

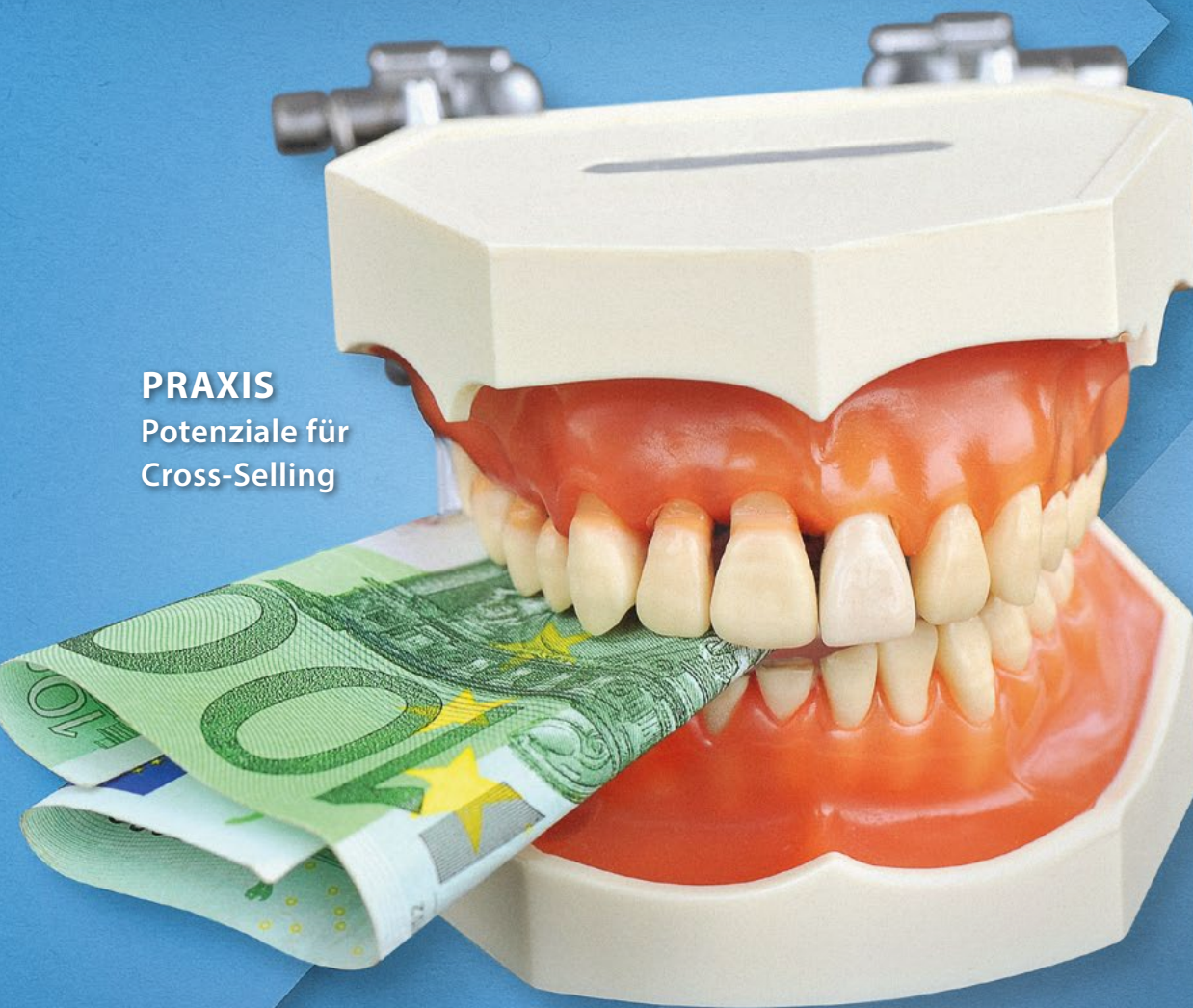
VersicherungsJournal **Extrablatt**

Unabhängige Informationen für Vermittler

3|2025

Betriebliche Krankenversicherung

Wie Vermittler vom Boom profitieren



PRAXIS
Potenziale für
Cross-Selling

MARKT
Wächst der
Bestand weiter?

VERGLEICH
Ratings für bKV-
Tarife im Test

VersicherungsJournal
Das Wesentliche im Blick



ALLIANZ COMMERCIAL | MULTINATIONAL

Neue Chancen Gemeinsam stark auf globaler Ebene

Das Management globaler Risiken erfordert Versicherungslösungen, die dynamisch und vielfältig sind, genau wie die Unternehmen Ihrer Kunden. Allianz Commercial bietet mittelständischen und großen Unternehmen maßgeschneiderte multinationale Versicherungs-Programme, unterstützt durch ein umfassendes globales Netzwerk von Spezialisten. Diese Programme gewährleisten nahtlosen Versicherungsschutz und sorgen dafür, dass lokale Vorschriften eingehalten werden, egal wo Ihre Kunden tätig sind. Vertrauen Sie auf Allianz Commercial, um Ihre globalen Chancen zu maximieren und Risiken effektiv zu managen.



makler.allianz.de

THEMENSCHWERPUNKT

Betriebliche Krankenversicherung – wie Vermittler vom Boom profitieren



Die bKV entwickelt sich zum Treiber des PKV-Vertriebs. Mit diesem Produkt werden Versicherungsmakler zum strategischen Partner der Arbeitgeber im Kampf gegen den Fachkräftemangel. Denn sie unterstützen deren Personalstrategie. Weitere Verkaufsargumente liefert der Gesetzgeber mit steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen, die den Schutz für Arbeitnehmer finanziell attraktiv machen.



Versicherungsvermittler sollten die bKV nicht ignorieren. Denn vertrieblisch liegt diese Sparte voll im Trend; sie ist – fast – ein Selbstläufer. Unser Überblick über die Prämien- und Marktentwicklung sowie über Bewertungen und Besonderheiten hilft bei der Orientierung.

s. 16



Andreas Lorth fokussiert sich auf die Vermittlung von betrieblichen Krankenversicherungen. Der Spezialmakler berichtet, wie Berufskollegen in dieses wachsende Geschäftsfeld neu einsteigen können und wie der Prozess von der Beratung bis zur Einführung abläuft.

s. 24

INHALT

MARKT | POLITIK

Der Joker im Vorstellungs- oder Mitarbeitergespräch	4
Kommentar	8
Interview mit Robert Gladis	10

VERSICHERUNGEN | FINANZEN

Sprung vom Zusatzprodukt zum Umsatzmotor	14
Unendliches Potenzial für Vermittler	16

VERTRIEB | MARKETING

Unternehmen und Mitarbeiter zum Staunen bringen	24
Interview mit Alexander Brix	28

KARRIERE | MITARBEITER

Testen Sie Ihr Wissen	30
Impressum	29



Christian Hilmes,
Redakteur

Foto: ©Christian Hilmes/Privat

Liebe Leserin, lieber Leser,

die betriebliche Krankenversicherung (bKV) war bereits zweimal Thema im VersicherungsJournal Extrablatt. Als meine Vorgängerin an dieser Stelle, Monika Lier, in das Heft 3|2021 einführte, konstatierte sie Rahmenbedingungen, die „für die bKV endlich günstig“ seien. Denn die Versicherungsleistungen sind seit 2019 wieder als Sachbezug von der Lohnsteuer und den Sozialabgaben befreit. Nicht zuletzt helfe die bKV Firmen im wachsenden Wettbewerb um Fachkräfte.

Insbesondere seit unserem ersten bKV-Heft 3|2012 hat sich dieses Geschäftsfeld vom zarten Pflänzchen zum festen Zweig der PKV-Branche entwickelt. Quasi von null auf etwa 1,5 Millionen bKV-Versicherte in 23.000 Unternehmen stieg die Verbreitung bis Ende 2021. Seitdem kletterte die Zahl weiter auf inzwischen 2,45 Millionen Arbeitnehmer bei mehr als 52.400 teilnehmenden Arbeitgebern. Tendenz steigend, denn die Rahmenbedingungen sind weiterhin günstig.

Bislang schrecken aber noch einige Versicherungsmakler vor dem Angebot der Produkte bei Gewerbekunden zurück. Unser drittes Heft in der Reihe steht deshalb unter dem Titel „Wie Vermittler vom bKV-Boom profitieren“. Es gibt Beratern Tipps für die einzelnen Phasen einer bKV-Einführung und für das Cross-Selling mit anderen Policen. Außerdem zeigen Praktiker, welche Merkmale gute Produkte ausmachen beziehungsweise als Warnsignale gelten.

Viel Spaß beim Lesen!

Ihr

Christian Hilmes

Titelbild (Komposit): Design ©Jan Pieloth, Bild ©mman77/stock.adobe.com
Fotos: ©sdecorret/stock.adobe.com, ©Andreas Lorth/BKVital



Foto: ©Jacob Lund/stock.adobe.com

Zielgruppe Arbeitgeber

Der Joker im Vorstellungsgespräch

Die bKV entwickelt sich zum Treiber des PKV-Vertriebs. Mit dieser Police werden Versicherungsmakler zum strategischen Partner der Arbeitgeber im Kampf gegen den Fachkräftemangel. Denn sie unterstützen deren Personalstrategie. Weitere Verkaufsargumente liefert der Gesetzgeber frei Haus.

CHRISTIAN HIMLES

„**D**ank der bKV konnte ich eine hochwertige Zahnbehandlung in Anspruch nehmen, ohne mir Sorgen über die Kosten machen zu müssen. Das war ein echter Segen für mich“, berichtet die Marketingassistentin Sarah L. „Der Abschluss über meinen Arbeitgeber war extrem unkompliziert. Keine Gesundheitsfragen, kein Papierkram – einfach ein super Zusatzservice.“ Mit diesem Zitat will David Lanc, Geschäftsführer des Maklerbetriebs Deutsche Assekuranz

Vermittlungs GmbH, Interessenten einen authentischen Eindruck davon vermitteln, wie Mitarbeiter seiner Firmenkunden die betriebliche Krankenversicherung (bKV) in der Praxis erleben.

Die von den Versicherten genannten Punkte zeigen zudem auf, warum die bKV zu einem wichtigen Wachstumsfeld der insgesamt nahezu stagnierenden privaten Krankenversicherung (PKV) wurde. Während die Zahl der Vollversicherten 2024 lediglich um 0,3 Prozent stieg,

wuchs die Zahl der Beschäftigten mit einer bKV weiter kräftig – allein 2024 um satte 16,5 Prozent auf heute 2,45 Millionen.

„Wenn sich der Fachkräftemangel immer weiter verschärft, ist die betriebliche Krankenversicherung ein Instrument, um qualifizierte Mitarbeiter zu finden und langfristig ans Unternehmen zu binden.“ So erklärt sich der Vorsitzende des Verbands der Privaten Krankenversicherung e.V. (PKV-Verband), Thomas Brahm, den bKV-Boom der vergangenen Jahre. Inzwischen bieten etwa 52.400 Unternehmen in Deutschland ihren Mitarbeitern eine komplett vom Arbeitgeber gezahlte Krankenzusatzversicherung.

IT-Branche buhlt um Fachkräfte

Hoch relevant ist die bKV für die besonders stark auf Fachkräfte angewiesene IT-Branche, in der etwa 38.000 offene Stellen unbesetzt sind. Das zeigt eine Umfrage der Roland Berger GmbH mit mehr als 1.700 Teilnehmern – vorrangig Personalmanagern deutscher Firmen. Von den IT-Dienstleistern bezahlen demnach 38 Prozent jährlich insgesamt mehr als 1.000 Euro pro Mitarbeiter für Benefits. Das ist hierzulande der Spitzenwert unter allen Branchen. In den vergangenen fünf Jahren verstärkten auch diejenigen Arbeitgeber ihr Engagement, deren Beschäftigte in der Pandemie besonders gefordert waren – also neben der Pflegebranche zum Beispiel die Gastronomie und der Einzelhandel.

Doch nach wie vor fehlt geschultes Personal – vor allem im Dienstleistungssektor. Hier sieht etwa jedes dritte Unternehmen seine Geschäftstätigkeit durch den Personalmangel beeinträchtigt, wie das KfW-Ifo-Fachkräftebarometer der KfW zeigt. Der Fachkräftemangel bleibt nach Angaben der Studienautoren eine Wachstumsbremse, die viele Firmen in den kommenden Jahren noch stärker einschränken dürfte. Eine Ursache für knappe Humanressourcen sind die vergleichsweise geburtschwachen Jahrgänge der heutigen Erwerbsfähigen seit dem Ende der 1960er Jahre. Bis 2036 gehen schätzungsweise rund 13 Millionen von ihnen in den Ruhestand.

Besseres Image für Arbeitgeber

Damit ein Arbeitgeber im heutigen Arbeitnehmermarkt bestehen kann, hilft ihm die bKV nicht nur als Joker im Vorstellungs- oder Mitarbeitergespräch. Darüber hinaus ist sie ein strategisches Tool im sogenannten Employer Branding. Die Gesundheitskarte für jedes Mitglied der Gruppenversicherung kann mit dem Firmenlogo bedruckt werden, um positiv an den Arbeitgeber

zu erinnern. Des Weiteren darf das Unternehmen in seinem Nachhaltigkeitsbericht die Gesundheitsförderung als soziales Extra des Arbeitgebers aufführen.

Ganz handfest soll die bKV daneben die Ausfallkosten senken, da gesündere Teammitglieder seltener ausfallen und der Arbeit fernbleiben. Das kann sich für den Chef im Wortsinn auszahlen: „Personalknappheit bedeutet Mehrbelastung und höheren Leistungsdruck bei den Beschäftigten“, betont Elisa Albers, Leiterin Corporate Employee Benefits bei der Axa-Gruppe. „Krankheitsbedingte Ausfälle und Minderleistungen sind die Folge; die



Eine gesunde Belegschaft ist ein echter Kosten- und Wettbewerbsfaktor.“

Elisa Albers, Axa-Gruppe

Produktivität sinkt und die betrieblichen Kosten steigen. Eine gesunde Belegschaft ist also ein echter Kosten- und Wettbewerbsfaktor.“

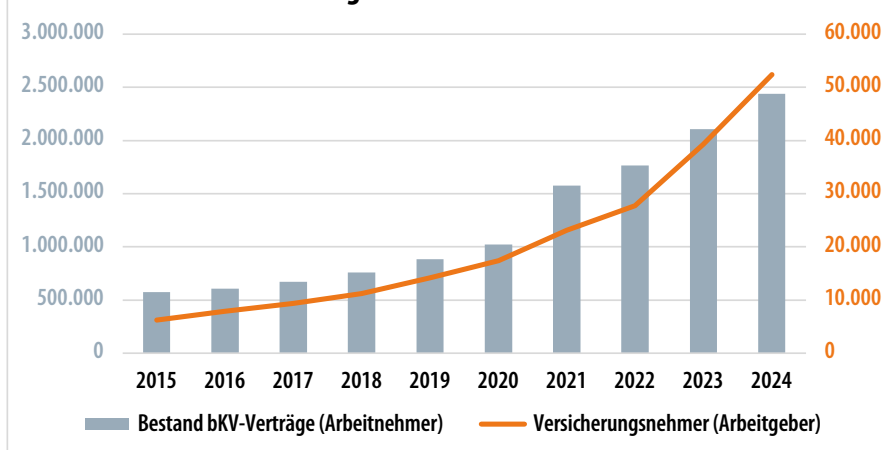
Viele Krankheiten könnten zudem durch Präventionsmaßnahmen, deren Kosten manchen Beschäftigten abschrecken, vermieden werden. Ins Geld gehen für gesetzlich Krankenversicherte neben den Eigenanteilen für Zahnersatz oder Brillen beispielsweise Heilpraktikerleistungen oder erweiterte Vorsorgeuntersuchungen. Mit bKV-Vertrag können Arbeitnehmer jedoch auch als Kassenpatienten Gesundheitsleistungen beanspruchen, die Privatversicherten vorbehalten sind.

Diese Kostenrisiken könnten gesetzlich Krankenversicherte selbst nur zu den schlechteren Konditionen für Einzelverträge absichern. So droht eine Gesundheitsprüfung, die Ausschlüsse und Wartezeiten oder sogar die Unversicherbarkeit aufgrund von Vorerkrankungen bedeuten kann. Die Prämien für manche private Krankenzusatzversicherungen können sich die bKV-Nutzer also sparen. Privatversicherte unter ihnen dürfen ärztliche Leistungen über die bKV statt über ihre private Krankenvollversicherung abrechnen, um aus Letzterer höhere Beitragsrückerstattungen zu kassieren.

Mehr Ausfälle wegen Psyche

Den höchsten Effekt hat die bKV aber bei einkommensschwachen Menschen, die gegenüber Spitzenverdienern ein bis zu dreimal höheres Risiko von Gesundheitsbeeinträchtigungen haben.

Entwicklung der bKV von 2015 bis 2024



Quelle: PKV-Verband; Stand: 07/2025

Als wichtiger Grund hierfür gelten ungesunde Bedingungen wie schwere körperliche Arbeit, monotone Abläufe, Nacht- und Schichtdienst oder der Umgang mit krankheitserregenden Stoffen. Hinzu kommt eine häufig vorherrschende Angst, den prekären Job zu verlieren, was die mentale Gesundheit vermindern kann.

Psychologische Beratungen zur Stressbewältigung oder Burn-out-Prävention werden auch im Rahmen der bKV verstärkt angeboten und erfahrungsgemäß regelmäßig genutzt. Dass sich diese Offerten auch für die Arbeitgeber verstärkt lohnen, deutet der Axa Mental Health Report 2025 an. Demnach fehlten im Vorjahr 26 Prozent der Angestellten mindestens einmal aufgrund von psychischen Problemen, fünf Prozentpunkte mehr als 2023. Die Axa Krankenversicherung AG bietet – nach eigenen Angaben als Reaktion hierauf – seit diesem Jahr den neuen bKV-Tarifbaustein „Mentale Stärke“ an.

Baustein-Budget-Kombis

Beim Bausteinmodell wählen die Arbeitgeber konkrete Leistungsbereiche aus, die allen Mitarbeitern zur Verfügung stehen sollen. Das sind zum Beispiel auch Module zur Zahnvorsorge, eine Auslandsreisekrankenversicherung oder Zusatzleistungen im Krankenhaus. Damit die Bausteine zu den tatsächlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter passen, müssen die Firmen eine Bedarfsanalyse ihrer Belegschaft durchführen.

Weniger Aufwand haben Arbeitgeber mit dem Budgetmodell, das deutlich mehr Flexibilität verspricht. Hierbei bestimmt das Unternehmen nur einen jährlichen Kostenrahmen für frei wählbare Gesundheitsleistungen, der bis zu 1.700 Euro beträgt. Das pauschale Budget kann mit einzelnen

Leistungsbausteinen kombiniert werden, um individuelle Schwerpunkte zu setzen. Das ist in der Praxis nicht selten, berichtet Thomas Wiesemann, Vorstand Maklervertrieb der Allianz Private Krankenversicherungs-AG. Begehrt sei PKV-Schutz vor allem beim Thema Zahnersatz, bei dem der Leistungsumfang der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) besonders lückenhaft ausfällt. In dem von Allianz-Firmenkunden stark nachgefragten Kombimodell werden Zahnersatzleistungen per Tarifbaustein abgedeckt, damit die hohen Eigenanteile für Implantate oder Kronen nicht das bKV-Budget auffressen.

Steuerlicher Vorteil für Mitarbeiter

„Unabhängig vom gewählten Modell ist eines klar: Eine bKV bringt nur dann echten Mehrwert, wenn die enthaltenen Leistungen auch relevant und alltagstauglich sind“, kommentiert Bastian Meierhans. Neben dem Kombimodell favorisiert der Geschäftsführer des Versicherungsmaklers Ofelos GmbH die obligatorische bKV. Das heißt, der Arbeitgeber übernimmt die gesamten Kosten für alle versicherten Mitarbeiter – automatisch und ohne Eigenanteil. Bei der fakultativen bKV ist die Teilnahme hingegen freiwillig und der Versicherte zahlt die Beiträge ganz oder teilweise selbst. „In der Praxis wird diese Variante selten als attraktiver Benefit verstanden, da die Vorteile mit Eigenkosten verbunden sind“, warnt Meierhans. Außerdem können nur Unternehmen, die die bKV komplett tragen, ihre Beiträge nach § 4 Absatz 4 EStG in voller Höhe als Betriebsausgaben absetzen. Voraussetzungen hierfür sind, dass die Firma Versicherungsnehmer für ihre Mitarbeiter ist und die Beiträge direkt an den Versicherer abführt.

Von massiven Vorteilen beim Fiskus profitieren auch die Arbeitnehmer, weil die arbeitgeberfinanzierte bKV als Sachbezug gilt – ebenso wie beispielsweise Benzingutscheine oder Guthabekarten. Solange deren Gesamtsumme unter der monatlichen Freigrenze von derzeit 50 Euro pro Mitarbeiter bleibt, ist sie sowohl von der Einkommensteuer als auch von Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Anders als bei einem Freibetrag entfallen diese finanziellen Vorteile aber komplett, sobald der Höchstbetrag um nur einen Cent überschritten wird. Die Freigrenze bezieht sich außerdem auf einen Monat, ist nicht auf Folgemonate übertragbar und kann auch nicht als Jahresbeitrag hochgerechnet werden. Wichtig ist außerdem, dass die Leistung nicht auf den Lohnanspruch angerechnet werden darf und der Arbeitnehmer keine Auszahlung der Prämienhöhe verlangen kann.

Police statt Gehaltserhöhung

Dieses steuer- und sozialversicherungsrechtliche Privileg ist entscheidend beim direkten Vergleich der bKV mit einer Gehaltserhöhung, für die Lohnnebenkosten anfallen. Das verdeutlicht ein Rechenbeispiel: Wenn der Arbeitgeber 20 Euro pro Monat und Kopf in eine bKV zahlt, kommen pro Jahr 240 Euro zusammen. Hierfür erhält der Mitarbeiter ein Gesundheitsbudget von 600 Euro jährlich – ohne Abzüge. Wenn der Chef dem Beschäftigten hingegen 240 Euro mehr im Jahr direkt auszahlen würde, ginge etwa die Hälfte davon an den Staat, sodass nur ein Nettoplus von 120 Euro übrigbliebe. Das ist gerade einmal ein Fünftel des Gegenwerts des 600-Euro-Budgets.

Das kommt bei den Nutznießern gut an: Laut einer Umfrage des PKV-Verbands finden 23,5 Prozent der Beschäftigten in Deutschland eine bKV wertvoller als eine Gehaltserhöhung. In der Gruppe der 18- bis 29-Jährigen ist die Zustimmung mit 29,4 Prozent besonders hoch. Insgesamt 63 Prozent der Befragten würden es begrüßen, wenn ihr Arbeitgeber eine bKV anbieten würde. Auch hier ist die Zustimmung bei den

jungen – und am Arbeitsmarkt heißbegehrten – Nachwuchskräften mit 71,9 Prozent überdurchschnittlich groß.

In der Praxis kann ein bKV-Angebot zum Beispiel den Ausschlag dafür geben, dass ein Azubi nach der Lehre seinem Ausbildungsbetrieb erhalten bleibt. Als Anreiz für eine lange Betriebszugehörigkeit wachsen die bKV-Leistungspakete teilweise auch mit der Zeit im Umfang. Nach einem Arbeitgeberwechsel kann die bisherige Police nur zu den Konditionen für Einzelverträge auf eigene Rechnung fortgeführt werden. Das gilt ebenso sowohl beim Übergang des Mitarbeiters in die Altersrente als auch für seinen Ehepartner oder Lebensgefährten sowie Kinder unter 27 Jahren, die oftmals mitversichert werden können.

Wann die Beitragszusage an die Versicherten zurückgenommen werden kann, muss vorab geregelt sein. Ein gesetzlicher bKV-Anspruch lässt sich nicht aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ableiten. Stattdessen ist zum Start des Angebots eine rechtssichere Versorgungsordnung aufzusetzen, die den Leistungsumfang, die Vertragslaufzeit oder auch die Beitragszahlung festschreibt. ■

FAZIT

Die bKV ist eine private Krankenzusatzversicherung, die Unternehmen als Gruppenvertrag für ihre Mitarbeiter abschließen. Arbeitgeber können hiermit bei begehrten Bewerbern punkten, Fachkräfte stärker an sich binden und ihre Krankenkassenstände senken. Aus Sicht der Arbeitnehmer machen Vorteile bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen die bKV als Benefit finanziell attraktiv.

Sichern Sie Mut.



Empfehlen Sie die
NÜRNBERGER
Unfallversicherung.
Jetzt neu entdecken:
vertrieb.nuernberger.de/unfall



NÜRNBERGER
VERSICHERUNG

KOMMENTAR | Christian Hilmes

Beitragsstabilität in der bKV besonders wichtig



Foto: ©Christian Hilmes/Privat

Christian Hilmes ist Redakteur des VersicherungsJournals.

Satirikern zufolge umgeben Fitnessstudios eine Aura der Mystik. Denn viele denken sich beim Anblick der schwitzenden Leiber vor bodentiefen Schaufenstern: „Eigentlich müsst‘ ich auch mal wieder trainieren.“ Dieser humorvollen Betrachtung liegt eine handfeste Tatsache zugrunde. Die derzeit mehr als 9.100 Studios in Deutschland erwarten, dass nur rund ein Fünftel ihrer 11,7 Millionen Mitglieder wie empfohlen öfter als einmal pro Woche trainiert. Knapp jeder dritte Zahler der monatlichen Mitgliedspauschale von durchschnittlich 47 Euro schafft es hingegen nicht, sich mindestens einmal pro Monat aufzuraffen.

Ein ähnliches Phänomen zeigt sich in der betrieblichen Krankenversicherung. Dort sind Budgettarife beliebt, die den Versicherten bestimmte Kostenrahmen für die Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen zur Verfügung stellen – zum Beispiel für Präventionskurse im Fitnessstudio. Ein jährliches Budget von 300 Euro pro Mitarbeiter ist beispielsweise bereits ab knapp zehn Euro im Monat erhältlich. Das entspricht einem Jahresbeitrag von 120 Euro, womit jeder Euro Budget für

etwa 40 Cent erkaufte wird. Diese Rechnung geht auf, weil längst nicht alle Mitarbeiter ihre Ansprüche in jedem Jahr voll wahrnehmen.

bKV vorsichtig kalkulieren

Dennoch müssen die Anbieter bei der Kalkulation in der bKV verstärkt Vorsicht walten lassen. Das zeigt sich bei den beiden Krankenversicherern der Barmeniagothaer-Gruppe. Sie mussten ihr Angebot an Policen für Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten eine private Gruppenversicherung finanzieren, überarbeiten. Der zu Vertragsbeginn getroffene Versicherungsschutz kann in der PKV zwar nicht nachträglich einseitig gekürzt werden. Doch im Neugeschäft

wird, entfällt der finanzielle Vorteil für den gesamten Betrag.

Satte Beitragsanpassungen

Das kommt ab Januar auf die Versicherten zweier Gothaer-Tarife zu, deren Monatsprämien mit beziehungsweise ohne Beitragsbefreiung von 38,00 bis 44,73 Euro auf 63,54 bis 68,03 Euro steigen. Auf die hiervon betroffenen Versicherungsnehmer kommt also nicht nur eine satte Beitragsanpassung um bis zu 70 Prozent zu. Sie müssen zudem eventuell andere Benefits streichen. Das gilt auch dann, wenn der erhöhte bKV-Beitrag noch unter 50 Euro liegt. Denn für die Freigrenze werden alle weiteren geldwerten Vorteile zusammengerechnet –

„Die Anbieter müssen bei der Kalkulation in der bKV verstärkt Vorsicht walten lassen.“

macht die Barmenia Abstriche bei den Leistungen und die Gothaer setzt die Prämien herauf. Letzteres bedeutet Beratungsaufwand für Versicherungsmakler der Firmenkunden.

Denn für die Höhe der bKV-Beiträge gibt es aus Sicht der Arbeitnehmer eine magische Grenze: 50 Euro. Die arbeitgeberfinanzierten Beiträge zur bKV werden als Sachlohn eingestuft. Der geldwerte Vorteil ist für den Arbeitnehmer aber nur steuer- und sozialversicherungsfrei, solange er unter der sogenannten Sachbezugsfreigrenze im Einkommensteuergesetz bleibt. Diese wurde zwar 2022 von 44 auf 50 Euro monatlich erhöht, hat im Gegensatz zu einem Freibetrag aber enorme steuerliche Konsequenzen: Wenn die Grenze auch nur geringfügig überschritten

also auch zum Beispiel Benzingutscheine, Jobtickets und Guthabekarten.

Um ihre Kunden jetzt gut informieren zu können, seien die Gothaer-Vertriebspartner „mit allen notwendigen Informationen für eine gründliche und umfangreiche Beratung ausgestattet“ worden, heißt es von dem Versicherer. „Die frühe Kommunikation über die Beitragsanpassung soll den Vermittler*innen und Arbeitgebern genug Zeit für Beratung und Planungssicherheit geben.“ Versicherungsmakler sollten auch auf Fristen für das Sonderkündigungsrecht achten, das bei Beitragserhöhungen in der Regel besteht. Für eine eventuelle Umdeckung und im Neugeschäft lohnt sich der kritische Blick auf die Beitragsstabilität der Anbieter als Auswahlkriterium in der bKV ganz besonders. ■

Robert Raeder
HanseMerkur Leiter Mathematik

Leistungsstark: Unser Company Fit

Top bKV für Firmenkunden

Die bKV-Budgettarife der HanseMerkur überzeugen durch ein umfangreiches Leistungsangebot zu besonders günstigen Beiträgen. Die große Tarif-Flexibilität ermöglicht Unternehmen, ihren Mitarbeitenden individuelle Gesundheitsleistungen anzubieten – von Sehhilfe und Zahnersatz bis zu Vorsorgeuntersuchungen. Ergänzt wird das leistungsstarke Paket durch moderne digitale Services: Für Makler, Arbeitgeber und Versicherte.



Hand in Hand ist
HanseMerkur

INTERVIEW



Foto: © Robert Gladis/ALH-Gruppe

Robert Gladis ist heute Leiter der Zentralbereiche Gruppenversicherung sowie Aktuariat und Produktentwicklung der Hallesche Krankenversicherung a.G. Der gelernte Sozialversicherungsfachangestellte und studierte Betriebswirt wechselte 2012 vom angestellten Vertrieb des Allianz-Konzerns als Bezirksdirektor zum Stuttgarter Krankenversicherer.

„Die Zeit der klassischen Einzelbausteintarife in der bKV ist vorbei“

VersicherungsJournal-Extrablatt-Redaktion: Die bKV ist im vergangenen Jahrzehnt insbesondere mit Tarifen gewachsen, die ambulante und zahnmedizinische Leistungen abdecken. 2018 brachte Ihr Unternehmen dann den ersten Budgettarif auf den Markt, der für vielfältige Gesundheitsservices einsetzbar ist. Wie sind Ihre Erfahrungen mit diesem Konzept?

Robert Gladis: Es zeigt sich, dass die Zeit der klassischen Einzelbausteintarife in der bKV vorbei ist. Heutzutage sind nämlich Produkte für die ganzheitliche Gesundheitsvorsorge gefragt. Daher haben sich stattdessen Budgettarife als tragende Säule im deutschen bKV-Markt etabliert. Sie überzeugen durch eine besonders einfache Kommunikation und hohe Verständlichkeit für Mitarbeitende – unabhängig von deren individueller Lebenssituation. Ihre flexible Nutzungs-

möglichkeit im Leistungsabruf macht sie zu einer Lösung für Arbeitgeber aller Größen. Insbesondere in den kleinen und mittleren Unternehmen fungieren Budgettarife häufig als niederschwelliger Einstieg. Denn sie gelten als modernes Instrument der betrieblichen Gesundheitsvorsorge und haben ihre Marktakzeptanz in den vorigen Jahren deutlich ausgebaut. Beigetragen haben dazu auch intelligente Produktweiterentwicklungen – wie etwa das dynamisch steigende Budget bei vollständiger Leistungsnutzung in unserem Produkt „FEELfree:up“.

Was sagt Ihre Statistik hierzu aus? Wofür setzen die Versicherten den höchsten Anteil ihres jeweiligen bKV-Budgets ein?

Gladis: Die Auswertung der Leistungsanspruchnahme zeigt ein klares Bild.

Beliebt sind demnach vor allem Leistungen, die im Alltag einen direkten gesundheitlichen Mehrwert bieten und gleichzeitig von der Krankenkasse nur eingeschränkt oder gar nicht erstattet werden. Bei diesen gesetzlichen Versorgungslücken stiftet die bKV einen spürbaren Zusatznutzen. Konkret wird Folgendes besonders häufig in Anspruch genommen:

- Sehhilfen wie Brillen und Kontaktlinsen,
- physiotherapeutische Maßnahmen, insbesondere Massagen und Krankengymnastik,
- Arznei- und Verbandsmittel,
- osteopathische Behandlungen, die als ganzheitlich orientierte Therapieform zunehmend an Bedeutung gewinnen,
- zahnbezogene Leistungen, insbesondere Zahnreinigung, Zahnbehandlung und Zahnersatz.

Die Auswertung unterstreicht, dass die Arbeitnehmer Budgettarife verstehen und gezielt bedarfsorientiert einsetzen.

Stichwort „bedarfsorientiert“: Inwiefern lassen sich mit pauschalen Budgettarifen für jeden Versicherten ganz individuelle Lösungen erstellen?

Gladis: In der betrieblichen Krankenversicherung sind sinnvolle Paketlösungen durch die gezielte Kombination verschiedener Tarifbausteine möglich. Zu nennen sind hier insbesondere Budgettarife und spezifische Ergänzungsmodule für Wahlleistungen bei der stationären oder zahnmedizinischen Behandlung. So lassen sich maßgeschneiderte Versorgungskonzepte entwickeln, die sowohl die individuellen Bedürfnisse der Belegschaft als auch die strategischen Ziele des Arbeitgebers berücksichtigen.

Besonders wirkungsvoll ist die Kombination aus dem Gesundheitsbudget des „FEELfree:up“ und dem Pflegebudget unseres Tarifs „FEELcare“, der eine betrieb-

liche Pflegelösung bietet. Dieses modulare Zusammenspiel ermöglicht ein umfassendes gesundheitliches Sicherheitsnetz – bereitgestellt durch den Arbeitgeber.

zunehmend wichtige Rolle im Arbeitsalltag spielen, gewinnt auch die betriebliche Pflegeversicherung stetig an Bedeutung.

„Assistance-Services werden von Arbeitgebern und Mitarbeitenden zunehmend erwartet.“

Robert Gladis, Hallesche Krankenversicherung

ber. Es hat sich in der Praxis als besonders wertvoll erwiesen und besteht aus den folgenden zwei Versorgungsdimensionen:

- allgemeines Budget für Gesundheitsausgaben wie beispielsweise Sehhilfen, Therapien oder Arzneimittel und
- gezielte zeitliche, finanzielle, körperliche und emotionale Entlastung für Mitarbeiter, die nahe Angehörige pflegen.

Weil familiäre Pflegesituationen eine

Damit passen Sie den betrieblichen Versorgungsumfang den Lücken im Schutz der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen an. Aber inwiefern können auch Privatversicherte ihre Krankenvoll- und/oder Zusatzverträge mit der bKV kombinieren?

Gladis: Private und betriebliche Krankenversicherungen verfolgen grundsätzlich unterschiedliche Systematiken. PKV-Ta-

Jetzt Auto und Familie spielend leicht absichern.

Kfz- und Risikolebensversicherung der EUROPA mit schnellem Online-Abschluss.



EUROPA
VERSICHERUNG PUR.

Ihre Vorteile bei der EUROPA:

- ✓ Ausgezeichnete und leistungsstarke Tarife zum günstigen Preis
- ✓ Persönliche Unterstützung durch erfahrene Maklerberater
- ✓ Blitzschnelle Reaktion bei Ihren Anfragen
- ✓ Einfacher, schneller und sicherer Online-Abschluss

Mehr auf europa-vertriebspartner.de
oder unter **0221 5737-300**

rife basieren in der Regel auf der individuellen Absicherung und risikoadjustierten Beitragskalkulation – oft verbunden mit umfassenden Gesundheitsprüfungen. Die bKV hingegen setzt auf Kollektivlösungen mit vereinfachten Bedingungen, Verzicht auf Gesundheitsfragen und einheitlichen Konditionen für ganze Belegschaften.

Dennoch bestehen Anpassungsmöglichkeiten:

- erstens zum Schließen von Leistungslücken: Die bKV-Tarife können gezielt dort einspringen, wo PKV-Leistungen reduziert oder begrenzt sind. Ein klassisches Beispiel hierfür ist der

klassischen PKV. Die bewusste Abstimmung von PKV- und bKV-Verträgen ist allerdings komplex und sollte ausschließlich im Rahmen einer fundierten Beratung und engen Begleitung durch Experten erfolgen.

Zur bKV-Beratung: Welchen Stellenwert sollten Versicherungsvermittler Assistance-Dienstleistungen geben, mit denen auch viele Ihrer Mitarbeiter locken?

Gladis: Assistance-Services sind längst kein „Nice-to-have“ mehr und haben sich von einstigen Zusatzangeboten zu einem zentralen Bestandteil moderner

die Arbeitgeberattraktivität von Unternehmen heute mehr als reine Kostenerstattung. Gefragt ist ein ganzheitlicher, serviceorientierter Ansatz, der Versicherungsschutz mit aktiver Gesundheitsförderung verbindet.

- Viertens fungieren Assistance-Services in einer hybriden oder digitalen Arbeitswelt als Brücke zwischen Versicherungsschutz und betrieblichem Gesundheitsmanagement. Sie sind orts- und zeitunabhängig nutzbar, fördern die Inklusion und treffen den Zeitgeist einer modernen Arbeitskultur.

Die heutige Berufswelt ist von zunehmenden psychischen Belastungen am Arbeitsplatz geprägt. Wie können bKV-Angebote helfen, dieses Problem zu lindern?

Gladis: In Zeiten steigender Überforderung und Erschöpfung, chronischen Stresses oder emotionaler Belastungen rücken Angebote zur Stärkung der mentalen Widerstandskraft in den Fokus der Arbeitgeberverantwortung. Das ist kein kurzfristiger Trend, sondern entwickelt sich immer mehr zu einem unverzichtbaren Bestandteil betrieblicher Gesundheitsstrategien. Denn psychische Erkrankungen zählen heute zu den häufigsten Ursachen für Fehlzeiten und langfristige Ausfälle.

Viele Unternehmen erkennen diesen Handlungsbedarf und investieren bereits gezielt in präventive Maßnahmen, um ihre Mitarbeitenden frühzeitig zu stabilisieren und langfristig gesund zu halten. Auch in der bKV wird mentale Gesundheit zu einer tragenden Säule und entsprechende Bausteine dürften sich mittelfristig als Standardleistung etablieren. Die Nachfrage nach praktikablen, schnell zugänglichen Lösungen in diesem Bereich wächst kontinuierlich. Arbeitgeber erwarten dabei nicht nur technische Infrastruktur, sondern auch emotionale Intelligenz in der Ausgestaltung der Angebote. Wenn sie diesen Bedarf ernst nehmen, leisten sie nicht nur einen Beitrag zur Gesundheitsförderung, sondern stärken gleichzeitig ihre Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiterbindung und Unternehmenskultur.

Die Fragen stellte Christian Hilmes.

Die Abstimmung von PKV- und bKV-Verträgen sollte ausschließlich durch Experten erfolgen.“

Robert Gladis, Hallesche Krankenversicherung

Zahnersatz. Wird etwa im Rahmen der PKV hierfür nur ein Erstattungssatz von 80 Prozent gewährt, kann über die bKV die Differenz abgesichert werden – ohne Gesundheitsprüfung und zu günstigen Kollektivkonditionen.

- Zweitens ist der PKV-Schutz modular gestaltbar: In Einzelfällen kann ein bestehender PKV-Vollversicherungsschutz bewusst reduziert und durch bKV-Leistungen ergänzt werden. Ein Beispiel dafür ist etwa die Umstellung auf ein Mehrbettzimmertarif in der PKV. Der Ein- oder Zweibettzimmer-Komfort wird hingegen über eine stationäre bKV-Lösung abgedeckt.

Aber Vorsicht! Solche Konstellationen bergen Risiken und sind nur bedingt empfehlenswert. Beispielsweise kann die Absicherung über die bKV entfallen, wenn der Arbeitgeber den Vertrag kündigt oder der Mitarbeitende das Unternehmen verlässt. Ohne eine tragfähige Regelung zur Weiterversicherung kann dies zu einer erheblichen Versorgungslücke führen. Auch die Frage der Altersrückstellungen stellt sich, da diese bei der bKV in der Regel nicht vorgesehen sind – im Gegensatz zur

Versorgungskonzepte entwickelt. Sie werden von Arbeitgebern und Mitarbeitenden zunehmend erwartet. Relevant sind insbesondere medizinische Beratungshotlines und das Terminmanagement, Zweitmeinungsangebote oder digitale Gesundheitsanwendungen – etwa Gesundheits-Apps oder telemedizinische Konsultationen.

Ihr Stellenwert hat sich aus den folgenden Gründen in den vergangenen Jahren deutlich erhöht:

- Erstens bieten Assistance-Leistungen unmittelbar spürbare Unterstützung im Alltag der Mitarbeitenden. Sie machen den Mehrwert der bKV unmittelbar erfahrbar und steigern damit deren Wahrnehmung und Akzeptanz.
- Zweitens stärken Services wie digitale Präventionsangebote, individuelle Beratung oder Gesundheitscoaching die Eigenverantwortung und Kompetenz der Belegschaft im Umgang mit der eigenen Gesundheit. Das ist ein strategisch wichtiger Aspekt in Zeiten zunehmender Belastungen und chronischer Erkrankungen.
- Drittens erwarten Arbeitgeber in einem angespannten Arbeitsmarkt und angesichts wachsender Ansprüche an



BETRIEBLICHE KRANKENVERSICHERUNG

Viel Potenzial. Immer die richtige Lösung.

Die neue bKV ist die Antwort auf viele Herausforderungen Ihrer Firmenkunden. Damit können Sie das volle Marktpotenzial ausschöpfen. Werden Sie jetzt aktiv!

Mehr Infos unter: allianz.de/die-bkv

Mehr Infos unter:





Bild: ©Celt Studio/stock.adobe.com

Türöffner betriebliche Krankenversicherung

Sprung vom Zusatzprodukt zum Umsatzmotor

Innerhalb weniger Jahre hat die bKV eine Marktdurchdringung von etwa 20 Prozent erreicht – und bietet weitere Wachstumspotenziale. Sie liefert einen Anlass für die Erstansprache gewerblicher Kunden und dient vielfach als Einstiegshilfe für Cross-Selling.



Foto: ©MSR Consulting

DER EXPERTE Marc Büniger

ist Head of Customer Analytics der MSR Consulting Group GmbH. Er fokussiert sich auf die systematische Auswertung von Kundendaten, um Potenziale zur Kundengewinnung und -bindung zu erkennen.

Die betriebliche Krankenversicherung entwickelt sich zunehmend zu einem zentralen Instrument moderner Arbeitgeberattraktivität – besonders für kleinere Unternehmen. Angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels und des demografischen Wandels stehen viele Betriebe unter wachsendem Druck, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden.

Unsere aktuelle Gewerbekundenstudie unterstreicht die wachsende Bedeutung der bKV: Befragt wurden 3.400 Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern – darunter 800, die bereits eine bKV eingeführt haben. Diese nutzen die bKV gezielt zur Gewinnung neuer Mitarbeiter und zur nachhaltigen Bindung ihrer Belegschaft.

Demnach sehen 30 Prozent der befragten Unternehmen die bKV als ein wichtiges Instrument zur Mitarbeitergewinnung an und knapp 40 Prozent nutzen sie zur Mitarbeiterbindung. Neun von zehn der befragten Unternehmen berichten generell von positiven Effekten auf ihre Arbeitgeberattraktivität.

Neue Zugänge zu Gewerbekunden

Trotz ihrer klaren Vorteile ist die bKV noch nicht flächendeckend verbreitet. Derzeit stellt jedes fünfte Unternehmen seinen Mitarbeitern ein bKV-Angebot zur Verfügung – mit einer deutlich positiven Entwicklung in den vergangenen Jahren. Die Verbreitung der bKV übertrifft damit bereits die betriebliche Altersversorgung (bAV) in ihrer Zielgruppe und liegt deutlich über anderen betrieblichen Zusatzversicherungen.

Diese Entwicklung zeigt: Die bKV ist längst kein Nischenprodukt mehr, sondern auf dem besten Weg, sich als fester Bestandteil im Angebot moderner Arbeitgeber zu etablieren. Für Versicherer und Vertrieb ergibt sich daraus die Chance, frühzeitig Marktanteile zu sichern und neue Zugänge zum Gewerbekundensegment zu schaffen.

Ansprache entscheidender Hebel

Gründe, die gegen den Abschluss eines bKV-Rahmenvertrags sprechen, sind neben dem finanzi-

ellen Aufwand vor allem fehlende Informationen. Zwar sind Interesse und Bereitschaft grundsätzlich vorhanden, doch gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen mangelt es häufig an entsprechender Expertise und einer regelmäßigen Auseinandersetzung mit dem Thema. So gibt eine große Mehrheit der befragten Unternehmen an, sich bislang noch nicht näher mit der bKV auseinandergesetzt zu haben.

Dabei zeigt sich: Die aktive Ansprache ist ein entscheidender Hebel. Unternehmen, die gezielt auf die bKV angesprochen werden, verfügen dreimal häufiger über eine solche Absicherung als Betriebe ohne aktive Ansprache. Das Hinzuziehen von Spezialisten erhöht die Abschlusswahrscheinlichkeit zudem nochmals deutlich. Generell spielt die Bindung zum Betreuer eine zentrale Rolle: Bei der Auswahl des bKV-Anbieters sind insbesondere transparente Leistungen, Vertrauen zum Betreuer, sowie ein fester Ansprechpartner für das eigene Unternehmen die entscheidenden Kriterien.

Starke Cross-Selling-Potenziale

Der Abschluss einer betrieblichen Krankenversicherung hat einen positiven Effekt auf die Weiterempfehlungs- und Cross-Selling-Bereitschaft der Unternehmen. Firmen, die eine bKV nutzen, empfehlen ihren Anbieter häufiger an andere Unternehmen weiter, zeigen eine höhere Wiederentscheidungsrate und sind eher bereit, weitere Versicherungen beim gleichen Anbieter abzuschließen.

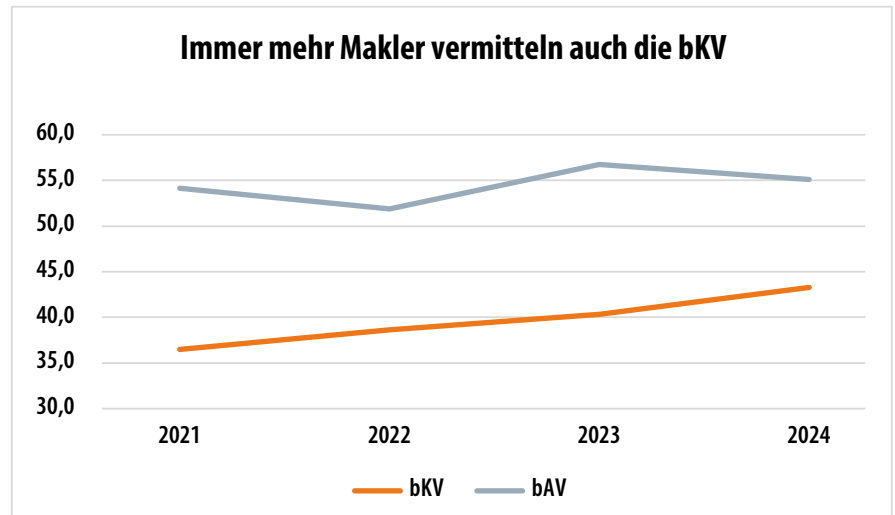
Auch die Bündelung des gesamten Versicherungsbestands bei einem Versicherer ist bei diesen Unternehmen deutlich ausgeprägter. Besonders im Bereich der betrieblichen Altersversorgung bestehen starke Cross-Selling-Potenziale: 27 Prozent der Unternehmen mit bKV-Angebot haben ebenfalls einen bAV-Rahmenvertrag abgeschlossen – im Vergleich zu nur 15 Prozent im Gesamtmarkt. Darüber hinaus sind sie auch bei Produkten wie Cyber- und Rechtsschutzversicherungen besser angebunden.

Türöffner zu neuen Zielgruppen

Die betriebliche Krankenversicherung bietet Versicherern somit weit mehr als nur ein weiteres Produkt im Portfolio. Sie ist ein Türöffner zu neuen Zielgruppen, stärkt die Kundenbindung und schafft die Grundlage für erfolgreiches Cross-Selling.

Entscheidend dafür ist es, kleine und mittlere Unternehmen aktiv anzusprechen, Hemmnisse

gezielt abzubauen und durch transparente, einfache Lösungen Vertrauen aufzubauen. Wer Vertrieb und Beratung auf diese Bedürfnisse seiner Zielgruppe ausrichtet, kann mit der bKV nicht nur den eigenen Marktanteil steigern, sondern auch den Zugang zu weiteren betrieblichen Versicherungen gezielt erweitern.



Anteile der Versicherungsmakler mit bAV- und/oder bKV-Geschäft, im Zeitverlauf; n=12.305; Angaben in Prozent; Quelle: MSR Consulting Group

Dank des wahrgenommenen Wettbewerbsvorteils durch die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität ist das Potenzial der bKV längst noch nicht ausgeschöpft.

bKV-Maklervertrieb im Aufwind

Denn der Fachkräftemangel stellt Unternehmen vor Herausforderungen. Um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden, sind attraktive Zusatzleistungen entscheidend. Die betriebliche Krankenversicherung gewinnt in diesem Kontext zunehmend an Bedeutung. Für Versicherungsmakler eröffnet die bKV somit attraktive Geschäftsperspektiven.

Wie die Maklerstudie zeigt, ist die Zufriedenheit vieler Vermittler mit den bisherigen Produkten der privaten Krankenzusatzversicherung rückläufig, während die Relevanz der bKV im PKV-Markt stetig steigt. Dies spiegelt sich auch in den Verkaufszahlen wider. Gleichzeitig besteht noch erheblicher Informationsbedarf: Mehr als 20 Prozent der Gewerbekunden wünschen sich mehr Aufklärung, bevor sie eine Entscheidung bezüglich der bKV treffen. Hier können Makler gezielt ansetzen, indem sie Unternehmen aktiv beraten und passgenaue Lösungen anbieten – und so nicht nur ihre Kundenbeziehungen stärken, sondern auch neue Geschäftschancen erschließen. ■

FAZIT

Trotz der klaren Vorteile im Wettbewerb um Fachkräfte ist die bKV bei vielen Arbeitgebern noch nicht etabliert. Damit bietet sie Versicherungsmaklern die Möglichkeit, sich im Geschäft mit Firmenkunden zu positionieren. Eine gezielte Ansprache und fundierte Beratung sind der Schlüssel, um das volle Marktpotenzial auszu-schöpfen.



Foto: ©sdecoret/stock.adobe.com

Betriebliche Krankenversicherung

Unendliches Potenzial für Vermittler

Versicherungsvermittler sollten die bKV nicht ignorieren. Denn vertrieblich liegt diese Sparte voll im Trend; sie ist – fast – ein Selbstläufer. Unser Überblick über die Prämien- und Marktentwicklung sowie die Bewertungen und Besonderheiten hilft bei der Orientierung.

UWE SCHMIDT-KASPAREK

Die bKV ist eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die Belegschaft freut sich über den Extra-Gesundheitsschutz und Arbeitgeber können damit ihre Mitarbeiter an das Unternehmen binden. Gleichzeitig wird die Firma mit der immer noch außergewöhnlichen Leistung für den Nachwuchs attraktiver. Auch die aktuelle öffentliche Diskussion hilft der bKV. So hinterlassen die Babyboomer eine große Lücke am Arbeitsmarkt, wie die KfW-Bankengruppe in der Studie „Wachstumsschwäche durch Fachkräftemangel“ feststellt. So sei klar, dass die Folgen des demografischen Wandels umwälzend sind und es dringenden Handlungsbedarf gibt. Die bVK ist daher im „Kampf um die Arbei-

tenden“ ein wichtiges Vehikel. Denn der Arbeitgeber kann sich hiermit von Wettbewerbern differenzieren.

Gleichzeitig ist die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) in einer existenziellen Krise. Latent stehen Leistungskürzungen im Raum. „Wir brauchen eine Kernsanierung des Gesundheitswesens“, fordert etwa Andreas Storm, Vorstandsvorsitzender der DAK-Gesundheit. Neben der finanziellen Neuausrichtung sieht er auch strukturelle Veränderungen als notwendig an. So sollen die Menschen künftig immer erst zur einem Hausarzt gehen, bevor sie spezialisierte medizinische Leistungen in Anspruch nehmen dürfen. Die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung decken

aber schon heute oft nicht alle Bedürfnisse der Versicherten ab, weshalb Zusatzversicherungen seit Jahren einen massiven Anstieg der Nachfrage erleben. Dazu gehört – insbesondere für Kassenspatienten – an erster Stelle die bKV.

Zukunft des bKV-Vertriebs positiv

Die Auguren und die Lobbyisten sind sich daher einig: Die bKV ist ein Erfolgsmodell. „Die private Krankenversicherung zeigt erneut, dass sie für viele Menschen attraktiv ist“, betont Dr. Reiner Will, Geschäftsführer der Assekurata Assekuranz Rating-Agentur GmbH. Für die nahe Zukunft sieht der Analyst vor allem in den Zusatzversicherungen, insbeson-

dere der bKV, das größte Wachstumspotenzial. „Die bKV entwickelt sich damit zunehmend zu einem wichtigen Wachstumsfeld und stabilen Standbein in der PKV.“

So sieht es auch der Verband der Privaten Krankenversicherung e.V. (PKV-Verband) Immer mehr Unternehmen in Deutschland bieten ihren Mitarbeitern mittlerweile eine komplett vom Arbeitgeber gezahlte bKV. Die Zahl der Beschäftigten, die von einer bKV profitieren, stieg von 2,1 Millionen im Jahr 2023 auf 2,45 Millionen 2024, was einem Anstieg von 16,5 Prozent entspricht. Doppelt so stark wuchs mit einem Plus von 33,3 Prozent die Zahl der Unternehmen, die eine bKV anbieten. Ende 2024 waren es nun 52.400. Und es gibt massives Potenzial: Laut dem Statistischen Bundesamt (Destatis) gab es 2023 in Deutschland 3,5 Millionen Unternehmen, die 35,9 Millionen Menschen beschäftigen. „Umfragen zeigen, dass rund 45 Prozent der Befragten eine betriebliche Krankenversicherung wichtiger finden als andere Firmen-Extras wie etwa Jobtickets oder Mobiltelefone“, sagt Thomas Brahm, Vorsitzender des PKV-Verbands. Jedem vierten Arbeitnehmer sei sie sogar wichtiger als eine Gehaltserhöhung. Besonders hoch sei die Zustimmung in der Gruppe der 18- bis 29-Jährigen, berichtet Brahm. Damit eröffnen sich gigantische Wachstumsmöglichkeiten.

Umfrage unter 28 PKV-Anbietern

Viel Positives melden auch die Anbieter der bKV. Das zeigt die Umfrage, die das VersicherungsJournal im Juni 2025 unter 28 PKV-Gesellschaften durchführte. Lediglich die Inter Krankenversicherung AG, die Concordia Krankenversicherungs-AG und die Alte Oldenburger Krankenversicherung AG haben bisher keine Pläne, eine bKV in ihren Häusern einzuführen. Demgegenüber hat die Provinzial Krankenversicherung Hannover AG „erste Überlegungen angestellt“, das Produktportfolio um eine betriebliche Krankenversicherung zu erweitern.

Die DEVK Krankenversicherungs-AG ist sogar schon weiter. „Zum jetzigen Zeitpunkt bieten wir nur im Einzelfall im Nicht-Verkehrsmarktbereich ab 1.000 Mitarbeitenden eine bKV an, die dann

sowohl bei den Leistungen als auch beim Beitrag individuell kalkuliert wird“, erläutert die Assekuranz. Es sei aber geplant, künftig ein eigenes Standardprodukt anzubieten. Details wollte die DEVK nicht nennen, da der Produktentwicklungsprozess noch nicht abgeschlossen sei. Immerhin: 22 PKV-Unternehmen bieten eine bKV als Standard an, wie die Marktübersicht des Versiche-

Die bKV entwickelt sich zunehmend zu einem wichtigen Wachstumsfeld und stabilen Standbein in der PKV.“

Dr. Reiner Will, Assekurata Assekuranz Rating-Agentur

rungsJournals zeigt. Eigentlich sind es sogar 23, denn die LVM Krankenversicherungs-AG kooperiert mit der Hallesche Krankenversicherung a.G. und kann so über ihre Ausschließlichkeit ebenfalls eine bKV anbieten.

Besonders praktisch: Budgettarife

Auch der Siegeszug der Budgettarife ist ungebremsst. Allein die Huk-Coburg-Krankenversicherung AG und die Universa Krankenversicherung a.G. haben das von Arbeitgebern und Arbeitnehmern favorisierte Modell noch nicht im Angebot. Budgettarife sind der kleinste Nenner für den Extra-Gesundheitsschutz. Hier können die Mitarbeiter aus einem bunten Strauß von Leistungen auswählen – egal ob alternative Medizin, Zahnschutz oder Sehhilfen. Denn die Ansprüche sind ja auch sehr unterschiedlich. „Der Leistungsumfang bezieht sich auf ambulante und zahnärztliche Leistungen und schließt stationäre Behandlungen aus“, erläutert Uwe Jüttner, Experte für Gesundheitsschutz bei der Aon Versicherungsmakler Deutschland GmbH. Stationäre Leistungen können aber über Tarifbausteine aufgenommen werden. Die bKV bietet jeweils Versorgung ohne Gesundheitsprüfung ab Tag eins für jeden Mitarbeiter an. Damit steht sie auch Menschen zur Verfügung, die aufgrund ihrer Vorerkrankungen selbst nicht mehr jeden Versicherungsschutz abschließen können.

Die Budgetspanne am Markt reicht mittlerweile von 300 bis 1.700 Euro, wie beispielsweise das Angebot der Hansemerkur Krankenversicherung AG. Je geringer das Budget, desto günstiger fällt die bKV für das Unternehmen aus. Dann sind aber auch schneller Leistungsgrenzen erreicht. Das gilt etwa für Zahnersatz, wenn ein hochwertiges Implantat statt einer einfachen Metallbrücke ge-

wünscht ist. Die Kassen zahlen immer nur einen sogenannten Festzuschuss. Wer also beim Budget „klotzen“ möchte, sollte den Mitarbeitern ein hohes Geldvolumen pro Jahr bieten. Teilweise steigt das Budget im nächsten Jahr, wenn keine Leistung eingereicht wird (Continental Krankenversicherung a.G.). Es kann aber auch steigen, wenn das Budget voll ausgeschöpft wird (Hallesche). Wer unterjährig in die Firma einsteigt, kann trotzdem in der Regel auf das volle Budget zugreifen. Für beitragsfreie Zeiten – also während der Eltern-, Pflege- oder Sabbatical-Zeit sowie einer längeren Arbeitsunfähigkeit – können oft trotzdem Leistungen bezogen werden. Das macht den Tarif aber teurer.

Marktanalyse der bKV-Prämien

Bei der Umfrage des VersicherungsJournals wurden für ein Handwerksunternehmen, das die bKV für seine Mitarbeiter in vollem Umfang trägt, die Beiträge ermittelt. Das fiktive Musterunternehmen, ein Malerbetrieb, hat 20 Mitarbeiter. Abgefragt wurde die Monatsprämie pro Kopf für hochwertigen Krankenhausschutz. Versichert sind Einzelzimmer und Chefarztbehandlung. Zudem wird aufgezeigt, welches Ersatztagegeld die Versicherten erhalten, wenn sie sich statt des Einzelzimmers mit einem Zweibettzimmer begnügen.

Für die Budgettarife wurde ein versicherter Jahresbetrag von 900 Euro fest-

gelegt. Die teilweisen Abweichungen von diesem Budget werden in der Tabelle dargestellt. Wer die Kosten für den 900-Euro-Budget-Tarif auf einen Euro umrechnet, erhält im Schnitt aller dargestellten Budgetangebote einen Aufwand von 0,034 Euro. Somit würde ein Tarif mit einem Budget von 300 Euro – eine Gleichverteilung unterstellt – rund zehn Euro pro Monat kosten und ein Budget von 600 Euro bei etwa 20 Euro liegen. In allen dargestellten Tarifen verzichten die

bewerber: „Unser bKV-Produkt ‚PROFIL‘ kommt sehr gut bei den Kunden an. Von Januar bis Mai 2025 verzeichnen wir gegenüber dem Vorjahreszeitraum ein Wachstum von 75 Prozent“, teilt die Assekuranz mit. Die Barmeniagothaer Versicherungen konnten im Juni das „bereits sehr erfolgreiche Geschäftsjahr 2024 hinsichtlich der Neugeschäftsentwicklung übertreffen“. Der Debeka Krankenversicherungsverein a.G. meldet für Januar bis Mai bereits ein Neugeschäfts-

bler Verwaltung über das Firmenportal der Assekuranz. „Die Nachfrage aus dem Vermittlermarkt und deren Firmenkunden ist ungebremst hoch.“ Während sich die Axa Krankenversicherung AG nicht zur Geschäftsentwicklung in der bKV äußern will, meldet die Arag Krankenversicherungs-AG „ein stabiles“ und die Huk-Coburg-Krankenversicherung AG sogar nur ein „moderates“ Geschäft. Die Württembergische Krankenversicherung AG sieht sogar an „manchen Stellen auch eine gewisse Zurückhaltung“.

Umfragen zeigen, dass rund 45 Prozent der Befragten eine bKV wichtiger finden als andere Firmen-Extras wie etwa Jobtickets oder Mobiltelefone.“

Thomas Brahm, Verband der Privaten Krankenversicherung

Versicherer – wenn 20 Mitarbeiter versichert werden und der Arbeitgeber die volle Finanzierung übernimmt – meist auf eine Gesundheitsprüfung. Zudem sind meist bereits begonnene oder angeordnete Behandlungen mitversichert. Fast immer können zudem die Angehörigen zu den gleichen Konditionen wie die Mitarbeiter mitversichert werden. Sie müssen aber unter Umständen höhere – nach Alter – kalkulierte Prämien zahlen.

Die Übersicht zeigt aber auch: Wer als Unternehmer in die Vollen gehen will und beide Leistungen kombiniert, überschreitet schnell die magische Freigrenze von 50 Euro Sachlohn bei der Einkommensteuer. Leicht kann diese Grenze aber mit einer abgespeckten Budget-Lösung eingehalten werden.

Wie das Geschäft 2025 läuft

Viele Unternehmen melden bereits für 2025 gute Wachstumszahlen. So weist das bKV-Geschäft bei der Versicherungskammer Bayern (VKB) im laufenden Jahr zweistellige Wachstumsraten auf. Mehr Neugeschäft meldet auch die Generali Deutschland Krankenversicherung AG, die Nürnberger Krankenversicherung AG, die DKV Deutsche Krankenversicherung AG und die Allianz Private Krankenversicherungs-AG. Stark liegt die R+V Krankenversicherung AG im Wett-

Plus von knapp 35 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum. Bei der Continental liegt das Wachstum sogar über 44 Prozent.

Ähnlich wie die Allianz im Frühjahr 2025 hat die Landeskrankenhilfe V.V.a.G. (LKH) ihr bKV-Angebot erneuert und um den Tarif „TeamUpgrade Complete“ erweitert. „Wir sind mit dem Hochlauf des Geschäftes zufrieden“, heißt es bei der Assekuranz. Die Süddeutsche Krankenversicherung a.G. (SDK) sieht sich durch das „Versorgungskonzept Gesundheit der Wirtschaft und Industrie“ (VGWI) besonders gut aufgestellt. „Dieses haben wir mit dem Maklerhaus PD Business Management & Network GmbH entwickelt“, erläutert eine Pressesprecherin. Unter dem Motto „Sicherheit für alle“ gibt es ein modulares Baustein-system mit unterschiedlichem Serviceumfang, der deutlich über die klassische bKV hinaus gehen soll. Stichworte sind Pflegeberatung, Familienassistance oder Kitaplatzsuche.

„Unser bKV-Geschäft hat sich im bisherigen Verlauf des Jahres 2025 weiterhin sehr dynamisch entwickelt“, sagt Sascha Marquardt, Leiter Kompetenzzentrum Firmenkunden bei der Halleschen. Der größte Wachstumstreiber bleibe dabei der Budgettarif „FEELfree:up“, insbesondere in Kombination mit digitalen Services und flexi-

Kooperation mit der Maklerschaft

Nicht alle Versicherer arbeiten in der bKV mit Versicherungsmaklern zusammen. Die Debeka, die Huk-Coburg und die Versicherer im Raum der Kirchen Krankenversicherung AG nutzen ihre eigene Ausschließlichkeit, während die Generali exklusiv über die Deutsche Vermögensberatung AG (DVAG) arbeitet. Demgegenüber setzt die LKH zu 100 Prozent auf die Maklerschaft. Bei der Halleschen bringen freie Vermittler 90 Prozent des Geschäfts ein. Dieser Anteil beträgt bei der Nürnberger 80 Prozent, bei der Barmeniagothaer 70 Prozent, bei der Ottonova Krankenversicherung AG 50 Prozent und bei der SDK rund 40 Prozent.

„Das Maklergeschäft hat im Kontext der bKV einen nennenswerten Anteil, insbesondere im großvolumigen Geschäft“, heißt es etwas nebulös bei der DKV, während die Signal Iduna Krankenversicherung a.G. eine „Verdoppelung“ meldet. „Wesentlich“ ist der Maklerkanal auch bei der Arag. Und die Württembergische erläutert: „Wie bei allen unseren Produkten arbeiten wir sehr gut mit verschiedenen Maklerhäusern zusammen, wenngleich die Mehrheit des Geschäfts nach wie vor über unsere regional stark vernetzte Ausschließlichkeitsorganisation kommt“.

Immerhin noch fünf Prozent des bKV-Geschäfts kommen bei der VKB aus Maklerhand. Demgegenüber möchten R+V, Axa, Allianz, der Münchener Verein Krankenversicherung a.G. und die Continentale keine Angaben zum bKV-Maklergeschäft machen. Unter dem Strich dürfte die Vermittlerschaft mit neuen



*Wir feiern
das Recht.*

**Und 90 Jahre
ARAG.**

Danke an 13 Millionen Kunden und an alle Partner,
die Teil dieser Erfolgsgeschichte sind.

Basisdaten, Ratings und zwei Musterfälle für alle 23 Anbieter im deutschen bKV-Markt

Versicherer	Mindestzahl Versicherte ^a		Musterfall Stationärтарif (Einzelzimmer, Chefarzt)		Musterfall Budgetтарif (900 Euro pro Jahr, Leistungen:									
	stationär	ambulant	Prämie ⁵	Ausgleichsgeld ⁶	Prämie ¹⁶	Prämie pro 1 Euro Budget ¹⁶	Minderleistungen ¹⁷							
							Vorsorgeuntersuchungen	Zahnbehandlung, -ersatz	Arznei- und Verbandsmittel	Angst-/schmerzstillende Maßnahmen	Augenoperationen (refraktiv)	Bleaching		Digitale Gesundheitsanwendungen
Allianz Private Krankenversicherungs-AG	5	5	21,98 ⁷	–	32,90	0,44								
Arag Krankenversicherungs-AG	10	n.v.	24,31 ⁷	37,50 ⁸	26,88 ¹⁸	0,36	X				✓			
Axa Krankenversicherung AG	10	5	24,90	40,00	28,72	0,38	X					✓		
Barmenia Krankenversicherung AG	20	5	24,95	–	29,50	0,39						✓		
Continentale Krankenversicherung a.G.	10	10	27,40 ⁹	20,00	27,20 ¹⁹	0,41				✓	✓	250 €		
Debeka Krankenversicherungsverein a.G.	10	5	21,48	–	22,60	0,30		X			✓			
DKV Deutsche Krankenversicherung AG	5	5	26,28 ¹⁰	25,00	33,84	0,45					✓			
Generali Deutschland Krankenversicherung AG	10 ¹	5	29,84	–	28,25	0,38		X	X					
Gothaer Krankenversicherung AG	20 ²	5	24,24	20,00	36,70 ²⁰	0,44							✓	
Hallesche Krankenversicherung a.G.	10	10	29,82	20,00	39,53	0,53						✓		
Hansemerkur Krankenversicherung AG	5	5	24,40 ¹¹	35,00 ¹²	26,90	0,36				✓	✓			
Huk-Coburg-Krankenversicherung AG	10	10	29,00	20,00 ¹³										
Landeskrankenhilfe V.V.a.G.	n.v.	5	n.v.	n.v.	30,90	0,41								
Münchener Verein Krankenversicherung a.G.	10	5 ³	29,80	20,00	32,90 ²⁰	0,39				✓	✓			
Nürnberger Krankenversicherung AG	10	10	28,00	25,00	29,50	0,39					✓			
Ottanova Krankenversicherung AG	n.v.	5	n.v.	n.v.	31,17	0,42					✓		✓	
R+V Krankenversicherung AG	10	5	26,80	–	30,80	0,41					✓		✓	
Signal Iduna Krankenversicherung a.G.	20	3	24,72	20,00 ¹⁴	30,00	0,40				✓	✓	✓		
SDK Süddeutsche Krankenversicherung a.G.	5	5	29,21	20,00	29,04	0,39				✓	✓			
UKV - Union Krankenversicherung AG / Bayerische Beamtenkrankenkasse AG	5	5	24,45	16,00	28,46 ¹⁹	0,43	X					✓		
Universa Krankenversicherung a.G.	50	10	kein Angebot für 20 Versicherte											
Versicherer im Raum der Kirchen Krankenversicherung AG	10	10 ⁴	31,00	20,00 ¹³	31,50	0,42		X			✓			
Württembergische Krankenversicherung AG	5	3	33,72 ¹⁵	20,00	29,87	0,40				✓				

Quelle: Anbieter; Stand 06/2025.

n.v.: nicht vorhanden

X: Minderleistung ✓: Mehrleistung

¹ bei Unfalltarif; ² nicht alle Vorerkrankungen; ³ bei Budget 300; ⁴ bei Budget- und Zahntarifen; ⁵ in Euro pro Mitarbeiter pro Monat; ⁶ in Euro pro Tag, wenn nur Zweibettzimmer gewählt wird; ⁷ für Zweibettzimmer

⁸ Verzicht auf Zweibettzimmer und Chefarzt; jeweils ⁹ mit Beitragsbefreiung 28,77; ¹⁰ ab 25 Mitarbeitern; Durchschnittsalter 38 Jahre; Branche IT-Dienstleistungen; ¹¹ bei Durchschnittsalter 40 Jahre;

¹² bei Verzicht für auf privatärztliche stationäre Behandlung 30; ¹³ bei Verzicht auf gesondert berechenbare ärztliche Leistungen 30; bei Verzicht Leistung und Unterbringung 70; ¹⁴ bei Verzicht auf Ein- und Zweibettzimmer pro Tag;

¹⁵ Beispiel: Alter 21 – 65 Jahre; ¹⁶ in Euro pro Mitarbeiter; ¹⁷ gegenüber dem Muster-Budgetprofil; ¹⁸ BudgetFlex Komfort 900BL; Premium: 31,87; ¹⁹ Budget: 800; ²⁰ Budget: 1.000;

²¹ 30 Euro pro Tag Ersatzkrankenhaustagegeld bei Verzicht auf die Wahlleistung Unterkunft; ²² insgesamt sieben Notenstufen; k.B.: keine (öffentliche) Bewertung; Quelle: IVFP; Stand: 2024;

²³ Mittelwert (Schulnote); k.B.: keine Bewertung; Quelle: Vema; Stand: 07/2024

Zahnbehandlung, -ersatz, professionelle Zahnreinigung, Naturheilverfahren, Arznei- und Verbandsmittel, Vorsorgeuntersuchungen)																					Expertenmeinung und Vermittlererfahrung			
Mehrleistungen ¹⁷																								
	Eldercare	Fahrten und Transporte	freie Krankenhauswahl	Gesundheitstelefon	GKV-Zuzahlungen	Heilpraktiker	Heil- / Hilfsmittel	Hörgeräte	Kinder-Krankentagegeld	Kinesio-Taping	Kieferorthopädie nach Unfall	Krankenhaustagegeld	Lasik	Medikamente (rezeptfrei)	Osteopathie / Chiropraktik	Online-Arzt / Telemedizin	Präventionskurse	Schutzimpfungen	Sehhilfen	Terminvereinbarungsservice	Zahnschienen	Zweitmeinungsservice	Kompetenzrating ²²	Qualitätsumfrage ²³
						✓												75%					k.B.	1,76
				✓			✓		15 €		✓					✓	✓			✓		✓	k.B.	2,38
				✓			✓	✓					✓			✓				✓	✓	✓	Exzellent	2,21
	✓						✓						✓			✓			✓	✓			Exzellent	1,85
		250 €					✓			250 €	✓	150 €			✓			✓	250 €				Exzellent	2,04
		✓					✓	✓									✓		✓				k.B.	k.B.
				✓			✓										✓	✓	✓				Exzellent	k.B.
								✓				✓					✓	✓	✓				k.B.	k.B.
	✓						✓					✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓			Exzellent	1,69
							✓	✓		✓			✓		✓			✓	✓				Exzellent	1,69
									250 €	✓	✓	✓						✓	✓				k.B.	1,85
	kein Budgettarif																					k.B.	k.B.	
																						k.B.	k.B.	
				✓			✓	✓		✓	✓					✓	✓	✓	500 €	✓			Sehr gut	k.B.
																						Sehr gut	1,92	
							✓	✓		✓						✓		✓	✓	✓			k.B.	k.B.
				✓			✓				✓	— ²¹				✓	✓	✓	✓	✓			Exzellent	k.B.
							✓			✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓		✓	Sehr gut	k.B.
							✓				✓						✓	✓	200 €				Exzellent	1,89
																						Exzellent	k.B.	
	kein Budgettarif																					k.B.	k.B.	
					✓	✓	✓	✓	✓			✓					✓	✓	✓	✓			k.B.	k.B.
				✓		✓	✓				✓				✓		✓	✓	✓		✓		Exzellent	k.B.

Den Zugriff des Fiskus begrenzen

Für den Arbeitgeber ist die bKV am günstigsten, wenn er mit seiner Leistung unter der Freigrenze von 50 Euro Sachlohn bleibt. Wer seinen Mitarbeitern weiteren Sachlohn zahlt, sollte vom Steuerberater prüfen lassen, wie er steueroptimal vorgeht.

Die bKV ist durch das Bundesministerium der Finanzen als Sachlohn anerkannt. Der Vorteil: Sachleistungen sind bis zu einer Gesamthöhe von 50 Euro pro Monat und Mitarbeiter für den Arbeitnehmer steuerfrei. Der Sachlohn ist hier aber nur der Anspruch auf die Versicherungsleistung – nicht auf einen Geldzuschuss für den Abschluss einer entsprechenden Zusatzversicherung.

Werden andere Sachleistungen wie etwa Tankgutscheine gewährt, sollten Arbeitgeber prüfen, worauf sich der Anspruch arbeitsrechtlich begründet. „Liegt lediglich eine betriebliche Übung und keine arbeitsvertragliche Zusage beispielsweise aus einer Betriebsvereinbarung oder Versorgungsordnung vor, so kann der frühere Sachbezug nicht so einfach gestrichen werden“, erläutert Uwe Jüttner vom Versicherungsmakler Aon. Aus diesem Grund sei es wichtig, dass Arbeitgeber die bKV arbeitsvertraglich, möglichst durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht, regeln. Denn Achtung: Wer die Sachbezugsfreigrenze überschreitet, macht unter Umständen alle Sachbezüge steuerpflichtig. Der Steuerberater sollte das prüfen.

Nettolohnversteuerung: Der Arbeitgeber erhöht das Bruttogehalt so weit, dass netto nach Abzug des Beitrags zur betrieblichen Krankenversicherung inklusive der dazugehörigen Steuern und Sozialabgaben der gleiche Nettolohn wie vorher rauskommt. Damit entsteht für den Arbeitnehmer kein finanzieller Nachteil. Die Kosten für Steuern und Sozialabgaben der bKV übernimmt der Arbeitgeber. Das Unternehmen kann die Kosten für die bKV inklusive der Steuern und Sozialabgaben als Betriebsausgaben steuerlich geltend machen.

Kooperationen in Sachen betriebliche Krankenversicherung bei vielen Anbietern offene Türen einrennen.

Wichtig sind gute Prozesse

Der Wettbewerb in der bKV ist scharf. Daher ist das Leistungsniveau hoch und weitgehend auf ähnlichem Niveau. Für die Vermittlerschaft ist wichtig, dass Einführung und Betrieb der bKV weitgehend automatisch möglich sind. Ein Star unter den Prozessautomatisierern ist auf jeden Fall die Xempus AG. Das Softwareunternehmen hat jahrelange Erfahrung aus der Digitalisierung der deutlich komplexeren betrieblichen Altersversorgung (bAV). Die volldigitale Abschlusstrecke und Verwaltung der bKV über Xempus nutzen beispielsweise die Continentale und die Württembergische. Vermittler, die bereits mit Xempus in der bAV arbeiten, dürften hier somit ein echtes Heimspiel haben.

Doch Prozessautomatisierung bieten für die bKV eigentlich alle Assekuranten an. So verweist der PKV-Newcomer Ot-

tonova auf die voll digitale Abwicklung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, bei der nicht einmal eine Unterschrift notwendig sei. Zudem gebe es für Kunden eine All-in-one-App inklusive Rechnungs-Upload, digitalem Postfach, rechtsverbindlichem Chat und Terminbuchung beim Allgemein- und Facharzt. Letztendlich ist der Service tatsächlich der alles entscheidende Faktor bei der bKV.

Der Aufwand für die betriebliche Krankenversicherung ist selbst für kleinere Firmen gut zu stemmen. Das gilt sowohl für die Einführung und Verwaltung des Benefits als auch für den finanziellen Aufwand. Wichtig ist es aber, vorab zu klären, welchen Bedarf das Unternehmen hat. Das kann eine Reduktion von krankheitsbedingten Fehlzeiten sein oder eine höhere Mitarbeiterbindung und -gewinnung. Sinnvoll kann es zudem sein, die Bedürfnisse der Belegschaft per Befragung zu ermitteln. Danach wird zwischen dem Arbeitgeber und der Assekuranz ein Gruppenversicherungsvertrag geschlossen. Darin

wird festgehalten, wer – alle Mitarbeiter oder nur eine bestimmte, objektive Gruppe – welche Leistungen erhält.

Rechtssichere Betriebsordnung

Mit Beginn der bKV werden die Mitarbeiter dann von den Unternehmen angemeldet, intern wird eine Lohnart angelegt. Die Beitragszahlung erfolgt monatlich und in der Regel im Lastschriftverfahren. Vielfach wird eine komplette digitale Abwicklung der bKV vom Arbeitgeber über den Vermittler bis zum Arbeitnehmer angeboten. Zudem können Arbeitgeber teilweise die bKV-Tarife unter eigenem Namen anbieten. Die laufende Abwicklung sieht nur noch die An- und Abmeldung neuer oder ausscheidender Mitarbeiter vor. Rechnungen über Gesundheitsleistungen können die Mitarbeiter meist komfortabel über eine App einreichen. Der Münchener Verein bietet beispielsweise nach eigenen Angaben nicht nur eine volldigitale Angebots-, Antrags- und Vertragsverwaltungsstrecke, sondern auch umfassende Unterstützung bei der Einrichtung einer rechtssicheren Betriebsordnung zu bKV.

Dieses Regelwerk ist sehr wichtig. Tatsächlich gibt es für die bKV im Gegensatz zur bAV noch keine rechtliche Grundlage. Demzufolge müssen die Unternehmen die Rahmenbedingungen selbst regeln. „Da Änderungen von Leistungszusagen oder die Kündigung einer bKV grundsätzlich nur auf die gleiche Art und Weise zulässig ist, wie sie ursprünglich zugesagt wurde, bietet sich hier eine Versorgungsordnung oder – falls ein Betriebsrat vorhanden ist – eine Betriebsvereinbarung an“, erläutert Makler Jüttner. Inhaltlich müssen der anspruchsberechtigte Personenkreis, die Leistungsinhalte sowie die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge geregelt werden. Zudem gilt es, eine klare Vereinbarung zu treffen, wie die Verpflichtung als Arbeitgeber gegenüber den Mitarbeitern widerrufen werden kann.

Rating: Gesamtschau wichtig

Vermittler, die in der bKV noch eher unerfahren sind, sollten mit den unter-

schiedlichen Prozessen bei der Einrichtung und Verwaltung der bKV-Angebote der Assecuranzen Erfahrungen sammeln. Die Leistungsunterschiede sind durch den scharfen Wettbewerb eher marginal. Eine Übersicht gibt es im bKV-Produkt-Scoring der Ascore Das Scoring GmbH. Darin erreichen beispielsweise fünf ambulante Budgettarife die Höchstnote „herausragend“ und zehn die zweitbeste Bewertung „ausgezeichnet“. Die genaue Punktevergabe ist auf der Homepage von Ascore aber nicht ersichtlich. Zudem ist ein reines Bedingungsrating, das Prozesse nicht analysiert, für die bKV unzureichend.

Daher empfiehlt sich für die Vermittlerschaft, auf eine ganzheitliche Bewertung zu setzen, wie sie die Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH (IVFP) mit ihrem bKV-Kompetenz-Rating bietet. 13 Unternehmen sind aktuell in der öffentlichen Bewertung (siehe Tabelle) vertreten. Die siebenstufige Notenskala reicht von „Exzellent“ bis

„Ungenügend“. Im bKV-Kompetenz-Rating 2024 wurden nur Unternehmen veröffentlicht, welche die ersten beiden Top-Noten erzielen konnten: Zehn sind Spitze, drei müssen sich mit dem zweiten Rang „sehr gut“ begnügen. Das IVFP-Rating untersucht die Leistung der Versicherer in den Bereichen Beratung, Vertragsgestaltung, Service & Verwaltung sowie Produktportfolio. Die vier Rating-Bereiche sind jeweils mit 25 Prozent gewichtet.

Gut ist es zudem, von den Erfahrungen anderer Vermittler zu profitieren. Die Vema Versicherungsmakler Genossenschaft e. G. bewertet hierfür regelmäßig die Produktqualität, Antragsbearbeitung und Policierung sowie Schadenbearbeitung und Erreichbarkeit der Versicherer. Zehn Unternehmen wurden im vorigen Jahr in einer Qualitätsumfrage bewertet (siehe Tabelle). Spitzenreiter sind demnach die Anbieter Hallesche und Gothaer Krankenversicherung AG. In der Gesamtbetrachtung erhalten bei-

de Assecuranzen die Schulnote 1,69. Weitere fünf Gesellschaften erreichen eine bessere Note als „gut“: Allianz (1,76), Barmenia und Hansemerkur (jeweils 1,85), SDK (1,89) und Nürnberger (1,92). Es folgen die Continentale (2,04), Axa (2,21) und Arag (2,38). ■

FAZIT

Die bKV ist ein Instrument zur Mitarbeitergewinnung und -bindung sowie der Gesunderhaltung von Beschäftigten. Von dem arbeitgeberfinanzierten Schutz profitieren vor allem gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer. Wenn Makler an dem wachsenden Markt teilhaben wollen, finden sie mit dem großen Angebot an Budgettarifen ein leicht zu vermittelndes Absicherungskonzept vor.



Fondsrente??!! ... einfacher als man denkt!

Mit IRis – Die FondsRente modern vorsorgen

Highlights IRis – Die FondsRente

- ✓ Kombiniert hohe Renditechancen und maximale Flexibilität mit den Vorzügen einer lebenslangen Rentenversicherung
- ✓ Flexible Beitragszahlung und Auszahlung
- ✓ Flexible und nachhaltige Kapitalanlage:
 - Auswahl aus über 100 Einzelfonds
 - Portfolios aus aktiv gemanagten Fonds oder ETFs
 - Portfolios aus 40 ESG-Fonds für nachhaltiges Investieren
- ✓ Mindestanteil pro Fonds von nur 1 % und 20 Fonds gleichzeitig pro Vertrag besparbar
- ✓ Mit Leichtigkeit zur ausführlichen Dokumentation durch die InterRisk-Fondssuche by samperform

InterRisk-Fondssuche by samperform:
Gleich ausprobieren!



einfach **herausragend**
herausragend **einfach**

Informieren Sie sich jetzt:

06 11 27 87 - 381

www.interrisk.de/fondsrenten



InterRisk 
VIENNA INSURANCE GROUP

Versicherungsmakler berichtet aus der Praxis

Unternehmen und Mitarbeiter zum Staunen bringen

Foto: ©BGStock72/stock.adobe.com

Andreas Lorth fokussiert sich auf die Vermittlung von betrieblichen Krankenversicherungen. Der Spezialmakler berichtet, wie Berufskollegen in dieses wachsende Geschäftsfeld neu einsteigen können und wie der Prozess von der Beratung bis zur Einführung abläuft.

EVA-BETTINA ULLRICH

Betriebliche Krankenversicherungen (bKV) zu vermitteln, ist für Andreas Lorth nicht nur irgendein Job: „Als Makler neben den Kunden sitzen, nichts verkaufen, sondern das Beste für den Kunden auf dem Versicherungsmarkt einkaufen. Das macht Sinn. Das macht Spaß.“ Noch deutlich mehr Sinn und Spaß hat er sich vor drei Jahren gegönnt. Seitdem ist er ausschließlich als bKV-Spezialist unterwegs. „Wir haben erkannt, welchen enormen Mehrwert wir hier für Unternehmen und Mitarbeitende leisten können. Das motiviert das gesamte Team. Jedes Teammitglied, jeder Ablauf und jedes noch so kleine Detail sind auf die bKV ausgerichtet. Das Ergebnis: individuelle Beratung, durchdachte Prozesse und Lösungen, die wirklich wirken. Er-

fahrung, die wirkt. Lösungen, die bleiben, weil Spezialisierung den Unterschied macht.“

Spontan zählt er begeistert auf, wozu sein Tun einen großen Beitrag leistet:

- Mitarbeiter fühlen sich wertgeschätzt, was die Mitarbeiterbindung erhöht.
- Das Recruiting der Unternehmen wird wirksam unterstützt.
- Gesundheitsangebote aller Art fördern das Wohlbefinden und reduzieren die Fehlzeiten.
- Wer plötzlich vor einer Angehörigenpflege steht, wird nicht allein gelassen.
- Unterstützung – auch finanziell – gibt es dann, wenn es die Gesundheit erfordert; zum Beispiel selbst bei psychischen Problemen.
- Fachärzte werden kurzfristig vermittelt.

Unwissen und gefährliches Halbwissen

Die bKV gibt es zwar schon länger als ein Jahrzehnt. Doch spätestens seit die Hallesche Krankenversicherung a.G. 2018 als erster privater Krankenversicherer eine bKV mit Gesundheitsbudget auf den Markt gebracht hat, steht eine völlig neue Tarifwelt zur Verfügung. Makler Andreas Lorth kann sich deshalb mit gutem Gewissen als Aufklärer bezeichnen. Nicht zuletzt sein Internetauftritt zeigt ihm: Das bKV-Produkt ist immer noch ziemlich unbekannt. Der FAQ-Bereich ist einer der meistfrequentierten unter allen angebotenen Seiten. Dass er die Informationen lesergerecht ausgewählt hat und präsentiert, lockt nicht nur viele Interessenten an. Oft buchen diese auch online gleich eine Beratung.

Nach seiner Erfahrung wissen die Personen, die in einem Unternehmen den bKV-Hut neu aufgesetzt bekommen haben, häufig noch sehr wenig über das Thema. Aber er trifft auch regelmäßig auf Gesprächspartner, die sich bereits sehr gut über das Thema informiert haben. „Wenn ich die Gesamtheit in deutschen Unternehmen betrachte, gibt es ganz viele, die noch nichts über die bKV wissen, und ebenso viele mit ‚gefähr-

lichem‘ Halbwissen“, so Lorths Fazit. Mit einem Schmunzeln erzählt er weiter: „In fast jeder bKV-Beratung entsteht ein großes Erstaunen – teilweise sogar Ungläubigkeit – bei unseren Gesprächspartnern, dass es so umfangreiche Leistungen gibt. Häufig wird sogar die Sorge geäußert, ob die Versicherung sich hier nicht übernimmt. Diese Sorge kann ich aber häufig mit einem Lächeln als unbegründet abtun.“

Dass die bKV für alle etwas zu bieten hat – vom Laktattest über Yoga, Medikamente und Zahnersatz bis hin zu Rückenfitness und Hörhilfen –, muss selbstverständlich auch den Mitarbeitern nähergebracht werden. „Wir sind der Auffassung, dass die bKV eine echte Wertschätzung für die Mitarbeitenden ist, die angemessen präsentiert werden sollte. Für uns heißt das: Wir müssen die Leistungen persönlich vorstellen.“

Die Etappen bis zur bKV-Einführung

Wie kommt es in der Regel zu einem Erstgespräch über die bKV? Bei BKVital, einer Marke des Spezialmaklers, ist das sehr unterschiedlich. Ein Großteil der Kunden meldet sich über das Internet. Was



Foto: © Andreas Lorth/BKVital

DER EXPERTE Andreas Lorth

ist Gründer von BKVital, einer Marke des Versicherungsmaklers Lorth GmbH & Co. KG, Saarbrücken. Der studierte Betriebswirt und sein Kernteam aus zehn Beschäftigten betreuen bundesweit Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern.



**Ausgezeichnet
und voll digital**

GemeinsamGesund
Betriebliche Krankenversicherung
Münchener Verein



DEUTSCHES INSTITUT
FÜR SERVICE-QUALITÄT
GmbH & Co. KG

1. PLATZ
Versicherer
des Jahres

13 Jahre Testsieger
in Folge

Kundenbefragung
Sept. 2024
33 Anbieter

www.disq.de
Privatwirtschaftliches Institut

ntv

ASCORE

HERAUSRAGEND

Münchener Verein
Krankenversicherung a.G.

Budget 300 / 600 / 1000 / 1500
(Tarifstufen 260 / 261 / 263 / 265)

bKV-Budget (Ambulant, Zahn)

05 | 2025

ascor.de

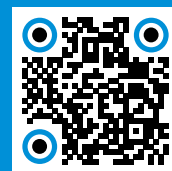
mv **münchener verein**
Makler. In besten Händen.

GemeinsamGesund: so geht bKV heute

Das flexible bKV-Konzept bietet Gesundheitsschutz auf Privatpatientenniveau: Punkten Sie bei Arbeitgebern und Mitarbeitern mit den Vorteilen unserer arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten bKV.

Top: Services und Leistungen

- Vier leistungsstarke Budget-Tarife
- Keine unterjährige Budget-Teilung in der obligatorischen bKV
- 100 % Leistung für Vorsorge, PZR, Präventionskurse, LASIK
- Arbeitnehmerfinanzierte Budget-erhöhung möglich
- Zwei Top stationäre Tarife
- Keine Gesundheitsprüfung und Wartezeit



Weitere Infos unter:
089 / 5152 - 1015
mv-maklernetz.de/bkv-neu

den Makler jedoch immer wieder überrascht: Das Empfehlungsgeschäft ist wesentlich größer als erwartet. Die Interessenten buchen in der Regel über die Homepage einen ersten Onlinetermin.

Aus dem Mund von Andreas Lorth klingt der weitere Weg zur bKV einfach: „Wenn ein Unternehmen gewillt ist, eine bKV einzuführen, sind

„**Es gibt ganz viele, die noch nichts über die bKV wissen, und ebenso viele mit ‚gefährlichem‘ Halbwissen.“**

Andreas Lorth, BKVital

die Vorgespräche in ein bis maximal zwei Wochen erledigt, selbstverständlich unter der Prämisse, dass die entscheidenden Personen verfügbar sind. Danach wird der Tarif ausgesucht und alle Gremien werden eingebunden. Als wichtigster Part steht nun eine Mitarbeiterveranstaltung an. Abschließend wird – vereinfacht ausgedrückt – geschaut, dass das Produkt problemlos genutzt werden kann.“

Länger und komplizierter wird die Vorbereitung, wenn beispielsweise eine Fusion geplant ist oder das Unternehmen bereits zahlreiche Benefits bietet. Werden diese in nur geringem Umfang genutzt, sollten die Einzelbausteine kritisch überprüft werden. Eine solche sinnvolle Neuausrichtung kostet Zeit. „Häufig ist es nämlich so, dass bereits für diverse Benefits Geld ausgegeben wird, die bKV aber einige Leistungen inkludiert hat. So bietet eine bKV oft ein wesentlich besseres Preis-Leistungs-Verhältnis und holt aufgrund des sehr großen Leistungsangebots die Mitarbeitenden wesentlich besser ab.“

bKV innerhalb eines Monats eingeführt

Stimmen alle Voraussetzungen, kann eine bKV innerhalb eines Monats eingeführt werden. In solchen Fällen sind vermutlich die Unternehmen klein, ist die Zahl der Entscheidungsträger stark begrenzt und sind sich alle Beteiligten einig über die bevorzugte Produktvariante. Wie bei anderen Entscheidungen dürfte gelten: Je mehr Personen involviert sind, desto länger dauert der Prozess. Makler Lorth benennt als Meilensteine:

- Abstimmung mit Steuerberater (falls gewünscht),
- Erstellung der Versorgungsordnung durch spezialisierte Anwälte,

- Erstellung einer webbasierten, firmeneigenen bKV-Infoseite,
- Ausfertigung und Kontrolle der Policen,
- Einführung einer personalisierten App.

Der letzte Punkt liegt Lorth besonders am Herzen. Da die bKV eine echte Wertschätzung für die Mitarbeiter ist, soll sie angemessen präsentiert werden. Seiner Erfahrung nach ist eine persönliche Vorstellung außerdem bestens geeignet, den Mitarbeitern die umfangreichen Maßnahmen vorzustellen und sie dafür zu begeistern. Sollte eine „Betriebsversammlung“ wegen Schichtdienst oder Homeoffice nicht möglich sein, geht Lorth in ein professionelles Filmstudio und präsentiert vor der Kamera. Dieser Film kann dann zeit- und ortsunabhängig eingesetzt werden.

Was nach der Einführung zu tun ist

„Läuft“ die bKV, greift der Datenschutz. Alle Leistungen müssen zwischen dem Krankenversicherer und den Mitarbeitern direkt geregelt werden. Personalabteilung und Makler sind nicht involviert. Das Unternehmen aktualisiert lediglich mittels eines Tools die Liste der Beschäftigten. Der Makler fungiert als Problemlöser, wenn beispielsweise eine App nicht funktioniert, oder klärt Fragen, die die verschiedenen Hotlines nicht zufriedenstellend beantworten können.

Eine Kernaufgabe ist die Beratung von Angehörigen. Diese können ohne Gesundheitsprüfung auf eigene Rechnung einen eigenen Vertrag abschließen. Hierfür steht zwar eine Onlinestrecke zur Verfügung, aber nicht selten möchte der Interessent einen direkten Ansprechpartner. Lorth erklärt, was in dieser Phase Pluspunkte bringt: „Wir sind sehr strukturiert in dem, was wir tun. Terminbestätigung, kluger Ablauf, aussagekräftige Unterlagen als Handout und vieles mehr – das wird häufig schon als etwas Besonderes wahrgenommen. Was ebenfalls entscheidend ist: Sie müssen das Produkt verständlich erklären und kompetent alle Fragen beantworten können. Wir sind schon nach den exotischsten Sachen gefragt worden. Und: Heute ist es ja auch schon außergewöhnlich, wenn Sie irgendwo anrufen, und es geht jemand direkt ans Telefon. Wenn der Gesprächspartner dann das Problem noch lösen kann, ist man schon etwas Besonderes.“

Ist das Unternehmen wirtschaftlich gesund und erkennt, welchen Nutzen es aus der abgeschlossenen bKV zieht, besteht für den Makler häufig Handlungsbedarf. Wie soll das bKV-Paket aufgestockt werden? In welcher Größenordnung ist es sinnvoll, das Budget, das den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt wird, zu erhöhen? Oder welche Zusatzpakete passen zum gewählten Tarif?

Storno ist für bKV-Makler kein Thema

Kein Thema sind dagegen Stornierungen. Wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt, wird in der Teilnehmerliste „scheidet aus“ ausgefüllt und der Vorgang ist abgeschlossen. Das Unternehmen zahlt dann ab diesem Tag keinen Beitrag mehr. Es gibt hier keine Vertragslaufzeiten. Auch wenn Mitarbeiter in Elternzeit gehen, zahlt das Unternehmen für diesen Zeitraum keinen Beitrag.

Die Leistungen können dennoch genutzt werden, da eine Beitragsbefreiung für solche Fälle vereinbart ist. Andreas Lorth denkt laut nach: „Storno? Das kommt 'mal vor bei kleineren Unternehmen mit vielen jungen Mitarbeitenden im Niedriglohnsektor. Für viele Jugendliche ist Gesundheit selbstverständlich, die Familie spielt noch keine Rolle und 30 Euro mehr Nettogehalt sind hier viel Geld.“

Praktiker gibt Tipps für bKV-Einsteiger

Welche Voraussetzungen sollten Makler oder andere Vermittler mitbringen, die ins bKV-Geschäft einsteigen möchten? Dazu der Experte:

„Freude an etwas Neuem, Durchhaltewille und ein Team, das dies ebenso mitbringt. Wie bei allen Beratungsthemen sollen Sie aus meiner Sicht Freude am Thema haben. Dann müssen Sie sich in das Thema einarbeiten, sich mit möglichen Fragen auseinandersetzen. Und wer nur auf das schnelle Geschäft aus ist, ist hier auch nicht richtig. Es ist immer noch für viele Unternehmen ein neues Thema und da braucht es an mancher Stelle Zeit.“

Wenn sich die Kenntnisse nicht nur auf Versicherungen beziehen, könnte dies ein entscheidender Baustein zum Erfolg sein. So ist Andreas Lorth Fachmann für betriebliche Gesundheitslösungen. Hier hat er eine Expertise im gesamten Gesundheitsmanagement erworben. Ein fundiertes Wissen ist für ihn die Basis für eine gute und zielgerichtete Beratung.

Und die Zukunftsperspektive? Der bKV-Spezialist teilt die Meinung von anderen Experten. Demnach wird die bKV in Kürze zum Standard in erfolgreichen Unternehmen zählen. Nicht zuletzt, weil immer mehr Betriebe den Kampf um wertvolle Mitarbeiter mit einem bKV-Angebot bestreiten. ■

FAZIT

Die bKV stößt bei immer mehr Firmen auf Interesse und könnte zum Standard in Deutschland werden. Sie kann zwar innerhalb eines Monats eingeführt werden, doch mitunter dauert die Neukonzeption der betrieblichen Benefits deutlich länger. Zum Start sollte die neue Leistung den Mitarbeitern laut Spezialmakler Andreas Lorth „angemessen präsentiert werden“ – am besten persönlich.



**Hallesche**
ALH Gruppe

FEELfree FEELfree^{up} FEELfree plus FEELfree^{up} plus

Das Gesundheits-Plus für Ihre Firmenkunden.

Profitieren Sie vom Erfolgskonzept FEELfree. Sie haben die Wahl: Als Original oder in der „up“-Variante mit dem einzigartigen Gesundheitsbudget, das bei Nutzung steigt. Beides gibt es auch als plus-Stufe mit einem Plus an Leistungen durch Vorsorgeuntersuchungen und Schutzimpfungen – für noch mehr Gesundheit im Unternehmen.

www.vermittlerportal.de/bkvFEELfree

FEELfree
Seit 7 Jahren
beitragsstabil

AssCompact
-AWARD 2/2025-
Kranken & Pflege
Betriebliche Krankenversicherung
PLATZ 1
Hallesche
Krankenversicherung a. G.

INTERVIEW

Foto: © Alexander Brix/Netfonds AG



Alexander Brix ist Leiter des Fachbereichs betriebliche Versorgungssysteme (bVS) der Netfonds-Gruppe. Der Sachverständige für Versicherungsmathematik kam 2018 zu dem Hamburger Maklerpool, um die Abteilung für betriebliche Altersversorgung (bAV) zu leiten. Zuvor hat er jahrelange Vertriebserfahrung gesammelt und den größten bAV-Einzelbestand bei Netfonds aufgebaut.

„Die bKV öffnet Türen für andere Themen der betrieblichen Versorgung“

VersicherungsJournal-Extrablatt-Redaktion: Als ehemaliger Versicherungsmakler geben Sie Ihre Erfahrung aus Gesprächen mit mehr als 200 Arbeitgebern und rund 3.000 Arbeitnehmern heute an die Netfonds-Vertriebspartner weiter – auch zum Thema bKV. Wie gut eignet sich diese relativ neue Produktart zum Cross-Selling weiterer Policen?

Alexander Brix: Hervorragend. Die bKV öffnet als sofort erlebbarer Mehrwert die Türen für alle anderen Themen der betrieblichen Versorgungssysteme – beispielsweise der bAV. Oder, wie der Amazon-Algorithmus wohl sagen würde: Menschen, die eine bKV kaufen, interessieren sich mit einer Wahrscheinlichkeit von 96 Prozent auch für bAV.

Na, dann nichts wie los! Nur: Was sollten Versicherungsvermittler bei einer bKV-Beratung unbedingt vermeiden?

Brix: Die Kunden sollten nicht mit zu vielen Tarifdetails überfordert werden. Es geht um das Konzept und nicht um die letzte Nachkommastelle im Vertragswerk. Das Konzept muss zu den Bedürfnissen der Kunden passen – nicht umgekehrt.

Zum allgemeinen bKV-Konzept gehört, dass die Anbieter auf Gesundheitsprüfung und Wartezeit verzichten. Ist das Ihrer Erfahrung nach in der Praxis relevant?

Brix: Es ist nicht nur relevant, sondern elementar. Eine kollektive Versicherung mit einem Ausschluss wegen der negativen Beantwortung von bis zu 30 Gesundheitsfragen – wie in der PKV – wür-

sich ja auch an kleinere Firmen. Wie hoch ist aber der administrative Aufwand für sie nach der Einführung?

Brix: Bei der Wahl eines technisch gut aufgestellten Versicherers ist er minimal. Wenn eine bAV mit all ihren rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen auf einer Skala von eins bis maximal fünf eine Vier ist, dann ist die bKV eine Zwei.

„Die Erfahrung zeigt, dass nur wenige Mitarbeiter ihre Budgets voll ausreizen.“

Alexander Brix, Netfonds

de genau diesen Kollektivgedanken torpedieren. Nur ohne Wartezeiten, Gesundheitsprüfung, Staffeln und Ähnliches lässt sich eine wirksame gesundheitliche Versorgung gestalten.

Betriebliches Gesundheitsmanagement ist vor allem bei großen Unternehmen ein Thema. Die bKV richtet

Um Papierkrieg zu vermeiden, ist eine komplett digitale Abwicklung des gesamten bKV-Geschäfts hilfreich. Mit welchen Tools ist das bereits möglich?

Brix: Je nach Versicherer ist eine vollständig digitale Abwicklung heute durchaus möglich. Dazu ist einerseits ein Arbeitgeberportal für die An- und

Abmeldungen erforderlich sowie eine Mitarbeiter-App für die Leistungsabwicklung. Damit entfällt die Arbeit mit Papier komplett. Inwieweit der Angebotsbereich digital ist, hängt von den Tools und Fertigkeiten des Vermittlers ab. Der gesamte bKV-Prozess kann heu-

Marketinggag und für die Praxis wirklich relevant?

Brix: Jein. Denn die Erfahrung zeigt, dass nur wenige Mitarbeiter ihre Budgets voll ausreizen. Der Umkehrschluss ist, dass sie auch bei höherem – aufgespartem – Budget dieses nicht ausschöpfen wür-

mer neuen Anbietern beackert wird. **Manche Versicherer haben Tarife eingeführt, bei denen bereits nur mindestens drei Mitarbeiter versicherbar sind.**

Brix: Ja, das machen aber nur wenige Versicherer wie die Signal Iduna Krankenversicherung a.G. Sie öffnen auch nur ihre Budgettarife ab drei versicherten Personen. Und das ist rechnerisch gut so. Denn aktuarisch betrachtet ist eine Risikoverteilung bei so kleinen „Kollektiven“ nicht möglich. Das riecht geradezu förmlich nach Beitragsanpassungen.

„Der gesamte bKV-Prozess kann heute bereits papierlos gestaltet werden.“

Alexander Brix, Netfonds

te bereits papierlos gestaltet werden. Für die spätere Verwaltung bieten sich in der Kooperation zwischen Arbeitgeber, Vermittler und Mitarbeiter digitale Tools an – wie die Plattformen mancher Versicherer beziehungsweise der Dienstleister wie der Xempus AG oder der Penseo GmbH.

Üblicherweise gelten die bKV-Budgets jeweils für zwölf Monate. Bei manchen Anbietern können die nicht in Anspruch genommenen Restsummen ins nächste Jahr übertragen werden. Ist das mehr als ein

den. Positiv an einer Regelung wie dieser, wie sie zum Beispiel bei der Allianz Private Krankenversicherungs-AG praktiziert wird: Der Mitarbeiter kann besser seine Finanzen planen. Wenn also beispielsweise eine Behandlung beim Zahnarzt ansteht, deren Kosten über das jährliche Budget hinausgehen, kann er einen höheren bKV-Zuschuss „ansparen“.

Außerdem gibt es mit der abgesenkten Mindestanzahl an versicherten Personen ein weiteres neues Unterscheidungsmerkmal auf dem deutschen bKV-Markt, der von im-

Das ist ein klarer Hinweis. Für welche Firmenkunden sind solche Gruppenverträge möglicherweise dennoch von Bedeutung?

Brix: Für Kleinstunternehmen. Aber nochmal: Dazu gibt es mathematische Bedenken. Wenn nur zwei von drei Versicherten ihre Leistungen voll beanspruchen, steigt die sogenannte Schadenrenta enorm. Dieses Verhältnis zwischen den Beiträgen der Kunden und den Kosten für ihre Gesundheitsleistungen wäre so schlecht, dass der Versicherer auf kurze Sicht diesen Tarif beziehungsweise diese Budgetstufe preislich anpassen müsste.

Die Fragen stellte Christian Hilmes.

VersicherungsJournal Extrablatt

Heft 3|2025, ISSN 1864-6964
Betriebliche Krankenversicherung – wie Vermittler vom Boom profitieren

Escheinungsdatum: 25.8.2025

Herausgeber und Verlag:

Claus-Peter Meyer
VersicherungsJournal Verlag GmbH
Klaus-Groth-Straße 16 a, 22926 Ahrensburg
Handelsregister Lübeck HRB 4295 AH
Telefon +49 (0)4102 7777880
E-Mail kontakt@versicherungsjournal.de
www.versicherungsjournal.de

Anzeigenverkauf:

Simona Salzburg
Telefon +49 (0)30 72019729
E-Mail s.salzburg@versicherungsjournal.de

Redaktion:

Christian Hilmes
Telefon +49 (0)4102 7777885
E-Mail c.hilmes@versicherungsjournal.de

Redaktionelle Mitarbeit:

- Marc Bünger, Köln
marc.buenger@msr.de
- Uwe Schmidt-Kasperek, Düsseldorf
usk.redaktion@gmail.com
- Eva-Bettina Ullrich, Frankfurt
eb.ullrich@versicherungsjournal.de

Layout:

Jan Pieloth
j.pieloth@versicherungsjournal.de

Druck und Verarbeitung:

Bonifatius GmbH, Paderborn

© 2025 VersicherungsJournal Verlag GmbH:

Alle Rechte vorbehalten. Die Inhalte dieses Hefts sind urheberrechtlich geschützt. Das bedeutet für Sie, dass die Inhalte ausschließlich zu Ihrer persönlichen Information bestimmt sind. Nachdrucke oder elektronische Wiedergaben sind nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlages zulässig.

Bezugshinweise:

Das VersicherungsJournal Extrablatt erscheint vier Mal im Jahr. Bestellungen über www.versicherungsjournal.de. Das Abonnement ist für Empfänger in Deutschland und als E-Paper kostenlos.

Haftung:

Alle Informationen in diesem Heft wurden sorgfältig geprüft. Der Verlag kann aber keine Haftung für die Richtigkeit sowie für das Befolgen von Hinweisen und Ratschlägen übernehmen.



TESTEN SIE IHR WISSEN

Verkaufsargumente für den bKV-Vertrieb

Die Aufgabe

Die betriebliche Krankenversicherung erfreut sich einer immer größeren Beliebtheit. Ende des Jahres 2017 waren 600.000 Personen versichert. 5.000 Betriebe boten ihren Mitarbeitern Zusatzleistungen an. [Seitdem hat die bKV-Verbreitung enorm zugenommen: Ende 2024 haben laut PKV-Verband 52.400 Unternehmen ihren Mitarbeitern eine betriebliche Kranken- oder Pflegeversicherung angeboten. Gezählt werden hierbei nur die Arbeitgeber, die die Beiträge für ihre Mitarbeiter vollständig tragen. Auf Firmenkosten versichert waren zum Jahreswechsel insgesamt knapp 2,45 Millionen Personen, davon hatten 460.000 eine betriebliche Pflegeversicherung. Anmerkung der Redaktion.]

Der Vorstand der Proximus Versicherung AG will in diesen Markt einsteigen. Sie bereiten dazu eine Information vor.

- Beschreiben Sie in diesem Zusammenhang das Ergänzungsprinzip der PKV.
- Listen Sie drei mögliche Verkaufsargumente auf.
- Nennen Sie drei Bausteine/Tarife.
- Beschreiben Sie, in welcher Form ein Vertrag gestaltet werden kann, und geben Sie einen Vorteil für die versicherte Person an.



Foto: ©contrastwerkstatt/fotolia.com

Quelle: Schriftliche Prüfung zum „Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Versicherungen und Finanzen“, Frühjahr 2019, Handlungsbereich „Kranken- und Unfallversicherungen – Produktmanagement für Versicherungs- und Finanzprodukte“

© DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH, Bonn. Die komplette Prüfung ist abgedruckt in „Aufgaben/Lösungsvorschläge“. Diese erhalten Sie direkt unter www.dihk-bildungs-gmbh-shop.de.

LEBENSWEISE

Zu a)

Das Ergänzungsprinzip ist neben der alternativen Funktion der PKV im gegliederten Krankenversicherungssystem ein wichtiger Baustein. Grundlage dafür ist das Wissen um den möglichen Kundenkreis und die Leistungen.

Zu b)

- Werbung um qualifizierte Arbeitskräfte
- Bindung der Mitarbeiter, insbesondere der Fachkräfte
- Mitarbeiter und deren Bedürfnisse werden ernst genommen
- Bessere medizinische Versorgung der Belegschaft
- Echte Vergünstigung für Arbeitnehmer (Lohnersatzleistung)

Zu c)

- Zahnzusatz
- Ambulante Zusatzversorgung
- Stationäre Ergänzung
- Krankentagegeld
- Ausland
- Prävention

Zu d)

Der Arbeitgeber schließt einen Gruppen- oder Rahmenvertrag, dem der Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer beitreten kann. Beiträge werden entweder voll oder als Zuschuss vom Arbeitgeber getragen.

Die Frage wählte Eva-Bettina Ullrich aus.



Wie Gesundheit wirklich in die Unternehmen kommt? **Mit unserer bKV!**

LKH-TeamUpgrade **Complete**

Die betriebliche Krankenversicherung mit allem Drum und Dran: LKH-TeamUpgrade Complete.

Der Budgettarif verbindet auf überzeugende Weise hochwertige Leistungen mit digitalen Serviceangeboten und dem Präventionsgedanken.

Das besondere Extra: Wir bezuschussen Gesundheitsevents im Unternehmen – zum Beispiel den **LifeStyle-Check direkt am Arbeitsplatz** von unserem Partner Mavie Work.

Weitere Vorteile:

- Schon ab 5 versicherten Personen
- Keine Gesundheitsprüfung, keine Wartezeiten
- Einfacher Abschluss und smarte Verwaltung über XEMPUS
- Versichertenkarte mit Firmenlogo als erlebbare Wertschätzung
- Persönliche Unterstützung durch das LKH-Expertenteam unter **bkv@lkh.de** oder **04131 725-1290**



Ihre Private Krankenversicherung





Meine Firmenkunden? Stark und gesund!

Entdecken Sie **FLEXMED EASY PREMIUM**, die neue Produktlösung von AXA für Ihre Firmenkunden. Der innovative Budgettarif in der betrieblichen Krankenversicherung überzeugt mit flexibel einsetzbaren Premium-Leistungen – und hinterlässt Eindruck bei Unternehmen sowie Mitarbeitenden. Informieren Sie sich jetzt und bauen Sie gezielt Ihren Vertriebserfolg im Firmenkundengeschäft aus.

Know You Can



Mehr Infos zu FlexMed unter:
axa-makler.de