

Die betriebliche Krankenversicherung.

Klarer Pluspunkt
im Wettbewerb
um die besten
Mitarbeiter.

Macht einfach Sinn.

Barmenia
EINFACH. MENSCHLICH.





Macht einfach Sinn: Ein gesundes Unternehmen.

Der Arbeitsmarkt ist disruptiven Veränderungen unterworfen, die Arbeitgeber vor ganz neue Herausforderungen stellen. Demografischer Wandel, der Fachkräftemangel sowie zunehmende Belastungen und damit einhergehende Ausfallzeiten sind Themen, die alle Arbeitgeber beschäftigen. Der Fachkräftemangel wird von der Mehrzahl der Unternehmen als geschäftliches Risiko gesehen. Bereits jetzt ist der Arbeitsmarkt so hart umkämpft wie noch nie.

Der Aufbau einer Arbeitgebermarke und die damit einhergehende Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber werden immer wichtiger. Nachhaltige Lösungen zur Bewältigung von Problemen wie Fachkräftemangel, hohe Wechselbereitschaft bei den Jungen und den Folgen einer alternden Belegschaft müssen geschaffen werden.

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) kann ein Teil dieser Strategie sein. Denn mit einer bKV positionieren Sie sich als attraktiver Arbeitgeber und punkten mit Extra-Gesundheitsleistungen. Erfahren Sie in diesem Whitepaper alles über die Vorteile einer bKV und wie Sie sie in Ihrem Unternehmen gewinnbringend einsetzen können.



Inhalt



07



09



11

Klare Positionierung in einer neuen Arbeitswelt

- 04 **Fachkräfte gesucht**
Der Kampf um die Besten
- 05 **Heute hier, morgen da?**
Talente binden
- 06 **Alternde Belegschaft**
Eine zusätzliche Herausforderung
- 07 **Employer Branding**
Man kann das Richtige tun!
- 08 **Erfolgsstory**
Interview: Betriebsratsvorsitzender Mario Welker über die bKV-Einführung bei der Coroplast Group

Die bKV als innovatives Personalinstrument

- 09 **Klar positioniert:**
Zum Portemonnaie der Mitarbeiter – mit der bKV
- 10 **Klar positioniert:**
Zur Gesundheit der Mitarbeiter – mit der bKV
- 11 **Klar positioniert:**
Familienfreundlicher Arbeitgeber – mit der bKV
- 12 **5 starke Argumente gegen alle „Ja, aber ...“**
- 13 **Beliebte Benefits im Vergleich**
- 14 **Die Barmenia bKV**
Ihr starker Partner für eine starke Arbeitgebermarke

Fachkräfte gesucht.

Der Kampf um die Besten.

Mittelständische Unternehmen sind das Rückgrat unserer Wirtschaft. Sie sind erfolgreich, sorgen für Wachstum, Beschäftigung und bilden im großen Stil aus. Alles gut, könnte man meinen, gäbe es da nicht ein großes Problem: den Fachkräftemangel.

Viele Betriebe bestätigen, wie schwer es ist, schon heute qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Es ist absehbar, dass sich die Situation durch die Alterung der Bevölkerung und das Ausscheiden der geburtenstarken Babyboomer aus dem Erwerbsleben weiter verschärft.

Alle Experten sind sich einig: Um weiterhin erfolgreich zu sein, muss der Mittelstand künftig seine Attraktivität für qualifizierte Fachkräfte deutlich steigern.

Der Fachkräftemangel wird von der Mehrzahl der Unternehmen bereits heute als geschäftliches Risiko gesehen.



RISIKO FACHKRÄFTEMANGEL

- 43 %** der Unternehmen in Deutschland fehlen Fachkräfte.
- 34 %** im Verarbeitenden Gewerbe sind vom Fachkräftemangel betroffen.
- 58 %** der Unternehmen sehen den Fachkräftemangel als größtes Geschäftsrisiko der Zukunft.

Quellen: Ifo Konjunkturumfrage August 2023, DIHK-Konjunkturumfrage Herbst 2023

UNTERNEHMEN MÜSSEN SICH ANPASSEN, UM MORGEN NOCH AM MARKT ZU BESTEHEN.



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

Auf hundert 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

Talente binden.

Heute hier, morgen da?

Die Wechselbereitschaft der jungen Generationen ist deutlich ausgeprägter als die der älteren. Studien belegen dies. Die Chance für das eine Unternehmen, ein Talent abzuwerben, ist das Risiko des anderen. Doch was motiviert zu einem Jobwechsel?

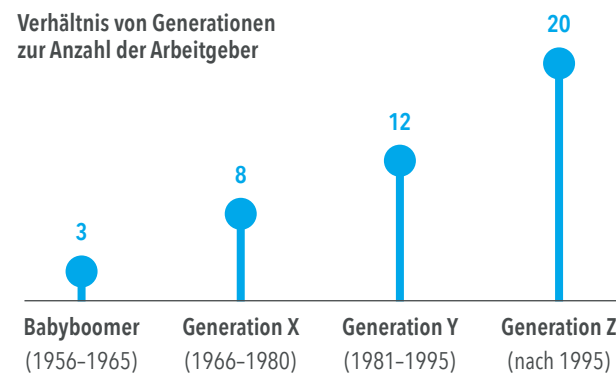
Im Fokus stehen immer noch Faktoren, wie das zu niedrig empfundene Gehalt oder ein zu hohes Stresslevel. Eine hohe Flexibilität, weniger Druck und Arbeitszeitmodelle wie eine 4-Tage-Woche – das alles sind die Bedürfnisse und Wünsche, an die sich Unternehmen aktuell anpassen müssen, um im Kampf um die besten Talente zu gewinnen. Seit der Corona-Pandemie legen besonders die Young Professionals viel Wert auf Benefits, die ein Unternehmen als modernen Arbeitgeber sichtbar machen. Ihnen sind Gesundheit und eine gute WorkLife-Balance wichtig.

Wer Mitarbeiter gewinnen und binden will, tut also gut daran, sich für ihr Wohlbefinden zu engagieren. Mehr Wertschätzung, Flexibilität und Gesundheitsbewusstsein sind Attribute gefragter Arbeitgeber.

Fazit: Wem es nicht gelingt die Jungen zu binden, der sieht sich einer rasch alternden Belegschaft gegenüber. Mit weitreichenden Folgen.

JÜNGERE SETZEN ANDERE PRIORITÄTEN UND WECHSELN SCHNELLER

Verhältnis von Generationen zur Anzahl der Arbeitgeber



■ Anzahl der Arbeitgeber im Laufe des Lebens

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

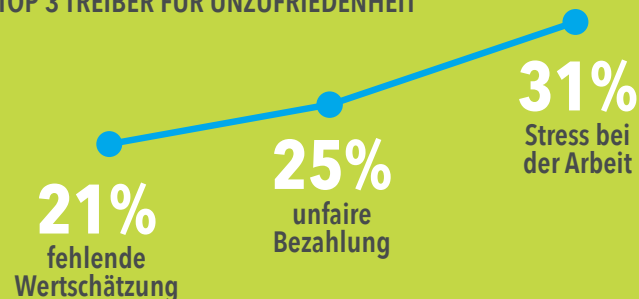
47 %

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.

TOP 3 TREIBER FÜR UNZUFRIEDENHEIT



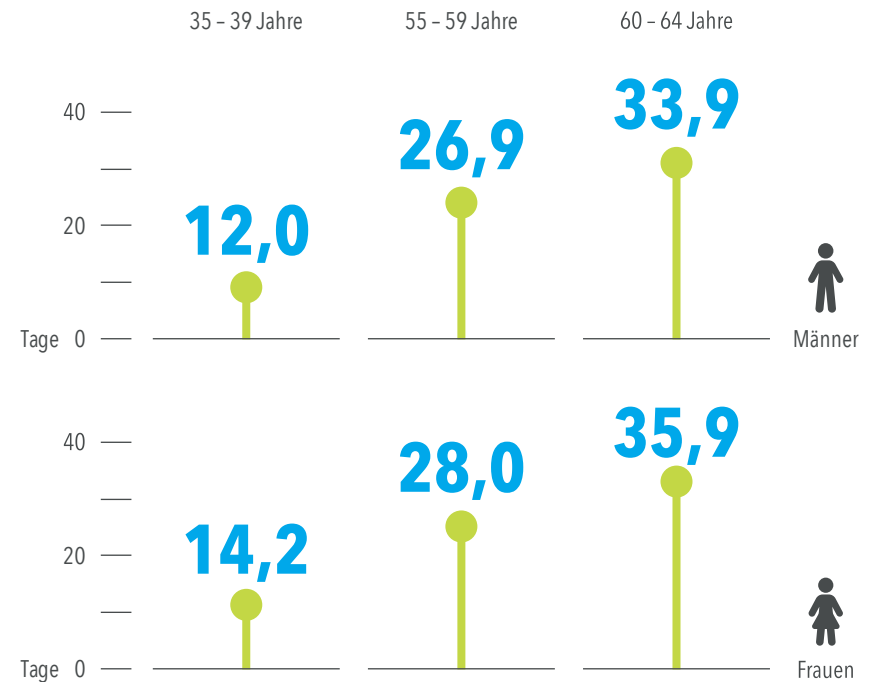
Quelle: repräsentative forsa-Befragung im Auftrag von XING, Oktober 2022, n=3.042 erwerbstätige Personen über 18 Jahren in Deutschland

Alternde Belegschaft. Eine zusätzliche Herausforderung.

Neben Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung haben Betriebe mit hohen Krankheits- und Ausfallzeiten zu kämpfen. Kein Wunder. Wissenschaftler sprechen von außergewöhnlichen Belastungen für die ganze Gesellschaft durch Inflation, Krieg und die Nachwirkungen der Pandemie. Jüngere gehen, Ältere bleiben. Mit dem Alter steigen auch die Fehlzeiten stark an und die Motivation lässt nach, denn der hohe Krankenstand führt zu Überstunden und Stress bei den gesunden Mitarbeitenden – ein Teufelskreis.

Glücklicherweise ist das ein Problem, das gelöst werden kann. Mit Möglichkeiten, die vor allem nachhaltig die Motivation steigern.

KRANKENTAGE
2020 lag die Zahl im Durchschnitt bei 18,2*.
Durchschnitt ist aber eben nur Durchschnitt:



* Quelle: Dachverband der Betriebskrankenkassen, Durchschnitt der Beschäftigten (in: iwd - Der Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft)

Employer Branding. Man kann das Richtige tun!

Das Personalmarketing umfasst neben den klassischen Stellenanzeigen oder Social Media-Kampagnen viele weitere Maßnahmen, um Unternehmen als Arbeitgeber sichtbar zu machen.

Den Prozess zur Bildung einer Arbeitgebermarke nennt man das Employer Branding. Das Ziel des Employer Branding ist es, sich einen weit hin guten Ruf als Arbeitgeber zu erarbeiten. Dabei spielen sowohl die internen Wahrnehmungen wie auch die externe Ansicht eine zentrale Rolle.

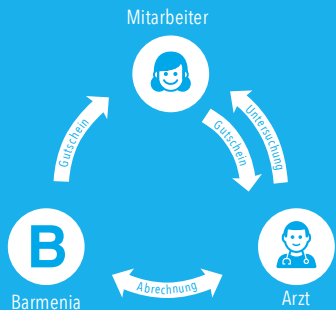
Doch ein guter Ruf kommt nicht von ungefähr. Gefragt sind demnach Lösungen, die sowohl bei der Belegschaft gut ankommen und nach Außen zeigen, wie sich das Unternehmen zu bestimmten Themen positioniert. Sei es die Mobilität anhand eines Zuschusses für das Jobticket, Familienfreundlichkeit mit flexiblen Arbeitszeiten und guten Betreuungsangeboten oder die Gesundheit – mit einer bKV.

Je klarer die Positionierung, desto stärker die Wahrnehmung und damit der Wettbewerbsvorteil.



Coroplast Group führt bKV ein

„Ich kann nur empfehlen in das Thema einzusteigen.“



Gesundheitsförderung spielte bei der Firma Coroplast schon immer eine große Rolle. Die Einführung einer bKV ist die konsequente Weiterentwicklung dieser Strategie. Betriebsratsvorsitzender Mario Welker berichtet, wie es dazu kam und welche Erfahrungen das Unternehmen gemacht hat.

➤ **Was hat die Firma Coroplast zum Abschluss einer bKV motiviert?**

Als 2006 die Rente mit 67 beschlossen wurde und sich der Mangel an Fachkräften bereits abzeichnete, war mir schon klar: Wir müssen etwas machen, um unsere Leute fit zu halten. Also professionalisierten wir zunächst unsere Angebote zur Gesundheitsförderung. Das kam bei den Beschäftigten zwar gut an, aber das Unternehmen blieb nicht stehen. Neue Impulse waren gefragt. Schnell kam die Idee einer bKV auf. Mit Tassilo Pollmeier, dem Gründer und Geschäftsführer von Deutscher bKV-Service, lernten wir schließlich einen bKV-Experten und engagierten Verfechter der Gesundheitsvorsorge in Unternehmen kennen. Wir

waren beeindruckt von der Professionalität seines Team. Zusammen mit dem attraktiven bKV-Angebot der Barmenia ergab sich für uns so ein überzeugendes Konzept, das 2022 Wirklichkeit wurde.

➤ **Für welches bKV-Modell entschied sich Coroplast?**

Coroplast führte Gesundheitsbudgets für alle rund 1.050 Beschäftigten in Deutschland ein und kurz darauf einen stationären Tarif für die private Absicherung im Krankenhaus. Dabei wählten wir ein Zwei-Stufen-Modell: Nach sechs Monaten starten Mitarbeiter mit einem Gesundheitsbudget von 600 Euro/Jahr zur freien Verfügung, das etwa für Vorsorgemaßnahmen oder eine neue Brille eingesetzt werden kann. Nach drei Jahren erhöht sich das Budget auf 900 Euro/Jahr. Ab da profitieren die Beschäftigten und ihre Angehörigen auch vom Krankenhaustarif.

➤ **Wie fällt Ihr erstes Zwischenfazit aus?**

Für uns ist die bKV eine absolute Erfolgsstory! Mit ihr erreichen wir nicht nur eine bessere Gesundheitsversorgung für unsere Mitarbeiter und ihre Familien, sondern steigern auch das Ansehen von Coroplast als Arbeitgeber. Im Wettbewerb um den Nachwuchs spielt die bKV heute eine wichtige Rolle. Aufwendig bei der Einführung war übrigens nur die steuerliche Prüfung. Ansonsten war der Aufwand dank der professionellen Unterstützung tatsächlich überschaubar.

ZUR COROPLAST GROUP

Das Wuppertaler Traditionsunternehmen ist ein „Hidden Champion“ der deutschen Wirtschaft. Es fertigt Klebebänder, Kabel und Leitungen für die Automobil- und Bauindustrie. Auch Produzenten von Haushaltsgeräten zählen zu den Kunden.



Klar positioniert:

Zum Portemonnaie der Mitarbeiter – mit der bKV

Mit einer betrieblichen Krankenversicherung unterstützen Unternehmen ihre Belegschaft finanziell. Indem Arbeitgeber die Beiträge zur Krankenzusatzversicherung übernehmen, ersparen sie ihren Mitarbeiter eigene Zusatzversicherungen finanzieren zu müssen. Zudem werden Kosten erstattet, die häufig ohnehin anfallen. Anstelle üblicher finanzieller Hilfestellung, wie beispielsweise der Möglichkeit einer Entgeltumwandlung, erleben Mitarbeiter den unmittelbaren finanziellen Nutzen direkt mit der Erstattung auf dem eigenen Konto und erleben diese Art der Vergütung immer wieder aus Neue.

Steuervorteile möglich.

Die Beiträge, die das Unternehmen für die Versicherung zahlt, zählen als Betriebsausgaben. Die Leistungen sind steuerfrei. Zudem sind die Prämien im Rahmen der 50 Euro Sachbezugsgrenze sogar durch Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfreiheit begünstigt. Damit ist die bKV günstiger als eine Lohnerhöhung.

Klar positioniert:

Zur Gesundheit der Mitarbeiter – mit der bKV

Auf Karriereseiten liest man es häufig: Die Gesundheit unserer Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Doch mehr als den Obstkorb und einen Zuschuss zum Fitness Studio gibt es selten. Da unterscheiden sich Arbeitgeber schon deutlich, wenn sie die Behandlung durch den bestmöglichen Arzt, im bestmöglich spezialisierten Krankenhaus dem Mitarbeiter als Privatpatient im 1-Bett-Zimmer ermöglicht. Denn das ist bei schwerwiegender oder komplizierter Erkrankung viel wert.

Wer solche Zusagen gerade bei bereits langer medizinischer Vorgeschichte für seine Treue vom Chef erhält, der wird zum Werbeträger. Und bereits mit minimalen Gesundheitsbudgets können Unternehmen den Mitarbeitern Anreize setzen, mehr für die eigene Gesundheit zu tun.



Klar positioniert:

Familienfreundlicher Arbeitgeber – mit der bKV

Sei es die Mandelentzündung, das Drei-Tage-Fieber oder der entzündete Insektenstich. Wartezeiten beim Kinderarzt kennen junge Eltern ebenso, wie die Älteren das Warten auf die dringliche Untersuchung beim Facharzt. Assistance Leistungen sorgen für den nötigen WOW-Effekt im Bewerbungsgespräch. Oder würden Sie sich bei einem Arbeitgeber, der Ihnen solche Angebote zur Verfügung stellt, nicht gut aufgehoben fühlen?

Das sind die nutzbaren Leistungen für die Familie:

- Mit der Telemedizin erhalten Mitarbeiter sowie Kinder und Angehörige im gleichen Haushalt schnellen Zugang zu Ärzten und damit auch zu Diagnosen, Überweisungen, Rezepten etc.
- Alle Mitarbeiter und ihre Familienangehörigen können die Servicenummer des Facharztterminals nutzen, um zeitnah einen wichtigen Facharzttermin zu bekommen.
- Wenn Eltern oder Angehörige pflegebedürftig werden, müssen sich Beschäftigte plötzlich um viele Dinge kümmern. Um in solchen Situationen zu helfen, erhalten alle Versicherten des WellYou Tarifs der Barmenia im Rahmen von Pflege und ElderCare Assistance wertvolle Beratung bis hin zur Vermittlung eines geeigneten Pflegeplatzes durch die Johanniter.
- Alle Mitarbeiter und ihre Angehörigen können eine telefonische Beratung zur Erschöpfungsprävention im Rahmen des Tarifes WellYou nutzen. Hier helfen Experten, der Erschöpfungsfalle zu entkommen und wieder Kraft zu tanken.
- Das Gesundheitstelefon mit einer 24-Stunden-Hotline hilft Mitarbeiter und ihren Angehörigen professionell weiter – egal, ob es um Informationen, Versorgungsmöglichkeiten, Arzneien inkl. Wechselwirkungen oder Impfungen geht.



5 starke Argumente gegen alle „Ja, aber ...“

Fest steht, dass Unternehmen Strategien finden müssen, sich den neuen Herausforderungen der Arbeitswelt zu stellen. Oft fürchten sie jedoch den Aufwand und die Kosten. Es fehlt am „Gewusst-wie“ und das Tagesgeschäft drängt. Diese 5 starken Argumente geben Antworten auf die häufigsten Bedenken und zeigen auf, warum sich eine bKV lohnt.

> **„Wir machen schon viel für unsere Mitarbeiter.“**

Ja, es gibt zahlreiche sinnvolle Lohnnebenleistungen. Die Mitarbeiter sollten die Benefits jedoch als konkreten Mehrwert wahrnehmen. Mit einem Zusatzgehalt für die Gesundheit, wie es Gesundheitsbudgets sind, erleben Mitarbeiter und auch Bewerber spürbar, dass sich das Unternehmen wirklich für ihr Wohlbefinden einsetzt.

> **„Wir haben kaum Fluktuation.“**

Selbst bei Unternehmen mit zufriedenen Mitarbeitern ist es entscheidend, sich ständig mit dem Wohlbefinden der Belegschaft auseinanderzusetzen. Auch wenn die derzeitige Fluktuation niedrig ist, ist es wichtig, sich auf die natürliche Fluktuation durch das Altern der Belegschaft in der Zukunft vorzubereiten.

> **„Wir haben schon zu viele Benefits und der Aufwand dafür ist sehr hoch.“**

Gesundheitsfürsorge gehört zu den wichtigsten Aufgaben von Unternehmen, um auch in Zukunft mit einer schlagkräftigen Belegschaft erfolgreich und wettbewerbsfähig zu sein. Und um dringend notwendige Fachkräfte zu gewinnen. Die bKV ist in diesem Sinne ein besonderer Benefit und im Prinzip konkurrenzlos. Bei Verwaltungsproblemen kann ein Berater bei der Bestandsaufnahme helfen und das Unternehmen entlasten.

> **„Gesundheitsmanagement machen wir schon viele Jahre mit einer Krankenkasse.“**

Sozialversicherungsträger sind für die Prävention zuständig und bieten Betrieben vielfältige Möglichkeiten. Trotz grundlegender Fürsorgepflichten wie Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin erreichen viele Gesundheitsangebote nicht die Mitarbeiter. Eine bKV kann hier Anreize schaffen. Besonders kleine Unternehmen können so kostengünstig umfassende Leistungen für Mitarbeiter bieten.

> **„Es gibt keine guten Bewerber mehr auf dem Arbeitsmarkt.“**

Viele Unternehmen haben mit dem Fachkräftemangel zu kämpfen. „Gute Bewerber“ melden sich nur bei Arbeitgebern, die sie als attraktiv bewerten. Und das hängt oft von der klaren Positionierung in Bezug auf Mitarbeiterbelange in den Bereichen Familie, Finanzen und Wohlbefinden am Arbeitsplatz ab. Eine bKV kann dies in einer Lösung vereinen.

Beliebte Benefits im Vergleich.

	Tankgutschein	Dienstrad Leasing	Regionale Einkaufskarte	Gesundheitsbudget
Steuer	Sachbezug	Geldwerter Vorteil oder steuerfrei	Sachbezug (regional)	Sachbezug, Pauschalsteuer, Geldwerter Vorteil, Nettolohn Modell
Positionierung	Geld	Mobilität	Geld	Gesundheit, Geld, Familie
Effekt	50 Euro = 50 Euro	haptisches Erlebnis, gesundheitsfördernd	50 Euro = 50 Euro	kalenderjährliche Nutzung, mehr Leistungen als 50 Euro, Assistance Leistungen
Beschränkung	PKW-Fahrer	Radfahrer	regionales Einkaufen	keine
Bindungswirkung	rational	emotional	rational	emotional und rational
Bei Ausscheiden	Ende	nach Vereinbarung	Ende	private Fortführung

Macht einfach Sinn: Die Barmenia bKV.

Fast alle Unternehmen suchen – früher oder später – nach Lösungen für mehr Arbeitgeberattraktivität. Zwar haben sich bereits 30.000 Unternehmen für die bKV entschieden, doch ist dies in Anbetracht der Anzahl potenzieller Unternehmen eine geringe Zahl. Hier gilt: Nicht die Großen gewinnen, sondern die Schnellen. So ist die bKV als sogenannter Türöffner erfolgsversprechend und jede Belegschaft birgt ein großes Cross Selling-Potenzial für zusätzliches Privatkunden Geschäft.

Einfach ausgezeichnet.

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 FIRMENKUNDEN

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

0202 438-3995

competencecenter-firmenkunden@barmenia.de

Barmenia Krankenversicherung AG
Barmenia-Allee 1
42119 Wuppertal

