

Betriebliche Krankenversicherung

Gesunde Mitarbeiter kosten Geld – Kranke ein Vermögen!



Zukunftssicherung durch innovative Versicherungs- und Unternehmensdienstleistungen

- **Gesundheit** ist neben Bildung **eine zentrale Bedingung** für Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit/ Produktivität eines jeden Unternehmens.
- Um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern bzw. zu erhalten sind folgende Maßnahmen anzuraten:
 - Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung
 - Leistungseinschränkungen der GKV müssen durch betriebliche Leistungen kompensiert werden (z.B. Rückenschule)
 - Aufbau/Weiterentwicklung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements

Zukunftssicherung durch innovative Versicherungs- und Unternehmensdienstleistungen

- Mitarbeiterorientierung wird in einer rohstoffarmen Hochleistungswirtschaft mit alternden Belegschaften und unter den Bedingungen zunehmenden internationalen Wettbewerbs zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor.

Emotional gebundene Mitarbeiter ...



- + ... sind produktiver
 - + ... stehen loyal zum Unternehmen
 - + ... sind gesünder
 - + ... genießen ihre Arbeit
 - + ... sind innovativer und Veränderungen gegenüber aufgeschlossen
- 15%**

Emotional nicht gebundene Mitarbeiter

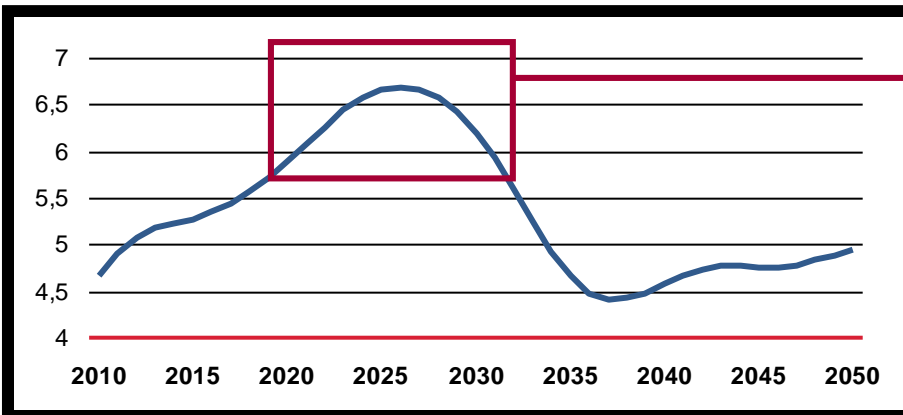


- ... sind unproduktiver
 - ... zeigen eine höhere Fluktuation
 - ... sind häufiger krank
 - ... sind weniger motiviert
 - ... sind unflexibler
- 85%**

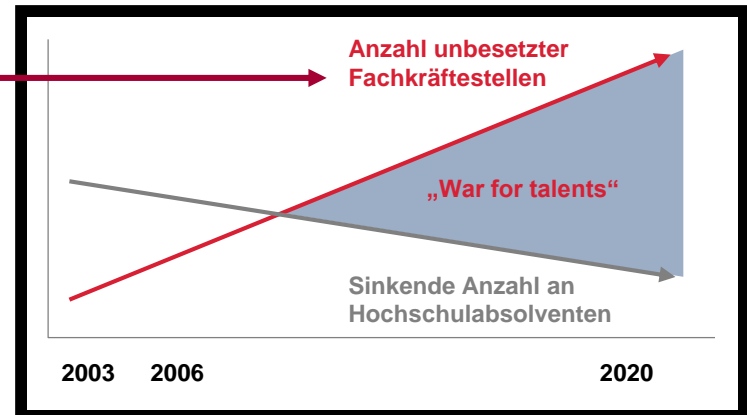
Mitarbeiterakquise: Fachkräftemangel

- Zukünftiger Rückgang der verfügbaren Erwerbstätigen durch:
 - die kommende **Rentenwelle ab 2020**
 - **sinkende** Anzahl an **Nachwuchskräften**

Rentennahe Jahrgänge (60–64 Jahre)
in Deutschland (in Mio.)



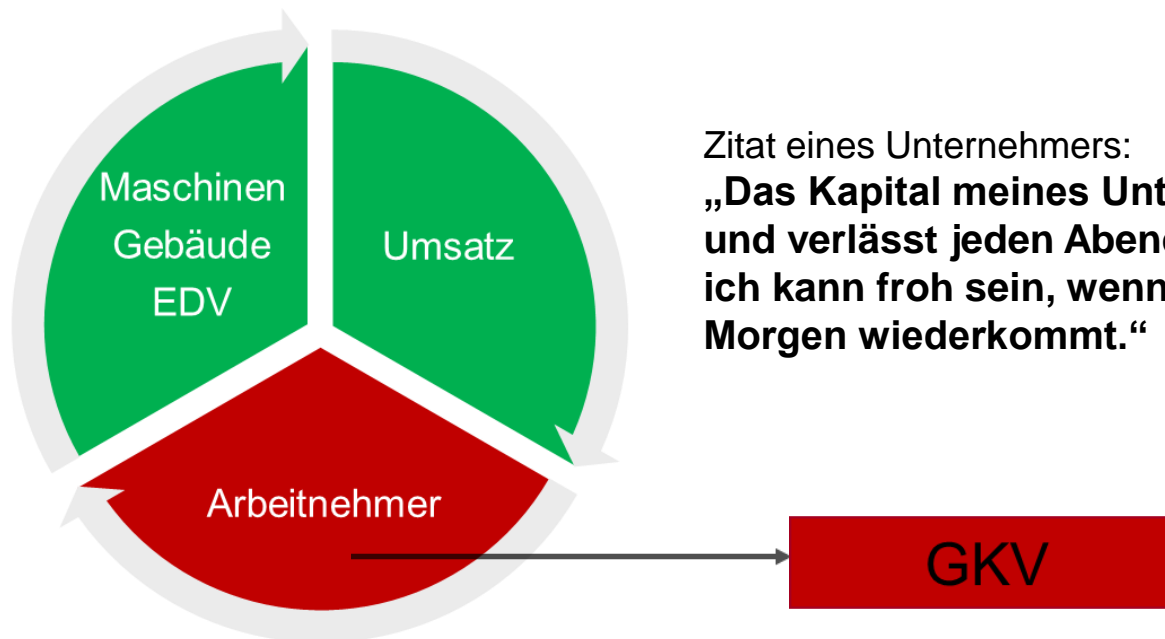
Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt



Quelle: In Anlehnung an Kultusministerkonferenz, McKinsey Deutschland

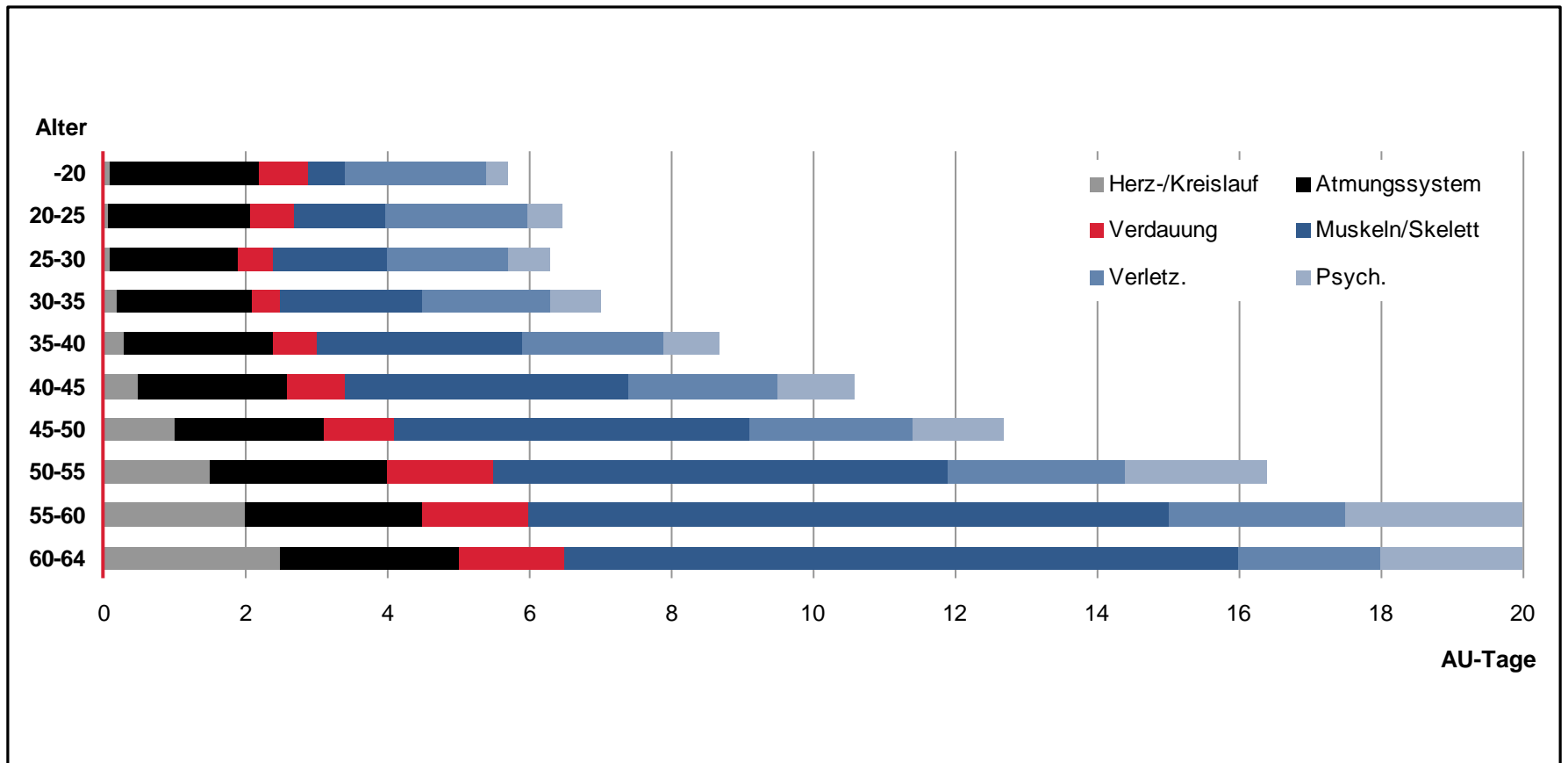
Soziale Verantwortung des Arbeitgebers?

Outsourcing der Mitarbeitergesundheit?!



- Die Risiken **Maschinen** und **Umsatz** sind i. d. R. entsprechend abgesichert!
Hier ist das Beste gerade gut genug!
- Das Risiko **Mitarbeitergesundheit** wird automatisch ohne Restsicherheit an die GKV abgegeben.
Betriebswirtschaftlich wird das Risiko einer Erkrankung des AN an die GKV outsourct.

Bedeutung einer alternden Belegschaft für UN



➤ AN zwischen 55 und 65 Jahren sind im durchschnitt 21,6 Kalendertage krank (!)

Steigende Krankheitskosten in Unternehmen

➤ Absentismus

– Abwesenheitszeiten kranker Mitarbeiter

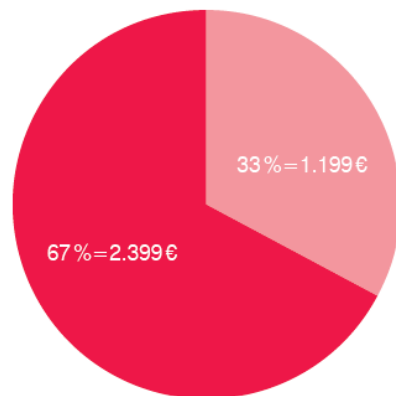
oft alleiniger Maßstab zur Ermittlung der Krankheitskosten in Unternehmen

➤ Präsentismus

– Mitarbeiter kommt trotz Erkrankung zur Arbeit

Durch die eingeschränkte Arbeitsfähigkeit entstehen Kosten, etwa durch **verringerte Arbeitsqualität**, **Fehleranfälligkeit**, **Unfälle**, sich **verzögernde Genesung** bis hin zu **chronischen Erkrankung** und **Burn-out**.*

* Unberücksichtigt: Ansteckung von Kollegen, Verschlechterung der Teamarbeit, Kosten bedingt durch Vertretung, Know-how-Verlust



Gesamtsumme Krankheitskosten:

3.598 EUR jährlich pro Mitarbeiter

■ Präsentismus ■ Absentismus

Die Absicherungsmöglichkeiten innerhalb der bKV

- **Alles was im Rahmen der Zusatzversicherung möglich ist auch ohne Gesundheitsprüfung möglich (!)**

Zahnersatz



Zahnbehandlung



Brille, Ausland, große Hilfsmittel



Naturheilverfahren



Krankenhaus



Tagegeld



Vorsorge



Ihre Möglichkeiten innerhalb der bKV

➤ **Obligatorisch (arbeitgeberfinanziert)**

d. h. ohne Gesundheitsprüfung bereits ab einer Firmengröße von 5 Mitarbeiter möglich, wenn sich alle Mitarbeiter in der bKV in den identischen Tarifen absichern. Ansonsten ab mind. 90% des jeweiligen Kollektives, evtl. bestehen hier Mindestgrößen (i.d.R. 5 bis 20 MA).

Ihre Möglichkeiten innerhalb der bKV

- **Mit Gruppenbildung individuelle Absicherung schaffen**
Ab einer Gruppengröße ab 5 Mitarbeitern können Sie bspw. die kaufm. Angestellten einen anderen Versicherungsschutz bieten als den Führungskräften.
- **Eigenfinanzierte Weiterführung bei Ausscheiden des MA**
Sollte aufgrund eines AG-Wechsels oder Renteneintritt der MA eines Tages die Firma verlassen, so kann er eigenfinanziert seinen Vers.-schutz aufrechterhalten.
- **Aufnahme der Familienangehörigen (Ehepartner, Kinder)**
Diese können gegen eigenen Beitrag (Risikobeiträge) mit bzw. ohne Risikoprüfung der bKV beitreten.
- **Variable Beitragszahlung in der bKV**
Hier sind alle Varianten möglich: AG – finanzierte oder
AN – finanzierte Gruppenverträge bzw. Mischfinanzierungen.

Ihre Argumente gegenüber dem AG

➤ **War for Talents (Fachkräftemangel)**

Machen Sie Ihr Unternehmen für potenzielle Bewerber attraktiv und heben Sie sich positiv von den Mitbewerbern um die besten Fachkräfte ab.

➤ **Mitarbeiterbindung wird erhöht**

Der Imagegewinn innerhalb der Belegschaft führt zu einer steigenden emotionalen Bindung an den Arbeitgeber und hebt gleichzeitig die Loyalität zum Unternehmen.

➤ **ROI (Return on Invest)**

Auf Entscheider-Ebene (Vorstand/GF/Inhaber) gibt es zu diesem Thema immer nur 2 Fragen: „Was kostet uns das?“ und „Was bringt uns das?“. **Hierzu gleich mehr!**

➤ **Senken Sie Ihre Krankheitskosten (Krankenstände)**

Durch die bessere medizinische Versorgung wird der Krankenstand reduziert und die Produktivität erhöht.

Ihre Argumente gegenüber dem AG

➤ **Sozialkompetenz signalisieren**

Für die Mitarbeiter werden sofort erlebbare Vorteile geschaffen.
Darüber hinaus verbessern Sie die Lebensqualität der gesamten Familie, indem Sie den Familienmitgliedern ebenfalls die Möglichkeit geben, an den Leistungen des Gruppenvertrages eigenfinanziert teilzunehmen.

➤ **Verbesserung des Betriebsklimas**

Unabhängig von seiner persönlichen gesundheitlichen Situation ermöglichen Sie jedem Mitarbeiter den Zugang zu einer zusätzlichen gesundheitlichen Versorgung. Nach dem Motto: „Wir sind unserem Arbeitgeber wichtig“ wird das „Wir-Gefühl“ in der Firma gestärkt.

➤ **Günstiges Preis-Leistungs-Verhältnis**

Durch die Vereinbarung von Rahmenkonditionen, die kalkulierbare und steuerabzugsfähige Aufwendungen darstellen, wird ein hervorragendes Preis-Leistungs-Verhältnis erreicht.

➤ **Niedriger Verwaltungsaufwand**

Da die Leistungserstattung direkt zwischen Mitarbeiter und Versicherer geregelt wird und An- und Abmelden von Mitarbeitern zum Versicherungsschutz im Listenverfahren erfolgt, ist sichergestellt, dass der Verwaltungsaufwand gering bleibt.

Argumente für den Arbeitgeber!

Return on Investment (ROI)

Ca. **70 %** aller Krankheitsausfälle dauern bis zu 7 Tage.

Nur **5 %** der Krankheitsausfälle dauern länger als 42 Tage – durch diese Fälle entstehen aber **fast die Hälfte** der gesamten Ausfallzeiten (* TK Gesundheitsreport 2016)

Firma mit 100 Mitarbeitern

Durchschnittlicher Krankenstand von 4,23 % = 15,4 Tage¹

Die Produktivitätsleistung pro AN wird mit 414 EUR am Tag berechnet ²

→ Ziel: Reduzierung der Krankentage um 1 Tag pro Mitarbeiter

Produktivitätsgewinn: 414 EUR/Tag x 1 Tag x 100 MA → 41.400 Euro

¹ Gesundheitsreport 2018

² Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18 Reihe 1.4, Statistisches Bundesamt; Produktivitätsleistung am Tag ist abgeleitet aus dem Verhältnis der Bruttowertschöpfung zu geleisteten Arbeitsstunden hochgerechnet auf einen 8 Stunden Arbeitstag; 414 EUR steht für einen branchenübergreifenden Durchschnitt.

Argumente für den Arbeitgeber!

Return on Investment (ROI) - Beispielrechnung

Beitrag für den Preis-/Leistungschampion **Vorsorge** in der bKV = **8,61 EUR mtl.**

Beitrag: 100 Mitarbeiter x 8,61 EUR MB x 12 Monate

= 10.332 EUR

Steuer und Sozialversicherung **entfällt seit 08/2019**

= 0 EUR

Freigrenze für Sachbezüge bis 44 € mtl.
Steuerfreiheit gem. § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG!

= 10.332 EUR

Gesamtaufwand AG

Produktivitätsgewinn: 414 EUR/Tag x 1 Tag x 100 MA

= 41.400 EUR

Gewinn durch die bKV p.a.

= 31.068 EUR