

Anmeldung für alle DGFP-Veranstaltungen unter www.dgfp.de/veranstaltung/



Zukunft Personal Europe

13. – 15. September 2022, Köln
www.zukunft-personal.com

DGFP // Kompetenzforum Learning & Development auf dem Shopfloor und in der Logistik

Lernen im Produktionsumfeld
14. – 16. September 2022, online

DGFP // Jahrestagung Comp & Ben

15., 20. und 22. September 2022, online
13. September 2022, München
(optional)

DGFP // Kompetenzforum Talent Management Personalentwicklung & Talent Management

21. – 23. September 2022, online

DGFP // Jahrestagung HR Business Partner & Operating Model

29. September 2022,
4. und 6. Oktober 2022, online
27. September 2022, Frankfurt/M.
(optional)

EdTech Germany

Konferenz für zukunftsorientierte Bildung

29. – 30. September 2022, Berlin
www.edtech-germany.de

Personalmesse München

Fachmesse für Recruiting, Personalmanagement, Personalentwicklung

25. Oktober 2022, München
www.personal-world.de

MBF Bildungsgipfel 2022

50 Jahre Münchener Bildungsforum

20. – 21. Oktober 2022, München
www.muenchener-bildungsforum.de

DGFP // Jahrestagung Personalentwicklung

17., 22. und 24. November 2022, online
15. November, Frankfurt/M. (optional)



Bedarfsgerecht, innovativ und flexibel

Gesundheitsangebote für Mitarbeitende

Gesundheitsbenefits für Mitarbeitende stehen derzeit hoch im Kurs. Mit Budgettarifen der betrieblichen Krankenkassen lässt sich das Angebot der Gesundheitsförderung im Unternehmen sinnvoll ergänzen.

So funktionieren bKV-Budgetmodelle: Die Mitarbeitenden erhalten ein jährliches Budget von 300, 600 oder 900 Euro, das den Zugriff auf gesundheitsfördernde Maßnahmen erlaubt, von A wie Arzneimittel bis Z wie Zahnbehandlung.

Die Arbeitswelt hat sich rasant verändert, und die Bedeutung von Gesundheit hat in allen Lebensbereichen zugenommen, gleichzeitig gibt es vonseiten der gesetzlichen Krankenversicherungen Kürzungen in allen Bereichen. Viele Unternehmen sind an ihre Grenzen gekommen, die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden in einem dezentralen Arbeitsumfeld zu fördern. Es gibt unzählige Angebote, die oft nur eine geringe Anzahl von Mitarbeitenden ansprechen, und meist fehlt es an Ressourcen oder Personal, um sich den individuellen Bedarfen der Mitarbeitenden ausführlich zu widmen.

Den Mitarbeitenden der ruhrmed GmbH wurden schon Fahrrad-Leasing, Yoga und Online-Fitness angeboten. Mit mäßigem Erfolg. Das Leasing nutzten sechs der 90 Mitarbeitenden, Yoga vor Ort musste aufgrund von Covid-19 leider eingestellt werden, und Online Fitness wurde nur von den beiden Geschäftsführern genutzt. Schon lange hatte das Unternehmen versucht, das Thema Gesundheit für die Mitarbeitenden attraktiver zu gestalten, was jedoch mit vereinzelt Maßnahmen unmöglich schien. Gesundheit ist schon lange Teil von ruhrmeds Unternehmensphilosophie, jedoch gingen allmählich die Ideen aus. Um das Portfolio rund um die Gesundheitsförderung sinnvoll zu ergänzen, fiel die Wahl im Juli 2021 auf ein Budgetmodell im Rahmen einer betrieblichen Krankenversicherung (bKV).

So funktionieren bKV-Budgetmodelle: Jeder Mitarbeitende erhält ein jährliches Budget von 300, 600 oder 900 Euro. Damit kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sofort auf zahlreiche gesundheitsfördernde Maßnahmen zugreifen. Darin enthalten sind unter anderem Osteopathie, Physiotherapie, Zahnbehandlungen, Arzneimittel, Sehbrillen und Kontaktlinsen, orthopädische Einlagen, Facharztterminals, ärztliche Videotelefonie und vieles mehr. Zusätzlich bietet die Erschöpfungsprophylaxe schnelle Hilfe bei psychischer Belastung und Stress. Über das einfache Konzept der Kostenrückerstattung kann der Mitarbeitende seine Rechnungen für die oben genannten Leistungen einreichen und erhält innerhalb von wenigen Tagen das Geld von der Versicherung auf sein Konto zurück. Die Höhe des Budgets wird dabei

vom Arbeitgeber bestimmt, und dieser bezahlt auch die monatlichen Beiträge für seine Arbeitnehmer:innen. Allerdings sei dazu gesagt, dass der Arbeitgeber immer nur circa die Hälfte des Budgets an Investitionskosten hat.

Steuerlich können die Beiträge entweder im Rahmen der 50-Euro-Sachbezugsgrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 Einkommensteuergesetz (EStG) steuer- und sozialabgabenfrei angeboten, nach § 37b EStG pauschal oder über die Nettolohnbesteuerung als Barlohn versteuert werden. Eine Beantragung beim Betriebsstättenfinanzamt ist in diesen Fällen nicht notwendig, es ist jedoch ratsam, klare arbeitsrechtliche Regelungen für die bKV über eine Versorgungsordnung oder, falls ein Betriebsrat vorhanden ist, über eine Betriebsvereinbarung zu schaffen.

Mit Datenschutz vereinbar

Damit Arbeitnehmer:innen unter Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) an der bKV partizipieren können, müssen die sogenannten Stammdaten der Arbeitnehmer:innen vom Arbeitgeber an die Versicherung übermittelt werden. Stammdaten sind diejenigen Daten, die den geringstmöglichen Umfang zum Zustandekommen des Versicherungsschutzes darstellen. Deshalb bedarf es in der Regel keiner zusätzlichen Zustimmung von den Mitarbeitenden. Würde der Arbeitgeber die Daten nicht übermitteln, könnte er sein arbeitsvertragliches Versprechen und auch den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht erfüllen. Zudem ist keine Zustimmung oder Einwilligung der Arbeitnehmer:innen zur Datenweitergabe erforderlich, da der Arbeitgeber bereits durch „Interessenabwägung“ (gem. Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO) eine Vorteilsbeschaffung für seine Arbeitnehmer:innen herbeiführt. In der Regel ist entweder per Arbeitsvertrag, Versorgungsordnung, Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglicher Regelung bereits die Erhebung, Speicherung, Verarbeitung und Weitergabe der Stammdaten von Mitarbeitenden geregelt. Kontodaten, private Kontaktdaten, gesundheitsbezogene Daten und Informationen über den privaten Versicherungsstatus werden nicht weitergegeben, weder vom Arbeitgeber an die Versicherung noch andersherum.

Der Arbeitgeber profitiert von einem geringen Verwaltungsaufwand und einem guten Tracking der Nutzungsquoten.

Ein Budgetmodell sollte mit einem spezialisierten Dienstleister für diesen Bereich implementiert werden, um die Lücke zwischen Versicherung und dem eigenen Unternehmen zu schließen.

Das bKV-Budgetmodell in der Praxis

Im Falle der ruhrmed GmbH erhält jeder Mitarbeitende auf freiwilliger Basis für einen Betrag von 9,95 Euro pro Monat, den der Arbeitgeber pro Mitarbeitenden an die Versicherung bezahlt, ein jährliches Budget von 300 Euro. Damit können sie sofort auf über 60 gesundheitsfördernde Maßnahmen zugreifen. Überzeugt hat bei ruhrmed vor allem der minimale Verwaltungsaufwand als Arbeitgeber von rund zwei Stunden und die gute Beherrschbarkeit durch Tracking von Nutzungsquoten und Budgetausschöpfung der Mitarbeitenden.

Im Hintergrund des Angebots steht eine Versicherung, bei der die ruhrmed den bKV-Budgettarif eingekauft hat. Die Vorauswahl des besten Tarifs, Anwendung, Roll-out und Abwicklung laufen jedoch über einen unabhängigen spezialisierten Dienstleister und Makler, in diesem Fall die Ofelos GmbH, für den keine zusätzlichen Kosten anfallen. Somit belaufen sich die monatlichen Kosten allein auf die Beiträge, die an die Versicherung bezahlt werden. Dienstleister und Versicherung sollten idealerweise eng zusammenarbeiten, um beispielsweise Lösungen für zügige Erstattungen zu schaffen. Diese erfolgt ganz einfach und unkompliziert, indem die Mitarbeitenden die Rechnungen per App, E-Mail oder Post einreichen.

Der strukturierte Roll-out-Prozess lief reibungslos, in Webinaren wurden vorab alle Mitarbeitenden über die wichtigsten Punkte, Abläufe, Anwendungen und den Datenschutz informiert, wobei auch die Ängste in Bezug auf die Weitergabe persönlicher Daten genommen werden konnten. Unterstützt wurden die Webinare kommunikativ mit personalisierten Karten mit dem ruhrmed-Logo, einem Gesundheitsportal, Video-Tutorials und Tipps in sozialen Netzwerken.

Unkomplizierte Anwendung für Mitarbeitende

Für die Mitarbeitenden musste weder ein Vertrag noch eine Mitgliedschaft bei der Versicherung direkt abgeschlossen werden. Es

gibt kein verstecktes Kleingedrucktes, keine Gesundheitsfragen oder Ausschlüsse von Vorerkrankungen, wie es normalerweise bei Krankenzusatzversicherungen der Fall ist. Denn der Arbeitgeber ist in dem Fall Versicherungsnehmer – jedem Mitarbeitenden, der angemeldet wird, wird eine Versicherungsnummer zugeteilt. Bei der ersten Einreichung einer Kostenübernahme – sei es per App, E-Mail oder Post – für eine in Anspruch genommene Leistung wird für den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin mit der Versicherung direkt eine Datenschutzvereinbarung getroffen. In diesem Prozedere wird auch die Bankverbindung aufgenommen, auf die die Kosten erstattet werden sollen. Innerhalb von wenigen Tagen wird der Rechnungsbetrag dann auf dem Konto gutgeschrieben. Der Datenimport in das vom Dienstleister gestellte Arbeitgeberportal gestaltete sich selbsterklärend, und die Daten für die Gehaltsabrechnung wurden an den Steuerberater weitergegeben und dort eingebucht. Die Administration, zum Beispiel für die Pflege des Portals und die Anmeldung neuer Mitarbeitenden, konnte in laufende Prozesse integriert werden.

Gezielte Maßnahmen zur individuellen Gesundheitsförderung

Aus unserer Sicht ist die Gesundheit der Mitarbeitenden in vielen Unternehmen ein blinder Fleck. Es fehlt die Übersicht der gesundheitlichen Beschwerden, was im Sinne des Datenschutzes auch so sein soll. Trotzdem möchte man als Arbeitgeber seine Mitarbeitenden bestmöglich unterstützen und wissen, was eigentlich gewünscht oder gebraucht wird. So entsteht oft Misstrauen, ob ein Konzept von den Mitarbeitenden wertgeschätzt und auch effektiv genutzt wird.

Ein Budgetmodell sollte unbedingt mit einem spezialisierten Dienstleister für diesen Bereich implementiert werden, um die Lücke zwischen Versicherung und dem eigenen Unternehmen zu schließen. Die bKV-Budgettarife gibt es schon länger am Markt, und ein vom Versicherer unabhängiger Prozess bietet einen großen Mehrwert bei der Einführung und Umsetzung der Maßnahmen sowie zusätzliche Flexibilität, um auf Wünsche der Mitarbeitenden zu

PERSONALFÜHRUNG jetzt auch als App!

Holen Sie sich als Abonnent/-in kostenlos die digitale Ausgabe des Magazins für unterwegs.

Unser Magazin PERSONALFÜHRUNG erscheint nun auch regelmäßig in digitaler Form. So können Sie sich mithilfe unserer neuen App PERSONALFÜHRUNG jede Ausgabe bequem auf Ihr Smartphone oder Tablet herunterladen – oder online lesen.

Unsere neue App finden Sie ab sofort bei Google Play oder im App Store von Apple. Infos unter www.dgfp.de/pf-app

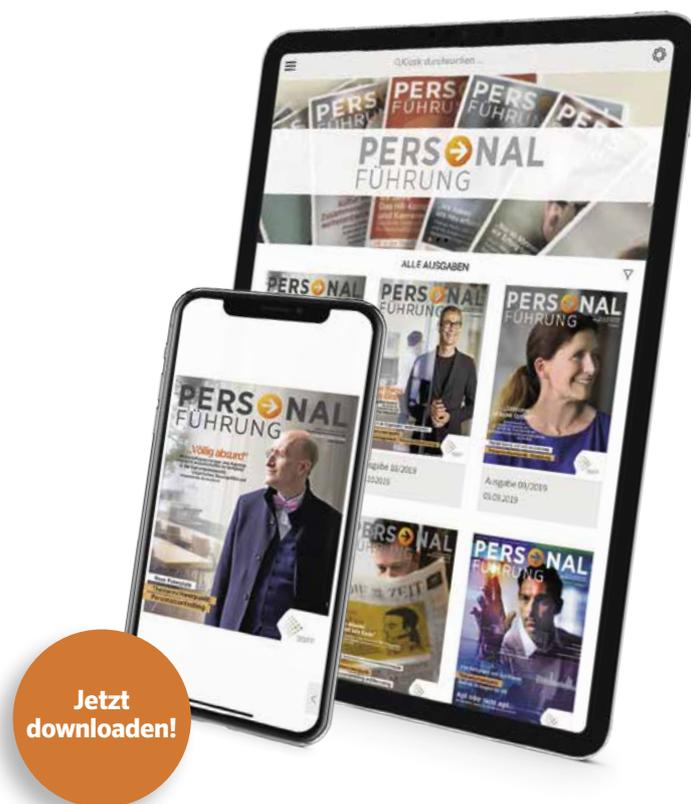
reagieren. Im Fall von ruhrmed waren eine hohe Nutzungsquote, positive Auswirkungen auf das Employer Branding und Messbarkeit des Konzepts über das oben beschriebene Tracking ausschlaggebend. Hierbei liegen im Sinne des Datenschutzes keine Angaben über die individuelle Budgetnutzung der Mitarbeitenden vor, allerdings kann im Jahresgespräch besprochen werden, wie viele Rechnungen eingereicht wurden und wie viel Budget insgesamt abgerufen wurde. Das nicht verbrauchte Budget verfällt am Ende eines jeden Jahres. Rechnungen für das entsprechende Jahr können jedoch noch innerhalb einer Frist von drei Jahren nachgereicht werden.

Gesundheitsleistungen kommen gut an

Ein Teil der Belegschaft nahm das Angebot gut an, andere wiederum waren skeptisch bis neugierig, was das nun bedeuten würde. Manche haben auch gar nicht reagiert. Das Portfolio an Leistungen hat jedoch die meisten positiv überrascht und für eine Innovation bei der ruhrmed GmbH gesorgt, da ein Gesamtkonzept gefunden wurde, das mit seinen Angeboten (fast) alle Beschäftigten erreicht. Darüber hinaus konnte ruhrmed als Unternehmen bei seinen Mitarbeitenden den unterstützenden Anreiz geben, etwas mehr für die eigene Gesundheit zu tun.

Zusammengefasst wurde für die ruhrmed GmbH ein ideales Leistungsspektrum gefunden, mit dem die Interessen aller Mitarbeitenden in ein Gesamtkonzept integriert werden konnten. Das Unternehmen profitiert von der Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeitenden, denen nach eigenen Aussagen die ausgewählten Leistungen sehr guttun. Das Konzept half ebenfalls bei der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, da das Angebot in Vorstellungsgesprächen immer zu positiver Resonanz führt. ●

José Dobiegala, Geschäftsführer, ruhrmed GmbH, Duisburg
Andreas Reiter, Co-Founder und Director Business Development, Ofelos GmbH, Neuss



Deutsche Gesellschaft für
Personalführung e. V.
Linkstraße 2 // 10785 Berlin
leserservice@dgfp.de
www.dgfp.de

