

Andreas Trautner im Interview

## „Die bKV ist über gesparte Kosten für weniger Krankheitstage meist schnell refinanziert“

**Viele Berater scheuen vor einer Beratung zur betrieblichen Krankenversicherung (bKV) zurück. Warum sich die Sparte dennoch lohnt, erläutert bKV-Experte Andreas Trautner, Geschäftsführer von Trautner Finanz-Service.**

### **Pfefferminzia: Warum ist die Marktdurchdringung der bKV noch sehr gering?**

**Andreas Trauter:** Viele Makler haben sich aus der Biometrie-Schiene und der Krankenversicherung verabschiedet. Daher wird auch die bKV immer seltener angesprochen. Sie ist zudem komplexer als eine betriebliche Altersvorsorge und es gibt keine Anreize in Form von Steuersubventionen oder Rechtsansprüchen des Arbeitnehmers. Der Anbahnungsprozess dauert meist ein halbes bis zu einem Jahr. Viele Makler können und wollen nicht so lange warten, bis sie ihr Geld verdient haben. Das ist schade, denn das Beratungspotenzial in der bKV ist enorm und fast jeder Makler verfügt bereits über mögliche Zugänge in seinem Bestand.

### **Wie überzeugt man Unternehmer als Kunden für eine bKV am besten?**

Standardargumente reichen nicht. Sie müssen die Perspektive des Arbeitgebers einnehmen und mit ihm auf Augenhöhe sein. Es gibt grundsätzlich fünf Bedarfsfelder, auf deren Bedeutung für den Arbeitgeber die Beratung aufbaut. Nämlich soziale Verantwortung, Fluktuation der Mitarbeiter, Mitarbeiterbindung und -bindung, der demografische Faktor und die Personalkosten. Der letzte Faktor ist häufig der überzeugendste: Wie kann ich Krankheitskosten über die bKV durch frühere Diagnostik und Therapiemöglichkeiten so beeinflussen, dass der Krankenstand schnell reduziert wird?

### **Der Kostenfaktor ist demnach wesentlich?**

An ihm scheitert so manche Beratung. Häufig ist der Personalleiter erster Ansprechpartner. Er versteht die Vorteile einer bKV für das Unternehmen, doch oftmals sind dem Geschäftsführer die Kosten der Einführung dann zu hoch. Wir empfehlen daher, dass beim Erstgespräch nicht nur der Personalleiter, sondern auch der kaufmännische Verantwortliche mit am Tisch sitzt. Und gerne auch der Steuerberater. So können Sie die Entscheidungsträger überzeugen, dass die bKV eine echte Investition in die Mitarbeitergesundheit ist – die sich relativ schnell rechnet.

### **Und wann rechnet sie sich genau?**

Dafür gibt es Tools, die einen relativ genauen Return-on-Investment berechnen können. In der Regel ist die bKV refinanziert, wenn man pro Mitarbeiter pro Jahr einen Krankheitstag einsparen kann. Der Effekt lässt sich auch am Beispiel von Krebserkrankungen erläutern, der zweithäufigsten Ursache für langwierige Fehlzeiten. Wenn von 100 Mitarbeitern nur einer durch die bKV frühzeitig mit Krebs diagnostiziert und therapiert wird, ist die bKV bereits refinanziert. Der Betroffene fällt dann nur wenige Monate aus, statt einem Jahr oder noch länger.

### **Mit welchem Service unterstützen Sie Unternehmer bei der bKV-Einführung?**

Wir bieten dem Arbeitgeber ein komplettes Konzept für die Mitarbeiterinformation an. Das umfasst die Erstinformation der Mitarbeiter, Intranet, jährlich wiederkehrende Gesundheitstage, dazu die Möglichkeit, dass sich erkrankte Arbeitnehmer bei Fragen nicht an den Arbeitgeber wenden müssen, sondern an den Versicherer. Dieser Komplettservice entlastet Arbeitgeber von Zeit- und Personalaufwand. Für Informationstage bieten auch bKV-Versicherer wie die Gothaer Ihre Experten an.

### **Wo liegt die Mindestkollektivgröße für den Verzicht auf die Gesundheitsprüfung?**

Ohne Gesundheitsprüfung an günstige Tarife zu gelangen, ist ein wichtiges Vertriebsargument für die bKV. Hier gibt es Unterschiede im Markt, idealerweise wird der Verzicht auf die Gesundheitsprüfung bereits ab einer Betriebsgröße von 5 Mitarbeitern angeboten. Der Marktschnitt liegt bei 10. Bei stationären Tarifen liegt die Grenze oftmals bei 50 Mitarbeitern. Wenn Sie als Makler bei kleineren mittelständischen Unternehmen mit einer Gesundheitsprüfung ankommen, ist es wesentlich schwieriger, eine bKV zu vermitteln.

### **Welche bKV-Modelle spielen in der Praxis die größte Rolle?**

Insbesondere der Vorsorgetarif und der Zahntarif sind Standard. Das klassische Modell sieht einen rein arbeitgeberfinanzierten bKV-Tarif vor. Dazu ein offener Gruppenvertrag, aus dem sich Arbeitnehmer weitere Bausteine wie Zahnersatz, Brille, Heilpraktiker et cetera individuell aussuchen und aus ihrem Nettoeinkommen finanzieren können. Sie zahlen über den Gruppenvertrag deutlich günstigere Prämien. Manche Arbeitgeber motivieren ihre Angestellten, die Vorsorgeuntersuchungen auch wirklich zu nutzen, indem sie eine symbolische Beteiligung von 5 Euro einbauen.