



Ihr Erfolg ist unser Antrieb.

bAV und bKV IM FOKUS

2019



BCA AG

Hohemarkstraße 22 • 61440 Oberursel • Deutschland



Vorwort: Dirk Kober, Leiter Versicherung

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

unsere Branche ist aktuell von Bewegung und Veränderung geprägt, insbesondere im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) und -Krankenversicherung (bKV). Während die bAV unter einem massiven Beratungsbedarf leidet, erfreut sich die bKV einer wachsenden Beliebtheit.

Laut GDV-Statistik für das Jahr 2017 waren rund 15,8 Millionen bAV-Verträge der Lebensversicherer sowie der Pensionskassen und Pensionsfonds in Deutschland erfasst. Die Entwicklung der letzten Jahre zeigt deutlich, dass es den bAV-Angeboten aus vielerlei Gründen bis dato doch an Durchschlagskraft fehlte, wenn es um den entsprechenden Absatz der Produkte ging. Von einer großen Nachfrage nach bAV-Produktlösungen vonseiten der Arbeitnehmer wie auch der Arbeitgeber kann somit nicht gesprochen werden.

Grundsätzlich soll das BRSG inklusive seiner zahlreichen Maßnahmen die Attraktivität der bAV bei Arbeitgebern und -nehmern gleichermaßen steigern. Neben Änderungen im Arbeitsrecht bezüglich der bAV führen die neuen Bestimmungen zu wesentlichen Veränderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht, beispielsweise zu der Pflicht der Arbeitgeber, sich an den Betriebsrenten ihrer Mitarbeiter zu beteiligen, was bislang nur auf freiwilliger Basis erfolgte.

Man gewinnt den Eindruck der vielfachen Planlosigkeit bei der Zuschusspflicht, wenn man betrachtet, dass das brisante Thema „Zuschusspflichten bei Betriebsrenten“ bei etlichen Arbeitgebern noch nicht angekommen zu sein scheint. Dies jedenfalls belegt eine Umfrage der YouGov Deutschland GmbH unter Unternehmensentscheidern im Auftrag der SIGNAL IDUNA. Demnach zeigten sich gerade einmal 17 % der Firmenbosse über die Zuschusspflicht bei Betriebsrenten informiert.

Die bKV auf der anderen Seite boomt: ob für Zahnersatz, Krankenhaus, wichtige Vorsorgeuntersuchungen oder sogar für Pflegezusatzversicherungen. Laut Statistiken des

PKV-Verbandes waren 2018 rund 760.000 Arbeitnehmer auf diese Weise versichert. Die Zahl der Unternehmen, die ihren Mitarbeitern diese Zusatzleistung anbieten, hat sich zwischen 2015 und 2018 auf rund 7.700 verdoppelt.

Angebote zusätzlicher Gesundheitsvorsorge zählen bei Unternehmen zu den wichtigsten Zusatzleistungen für ihre Angestellten. Auch bei den Arbeitnehmern ist diese Form der Absicherung gegen Krankheitsrisiken inzwischen relevanter als andere Vergünstigungen vonseiten des Arbeitgebers – und wird in einigen Fällen selbst einer Gehaltserhöhung vorgezogen. Somit entwickelt sich die bKV zu einem bedeutenden Instrument im Recruiting qualifizierter Arbeitskräfte, da mit der demografischen Entwicklung ein Mangel an Fachkräften einhergeht. Mit einer bKV signalisieren Betriebe, dass sie die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter ernst nehmen und sich an ihnen orientieren. Sie stellt eine verbesserte medizinische Versorgung der Belegschaft sicher und reduziert bzw. vermeidet darüber hinaus krankheitsbedingte Ausfallzeiten und Frühverrentungen.

Mein Tipp: Mit der richtigen Ansprache Ihrer Betriebe und der vertriebllich und fachlich kompetenten Unterstützung unserer Partner profitieren auch Sie vom Zugewinn in einem stetig wachsenden Markt. Die Anerkennung der arbeitgeberfinanzierten Police als steuerfreien Sachlohn (bis 44,- Euro/Monat) aus der jüngsten Rechtsprechung sollten Sie für sich als Vertriebsmotor nutzen!

Vor diesem Hintergrund stellen Ihnen unsere Partnergesellschaften in diesem Sonderheft ihre Stärken und Highlights zum Thema bAV und bKV vor.

Viel Spaß beim Lesen!

Ihr
Dirk Kober

Inhalt

bAV	
Deutsche Unterstützungskasse: Die Sache mit den Eiern und dem Korb.....	3
Dem Digitalhype zum Trotz: Der menschliche Makler bleibt bei betrieblicher Vorsorge der Erfolgsgarant	5
Transparente Altersvorsorge.....	7
Betriebliche Altersversorgung bei Allianz Leben	9
Betriebliche Altersversorgung mit Renditeturbo: Fondsgebundene Direktversicherung der ALTE LEIPZIGER	11
Canada Life: bAV-Lösungen mit Renditechancen.....	13
Operation gelungen, Patient tot? – Unterstützungskassenversicherungen gekonnt einrichten	15
Klassisch, aber nachhaltig: Die Direktversicherung von Pangaea Life.....	17
Betriebsrentenstärkungsgesetz: Risiko und Chance für den Mittelstand.....	19
Swiss Life Deutschland: Der kompetente bAV-Partner mit den richtigen Lösungen im Niedrigzinsumfeld	21
WWK Lebensversicherung a. G. Ihr kompetenter Partner.....	23
bKV	
Der GesundheitsFAIRmittler – Gesundheitsförderung als Absatzmotor	25
Allianz betriebliche Krankenversicherung mit neuem Angebot: bKV ab jetzt noch einfacher	27
Als Arbeitgeber mit innovativen bKV-Angeboten punkten	29
Machen Sie die Mitarbeitergesundheit zur Chefsache.....	31
Betriebliche Gesundheit neu gedacht!.....	33
Erfolgsfaktor Mitarbeitergesundheit: Rundum gesund mit dem Gesamtlösungskonzept der SDK GESUNDWERKER.....	35
Betriebliche Krankenversicherung (bKV).....	37

Die Sache mit den Eiern und dem Korb

Deutsche Unterstützungskasse

Spätestens seit die legendäre Börsenweisheit „Nicht alle Eier in einen Korb legen“ in aller Munde ist, hat jedermann von den Vorzügen der Diversifikation und der Risikostreuung gehört. Der Erfinder dieser modernen Portfoliotheorie ist Harry Markowitz, der in den 1950er-Jahren belegt hat, dass das Risiko sinkt, wenn die Anlagen breit gestreut werden. Dafür bekam Markowitz sogar den Nobelpreis.

Seit 2004 – mit Gründung der Deutschen Unterstützungskasse – gibt es die Portfoliostrategie für die Unterstützungskassenversorgung. Der Erfinder dieses Modells ist die Deutsche Unterstützungskasse, die mit ihrem Portfoliokonzept eine Streuung des Kapitalanlagerisikos in der Unterstützungskasse möglich macht. Makler können Rückdeckungsversicherungen aus dem Angebot von 16 Gesellschaften auswählen, individuell zusammenstellen und kombinieren.

Vorteil für den Versorgungsanwärter: flexibles Portfolio mit kontinuierlichem Neuzugang

Die Produktlösungen sind sehr unterschiedlich und decken die Bandbreite von klassisch bis chancenorientiert ab. Auf diese Weise kann jede einzelne Versorgung mit mehreren Versicherern umgesetzt und das Kapitalanlagerisiko im Einklang mit der Markowitz'schen Theorie auf mehrere Rückdeckungsversicherungen verteilt werden. Klassische und wertpapierorientierte Rückdeckungsversicherungen werden so zusammengestellt, wie es den Bedürfnissen des Versorgungsanwärters entspricht. Berater können außerdem individuelle Kundenwünsche einbeziehen. Das ist besonders interessant in der Zielgruppe der Unternehmer, die Vorsorgekonzepte bevorzugen, die nicht nur auf ihren persönlichen Bedarf zugeschnitten sind, sondern auch die Interessen des Unternehmens berücksichtigen. Aus dem Portfoliokonzept ergibt sich ein weiterer Vorteil aus der kontinuierlichen Erweiterung um neue Rückdeckungsversicherungen. Bei Erhöhungen der Versorgungszusage können zum Beispiel attraktive Neuprodukte das bestehende individuelle Portfolio ergänzen.

Vorteil für den Berater: konzeptioneller Ansatz

Die Beratung zu einer Unterstützungskassenversorgung ist sehr komplex und stellt hohe fachliche Anforderungen an die Berater. Dieser Prozess braucht Zeit. Berater, die nach dem Portfoliokonzept vorgehen, haben einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil. Üblicherweise vergehen bis zu einem Vertragsabschluss meist mehrere Monate. „Regelmäßig führt nicht der Makler das Geschäft zum Abschluss, der es begonnen hat, sondern ein anderer“, sagt Christian Willms, Vorstand der „Deutsche Unterstützungskasse“. Die gängigen Beratungskonzepte führen dazu, dass am Ende der mehrmonatigen Gespräche die Maklerleistung auf einen Tarifvergleich reduziert wird. Der Kunde vergleicht die Angebote und entscheidet nach Zahlenlage. Möglicherweise verliert dabei der Makler den Vergleich, der von Anfang an beraten hat.

Ein fairer Wettbewerb

„Wir empfehlen Maklern daher, sich nicht auf einen Zahlenvergleich reduzieren zu lassen“, sagt Christian Willms. Das gelingt mit dem Portfoliokonzept, denn dabei steht das Konzept der bAV-Lösung im Vordergrund. Makler, die ein Gegenangebot einreichen, müssen sich auf diesen konzeptionellen Ansatz einlassen und ihr Angebot daran ausrichten. Damit wird vermieden, dass in der Abschlussphase die konzeptionelle Dienstleistung des Maklers keine Rolle mehr spielt und sein Angebot auf den Tarif eines Versicherers reduziert wird. „Wer das Portfoliokonzept einsetzt, erbringt eine einem Unternehmensberater vergleichbare Dienstleistung mit der entsprechenden Wertigkeit“, ist Willms überzeugt.

Portfoliokonzept: Flexibel bei Produkt und Vergütung

Für Makler ist das Portfoliokonzept aus einem weiteren Grund interes-

sant, denn auch auf der Ebene der Vergütung sind flexible Vereinbarungen möglich. Makler können beispielsweise schrittweise in eine laufende Vergütung einsteigen. Denn für jede Rückdeckungsversicherung lässt sich die Courtage flexibel zwischen Abschluss- und Bestandsvergütung im Rahmen der von den Versicherern angebotenen Möglichkeiten gestalten. Da ein Produktportfolio, das über die Plattform der „Deutsche Unterstützungskasse“ vereinbart wird, im Schnitt aus zwei bis drei Verträgen besteht, kann zum Beispiel ein Vertrag laufend, der andere ratierlich und der dritte abschlussorientiert vergütet werden.

Das Portfoliokonzept greift somit nicht nur auf Produktebene, sondern auch bei der Vergütung. „Wer seinen Betrieb mittel- und langfristig auf laufende Bestandsvergütungen in der bAV umstellen möchte, erhält über unsere Verwaltungsplattform die erforderliche Unterstützung“, so der Vorstand der „Deutsche Unterstützungskasse“. Da die bAV eine hochqualifizierte kontinuierliche Beratung mit einem laufenden Service erfordert, bietet sich eine laufende Vergütung förmlich an.

Kurz und knapp

- Diversifikation und Risikostreuung sind auch in der Unterstützungskasse möglich.
- Die Deutsche Unterstützungskasse bietet ihr Portfoliokonzept mit derzeit 16 Rückdeckungsversicherungen an.
- Der Portfolioansatz wertet die Maklerberatung auf.
- Ein schrittweiser Einstieg in laufende Vergütungen ist möglich.

KONTAKTDATEN

Deutsche Unterstützungskasse e.V.

Tel.: (0 40) 696 355-500

Mail: info@deutsche-ukasse.de





Autor: Tobias Bailer

Dem Digitalhype zum Trotz

Der menschliche Makler bleibt bei betrieblicher Vorsorge der Erfolgsgarant

Nach der Bankenbranche erfasst die wachsende Digitalisierung nun auch die Versicherungswelt und will auch auf dem komplexen Feld der betrieblichen Vorsorge nicht halt machen. Reine automatisierte Computersysteme, gern auch digitale Berater oder Robo Advisor vermenschlicht, wollen auch Maklern und Mehrfachagenten das Geschäft streitig machen.

Doch Frust ist angesichts des Digitalhypes nicht angebracht. Anders als bei Kfz-, Auslandskranken- oder Reiserücktrittsversicherungen liegt die online-Abschlussquote immer noch unter 10% (ROPO = research online – purchase offline). Für die Unterschrift für eine betriebliche Altersvorsorge oder ergänzende betriebliche Vorsorgeprodukte ist das menschliche Gegenüber der unangefochtene Erfolgsgarant. Bei der finalen Entscheidung für eine betriebliche Vorsorge bleibt der Entscheidungshelfer Mensch immer im Fokus für den Arbeitnehmer, fasst Tobias Bailer seine langjährigen Erfahrungen als geschäftsführender Gesellschafter des Vorsorgespezialisten pension solutions group zusammen.

Digitalisierung sorgt für Prozesseffizienz

Das große Vertrauen der Kunden in den Faktor Mensch darf allerdings über eines nicht hinwegtäuschen. Die digitale Transformation in der Versicherungsbranche ist elementar. Sie erleichtert den Informationsprozess und verschlankt mit ein paar Klicks den Angebotsprozess. Auch die Makler- und Anbieterseite kann ohne ein digitales Backoffice mit den entsprechenden Abläufen nicht mehr zeitgemäß agieren.

Trend zur hybriden Ansprache

In der Welt der betrieblichen Vorsorge kristallisiert sich für bV-Makler ein hybrider Ansatz als Königsweg raus. Das bedeutet für den Beratungsalltag so viele digitale Prozesse wie möglich mit intuitiv nutzbaren Informationen. Zugleich ist persönliche Unterstützung in den entscheidenden Momenten gefragt, wenn eine unterschrittsreife Vorsorgelösung vorliegt. Die betriebliche Vorsorgeberatung der Zukunft wird nur mit hybrider Ansprache mehr Akzeptanz auf Arbeitnehmerseite erreichen, ist sich Bailer sicher.

Kooperationspartner erleichtert Spezialisierung

Die hybride Entwicklung aus digitalen und persönlichen Anforderungen an die Maklerwelt schafft einen bisher unbekanntem Spezialisierungsdruck. Das Kooperationspartnermodell der pension solutions group ermöglicht es, dass sich Makler und Mehrfachagenten künftig noch stärker auf individuelle Angebote und Lösungen für Unternehmen konzentrieren können.

Die pension solutions group kann hierbei als Partner ihre spezialisierte Erfahrung und hohe Prozess- und Methodenkompetenzen einbringen. Zu diesen bewährten Digitalisierungslösungen zählen u. a. die elektronische betriebliche Vorsorgeakte (ebV-Akte), die Onlineterminierung oder die Telefon-/Videoberatung. Weitere Tools sind für die Beschäftigten eines Unternehmens die Arbeitnehmerportale (firmeninterne Microsites), die alle Informationen bündeln und individuelle Anfragen kanalisieren. Außerdem bringt die pension solutions group in eine Partnerschaft auch spezielle Benefitportale für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie praxiserprobte Erklärfilme ein, die die Vorteile der betrieblichen Vorsorge anschaulich illustrieren.

Bei Bedarf können die Partner auch auf die Erfahrung der pension solutions group zurückgreifen und sich bei passgenauen betrieblichen Vorsorgekonzepten für unterschiedliche Branchen entlasten.

BRSG: Mittelständler wollen passende Unterstützung

Die Erwartung, dass im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes BRSG auch mittelständische Unternehmen quasi automatisch auf einen stärkenden bAV-Kurs einschwenken, haben sich aktuell nicht erfüllt. Der Bedarf an maßgeschneiderter Information, Analyse und Beratung für einen Betrieb mit 100, 500 oder mehr Beschäftigten wurde häufig nicht gedeckt. Generell zeigen die Statistiken: Je kleiner der Betrieb ist, desto geringer fällt auch die betriebliche Vorsorge aus.

Dabei entlastet die verfügbare Digitalisierung auch Arbeitgeber und ihre Personalabteilungen bei der

Verwaltung. Die entsprechenden Schnittstellen zwischen bAV-Angeboten und den administrativen Bereichen eines Unternehmens – etwa Personalverwaltung und Lohnabrechnung – lassen sich heute problemlos installieren. Dazu hilft persönlicher Einsatz mit erfahrenen Teams, die tatsächliche Abschlussquote erheblich anzuheben.

Davon profitieren auch die Arbeitgeber. Durch Vorsorgeleistungen für Arbeitnehmer steigern Unternehmen zugleich ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Gerade Mittelständler können nicht immer mit der Gehalts- und Bonistruktur der Großen mithalten und investieren mit maßgeschneiderten Vorsorgekonzepten in ihre Arbeitgebermarke. Dazu zählt angesichts der Unsicherheiten über die Zukunft auch die Absicherung der Arbeitnehmer für den Fall von Berufsunfähigkeit und Pflegebedürftigkeit durch betriebliche Krankenvorsorge. Auch hierbei steht die pension solutions group als Partner gerne zur Verfügung.

Mehrwerte unserer Kooperation

- Jahrelange Branchenkenntnis
- Employer-Branding-Strategie gemeinsam verfolgen
- Alles aus einer Hand; digital und persönlich
- Nur Themenfelder der betrieblichen Vorsorge
- Kein Kostenrisiko
- Bereits über 150 Makler arbeiten mit der PS Group zusammen

KONTAKTDATEN

Pension Solutions Group
Ansprechpartner: Mark Stockman

Tel.: (0 91 31) 970 05 - 23

Mobil: (01 70) 631 537 4

Mail: mark.stockman@pension-solutions.de





Autor: Martin Bockelmann

Transparente Altersvorsorge

Software macht bAV einfach. Sie entlastet Vermittler, Arbeitgeber und Produkthanbieter. Vor allem die digitale Vernetzung aller Beteiligten macht die betriebliche Altersversorgung effizient und transparent. Das zahlt sich für alle aus.

Dafür muss die bAV vollständig automatisiert und standardisiert laufen. Mit der richtigen Technologie können auch komplexe Zusammenhänge wie in der betrieblichen Altersversorgung verständlich und einfach dargestellt werden.

Was muss Technologie leisten?

Für Vermittler

Neben der Online-Beratungsstrecke für Arbeitnehmer sollte eine bAV-Vertriebssoftware auch die Arbeitgeberberatung beinhalten. Durch die digitale Einbindung der Produkthanbieter können so alle Unterlagen elektronisch beantragt, digital unterschrieben und übermittelt werden. Zusammen mit dem Verwaltungsportal für Arbeitgeber entsteht für den Vermittler ein System, das ihn von den zeitaufwendigen Tätigkeiten befreit.

Für Arbeitgeber

Das Verwaltungsportal bildet das gesamte Versorgungswerk des Arbeitgebers in einer einzigen Plattform ab. Der Mitarbeiter in der Personalabteilung wird Schritt für Schritt durch alle bAV-Prozesse geführt, was die Bearbeitung einfach macht. Die Übertragung der bAV bei einem Arbeitgeberwechsel reduziert sich dann auf wenige Klicks. Der Vermittler ist über seinen persönlichen Zugang eingebunden und erhält Änderungen automatisch.

Für Arbeitnehmer

Arbeitnehmer brauchen einen eigenen, persönlichen Zugang zu Verträgen, Vorgängen und Änderungen. Alle Möglichkeiten, die ihm der Arbeitgeber bietet, müssen verständlich formuliert sein sowie situativ und unmittelbar erfolgen. Wichtig sind dabei Lösungen, die personalisiert sind und – neben der nötigen Transparenz – allen bAV-Beteiligten wirklichen Mehrwert bieten. Starke Kommunikation bringt Klarheit über die eigene Versorgung.

Wie finde ich die richtige bAV-Software?

Es geht um das große Ganze in der bAV – um Verwaltung, Beratung und Kommunikation.

Die Verwaltung wird einfach, wenn die Verträge aller Arbeitnehmer anbieterübergreifend bearbeitet werden können. Geschieht das auf einer Plattform, ist das ein Modell, das kosteneffizient, modern und zukunftsweisend ist. Die Online-Beratung macht Arbeitgeberkunden und Arbeitnehmern die bAV endlich transparent.

Checkliste für die bAV-Technologie-Auswahl

Ist die Beratung

- webbasiert?
- datenschutzkonform?
- anbieterübergreifend?
- einfach und intuitiv in der Bedienung?

Kann die bAV-Plattform

- bisherige und neue bAV-Welt miteinander verbinden?
- bestehende bAV-Verträge auf die neue Zuschussregelung umstellen?
- interagieren zwischen Produkthanbietern, Arbeitgeber und Arbeitnehmer?
- Vermittler für gewünschte Beratungen automatisch einbinden?
- liegt die Datenhoheit beim Arbeitgeber?

Sind alle Beteiligten miteinander vernetzt, funktionieren Kommunikation und Verwaltung standardisiert. bAV wird einfach und nachvollziehbar.

KONTAKTDATEN

xbAV

Ansprechpartner: Sven-Oliver Prang

Tel.: (0 89) 200 017 79
 Mobil: (01 70) 225 552 5
 Mail: sven-oliver.prang@xbav.de

bAV wird einfacher | das Arbeitnehmer-Infoportal ist da

Mit dem neuen Arbeitnehmer-Infoportal optimieren Vermittler ihren bAV-Vertrieb. Sie geben ihrem Arbeitgeberkunden ein Portal an die Hand, das die Belegschaft über die bAV informiert – mit einem Überblick, was ihnen ihr Arbeitgeber konkret anbietet.

Der Vermittler erstellt das Arbeitnehmer-Infoportal mit wenigen Klicks. Sofort steht ein Link für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit. Diese sehen die Hochrechnung ihrer gesetzlichen Rente, können über einen

Schieberegler ihre individuelle bAV berechnen und simulieren und online direkt mit dem Vermittler einen Termin vereinbaren.

In wenigen Minuten zum Arbeitnehmer-Infoportal bAV-Vermittler:

1. erstellen das Arbeitnehmer-Infoportal mit Zuschussregelung im Look & Feel des Arbeitgebers
2. stellen den Link zum Portal ihren Kunden oder den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
3. vereinbaren Beratungstermine bequem über das Portal





Autor: Matthias Höpfner

Betriebliche Altersversorgung bei Allianz Leben

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) haben sich die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Deutschland signifikant verbessert. Dies gilt für alle Arbeitnehmergruppen und sowohl große als auch kleine bis mittelständische Betriebe: Das BRSg sorgt für neue Perspektiven und bringt frischen Wind in die bAV-Beratung.

Allianz Leben – führend in der betrieblichen Altersversorgung

Als Versicherer bietet sich dabei Allianz Leben an, denn sie erfüllt alle Voraussetzungen, die einen starken bAV-Partner ausmachen: Über 80 der 100 größten Firmen und insgesamt jedes fünfte deutsche Unternehmen vertrauen der Allianz und machen sie damit zu Deutschlands Nummer 1 in der bAV. Alle fünf Durchführungswege können aus einer Hand angeboten werden, darüber hinaus fungiert Allianz Leben als Partner bei zahlreichen wichtigen Tarif- und Konsortialverträgen und Versorgungswerken wie MetallRente, Presse-Versorgungswerk oder KlinikRente. BAV-Kunden profitieren von modernen Konzepten in der Altersvorsorge und von innovativen Lösungen zur Berufsunfähigkeitsvorsorge in der bAV.

Von A wie Ablösung von Pensionsverpflichtungen bis Z wie Zeitwertkonten – bei Allianz Leben bleibt keine Frage in Sachen Vorsorge unbeantwortet, egal ob es sich dabei um Arbeits-, Steuer- oder Insolvenzrecht handelt. Selbstverständlich ist die Allianz auch bei Spezialthemen für Vermittler da, zum Beispiel bei der Ausgestaltung von tarifvertraglichen Lösungen. Kurz gesagt, Vermittler und Unternehmen können kompetente Beratung erwarten – vom Vertragsabschluss bis zum Leistungsfall.

Über das neu gestaltete Internetportal FirmenOnline haben Vermittler und Arbeitgeber die Möglichkeit, bAV-Verträge effizient digital zu verwalten. Dabei sind schnelle Tarifierung und Neuanmeldung ebenso online möglich wie eine Übersicht über Beitragszahlungen/Inkasso oder eine einfache Bestandsverwaltung. Das Arbeitnehmer-Portal kann der Vermittler individuell konfigurieren, bevor sich die Arbeit-

nehmer über die bAV informieren, den integrierten Betriebsrentenrechner nutzen oder über das Portal ein Beratungsgespräch mit dem Vermittler anfordern.

Das Allianz Sicherungsvermögen – Basis für Sicherheit und Rendite

Aktuell verwaltet Allianz Leben für ihre Kunden über 250 Milliarden Euro. Aufgrund der langfristigen Leistungsversprechen gegenüber den Kunden sind diese Gelder sicher, attraktiv und breit gestreut in mehr als 50 Anlageklassen sowie in verschiedenen Ländern, Regionen und Währungen angelegt. Dank dieser breiten Mischung können Kurschwankungen einzelner Segmente ausgeglichen und attraktive Renditen für die Kunden erwirtschaftet werden. Neben zukunftsfähigen Produkten sind die ausgezeichnete Finanzstärke, das große Anlagevolumen und die weltweite Anlageexpertise der Allianz Leben entscheidend für die innovative und renditestarke Kapitalanlage. So investiert die Allianz vermehrt in Aktien, Unternehmensanleihen und vor allem in alternative Anlagen, also Investments, die nicht an der Börse gehandelt werden, wie Infrastrukturinvestments, erneuerbare Energien oder Finanzierungen von Gewerbeimmobilien.

Lösungen im Rahmen des BRSg

Auch in Sachen Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) ist Allianz Leben ein verlässlicher Partner: Für die Erhöhung des steuerfreien Höchstbetrags und den neuen Förderbetrag für Arbeitgeber werden attraktive Lösungen angeboten; Riester in der bAV, bei dem die bisherige Doppelverbeitragung aufgehoben wurde, kann über den Allianz Pensionsfonds oder neuerdings auch als Direktversicherung abgeschlossen werden. Und für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bietet Allianz Leben passgenaue Konzepte, sogar für Verträge aus Fremdbeständen.

KONTAKTDATEN

Allianz

Ansprechpartner: Matthias Höpfner

Tel.: (0 69) 71 26 66 40

Mail: matthias.hoepfner@allianz.de





Autor: Markus Wolf

Betriebliche Altersversorgung mit Renditeturbo

Fondsgebundene Direktversicherung der ALTE LEIPZIGER

Die Vorzüge einer Direktversicherung liegen klar auf der Hand: Die Arbeitnehmer sorgen damit für das Alter vor und profitieren in der Aufschubzeit von Steuer- und Sozialversicherungsvorteilen. Seit 2018 können Arbeitnehmer sogar noch mehr steuerfrei investieren, nämlich bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (2019: 6.432 Euro).

Mehr Power vom Gesetzgeber

Ein tolles Verkaufsargument liefert ab sofort auch der Gesetzgeber. Seit dem 01.01.2019 sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Sozialversicherungsersparnis bis zu einer Höhe von 15 % des Umwandlungsbetrags an den Arbeitnehmer weiterzugeben. Das kommt dem Arbeitnehmer zugute, denn er investiert so noch mehr in seine Altersvorsorge, ohne selbst dafür zu zahlen. Der Arbeitgeber hat dadurch auch keinen Nachteil. Er spart zwar keine Sozialversicherungsbeiträge durch die Altersvorsorge seines Mitarbeiters, hat dafür aber ein gutes Argument für die Motivation und Bindung der Mitarbeiter.

Jetzt clever investieren und später mehr Rente erhalten

Mit einer klassischen Anlage können Sie für Ihre Kunden zurzeit nicht viel erwirtschaften, das geben die aktuellen Zinsen einfach nicht her. Mehr Chancen dagegen bietet eine fondsgebundene Direktversicherung. Wer also etwas mehr erwartet, kommt an ALfondsbAV, der fondsgebundenen Direktversicherung der ALTE LEIPZIGER, nicht vorbei. Durch die clevere Anlage der Beiträge in lukrative Investmentfonds macht ALfondsbAV mehr aus dem Geld Ihrer Kunden – ohne das Risiko, die Beiträge zu verlieren. Eine Fondsrente mit Beitragsgarantie? Ja, sogar mit einer Beitragsgarantie+, d. h., zu Rentenbeginn steht garantiert mehr als die eingezahlten Beiträge zur Verfügung.

Keine Angst vor der Fondsberatung

Damit das Geld Ihrer Kunden bestmöglich angelegt wird, basiert ALfondsbAV auf einem intelligenten Anlageprinzip.

Abhängig von der Börsensituation werden die Beiträge jeden Monat neu auf zwei der drei verschiedenen Anlagekörpere verteilt: Deckungsstock, Wertsicherungsfonds (sorgt zusammen mit der sicheren Anlage für die Garantie) und freie Fonds. Bei den freien Fonds kommen Sie ins Spiel, und wir unterstützen Sie dabei gerne: Mit E@SY WEB Leben, unserem neuen Fonds-Infotool in der Beratungssoftware, finden Sie für jeden Anlagetyp die passenden Fonds. Sie können auch ein komplettes Portfolio für Ihre Kunden zusammenstellen.

Ideale Ergänzung: staatlich geförderter Berufsunfähigkeitsschutz

Neben der Altersvorsorge kann ALfondsbAV mit unserem exzellenten Berufsunfähigkeitsschutz ausgestattet werden. Entweder mit einer Beitragsbefreiung, dann zahlt die ALTE LEIPZIGER im BU-Fall die Beiträge für die Altersvorsorge, oder mit einer Beitragsbefreiung und BU-Rente. Der Clou: Innerhalb der bekannten Grenzen fallen auch für die BU-Beiträge keine Steuern und Sozialabgaben an.

ALTE LEIPZIGER – Ihr Top-Partner in der bAV

Die ALTE LEIPZIGER Leben gehört zu den führenden Anbietern in der bAV. Über 75 Jahre Erfahrung mit innovativen Produkten und unser großes Know-how in der Verwaltung und Betreuung haben mittlerweile mehr als 42.000 Unternehmen überzeugt.

Die hervorragende Stellung der ALTE LEIPZIGER im bAV-Markt wird auch vom „Institut für Vorsorge und Finanzplanung“ anerkannt. Es bestätigte der ALTE LEIPZIGER Leben wiederholt eine »exzellente« bAV-Kompetenz mit der Höchstbewertung für Beratung, Kompetenz und Service.

Der 360° Finanz- und Versicherungsmanager fin4u ...

... ist ein besonderes Highlight. Mit der kostenlosen App fin4u kann jeder Arbeitnehmer online in seinen ALfondsbAV-Vertrag schauen und den aktuellen Stand abrufen. Besonders interessant für fondsaffine Kunden: In der App kann kostenfrei ein Fondswechsel für die freien Fonds beauftragt werden, ganz einfach und bequem. Ihre Kontaktdaten sind für Ihre Kunden unter dem Punkt „Ansprechpartner“ hinterlegt. Als Finanz- und Versicherungsmanager bietet fin4u noch viele weitere interessante Features. Mehr Infos finden Sie auf www.fin4u.de

KONTAKTDATEN

ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G.
Ansprechpartner: Markus Wolf

Tel.: (0 61 71) 66 66 44

Mobil: (01 74) 158 557 3

Mail: markus.wolf@alte-leipzig.de





Autor: Andreas Behrens

bAV-Lösungen mit Renditechancen

Canada Life

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) gilt als Königsdisziplin im Versicherungsvertrieb und stellt nicht zuletzt wegen ihrer Komplexität höchste Ansprüche an die Beratung. Bei kleinen und mittelständischen Unternehmen besteht hierbei besonderer Bedarf. Canada Life bietet Vermittlern Unterstützung und Arbeitgebern und -nehmern renditeorientierte Lösungen.

Oft fehlt den Entscheidern bei kleinen und mittelständischen Unternehmen die Zeit, sich intensiv mit der bAV auseinanderzusetzen und sich im Dschungel der Durchführungswege, steuerlichen Vorteile und aktuellen Rechtslage zurechtzufinden. So wird schnell viel Potenzial für Mitarbeiterbindung, Motivation und Attraktivität als Arbeitgeber verschenkt. Berater können hier mit wertvollem Input für Durchblick sorgen – und Canada Life unterstützt dabei durch regionale bAV-Spezialisten.

Renditeorientiert vorsorgen

Damit die Arbeitnehmer im Alter dann auch ein ausreichendes Einkommen erhalten, ist ein renditeorientiertes Produkt wichtig. Denn während die Lebenserwartung der Deutschen steigt, bleiben die Zinsen auf dem Tiefpunkt. Eine Ausgangslage, die konventionelle Betriebsrenten stark unter Druck setzt. Für den längeren Lebensabend braucht es daher auch mehr Rendite.

GENERATION business – gut abgesichert Erträge schaffen

Die GENERATION-Policen von Canada Life, die auch in der Direktversicherung, der Unterstützungskasse und der Direktzusage zur Verfügung stehen, verknüpfen Ertragschancen mit Sicherheit: durch ein renditeorientiertes Kapitalmarkt-Investment mit endfälligen Garantien. Diese endfälligen Garantien ermöglichen höhere Renditechancen als klassische Rentenversicherungen, da der Versicherer so viel freier investieren kann.

So legt der UWP-Fonds mit über 40 % deutlich stärker in Sachwerte an, als dies bei klassischen Policen üblich ist

und hat damit bereits Erfolgsgeschichte geschrieben: Zum 30.06.2019 verzeichnete der Fonds 5,7 % p. a. tatsächliche Wertentwicklung seit Auflegung (31.01.2004) – nach Fondskosten und trotz Finanzkrise und Niedrigzins.

Durch die endfälligen Garantien brauchen Kunden nicht zu fürchten, dass sie ihr Ersparnis durch Kurseinbrüche zu Rentenbeginn aufs Spiel setzen. Laufen die Börsen gut, profitieren die Kunden von der guten Wertentwicklung und bekommen den tatsächlichen Fondswert ausbezahlt, wenn sie die Garantievoraussetzungen eingehalten haben. Bei schwachen Börsen greifen hingegen die endfälligen Garantien, wenn die bedingungsgemäßen Voraussetzungen erfüllt sind: Ein Glättungsverfahren erzeugt mit einem jährlich deklarierten geglätteten Wert neben dem tatsächlichen Wertzuwachs auch einen geglätteten Wertzuwachs. Zum Vertragsende ist dem Kunden neben einer Beitragsgarantie ein geglätteter Wertzuwachs von mindestens 1 % p. a. sicher. Den jeweils höchsten dieser Werte bekommt der Kunde ausbezahlt. So erzielt das UWP-Prinzip für die Kunden in jeder Marktlage das bestmögliche Ergebnis.

Rente und BU in einem absichern

Neben der finanziellen Absicherung des Alters lässt sich mit GENERATION business durch eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung auch die Arbeitskraft absichern. Diese Zusatzoption entspricht in Bezug auf die versicherte Leistung der hohen Qualität der selbstständigen Berufsunfähigkeitsrente von Canada Life. Wie beim Berufsunfähigkeitsschutz von Canada Life ist auch hier das Preis-Leistungs-Verhältnis garantiert: Die Risikokosten und die Versicherungsleistung bleiben über die gesamte Laufzeit garantiert und werden nur bei Vertragsänderungen entsprechend angepasst.

Beratungsbedarf der Kunden – gerade auch in der bAV

Auch bei Privatpersonen, bei denen die betriebliche Altersversorgung vor allem als Direktversicherung schon eine feste Stütze bei der individuellen Vorsorge fürs Alter ist, sind Vermittler als Ansprechpartner und Berater gefragt. Denn Vermittler sollten die Absicherung regelmäßig mit ihren Kunden überprüfen. Die zentralen Fragen: Passt die einmal vereinbarte Beitragshöhe bzw. die Rente noch zu den Lebensumständen und zum Gehalt? Nutzt der Kunde die volle steuerliche Förderung gemäß der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze?

Garantierte Mindestwertentwicklung auch für Erhöhungen

Der erhöhte Förderrahmen gilt nicht nur für Neuverträge. Bei Canada Life werden die Erhöhungen auch im laufenden Vertrag durchgeführt – und das mit der bei Vertragsabschluss geltenden garantierten Mindestwertentwicklung.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss

Seit 01.01.2019 gilt für neue Entgeltumwandlungen ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss von 15 % der Entgeltumwandlung in den versicherungsförmigen Durchführungswegen – sofern Arbeitgeber Sozialabgaben sparen (§ 1a Absatz 1a BetrAVG). Bei bereits bestehenden Zusagen gilt die Verpflichtung zwar erst ab dem 01.01.2022. Da es in diesem Zusammenhang aber einige Zweifelsfragen gibt, empfiehlt Canada Life auch für diese Zusagen bereits heute den Zuschuss zu zahlen. Bei Canada Life, ist dies bei Direktversicherungsverträgen, die seit 2005 beim Versicherer abgeschlossen wurden, möglich.

KONTAKTDATEN

Canada Life

Ansprechpartner: Sascha Jochem

Mobil: (01 73) 539 842 7

Mail: sascha.jochem@canadalife.de





Autor: Sascha Holstein

Operation gelungen, Patient tot?

Unterstützungskassenversorgungen gekonnt einrichten

In der Regel eine unberührte Bilanz und eine nahezu unbegrenzt steuerfreie Dotierung: Das macht die Unterstützungskasse zu einem beliebten Durchführungsweg für die Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern. Doch so einfach, wie es aussieht, ist es in der Praxis leider nicht.

Der Steuergesetzgeber stellt hohe Anforderungen an die Altersversorgung über eine Unterstützungskasse (U-Kasse). Damit die Zuwendungen als Betriebsausgaben anerkannt werden, prüft das Finanzamt die folgenden Kriterien: Ernsthaftigkeit, Erdienbarkeit, Angemessenheit, Finanzierbarkeit sowie Einhaltung der Probezeit und Wartezeit. Deshalb müssen Vermittler gut vorbereitet sein und sorgfältig vorgehen, wenn sie eine entsprechende Versorgung installieren möchten. Außerdem ist es sinnvoll, mit dem Steuerberater des Unternehmens ins Gespräch zu kommen. Sonst heißt es am Ende: Operation gelungen – Patient tot.

Das Beispiel eines Start-ups zeigt, welche Fallstricke unter anderem lauern können. Das Unternehmen will vier Jahre nach der Gründung für die beiden beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer – kurz bGGF – eine Altersversorgung über eine U-Kasse einrichten. Der 35- und der 37-Jährige erhalten monatlich 3.000 Euro Gehalt und fahren beide einen Firmenwagen. Ab dem 67. Lebensjahr sollen sie jeweils 1.000 Euro Altersrente bekommen. Da die bGGF noch mehr als zehn Jahre bis zur Altersrente arbeiten werden und ihren 60. Geburtstag noch nicht gefeiert haben, ist der Punkt Erdienbarkeit erfüllt. Die Zusage ist außerdem angemessen, da die Versorgung nicht höher sein wird als 75 % der letzten Bezüge.

Knackpunkte Probe- und Wartezeit

Die Knackpunkte liegen bei diesem Beispiel aber in der Probe- und der Wartezeit. Der bGGF muss mit einer „Probezeit“ seine Eignung für die Aufgabe nachgewiesen haben, bevor eine Versorgung für ihn eingerichtet wird. Als Faustregel gelten hier zwei bis drei Jahre. Das wäre hier nach vier Jahren nicht das Problem, aber die Eignung sollte über den Steuerberater geklärt und dokumentiert werden.

Schwieriger wird es mit der Wartezeit, die bei Neugründung einer GmbH fünf Jahre beträgt. Die ist nicht erfüllt. Sollte eine Versorgung trotzdem gewünscht sein, muss vorab mit dem Steuerberater des Kunden geklärt werden, ob Ausnahmeregelungen greifen. Der Steuerberater stellt dann in der Regel eine verbindliche Finanzamtsanfrage.

Das Finanzamt unterstellt bei unerfüllter Probe- und Wartezeit, dass die Zuwendungen nicht betrieblich veranlasst waren. Die Dotierungen an die U-Kasse dürfen dann nicht als Betriebsausgaben abgezogen werden – auch nicht nach dem Ende der Wartezeit. Daher ist in diesem Fall der beste Rat, mit der betrieblichen Altersversorgung für die bGGF zu warten, bis die Wartezeit erfüllt ist. Das heißt nicht, dass das Unternehmen gar nichts für die bGGF tun kann: Existenziell wichtig ist eine Berufsunfähigkeitsversicherung, die problemlos über eine Entgeltumwandlung sichergestellt werden kann.

KONTAKTDATEN

Die Continentale

Ansprechpartner: Martina Steinbauer

Tel.: (06 11) 14 00 206

Mobil: (01 72) 146 148 2

Mail: martina.steinbauer@continentale.de





Autor: Andreas Tidemann

Klassisch, aber nachhaltig

Die Direktversicherung von Pangaea Life

Immer mehr Kunden und Unternehmen suchen eine betriebliche Altersversorgung, die nicht nur eine gute Rendite bietet, sondern auch ethischen, sozialen und ökologischen Ansprüchen genügt. Die Bayerische kombiniert nun diese Anforderungen in einem Produkt ihrer nachhaltigen Marke Pangaea Life.

Fast jeder weiß inzwischen, dass die gesetzliche Rentenversicherung allein nicht mehr für einen sorglosen Lebensabend ausreicht. Viel mehr als eine Grundsicherung ist von ihr leider nicht zu erwarten. Als Ergänzung zur Rente spielt inzwischen die betriebliche Altersversorgung eine immer größere Rolle. Denn sie wird steuerlich gefördert und von Arbeitgebern häufig als Gehaltsumwandlung angeboten oder als zusätzliche Bonusleistung neben dem normalen Gehalt gezahlt. Bei einer Direktversicherung als Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (bAV) profitiert der Versicherte neben der Steuerersparnis meist auch davon, dass in der Ansparphase keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen. Der Kunde kann sich zudem darauf verlassen, seine Ansprüche auch bei einem Arbeitgeberwechsel oder der Insolvenz eines Unternehmens nicht zu verlieren. Und das Beste: Seit Anfang des Jahres muss sich der Arbeitgeber mit einem Zuschuss an der Versorgung beteiligen, soweit er selbst ebenfalls Sozialabgaben spart.

Attraktive Verzinsung

Entscheidend für eine gute Absicherung ist dabei natürlich in erster Linie die Höhe der Rendite. Als kompetenter Partner im Bereich bAV bietet die Bayerische derzeit trotz der anhaltenden Niedrigzinsphase eine attraktive Gesamtverzinsung von 3,25 % pro Jahr (inkl. Schlussüberschüsse und Mindestbeteiligung an den Bewertungsreserven). Somit verwundern auch nicht die hervorragenden Ratings der Versicherungsgruppe. Im bAV-Tarif- und Kompetenzrating des unabhängigen Instituts für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) erzielte die Gesellschaft die Bewertung „sehr gut“. Für die Teilbereiche Haftung und Service wurde sogar die Höchstnote „exzellent“ vergeben.

Der Kunde von heute interessiert sich jedoch nicht nur für eine gute Verzinsung seiner Altersvorsorge, sondern auch

für eine nachhaltige Anlagepolitik. Schließlich möchte niemand, dass sein Geld in Unternehmen fließt, die Waffen herstellen, Atomenergie erzeugen oder die Umwelt zerstören. Daher hat der Pangaea Life Fonds derartige Kapitalanlagen ausgeschlossen. Stattdessen werden die Beiträge in einzelne Projekte investiert, die den Klimaschutz fördern. Hierzu zählen vor allem Windenergie-, Wasserkraft- und Photovoltaikanlagen.

Auch Arbeitgeber als Beitragszahler der bAV profitieren von einer umweltbewussten Ausrichtung der Kapitalanlagen. So können sich Unternehmen, die ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung anbieten, als Firmen mit sozialer und ethischer Verantwortung präsentieren und damit Wettbewerber bei der Personalsuche übertreffen. Denn gerade jüngere Bewerber achten zunehmend auf derartige Kriterien.

Ökologische und soziale Kapitalanlage

Wie bei einer klassischen Rentenversicherung üblich, werden die Sparbeiträge der Pangaea Life Direktversicherung im konventionellen Sicherungsvermögen der Versicherungsgruppe die Bayerische angelegt. Neben den klassischen Anlagegrundsätzen Sicherheit, Rentabilität und Liquidität spielen aber auch nachhaltige Kapitalanlagen eine wichtige Rolle. Bei der Verwendung der eingezahlten Beiträge werden daher auch ökologische, soziale und wirtschaftsethische Aspekte berücksichtigt. Diese gelten für Vermögensanlagen mit einem Wert, der mindestens der Höhe des angesammelten Kapitals aller Pangaea Life Direktversicherungen entspricht.

Ein gepflanzter Baum pro Vertrag

Ob als lebenslang garantierte Rente oder als einmalige Kapitalauszahlung – wer die nachhaltige

Direktversicherung abschließt, stärkt sowohl seine Altersversorgung als auch den Umweltschutz. Als zusätzliche Maßnahme zur Umwelterhaltung wird im Rahmen des WeForest-Projekts für jeden neuen Vertrag eines Pangaea Life-Produkts ein Baum in einem von extremer Abholzung bedrohten Gebiet in Afrika gepflanzt.

KONTAKTDATEN

die Bayerische

Ansprechpartner: Andreas Tidemann

Tel.: (0 89) 678 780 56

Mobil: (01 63) 678 704 5

Mail: andreas.tiedemann@diebayerische.de





Autor: Dr. Henriette Meissner

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Risiko und Chance für den Mittelstand

Am 01.01.2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft getreten. Für Arbeitgeber liegt das größte Risiko darin, dass sie nicht rechtzeitig und nur bruchstückhaft über ihre neuen gesetzlichen Pflichten informiert werden. Am 01.01.2019 wurde eine weitere Pflicht „scharf“ geschaltet.

Worum geht es beim Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)? Zunächst einmal wird den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eröffnet, eigene Versorgungswerke mit einer „reinen Beitragszusage“ tarifvertraglich einzurichten. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber sollen dort einschlägigen Branchenversorgungswerken beitreten können. Die Rahmenbedingungen setzen die Tarifvertragsparteien. Bisher ist noch kein sogenanntes Sozialpartnermodell umgesetzt.

Gesetzlicher Zuschuss ist „scharf“ geschaltet

Doch in den meisten Fällen sind kleine und mittelständische Unternehmen nicht tarifgebunden und wollen es auch nicht werden. Für sie gibt es eine wesentliche Neuerung im Betriebsrentenstärkungsgesetz, die am 01.01.2019 in Kraft getreten ist.

Der Gesetzgeber hat zum Ausgleich für die Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung im Alter für die Beschäftigten einen gesetzlichen Zuschuss ihrer Arbeitgeber zu einer Entgeltumwandlung eingeführt. Der Arbeitgeber soll seine Sozialversicherungsersparnis dem Arbeitnehmer verpflichtend weitergeben. Und das trifft alle Arbeitgeber. Das gilt für die Durchführungswege, die im Mittelstand am weitesten verbreitet sind: Direktversicherung, Pensionskasse sowie Pensionsfonds. Gültig ist die Neuregelung seit dem 01.01.2019 für alle Neufälle und zusätzlich ab 01.01.2022 für alle Altfälle.

Der Zuschuss beträgt maximal 15 % zu einer Entgeltumwandlung, auf die der Arbeitnehmer ja einen Rechtsanspruch hat. Gerade bei Arbeitnehmern, die zwischen

der Beitragsbemessungsgrenze der Kranken- und der Rentenversicherung liegen, muss sich der Arbeitgeber entscheiden, ob er centgenau abrechnet oder pauschal 15 % Zuschuss zahlt. Zudem muss er sich fragen, ob er nicht auch seinen besonders wertvollen Mitarbeitern, deren Verdienst über der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung liegt, die 15 % zahlt. Denn ansonsten wird es anspruchsvoll zu kommunizieren, wer warum wie viel erhält.

Neben der Kommunikation sprechen vor allem Administrationsaufwand und Haftungsrisiken für eine generelle Pauschale von 15 %. Denn damit ist der Arbeitgeber immer auf der sicheren Seite. Er riskiert nicht durch Berechnungsfehler eine defizitäre betriebliche Altersversorgung, die er später selbst auffüllen muss (Nachhaftung des Arbeitgebers). Und da er bei normalen Arbeitnehmern etwas mehr spart, als er weitergeben muss, ist das auch nicht sehr aufwendig. Man muss es nur gleich richtig machen.

Förderbeitrag richtig nutzen

Der Gesetzgeber hat einen bAV-Förderbeitrag für Beschäftigte eingeführt, die bis zu 2.200 Euro Bruttoentgelt im Monat erhalten. Bis zu 30 % erhält der Arbeitgeber vom Staat zurück. In der Praxis fragt man sich allerdings, ob der Arbeitgeber nur diesen Beschäftigten etwas zusätzlich geben darf, oder, arbeitsrechtlich gesprochen, ob die Höhe des Lohns ein objektives Abgrenzungsmerkmal ist. Zudem ist es immer schwierig, den Leistungsträgern im Betrieb zu erklären, warum sie keine zusätzliche Betriebsrente vom Arbeitgeber erhalten, weil diese nur denjenigen gewährt wird, die maximal 2.200 Euro pro Monat verdienen.

Doch in Zeiten, wo zunehmend Fachkräfte gehalten werden müssen, bietet sich eine clevere Lösung an: Der Staat fördert eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente oh-

nehin mit dem Betriebsausgabenabzug. Bei Beschäftigten mit einem monatlichen Einkommen bis 2.200 Euro kommt nun zusätzlich der bAV-Förderbeitrag hinzu. Der clevere Arbeitgeber bietet allen Arbeitnehmern eine Betriebsrente und nutzt die Förderung als Gegenfinanzierung für seine Investition. Damit kann er zwischen 30 und 50 Prozent an staatlicher Förderung erhalten.

Staatliche Förderung einer Arbeitgeber-Betriebsrente je nach Anzahl von Niedrigverdienern (inkl. Teilzeitkräften und Azubis)



Handlungsbedarf

Alle Arbeitgeber, insbesondere der Mittelstand, sollten ihr Augenmerk auf den gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG und den bAV-Förderbeitrag für Beschäftigte mit einem Monatsverdienst bis 2.200 Euro nach § 100 EStG richten. Die gesetzliche Pflicht gilt es, schnell umzusetzen und der Förderbeitrag sollte als Sprungbrett in eine vom Staat doppelt geförderte zusätzliche Betriebsrente genutzt werden. Dann ist das Unternehmen gut aufgestellt.

KONTAKTDATEN

Die Stuttgarter

Mail: bav@stuttgarter.de
Web: www.bavheute.de



Autor: Eckhard Völcker

Der kompetente bAV-Partner mit den richtigen Lösungen im Niedrigzinsumfeld

Swiss Life Deutschland

Seit 1866 bieten wir Vorsorgelösungen in Deutschland an und sind damit einer der ältesten Versicherer auf dem Markt. Und als Teil der Swiss Life Gruppe gehören wir außerdem zu einem der am besten kapitalisierten Versicherungskonzerne in Europa. Vor allem im anhaltenden Niedrigzinsumfeld steht Swiss Life dadurch mehr denn je für langfristige Garantien, Sicherheit und Stabilität für die kommenden Jahrzehnte. Dies sind entscheidende Kriterien für die betriebliche Altersversorgung (bAV), die zu den Kernkompetenzen von Swiss Life Deutschland zählt.

Bei der betrieblichen Altersversorgung möchten viele Arbeitgeber nicht nur dem gesetzlichen Anspruch ihrer Angestellten auf Entgeltumwandlung nachkommen, sondern darüber hinaus auch attraktive Lösungen für sich wie auch für ihre Fach- und Führungskräfte nutzen. Insbesondere die kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) können angesichts des Fach- und Führungskräfemangels von den Vorteilen der betrieblichen Altersversorgung profitieren, um sich im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und Mitarbeiter langfristig zu binden.

Swiss Life hat hierfür optimale Lösungen für ein attraktives ganzheitliches Belegschaftskonzept entwickelt: Arbeitgeber wie auch Berater erhalten somit die Möglichkeit, alle Zielgruppen innerhalb eines Unternehmens mit nur einer Produktlösung umfassend zu versorgen und zu beraten – ohne jedoch auf die Individualität des Einzelnen verzichten zu müssen. So kann der Arbeitnehmer gemäß seiner individuellen Risikopräferenz unterschiedliche Kapitalanlage-Modelle auswählen und auch während der Laufzeit vormals getroffene Entscheidungen anpassen. Besonderheit hierbei: Für den Arbeitgeber entsteht weder ein zusätzlicher Aufwand noch ein erhöhtes Haftungsrisiko.

Unsere Produktlösungen und Konzepte sind somit für kleine und mittelgroße Betriebe, die insbesondere im Wett-

bewerb um gute Mitarbeiter punkten müssen, attraktiv und umsetzbar.

Swiss Life als verlässlicher Erfolgsfaktor im bAV-Geschäft

Swiss Life Deutschland ist einer der wenigen Versicherer, der Kunden ein bAV-rundum-sorglos-Paket in allen Durchführungswegen bietet: die Direktversicherung für die klassische Mitarbeiterversorgung sowie die Pensionszusage und die Unterstützungskasse für Versorgungen mit größerem Volumen. Mit Swiss Life steht Ihnen als Berater somit das gesamte bAV-Portfolio zur Verfügung, um jeden Kunden mit einem individuellen Modell umfassend und bedarfsgerecht betreuen zu können.

Die Produktfamilie Swiss Life Maximo in der bAV

Swiss Life Maximo ist so konzipiert, dass es sowohl zur Absicherung ganzer Belegschaften eingesetzt werden als auch den besonders hohen Versorgungsbedarf spezifischer Personenkreise abdecken kann. Dank der hohen Flexibilität folgt Maximo der Biografie der Versicherten und bietet optional eine Absicherung beim Verlust der Arbeitskraft. Dies alles verbunden mit sieben starken Garantien einer klassischen Vorsorge sowie einer exklusiven und ertragsstarken Schweizer Vermögensverwaltung. Auch für den Arbeitgeber beinhaltet das Produkt klare Vorteile, beispielsweise die Haftungs- und Planungssicherheit des Konzepts.

Damit ist Swiss Life Maximo im aktuellen Niedrigzinsumfeld die passende Produktlösung zur richtigen Zeit.

Optimal auch für Fach- und Führungskräfte

Zusätzlich zur Ausschöpfung der steuerlichen Förderung einer Direktversicherung kann der Vorsorgebedarf bei höheren Einkommensgruppen wie leitenden Angestellten, Fach- und Führungskräften sowie bei Gesellschafter-

Geschäftsführern (GGF) und Vorständen über die Unterstützungskasse oder Pensionszusage geleistet werden. Dies ist sowohl im Rahmen von arbeitgeberfinanzierten Modellen zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung („War for talents“) als auch in reinen Entgeltumwandlungsmodellen zusätzlich zur Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG umsetzbar.

Erfolgsfaktoren

Ein besonderes Maximo-Highlight ist die kapitalmarktorientierte Rückdeckung im Rahmen der Unterstützungskasse: Stellt die Integration eines kapitalmarktorientierten Rückdeckungstarifs für die meisten Versicherer eine unüberwindbare Hürde dar, ist es Swiss Life Deutschland gelungen, die Vorteile von Maximo auch in die Unterstützungskasse zu überführen. Wie auch in der ganzheitlichen Beratung, stellen fachliches Know-how und jahrzehntelange Expertise von Swiss Life hier die entscheidenden Erfolgsdeterminanten dar.

Mit der Produktfamilie Maximo haben wir einen Tarif geschaffen, der den Anforderungen des Kunden entspricht und sich ganz seinen Lebensverhältnissen anpasst: Auf der Kapitalanlage-seite können die Gestaltungsrechte auf den Mitarbeiter übertragen werden. Gleichzeitig ermöglicht Maximo dem Mitarbeiter, einmal getroffene Entscheidungen, zum Beispiel hinsichtlich des Ren-

tenbeginns, an die dann vorliegenden Lebensverhältnisse anzupassen.

Swiss Life ist der verlässliche bAV-Experte an Ihrer Seite

Aufgrund unserer jahrzehntelangen Erfahrung kennen wir die speziellen Anforderungen in der bAV sehr genau und wissen, wie Sie die Ansprüche Ihrer Arbeitgeberkunden hinsichtlich Beratung und Verwaltung, aber auch bezüglich gesetzlicher Bestimmungen erfüllen können. Als finanzstarker Partner möchten wir Sie auf all diesen Ebenen unterstützen, nicht nur mit bedarfsgerechten und innovativen Produkten, sondern vor allem mit unserer Expertise, Erfahrung und Beratungskompetenz.

KONTAKTDATEN

Swiss Life

Ansprechpartner: Alexander Bofinger

Mobil: (01 79) 544 207 5

Mail: alexander.bofinger@swisslife.de



Autor: Ralf Uhlig

WWK Lebensversicherung a. G. – Ihr kompetenter Partner

Die WWK hat sich bereits Anfang der 1970er-Jahre einen Namen als Anbieter von Fondspolizen gemacht und gehört somit seit jeher zu den Pionieren im deutschen Versicherungsmarkt. Diese Vorreiterrolle hat sich im Bereich von bAV und Riester im Laufe der Zeit zu einem echten Mehrwert für Finanzberater entwickelt.

Dabei spielt das Flaggschiff der WWK-Produktpalette WWK *IntelliProtect*® eine wesentliche Rolle.

WWK *IntelliProtect*® funktioniert, wenn andere Garantiemodelle ausfallen

Die dynamische Wertsicherungsstrategie WWK *IntelliProtect*® basiert auf dem iCPPI-Modell und zeichnet sich durch eine Garantiezusage für die eingezahlten Beiträge aus. Die Grundlage bilden frei wählbare Investmentfonds. Neben einer zugesicherten Garantie möchte natürlich kein Kunde auf attraktive Renditen verzichten. Aus diesem Grund magnt die Wertsicherungsstrategie WWK *IntelliProtect*® die Garantie (kosten-)effizient.

Dabei spielt die individuelle Betrachtung eines jeden Vertrages eine entscheidende Rolle. Zum einen wird das Gesamtguthaben jedes einzelnen Kunden an jedem Bankarbeitstag auf eine optimale Investmentfondsquote hin überprüft. Zum anderen führt die Individualisierung dazu, dass die Aktienquote selbst nach Kurseinbrüchen schrittweise wieder erhöht werden kann. Insgesamt gesehen kann damit eine deutlich höhere Rendite für den Kunden erwirtschaftet werden als mit vielen anderen Wertsicherungskonzepten.

bAV mit WWK *IntelliProtect*® HighClass-bAV-Service

Die WWK bietet jedem Finanzberater die Möglichkeit, auch große Firmen umfassend im Bereich der bAV zu beraten. Die Makler werden von einem WWK-Betreuersteam vor Ort kompetent unterstützt und können einen äußerst leistungsfähigen bAV-Service in der Zentralkommission der WWK abrufen. Über die E-Mail-Adresse „umsatz@wwk.de“ werden innerhalb von 24 Stunden bAV-Angebote erstellt. Darüber hinaus wird ein umfangreicher Projektservice geboten. Der „HighClass-bAV-Service“ wird abgerundet durch die bAV-Vertriebsberatung unter der Telefonnummer 089 5114-

2500 sowie über das digitale Online-Portal WWK bAVnet. Dieses Portal ermöglicht Unternehmen bzw. Arbeitgebern eine schnelle, effiziente und sichere Administration von bAV-Verträgen und wird damit zur zentralen Plattform für alle wichtigen Verwaltungsaufgaben in der bAV.

Neue Chancen vertrieblich nutzen!

Vor dem Hintergrund des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) hält die WWK mit ihrer „Zusage-Qualifizierung“ einen ganz besonderen Service für Sie bereit. In Zusammenarbeit mit einem externen Rechtsanwalt können Sie größeren Firmen auf diesem Wege eine fachliche und rechtliche Überprüfung der bestehenden bAV-Verträge anbieten, um sicherzustellen, dass alle relevanten Unterlagen auf den neuesten Stand sind.

WWK *IntelliProtect*®: die Highlights im Überblick

- Beitragsgarantie*
- Optimierung der Investmentfondsquote pro Vertrag an jedem Bankarbeitstag
- 100 % garantierter Rentenfaktor mit Besserstellungsoption
- In allen Schichten einsetzbar
- Flexibel durch das Lebensphasenmodell
- Switch und Shift beliebig oft und kostenlos möglich
- Höchststandsabsicherung möglich
- Exzellente Anlagemöglichkeiten: freie Fondsauswahl und Anlagestrategien

* Mit dem Abschluss der WWK Premium FondsRente protect (Tarif FVG08) spricht die WWK Lebensversicherung a. G. ihren Kunden die Garantie aus, dass ihnen zum vereinbarten Rentenbeginn zum Ende der Grundphase und innerhalb der Garantierhaltungsphase – längstens bis zum rechnungsmäßigen Alter 85 – mindestens die Summe der entrichteten Beiträge zur Hauptversicherung (ggf. anteilig, falls gewählt) zur Verfügung stehen wird.

Vergleichen leicht gemacht

Nutzen Sie das Vergleichs-Tool von INFINMA und machen Sie den Direktversicherungs-Check. Es lohnt sich für Sie und Ihre Kunden.
QR-Code zur Vergleichsseite



KONTAKTDATEN

WWK

Ansprechpartner: Ralf Uhlig

Tel.: (0 61 05) 977 632

Mobil: (01 51) 624 053 41

Mail: ralf.uhlig@wwk.de





Autor: Denis Mainka

Der GesundheitsFAIRmittler

Gesundheitsförderung als Absatzmotor

Wer aktuelle Stellenausschreibungen auf den gängigen Jobbörsen unter die Lupe nimmt, dem kommt zwangsläufig der Begriff Gesundheitsmanagement unter, gerne auch beschrieben als Angebote zur Gesundheitsförderung. Ein möglicher Grund: Die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an ihre Arbeitgeber sind gestiegen und das Gesundheitsbewusstsein nimmt zu. Die Arbeitgeber sind also gefordert, entsprechende Angebote zu platzieren. Die Kaufmännische Krankenkasse - KKH bietet hier Lösungen an, die den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt Rechnung tragen und gleichzeitig Vermittlern neue Absatzkanäle bieten können.

Der Ansatz der KKH: Wir bringen betriebliches Gesundheitsmanagement und betriebliche Krankenversicherung (bKV) zusammen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement beschreibt die Gestaltung, Lenkung und Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse, um Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz so zu gestalten, dass sie dem Erhalt der Gesundheit dienen oder diese sogar begünstigen. Angesichts gesellschaftlicher Herausforderungen wie dem demografischen Wandel, dem Fachkräftemangel und Nachwuchssorgen in vielen Branchen bedeutet das Gesundheitsmanagement somit eine weitere neue und komplexe Herausforderung für Arbeitgeber. Hier setzt die Kaufmännische Krankenkasse an, um mit ihrem Angebot erlebbar Mehrwerte für das Unternehmen und im Zusammenspiel mit Vermittlern eine ganzheitliche Lösung für Privat- wie auch für Firmenkunden zu bieten.

Spezialisten gefragt

„Besonders im Gesundheitsbereich können Spezialisten bei ihren Privat- wie auch Firmenkunden punkten“, berichtet Denis Mainka, Key-Account-Manager der KKH. Die KKH hat sich in diesem Zusammenhang zum Ziel gesetzt, Vermittler mit attraktiven Angeboten und effizienten Vertriebsmaßnahmen umfassend zu unterstützen und ihnen eine Spezialisierung zu ermöglichen. Die professionelle Beratung ist der entscheidende Erfolgsfaktor für das Konzept GesundheitsFAIRmittler.

Und so geht die KKH vor: Aus einem breiten Aktionsangebot rund um Gesundheit, Fitness und Prävention entwickelt die KKH mit ihren Vermittlern ein individuelles Gesundheitskonzept aus Beratung, Trainings, Checks und Vorträgen. Ein erfolgreiches Beispiel aus der Praxis sowie ein aktuelles Schwerpunktthema ist Stress als häufigste Ursache für eine Berufsunfähigkeit. Die Maßnahmen und Impulsvorträge werden auf das Thema abgestimmt. Sie reichen vom Stresstest über den kleinen Gesundheitstest oder dem Verspannungstest bis hin zu Fitnessprogrammen und Coachingmaßnahmen. Das Konzept ist auf eine langfristige Begleitung des Kunden ausgerichtet und der Vermittler hat somit die Chance, sich innerhalb der Maßnahmen zu positionieren und seine gesundheitsbezogenen Produkte anzubieten.

Neuer Antrieb für die bKV

Der Anspruch: Eine ganzheitliche, faire Beratung und gesundheitsorientierte Betreuung der Kunden steht bei dem Betreuungskonzept GesundheitsFAIRmittler im Fokus. Leistungsgrenzen der GKV sind Schnittstellen zu Folgeprodukten aus dem Gesundheitsportfolio der bKV und können optimal eingesetzt werden. Auch werden bestimmte Leistungen einer bKV über den KKH-Bonus refinanziert, und somit wird aus der bKV ein Baustein des BGF. Das Gesundheitsmanagement eines Unternehmens ist nur ein möglicher Türöffner. Es kann als Grundlage für eine langfristige Zusammenarbeit dienen, denn die Refinanzierung durch den KKH-Bonus ist fortlaufend möglich – Jahr für Jahr. Gesundheitstage fördern also eine langfristige Kundenbindung und geben Privat- wie auch Firmenkunden neue Impulse zur Gesundheitsvorsorge und Arbeitskraftabsicherung. Die KKH unterstützt Sie bei der Durchführung mit entsprechenden Programmen. Arbeitgeber können auf diese Weise zu einem wertschätzenden Betriebsklima und zur Bindung und Motivation qualifizierter Mitarbeiter beitragen und der Vermittler hat mit dem Angebotsspektrum des GesundheitsFAIRmittlers neue Instrumente an der Hand, die den Absatz gesundheitsorientierter Produkte, auch im Rahmen einer bKV, unterstützen. „Sie als Vermittler und Berater des Unternehmens stehen bei

unserem Konzept im Zentrum aller Aktivitäten“, erläutert Denis Mainka abschließend.

Für weitere Informationen besuchen Sie die KKH-Homepage unter:

www.kkh.de/vermittler/gesundheitsfairmittler

KONTAKTDATEN

KKH Kaufmännische Krankenkasse
Ansprechpartner: Denis Mainka

Tel.: (0 69) 667 778 928 01

Mobil: (01 60) 905 327 10

Mail: denis.mainka@kkh.de





Autor: Frank Leicht

bKV ab jetzt noch einfacher

Allianz betriebliche Krankenversicherung mit neuem Angebot.

- **voller Überblick: altersunabhängige Einheitsbeiträge**
- **volle Freiheit: alle Bausteine frei wähl- und kombinierbar**
- **voller Komfort: mehr Leistungen und Services**

Die Allianz Private Krankenversicherung hat ihr Angebot der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) radikal vereinfacht. Jeden der insgesamt elf Tarifbausteine gibt es nun zum Einheitsbeitrag – unabhängig vom Alter des Versicherten. Arbeitgeber und Vermittler erhalten so einfach und schnell einen Überblick über die Kosten der Versicherung.

11 STARKE bKV-BAUSTEINE

ZAHNVORSORGE & -BEHANDLUNGEN Füllungen, Periodentherapie, Wurzelbehandlung, max. 40 EUR für Prothetik 8,15 EUR / MONAT	ZAHNERSATZ Plus: 20% für Zahnersatz, Inlays und Implantate inkl. der gesetzlichen Leistung Best: 90% für Zahnersatz, Inlays und Implantate inkl. der gesetzlichen Leistung 9,68 EUR / MONAT 19,20 EUR / MONAT
VORSORGE 100% für diverse Vorsorgeuntersuchen (Alle 2 Jahre) Auch für PKV-Versicherte! 8,81 EUR / MONAT	KRANKENHAUS BEI UNFALL Zweitmeinung, Wahlart, ambulante Operationen, Ersatzkostenzuschussgepfl. 4,94 EUR / MONAT
VORSORGEEXTRA Gesundheitskurse & Impfungen, max. 200 EUR p. a., Telefonberatung Auch für PKV-Versicherte! 4,19 EUR / MONAT	KRANKENHAUS Zweitmeinung, Wahlart, ambulante Operationen, Ersatzkostenzuschussgepfl. 24,79 EUR / MONAT
HEILPRAKTIKER 70% für Heilpraktikerbehandlungen (inkl. Arztemittel), max. 400 EUR p. a. Auch für PKV-Versicherte! 3,04 EUR / MONAT	KRANKENTAGEGELD Ergänzung zum gesetzlichen Krankengeld ab der 7. Woche bei Arbeitsunfähigkeit Auch für PKV-Versicherte! 3,97 EUR / MONAT
SEHHILFE 100% für Brillen und Kontaktlinsen, max. 150 EUR innerhalb von 24 Monaten 3,85 EUR / MONAT	REISE Auslandskrankenversicherung inkl. Rücktransport (bis zu 8 Wochen Reisezeit) Auch für PKV-Versicherte! 0,80 EUR / MONAT

Sie entscheiden als Arbeitgeber, welche Bausteine am besten zu Ihrem Unternehmen passen. Beitragsbefreiung in entgeltfreien Zeiten für alle Bausteine möglich!

Krankenhaus / Krankentagegeld Nicht für alle gesetzlichen Berufs abschließbar.

Zudem haben Arbeitgeber und Vermittler volle Freiheit, wenn es darum geht, eine bKV zusammenzustellen, die genau zum Unternehmen passt: Jeder Baustein ist ab

sofort einzeln abschließbar oder kann mit jedem anderen kombiniert werden. Vom besonderen Extra bis zum Komplettpaket ist alles möglich. Einzige Voraussetzung: Der Betrieb versichert mindestens zehn Mitarbeiter. Außerdem bietet die Allianz auf Wunsch auch eine Beitragsbefreiung in entgeltfreien Zeiten an.

„Unsere bKV soll rundum unkompliziert sein“, sagt Dr. Jan Esser, Vorstand der Allianz Private Krankenversicherung, „ob beim Abschluss, in der Verwaltung oder wenn ein Arbeitnehmer eine Leistung in Anspruch nimmt. Deshalb haben wir Firmenkunden und Versicherte – also Arbeitgeber und deren Mitarbeiter – sowie Vermittler gefragt, wo wir noch besser werden können. Die Anregungen sind direkt in unsere Produktentwicklung eingeflossen. Das Ergebnis ist die bKV der nächsten Generation. Mit ihr setzen wir im Markt Standards.“

So unterstützt die Allianz Kunden und Vermittler etwa bei der steuerlichen Behandlung der bKV mit einem besonderen Service: Persönliche Ansprechpartner beantworten garantiert sämtliche steuer- und arbeitsrechtlichen Fragen zur bKV. Bei Bedarf arbeiten sie mit externen Spezialisten zusammen – selbstverständlich ohne Mehrkosten. Weitere analoge und digitale Services wie eine eigene bKV-Microsite für Arbeitgeber, individualisierte Erklärfilme oder die Möglichkeit für Versicherte, Rechnungen via App einzureichen, runden das Angebot ab.

„Mit einer vom Arbeitgeber finanzierten Krankenversicherung haben Unternehmen beim Wettbewerb um die besten Talente einen echten Trumpf in der Hand“, beschreibt Jan Esser die Vorteile der bKV. „Denn sie gehört für Mitarbeiter zu den drei beliebtesten Personalzusatzleistungen und ist gleichzeitig von diesen die mit Abstand

günstigste. Indem Firmen sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter einsetzen, drücken sie eine besondere Wertschätzung aus, die tatsächlich ankommt: Die Fluktuation ist in Unternehmen mit bKV spürbar geringer und Mitarbeiter sind zufriedener mit ihrem Arbeitgeber.“

KONTAKTDATEN

Allianz
Ansprechpartner: Frank Leicht

Mobil: (01 75) 209 988 6
Mail: frank.leicht@allianz.de





Autor: Daniel Schmalley

Als Arbeitgeber mit innovativen bKV-Angeboten punkten

Belegschaften altern, Fehlzeiten steigen, der Kampf um Top-Kräfte intensiviert sich. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich nahezu jedes Unternehmen mit Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter. Wie eine bKV dafür sorgen kann, dass Belegschaften gesünder und motivierter arbeiten und Unternehmen ihre personalpolitischen Ziele erreichen, das steht im Fokus unserer Überlegungen im Kompetenzcenter Firmenkunden der Barmenia. Durch die bKV erhalten Arbeitnehmer wichtige Extras auf Privatpatienten-Niveau, etwa Früherkennungsuntersuchungen, Zahnversorgung, Hilfe beim Umgang mit Stress oder Zugang zu telemedizinischer Beratung.

Bei der Auswahl des Angebotes spielen aus unserer Sicht drei Faktoren eine entscheidende Rolle: erstens innovative, verwaltungsarme Produkte, zweitens auf Ihre Bedürfnisse im Unternehmen passgenau zugeschnittene Angebote und drittens ein reibungsloser Prozess, wenn Sie eine bKV einführen.

Innovative, verwaltungsarme Produkte

In den vergangenen Jahren haben wir unsere betriebliche Krankenversicherung (bKV) stets weiterentwickelt und bieten heute ein hochmodernes Produktportfolio. So umspannen unsere Gutscheine ein breites Spektrum an Themen, von der Allgemein-, Erschöpfungs- oder Managervorsorge bis hin zu telemedizinischer Beratung. Die Gutscheine sind besonders verwaltungsarm: Sie erklären sich selbst, steuern sich selbst und rechnen sich selbst ab.

Zudem können größere Unternehmen die Gutscheinhefte komplett individualisieren und im eigenen Erscheinungsbild anbieten – hier fungiert die Barmenia quasi als ein „White Label“. Auch haben wir immer wieder Produkte reformiert: Seit März 2019 etwa bieten wir ein neues Pauschalmodell für die Zahnversorgung an. Dabei lassen sich unterschiedliche Budgets vereinbaren, von bis zu 500, 1.000, 1.500, 2.500 oder 5.000 Euro pro Kalenderjahr. Die Barmenia erstattet bei den Leistungen stets zu 100 Prozent, bis zur Höhe des jeweiligen Budgets.

Passgenau zugeschnittene Angebote

Eine Schablone für alle Situationen – das hilft Ihnen im Unternehmen in der Regel nicht. Ob Sie als Arbeitgeber Fehlzeiten reduzieren, Personal gewinnen und binden oder dem Außendienst ärztlichen Rat auf Reisen bieten wollen – das sollte darüber entscheiden, welche Leistungen Sie auswählen. Wir legen großen Wert darauf, die Bedürfnisse der Unternehmen zu verstehen und erst dann ein Paket zu schnüren. Denn wir sehen in der bKV ein wichtiges personalpolitisches Instrument.

Ein reibungsloser Prozess

Unser Ziel ist es, einen reibungslosen Prozess zu organisieren, der es Ihnen erlaubt, eine bKV unkompliziert einzuführen. Daher begleiten unsere Experten aus dem Kompetenzcenter Firmenkunden die Unternehmen vor Ort. Das gibt entscheidende Planungssicherheit – und hilft dabei, die Innovationen schnell mit Leben zu füllen.

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.barmenia-firmenloesungen.de.

Außerdem haben wir im Personalmagazin eine 20-seitige Beilage mit ausführlichen Informationen zur bKV veröffentlicht. Die Beilage können Sie von der Webseite des Personalmagazins gratis herunterladen.

KONTAKTDATEN

Barmenia
Ansprechpartner: Thomas Knobloch

Mobil: (01 51) 726 527 66
Mail: thomas.knobloch@barmenia.de





Autor: Oliver Dörner

Machen Sie die Mitarbeitergesundheit zur Chefsache

Deutschland wird älter. Mehr als ein Fünftel der Bevölkerung ist laut aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamts bereits heute älter als 65 Jahre. Ein weiterer Rückgang der Bevölkerung im Erwerbsalter ist zu erwarten: Waren im Jahr 2018 in Deutschland noch 51,8 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter, so werden es, je nach prognostizierter Zuwanderung, bis 2035 voraussichtlich nur noch 45,8 bis 47,4 Millionen sein. Ein Wegfall von 4 bis 6 Millionen Mitarbeitern!

Kurzum: Die Belegschaften werden älter. Es wird zunehmend schwieriger, talentierte Arbeitskräfte am Markt zu finden. Schon heute können sich qualifizierte Fachkräfte unter einer Vielzahl suchender Arbeitgeber die für sie interessanteste Stelle aussuchen. Mit dem demografischen Wandel wird sich dies noch weiter verschärfen.

Es gilt, sich als Arbeitgeber zu positionieren, Fachkräften Mehrwerte für einen Wechsel ins eigene Unternehmen aufzuzeigen und gute Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen und sonstigen Gratifikationen, die kaum mehr eine Besonderheit auf dem heutigen Arbeitsmarkt darstellen, sind neue Ideen gefragt, Mitarbeiter zu binden und neue Fachkräfte zu rekrutieren.

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) ist hierfür eine moderne Lösung, da sie auf das zunehmende Gesundheitsbewusstsein der Menschen einzahlt. Gleichzeitig kann sie aufgrund der besseren Versorgung im Krankheitsfall dabei helfen, Fehlzeiten und damit Ausfallkosten zu senken. Eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer!

Vorteile für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Egal, ob im Krankenhaus oder bei Zahnersatz: Im Krankheitsfall wird jedem die Bedeutung einer guten Gesundheitsabsicherung am stärksten bewusst. Schön, wenn der Mitarbeiter sich in diesem Moment auf seinen Arbeitgeber verlassen kann.

Doch was kann der Arbeitgeber tun?

MediGroupAG, die arbeitgeberfinanzierte bKV der Gothaer, bietet hierfür eine pragmatische Lösung: Der Arbeitgeber entscheidet sich für eine Absicherung seiner Mitarbeiter, schließt den Gruppenvertrag und übernimmt die Beitragszahlung. Seine Mitarbeiter meldet er mit einer Meldeliste an. Später hinzukommende Mitarbeiter können regelmäßig nachgemeldet und ausscheidende Mitarbeiter abgemeldet werden. Mehr muss er nicht tun – einfacher kann es kaum sein.

Die Gothaer unterstützt, wenn gewünscht: beispielsweise durch Mitarbeiterveranstaltungen, ein Kundenportal oder in Form von Gehaltsbeilegern.

Der Arbeitnehmer profitiert neben dem für ihn kostenlosen Versicherungsschutz besonders vom obligatorischen Verzicht auf Wartezeiten und dem Verzicht auf jedwede Form einer Gesundheitsprüfung. Mehr noch: Vorerkrankungen und auch laufende Behandlungen sind mitversichert. Gerade im Bereich der stationären Absicherung im Krankenhaus ist das von elementarer Bedeutung. Denn oft kommt es hier aufgrund umfangreicher Gesundheitsprüfungen zu Leistungsausschlüssen oder vollständigen Antragsablehnungen. Mitarbeiter wissen dies vielfach bereits aus eigener Erfahrung. Ein weiterer Vorteil: Bei arbeitgeberfinanzierten Zahnersatztarifen verzichtet die Gothaer auf die sonst üblichen Höchstleistungsgrenzen in den ersten Versicherungsjahren.

Was uns besonders freut: Alle bKV-Beiträge bleiben 2020 weiterhin stabil – die Zahnbehandlungstarife können sogar im Beitrag gesenkt werden.

Gute Vertriebschancen für Sie

Daher mein Tipp als langjähriger Verkaufsleiter im Bereich der betrieblichen

Krankenversicherung: Noch ist die bKV-Marktdurchdringung eher gering. Aber mehr und mehr Unternehmen erkennen, dass die bKV ein Hebel zur Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber sein kann, zumal administrativer und finanzieller Aufwand für die Umsetzung überschaubar sind.

Für Sie als Vermittler ergeben sich hieraus gute Vertriebschancen. Auch vor dem Hintergrund, dass neben einer Arbeitgeberfinanzierung erhebliches Cross-Selling-Potenzial in einer oft parallel angebotenen, arbeitnehmerfinanzierten bKV liegt.

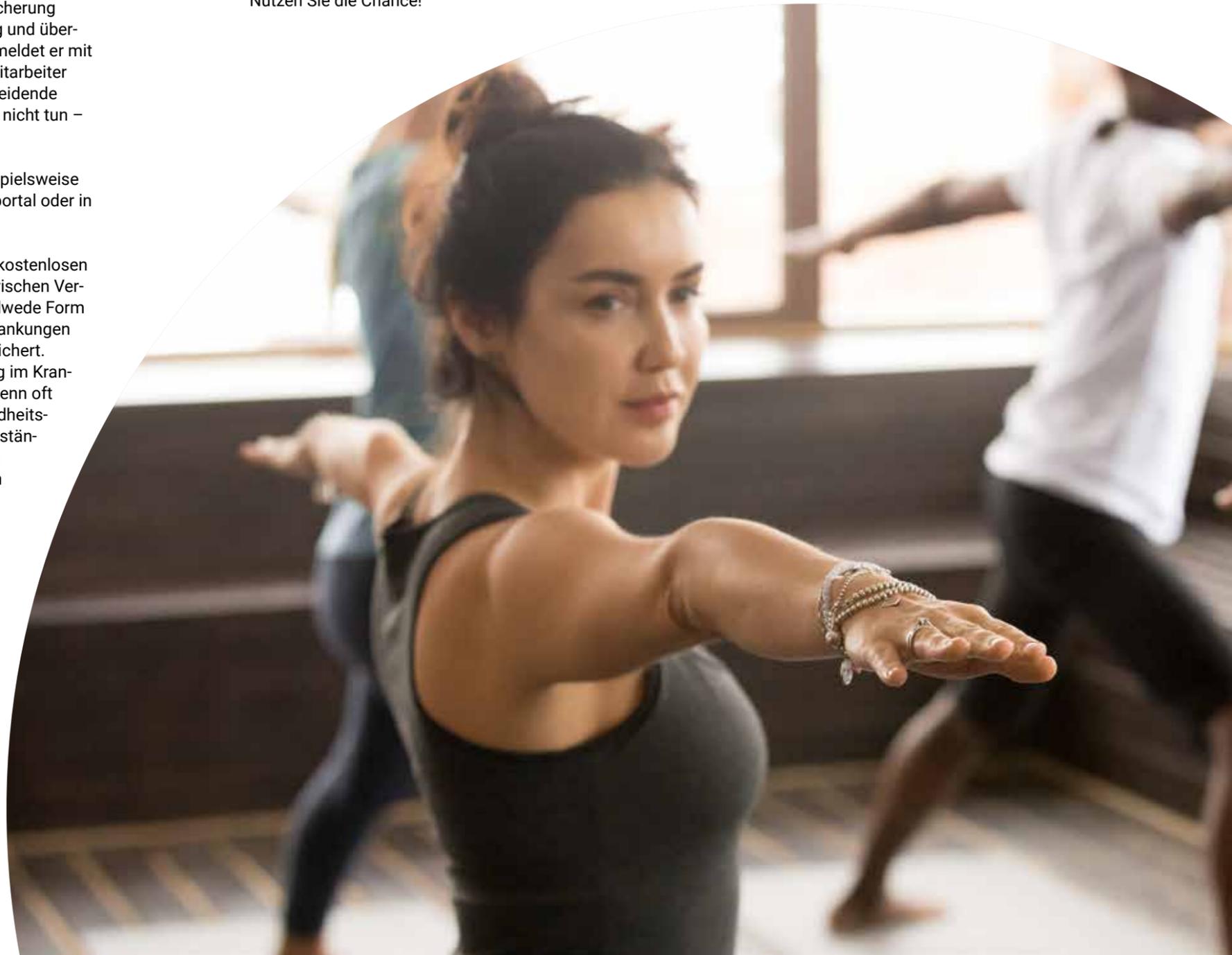
Nutzen Sie die Chance!

KONTAKTDATEN

Gothaer
Ansprechpartner: Thomas Ramscheid

Mobil: (01 77) 246 756 4

Mail: thomas_ramscheid@gothaer.de





Autor: Miguel Perez

Betriebliche Gesundheit neu gedacht!

Mit FEELfree ist die betriebliche Krankenversicherung (bKV) jetzt so einfach wie noch nie. Unternehmen wählen das jährliche Gesundheitsbudget, die Mitarbeiter ganz individuell die Leistungen, die sie gerade benötigen.

Mit FEELfree geht die HALLESCHE jetzt wieder einen entscheidenden Schritt voraus und bietet ein hochflexibles Gesundheitskonzept, das der bKV-Markt in dieser Form noch nicht kannte. Das Innovative daran ist, dass der Arbeitgeber künftig keine Vorauswahl an Leistungen mehr treffen muss. Er kauft nur noch ein Gesundheitsbudget. Jeder Mitarbeiter wählt dann einfach die Gesundheitsleistungen, die er benötigt. Einfacher geht es kaum.

Gesundheitskonzept für Vorausdenker

Das neue bKV-Konzept beinhaltet dabei neun verschiedene Leistungen aus den Bereichen ambulante und zahnärztliche Versorgung. So wird individueller Gesundheitsschutz für jeden Mitarbeiter möglich: unabhängig von Alter, Geschlecht oder der Art der bestehenden Krankenversicherung.

FEELfree beinhaltet zudem exklusive Servicebausteine wie Arztgespräch per Videotelefonie und den Terminservice zur Vereinbarung von Facharztterminen.

Einzigartige Vorteile

FEELfree punktet deutlich mehr als andere Personalzusatzleistungen und Benefits. Durch die langfristige und wertehaltige Ausrichtung werden die Mitarbeiter wertgeschätzt und insbesondere bei ihrer eigenen Gesundheit vorzüglich abgesichert.

- Freie Wahl: aus starken Gesundheitsleistungen frei auswählen. Mit exklusiven Gesundheitservices on top
- Klar und einfach: ein vereinbartes Budget, das jährlich flexibel verwendet werden kann
- Universell: Gesundheitsleistungen, die zur kompletten Belegschaft passen, egal ob alt oder jung, Frau oder Mann, gesetzlich oder privat versichert, gesund oder krank
- Unverzögerlich: sofort erlebbar ab dem ersten Tag, und das ohne Einschränkungen
- Schlanke Prozesse: für Sie als BCA-Partner, für die Firma und die Belegschaft
- Alle profitieren gleichermaßen: keine Gesundheitsprüfung, keine tarifliche Wartezeit und keine Ausschlüsse
- Vorerkrankungen sind versichert, sogar laufende und angeratene Behandlungen
- Hoher emotionaler Wirkungsgrad, sofortige Erlebbarkeit, großer Nutzen

Film ab!

In unserem kurzen Video unter www.bkvfeelfree.de erfahren Sie, wie wir betriebliche Gesundheit ganz neu denken.



Gemeinsamer Weg zum Erfolg:

- Wir begleiten Sie von der Planung über die Umsetzung bis hin zur laufenden Betreuung
- Für arbeits- und steuerrechtliche Fragen stehen Experten unseres Hauses zur Verfügung
- Ob Flyer oder Karte – wir erstellen individuelle Unterlagen für die Belegschaft
- Alles auf einen Blick: Mitarbeiter-Informationsportal für die Firmen

FEELfree: Ein Gesundheitsbudget jährlich zur freien Verfügung



KONTAKTDATEN

Hallesche

Ansprechpartner: Yvonne Kühne

Tel.: (0 61 71) 66 66 60
 Mobil: (01 74) 335 111 9
 Mail: yvonne.kuehne@hallesche.de





Autor: Oliver Schwab

Erfolgsfaktor Mitarbeiter-gesundheit

Rundum gesund mit dem Gesamtlösungskonzept der SDK GESUNDWERKER

Arbeitsplätze gesund zu gestalten, ist eine große Aufgabe. Nur bei körperlichem und seelischem Wohlbefinden sind Mitarbeiter motiviert und leistungsstark. Mitarbeitergesundheit stellt deshalb einen echten Wettbewerbsvorteil dar. Weil es sich um eine Gesamtaufgabe handelt, überzeugen diejenigen Vermittler, die anstelle von Einzelprodukten Gesamtlösungskonzepte anbieten können. Der Schlüssel zum Erfolg: helfen, gesund zu bleiben, wieder gesund zu werden und insgesamt gesund zu leben. Neben der optimalen Behandlung im Krankheitsfall gehören hierzu auch unterstützende und präventive Gesundheitsdienstleistungen (GDL) sowie hochqualitative und verständliche Informationen. Vermittler, die all diese Bereiche abdecken, und das im Idealfall aus einer Hand, sind ihren Kollegen einen entscheidenden Schritt voraus. Die SDK verfolgt genau solch einen ganzheitlichen Ansatz mit ihren Firmenkundenspezialisten, den SDK GESUNDWERKERN. Sie bieten nicht nur einzelne Produkte an, sondern ein ganzes Konzept, einen Dreiklang aus Absicherung, Unterstützung und Information.

Gesund werden: die betriebliche Krankenversicherung

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) sichert die Mitarbeiter bestmöglich mit den Leistungen einer privaten Krankenversicherung ab. Seit einigen Jahren ist die betriebliche Krankenversicherung durch die Form der Arbeitgeberfinanzierung verstärkt in den Fokus der Vermittler gerückt. Übernimmt der Arbeitgeber für die Mitarbeiter die Kosten der betrieblichen Zusatzversicherung, steigt die Abschlussbereitschaft der Belegschaft. Wer Firmen zur betrieblichen Krankenversicherung beraten möchte, sollte auf flexible Gestaltungsmöglichkeiten des bKV-Anbieters achten. Die SDK ermöglicht beispielsweise nicht allein die reine Arbeitgeber- und Arbeitnehmerfinanzierung, sondern bietet auch eine Mischfinanzierung an. Der Abschluss der betrieblichen Krankenversicherung ist bereits ab fünf Personen möglich. Zwei Personen müssen Arbeitnehmer sein, die anderen drei Personen können Familienangehörige sein. Der Versicherungsschutz zwischen Mitarbeiter und Familienangehörigen ist identisch und kann flexibel gewählt werden. Abhängig von Betriebsgröße und Branche kann auf die

Gesundheitsprüfung verzichtet werden, was insbesondere für Menschen mit Vorerkrankungen vorteilhaft ist.

Gesund bleiben: betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das BGM hat die Aufgabe, alle betrieblichen Aktivitäten eines Unternehmens so zu steuern, dass Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten erhalten bleiben und gefördert werden. Ziel ist es, Firmen dabei zu unterstützen, die Gesundheit und somit auch die Produktivität und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu fördern. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wesentlicher Bestandteil des BGM. Sie baut sich rund um Bewegung, Ernährung und Entspannung auf. An Gesundheitstagen vermitteln Arbeitgeber zusammen mit den SDK GESUNDWERKERN den Mitarbeitern, wie sie ihre Ernährung verbessern können und sensibilisieren individuell zum Bewegungs- und Entspannungsverhalten. Unternehmensweite Befragungen schaffen Vergleichswerte und Möglichkeiten zur Erfolgskontrolle. Digitale Lösungen wie ein Gehwettbewerb oder ein Office Fitness Coach unterstützen die erforderlichen Verhaltensänderungen für langfristig mehr Lebensqualität.

Gesund leben: Gesundheitsdienstleistungen

Wer zu bestimmten Krankheitsbildern und Indikationen gezielte Hilfestellungen bieten möchte, der kann noch einen Schritt weiter gehen und seinen Mitarbeitern Zugang zu vorbeugenden therapeutischen Dienstleistungen bieten. Für Betroffene ist es manchmal schwer zu entscheiden, welche Behandlungsmethode die richtige ist. Patienten finden sich im Gesundheitswesen häufig nicht mehr zurecht. Sie brauchen einen Lotsen und jemanden, der ihnen hilft, Entscheidungen zu treffen. Dort setzen die Gesundheitsdienstleistungen an, die über das betriebliche Gesundheitsmanagement hinausgehen. Beispielsweise bei Rückenschmerzen, Schlafstörungen oder Burn-

out. Die SDK ergänzt ihr bisheriges Gesundheitsprogramm aus betrieblicher Krankenversicherung und betrieblichem Gesundheitsmanagement um derartige Gesundheitsdienstleistungen und schafft damit einen Wettbewerbsvorteil für Unternehmen.

Trend zu mehr Gesundheit

Für Vermittler zeichnet sich ein deutlicher Trend ab. Gefragt sind nicht allein Angebote zur finanziellen Absicherung der Gesundheit von Mitarbeitern, sondern auch solche zum Erhalt der Gesundheit. Klassische Versicherungslösungen allein reichen nicht aus, um die Unternehmen beim Aufbau des Wettbewerbsvorteils leistungsstarker Mitarbeiter zu unterstützen.

KONTAKTDATEN

SDK

Ansprechpartner: Sören Hildinger

Tel.: (0 7 11) 674 281 01

Mobil: (01 72) 928 597 4

Mail: soeren.hildinger@sdk.de





Autor: Roland Aschenberger

Betriebliche Krankenversicherung (bKV)

München. Arbeitgeber können bei ihren Angestellten mit einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Krankenversicherung (bKV) punkten. Diese erhöht die Attraktivität der Firma und hält die Mitarbeiter fit.

Die Krankenversicherung zählt zu den großen Errungenschaften des Sozialstaats. Die gesetzliche Krankenversicherung deckt die Grundversorgung ab. Alles, was darüber hinausgeht, muss der Versicherte gesondert vereinbaren und bezahlen. Neben einer eigenen Krankenzusatzversicherung können aber auch die Arbeitgeber ihre Angestellten mit weiteren Gesundheitsleistungen fördern. Dies funktioniert dann über eine betriebliche Krankenversicherung. In Zeiten knapper Fachkräfte machen sich Unternehmen so attraktiv für dringend benötigte Fach- und Führungskräfte. Gleichzeitig leistet eine bKV einen wichtigen Beitrag zur Motivation der Mitarbeiter und zum Erhalt von deren Arbeitskraft.

Die Kosten für eine bKV trägt in der Regel der Arbeitgeber. Diese bKV ergänzt dann die Leistungen der bestehenden gesetzlichen Krankenversicherung. Da es sich um Gruppenverträge handelt, entfällt die sonst übliche Gesundheitsprüfung. Damit erhalten auch Mitarbeiter mit Vorerkrankungen einen Gesundheitsschutz:

Die Bayerische Beamtenkrankenkasse und Union Krankenversicherung – UKV bieten ihre Tarife als Kompakttarife mit modular aufgebauten Gesundheitsleistungen an. So lässt sich der gewünschte Umfang an Gesundheitsleistungen ganz leicht auswählen: Enthalten sind etwa Leistungen für stationäre Krankenhausaufenthalte, für alternative Heilmethoden, Zahnmedizin, Hör- und Sehhilfen und vieles mehr. Die bKV-Produkte mit dem Tarifbaustein „VorsorgePro“ bieten zudem sinnvolle Vorsorgeleistungen zur Früherkennung von Krankheiten sowie Impfungen, sodass die Mitarbeiter erst gar nicht krank werden oder im Fall der Krankheit besser abgesichert sind. Davon profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Voraussetzung einer bKV: Unternehmen mit mindestens zehn sozial- und gesetzlich krankenversicherten Mitarbeitern können den Schutz für ihre Beschäftigten erhöhen. 450-Euro-Kräfte und Azubis sind nicht versicherbar. Seit dem 01.07.2019 können auch privat krankenversicherte Arbeitnehmer in der bKV aufgenommen werden.

Was ist mit Familienangehörigen? Auf Antrag und mit einer Gesundheitsprüfung können Ehe-/Lebenspartner und Lebensgefährten in häuslicher Gemeinschaft sowie deren Kinder bis zum 27. Lebensjahr mitversichert werden.

Steuerliche Betrachtung?

Die vom Arbeitgeber übernommenen Beiträge zur bKV sind immer als geldwerter Vorteil zu behandeln. Die bKV-Beiträge sind demzufolge steuer- und sozialversicherungspflichtig. Es gibt grundsätzlich drei Modelle der steuerlichen Behandlung, nämlich Bar- und Nettolohn sowie Pauschalversteuerung. Steuerberater oder das zuständige Betriebsstätten-Finanzamt geben Auskunft, welcher Durchführungsweg für Unternehmen und Mitarbeiter am besten geeignet ist.

Übrigens: Sport in der Freizeit hält Mitarbeiter fit und nützt damit auch dem Unternehmen. Das Finanzamt genehmigt für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung 500 Euro jährlich je Mitarbeiter als steuerfreie Unterstützung. Der Zuschuss gilt für Trainingseinheiten im Betrieb selbst und für Kurse im Sportverein oder im Fitnesscenter, soweit diese den Anforderungen der Krankenkasse zur Gesundheitsvorsorge entsprechen. Laufende Mitgliedsbeiträge hingegen sind nicht steuerbefreit. Im Zweifel sollten Unternehmer einfach über die Krankenkassen ihrer Mitarbeiter klären, welche Kurse aktuell anerkannt und damit förderungswürdig sind.

KONTAKTDATEN

Versicherungskammer Maklermanagement Kranken GmbH

Ansprechpartner: Roland Aschenberger

Tel.: (0 89) 21 60-90 66

Mobil: (01 75) 710 798 3

Mail: roland.aschenberger@vk-makler.de





Ihr Erfolg ist unser Antrieb.

BCA AG

Hohemarkstraße 22
61440 Oberursel
Deutschland

Telefon (0 61 71) 91 50-100
Telefax (0 61 71) 91 50-101

E-Mail: willkommen@bca.de
Internet: www.bca.de