

GESUNDHEIT IM BETRIEBLICHEN KONTEXT

BESCHLUSS DER MIT-GESUNDHEITSKOMMISSION

Der demografische Wandel stellt für die gesamte Gesellschaft, insbesondere jedoch für Unternehmen und das Gesundheitssystem, eine große Herausforderung dar. Der Gesetzgeber hat dem beispielsweise durch die Verabschiedung des Präventionsgesetzes (PrävG) Rechnung getragen. Denn es verpflichtet die Gesetzlichen Krankenversicherungen, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung mit 7 Euro pro Jahr und Versicherten zu fördern, und forciert dadurch das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Um die Herausforderungen des demografischen Wandels zu meistern, ist es im betrieblichen Kontext notwendig, die sich ergänzenden Instrumente BGM und betriebliche Krankenversicherung (bKV) zu kombinieren. Damit sich das Potenzial dieser Kombination voll entfalten kann, müssen geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden:

1. Demografischer Wandel als Herausforderung für Gesellschaft und Unternehmen

Der demografische Wandel stellt das Gesundheitssystem und die Unternehmen in Deutschland vor große Herausforderungen. Zum einen führt das steigende Durchschnittsalter der Erwerbstätigen zu erhöhten Fehlzeiten am Arbeitsplatz. Zum anderen verstärkt die Alterung der Bevölkerung den bereits heute spürbaren Fachkräftemangel. Dies führt zu höheren Rekrutierungskosten und sinkender Produktivität in den Unternehmen. Und schließlich wird durch das absehbare Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben die Finanzierung des Gesundheitssystems zunehmend schwieriger. Auch den sich verändernden Krankheitsbildern und Morbidität aufgrund der sich wandelnden Arbeitswelt und Gesellschaft muss Rechnung getragen werden.

2. Im Kontext betrieblicher Gesundheitsthemen ergänzen sich BGM und bKV auf sinnvolle Weise

Um die Herausforderungen des demografischen Wandels zu adressieren, bieten sich im betrieblichen Kontext zwei wesentliche Instrumente an, nämlich das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) und die betriebliche Krankenversicherung (bKV).

Das BGM umfasst die Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsfördernde und krankheitsvermeidende Gestaltung von Arbeit, Organisation und Verhalten zum Ziel haben und den Beschäftigten wie dem Unternehmen gleichermaßen zugutekommen. Ein wesentlicher Bestandteil des BGM ist die betriebliche Gesundheitsförderung, die alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern sowie der Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz umfasst.

Die bKV ist eine Krankenzusatzversicherung zur Absicherung der kompletten Belegschaft eines Unternehmens ohne Gesundheitsprüfungen und Wartezeiten, die die Leistungen der Gesetzlichen Krankenversicherung ergänzt. Außerdem besteht die Möglichkeit der privaten Fortführung nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen und der entsprechenden Absicherung Familienangehöriger mit vereinfachter bzw. ohne Risikoprüfung.

Die beiden Instrumente ergänzen sich in sinnvoller Weise. So setzen die krankheitsvermeidenden Maßnahmen des BGM direkt am Arbeitsumfeld an und fördern so unmittelbar die Gesundheit am Arbeitsplatz. Die bKV ergänzt unternehmensindividuell diese Präventionsmaßnahmen um weitere Vorsorgeuntersuchungen zur Früherkennung schwerer Krankheiten, eine erweiterte Absicherung im Krankheitsfall oder ergänzende Leistungen zur Gesetzlichen Krankenversicherung. Sie wirkt damit auch jenseits des Arbeitsplatzes und – über die Möglichkeit der privaten Fortführung bzw. Absicherung von Familienangehörigen – auch über das Erwerbsleben bzw. den Mitarbeiterkreis hinaus.



MIT

MITTELSTANDS- UND
WIRTSCHAFTSVEREINIGUNG
DER CDU/CSU

3. Die Kombination von BGM und bKV trägt umfassend zur Lösung der demografischen Herausforderung bei

Krankheitsbedingten Fehlzeiten entgegenwirken:

Betriebliches Gesundheitsmanagement verbessert die Unternehmenskultur und fördert nachhaltig die Gesundheitskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Betriebliches Gesundheitsmanagement wirkt in der Verhältnis- und Verhaltensprävention, es hat positive Auswirkungen auf die Mitarbeiterzufriedenheit und kann im Ergebnis krankheitsbedingten Fehlzeiten entgegenwirken. Die Effektivität der BGM-Maßnahmen bestätigt z.B. auch der iga.Report 28 „Wirksamkeit und Nutzen betrieblicher Prävention“, der eine deutliche Reduktion von Fehlzeiten durch BGM belegt.

Auswirkungen des Fachkräftemangels reduzieren:

Ein Engagement des Arbeitgebers bei gesundheitlichen Themen wird von Arbeitnehmern in hohem Maße akzeptiert. Dies bestätigt beispielsweise eine repräsentative Umfrage der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK): Aus Arbeitnehmersicht gehört die bKV zu den drei wichtigsten monetären Personalzusatzleistungen. Gleichzeitig ist in Unternehmen mit bKV die gefühlte Wertschätzung durch den Arbeitgeber spürbar höher und die Fluktuationsquote deutlich niedriger. Darüber hinaus steigert die bKV als Instrument zur Mitarbeitergewinnung und -bindung die Zufriedenheit und fördert damit die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter. Ähnliches gilt für das BGM: Nach einer Studie der Manpower Group Deutschland gehört das BGM zu den Top 10 Faktoren der Jobmotivation.

Finanzierungsproblemen im Gesundheitssystem begegnen:

Ab ca. 2020 werden die geburtenstarken Jahrgänge (1955 bis 1969) aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die bKV bietet das Potenzial, nicht nur die Erwerbstätigen und ihre Familienangehörigen mit einer zusätzlichen Absicherung zu erreichen, sondern mit der Babyboomer-Generation auch einen großen Teil der zukünftigen Rentner. Sie ist damit prädestiniert als dritte Säule der Gesundheitsabsicherung neben Gesetzlicher bzw. Privater Krankenversicherung und kann damit helfen, zukünftigen Finanzierungsproblemen zu begegnen. Gleichzeitig trägt auch das BGM zu einer Entlastung des Gesundheitssystems bei, indem es Gesundheit fördert.

4. Zur besseren Verzahnung von bKV und BGM müssen geeignete Rahmenbedingungen geschaffen werden

Durch die Verabschiedung des Präventionsgesetzes (PrävG) fördert der Gesetzgeber verstärkt die Umsetzung von betrieblichen Gesundheitsförderungsmaßnahmen. So sind die Gesetzlichen Krankenversicherungen zur Implementierung und Förderung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Unternehmen aufgefordert und müssen für jeden ihrer Versicherten mindestens 2 Euro pro Jahr für solche Leistungen aufwenden. Für eine erfolgreiche Umsetzung durch die Kombination von BGM und bKV bedarf es aber darüber hinaus verbesserter Rahmenbedingungen durch den Gesetzgeber:

- Zum einen sollte es den Gesetzlichen Krankenversicherungen ermöglicht werden, betriebliche Krankenversicherungen zu vermitteln. Die Vermittlung von privaten Zusatzversicherungen durch Gesetzliche Krankenversicherungen ist bereits heute möglich. Um die Synergien zwischen BGM und bKV optimal zu nutzen, sollte § 194 (1a) SGB V entsprechend um die Möglichkeit der Kooperation zwischen Gesetzlichen und Privaten Krankenversicherungen im Bereich der betrieblichen Krankenversicherung erweitert werden.
- Zum anderen sollten Investitionen in die betriebliche Krankenversicherung – beispielsweise durch eine pauschale Besteuerung der Beiträge zur bKV im Rahmen des § 40b EStG – steuerlich gefördert werden. Die steuerliche Förderung in anderen Vorsorgebereichen (Altersvorsorge, Unfallversicherung) führt dort regelmäßig zu einer deutlich höheren Akzeptanz bei Unternehmensleitung und Belegschaft. Die ursprüngliche steuerliche Förderung der bKV ist dagegen 2014 durch die Einstufung als Bar- anstatt Sachlohn weggefallen. In der Konsequenz sind Investitionen in die bKV und damit in die Gesundheit der Mitarbeiter inzwischen schlechter gestellt als beispielsweise Ausgaben für Tankgutscheine oder Betriebsfeiern.
- Die lohnsteuerfreien Maßnahmen der Gesundheitsförderung für Unternehmen (500 Euro-Regelung pro Mitarbeiter und Jahr) müssen entbürokratisiert und der Rahmen entsprechend angepasst werden, da die Voraussetzungen und Nachweispflichten als zu kompliziert und aufwendig angesehen werden.

5. Geförderte Kombination von BGM und bKV lässt volkswirtschaftlichen Nutzen erwarten

Die Kombination aus BGM und bKV kann bei geeigneter Umsetzung neben den aufgeführten Effekten bei Arbeitgebern wie Arbeitnehmern auch zu einem übergreifenden Nutzen führen: Unternehmen profitieren durch eine höhere Produktivität.

Durch die Absicherung von Leistungen, die die Gesetzliche Krankenversicherung ergänzen, werden diese stärker in Anspruch genommen, was sich entsprechend positiv auf Arbeitsplätze und Steueraufkommen auswirkt. Schließlich können sinkende krankheitsbedingte Fehlzeiten und ein längerer Verbleib im Erwerbsleben im höheren Alter zu einer Entlastung der Sozialkassen führen. In Summe dürfte die Förderung einer Kombination aus BGM und bKV somit zu positiven volkswirtschaftlichen Effekten führen.