GESUNDHEIT

Pars pro toto

PASSGENAU: Die bKV in Form von Budget-Tarifen ist ein wichtiges Puzzleteil guter Personalpolitik

Budget-Tarife innerhalb der betrieblichen Krankenversicherung: Zusatzpolicen bei Allianz und Barmenia im FOCUS-MONEY-Test erste Wahl

Versicherungsunternehmen	Tarifname	abbschließbar ab …	abschließbare Budgetstufen (in EUR)	Beitragsbefreiung (u. a. bei Eltern- oder Pflegezeit)	Mitversicherung Familienangehöriger	weltweite Leistungen	Leistungen für angerate-tene/laufende Behandlungen	volles Budget bei unterjährigem Budget	Sehhilfen	Übernahme Lasik-OPs
Allianz Private Krankenversicherung	bKV MeinGesundheitsBudget	5 Mitarbeiter	300/600/900/1200/1500	Ja	Ja, vereinfachte Gesundheitsprüfung	6 Monate	Ja	Ja	180 €, alle 12 Monate	Ja
Barmenia Krankenversicherung	WellYou 300, 600, 900	5 Mitarbeiter	300/600/900	Ja	Ja, ohne GP, mit Ausschlüssen	1 Monat	Ja	Ja	300 €, alle 12 Monate	Ja
Hallesche Krankenversicherung	bKV-FEELfree	10 Mitarbeiter	300/600/900/1200/1500	Ja	Ja, ohne Gesundheitsprüfung	6 Monate	Ja	Nein	180 €, alle 12 Monate	Nein
SDK	ZahnBudget/AmbulantBudget	5 Mitarbeiter	500/1000/1500	Ja	Ja, ohne Gesundheitsprüfung	6 Monate	Ja[1)]	Nein	200 €, alle 24 Monate	Ja
Continentale Krankenversicherung	ConCept Choose	10 Mitarbeiter	400/800/1200	Ja	Ja, ohne GP, mit Ausschlüssen	3 Monate	Ja	Nein	200 €, alle 24 Monate	Ja

Budgethöhe gilt jeweils getrennt für Zahn- und ambulante Leistungen; Erstattung steigt bei höherer Budgetstufe; ohne eigenen Versicherungsschutz; GP = Gesundheitsprüfung; [1)]bei ZahnBudget ab 25 Mitarbeitern; Quelle: DFSI; Stand: Juni 2021

Foto: Adobe Stock

Die **betriebliche Krankenversicherung** mittels privater Zusatzpolicen ist eine **Win-win-Situation** für Arbeitgeber und Belegschaft. Welche **Budget-Tarife** wirklich **ihr Geld wert** sind

von THOMAS SCHICKLING

Sie sind in Deutschland äußerst rar – trotz coronabedingt grassierender Kurzarbeit und Abbau von Arbeitsplätzen: Gemeint sind top ausgebildete Fachkräfte!

Vergangenen April klagten insgesamt 23,7 Prozent aller Unternehmen hierzulande über deutliche Beeinträchtigungen aufgrund von Fachkräftemangel, so die Bilanz des aktuellen KfW-ifo-Fachkräftebarometers. Zugenommen hat der Mangel seit Jahresbeginn in allen Wirtschaftsbereichen. Am größten ist er laut KfW innerhalb der Segmente Rechts- und Steuerberater respektive Wirtschaftsprüfer, gefolgt von Architektur- und Ingenieurbüros sowie Dienstleistungen der Informationstechnologie. „Ohne Gegensteuern kann sich der Fachkräftemangel von einer gravierenden Herausforderung zu einem regelrechten Wachstumshemmnis auswachsen", mahnt Fritzi Köhler-Geib, Chefvolkswirtin der KfW. Von der Bewältigung des digitalen Strukturwandels über den beschleunigten Umbau zur Klimaneutralität bis hin zu nötigen Investitionen in mehr Krisenfestigkeit seien künftig dicke Bretter zu bohren. Nur: „Fehlen der Wirtschaft fachkompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in erheblichem Umfang, so wird es schwer werden, all dies erfolgreich zu bewältigen", prophezeit Expertin Köhler-Geib. Der Sicherung des Fachkräftepotenzials müsse daher nunmehr oberste Priorität eingeräumt werden, mahnt die KfW-Managerin.

Gesundheit ist Chefsache. Angesichts eines solchen „War for Talents" müssen Arbeitgeber – egal, ob Kleinunternehmen, Mittelständler oder Konzerne – dieser Tage immer tiefer in die Goodie-Kiste greifen, um neue „High Potentials" am Arbeitsmarkt zu gewinnen oder zumindest vorhandene Fachkräfte lange an Bord zu halten. Neben Firmenwagen, Diensthandy, Leistungszulagen, Sonderurlaub nebst Zuschüssen für Fitnessstudios und Kinderbetreuung gewinnt nun die betriebliche Krankenversicherung (bKV) als Instrument zur Mitarbeiterbindung verstärkt an Bedeutung. Zumal breite Bevölkerungsschichten gezielt auf ihre Gesundheit achten.

Im Rahmen der bKV schließt der Arbeitgeber mit einem privaten Krankenversicherer über einen Gruppenvertrag für seine Belegschaft eine Zusatzpolice ab. Gesetzlich Krankenversicherte kommen damit in den Genuss umfangreicherer medizinischer Leistungen, als diese AOK & Co. ihren Mitgliedern ansonsten gewähren würden. Und selbst für PKV-Versicherte eröffnen sich – je nach Ausgestaltung ihres jeweiligen PKV-Tarifs – zusätzliche Versorgungsvorteile.

Viele Vorteile. Meist ist das Preis-Leistungs-Verhältnis bei Gruppenverträgen überaus gut. „Zudem gibt es keine oder nur vereinfachte Gesundheitsprüfungen und auch Vorerkrankungen sind vielfach mitversichert", erklärt Sebastian Ewy, Versicherungsexperte beim Deutschen Finanz-Service Institut (DFSI) in Köln. Zu den weiteren Vorteilen einer betrieblichen Krankenversicherung für Arbeitnehmer gehört zudem der Wegfall von Wartezeiten.

Das Beste aber: „Der Arbeitgeber zahlt für seine Angestellten die Prämien für die bKV komplett aus eigener Tasche", erklärt Fachmann Ewy.

Summa summarum: „Die betriebliche Krankenversicherung ist eine Win-win-Situation", unterstreicht Ewy. Während Arbeitgeber ihre Talente mit dieser ans Unternehmen ▶

FOCUS MONEY
BESTE BUDGET-TARIFE
Betriebliche Krankenversicherung
DFSI RATINGS

Übernahme Heil- und Hilfsmittel	Übernahme Arznei- und Verbandmittel	Übernahme Gesetzliche Zuzahlung	Übernahme Naturheilverfahren	Übernahme Impfungen/ Vorsorge	Übernahme professionelle Zahnreinigung	Übernahme Bleaching	Übernahme Zahnersatz	Einschränkungen Implantate/sind fehlende Zähne versichert	Leistungen bei stationärem Aufenthalt	Vermittlung Facharzt	Online-Video-Sprechstunde	spezielle Programme für typische orthopädische Volkskrankheiten	Services auch von Familienangehörigen nutzbar	Online-Unterstützung zur Gesundheitsprävention	Gesamtbewertung
Ja	Ja	Ja	Ja	Nein	80 €, alle 12 Monate	Ja	Ja	Nein/Ja	Nein	persönliche Vermittlung	Ja	Ja	Ja	Ja	Hervorragend
Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	300 €, alle 12 Monate	Nein	Ja	Nein/Ja	Ja	Online-Buchung	Ja	Nein	Ja	Nein	Hervorragend
Ja	Ja	Ja	Ja	Nein	60 €, alle 12 Monate	Nein	Ja	Nein/Ja	Nein	persönliche Vermittlung	Ja	Ja	Nein	Ja	Sehr Gut
Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	500 €, alle 12 Monate	Nein	Ja	Nein/Ja	Nein	persönliche Vermittlung	Ja	Ja	Ja	Ja	Sehr Gut
Nein	Nein	Nein	Ja	Ja	75 €, alle 12 Monate	Nein	Ja	Nein/Ja	Ja	persönliche Vermittlung	Ja	Nein	Nein	Nein	Gut

binden, profitiert die Belegschaft von einem dicken Plus an medizinischen Leistungen.

Immer beliebter innerhalb der bKV wird das sogenannte Budget-Tarif-Modell: Dabei wählt das Unternehmen für seine Belegschaft ein „Gesundheitspaket" in Kombination mit einer bestimmten Budgethöhe – die dem Mitarbeiter pro Jahr zur Verfügung steht – aus. Je nach Belieben können dann die Angestellten medizinische Leistungen aus verschiedenen Bereichen in Anspruch nehmen. Die Allianz etwa offeriert insgesamt drei verschiedene Gesundheitsbudget-Modelle aus den Leistungssegmenten Sehhilfen, operative Korrektur der Sehschärfe, Naturheilverfahren, Arznei-, Heil- und Hilfsmittel, Zahnvorsorge, Zahnbehandlung und Zahnersatz in Kombination mit insgesamt fünf Budgethöhen (300, 600, 900, 1200 und 1500 Euro jährlich).

Eine feine Idee in Zeiten, in denen vielen Arbeitnehmern eine vom Chef bezahlte private Krankenzusatzversicherung wichtiger als eine Gehaltserhöhung ist. Nur welche Budget-Tarife sind für Arbeitgeber und -nehmer aufgrund eines hervorragenden Preis-Leistungs-Verhältnisses erste Wahl? Dieser Frage ist jetzt das DFSI für FOCUS-MONEY nachgegangen und hat mittels eines ausgeklügelten Tests (s. Methode unten) die Top-Tarife am Markt ermittelt. „Laut unserer Analyse sind vor allem die Tarife von Allianz und Barmenia zu empfehlen", rät Projektleiter Ewy (s. Tabelle S. 64/65).

Private Rechnungen, etwa für Ärzte, Zahnmediziner, Optiker oder Heilpraktiker, begleicht der Arbeitnehmer im Rahmen der bKV über den Budget-Tarif direkt mit der Assekuranz. Dafür sendet er die Rechnungen an den Versicherer und erhält die Erstattung. Der Arbeitgeber bleibt damit außen vor. Das Unternehmen erfährt somit weder etwas über den Gesundheitszustand des Beschäftigten noch hat es administrativen Aufwand.

Freigrenze steigt. Firmen können ihrer Belegschaft eine bKV im Rahmen der 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge steuer- und sozialabgabenfrei zubilligen. Vorausgesetzt, die Zuwendung wird als Versicherungsschutz und nicht als Geldleistung gewährt. Wenn Firmen einen Geldzuschuss jedoch unter der Bedingung auszahlen, dass der Arbeitnehmer einen Versicherungsvertrag mit einer Assekuranz schließt, handelt es sich weiterhin um zu versteuernden Barlohn. Gut zu wissen: „Ab 1. Januar 2022 wird die Freigrenze für Sachbezüge sogar auf 50 Euro angehoben", erklärt Insider Ewy.

Was der bKV als wichtiges Puzzleteil einer vorausschauenden, fürsorglichen Personalpolitik wohl künftig noch mehr Zuspruch verleihen dürfte. Seit 2015 hat sich die Anzahl der Unternehmen aus ganz unterschiedlichen Branchen, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen solchen Zusatzschutz aus freien Stücken offerieren, bereits mehr als vervierfacht.

Mit der Zahl der Unternehmen steigt auch die Zahl der Beschäftigten, die von einer solchen Absicherung profitieren, kontinuierlich. Ende 2020 hatten etwa 1,04 Millionen Personen eine betriebliche Krankenversicherung, so der PKV-Verband. Gegenüber dem Jahr 2015 ist dies an Plus von rund 82,5 Prozent. ■

METHODE

Haarklein herausgearbeitet

Für den Test hat das Deutsche Finanz-Service Institut (DFSI) in Köln aktuelle, am Markt befindliche Policen zur betrieblichen Krankenversicherung (bKV) in Form sogenannter Budget-Tarife eingehend einer Analyse unterzogen. Dazu ermittelten die Fachleute des DFSI per Fragebogen zahlreiche, für die Police relevante Tarif-Details bei den Assekuranzen. Von aktuell sechs Anbietern sogenannter Budget-Tarife haben insgesamt fünf den Fragebogen komplett ausgefüllt und zurückgesandt.

Bei der Bewertung von rund 140 Leistungsmerkmalen (z. B. Weiterversicherungsmöglichkeiten bei Wegfall der Voraussetzungen für die Gruppenversicherung, versicherbarer Personenkreis, Kostenübernahme bis zu welcher Höhe der GoÄ/GoZ, Kombinationsmöglichkeiten der bKV-Tarife, spezielle Lösungen für den Schwerpunkt Zahnersatz, Unterstützungsleistungen bei ärztlicher Zweitmeinung, digitale Services, beispielsweise Erinnerungsservice, elektronische Gesundheitsakte, Upload von Rechnungen usw.) prüfte das DFSI nicht nur den Inhalt der Klauseln, sondern achtete auch darauf, dass diese fair und kundenfreundlich sind. Für jede positive Regelung verteilten die Experten – abhängig von der Vorteilhaftigkeit – einen viertel, halben, einen oder zwei Punkte. Mussten die Assekuranzen bei den Fragen passen, gab es keine Punkte. Dabei wurden die Leistungsmerkmale in die drei Bereiche „Allgemeine Merkmale", „Versicherte Leistungen" und „Service" unterteilt und gewichtet zu einer Gesamtbewertung aggregiert. Die Gesamtbewertung setzt sich zu je 40 Prozent aus den „Allgemeinen Merkmalen" und den „Versicherten Leistungen" sowie zu 20 Prozent aus den jeweiligen Serviceleistungen des Anbieters zusammen. Bei der Bewertung der Leistungsmerkmale kam es schließlich auf die dafür vergebene Punktzahl im Verhältnis zur bestmöglichen Punktzahl an.

Die Bestnote „Hervorragend" schließlich erhielt im Test jener Versicherer, welcher sich mit seiner Punktzahl im Bereich der obersten zehn Prozent zwischen null und dem höchsten von einem Anbieter erzielten Wert bewegte. Die Note „Sehr Gut" hingegen ging an die darunterliegenden zehn Prozent auf der Punkteskala. Übrige Bewertungen („Gut", „Befriedigend", „Ausreichend", „Mangelhaft") erfolgten jeweils in 20-Prozent-Schritten.