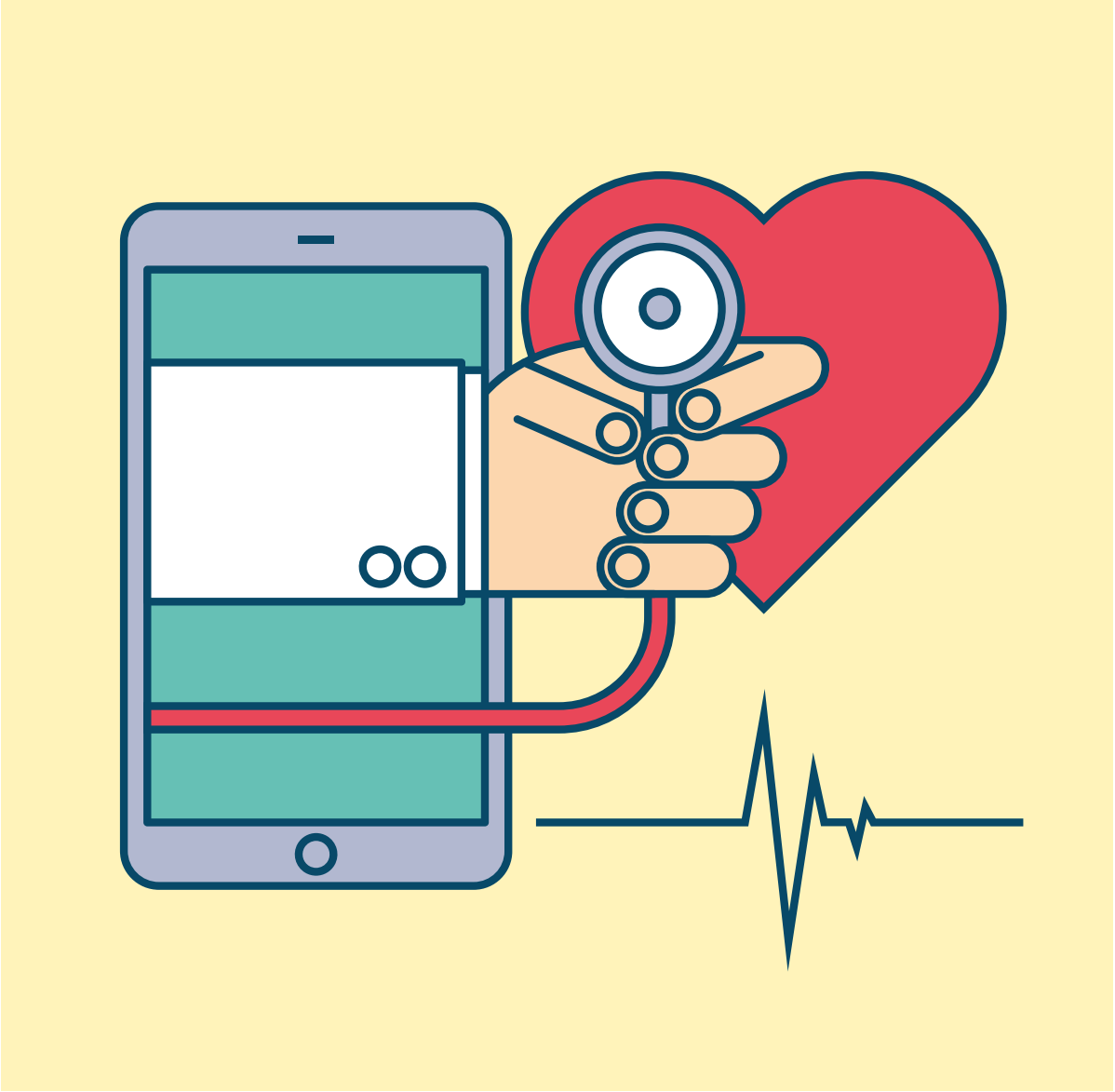
Erfolgsfaktoren
Warum Gesundheitsförderung zum Wettbewerbsvorteil wird

Telemedizin und Vorsorgegutscheine
Wie Arbeitgeber mit innovativen Benefits doppelt punkten können

Messbare Effekte
Was eine bKV in der betrieblichen Praxis bringt

personal. magazin insights

personalmagazin insights 07.18



Wettbewerbsfaktor Gesundheit
Die betriebliche Krankenversicherung als modernes Personalinstrument

Moderne Gutschein-Lösungen in der bKV

Die verwaltungsarmen bKV-Gutscheine der Barmenia erklären sich selbst, sie steuern sich selbst und sie rechnen sich selbst ab.

Moderne Gutschein-Lösungen in der bKV

- Vorsorge-Gutscheine
- Manager-Vorsorge
- Gutschein Telemedizin – ausgezeichnet mit Doppelgold beim Innovationspreis der Assekurranz 2017
- Erschöpfungs-Vorsorge
- Gutschein Professionelle Zahnreinigung

Bessere Lösungen für den Mittelstand.

Informieren Sie sich:
Barmenia Krankenversicherung a. G.
Barmenia-Allee 1, 42119 Wuppertal
Kompetenzcenter Firmenkunden
Experten-Tel. 0202 438-3995
kompetenzcenter-firmenkunden@barmenia.de
www.barmenia-firmenloesungen.de

Barmenia Versicherungen

„Nun können Unternehmen die Gesundheit ihrer Mitarbeiter noch einfacher und effektiver unterstützen.“

Liebe Leserinnen und Leser,

wer sich um das Wohlergehen seiner Mitarbeiter sorgt, handelt wertschätzend. Kaum ein Unternehmen, das sich nicht mit Gesundheit und Zufriedenheit seiner Arbeitnehmer beschäftigt. Der aktuelle Fokus auf das Thema Gesundheit hat aber auch verstärkt wirtschaftliche Gründe: Denn Belegschaften altern, Fehlzeiten steigen, der Kampf um Topkräfte intensiviert sich.

Nun können Unternehmen die Gesundheit ihrer Mitarbeiter noch einfacher und effektiver unterstützen: Mit den Produkten und Dienstleistungen einer modernen betriebliche Krankenversicherung (bKV), die wir in diesem Praxisratgeber gemeinsam mit der Personalmagazin-Redaktion vorstellen.

Durch die bKV erhalten Arbeitnehmer wichtige Extras, wie etwa Früherkennungs-Untersuchungen, Zahnersatz-Leistungen, Hilfe beim Umgang mit Stress oder Zugriff auf telemedizinische Beratung.

Wie Sie die bKV im Unternehmen etablieren, welche Leistungen das Instrument im Detail bietet und warum es dafür sorgt, dass Belegschaften gesünder und zufriedener arbeiten – all das erfahren Sie auf den folgenden Seiten.

Daniel Schmalley
Leiter Kompetenzcenter Firmenkunden der Barmenia

personal. magazin insights

Inhalt

04 Fakten und Trends: Teure Fehlzeiten

06 Jenseits von Essensgutscheinen
Warum Gesundheitsförderung zum Wettbewerbsfaktor wird

08 „Wir kümmern uns – das ist doch eine starke Botschaft“
Daniel Schmalley zum Nutzen einer bKV für den Arbeitgeber

10 Einfach und sicher
Lösungen für Gesundheit und Pflege als Herausforderungen unserer Zeit

12 „Wer gute Mitarbeiter binden will“
Teleclinic-Gründerin Katharina Jünger erklärt, wie Telemedizin funktioniert

14 Messbare Effekte
Zwei Geschäftsführer berichten über ihre Erfahrungen mit der bKV

16 Die Frage nach den Benefits
Wie Unternehmen punkten können

18 Auf einen Blick
Die 10 wichtigsten Fragen und Antworten rund um die bKV

personal magazin
Kooperationspartner:

Barmenia Versicherungen

Impressum

VERLAG Haufe-Lexware GmbH & Co. KG,
Munzinger Straße 9, D-79111 Freiburg

Kommanditgesellschaft, Sitz Freiburg Registergericht Freiburg, HRA 4408
Komplementäre: Haufe-Lexware Verwaltungs GmbH, Sitz Freiburg, Registergericht Freiburg, HRB 5557, Martin Laqua
Geschäftsführung: Isabel Blank, sandra Dittert, Jörg Frey, Birte Hackenjos, Dominik Hartmann, Markus Reithwiesner, Joachim Rotzinger, Dr. Carsten Thies

Beiratsvorsitzende: Andrea Haufe Steuernummer: 06392/11008

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE 812398835

REDAKTION Reiner Straub (Herausgeber), Katharina Schmitt, Hans-Walter Neunzig

ABONNENTEN-SERVICE UND VERTRIEB
E-Mail: zeitschriften@haufe.de, Tel. 0800 5050445 (kostenlos)

ANZEIGEN Thomas Horejsi, Tel. 0931 2791-451
E-Mail: thomas.horejsi@haufe-lexware.com

GRAFIK / LAYOUT zmyk, Hamburg

DRUCK Senefelder Misset, Doettinchem

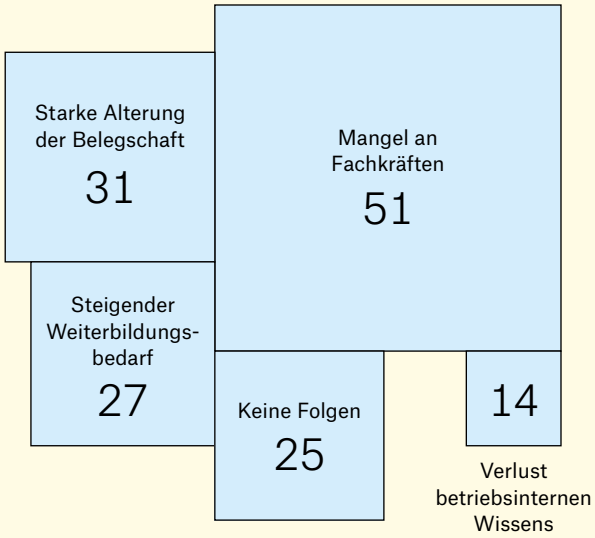
TITELBILD iStock.com/pe-art

VERBREITUNG Der Praxisratgeber ist eine gemeinsame Sonderveröffentlichung von Personalmagazin und Barmenia Versicherungen. Sie ist der Ausgabe Juli 2018 des Personalmagazins beigelegt. Aktuelle Informationen zu den Zeitschriften- und Online- Angeboten der Haufe-Gruppe finden Sie unter: *www.haufe.de/mediacenter*

Teure Fehlzeiten

Gesundheit wird zum Wettbewerbsfaktor: Hohe Fehlzeiten durch Krankheit, neue Belastungen der Mitarbeiter durch immer schnellere Taktung im Zuge der Digitalisierung, Stress, Burnout und alternde Belegschaften machen Vorsorge unersetzlich. Eine bKV kann hier unterstützen.

Mit welchen Folgen der demografischen Entwicklung rechnen Sie für Ihr Unternehmen hauptsächlich? (in Prozent)



Engpassberufe in Deutschland – durchschnittliche Vakanzzeit nach Abgang bis zur Neubesetzung (in Tagen)

Altenpflege	167
Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klima	156
Energietechnik	148
Physiotherapie	144
Softwareentwicklung und Programmierung	144
Gesundheits- und Krankenpflege	140
Fahrzeugtechnik	139
Bau (Meister)	130
Humanmedizin (ohne Zahnmedizin)	128

Zum Vergleich: Die durchschnittliche Vakanz über alle Berufsgruppen hinweg beträgt 100 Tage.

75 Milliarden Euro

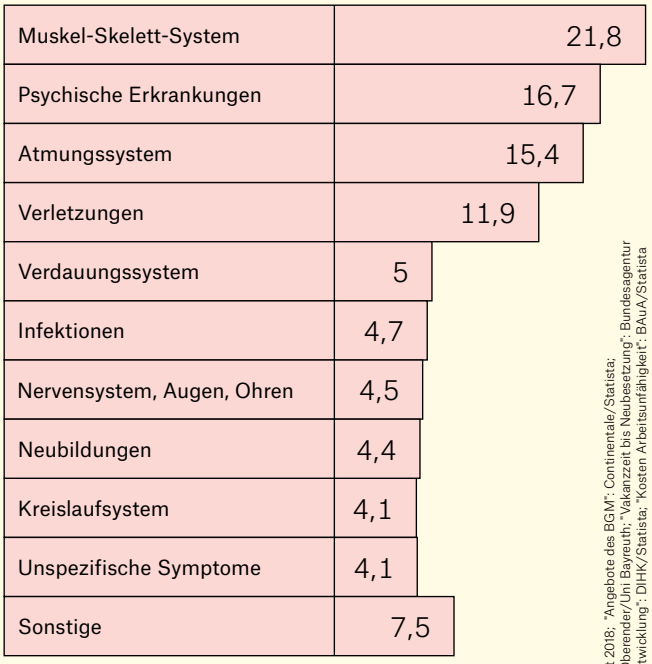
betrugen im Jahr 2016 die Kosten, die der deutschen Wirtschaft durch Arbeitsunfähigkeit entstanden sind. Insgesamt waren die Arbeitnehmer 674,5 Millionen Tage krank – im Schnitt also 17,2 Tage pro Kopf.

Illustrationen: Carolin Eitel

4,6 Billionen Euro

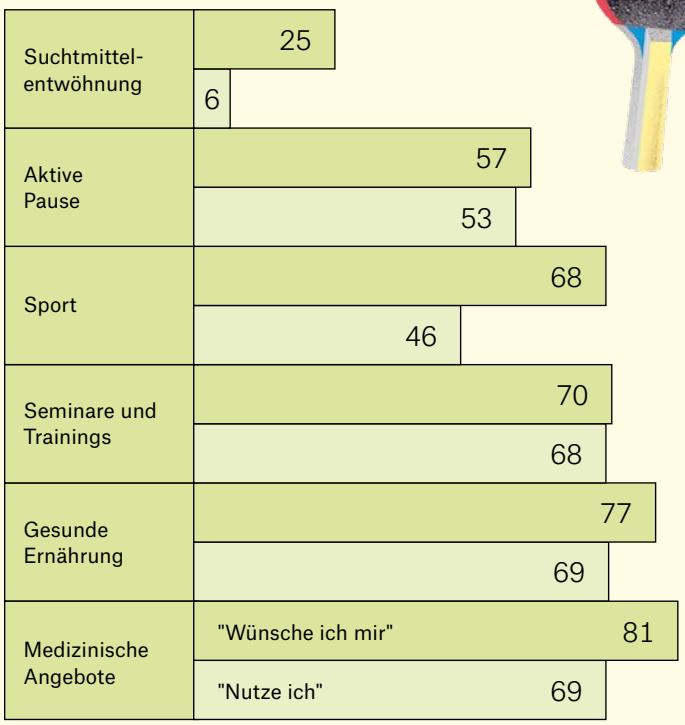
werden bis zum Jahr 2030 nach Berechnungen des Forschungsinstituts Prognos die Folgekosten des Fachkräftemangels betragen – durch ungenutzte Chancen und Verluste wegen entgangener Aufträge der Unternehmen.

Warum Mitarbeiter krank sind – Anteil an Arbeitsunfähigkeitstagen 2017 (in Prozent)



Quellen: "Krankheitsarten": DAK Gesundheitsreport 2018; "Angebote des BGM": Continentale/Statista; "Arbeitsausfälle durch chronische Erkrankungen": Oberender/Uni Bayreuth; "Vakanzzeit bis Neubesetzung": Bundesagentur für Arbeit/Statista; "Folgen der demografischen Entwicklung": DIHK/Statista; "Kosten Arbeitsunfähigkeit": BAuA/Statista

Arbeitnehmerumfrage: Welche Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wünschen Sie sich, welche nutzen Sie? (in Prozent)



76%

der Arbeitsausfälle durch chronische Erkrankungen von Arbeitnehmern hätten durch entsprechende Präventionsmaßnahmen verhindert werden können.

Jenseits von Firmenwagen und Essens-gutscheinen

Stakeholder erklären, warum betriebliche Gesundheitsförderung zum Wettbewerbsfaktor für Unternehmen wird.

Von Manfred Godek

● Vor einigen Jahren noch war es die Fluktuation, die Arbeitgebern Sorgen bereitete. Heute sind es Mitarbeiter, die in der Firma „alt werden“ und damit häufiger krank. Fehlzeiten vermindern die Produktivität von Unternehmen. „Die Quote der Krankschreibungen steigt reziprok zum Durchschnittsalter der Belegschaften“, weiß Marcus Schlötels, Personalleiter bei der Rheinfels-Quellen GmbH, Duisburg. Wer aktiv gegensteuere, sei in der Regel leistungsfähiger als der Branchendurchschnitt. Und zudem helfen solche Maßnahmen auch bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Auf dem Arbeitsmarkt herrsche ein beinharter Anbieterwettbewerb. Wer über Arbeitsbedingungen, Gehalt und Sozialleistungen hinaus gute Argumente für seine Firma liefere, sei bei der Mitarbeitergewinnung im Vorteil. Die Existenz eines betrieblichen Gesundheitsmanagements erweise sich als besonders zugkräftig. „Insbesondere Angehörige der sogenannten Generation Y – also die Geburtsjahrgänge zwischen 1988 und 2000 – fragen in den Bewerbungsgesprächen nach unseren Leistungen in diesem Bereich und vergleichen diese mit anderen Unternehmen“, so der Personalchef. Die Rheinfels-Quellen GmbH hat sich über das klassische betriebliche Gesundheitsmanagement hinausgehend für eine betriebliche Krankenversicherung entschieden. Schlötels: „Das hat der Identifikation mit uns als Arbeitgeber neuen Schwung gegeben, was auch darauf zurückzuführen ist, dass einzelne Leistungen der bKV auch von den Familien unserer Mitarbeiter in Anspruch genommen werden können.“

Die demografische Entwicklung, der Bevölkerungsrückgang und die Anforderungen von „Arbeit 4.0“ sind Herausforderungen, die strategischer Antworten bedürfen. Eine zentrale Rolle spiele dabei das betriebliche Gesundheitsmanagement, sagt Brigitte Faust, Geschäftsführerin Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH (CCEP DE), Berlin.

„Gerade die Gen Y will Gesundheitsangebote.“

Marcus Schlötels
Personalleiter Rheinfels-Quellen GmbH, Duisburg

„Geringere Fehlzeiten, bessere Motivation.“

Brigitte Faust
Geschäftsführerin Personal/Arbeitsdirektorin, Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH (CCEP DE), Berlin

Bildnachweis: Rheinfels-Quellen GmbH/Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH/Barmenia

Antworten der bKV auf aktuelle Herausforderungen

Personalpolitische Herausforderung	Lösungsmöglichkeiten durch bKV
Bei alternden Belegschaften wird die Gesundheit der Beschäftigten immer wichtiger. Denn mit den Lebensjahren steigt auch die Wahrscheinlichkeit, länger zu erkranken.	Vorsorgegutscheine bieten allen Mitarbeitern individuell auf Alter und Geschlecht abgestimmte Vorsorge- und Früherkennungsuntersuchungen.
Burn-out und Depression sind zu einem gesellschaftlichen Problem geworden und sorgen für langfristige Ausfälle in Unternehmen – auch bei jüngeren Menschen.	Eine in der bKV angebotene Erschöpfungs-Vorsorge setzt dort an, wo die Probleme entstehen. Mitarbeiter erhalten Expertenberatung und vertrauliches Coaching.
Führungskräfte sind oft besonderen Belastungen ausgesetzt. Gleichzeitig beträgt das Durchschnittsalter von Führungskräften in Deutschland mittlerweile 51 Jahre.	Eine Managervorsorge über eine bKV kann mit umfassenden Vorsorgeuntersuchungen, Beratungsgesprächen und eventuell notwendigen weiteren Coachings helfen.

„Das steigende Interesse an einer bKV zeigt: Unternehmen wird die Gesundheit ihrer Mitarbeiter immer wichtiger.“

Peter Seemann
Key Account Manager im Kompetenzcenter Firmenkunden der Barmenia

„Das ist einer der wichtigsten Hebel, wenn es darum geht, die personellen Ressourcen und damit die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen langfristig zu sichern. Betriebliches Gesundheitsmanagement ist bei der CCEP DE ein klar definierter, kontinuierlicher Prozess und Bestandteil unserer Kultur. Ziel sind gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen und Fehlzeitenreduzierung. Zugleich möchte man aber auch gesundheitsbewusste Mitarbeiter und die Mitarbeitermotivation und -bindung fördern. Das Motto lautet: Mein Arbeitgeber tut etwas dafür, dass es mir gut geht.“ Gesundheitsmanagement sorge für Wohlbefinden – sowohl am Arbeitsplatz als auch im Verhältnis zu Kollegen und innerhalb der Teams und damit für eine positive Dynamik. „Deshalb geht unsere Gesundheitsstrategie weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus“, ergänzt Nadine Hoffmann, Personalverantwortliche der CCEP DE. „Wir werden auf Personalmessen und Veranstaltungen oft mit der Frage konfrontiert: Was tun Sie für die Mitarbeitergesundheit?“

„Es handelt sich um eine Win-win-Situation: Die Mitarbeiter erhalten eine bessere Gesundheitsversorgung und die Unternehmen gesündere Mitarbeiter“, sagt Prof. Volker Nürnberg, Partner BDO, der an der TU München als Gesundheitsexperte lehrt. Die Vorsorgepakete einer bKV verbesserten die Qualität der Untersuchungen und Behandlungen zum Teil erheblich. Der Arbeitgeber profitiere aber nicht nur von reduzierten Fehlzeiten. Der Experte formuliert es pointiert: Zwar steigerten schönere Zähne nicht die Arbeitsleistung. Die Benefit-Funktion der vielfach im Rahmen einer bKV angebotenen Zahnzusatzpakete sei aber nicht zu unterschätzen. Wer seinen Mitarbeitern diesen geldwerten Vorteil biete, werde als Arbeitgeber attraktiver. Der Privatstatus im Krankenhaus habe zusätzlich den Nutzen, dass der Patient womöglich frühzeitiger einen OP-Termin bekomme und so schneller wieder arbeitsfähig werde.

Nürnberg verweist auf Studien, nach denen eine bKV eine wichtige Funktion beim Employer Branding erfüllen könne. Sie sei neben dem Vorsorgeaspekt ein Arbeitnehmerbindungs- und Rekrutierungsinstrument. Denn neben Gehalt, Dienstwagen und der Altersversorgung rangiert das Gesundheitsmanagement bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber auf den oberen Rängen.

„Mit dem Kompetenzcenter Firmenkunden der Barmenia unterstützen wir Unternehmen, die etwas für die Gesundheit ihrer Belegschaften tun wollen und sich für eine bKV entschieden haben“, sagt Peter Seemann, Key Account Manager der Barmenia. „Wir schneiden das Angebot individuell zu, erarbeiten einen Plan für die Implementierung und helfen dabei, ihn umzusetzen: Wir begleiten unsere Kunden von der Erstellung des passenden bKV-Konzepts über Systemschnittstellen bis hin zur passenden Kommunikation der neuen Leistungen an die Belegschaft – all das gibt dem jeweiligen Arbeitgeber die entscheidende Planungssicherheit.“

„Wir kümmern uns – das ist eine starke Botschaft.“

Trotz Wirtschaftsboom stehen viele Betriebe in Deutschland vor großen Herausforderungen: Alternde Belegschaften, steigende Fehlzeiten und der Kampf um Topkräfte bereiten ihnen Kopfzerbrechen.
Daniel Schmalley, Leiter des Kompetenzcenters Firmenkunden der Barmenia, weiß:
Die betriebliche Krankenversicherung liefert vielen Betrieben schon heute die richtigen Antworten.

Interview: Katharina Schmitt

Bildnachweis: Barmenia

Herr Schmalley, die deutsche Wirtschaft brummt, Unternehmen wachsen, aber es fehlen Mitarbeiter …

Daniel Schmalley: Ja, der Fach- und Führungskräftemangel entwickelt sich zu einer der Hauptsorgen von Unternehmen. Schon jetzt gibt jedes vierte Unternehmen an, offene Stellen längerfristig nicht besetzen zu können. Im Jahr 2030 werden drei Millionen qualifizierte Arbeitnehmer fehlen – eine Konjunkturbremse, warnt das Forschungsinstitut Prognos. Durch ungenutzte Wachstumschancen und Auftragsstaus drohen der Wirtschaft enorme Umsatzeinbußen – die Forscher schätzen diese auf bis zu 4,6 Billionen Euro bis 2030.

Eine Lösung könnte sein, ältere Mitarbeiter länger zu beschäftigen.

Absolut, viele Unternehmen machen das bereits. Auch viele Beschäftigte wollen gar nicht mit Schlag 65 aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Wir wissen allerdings, dass ältere Arbeitnehmer häufiger krank sind als ihre jüngeren Kollegen und somit auch öfter bei der Arbeit ausfallen. Fehltage als Profitabilitätskiller – dieses Problem wird durch die alternde Gesellschaft weiter verstärkt.

Wie hoch sind die Kosten für die Unternehmen?

Schon heute bedeuten die rund 17 Fehltage pro Kopf und Jahr für einen durchschnittlichen Betrieb mit 1.000 Mitarbeitern Verluste von gut vier Millionen Euro. Damit ist die Gesundheit der Mitarbeiter ein zentraler Wettbewerbsfaktor für Unternehmen.

Weniger Krankheitstage sind nicht nur im Sinne der Firmen. Auch den Mitarbeitern ist ihre Gesundheit wichtig …

Deshalb haben Unternehmen, die sich um das Wohlergehen ihrer Belegschaft kümmern, bessere Chancen im Kampf um qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Schon jetzt merken viele Personalverantwortliche: Mitarbeitern ist die Wertschätzung ihres Arbeitgebers wichtiger denn je. Viele Unternehmen versuchen sich mit vielfältigen Benefits von der Konkurrenz abzuheben: vom Smoothie im Kühlschrank über Carsharing-Angebote und bunte Sofaecken. Das sind alles interessante Leistungen – aber ich würde sagen: Die Gesundheit läuft außer Konkurrenz – sie ist das wichtigste Gut.

„Wenn durch die Vorsorge nur ein halber Fehltag verhindert wird, hat sich die bKV schon amortisiert.“

Ist es nicht schlicht teuer, wenn der Arbeitgeber die Gesundheit der Mitarbeiter zum Unternehmensanliegen macht?

Keineswegs. Vorsorge in der bKV kostet mit Sicherheit nicht mehr als der monatliche Pro-Kopf-Verbrauch an Smoothies. Und stellen Sie sich mal die Wirkung auf die Mitarbeiter vor, wenn ein Unternehmen sagt: Wir kümmern uns, wenn es wirklich darauf ankommt – nämlich, wenn es um eure Gesundheit und die eurer Familien geht. Das ist dann wirklich eine starke Botschaft.

Es wird also Zeit, dass Unternehmen beim Thema Gesundheit neu denken?

Viele sind längst aktiv. Denn unterm Strich beobachten wir drei Trends: alternde Belegschaften, steigende Fehlzeiten und nicht zuletzt den immer härteren Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte. Gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsprävention, implementiert mithilfe einer bKV, sind ein effizienter Hebel, um hier entgegenzuwirken.

Wenn eine betriebliche Krankenversicherung die beste Antwort auf die aktuellen Herausforderungen ist, warum ist sie dann nicht schon in jedem Unternehmen üblich?

Etliche nutzen das Instrument bereits; aber manche Unternehmen schrecken vielleicht noch zurück, weil sie einen hohen Verwaltungsaufwand erwarten oder sich darüber im Unklaren sind, welches Produkt zu ihren Bedürfnissen passt. Die moderne bKV ist aber ein völlig neues Angebot und kann darauf gut antworten.

Wie würden Sie die neue bKV mit drei Worten beschreiben?

Flexibel, aufwandsarm, innovativ. Inzwischen ersetzen bei innovativen Versicherern beispielsweise modulare Gutscheine die standardisierten Verträge der Vergangenheit. So können Arbeitgeber je nach Bedarf aus einem breiten Angebot das geeignete für ihre Mitarbeiter auswählen: zum Beispiel Allgemein-, Manager- oder Erschöpfungs-Vorsorge.

Was muss HR dafür leisten?

Alles, was wir von den Personalverantwortlichen benötigen, ist eine Mitarbeiterliste mit den individuell zusammengestellten Gutscheinpaketen – den Rest übernehmen wir. Während der gesamten Implementierung helfen unsere Experten mit Rat und Tat, gerne auch persönlich vor Ort. Neben transparenten Kosten ist die richtige Kommunikation an die Mitarbeiter besonders wichtig. Der Zeitpunkt und die Art der Kommunikation sind ausschlaggebend dafür, dass alle die Neuerung mitbekommen und nutzen.

Stichwort Innovation: Wie sieht eine moderne bKV denn heute aus?

Neu ist bei uns ein Telemedizin-Service, den wir exklusiv in Kooperation mit der Teleclinic anbieten. Per Telefon- oder Videoanruf können Mitarbeiter ihre Beschwerden schnell und einfach mit einem Allgemeinmediziner oder einem Facharzt klären. Der Arzt im Gepäck, rund um die Uhr – das ist neu und überzeugt.

Im Regelfall finanziert der Arbeitgeber die bKV. Rentieren sich die Kosten?

Ausgaben für gesunde und zufriedene Mitarbeiter lohnen sich immer – denn letztlich ist es die Belegschaft, auf die es ankommt. Die bKV kann dazu beitragen, Krankentage zu reduzieren. Wird durch die Vorsorge nur ein halber Fehltag verhindert, hat sich die bKV schon amortisiert.

Warum sind Sie so sicher, dass die bKV das richtige Personalinstrument zur richtigen Zeit ist?

Früher mussten sich Unternehmen an die bKV anpassen – heute ist das umgekehrt. Ein gutes Vorsorgeinstrument gibt unternehmensindividuelle Antworten auf aktuelle Herausforderungen. Die bKV hilft, krankheitsbedingte Ausfälle der Mitarbeiter zu reduzieren, Kosten einzusparen und Mitarbeiter zu binden.

Einfach und sicher

Die Themen Gesundheit und Pflege sind für personalpolitisch engagierte Unternehmen eine große Herausforderung. Eine bKV muss deshalb Unternehmensziele unterstützen und die problemlose Nutzung sicherstellen.

Von Cord Brockmann

● Unternehmen müssen gesünder werden. Mit inzwischen 17,2 Fehltagen im Jahr 2016 (laut einer Erhebung der Bundesregierung durchschnittlich über alle Arbeitnehmer) ist eine ökonomische Größenordnung erreicht, die konkrete Handlungen erfordert. Und viele Belegschaften deutscher Unternehmen altern weiter.

Auch im Kampf um die Nachwuchskräfte und die Bindung wichtiger Mitarbeiter erfährt das Thema „Fürsorge" in Unternehmen momentan eine neue Bedeutung. Gerade bei den umworbenen jungen Generationen Y und Z hat sich ein deutliches und klar artikuliertes „Anspruchsdenken" an den Charakter bzw. das Profil eines zukünftigen Arbeitgebers entwickelt. Wichtige und attraktive Zusatzleistungen werden nicht nur über Arbeitgeberbewertungsportale wie Kununu eingeordnet, sondern auch im Rahmen von Bewerbungsgesprächen gezielt abgefragt. „Fürsorgende" Unternehmen führen die entsprechenden Rankings immer klarer an. Dass diese Generationen sich auch immer häufiger eine Arbeit im Staatsdienst vorstellen können, mag ein weiteres Indiz für die Kraft und die Steuerung dieses Wertewandels sein. Insofern hat die moderne betriebliche Krankenversicherung (bKV) eine hohe aktuelle Relevanz. Gibt es hiermit doch tatsächlich ein neues personalpolitisches Instrument, welches sowohl die umrissenen ökonomischen wie auch die kurz dargestellten (profilierenden) kommunikativen Herausforderungen eines Arbeitgebers parallel und proaktiv adressieren kann. Kurz gesagt: „Weniger Ausfalltage durch mehr erlebte Fürsorge!" Oder auch: „Personalpolitisch erfolgreicher durch mehr Unternehmensprofil!"

Dennoch, die neue bKV ist kein klassisches Produkt, das „standardisiert" verkauft werden kann. Dieses besondere Leistungsangebot muss richtig verstanden, bewusst eingekauft und dann auch gezielt eingesetzt werden. Je klarer der tatsächliche personalpolitische Bedarf beschrieben und mit einem kompetenten bKV-Berater differenziert diskutiert wird, desto passender werden die unternehmensindividuellen Lösungsangebote.

Viel mehr als ein Beitrag zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

Die bKV wird grundsätzlich und nur über den Arbeitgeber angeboten. Das interessierte Unternehmen schließt hierfür einen Gruppenvertrag mit einer oder mit mehreren privaten Krankenversicherungen ab. Das Leistungsspektrum wird im Vorfeld durch den Arbeitgeber festgelegt, wie auch der Kreis derer, die in den Genuss der modernen Vorsorgeleistungen kommen sollen. Diese freiwillige Zusatzleistung muss somit nicht unbedingt der gesamten Belegschaft angeboten werden, sondern lässt sich auch für eine ganz bestimmte, diskriminierungsfrei definierte Zielgruppe einsetzen – etwa nach Betriebszugehörigkeit, Management-Ebene oder gewerblicher versus nicht-gewerblicher Tätigkeit. Dabei muss sich der Arbeitgeber an den Gleichbehandlungsgrundsatz halten und sachliche Gründe für die Auswahl der jeweiligen Personengruppen vorweisen können.

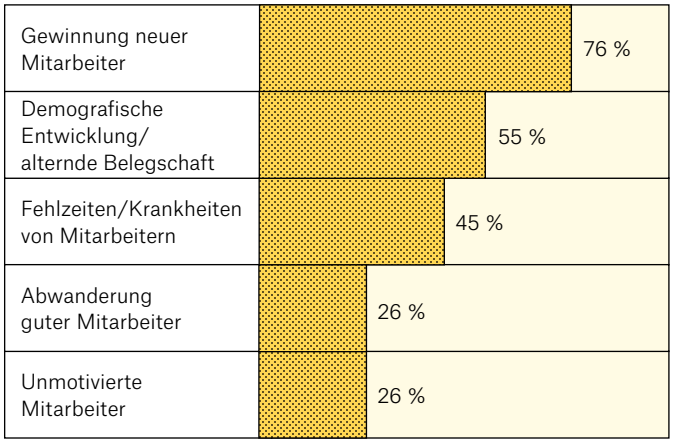
Natürlich ist eine betriebliche Krankenversicherung, die wesentlich zur Gesundheitsprävention des einzelnen Mitarbeiters und so letztlich zur Gesunderhaltung des Unternehmens beitragen kann, eine wertvolle Ergänzung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements. Sie ist aber noch viel mehr, denn zusätzlich ist sie sinnvoll als strategisches Instrument der gezielt ergänzenden Entlohnungspolitik nutzbar. Spezifische Angebote (beispielsweise eine Zahnzusatzversicherung, Vorsorgeleistungen, Telemedizin-Zugänge, Burn-out-Prävention, Pflegeleistungen für Angehörige oder eine besondere Betreuung im Krankenhaus) können als Vergütungselement für ganz bewusst ausgewählte Mitarbeitergruppen eingesetzt werden.

Richtig verstanden ist die bKV also ein hartes, ökonomisch intelligentes, kurzfristig wirksames und sehr flexibles Gestaltungselement für eine differenzierte Entlohnungspolitik.

CORD BROCKMANN ist Geschäftsführer der Unternehmensberatung culture2success und Experte für den Versicherungsmarkt.

Bildnachweis: culture2sucess

Die größten Herausforderungen für Arbeitgeber



Quelle: Heute und Morgen, Trendstudie bKV, 2017

Natürlich sollte sie aber auch zur spezifischen Unternehmensprofilierung genutzt werden.

Herausforderungen und Erfolgsfaktoren

Als arbeitgeberfinanziertes Instrument muss sich der Einsatz der bKV nicht nur an den Zielen einer engagierten Personalleitung messen lassen. Das hierfür aufzuwendende Budget hat auch Antworten auf die kritischen Fragen der Geschäftsführung zu liefern, die sich in der Regel positive Effekte auf die Arbeitgeber-Profilierung und eine konkrete Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit verspricht. Zu berücksichtigen ist außerdem die Sicht von Betriebs- und Personalräten, die dabei unterstützen können, die bKV-Leistungen wertzuschätzen und breit zu nutzen. Und nicht zuletzt hinterfragen auch die leidgeprüften Abteilungen der Buchhaltung und Personalverwaltung alle neuen Leistungen, Prozesse und zusätzlichen Belastungen zunächst kritisch.

Folgerichtig bedeutet das: Die moderne bKV ist ein „Mittel zum Zweck“, um unternehmerische beziehungsweise personalpolitische Ziele zu erreichen. Daran muss sie sich aus unterschiedlichsten Blickwinkeln messen lassen. Profis unter den bKV-Beratern bieten für diese Bewertung nicht nur innovative Produkte, sondern direkt auch Berechnungstools an, wie etwa den „Ökonomie-Rechner“ der Barmenia. Diese Instrumente berücksichtigen nicht nur die steuerlichen Aspekte für eine Netto-Kosten-Darstellung, sondern können auch den gewünschten „Pay-out-Effekt“ der diskutierten bKV-Maßnahmen abbilden.

Ein weiteres innovatives Modell, das als Angebot einer betrieblichen Krankenversicherung gegenwärtig den Markt erobert, sind Vorsorge-Gutscheine. Die Barmenia beispielsweise bietet im Rahmen der bKV auch die Möglichkeit an, den Mitarbeitern Vorsorgegutscheine zur Verfügung zu stellen, die innerhalb von zwei Jahren für ein individuelles Programm an professionellen Vorsorgeleistungen genutzt werden können. Der Verwaltungsaufwand für die Personalabteilung ist gering – der Schutz der Krankheitsdaten der Mitarbeiter hoch: So erfolgen die Erstellung der Melde-Listen der Mitarbeiter und die Abrechnung der bKV-Gutscheine mit dem behandelnden Arzt direkt über den Versicherer – Arbeitgeber und Personalabteilung sind weder informiert noch eingebunden. Diese einfachen und klaren Prozesse können in der Regel Buchhaltung und Personalverwaltung schnell überzeugen, aber auch den Betriebsrat nachhaltig entspannen.

Aus Sicht des Betriebsrats (und der Mitarbeiter) müssen die bKV-Produkte als wichtig, richtig und attraktiv wahrgenommen werden, also tatsächlich auch „gewollt“ sein, besser noch „begeistern“ können. Zudem sollte das hierfür aufgewendete Zusatzbudget heller strahlen, als der zwangsläufig umgerechnete alternative Netto-Betrag in Form einer Lohnerhöhung. Und auch hier findet die moderne bKV meist schnell den gewünschten Anklang.

Ein Beispiel: Die Telemedizin-App der Barmenia

Kurzfristige Ausfalltage sind häufig mit dem Warten auf (Fach-) Arzttermine oder zumindest mit langen Aufenthalten im Wartezimmer erklärt. Dies gilt generell, aber insbesondere für Mütter und Väter mit jüngeren Kindern. Eine attraktive Leistung des Arbeitgebers für seine Mitarbeiter und alle in dessen Haushalt lebenden minderjährigen Kinder setzt genau hier an: Ein schneller medizinischer Rat von Allgemeinmedizinern oder Fachärzten beziehungsweise Kinderärzten ist bei der personifizierten Telemedizin-App der Barmenia immer nur noch einen Klick entfernt. Über die Videoberatung per Smartphone, Tablet oder PC können Arbeitnehmer bei Erkrankung ihrer Kinder häufig schon schnell von zuhause dringende erste Fragen klären, beispielsweise, ob das Kind in die Kita kann oder eine Betreuung notwendig wird oder auch, ob ein Arzt aufgesucht werden muss.

bKV-Leistungen für die Belegschaft stehen aber auch insgesamt für sich

- (Wachsende) Lücken der gesetzlichen Krankenversicherung können so geschlossen werden.
- Die Aufnahme erfolgt ohne Gesundheitsprüfung (die exklusive Chance für Vorerkrankte).
- Keine Wartezeiten, der Versicherungsschutz greift direkt (auch bei laufenden Behandlungen).
- Private Fortführung des Vertrages ist möglich (bei Arbeitgeberwechsel oder Renteneintritt).
- Private Erweiterung der besonderen Leistungen auf die Familienangehörigen ist möglich.

Fazit

Der Schlüssel zum Erfolg einer bKV im Unternehmen liegt in der adäquaten und professionellen Beratung und Begleitung aller beteiligten Unternehmensentscheider sowie dem passenden Einsatz der modernen, leistungs- wie prozessoptimierten bKV-Produkte. Diese wichtige externe Unterstützung, durch professionelle Beratung samt ausgewähltem bKV-Versicherer, sollten Personalleiter von Beginn an an ihrer Seite wissen. Eine betriebliche Krankenversicherung wird somit nicht zum Abenteuer, sondern bietet viele neue und einmalige Chancen für eine erfolgreiche und gezielte Personalpolitik in anspruchsvollen Zeiten.

„Für alle, die gute Mitarbeiter an sich binden wollen“

Dank der Kooperation mit der Teleclinic umfasst die bKV der Barmenia auch telemedizinische Versorgung. Katharina Jünger (im Bild mit den Mitgründern Reinhard Meier (links) und Patrick Palacín) gibt einen Einblick.

Ob vielreisende Mitarbeiter oder Eltern, die voll im Berufsleben stehen: Damit die Gesundheit nicht auf der Strecke bleibt, kommt die Telemedizin zum Einsatz – sie bietet Zugang zu Allgemein- und Fachärzten von überall, rund um die Uhr. Katharina Jünger, Gründerin und CEO der Teleclinic, erklärt im Interview, wie Firmen den Service als Teil einer betrieblichen Krankenversicherung für ihre Beschäftigten nutzen können – und was Arbeitgeber wie Arbeitnehmer davon haben.

Interview: Katharina Schmitt

Bildnachweis: Oben: Lorem ispum und Team, Links: Lorem ispum und Team, Unten: Lorem ispum und Team

Frau Jünger, eine ärztliche Versorgung per Videochat: Ist das nicht die große Ausnahme und im Großen und Ganzen noch Zukunftsmusik? Auch für Unternehmen, die die digitale Transformation bereits mitgehen…

Katharina Jünger: Ganz und gar nicht. In der digitalen Versorgung liegen Länder wie die USA weit vor uns. Dort setzen laut einer Studie bereits 70 Prozent der Arbeitgeber auf digitale Maßnahmen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu fördern. Glücklicherweise kommt die Technologie nun auch in Deutschland an: Im Mai 2018 hat der Deutsche Ärztetag das Fernbehandlungsverbot gekippt. So dürfen Ärzte ihre Patienten künftig auch ausschließlich via Telefon, Video oder Online-Chat behandeln. Davon profitieren Unternehmen, die ihren Mitarbeitern beispielsweise über eine betriebliche Krankenversicherung telemedizinischen Service anbieten wollen.

Für welche Unternehmen lohnt sich das besonders?

Für alle, die gute Mitarbeiter an sich binden und Fehlzeiten reduzieren wollen. Wir kooperieren exklusiv mit der Barmenia und bieten im Rahmen der betrieblichen Krankenversicherung telemedizinische Versorgung an.

Warum sollte ein Mitarbeiter überhaupt den Arzt online statt in der Praxis konsultieren?

Komfort und Effizienz! Ein Arztbesuch dauert im Schnitt 2,5 Stunden und ist mit viel Warten verbunden – der eigentliche Termin ist jedoch oft in unter zehn Minuten vorüber. Hinzu kommt, dass mitunter gar kein geeigneter Arzt in der Nähe ansässig ist, besonders im ländlichen Raum, wo lange Anfahrtswege entstehen können. Über eine telemedizinische Beratung lässt sich schnell und direkt klären, was zu tun ist. Das erleichtert den Alltag – und es reduziert die Abwesenheit am Arbeitsplatz.

Ist das am Ende der wesentliche Vorteil für Arbeitgeber?

Es ist weit mehr als das: Es geht auch um die Zufriedenheit der Mitarbeiter und um Wertschätzung. Angebote wie dieses zeigen: Das Unternehmen kümmert sich und ist offen für Innovationen. Aber steigende Fehlzeiten sind natürlich ein wichtiges Thema. Zu oft verschleppen Beschäftigte eine Krankheit und fehlen dadurch noch länger. Oder aber sie nehmen den Weg zum Arzt auf sich, wobei sich dann herausstellt, dass der Aufwand gar nicht nötig gewesen wäre. Ein Telefongespräch oder Videochat mit dem Arzt kann beides verhindern.

> „Der Deutsche Ärztetag hat die Telemedizin nun auch bei uns als modernes Instrument anerkannt – das ist ein wichtiger Schritt."

Wie nutzen Arbeitnehmer heute Ihren Service?

Recht divers. Zum Beispiel haben Arbeitnehmer oft Zielkonflikte: Etwa einen wichtigen Geschäftstermin auf der einen Seite, auf der anderen Seite aber den Wunsch, eine Beschwerde rasch abzuklären. In der „Digitalen Sprechstunde" konsultieren die Mitarbeiter nun einen kompetenten Allgemein- oder Facharzt und erörtern, wie zu verfahren ist. So spart sich der Arbeitnehmer den Weg zum Arzt – und kann ohne Stress und mit ruhigem Gewissen pünktlich zum Kundentermin erscheinen.

Ein weiteres Beispiel sind Eltern, die wegen Kinderarztbesuchen immer mal wieder fehlen müssen – über Telemedizin kann so manches Problem frühzeitig per Video- oder Telefonanruf abgeklärt werden. Im Rahmen einer telemedizinischen Versorgung sind Allgemein- und Fachmediziner sieben Tage die Woche, optimalerweise auch nachts, erreichbar, so dass viele Probleme auch so schnell abgeklärt werden können.

Sicher nutzen auch Führungskräfte das Angebot.

Absolut. Sie wollen und können sich meist gar nicht erlauben, unnötig zu fehlen. Doch gerade dieser Personenkreis ist großen Belastungen ausgesetzt – durch hohe Verantwortung sowie Zeit- und Leistungsdruck. Hinzu kommen vermehrt Dienstreisen, auch ins Ausland. Generell sind gerade Vielflieger auf ihren Dienstreisen quasi auf sich allein gestellt. Die Hemmung, in einem fremden Land zum Arzt zu gehen und sich mit dem dortigen Gesundheitssystem auseinanderzusetzen, ist meist hoch. Dank Telemedizin haben Geschäftsreisende den Arzt stets im Gepäck.

Hilft Telemedizin nur bei bestimmten Beschwerden?

Nein. Ein großer Vorteil ist, dass wir zum Beispiel selbst bei Schmerzen helfen können, für die Sie vielleicht nicht sofort zum Arzt gehen würden. Klagt ein Mitarbeiter etwa über Rückenschmerzen am Arbeitsplatz, ist der nächste Schritt oftmals nicht der Arztbesuch, sondern eher der Griff zum Hausmittel. Dabei können unsere Fachärzte schon in einem kurzen Gespräch wirksame Übungen verraten, wie sich die Schmerzen effektiv verringern lassen.

Sie sprachen eingangs über die fallenden Barrieren für die Telemedizin. Wie sieht aus Ihrer Sicht die Zukunft der Telemedizin aus?

Top! Dass der Deutsche Ärztetag die Telemedizin nun als modernes Instrument anerkannt hat, ist ein wichtiger Schritt. Hinzu kommt, dass sich die Technologien kontinuierlich weiterentwickeln, sodass Ärzte per Telemedizin immer umfangreicher und individueller beraten können. Die Telemedizin wird sich auch in Deutschland weiter durchsetzen.

Doppel-Gold für Innovation in der betrieblichen Krankenversicherung (bKV)
Für den exklusiven Telemedizin-Service in der bKV wurde die Barmenia im letzten Jahr beim Innovationspreis der Assekuranz mit Doppel-Gold ausgezeichnet. In den Kategorien ‚Kundennutzen' und ‚Digitalisierung' belegte sie gleich zweimal den Spitzenplatz.

Messbare Effekte schon nach kurzer Zeit

Itex Gaebler-Chefin Eva Reiter fühlt sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter mit verantwortlich.

Die Mittelständler Itex Gaebler und Rauschenberg Ingenieure bieten ihren Mitarbeitern eine betriebliche Krankenversicherung. Bei deren Planung und Einführung wurden sie von erfahrenen Versicherungsmaklern begleitet.

Nicht nur Ü50: Rauschenberg bietet seine bKV allen Altersklassen im Unternehmen an.

● „Mehr als 50 Prozent aller früheren krankheitsbedingten Ausfälle hätten vermieden werden können, wenn die Mitarbeiter zu einer Vorsorgeuntersuchung gegangen wären“, sagt Eva Reiter, Geschäftsführerin und persönlich haftende Gesellschafterin der Itex Gaebler-Industrie-Textilpflege GmbH & Co. KG. Dies ergebe sich aus der Zahl der bei Mitarbeitern in Frühstadien entdeckten chronischen Erkrankungen, seitdem im Jahr 2017 eine betriebliche Krankenversicherung eingeführt wurde. Von den insgesamt rund 170 Mitarbeitern am Stammsitz Montabaur und der Niederlassung in Neunkirchen haben bis dato etwa 70 Prozent kostenlose Vorsorgeuntersuchungen wahrgenommen. Reiter: „Dass wir schon nach relativ kurzer Zeit messbare Effekte verzeichnen können, ist der enorm hohen Durchdringung zu verdanken. Wir haben das Angebot von Anfang an mit Unterstützung durch den Versicherer intensiv kommuniziert und dafür geworben.“

„Viele Menschen achten nicht auf ihre Gesundheit“

Bei dem Familienunternehmen, dessen Wurzeln bis in das Jahr 1849 zurückreichen und das Eva Reiter gemeinsam mit ihrem Vater führt, steht das Thema Gesundheitsförderung schon lange auf der Agenda. Das habe auch etwas mit Fürsorgepflichten zu tun, so Reiter. „Ich fühle mich verantwortlich. Mittelständische Unternehmer wissen, wovon ich spreche.“ Mittelstandstypisch ist unter anderem die starke Mitarbeiterbindung. Es gibt kaum Fluktuation. Das ist ein Vorteil in Anbetracht des beinahe leergefegten Arbeitsmarktes, lässt aber zugleich das Durchschnittsalter der Belegschaft kontinuierlich wachsen. Bei Itex beträgt es zurzeit 48,5 Jahre. Und je älter eine Belegschaft ist, desto höher ist der Anteil der Mitarbeiter, bei denen sich chronische Erkrankungen entwickeln können. Reiter weiß: „Viele Menschen achten nicht von selbst auf ihre Gesundheit und vernachlässigen die Vorsorge.“ Es bestehe, so Reiter, ein deutliches Defizit in puncto Information und Bewusstsein in Bezug auf eine gesunde Lebensweise, Ernährung und Prävention.

Um die Gesundheit ging es auch der Rauschenberg GmbH mit Hauptsitz in Burghaun-Steinbach, als diese sich 2017 dazu entschloss, eine betriebliche Krankenversicherung einzuführen. Allerdings war die strategische Stoßrichtung eine andere. „Wir wollen unseren Mitarbeitern zusätzlich zum Gehalt eine Leistung

Bildnachweis: Rauschenberg Ing. (li. unten)/Itex Gaebler

bieten, die es bei anderen Unternehmen unserer Branche nicht gibt, und dadurch als Arbeitgeber attraktiver werden“, erläutert Geschäftsführer Thorsten Werner. Das Planungsbüro für technische Gebäudeausrüstung im Bereich Elektro, Heizung, Lüftung, Sanitär, Wasserver- und -entsorgung sowie Arbeitsschutz hat insgesamt 54 Mitarbeiter und weitere Niederlassungen in Hagen-Hohenlimburg und Mechernich-Kommern. Werner: „Gesundheit ist ein hohes Gut und es gibt viele wertvolle Vorsorgeleistungen, deren Kosten nicht von der gesetzlichen Versicherung getragen werden.“

Die strategische Zielsetzung ist der erste Schritt

Dafür gibt es nun ein vom Versicherer zur Verfügung gestelltes Gutscheinheft für die einzelnen Untersuchungen. Die Mitarbeiter von Itex und Rauschenberg können die Gutscheine bei einem Arzt ihrer Wahl einlösen. Das Ganze ist denkbar einfach. Viel schwieriger war dagegen zu Beginn die Frage, welche Leistungen die Unternehmen ihren Mitarbeitern überhaupt anbieten sollten.

Die strategische Zielsetzung ist der erste Schritt bei der Implementierung einer bKV. „Will der Betrieb etwa Fehlzeiten und Krankheitstage reduzieren? Oder sorgt sich der Personalvorstand um die Mitarbeiterbindung und will deshalb die Attraktivität des Betriebs durch moderne Leistungen wie der Telemedizin erhöhen? Diese Fragen lassen sich nur branchen- und unternehmensspezifisch beantworten, weshalb wir unsere Kunden schon bei der Konzeption umfassend unterstützen“, erläutert Peter Seemann, Key Account Manager bei der Barmenia. Auch unterscheiden sich die einzelnen Ziel- bzw. Mitarbeitergruppen in ihren typischen Gesundheitsrisiken. Die Möglichkeit, individualisierte Lösungen zu entwickeln, war für Reiter und Werner ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl des Versicherungspartners. Anstelle standardisierter Verträge konnten sie aus verschiedenen Leistungsangeboten ihre eigenen Firmenpakete zusammenstellen.

„Wir wollten mit diesen Zusatzleistungen als Arbeitgeber attraktiver werden.“

Thorsten Werner, Rauschenberg Ing.

Schlanke Prozesse stehen im Vordergrund

Ob 54 Mitarbeiter wie bei Rauschenberg, 170 wie bei Itex oder mehrere Tausend bei einem sehr großen Mittelständler: Je größer ein Unternehmen ist, desto mehr Köpfe sind an der Konzeption und Umsetzung einer bKV zu beteiligen, desto mehr Anforderungen müssen „unter einen Hut gebracht“ werden. „Unsere Experten sind erfahren darin, die Anforderungen und Interessen der verschiedenen Stakeholder zu erfassen und zusammenzuführen. Während der Finanzverantwortliche zusätzliches Budget freimachen muss, stehen für den Personalleiter vor allem eine einfache Abwicklung und schlanke Prozesse im Vordergrund“, sagt Seemann.

Die Unterstützung durch den Versicherungspartner reduzierte für Itex und Rauschenberg den eigenen Aufwand auf ein Mindestmaß. Mit der operativen Umsetzung war es allerdings nicht getan. Reiter: „Bei den Mitarbeitern gilt es zuerst einmal Hemmschwellen zu überwinden. Nicht jeder ruft einen Arzt an und sagt: Ich habe einen Vorsorgegutschein.“ Gute Kommunikation hilft dabei. „Wir unterstützen die Unternehmen, ihren Mitarbeitern die neuen Vorteile greifbar zu machen“, sagt Seemann. Dafür bieten sich je nach Firmengröße verschiedene Möglichkeiten an: Aushänge, Beileger zur Gehaltsabrechnung, Informationen über Intranet und das persönliche Gespräch.

„Wir machen Mitarbeiter zu Privatpatienten“

Itex stellte das bKV-Konzept den Mitarbeitern auf dem Neujahrsempfang vor, der traditionell anstelle einer Weihnachtsfeier stattfindet. Ärzte aus der Region, die von Eva Reiter zuvor angesprochen worden waren, erklärten das Prozedere. Die Zusammenarbeit mit den Medizinern habe sich als sehr hilfreich erwiesen, berichtet die Unternehmerin. So wurde etwa gemeinsam für bestimmte Screenings ein Vorgehen erarbeitet, das für die Mitarbeiter wie auch das Unternehmen sehr zeitsparend ist. Vorscreenings finden im 15-Minuten-Takt im Unternehmen statt. Erst bei Auffälligkeiten kommen die Patienten im zweiten Schritt zu einem großen Screening in die Praxen. Die Erfahrung zeigt: je geringer der Aufwand, desto größer die Beteiligung.

Hauptmotivationsfaktor für viele Mitarbeiter ist allerdings die persönliche Wertschätzung, die der Arbeitgeber ihnen gegenüber zum Ausdruck bringt, indem er die Vorteile kostenlos zur Verfügung stellt, unterstreicht Eva Reiter. Der Slogan „Wir machen Mitarbeiter zu Privatpatienten“, habe seine Wirkung nicht verfehlt und dem positiven Image, das sich das Unternehmen durch sein vielfältiges soziales Engagement geschaffen habe, „sicher nicht geschadet“. Auch Thorsten Werner von Rauschenberg Ingenieure berichtet von „durchweg positiver Resonanz bei allen Altersklassen unter den Mitarbeitern und einer weit überdurchschnittlichen Nutzungsquote der Vorsorgeuntersuchungen von weit über 50 Prozent“.

Fachliche Vorselektion unbedingt erforderlich

Gute Beratung ist unverzichtbar, nicht nur bei der individuellen Ausgestaltung einer bKV. Vor allem gilt das für die Suche nach dem passenden Partner. Angebote von Versicherern gibt es inzwischen viele. Ohne eine fachliche Vorselektion bliebe die bKV vielfach im Ideenstadium stecken. Schon vor einigen Jahren wollte man bei Itex chronisch Kranken über eine Gruppenversicherung zu einem besseren Gesundheitsschutz verhelfen. Eva Reiter hatte viele Angebote gesichtet, die sich alle als wenig ausgereift und zu teuer erwiesen. „Ich habe niemanden gefunden, mit dem ich es guten Gewissens hätte machen können.“ Die entscheidende Hilfe leistete schließlich mit der Beicht Assekuranz aus Staudt ein markterfahrener Versicherungsmakler. Die Rauschenberg Ingenieure GmbH wurde von der Asskoll Assekuranz aus Hagen begleitet.

Von Manfred Godek, freier Journalist

Die Frage nach den Benefits

Von Manfred Godek

Illustration: Carolin Eitel

Die Leistungen der betrieblichen Krankenversicherung machen sich doppelt bezahlt. Mitarbeiter tun mehr für ihre Gesundheit und den Erhalt ihrer Arbeitskraft. Zugleich wird das Unternehmen als Arbeitgeber attraktiver. Die Bedeutung einer bKV für die Mitarbeiterbindung, -gewinnung und -motivation zeigt der „Benefits Trends Survey" von Willis Towers Watson.

● Vielbeschäftigte Führungskräfte überhören gern die Warnungen ihrer Partnerinnen und Partner und gehen nicht zur Vorsorge. Keine Zeit! Ebenso beißen auch viele Beschäftigte in der Produktion oder Logistik bei gesundheitlichen Problemen die Zähne zusammen, bis es eines Tages ein böses Erwachen gibt. Die Gesundheitsvorsorge wird von den meisten Menschen gern auf die lange Bank geschoben. Zwar halten sie gut acht von zehn Befragten für erforderlich, wie eine aktuelle Studie des Marktforschungsinstituts Splendit Research zeigt. Doch die Beteiligung an kostenlosen Vorsorgeuntersuchungen (beispielsweise Haut- oder Darmkrebs) liegt grundsätzlich nur bei knapp fünfzig Prozent. Zwischen Erkenntnis und Handeln liegen damit Welten, und zwar unabhängig vom Bildungsstand und vom sozialen Status. Der Anteil der Personen, die sich schon einmal einer kostenpflichtigen Vorsorgeuntersuchung unterzogen haben, ist in der Einkommensgruppe von 1.100 bis 1.499 Euro Monatsnetto mit 38,5 Prozent zwar gering, aber auch bei den Höherverdienenden ab 4.000 Euro Monatsnetto ist er mit knapp über 50 Prozent alles andere als vorbildlich.

Ein Motivationshebel

Unternehmer, die bKV-Programme einsetzen, berichten dagegen von Beteiligungsquoten von zum Teil über 70 Prozent über alle Hierarchieebenen hinweg. Die Erklärung ist so verblüffend einfach wie nachvollziehbar: Man sei „näher dran" am Menschen, könne über die innerbetriebliche Kommunikation mehr bewirken als mehr oder weniger anonyme Institutionen und verfüge vor allem über den entscheidenden Motivationshebel: Die gegenüber den Mitarbeitern zum Ausdruck gebrachte Wertschätzung, indem das Unternehmen für ihr Wohlergehen sorge – mit konkreten, geldwerten Leistungen und praktischem Nutzen, wie die folgenden Beispiele zeigen.

Heute EKG, morgen Darmspiegelung, dann noch ein Sehtest. Der bei einer Vorsorgeuntersuchung obligatorisch zu absolvierende Ärzte-Parcours gehört der Vergangenheit an. So hat beispielsweise der zeitlich eng getaktete Manager die Möglichkeit, einen individuellen Check-up zum Wunschtermin an einem

Die Evolution der Zusatzleistungen

19. Jahrhundert
Das erste Benefit überhaupt: die sogenannte „Erholungsbeihilfe". Sie gibt es heute noch, quasi ein Vorläufer des Urlaubsgelds. Krupp, Henschel, Siemens, BASF, später kleinere Unternehmen, führen eine betriebliche Altersvorsorge ein. Gesetzlich verankert wurde sie erst knapp 100 Jahre später. Werksärzte und firmeneigene Krankenhäuser ersetzen ein öffentliches Gesundheitssystem.

1884
Einführung der Unfallversicherung – im Gegensatz zur Krankenversicherung (1883) und zur Rentenversicherung (1891) zu 100 % arbeitgeberfinanziert.

1960er-Jahre
„Essenszuschüsse" oder „Essensschecks" nach dem Vorbild Frankreichs. Fast jede Firma bezahlt einen Zuschuss zum Mittagessen. In Deutschland gibt es Essensschecks seit Ende der 70er-Jahre.

1980er-Jahre
Tankgutscheine, Gutscheinkarten, Kreditkarten (genannt „Sachbezug"). Erst 50 DM, dann 44 Euro steuerfrei. Die Regelung ist kompliziert und beschäftigt über Jahre die Finanzgerichte. Seit dem Jahr 2010 ist sie flexibel einsetzbar für alles, was Spaß macht: Handy, Firmenfahrrad für den Privatgebrauch, Konzertkarten etc.

Seit 2010
Alles, was die Gesundheit erhält: Wellbeing-Programme, Einführung betrieblicher Krankenversicherungen – als Ergänzung zum staatlichen Gesundheitssystem, quasi zurück zu den Anfängen.

Quelle: investwerk GmbH

Tag zu absolvieren – auf Privatpatientenlevel ohne Eigenbeteiligung. Oder der Außendienst, der viel „auf Achse" ist, profitiert von Telemedizinangeboten. Er kann Allgemeinmediziner und Fachärzte aus rund 30 Fachrichtungen per Telefon- oder Video konsultieren und bestimmte Beschwerden bereits auf diesem Weg abklären. Bekommt ein Kind Fieber und Ausschlag ist der zeitaufwendige Arztbesuch am nächsten Morgen womöglich überflüssig, bei manchen Programmen können Eltern die Telemedizin sogar rund um die Uhr in Anspruch nehmen.

Vorteile bei der Personalwerbung

Hinter der Kombination aus medizinischer Leistung und Komfort steckt die Strategie zur Optimierung der humanen Ressourcen. Ein Unternehmen, das seinen Mitarbeitern das Privileg verschafft, bei einem Krankenhausaufenthalt ein Einzel- oder Zweibettzimmer und eine Chefarztbehandlung als Privatpatient in Anspruch zu nehmen, ist als Arbeitgeber hochattraktiv.

In Vorstellungsgesprächen fragen vor allem Angehörige der Generation Y gezielt nach Benefits im Bereich Gesundheit. Deren Bedeutung für die Einschätzung eines Arbeitgebers unterstreicht eine Studie der Beratungsgesellschaft Willis Towers Watson aus dem Jahr 2017. Demnach hat für 55 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland Gesundheitsvorsorge hohe Priorität. In einer vorangegangenen Erhebung des Instituts hatten sich 58 Prozent der Befragten eine arbeitgeberfinanzierte bkV gewünscht, 54 Prozent fanden den Zugang zu vergünstigten betrieblichen Absicherungskonditionen – auch bei einer Finanzierung aus eigener Tasche – interessant. Bis dato ist allerdings erst bei 33 Prozent der Unternehmen das Thema Gesundheit ein fester Bestandteil der strategischen Ausrichtung. Ein Grund könnte auch sein, dass lediglich 29 Prozent der in Deutschland befragten Arbeitgeber Gesundheitsbenefits als wichtigen oder sehr wichtigen Bestandteil ihrer Zusatzleistungen sehen. Werden Gesundheitsbenefits allerdings angeboten, zeigen sich schnell Erfolge: Rund 27 Prozent der von Towers Watson Befragten sagten, dass sie durch Wellbeing-Programme ihrer Arbeitgeber zu einem gesünderen Lebensstil motiviert wurden.

Die Evolution der Zusatzleistungen

Die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten, ist übrigens kein neu entstandenes Anliegen der Arbeitgeber: Schon um 1832 sprangen die Unternehmen im Notfall ein und sorgten bei Unfall und Krankheit für ihre Beschäftigten. Von 1860 bis 1874 stieg die Zahl der Kassen in den alten Provinzen Preußens von 779 auf 1.654 und die Zahl der Mitglieder von 170.847 auf 420.191. Die Beiträge wurden – wie im Krankenhaus-Versicherungsgesetz von 1883 geregelt – meist zu zwei Dritteln vom Versicherten und zu einem Drittel vom Arbeitgeber bezahlt. Die unternehmerische Sozialpolitik war damit der Vorläufer der staatlichen Sozialpolitik. Die Unternehmen errichteten sogar eigene Krankenhäuser mit Notfall- und Intensivmedizin auf hohem Niveau. Heute, das zeigt auch die Untersuchung von Willis Towers Watson, rückt zunehmend die Unterstützung des Mitarbeiters bei der Prävention in den Vordergrund.

Manfred Godek ist freier Journalist in Monheim.

Auf einen Blick

Die 10 wichtigsten Fragen zur bKV

1. Was ist die betriebliche Krankenversicherung?

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) ist eine Kranken-Zusatzversicherung, die der Arbeitgeber bei einem Anbieter privater Krankenversicherungen für seine Belegschaft abschließt. Arbeitnehmer kommen so in den Genuss von Leistungen auf Privatpatienten-Niveau – etwa im Krankenhaus, bei ergänzender Vorsorge oder bei einer Zahnbehandlung. Als Vertragspartner tritt in der Regel der Arbeitgeber auf.

2. Wer finanziert die bKV?

Meistens übernimmt der Arbeitgeber die Beiträge zur bKV für seine Mitarbeiter. Es ist aber auch möglich, dass Arbeitnehmer die Beiträge teilweise (als sogenannte Mischfinanzierung) oder ganz übernehmen.

3. Wer kann in der bKV versichert werden?

In der Regel können alle Beschäftigten in den Genuss von bKV-Leistungen kommen, die als „aktive Arbeitnehmer“ gelten. Mit bestimmten bKV-Produkten ist es auch möglich, privatversicherte Mitarbeiter zu versorgen. Letztendlich kann das Unternehmen die bKV der gesamten Belegschaft zur Verfügung stellen – oder auch nur einzelnen Gruppen, sofern der Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt ist.

4. Können Familienangehörige mitversichert werden?

Ja – das ist ein wichtiger Pluspunkt der bKV. Ehe- und Lebenspartner sowie Kinder bis 27 Jahre können auch in den Genuss der Leistungen kommen. Für Familienmitglieder sind die Beiträge üblicherweise identisch mit denen des Arbeitnehmers. Allerdings zahlt der Arbeitgeber für die Familie meist nicht mit.

5. Gibt es eine Mindest-Anzahl an Personen, die in der bKV versichert sein müssen?

Voraussetzung für eine bKV ist in der Regel eine geringe Mindest-Anzahl an Arbeitnehmern, die von Beginn an versichert werden – im Falle der Barmenia beispielsweise fünf. Eine Ausnahme stellen meist Produkte für das Krankentagegeld und die Krankenhausbehandlung dar. Hier kann die Mindest-Anzahl der zu versichernden Personen höher liegen.

6. Gibt es eine Gesundheitsprüfung bei der Antragsstellung?

Finanziert der Arbeitgeber die bKV, fällt die Gesundheitsprüfung weg. Zahlen die Mitarbeiter selbst, ist die Gesundheitsprüfung stark vereinfacht oder entfällt in manchen Fällen. Bei einer sogenannten „vereinfachten Gesundheitsprüfung“ ist die Zahl der gestellten Fragen deutlich reduziert. In jedem Fall unterliegen die Informationen der Schweigepflicht; der Arbeitgeber erfährt also nicht, wenn ein Mitarbeiter aufgrund der Prüfung keine bKV-Leistungen erhält.

7. Was ist mit Mitarbeitern, die bereits eine private Krankenzusatzversicherung haben?

Vereinbart der Arbeitgeber eine bKV für den Mitarbeiter, kann dieser sich entscheiden, den eigenen privaten Vertrag zu kündigen oder eine Anwartschaft zu vereinbaren. In den meisten Fällen ist eine doppelte Absicherung nicht zweckmäßig und eine Beratung vor Ort sinnvoll.

8. Welche Innovationen hat die bKV jüngst hervorgebracht?

In der modernen bKV haben modulare Gutscheine die starren Altverträge aus der Vergangenheit ersetzt – die neuen Lösungen sind nicht nur verwaltungsarm, sondern auch komplett an die individuellen Bedürfnisse des Unternehmens und ihrer Belegschaften anpassbar. Neu im Angebot sind auch digitale Services wie zum Beispiel telemedizinische Angebote (siehe Seite 12).

9. Wie komplex ist die Verwaltung und Implementierung einer bKV im Unternehmen?

Was den Verwaltungsaufwand angeht werden gute Anbieter dem Wort „schlank“ zu 100 Prozent gerecht – denn moderne Gutschein-Produkte erklären sich selbst, steuern sich selbst und rechnen sich selbst ab. Hauseigene Experten-Teams der Versicherer beraten die Unternehmen dabei, die bKV reibungslos umzusetzen. Und die Experten helfen beispielsweise auch, wenn es darum geht, die passende bKV-Lösung zu konzipieren oder einen Kommunikationsplan in Richtung Mitarbeiter zu erstellen. Hinzu kommt, dass Ärzte die Gutscheine direkt mit dem Versicherer abrechnen; für die Personalabteilung entsteht somit kein Mehraufwand.

10. Wie gestaltet sich die Besteuerung?

Finanziert der Arbeitgeber die bKV, ist diese Frage für Unternehmen sehr wichtig. In der Regel gibt es hier drei Wege: Erstens, die individuelle Versteuerung nach geldwertem Vorteil; zweitens, die Nettolohnversteuerung; und drittens, die pauschale Versteuerung. Hier gilt es, gemeinsam mit dem Steuerberater zu klären, welcher Weg den Bedürfnissen des Unternehmens am meisten entspricht. Versicherer dürfen Detail-Fragen zu Steuer und Sozialversicherung in der Regel nicht beantworten.

Illustration: Carolin Eitel

KOMPETENZCENTER
Firmenkunden

Bessere Lösungen

für den Mittelstand.

Mit dem **Kompetenzcenter Firmenkunden** geht die Barmenia neue Wege, um den hohen Ansprüchen für mittelständische Unternehmen gerecht zu werden: Mit individuellen Konzepten, attraktiven Produkten und vor allem mit einfachen Prozessen. Informationen unter 0202 438-3995 oder www.barmenia-firmenloesungen.de.

Barmenia
Versicherungen

Bessere Beratung für den Mittelstand ...

… mit dem Kompetenzcenter Firmenkunden der Barmenia.

Erfolgsfaktoren der modernen bKV

- Attraktive Produktlösungen
- Einfache und sichere Prozesse
- Individuelle Konzepte
- Persönliche Beratung und Begleitung

Bessere Lösungen für den Mittelstand.

Informieren Sie sich:
Barmenia Krankenversicherung a. G.
Barmenia-Allee 1, 42119 Wuppertal
Kompetenzcenter Firmenkunden
Experten-Tel. 0202 438-3995
kompetenzcenter-firmenkunden@barmenia.de
www.barmenia-firmenloesungen.de

Barmenia
Versicherungen