

Nicht einfach mal nur so

Mit Kollektivversicherungen können Makler mehr denn je in deutschen Unternehmen punkten. Sei es die betriebliche Krankenversicherung, die bAV oder einfach nur eine Unfall- oder Rechtsschutzpolice. Denn die Arbeitnehmer sitzen angesichts der demografischen Entwicklung immer häufiger an den Schalthebeln des Arbeitsmarktes. Tiefe Sachkenntnis sollte der Vertrieb jedoch mitbringen.

Die Folgen des demografischen Wandels haben schon längst den Arbeitsmarkt in Deutschland erreicht. Das zeigt sich beispielhaft am ansteigenden Altersdurchschnitt der Belegschaft oder am „War for talents“. Nicht ohne Grund bleiben somit ein wachsender Personalbedarf ebenso wie eine effiziente Mitarbeiterbindung Kernherausforderungen für viele Arbeitgeber. Folgerichtig steigen die Ansprüche potenzieller Bewerber. Längst sind es dabei nicht nur Faktoren, wie faire Bezahlung, herausfordernde Aufgaben, Anerkennung sowie Förderung durch die Firma, die bei der Jobfindung eine Rolle spielen. Mehr denn je wird bei der Suche nach einem passenden Arbeitgeber ebenso auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch vorhandene zusätzliche betriebliche Leistungen beziehungsweise Altersversorgung Wert gelegt.

Mehrwertangebote für Arbeitnehmer.

Im Ergebnis sollten also alle diese Einflussgrößen mehr denn je seitens der

Firmen beachtet werden, wenn es darum geht, um die Gunst geeigneter Fachkräfte zu werben. Angesichts stetiger Leistungskürzungen innerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung sorgt gerade die betriebliche Krankenversicherung (bKV) an dieser Stelle generell für einen deutlichen Mehrwert bei Firmen und Beschäftigten. Anstatt Mitarbeiter über marginale Lohnerhöhungen zu motivieren, für die auf Arbeitgeber- wie auch auf Arbeitnehmerseite noch dazu Sozialversicherungsabgaben und Steuern zu zahlen sind, können Arbeitnehmer über diesen Weg von erlebbaren Gesundheitsleistungen profitieren. Laut Andreas Seidl, Abteilungsleiter Kompetenzcenter Personen/Vorsorge/Finanzen in der vfm-Gruppe, stehen aber noch weitere Vorteile ins Haus: „Daneben entfallen bei der arbeitgeberfinanzierten bKV die gewohnt klassische Gesundheitsprüfung sowie Wartezeiten komplett.“ Bei arbeitnehmerfinanzierten Kollektivverträgen im Krankenzusatzbereich könne eine Aufnahme zum Teil mit vereinfachten Gesundheitsfragen stattfinden und

zusätzlich mit Erlass von Wartezeiten sowie Beitragsrabatten gearbeitet werden. Michael H. Heinz, Präsident des Bundesverbandes Deutscher Versicherungskaufleute (BVK), präzisiert: „Kollektivversicherungen können kostengünstiger ein Risiko absichern, weil Versicherer für bekannte kollektive Risikoträger, wie Firmen und deren Beschäftigte, vergünstigte Tarife mit geringeren Prämienhöhen anbieten können.“ Dies liege zum einen am Mengeneffekt, wenn ein ganzes Kollektiv einen kalkulierten Schutz erhalte, zum anderen an verringerten Kosten für die Vertragsverwaltung, weil der administrative und informationelle Aufwand gleich für viele Versicherte zusammen erfolge.

Flankierend hat ein bKV-Schutz etwa gegenüber der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) dahingehend einen Vorteil, dass Leistungen sofort greifbar werden, da in den meisten Fällen keine Wartezeiten einzuhalten sind. Stattdessen wird die Bedeutung einer bAV nicht selten erst bei der Auszahlung spürbar.



Michael H. Heinz

Präsident Bundesverband
Deutscher Versicherungskaufleute e.V. (BVK)



Robert Zimmerer

Geschäftsführer
IME Projekthaus für MarktErfolg UG



Andreas Seidl

Abteilungsleiter Kompetenzzentrum
Personen/Vorsorge/Finanzen, vfm-Gruppe

Also zu jenem Zeitpunkt, wenn ein Arbeitnehmer grundsätzlich nicht mehr für das Unternehmen tätig ist. Gleichmaßen wirkt sich diese Form der arbeitgeberfinanzierten Absicherung auf den guten Ruf des Unternehmens und darüber hinaus mutmaßlich auf eine profitable Mitarbeiterbindung aus. Ganz abgesehen davon, dass eine bessere Gesundheitsvorsorge am Ende des Tages im Idealfall zu einer Verbesserung der Leistungsfähigkeit führen kann. Entsprechende Studien gibt es zuhauf.

Kompetente Beratung unerlässlich.

Bei allem Mehrwert, den bKV- und bAV-Angebote für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber bieten, erfordert die Suche nach der richtigen Lösung – nicht nur aufgrund der Vielfältigkeit der Angebotspalette – die Hilfe eines kompetenten wie unabhängigen Beraters mit entsprechenden Expertisen. Beispielhaft sind die Gestaltungsmöglichkeiten speziell für eine bKV ebenso vielfältig wie seine Zugangswege – etwa hinsichtlich

der Mindestteilnehmeranzahl bei den Gesellschaften. Mit Bezug auf den Leistungsinhalt gilt es sowohl den Return of Invest auf der Arbeitgeberseite als auch die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Ebenso spielt die Finanzierung eine Rolle, da durch den Wegfall der Sachbezugsregelung und Beitragspflicht zur Sozialversicherung weitere Nebenkosten auf den Beitrag für die bKV anzurechnen sind. In Kombination mit flexiblem Entgeltmanagement können dabei auf Unternehmensseite Freiräume für die Finanzierung einer bKV entstehen.

So simpel, wie sie auf den ersten Blick erscheinen mag, ist die Angelegenheit also für Makler keineswegs. Doch Andreas Seidl relativiert: „Die Vielfalt an Anforderungen innerhalb der bKV oder bAV sollte nichtsdestotrotz interessierte Makler-Neueinsteiger nicht abschrecken. So spüren wir als vfm-Verbund im Rahmen dieser Sparte eine deutliche Nachfrage auf Arbeitgeberseite.“ Wegen des demografischen Wandels am Arbeitsmarkt lasse sich – mit auf

die Praxis zugeschnittener Fortbildung wie auch mit der Unterstützung eines Verbunds – entsprechend nachhaltiger Umsatz in einem zukunftsorientierten Geschäftsfeld erzielen. Auch Robert Zimmerer, Geschäftsführer der IME Projekthaus für MarktErfolg, spricht von einer Win-win-Situation für alle Beteiligten. Nur die Weiterentwicklung müsse mit – bereits bestehenden – Gesetzen Schritt halten. Zimmerer: „Aus dem Gesetz zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege ergeben sich zum Beispiel weitreichende Regelungen zu möglichen Auszeiten eines Beschäftigten, wenn Angehörige zu pflegen sind. Produktivität und Arbeitskraft sind aber nur verfügbar, wenn der Beschäftigte seinen Arbeitsplatz aufgrund des Angehörigen-Pflegefalls erst gar nicht verlassen muss.“ Kollektivlösungen in der betrieblichen Krankenversicherung – gegebenenfalls in Kombination mit Assistance-Leistungen – könnten Produktivitätsrisiken gerade für die von diesem Gesetz betroffenen klein- und mittelständischen Firmen minimieren. (hwt)

