



Eine betriebliche Krankenversicherung (bKV) kann ein wirksamer Baustein sein, um das Employer Branding zu stärken.

DAS INSTRUMENT DER BETRIEBLICHEN KRANKENVERSICHERUNG

FREIWILLIG INVESTIEREN IN DIE **GESUNDHEIT DER MITARBEITER**

Gebäudedienstleister können in puncto Mitarbeitermotivation nicht mehr allein mit Obstkörben und kostenfreiem Eis an heißen Sommertagen punkten. Um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, bedarf es mehr – unter anderem einer Investition in das Thema Gesundheit.

In der heutigen Zeit sind für viele Mitarbeiter in der Gebäudereiniger-Branche insbesondere folgende Aspekte von großer Bedeutung: Anerkennung und Wertschätzung, das eigene Wohlbefinden, eine ausgewogene Work-Life-Balance sowie Gesundheit – sowohl die körperliche als auch die psychische. Nach den Zahlen des Verbandes der Privaten Krankenversicherung e.V. (PKV) hatten im Jahr 2022 rund 22.300 Firmen eine betriebliche Krankenversicherung (bKV) abgeschlossen, womit fast 1,8 Mio. Personen von den Vorteilen dieser arbeitgeberfinan-

zierten Krankenversicherung profitierten. Diese Zahlen bedeuten aber auch: Mehr als 90 % der Unternehmen in Deutschland haben (noch) keine bKV. Es ist keine gewagte These, dass sich die Gebäudereiniger-Branche sicherlich im Schnitt der Gesamtwirtschaft bewegt und nicht besser abschneidet. Doch genau daraus kann sich künftig ein Wettbewerbsvorteil für denjenigen Gebäudedienstleister ergeben, der seinen Mitarbeitern die Vorteile der bKV und damit den Zugang zu einer optimierten Gesundheitsversorgung erschließt. Denn damit signalisiert er ihnen, dass ihm das körperliche und seelische Wohlbefinden seiner Mitarbeiter genauso wichtig ist wie eine stabile Arbeitsleistung.



Christoph H. Neumann
ist spezialisierter Versicherungsmakler für Gebäudedienstleister.

GEZIELT VERSORGUNGLÜCKEN SCHLIEBEN

Eine bKV ist eine freiwillige Zusatzleistung des Arbeitgebers. Hierbei schließt er mit einem Krankenversicherer eine zusätzliche Krankenversicherung für seine Arbeitnehmer ab. Es ist wichtig zu betonen, dass die bKV die gesetzliche Krankenversicherung (GKV)

Bilder: Redpixel - stock.adobe.com; Sicherheitshalber; Grafik: Sicherheitshalber

nicht ersetzt, sondern als Ergänzung zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) dient, um die Lücken zu schließen, die im Zuge der Gesundheitsreformen der letzten Jahre entstanden sind.

Die Kosten für die bKV trägt vollständig der Arbeitgeber. In der Regel ist die bKV für die gesamte Belegschaft gedacht. Der Gebäudedienstleister kann im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) jedoch entscheiden, welche Mitarbeitergruppen die bKV erhalten und welche Versicherungsleistungen im Einzelnen umgesetzt werden.

Der Krankenversicherungsmarkt bietet dem Gebäudedienstleister prinzipiell drei unterschiedliche Konzepte zur Erreichung seiner individuellen Ziele bei der Absicherung seiner Mitarbeiter an.

DAS BUDGETKONZEPT

Unter Verwendung von Budgettarifen kann der Betrieb ein Jahresbudget – zum Beispiel 300 bis 1.500 Euro pro Jahr – für private Versicherungsleistungen festlegen und dafür einen monatlichen Beitrag in die betriebliche Krankenversicherung (bKV) einzahlen. Auf diese Weise können die Mitarbeiter innerhalb der angebotenen Pakete Leistungen auswählen, die für sie am besten geeignet sind.

Bei der Wahl des Risikoträgers sollte auf folgende Punkte geachtet werden:

- Gruppenvertrag ab zehn Mitarbeitenden (unabhängig von der Anzahl pro Budgetpaket);
- keine Gesundheitsprüfung;
- Unisex- und Uniage-Beiträge, keine Begrenzung des Alters;
- digitale Portale für Arbeitgeber und Mitarbeiter inklusive Leistungsapp;
- personalisierte Versichertenkarten;
- Weiterversicherung ohne Gesundheitsprüfung zu Einzelkonditionen möglich.

Die Beiträge variieren von Anbieter zu Anbieter und hängen vom gewählten Jahresbudget ab. Insgesamt ist das Budgetkonzept eine einfache und günstige Form der bKV.

DAS BAUSTEINKONZEPT

Bei den Bausteinkonzepten werden bestimmte ärztliche Leistungen für die Mitarbeiter festgelegt. Der Unterschied zum Budgetkonzept: Es gibt keine Budgetgrenzen für die ärztliche Versorgung im Jahr. Die Leistungen umfassen üblicherweise ambulante, zahnärztliche, stationäre und sonstige Zusatzleistungen der ärztlichen Versorgung (Krankentagegeld, Ausland, Assistance-Leistungen).

In der Regel ist eine Kombination aus Budget- und Bausteinkonzept möglich. Diese ist häufig sinnvoll und kostengünstig, damit die Ziele bei der Mitar- ►

Beispiel für ein Bausteinkonzept

Individuell und zielgerichtet auf die ärztlichen Leistungen

Ambulant	Zahn	Stationär	Krankentagegeld*	Service-Baustein
 <p>Sehhilfe 150 € 250 € 300 €</p>	 <p>Zahnersatz Premium Zahnersatz Komfort Zahnersatz 30%</p>	 <p>Stationär Komfort Stationär 2-Bett</p>	 <p>je 5 € (bis max. 30 €)</p>	 <p>BetterDoc*</p>
 <p>Heilpraktiker 80 % o. 100 %/300 € 80 % o. 100 %/400 € 80 % o. 100 %/500 €</p>	 <p>Zahnbehandlung Premium</p>		 <p>Ausland Auslandreise</p>	 <p>wellabe*</p>
 <p>Vorsorge Premium* Vorsorge Komfort*</p>	 <p>Zahnprophylaxe 80 %/100 €</p>			

*auch für PKV-Versicherte abschließbar

Beispiel für ein Privatpatientenkonzept

Eine besondere Form der Anerkennung für Fach- und Führungskräfte

Ambulante ärztliche Leistungen 	Stationäre Leistungen im Krankenhaus 	Zahnärztliche Leistungen 
<p>100 % Erstattung der Restkosten nach Vorleistung oder bei Nichterstattung der GKV für:</p> <ul style="list-style-type: none"> _ Ärztliche Behandlung, Arznei- und Verbandsmittel _ Gesetzliche Zuzahlungen _ Psychotherapie (max. 30 Sitzungen im Jahr) _ Krankenfahrten _ Vorsorge & Impfungen im gesetzlichen Rahmen _ Hilfs- und Heilmittel, je bis zu 500 € pro Jahr _ Heilpraktikerleistungen bis zu 500 € pro Jahr _ Sehhilfen bis zu 250 Euro alle 2 Jahre 	<p>100 % Kostenerstattung nach Vorleistung der GKV für:</p> <ul style="list-style-type: none"> _ Unterbringung im 1- oder 2-Bett-Zimmer _ Behandlung durch Privatarzt _ Freie Krankenhauswahl (nach Genehmigung auch Privatkliniken) _ Krankentransport _ Erstattung der gesetzlichen Eigenbeteiligung im Krankenhaus 	<p>Erstattung von 85-90 % der Kosten für fehlende Zähne (z.B. Implantate, Suprakonstruktionen, Brücken, Prothesen, Kronen)</p> <hr/> <p>100 % für Zahnbehandlung</p> <hr/> <p>100 % für Zahnprophylaxe bis 100 € pro Jahr</p>

beiterbindung und -rekrutierung nachhaltig verfolgt werden können. Der Gebäudedienstleister könnte seinen Mitarbeiter zum Beispiel folgende sinnvolle Kombination anbieten:

- _ Budgetkonzept = 600 Euro pro Jahr;
- _ Bausteinkonzept = Zweibettzimmer und privatärztliche Behandlung (stationär);
- _ Bausteinkonzept = Auslandsreisekrankenversicherung für private und dienstliche Reisen bis zu 56 Tagen inklusive Rücktransport;
- _ Kosten pro Monat: circa 45 Euro.

DAS PRIVATPATIENT-KONZEPT

Beim Privatpatient-Konzept hat der Gebäudedienstleister die Möglichkeit, seine Fach- und Führungskräfte zu Privatpatienten zu machen. Diese Form der Anerkennung, Wertschätzung und die Investition des Arbeitgebers in die Gesundheitsvorsorge des Mitarbeiters sind ein gewichtiges Pfund beim Wettbewerb um die zukünftigen Leistungsträger im Unternehmen. Der Mitarbeiter profitiert dabei durch die Kostenübernahme bei allen ärztlichen Leistungen nach Vorleistung oder bei Nichterstattung der GKV im Rahmen einer privatärztlichen Abrechnung – egal ob ambulant oder stationär, inklusive Zahnbehandlung.

Die Aufnahme in die vom Betrieb abgeschlossene bKV erfolgt mit sehr geringen Gesundheitsfragen. In der Regel wird die Aufnahme nur bei Vorerkrankungen wie Krebs, Herzinfarkt, Epilepsie, MS, Diabetes, Blutkrankheit und HIV-Infektion verwehrt. Die Kosten für einen Gebäudedienstleister ab zehn versicherten Mitarbeitern im Privatpatient-Konzept belaufen sich

beispielsweise für einen 45-jährigen Mitarbeiter auf monatlich 256 Euro.

Zusammengefasst: Die bKV eignet sich perfekt als Instrument des Employer Branding, weil sie

- _ überaus effizient,
- _ schnell umsetzbar,
- _ unmittelbar spürbar und
- _ ausgesprochen nachhaltig ist.

Eine bKV hat also nicht nur einen schnell wirkenden Effekt, wenn die Mitarbeiter die umfassenden Gesundheitsleistungen nutzen und damit medizinisch besser versorgt sind. Genauso stellt die betriebliche Krankenversicherung eine kluge Investition in die Zukunft des Unternehmens dar, weil sie dabei hilft, neue qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und die bestehenden Mitarbeiter langfristig zu binden. Durch die richtige Wahl des Krankenversicherers kann der Gebäudedienstleister von einem sehr lukrativen Preis-Leistungs-Verhältnis profitieren. Die monatlichen Beiträge, die der Dienstleister für jeden Mitarbeiter zahlt, sind vergleichsweise niedrig und der Kostenfaktor für diese Krankenzusatzversicherung ist überschaubar. Oder anders ausgedrückt: Der finanzielle Wert der verfügbaren Gesundheitsleistungen ist weit höher als die monatlichen Kosten – ganz abgesehen vom „emotionalen“ Wert, den diese Leistungen für die Mitarbeiter haben. ■

Christoph H. Neumann
 guenter.herkommer@holzmann-medien.de