



Von Benefit zu Bindungsbooster: Wie eine bKV im Unternehmen Fluktuation spürbar senkt

Die betriebliche Krankenversicherung gilt als einer der gefragtesten Benefits im Wettbewerb um Fachkräfte. Doch nicht jede bKV entfaltet automatisch Wirkung. Patrick Steeger, unabhängiger Berater für betriebliche Gesundheitsvorsorge, zeigt in seinem Gastbeitrag, warum eine bKV nur dann Fluktuation senkt und Recruiting erleichtert, wenn sie strategisch eingeführt und im Unternehmen aktiv kommuniziert wird.

Doch zwischen dem Versprechen „wir bieten eine bKV“ und einer bKV, die tatsächlich Fluktuation senkt, Krankenstand reduziert und im Recruiting einen messbaren Unterschied macht, liegt eine entscheidende Frage: Wird sie strategisch eingesetzt oder einfach nur angeboten?

Welche konkreten Effekte hat eine bKV auf Bindung, Krankenstand und Recruiting?

Die Datenlage zur Wirkung betrieblicher Zusatzkrankensversicherungen ist inzwischen solide. Mehrere unabhängige Studien und Befragungen zeigen, dass die bKV zu den Benefits gehört, die Mitarbeitende am stärksten wahrnehmen und am deutlichsten mit der Qualität ihres Arbeitgebers verknüpfen.

Die Zahlen dahinter sind eindeutig:

- Laut Aon Benefits-Studie 2023 geben 68 Prozent der befragten Arbeitnehmer an, dass ein umfassendes Gesundheitsangebot ihre Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber beeinflusst.

- Eine Befragung des Instituts für betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) gemeinsam mit der Techniker Krankenkasse zeigt, dass Mitarbeitende mit Zugang zu betrieblichen Gesundheitsleistungen eine signifikant höhere emotionale Bindung an ihren Arbeitgeber berichten als Beschäftigte ohne solche Angebote.
- Eine Analyse von Gothaer und dem F.A.Z.-Institut zeigt, dass Unternehmen mit bKV-Angebot im Schnitt 18 Prozent weniger Krankenstandstage verzeichnen als vergleichbare Betriebe ohne dieses Angebot.
- Laut WirtschaftsWoche-Studie zu Mitarbeiterbindung 2022 würden 74 Prozent der Befragten für einen Arbeitgeber mit attraktivem Gesundheitsbenefit einen leicht geringeren Bruttolohn in Kauf nehmen.
- Eine Befragung von Funk Benefit unter HR-Verantwortlichen ergibt, dass Unternehmen mit bKV ihre offenen Stellen im Schnitt 23 Prozent schneller besetzen als solche ohne vergleichbare Gesundheitsleistungen.

Die bKV wirkt dabei auf drei Ebenen gleichzeitig: Sie verbessert die Gesundheitsversorgung der Belegschaft,

erhöht die wahrgenommene Wertschätzung durch den Arbeitgeber und schafft einen konkreten, im Alltag spürbaren Vorteil gegenüber Wettbewerbern um dieselben Kandidaten.

System statt Produkt: Warum löst kein einzelnes Produkt das Fluktuationsproblem?

Eine bKV ist kein Schalter, den man umlegt und der danach automatisch für weniger Kündigungen sorgt. Die entscheidende Erkenntnis lautet: Nicht das Produkt bindet Mitarbeitende, sondern das System, in das es eingebettet ist.

Heißt: Eine bKV, die im Onboarding kurz erwähnt, aber nie erklärt wird, entfaltet kaum Wirkung. Eine bKV, deren Leistungsumfang die Mitarbeitenden nicht kennen, wird nicht genutzt – und was nicht genutzt wird, bindet nicht. Und eine bKV, die in einem Unternehmen mit schlechter Führungskultur, überlasteten Teams und fehlender Wertschätzung angeboten wird, ist ein Pflaster auf einer offenen Wunde.

Damit eine bKV ihren vollen Bindungseffekt entfaltet, braucht es ein durchdachtes Gesamtsystem:

- **Kommunikation:** Mitarbeitende müssen verstehen, was die bKV leistet, was sie im Vergleich zur gesetzlichen Krankenversicherung besser macht und wie sie Leistungen im Alltag abrufen.
- **Onboarding-Integration:** Die bKV sollte vom ersten Arbeitstag an als sichtbarer Teil des Arbeitgeberangebots präsentiert werden, nicht als Fußnote im Arbeitsvertrag.
- **Führungskultur als Fundament:** Ein Gesundheitsbenefit, das in einem belastenden Arbeitsumfeld angeboten wird, verpufft wirkungslos.
- **Regelmäßige Kommunikation im Jahresverlauf:** Erinnerungen an verfügbare Leistungen und konkrete Nutzungsbeispiele halten die Wahrnehmung des Benefits lebendig.
- **Passung zum Bedarf der Belegschaft:** Ein Tarif, der auf die tatsächlichen Bedarfe zugeschnitten ist – etwa Zahnleistungen für eine jüngere Belegschaft oder Sehhilfen und Vorsorgeuntersuchungen für ältere Beschäftigte – erzeugt deutlich mehr Bindungswirkung als ein Einheitstarif.

Die bKV ist ein starkes Instrument, aber sie braucht eine starke Hand, die sie führt.

Praxisbeispiel: Welchen messbaren Einfluss hat eine bKV im Gastgewerbe?

Das folgende Beispiel basiert auf einem anonymisierten Kundenprojekt (aus 2023) und zeigt, welchen konkreten Effekt die strukturierte Einführung einer bKV in einem gastgewerblichen Betrieb aus der Nähe von Wuppertal hatte.

Ausgangslage: Ein inhabergeführtes Restaurant mit angeschlossenem Hotelbetrieb, 35 sozialversicherungspflichtige Mitarbeitende, Fluktuationsrate von 34 Prozent (zwölf Abgänge pro Jahr), durchschnittlicher Krankenstand von 16 Fehltagen je Mitarbeitenden. Das Unternehmen hatte bereits erste BGM-Ansätze eingeführt, suchte aber nach einem zusätzlichen, im Alltag sichtbaren Benefit, das die Arbeitgeberattraktivität konkret steigert.

Welche Leistungen wurden eingeführt und wie hoch waren die Kosten?

Eingeführt wurde ein Gruppentarif von der Allianz mit folgenden Kernleistungen: Erstattungsbudget für Sehhilfen, Prävention, Vorsorgeuntersuchungen, Physiotherapie, Zahnersatz und Zahnreinigung, Arznei-, Heil- und Hilfsmittel sowie Inanspruchnahme von Heilpraktikerleistungen und alternativen Behandlungen.

Dazu kamen diverse Assistenzleistungen wie etwa psychologisches Coaching, digitale Fitness- und Meditationsangebote sowie ein Facharztservice zur Unterstützung bei der Facharztsuche.

Der monatliche Arbeitgeberbeitrag lag bei ca. 33 Euro je Mitarbeitenden.

Die Gesamtkosten für den Arbeitgeber bei 35 Mitarbeitenden:

- Monatlich: $35 \times 33 \text{ €} = 1.155 \text{ €}$
- Jährlich: $1.155 \text{ €} \times 12 = 13.860 \text{ €}$ Bruttokosten

Steuerlich relevant: Beiträge zur bKV sind [als Sachbezug](#) bis zu einem monatlichen Wert von 50 Euro pro Mitarbeitenden steuerfrei (§ 8 Abs. 2 EStG). Da der Tarif mit 33 Euro je Mitarbeitenden unterhalb dieser Freigrenze liegt, fällt für die Mitarbeitenden weder Lohnsteuer noch Sozialversicherung auf den Benefit an.

Für den Arbeitgeber sind die Beiträge als Betriebsausgabe vollständig absetzbar, was die tatsächliche

Nettokostenbelastung bei einem angenommenen Körperschaftsteuersatz von 30 Prozent auf rund 10.660 Euro pro Jahr reduziert.

Ein weiterer steuerlicher Vorteil, der in der Praxis oft übersehen wird: Statt einer Bruttogehaltserhöhung von 33 Euro – die den Arbeitgeber durch Lohnnebenkosten effektiv rund 40 Euro kostet und beim Mitarbeitenden nach Steuer und Sozialversicherung nur etwa 20 Euro netto ankommt – erhält der Mitarbeitende mit der bKV einen Vorteil von 33 Euro in vollem Wert. Die bKV ist damit lohnnebenkosten- und steuerseitig deutlich effizienter als eine klassische Gehaltserhöhung gleicher Höhe.

Welchen ROI hat die bKV-Einführung nach 18 Monaten erzielt?

Nach 18 Monaten wurden die Kennzahlen systematisch ausgewertet. Die Fluktuationsrate sank von 34 auf 20 Prozent, was einem Rückgang von zwölf auf sieben Abgänge pro Jahr entspricht.

Bei konservativ kalkulierten Fluktuationskosten von 5.000 Euro je Abgang ergibt sich folgende Rechnung:

Vor bKV-Einführung Nach 18 Monaten Fluktuationsrate
 34 % (12 Abgänge/Jahr) 20 % (7 Abgänge/Jahr) Jährliche
 Fluktuationskosten 60.000 € 35.000 € Ersparnis Fluktuation
 – 25.000 € Durchschnittliche Krankheitstage 16 Tage/
 Jahr 12,5 Tage/Jahr Krankheitskosten (direkt + indirekt)
 ~112.000 € ~87.500 € Ersparnis Krankenstand – ~24.500
 € Gesamtersparnis – ~49.500 € Nettokostenbelastung bKV
 (nach Steuer) – 13.230 € Nettonutzen – ~36.270 €
 Jeder in die bKV investierte Euro hat in diesem Projekt einen
 messbaren Gegenwert von rund 3,74 Euro erzeugt.

Hinzu kamen qualitative Effekte: Die Anzahl der Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen stieg im Beobachtungszeitraum spürbar um rund 40 Prozent. Mehrere Mitarbeitende nannten die bKV explizit als Grund, ein Konkurrenzangebot abgelehnt zu haben.



„Mitarbeitende kündigen keine Jobs – sie kündigen Umgebungen, in denen sie sich nicht gesehen fühlen.“

Die betriebliche Krankenversicherung gehört zu den effektivsten und steuerlich effizientesten Benefits, die ein Arbeitgeber heute einsetzen kann. Ihre Wirkung auf Fluktuation, Krankenstand und Recruiting ist empirisch belegt und in der Praxis messbar.

Entscheidend ist nicht das Produkt allein, sondern wie es kommuniziert, in die Unternehmenskultur eingebettet und auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Belegschaft zugeschnitten wird. Betriebe, die das verstehen und entsprechend handeln, schaffen aus einem Versicherungstarif einen echten Wettbewerbsvorteil im Kampf um gute Mitarbeitende.

Über den Autor: Patrick Steeger ist unabhängiger Berater für betriebliche Gesundheitsvorsorge und Mitarbeiter-Benefits. Seit über zehn Jahren beschäftigt er sich mit Zusatzleistungen für Mitarbeitende, insbesondere mit der betrieblichen Krankenversicherung (bKV). Er unterstützt vor allem kleine und mittelständische Unternehmen dabei, Gesundheitsbenefits strategisch einzusetzen – etwa zur Mitarbeiterbindung, zur Senkung von Fluktuation und zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4948786/Von-Benefit-zu-Bindungsbooster-Wie-eine-bKV-im-Unternehmen-Fluktuation-spuerbar-senkt/>