



Executive Summary

Strategische Absicherung und Mitarbeiterbindung durch arbeitgeberfinanzierte Berufsunfähigkeitsabsicherung (bBU)

1

Ausgangssituation

Unternehmen stehen auch 2026 stärker denn je unter Druck: Fachkräftemangel, hohe Fluktuationskosten, steigende Krankheitsquoten

Studien zeigen:

- + Gallup 2025: Bleibeabsicht 1 Jahr - nur noch 44% der Mitarbeitenden.
- + Bertelsmann 2025: 69 % erwarten sicherheitsorientierte Benefits.
- + Klassische Benefits (z.B. Gesundheitskurse, Fitnessstudio) erzielen geringe Wirkung (<20 % Nutzung, Stepstone/ Kienbaum 2024).

2

Bisherige Untersuchungen weisen auf folgende Effekte hin:

- + Durch die Absicherung der Arbeitskraft für alle Mitarbeitenden:
- + entsteht eine Reduktion von Fluktuations- und Krankheitskosten und
- + ergibt sich eine deutliche Stärkung der Arbeitgeberattraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte.

3

Wirtschaftlicher Effekt

Mitarbeiterabsicherung mit vollem Nettoeffekt: 1,40 % der Personalkosten.

- + Beitrag p.a.: ca. 882.000 €
- + Einsparungen durch reduzierte Fluktuation/Krankheit: 8.046 €
- + ROI: 0,91 % Jahr 1, 81,42 % Jahr 2, 108,25 % Jahr 3

4

Erfolgsfaktoren

- + Einbindung von HR, Betriebsrat und Führungskräften in Kommunikation & Umsetzung.
- + Transparenz & Monitoring: ROI-Berechnung, Dashboards, Mitarbeiterbefragungen.
- + Verknüpfung mit Employer Branding: Sichtbarkeit nach innen & außen.
- + Das Modell wurde durch eine der renommiertesten Anwaltskanzleien Deutschlands betriebsrentenrechtlich bewertet und die maßgeblichen Parameter definiert.

5

Fazit & Empfehlung

- + Strategisch sinnvoll (Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiterbindung)
- + Wirtschaftlich rentabel (nachweisbarer ROI)
- + Nachhaltig (positiver Effekt auf Kultur und Gesundheit)

Strategische Arbeitgeberführung durch Absicherung:







Wirkungsanalyse Mitarbeiterbindung [REDACTED]

1. Unternehmensprofil & Zielsetzung

Unternehmen:	[REDACTED]
Branche:	[REDACTED]
Mitarbeitende :	1.200
Jährlicher Personalaufwand:	ca. 63 Mio. €
Durchschnittliches Bruttogehalt:	ca. 4.383 € pro Monat
Fluktuationsquote (Branche 2025):	17,50 %
Krankheitstage (Ø pro MA/ Jahr):	22,7 Tage

Zielsetzung der Maßnahme:

Einführung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Berufsunfähigkeitsabsicherung (bBU) für alle Mitarbeitenden, um:




-  die **Fluktuations- und Krankheitskosten** messbar zu senken,
-  die **Arbeitgeberattraktivität** messbar zu steigern,
-  die **emotionale Bindung** an das Unternehmen zu erhöhen,
-  das Unternehmen **zukunftssicher im Fachkräftemarkt** zu positionieren,
-  bei einer jährlichen Investition für das Unternehmen in Höhe von 1,40 % des Personalaufwands für jeden Mitarbeitenden eine monatliche Rentenleistung in Höhe von 50 % des Bruttogehalts, entsprechend einer mtl. BU-Rente von ca. 2.191 €, zu ermöglichen,
-  um durch diese Maßnahme einen positiven ROI für das Unternehmen zu erzielen.

2. Bestehende Benefits – Relevanz, Kosten und strategische Bewertung

Immer mehr Unternehmen prüfen derzeit ihre bestehenden Benefits auf drei zentrale Faktoren:

1. Tatsächliche Wirkung (emotional wie wirtschaftlich)
2. Kosten-/Nutzen-Verhältnis und mögliche Umschichtungspotenziale
3. Strategische Relevanz für Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung

Diese Entwicklung bestätigen u.a. die **WTW Benefits Trends Survey 2025** und die **Bertelsmann-Studie 2025**, wonach:

-  78 % der Unternehmen bestehende Benefits einer kritischen Überprüfung unterziehen (WTW 2025)
-  6 von 10 Unternehmen die Wirkung aktueller Benefits als „überschätzt“ bewerten (Bertelsmann 2025)
-  Insbesondere Sichtbarkeit, Verständlichkeit und Erlebbarkeit als Erfolgsfaktoren gelten


Auf Basis valider Markt- und Praxisdaten ergibt sich folgende Übersicht typischer Benefits inklusive ihrer strategischen Bewertung:


Benefit	Ø AG-Kosten p.a. p.P.	Relevanz laut Studienlage	Bewertung / Potenzial
Essens-zuschüsse	450 – 600 EUR	Mittel (40–50 %) <i>Stepstone 2023, Randstad 2024</i>	Sichtbar, aber geringe Bindungswirkung
Fahrrad-Leasing	700 – 1.000 EUR	Geringe Nutzung (25–35 %) <i>Barmer 2024</i>	Imagefördernd, aber nicht bindungsstark
Gesundheitskurse	80 – 150 EUR	Sehr geringe Nutzung (<10 %) <i>TK 2023</i>	Hoher Aufwand, geringer wahrgenommener Nutzen
bAV-Zuschüsse	1.000 – 2.000 EUR	Langfristig relevant, aber geringere emotionale Wirkung <i>Bundesinstitut für Berufsbildung 2024</i>	Finanzlogisch sinnvoll
bKV (Betriebliche Kranken-versicherung)	348 € (29 EUR / Monat)	Sehr hohe Relevanz 72 % wünschen sich Gesundheitsbenefits <i>Stepstone 2025</i>	Sofort erlebbar, stark in interner Kommunikation
bBU (betriebliche Berufsunfähigkeits-versicherung)	600 EUR (50 EUR / Monat)	Sehr hohe Relevanz 75 % ohne BU-Schutz – GDV 2025	Echte Fürsorge mit ROI-Potenzial & hoher Wertschätzung (BU-Rentenhöhe = 50 % v. Brutto)

Was passiert, wenn Mitarbeitende nicht gegen Berufsunfähigkeit abgesichert sind?

Beispiel: Führungskraft, 40 Jahre alt, verheiratet, 1 Kind

 **Bruttogehalt:** 5.500 EUR, **Netto:** ca. 3.816 EUR

 **Gesetzliche Absicherung:**
nur bei zugleich gegebener voller oder teilweiser Erwerbsunfähigkeit: **1.870 EUR**
Erwerbsminderungsrente (**volle EM-Rente**) oder **935 EUR (halbe EM-Rente)**

 **Lücke pro Monat:** ohne gleichzeitige Erwerbsunfähigkeit: 3.816 EUR. Bei gleichzeitiger voller Erwerbsunfähigkeit ca. 1.946 EUR bzw. bei halber Erwerbsunfähigkeit ca. 2.843 EUR





 **Fehlendes Lebenseinkommen bei voller Erwerbsminderung bis 67: ca. 631.000 EUR**

Fazit:




Ohne bBU rutschen selbst mittlere Einkommen schnell unter das Existenzminimum – mit spürbaren Folgen für Familie, Immobilienfinanzierung, Lebensstandard und psychische Stabilität. Eine private (individuelle) Absicherung ist für die Mitarbeitenden wegen Vorerkrankung häufig nicht möglich oder in vergleichbarer Rentenhöhe einfach zu teuer.

3. Wirtschaftliche Ausgangslage vor Einführung der betrieblichen Berufsunfähigkeitsversicherung (bBU)

1. Kosten durch krankheitsbedingte Fehlzeiten (Absentismus)

-  **Ø Krankheitstage pro Jahr & Mitarbeitende:** 22,7 Tage
-  **Beschäftigte gesamt:** 1.200
-  **Gesamt-Fehltage pro Jahr:** $22,7 \times 1.200 = 27.240$ Tage
-  **Jährliche Kosten durch krankheitsbedingte Fehlzeiten:**
 $27.240 \times 300 \text{ €} = 8.172.000 \text{ EUR}$

2. Kosten durch Fluktuation (17,50 %)




-  **Fluktuationsquote:** 17,50 % = 210 Mitarbeitende, $1.200 \times 17,50 \text{ \%} = 210 \text{ MA}$
-  **Ø Fluktuationskosten pro Person (75 % Jahresgehalt):**
 $4.383 \text{ €} \times 12 \times 75 \text{ \%} = 39.447 \text{ EUR}$
-  **Gesamtkosten Fluktuation p.a.:** $210 \times 39.447 \text{ EUR} = 8.283.870 \text{ EUR}$

Studien von Stepstone & Randstad zeigen: Fluktuationskosten liegen regelmäßig bei 50–100 % des Jahresgehalts – bei Führungskräften oft deutlich höher.

Auf einen Blick:

Kostenart	Betrag p.a. (EUR)
Krankheitsbedingte Fehlzeiten	8.172.000 EUR
Fluktuation (17,50) %	8.283.870 EUR
Summe	16.455.870 EUR

Aktueller Kontext laut Studien (WTW & Bertelsmann 2025):

-  **Mehr als 70 % der Beschäftigten wünschen sich Gesundheits- und Absicherungsleistungen** – kaum ein anderes Benefit erzielt ähnliche Relevanz.
-  Unternehmen mit BU- oder BGM-Angeboten reduzieren ihre Fluktuation im Schnitt um 1,4–2,0 % (WTW 2025, Bertelsmann 2025, Mercer).
-  BU schafft emotionale Sicherheit und senkt damit krankheitsbedingte Ausfälle (Siemens, Bosch, SAP).

Fazit zu 3.:

Die wirtschaftlichen Ausgangskosten sind signifikant. Allein durch geringere Fehlzeiten und reduzierte Fluktuation lassen sich **hohe Finanzpotenziale realisieren** – sofern die Maßnahme professionell eingeführt, kommuniziert und begleitet wird.

4. Finanzielle Auswirkungen bei Einführung der Berufsunfähigkeitsversicherung

Die Einführung einer arbeitgeberfinanzierten Berufsunfähigkeitsversicherung (bBU) wirkt sich nicht nur sozial, sondern auch wirtschaftlich messbar positiv aus – insbesondere durch:

1. Einsparung durch reduzierte Fluktuation



Ausgangs-Fluktuationsquote: 17,50 %



Neue Fluktuationsquote nach Einführung der bBU: 16,00 %

(auf Basis Mercer Global Talent Trends Study 2022: –1,5 %-Punkte durch betriebliche Zusatzleistungen, höhere Reduktion möglich)



Gesamte Fehltag pro Jahr: 22,7 x 1.200 = 27.240 Tage



Jährliche Kosten durch krankheitsbedingte Fehlzeiten: 27.240 x 300 EUR = 8.172.000 EUR

Berechnung:

	Vorher:	Nachher:
Mitarbeiter	1.200	1.200
Fluktuationsquote	17,50 %	16,00 %
Fluktuationen pro Jahr	210	192
Ø Fluktuationskosten pro MA	39.447 EUR	39.447 EUR
Gesamtkosten pro Jahr	8.283.870 EUR	7.573.824 EUR
Einsparung pro Jahr	710.046 EUR	

Die Fluktuationskosten umfassen Rekrutierung, Einarbeitung, Produktivitätsverluste und Knowhow- Abfluss. Referenzwert: 75 % des Jahresgehalts (Stepstone 2024, Gallup 2023)

2. Einsparung durch reduzierte Krankheitstage



Reduktion um 0,5 Tage pro MA und Jahr (Basis: AOK/ DAK/ Gallup 2024/ 2025)



Ø-Kosten pro Fehltag: 300 EUR



1.200 MA x 0,5 Tage x 300 EUR = **180.000 EUR Ersparnis p.a.**

Auf einen Blick:






Gesamte Einsparung nach Jahr 1	Betrag p.a. (EUR)
Reduktion Fluktation	710.046 EUR
Reduktion Krankheitstage	180.000 EUR
Ersparnis	890.046 EUR
BU-Investition (AG-finanziert)	-882.000 EUR
Gesamteinsparung	+8.046

Bereits nach dem zweiten Jahr ergibt sich ein positiver Return on Investment. Die Maßnahme zahlt nicht nur in soziale Verantwortung ein – sondern wirkt nachweislich auf Produktivität, Kostenstruktur und Arbeitgeberbindung.

Ergänzende Studienlage zur Wirkung:

Gallup 2024 (Ergänzender Impuls zur Mitarbeiterbindung):

Eine aktuelle Erhebung von Gallup zeigt, dass emotional gebundene Mitarbeitende nicht nur loyaler, sondern auch produktiver und gesünder sind. Unternehmen mit hoher Mitarbeiterbindung verzeichnen:

-  **bis zu 51 % geringere Fluktuation**
-  **78 % weniger Fehlzeiten**
-  **63 % weniger Arbeitsunfälle**
-  **32 % weniger Qualitätsmängel**
-  **bis zu 18 % mehr Produktivität**

WTW 2025:

Obwohl 83 % der Unternehmen ihre Verantwortung für die soziale Sicherung und Fürsorge gegenüber ihren Mitarbeitenden betonen, sichern nur 27 % der Unternehmen das BU-Risiko auf optionaler Basis ab – die Mitarbeitenden bekommen lediglich die Möglichkeit einer günstigeren Absicherung über das Unternehmen.

Biometric Underwriting 2025:

Aber: Weniger als 5 % versichern alle Mitarbeitenden auf Unternehmenskosten – und nur dann entstehen die oben gezeigten positiven Wirkungen auf das Unternehmensergebnis.

Die obligatorische Absicherung und eine strategische Kommunikation an die Mitarbeitenden sind wesentliche Faktoren für einen positiven ROI.

Obwohl 83 % der Unternehmen ihre Verantwortung für die soziale Sicherung und Fürsorge gegenüber ihren Mitarbeitenden betonen, sichern nur 27 % der Unternehmen das BU-Risiko auf optionaler Basis ab – die Mitarbeitenden bekommen lediglich die Möglichkeit einer günstigeren Absicherung über das Unternehmen.

5. Kommunikations- und Umsetzungskonzept (optional)

Der wirtschaftliche Erfolg der Maßnahme steht und fällt mit der internen Umsetzung. Entscheidend ist nicht nur das „Was“, sondern das „Wie“ – **also Sichtbarkeit, Verständlichkeit und Erlebbarkeit**. Die Biometric Underwriting GmbH bietet dafür ein vollständiges, erprobtes Kommunikations- und Umsetzungspaket.

Eine BU-Absicherung bedeutet echte Fürsorge: Ihre Mitarbeitenden fühlen sich geschützt und wertgeschätzt, da sie im Ernstfall finanziell abgesichert sind. Ihr Unternehmen wiederum profitiert von geringeren Ausfällen und stärkerer Bindung. Lassen Sie uns in einem partnerschaftlichen Gespräch prüfen, wie wir diese Lösungen gemeinsam Schritt für Schritt für Sie umsetzen können!



d.horenburg@biometric-underwriting.de



+49 170 210 7729

Bausteine und der entsprechende Nutzen für Unternehmen und Mitarbeitende



Kommunikationsfahrplan (z.B. Intranet, BR, Führung)

Strukturierte Einführung, gezielte Ansprache aller Zielgruppen



Employer-Branding-Strategie (intern/extern)

Sichtbarkeit der Fürsorge, Stärkung der Arbeitgebermarke



Muster-FAQs, Aushänge, Social-Media-Vorlagen

Hohe Verständlichkeit und Vertrauen durch klare Antworten und Visuals



Schulung von Führungskräften und Betriebsräten

Argumentationssicherheit, Feedback- und Multiplikatorwirkung



Begleitung von Mitarbeitenden- Veranstaltungen

Emotionale Aktivierung und direkte Ansprache durch Expert/Innen vor Ort



Mitarbeiterumfrage & Dashboard zur Wirkungsmessung

Nachweisbare Ergebnisse (Fluktuation, Krankheitstage, ROI, Vakanzzeiten) und Visuals



Erklärvideos & animierte Inhalte

Leichte Erklärbarkeit komplexer Themen, auch für gewerbliche Mitarbeitende



Imagefilm zur Arbeitgeberfürsorge (optional)

Emotionalisierung der Maßnahme – z.B. für interne App oder HR-Kanäle



Optionale internationale Absicherung

Absicherung auch für Auslandsstandorte möglich



Optionale Management- Höherversicherung

bBU bis zu 41.000 € mtl. Rente – gezielte Absicherung von Führungskräften

Das Ergebnis:

Ein nachhaltiger Kulturimpuls – mit messbarer Wirkung auf Arbeitgeberbindung und Bilanz.