

# Investieren wie die Profis **Cash.** exklusiv

## BKV

### Aufwändig, aber lohnenswert



Frank O. Milewski, Chefredakteur

**Als regelrechter Senkrechtstarter** gilt eine Sparte der Krankenversicherung, die in den Jahren zuvor vielfach ein Schattendasein fristete und der kaum eine Zukunftsperspektive zugebilligt wurde. Die Rede ist von der betrieblichen Krankenversicherung. Zu bescheiden fielen in der Vergangenheit die Absatzzahlen verglichen mit dem florierenden Geschäft des großen Bruders der Privaten Krankenversicherung aus.

Zugegeben, die Volumina sind immer noch überschaubar, aber die PKV hat in der jüngeren Vergangenheit stark abgebaut, sodass der bKV mittlerweile die Rolle des Hoffnungsträgers zukommt, mit dessen Hilfe die schleppenden Umsätze in der privaten Krankenversicherung kompensiert

werden sollen. Dass dies sogar gelingen könnte, ist im Wesentlichen zwei Faktoren zu verdanken. Zum einen sorgt die demografische Entwicklung in Deutschland indirekt für ein enormes Absatzpotenzial. Denn die Frage des Nachwuchses ist nicht nur in der Finanzdienstleistungsbranche immer virulenter, sondern zieht sich durch viele Branchen hierzulande. Die bKV darf deshalb durchaus als veritables Instrument der Personalpolitik angesehen werden. Sie verbindet die Eigenschaften der Mitarbeiterbindung mit der potenziellen Möglichkeit, den alternden Stab an Angestellten fit und leistungsfähig zu halten.

Zum anderen ist die Ertragslage der deutschen Unternehmen aufgrund der noch immer robusten Konjunktur so gut, dass es Unternehmenslenkern leichter fällt, Investitionen in Form einer kollektiven Gesundheitsabsicherung der Mitarbeiter durchzuwinken.

Und dennoch, die betriebliche Krankenversicherung ist kein Selbstläufer, denn die Beratung dazu ist intensiv, gerade auf Unternehmensebene. So ist es wie so häufig: Der Vertrieb ist das Nadelöhr, das es zu überwinden gilt. Die Krankenversicherer müssen einen adäquaten Vermittlerstamm zusammenstellen oder erst aufbauen. Herkömmliche Vertriebsstrukturen dürften dazu nicht ausreichend in der Lage sein.

Ist dieses Hindernis erst ein Mal beseitigt, steht dem Erfolgsgang der betrieblichen Krankenversicherung indes nichts mehr im Wege.

#### Inhalt

##### **56 Vorsorge statt Dienstwagen**

Die betriebliche Krankenversicherung ist ein hervorragendes Instrument zur Mitarbeiterbindung in Unternehmen. Dennoch ist bei Firmenchefs oft noch Überzeugungsarbeit zu leisten.

##### **58 „Ein Instrument für viele Herausforderungen“**

Frank Kettner, Vorstandsmitglied der Halleschen Krankenversicherung, über die Perspektiven der betrieblichen Krankenversicherung und ihre Bedeutung für das Unternehmen.

Cash.Exklusiv **bKV** in Kooperation mit:



# Vorsorge statt Dienstwagen

**BKV** Die betriebliche Krankenversicherung ist für Mitarbeiter nach der betrieblichen Altersversorgung die wichtigste Zusatzleistung, die ein Arbeitgeber gewähren sollte. Trotzdem ist in vielen Unternehmen noch Überzeugungsarbeit zu leisten.

**M**an muss nicht sieben Semester Gesundheitsökonomie studiert haben, um zu dieser Einsicht zu gelangen: Wer heute als gesetzlich Krankenversicherter auch nur annähernd in den Genuss umfassender Leistungen kommen möchte, muss zusätzliche Vorsorge betreiben – umso schöner, wenn dies der Arbeitgeber übernimmt. Inzwischen haben sich im Bereich der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) eine Vielzahl von Tariflösungen etabliert. „Das Angebot in der bKV deckt das ganze Leistungsspektrum der privaten Krankenversicherung im Bereich der Zusatzversicherungen ab. In der Regel ist die bKV modular ausgerichtet und kann aus mehreren Tarifbausteinen bestehen“, weiß Volker Leienbach, Direktor des Verbandes der Privaten Krankenversicherung. Dadurch soll jedem Unternehmen ermöglicht werden, seinen Versicherungsschutz für die Belegschaft nach eigenen Vorstellungen zusammenzustellen.

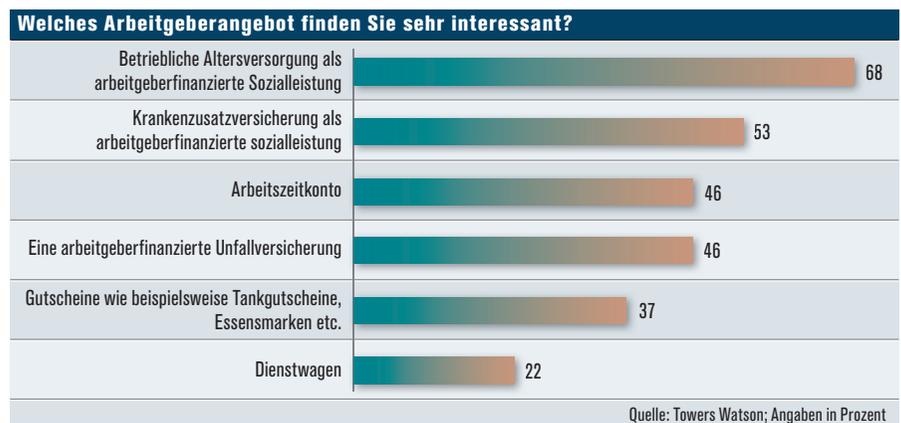
## Enorme Produktvielfalt im Markt

Die Produktvielfalt ist enorm: Zu den typischen Leistungsangeboten zählen vor allem die Übernahme von Kosten für Vorsorgeuntersuchungen, naturheilkundliche Verfahren, Chefarztbehandlung, Ein- oder Zweibettzimmer im Krankenhaus, zahnärztliche Leistungen, Kostenübernahme für Sehhilfen, Krankentagegeld, Reisekrankenversicherung sowie Gesundheitsmanagement im Unternehmen. Da überrascht es nicht, dass die betriebliche Krankenversicherung einen sehr guten Ruf in der Arbeitnehmerschaft genießt. Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter in Deutschland findet die Option einer arbeitgeberfinanzierten Krankenzusatzversicherung „sehr interessant“, ergab eine Umfrage im Auftrag der Unternehmensberatung Towers Watson vom Februar dieses Jahres. Damit rangiert diese Form der betrieblichen Nebenleistung direkt hinter der betrieblichen Altersversorgung – und weit vor der Nutzung eines Dienstwagens (siehe Grafik).

Unternehmen, die solche Zusatzversicherungen fördern und bezuschussen, kön-

## Tausche Firmenwagen gegen Einbettzimmer

Krankenschutz vom Chef: Jeder zweite Arbeitnehmer in Deutschland hat Interesse daran



nen sich nach Meinung der Towers-Watson-Berater „im War for Talents als attraktive Arbeitgeber positionieren“. Und dennoch: Bei vielen Unternehmen scheint diese Erkenntnis noch nicht durchgedrungen zu sein. So ist die Zahl der bKV-Abschlüsse bislang hinter den Erwartungen der Versicherungsbranche zurückgeblieben. PKV-Verbandsdirektor Leienbach übt sich in Geduld: „Die betriebliche Krankenversicherung ist noch relativ neu auf dem deutschen Versicherungsmarkt.“ Zudem würden die Anbieter eine steigende Nachfrage in der bKV verzeichnen, so Leienbach. „Aktuell haben bereits 300.000 Angestellte über ihren Arbeitgeber eine Krankenzusatzversicherung abgeschlossen.“

## Der Steuervorteil ist nicht alles

Wie stark die künftigen Zuwächse im bKV-Markt ausfallen, hängt auch davon ab, wie die Branche mit dem vertrieblchen Gegenwind aus dem Bundesfinanzministerium umgeht. Denn seit dem 1. Januar 2014 gelten die lohnsteuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Erleichterungen für Sachlohn, insbesondere die 44 Euro-Freigrenze, nicht mehr. Dadurch können unter anderem die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge für die betriebliche Krankenversicherung nicht

mehr steuermindernd geltend gemacht werden – zum Bedauern der Vermittler – denen ein beliebtes Vertriebsargument für die bKV genommen wurde.

Zwar betont PKV-Manager Leienbach, dass der steuerfreie Zuschuss „nie das alleinige Verkaufsargument“ war. Gleichwohl sei der Wegfall der steuerlichen Förderung bedauerlich und „auch sozial- und wirtschaftspolitisch falsch“. Mit der bKV könne der Arbeitgeber seine Position im Wettbewerb um die klügsten Köpfe stärken, führt Leienbach aus, qualifizierte Mitarbeiter langfristig binden und ältere Angestellte besser integrieren.

Eine bKV lohne sich für den Mitarbeiter allerdings auch dann, betonen die Versicherungsexperten von Towers Watson, wenn der Arbeitgeber keinen finanziellen Zuschuss gewährt. Sie empfehlen in diesem Fall, dass sich das Unternehmen darauf beschränken solle, einen klassischen Gruppenvertrag anzubieten. Dadurch wird Mitarbeitern der Abschluss eines selbstfinanzierten Krankenzusatzschutzes ermöglicht, bei dem sie vom Beitragsrabatt profitieren, den die Versicherer für einen solchen, kollektiv organisierten Privatvertrag gewähren. ■

Lorenz Klein, Cash.

Morgen so gut wie heute.

**EXKLUSIV**  
Vorsorge-Schecks  
für Mitarbeiter



## Einzigartig und einmalig einfach: Exklusive Vorsorge-Schecks für Mitarbeiter!

Mit dem neuen bKV-Tarif **VORSORGEplus** halten Sie einen echten Trumpf in der Hand. Dank attraktiver Vorsorge-Schecks wird das Engagement des Unternehmens in einer einzigartigen Weise für die Mitarbeiter erlebbar. Ihre Firmenkunden werden begeistert sein! Starten Sie jetzt mit der HALLESCH im Wachstumsmarkt bKV erfolgreich durch. Mehr Informationen unter Tel. 07 11/66 03-20 27 oder [www.hallesche.de/vermittler](http://www.hallesche.de/vermittler)

# „Ein Instrument für viele Herausforderungen“

**INTERVIEW** Die betriebliche Krankenversicherung gilt als Wachstumssegment. Frank Kettner, Mitglied des Vorstands der Hallesche Krankenversicherung, über die Perspektiven der bKV und die Positionierung der Hallesche.

*Laut einer aktuellen Forsa-Umfrage ist vielen Arbeitnehmern die Versorgung als Privatpatient wichtiger als die Nutzung eines Dienstwagens. Warum bleibt die Zahl der Abschlüsse in der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) trotzdem hinter den Erwartungen zurück?*

**Kettner:** Ein Nachfrageproblem können wir jedenfalls nicht feststellen, das Interesse ist nach wie vor groß. Der bKV-Markt ist noch jung, zeigt sich derzeit sehr dynamisch und er erscheint vielen Marktteilnehmern dementsprechend noch relativ intransparent. Zum einen bedarf es seitens der Anbieter eines spezialisierten Betreuungsangebots für die Vertriebspartner, denn die Modalitäten aus dem Krankenversicherungsgeschäft mit Privatkunden können natürlich nicht in allen Aspekten eins zu eins auf das Firmenkundensegment übertragen werden. Zum anderen ist die zeitliche Abfolge bis zur Implementierung einer bKV im Unternehmen naturgemäß länger – in der bAV war das nicht anders. Während es in kleineren Betrieben noch relativ kurze Entscheidungswege gibt, sind in mittleren und größeren Unternehmen meist mehrere Instanzen an der Entscheidungsfindung beteiligt. Und je größer ein Unternehmen, desto unflexibler werden kurzfristige Eingriffe in bestehende Budgetplanungen gehandhabt. Es ist doch so: War beispielsweise die

Entscheidung für eine bKV bis spätestens Mitte 2014 noch nicht final getroffen, ist sie für 2015 nicht in den Budgets des Unternehmens berücksichtigt und kann erst ab Anfang 2016 als Investition ausgabewirksam in den Büchern stehen. *Der Gesetzgeber hat den Vermittlern mit dem Wegfall der 44-Euro-Freigrenze ein beliebtes Vertriebsargument für die bKV genommen. Mit welchen alternativen Argumenten sollten Vertriebspartner an die Unternehmen herantreten?*

**Kettner:** Die Befreiung von der Lohnsteuer- und Sozialabgabepflicht stellte eines von vielen Argumenten für eine bKV dar, doch keinesfalls das zentrale. Die Sachbezugsregelung war insbesondere bei kleinen Unternehmen ein zusätzlicher Verstärker für die bKV. Hier konnte in der Tat mit geringem monetären Aufwand ein hoher finanzieller Mehrwert für Mitarbeiter erreicht werden. In etwas größeren Unternehmen war die 44-Euro-Freigrenze bereits häufig durch Essenszuschüsse, Tankgutscheine oder dergleichen teilweise oder komplett ausgeschöpft. Diese Firmen waren also vom geänderten Sachverhalt – der uns zugegebenermaßen vor gut einem Jahr alle überrascht hat, zumal ein positives Urteil des Bundesfinanzhofs aus dem Jahr 2011 vorlag – überhaupt nicht betroffen. Man kann dem Ganzen aber auch etwas Positives abgewinnen. Die

bKV ist heute in der politischen Diskussion angekommen. Die gesellschaftliche Bedeutung von privater Vorsorge über den Arbeitgeber findet dort grundsätzlich Anerkennung. Möglicherweise war dies ein wichtiger Impuls, um langfristig günstige Rahmenbedingungen für die bKV zu schaffen. Aber das Faszinierende an der bKV ist ja, dass mit nur einem einzigen Instrument einer Vielzahl von Herausforderungen in den Unternehmen begegnet werden kann: Das gilt für die Mitarbeitergewinnung, -bindung und -zufriedenheit ebenso wie für die Gesunderhaltung der Belegschaft und den Erhalt ihrer Leistungsfähigkeit und reicht bis hin zu Aspekten wie der Wahrnehmung sozialer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern. Sollten all die Punkte bereits im „grünen“ Bereich liegen, dokumentiert die bKV gegenüber Partnern und der Öffentlichkeit die bewusste und nachhaltige Personalpolitik des Unternehmens und erzeugt so einen nicht zu unterschätzenden Imagegewinn.

*„Spezialisierte Vermittler werfen den Versicherern vor, bislang zu wenig auf die individuellen Bedürfnisse der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter einzugehen“, lautet eine Erkenntnis der „Süddeutsche Zeitung“ nach einer von ihr ausgerichteten bKV-Fachtagung Ende September. Können Sie die Kritik an der Branche nachvollziehen?*

## Die bKV-Highlights der Hallesche im Überblick

Die betriebliche Krankenversicherung der Hallesche bietet eine ganze Reihe von Vorteilen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

- Keine Gesundheitsprüfung
- Bereits ab 10 Mitarbeitern
- Passend für gesetzlich und privat Versicherte
- Einheitsbeiträge ohne Alterssprünge
- Beitrag als Betriebsausgabe absetzbar
- Mitarbeiter können Angehörige zu günstigen Konditionen selbst versichern
- Im Rentenalter oder bei Unternehmenswechsel kann der Versicherungsschutz vom Mitarbeiter fortgeführt werden
- Schnelle und einfache Abwicklung



**Frank Kettner:** „Die bKV ist für uns ein strategisches Geschäftsfeld, das nach innen und außen mit hoher Priorität weiterentwickelt wird.“

**Kettner:** Uns war schnell klar, dass es nicht damit getan ist, die klassischen Zusatzversicherungsangebote einfach auf das Firmenkundengeschäft zu übertragen. Die Hallesche bietet rund 20 speziell entwickelte Einzelbausteine an, die sich individuell miteinander kombinieren lassen. In der arbeitgeberfinanzierten bKV sorgen Einheitsbeiträge über alle Altersstufen hinweg für ein Höchstmaß an Budgetsicherheit für die Unternehmen. Wir setzen zudem auf klare 100-Prozent-Leistungsaussagen und bieten dafür – abgesehen von der stationären Absicherung – frei wählbare Erstattungshöchstbeträge in Euro an. Und nicht zuletzt war es uns wichtig, mit unseren Angeboten in den Unternehmen sowohl gesetzlich- wie auch privatversicherten Arbeitnehmern gerecht zu werden. Zudem bieten wir auch in punkto Prozesse den Unternehmen einfache und

schlanke Lösungen und berücksichtigen so deren individuelle Bedürfnisse. Insofern können wir als Hallesche die Kritik an der Branche nicht nachvollziehen.

*Etablierte Standardprodukte haben es offenbar schwer, die Unternehmen vom Nutzen einer bKV zu überzeugen. Mit welchen Produktlösungen will die Hallesche den Vorbehalten entgegenwirken?*

**Kettner:** Unsere Antwort darauf lautet „Vorsorge-Schecks“. Anders als die Vorsorgeleistungen anderer Produktgeber zahlen sie nicht nur auf die Gesunderhaltung der Belegschaft ein. Sie machen die bKV vielmehr in einzigartiger Art und Weise für die Mitarbeiter erlebbar. Die Schecks, welche die Mitarbeiter passend nach Alter und Geschlecht alle zwei Jahre von ihrem Arbeitgeber erhalten, dokumentieren gleichzeitig den „Wert“ der bKV in Euro und Cent, den der Chef in seine Mitarbeiter und deren Gesundheit investiert. Und gerade Vorsorge ist eine Leistung, von der jeder sofort profitieren kann – nicht erst wenn der gesundheitliche Schaden eingetreten ist. Darüber hinaus bietet das Scheck-Prinzip allen Beteiligten eine einmalig einfache und unbürokratische Abwicklung in der Leistungserstattung für solche, häufig in Anspruch genommenen Versicherungsleistungen. Der Mitarbeiter muss zu keiner Zeit in finanzielle Vorleistung treten, denn der Arzt rechnet die Vorsorgeleistung direkt über den Scheck mit der Hallesche ab.

*Wie stellt sich Ihr Haus eine sinnvolle Verzahnung von bKV und betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) vor?*

**Kettner:** In größeren Unternehmen treffen wir mit der bKV häufig auf ein etabliertes betriebliches Gesundheitsmanagement, durchaus aber in sehr unterschiedlichen Ausprägungen hinsichtlich Breite und Tiefe des Angebots. Es variiert natürlich auch in Abhängigkeit von der Branche. Produzierendes Gewerbe bedarf anderer Maßnahmen als ein Dienstleistungsunternehmen. Während ein betriebliches Gesundheitsmanagement seinen Nutzen eher auf mittlere und lange Sicht entfalten soll, sind die Effekte der bKV und deren Vorteile für die Mitarbeiter und das Unternehmen oft schon von Beginn an sichtbar. Generell sind BGM und bKV nicht nur kompatibel, sie können sich vielmehr ideal ergänzen. Sie grenzen sich dabei auch nicht immer eindeutig voneinander ab. So kann die Prävention – etwa über

regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen – in Teilen auch über die bKV abgedeckt werden. Darüber hinaus vermittelt die Hallesche auf Wunsch auch ausgewählte Partner, die Unternehmen dabei unterstützen, individuelle BGM-Maßnahmen zu implementieren.

*Welche Trends stellen Sie hinsichtlich der Leistungsbausteine fest? Ist die Zahnversorgung weiterhin das Maß der Dinge?*

**Kettner:** Zahnersatz stellt mit fast 14 Millionen bestehenden Verträgen den am häufigsten gewählten privaten Zusatzversicherungsschutz in der PKV dar. Verständlich, denn bei den meisten Menschen wird auch bei guter Zahnpflege ein Zahnersatz irgendwann einmal erforderlich – mit hohen Zuzahlungen für den Patienten. Aus Sicht der Mitarbeiter ist die Zahnversorgung deshalb ein attraktives Feature, genauso wie Zuschüsse für Brillen oder Wahlleistungen im Krankenhaus. Steht aber aus der Perspektive des Unternehmens die Gesunderhaltung der Mitarbeiter in der Zielhierarchie an oberster Stelle, müssen auch andere Leistungsaspekte in Betracht gezogen werden um das passende bKV-Paket für die Firma und die Mitarbeiter zu schnüren.

*Welche mittelfristigen Wachstumsziele hat sich die Hallesche im noch jungen Markt für betriebliche Krankenversicherungen gesteckt?*

**Kettner:** Die bKV ist für die Hallesche ein strategisches Geschäftsfeld, das nach innen und außen mit hoher Priorität weiterentwickelt wird. Wir sehen dort mittel- und langfristig in der Tat attraktive Wachstumschancen, die uns nicht nur zu Investitionen in die dafür notwendigen Produktlösungen, sondern auch in die erforderlichen Prozesse veranlassen. Bereits heute zählen wir zu den Top-Partnern für unabhängige Vermittler, die uns eine hohe Innovationskraft und Expertise bestätigen, aber in uns auch einen Partner auf Augenhöhe sehen, mit dem sie den bKV-Markt erfolgreich gestalten können. Wir orientieren uns dabei konsequent an den Bedürfnissen der Firmenkunden als Basis für die Zusammenarbeit mit den bKV-Vermittlern. Vom künftigen Marktwachstum möchten wir – gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern – überproportional profitieren. ■

Das Gespräch führte  
**Frank O. Milewski**, Cash.