



FELIX SCHINDELHAUER GMBH
— VERSICHERUNGEN —

**CONTINENTALE
GESCHÄFTSSTELLE**

**FELIX
SCHINDELHAUER
GMBH**

FAMILIENUNTERNEHMEN
SEIT 1979

MITARBEITERBINDUNG UND GEWINNUNG

Wie KMU mit einer betrieblichen Krankenversicherung
Fachkräfte binden und neue Talente gewinnen.

Inhaltsverzeichnis

Wer sind wir?	4
Über mich	5
Die Herausforderungen für deutsche KMU heutzutage	6
Das Problem mit dem Fachkräftemangel	7
Die Loyalitätsdauer im Wandel	8
Demografischer wandel tritt KMU besonders hart	9
Der Fachkräftemangel wird sich in den nächsten Jahren verschärfen	10
Was kosten Ausfalltage oder unbesetzte Stellen?	11
Warum einfache Benefits nicht punkten	12
Wenn Gesundheit zu Ihrem Wettbewerbsvorteil wird	13
Die betriebliche Krankenversicherung – Der verborgene Vorteil	14
Was ist eine betriebliche Krankenversicherung?	15
Was bietet unsere betriebliche Krankenversicherung?	16
Unser 3-Schritte-Plan	17
Häufige Fragen (FAQ)	18
Return on Investment (ROI) – Warum sich die bKV rechnet	19



Wer sind wir?

Seit über 45 Jahren sind wir Ihr verlässlicher Ansprechpartner in allen Fragen rund um Versicherungen. Heute mit besonderem Fokus auf Lösungen zur Mitarbeiterbindung wie der betrieblichen Krankenversicherung. Unser Anspruch ist es, Ihnen jederzeit die bestmögliche Beratung und Unterstützung zu bieten.

Unsere engagierten Vertriebsassistentinnen, Tina Hoiting und Lilli Alexander, kümmern sich um alle organisatorischen Anliegen und stehen Ihnen jederzeit tatkräftig zur Seite. Unterstützt werden wir von unserer Auszubildenden Sara Stamm, die mit viel Lernfreude und Einsatz unser Team bereichert und frische Impulse einbringt.

Über 70 % unserer Kundinnen und Kunden schenken uns seit mehr als 20 Jahren ihr Vertrauen. Für uns ist das ein klares Zeichen, dass unsere Werte und unser Service überzeugen. Dieses Vertrauen ist für uns Verpflichtung und Motivation zugleich.

Tag für Tag geben wir unser Bestes, um Ihre Erwartungen nicht nur zu erfüllen, sondern zu übertreffen.



Über mich

Mein Name ist Felix Schindelhauer, ich bin Gesellschafter und Geschäftsführer der Felix Schindelhauer GmbH.

Seit 2012 bin ich in der Versicherungsbranche tätig, seit 2018 in besonderer Verantwortung, als ich in das Unternehmen meines Vaters eingestiegen bin. Nach seinem plötzlichen Tod im Jahr 2020 habe ich die Geschäftsführung übernommen und das Familienunternehmen, das bereits seit 1978 besteht, weitergeführt.

Es ist mir ein persönliches Anliegen, sein Lebenswerk fortzusetzen und die Werte, die ihm am Herzen lagen, auch heute erlebbar zu machen: Verlässlichkeit, ehrliche Arbeit mit gutem Gewissen und ein offenes Ohr für die Anliegen unserer Kundinnen und Kunden.

Ich schätze die Möglichkeit, meinen Arbeitsalltag eigenverantwortlich zu gestalten. Diese Freiheit erlaubt es mir, gemeinsam mit meinem Team Produkte und Services anzubieten, hinter denen wir zu 100 % stehen und die echten Mehrwert schaffen.

Aus dieser Überzeugung heraus habe ich mich entschieden, Unternehmen das Thema betriebliche Krankenversicherung näherzubringen. Als wirkungsstarkes Instrument zur Mitarbeiterbindung, zur Gesundheitsförderung und zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität.



Die Herausforderungen für deutsche KMU

Die Rahmenbedingungen für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sind angespannt wie nie:



Laut BAuA-Daten beliefen sich die durchschnittlichen Kosten pro Krankheitstag im Jahr 2024 auf 347 €. KMU verzeichnen 30 % höhere Fehlzeitenquoten als größere Unternehmen.



78 % der KMU berichten von Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen. Diese bleiben im Schnitt 40 % länger unbesetzt als noch 2019.



Laut StepStone HR-Insight 2024 kostet die Besetzung einer Stelle im Schnitt unter Berücksichtigung von Rekrutierung, Einarbeitung und Produktivitätsverlusten 49.500 €

Praxisblick: Wenn es im Alltag eng wird

Für viele Betriebe ist das tägliche Realität:

- Krankheitsausfälle bedeuten Überstunden → die Stimmung im Team kippt.
- Offene Stellen bedeuten, dass Aufträge liegen bleiben oder gar nicht erst angenommen werden können.
- Kundinnen und Kunden müssen länger warten und reagieren verärgert.
- Führungskräfte packen selbst mit an und sehen ihre Familie abends kaum noch.

Das Problem mit dem Fachkräftemangel

Viele Unternehmen versuchen, dem Fachkräftemangel mit höheren Gehältern oder mehr Stellenanzeigen entgegenzuwirken. Doch die Realität zeigt: Selbst mit einem attraktiven Gehalt wechseln Mitarbeitende, wenn sie sich woanders mehr gesehen und wertgeschätzt fühlen.

Die Folge:

- Die Unzufriedenheit im Team bleibt bestehen.
- Der Krankenstand bleibt hoch.
- Die Gehaltsspirale dreht sich weiter, ohne das eigentliche Problem zu lösen.

Nachhaltige Mitarbeiterbindung entsteht nicht durch kurzfristige Anreize, sondern durch Maßnahmen, die Sicherheit, Gesundheit und echte Wertschätzung fördern. Mitarbeitende möchten vor allem gesund bleiben, Unterstützung im Alltag erfahren und spüren, dass ihr Arbeitgeber langfristig in sie investiert.

Ohne attraktive und sinnvolle Benefits fehlt es an echter Loyalität. Die Arbeitsmoral verbessert sich nicht – und viele KMU geraten in einen Kreislauf aus Fluktuation, Fehlzeiten und immer neuen Rekrutierungskosten.

Praxisblick: Langfristige Auswirkungen

Der Fachkräftemangel zeigt sich nicht nur im Tagesgeschäft, sondern auch in der Entwicklung:

- Strategische Projekte verzögern sich oder werden ganz gestoppt.
- Innovationen bleiben aus, weil Zeit und Personal fehlen.
- Mitarbeitende fühlen sich dauerhaft überlastet, sodass die Gefahr von Burn-out steigt.
- Unternehmen geraten in einen Kreislauf aus Fluktuation und Nachbesetzung.

Fazit

Kurzfristige Anreize lösen das Problem nicht. Wer Fachkräfte halten und neue gewinnen will, muss attraktive Rahmenbedingungen schaffen. Dazu gehören vor allem Gesundheit, Sicherheit und Wertschätzung. Hier setzt eine betriebliche Krankenversicherung an: Sie stärkt die Bindung, signalisiert Fürsorge und verschafft Unternehmen einen klaren Vorteil im Wettbewerb.

Die Loyalitätsdauer im Wandel

Die durchschnittliche Verweildauer von Mitarbeitenden hat sich in den vergangenen Jahrzehnten deutlich verkürzt:

Generation X (1965–1980)

Ein „Job fürs Leben“ war die Norm. Viele blieben über 12 Jahre bei einem Arbeitgeber.

Generation Y (1981–1995)

Heute liegt die Verweildauer im Schnitt nur noch bei 3–6 Jahren. Sie erwartet mehr als nur einen Arbeitsplatz, nämlich Wertschätzung, Entwicklung und Sinn.

Generation Z (1996–2010)

Oft weniger als 3 Jahre. Diese Generation kennt ihre Optionen und bleibt nur, wenn sie echte Förderung und Perspektiven spürt.

Praxisblick: Langfristige Auswirkungen

Wenn Mitarbeitende schneller wechseln, steigen Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten. Gleichzeitig geht wertvolles Wissen verloren und Projekte verzögern sich. Für KMU bedeutet das: Wer nicht aktiv gegensteuert, verliert Know-how und an Attraktivität im Wettbewerb um Talente.

Demografischer Wandel trifft KMU besonders hart

In vielen kleinen und mittleren Unternehmen ist die Belegschaft überdurchschnittlich alt. Während große Betriebe ihre Teams leichter verjüngen können, fehlt es KMU oft am Nachwuchs. Die Folgen sind deutlich spürbar: Immer mehr erfahrene Mitarbeitende gehen in den Ruhestand und mit ihnen wertvolles Wissen. Gleichzeitig steigen mit zunehmendem Alter die Krankheits- und Ausfallzeiten. Offene Stellen lassen sich nur schwer nachbesetzen, da junge Fachkräfte andere Erwartungen an ihre Arbeitgeber haben.

Renteneintritte

In den nächsten fünf Jahren werden 23 % der Belegschaft in deutschen KMU in den Ruhestand gehen.



Fachkräftelücke

Besonders KMU spüren den zunehmenden Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden.



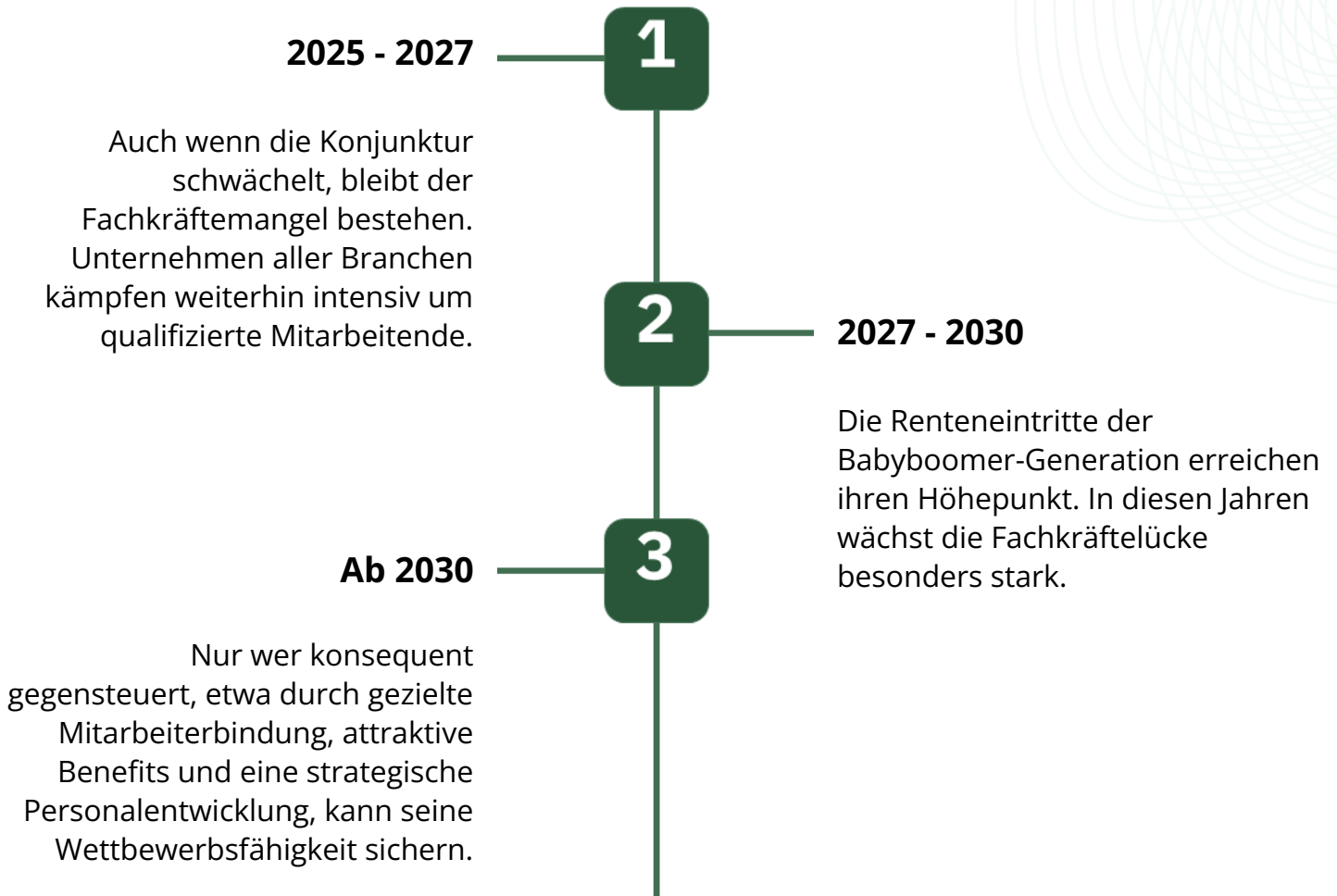
Nachwuchskräfte

Die Zahl junger Arbeitskräfte sinkt kontinuierlich.

Fazit

Der demografische Wandel verstärkt die Fachkräftelücke besonders für KMU. Umso wichtiger ist es, bestehende Mitarbeitende langfristig gesund im Unternehmen zu halten und gleichzeitig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Prognose: Der Fachkräftemangel wird sich in den nächsten Jahren verschärfen



Fazit

Der Fachkräftemangel ist kein vorübergehendes Phänomen, sondern ein langfristiger Trend. Unternehmen, die jetzt handeln, sichern sich die besten Talente von morgen. Wer wartet, riskiert steigende Kosten, längere Vakanzzeiten und Wettbewerbsnachteile.

Wie teuer sind Krankheitsausfälle und offene Stellen wirklich?

Die finanziellen Auswirkungen von Krankheits- oder Vakanzzeiten werden oft unterschätzt:

Kostenvergleich Krankheitstage vs. Vakanz

15 Krankheitstage

5.370 €

160 Tage Vakanz

57.280 €

Jahresgehalt: 45.000 €
Arbeitstage: 251
Engpassfaktor: 2
Kosten pro Fehltage: 358 €

→ 160 Tage Vakanz 57.280 €
→ 15 Krankheitstage 5.370 €

Fazit

Unbesetzte Stellen verursachen im Schnitt zehnmal höhere Kosten als Krankheitsausfälle. Investitionen in Mitarbeiterbindung und Gesundheit rechnen sich oft schneller, als viele denken.

Warum einfache Benefits nicht punkten

Viele Unternehmen setzen weiterhin auf Gehaltserhöhungen als Hauptargument zur Mitarbeiterbindung. Doch faire Bezahlung allein reicht heute nicht mehr: Beschäftigte erwarten echte Mehrwerte, die ihren Alltag spürbar verbessern. Warum einfache Benefits meist ins Leere laufen, zeigen drei Effekte

1

Anfängliche Euphorie

Der ‚Wow-Effekt‘ einer Gehaltserhöhung hält im Schnitt nur 4–6 Wochen. Danach wird die Begeisterung schnell zum Alltag.

2

Gewöhnungseffekt

Ein höheres Gehalt wird rasch zur Selbstverständlichkeit. Ein Hygienefaktor ohne emotionale Bindung. Die Wertschätzung, die Mitarbeitende wirklich suchen, bleibt aus.

3

Inflationseffekt

Steigende Lebenshaltungskosten neutralisieren Gehaltserhöhungen oft innerhalb weniger Monate. Der Effekt verpufft noch schneller.

Fazit

Gehaltssteigerungen allein schaffen keine nachhaltige Bindung. Unternehmen punkten nur mit Benefits, die den Mitarbeitenden echten Nutzen im Alltag bringen. Wie z. B. eine betriebliche Krankenversicherung.

Wenn Gesundheit zu Ihrem Wettbewerbsvorteil wird

Fachkräftemangel und steigende Krankenstände machen die Gesundheit der Mitarbeitenden zu einem zentralen Erfolgsfaktor. Wer gezielt in das Wohlbefinden seines Teams investiert, steigert nicht nur die Produktivität, sondern verschafft sich auch einen klaren Vorsprung im Wettbewerb um Talente.

Warum Gesundheit bindet:

- 74 % der Beschäftigten sagen, dass Gesundheitsangebote ihre Bindung zum Unternehmen erhöhen.
- 82 % empfinden Arbeitgeber mit Prävention und Zusatzleistungen als attraktiver.

Wirkung in der Praxis:

Unternehmen, die in Gesundheit investieren, berichten von 10–15 % weniger Ausfalltagen und deutlich höherer Zufriedenheit. Qualifizierte Bewerbende reagieren positiver, bestehende Mitarbeitende bleiben länger. Gleichzeitig entlastet es auch die Führungskräfte, denn weniger Einspringen ins Tagesgeschäft bedeutet mehr Zeit für Strategie und für die eigene Familie.

Vorteile auf einen Blick:

- Weniger Krankheitsausfälle → geringere Kosten, stabilere Abläufe
- Höhere Mitarbeiterbindung → geringere Fluktuation
- Stärkeres Arbeitgeberimage → leichteres Recruiting

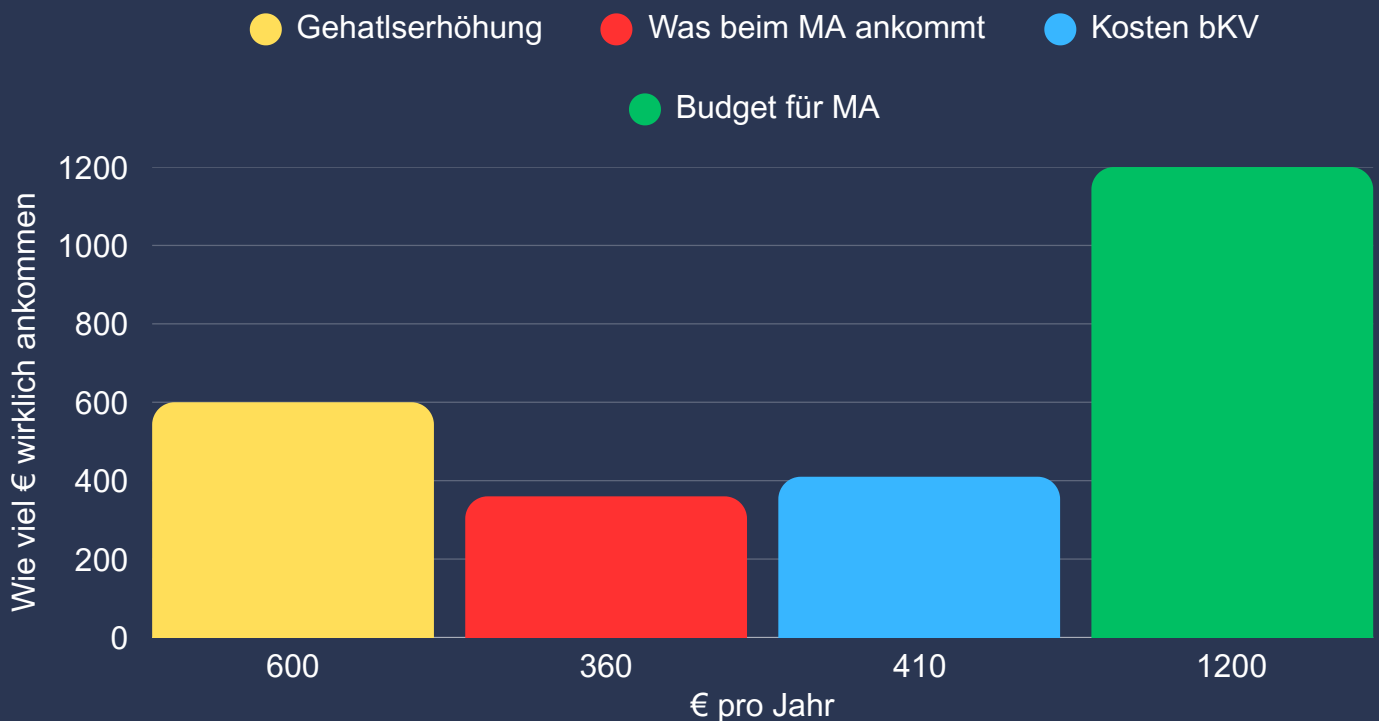
Schon überzeugt? Dann buche jetzt dein kostenloses Erstgespräch! Scanne dafür einfach den folgenden QR-Code.



Die Betriebliche Krankenversicherung: Der verborgene Vorteil

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) ist eine Zusatzleistung, die Arbeitgeber ihrer gesamten Belegschaft anbieten können.

Im Gegensatz zu Gehaltserhöhungen, bei denen ein erheblicher Teil durch Steuern und Sozialabgaben verloren geht, ist die bKV zu 100 % steuer- und sozialabgabenfrei.



Fazit

Die bKV ist nicht nur ein finanziell attraktiver Benefit, sondern auch ein starkes Signal der Wertschätzung. Sie wirkt emotional, bindet Mitarbeitende langfristig und zahlt gleichzeitig auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens ein.

Was ist eine betriebliche Krankenversicherung?

Die gesetzliche Krankenversicherung reicht oft nur für die Grundversorgung. Die bKV setzt genau hier an. Unkompliziert, steuerfrei und ohne Bürokratie.

Der Unterschied zur privaten Zusatzversicherung?

- Keine Gesundheitsprüfung
- Keine Wartezeiten
- Steuer- und Sozialabgabenfrei
- Auch für Familienangehörige möglich

Gerade für klein und mittelständische Unternehmen ist das ein starkes Signal: Wir kümmern uns um die Gesundheit unserer Teams.

Der Nutzen ist messbar:

- Höhere Mitarbeiterbindung
- Weniger Fehlzeiten
- Besseres Arbeitgeberimage

Studien zeigen den Nutzen der bKV

- Fluktuation sinkt im Schnitt um 50 %
- Mitarbeiterbindung steigt um 41 %
- Zufriedenheit wächst um 23 %
- Für 50 % der Beschäftigten ist bKV bei der Jobwahl entscheidend

Fazit

Die bKV verbindet Einfachheit mit großem Nutzen: höhere Mitarbeiterbindung, weniger Fehlzeiten und ein stärkeres Arbeitgeberimage. Gerade KMU können sich damit klar von der Konkurrenz abheben.

Was bietet unsere betriebliche Krankenversicherung?

Unsere bKV umfasst ein breites Spektrum an Leistungen, die flexibel an die Bedürfnisse Ihres Unternehmens und Ihrer Mitarbeitenden angepasst werden können:

Individuelle Leistungsauswahl:

- Wahl zusätzlicher Module wie Zahnbehandlungen, ambulante oder stationäre Versorgung
- Flexibel kombinierbar nach den Bedürfnissen Ihres Unternehmens
- Rundum-Schutz für Ihre Mitarbeitenden und bei Bedarf auch für angehörige ohne Gesundheitsprüfung

Inklusive Services:

- 24/7 Gesundheitsservice inklusive Notrufhotline
- Terminvereinbarungsservice mit Fachärzten
- Videoberatung von 8 bis 22 Uhr
- Digitaler Zugang für Arbeitgeber und Mitarbeitende

In 3 Schritten zur betrieblichen Krankenversicherung

1

Ausgangs-Check

In einem 15-minütigen Telefonat prüfen wir das Potenzial Ihres Unternehmens und klären, ob eine bKV der richtige Hebel für Ihre Ziele ist.

2

Zielbild definieren

In einem 90-minütigen Video-Call entwickeln wir gemeinsam den gewünschten Soll-Zustand und entwerfen eine maßgeschneiderte Benefit-Strategie.

3

Zusammenarbeit

Nach Ihrer Entscheidung starten wir innerhalb von zwei Wochen mit der Umsetzung. Unkompliziert, schnell und effektiv. So steigern Sie nachhaltig Ihre Arbeitgeberattraktivität.

Schon überzeugt? Dann buche jetzt dein kostenloses Erstgespräch! Scanne dafür einfach den folgenden QR-Code.



Häufige Fragen (FAQ)

1. Was kostet die bKV pro Mitarbeitendem?

Die Kosten starten bei wenigen Euro pro Monat. Durch steuerliche Vorteile ist die bKV günstiger als eine Gehaltserhöhung.

2. Ist die bKV für alle Mitarbeitenden verfügbar – auch für Teilzeitkräfte?

Ja, sie gilt für die gesamte Belegschaft, unabhängig von Arbeitszeit oder Beschäftigungsdauer. Das sorgt für Fairness im Team.

3. Müssen meine Mitarbeitenden eine Gesundheitsprüfung machen?

Nein, die bKV kommt ohne Gesundheitsprüfung und Wartezeiten aus. Alle Mitarbeitenden sind vom ersten Tag an abgesichert.

4. Können auch Familienangehörige mitversichert werden?

Ja, in unseren Tarifen können auch Ehepartner, Lebenspartner und Kinder einbezogen werden. Ein starkes Argument für Familienfreundlichkeit.

5. Was passiert, wenn ein Mitarbeitender das Unternehmen verlässt?

In der Regel kann der Versicherungsschutz privat weitergeführt werden.

6. Wie erfahre ich, welche Leistungen für mein Unternehmen sinnvoll sind?

Im kostenlosen Ausgangs-Check analysieren wir Ihre Situation und empfehlen die passenden Bausteine für Ihre Ziele und Ihr Budget.

Noch Fragen offen?

Wir beantworten sie gerne im persönlichen Gespräch. Individuell, unkompliziert und praxisnah.

Return on Investment (ROI) – Warum sich die bKV rechnet

Anzahl der Mitarbeitenden	30
Durchschnittsgehalt	45.000€
Durchschnittliche Fehltage im Jahr pro Mitarbeitenden	15
Kosten pro Fehltag	347 €
Kosten durch Fehltage pro Jahr	156.150 €
Erwartete Reduktion durch bKV	15%
Einsparung pro Jahr	23.422 €
Kosten der bKV pro Mitarbeitendem/Jahr	420 €
Gesamtkosten bKV für alle MA/Jahr	12.600 €
Netto-Vorteil	<u>10.822 € pro Jahr</u>

Fazit

Die bKV zahlt sich sowohl finanziell als auch kulturell aus. Unternehmen sparen reale Kosten und stärken gleichzeitig ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Jeder investierte Euro bringt rund 1,85 € an wirtschaftlichem Nutzen zurück.

Jetzt handeln, Gesundheit fördern & bis zu 25.000 € sparen

Erfahren Sie, wie Sie mit einer betrieblichen Krankenversicherung nicht nur die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden fördern, sondern auch jährlich bis zu 25.000 € einsparen können.

**Buchen Sie jetzt Ihr kostenloses Erstgespräch:
www.bkv-fuer-unternehmen.de**



FELIX SCHINDELHAUER GMBH
— VERSICHERUNGEN —

Ein Report der Felix Schindelhauer GmbH – Ihr Partner für nachhaltige
Mitarbeiterbindung und Gewinnung.