

Best Practice
BKK ProVita 2014/2015

Branche: Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung, Versicherung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz
Gesellschaftsform: Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung
Hauptverwaltung: D-85232 Bergkirchen, Münchner Weg 5
Homepage: www.bkk-provita.de
Berichtszeitraum: 01.01.2014 bis 30.06.2015

Aus der Präambel

„Unser Unternehmen, als Körperschaft des öffentlichen Rechts eingebunden in die Struktur unseres Gemeinwesens, hat die Aufgabe, als gesetzliche Krankenkasse die durch den Gesetzgeber bestimmten Kernaufgaben nach dem Sozialgesetzbuch zu erfüllen. Innerhalb eines vorgegebenen Rahmens kann die Kasse in ihrer Satzung selbst über Ausrichtung, Leistungen und Ausgaben entscheiden.

Als gesetzliche Krankenkasse haben wir eine ganz besondere Situation. Bereits durch die Erfüllung unseres Kern-Auftrages gehen wir einer wichtigen Aufgabe nach, die stark auf das Gemeinwohl ausgerichtet ist: die Gesundheitsversorgung. Durch die gesetzliche Krankenversicherung wird für die überwiegende Mehrheit der Bevölkerung in unserem Land die Gesundheitsversorgung ermöglicht, finanziert, aufrecht erhalten und weiter entwickelt – natürlich im Zusammenwirken mit den Versicherten, den Leistungserbringern und der Politik.

Gesetzliche Krankenversicherungen arbeiten solidarisch. Der volle Versicherungsschutz der gesetzlichen Krankenversicherung gilt ohne Ansehen der Person, ihres Einkommens, der Höhe der gezahlten Beiträge oder des Gesundheitszustandes. ...“

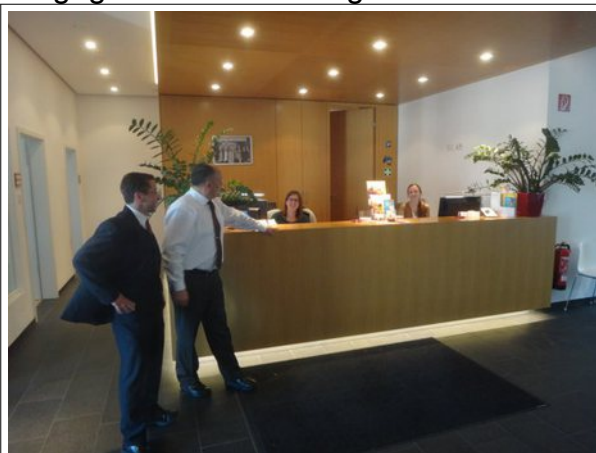
*BeraterInnen: Jörn Wiedemann, Beate Smaranda Keller
Auditor: Bernhard Oberrauch
Abschluss des Audits: 31.12.2015*

*Die BKK ProVita ist in folgenden Bereichen im Sinne des Gemeinwohls vorbildhaft. Die vollständige Beschreibung kann dem **Gemeinwohl-Bericht** entnommen werden.*

Aus dem Audit-Bericht:

Allgemein sehe ich bei der BKK ProVita eine vorbildhafte Struktur, die über den Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zum Vorteil der Gesundheit der Versicherten und der Ökologie hinausgeht. Dadurch, dass die Tätigkeit sehr eng mit Finanzdienstleistungen gekoppelt ist, ist das hier vorhandene Potential noch weiter zu untersuchen und in Zukunft noch zu verstärken.

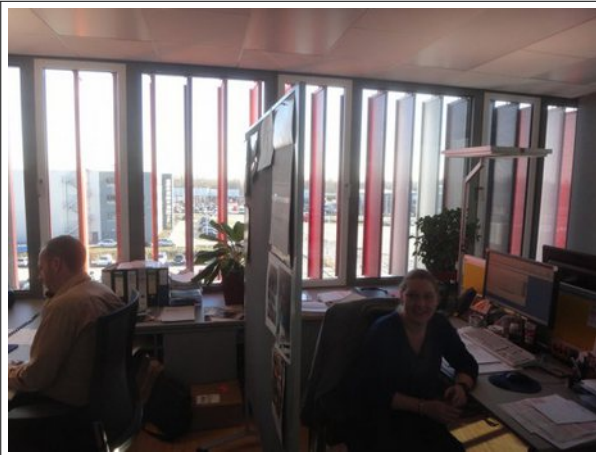
Der Gemeinwohl-Bericht offenbart ein starkes Engagement der Beteiligten.



C1.1 mitarbeiterorientierte Organisationskultur und -strukturen

Aus den vorliegenden Beschreibungen ist ersichtlich, dass es eine gute mitarbeiterorientierte Organisationskultur gibt.

Selbstorganisation der MitarbeiterInnen bei der Urlaubs- und Arbeitszeitplanung sowie bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe wird praktiziert. **Es gibt eine vorbildliche Konfliktkultur sowie eine vorbildliche Einarbeitung und soziale Einbindung von neuen Mitarbeitern durch das Paten-System.** Bei den Mitarbeiter-Gesprächen, welche ausführlich protokolliert werden, erklären die MitarbeiterInnen auch, ob sie mit der Bewertung durch die Führungskraft einverstanden sind.
AuditorInneneinschätzung: **Erfahren 50%**



C5.3 Mitbestimmung bei Grundsatz- und Rahmen-Entscheidungen

Das oberste Entscheidungsgremium ist der Verwaltungsrat (bestehend aus Versichertenvertretern und Arbeitgebervertretern).

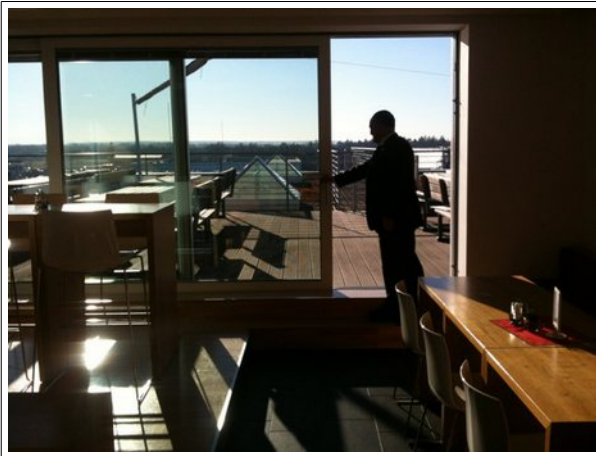
Im Falle eines Anliegens treten die Mitarbeiter in der Regel persönlich an einen Mitarbeiter aus dem Personalrat heran und schildern ihre Anliegen.

Nach den regelmäßig stattfindenden Personalrat-Sitzungen werden die öffentlichen Themen im Intranet allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Ergebnisse werden dokumentiert, Diskussionen nicht. Meinungen werden ernst genommen.

Sie leben überwiegend die „Repräsentative Demokratie“, allerdings gibt es auch erste Ansätze zur „Basisdemokratie“. Wie z. B. bei der Wahl des neuen Pool-Autos – Hier konnten alle Mitarbeiter darüber abstimmen, wie das neue Pool-Auto aussehen soll. Initiiert wurde dies von der Marketing-Abteilung.

Beim Neubau der Hauptverwaltung war die Einbindung der Mitarbeiter vorbildlich. Die Mitarbeiter wussten, was das Gebäude braucht - sie benutzen es ja täglich- und so war es auch im Interesse des Vorstandes, diese Wünsche ernst zu nehmen, und die Vorschläge wurden zum Großteil auch umgesetzt. Beispiele: „keine Teppichböden -> sehr fleckenempfindlich, -> unhygienisch und schlecht für Allergiker, -> glatte Böden zum Abwischen, Rollläden zum Zumachen, wenn die Sonne blendet, Fenster, die man gut zum Lüften aufmachen kann, keine Oberlichten Mittagsruheräume mit Liegen.“

AuditorInneneinschätzung: **Fortgeschritten 30%**



D1.2 Produkttransparenz, fairer Preis und ethische Kundenauswahl

Produkttransparenz weit über dem Branchendurchschnitt und absolut vorbildlich, siehe Webseite <https://www.bkk-provita.de/leistungen/regelleistungen/>

Die Kasse entspricht dem Prinzip „Vorbeugen ist besser als heilen“. Trotzdem ist die Kasse nicht teurer als andere, sie gilt als besonders preisgünstig, der Zusatzbeitrag ist mit 0,6% relativ gering.

Themen wie Vorbeugung und alternative Heilmethoden haben einen hohen Stellenwert und werden über kostenlose Vorträge und andere Medien verbreitet.

Die BKK ProVita hat eine Auszeichnung von „Focus Money“ mit dem Siegel „höchste Transparenz“ erhalten.

„Ausschluss einiger unethischer Kunden“ ist als gesetzliche Krankenkasse nicht anwendbar.

AuditorInneneinschätzung: **Erfahren 60%**

D4.2 Förderungswürdige Strukturen werden durch Vertriebspolitik unterstützt

„KundInnen aus förderungswürdigen Strukturen“ sind für eine Krankenkasse Menschen mit schwieriger Vergangenheit (u.a. mit langen Krankheitsgeschichten) und anderssprachige Menschen.

Krankenversicherungsschutz wird gewährt, ohne dabei Beitragszuschläge für individuelle Risiken, wie z.B. bereits bestehende Erkrankungen, zu erheben (dies gilt für alle gesetzlichen Krankenkassen).

Sehr positiv ist eine Übersicht der Mitarbeiter mit Fremdsprachenkenntnissen.

AuditorInneneinschätzung: **Vorbildlich 70%**