

# Mit Fürsorge in die Betriebe

*Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen – vor allem auf Mitarbeiterebene. Wie Vermittler dafür ein attraktives Konzept zur betrieblichen Vorsorge schnüren, was in der Betreuung zu beachten ist und was die Belegschaft als wirkliche Fürsorge empfindet*



STEFAN TERLIESNER



MATTHIAS HUNDT



## Was Sie erfahren werden:

- ⊕ Wie Unternehmen **betriebliche Zusatzleistungen** implementieren können
- ⊕ Welche **Zuschüsse** als Wertschätzung wahrgenommen werden
- ⊕ Warum eine **Gesamtlösung** für Mitarbeiter den größten Mehrwert liefert

Der Fachkräftemangel wirkt als Begriff mitunter schon überstrapaziert. Überall hört man davon, überall scheint er ein Dauerzustand, der kaum zu ändern ist bzw. sich von allein regeln wird. Doch aus dem Mangel an Fachkräften ist längst ein Mangel an Arbeitskräften insgesamt und eines der größten Unternehmensrisiken geworden. Die Gefahr, allein aufgrund fehlender Wo-Manpower zu scheitern, betrifft vor allem den Mittelstand. Im Wettbewerb um Arbeitskräfte können Vermittler unterstützen, die Betriebe mit einem stimmigen Gesamtkonzept zur betrieblichen Vorsorge „rauszuputzen“, damit diese bei der Wahl des Arbeitgebers von potenziellen Interessenten den entscheidenden Zuschlag bekommen. Denn dieser hängt immer weniger nur vom Lohnstreifen ab – die Belegschaft wünscht sich ein attraktives Gesamtpaket von ihrem Arbeitgeber. Betriebliche Zusatzleistungen zum Gehalt wie Altersvorsorge (bAV), Krankenversicherung (bKV) und Arbeitskraftabsicherung (bAKS) sind ein echtes Plus im Wettbewerb um die besten Fachkräfte. „Diese Produkte sind hervorragend geeignet, um Mitarbeiter anzuwerben und an sich zu binden“, sagt Thomas Hey, stellvertretender Vorsitzender der Kommission Arbeit und Soziales beim Mittelstandsverband BVMW, gegenüber procontra. Der Grund ist klar: Mit diesem Angebot präsentiert sich ein Unternehmen als fürsorglicher Arbeitgeber und jeder seiner Mitarbeiter spürt: „Mein Chef kümmert sich um mich.“ Das kommt gut an.

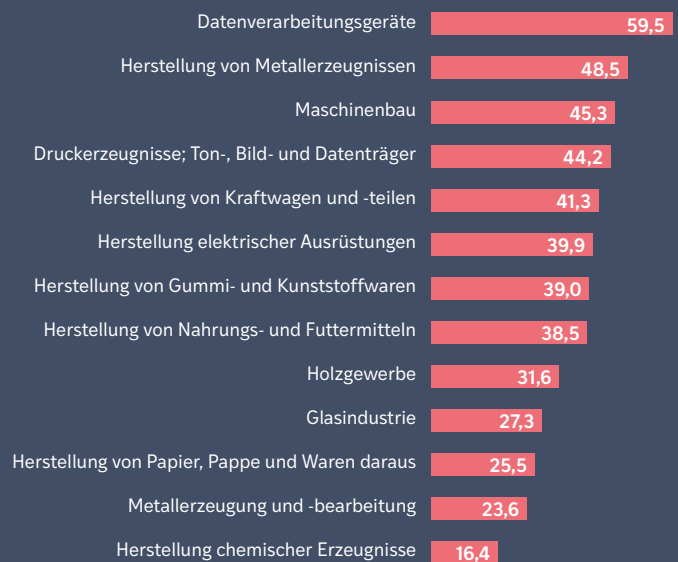
### Mittelstand aufpeppen

Der Bedarf daran ist riesig. Laut einer Umfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer haben 53 Prozent der befragten Betriebe Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung – ein Rekordwert. „Der Fachkräftemangel im Mittelstand

ist dramatisch“, betont Hey (siehe Grafik). Im Gegensatz zu Großkonzernen mit ihren bekannten Namen, ihren zahlreichen Möglichkeiten der Karriereförderung und ausgeklügelten Benefit-Systemen hätten es kleine und mittlere Unternehmen schwerer, qualifizierte Mitarbeiter für sich zu begeistern. Aber auch jeder Mittelständler könne ein zu seinem Bedarf passendes Vorsorgemodell entwickeln lassen und damit im „War of Talents“ nicht nur mit den Großen mithalten, sondern obsiegen.

Im Bereich der bAV etwa gebe es gut einsetzbare Baukastenmodelle. Mit der Einrichtung sei es ▶

## Fachkräftemangel im verarbeitenden Gewerbe



ifo-Konjunkturumfragen, Januar 2023, Anteil der Unternehmen in %

Quelle: ifo Institut

► aber nicht getan. Aus Sicht eines Mittelständlers entscheidend sei die professionelle Betreuung danach. Es bedürfe eines Dienstleisters, der das Vorsorgesystem „up to date“ halte. Das sei heute viel zu selten der Fall. Und dies sei ein wichtiger Grund, weshalb viele kleine und mittlere Unternehmen keine Vorsorge anbieten.

### **Ohne Betreuung keine Umsetzung**

So sieht das auch Florian Dismann, Geschäftsführer von Finanzmakler Bodensee Konzept: „Dass Benefits angeboten werden müssen, um auf dem Arbeitsmarkt nicht den Anschluss zu verlieren, wissen die Unternehmen. Ihnen fehlt aufgrund der Komplexität jedoch ein klarer Fahrplan.“ Lars Breustedt, Vorstand des Finanzberaters Formaxx, ergänzt: „Ängste vor zu viel Administration müssen abgebaut werden. Entscheidend für eine Umsetzung sind nicht nur das Konzept und das Produkt, sondern vor allem die zu erwartende Betreuung nach Einführung der betrieblichen Vorsorge.“

Hier liegt die Chance für Makler. In der Kommunikation mit dem Arbeitgeber sollten sie deutlich machen, dass sie ihm und allen Mitarbeitern auch nach der Einrichtung einer betrieblichen Vorsorge mit Rat und Tat zur Seite stehen. „Es braucht den Profi, der die Aufgabe managt“, betont Hey. Das könne jemand im Unternehmen sein oder – was bei kleineren Mittelständlern effizienter erscheine – ein externer Dienstleister.

### **Benefits bekannt machen**

Ihren Betreuungsdienst anzubieten und zu erklären, ist eine wichtige Aufgabe von Maklern. Natürlich müssen sie dabei nicht nur die Interessen des Arbeitgebers berücksichtigen, sondern ebenso die Bedürfnisse der

# 53 %

der Betriebe sind von **Personallengpässen** betroffen

Quelle: DIHK-Fachkräftereport

Arbeitnehmer. Jene kommen auch in Vorstellungsgesprächen zur Sprache. In Zeiten des Fachkräftemangels sollte ein Arbeitgeber daher bereits an dieser Stelle sein betriebliches Vorsorgemodell erläutern – oder eben von einem Makler erklären lassen. Hierauf weist Katharina Hahn von der internationalen Personalberatung Hays hin: „Die Bewerber müssen wissen, welche Benefits zur Verfügung stehen.“ Studien belegten, dass insbesondere die bAV ein wichtiges Motiv bei der Entscheidung für einen Arbeitgeber sei. Laut einer Umfrage des Maklers Aon unter jüngeren Bewerbern ist für



**»Entscheidend ist die Betreuung nach Einführung der betrieblichen Vorsorge.«**

**Lars Breustedt**  
Vorstand des  
Finanzberaters Formaxx

77 Prozent eine Betriebsrente sehr wichtig bzw. eher wichtig. Gleichzeitig wünschten die 18- bis 35-jährigen in einem persönlichen Gespräch über das Angebot informiert zu werden. Daher sollten Makler einem Arbeitgeberkunden anbieten, bereits einem Bewerber das Vorsorgemodell zu erklären, und zwar über das passende Medium, also vis-à-vis oder per Video-Chat – je nachdem, ob und wie es der Kandidat wünscht.

### **Persönlich und digital**

Erst im weiteren Verlauf sind dann digitale Tools unerlässlich. Über Portale lässt sich der Aufwand für alle Beteiligten minimieren, und über eine App können Arbeitnehmer den Stand ihrer Betriebsrente und Hochrechnungen abrufen. Ohnehin sollten Makler einem Arbeitgeber und seinen Mitarbeitern klarmachen: Der technische Fortschritt war in den vergangenen rund fünf Jahren so rasch, dass die zugegebenermaßen komplexe Verwaltung von Vorsorgeverträgen heutzutage auf effiziente Weise zu bewerkstelligen ist. Anwender müssen nicht einmal mehr Software installieren. Stattdessen nutzen Unternehmen, Arbeitnehmer und Vermittler internetbasierte Lösungen, die eine schnelle und automatisierte Abwicklung der Verwaltung ebenso ermöglichen wie Prognoserechnungen und gesetzeskonformes Meldewesen. Neben speziellen Onlineangeboten von Versicherern wie Allianz (Firmen-Online) und Gothaer (bAV-Cockpit) gibt es unabhängige Software-as-a-Service-Plattformen (siehe Tabelle Seite 16). Xempus zum Beispiel vernetzt alle Beteiligten in der betrieblichen Vorsorge. Für Arbeitnehmer werden bAV und bKV verständlich. Arbeitgeber informieren und verwalten online. Vermittler beraten digital bis zum Abschluss. Und Versicherer

bieten kundenorientierte Prozesse. Eigenen Angaben zufolge tummeln sich auf Xempus mehr als 30 Produktgeber, über 60 Vertriebe und rund 23.500 Vermittler. Das Basismodell für bAV- und bKV-Beratung koste Intermediäre rund 40 Euro pro Monat.

scheiden, hängt letztlich von deren Präferenzen ab.

Was die meisten Portale verbindet, ist, dass sich mit ihrer Hilfe die Bearbeitungszeit einzelner Arbeitsschritte minimiert. Eine lange Einarbeitung ist in der Regel nicht notwendig, da

## **Arbeitnehmer wünschen hohen Zuschuss**

Damit wäre ein schlagendes Argument gegen die Einführung eines betrieblichen Vorsorgesystems (weitgehend) entkräftet. Ohnehin haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, die sich wachsender Beliebtheit erfreut. Laut der aktuellen bAV-Studie von Deloitte nutzten 2022 bereits 47 Prozent der Befragten dieses Vorsorgeinstrument, während in den Jahren bis 2019 die Quote zwischen 20 und 25 Prozent schwankte.

Das BRSG trägt seinen Teil zur Entwicklung bei, etwa den verpflichtenden Zuschuss des Arbeitgebers. Ob Chefs mit diesem Mindestzuschuss Fachkräfte akquirieren können, muss allerdings bezweifelt werden. „Unsere Befragung legt nahe, dass ein Zuschuss von 50 Prozent die höchste Wirkungskraft hätte“, betonen die Berater von Deloitte. Die Erfüllung der Zuschusspflicht ist also kein Alleinstellungsmerkmal, mit dem man groß werben kann. Weitere Stellschrauben seien Flexibilität wie zum Beispiel Auszahlungsoptionen, ein angemessener Chancen-Risiko-Mix und – erneut dieser Wunsch – eine gute Kommunikation.

### **Maklers Meinung**



## **»Makler müssen Ängste abbauen«**

**Luis Miguel Barquero da Silva,**  
Versicherungsradar24.de

Fast alle Chefs ahnen, dass eine Betriebsrente Vorteile für ihre Mitarbeiter hat. Dass gerade kleine Firmen dennoch oft sagen: „Hör mir bloß mit dem Thema bAV auf!“, liegt an der Angst, in eine Kostenfalle zu tappen. Das erlebe ich in Erstgesprächen immer wieder. Dabei geht es nicht nur um den hohen Verwaltungsaufwand, der sich mit diversen Plattformen in den Griff bekommen lässt, sondern vor allem um Veränderungen im Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht, aber auch einfach um die Weiterentwicklung

von Sachverhalten. Ein einmal aufgesetztes Vorsorgesystem kann schnell in Schiefelage geraten. Um den Überblick zu behalten, brauchen Arbeitgeber die notwendigen Kenntnisse und Ressourcen. Ein Makler – im Verbund mit Steuer- und Rechtsberatern – kann dabei eine große Hilfe sein. Arbeitgeber brauchen die Sicherheit, mit dem Thema nicht alleingelassen zu werden. Wenn es Maklern gelingt, die Ängste abzubauen und Vertrauen zu schaffen, ist der Weg zur Einrichtung einer betrieblichen Vorsorge frei. ■

## **Komplexität ist beherrschbar**

Etliche Makler dürften Xempus kennen. Pools wie BCA und Jung, DMS & Cie. jedenfalls nutzen Xempus. „Viele Unternehmen, die gerne betriebliche Vorsorge anbieten würden, beklagen fehlende Transparenz“, erläutert Sebastian Grabmaier, Chef von Jung, DMS & Cie. Und weiter: „Geeignete digitale Tools lösen dieses Problem.“ Sein Pool biete den Vertriebspartnern mit Plug-InSurance zusätzlich eine eigene digitale Plattform für betriebliche Vorsorgeprodukte an. Für welche digitale Lösung sich Anwender ent-

die Funktionen fast selbsterklärend sind. „Digitalisierung ist ein wichtiger Faktor zur Verbreitung der betrieblichen Vorsorge“, betont Manuela Wolf von den Versicherungsforen Leipzig. In der bAV etwa müsse ein Arbeitgeber in den meisten Fällen Verträge mit mehreren Versicherern verwalten. Gerade der damit verbundene administrative Aufwand schrecke viele Chefs ab. Aber: „Ein digitaler Dienstleister, über den alle Geschäftsvorfälle anbieterübergreifend bearbeitet werden, entlastet die Personalabteilung“, erklärt Wolf.

## **Instrument zur Fachkräfteakquise**

Aussagen von Marktteilnehmern bestätigen: Für Arbeitnehmer ist die Höhe des Zuschusses zur Betriebsrente ein entscheidender Faktor bei der Wahl des Arbeitgebers; eine komplett arbeitgeberfinanzierte Vorsorge ist aus ihrer Sicht der Idealfall. Mit der Wahl der Zuschusshöhe verfügen Chefs über ein effektives Instrument der Personalpolitik. Die Angst vor hohen Kosten ist meist unbegründet. Denn ein Zuschuss von 20 Prozent ist aufwandsneutral. Dazu Makler und ▶



► bAV-Profi Dismann: „Wir schauen uns die komplette Entgeltstruktur an und zeigen auf, dass für einen Arbeitgeber locker mehr als 20 Prozent möglich sind.“ Die Vertriebspartner der Gothaer zum Beispiel empfehlen

Arbeitnehmern – sofern es ins gesamte Vorsorgekonzept passt – einen Zuschuss zur bAV nach paritätischem Modell. Wandelt der Arbeitnehmer zum Beispiel 100 Euro um, legt der Chef 100 Euro drauf. Nach Aussagen

der Gothaer „wird dieses Prinzip von Mitarbeitenden als Gratifikation wahrgenommen – ohne großen Kosten-Mehraufwand für Arbeitgeber“. Ein Zuschuss von 15 Prozent sei ohnehin Pflicht. Durch die Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags würden „clevere Chefs die Pflicht zur Chance machen“.

## Beratung und Vermittlung leicht gemacht

Ausgewählte Digitaltools und Plattformangebote im Überblick

Dienstleister	Dienstleistung	Zielgruppe
pxtra (MLP)	Portal für Auswahl und Verwaltung von Zusatzleistungen	AG
ePension AG-Portal	Portal für betriebliche Vorsorgelösungen im Corporate Design des Versicherers	AG, Vermittler
ePension bAV-Office	White-Label-Tool für bAV-Verträge aller Versicherer für AG-Kunden des Vermittlers	Vermittler
bAV-Cockpit (Gothaer)	Online Self-Service für Geschäftsvorfälle rund um bAV	AG, Vermittler
Xempus	Plattform zur Vernetzung aller Beteiligten in der betrieblichen Vorsorge	AG, AN, Vermittler, Versicherer
eVorsorge	Bestandsverwaltung, Self-Service-Beratung, White-Label-Portale für AGs und deren AN	Versicherer, Vermittler, Vertriebe
Penseo	Plattform für bAV mit Zugriff für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Vermittler	Vermittler
Plug-InSurance (eVorsorge; Jung, DMS & Cie.)	Plattform für Vermittler für betriebliche Vorsorgelösungen	Vermittler
FirmenOnline (Allianz)	Komplettlösung für betriebliches Vorsorgemanagement	AG, AN
Wayly (u. a. mehrere Versicherer* als Partner)	Lösung für die Beratung und den Abschluss betrieblicher Vorsorgeoptionen	AG, AN, Vermittler

\* Axa, Allianz, ALH Gruppe, Swiss Life, HDI, Versicherungskammer Bayern  
AG = Arbeitgeber, AN = Arbeitnehmer, bAV = betriebliche Altersvorsorge

Quelle: eigene Recherche

## Vorteile einer bAV richtig adressieren

### für Arbeitgeber

- Teil eines modernen Vergütungssystems mit individuellen Gestaltungsoptionen
- Kostengünstige Alternative zu Gehaltserhöhungen
- Arbeitgeberzuschüsse sind als Betriebsausgabe absetzbar
- Rechtssichere Gestaltung bis zur Versorgungslösung
- Schlanke Verwaltung durch digitale Dienste

### für Arbeitnehmer

- Schließung einer Rentenlücke
- Lösung mit Beitragsgarantie und Renditechance
- Steuer- und Sozialabgabensparnis
- Dank Förderung und Arbeitgeberzuschuss höhere Rente als bei privater Rente
- Persönliche Beratung durch bAV-Experten

Quelle: Gothaer, eigene Anpassungen

## Starkes Duo: bAV und bKV

Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern Arbeitgeber, wenn sie neben einer bAV auch eine bKV anbieten; und kommen dann noch Leistungen wie betriebliche Berufsunfähigkeits- und betriebliche Pflegeversicherung hinzu, entsteht ein kaum zu toppendes Gesamtpaket. Umfragen wie zum Beispiel von infas quo aus dem Jahr 2021 belegen die Beliebtheit auch solcher Zusatzleistungen bei der Belegschaft.

Vor allem die bKV boomt. Ende 2022 boten 22.300 Betriebe ihren Mitarbeitern eine Krankenzusatzpolice an – ein Plus von 22,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr (siehe Grafik). Laut Verband der Privaten Krankenversicherung profitieren aktuell 1,76 Millionen Beschäftigte von der Zusatzleistung. Der Anstieg hier betrage 11,5 Prozent. Den Unterschied bei den Wachstumsraten erklärt Holger Eich, Chef-Mathematiker des Verbands, damit, dass zunehmend auch Betriebe mit wenigen Beschäftigten die bKV nutzen. Denn eine Zahnzusatzversicherung zum Beispiel könne jedem Unternehmen angeboten werden. Die Daten sind auch ein deutlicher Hinweis, dass sich immer mehr Firmen für Fachkräfte attraktiver machen.

## Gesunde Belegschaft, geringe Fehlzeiten

Gerade weil Unternehmen die bKV als Instrument der Mitarbeitergewinnung/-bindung entdeckt haben, bemühen sich die Versicherer um ►



## »Es entsteht eine emotionale Bindung«

Interview mit Dariush Ansari, Geschäftsleiter Network Box

**procontra:** Wie finden und binden Sie gute Leute?

**Dariush Ansari:** Als wir vor zehn Jahren als Start-up mit zwei, drei Beschäftigten angingen, stand für uns der Aufbau des Unternehmens im Fokus. Probleme konnte mir jeder direkt mitteilen, und in der engen Zusammenarbeit habe ich meist schnell gemerkt, wenn jemand unzufrieden war. Zu dieser Zeit war es leicht, eine Lösung im Sinne der Mitarbeiter zu finden. Inzwischen besteht unser Team aus 32 Personen. Ich bin zwangsläufig nicht mehr so nah bei jedem einzelnen Mitarbeiter und habe auch nicht die Zeit, mich um alles zu kümmern. Dennoch möchte ich unsere Fürsorge für die Belegschaft erlebbar machen. Seit 2022 bieten wir deshalb für Mitarbeiter über den Betrieb eine Altersvorsorge und eine Krankenversicherung an.

**procontra:** Kleine und mittlere Firmen machen eher einen Bogen um das Thema. Wieso Sie nicht?

**Ansari:** Ich war anfangs auch skeptisch. Aber die Vorsorgeberaterin hat mich überzeugt. Der Aufwand ist sehr gering. Die Einrichtung einer betrieblichen Krankenversicherung ist schnell erledigt, da ich als Arbeitgeber nur Ja oder Nein sagen muss und dann das Angebot finanziere. Aber auch die Betriebsrente war schnell eingerichtet. Fast 80 Prozent der Belegschaft



hatten sich für eine Betriebsrente entschieden; für den Rest kam sie altersbedingt nicht mehr infrage. Die Beraterin hat jeden Mitarbeiter in einem Einzelgespräch über die Auswirkungen einer persönlich gestalteten Betriebsrente auf sein laufendes Einkommen und sein Einkommen im Alter informiert. Bei neuen Mitarbeitern haben wir die Vorsorgeberatung zu einem Bestandteil des Onboarding-Prozesses gemacht; sie dauert 20 bis 30 Minuten. Bisher hat jeder neue Mitarbeiter das Komplettpaket angenommen.

**procontra:** Die bKV zahlen Sie allein. Wie viel geben Sie zur Betriebsrente dazu?

**Ansari:** Der Pflichtzuschuss von 15 Prozent ist aus meiner Sicht viel zu wenig. Daher habe ich mich für ein paritätisches Modell entschieden.

Wenn ein Arbeitnehmer aus seinem Bruttoentgelt zum Beispiel 100 Euro umwandelt, lege ich als Arbeitgeber den gleichen Betrag obendrauf. Speziell bei uns schöpfen alle Arbeitnehmer den maximal beitragsfrei möglichen Betrag von 141 Euro voll aus; mit meinem paritätischen Anteil also 282 Euro. Nach Berücksichtigung der staatlichen Förderung zahlt mein Mitarbeiter aus seinem Nettoeinkommen oft nur einen zweistelligen Betrag ein, insgesamt fließen aber fast 300 Euro in seine Betriebsrente.

**procontra:** Wie sieht die Betreuung aus?

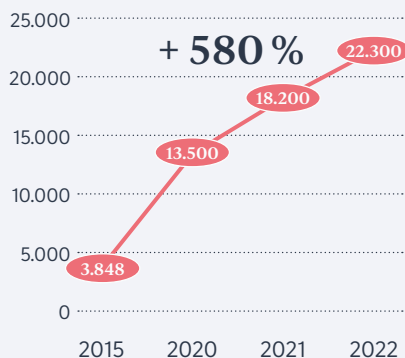
**Ansari:** Falls Verwaltungsarbeit anfällt, nutzt unsere Personalmitarbeiterin dafür ein digitales Tool des Versicherers. Sämtliche Formulare lassen sich damit einfach und mit wenigen Klicks ausfüllen; sogar ein Austritt aus dem Unternehmen.

**procontra:** ... den Sie mit Ihrem Angebot einer betrieblichen Vorsorge ja möglichst vermeiden wollen. Gelingt Ihnen das?

**Ansari:** Ja. Seit Einführung der betrieblichen Vorsorge hat uns kein Mitarbeiter verlassen. Ohnehin ist die Fluktuation bei Network Box sehr gering. Wir wachsen und müssen gute Leute akquirieren; vor allem dabei hilft uns das Angebot einer Premium-Krankenzusatzversicherung und einer attraktiven Betriebsrente. Der Vorteil der bKV ist, dass sie im Alltag der Mitarbeiter erlebbar ist, also bei jedem Arztbesuch und bei Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit. Dann heißt es: „Großartig, mein Chef tut wirklich etwas für mich und meine Familie, die ich mitversichert habe.“ So entsteht eine emotionale Bindung zum Unternehmen. ■

## Boomendes Segment

Unternehmen, die eine AG-finanzierte bKV anbieten



Quelle: PKV-Verband, Stand: Januar 2023

► ein attraktives Angebot. Hierauf weist das Institut für Vorsorge und Finanzplanung hin. Demnach sind die Versicherer bei den Produkten „sehr stark aufgestellt“. Im Trend lägen Budgettarife. Dabei können Arbeitnehmer Gesundheitsleistungen bis zu einem bestimmten Betrag pro Jahr in Anspruch nehmen. Anbieter sind zum Beispiel Arag, Gothaer, Hallesche und SDK.

„Wir bieten bKV ab zehn Mitarbeitern an“, sagt Alexandra Markovic-Sobau, Vertriebsleiterin bei Hallesche Kranken, auf Anfrage. Für Arbeitgeber bedeute eine gesündere Belegschaft weniger krankheitsbedingte Fehlzeiten. Auch die Mitarbeiter hätten Vorteile: keine Gesundheitsprüfung, keine Wartezeit, keine Ausschlüsse, eine große Leistungsauswahl, Facharzttermin-Service, ärztliche Videotelefonie etc. Zudem seien alle Leistungen aus der bKV steuerfrei (siehe Kasten).

Nur  
**5%**

der **Unternehmen** bieten heute eine bKV an. Das Marktpotenzial ist extrem groß.

Relevant sind nur Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern. Quelle: Gothaer, Statistisches Bundesamt

## Arbeitskraft der Mitarbeiter absichern

Mit Blick auf bKV als Instrument im Kampf gegen den Fachkräftemangel betont Michael Bastian, Bereichsleiter Vertrieb bei der Allianz Private Krankenversicherung und der Allianz Leben: „Die Leistungen sind kurzfristig erlebbar. Für die Belegschaft wird eine hohe unternehmerische Wertschätzung greifbar.“ Bastian zufolge lässt sich die offen gezeigte Anerkennung des Chefs für seine Mitarbeiter weiter steigern, wenn die bKV mit Bausteinen der bAKS kombiniert wird. Der Arbeitgeber fördere über bKV die Gesundheit seiner Belegschaft; und zwar über Präventions- und Vorsorgeleistungen, die die gesetzliche Kasse nicht abdecke. Sollten Mitarbeiter erkranken, könnten sie – abhängig vom vereinbarten Paket – weitere bKV-Leistungen in Anspruch nehmen. Und falls Krankheit oder Unfall zu einer längeren Pause zwingen, greife nach sechs Wochen die Arbeitskraftabsicherung. Für Letztere könne zum Beispiel eine betriebliche Berufsunfähigkeitspolice (bBU) sorgen, die dann die vereinbarte Monatsrente auszahle. Im Ergebnis ermögliche der Arbeitgeber für seine Mitarbeiter einen Rundum-Schutz. Der Versicherer Swiss Life nennt auf Anfrage weitere Aspekte: Deren bBU lasse sich in der Regel ohne Risikoprüfung zum Einheitstarif für alle bis

## Argumente für die bKV

(arbeitgeberfinanziert)

### beim Arbeitgeber

- Einfache Kalkulation und Verwaltung durch einheitliche Umlagebeiträge
- Direkt erlebbarer Mehrwert
- Imagesteigerung als Chef, der Wert auf die Gesundheit seiner Mitarbeiter legt
- Beitragsbefreiung bei Ausfallzeiten (z. B. Elternzeit) möglich
- Günstige Tarife, die Ihre Mitarbeiter nur über Sie erhalten

### beim Arbeitnehmer

- Die bKV setzt dort an, wo die gesetzliche Krankenversicherung aufhört
- Verzicht auf Wartezeit möglich
- Verzicht auf Gesundheitsprüfung (GP) möglich; Vorerkrankungen mitversichert; Weiterversicherung bei Ausscheiden aus dem Unternehmen ohne GP möglich
- Günstige Mitversicherung von Angehörigen möglich – ggf. ohne GP

Quelle: Gothaer, eigene Anpassungen

zum Alter von 63 Jahren abschließen. Und bei einer rein arbeitgeberfinanzierten BU könnten Führungskräfte eine weitaus höhere BU-Rente absichern – zu den gleichen Konditionen wie für die komplette Belegschaft.

### **BU-Police rundet das Paket ab**

Für einige Berufsgruppen, etwa körperlich Tätige, kommt statt einer bBU eher ein Grundfähigkeitsschutz oder Erwerbsminderungsrente infrage. Hierauf weist Matthias Sattler, Leiter Vertrieb der Alte Leipziger Leben, hin: „So eine bAKS ist deutlich günstiger als die private Vorsorge.“ Denn wie in der bAV würden die Beiträge aus dem Bruttogehalt gezahlt, mit den bekannten Effekten auf Steuern und Sozialabgaben.

Insgesamt also haben Unternehmen zahlreiche Möglichkeiten, ihre



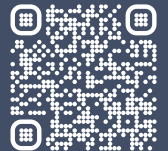
»Eine betriebliche Arbeitskraftabsicherung ist deutlich günstiger als die private Vorsorge.«

**Matthias Sattler**  
Vertrieb der Alte Leipziger  
Lebensversicherung

Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Den größten Mehrwert erzielen sie, wenn sie Benefits kombinieren. Die so zum Ausdruck gebrachte betriebliche Fürsorge kann die Mitarbeiterzufriedenheit steigern, der Fluktuation entgegenwirken und im Kampf um Fachkräfte überzeugen. Etliche Leistungen sind direkt erlebbar. So fühlen sich die Mitarbeiter in allen Lebenslagen besser versorgt – und sind mit dem Betrieb emotional verbunden. ■

### *Weiter im Thema*

Besuchen Sie ab 3. Mai den profino-Kongress zur betrieblichen Vorsorge



# Nichts ist so wertvoll wie Kunden, die bleiben.

Deswegen sind wir besonders stolz, im Branchen-Ranking des Marktforschungsinstituts YouGov den ersten Platz zu belegen. Wir bedanken uns bei allen, die dazu beigetragen haben!



Film ab für Kundentreue!

