



Leitfaden

Trendprodukt betriebliche Krankenversicherung

**Das steckt hinter der
bKV und so profitiert
Ihr Unternehmen!**

Inhaltsverzeichnis

Der bKV-Boom	3
Investition in den Erfolgsfaktor Mensch	4
Was ist eine bKV?	7
Abschluss einer bKV	17
Das beliebte Budgetmodell: FEELfree	19
Checkliste	21
Zeit für Veränderung	22
Fragen und Antworten zur bKV der Hallesche	23
Literaturverzeichnis	24
Kontakt	25

Der bKV-Boom

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) erlebte in den letzten Jahren einen immensen Aufschwung. Sie ist in Deutschland eine Erfolgsgeschichte und wird von immer mehr Unternehmen in das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) aufgenommen. So profitierten zum Beispiel 2023 über 1,9 Millionen Beschäftigte von einer bKV. Damit hat sich diese Zahl innerhalb von 8 Jahren mehr als verdreifacht, denn 2015 lag die Anzahl der betrieblich Krankenversicherten noch bei 570.000. Beeindruckender wird es, wenn man auf die Zahl der Betriebe schaut, die ihren Mitarbeitenden eine bKV anbieten: Hier stieg die Zahl von 3.850 (2015) auf 36.900 (2023).¹

Welche Herausforderungen die Arbeitswelt heutzutage besonders prägen und wie Unternehmen diesen mit einer betrieblichen Krankenversicherung erfolgreich begegnen können, lesen Sie in diesem Leitfaden.





Investition in den Erfolgsfaktor Mensch

Aktuelle Herausforderungen für Unternehmen

Geprägt durch massive Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sehen sich Unternehmen heutzutage mit einer Vielzahl an Herausforderungen konfrontiert.

Fehlzeiten und hoher Krankenstand

Nach Angaben des Informationsdienstes des Instituts der deutschen Wirtschaft ist jeder Arbeitnehmer in Deutschland im Schnitt **fast 23 Tage jährlich krank geschrieben**. Damit hat sich die Zahl der Fehltage im Vergleich zu vor 6 Jahren um **mehr als 20 % erhöht**. Krankheiten des Atmungssystems, Muskel- und Skeletterkrankungen sowie psychische Störungen stellen die häufigsten Gründe dar. Ein hoher Krankenstand im Unternehmen kostet den Arbeitgeber viel Geld: **Rund 70 Milliarden € mussten Unternehmen in Deutschland 2022 für die Entgeltfortzahlung aufbringen** – fast doppelt so viel wie noch im Jahr 2012.² Das macht sich auch bei der gesamtwirtschaftlichen Lage bemerkbar. Studien zeigen: Erhebliche Arbeitsausfälle führten zu beträchtlichen Produktionseinbußen und drückten Deutschland 2023 in die Rezession, denn ohne die Krankentage wäre die deutsche Wirtschaft um knapp 0,5 % gewachsen – unter Berücksichtigung des hohen, überdurchschnittlichen Krankenstandes hat sie jedoch um 0,3 % abgenommen!³ Für Unternehmen wird es immer bedeutsamer, die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden vermehrt in den Fokus zu rücken.

² iwd (2024), <https://www.iwd.de> (Stand: 02.2024).

³ VfA (2024), <https://www.vfa.de> (Stand: 02.2024).

Fachkräfte- und Servicekräftemangel

Fachkräftemangel ist für Sie sicherlich nichts Neues. Dennoch ist diese Herausforderung in Zeiten des demographischen Wandels präsenter als je zu vor. **Für 2060 werden in Deutschland 10,2 Millionen weniger Erwerbspersonen als heute erwartet.** Bereits heute mangelt es an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung. Deshalb sehen **55 % der Unternehmen** schon jetzt den **Fachkräftemangel als Risiko** an.⁴

Fluktuation

Bedingt durch den zunehmenden Fachkräftemangel wird es für Arbeitnehmer leichter, den Arbeitgeber zu wechseln. Die Wechselbereitschaft ist aktuell so hoch wie noch nie: **63 % der Deutschen** beschäftigen sich gelegentlich mit der **Suche nach einem neuen Job.** Zum Vergleich: 2017 kam ein Jobwechsel für lediglich 18 % in Frage. Junge Mitarbeitende sind dabei heutzutage eher dazu geneigt zu kündigen als ältere Angestellte.⁵ In diesen Zeiten ist es für Arbeitgeber bedeutsam, durch nachhaltige Maßnahmen Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen zu binden und die eigene Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Personalinstrumente spielen eine wichtige Rolle beim Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit.

Neue Anforderungen an Benefits

Bei der Wahl des Arbeitgebers sind Zusatzleistungen, **sogenannte Benefits, für die Belegschaft besonders bedeutend.**

Kümmert sich ein Unternehmen gut um das Wohlergehen der Mitarbeitenden, spricht sich das schnell herum. In Zeiten der Digitalisierung müssen Benefits flexibel und individuell nutzbar gestaltet werden, sodass auch Mitarbeitende im Home Office davon profitieren können.



⁴ BMWK (o. J.), <https://www.bmwk.de> (Stand: 02.2024).

⁵ EY (2023), <https://www.ey.com> (Stand: 02.2024).

Gesundheitsförderung als Lösung für betriebliche Herausforderungen

Die Investition in den Erfolgsfaktor Mensch wird mit Blick auf die dargestellten Herausforderungen immer dringlicher. Zur Positionierung als attraktiver Arbeitgeber und für die Förderung des Wohls der Mitarbeitenden wird betrieblicher Gesundheit eine entscheidende Rolle zugeschrieben. Denn Studien zeigen:

- **Gesundheitsförderung reduziert Fehlzeiten** in Unternehmen **um durchschnittlich 26 %**.⁶
- In knapp **32 % der Unternehmen werden Maßnahmen zur Förderung** der betrieblichen Gesundheit bereits aktiv umgesetzt.⁷ Jedes zweite Unternehmen möchte das eigene BGM weiter ausbauen.⁸
- **57 % der Generation Z achten bewusst auf ihre Gesundheit**.⁹
- **Talentmanagement sowie die Gesundheit** und das Wohlempfinden der Mitarbeitenden haben im Personalwesen 2024 **oberste Priorität**.¹⁰

Daher ist es für Arbeitgeber bedeutsam, ein ausgeklügeltes betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) im Unternehmen zu implementieren und kontinuierlich auszubauen.



Beispielhafte Maßnahmen für Ihr BGM

- Rückenschule
- Kochkurse
- Kommunikationstraining
- Bereitstellung von gesundem Essen in der Kantine
- Zuschüsse für das Fitnessstudio
- Gripeschutzimpfungen
- Ergonomischer Arbeitsplatz mit zum Beispiel höhenverstellbarem Schreibtisch
- Betriebliche Sportangebote
- Einführung einer bKV

6 psyGA (o. J.), <https://www.psyga.info> (Stand: 02.2024).

7 Statistisches Bundesamt (2024), <https://de.statista.com> (Stand: 02.2024).

8 Haufe (2021), <https://www.haufe.de> (Stand: 02.2024).

9 Pronova BKK (2022), <https://www.pronovabkk.de> (Stand: 02.2024).

10 Sage (2023), <https://www.sage.com> (Stand: 02.2024).

Jedes Unternehmen profitiert von einer stabilen Personalsituation mit motivierten Mitarbeitenden. Die bKV ist daher ein sehr gut geeignetes Instrument für Arbeitgeber, die

- die eigene Arbeitgeberattraktivität erhöhen wollen
- den Erfolg ihres Recruitings steigern wollen
- ihre Fachkräfte langfristig an ihr Unternehmen binden wollen
- krankheitsbedingte Fehlzeiten minimieren wollen

Somit ist die bKV mit ihren vielen positiven Effekten für jedes Unternehmen eine sinnvolle Maßnahme.



Was ist eine bKV?

Die bKV boomt, doch was genau verbirgt sich eigentlich dahinter? Bei der bKV handelt es sich um eine **Form der Krankenversicherung, die vom Arbeitgeber organisiert und in aller Regel auch finanziert wird**. Gesetzlich Versicherte können mit einer bKV Leistungen in Anspruch nehmen, die die Krankenkassen nicht abdecken – das macht die bKV so attraktiv. Aber auch für privat Versicherte ergeben sich – abhängig vom Leistungsumfang ihrer privaten Krankenversicherung – Vorteile für die gesundheitliche Vorsorge.



Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Eine Investition in die Gesundheit der Belegschaft in Form einer bKV kostet den Arbeitgeber zwar etwas, aber die dadurch erzielten positiven Effekte rechtfertigen definitiv die Ausgaben. Eine bKV bringt der Belegschaft, aber auch dem Arbeitgeber zahlreiche Vorteile.

Vorteile für Arbeitnehmer

- Sinnvolle Ergänzung der Gesundheitsversorgung
- Große Auswahl an Leistungen
- Im besten Fall kostenfrei, da arbeitgeberfinanziert
- Keine Gesundheitsfragen, Wartezeiten und Ausschlüsse

Vorteile für Arbeitgeber

- Steigerung der Loyalität der Mitarbeitenden
- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt
- Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten
- Starkes Argument im Recruiting
- Mehr Produktivität und Zufriedenheit
- Bindung von qualifizierten Mitarbeitenden
- Wirksame Alternative zur Gehaltserhöhung
- Beitragszahlungen sind als Betriebsausgaben steuerlich absetzbar

Zahlreiche Gründe

sprechen dafür, sich mit der bKV und ihren Vorteilen auseinanderzusetzen.

Im Folgenden schauen wir uns gemeinsam an, wie eine bKV in der Praxis funktioniert.

So funktioniert eine bKV

Gesetzlich Versicherte in Deutschland mussten in der Vergangenheit immer wieder Leistungskürzungen als Folge von Gesundheitsreformen hinnehmen. Glücklicherweise gibt es die bKV, denn diese kann mit ihren Angeboten die entstandenen Lücken in der Gesundheitsvorsorge schließen. Die Funktionsweise der bKV ist schnell erklärt: **Der Arbeitgeber ist dabei der Versicherungsnehmer und bezahlt in aller Regel die Beiträge**, der Arbeitnehmer nimmt als versicherte Person die Leistungen in Anspruch. Von diesen Leistungen kann die gesamte Belegschaft profitieren – vom Auszubildenden bis zur Geschäftsführung.

Die Leistungen und Modelle im Überblick

Der Wert einer bKV bemisst sich an deren Leistungen. Deshalb lohnt es sich, hier besonders genau hinzuschauen. Die wichtigste Frage dabei ist: Wer bestimmt die Leistungen, die eine bKV abdeckt? Der versicherte Arbeitnehmer oder das Unternehmen? Dabei ist das gewählte Modell entscheidend. Wenn es um die Leistungen der bKV geht, kann man im Prinzip **zwei**

Modelle unterscheiden: das **Baustein- und das Budgetmodell**. Beim Bausteinmodell wählt der Arbeitgeber aus einem Angebot von Leistungen einige aus, die dann von den

Mitarbeitenden genutzt werden können. Dabei sind die **Bausteine für alle** versicherten Mitarbeitenden gleich. Sehr viel

flexibler und individueller ist das

Budgetmodell: Hier bekommen alle Mitarbeitenden das gleiche Budget, mit dem sie ihre Leistungen individuell und frei nach ihren Bedürfnissen wählen können.

Denn während zum Beispiel ein Zuschuss für ein Hörgerät für den 55-jährigen Maschinenschlosser sehr nützlich sein kann, profitiert die

33-jährige Marketingleiterin dagegen

häufiger von einer Bildschirmbrille.





Das sind die beliebtesten Leistungen der bKV

1 **Arznei- und Verbandmittel**

Zuzahlungen für Rezepte können von der bKV übernommen werden.

2 **Zahnbehandlungen**

Eine professionelle Zahnreinigung ein- bis zweimal im Jahr ist empfehlenswert – doch die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) übernimmt diese Kosten i.d.R. nicht, jedenfalls nicht verpflichtend. Mit einer bKV schließen Sie diese Versicherungslücke und bieten Mitarbeitenden Zuschüsse für Zahnreinigungen und Zahnbehandlungen, wie Kunststofffüllungen oder Wurzelbehandlungen.

3 **Sehhilfen**

Über 41 Millionen Erwachsene in Deutschland tragen eine Brille.¹¹ Die bKV kann Ihrer Belegschaft die Kosten für Brillen und Kontaktlinsen erstatten. Selbst Zuschüsse bei ärztlichen Leistungen wie Lasik-Operationen oder einer Linsenimplantation sind möglich.

4 **Heilpraktische Leistungen**

Ob Osteopathie, Akupunktur oder Homöopathie: Viele Mitarbeitenden wünschen sich einen Zuschuss für die Behandlung beim Heilpraktiker. Vor allem, weil alternative Heilmethoden von der GKV in der Regel nicht übernommen werden.

11 Berufsverband der Augenärzte Deutschlands e.V. (2020), <https://www.augeninfo.de> (Stand: 02.2024).

5 Heil- und Hilfsmittel

Heilmittel sind beispielsweise physio- und ergotherapeutische sowie logopädische Behandlungen. Besonders Massagen sind im Rahmen der bKV besonders beliebt. Hilfsmittel stellen beispielsweise Blutdruckgeräte, Bandagen oder Blutzuckermessgeräte dar.

6 Vorsorgeuntersuchungen

Regelmäßige Vorsorge ist wichtig, um schwere Krankheiten frühzeitig zu entdecken und zu behandeln. Bei der gesetzlichen Krankenversicherung sind Vorsorgeuntersuchungen jedoch oft an ein bestimmtes Alter geknüpft – und haben einen hohen Eigenanteil. Deshalb sind Vorsorgeleistungen im Rahmen einer bKV gern gesehen.

Bei der Wahl der passenden bKV sollte beachtet werden, dass nicht alle Anbieter die gleichen Leistungen im Angebot haben. Hier gilt es, im Vorfeld herauszufinden, welche Leistungen von den Beschäftigten auch tatsächlich nachgefragt werden. Oft sind auch zusätzliche Leistungen wie medizinische Beratung per Telefon, Screening und Unterstützung bei der Terminfindung bei einem Facharzt von besonderer Bedeutung. Wenn es die Möglichkeit gibt, Familienmitglieder mitzuversichern, dann ist das sicher auch ein Pluspunkt. Für die Arbeitgeberseite ist es zudem wichtig, **wie einfach die Administration der bKV** ist. Einige Versicherer bieten daher digitale Plattformen an, über die sich die bKV besonders komfortabel verwalten lässt.



Kosten der bKV

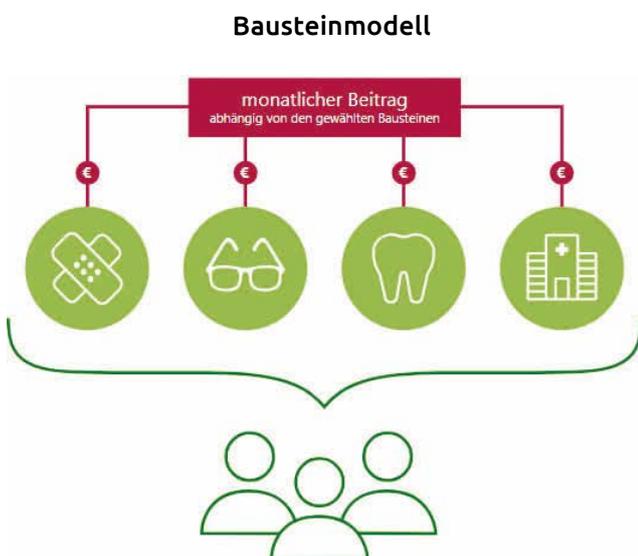
Eine bKV beinhaltet zahlreiche Gesundheitsleistungen, von denen Mitarbeitende profitieren können. Aber auch für das Unternehmen ergeben sich viele Vorteile. Aufgrund vermeintlich hoher Kosten zögern allerdings viele Unternehmen, diesen Benefit für ihre Belegschaft anzubieten. Tatsächlich sind diese in der Praxis gar nicht so hoch – schon gar nicht, wenn man den Kosten die vielen positiven Effekte gegenüberstellt.

Die Kosten variieren abhängig vom Versicherungspartner und vom gewählten Tarif. Wie bereits dargestellt, kann das Leistungsangebot entweder nach dem Baustein- oder nach dem Budgetmodell gestaltet werden. Davon abhängig ergibt sich die Zusammensetzung des Preises.

Beim Baustein-Modell kann der Arbeitgeber aus einer Reihe von Leistungsmodulen ein Paket schnüren, von dem dann die gesamte Belegschaft profitiert. Jeder Baustein hat seinen Preis und die Kosten für das gesamte Leistungspaket setzen sich aus den Einzelpreisen zusammen. Zum Beispiel kostet die Zahnbehandlung 10 € und spezielle Vorsorgeuntersuchungen 5 € (jeweils pro Monat und Mitarbeitenden). **Die gewählten Bausteine sind für alle Versicherten gleich**, eine individuelle Anpassung der Leistungen nach Bedarf ist im Bausteinmodell nicht möglich. Natürlich kann sich der Arbeitgeber auch für lediglich einen Baustein entscheiden und diesen der Belegschaft zur Verfügung stellen.

Beim Budgetmodell gibt es in der Regel **verschiedene Tarifstufen**. Bei der Hallesche sind diese von 9,95 € bis 56,03 € pro Monat und Mitarbeitenden gestaffelt. Bei dieser Variante der bKV zahlt der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer eine feste monatliche Summe und die Mitarbeitenden bekommen dafür ein **jährliches Budget**. Je nach Tarif sind das bei der Hallesche zwischen 300 € und 1.500 €, für die dann selbständig die Leistungen ausgesucht werden können, die gerade benötigt werden. Die Vorteile dieses Systems: Der Arbeitgeber muss sich nicht im Vorfeld Gedanken über die zu wählenden Leistungen machen, und die Angestellten können **das Budget so einsetzen, wie es für sie am besten passt**.

Beispiel: Ein Familienunternehmen mit 120 Mitarbeitenden möchte jedem Arbeitnehmer jährlich 300 € Gesundheitsbudget zur Verfügung stellen. Es entscheidet sich für den Tarif FEELfree und bezahlt im Monat pro Mitarbeitenden 9,95 € - insgesamt also für die gesamte Belegschaft 1.194 €.



Der Arbeitgeber wählt aus einem Katalog einige Leistungen aus, die er seinen Mitarbeitenden zur Verfügung stellt. Dabei sind die Bausteine für alle Versicherten gleich.



Jeder und jeder Mitarbeitende erhält das gleiche Budget, mit dem sie oder er sich die Leistungen frei aussuchen kann.

Finanzierungsmodelle der bKV

In der Praxis gibt es drei Varianten der Finanzierung einer bKV: die Arbeitgeberfinanzierung, die Arbeitnehmerfinanzierung und Mischformen, bei denen beide Parteien jeweils einen Teil bezahlen.

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung

Bei der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Krankenversicherung **bezahlt der Arbeitgeber die bKV-Beiträge komplett** – für den Arbeitnehmer fallen also keine zusätzlichen Kosten an. In der Regel handelt es sich dabei um sogenannte „Uni-Age-Beiträge“. Das bedeutet: Für jeden Mitarbeitenden wird exakt der gleiche Beitrag aufgewendet.



Die arbeitgeberfinanzierte Variante der bKV hat für Unternehmen eigentlich nur einen Nachteil: Sie kostet Geld.

Die Vorteile aber überwiegen in der Regel und rechtfertigen die Investition.

- Attraktivitätsgewinn dank Personalzusatzleistungen, die als sinnvoll empfunden werden
- Steigerung der Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeitenden
- Investition in die Gesundheit der Belegschaft führt zur Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten
- Nützliches Argument für das Recruiting-Gespräch, um Fachkräftemangel vorzubeugen

Übrigens!

Die Beiträge für den Arbeitgeber sind Betriebsausgaben, die sich steuermindernd auswirken.

Arbeitnehmerfinanzierung und Mischformen

Bei der Arbeitnehmerfinanzierung trägt der Mitarbeitende die monatlichen Kosten für die bKV. Alternativ besteht die Möglichkeit der Mischfinanzierung. Hierbei teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Betrag mit einer zuvor festgelegten Quote.

Steuerliche Behandlung

Unternehmen, die sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren wollen, sollten auf jeden Fall die arbeitgeberfinanzierte Variante wählen. Diese kostet ihn zwar ein bisschen mehr als die anderen Finanzierungsmodelle, jedoch sind die positiven Effekte dieses Investments aber auf jeden Fall wert. Außerdem: **Wenn die Beiträge zur bKV als Sachbezug gezahlt werden, fallen keine weiteren Kosten für Steuern und Sozialversicherungen an. In diesem Fall sind bis zu 50 € pro Monat (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) für Mitarbeitende lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei.**

Die Abrechnung der bKV als steuerfreier Sachbezug

Erst seit 2019 ist die bKV vom Bundesfinanzministerium als Sachlohn anerkannt. Um zu verstehen, welche Bedeutung diese Änderung hat, muss zunächst einmal geklärt werden, was der Unterschied zwischen Sachlohn und Barlohn ist. Beim Barlohn handelt es sich um das Entgelt, das der Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit erhält – auch wenn dieser Lohn schon lange nicht mehr in bar, sondern in aller Regel als Überweisung auf ein Konto gezahlt wird. **Der Sachlohn** – auch Sachbezug genannt – ist eine nicht-bare Bezahlung. Die Entlohnung beispielsweise in Form von Naturalien kommt in der Regel heute kaum noch vor. Stattdessen wird der **Sachbezug als zusätzlicher Bonus zur Motivation der Mitarbeitenden** genutzt. Beliebte Formen des Sachbezugs sind Essens- oder Tankgutscheine, aber auch zusätzliche Versicherungsleistungen etwa in Form einer bKV. Die Unterscheidung zwischen Bar- und Sachlohn ist für die Besteuerung von entscheidender Bedeutung, denn ein Sachbezug, der die **Freigrenze von 50 € pro Monat** nicht überschreitet, ist für den Arbeitnehmer steuerfrei.

Vorsicht: Freigrenze ist nicht gleich Freibetrag! Ein Freibetrag würde nämlich bedeuten, dass zum Beispiel bei einem Sachbezug nur die Differenz zum Freibetrag versteuert werden müsste. Bei der Freigrenze ist das anders: Sollte diese nur um einen einzigen Cent überschritten werden, so ist der komplette Sachbezug zu versteuern.

Modelle zur Versteuerung der bKV

Beiträge zur bKV sind grundsätzlich steuerpflichtig. Einzige Ausnahme: die bereits erwähnte Abrechnung als Sachbezug. Wenn Sie aber bereits andere Leistungen als Sachbezug zahlen und mit den Beiträgen zur bKV die 50 € Grenze überschreiten – und sei es nur um einen Cent – dann wird der komplette Betrag steuerpflichtig. In diesem Fall kann zwischen drei verschiedenen Modellen gewählt werden.

Eine ausführliche Übersicht dieser Modelle finden Sie hier

Die hier aufgeführten Informationen und Tipps stellen keine verbindliche Rechtsauskunft dar. Bitte wenden Sie sich an einen Steuerberater sowie einen Fachanwalt für Arbeitsrecht Ihres Vertrauens.



bKV und Nachhaltigkeit

Es gibt die unterschiedlichsten Gründe, sich unternehmensseitig mit dem Thema Nachhaltigkeit zu befassen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen Nachhaltigkeit und dem finanziellen Erfolg von Unternehmen gibt. Mit Blick aus der HR-Perspektive wird schnell deutlich, dass auch (potenzielle) Mitarbeitende einen immer größeren Fokus darauf legen, wie sich ihr (künftiger) Arbeitgeber hier positioniert.

Seit 2017 besteht nach dem CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RL-UG) die Verpflichtung zur nichtfinanziellen Berichterstattung für kapitalmarktorientierte Unternehmen, Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden und mit Umsatzerlösen von mehr als 40 Mio. € oder einer Bilanzsumme von mehr als 20 Mio. €. Ziel der Richtlinie ist es, insbesondere die Transparenz über ökologische und soziale Aspekte von Unternehmen in der EU zu erhöhen, das Vertrauen der Verbraucher in Unternehmen zu stärken und aktiv den achtsamen Umgang mit Ressourcen voranzutreiben. Die Basis bilden die sogenannten ESG-Kriterien (Environmental, Social and Governance). Auf diesen Kriterien basiert die EU-Taxonomie zur Bewertung für eine nachhaltige und ethische Praxis von

Unternehmen. Gerade die soziale Nachhaltigkeit wird immer bedeutsamer. Mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wurde diese Richtlinie ab 2023 erweitert: Demnach sind zur nichtfinanziellen Erklärung Kapitalgesellschaften gem. § 289b HGB, Kreditinstitute gem. § 340a HGB verpflichtet¹² und alle großen Unternehmen, die am Bilanzstichtag mindestens zwei der folgenden Merkmale erfüllen:

1. Bilanzsumme beträgt mind. 25 Mio. €
2. Nettoumsatzerlöse betragen mind. 50 Mio. €
3. Im Jahresdurchschnitt waren mind. 250 Mitarbeitende beschäftigt

Zudem besteht zukünftig mit der Ausnahme von Kleinstunternehmen eine Berichtspflicht für alle an der Börse gelisteten Unternehmen, kleine und nicht komplexe Kreditinstitute sowie firmeneigene (Rück-)Versicherungsunternehmen.

Die ESG-Kriterien legen dabei die Nachhaltigkeitsstandards für Produkte und Unternehmen fest. ESG steht für Environmental, Social and Governance, also die Berücksichtigung von Kriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Und da sind wir dann ganz schnell bei der bKV: Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden einen besseren Zugang zu medizinischen Leistungen ermöglichen – und das arbeitgeberfinanziert –, drücken den Beschäftigten gegenüber eine hohe Wertschätzung aus und werden ihrer sozialen Verantwortung gerecht. Das ist nachhaltiges unternehmerisches Handeln im Sinne der ESG-Kriterien.

Erfüllt eine bKV die ESG-Ziele, werden diese Wirkungsweisen durch ein Testat bescheinigt. Unternehmen können so durch die Implementierung einer bKV die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele „Gesundheit & Wohlergehen (SDG 3)“ bzw. „Geschlechtergleichstellung (SDG 5)“ in ihrem Nachhaltigkeitsbericht aufnehmen.





Abschluss einer bKV

Die bKV bringt zahlreiche Vorteile für Arbeitgeber und wird daher zunehmend eingesetzt. Für viele Unternehmen sowie auch für Bewerberinnen und Bewerber ist sie als attraktive Zusatzleistung nicht mehr wegzudenken. Der Abschluss einer bKV bei der Hallesche Krankenversicherung **verläuft schnell, unkompliziert und digital**. Die einzelnen Schritte und was es zu beachten gilt, haben wir nachfolgend für Sie zusammengestellt.

Voraussetzungen zum Abschluss einer bKV

Um eine bKV abschließen zu können, muss ein Unternehmen eigentlich nur eine Voraussetzung erfüllen: Da es sich bei der bKV um eine Gruppenversicherung handelt, muss eine **Mindestanzahl von Mitarbeitenden** versichert werden. Diese Zahl variiert zwischen 5 und 50 Mitarbeitenden, je nach Versicherer. Bei der bKV der Hallesche **reichen zehn Mitarbeitende aus**. Das können auch Azubis, Mitarbeitende mit befristeten oder Teilzeit-Arbeitsverträgen sein. Bei einigen Anbietern muss eine Mindestquote beachtet werden, das bedeutet, es müssen beispielsweise 50 % der Mitarbeitenden versichert werden. Das ist bei der Hallesche nicht so, entscheidend ist hier allein, dass es mindestens zehn Personen sind. Eine Gesundheitsprüfung der versicherten Mitarbeitenden findet nicht statt. Um eine bKV der Hallesche abschließen zu können, ist ein **Firmensitz in Deutschland** eine weitere Voraussetzung.

Im ersten Schritt müssen in einer sogenannten Versorgungsordnung die Grundsätze festgelegt werden, nach denen Ihren Mitarbeitenden eine Zusage zur betrieblichen Krankenversicherung erteilt wird. Das ist nicht ganz trivial, weil hier die Gefahr besteht, unbeabsichtigt gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu verstoßen. Die Hallesche stellt Ihnen dazu kostenfrei eine Muster-Versorgungsordnung zur Verfügung.

Dauerhafte Begleitung in der bKV

Nicht nur bei der Festlegung der Grundsätze in einer Versorgungsordnung unterstützt die Hallesche. Auch bei allen weiteren Schritten auf dem Weg zum erfolgreichen Abschluss unterstützen unsere Mitarbeitenden kompetent und schnell, so dass Einführung und Umsetzung dieses Benefits verwaltungsarm, digital und einfach sind und der Aufwand für Arbeitgeber sich so in Grenzen hält.



Das Besondere: **Ihr direkter Ansprechpartner begleitet Sie** bei der Einführung in Ihrem Unternehmen und steht Ihnen **bei Fragen und Anliegen** – auch über den Abschluss der bKV hinaus – zur Verfügung. Denn was bringt ein Benefit, wenn dieser nicht richtig an die Belegschaft kommuniziert wird? Deshalb unterstützen wir Sie nach der Implementierung **auch bei der Kommunikation**. Gemeinsam richten wir einen besonderen Fokus darauf, dass Ihre Mitarbeitenden bestmöglich informiert und abgeholt werden. Wie wir das machen? Mithilfe verschiedenster Informationsmaterialien, wie Flyer, Mitarbeiterkarten und Broschüren, aber in besonderer Weise auch durch Info-Veranstaltungen für Mitarbeitende – egal ob digital oder vor Ort.

Besonders wichtig ist, dass auch nach dem Implementierungsprozess eine nachhaltige Beziehung zwischen Ihrem Unternehmen und der Hallesche bestehenbleibt. Deshalb werden unsere Kunden im Rahmen von regelmäßigen Abstimmungen oder in Form von Leistungsauswertungen unterstützt. Genauso helfen wir bei allen sonstigen Herausforderungen Ihres Unternehmens, die im Rahmen Ihres Gesundheitsplans auftreten können.



Das beliebte Budgetmodell: FEELfree

Als Innovationsführer in der betrieblichen Krankenversicherung bietet die Hallesche mit FEELfree ein modernes Gesundheitskonzept für Unternehmen. FEELfree ist eine hochflexible Lösung, die jederzeit den Bedürfnissen aller Mitarbeitenden individuell gerecht wird. Kurz: Betriebliche Gesundheit neu gedacht!

Neben umfassenden Leistungen profitieren Mitarbeitende auch von zahlreichen Gesundheitsservices, wie Facharzt-Terminservice oder ärztlicher Videotelefonie. Das Besondere: Diese Services können auch von Familienangehörigen genutzt werden.

Wie funktioniert FEELfree

FEELfree ermöglicht Unternehmen, ihren Mitarbeitenden ein Gesundheitspaket zur Verfügung zu stellen, mit dem sich alle genau die **Gesundheitsleistungen frei aussuchen** können, die sie gerade benötigen. Es handelt sich um das vorgestellte Budgetmodell. Dazu erhalten alle Mitarbeitenden jeweils ein jährliches Budget, das für verschiedenste Gesundheitsleistungen zur Verfügung steht. Damit Ihre Mitarbeitenden von den zahlreichen Gesundheitsleistungen profitieren können, zahlen Sie pro Beschäftigten einen **monatlichen Beitrag**. Schon **ab 9,95 € pro Monat und Mitarbeitenden** kann der Arbeitgeber die Belegschaft tatkräftig unterstützen. Die betriebliche Krankenversicherung FEELfree steht allen Beschäftigten nach Abschluss zur Verfügung, und das Gesundheitsbudget in Höhe von mindestens 300 € jährlich pro Mitarbeitenden kann sofort individuell genutzt werden.

Die Vorteile von FEELfree

Vorteile für Sie als Arbeitgeber

- Attraktivitätssteigerung dank sinnvoller Personalzusatzleistungen
- Steigerung der Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeitenden
- Reduzierung krankheitsbedingter Fehlzeiten
- Starkes Argument für jedes Recruiting-Gespräch
- Einfache und unkomplizierte Umsetzung – dank direktem Ansprechpartner und digitaler Verwaltung
- Schon ab 9,95 € pro Monat und Mitarbeitenden
- Ausgezeichnet mit Nachhaltigkeits-testat: Die FEELfree-Tarife werden von der Universität Bayreuth in Zusammenarbeit mit der concern GmbH als werthaltige und nachhaltige Gesundheitskonzepte bestätigt
- Zertifiziert durch zahlreiche Institute

Die besonderen Tarifvarianten von FEELfree

FEELfree bietet verschiedene Varianten, die je nach Zielsetzung für Ihr Unternehmen spannend sein können.

Wird das Gesundheitsbudget voll ausgeschöpft, steigern wir im Tarif

FEELfree:up dieses Budget im Folgejahr – damit die, die mehr benötigen, auch mehr Gesundheitsleistungen bekommen. Unsere Tarifvarianten **FEELfree_plus** und **FEELfree:up_plus** bieten dagegen eine um Vorsorge und Schutzimpfungen erweiterte Leistungsauswahl.

Vorteile für Ihre Mitarbeitenden

- Keine Gesundheitsprüfung, keine Wartezeiten und keine Ausschlüsse
- Vorerkrankungen sind versichert, sogar laufende und angeratene Behandlungen
- Sinnvolle Ergänzung der gesetzlichen und der privaten Gesundheitsversorgung
- Einfach und unkompliziert dank jährlichem Gesundheitsbudget
- Große Leistungsauswahl: Medikamente, Zahnersatz, Sehhilfen, Heilpraktiker und noch vieles mehr
- Für die gesamte Belegschaft kostenlos

Sie möchten wissen,
welcher Tarif
am besten zu Ihnen passt?

Kontaktieren Sie uns gerne!

Checkliste:

Ist die Einführung einer bKV in Ihrem Unternehmen sinnvoll?

Damit Sie sehen können, ob Ihr Unternehmen von einer bKV profitieren kann, haben wir Ihnen die wichtigsten Fragen zusammengetragen.

Je mehr Punkte Sie ankreuzen, desto größer ist Ihr Gewinn durch eine bKV.

Möchten Sie das Thema Gesundheit stärker in den Fokus rücken?

Denken Sie darüber nach, ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu integrieren?

Möchten Sie für neue Bewerberinnen und Bewerber attraktiver erscheinen?

Ist es Ihnen wichtig, die Loyalität zu stärken und das Personal ans Unternehmen zu binden?

Haben Sie eine hohe Fluktuation im Unternehmen?

Dauert die Personalsuche ungewöhnlich lange und Bewerberinnen und Bewerber springen immer wieder ab?

Sind Ihre Mitarbeitenden an den Themen Fitness und Gesundheit interessiert?

Ist der Krankenstand überdurchschnittlich hoch?

Möchten Sie die Work-Life-Balance verbessern?

Soll Ihr Unternehmen nachhaltiger und gesundheitsbewusster werden?

Arbeiten viele junge Menschen (16–29 Jahre) bei Ihnen?

Schauen Sie sich an, wie viele Themen Sie angekreuzt haben. Vermutlich wissen Sie schon längst, welche Dinge Sie in Ihrem Unternehmen verbessern möchten. Wenn Sie nur einen der Punkte angekreuzt haben, kann sich die Einführung einer bKV lohnen. Gerne prüfen wir mit Ihnen die Bedingungen und Möglichkeiten einer bKV in Ihrem Unternehmen. Kontaktieren Sie uns einfach.

Unser Tipp

Lassen Sie sich vor der Wahl eines bKV-Angebotes ausführlich beraten. Gerne unterstützen wir Sie dabei.



Zeit für Veränderung

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Während früher noch aus einer Vielzahl an Bewerbungen ausgesucht werden konnte, haben Mitarbeitende auf der Suche nach dem passenden Arbeitgeber heutzutage fast schon freie Wahl. Ganz gleich, ob bei Transport und Logistik, in Verkehrsbetrieben, Restaurants oder Steuerkanzleien, in der Pflege, in Kitas, Schulen, Kliniken, im Marketing, in der IT oder in der Produktion – **der Fachkräftemangel zieht sich durch alle Branchen**. Die Aussichten, dass sich dieser in nächster Zeit wieder legen wird, sind eher düster. Neue Ideen sind jetzt gefragt, um die **eigenen Mitarbeitenden zu binden und mit attraktiven Zusatzleistungen Fachkräfte für sich zu gewinnen**. Wer jetzt nicht berücksichtigt, dass viele Mitarbeitende mehr auf Familie und Gesundheit achten, wird es schwer haben, weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben.

Die bKV boomt, und das mit gutem Grund. Die betriebliche Krankenversicherung stellt in diesen herausfordernden Zeiten eine sinnvolle Zusatzleistung dar, denn sie bringt zahlreiche Vorteile für Arbeitgeber und Belegschaft. Budgetmodelle ermöglichen eine individuelle Gesundheitsförderung, wodurch **Mitarbeitende das bekommen, was sie wirklich benötigen**. Das sorgt für Loyalität und Begeisterung. Die bKV ist für Arbeitgeber eine Möglichkeit, bereits für kleines Geld von positiven Effekten wie Kosteneinsparungen durch geringe Krankenstände oder steigende Leistungsbereitschaft sowie Steigerung der Arbeitgeberattraktivität zu profitieren. Dieser Neustart in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge kann zum entscheidenden **Erfolgsfaktor für viele Unternehmen** werden.

Fragen und Antworten zur bKV der Hallesche

Was ist der Unterschied zwischen einer betrieblichen Krankenversicherung und einer privaten Krankenversicherung?

Eine betriebliche Krankenversicherung ist eine Zusatzversicherung, die der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden ermöglicht. Eine private Krankenversicherung stellt eine private Voll- oder Zusatzversicherung dar, die von Personen individuell für sich persönlich abgeschlossen werden kann – unabhängig vom Arbeitgeber. Die Leistungen der betrieblichen Krankenversicherung erfolgen unabhängig von der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung.

Was passiert, wenn Mitarbeitende das Unternehmen verlassen?

Wechseln Mitarbeitende zu einem anderen Unternehmen, endet deren Versicherung über die bKV. Eine selbstfinanzierte Weiterversicherung in gleichartigen Tarifen ist möglich.

Wie können Mitarbeitende Rechnungen einreichen?

Die Rechnungseinreichung läuft über unsere App Hallesche4u. Mit dieser können Mitarbeitende alle Rechnungen an die Hallesche senden – schnell, einfach und ohne Portokosten. Auch sind die Gesundheitsservices in der App nutzbar.

Enthält die bKV auch Vorsorgeleistungen und Schutzimpfungen?

In den Tarifen FEELfree_plus und FEELfree:up_plus sind Vorsorge und Schutzimpfungen enthalten. Das umfasst beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen zum Beispiel für Herz-Kreislauf, Schwangerschaft, Krebs und Schlaganfall – unabhängig vom Alter und ohne Begrenzung auf gesetzliche Programme. Schutzimpfungen, die von der STIKO empfohlen werden, sowie gegen Tollwut, Hepatitis, FSME und zur Prophylaxe für Auslandsreisen gehören auch dazu.

Können auch Familienangehörige mitversichert werden?

Familienangehörige der Mitarbeitenden können die Gesundheitsservices der Hallesche kostenlos mitnutzen. Dazu gehören das Gesundheitstelefon, welches medizinische 24/7-Beratung in über 20 Sprachen bietet, die Online-Sprechstunde mit Ärzten aus verschiedenen Fachrichtungen und der Terminalservice zur Vereinbarung von Facharztterminen.



Literaturverzeichnis

Berufsverband der Augenärzte Deutschlands e.V. (2020): Brillenträger in Deutschland, <https://www.augeninfo.de/offen/index.php?thema=408> (Stand: 02.2024).

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (o. J.): Fachkräfte für Deutschland, <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html> (Stand: 02.2024).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), <https://www.csr-in-deutschland.de/DE/CSR-Allgemein/CSR-Politik/CSR-in-der-EU/Corporate-Sustainability-Reporting-Directive/corporate-sustainability-reporting-directive-art.html> (Stand 04.2024).

Ernst & Young (2023): Wechselbereitschaft auf Rekordniveau: Jeder Vierte sucht nach einem neuen Arbeitgeber, https://www.ey.com/de_de/news/2023/08/ey-jobstudie-karriere-2023 (Stand: 02.2024).

Haufe (2021): Benefit-Defizite: Unternehmen müssen Sozialleistungen neu aufstellen, https://www.haufe.de/personal/hr-management/benefits-studie-zeigt-defizite_80_552752.html (Stand: 02.2024).

iwd (2024): Der Krankenstand in Deutschland, <https://www.iwd.de/artikel/krankenstand-in-deutschland-498654/> (Stand: 02.2024).

PKV-Verband (2024): Vorteile für alle - betriebliche Kranken- und Pflegeversicherung, <https://www.pkv.de/positionen/betriebliche-krankenversicherung> (Stand: 02.2024).

Pronova BKK (2022): Studie: Gesundheitsbewusstsein der Generation Z wächst, <https://www.pronovabkk.de/unternehmen/presse/pressemitteilungen/pressemitteilungen-2022/gesundheitsbewusstsein-der-generation-z-waechst.html> (Stand: 02.2024).

psyGA (o. J.): Gesundheitsförderung lohnt, <https://www.psyga.info/gesunde-arbeitswelt/gesundheitsfoerderung-lohnt> (Stand: 02.2024).

Sage (2023): Sage-Studie „HR im Wandel – Ausblick auf 2024“: Wie sehen Personalleiter und Geschäftsführer die Zukunft des HR-Managements? <https://www.sage.com/de-de/blog/hr-im-wandel-ausblick-auf-2024-wie-sehen-personalleiter-und-geschäftsführer-die-zukunft-des-hr-managements-fy23/> (Stand: 02.2024).

Statista (2024): In welchem Rahmen wird in Ihrem Unternehmen Betriebliches Gesundheitsmanagement bzw. Gesundheitsförderung umgesetzt?, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1402741/umfrage/umfrage-zur-umsetzung-von-bgm-und-bgf-in-deutschen-unternehmen/> (Stand: 02.2024).

Vfa (2024): Der Economic Policy Brief des vfa, <https://www.vfa.de/de/wirtschaft-politik/macroscope/macroscope-hoher-krankenstand-drueckt-deutschland-in-die-rezession> (Stand: 02.2024).

Kontakt

Sie haben Fragen oder möchten zur betrieblichen Krankenversicherung der Hallesche beraten werden? Gerne unterstützen wir Sie!

Hallesche Krankenversicherung a.G.
Löffelstraße 34-38, 70597 Stuttgart
gesundheitsbenefits@hallesche.de
www.gesundheitsbenefits.hallesche.de

Bitte beachten Sie, dass sich der Umfang der einzelnen Leistungen aus den Versicherungsbedingungen ergibt.



Hallesche Krankenversicherung a.G.
Löffelstraße 34-38, 70597 Stuttgart
gesundheitsbenefits@hallesche.de
www.gesundheitsbenefits.hallesche.de

04.24

Diese Unterlage haben wir nach bestem Wissen erstellt und die Inhalte sorgfältig erarbeitet. Gleichwohl kann man Fehler nie ganz ausschließen. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir keine Garantie und Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit übernehmen.