

Leitfaden

Zusatzleistungen

**Punkten Sie mit
Unternehmensleistungen,
die Mitarbeitende
wirklich begeistern**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Herausforderungen für Unternehmen	4
Betriebliche Zusatzleistungen, die Mitarbeitende wirklich wollen	5
Gesundheit, die sich auszahlt	8
Beispiel: die betriebliche Krankenversicherung der Hallesche	12
Checkliste	15
Weitermachen wie bisher oder Neues wagen?	16
Fragen und Antworten	17
Kontakt	19

Vorwort

Mit der Corona-Pandemie hat sich für Menschen vieles geändert, privat wie auch beruflich. Die Arbeitswelt verlagert sich mehr ins **Homeoffice**. Während das Arbeiten von zu Hause bisher für viele Firmen unmöglich schien – **jetzt ist es möglich**. Doch damit entstehen neue Herausforderungen für Unternehmen.

Durch das Homeoffice haben viele Mitarbeitende gemerkt, dass **Nachhaltigkeit, Achtsamkeit und Work-Life-Integration** für sie zu wichtigen Eckpfeilern ihrer beruflichen Arbeitswelt gehören. Doch wie lassen sich diese Forderungen mit einer Arbeitswelt vereinen, die darauf ausgelegt ist, dass man montags bis freitags von 8.00 bis 17.00 Uhr im Unternehmen vor Ort zu sein hat?

Durch diese Veränderung in der Arbeitswelt sind viele einstige Benefits und Zusatzleistungen der Unternehmen plötzlich veraltet. Wer braucht einen Fruchtkorb, eine Happy Hour oder einen Tischkicker auf der Sonnenterrasse, wenn er zu Hause arbeitet? Genauso selten benötigt man im Homeoffice einen Dienstwagen.

Für Unternehmen bedeutet das: Sie müssen sich für ihre jetzigen und künftigen Mitarbeitenden neu aufstellen. **Es sind bessere Benefits und Zusatzleistungen gefragt, die zur veränderten Arbeitswelt passen.** Nur so lassen sich Mitarbeitende halten und neue gewinnen.

Erfahren Sie in diesem Whitepaper, wie Sie mit zusätzlichen Benefits im Unternehmen die Loyalität Ihrer Mitarbeitenden stärken und attraktiver für Bewerber werden. So positionieren Sie sich als modernes Unternehmen und steigern damit sogar Ihren Umsatz.

Sie möchten nichts in Ihrem Unternehmen ändern und weitermachen wie bisher? Dann bedanken wir uns für Ihr Interesse und verabschieden uns hier an dieser Stelle von Ihnen. Ihre Belegschaft und künftige Bewerber werden es Ihnen jedoch danken, wenn Sie dranbleiben ;)



Herausforderungen für Unternehmen

Eine der größten Herausforderungen für Unternehmen besteht derzeit darin, neues Personal zu finden – neben Inflation, Ukraine-Krieg, Corona-Pandemie und steigenden Energiepreisen. Allein 59 % der deutschen Unternehmen bezeichnen den **Fachkräftemangel als das größte Geschäftsrisiko**.¹ Schlimmer noch: „43 Prozent der Unternehmen erwarten, dass sie Aufträge verlieren bzw. ablehnen oder ihr Angebot reduzieren müssen, wenn das nötige Personal fehlt.“²

Hinzukommt, dass gerade jetzt den Unternehmen häufig die finanziellen Rücklagen fehlen, wichtige personalpolitische Investitionen zu tätigen, die sich Mitarbeitende wünschen.

Künftig wird es in unserer Arbeitswelt 4.0 entscheidend sein, eine Personalpolitik zu etablieren, die für Fachkräfte attraktiv ist und sie langfristig hält. Vor allem in Hinsicht auf die demografische Perspektive, dass die arbeitende Bevölkerung in Deutschland bis 2030 zusätzlich um 3,9 Mio. Personen schrumpfen wird, ergeben sich noch größere Herausforderungen.³

Aus diesem Grund werden **Benefits, die Unternehmen ihren Mitarbeitenden bieten können, im Wettbewerb um Fachkräfte immer wichtiger**. Ein starkes Employer Branding ist gefragt, das kostengünstig ist und doch mehr bietet als bisher. Vor allem, wenn man bedenkt, dass die Generation Z viel Wert auf **gesunde Lebensweise, Umweltbewusstsein und Work-Life-Balance** legt. Aber auch für viele andere Mitarbeitende werden Zusatzleistungen rund um Familie und Work-Life-Balance immer wichtiger.⁴

1 DIHK: Die Konjunktur im Herbst 2021.

2 DIHK: DIHK-Report Fachkräfte 2021. Fachkräfteengpässe schon über Vorkrisenniveau.

3 Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz: Fachkräfte für Deutschland.

4 Voiio: Benefits zwischen Wunsch und Realität – Was Mitarbeitende wirklich wollen.

Betriebliche Zusatzleistungen, die Mitarbeitende wirklich wollen

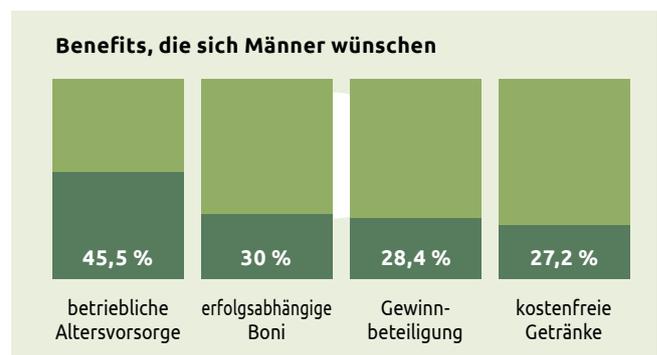
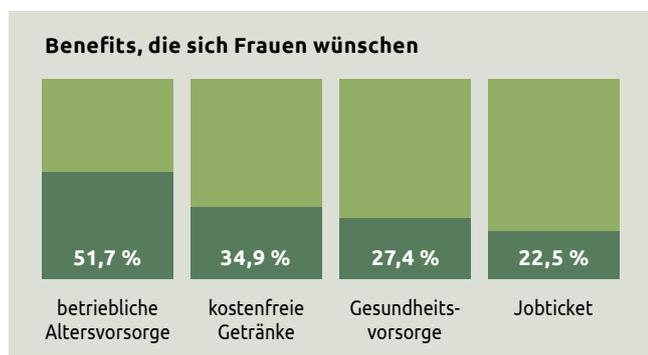
Zusätzliche Benefits, die Unternehmen bieten, werden gerne in der Führungsetage über die Köpfe der Mitarbeitenden hinweg bestimmt. Das führt dazu, dass das Personal diese oft nicht möchte und nicht nutzt.

Am meisten werden angeboten:

- betriebliche Altersvorsorge
- Impfangebote
- Kantinen-Essen
- Mitarbeitererrabatte
- Snacks und Obst



Laut einer StepStone-Studie sind die beliebtesten Benefits, die 2020 von Frauen gewünscht wurden: eine betriebliche Altersvorsorge (51,7 %), kostenfreie Getränke (34,9 %), Gesundheitsvorsorge (27,4 %) sowie ein Jobticket (22,5 %). Männer bevorzugten stattdessen eine betriebliche Altersvorsorge (45,5 %), erfolgsabhängige Boni (30 %), Gewinnbeteiligung (28,4 %) und kostenfreie Getränke (27,2 %).⁵



Auch das Thema Familienfreundlichkeit und Kinderbetreuung steht bei vielen Mitarbeitenden auf der Wunschliste. Obwohl das so ist und nach den ersten Berufsjahren noch wichtiger wird, berücksichtigen das bisher nur 3 % der Arbeitgeber.⁶ Viele Mitarbeitende wünschen sich vor allem Benefits, die sie nicht nur im Unternehmen, sondern auch im Homeoffice unterstützen. Unternehmen, die dieses Feedback aufnehmen, punkten damit bei ihren Angestellten und zeigen, dass sie ein offenes Ohr für ihr Personal haben.

⁵ Eckhardt, Franziska (Stepstone): Benefits: Das wünschen sich Mitarbeitende.

⁶ StepStone: Benefits für Mitarbeiter: Kompensation oder Aufwertung?



So gelingt die Benefit-Strategie

Betriebliche Zusatzleistungen bringen nur dann einen wirklichen Nutzen, wenn sie von den Mitarbeitenden auch angenommen werden. Deshalb sollte man bei der Auswahl der Benefits strategisch vorgehen.

1. Mitarbeitende einbinden

Laden Sie Ihre Mitarbeitenden zur Diskussionsrunde ein, und sprechen sie über Ihre Pläne und die Umsetzung. Machen Sie klar, welche Vorteile sich daraus ergeben und wie alle davon profitieren können.

2. Benefits der neuen Arbeitswelt anpassen

Wie arbeiten Ihre Mitarbeitenden aktuell? Vermehrt im Homeoffice? Wird wieder mehr gereist? Haben einige Mitarbeitenden ihre Stunden gekürzt, um mehr für die Familie da zu sein? Wenn Sie herausfinden, was für Ihr Personal wirklich wichtig ist, finden Sie auch schnell die Benefits, die sich alle wünschen.



3. Mehr Angebote für Work-Life-Balance

Mit welchen Leistungen lassen sich Arbeit und Familie besser vereinen? Von welchen Benefits kann man beruflich und privat profitieren? Lassen Sie Ihre Mitarbeitenden Vorschläge machen, was sie sich wünschen und was ihnen in beiden Lebensbereichen helfen kann.

Interessant ist vor allem, dass das Thema Gesundheit eine immer größere Rolle spielt.

Vor allem die Generation Z achtet vermehrt auf ihre Gesundheit.

44 % der 18- bis 24-Jährigen haben eine App auf ihrem

Smartphone, um Gesundheit oder Fitness zu

tracken.⁷ Das verdeutlicht, dass das Thema

Gesundheitsvorsorge bei Mitarbeitenden künftig

immer wichtiger wird. Unternehmen, die hier

die richtigen Benefits anbieten, werden bei

bestehenden und neuen Mitarbeitenden als

Arbeitgeber umso attraktiver. Aus diesem

Grund möchten wir Ihnen zeigen, welche

Möglichkeiten das Thema Gesundheit als

Benefit im Unternehmen bietet.



⁷ PWC: So tickt die Generation Z. PwC-Studie 2020.

Gesundheit, die sich auszahlt

Gesundheitsvorsorge wird noch viel zu oft von Unternehmen als Vermeidung von Krankheitstagen verstanden. Natürlich profitiert der Arbeitgeber, wenn das Personal gesund ist. Doch Gesundheitsvorsorge beinhaltet noch so viel mehr – sofern sie denn Anwendung findet. Das Bundesgesundheitsministerium spricht davon, dass zwar 58 % der großen Unternehmen eine betriebliche Gesundheitsförderung integriert haben, aber kleine und mittlere Firmen dies noch viel zu selten nutzen: „Das Potential und die Motivation, sich der Gesundheitsförderung zuzuwenden, sind prinzipiell vorhanden. Die größte Hürde scheint fehlendes Wissen zu sein.“⁸

Die Vorteile der Gesundheitsvorsorge:

- Erhalt bzw. Steigerung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit,
- Senkung von Krankenständen,
- Stärkung von Gesundheitsbewusstsein und -kompetenz,
- Erhöhung der Zufriedenheit
- usw.

Gleichzeitig sind gesündere und zufriedener Mitarbeiter produktiver und loyaler, was die Fluktuation im Unternehmen reduziert.

Wie gut ist Ihr Unternehmen beim Thema Gesundheit aufgestellt?

Machen Sie eine kurze Ist-Analyse, und gewinnen Sie einen Überblick über die aktuellen und künftigen Benefits.

Welche Gesundheitsleistungen bieten Sie?

Notieren Sie in Stichworten, welche Gesundheitsleistungen Ihr Unternehmen anbietet und welche geplant sind.

Aktuelle Gesundheitsleistungen:

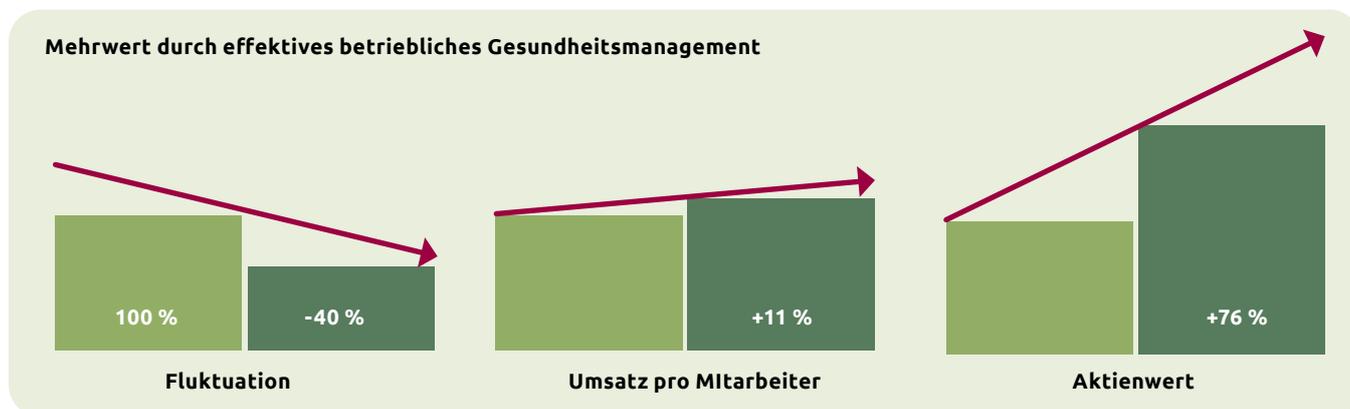
Geplante Gesundheitsleistungen:



Wichtig – was viele Unternehmen jedoch nicht wissen:

Eine auf die Mitarbeitergesundheit ausgerichtete Unternehmenskultur ist zentraler Treiber für langfristigen Unternehmenserfolg, so eine Studie.⁹

Damit wird das betriebliche Gesundheitsmanagement zu einem wichtigen Merkmal eines Unternehmens. So könnten nicht nur 3,6 Mrd. Euro bei psychischen und 1,3 Mrd. Euro bei Rücken-Erkrankungen in Deutschland eingespart werden, wenn mehr auf Prävention gesetzt würde. Für die Unternehmen rechnet sich das betriebliche Gesundheitsmanagement schon mit Blick auf die harten Kennzahlen: So zeigen Studien, dass ein großes (auch finanzielles) Engagement in ein betriebliches Gesundheitsmanagement einen enormen Mehrwert hat: **„Im Ergebnis stieg der Aktienkurs bei Unternehmen mit gutem Gesundheitsmanagement in sechs Jahren im Schnitt um 76 Prozentpunkte schneller. Gleichzeitig sinkt die Fluktuation um 40 %.“¹⁰**



Quelle: Grossmeier, Towers Watson

⁹ Neumann, Karsten und Oliver Rong: Nachhaltiges Gesundheitsmanagement als Treiber für Unternehmenserfolg.

¹⁰ Roland Berger / Asklepios Kliniken: Corporate Health Management. Gesundheit in Unternehmen – weiter gedacht.

Wie gut fördern Sie die betriebliche Gesundheit in Ihrem Unternehmen?

Wurden in Ihrem Unternehmen bereits Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung umgesetzt? Oder sind welche geplant? Füllen Sie die Übersicht aus, und sehen Sie auf einen Blick, an welcher Stelle Ihr Gesundheitsmanagement derzeit steht.

Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheit	Eingeführt	Verbesserungsbedarf	Geplant	Nicht relevant
Kostenlose gesunde Getränke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obstkorb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gemeinsame sportliche Aktivitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundes Essen in der Kantine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rabatte für Fitness-Center	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Workshops für Gesundheit und Arbeitsschutz am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ergonomische Büromöbel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medien und Hilfsmittel von Berufsgenossenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sitzecken oder Räumlichkeiten zum Zurückziehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiere am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Garten oder Parkanlage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Krankenversicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige Versicherungen zur Gesundheitsvorsorge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexible Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eine gute Möglichkeit, die betriebliche Gesundheitsförderung auszubauen, besteht z. B. in einer betrieblichen Krankenversicherung (bKV), die ein breites Angebot an Leistungen bereitstellt. Wie genau das aussehen kann, zeigen wir im nächsten Kapitel.



Mit einer bKV zum gesunden Unternehmen

Beim Thema Gesundheitsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung stößt man immer wieder auf die **betriebliche Krankenversicherung** – die wie eine Krankenzusatzversicherung **Leistungen anbietet, die nicht zum Repertoire der gesetzlichen Krankenversicherung gehören**. Wie beliebt eine betriebliche Krankenversicherung ist, zeigt sich anhand der Zahlen. So bieten rund 18.200 Unternehmen mehr als 1,6 Millionen Beschäftigten eine bKV, so der Verband der privaten Krankenversicherungen.¹¹ Kein Wunder, schließlich ist die bKV ein beliebtes Kriterium bei Mitarbeitenden, wenn sie sich für einen neuen Job entscheiden.

Wie funktioniert eine bKV?

Die betriebliche Krankenversicherung ist kein Ersatz für die gesetzliche Krankenkasse, sie ergänzt diese vielmehr wie eine private Zusatzversicherung. Damit werden Gesundheitsleistungen abgedeckt, die von den gesetzlichen Krankenkassen normalerweise nicht oder nur zum Teil bezahlt werden. Dank des flexiblen Aufbaus moderner betrieblicher Krankenversicherungen können sich die Mitarbeitenden genau die Leistungen auswählen, die für sie interessant sind. Zu diesen Leistungen zählen z. B. **Zahnbehandlungen, Sehhilfen, Krankengeld, Hörgeräte, medizinische Hilfsmittel oder Naturheilkunde**. Das Besondere: Dadurch, dass in der bKV aus einem Unternehmen viele Menschen Angestellte versichert sind, sind die Kosten und Leistungen meist viel besser, als wenn ein Mitarbeiter eine eigene Zusatzversicherung abschließen würde.



Die Vorteile einer bKV

Der Abschluss einer bKV erfolgt mit dem Ziel, etwas für seine Angestellten zu tun, das ihrem Wohlempfinden und ihrer Gesundheit zugutekommt. Schließlich sollen sich die Angestellten an ihrem Arbeitsplatz so aufgehoben fühlen wie zu Hause. Je besser das gelingt, desto niedriger ist auch die Fluktuation im Unternehmen.

Für den Arbeitgeber ist außerdem spannend, dass die bKV einfach wie ein Sachbezug abgerechnet wird und somit bis 50 Euro pro Mitarbeitenden und Monat steuerfrei ist. Sollten jedoch weitere Sachbezüge bezahlt und die 50-Euro-Obergrenze überschritten werden, wird der komplette Betrag steuerpflichtig.

Vorteile für Mitarbeitende



- Keine Gesundheitsprüfung
- Keinerlei Kosten – die trägt im Normalfall der Arbeitgeber
- Vorerkrankungen sind mitversichert
- Leistungen können sofort in Anspruch genommen werden
- Ergänzung der gesetzlichen oder privaten Gesundheitsversorgung
- Einfach und unkompliziert

Vorteile für Arbeitgeber



- Höhere Attraktivität für Arbeitnehmer
- Höhere Mitarbeiterzufriedenheit
- Weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten
- Mehr Loyalität gegenüber dem Unternehmen
- Einfache Einführung
- Günstige monatliche Beiträge



Beispiel: die betriebliche Krankenversicherung der Hallesche

Der FEELfree der Hallesche bietet neben einer großen Leistungsauswahl auch zusätzliche attraktive Services wie Gesundheitsprogramme, Facharzt-Terminservice, ärztliche Videosprechstunde, Gesundheitstelefon und Tele-Coaching zu Gesundheitsthemen an. Dadurch werden die Zusatzleistungen um weitere Vorsorge-Services sinnvoll erweitert.

Das Beste: Die Mitarbeitenden erhalten ein jährliches Gesundheitsbudget, das sie nach eigenem Belieben in entsprechende Leistungen investieren können. Hierbei gibt es auch exklusive Services, die für Familienangehörige genauso nutzbar sind.

Die Vorteile der bKV der Hallesche für Unternehmen:

- Gesunde, motivierte und leistungsfähige Belegschaft
- Höhere Loyalität gegenüber dem Unternehmen
- Einfach und schnell umsetzbar
- Wenig Verwaltung dank optimierter Prozesse
- Bereits ab einer Unternehmensgröße von 10 Mitarbeitenden verfügbar
- Gesundheitsleistungen, die zur Vielfalt der Belegschaft passen
- Höheres Gesundheitsbudget für Vielnutzer (mit FEELfree:up)
- Kostengünstig ab 9,95 Euro pro Mitarbeitenden und Monat



Eine Auswahl der Leistungen in FEELfree:

- Zahnersatzleistungen in Form von Prothesen, Brücken, Kronen und Implantaten
- Bis zu 60 Euro pro Jahr für professionelle Zahnreinigung und Bleaching
- Krankengymnastik, Massagen und Ergotherapie
- Bis zu 180 Euro für Brillen, Kontaktlinsen und Augenlaserbehandlungen
- Hörgeräte – ganz gleich, ob neu oder Ersatz
- Behandlungen durch Heilpraktiker
- Hilfsmittel – von Blutzuckermessgeräten bis hin zu orthopädischen Maßschuhen
- Zahnbehandlungen, von Kunststofffüllungen über Inlays bis zu Wurzel- und Parodontose-Behandlungen
- u.v.m.

Unternehmen können selbst entscheiden, wie viel sie für ihre Mitarbeitenden ausgeben möchten. So können Sie aus fünf verschiedenen Gesundheitsbudgets wählen, ab 300 Euro für 9,95 Euro pro Mitarbeitenden und Monat, bis zu 1.500 Euro für 42,24 Euro pro Monat. Damit haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Gesundheitsleistungen, die fast dem Dreifachen der eingezahlten Summe entsprechen!

Darüber hinaus ist der Schritt zur BKV der Hallesche auch ein wichtiger Beitrag zur Nachhaltigkeit. Denn FEELfree wird von der Universität Bayreuth in Zusammenarbeit mit der concern GmbH als werthaltiges und nachhaltiges Gesundheitskonzept bestätigt.

Checkliste: Die bKV als betriebliche Zusatzleistung

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 Bewerber attraktiver erscheinen?
- Ist es Ihnen wichtig, die Loyalität zu stärken und gutes Personal ans Unternehmen zu binden?
- Haben Sie eine hohe Fluktuation im Unternehmen?
- Dauert die Personalsuche ungewöhnlich lange, 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 ändern oder verbessern müssen. Je mehr von diesen Fragen Sie angekreuzt haben, desto mehr können Sie von einer bKV profitieren.

Unser Tipp

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

Weitermachen wie bisher oder Neues wagen?



Die Arbeitswelt ist im Wandel. **Überall wird plötzlich deutlich, dass Mitarbeitende ihren Unternehmen den Rücken kehren und sich andere Jobs suchen.** Ganz gleich, ob in Transport & Logistik, bei Verkehrsbetrieben, in Restaurants, in Steuerkanzleien, in der Pflege, in Kitas, Schulen, Kliniken, im Marketing, in der IT, in der Produktion – der Fachkräftemangel scheint das ganze Land erfasst zu haben.

Während Corona-Pandemie, Inflation, Zinserhöhungen, Ukraine-Krieg und die extremen Energiepreise Unternehmen belasten, besteht das größte Problem weiterhin in der Personalsuche. **Immerhin schätzen 64,6 % der Unternehmen, dass sie künftig mehr Personal benötigen werden.**¹² Die Aussichten, dass sich der Fachkräftemangel in nächster Zeit wieder legen wird, sind eher düster. Neue Ideen sind jetzt gefragt, die eigenen Mitarbeitenden zu binden und mit attraktiven Zusatzleistungen Fachkräfte für sich zu gewinnen.

Wer jetzt nicht erkennt, dass viele **Mitarbeitende mehr auf Familie und Gesundheit achten und bei der Arbeit mehr Flexibilität benötigen,** wird es schwer haben, weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben. Vor allem der Verlust langjähriger und erfahrener Experten kann das Aus für so manches Business bedeuten. Doch das Potenzial zur Förderung von Gesundheit wird heute noch lange nicht ausgeschöpft.

Aus diesem Grund müssen Unternehmen jetzt aktiv werden und ihre Personalpolitik überdenken. Ein ganzheitlicher Ansatz ist gefragt. Wer zudem die Generation Z für sich begeistern möchte, wird mehr bieten müssen als die bisherigen Zusatzleistungen.

Immerhin überdenken 51,5 % der Unternehmen durch Corona bereits ihre Außendarstellung gegenüber Bewerbern.¹³ Themen wie die Gesundheitsförderung können helfen, die Firma in einem neuen und besseren Licht darzustellen. Ein Neustart in der betrieblichen Gesundheit kann zum Erfolgsfaktor für viele Unternehmen werden.

Sie haben Fragen zur betrieblichen Gesundheitsförderung?

Oder möchten mehr über die bKV der Hallesche erfahren? Gerne beraten wir Sie ausführlich.



Fragen und Antworten

Wird die bKV von den Mitarbeitenden versteuert?

Nein, solange die Summe der Sachbezüge unter 50 Euro pro Monat liegt, fallen hierauf keine Steuern an.

Ab wie vielen Personen im Unternehmen lässt sich eine bKV abschließen?

In der Regel kann eine bKV ab 10 Mitarbeitenden abgeschlossen werden.

Welche Branchen kommen für eine Versicherung in Frage?

Eine bKV ist branchenunabhängig. Jedes Unternehmen kann eine bKV abschließen.

Gibt es Wartezeiten bei der bKV?

Nein, die Leistungen können direkt nach Abschluss der bKV in Anspruch genommen werden.

Müssen die Mitarbeitenden, für die eine bKV abgeschlossen wird, auch eine Gesundheitsprüfung machen?

Nein, eine Gesundheitsprüfung ist nicht erforderlich.

Was passiert, wenn Mitarbeitende kündigen?

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

Können die Beschäftigten auch in unterschiedlichen Tarifen versichert werden?

Auch das ist möglich, beispielsweise dann, wenn für Führungskräfte und Angestellte unterschiedliche Stufen gewählt werden. Unterschiedliche Tarife in der gleichen Abteilung empfehlen wir nicht, weil dies schnell zu Neid und Missgunst führen kann.

Fußnoten und Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Gesundheit: Chancen und Barrieren.

Unter: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/chancen-und-barrieren.html> [Stand: 2022]

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz: Fachkräfte für Deutschland.

Unter: <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html> [Stand: 2022]

DIHK: Die Konjunktur im Herbst 2021.

Unter: <https://www.dihk.de/de/themen-und-positionen/wirtschaftspolitik/konjunktur-und-wachstum/die-konjunktur-im-herbst-2021> [Stand: Oktober 2021]

DIHK: DIHK-Report Fachkräfte 2021. Fachkräfteengpässe schon über Vorkrisenniveau.

Unter: <https://www.dihk.de/resource/blob/61638/9bde58258a88d4fce8cda7e2ef300b9c/dihk-report-fachkraeftesicherung-2021-data.pdf> [Stand: 2021]

Eckhardt, Franziska. Benefits: Das wünschen sich Mitarbeitende.

Unter: <https://www.stepstone.de/e-recruiting/blog/benefits-das-wunschen-sich-mitarbeitende/> [Stand: 18. März 2021]

index Agentur: index Recruiting-Report 2022. Unter: <https://hr-marketing.index.de/employer-branding-studien/recruiting-report-2022/> [Stand: 2022]

Neumann, Karsten und Oliver Rong: Nachhaltiges Gesundheitsmanagement als Treiber für Unternehmenserfolg.

Unter: <https://www.rolandberger.com/de/Insights/Publications/Nachhaltiges-Gesundheitsmanagement-als-Treiber-f%C3%BCr-Unternehmenserfolg.html?country=DE> [Stand: 6. August 2020]

PKV: Vorteile für alle – betriebliche Kranken- und Pflegeversicherung.

Unter: <https://www.pkv.de/positionen/betriebliche-krankenversicherung/> [Stand: 2021]

PWC: So tickt die Generation Z. PwC-Studie 2020. Unter: <https://www.pwc.de/de/handel-und-konsumguter/so-tickt-die-generation-z.html> [Stand: 5. November 2021]

Roland Berger / Asklepios Kliniken: Corporate Health Management. Gesundheit in Unternehmen – weiter gedacht.

Unter: www.insite.de/fileadmin/02_news-blog/02_documents/roland_berger_nachhaltiges_gesundheitsmanagement-200806.pdf [Stand: 2020]

Stepstone: Benefits für Mitarbeiter: Kompensation oder Aufwertung?

Unter: <https://www.stepstone.at/Karriere-Bewerbungstipps/benefits-mitarbeiter/> [Stand: 18. November 2019]

Voio: Benefits zwischen Wunsch und Realität – Was Mitarbeitende wirklich wollen.

Unter: <https://voio.de/blog/benefit-studie/> [Stand: 19. April 2022]

Kontakt

**Sie haben Fragen oder möchten zur bKV der Hallesche beraten werden?
Gerne unterstützen wir Sie!**

Als langjährig erfolgreicher Krankenversicherer bietet die Hallesche ihren Kunden viele Produkte in der betrieblichen Krankenversicherung an. Einen besonderen Schwerpunkt bilden die Budgettarife FEELfree und FEELfree:up oder auch der Tarif FEELcare, der die Themen Beruf und Pflege vereint.

Hallesche Krankenversicherung a.G.
Reinsburgstraße 10
70178 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.
70166 Stuttgart
gesundheitsbenefits@hallesche.de
www.gesundheitsbenefits.hallesche.de

11.22

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.