

Herausforderungen der betrieblichen Krankenversicherung zukunftsfähig bewältigen

Die Sicherung der Gesundheit der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ist eine Pflichtleistung der Arbeitgeber, wird in der Praxis aber meist zu eng definiert – zulasten der betrieblichen Krankenversicherung. Eine Einschätzung von Andreas Trautner (experte-krankenversicherung.de).

Unternehmen leiden unter Fachkräftemangel, Mitarbeiter unter hohem Stress. Gerade in der Zeit der Corona-Pandemie führen viele Verunsicherungen auf allen Seiten zu Störungen in den Betriebsabläufen – nicht nur im Bereich der Industrie, sondern auch im Bereich der Belastbarkeit der Menschen insgesamt. Unternehmen bieten vermehrt Benefits an, die auch auf die Bereiche Gesundheit und Wohlbefinden abzielen, haben dabei aber oft keine klare Benefits-Strategie. Oft werden nur die Pflichtleistungen aus den Bereichen Arbeits- und Unfallschutz und der Wiedereingliederung umgesetzt.

Bewusstsein für Gesundheit ist da

Aktuelle Umfragen zeigen ein verzerrtes Bild der eigenen Wahrnehmung auf die größten Risiken mittelständiger Unternehmen und die eigentlichen Herausforderungen der Arbeitgeber. Der Fachkräftemangel und die dadurch nicht besetzten Stellen scheinen ein entscheidender Faktor im Wettbewerb zu sein. Daneben ist das Bewusstsein für Gesundheit im Unternehmen in den letzten Jahren durch die gemachten Erfahrungen deutlich gestiegen, führt aber meist nicht zu entsprechenden Aktivitäten.

Sollte es nicht um die Bestandsmitarbeitenden gehen?

Die Sicherung der Gesundheit der Mitarbeitenden wird in den oben genannten Punkten nicht thematisiert. Wenn der Fachkräftemangel laut IAB im ersten Quartal 2022 mit 1,74 Millionen unbesetzten Stellen beziffert wird, sind das doch nur ca. 4% der abhängig Beschäftigten. Sollte es dann nicht viel mehr um die 96% der Bestandsmitarbeitenden gehen? Die Versorgung der im Unternehmen angestellten „Maschine Mensch“ in den Bereichen Früherkennung von Krankheiten oder dem „Service- und Wartungsvertrag“, den schnellen Fachwerkstattterminen und die Behandlung durch den Meister? Hinzu kommen die deutlich steigenden Betriebsstunden durch die Veränderung in der Altersstruktur der Mitarbeitenden.

Das dadurch steigende Durchschnittsalter führt immer häufiger zu Maschinenausfallzeiten durch Krankheiten. Die zunehmenden Ausfallzeiten durch Arbeitsunfähigkeit im Allgemeinen und aufgrund zu hoher Arbeitsbelastung mit der möglichen Konsequenz eines Arbeitgeberwechsels sind die eigentlichen Risiken, denen Unternehmen ausgesetzt sind. Die „Maschine Mensch“ sollte aus der Sicht der Arbeitgeber immer voll belastbar am Arbeitsplatz erscheinen, um die bestmögliche Produktivitätsleistung zu erzielen.

Verdeckte Kosten sichtbar machen

Diese Bereiche – Arbeitsunfähigkeit und Fluktuation – werden auch als verdeckte oder heimliche Gewinnvernichtung bezeichnet und belasten das Betriebsergebnis viel stärker als meist vermutet. Arbeitsunfähigkeitszeiten werden zunehmen, Fluktuationskosten sind schon heute auch durch den Fachkräftemangel immens hoch. Die steigenden Energiekosten können in der Sprache der Gesundheitsversorgung der Mitarbeitenden als steigende Personalkosten bezeichnet werden. Der Rohstoffmangel findet seinen Widerpart im Fachkräftemangel und die Produktionsausfälle in der Industrie sind analog die Produktionsausfälle durch Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit. Die dadurch entstehenden Kosten aufseiten der Unternehmen lassen sich betriebswirtschaftlich auswerten und führen damit erstmalig zu einer Sichtbarkeit und Transparenz. Erst wenn diese Zahlen belastbar auf dem Tisch liegen, können Unternehmen zielgerichtete Maßnahmen ergreifen, um diese im positiven Sinne zu beeinflussen.

Wer trägt die betriebswirtschaftliche Brille im Unternehmen?

Betrachtet man jetzt die klassische Einflugschneise in Unternehmen mit dem Thema der Gesundheitsversorgung durch eine betriebliche Krankenversicherung (bKV), befindet man sich in den Räumen der Personalabteilungen. Diese haben eine nicht-ökonomische Sichtweise auf das Unter-



© Robert Kneschke – stock.adobe.com

nehmen, da Themen wie gerechte Entlohnung, Weiterbildungsangebote und Schaffung eines guten Betriebsklimas auf der Tagesordnung stehen. Die ökonomische Sichtweise oder die betriebswirtschaftliche Brille hat aber die Geschäftsführung auf, mit dem Ziel einer Produktivitätssteigerung jedes einzelnen Mitarbeitenden. Es geht hier um rein wirtschaftliche Ziele und gerade aus diesem Grunde sollten die Gespräche zur betrieblichen Krankenversicherung (bKV) auch von Beginn an auf dieser Ebene geführt werden. Es erhöht die Effektivität in der Umsetzung signifikant.

Von der Anamnese zur Therapie

Die entscheidenden Fragen, die es für die Unternehmen zu beantworten gilt, spielen sich oft im Unterbewusstsein ab. Habe ich als Unternehmen einen durch mich nicht lösbaren Engpass? Benötige ich zur Auflösung die angebotene Dienstleistung? Welchen Preis muss ich dafür zahlen und was bekomme ich für mein Geld? Darauf gilt es Antworten zu geben. Es geht also am Ende nicht um einen Produktverkauf, sondern um die Erarbeitung eines Konzeptes für die Unternehmen zur Bewältigung der oben genannten Herausforderungen. Am Anfang sollte eine Anamnese stehen, die dann individuell in eine Therapie überführt wird. Es ist der normale Ansatz einer Unternehmensberatung. Ohne einen Ist-Stand ermittelt zu haben, lässt sich kein Soll-Stand definieren. Um dies zu erreichen, hilft eine Unternehmens-Kurzanalyse, aus der dann alle weiteren Beratungsansätze abgeleitet werden können.

Was sollte betriebliche Krankenversicherung können?

Was sollte eine gute betriebliche Krankenversicherung als echter Problemlöser jetzt können? Es geht um den nachhaltigen Wirkungsgrad für das Unternehmen und für die Belegschaft. Die derzeit auf dem Markt zu findenden bKV-Tarife sind durchaus hochwertig und bieten in der Breite alles an, was Unternehmen zur Lösung der aktuellen Herausforderung in Personalfragen brauchen.

Die Tarifleistungen mit den bestmöglichen Wirkungsgraden für beide Seiten sind die Kombination aus einem stationären Tarif und einem Budgettarif, sofern hier auch Vorsorgeleistungen beinhaltet sind. Ein Budgettarif entfaltet die maximale Breitenwirkung unter den Mitarbeitenden und ermöglicht es dem Unternehmen auch ein schnelles positives Feedback für dieses Benefit, oder besser diese Lohnzusatzleistung, zu erhalten. Der stationäre Tarif nimmt die Spitze der Langzeitkranken ins Visier und bietet hier beste Lösungen.

Zukunftsfähige bKV schaffen

Ein weiterer wichtiger Bereich einer bKV sind die Serviceleistungen. Darunter sind zum einen Themen wie Facharztterminvermittlung, medizinische Hotline, ärztliche Videosprechstunde oder auch die immer wichtiger werden Assistenzleistungen aus dem Kontext der Familienpflege zu verstehen. Gerade aus letztem Punkt werden sich in den nächsten Jahren viele Fehlzeiten ergeben. Eine Beitragsfreistellung in entgeltfreien Zeiten entlastet darüber hinaus die Personalabteilungen im Bereich administrativer Aufgaben und garantiert vollen Versicherungsschutz auch in Zeiten ohne Lohn. Es geht also neben dem Tarif um ein deutlich erweitertes Leistungspaket als Ganzes, will die bKV auch in der Praxis das leisten, was sie wirklich kann. Die Entwicklung eines Konzeptes für das Unternehmen und dem Herausarbeiten, was die bKV für Unternehmen tatsächlich kann, wird den größeren Erfolg bringen. •

Andreas Trautner

Fach- und Vertriebstrainer,
Makler und Autor,
Sachverständiger