversicherung:

Viel einfacher, als man denkt

Wer sich für eine nachhaltige und wirkungsvolle betriebliche Gesundheitsvorsorge entscheidet, muss weder eine eigene Organisation aufbauen noch hohe Kosten befürchten. Die Lösung: eine betriebliche Krankenversicherung (bKV), die individuell auf das Unternehmen und seinen Bedarf zugeschnitten ist. Der Schritt dorthin ist einfach – auch und gerade mittelständische Unternehmen können ihn gehen, ohne ihre Ressourcen zu überfordern. Sie steigern damit ihre Attraktivität als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt und binden ihre Mitarbeiter langfristig. Darüber hinaus kann die **betriebliche Krankenversicherung** eine sinnvolle Alternative zu einer Gehaltserhöhung sein.





Was ist eine betriebliche Krankenversicherung?

- Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) ist eine Gruppenversicherung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ergänzung zur gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung.
- Der Arbeitgeber schließt diese Versicherung für seine Beschäftigten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ab und finanziert in der Regel auch die Beiträge.
- Mit der bKV können Lücken im Versicherungsschutz geschlossen werden.
- Der Arbeitgeber wird Versicherungsnehmer, der Arbeitnehmer ist die versicherte Person und hat Anspruch auf Leistungen aus dem Versicherungsvertrag.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von umfangreichen Gesundheitsleistungen.
- Finanziert der Arbeitgeber die Beiträge, entfallen die sonst üblichen Gesundheitsprüfungen und Wartezeiten.

Für alle die passende Lösung

Jede Branche, jedes Unternehmen und jede Belegschaft hat andere Bedürfnisse. Konzepte „von der Stange“ helfen da nicht weiter. Sie gehen an den eigentlichen Problemen vorbei oder erreichen die Beschäftigten nicht. Die verschiedenen Produktkonzepte der bKV bieten maximale **Entscheidungsfreiheit**. Je nach Bedarf entscheidet das Unternehmen, welche Leistungen übernommen werden sollen. Dazu zählen beispielsweise (Teil-)Erstattungen bei zahnärztlichen Behandlungen, Chefarztbehandlungen, Vorsorgeuntersuchungen, finanzielle Beteiligung bei Brillen und Hörgeräten oder Tagegelder für Kur- und Krankenhausaufenthalte. Mitarbeiter können somit auf exklusive Produkte zurückgreifen, die ihnen nur im Rahmen einer Gruppenversicherung zur Verfügung stehen. Das Preis-Leistungs-Verhältnis ist besser als bei einem privaten Abschluss, da die Beiträge ohne Altersrückstellung kalkuliert sind.

Sieben starke Argumente für die bKV

Arbeitgeber

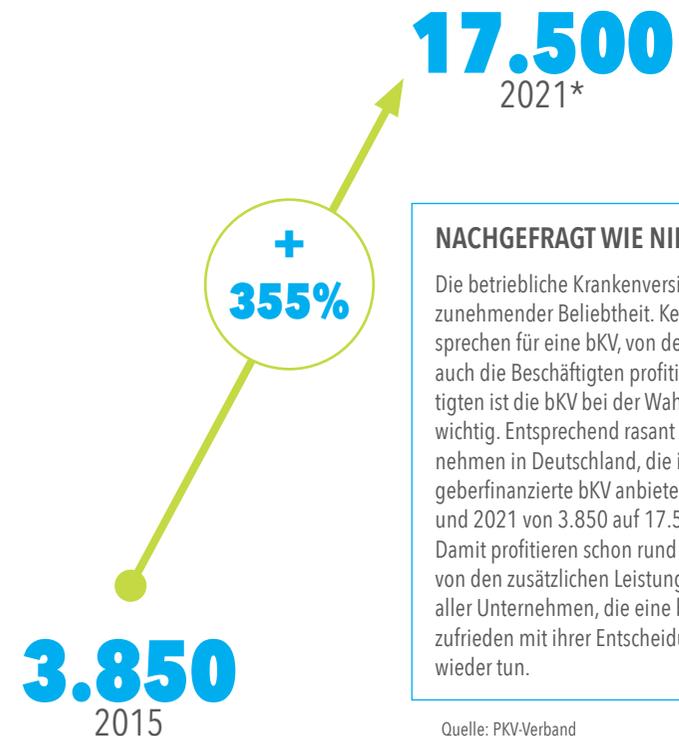
- 1 Gesündere und leistungsfähigere Beschäftigte
- 2 Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit
- 3 Gewinnung und Bindung von qualifiziertem Personal
- 4 Positionierung als attraktiver, sozialer Arbeitgeber
- 5 Kostenvorteile durch weniger Krankheits- und Produktionsausfälle
- 6 Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit
- 7 Nachhaltige Investition in die Zukunft des Unternehmens

Arbeitnehmer

- 1 Mehr Gesundheitsvorsorge und weniger gesundheitliche Risiken
- 2 Erhalt der eigenen Leistungsfähigkeit
- 3 Besserer Service beim Arzt oder im Krankenhaus
- 4 Schnellere Terminvergabe
- 5 Mehr Arbeitszufriedenheit und ein besseres Betriebsklima
- 6 Beitragsersparnisse
- 7 Auch Angehörige profitieren von den Vergünstigungen

BOOM BEI DER BETRIEBLICHEN KRANKENVERSICHERUNG (BKV)

Zahl der Betriebe, die eine bKV anbieten



NACHGEFRAGT WIE NIE

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) erfreut sich zunehmender Beliebtheit. Kein Wunder: Zahlreiche Vorteile sprechen für eine bKV, von der sowohl der Arbeitgeber als auch die Beschäftigten profitieren. Jedem zweiten Beschäftigten ist die bKV bei der Wahl des künftigen Arbeitgebers wichtig. Entsprechend rasant wächst die Zahl der Unternehmen in Deutschland, die ihren Mitarbeitern eine arbeitgeberfinanzierte bKV anbieten. Sie stieg zwischen 2015 und 2021 von 3.850 auf 17.500; ein Plus von 355 Prozent! Damit profitieren schon rund 1,6 Millionen Beschäftigte von den zusätzlichen Leistungen der bKV. Rund 90 Prozent aller Unternehmen, die eine bKV eingeführt haben, sind zufrieden mit ihrer Entscheidung und würden diesen Schritt wieder tun.

Quelle: PKV-Verband

* vorläufiger Wert

Nachhaltig und zukunftsfest

Die bKV punktet auch bei neuen, individuellen Arbeitsformen, die sich immer mehr durchsetzen. Wer beispielsweise im Home Office arbeitet, wird kaum von Angeboten im Betrieb erreicht. Anders bei der bKV: Beim Gang zum Arzt erlebt der Beschäftigte den zusätzlichen Service. Er bekommt individuelle Hilfe bei seinen gesundheitlichen Problemen; dabei wird ihm auch die **Fürsorge** seines Arbeitgebers bewusst.



Wenig Aufwand, viele Vorteile

Die Investition in eine bKV macht im Schnitt nicht einmal einen Prozent der Lohn- und Gehaltssumme eines Betriebes aus. Die Beiträge sind ohne Altersrückstellung kalkuliert, was sie im Vergleich zu privaten Abschlüssen günstiger macht. Der Arbeitgeber kann die Beiträge außerdem als **Betriebsausgaben** steuerlich geltend machen. Für den Arbeitnehmer gilt die bKV als Sachlohn, ist also steuer- und sozialabgabenfrei. Seit 1. Januar 2022 wurde die Grenze hierfür auf 50 Euro angehoben.

Die Anmeldung der Mitarbeiter zur bKV ist einfach und unbürokratisch. Meist erfolgt sie in Form von Listenanmeldungen. Verträge können auf Wunsch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses fortgeführt werden: Geht ein Mitarbeiter in Rente oder wird er erwerbsunfähig, kann er sich ohne Gesundheitsprüfung weiterversichern und die Beiträge selbst übernehmen. Verlässt ein Arbeitnehmer das Unternehmen, kann er den Vertrag auf eigene Rechnung in entsprechend angepasster Form weiterführen.

Mit Datenschutz. Ohne Gesundheitsprüfung.

Die Abwicklung der Arztrechnungen übernimmt der Mitarbeiter direkt mit der Versicherungsgesellschaft. Dafür sendet er die Rechnungen an den Versicherer und erhält die Erstattung. Der Arbeitgeber bleibt bei diesem Prozess komplett außen vor. Er erfährt somit weder etwas über den Gesundheitszustand noch hat er administrativen Aufwand.

Finanziert der Arbeitgeber die betriebliche Krankenversicherung, entfällt die Gesundheitsprüfung. Übernimmt der Mitarbeiter die Beiträge selbst, sind die Fragen zumindest stark vereinfacht. Selbstverständlich unterliegen die Antworten der Schweigepflicht und der Arbeitgeber erfährt nichts davon.

Macht Gesundheit. Und Gewinn:

Die Barmenia-bKV

Statt Prinzip „Gießkanne“ mit hohen Streuverlusten: Investieren Sie in gezielte betriebliche Gesundheitsvorsorge, orientiert am Bedarf Ihres Unternehmens und seiner Beschäftigten. Durch den Kollektivrahmenvertrag mit einem leistungsfähigen Versicherer wie der Barmenia entsteht Ihnen als Arbeitgeber kein zusätzlicher Aufwand. Von der ersten Information bis hin zum Leistungsfall ist die Barmenia Ihr **zuverlässiger Partner**: Ihre Mitarbeiter erhalten von uns ausführliches Infomaterial. Unsere Fachleute betreuen und beraten Ihre Mitarbeiter kompetent und zuverlässig. Wir bearbeiten Leistungsfälle zügig und unkompliziert.

Macht Sinn. Und Win. Für alle.

Spitzenbewertungen durch unabhängige Rating-Agenturen bestätigen immer wieder: Die Produkte und der Kundenservice der Barmenia sind erstklassig. Das gilt selbstverständlich auch für die bKV. Mit unseren verschiedenen Produktkonzepten bieten wir Ihnen maximale Entscheidungsfreiheit. Sie wählen zwischen Baustein- oder Budgetmodell oder einer Kombination beider Konzepte für Ihre individuelle bKV-Lösung.



COMPETENCE CENTER FIRMIENKUNDEN

Unser Expertenteam unterstützt Sie bei jedem Schritt - so erreichen Sie uns:

0202 438-3995

competencecenter-firmenkunden@barmenia.de

Barmenia Versicherungen
Barmenia-Allee 1
42119 Wuppertal

