

Q3 2015

„REVIVAL“ DES ANGESTELLTENVERTRIEBS? AUSWIRKUNGEN VON REGULIERUNG UND CO. AUF DIE VERTRAGSFORMEN GEBUNDENER VERMITTLER

von Tobias Schulz, Christian Mylius





Vor dem Hintergrund der sich verschärfenden Regulierung, eines in diesem Zusammenhang immer noch drohenden Provisionsverbots und des zunehmenden Wettbewerbs um potenzialstarke Vermittler („war for talents“) stellen sich immer mehr Versicherungsunternehmen die Frage, ob ein Angestelltenvertrieb eine sinnvolle Alternative bzw. Ergänzung zu ihrem HGB § 84er-Vertrieb sein kann.

VERTRAGSFORMEN IM AUSSCHLIESSLICHKEITSVERTRIEB

Der Vertrieb von Versicherungen über die sogenannten „Ausschließlichkeitsorganisationen“ der Versicherungsunternehmen ist heute stark von der Vertragsform des Selbständigen nach HGB § 84 geprägt (ca. 160.000 gebundene erlaubnisfreie Versicherungsvertreter nach § 34d Absatz 4 GewO Ende 2014 nach IHK-Vermittlerregister). Daneben existiert sowohl im betreuenden als auch im verkaufenden Außendienst die Vertragsform des Angestellten nach §§ 59 ff. HGB. Der Angestellte im verkaufenden Außendienst hat entweder einen nach Manteltarifvertrag

vergüteten Arbeitsvertrag mit dem Versicherer selbst oder arbeitet für einen selbständigen Vermittler bzw. eine Agentur (ohne Bindung an den Manteltarifvertrag des Versicherungsgewerbes). Einige wenige Unternehmen wie z. B. die Debeka mit ca. 9.000 Vermittlern setzen komplett auf einen Angestelltenvertrieb, andere Versicherer wie beispielsweise die Generali nutzen beide Vertragsformen parallel.

In den letzten Jahren haben nach Erfahrungen von INNOVALUE viele Unternehmen die Anzahl

der festangestellten Verkäufer reduziert und auf einen „reinen“ HGB § 84er-Vertrieb gesetzt. Häufig hatte sich die Mischung der Vertragsformen aus Fusionen ergeben und wurde dann angepasst bzw. vereinheitlicht. Aber auch der Wunsch nach Reduzierung der fixen Personalkosten, die Risiken durch „Unterdeckung“ der im Manteltarifvertrag festgelegten Mindestgehälter (durch zu geringe Vertriebsleistung) sowie die gesteigerte Komplexität, z. B. durch die betriebliche Mitbestimmung, haben zu dieser Entwicklung geführt.

AKTUELLE MARKTENTWICKLUNGEN

Heute gibt es jedoch zunehmend Versicherer, die den umgekehrten Weg gehen und, zumindest für bestimmte Aufgaben oder Bewerbergruppen, Angestellten-Verträge anbieten.

Für diese Entwicklung gibt es einige plausible Gründe. Zunächst nimmt der Wettbewerb um talentierte „Verkäufer“ weiter zu, sowohl innerhalb der Versicherungsbranche (hier auch zwischen den Vertriebswegen) als auch branchenübergreifend. Das Durchschnittsalter der gebundenen Vermittler ist mit 45 Jahren (Stand Ende 2013, Quelle: DIHK) vergleichsweise hoch und damit auch der Anteil der in den nächsten Jahren ausscheidenden Vermittler. Die Demographie wird somit insb. im Versicherungsvertrieb gnadenlos zuschlagen. Und um die Produktionsleistung auch nur konstant zu halten, sind deutlich mehr Neueinstellungen als (altersbedingte) Abgänge notwendig, da es häufig Leistungsträger sind, die in den Ruhestand gehen.

Das weiterhin schlechte Ansehen des Berufs des Versicherungsvermittlers (z. B. nach forsa-Umfrage aus 8/2014: niedrigstes Ansehen aller

Berufsgruppen) macht die Suche nach neuen Vermittlern nicht einfacher, die anhaltende Entspannung am Arbeitsmarkt auch nicht. Die besonders gesuchten jungen Talente scheuen häufig das Risiko einer Selbständigkeit, insbesondere wenn sie „branchenfremd“ sind, also noch keine Erfahrung im Versicherungsvertrieb haben. Zudem wird immer noch die Entscheidung für den ersten Job am „Elterntisch“ gemeinsam diskutiert

und hier genießt ein § 84er-Vertrag kein gutes Ansehen. Immer mehr Versicherungsunternehmen sehen daher das Angebot von Angestelltenverträgen als absolute Notwendigkeit an, um für diese Zielgruppen attraktiv genug zu sein.

Auch durch die zahlreichen regulatorischen Initiativen wie z. B. IDD (IMD2) oder LVRG werden Angestellten-Modelle wieder interessanter:

Die Tendenz weg von hohen Abschlussprovisionen hin zu laufenden Vergütungskomponenten, nicht zuletzt angetrieben durch das LVRG, gehört zu den wichtigsten Treibern; wenn auch selbständige Vermittler regelmäßig und unabhängig vom Neugeschäft bezahlt werden müssen, fällt ein relevantes Argument für die Auslagerung des Vertriebs weg. Die anhaltende Diskussion um eine Provisionsoffenlegungspflicht in Verbindung mit veränderten Kundenerwartungen und steigender Transparenz durch Vergleichsportale üben zusätzlichen Druck auf die heutigen Vergütungssysteme aus.

Auf ein eventuelles Provisionsverbot könnten Unternehmen mit Angestelltenvertrieb zudem deutlich besser reagieren als jene, die in der Vergangenheit komplett auf selbständige Vertreter gesetzt haben.

Auch die immer klarer formulierten Ansprüche an die Qualifizierung der Vermittler (z. B. Brancheninitiative „gut beraten“ und IDD) und die Forderung zur umfangreichen Dokumentation der Verkaufsgespräche sprechen für ein Modell mit angestellten Verkäufern, da beides hier deutlich besser/einfacher durchsetzbar ist.

FORMEN VON ANGESTELLTEN-MODELLEN

Im Versicherungsvertrieb existiert eine Vielzahl unterschiedlicher Ansätze von Angestellten-Modellen. INNOVALUE unterscheidet im haus-eigenen Framework Angestelltenvertrieb alleine neun unterschiedliche Modelle, die alle prüfens-wert für eine mögliche Einführung erscheinen. Im sogenannten „Komplettmodell“ sind alle Rollen im verkaufenden Außendienst im Angestellten-verhältnis, unabhängig von Erfahrung, Zugehö-rigkeit oder z.B. möglicher Spezialisierung. Ein Beispiel für ein solches „Komplettmodell“ ist der AO-Vertrieb der Debeka. Die Volksfürsorge als eine Vertriebsorganisation im Ausschließlich-keitsvertrieb der Generali wird sich in Zukunft ähnlich konsequent aufstellen. Weitere Versi-cherer pilotieren aktuell einen parallel zur HGB § 84er-Struktur laufenden Angestelltenvertrieb, der insbesondere die Betreuung von Bestands-kunden und damit das Cross-Selling in kleineren Städten intensivieren soll.

„Teilmodelle“, in denen nur für bestimmte Zielgruppen, Aufgaben etc. Angestelltenver-träge innerhalb einer sonst aus HGB § 84ern

bestehenden Organisation angeboten werden, existieren in verschiedensten Ausprägungen. Besonders häufig findet man „Einsteiger-modelle“. Potenziellen neuen Vermittlern wird zum Einstieg ein, häufig zeitlich befristeter, Angestell-tenvertrag angeboten, um so das Risiko eines Wechsels (insbesondere aus einem bestehen- den Angestellten- oder endenden Ausbildungs-vertrag) für den Kandidaten zu reduzieren. Der Vertrag wird entweder mit dem Versicherer geschlossen (Bsp. BGV) oder mit einem Agentur-inhaber (Bsp. Kundenbetreuer in einer Haupt-/ Generalvertretung der Allianz). Ziel ist es in den meisten Fällen, die Vermittler über verschiedene Entwicklungsstufen vom Angestelltenverhältnis hin zur Selbständigkeit (z.B. als Agenturinhaber) zu führen. Zeitlicher Zielkorridor können hier zwei, drei oder auch fünf Jahre sein, wobei zwei Jahre die rechtlich maximale Befristungsdauer für einen Angestelltenvertrag darstellen.

Eine weiteres „Teilmodell“ sieht Angestellten- verträge für bestimmte Spezialistenrollen vor. So arbeiten z.B. die bAV-Spezialisten der SV bAV

Consulting GmbH in der vertrieblichen Rolle der „Befüllung“ von bAV-Gruppenverträgen ausschließlich im Angestelltenverhältnis. Ähn-liche Ansätze gibt es für ausgewählte Spezia-listenrollen (z.B. Komposit-Gewerbe oder LV) in Großagenturen/Geschäftsstellen. Stärker auf Zielgruppen ausgerichtet ist der Ansatz der Signal Iduna, die mit „SIJOX“ gezielt junge Ver-mittler für ebenfalls junge, social media-affine Kundengruppen erreichen wollen und hier auch Angestelltenverträge anbieten.

Weitere, vergleichsweise selten zu findende Beispiele für Rollen im Angestelltenverhältnis sind die Leitung von größeren Geschäftsstellen (aktuell z.B. bei der Volksfürsorge) oder der Innendienst in Geschäftsstellen (Bsp. MLP).

Ein interessanter weiterer Ansatz ist der Ein-satz von Angestellten im Zentralvertrieb (Bsp. Inpunto: Neukundengewinnung und Betreuung von bisher unbetreuten Kunden bzw. Beständen), der sicher auch sehr gut auf die Ausschließ-lichkeit übertragbar ist.

PROGNOSE ZUR WEITEREN ENTWICKLUNG

Wie wichtig Angestelltenmodelle zukünftig für die Versicherer sein werden, hängt sicherlich stark von der Entwicklung der gesetzlichen Rah-menbedingungen, insbesondere bezüglich der Provisionsregelungen, ab. Hinweise auf mögliche Ergebnisse finden sich im europäischen Ausland (angekündigten bzw. bereits umgesetzte umfas-senden Provisionsverbote in Großbritannien, Schweden und den Niederlanden) oder auch in ähnlichen Branchen wie z.B. der Gesetzlichen Krankenversicherung (Vorgabe: unter EUR 100 „Aufwandsentschädigung“ je vermittelter Mit-

gliedschaft). Aber auch der demographische Faktor in Verbindung mit dem derzeitigen Branchenimage spricht für die Prüfung eines Angestellten-Modells.

Jedem Versicherer mit einer eigener Ausschließ-lichkeitsorganisation ist somit zu empfehlen, die verschiedenen Optionen von Angestellten-Modellen unter den aktuellen Rahmenbedin-gungen zumindest eingehend zu betrachten (inkl. möglicher rechtlicher Aspekte, auf die an dieser Stelle nicht weiter eingegangen werden

soll). Dabei kann das INNOVALUE Framework Angestelltenvertrieb hilfreich sein, das neun ver-schiedene Angestellten-Modelle differenziert, Vor- und Nachteile abwägt und die verschiede-nen rechtlichen Implikationen aufzeigt.

Die denkbare Investition in einen Angestellten-vertrieb sollte letztlich auch als Schaffung einer wichtigen strategischen Option gesehen wer-den, die dann bei Bedarf kurzfristig ausgebaut werden kann, sollten sich die externen Rahmen-bedingungen weiter verschärfen.

AUTORENHINWEIS

TOBIAS SCHULZ

PRINCIPAL

PHONE +49 40 41 30 36 - 0

MOBILE +49 172 519 31 37

schulz@innovalue.de

Office Hamburg



CHRISTIAN MYLIUS

MANAGING PARTNER

PHONE +49 40 41 30 36 - 16

MOBILE +49 163 413 13 66

mylius@innovalue.de

Office Hamburg

