

Förderung der Mitarbeitergesundheit senkt Unternehmenskosten

Gründe für eine regelmäßige Wartung von Autos sind das Erhöhen der Sicherheit, das Steigern der Verlässlichkeit und das Verhindern kostspieliger Reparaturen. Das periodische Investieren eines überschaubaren Betrages verhindert unangenehme Überraschungen, verlängert die Lebensdauer des Fahrzeugs und vermeidet ungeplante Kosten. Das Gleiche gilt für Mitarbeiter: Regelmäßige „Wartung“ beim Personal führt zu einer signifikanten Kostenreduktion für den Arbeitgeber. Ein Schweizer Vorsorgekonzept belegt dies.



Lucas Müller, CEO elipsLife Deutschland

Oft wissen Personaler nicht, was der gesundheitsbedingte Ausfall eines Mitarbeiters kostet. Dagegen erfassen Firmen die Ausgaben für Verschleißreparaturen bei den flotteneigenen Personenkraftwagen genau – gemäß DAT waren es 2016 EUR 171 pro Fahrzeug. Auch die Kosten eines Totalausfalls sind bekannt – und weil diese hoch sind, werden die Fahrzeuge zur Verlängerung der Lebensdauer regelmäßig gewartet. Wofür weitere EUR 265 pro Jahr und Fahrzeug ausgegeben werden.

Krankheitsbedingte Kosten sind deutlich höher

Bei Mitarbeitern fallen indes weit höhere «Verschleißkosten» an. Fällt ein Arbeitnehmer krankheitsbedingt aus, entstehen direkte Kosten in Form der Lohnfortzahlung sowie indirekte Kosten durch den Ausfall von Wertschöpfung, Stellvertreter- und Rekrutierungskosten und Qualitätseinbußen. Die Analogie Fahrzeug/Mitarbeiter setzt Mitarbeiter nicht mit Ware gleich. Erschreckend ist vielmehr, dass der Wartung von Firmenfahrzeugen oft mehr Aufmerksamkeit geschenkt wird als der Prävention und der Reintegration erkrankter Mitarbeiter.

Ein durchschnittliches deutsches Unternehmen weist gemäß der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) einen Krankenstand von rund 4% auf:

4 von 100 Mitarbeitern sind durchgängig krank und fehlen dem Unternehmen. Der damit verbundene Wertschöpfungsausfall beläuft sich im Schnitt auf jährlich mehr als EUR 3.000 pro Mitarbeiter (Basis: durchschnittliche Bruttowertschöpfung von EUR 72.000 im Jahr 2016). Ein Unternehmen mit 100 Mitarbeitern sieht sich somit Ausfallkosten von mehr als EUR 300.000 gegenüber. Erstaunlich: Trotz dieser hohen Kosten halten viele Unternehmen ihre Fahrzeugflotte aktiver und aufwändiger gesund als ihre Mitarbeiter.

Nur bekannte Kosten können reduziert werden

Ein Grund dafür ist fehlendes Kostenbewusstsein: Ist die Größenordnung von Kosten unbekannt, ist Handeln nicht angesagt. So führt erst das Bewusstsein hoher Treibstoffpreise zu einem sparsamen Fahrstil. Gleich verhält es sich mit den finanziellen Konsequenzen von Krankheiten: Erst hohe Absenz- oder Fluktuationskosten führen zu einem Umdenken im Rahmen der Mitarbeiterbindung und zur «Wartung» der Mitarbeiter, um deren Gesundheit und Einsatzbereitschaft zu sicherzustellen.

Somit sollten Arbeitgeber Maßnahmen zur Gesundheitsförderung beschließen – in ureigenem Interesse:

1. Arbeitsumfeld dient der Gesunderhaltung: Ein Auto läuft rund, wenn regelmäßig Öl nachgefüllt, Premiumtreibstoff getankt und es schonend behandelt wird. Damit auch Mitarbeiter jederzeit «rund laufen», können zum Beispiel ergonomisch einstellbare Stehtische und Bürostühle verfügbar gemacht oder ein Früchtekorb für die gesunde Zwischenverpflegung angeboten werden. Solche Maßnahmen zum Wohl der Mitarbeiter fallen unter den Begriff der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).

Förderung der Mitarbeitergesundheit senkt Unternehmenskosten

2. Früherkennung dient der Prävention: Werden dank regelmäßiger Fahrzeugwartung Defekte bereits in einem frühen Stadium entdeckt, können längere Ausfälle und höhere Kosten oft verhindert werden. Umgesetzt auf die Mitarbeiter heißt dies: Vorgesetzte und Personalverantwortliche brauchen Früherkennungsdetektoren, um den Zustand ihrer Mitarbeiter realistisch einschätzen zu können. Die Früherkennung möglicher Krankheiten – insbesondere im Bereich der Psyche – dient der Prävention. Denn professionelle Care Manager können ein sich abzeichnendes Burn-out mit den richtigen Maßnahmen lindern oder gar verhindern.

3. Reparatur dient der Reintegration: Ein Fahrzeug kann trotz bester Wartung kaputtgehen. Um möglichst rasch wieder einsatzfähig zu sein, wird es repariert. Im Bereich Mitarbeiter vermögen ein gutes Betriebsklima und regelmäßige Gespräche einen längeren krankheitsbedingten Ausfall nicht immer zu vermeiden. Leider gibt es einen entscheidenden Unterschied zu Firmenfahrzeugen: Viele Firmen planen bei den Mitarbeitern keine «Reparaturmaßnahmen», der Mitarbeiter muss sich aus eigener Kraft helfen. Noch schlimmer: Oft wird zum Beispiel ein Burn-out einem Totalschaden gleichgesetzt. Dabei kann auch in einem solchen Fall Care Management helfen und zum Erhalt der Arbeitskraft und zur Reintegration beitragen.

Erhalt der Arbeitskraft und Reintegration reduzieren Kosten

Der Motor eines Arbeitnehmers ist dessen Arbeitskraft. Erhält ein Mitarbeiter im Krankheitsfall frühe und professionelle Begleitung, ist eine erfolgreiche Wiedereingliederung wahrscheinlich. Rekrutierungskosten und Einarbeitung entfallen, Teamdynamik und Kundenbeziehungen bleiben bestehen. Die Reintegration von erkrankten Mitarbeitern und der Erhalt ihrer Arbeitskraft reduzieren

deshalb die Ausfallkosten. In Analogie zum Auto wird die Lebensdauer der Ressource Mensch über das Mittel der Gesunderhaltung verlängert und im Krankheitsfall über das Mittel der «Reparatur» erhalten. Es geht somit um Systeme und Maßnahmen des BGM – mit dem Ziel, den durchschnittlichen Krankenstand von 4% markant zu senken. Eine Studie von Roland Berger Consulting aus dem Jahr 2011 bestätigt: «BGM verbessert die Gesundheit und ist ökonomisch effektiv: Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung führen zu einer Reduktion von Abwesenheitszeiten um 30 bis 40%. Dadurch wird bereits innerhalb von drei bis vier Jahren eine Verringerung der Krankheitskosten erreicht.» Der erwähnte Betrieb mit 100 Mitarbeitern könnte also jährlich rund EUR 100.000 einsparen!

Das Schweizer Vorsorgemodell sieht eine Kombination aus Risikoabsicherung (gegen die finanziellen Auswirkungen von Tod oder Berufsunfähigkeit) und Präventions- bzw. Reintegrationsmaßnahmen vor. Die Zusage einer kollektiven biometrischen Absicherung deckt der Versicherer kongruent über Rückversicherung und ergänzt diese mit Care-Management-Leistungen. Die Versicherungsdeckung entspricht einem finanziellen Fallschirm, die eigentliche Leistung startet aber bereits viel früher mit der Unterstützung der Früherkennung, bei der Wiederherstellung der Arbeitskraft und der Reintegration von erkrankten Mitarbeitern. Der Abschluss dieses auch in Deutschland verfügbaren Schweizer Vorsorgemodells führt zwar zu höheren Betriebsausgaben in Form von Versicherungsprämien, neutralisiert diese aber bereits mittelfristig durch die Reduzierung der krankheitsbedingten Kosten. Somit erhält der Arbeitgeber quasi kostenneutral ein emotionales Alleinstellungsmerkmal im Bereich der Employee Benefits. Dies stärkt seine Reputation als Arbeitgeber und bindet Mitarbeiter nachhaltig ans Unternehmen.

Und was ist Ihre Meinung?

Ich freue mich auf den Austausch.

lucas.mueller@elipslife.com

 über LinkedIn

 über Xing

elipsLife ist ein Unternehmen der Swiss Re Gruppe und agiert als Biometrieversicherer in ausgewählten europäischen Märkten. elipsLife hilft Unternehmen, die Kosten der Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten zu reduzieren und gleichzeitig die finanziellen Folgen einer dauerhaften Berufsunfähigkeit oder eines Todesfalls zu lindern. Ziel von elipsLife ist es, die erkrankte Person mit Hilfe von integriertem Care Management beim Erhalt der Arbeitskraft und bei der Rückkehr ins Unternehmen zu unterstützen. Hierdurch wird wertvolles Wissen im Unternehmen erhalten, und die Kosten für den Personal- und Wertschöpfungsausfall werden deutlich reduziert.

