

Die bKV gehört in jedes gute betriebliche Vorsorgekonzept

Die betriebliche Krankenversicherung wird häufig als der Zukunftsmarkt der privaten Gesundheitsvorsorge beschrieben. Die Erwartungen sind hoch, die Motivation sehr groß und die Umsetzung – die lässt noch viele Fragen offen.

Von **Andreas Trautner**,
Versicherungsmakler und KV-Experte

Das Vorbild für die betriebliche Krankenversicherung kann die betriebliche Altersversorgung sein, die es bereits seit vielen Jahren schafft, die gesellschaftliche Anerkennung zu bekommen, gepaart mit einer entsprechenden politischen Unterstützung. Daraus ergeben sich viele Fragen: Können sich bKV und bAV gegenseitig ergänzen? Gibt es statt einem bisherigen Nebeneinander auch ein wirkliches Miteinander? Wo sind die richtigen vertrieblichen Ansätze?

Zunächst muss an einem anderen sehr wichtigen Punkt angesetzt werden, um die Vorteile der bKV besser verstehen zu können. Es geht um die Frage nach der langfristigen guten medizinischen Versorgung einer so großen Volkswirtschaft wie wir sie in Deutschland haben. Und es geht um die Finanzierbarkeit all dessen, was sich die Menschen unter einer guten Gesundheitsversorgung vorstellen. Deutschland ist das weltweit einzige Land mit einer Pflicht zur Krankenversicherung. Die Frage ist nur die – wer soll dies alles finanzieren? Woher kommen die Gelder, um jedem das medizinisch Notwendige zukommen zu lassen?

Schwierige Situation für Patienten

Es liegt noch nicht lange zurück seit die Presse über die Qualität der Kliniken in Deutschland

berichtet hat. Es geht um direkte Todesfälle in Folge von Operationen und die noch häufiger vorkommenden Zweit- oder Nachoperationen aufgrund von Behandlungsfehlern. Die Frage nach der Vermeidung einer Behandlung in einem solchen Haus oder auch jeder anderen Option wurde nicht weiter untersucht.

Es geht hier um die freie Wahl des Krankenhauses und noch viel wichtiger, um die freie Wahl des Behandlers. Keiner will in eine Klinik, die eine solche Rangliste von hinten anführt. Die Frage ist nur die – wer kann sich dies in unserem Gesundheitssystem aussuchen? In den gesetzlichen Krankenkassen (GKV) gibt es klare Vorgaben und Richtlinien, wer, wo und wie behandelt werden darf. Ähnliches kann man auch durchaus in Tarifen der Privaten Krankenvollversicherung (PKV) finden. Der Gesetzgeber oder das Tarifwerk bevormunden oftmals einen betroffenen Menschen und entscheiden direkt darüber, wer wie zu behandeln ist. Es geht hierbei möglicherweise auch oftmals mehr nach wirtschaftlichen Aspekten, als nach medizinischen Notwendigkeiten und den Regeln der ärztlichen Kunst. Es kann durchaus vorkommen, dass Betroffene bestimmte erfolgserprobte Behandlungen schlicht und ergreifend nicht bekommen, weil ihnen diese vorenthalten werden. Dies liegt in der GKV ganz einfach daran, ob und in welchem Umfang eine Behandlung oder ein Medikament vom gemeinsamen Bundesausschuss genehmigt worden sind oder auch nicht. Dies ist die Realität in unserem aktuellen Gesundheitssystem. So bleibt vielen Menschen der Zugang zu Spitzen-



Andreas Trautner sprach auf dem Forum bAV in Neuss über „Die richtige Betriebliche Vorsorge: Renditefaktor mit Nachbrenner“

medizin verwehrt und die meisten davon können sich nicht wirklich dagegen wehren.

Was aber kann man dagegen tun? Und wie betrifft dies die Unternehmen und Vermittler? Und was hat diese Frage mit der richtigen betrieblichen Vorsorge zu tun?

Es gibt grundsätzlich zwei Wege einem solchen Schicksal zu entgehen. Entweder es besteht eine gute private Krankenzusatzversicherung oder das Vermögen ist groß genug, solche Rechnungen selber bezahlen zu können. Ersteres scheidet immer öfter am Gesundheitszustand und der Gesundheitsprüfung durch die Gesellschaften und der zweite Punkt trifft wohl nur auf die wenigsten zu. Genau hier betritt die betriebliche Krankenversicherung das Spielfeld. Es ist eine immer noch völlig unterschätzte Möglichkeit und wenig genutzte Chance der ganzheitlichen betrieblichen Vorsorgemaßnahmen. Leider fehlt ihr noch die entsprechende Reputation, so wie es die bAV schon seit vielen Jahren hat. Es geht eigentlich nicht darum ob man die bKV im Unternehmen einführen sollte, sondern nur noch wann und mit wem. Die Vorteile liegen auf der Hand und es gibt auf allen Seiten nur Gewinner.

Vermittler müssen Perspektive wechseln

Man muss sich sowohl als Mitarbeiter, als auch als Unternehmen nur folgende Fragen stellen:

Wie möchte man versorgt werden, wenn man einmal wirklich medizinische Hilfe benötigt? Wie möchte man seinen Mitarbeiter bei längerer und schwerer Krankheit versorgt wissen? Kann man es sich leisten, auf gute Mitarbeiter viele Wochen und Monate zu verzichten? Oder stellt sich diese Fragen immer erst dann wenn es zu spät ist? Und wie beurteilt man eine solche Situation dann tatsächlich als Betroffener? Vor allem wenn man es im Vorfeld hätte anders machen können? Hier darf es kein entweder oder geben – hier kann es nur eine klare Entscheidung für ein Vorsorgekonzept geben, dass jeden der Beteiligten vor einer solchen Extremsituation schützt, unabhängig von seinen individuellen Voraussetzungen.

Es geht im Vertrieb und im Verkauf um den richtigen Ansatz, das richtige Ansprachekonzept für die Beratung der betrieblichen Krankenversicherung. Als Vermittler muss man die Perspektive ändern. Es geht konkret im Verkauf hier nicht in erster Linie um den Endkunden und dessen Bedürfnisse. Es geht um das Unternehmen, dessen Interessen und um das Überzeugen der Entscheider. Diese sind die hier die Endkunden. Und genau dies scheint aktuell eine echte Hürde darzustellen. Eine Hürde, über die bisher nur sehr wenige gesprungen sind.

Die Kommunikation auf Augenhöhe mit der Unternehmensführung erfordert mehr als nur das Transportieren von reinem Fachwissen. Vor allem erfordert es Erfahrung auf diesem Geschäftsfeld der bKV, aber sicherlich im Umgang mit Unternehmern an sich. Umso erstaunlicher ist es, dass es auch die bAV-Vermittler bisher nicht wirklich geschafft hat, hier die richtigen Zugangswege zu erschließen. Das Potenzial ist absolut vorhanden, nur noch nicht von allen erkannt.

Neue Ansprachekonzepte vonnöten

Hier muss ganz gezielt angesetzt werden. Durch ein verändertes oder auch neues An- ▶

nsprachekonzept kann nebenbei die Durchdringungsquote im Bereich der bAV massiv unterstützt werden. Laut aktueller Zahlen der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) e.V. liegt die Durchdringungsquote in der betrieblichen Altersvorsorge etwa im produzierenden Gewerbe und der Dienstleistung bei gerade einmal gut 20%. Dem Markt der bAV fehlt es vielleicht an neuem Rückenwind, an veränderten Vertriebsansätzen. So kann die bKV einen nicht abschätzbaren Mehrwert liefern, neben dem ganzheitlichen Vorsorgekonzept mit der bKV auch die Durchdringung der bAV schneller nach vorne zu bringen. Würde sich alleine dadurch der Anteil der Arbeitnehmer mit Entgeltumwandlung verdoppeln, wäre es für alle Beteiligten mehr als lohnenswert. Darüber sollte man einmal nachdenken.

Die Gesellschaften bedienen die Vermittler mit Prospekten, Flyern und vielen anderen hochmodernen Hilfsmitteln zur Verkaufsunterstützung. Aber so richtig ist der Zug der bKV dadurch noch nicht ins Rollen gekommen. Nur durch das Vorlegen dieser Unterlagen hat noch kein Unternehmen ja gesagt. Vielleicht sollten die Gesellschaften hier auch anfangen, umzudenken. Weg vom Schulen von reinem Fachwissen und Erläutern von Tarifen und Wettbewerbsvergleichen. Wer gut ist, hat dies nicht nötig. Die Vermittler brauchen Werkzeuge, mit denen sie vor Ort im Unternehmen überzeugen können.

Betriebswirtschaftliche Kennzahlen als Vertriebsargument einsetzen

Hier geht es zum Beispiel um die Darstellung echter und realer Leistungsfälle und die Folgen daraus für das Unternehmen. Oder um gute und seriöse Renditeberechnungen der Investitionen in die betriebliche Krankenversicherung. So können mit relativ einfachen Schritten die wichtigen Kennzahlen berechnet werden, die es dann dem Unternehmer leicht machen, hier in sein Humankapital zu investie-

ren. Es sollte ganz klar zum Ausdruck kommen, dass es sich das Unternehmen überhaupt nicht leisten kann, hier keine entsprechende Investition zu tätigen. Die Unterlassung der Einführung der bKV kommt die Unternehmen deutlich teurer. Der Faktor liegt hier schnell beim dreieinhalb bis achtfachen des jährlichen Beitragsaufkommens für die gesamte Belegschaft. Im Umkehrschluss heißt dies, dass jeder investierte Euro eine Rendite mit einem Faktor von mindestens 3,5 hat. Wer kann es sich in der heutigen Zeit leisten darauf zu verzichten? Andere Studien sprechen teilweise noch von deutlich höheren Renditen.

Es geht natürlich um eine gute Recherche im Vorfeld und in der Vorbereitung auf den Termin. Es geht um die richtige Informationsbeschaffung und die richtigen Datenquellen, aus denen die entscheidenden Informationen gezogen werden können. Hier gibt es keine Grenzen. Angefangen vom Internet, dem Webauftritt des Unternehmens bis hin zu möglichen Stellenanzeigen in regionalen oder sogar überregionalen Zeitungen. Eine gute Stellenanzeige kostet gleich mehrere tausend Euro. Alles Kosten, die sich durch die Einführung der betrieblichen Krankenversicherung deutlich senken oder sogar vermeiden lassen.

Die Türen der Unternehmen stehen der Branche offen

Es stehen sowohl den Vermittlern als auch den Gesellschaften alle Türen offen. Es geht hier noch lange nicht um einen Verdrängungswettbewerb oder gar einen gesättigten Markt – es geht um eine der größten Vertriebschancen der letzten Jahre. Sowohl bei der Erschließung eines vielleicht ganz neuen Geschäftsfeldes, als auch um einen nachhaltigen, hochqualitativen Aufbau von Geschäftskunden. Die Gesellschaften machen es ja verstärkt seit gut zwei Jahren vor – immer mehr drängen auf den Markt und bieten genau diese Tarife der betrieblichen Krankenversicherung an. Sie haben die Chancen erkannt – es geht um Marktzugänge und

Praxistipp 1 : Vorteile der bKV

Keine Gesundheitsprüfung, Ergänzung der gesetzlichen Krankenkasse zur Schließung der Leistungslücken, Aufnahmegarantie (Kontrahierungszwang), Wartezeiterlass, vergünstigte Beiträge, Familienabsicherung zu gleichen Konditionen, Zugang zu Spitzenmedizin, schlanke Prozesse bei der Abwicklung

Praxistipp 2: Fluktuationskosten

Über einfache Berechnungen können dem Arbeitgeber gegenüber sehr schnell die wichtigen Zahlen präsentiert werden. Diese Zahlen beschreiben die Kosten für Unternehmen, die durch eine zu hohe Fluktuation in der Belegschaft verursacht werden. Diese Kosten liegen sehr oft in fast gleicher Höhe wie der Jahreslohn eines Mitarbeiters für diese konkret neu zu besetzende Stelle. Können die Fluktuationskosten auch nur um 20% gesenkt werden, kann oft schon eine komplett arbeitgeberfinanzierte bKV refinanziert sein. Somit ist es eine echte Investition ins Unternehmen.

Praxistipp 3: Krankheitskosten

Die durchschnittlichen betrieblichen Krankheitskosten liegen laut einer Studie von Booz & Company bei ca. 3.600 Euro pro Mitarbeiter und Jahr. Die Langzeiterkrankten machen gut die Hälfte aller Krankheitskosten aus. Würde das Unternehmen den Krankenstand nur um einen Tag pro Mitarbeiter und Jahr reduzieren können, wäre schon die gesamte arbeitgeberfinanzierte bKV refinanziert. Stationäre Zusatztarife eignen sich sehr gut, da zum Beispiel Wartezeiten auf Behandlungstermine verkürzt oder der Zugang zu Spezialisten ermöglicht werden. Noch besser wäre natürlich eine qualifizierte Vorsorge, um Krankheitsverläufe so früh als möglich beeinflussen zu können. Hohe Folgekosten müssen so erst gar nicht entstehen. Leider tritt gerade dieser Punkt zu selten in den Vordergrund.

Praxistipp 4: bKV in Ergänzung zur bAV

Eine Gehaltserhöhung ist für Arbeitnehmer meiste ernüchternd. Es kommt oft gerade einmal die Hälfte tatsächlich auf dem Konto an. Bei der bAV geht die Sozialversicherungsersparnis gerne unter und wird nicht weiter beachtet. Diese Ersparnis liegt schnell bei 20 Euro und mehr und sollte direkt in eine bKV investiert werden. Dadurch kommen für beide Seiten annähernd 100% dort an, wo sie ankommen sollen. Beim Arbeitnehmer als echter sofort erlebbarer Mehrwert in voller Höhe und beim Arbeitgeber durch eine sofortige und direkte Senkung der Personalkosten.

Praxistipp 5: Bedarfswelder der Arbeitgeber

1. Soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern, 2. Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitarbeiter, 3. Abfedern der Folgen des demographischen Wandels, 4. Gesunde Mitarbeiter als beste Basis für den Unternehmenserfolg, 5. Wunsch nach sofort erlebbarem Mehrwert

eine nachhaltige Positionierung zur Gewinnung von Marktanteilen. Jetzt liegt es an den Vermittlern diese Chancen selber zu erkennen und diesen Weg mitzugehen. Die Vorteile liegen ganz klar auf der Hand und können alle

Beteiligten in unterschiedlicher Höhe treffen. Das neue Miteinander mit der bAV kann hier zu einem echten Renditefaktor mit zusätzlichem Nachbrenner für die Durchdringung der bAV werden. ■