Personalien

Betriebliches Gesundheits- und Vorsorgemanagement: „Win-Win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber“

Wenn der Krankenstand in einem Betrieb niedrig ist, kann es auch dem Unternehmen richtig gut gehen. Deshalb ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement so wichtig. Dazu gehört etwa, dass Krankheiten möglichst früh erkannt werden – damit die Heilungsmöglichkeiten größer sind und der Genesungsprozess schneller verläuft. Ein großer Vorteil für die betroffenen Arbeitnehmer, natürlich – aber auch ein großer Vorteil für die Unternehmen, die dann rascher wieder mit den bewährten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterarbeiten können. Über dieses Thema sprachen wir mit Goetz Friedhoff, Kundenmanager der AVW Unternehmensgruppe.

Herr Friedhoff, was genau muss man sich unter dem Begriff „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ vorstellen?
Ziel eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist, die betrieblichen Gegebenheiten gesundheitsfördernd auszurichten und somit die persönlichen Ressourcen der Beschäftigten zu stärken. Wichtig dabei: Für Arbeitnehmer und Arbeitgeber entsteht eine Win-Win-Situation – denn gute Arbeitsbedingungen fördern Gesundheit und Motivation bei der Belegschaft, erhöhen aber auf der anderen Seite auch die Produktivität oder die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens.

Unternehmen müssen ja stets auch auf ihre Kosten schauen und darauf, was bei einer Investition herauskommt. Was hat der Arbeitgeber denn konkret von einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement?
Lassen Sie mich drei Vorteile für die Unternehmen nennen:

Erstens trägt das Gesundheitsmanagement dazu bei, den Krankenstand und die Fehlzeiten zu reduzieren. Das war schon immer wichtig, bekommt aber heute angesichts des demografischen Wandels ein besonderes Gewicht: Gerade bei einer älteren Belegschaft kommt es darauf an, durch entsprechende Vorsorgemaßnahmen die Leistungsfähigkeit zu erhalten und das Gesundheitsbewusstsein zu stärken. Und das schlägt sich bei der Produktivität und der Innovationsfähigkeit des Unternehmens nieder.

Zweitens steigern diese Maßnahmen die Mitarbeiterzufriedenheit – und damit die Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen. Ein ganz wichtiger Punkt in Zusammenhang mit Abwerbungsversuchen und Fachkräftemangel. Bewährte Mitarbeiter und ihr Know-how bleiben dem Unternehmen erhalten.

Und drittens wächst durch das Gesundheitsmanagement nicht nur die Mitarbeiterbindung, sondern auch die Attraktivität eines Unternehmens für potenzielle Arbeitnehmer – vom Azubi bis zur gestandenen Fachkraft. So wird es einfacher, neue Mitarbeiter anzuwerben und einzustellen.

Was hat denn die AVW Gruppe als Versicherungsspezialist für die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft mit diesem Thema zu tun?
Zu einem richtig verstandenen Betrieblichen Gesundheitsmanagement gehört auch ein Vorsorgemanagement – und Vorsorge ist nun einmal ein originäres Versicherungsthema. Sehen Sie: Wir haben uns das Thema Prävention auf die Fahnen geschrieben – auch auf dem Gebiet der Gesundheit. Denn die Früherkennung von Krankheiten ist wichtig – manchmal sogar lebenswichtig. Heute gibt es Diagnostikverfahren, mit denen Erkrankungen frühzeitig und zuverlässig erkannt sowie behandelt werden können. Deshalb gehört es zu einem gesundheitsbewussten Lebensstil, sich regelmäßig vom Arzt durchchecken zu lassen. Doch weder die Gesetzliche noch die Private Krankenversicherung zahlen für alle sinnvollen Vorsorgemaßnahmen. Diese Versicherungslücke schließt der Vorsorgetarif, den wir im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements vermitteln.

Worüber sprechen wir denn konkret, wenn es um den Vorsorgetarif geht?
Konkret geht es um eine optimale Ergänzung des bestehenden Versicherungsschutzes: Die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung decken nur einen kleinen Teil aller sinnvollen Früherkennungsmaßnahmen ab. Und auch für Privatversicherte gilt: Wer sich in allen Lebensphasen auch präventiv um seine Gesundheit kümmern will, muss in den meisten Fällen extra zahlen. Genau hier springt der Vorsorgetarif ein. Sein Leistungskatalog sieht beispielsweise die jährliche Zahnreinigung vor, einen Schilddrüsen-Check, eine ergänzende Krebsvorsorge sowie die Schlaganfallvorsorge. Versichert werden können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wohnungsunternehmens selbst sowie deren Familienangehörige. Ganz wichtig dabei sind drei Punkte: Erstens ist jeder Mitarbeiter selbstständig versichert. Zweitens besteht freie Arztwahl. Und drittens wird Datenschutz großgeschrieben: Es erfolgt keine Weitergabe von Untersuchungsergebnissen.

Wie sieht es denn finanziell mit dem Vorsorgetarif aus? Müssen die Unternehmen die gesamten Kosten übernehmen?
Es gibt mehrere Möglichkeiten. Natürlich kann das Wohnungsunternehmen die Beiträge für seine Mitarbeiter komplett übernehmen. Es kann aber auch die Beiträge „nur“ bezuschussen, sodass die Mitarbeiter einen Teil selbst tragen. Oder das Unternehmen bietet der Belegschaft im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements die Möglichkeit an, dem Vorsorgetarif auf eigene Rechnung beizutreten und dabei vom günstigen Gruppentarif zu profitieren.

Von welcher Größenordnung reden wir überhaupt?
Die Beiträge sind generell sehr günstig. In der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen liegen sie etwa bei 10 Euro pro Monat, bei den 45- bis 54-Jährigen etwas darüber. Darüber hinaus bieten sich Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Lohnsteuer und bei den Sozialabgaben. Für den Arbeitgeber sind die Beiträge auch steuerlich abzugsfähig.

Hat die AVW Gruppe bereits Erfahrungen mit dem Vorsorgetarif gemacht?
Ja, und zwar äußerst gute Erfahrungen! Wir haben beispielsweise erst vor kurzem das Vorsorgemanagement für ein großes Unternehmen mit 3.000 Mitarbeitern umgesetzt. Dabei gab es eine sehr positive Resonanz von der Geschäftsführung und aus dem Mitarbeiterkreis. Alle waren höchst zufrieden.

Ihr Fazit für die Unternehmen der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft ist also ...
Auf jeden Fall ein Vorsorgemanagement einführen! Es gibt nur Vorteile! Es liegen viele positive Erfahrungen vor. Ich bin sicher, dass solche Gesundheitskonzepte in Zukunft bei vielen Unternehmen Einzug halten werden, um den Krankenstand zu reduzieren und die Mitarbeiterbindung zu verstärken. Wobei der Vorsorgetarif nur ein Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist. Darüber hinaus gibt es eine ganze Reihe weiterer Möglichkeiten. Sprechen Sie doch einfach einmal mit uns darüber!

Herr Friedhoff, vielen Dank für das Gespräch.