

Gesundheitsmanagement ist in europäischen Unternehmen auf dem Vormarsch - Ausgaben steigen europaweit

Frankfurt am Main (ots) - Europaweite Mercer-Studie zeigt:

- 51 % der befragten europäischen Firmen verzeichneten in 2007 einen Ausgabenanstieg für betriebliche Gesundheitsleistungen von durchschnittlich 5 % pro Mitarbeiter
- Rund 60 % der befragten Unternehmen in Europa rechnen infolge des demografischen Wandels mit steigenden Gesundheitsausgaben aufgrund alternder Belegschaften
- 72 % der befragten Personalverantwortlichen in europäischen Unternehmen gehen davon aus, dass infolge von Gesundheitsreformen der Bedarf und die Notwendigkeit betrieblicher Gesundheitsleistungen wachsen werden
- 62 % der befragten europäischen Unternehmen sind überzeugt, dass sich Investitionen in betriebliche Gesundheitsleistungen auszahlen, da sie zur Steigerung der Produktivität beitragen

Die Ausgaben für betriebliche Gesundheitsleistungen sind im vergangenen Jahr in Europa um durchschnittlich 5 % pro Mitarbeiter gestiegen. Zu diesem Ergebnis kommt eine europaweite Mercer-Studie zum Thema betriebliche Gesundheitsleistungen. Das Beratungsunternehmen Mercer wertete hierzu Fragebögen von mehr als 800 europäischen Unternehmen in 24 Ländern aus, die sich im Mai und Juni 2008 an der zweiten europaweiten Mercer "Health Benefits-Studie" beteiligt hatten.

Trotz steigender Kosten halten 62 % der befragten Unternehmen an betrieblichen Gesundheitsleistungen fest, da diesen - besonders in Zeiten sinkender staatlicher Gesundheitsleistungen - bei der Rekrutierung und Bindung von Fach- und Führungskräften im globalisierten Wettbewerb eine bedeutende Rolle zukommt. Darüber hinaus unterstreichen die Personalverantwortlichen auch die Bedeutung der Kontrolle von Gesundheitsrisiken (55 %) und die Steigerung von Produktivität und Leistungsfähigkeit (51 %).

Michael Braun, Leiter des Bereichs Health Benefits der Mercer Deutschland GmbH erklärt: "Auch in Deutschland verstärkt sich infolge von Gesundheitsreformen und der demografischen Entwicklung ein zunehmender Trend zur individuellen Gesundheitsvorsorge. Die Studie unterstreicht, dass betriebliche Gesundheitsleistungen in diesem Zusammenhang als Mehrwert wahrgenommen werden und in europäischen Unternehmen an Bedeutung gewinnen."

Doch diese zusätzlichen Leistungen haben auch ihren Preis: Der Studie zufolge geben europäische Unternehmen im Durchschnitt 5,3 % ihres Gesamtvergütungsbudgets für betriebliche Gesundheitsleistungen aus. In Ländern, in denen das Gesundheitssystem zum Großteil aus Steuermitteln finanziert wird, werden die durchschnittlichen Ausgaben sogar noch höher beziffert (z. B. in Großbritannien mit 7 %). Im Unterschied dazu beziffern Unternehmen in Ländern, in denen das Gesundheitssystem hauptsächlich durch

Sozialversicherungsbeiträge finanziert wird, die Kosten für betriebliche Gesundheitsleistungen auf durchschnittlich 4,6 % des Gehaltsbudgets.

Obwohl davon auszugehen ist, dass die Kosten weiter steigen werden, scheinen nur wenige Unternehmen die Investitionen in betriebliche Gesundheitsleistungen zu scheuen: 62 % der befragten Personalverantwortlichen in Europa sind demnach davon überzeugt, dass hieraus Produktivitätssteigerungen für die Unternehmen resultieren.

Steigende Kosten für betriebliche Gesundheitsleistungen

Nach Einschätzung von 51 % aller Studienteilnehmer sind die Kosten für betriebliche Gesundheitsleistungen in 2007 im Vergleich zum Vorjahr durchschnittlich um 5 % pro Mitarbeiter gestiegen. Rund 60 % der Befragten befürchten allerdings, dass der demografische Wandel und die damit in Zusammenhang stehende Überalterung der erwerbstätigen Bevölkerung innerhalb der kommenden zehn Jahre einen signifikanten Kostenanstieg bewirken werden.

Doch trotz der zu erwartenden Kostensteigerung bestätigen 41 % der befragten Unternehmen, dass sie ihre derzeitigen Investitionen in betriebliche Gesundheitsleistungen nicht reduzieren würden, um Kosten einzusparen. Wenn sie zu Einsparungen gezwungen wären, würden 38 % der Studienteilnehmer eine Einschränkung des Leistungsumfangs und 34 % eine Kostenbeteiligung der Mitarbeiter erwägen.

Umfang betrieblicher Gesundheitsleistungen

Europäische Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern ein beachtliches Spektrum gesundheitsbezogener Maßnahmen an: 71 % der Studienteilnehmer zahlen betriebliches Krankengeld, 51 % leisten Lohnfortzahlungen bei längerfristiger Erkrankung oder Behinderung. Zudem vervollständigen zahlreiche Initiativen zur Förderung der Gesundheit und Produktivität den Maßnahmenkatalog wie: Gesundheitschecks (54 %), Mitgliedschaften im Fitnesscenter (33 %), Mitarbeitercoachings bei persönlichen und arbeitsplatzbezogenen Problemen (29 %), Raucherentwöhnung (26 %) und Ernährungsberatung (14 %). Zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern bieten zwischen 50 und 57 % der Unternehmen flexible Arbeitszeiten und Urlaubstage an.

Private Krankenzusatzversicherungen sind in steuerfinanzierten Gesundheitssystemen weit geläufiger (74 %) als in einem sozialversicherungsbasierten System (44 %). In Großbritannien bieten beispielsweise 90 % der Arbeitgeber private Krankenzusatzversicherungen an, während nur 15 % der Studienteilnehmer in Deutschland berichten, dass solche Leistungen Bestandteil ihrer betrieblichen Gesundheitsleistungen sind. In den USA verfügen hingegen mehr oder weniger alle Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern über betriebliche Angebote zur privaten Kranken(zusatz-)versicherung.

Trends im Gesundheitsmanagement

Über 70 % der Unternehmen in Europa und auch in Deutschland gehen davon aus, dass sich der Trend zur individuellen Vorsorge infolge von Gesundheitsreformen verstärkt und der Druck auf Unternehmen zunehmen wird, betriebliche Leistungen zur (ergänzenden) Gesundheitsversorgung anzubieten. In Ländern mit einem sozialversicherungsbasierten Gesundheitswesen ist diese Einschätzung weit verbreitet: In Frankreich stimmen beispielsweise 90 % der Befragten dieser Aussage zu. Aber selbst in Ländern mit einem

steuerfinanzierten Gesundheitssystem, wie beispielsweise Großbritannien, ist noch die Mehrheit (70 %) der Studienteilnehmer davon überzeugt, dass Sozialreformen den Bedarf an privater Kranken(zusatz-)versicherung erhöhen.

Weitere Informationen:

Bettina Paus
Mercer Deutschland GmbH
Tel.: + 49 (0) 69 689 778 660
E-Mail: bettina.paus@mercer.com

www.mercer.de

http://www.presseportal.de/pm/53129/1276401/mercer_deutschland

* 11. BMG-Förderung: Zuschüsse für betriebliche Gesundheitsförderung

Wer als Arbeitgeber die Gesundheit seiner Mitarbeiter fördert, darf das ab sofort und auch rückwirkend zum 1. Januar 2008 bis zu einem Betrag von 500 € pro Mitarbeiter steuerfrei tun. Bisher waren alle Leistungen zur Gesundheitsförderung in Unternehmen als geldwerter Vorteil zu versteuern. Voraussetzungen für die zukünftige steuerfreie Investition sind: Die Leistungen müssen zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt werden. Darüber hinaus sollten sie nachhaltig sein, sich also gezielt an den Bedürfnissen der Mitarbeiter orientieren. Eine weitere Bedingung: Die Maßnahmen der Gesundheitsförderung müssen den gesetzlichen Vorgaben des § 20 und § 20a SGB V und somit dem Leitfaden zur Prävention entsprechen. Weitere Infos unter:

www.bmg.bund.de/nn_1168278/SharedDocs/Standardartikel/DE/AZ/B/Glossar-Betriebliche-Gesundheitsfoerderung/Jahressteuergesetz-2009.html?nn=true

Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung Betriebliche Gesundheitsförderung - 06. August 2008

Mit dem Jahressteuergesetz 2009 sollen die Prävention und die betriebliche Gesundheitsförderung gestärkt werden. Leistungen des Arbeitgebers, die den allgemeinen Gesundheitszustand der Arbeitnehmer verbessern, sollen bis zu einem Betrag von 500 Euro grundsätzlich von der Steuer freigestellt werden. Das können externe Kurse oder betriebliche Angebote wie Rückenschulungen sein.

Der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesgesundheitsministerium Rolf Schwanitz: "Die Neuregelung stellt eine echte Verbesserung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber dar. Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern künftig gesundheitsfördernde Maßnahmen anbieten, die bis zu einem Betrag von 500 Euro steuerfrei bleiben. Das ist ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und zur Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung. Außerdem wird Bürokratie abgebaut."

Denn aufwendige Einzelfall-Prüfungen entfallen. Liegt eine Präventionsleistung des Arbeitgebers unter 500 Euro im Jahr, muss in der Regel nicht mehr – wie bisher – streng geprüft werden, ob die Präventionsmaßnahme zum Arbeitslohn zählt oder nicht.

Die geförderten Maßnahmen müssen hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a des SGB V entsprechen. Damit fallen unter die Steuerbefreiung insbesondere Leistungen, die im Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der Krankenkassen genannt sind.

Das Jahressteuergesetz ist vom Kabinett beschlossen worden und soll am 1. Januar 2009 in Kraft treten.