



# Salesstory AG-Ansprache & Beratung

Allianz Lebensversicherungs-AG  
Allianz Private Krankenversicherungs-AG  
Januar 2024



# Agenda

01

Beratung auf den Punkt gebracht – die neue AG-Ansprache

02

Erstgespräch erfolgreich führen - Gesprächsleitfaden zum AG-Foliensatz

03

Folgegespräch erfolgreich gestalten

04

Benefit-Konzept im Unternehmen erfolgreich kommunizieren

# Beratung auf den Punkt gebracht

# Beratung auf den Punkt gebracht – die neue AG-Ansprache

Ihr Firmenkunde ist nicht nur **faktenorientiert** sondern auch von **Emotionen geleitet**.

Packen Sie diese Zielgruppe dort, wo ihre **Überzeugung** für ein Benefit-Konzept anfängt: Am Gefühl der **Wertschätzung** für ihre Belegschaft und am Willen, **Verantwortung** für die eigenen Mitarbeitenden zu übernehmen.



Auch im **Beratungsgespräch** sollten Sie Fakten und Emotionen ansprechen.

Je nachdem **welcher Persönlichkeitstyp** Ihnen im Beratungsgespräch gegenüber sitzt, unterscheidet sich die Motivation zur Implementierung eines Benefit-Konzeptes und entsprechend Ihre **Verkaufsargumentation**.

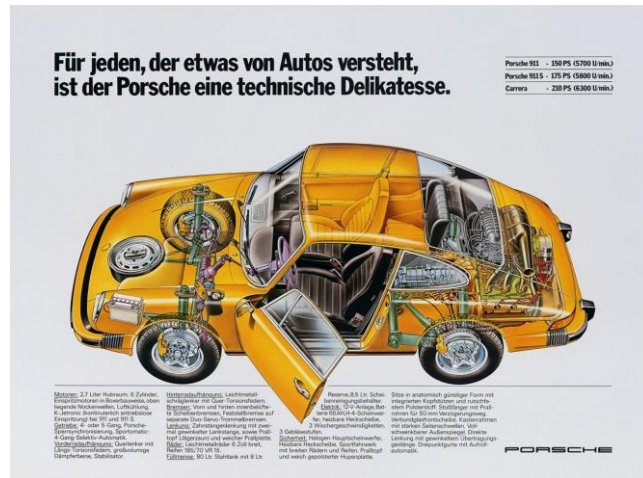
Mit der neuen AG-Ansprache zur betrieblichen Vorsorge wird der **Schwerpunkt** vor allem auf die **emotionale Ansprache von Kunden** gesetzt, gleichzeitig werden die **Fakten nicht vernachlässigt**.

**Positionieren auch Sie** sich bei Ihrem Firmenkunden nicht als Produkt- sondern als **Lösungsanbieter** und sprechen Sie diesen **bedarfsgerechter** an.

# Werden Sie zum Problemlöser

Begegnen Sie emotional den Problemen oder Herausforderungen von Unternehmen. Anstelle von Funktionen und Fakten stehen nun **Emotionen und Werte im Vordergrund**.

**Früher:** Produktangebot über technische Details und Funktionalität



**Heute:** Das Lebensgefühl und die damit verbundenen Werte stehen im Fokus



**Was bedeutet das für Sie? Beratung über Werte statt klassischer Produktverkauf**

Zum Lösungsanbieter werden Sie, wenn Sie zu den Problemen oder Herausforderungen des Arbeitgeber nicht Einzelteile verkaufen, sondern mit ihm ein gesamtheitliches Lösungskonzept entwickeln.

Nutzen Sie dabei die richtige Balance zwischen faktenbasierten Daten und emotionsgeleiteten Werten.

# Arbeitgeber wollen keine Produkte, sondern Lösungen – werden Sie vom Produktanbieter zum Problemlöser der Unternehmen

## Produktanbieter:

Fokus ist Ihre und unsere Sicht



Produkt-  
eigenschaften  
des Angebots

Vorteile  
gegenüber  
Wettbewerbs-  
produkten

FAKTISCH

## Problemlöser:

Fokus ist die Zielgruppensicht

Welche  
Probleme der  
Zielgruppe  
löst die  
betriebliche  
Vorsorge?

Wie löst die  
betriebliche  
Vorsorge  
diese  
Probleme?

Warum löst  
die betriebliche  
Vorsorge diese  
Probleme  
besser als  
andere  
Möglichkeiten.

EMOTIONAL

# Welche personalpolitischen Probleme oder Herausforderungen haben Arbeitgeber?



# Identifizieren Sie die konkreten personalpolitischen Probleme des Arbeitgebers

Je nachdem unterscheidet sich die Motivation, die Ihr Gesprächspartner mit der Implementierung eines Benefit-Konzeptes verfolgt. „Spielen Sie Detektiv“ und finden Sie heraus, was Ihren Gesprächspartner bewegt.

## Welche personalpolitischen Herausforderungen bestehen in Ihrem Unternehmen?

- Gewinnung von Mitarbeitenden
- Erhöhung der Mitarbeitermotivation
- Erhöhung der Mitarbeiterbindung (inkl. Know-How-Träger)
- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- Verbesserung des Betriebsklimas
- Reduzierung des Krankenstands
- Mitarbeiterqualifikation
- Lohnkosten/attraktive Löhne
- Erhöhung der Frauenquote
- sonstige Herausforderungen

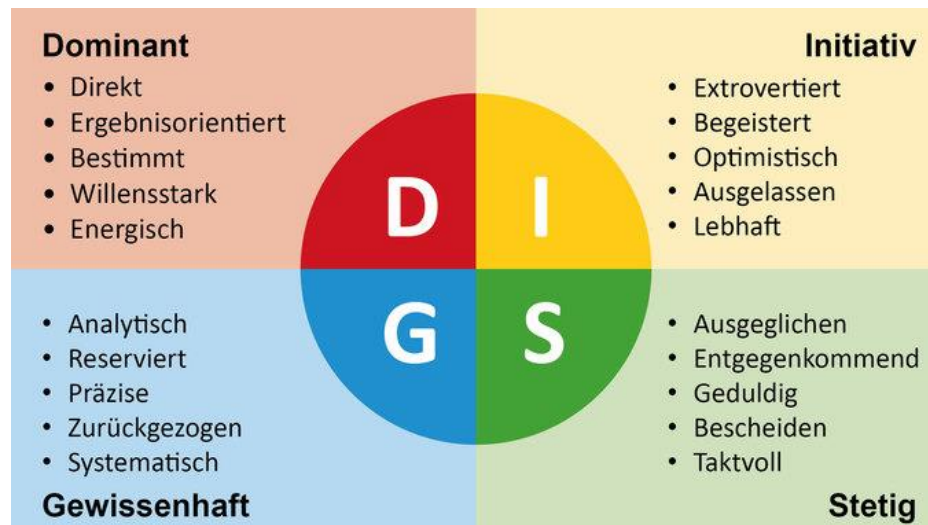
## Welche Motivation verfolgen Sie mit der Implementierung eines Benefit-Konzeptes?

- Arbeitgebermarke durch erlebbare Sozialleistung stärken
- Abgrenzung vom Wettbewerb
- Soziale Verantwortung als Unternehmen beweisen
- Möchte hohen emotionalen Wirkungsgrad in der Belegschaft erzielen
- Will Mitarbeiter absichern und ihre Versorgung verbessern
- Mitarbeiter erhalten Benefits ohne „Zugangshürden“
- Maßnahmen zur Senkung von Gewinnungs-, Fluktuations- und Ausfallkosten



# Je nach Motivation und Persönlichkeitstyp mit den richtigen Argumenten punkten

Vielleicht haben Sie manchmal den Eindruck, dass die Kommunikation mit einigen auf Anhieb gut funktioniert und mit anderen hingegen überhaupt nicht in Gang kommt. Das liegt meistens an den verschiedenen Persönlichkeitstypen der Gesprächspartner, auf die Sie jeweils anders eingehen müssen, um sie aus der Reserve zu locken. Nur so kann ein erfolgreiches Beratungsgespräch gelingen. Das **DISG-Modell** kann Sie dabei unterstützen, die verschiedenen Persönlichkeitstypen besser zu verstehen.



## Spitz statt breit:

Überzeugen Sie Ihren Gesprächspartner nicht mit 100 Gründen, sondern mit denen, die auch auf die Lösung des Problems Ihres gegenüber konkret einzahlen.

# Je nach Motivation und Persönlichkeitstyp mit den richtigen Argumenten punkten

Der **dominante Typ** steht Herausforderungen offen gegenüber, jedoch ist seine Kommunikation eher knapp und auf Zahlen und Fakten ausgerichtet. Beispiel: **Der Chef**.

## Welche Motivation verfolgt dieser Persönlichkeitstyp?

- Möchte seine Arbeitgebermarke durch erlebbare Sozialleistung stärken
- Will sich vom Wettbewerb abgrenzen
- Für den Chef ist betriebliche Vorsorge ein Imagegewinn

Eine **gewissenhafte Person (G)** geht analytisch vor, um alle wichtigen Details zu berücksichtigen und ist an Daten und Fakten interessiert. Beispiel: **Der Finanzler**

## Welche Motivation verfolgt dieser Persönlichkeitstyp?

- Will Maßnahmen zur Senkung der Gewinnungs-, Fluktuations- und Ausfallkosten
- Für den Buchhalter ist betriebliche Vorsorge eine rentable Investition

Eine **initiative Persönlichkeit** ist sehr menschenorientiert und stets optimistisch. Durch seine Begeisterungsfähigkeit wirkt er sehr motivierend auf das Team. Beispiel: **Der Personaler**

## Welche Motivation verfolgt dieser Persönlichkeitstyp?

- Will soziale Verantwortung als Unternehmen beweisen
- Möchte hohen emotionalen Wirkungsgrad in der Belegschaft erzielen
- Für den Personaler ist betriebliche Vorsorge ein personalpolitisches Instrument

Eine **stetige Persönlichkeit** ist menschenorientiert und stets auf Harmonie und Stabilität aus. Im Unternehmen ist er ein Unterstützer des Teams. Beispiel: **Der Betriebsrat**

## Welche Motivation verfolgt dieser Persönlichkeitstyp?

- Will Mitarbeiter absichern und ihre Versorgung verbessern
- Mitarbeiter erhalten eine Versorgung ohne „Zugangshürden“ (Gesundheitsprüfung, Wartezeit, Ausschlüsse)
- Für den Betriebsrat ist betriebliche Vorsorge Fürsorge für Kollegen



Grundsätzlich sind alle Persönlichkeitstypen in Menschen vertreten, jedoch in unterschiedlichen Ausprägungen. Legen Sie den Schwerpunkt auf die Inhalte, die den jeweiligen Persönlichkeitstyp am meisten ansprechen.

# Erstgespräche erfolgreich führen

# Erstgespräch erfolgreich führen

Anhand der **farblichen Kennung** können Sie je nach Persönlichkeitstyp **inhaltliche Schwerpunkte** in Ihrem Erstgespräch setzen.

**Das beste Team der Welt? Ihres!**

Ihr Team gestaltet gemeinsam mit Ihnen Ihr Unternehmen. Das macht es mit viel Begeisterung, Engagement und Fachwissen.  
**Das Ziel:** Den Erfolg des Unternehmens sichern.

Mit dem richtigen Arbeitsumfeld geben Sie Ihren Mitarbeitenden etwas zurück. Gleichzeitig fördern Sie Motivation, Loyalität und Teamgeist.

**Zeigen Sie Ihrem Team, wie viel es Ihnen Wert ist.**

**Folie 3:** Diese Folie vermittelt auf eine emotionale und empathische Art, wie wichtig Mitarbeiter und die ihnen entgegengebrachte Wertschätzung sind.

Lassen Sie die Bilder und auch die Textinhalte wirken. Nutzen Sie die Folie als „warm up“. Erzählen Sie von Ihren Erfahrungen aus Gesprächen mit Arbeitgebern. **Zum Beispiel:** „Meine Erfahrung ist, dass Wertschätzung in Unternehmen eine extrem wichtige Rolle spielt. Team-Gedanke ist nicht nur ein Schlagwort, sondern dieser wird gelebt. Viele Arbeitgeber begründen den Erfolg Ihres Unternehmens auf „Ihr Team“. Und fragen Sie „Wie ist das bei Ihnen?“ Fragen Sie bei Bedarf konkret nach. Und seien Sie sicher: Irgendeine Art von Wertschätzung gibt es immer. Aus den Antworten erfahren Sie, ob und welche Benefits es bereits im Unternehmen gibt.

**01 ERFOLG KOMMT DURCH WERTSCHÄTZUNG**

**Mitarbeitende sind Ihr wertvollster Erfolgsfaktor**

Arbeitskräfte sind heutzutage kostbarer als je zuvor. Dem ein gut aufgestelltes Team ist wichtig, um im Wettbewerb zu bestehen.

Qualifizierte Arbeitnehmer sind aktuell in der Pole-Position. Sie können frei wählen, wo und für wen sie arbeiten möchten.

**Für Unternehmen gilt:**

- Mitarbeitende binden
- Mitarbeitende gewinnen

Ein gutes Gehalt reicht nicht mehr – ein attraktives Arbeitsumfeld wird immer wichtiger.

**Ihre Mitarbeitenden sind wertvoll.**

**44%** der Arbeitnehmer fühlen ihre Leistung dennoch nicht genug wertschätzt.<sup>1</sup>

**Was können Sie tun?**

- Zeigen Sie Ihre Wertschätzung durch erlebbare Benefits und sprechen Sie darüber.
- Sie machen sich so noch attraktiver für Ihr Team und neue Teammitglieder.

**Folie 4:** Diese Folie vermittelt, dass Mitarbeiter mit einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für Unternehmen geworden sind. Alle Unternehmen, insbesondere auch Kleinunternehmen und Mittelstand, stehen vor dem Problem, Arbeitskräfte zu binden und oder zu finden.

Erfragen Sie, wie die Situation im Unternehmen ist: Gibt es Fluktuation? Müssen Arbeitskräfte lange gesucht werden oder werden gar nicht gefunden?

- Falls „Ja“, kann ein gutes Benefits-Konzept helfen, Fluktuation zu vermeiden.
- Falls „Nein“, dann wird im Unternehmen offensichtlich alles richtig gemacht. Jedoch versucht der Wettbewerb Arbeitskräfte zu finden und bietet vermehrt neben einem guten Gehalt ebenfalls wirksame Benefits an. Der Arbeitgeber ist gefordert diese Position zu festigen.

Benefits wirken insbesondere dann, wenn sie auf die Bedürfnisse von Mitarbeiter einzahlen. Diese Bedürfnisse ergeben sich unter anderem aus den vorhandenen Rahmenbedingungen und Trends, von denen alle betroffen sind.

# Erstgespräch erfolgreich führen



**Folie 5:** Diese Folie vermittelt beispielhaft Trends und Megatrends. Wir alle sind davon beeinflusst. Megatrends bewegen uns schon heute und in der Zukunft.

Die Schlagworte zeigen Gegebenheiten, die uns mit unterschiedlicher Wirkung, je nach Alter, Lebenssituation und Stellung in Beruf und Gesellschaft, betreffen. Die Schnittmenge fokussiert Themen, die gleichermaßen auf Mitarbeitende und Arbeitgeber wirken. Sie bieten Arbeitgebern die Möglichkeit gezielt Benefits anzubieten, die diese Trends bzw. Bedürfnisse aufnehmen und somit Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden ausdrücken. Arbeitgeber werden gestärkt.

Betriebliche Vorsorge zahlt auf die Themen **Nachhaltigkeit, Sicherheit, Demografie, Gesundheit** und **New Work** ein:

- **Gesundheitssystem und Gesundheit:** Krankenkassen bieten eine gute Basisversorgung, jedoch werden beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen erst ab einem gewissen Alter oder nur eingeschränkt übernommen. Eine betriebliche Krankenversicherung bietet jedem Mitarbeiter ab sofort die Möglichkeiten einer besseren Versorgung.
- **Rentensystem und Altersversorgung:** Aufgrund der **demografischen Entwicklung** ist eine zur gesetzlichen Rente ergänzende Vorsorge ein Muss. Die betriebliche Altersversorgung kann Versorgungslücken mit Staatlicher- und Arbeitgeberförderung effektiv verringern oder ausgleichen.
- **Sicherheit und Lebenshaltungskosten:** Inflation betrifft alle. Wenn das Einkommen plötzlich teilweise oder ganz wegfällt ist der Lebensstandard in Frage gestellt. Eine betriebliche Arbeitskraftsicherung bietet die finanzielle Sicherheit, die Mitarbeitende sich wünschen.
- **New Work, Life-Work-Balance:** Mitarbeitenden wünschen flexibel Ihre Arbeitszeit zu gestalten, räumlich und zeitlich. Auszeiten für Sabbatical oder Selbstverwirklichung gewinnen immer mehr an Bedeutung. Die Einrichtung von Zeitwertkonten ermöglicht Mitarbeitenden den gewünschten Freiraum.

# Erstgespräch erfolgreich führen

**01 ERFOLG KOMMT DURCH WERTSCHÄTZUNG**

## Auf Ihr Benefit-Konzept kommt es an

Um bei Ihren (potenziellen) Mitarbeitenden zu punkten, sollen Sie ihnen Zusatzleistungen anbieten:

Die empfundene **Wertschätzung** bei den Mitarbeitenden ist umso höher, je mehr Benefits in Form von Personalzusatzleistungen geboten werden.<sup>1</sup>

Durchschnittlich betriebliche Zusatzleistungen	empfundene Wertschätzung
3 bis 6 Personalzusatzleistungen	43%
7 Personalzusatzleistungen	51%
8 und mehr Personalzusatzleistungen	71%

**Durchschnittlich betriebliche Zusatzleistungen**  
 3 bis 6 Personalzusatzleistungen  
 7 Personalzusatzleistungen  
 8 und mehr Personalzusatzleistungen

**Diese Benefits könnten Sie Ihrem Team anbieten:**

<sup>1</sup> Allianz Private Krankenversicherungs AG | repräsentative Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbefragung durch ifl im Juni 2021

**Folie 6:** Diese Folie verdeutlicht, dass die gefühlte Wertschätzung von der Anzahl angebotener Benefits abhängig ist.

Bei einem Angebot von **null bis drei Benefits** fühlen sich nur 43 % der Mitarbeitenden eines Unternehmens als wertgeschätzt. Dagegen steigt die gefühlte Wertschätzung bei den Mitarbeitenden auf 71 %, wenn **acht** Benefits und mehr angeboten werden.

**01 ERFOLG KOMMT DURCH WERTSCHÄTZUNG**

## Beliebt sind Benefits, die für alle erlebbar sind

Davon profitieren **alle Mitarbeitenden** – unabhängig davon, ob sie Kinder haben, gerne Fahrrad fahren oder ins Fitnessstudio gehen.

**Welche Benefits sind bei den Mitarbeitenden am beliebtesten?**

**Geben Sie Ihrem Team, was es sich wünscht – mit der betrieblichen Vorsorge der Allianz!**

<sup>1</sup> Fuchs Gruppe, „Wohlfühltag im Unternehmen fördern – Betriebliche Krankenversicherung Survey 2022 aus Sicht der Mitarbeiter“ 2022

**Folie 7:** Diese Folie verdeutlicht, dass betriebliche Vorsorge von Mitarbeitenden als wertvoll geschätzt wird.

**Grundsätzlich bieten Benefits immer einen Mehrwert.** Bestätigen Sie Ihrem Gegenüber sein Angebot. Dies können gute Anknüpfungspunkte für bV sein. Beispielsweise wenn Fahrradfahrer ein Job Rad nutzen können oder wenn Gutscheine fürs Fitnessstudio für sportlich Aktive angeboten sind: argumentieren Sie in Richtung Gesundheit und bKV. Geschickt formuliert können über Freizeitaktivitäten auf Unfallrisiken hingewiesen werden, bAKS bietet finanzielle Sicherheit im „Fall der Fälle“.

Arbeitgeber sollten deshalb in Ihrem Benefits-Konzept die bV stärken, um bei **allen** Mitarbeitenden punkten zu können.

# Erstgespräch erfolgreich führen



**Folie 8:** Diese Folie zeigt, wie Unternehmen heute ihre Benefits-Konzeption einschätzen und wie sie diese entwickeln möchten.

Das erste Kreisdiagramm spiegelt die aktuelle Einschätzung von Unternehmen in der Bewertung ihres Benefits-Konzepts wieder. Das zweite Diagramm macht deutlich, wohin sich die Unternehmen in den nächsten 3 – 5 Jahren entwickeln möchten:

- Unternehmen mit **minimalistischen** Aufwand wollen ihre Position verbessern und mindestens Benchmark sein. In der Benchmark sehen sich künftig 73 % der Unternehmen.
- Unternehmen, die sich heute im Mittelfeld (Benchmark) und somit gleich wie ihre Mitbewerber einschätzen, wollen ihre Position mindestens festigen oder ausbauen.
- Die Anzahl der Unternehmen, die einen High-End-Anspruch definieren, wird sich sogar verdreifachen, von 7 % auf 21 %.



**Folie 10:** Diese Folie leitet auf die einzelnen Versorgungsmöglichkeiten der betrieblichen Vorsorge über.

Die Vorteile für Arbeitgeber bei einer vom Arbeitgeber (teil-)finanzierten bV liegen auf der Hand, beispielsweise:

- Mitarbeitende sind motiviert
- Die Attraktivität als Arbeitgeber ist gesteigert
- Arbeitgeber übernehmen soziale Verantwortung

Weitere Vorteile und überzeugende Argumente finden Sie in weiterführenden Unterlagen, siehe Folie 18.

# Erstgespräch erfolgreich führen



02 GEMEINSAM PROFITIEREN

Die Bausteine eines modernen Benefit-Konzepts zur betrieblichen Vorsorge

Vorsorge für die Zukunft – Betriebliche Altersversorgung

Die Betriebsrente sichert den Lebensstandard ihrer Mitarbeitenden im Alter. Und Sie als Arbeitgeber können sie mit einer Arbeitgeberleistung unterstützen.

Arbeitskraft für den Ernstfall – Betriebliche Arbeitskraftsicherung

Greift bei Verlust der Arbeitskraft und sichert das Einkommen ihrer Mitarbeitenden. Durch ihren Arbeitgeberbeitrag profitieren ihre Mitarbeitenden zusätzlich.

Direkt erlebbare Vorteile – Betriebliche Krankenversicherung

Hochwertiger Gesundheitsschutz – die BKV ist eine arbeitgeberfinanzierte private Zusatzversicherung für ihre Mitarbeitenden. Die perfekte Ergänzung zur bestehenden Krankenversicherung.

Sicherheit und Gesundheit:  
Ein Gesamtpaket für mehr Arbeitgeberattraktivität und Beitrag zur sozialen Verantwortung.

Flexibilität während der Arbeitsphase durch Zuschussfunktion

11

**Folie 11:** Diese Folien verdeutlicht, wie unterschiedlich die Versorgungsleistungen der betrieblichen Vorsorge wirken.

Die **betriebliche Altersversorgung** ist die am weitest verbreitete Versorgung. Die gesetzliche Rente kann den Lebensstandard im Alter nicht sicher stellen, das ist auch im Bewusstsein von jüngeren Arbeitnehmern.

Die **betriebliche Arbeitskraftsicherung** bietet die finanzielle Sicherheit im Ernstfall beim Wegfall der Arbeitsfähigkeit. Mit dieser können sich sowohl

- Arbeitnehmer, die überwiegend kaufmännisch tätig sind und ihre konkrete Tätigkeit absichern wollen als auch
- Arbeitnehmer, die überwiegend körperlich arbeiten und für die ihr Körper ihr wichtigstes Kapital ist versichern.

Vereinfachte Aufnahmeverfahren bei der Entgeltumwandlung oder eine listenmäßige Aufnahme ohne Risikoprüfung bei arbeitgeberfinanzierter Vorsorge ermöglichen einen quasi „barrierefreien“ Zugang zum Versicherungsschutz.

Die rein **arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung** ist sofort erlebbar. Zum Beispiel durch Vorsorgeuntersuchungen die von der gesetzlichen Krankenversicherung erst ab einem bestimmten Alter oder im Zweifel auch gar nicht übernommen werden. Oder bei Zuschüssen zu Sehhilfen oder bei Zahnbehandlungen.

Während die bKV nur durch den Arbeitgeber finanziert möglich ist, können bAKS und bAV durch Entgeltumwandlung mit dem gesetzlichen Arbeitgeber-Zuschuss oder durch weitere Arbeitgeberbeiträge finanziert werden. Benefits-Konzepte sind von Natur aus AG-finanziert also gehen Sie mit einer voll arbeitgeberfinanzierten Versorgung ins Rennen. Bewertet der Arbeitgeber den Aufwand als zu hoch, stellen Sie ihm ein mögliches Matching-Modell vor, bspw. mit einer gleichen Beitragsbeteiligung wie die Entgeltumwandlung.



# Erstgespräch erfolgreich führen

02 GEMEINSAM PROFITIEREN
Allianz

## Wirkungsvolle Benefits für starke Wettbewerbspositionen

Ein Benefit-Konzept ist gekennzeichnet durch die Höhe der Arbeitgeberleistung sowie durch den Umfang und die Attraktivität der Benefits für die Mitarbeitenden. Betriebliche Vorsorge bietet allen Mitarbeitenden einen Mehrwert und kann die Benefit- und Wettbewerbspositionierung eines Arbeitgebers positiv beeinflussen.

Umfang und Attraktivität der Angebote

Minimalistisch	Benchmark	High End
	1	
	2	
3		

Arbeitgeberbeitrag

Arbeitnehmerbeitrag

**1 Arbeitgeberfinanzierung:**

- Mitarbeiter profitieren von einem ganz oder überwiegend durch den Arbeitgeber finanzierten Versorgungskonzept
- Angebot mehrerer Versorgungsbereiche mit BAV, BAKS und BAV
- Ergänzt spezielle Versorgungskonzepte, beispielsweise für Spitzenkräfte, oder besondere Modelle für Azubis und Geringverdienende

**2 Matching-Modelle:**

- Angebot einer Arbeitgeberbeteiligung, die bei einer Entgeltumwandlung den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss übersteigt. In starken Matching-Modellen ist die Arbeitgeberbeteiligung mindestens so hoch wie der Beitrag der Arbeitnehmerenden.
- Neben der BAV werden BAKS oder BKV angeboten.

**3 Entgeltumwandlung:**

- Ein Gruppenvertrag ist für eine Entgeltumwandlung eingerichtet. Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung wird erfüllt. Die Arbeitgeberleistung ist auf den gesetzlichen AG-Zuschuss beschränkt.
- Bei dieser Basisversorgung steht der Aufbau der Altersvorsorge im Fokus.

**Folie 12:** Diese Folie zeigt, wie Sie den Arbeitgeber mit konkreten Konzepten der betrieblichen Vorsorge von „Minimalistisch“ zu „Benchmark“ oder gar „High End“ entwickeln können.

**Minimalistische Konzepte** erfüllen den gesetzlichen Anspruch. Eine Entgeltumwandlung wird traditionsgemäß als Altersversorgung angeboten. Sie wird mit dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss von 15 % gefördert. Selbst wenn die Altersversorgung im Falle der Berufsunfähigkeit sichergestellt wird (B-Baustein „Renten-Retter“) kann nicht zum allgemeinen Wettbewerb aufgeschlossen werden.

Die **Benchmark** bietet Matching-Modelle an. Arbeitgeber „belohnen“ eine Entgeltumwandlung mit einer Arbeitgeberbeteiligung, die über den gesetzlichen Arbeitgeber-Zuschuss hinaus geht. Neben der klassischen Altersversorgung werden auch Versorgungen Sicherung der Arbeitskraft angeboten. Insbesondere hier spielen Matching-Modelle eine wichtige Rolle und machen die Versorgung für Mitarbeiter besonders attraktiv. Matching-Modelle wiegen dann besonders stark, wenn der Arbeitgeberbeitrag mindestens dem Arbeitnehmerbeitrag entspricht.

**High-End Benefits** sind mindestens in einem Versorgungsbereich überwiegend oder vollständig arbeitgeberfinanziert. Alle Bereiche der betrieblichen Vorsorge sind angeboten. Besondere Zielgruppen wie Spitzenkräfte durch Versorgungen mit einer Unterstützungskasse oder Azubis mit vollständig durch den Arbeitgeber finanzierten Versorgungen sind berücksichtigt. Zeitwertkonten oder eine Gruppenunfallversicherung kommen ergänzend zur Anwendung.

17

# Erstgespräch erfolgreich führen

**03 SOZIALE VERANTWORTUNG** Allianz 

## Sie übernehmen soziale Verantwortung – machen Sie es sichtbar

**Allianz**

Die Allianz überzeugt durch Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit – als Partner in Sachen sozialer Verantwortung. Wir haben deshalb in Kooperation mit der Universität Bayreuth eine Initiative gestartet, um einen Beitrag zur sozialen Verantwortung von Arbeitgebern zu ermöglichen.

**Betriebliche Vorsorge**

Betriebliche Vorsorge wie

- Krankenversicherung
- Arbeitskraftsicherung
- Altersversorgung

können eine Maßnahme des Arbeitgebers im Bereich der sozialen Verantwortung sein.

**Bestätigung**

Betriebliche Vorsorge mit der Allianz ermöglicht es Unternehmen, eine Bestätigung zu erhalten – als Zeichen des eigenen verantwortungsvollen Handelns.

Zudem unterstützen wir Sie mit Formulierungsvorschlägen für Nachhaltigkeitsreportings und die interne und externe Kommunikation.

**Folie 14:** Diese Folien weist auf die Initiative der Allianz zur „Bestätigung von sozialer Verantwortung“ hin. Damit können sich Firmenkunden am Markt als sozialbewusste Arbeitgeber präsentieren, bspw. bei der Mitarbeiterfindung. Weiterhin unterstützt die Allianz mit Formulierungsvorschlägen für Nachhaltigkeitsreportings.

Die **ESG-Konzepte** definieren nachhaltiges ökonomisches Handeln als ökologische **Selbstverpflichtung (E)**, soziale Verantwortung (**S**) und gute Unternehmensführung (**G**). In Nachhaltigkeitsberichten sind dabei für Unternehmen relevante Felder definiert.

Bei einer im Rahmen der Initiative darf der Begriff soziale Verantwortung nicht für selbstverständliche Leistungen oder die Einhaltung von gesetzlichen Normen verwendet werden.

**Die Ausstellung der Bestätigung zum Beitrag betrieblicher Vorsorge (bKV, bAKS, bAV) ist an folgende Voraussetzungen geknüpft:**

- Gruppenvertrag mit der Allianz im Bereich der betrieblichen Vorsorge
- muss für mindestens 50 % der Belegschaft gelten
- ist entweder zu 100 % durch den Arbeitgeber finanziert oder
- die Arbeitgeberbeteiligung beträgt bei mischfinanzierten Modellen mindestens die gleiche Höhe des Entgeltumwandlungsbetrages. Ausschließlich tariflich oder gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberbeteiligungen können nicht berücksichtigt werden

# Erstgespräch erfolgreich führen

04 DIGITALE LÖSUNGEN NUTZEN

## Betriebliche Vorsorge mit FirmenOnline managen

- Entlastung der Personalverwaltung
- Zukunftssichere Lösung mit modernster Technologie und höchster Datensicherheit
- Mitarbeitende-Information unter dem Firmennamen auf allen Endgeräten

→ Zeit und Kosten gespart  
→ Gut informierte Mitarbeitende  
→ Rundum-Sorglos-Service  
→ Mehr Attraktivität als Arbeitgeber

**Folie 16:** Diese Folie zeigt, dass Ihre Firmenkunden alle Verwaltungsprozesse rund um die betriebliche Vorsorge digital abwickeln und dadurch deutlich Prozesse vereinfachen können.

Benefits müssen einfach im Handling sein. Nutzen Sie die Gelegenheit, Ihrem Firmenkunden auch **FirmenOnline** als digitale Verwaltungsplattform für die betriebliche Vorsorge vorzustellen.

Allianz

## Für das beste Team der Welt

Vom besten Chef der Welt.

- Erleben Sie Wertschätzung als Ihren Erfolgsfaktor.
- Nutzen Sie die betriebliche Vorsorge als Antwort auf Megatrends wie Altersvorsorge, Gesundheitsvorsorge, Arbeitskräftemangel, Fluktuation und noch viele mehr.
- Punkten Sie mit Ihrem Benefit-Konzept im Wettbewerb um Mitarbeitende und motivieren Sie gleichzeitig ihr Team.

Festigen Sie mit dem richtigen Benefit-Konzept Ihre Position und lassen Sie sich zukünftig nicht vom Wettbewerb überholen.

**Folie 17:** Diese Folien fasst die positive Auswirkung eines wertschätzenden Benefits-Konzepts mit Bestandteilen der betrieblichen Vorsorge zusammen.

**Emotional und auf den Punkt gebracht:** Ein für jeden Mitarbeitenden nutz- und erlebbares Benefits-Konzept bringt Wertschätzung gegenüber jedem deutlich zum Ausdruck und ist somit ein Erfolgsfaktor für jedes Unternehmen.

Die **betriebliche Vorsorge wirkt im hohen Maß auf Trends und Bedürfnisse**, die uns alle bewegen:

- New Work → Betriebliche Vorsorge macht aus Plattitüden werthaltige und erlebbare Benefits
- Demographie → Betriebliche Vorsorge ermöglicht die Phase des Un-Ruhestandes zu genießen
- Gesundheit → Betriebliche Vorsorge vereint Wellbeing der Belegschaft mit Wellbeing des Unternehmens
- Sicherheit → Betriebliche Vorsorge sichert im Fall von Krankheit, Invalidität, Alter und Tod
- Nachhaltigkeit → Betriebliche Vorsorge beweist soziale Verantwortung

# Folgegespräch erfolgreich gestalten

# Folgegespräch erfolgreich gestalten

Sie konnten Ihren Firmenkunden von der betrieblichen Vorsorge überzeugen? Dann stehen Ihnen zahlreiche Materialien für weitere, tiefergehende Gespräche je nach vereinbarter Lösung zur Verfügung.



Betriebliche Vorsorge  
&  
Soziale Verantwortung



Betriebliche Altersversorgung  
(Direktversicherung)



Betriebliche  
Arbeitskraftsicherung



Betriebliche  
Krankenversicherung



Spitzenkräfte

# Benefit-Konzept im Unternehmen erfolgreich kommunizieren

# Benefit-Konzept im Unternehmen erfolgreich kommunizieren

Unterstützen Sie Ihren Firmenkunden bei der erfolgreichen Kommunikation seines Benefit-Konzepts. Denn, wer Gutes tut, sollte auch darüber sprechen. So werden die angebotenen Benefits auch für die Mitarbeitenden erlebbar. Begeistern Sie Ihren Firmenkunden mit einem individualisierbaren Flyer oder einer digitalen Landingpage.

## Flyer

### Weil Sie es uns wert sind

Mitarbeitende sind diejenigen, die ein Unternehmen und dessen Erfolg formen. Wir bei **[Name des Unternehmens]** sind besonders dankbar für jeden und jede Einzelne! Wir schätzen Ihre Arbeit sehr. Deshalb möchten wir Ihnen etwas zurückgeben – mit ausgesuchten Benefits für Sie.

Welche das sind, zeigen wir Ihnen auf den nächsten Seiten.

### Work-Life-Balance

Privatleben und Beruf unter einem Hut bringen? Das kann herausfordernd sein. Damit Sie beides in Einklang bringen können, unterstützen wir Sie mit Zeit und Flexibilität. Tausch, Jonglieren – ja, auch Gleichgewicht!

- Flexible Arbeitszeiten
- Zeiterbottel-Modelle, z. B. Sabbaticals
- Kinderkitazuschuss
- Homeoffice

### Vorsorge

Das Leben hat unterschiedlichste Facetten. Wer weiß schon, was die Zukunft bringt? Damit Sie und Ihre Liebsten sich keine Gedanken über das „Was wäre, wenn...“ machen müssen, bieten wir die Möglichkeit zur Vorsorge an.

- Betriebliche Altersvorsorge
- Betriebliche Unfallversicherung
- Betriebliche Todesfallabsicherung
- Betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung
- Betriebliche Pflegeversicherung

### Gesundheit und Sport

Was ist das Wichtigste? Klar, die Gesundheit. Uns ist es wichtig, dass Sie die Möglichkeit haben, gesund zu leben und sich fit zu halten. Nur so können Sie auch im Job 100 % geben. Deshalb bieten wir Ihnen Folgendes an:

- Betriebliche Krankenversicherung
- Sportangebote
- Betriebsarzt

### Mobilität

Damit Sie stets zur richtigen Zeit am richtigen Ort sein können, müssen Sie mobil sein. Kein Problem! Mit unseren Benefits kommen Sie entspannter von A nach B.

- Parkzuschuss
- Firmenfahrzeug
- Jobticket
- Tarngutschein

### Erlebnisse und Sachbezüge

Das besondere Dankeschön, das wir speziell auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnitten haben. Denn was Sie täglich leisten, ist uns mehr wert als nur Ihr Lohn – unser Angebot ist das Sahnehäubchen auf Ihrem Gehaltszettel!

- Tickets für Events
- Einkaufsgutschein
- Essenszuschuss
- Firmenhandy

### Ihre Benefits im Überblick

Wählen Sie Ihre Benefits aus

#### Vorsorge

- Betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung**  
Unsere betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung bietet Ihnen finanzielle Sicherheit, falls eine Berufsunfähigkeit eintritt.
- Betriebliche Altersvorsorge**  
Die Betriebsrente sichert Ihren Lebensstandard im Alter. Wir können Sie mit einer Arbeitgeberleistung unterstützen.
- Betriebliche Unfallversicherung**  
Die betriebliche Unfallversicherung bietet Ihnen als Mitarbeitenden zusätzliche Sicherheit. Im Falle eines Unfalls erhalten Sie finanzielle Unterstützung und praktische Hilfe.
- Betriebliche Todesfallabsicherung**  
Unsere betriebliche Todesfallversicherung bietet Sicherheit und finanzielle Unterstützung für Ihre Familie im Ernstfall. Wir möchten sicherstellen, dass Ihre Angehörigen in schwierigen Zeiten abgesichert sind.
- Betriebliche Pflegeversicherung**  
Unsere betriebliche Pflegeversicherung ist ein wichtiger Baustein für Ihre finanzielle Sicherheit im Falle von Pflegebedürftigkeit. Wir möchten sicherstellen, dass Sie und Ihre Angehörigen im Ernstfall gut versorgt sind.

#### Erlebnisse und Sachbezüge

- Tickets für Events**  
Genießen Sie exklusiven Zugang zu spannenden Veranstaltungen und unvergesslichen Erlebnissen mit unseren Event-Tickets.
- Einkaufsgutschein**  
Mit unseren Einkaufsgutscheinen können Sie nach Herzenslust shoppen und sich genau das aussuchen, was Sie sich wünschen. Gönnen Sie sich oder Ihren Liebsten etwas Besonderes und erleben Sie die Freude des Einkaufens ohne Einschränkungen.
- Firmenhandy**  
Unsere Firmenhandys bieten Ihnen die Flexibilität und Effizienz, die Sie für berufliche Anforderungen benötigen. Mit modernster Technologie und maßgeschneiderten Tarifen bleiben Sie immer in Verbindung und erledigen Ihre Aufgaben problemlos von überall aus.
- Essenszuschuss**  
Unser Essenszuschuss-Programm bietet Ihnen die Möglichkeit, Ihre Mahlzeiten während der Arbeit zu genießen, ohne Ihr Budget zu belasten. Wir fördern eine gesunde Ernährung und unterstützen Sie dabei, sich optimal zu versorgen, um Ihre Produktivität zu steigern.

## Beratungssuite

Ihre betriebliche Vorsorge bei **Musterfirma** (Firmennamen eingeben)

Wir sind ein starkes Team und das soll so bleiben!

Mit Ihrem täglichen Einsatz und Ihrem hervorragenden Know-how sind Sie ein wichtiger Teil unseres gemeinsamen Erfolgs. Und so, wie Sie immer für uns da sind, sind wir für Sie da - auch dann, wenn es um Ihre Gesundheit und (Einkommens-)Vorsorge geht.

Deshalb bekommen Sie ab sofort zusätzlich zu Ihrem Gehalt und den bereits bestehenden Benefits

- eine betriebliche Krankenversicherung, welche Ihre gesetzliche Versorgung ergänzt
- und - wenn es hart auf hart kommen sollte -
- eine betriebliche Arbeitskraftsicherung mit einer monatlichen Rente bei **Berufsunfähigkeit bzw. bei Verlust von körperlichen oder geistigen Fähigkeiten (je nach Produkt wählen)**.

Wir bieten Ihnen ein hohes Maß an Gesundheit und Sicherheit - so sind wir heute und künftig gemeinsam stark.

### 1. Ihre betriebliche Krankenversicherung - die Extraportion Gesundheit für Sie

Sie sind voll engagiert und dazu gehört es auch, gesund zu sein. Durch eine ausgewogene Ernährung und ausreichend Bewegung können Sie viel dazu beitragen. Und wir unterstützen Sie mit starken Gesundheitsleistungen. Der Film erklärt wie's geht.

Wählen Sie den passenden Film je nach umgesetzten Tarif. Die Filmübersicht finden Sie [hier](#). Fügen Sie den Link zum Film in nebenstehenden Baustein ein.

