

bKV-Scoring

Juli 2025



Die betriebliche Krankenversicherung der SDK wurde bewertet

SDK erhält erneut Höchstnoten von ASCORE

Top-Bewertungen für die bKV der SDK - Höchstnoten in 11 von 15 Bereichen!

In folgenden Bereichen erreichte die **SDK sechs Kompass**:

- Ambulante Vorsorge (AP10/AP1F)
- Auslandsreise (alle vier APO/APF-Tarife)
- Budget Ambulant, Zahn (ABO+ZBO)
- Budget Zahn (ZBO)
- Ergänzung (AP90/AP9F+ZB90/ZB9F, AP10/AP1F+ZP10/ZP1F)
- Heilpraktiker (AP90/AP9F, AP10/AP1F)
- Sehhilfen (alle vier APO/APF-Tarife)
- Stationär Topschutz (SP10/SP1F)
- Zahn (ZP90/ZP9F, ZP10/ZP1F)
- Zahnbehandlung Prophylaxe (ZP10/ZP1F + ZP90/ZP9F)
- Zahnersatz (ZP90/ZP9F, ZP10/ZP1F)

Weitere sieben Tarife erhalten fünf Kompass, was auf der Scoring-Skala „Ausgezeichnet“ bedeutet.

Diese Top-Ergebnisse in allen Bereichen unterstreichen nochmals die **Spitzen-Qualität der SDK-Tarife im Firmenbereich**.



Gregor Pepkowski

T: 0176-1577810

M: gregor.pepkowski@sdk.de

bKV-Scoring

Juli 2025



Methodik

Im diesjährigen bKV-Update von ASCORE wurden wieder bKV-Baustein-Tarife, bKV-Kompakt-Tarife sowie bKV-BudgetTarife analysiert.

Die Baustein-Tarife wurden in folgenden Kategorien analysiert: Ambulante Vorsorge, Auslandsreise, Heilpraktiker, Krankentagegeld, Sehhilfen, Stationär Topschutz, Stationär Unfallfolgen, Zahnbehandlung Prophylaxe und Zahnersatz.

Kompakt-Tarife gab es in zwei Bereichen: Ergänzung (Sehhilfe, Hilfsmittel, Zahnersatz, Ausland) und Zahn (Prophylaxe, Ersatz, KFO).

BudgetTarife gibt es in diesem Jahr in drei Kategorien: Budget (Ambulant, Zahn), Budget (Zahn) und Budget (Ambulant).

Für jeden Tarifbereich gab es einen separaten Kriterienkatalog (Beitrag, Allgemein / Annahmekonditionen, Antrag / Vertrag, Tarifgestaltung, Leistungen). Durch entsprechende Antworten erhielt man Punkte welche in Kompassen dargestellt werden. Die Höchstnote sind sechs Kompass, was „Herausragend“ bedeutet. **Insgesamt wurden 19 bKV Anbieter mit 300 Tarifkombinationen bewertet.**

Alle weiteren Details können Sie direkt im [Artikel bei VersicherungsJournal.de](#) nachlesen.

Nutzen Sie dieses hervorragende Ergebnis für die Ansprache bei Ihren Firmenkunden. Wir freuen uns auf Ihre Anfragen.



BKV

BERATUNGSLEITFADEN

Für eine gesunde Belegschaft
– die Betriebliche Krankenversicherung (BKV)



„Das Wachstum bei der betrieblichen Krankenzusatzversicherung zeigt die Bereitschaft der Arbeitgeber, sich für die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu engagieren. Es ist aber auch Ausdruck für den immer stärker werdenden Wettbewerb um Fachkräfte.“

Steffen Kampeter

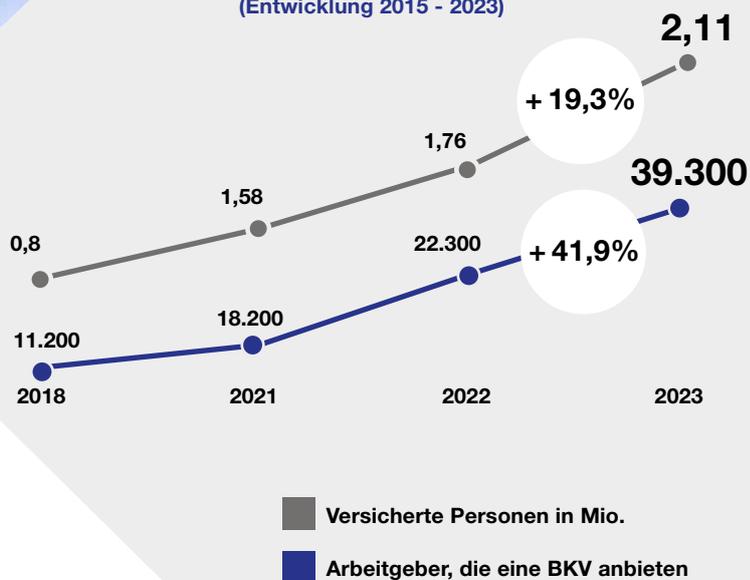
Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Handelsblatt vom 9. Januar 2020

In einer immer schnelllebigeren Gesellschaft, zunehmendem Fachkräftemangel und flexiblen Arbeitsmodellen, nimmt die Bedeutung von arbeitgeberseitigen Angeboten insbesondere in Richtung Gesundheit weiter zu.

Dieser Leitfaden unterstützt bei der Beratung und / oder Entscheidungsfindung einer betrieblichen Krankenzusatzversicherung. Er zeigt aktuelle Herausforderungen in der Berufswelt auf und macht Chancen und konkreten Auswahlkriterien einer BKV transparent.



ERFOLGSMODELL BKV (Entwicklung 2015 - 2023)



WAS IST EINE BKV?

Die betriebliche Krankenversicherung (BKV) ist eine durch den Arbeitgeber organisierte und meist auch finanzierte Form der Krankenversicherung, von der Unternehmen und deren Mitarbeitende gleichermaßen profitieren. Seit 2020 würdigt der Gesetzgeber diese ergänzende gesundheitliche Vorsorge durch steuerfreie Beiträge.

Der positive Trend der BKV zeigt sich im deutlichen Wachstums der letzten Jahre

Ende 2022 haben rund 22.300 Betriebe ihren Mitarbeitenden eine betriebliche Kranken- oder Pflegeversicherung angeboten. Damit hat sich die Zahl der Unternehmen seit 2015 mehr als vervierfacht. Gezählt werden übrigens nur die Arbeitgeber, die die Beiträge für ihre Mitarbeitenden vollständig tragen. Mit der Zahl der Unternehmen steigt auch die Zahl der Beschäftigten, die von einer solchen Absicherung profitieren, kontinuierlich. Ende 2022 hatten fast 1,8 Millionen Personen eine betriebliche Kranken- oder Pflegeversicherung.

WAS SIND DIE HERAUSFORDERUNGEN EINES UNTERNEHMENS?

Steigende Krankenausfallzeiten



- › Für 2022 vermeldete der Dachverband der Betriebskrankenkassen eine durchschnittliche Krankheitsdauer von 22,6 Tagen pro Mitarbeitenden.
- › Das wirtschaftliche Risiko für krankheitsbedingte Ausfälle trägt größtenteils der Unternehmer.

→ Ist Ihr Unternehmen betroffen?

ja nein

→ Seite 6

Alternde Belegschaft



- › Die Zahl junger Menschen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten, sinkt seit Jahren, während die Beschäftigten in den Unternehmen immer älter werden. Gleichzeitig steigt das Renteneinstiegsalter.
- › Ältere Beschäftigte fallen im Vergleich seltener wegen Krankheit aus – werden sie jedoch krank, fehlen sie länger im Betrieb.

→ Ist Ihr Unternehmen betroffen?

ja nein

→ Seite 7

Fachkräftemangel



- › Fachkräfte sichern Innovation und Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung, Wohlstand und Lebensqualität.
- › Mehr als 50 % der Unternehmen sehen im Fachkräftemangel die größte Gefahr für ihre Geschäftsentwicklung.

→ Ist Ihr Unternehmen betroffen?

ja nein

→ Seite 11

Anforderungen der Mitarbeitenden



- › Die Mitarbeitenden fordern neben einer gerechten Entlohnung, Work-Life-Balance und Fürsorge, auch soziales Engagement, Nachhaltigkeit, Flexibilität, Homeoffice und Transparenz.
- › Die Wettbewerbsdynamik und die Digitalisierung erfordern auf Arbeitgeberseite eine Anpassung an die Ansprüche der neuen Arbeitswelt.

→ Ist Ihr Unternehmen betroffen?

ja nein

→ Seite 12

Familienbetreuung



- › Berufstätige Eltern sind doppelt belastet und haben häufig Schwierigkeiten, einen Kita-Platz oder anderweitige Betreuung für ihre Kinder zu finden.
- › Auch durch die Pflege von Angehörigen können Mitarbeitende ausfallen. Oft ist es schwer und mit einem hohen zeitlichen Aufwand verbunden, entsprechendes Pflegepersonal zu finden.

→ Ist Ihr Unternehmen betroffen?

ja nein

→ Seite 15

VORTEILE DER BETRIEBLICHEN KRANKENVERSICHERUNG

Die wichtigsten Vorteile für Arbeitgeber:



Betriebswirtschaftliche Vorteile

- ✓ Erhöhung des Unternehmensgewinns durch die Reduzierung der „heimlichen Gewinnvernichtung“
- ✓ Verringerung der Ausfallzeiten der Mitarbeitenden
- ✓ Steigerung der Produktivität und Senkung der Krankheitskosten
- ✓ Praktische Gesundheitsmaßnahmen, die über Prävention hinausgehen
- ✓ Direkt erlebbarer Mehrwert für Mitarbeitende
- ✓ Attraktive Sozialleistung ohne hohe Kosten
- ✓ Als Betriebsausgaben steuerlich absetzbar

Positionierung als attraktiver Arbeitgeber

- ✓ Bindung und Motivation der Mitarbeitenden
- ✓ Nachhaltiger als Gehaltserhöhung
- ✓ Rekrutierung neuer Mitarbeitender mit dem Thema Gesundheit
- ✓ Flexibel wählbares und innovatives Angebot

Die wichtigsten Vorteile für Mitarbeitende:



Erhalt und Verbesserung der eigenen Gesundheit

- ✓ Schnellere und bessere Behandlungsmöglichkeiten
- ✓ Hochwertige Betreuung im Krankheitsfall & individueller Versicherungsschutz
- ✓ Persönliche Beratungsgespräche
- ✓ Ganzheitliches Konzept zur Stärkung der mentalen und physischen Gesundheit
- ✓ Bedarfsorientierte, individuelle Gesundheitsdienstleistungen mit hoher Effizienz

Finanzielle Vorteile

- ✓ Versicherungsschutz zu Firmenkonditionen
- ✓ Vergünstigte Konditionen auch für Familienangehörige
- ✓ In vielen Fällen ohne Gesundheitsprüfung

STEIGENDE KRANKEN- AUSFALLZEITEN

Für 2022 vermeldete der Dachverband der Betriebskrankenkassen eine Krankheitsdauer von durchschnittlich 22,6 Tagen pro Mitarbeitenden. Das sind je Mitarbeitenden rund 8,4 Arbeitsunfähigkeitstage mehr als noch 2010.

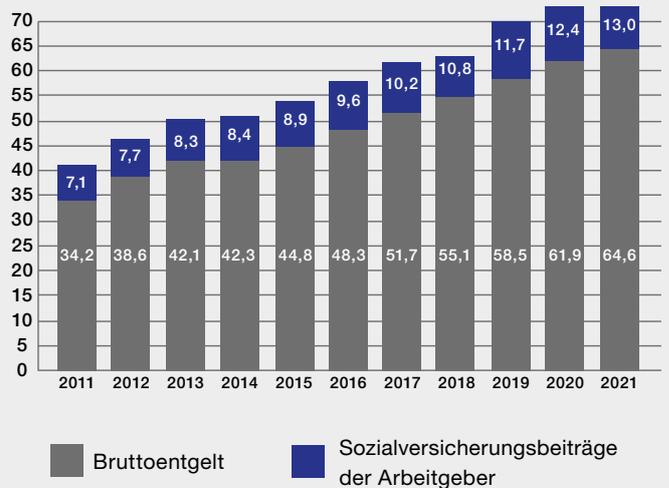
Neben Muskel- und Skeletterkrankungen entfallen Mitarbeitende zunehmend aufgrund von psychischer Belastung (Abb. 1). Psychische Erkrankungen, bringen 2022 mit durchschnittlich 40,6 Fehltagen die längste Krankenausfallzeit mit sich.

Außerdem wirken sich psychische Belastungen und Stress auch während der Arbeitszeit negativ auf die Produktivität der Mitarbeitenden aus.

Doch nicht nur die Krankheitsursache trägt zur letztlichen Länge des Ausfalls bei, auch Schwierigkeiten bei der Terminfindung insbesondere bei Fachärztinnen und Fachärzten, hindern häufig den Genesungsprozess.

Das verursachte wirtschaftliche Risiko für krankheitsbedingte Ausfälle trägt größtenteils das Unternehmen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Gehalt eines krankgeschriebenen Mitarbeitenden bis zu sechs Wochen weiterzuzahlen. Erst danach greift die gesetzliche Regelung des von der Krankenkasse bezahlten Krankengelds.

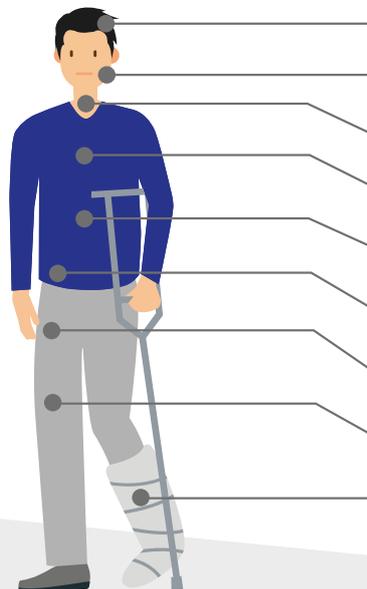
Ausgaben der Unternehmen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Milliarden Euro



Entgeltfortzahlung: ohne gesetzlichen Mutterschaftsurlaub; Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber einschließlich der gesetzlichen Unfallversicherung; 2018 und 2019: vorläufig, 2020: geschätzt.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Deutsche Rentenversicherung

Quelle: Dachverband der Betriebskrankenkassen



- 15,2** Psychische Störungen
- 5,0** Infektionen
- 21,8** Krankheiten des Atmungssystems
- 3,2** Krankheiten des Herz-Kreislauf-Systems
- 3,3** Krankheiten des Verdauungssystems
- 3,2** Krebserkrankungen
- 19,8** sonstige Ursachen
- 19,3** Muskel- und Skeletterkrankungen
- 9,2** Verletzungen und Vergiftungen

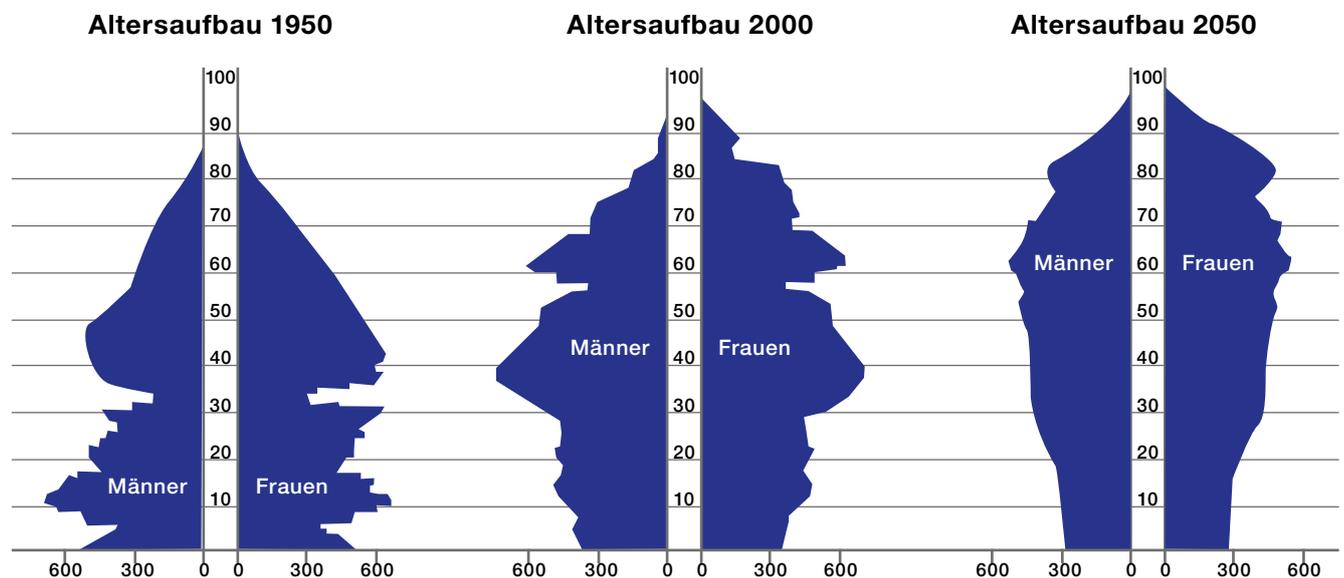
Prozentuale Verteilung der Fehltage nach Krankheitsbild

ALTERNDE BELEGSCHAFT AUFGRUND DES DEMOGRAFISCHEN WANDELS

Laut Vorausberechnungen des Bundeswirtschaftsministeriums wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bereits in den kommenden zehn Jahren um 3,9 Millionen sinken. Gleichzeitig wird bis 2035 der Anteil der über 50-jährigen in Deutschland knapp 50 % der Bevölkerung ausmachen. Für den Arbeitsmarkt ergibt sich daraus, dass das Rentenalter weiter steigt, was zu einer zunehmend älteren Belegschaft im Unternehmen führt. (vgl. Sachverständigenrat/ Statistisches Bundesamt).

zur Verfügung zu stellen. Denn vergleicht man die Ausfallzeiten von jüngeren und älteren Mitarbeitenden fällt auf: Ältere Beschäftigte fallen im Vergleich zwar seltener wegen Krankheit aus, werden sie jedoch krank, fehlen sie länger im Unternehmen. So liegen die durchschnittlichen Krankheitstage bei Mitarbeitenden zwischen 25-40 Jahren bei durchschnittlich 16,2 Tagen je Kalenderjahr, bei 50-64 jährigen sind diese mit 28,2 Tagen fast doppelt so hoch. (Dachverband der Betriebskrankenkassen, 2022)

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, qualifizierte Mitarbeitende langfristig ans Unternehmen zu binden sowie älteren Beschäftigten ein entsprechendes BGM



Altersstruktur der Bevölkerung im Zeitvergleich (Alter in Jahren je tausend Personen)



REDUZIERUNG DER FEHLZEITEN IM UNTERNEHMEN

- 01 Reduzierung der Fehlzeiten im Unternehmen**
Wünschen Sie eine bestmögliche medizinische Versorgung Ihrer Mitarbeitenden im Krankheitsfall, um Fehlzeiten zu reduzieren?
- wichtig
 unwichtig
- 02 Versicherung Ihrer Mitarbeitenden ohne Gesundheitsprüfung und ohne Wartezeiten**
Wünschen Sie, dass sich Ihre Mitarbeitenden ohne Gesundheitsprüfung und ohne Wartezeiten versichern können?
- wichtig
 unwichtig
- 03 Nutzung von Facharztterminservice, Gesundheitsberatung, digitalem Arztbesuch**
Wünschen Sie, dass Ihre Mitarbeitenden kostenlose Zusatzleistungen wie Facharztterminservice, Gesundheitsberatung und digitaler Arztbesuch nutzen können?
- wichtig
 unwichtig
- 04 Mitversicherung von bestehenden Vorerkrankungen**
Wünschen Sie, dass auch bestehende Vorerkrankungen Ihrer Mitarbeitenden in der Regel mitversichert sind?
- wichtig
 unwichtig
- 05 Selbstfinanziertes Tarif-Upgrade durch Mitarbeitende**
Ist es Ihnen wichtig, dass Ihre Mitarbeitenden die von der Firma finanzierte Versorgung auch noch durch selbst finanzierte Tarife ausbauen und verbessern können?
- wichtig
 unwichtig
- 06 Verzicht auf Kündigungsrecht seitens des Versicherers**
Grundsätzlich können Versicherungsverträge nicht nur vom Kunden, sondern auch vom Versicherer gekündigt werden. Beispielsweise bei schlechtem Schadenverlauf. Wünschen Sie, dass der Versicherer auf dieses (ordentliche) Kündigungsrecht verzichtet?
- wichtig
 unwichtig
- 07 Einfaches Anmelde- und Abmeldeverfahren per Liste**
Ist es Ihnen wichtig, dass der Versicherer auch die Möglichkeit einer einfachen An- und Abmeldung von Mitarbeitenden per Listenverfahren bietet?
- wichtig
 unwichtig

Fragen für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden

08

Assistance Programm (EAP) bei psychischer Belastung

Psychische Belastungen machen krank und haben negative Folgen für Betroffene und Unternehmen. Wünschen Sie, dass Ihre Mitarbeitenden Unterstützung bei mentalen Beschwerden erhalten?

- wichtig
 unwichtig

09

Zusätzliche Gesundheitspakete in Verbindung mit einer betrieblichen Krankenversicherung

Wünschen Sie, dass Ihr Krankenversicherer auch weitere Angebote mit speziell auf Ihre Unternehmensgröße zugeschnittenen Gesundheitsleistungen anbietet? Wenn ja, welche konkreten Leistungen sind Ihnen wichtig?

- wichtig
 unwichtig

- BGM Erstgespräch Gesundheitsdienstleistungen
 Familien-Assistance Gesundheits-Check-up
 Pflege-Assistance Präventions-App
 Gefährdungsbeurteilung Online-Expertengespräch

Fragen für Unternehmen ab 10 Mitarbeitenden

10

Übernahme laufender oder angeratener Zahnmaßnahmen und/oder Krankenhausbehandlungen

Wünschen Sie, dass Ihre Mitarbeitenden auch bei vor Versicherungsbeginn begonnenen oder geplanten Zahnmaßnahmen und/oder Krankenhausaufenthalten versichert sind?

- wichtig
 unwichtig

Fragen für Unternehmen zwischen 5 und 9 Mitarbeitenden

11

Verzicht auf Gesundheitsprüfung auch in kleinen Unternehmen ab 5 Mitarbeitenden

Wünschen Sie, dass auch in kleinen Firmen ab 5 Mitarbeitenden auf die Gesundheitsprüfung verzichtet wird?

- wichtig
 unwichtig

12

Fortbestand des Gruppenvertrages auch bei Unterschreiten der ursprünglichen Größe

Wünschen Sie, dass der Gruppenvertrag auch dann fortgeführt werden kann, wenn die Anzahl Ihrer Mitarbeitenden unter die ursprüngliche Größe sinkt?

- wichtig
 unwichtig

FACHKRÄFTEMANGEL

In Deutschland ist der Fachkräftemangel zu einem zentralen Thema geworden, das weitreichende Auswirkungen auf verschiedene Branchen und die gesamte Wirtschaft hat. Mit einer alternden Bevölkerung und

einem steigenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften stehen Unternehmen vor der Herausforderung, offene Stellen zu besetzen und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.



Unternehmensrisiko:

Der Fachkräftemangel in Deutschland hat erhebliche Auswirkungen auf Unternehmen und die Wirtschaft. Laut der DIHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2022 betrachten über 50 Prozent der deutschen Unternehmen den Fachkräftemangel als ihr größtes Geschäftsrisiko.



Zunehmende Arbeitsbelastung und Stress:

Der Mangel an Personal führt zu einer erhöhten Arbeitsbelastung und Zeitdruck für die verbleibende Belegschaft. Die hohe Eigen- und Fremderwartung verschärft den Stress zusätzlich, wodurch es vermehrt zu Burnout, sinkender Produktivität und erhöhter Fluktuation kommen kann.

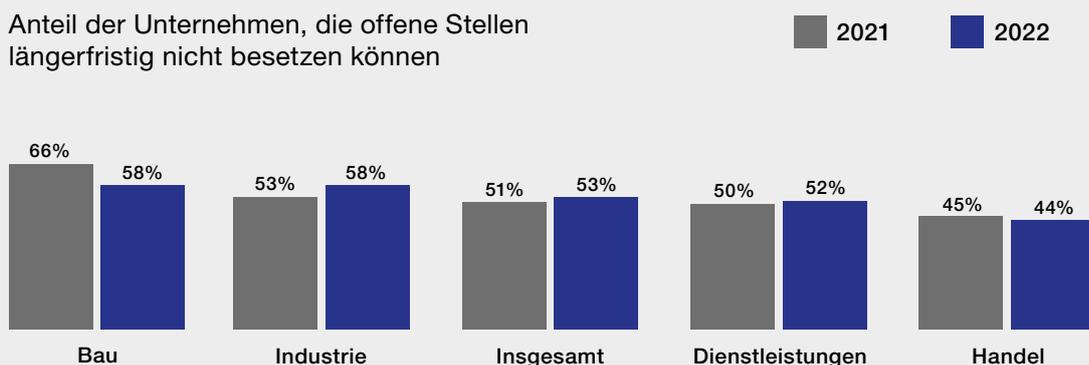


Employer Branding & Mitarbeiterbindung:

In einer globalisierten Wirtschaft müssen Unternehmen nicht nur mit lokalem, sondern auch mit globalem Wettbewerb zurechtkommen. Viele Unternehmen vernachlässigen jedoch das Employer Branding und die Mitarbeiterbindung, was dazu führt, dass sie Schwierigkeiten haben, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu halten.

→ 53% aller Unternehmen finden keine passenden Arbeitskräfte

Anteil der Unternehmen, die offene Stellen längerfristig nicht besetzen können



Basis: 20.000+ Unternehmen in Deutschland
Quelle: DIHK-Fachkräftereport 2022



ANFORDERUNGEN DER MITARBEITENDEN AN DIE NEUE ARBEITSWELT

Die „New Work“-Bewegung hat die Art und Weise, wie wir arbeiten, revolutioniert und dabei die Bedürfnisse einer neuen Generation von Mitarbeitenden in den Fokus gerückt. Die Millennials und die Gen Z setzen sich aktiv für flexiblere Arbeitsbedingungen, die Möglichkeit von Sabbaticals und ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement ein.

Der zudem steigende (globale) Wettbewerbsdruck zwingt Arbeitgeber dazu, sich neu zu positionieren. Dies erfordert nicht nur die Anpassung der Leistungen und Benefits, sondern auch die Schaffung einer Unternehmenskultur, die Innovation und Wachstum fördert, ohne die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu vernachlässigen.

BINDUNG UND GEWINNUNG VON MITARBEITENDEN

- 13 Imagegewinn Ihres Betriebes**
Ist Ihnen eine weitere Verbesserung des Images Ihres Betriebes wichtig?
- 14 Attraktivität als Arbeitgeber**
Wünschen Sie eine Verbesserungen Ihrer Attraktivität als Arbeitgeber
- für bestehende Mitarbeitende?
 für die Gewinnung neuer Mitarbeitender?
- 15 Möglichkeit zur Gruppenbildung**
Gruppenbildungen können etwa unterschiedliche berufliche Entwicklungen (Hierarchieebenen) oder auch Betriebszugehörigkeiten honorieren. Ist es Ihnen wichtig, dass in Ihrem Unternehmen verschiedene Gruppen von Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Leistungshöhen gebildet werden können?
- 16 Betriebliche Krankenversicherung auch für Privatversicherte**
In vielen Unternehmen sind Leistungsträger gut bezahlt und haben sich für eine private Krankenversicherung entschieden. Ist es Ihnen wichtig, dass auch diese Gruppe mit der betrieblichen Krankenversicherung optimal abgesichert werden kann?
- 17 Weiterversicherung im Rentenalter**
Ist Ihnen wichtig, dass Ihre Mitarbeitenden und deren Familienangehörigen ihre Gruppenversicherung im Rentenalter (gegen eigenen Beitrag) ohne erneute Gesundheitsprüfung fortführen können?
- 18 Nachversicherung neuer Mitarbeitender**
Die betriebliche Krankenversicherung hat sich zu einem wichtigen Instrument in der Personalgewinnung etabliert. Ist Ihnen wichtig, dass sich auch zukünftige neue Mitarbeitende ohne Gesundheitsprüfung und ohne Wartezeiten versichern können?
- 19 Mitversicherung von geringfügig Beschäftigten**
Ist Ihnen wichtig, dass sich auch geringfügig Beschäftigte (ab 12 Monaten Betriebszugehörigkeit) ohne Gesundheitsprüfung versichern können?
- 20 Nachhaltigkeit und ESG-Kriterien**
Ist Ihnen wichtig, dass Ihr Versicherungspartner besonderen Wert auf wichtige Zukunftsthemen wie Nachhaltigkeit und die ESG-Kriterien legt?

wichtig

unwichtig

BETREUUNG VON KINDERN UND PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

In der heutigen Arbeitswelt stehen Arbeitnehmer oft vor der Herausforderung, Beruf und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren, was auch Risiken für den Arbeitgeber birgt:



Fehlende Work-Life-Balance: Berufstätige mit familiären Verpflichtungen kämpfen oft mit einer unausgeglichene Work-Life-Balance, was die Produktivität mindert, die Bindung der Mitarbeitenden beeinflusst und Stress erhöht.



Probleme bei der Suche nach Pflegepersonal oder Kitaplatz: Die Suche nach qualifiziertem Pflegepersonal oder geeigneten Kitaplätzen kann zeit- und kostenaufwändig und frustrierend sein, Stress verursachen und die Arbeitszeit der Mitarbeitenden beeinträchtigen.

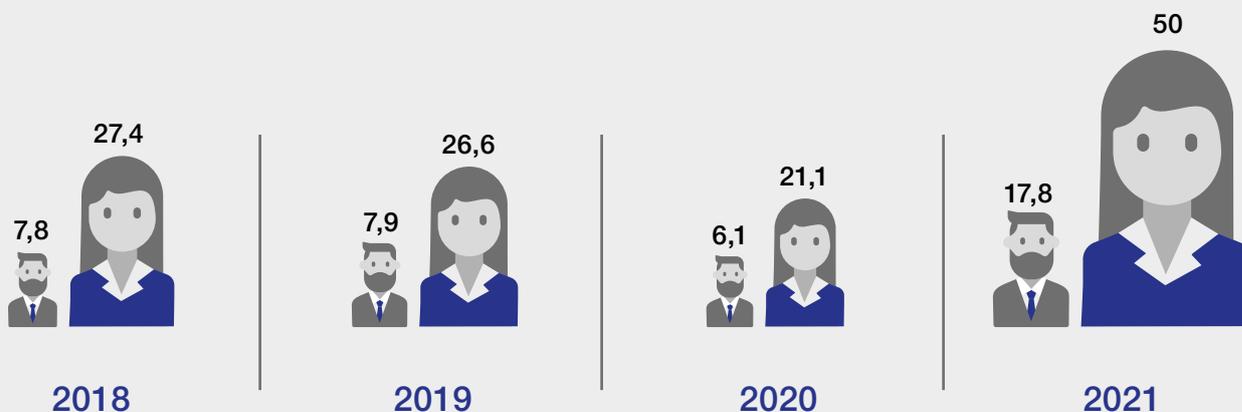


Abwesenheit und Fehlzeiten: Eltern und Pfleger können durch unvorhergesehene Ereignisse wie Krankheiten oder Notfälle häufiger abwesend sein. Dies kann zu unerwarteten Fehlzeiten führen, die den Arbeitsablauf stören und zusätzlichen Stress auf das Team ausüben (siehe Grafik).

Arbeitgeber sollten sich dieser Problematik bewusst sein und Lösungsansätze in Betracht ziehen, um sowohl ihren Mitarbeitenden als auch dem Unternehmen selbst zu helfen.

Kinderkrankengeldtage je 100 beschäftigte Mitglieder der Betriebskrankenkassen

■ Männer ■ Frauen



Arbeitsunfähigkeit: Kalendertage mit ärztlichem Attest

Quelle: Dachverband der Betriebskrankenkassen



FAMILIÄRE ABSICHERUNG UND VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

21

Versicherung von Familienangehörigen ohne Gesundheitsprüfung und ohne Wartezeiten

Hinter starken Mitarbeitenden steht immer auch eine starke Familie. Wünschen Sie, dass sich auch Familienangehörige (gegen eigenen Beitrag) ohne Gesundheitsprüfung und ohne Wartezeiten versichern können?

wichtig

unwichtig

22

Versicherung von Familienangehörigen in den gleichen Tarifen

Wünschen Sie, dass sich die Familienangehörigen auch in den gleichen Tarifen mit den gleichen Leistungen wie die Mitarbeitenden versichern können?

wichtig

unwichtig

23

Beitragsbefreiung bei entgeltfreien Zeiten?

Wünschen Sie, dass der Versicherer Ihre Beiträge übernimmt, wenn sich ein Mitarbeitender in entgeltfreien Zeiten (längere Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical) befindet?

wichtig

unwichtig

Fragen für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden

24

Unterstützung für die optimale Work-Life-Balance

Die Familie ist eine essenzielle Basis für Ihre Mitarbeitenden. Wünschen Sie individuelle und bedarfsgerechte Unterstützung (z.B. durch Kinderbetreuung, Pflegeplatz-Vermittlung, etc.) für die leichtere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Ihre Mitarbeitenden?

wichtig

unwichtig

DIE PUNKTE IM EINZELNEN

Hier finden Sie wichtige Erläuterungen zu den Inhalten bei der Auswahl einer individuellen betrieblichen Krankenversicherung für Ihr Unternehmen.

Nicht jeder Auswahlpunkt ist sofort klar oder transparent.

Welche Leistungen gibt es und was bedeuten sie? Welche Absicherung ist optimal für meine Mitarbeitenden, und wie kann ich sie gezielt in der Unternehmenskommunikation nutzen? Unsere Übersicht bietet Beispiele und Hinweise zu jedem Punkt, um Ihnen bei der sicheren und transparenten Auswahl zu helfen.

01

Reduzierung der Fehlzeiten im Unternehmen

Die Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung kann Fehlzeiten reduzieren und die Bindung der Mitarbeitenden stärken, da sie den Zugang zur Gesundheitsversorgung verbessert. Durch den erleichterten Zugang zu medizinischer Versorgung können Mitarbeitende Krankheiten frühzeitig erkennen und behandeln lassen und schneller wieder gesund zur Arbeit zurückkehren. Dies fördert die Produktivität und das Engagement der Mitarbeitenden und schafft eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Belegschaft.

02

Versicherung Ihrer Mitarbeitenden ohne Gesundheitsprüfung und ohne Wartezeiten

Gesundheitsprüfung



Private Krankenversicherungen führen vor Versicherungsbeginn oft Gesundheitsprüfungen durch, die Risikobewertungen für den Versicherer ermöglichen. Bei unklarer Risikoeinschätzung können behandelnde Ärzte, Vorversicherer oder Krankenhäuser befragt werden. Auf Basis dieser Bewertung kann der Versicherer Risikozuschläge erheben, Leistungsausschlüsse vereinbaren oder den Antrag ablehnen. Im Gegensatz dazu bietet eine betriebliche Krankenversicherung ohne Gesundheitsprüfung allen Mitarbeitenden oder einer ausgewählten Gruppe einen einheitlichen Versicherungsschutz ohne individuelle Risikobewertung.

Wartezeiten



Wartezeiten bedeuten, dass der Versicherungsschutz erst einige Zeit nach dem Versicherungsbeginn eintritt. Dieses kann zu ungedeckten Kosten und Verärgerung der Belegschaft führen. Durch die Wahl eines Versicherers ohne Wartezeiten gewährleisten Sie, dass Ihre Mitarbeitenden ab dem Versicherungsbeginn den vollen Versicherungsschutz erhalten.

03 Nutzung von Zusatzleistungen

Zusatzleistungen bieten Mitarbeitenden schnelle und gezielte Unterstützung, um Ausfallzeiten zu minimieren



Facharztterminservice

Den richtigen Facharzt für ein spezifisches Anliegen zu finden ist oft nicht einfach und mit erhöhtem Aufwand sowie Wartezeiten verbunden. Ein Facharztterminservice hilft Ihren Mitarbeitenden dabei, einen geeigneten, kurzfristigen Termin bei einem entsprechenden Spezialisten zu erhalten und somit schnellstmöglich korrekt behandelt zu werden.



Gesundheitsberatung

Unser Gesundheitssystem ist nicht immer einfach zu verstehen. Im Bedarfsfall ist eine kompetente Beratung rund um das Thema Gesundheit (z.B. im Bereich Diagnose und Behandlung, Medikamente, Impfungen, Vorsorge, etc.) äußerst hilfreich für die betroffene Person.



Digitaler Arztbesuch

Ein Besuch beim Arzt bedeutet oft lange Warte- und Anfahrtszeiten sowie ein erhöhtes Ansteckungsrisiko. In vielen Fällen ist dies nicht notwendig, besonders wenn es um eine Zweitmeinung oder eine Überweisung zum Spezialisten geht. Digitale Arztbesuche bieten schnelle und unkomplizierte Beratung, die Zeit spart und von jedem Ort aus möglich ist.

04 Mitversicherung von bestehenden Vorerkrankungen

Trotz des Verzichts auf die Gesundheitsprüfung sind manchmal schwerwiegende Erkrankungen, die bei Vertragsabschluss bestehen, ausgeschlossen. Die „Mitversicherung von bestehenden Vorerkrankungen“ in der BKV ermöglicht es Ihren Mitarbeitenden, bereits bestehende Gesundheitsprobleme in ihre Versicherung aufzunehmen. Dadurch werden die Kosten für die Behandlung dieser Vorerkrankungen von der Versicherung abgedeckt.

05 Selbstfinanziertes Tarif-Upgrade durch Mitarbeitende

Durch ein selbstfinanziertes Tarif-Upgrade haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, auf einen leistungsstärkeren Versicherungstarif umzusteigen. Die zusätzlichen Kosten hierfür müssen sie jedoch selbst tragen.

06 Verzicht auf Kündigungsrecht seitens des Versicherers

Hier verzichtet der Versicherer auf sein ordentliches Kündigungsrecht. Wenn der Versicherer auf dieses nicht verzichtet, kann der Gruppenvertrag z.B. bei einer schlechten Schadensentwicklung vom Versicherer gekündigt werden

Nach § 206 VVG (4)



Die ordentliche Kündigung eines Gruppenversicherungsvertrags, der Schutz gegen das Risiko Krankheit enthält, durch den Versicherer ist zulässig, wenn die versicherten Personen die Krankenversicherung unter Anrechnung der aus dem Vertrag erworbenen Rechte und der Alterungsrückstellung, soweit eine solche gebildet wird, zu den Bedingungen der Einzelversicherung fortsetzen können. Absatz 3 Satz 2 und 3 ist entsprechend anzuwenden

07 Einfaches Anmelde- und Abmeldeverfahren per Liste

Das einfache Listenverfahren in der BKV ermöglicht Arbeitgebern den unkomplizierte die unkomplizierte Anmeldung neuer und Abmeldung ausscheidender Mitarbeitender aus der Gruppenkrankenversicherung, ohne individuelle Anträge. Dies minimiert den bürokratischen Aufwand erheblich und erleichtert die Verwaltung der Versicherung.

Fragen für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden

08 Employee Assistance Programm (EAP) bei psychischer Belastung

Psychische Erkrankungen sind mit 15,2 Prozent mit der häufigste Krankheitsgrund 2022. Immer mehr Menschen fühlen sich in ihrem Beruf zunehmend gestresst und überlastet. Sie sind erschöpft, antriebslos und schlafen oft schlecht. Die Krankheitstage einer Person in Folge einer psychischen Erkrankung belaufen sich im Schnitt auf 40,4 Tage (Dachverband der Betriebskrankenkassen, 2022)

Über ein EAP können Betroffene in einem vertraulichen (Telefon)termin mit einem Psychotherapeuten ihre Sorgen besprechen und gemeinsam Strategien gegen die bestehende Problematik erarbeiten. Dazu zählen:

- ✓ Selbstfürsorge
- ✓ Schlafhygiene
- ✓ Strategien gegen Anspannung
- ✓ Psychische Gesundheit
- ✓ Lotsen-Dienst
- ✓ Coaching
- ✓ Stressreduktion
- ✓ Psychosoziale Beratung zu privaten und beruflichen Anliegen
- ✓ Auch für Familienangehörige

09 Zusätzliche Gesundheitspakete in Verbindung mit einer BKV

„Gesundheitspakete“ in der BKV sind Zusatzleistungen, die Unternehmen im Rahmen eines Gesundheitskonzepts anbieten, um die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden zu fördern.

**Gesundheitsförderung**
Programme zur Steigerung des Wohlbefindens: Gesundheitschecks, Impfungen, Rauchentwöhnung, Gewichtsmanagement und Stressbewältigung.

**Fitnesseinrichtungen & Mitgliedschaften**
Zugang zu Fitnessstudios oder Gesundheitsclubs und mögliche Kostenerstattung für Mitgliedschaften.

**Beratung und Unterstützung**
Angebote zur Gesundheitsberatung und psychologischen Unterstützung für Mitarbeitenden.

**Telemedizin**
Die Möglichkeit, medizinische Fachkräfte über Fernkommunikation zu konsultieren. Besonders in abgelegenen Gebieten oder während Gesundheitskrisen

**Gesundheitsbewusste Kultur**
Förderung einer Unternehmenskultur, die die Gesundheit der Mitarbeitenden unterstützt, z.B. durch gesunde Snacks, Fitnessaktivitäten oder flexible Arbeitszeiten.

**Betriebliches Gesundheitsmanagement**
Strategien zur Förderung der Mitarbeitergesundheit, zur Reduzierung von Fehlzeiten & zur Prävention von Gesundheitsproblemen.

Gesundheitspakete in der BKV sind ein wichtiger Bestandteil der Vergütung von Mitarbeitenden und des Managements von Mitarbeitenden. Sie helfen dabei, Talente anzuziehen und zu halten, die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden zu steigern und die Produktivität zu erhöhen.

Fragen für Unternehmen ab 10 Mitarbeitenden

10 Übernahme laufender oder angeratener Zahnmaßnahmen und/oder Krankenhausbehandlungen

Der Versicherer deckt die Kosten für laufende oder vom Arzt als notwendig erachtete Zahnmaßnahmen und/oder Krankenhausbehandlungen zur Wiederherstellung oder Erhaltung der Gesundheit des Versicherten. Dies schließt bereits begonnene oder angeratene Behandlungen ein, um eine optimale medizinische Versorgung zu gewährleisten. Diese Leistung entlastet den Versicherten finanziell und stellt sicher, dass er nicht aus Kostengründen auf medizinisch notwendige Behandlungen verzichten muss.

Fragen für Unternehmen zwischen 5 und 9 Mitarbeitenden

11 Verzicht auf Gesundheitsprüfung auch in kleinen Unternehmen ab 5 Mitarbeitenden

Die unter Punkt 02 erläuterte Versicherung ohne Gesundheitsprüfung kann auch für kleine Unternehmen ab 5 sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitenden abgeschlossen werden.

12 Fortbestand des Gruppenvertrages auch bei Unterschreiten der ursprünglichen Größe

Ist ein abgeschlossener Versicherungsvertrag an eine Mindestanzahl versicherter Personen gebunden, besteht bei Unterschreitung der festgelegten Größe Kündigungsrecht des Versicherers. Dieses kann zum Verlust des Versicherungsschutzes der Belegschaft führen.

Der Fortbestand des Gruppenvertrags sichert den verbleibenden Mitgliedern jedoch den Versicherungsschutz, selbst wenn die Gruppe schrumpft.

13 Imagegewinn Ihres Betriebes

14 Attraktivität als Arbeitgeber

Verschiedene Faktoren beeinflussen das Image und die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber:



Die **Bereitstellung von Mehrwerten** wie einer BKV trägt zur hohen Mitarbeiterbindung bei und erhöht die Chancen bei der Mitarbeitergewinnung.



Lebensphasenspezifische Angebote für Mitarbeiter fördern die Gesunderhaltung und steigern die Produktivität.



Ein **individuelles betriebliches Gesundheitskonzept**, das BKV, betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Gesundheitsdienstleistungen (GDL) einschließt, kann krankheitsbedingte Ausfallzeiten reduzieren.



Eine **ganzheitliche gesundheitsorientierte Strategie**, die BKV, BGM und GDL einbezieht, trägt langfristig zum Unternehmenserfolg bei.

15 Möglichkeit zur Gruppenbildung

Durch die Gruppenbildung in der BKV können Unternehmen und Mitarbeitende maßgeschneiderte Versicherungsangebote nutzen. Je nach Versicherungsunternehmen können unterschiedliche Kriterien für die Gruppenbildung gelten. Zum Beispiel:

1. Gruppenbildung ab 5 Mitarbeitenden: Eine Gruppe kann gebildet werden, wenn mindestens fünf Mitarbeiter teilnehmen.

2. Objektiv definierbare Gruppen: Die erstellten Gruppen müssen klare und objektive Kriterien erfüllen. Dies können beispielsweise sein:

- ✓ Vorstände
- ✓ Führungskräfte
- ✓ Alle kaufmännischen Mitarbeitenden
- ✓ Leitende Angestellte
- ✓ Freiwillig gesetzliche Versicherte
- ✓ Mitarbeitende einer Außenstelle oder Abteilung
- ✓ Betriebszugehörigkeit

Der Arbeitgeber profitiert hierbei von der Möglichkeit, maßgeschneiderte Leistungen für verschiedene Hierarchien und Gruppen von Mitarbeitenden anzubieten. Dadurch wird die BKV flexibler gestaltet und besser auf die Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen von Mitarbeitenden zugeschnitten.

16 Betriebliche Krankenversicherung auch für Privatversicherte

Die privatversicherten Mitarbeitenden können in der BKV zum Beispiel in den stationären und zahnärztlichen Tarifen mitversichert werden. Einige Versicherer bieten auch Budget Tarife an. Hier ist eine Mitversicherung auch in den ambulanten Tarifen möglich. Dadurch ermöglicht der Arbeitgeber den privatversicherten Mitarbeitenden, die eigenen Lücken in der Versorgung zu schließen und für sich selbst die optimale Absicherung zu erzielen.

17 Weiterversicherung im Rentenalter

Eine Fortführung der Versicherung im Rentenalter ermöglicht Mitarbeitenden, ihren Versicherungsschutz nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen aufrechtzuerhalten. Dies erfordert einen zusätzlichen, selbst zu zahlenden Beitrag. Der Vorteil liegt darin, dass die Umstellung in die Normaltarife ohne Gesundheitsprüfung erfolgt. Dies kann zu höheren Beiträgen führen, aber bietet den Mitarbeitenden im Rentenalter die Gewissheit, dass bestehende Vorerkrankungen im Versicherungsschutz eingeschlossen sind.

18 Nachversicherung neuer Mitarbeitender

Die Nachversicherung neuer Mitarbeitender ohne Gesundheitsprüfung ist ein wichtiger Wettbewerbsvorteil im Kampf um Fachkräfte. Diese können auch mit bestehenden Vorerkrankungen einen hochwertigen Versicherungsschutz erhalten, den sie am freien Markt eventuell nicht bekommen hätten.



19 Mitversicherung von geringfügig Beschäftigten

Geringfügig Beschäftigte im Sinne des §8 und 8a SGBV sind ab 12 Monaten Betriebszugehörigkeit versicherungsfähig.

20 Nachhaltigkeit und ESG-Kriterien

Unter ESG versteht man die Berücksichtigung von Kriterien aus dem Bereich Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance). Es handelt sich hierbei um unternehmerische Sozialverantwortung.

Bei der Messung dieser Kriterien gewichten sich die drei Bereiche unterschiedlich. In einem zukunftsorientierten Unternehmen ist es wichtig, dass die Nachhaltigkeit als Wert verankert ist.

21 Versicherung von Familienangehörigen ohne Gesundheitsprüfung und ohne Wartezeiten

Auch Familienangehörige können wie unter Punkt 02 erläutert ohne Gesundheitsprüfung und ohne Wartezeiten mitversichert werden.

Zu Familienangehörigen zählen:

- ✔ Ehe-/Lebenspartnerinnen bzw. -partner
- ✔ In häuslicher Gemeinschaft lebende Lebensgefährtinnen/-gefährten
- ✔ Kinder bis zum 34. Lebensjahr, solange sie sich in Schul- oder Berufs-ausbildung befinden bzw. unterhaltsberechtig sind

22 Versicherung von Familienangehöriger in den gleichen Tarifen

Nicht nur die Mitarbeitenden selbst, sondern auch ihre Familienmitglieder können die gleichen Versicherungstarife und -leistungen nutzen.

Dies ermöglicht den Familienangehörigen, ohne Gesundheitsprüfung von dem gleichen Versicherungsschutz wie die Mitarbeitenden zu profitieren. Es schafft somit eine bequeme und kosteneffiziente Möglichkeit für die Mitarbeitenden, die Gesundheitsversorgung ihrer Familien abzusichern.

23 Beitragsbefreiung bei entgeltfreien Zeiten?

Die Beitragsbefreiung bewirkt, dass der Versicherer in entgeltfreien Zeiten (längere Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit, Pflegezeit, Sabbatical) die Beiträge für den Arbeitgeber übernimmt. Damit können erkrankte Mitarbeitende weiterhin kostenfrei von den Vorteilen der betrieblichen Krankenversicherung profitieren.

Fragen für Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden

24 Unterstützung für die optimale Work-Life-Balance

Heutzutage ist es wichtiger denn je, dass die Mitarbeitenden in bestimmten Lebenslagen Unterstützung erhalten. Unterschiedliche Assistance Leistungen können hier helfen:

Familien-Assistance

Die Familienassistance (Familienservice) unterstützt die Teilnehmenden individuell und bedarfsgerecht in komplexen Lebenslagen. Durch verschiedene Maßnahmen wie Beratungen und Coachings werden Ihre Mitarbeitenden nachhaltig entlastet.



Pflegeberatungs-Assistance

Der Krankheits- oder Pflegefall eines Angehörigen kann von einem Tag auf den nächsten unerwartet auftreten. Berufstätige Angehörige müssen dann schnell handeln und benötigen Zeit, um entsprechende Hilfe zu organisieren.



Im § 2 des Pflegezeitgesetzes ist festgelegt, dass berufstätige Angehörige im Krankheits- oder Pflegefall bis zu zehn Arbeitstage freigestellt werden können.

Um längere Arbeitsausfälle zu verhindern und rasch individuelle Unterstützung zu bieten, stehen eine deutschlandweite Pflegeberatung innerhalb einer Stunde zur Verfügung. Die Beratung erfolgt vertraulich per Telefon oder online in Deutsch und Englisch. Sie wird von einem Fallmanager begleitet und ist qualitätsmanagementzertifiziert.

Kinderbetreuungs-Assistance

Die Einführung betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung erhöht signifikant die Arbeitszufriedenheit von Eltern, wie das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung zeigt.

Ein deutschlandweites Angebot für Kinderbetreuung und Familienberatung erleichtert den familiären und beruflichen Alltag der Mitarbeitenden, fördert Zufriedenheit, Produktivität und reduziert Fehlzeiten. Die Fachberatung ist zeitnah in Deutsch und Englisch per Telefon oder online verfügbar. Jeder Fall wird von einem Fallmanager begleitet und der Prozess ist qualitätsmanagementzertifiziert.

Zusätzlich werden Vorsorgeuntersuchungen am Arbeitsplatz angeboten, um frühzeitig Gesundheitswerte wie Blutdruck und Blutzucker zu überprüfen und Mitarbeitende bei Bedarf zu unterstützen.



UNTERNEHMENSFAKTEN

Ihr Unternehmen:

Rechtsform: _____

Branche: _____

Mitglied des Vorstands / Geschäftsführung: _____

Konzernzugehörigkeit/-struktur: _____

Geschäftsfelderweiterungen: _____

Verbandsmitgliedschaft: _____

Ihre Mitarbeitenden:

Anzahl gesamt: _____ Anzahl Führungskräfte: _____ Anzahl Angestellte: _____

Geschlechteraufteilung: _____ Durchschnittsalter: _____ Anzahl neuer Mitarbeitender: _____

Mitarbeitende mit (schwerer) körperlicher Tätigkeit: _____ Geplante Gehaltserhöhungen: _____

Durchschnittseinkommen: _____ Tarifverträge: ja nein Betriebsrat: ja nein

Ihre Investitionsdaten:

Personalkosten (Lohn) p.a. gesamt: _____

Anzahl der AU-Tage p.a. (gesamt) / Tage Langzeitkranke: _____

Durchschnittliche Anzahl an Neueinstellungen p.a.: _____

Durchschnittliche Anzahl an Vertragsbeendigungen p.a.: _____

Ihre Investitionsziele:

Schwerpunkt Verringerung Krankheitskosten

Schwerpunkt Erhalt / Steigerung Leistungsfähigkeit

Bindung vorhandener Mitarbeitender

Erleichterung Rekrutierung neuer Mitarbeitender

Nutzung als zusätzlichen Baustein Gehalt(erhöhung)

„Belohnung / Danke“ für Mitarbeitender

Status Quo Ihres betrieblichen Gesundheitsangebots:

Besteht bereits eine BKV: ja nein Verträge: _____

AN, AG o. mischfinanziert: _____ Gruppenbildung: ja nein

Besteht ein betriebliches Gesundheitsmanagement: ja nein Budgethöhe: _____

BGM-Maßnahmen: _____

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: ja nein

Betriebliches Eingliederungsmanagement: ja nein

Betriebliche Gesundheitsdienstleistungen: ja nein Budgethöhe: _____

GDL-Maßnahmen: _____

Maximale Investitionssumme mtl. / Mitarbeitender: _____

In welcher Höhe werden bereits Sachleistungen an Mitarbeitender gegeben? _____

Um welche Arten von Sachleistungen handelt es sich (Tank- / Essengutscheine, ...)? _____

DOKUMENTATION



Die im Rahmen des dokumentierten Gesprächs festgelegten Leistungsinhalte wurden gemeinsam erarbeitet und besprochen. Dabei handelt es sich um die gewünschten Mindestanforderungen bei der individuellen Auswahl einer betrieblichen Krankenversicherung.

Für: _____ Aus: _____

Name, Vorname

PLZ, Ort

Ort, Datum, Unterschrift des Vermittlers

Ort, Datum Unterschrift, des Kunden

Notizen: _____
