



GUIDED CONTENT

Vorhang auf für die betriebliche Krankenversicherung

VERSICHERUNG

Vorhang auf für die betriebliche Krankenversicherung

Auch wenn die betriebliche Krankenversicherung (kurz bKV) noch lange nicht so bekannt ist wie die betriebliche Altersvorsorge, so zeigt die Steigerung der letzten Jahre, dass die bKV an Bedeutung gewinnt. Die Zahl der Beschäftigten, die über eine betriebliche Krankenzusatzversicherung verfügen, hat in den letzten fünf Jahren um rund 80 Prozent zugenommen – konkret in Zahlen sind das derzeit also etwa eine Million Beschäftigte. Die Anzahl der Betriebe, die für ihre Mitarbeiter eine bKV anbieten, stieg im gleichen Zeitraum von 3.850 auf 13.500 Betriebe – das ist eine Steigerung von 250 Prozent! Dennoch: Damit sind gerade einmal 2,3 Prozent der Beschäftigten über ihren Betrieb Krankenzusatz-versichert. Es besteht also noch jede Menge Potenzial, denn die Arbeitnehmer sind daran interessiert und es gibt gute Gründe, warum sich auch die Arbeitgeber dafür interessieren sollten.

DIE ARBEITNEHMER HABEN GROSSES INTERESSE

Diverse Studien belegen, dass viele Arbeitnehmer die Krankenzusatzversicherung über den Arbeitgeber zumindest kennen und auch daran interessiert sind. Die Continentale Krankenversicherung konnte dies im Rahmen ihrer umfassenden Studie auch bestätigen: Im Ranking mit anderen Zusatzleistungen durch den Arbeitgeber belegen die betrieblichen Versicherungsleistungen (die bAV und die bKV) mit 80 beziehungsweise 56 Prozent die ersten beiden Plätze. Damit schätzen deutlich mehr Befragte diese Zusatzleistungen als zum Beispiel den Dienstwagen, der mit nur 19 Prozent deutlich auf die hinteren Plätze verwiesen wird. Auch bei Arbeitnehmern, deren Arbeitgeber bisher keine bKV anbieten, ist das Interesse mit 70 Prozent ein deutliches Signal. »

Lesen Sie weiter auf Seite 3



ÜBERZEUGENDE GRÜNDE FÜR DEN ARBEITGEBER

Aber warum sollte sich ein Arbeitgeber überhaupt mit der betrieblichen Krankenversicherung auseinandersetzen? Die demografische Entwicklung erfordert Lösungen – Lösungen für das Gesundheitssystem und Lösungen für den Arbeitsmarkt. Durch die niedrige Geburtenrate sowie eine steigende Lebenserwartung ist bereits seit vielen Jahren eine deutliche Verschiebung im Altersgefüge der Gesellschaft spürbar. Eine Folge ist der stark umkämpfte Arbeitnehmermarkt. Wer als Arbeitgeber keine bKV anbietet, kann im Kampf um gute Arbeitnehmer das Nachsehen haben. Die bKV ist daher ein wesentlicher Faktor bei der Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung. Gerade wenn Homeoffice vermehrt zum Standard wird und man die Kollegen und Chef oder Chefin nur virtuell sieht, gewinnt das Bindungsinstrument bKV eine größere Bedeutung.

Diese Verschiebung im Altersgefüge führt aber auch unweigerlich zu einer stetig steigenden finanziellen Belastung der umlagefinanzierten Sozialsysteme wie der gesetzlichen Krankenversicherung. Die überwiegende Anzahl der Beschäftigten ist gesetzlich krankenversichert (GKV) und die Leistungen in der GKV sind begrenzt. Auch wenn die gesetzliche Krankenversicherung im internationalen Vergleich auf einem hohen Niveau rangiert, gibt es dennoch Leistungen, die der Versicherte selbst zahlen muss oder alternativ über eine Krankenzusatzversicherung abgedeckt werden können. Doch nicht jeder kann sich eine private Krankenzusatzversicherung leisten, andere scheitern an der Hürde „Gesundheitsprüfung“. Hier kann sich der Arbeitgeber profilieren und seine soziale Verantwortung zeigen, der er mit der bKV in besonderer Weise nachkommt. Denn über die betriebliche Krankenversicherung kann der Arbeitgeber jedem seiner Mitarbeiter – und zwar wirklich jedem – eine Krankenzusatzversicherung ermöglichen. Das ist deshalb möglich, da die Kosten für die bKV der Arbeitgeber trägt und weder eine Gesundheitsprüfung noch Wartezeiten anfallen.

Wer als Arbeitgeber keine bKV anbietet, kann im Kampf um gute Arbeitnehmer das Nachsehen haben.



Argumente für den Arbeitgeber

- ✓ Attraktiv für Mitarbeitergewinnung/-bindung
- ✓ Zeigt soziales Verantwortungsbewusstsein
- ✓ Einfacher Abschluss mit Listenanmeldung
- ✓ Keine Gesundheitsprüfung
- ✓ Vorerkrankungen und laufende Behandlungen kein Hinderungsgrund
- ✓ Für alle Mitarbeiter gleiche, altersunabhängige Beiträge
- ✓ Positiveffekt durch sofortigen Versicherungsschutz ohne Wartezeiten
- ✓ Attraktive Möglichkeiten auch für die Versicherung von Angehörigen

BAUSTEIN- ODER BUDGETTARIFE

Das Produktangebot und die Vielfalt der Tarife haben in den letzten Jahren enormen Zuwachs bekommen. Je nach Unternehmenstyp und Mitarbeiterstruktur lässt sich so gezielt die passende bKV-Absicherung finden, die den Möglichkeiten und Vorstellungen des Arbeitgebers entspricht. Das Angebot in der bKV zeichnet sich durch besondere Flexibilität aus. Auf der einen Seite stehen die sogenannten „Bausteintarife“. Diese ermöglichen ganz individuelle bKV-Pakete, die aus allen Bereichen der Krankenzusatzversicherung zusammengestellt werden können: Ambulante Vorsorge, Sehhilfen, Heilpraktiker, Stationär, Zahnprophylaxe, Zahnersatz, Krankentagegeld, Pflegetagegeld und Auslandsreise. Wer also ein individuelles Versicherungspaket mit umfassendem Versicherungsschutz bevorzugt, ist mit Bausteintarifen gut beraten. Wem das zu viel Individualität ist oder wer ein eher inhomogenes Arbeitnehmerfeld hat, kann zu „Budgettarifen“ greifen. Diese sind einfach und leicht erklärt und der monetäre Einsatz des Arbeitgebers ist überschaubar. Die Besonderheit der Budgettarife liegt darin, dass sie nicht, wie bei den Bausteintarifen, jeweils einen bestimmten Leistungsbereich absichern, sondern eben zu einem festen Betrag pro Jahr (= Budget) mehrere, im Tarif vereinte Leistungsbereiche, zur Verfügung stellen. Hier entscheidet der Arbeitnehmer, wofür das Budget genutzt wird und kann dies auch jährlich im Rahmen der tariflichen Leistungen unterschiedlich einsetzen. Die Budgets gibt es im Wesentlichen in Stufen zwischen 500 Euro bis 5.000 Euro pro Jahr, sodass der Arbeitgeber die Höhe der Budgetabsicherung ganz nach seinen Möglichkeiten wählen kann. Sowohl einzelne Baustein- als auch Budgettarife in den günstigsten Tarifstufen sind mit einem Beitrag unter zehn Euro pro Mitarbeiter zu haben – eine Investition, die sich lohnt. »

Bild: (c) 2019 metamorworks/Shutterstock



Die Versicherer bieten mittlerweile ein so breit gefächertes Tarif-Spektrum an, dass nicht nur große Unternehmen ihren Mitarbeitern eine bKV anbieten können.

FAZIT BKV

Eine Pandemie ändert oft den Betrachtungswinkel vieler Dinge. Im Bereich Gesundheit hat sie zu einer Sensibilisierung und zu größerer Aufmerksamkeit geführt – viele nehmen den hohen Wert der Gesundheit nicht mehr als selbstverständlich an. ASCORE begleitet die Entwicklung der bKV mit Vergleichen und Analysen seit 2015 und registriert Bewegung im Markt. Die Versicherer bieten mittlerweile ein so breit gefächertes Tarif-Spektrum an, dass nicht nur große Unternehmen ihren Mitarbeitern eine bKV anbieten können. Gerade Budgettarife eignen sich für den Einstieg in den bKV-Markt hervorragend und ermöglichen ein gut kalkulierbares Investment seitens des Arbeitgebers. Und es sollte nicht unerwähnt bleiben, dass nicht nur der Arbeitnehmer von Zusatzleistungen profitiert. Auch der Arbeitgeber profitiert von gesünderen, zufriedeneren Mitarbeitern, die mehr Leistungswillen, Leistungsvermögen und Produktivität zeigen. •

ELLEN LUDWIG



Ellen Ludwig
Geschäftsführerin
ASCORE Analyse

SDK

Gesundheit als Erfolgsgeheimnis?

Gesunde Mitarbeitende sind das A und O. Denn nur bei körperlichem und seelischem Wohlbefinden sind sie in der Lage, sich den täglichen Herausforderungen im Berufsleben zu stellen. Mitarbeitergesundheit hat sich deshalb zum echten Wettbewerbsvorteil für Unternehmen entwickelt. Durch die Corona-Pandemie ist sie noch weiter in den Fokus gerückt



Wer als Arbeitgeber leistungsstarke und zufriedene Mitarbeitende möchte, kommt nicht umhin, selbst Voraussetzungen für gesundes Arbeiten zu schaffen. Dabei gehen die Möglichkeiten weit über einen ergonomischen Bürostuhl hinaus. Damit die Angebote tatsächlich bei den Mitarbeitenden ankommen und den gewünschten positiven Effekt auf die Motivation und Leistungsfähigkeit der Belegschaft haben, sind ganzheitliche Ansätze entscheidend.

BUDGETTARIFE. SO EINFACH KANN BETRIEBLICHE KRANKENVERSICHERUNG (BKV) SEIN

Die SDK war einer der ersten Anbieter im Bereich Gruppenversicherungen und betriebliche Krankenversicherung. Seit 2021 hat der Gesundheitsspezialist aus Süddeutschland jetzt auch einen Budgettarif am Start, der die Absicherung von Mitarbeitern noch einfacher macht. Mit dem arbeitgeberfinanzierten Gesundheitsbudget können Unternehmen ihren Mitarbeitenden umfangreiche Gesundheitsleistungen anbieten, bis zu einem festgelegten jährlichen Betrag und egal, ob sie gesetzlich oder privat krankenversichert sind.

GESUND BLEIBEN UND GESUND LEBEN: MEHRWERTE DURCH GESUNDHEITSMANAGEMENT UND ZUSÄTZLICHE SERVICES

Eine BKV ist ein adäquates Mittel für Arbeitgeber, ihre Attraktivität am Arbeitsmarkt zu steigern. Zudem kann sie dabei unterstützen, einen Mitarbeitenden bei Krankheit schnellstmöglich wieder genesen zu lassen. Erlebbar wird diese Unterstützung jedoch erst bei Krankheit und wenn bereits Ausfallzeiten entstanden sind. Für Arbeitgeber wird es daher immer wichtiger, dafür Sorge zu tragen, dass ihre Mitarbeitenden gar nicht erst krank werden. Die SDK bietet aus diesem Grund einen ganzheitlichen Ansatz aus betrieblicher Krankenversicherung (BKV), klassischem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und qualitativ hochwertigen Gesundheitsdienstleistungen (GDL).

SDK

Kontakt

Süddeutsche Krankenversicherung a. G.
Raiffeisenplatz 11
70736 Fellbach
Tel. +49 711 7372-7777
sdk@sdk.de

DIE BKV-BUDGETTARIFE DER SDK

Welchen Ansatz verfolgen die Budgettarife?

Die SDK bietet einen ganzheitlichen Ansatz aus betrieblicher Krankenversicherung (BKV), klassischem betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und qualitativ hochwertigen Gesundheitsdienstleistungen (GDL). Die Mitarbeitergesundheit steht im Mittelpunkt. Alle Maßnahmen greifen ineinander, mit dem Ziel, dass Mitarbeitende gesund bleiben oder wenn krank, schnell wieder genesen können. Mit den Budgettarifen und den flexibel wählbaren Leistungsbausteinen kann die Absicherung unternehmensindividuell auf den jeweiligen Bedarf angepasst werden. Das Attraktive daran: Mitarbeitende erhalten eine Art „Freibetrag“ – eben ein bestimmtes Budget – innerhalb dessen sie Rechnungen erstattet bekommen.

Wie unterscheidet sich das SDK-Angebot von Wettbewerbsprodukten?

- Budgets flexibel wählbar.
- Bausteinaufteilung in ambulante und zahnärztliche Leistungen.
- Attraktives Upgrade-Modell zur Aufstockung der Absicherung.
- Identischer Versicherungsschutz für Angehörige verfügbar.
- Abschluss bereits ab 5 Mitarbeitenden und ohne Gesundheitsprüfung.
- Ergänzende Gesundheitsdienstleistungen.
- Kostenlose Gesundheitsberatung, Facharztvermittlung und digitaler Arztbesuch.

Wie flexibel sind die Budgettarife?

Im Gegensatz zu vielen Wettbewerbsangeboten kann bei der SDK ausgewählt werden, welcher Bereich wie abgesichert ist. Denn während zum Beispiel im ambulanten Bereich ein Maximalbudget von 500 Euro durchaus Sinn machen kann, können im Bereich von Zahnmaßnahmen schnell deutlich höhere Kosten anfallen. Je nach Bedarf stehen dem Unternehmen unterschiedliche Bausteine zur Verfügung.

Für welches Unternehmen sind Budgettarife geeignet?

Das Angebot der SDK lässt sich auf jede Unternehmensgröße anpassen. Der Abschluss der obligatorischen betrieblichen Krankenversicherung ist bereits ab fünf Mitarbeitenden und ohne Gesundheitsprüfung möglich. Der Versicherungsschutz für Mitarbeitende und Familienangehörige ist identisch und kann in der Höhe der Absicherung flexibel gewählt werden.

SDK

GOTHAER

Gothaer als starker Partner für Ihre Firmenkunden

Mit der betrieblichen Krankenversicherung



Die betriebliche Krankenversicherung befindet sich seit Jahren im Wachstum. Arbeitgeber haben im hart umkämpften Markt um Fachpersonal die Vorteile der betrieblichen Krankenversicherung erkannt und fragen bei Versicherern wie der Gothaer nach Angeboten. Maklerhäuser spezialisieren ihre Vertriebsstrukturen, um die betriebliche Krankenversicherung (bKV) ziel- und bedarfsgerecht beraten zu können. Versicherer reagieren auf die hohe Nachfrage, indem sie das Produkt immer „massentauglicher“ machen.

reduzieren und die Beratung vereinfachen. Aufkommende Fragen werden beantwortet, sämtliche Prozesse und Bestandsthemen werden übernommen, wenn es gewünscht wird. Nah dran oder beinahe selbstverwaltend, beides ist möglich. Die Gothaer bietet fachliche Ansprechpartner für alle Beteiligten an sowie digitale Lösungen bei der An- und Abmeldung von Mitarbeitern und Rechnungseinreichungen. Dabei sind die Lösungen in die Infrastruktur des Betriebes integrierbar, sodass der Beschäftigte über die hauseigenen Medien mit uns in Kontakt treten kann.

SCHLANKE VERKAUFS- UND VERWALTUNGSPROZESSE FÜR JEDEN MAKLER

Zeiten, in denen die bKV ein spezialisiertes Segment darstellte und den Makler sowie den Arbeitgeber vor komplexe Prozesse und beratungsintensive Herausforderungen stellte, sind Vergangenheit. Die Gothaer hat für Vermittler und Arbeitgeber Konzepte entwickelt, die den Aufwand

Komplexität oder der hohe Verwaltungsaufwand sind längst kein Hindernis mehr, die bKV in jedem Firmenkundengespräch anzubieten.

EINFACHE PRODUKTE

In der Branche hat sich eine enorme Innovationskraft entwickelt. Dadurch sind Produkte entstanden, die die Flexibilität fördern und leicht verständliche Leistungen anbieten. Die neue Generation der Budgettarife ist besonders interessant für Kunden und Vermittler, die den Einstieg in die bKV ohne Spezialisierung suchen. Dem Mitarbeiter wird ein Budget zur Verfügung gestellt, welches er jährlich für unterschiedliche Leistungen nutzen kann. Bei der Gothaer profitiert der Mitarbeiter von weiteren Services. Hierzu gehören zum Beispiel Telemedizin, Terminierung beim Facharzt oder auch Hilfe bei der Pflege von Angehörigen.

ANDREAS HAUT



Den perfekten Einstieg in die bKV bietet die Gothaer auf www.bkv.de an.

› **Andreas Haut**
Vertriebskoordinator
Gesundheit



BETRIEBLICHE KRANKENVERSICHERUNG

Welchen Ansatz verfolgt der Tarif?

Die bKV dient immer mehr als ein wichtiges personalpolitisches Instrument. Sie stellt für Arbeitgeber ein Recruiting-Instrument dar, dient zudem zur Stärkung der Mitarbeitermotivation sowie zur Bindung von Fach- und Top-Kräften. Besonders junge Arbeitnehmer haben ein größeres Interesse an einer Krankenzusatzversicherung. Auf dem Markt für Fachkräfte wird sie Unternehmer immer eine Nasenlänge voraus sein lassen.

Worin unterscheidet sich die Gothaer mit ihrer bKV vom Wettbewerb?

Die Gothaer ist ein Versicherer, der in der Absicherung unseres Mittelstandes und großer Betriebe seit 200 Jahren stetig gewachsen ist. Wir kennen den Bedarf der Firmen und Geschäftsführer und bieten passgenaue Konzepte als starker Partner an. Wir bieten zudem eine umfassende Beratung mit neutral gestalteten, leicht zu verstehenden Beratungsunterlagen für Klein- und Großunternehmen. Durch die Kombination mit einem betrieblichen, erlebbaren Gesundheitsmanagement kann die Gothaer ein komplettes Angebot für Unternehmen und Mitarbeiter anbieten oder auch den einfachen Einstieg ermöglichen.

Wie flexibel ist der Tarif?

Die Gothaer hat in der bKV ein flächendeckendes Produktangebot für alle Bereiche. Je nach Wünschen des Unternehmens und der Mitarbeiter sind die Angebote arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanziert möglich. Besonderes Highlight der Gothaer: Wir versichern auch laufende Krankheiten, Wartezeiten entfallen hierbei. Darüber hinaus entfällt bei einer Arbeitgeberfinanzierung die Zahnstaffel.

Für welche Zielgruppe ist er geeignet?

Die Gothaer bietet arbeitgeberfinanzierte Tarife bereits ab fünf Mitarbeitern mit sämtlichen Vorteilen an. Somit können bereits kleine Betriebe von den Vorteilen eines Kollektivs profitieren und zu vergünstigten Beiträgen Versicherungsschutz erhalten. Wir bieten passgenaue Angebote für Kleinbetriebe und Großunternehmen von Budgettarifen über Zahntarife bis hin zu Pflege und stationären Absicherungen. Geeignet sind diese also für alle Betriebe, die die Gesundheit ihrer Belegschaft fördern möchten.

GOTHAER

LOHNABSICHERUNG IM KRANKHEITSFALL

Krankentagegeld-Hybridlösung der ARAG Krankenversicherung

Rund um die betriebliche Krankenversicherung nehmen Anfragen von Arbeitgebern zu, die ihren Mitarbeitern attraktive Angebote zur Absicherung ihres Einkommens bei längerer Krankheit machen wollen. Bei den kleinen und mittleren Unternehmen ist hier Flexibilität und Einfallsreichtum gefragt. Ihnen bietet die ARAG Krankenversicherung mit ihrer speziellen Hybridlösung beim Krankentagegeld besonders flexible und attraktive Absicherungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter



Wer länger als 42 Tage krank ist, erhält in der Regel keine Lohnfortzahlung mehr. Ohne entsprechende Vorsorge drohen dann teils große Einkommenslücken. Arbeitgeber können hier – als Zusatzkomponente zum Gehalt – für ihre Mitarbeiter ein Krankentagegeld im Rahmen der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Krankenversicherung vereinbaren. Damit steigern sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber beim Wettbewerb um die besten Mitarbeiter.

Die Großzahl der Krankentagegeldangebote im Markt der betrieblichen Krankenversicherung ist aufgrund des Geschäftsmodells nach Art der Schadenversicherung

kalkuliert – das heißt ohne Alterungsrückstellungen. Das birgt eine regulatorische Hürde: Jeder Arbeitnehmer muss erst über eine Grundabsicherung in Höhe des maximalen gesetzlichen Krankengelds verfügen, bevor eine zusätzliche Krankentagegeldabsicherung durch den Arbeitgeber gewährt werden darf. Diese Grundabsicherung muss jedoch nach Art der Lebensversicherung, also mit Alterungsrückstellungen, abgedeckt sein.

Die ARAG Krankenversicherung löst diese regulatorische Hürde über ein Hybridmodell auf: Arbeitnehmer, die nicht über eine ausreichende Grundabsicherung verfügen – meist privat Krankenversicherte –, können ihre notwendige Höherversicherung mit dem dafür gesetzeskonformen Krankentagegeld-Tarif 37 im Rahmen einer Öffnungsaktion vornehmen. Anschließend kann der Arbeitgeber die bedarfsgerechte Aufstockung über den attraktiven und sehr flexiblen ARAG-Krankentagegeldtarif KT42BL der betrieblichen Krankenversicherung zur Reduzierung der Einkommenslücke abschließen. Mit dieser Hybridlösung ist die Absicherung aller Mitarbeiter – gesetzlich und privat krankenversichert – möglich. Ohne großen Verwaltungsaufwand steigert der Arbeitgeber damit seine Attraktivität in besonderem Maße.

THOMAS ZETTERER



› **Thomas Zetterer**,
Abteilungsleiter Kompetenzzentrum Kollektiv bei der ARAG Krankenversicherung

KRANKENTAGEGELD-HYBRIDLÖSUNG ARAG KRANKENVERSICHERUNG

Welchen Ansatz verfolgt der Tarif?

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern über unsere Hybridlösung die Lohnfortzahlung über den 42. Tag hinaus anbieten und die vorhandene Einkommenslücke individuell abdecken beziehungsweise reduzieren. Eine weitere Variante ist die Zusage des Arbeitgebers für einen pauschalen Tagessatz, der allen Arbeitnehmern ab dem 42. Tag zur Verfügung steht. Hierfür sind im Vorfeld eine genaue Beschreibung des Personenkreises sowie das Vereinbaren eines passenden Tagessatzes erforderlich.

Wie unterscheidet er sich von seinen Mitbewerbern?

Durch unsere Hybridlösung können wir im Grunde genommen jeden Tagessatz vereinbaren, sowohl für gesetzlich als auch privat versicherte Arbeitnehmer. Es gibt bei uns keine nicht versicherbaren Berufe und die betriebliche Krankenversicherung ist bereits ab zehn Arbeitnehmern möglich. Zudem verzichten wir komplett auf die Gesundheitsprüfung und ab 50 Arbeitnehmern ist sogar die laufende Arbeitsunfähigkeit mitversichert.

Wie flexibel ist der Tarif?

KT42BL ist extrem flexibel: Jeder Tagessatz ist möglich, Lohnerhöhungen werden einfach gemeldet und der erhöhte Tagessatz eingetragen. Für den Arbeitgeber besteht im Falle einer Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit oder Pflegezeit des Mitarbeiters eine Beitragsbefreiung. Bei Ausscheiden aus dem Betrieb erhält der Arbeitnehmer ein Fortführungsangebot und kann selbst entscheiden, ob er den Versicherungsschutz übernehmen möchte. Zudem ist es über einen extra Rahmenvertrag auch möglich, dass Angehörige der Arbeitnehmer zu günstigen Konditionen ihren Krankentagegeldanspruch aufstocken können.

Für welche Zielgruppe ist er geeignet?

Gerade kleine sowie mittlere Unternehmen stehen für uns besonders im Fokus. Sie wollen und müssen ihre qualifizierten Arbeitnehmer unbedingt langfristig binden und natürlich auch neue gewinnen, um im Wettbewerb zu bestehen. Unsere Hybridlösung und die damit vorhandene Absicherung ist für alle Arbeitnehmer geeignet – egal ob gesetzlich oder privat krankenversichert. Besonders passend ist sie für Branchen, die im Schichtbetrieb arbeiten. Denn hier sind die Einkommenseinbußen im Falle einer längeren Arbeitsunfähigkeit über den 42. Tag hinaus besonders hoch.

ARAG KRANKENVERSICHERUNGS-AG