

**Audi** BKK

2017

Geschäftsbericht der Audi BKK





„Wer eine gesunde  
Arbeitswelt von  
morgen mitgestalten  
will, muss visionär  
denken.“

Gerhard Fuchs  
Vorstandsvorsitzender

**Inhalt**

Für die Zukunft gewappnet	4
psyGA – Präventionsprojekt an Berufsschulen	5
Betriebliche Gesundheitsförderung 2.0: Pilotprojekt zur Prävention des metabolischen Syndroms	6
<b>Rechnungsergebnis 2017</b>	
Mitglieder- und Versichertenentwicklung	8
Einnahmen	8
Ausgaben	9
Jahresrechnungsergebnis – Zusammenfassung	9
Vermögensrechnung	10
<b>Pflegekasse – Rechnungsergebnis 2017</b>	
Einnahmen	11
Ausgaben	11
Jahresrechnungsergebnis	11

Bildnachweis: Umschlag: iStockphoto.com/MStudioImages; Seite 2: iStockphoto.com/Cecile Arcurs; Seite 4: Stefan Tempes; Seite 5-7: Mert Dürümoglu



**Verehrte Leserinnen und Leser,**

als trägernähe Betriebskrankenkasse ist die Audi BKK im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung langjähriger und erfahrener Partner unserer Arbeitgeber. Mit individuellen Präventionsprogrammen unterstützen wir Unternehmen darin, die Leistungsfähigkeit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter langfristig zu stärken. Anhand zweier Leuchtturmprojekte stellen wir Ihnen im Geschäftsbericht unsere wissenschaftlich begleiteten Konzepte vor. Visionär ist die Verknüpfung der Settingansätze mit der betrieblichen Gesundheitsförderung. Somit tragen wir dem gesundheitspolitischen und gesamtgesellschaftlichen Auftrag Rechnung.

Mit einem Haushaltsvolumen von 1,7 Milliarden Euro schließt die Audi BKK das Geschäftsjahr 2017 mit einem Überschuss der Ausgaben von 10,7 Millionen Euro ab. An erster Stelle der Ausgaben stehen die Aufwendungen für die Versorgung im Krankenhaus mit 469,8 Millionen Euro, an zweiter Stelle die Aufwendungen für Ärzte mit 310,7 Millionen Euro, an dritter Stelle die Aufwendungen für Arzneimittel mit 235,1 Millionen Euro. Die Aufwendungen für Krankengeld liegen mit 139,8 Millionen Euro bereits an vierter Stelle.

Die Verwaltungskosten der Audi BKK belaufen sich auf 61,6 Millionen Euro und machen 3,7 Prozent der Gesamtausgaben aus.

Unseren Service und unser Leistungsportfolio wissen auch unsere Kunden zu schätzen. Das spiegelt sich im deutlichen Versichertenwachstum wider und in den regelmäßigen Kundenbefragungen. Auch unabhängige Qualitätstests bescheinigen der Audi BKK herausragende Ergebnisse. So ist die Audi BKK zum siebten Mal in Folge Testsieger bei Service Value. Über 40.000 Kunden sind zur Audi BKK gewechselt – mit 655.875 Versicherten belegt die Audi BKK Platz 20 der größten Krankenkassen in Deutschland.

Wir bedanken uns für dieses Vertrauen und freuen uns auf den gemeinsamen Weg in eine gesunde Zukunft.

Gerhard Fuchs  
Vorstandsvorsitzender

Dirk Lauenstein  
Vorstand

## Für die Zukunft gewappnet.

Der demografische Wandel verändert unsere Gesellschaft und so auch unsere Arbeitswelt: Belegschaften altern, und das bei steigendem Fachkräftebedarf. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu stärken und sie langfristig zu erhalten – eine große Aufgabe, bei der die Audi BKK den Unternehmen als erfahrener Partner zur Seite steht.

Angeichts der großen gesellschaftlichen Veränderungen und des steigenden Fachkräftemangels sind Unternehmen angehalten, gesundheitsfördernde Maßnahmen frühzeitig in ihre betrieblichen Abläufe zu integrieren. Denn zum einen können sie sich mit Gesundheits- und Fitnessangeboten als attraktive Arbeitgeber auf dem Markt positionieren. Zum anderen investieren sie mit einer umfassenden betrieblichen Gesundheitsförderung in die Leistungsstärke ihrer Mitarbeiter und somit in die Wirtschaftskraft des eigenen Unternehmens. Wie die Planung und Durchführung dieser Angebote aussehen, hängt vom spezifischen Bedarf des jeweiligen Betriebes ab. Wichtig ist, dass die Mitarbeiter aktiv in die Veränderungsprozesse einbezogen werden.

### Erfahrung und Engagement

Es gibt bereits einige Good-Practice-Beispiele aus unterschiedlichen Branchen, die zeigen, wie sich Unternehmen gemeinsam mit Krankenkassen für Gesundheitsförderung unter demografischen Gesichtspunkten engagieren. Als Betriebskrankenkasse fühlt sich die Audi BKK in besonderem Maße berufen, diese positive Entwicklung weiter voranzutreiben. Denn wir verfügen nicht nur über jahrzehntelange Erfahrung im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Wir arbeiten zudem tagtäglich eng mit den Betrieben zusammen und wissen damit stets um die aktuellen Anforderungen und Bedürfnisse. Daher sehen wir es als unseren Auftrag an, das Angebot an betrieblichen Gesundheits- und Präventionskonzepten maßgeblich weiterzuentwickeln und Unternehmen mit umfassenden Programmen für die Zukunft zu wappnen. Zwei dieser Programme möchten wir Ihnen im Folgenden vorstellen.

### Gemeinsam für die Gesundheit

Mit dem Gemeinschaftsprojekt psyGA BKK engagiert sich die Audi BKK speziell im Bereich der psychischen Gesundheitsförderung an Berufsschulen. Denn psychische Erkrankungen nehmen immer stärker zu und sind für Unternehmen somit ein zunehmend wichtiges Thema. Daher ist es sinnvoll, dieser Entwicklung zu einem frühen Zeitpunkt, also bereits in der Phase der Berufsschule, mit Präventionsangeboten entgegenzuwirken.

Das Pilotprojekt „Wir bringen Sie in Bewegung – für ein aktives Leben!“ zielt auf die körperliche Gesundheit, konkret auf die Verhinderung des sogenannten metabolischen Syndroms, ab. Ein Jahr lang werden Mitarbeiter der Volkswagen AG im Rahmen eines individuellen Trainingsprogramms auf den Weg in ein sportliches Leben gebracht. Die digitale Ausstattung der Teilnehmer mit Wearables und einer speziellen App macht es möglich, das Trainingsprogramm auch in der Freizeit auszuüben und somit Ansätze der betrieblichen Gesundheitsförderung in die private Lebenswelt zu übertragen.

## psyGA – Präventionsprojekt an Berufsschulen

Obwohl die Relevanz der Gesundheitsförderung stetig steigt und entsprechendes Know-how vorhanden ist, sind es bislang noch zu wenige Unternehmen, die das Potenzial der betrieblichen Gesundheitsförderung nicht nur erkennen, sondern auch gewinnbringend für die Belegschaft einsetzen. Und nicht nur das Berufsleben zählt. Das Präventionsgesetz stellt über die Berufswelt hinaus neue Anforderungen speziell auch an die außerbetrieblichen Lebenswelten wie beispielsweise Kitas, Vereine oder Berufsschulen.

Seit 2009 gibt es die Initiative „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (psyGA) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BAMF), die im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) finanziell gefördert wird. Dem BKK Dachverband obliegt hierbei die Projektleitung. psyGA vernetzt Know-how und bereitet es für die Arbeitswelt und Krankenkassen auf, um Entscheidungsträger und wichtige Multiplikatoren für das Thema zu sensibilisieren. Seit September 2017 werden in einem dreijährigen Teilprojekt Angebote speziell für Berufsschüler, Lehr- und Führungspersonal entwickelt. Denn die Berufsschule stellt eine wichtige Schnittstelle der außerbetrieblichen und betrieblichen Lebenswelt dar. Dort können Gesundheitsbotschaften nicht nur im Lebens-, sondern auch im beruflichen Alltag platziert werden.

Parallel dazu hat der BKK Dachverband die Arbeitsgruppe psyGA BKK ins Leben gerufen. Auf Initiative der Audi BKK und unter Mitwirkung weiterer BKKen entwickelt die Arbeitsgruppe mit fachlicher Unterstützung des Instituts für Gesundheit und Management (IFG), das unter anderem auch Entwicklungspartner im Projekt psyGA ist, ein Transferprojekt mit konkreten Präventionsbausteinen für Berufsschulen.

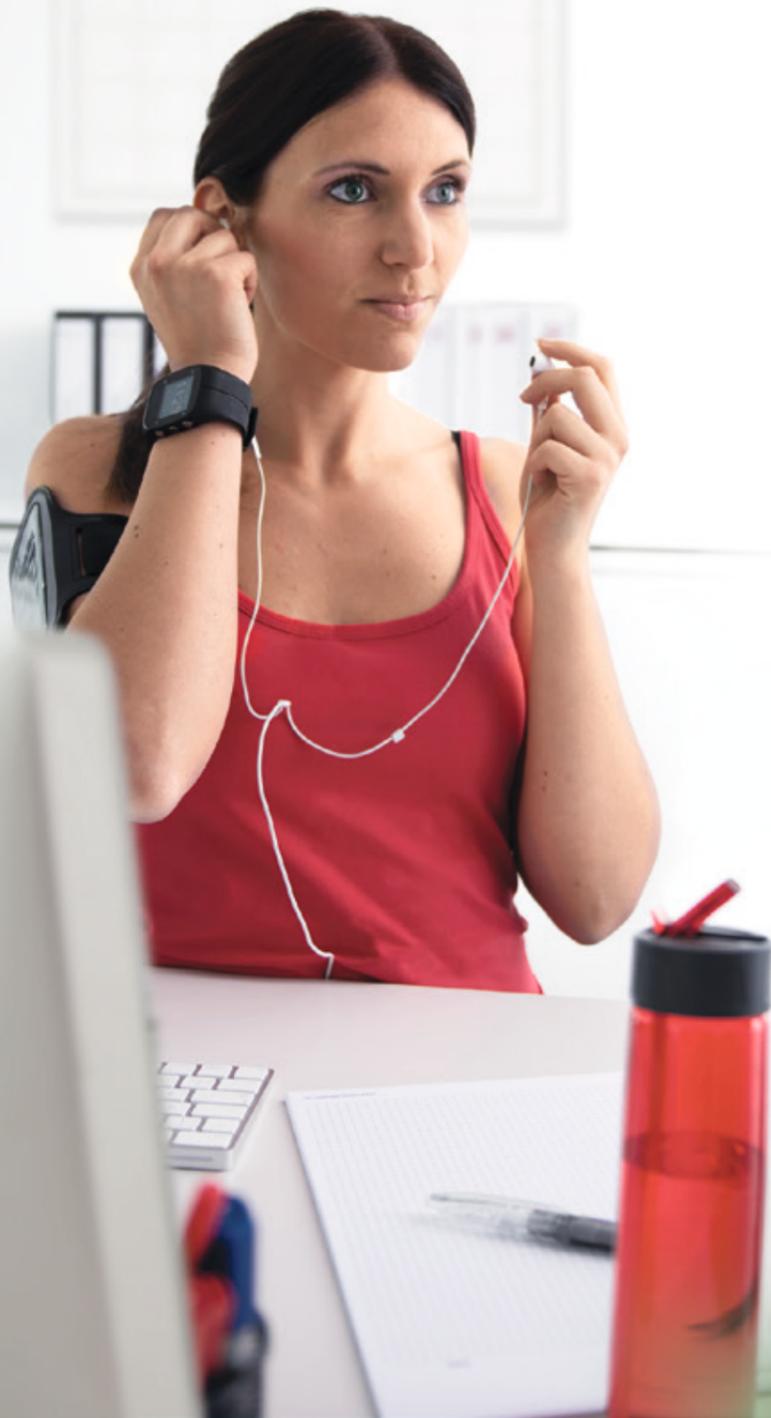
### Verbindungen mit Lebenswelten

In einem ersten wichtigen Schritt wird ein Präventionskonzept mit Maßnahmen zur Stärkung der psychischen Gesundheit für Berufsschüler entwickelt. Neben der Zielgruppe der Berufsschüler sollen auch Präventionsbausteine für die Lehr- und Leitungsebene entwickelt werden. Bei den Schülern soll die psychische Gesundheit gefördert und psychischen Störungen beziehungsweise Erkrankungen vorgebeugt werden. Die individuelle Bewältigungskompetenz im Umgang mit psychischen

Belastungen im Berufsschulalltag soll erhöht, die Beziehungsqualität zwischen den Mitschülern verbessert werden. Lehrende und Leitende lernen, ihre Stressregulationskompetenzen im Umgang mit ihren Schülern zu verbessern und die Bildungs- und Beziehungsqualität zu steigern. Auch der Aufbau einer unterstützenden und fürsorglichen Schulkultur ist ein Ziel des Konzepts.

### Auf den richtigen Kanälen

Um die Zielgruppen treffsicher zu erreichen, ist die richtige Ansprache von großer Bedeutung. Gemäß der jungen Gruppe der Berufsschüler setzt psyGA BKK verstärkt auf digitale Kommunikation, beispielsweise via Social Media oder Online-Sprechstunden, sowie auf weitere digitale Angebote wie die Self-Assistance. Analoge und digitale Tools werden vernetzt und Verbindungen mit betrieblichen Lebenswelten geschaffen. Um auch das direkte Umfeld miteinzubeziehen, werden Eltern und Ausbildungsbetreuer sowie betriebliche Akteure im Rahmen eines Edukationsmodells in das Projekt integriert. Zeitgleich werden Schnittstellen für die Integration der Versorgung, Rehabilitation und des Return to Work geschaffen.



## Betriebliche Gesundheitsförderung 2.0: Pilotprojekt zur Prävention des metabolischen Syndroms

Ungesunde Ernährung, zu wenig Bewegung: Unsere veränderten Lebensgewohnheiten wirken sich negativ auf unsere Gesundheit aus. Eine von vielen Folgen ist das sogenannte metabolische Syndrom. Mediziner sprechen davon, wenn ein zu großer Taillenumfang, abweichende Blutfettwerte und erhöhte Blutdruck- und Blutzuckerwerte zusammenkommen. Die Langzeitfolgen sind massiv: Arteriosklerose, Diabetes mellitus und Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems. Aktuell leidet jeder achte Deutsche am metabolischen Syndrom – Tendenz steigend. Eine Zahl, die zum Handeln aufruft.

Deshalb macht sich die Audi BKK im Rahmen des Pilotprojektes „Wir bringen Sie in Bewegung – für ein aktives Leben!“ dafür stark, dass das metabolische Syndrom gar nicht erst entsteht. Gemeinsam mit dem Gesundheitswesen der Volkswagen AG, der Rebirth-Active-Gruppe der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), Five Topics AG und d.velop hat sie sich zum Ziel gesetzt, mit digital vernetzten und individualisierten Angeboten die Risikofaktoren zu verringern und dadurch neue Maßstäbe bei der betrieblichen Gesundheitsförderung zu setzen.

### Verlauf des Projekts

Ein Jahr lang werden mehr als 300 Mitarbeiter im Volkswagen Werk Wolfsburg darin unterstützt, ihre Gesundheit mit einem individuell auf sie zugeschnittenen Trainingsprogramm gezielt zu verbessern. Ziel des Projektes ist, dass die Teilnehmer ihr Bewegungstraining langfristig eigenverantwortlich durchführen und damit ihre Gesundheitskompetenz stärken. Die Teilnahme ist freiwillig und unabhängig von der Art der Beschäftigung. Voraussetzung ist, dass bei den Mitarbeitern mindestens drei der Parameter des metabolischen Syndroms auffällig sind. Zum Start erfolgen zunächst ein umfassender Check-up durch die VW-Betriebsärzte und sportmedizinische Testungen durch das MHH-Team. Anschließend werden die Teilnehmer zufällig der Interventionsgruppe oder der Warte-Kontrollgruppe zugeordnet.

Die Interventionsgruppe startet anschließend ein halbjähriges Training. Sie erhält zum Einstieg ihren individuellen Trainingsplan sowie Ernährungsempfehlungen. Sechs Monate lang werden sie in dieser Zeit von den MHH-Coaches intensiv betreut. Die Kontrollgruppe hingegen durchläuft nach dem Check-up kein Training. Diese Unterteilung schafft eine Vergleichbarkeit zwischen einem Normalzustand ohne Training und einer Trainingsphase mit all ihren möglichen Auswirkungen. Da jedoch alle Teilnehmer vom Projekt profitieren sollen, haben auch die Mitglieder der Kontrollgruppe nach Beendigung der Kontrollphase die Möglichkeit, an dem halbjährigen Trainingsprogramm teilzunehmen.



### Digital vernetzt

Jeder Teilnehmer erhält für seine Trainingsphase ein Wearable (Herzfrequenz- und Aktivitätssensor am Handgelenk), das Bewegungs- und Aktivitätsfortschritte erfasst. Die vom Wearable erfassten Trainingsdaten werden pseudonymisiert und verschlüsselt zu einer Datenbank der MHH weitergeleitet und dort ohne Zeitverlust durch die Coaches ausgewertet.

Alle Teilnehmer werden zum Trainingsstart mit einer eigens programmierten App ausgestattet, die sich zum Datenknotenpunkt für alle Aktivitäten und Inhalte zum Projekt entwickelt. Ausschließlich der jeweilige Proband sowie sein Coach der MHH haben Zugriff darauf. Die App gibt den Teilnehmern einen Überblick über ihre aktuellen Trainingsdaten und verwaltet persönliche Trainings- und Ernährungsempfehlungen. Zudem liefert sie weitere, auf die individuellen Anforderungen und die Leistungsfähigkeit der Teilnehmer zugeschnittene Inhalte. Dazu gehören beispielsweise Informationen zum Projektverlauf, eventuelle Anpassungen der Trainingsempfehlungen, Kontaktdaten der Trainer sowie allgemeine Gesundheitstipps. Sie ist an ein Coachingportal gekoppelt, über das die Trainer die individuellen Trainingspläne erstellen und übermitteln können.

### Erkenntnisse für die Zukunft

Nach sechs Monaten wird bei allen Teilnehmern getestet, ob und inwiefern sich ihre Leistungs-, Blut- und Körperwerte geändert haben. Die Resultate der Interventionsgruppe werden mit jenen der Kontrollgruppe verglichen, die in diesen sechs Monaten kein Training durchlaufen hat. Auf die Datenauswertung folgt eine halbjährige Phase, in der die Wartegruppe das Sechs-Monats-Trainingsprogramm durchläuft. Die Teilnehmer der Interventionsgruppe werden wegen der Beobachtung der Nachhaltigkeit noch einmal in drei Gruppen unterteilt: Zwei Gruppen trainieren mit Unterstützung weiter, entweder mit persönlichem oder mit automatischem Feedback. Die dritte Gruppe soll die Empfehlungen selbstständig ohne weitere Unterstützung umsetzen. Nach zwölf Monaten werden auch diese Daten ausgewertet. Ziel dieser erneuten Unterteilung ist es, differenzierte Daten zu erhalten, wie die Effekte des Projektes nachhaltig gesichert werden können.

Das Projekt dauert aktuell noch an, sein Abschluss ist für September 2019 geplant. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen als valide Basis, um die Entstehung des metabolischen Syndroms weiter zu erforschen und daraus neue und nachhaltige Präventionsmöglichkeiten für die betriebliche Gesundheitsförderung zu entwickeln. Das Projekt nutzt dabei gezielt die neuen Möglichkeiten, die die Digitalisierung schafft. Durch die digitale Ausgestaltung des Projektes sind die Präventionsmaßnahmen nicht mehr an Ort und Zeit gebunden. Damit macht die betriebliche Gesundheitsförderung einen wichtigen Schritt nach vorn: Gesundheitsbotschaften und -kompetenzen werden von der Arbeits- in die Lebenswelt übertragen.

# Rechnungsergebnis 2017

## Mitglieder- und Versichertenentwicklung

Im Jahr 2017 stieg die Anzahl der Versicherten um 6,6 Prozent auf 655.875 im Vergleich zum Vorjahr. Mit dieser erfolgreichen Entwicklung behauptet sich die Audi BKK im Versichertenranking auf Platz 20 unter den 110 gesetzlichen Krankenkassen. Insgesamt hat die gesetzliche Krankenversicherung 2017 über 700.000 Neumitglieder gewonnen. Davon haben sich 103.000 im BKK-System versichert. Ein Drittel der neuen Mitglieder haben sich für die Audi BKK entschieden. Damit ist die Audi BKK die erfolgreichste Betriebskrankenkasse, bezogen auf die Mitgliederentwicklung.

	Audi BKK 2016	Audi BKK 2017	Veränderung zum Vorjahr
Pflichtmitglieder	291.139	311.463	+6,98%
Freiwillige Mitglieder	68.731	76.641	+11,51%
Rentner	83.255	87.999	+5,70%
<b>Mitglieder gesamt</b>	<b>443.125</b>	<b>476.103</b>	<b>+7,44%</b>
Familienangehörige	171.909	179.772	+4,57%
<b>Versicherte gesamt</b>	<b>615.034</b>	<b>655.875</b>	<b>+6,64%</b>

## Einnahmen

	Rechnungsergebnis in Euro	Je Versicherten in Euro	Veränderung zum Vorjahr
<b>Zuweisungen Gesundheitsfonds</b>			
Leistungsausgaben	1.556.615.646	2.373,34	2,18%
Satzungs- und Ermessensleistungen	10.203.822	15,56	-1,47%
Verwaltungsausgaben	91.716.895	139,84	0,89%
Mitgliederbezogene Veränderung	-94.587.039	-144,22	-8,79%
<b>Summe Gesundheitsfonds</b>	<b>1.563.949.324</b>	<b>2.384,52</b>	<b>2,82%</b>
Ersatzansprüche	6.139.563	9,36	38,67%
Erstattungsansprüche	3.600.725	5,49	-0,36%
Sonstiges	2.074.598	3,16	-32,12%
<b>Sonstige Einnahmen gesamt</b>	<b>11.814.886</b>	<b>18,01</b>	<b>6,44%</b>
Zusatzbeitrag	81.269.681	123,91	2,70%
<b>Gesamteinnahmen</b>	<b>1.657.033.891</b>	<b>2.526,44</b>	<b>2,84%</b>

## Ausgaben

Von 1,668 Mrd. Euro Gesamtausgaben kommen knapp 1,580 Mrd. Euro unseren Versicherten direkt als Leistungsausgaben zugute. Die Krankenhausausgaben bilden dabei den größten Ausgabenblock mit annähernd 470 Mio. Euro. An zweiter Stelle liegen die Ausgaben für ärztliche Behandlungen mit 311 Mio. Euro und an dritter Stelle die Ausgaben für Arzneimittel mit 235 Mio. Euro. Für jeden einzelnen Versicherten werden durchschnittlich 2.408,67 Euro an Leistungen ausgegeben.

	Rechnungsergebnis in Euro	Je Versicherten in Euro	Veränderung zum Vorjahr
<b>Leistungsausgaben für</b>			
Krankenhausbehandlung	469.773.315	716,23	1,40%
Ärzte	310.678.936	473,68	3,51%
Arzneimittel	235.083.418	358,42	1,09%
Zahnärzte	133.743.945	203,93	-0,89%
Krankengeld	139.794.990	213,14	8,79%
Heil- und Hilfsmittel	103.786.829	158,23	7,82%
Schwangerschaft und Mutterschaft	45.452.177	69,30	5,11%
Sonstiges	141.500.293	215,74	0,03%
<b>Leistungsausgaben gesamt</b>	<b>1.579.813.903</b>	<b>2.408,67</b>	<b>2,56%</b>
Sonstige Ausgaben	26.309.714	40,11	k. A.
Verwaltungskosten (netto)	61.640.165	93,98	-4,25%
<b>Gesamtausgaben</b>	<b>1.667.763.782</b>	<b>2.542,76</b>	<b>3,67%</b>

## Jahresrechnungsergebnis – Zusammenfassung

Das Geschäftsjahr 2017 schließt mit einem Defizit von 10,7 Mio. Euro ab.

	Rechnungsergebnis in Euro	Je Versicherten in Euro
Gesamteinnahmen	1.657.033.891	2.526,44
Gesamtausgaben	1.667.763.782	2.542,76
<b>Überschuss der Ausgaben</b>	<b>-10.729.891</b>	<b>-16,32</b>

## Vermögensrechnung

	Soll in Euro	Ist in Euro
Rücklage	70.487.000	70.487.000
Betriebsmittel	69.490.158	44.397.657
<b>Summe</b>	<b>139.977.158</b>	<b>114.884.657</b>
Verwaltungsvermögen	2.387.273	2.387.273
<b>Gesamtvermögen</b>	<b>142.364.431</b>	<b>117.271.930</b>

## Pflegekasse – Rechnungsergebnis 2017

### Einnahmen

	Rechnungsergebnis in Euro
<b>Beiträge für</b>	
pflichtversicherte Beschäftigte	261.230.495
freiwillig Versicherte	94.502.008
Sonstige	15.857.231
<b>Gesamtbeitragseinnahmen</b>	<b>371.589.734</b>
Sonstige Einnahmen	240.286
<b>Gesamteinnahmen</b>	<b>371.830.020</b>

### Ausgaben

	Rechnungsergebnis in Euro
Pflegesachleistungen	10.165.227
Pflegegeld	36.546.403
Leistungen für Pflegepersonen	6.449.666
Vollstationäre Pflege	32.786.592
Sonstige Leistungen	19.137.332
<b>Leistungen gesamt</b>	<b>105.085.220</b>
Finanzausgleich, sonstige Aufwendungen	252.088.173
Verwaltungskosten	10.076.904
<b>Gesamtausgaben</b>	<b>367.250.297</b>

### Jahresrechnungsergebnis

	Rechnungsergebnis in Euro
Gesamteinnahmen	371.830.020
Gesamtausgaben	367.250.297
<b>Überschuss der Einnahmen</b>	<b>4.579.723</b>



**Herausgeber:**  
Audi BKK  
Postfach 10 01 60  
85001 Ingolstadt

Stand: Juni 2018

[www.audibkk.de](http://www.audibkk.de)