

Versicherungen

Risiken berechnen und Kosten sparen

von Dipl.-Ing Michael Thamerus,
Versicherungsberater
Produktion Nr. 46, 2006

LANDSBERG (kk). Prämien für betriebliche Versicherungen reduzieren den Gewinn des Unternehmens. Der Risikoweitergabe an den Versicherer sollte daher die Risikoanalyse des Risikopotenzials eines Unternehmens vorweg gehen.

Eine Risikoanalyse klärt, welche Gefahren dem Betrieb drohen und welche Versicherungen bereits bestehen. Das Analyseergebnis ist geeignet, Deckungslücken aufzuzeigen. Weiterhin gilt: Angebote vergleichen und unbedingt klären, was das Unternehmen wirklich benötigt und was das Angebot beinhaltet?

Neben der Möglichkeit einen Makler oder Generalagenten zu Rate zu ziehen, wird in diesem Zusammenhang auch der gerichtlich zugelassene Versicherungsberater erwähnt. Der Versicherungsberater wurde Anfang der 90er Jahre im Rechtsberatungsgesetz (RBerG) verankert und wird gerichtlich zugelassen. Er ist oft spezialisiert und fit im Kleingedruckten. Das RBerG (als Nachfolger wird das Rechtsdienstleistungsgesetz Mitte nächsten Jahres er-

wartet) bildet auch die Grundlage für die Zulassung von Rechtsanwälten, Rentenberatern und anderen. Im Vordergrund steht die objektive, von geschäftlichen Interessen unabhängige, vertrauensvolle Versicherungsberatung seiner Kunden. Der Versicherungsberater bekommt keine Provision, sondern verdient gemäß Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG) Honorar.

Der auf betriebliche Versicherungen und Risikomanagement spezialisierte Berater kann das Unternehmen bei der Aufnahme der Risiken und der Analyse und Bewertung der Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit der festgestellten Risiken unterstützen. Der Kreis schließt sich mit der Entscheidungsumsetzung und Rückkoppelung, also der Überwachung der umgesetzten Maßnahmen. Das Unternehmen verbessert sein Zukunftsfähigkeit.

Versicherungsanalyse zeigt, wo das Unternehmen steht

Unternehmerisches Risiko bedeutet auch Chancen auf Erfolg. Nur der Blick auf Versicherungsprämien (Kosten) oder den Schadensselbstbehalt genügt nicht. Kunden erwähnen oft, dass sie an der neutralen Versicherungsanalyse besonders schätzen, zu

Erfassung des Risikopotenzials

Schäden durch	Gefährdung			Risiko versichert		
	Klein	Mittel	Groß	Ja	Nein	Wie?
Feuer						
Einbruchdiebstahl						
Leitungswasser						
Sturm						
Warentransport						
Produktionsfehler						
Forderungsausfall						
Sabotage/Unterschlagung						
EDV-Risiken						
usw.						

© Produktion

Quelle: Thamerus

erfahren, wo sie versicherungstechnisch gerade stehen. Die systematische Auseinandersetzung mit Risiken, das Risiko-Management, geschieht in den Schritten Risikoidentifikation, -bewertung und -bewältigung.

Risikomanagementsysteme unterscheiden Hardfacts und Softfacts. Die weichen Faktoren bewerten nun auch die Managementqualität der Unternehmensführung. Banken nutzen Softfacts neben anderen für die Bewertung der Bonität ihrer Kunden.

Folgend ein Beispiel für ein Versicherungs-Risiko-Management ist ein spezielles Balanced-Scorecard-Verfahren: Ein Konzern, der Maschi-

nen für die Nahrungsmittelindustrie herstellt, hat ein anderes Risikoprofil als ein Messgerätehersteller. Das Risikoprofil wird individuell aufgenommen und bewertet. Dann wird der risikotechnische Wert der bestehenden Versicherungen gegenübergestellt. Es bleibt das Restrisiko. Nun werden weitere Instrumente zur Risikominderung betrachtet oder entsprechende Möglichkeiten geprüft. Der Messgerätehersteller benötigt für seine Geschäftstätigkeit in Übersee besondere Händlerverträge, spezielle Haftungsvereinbarungen und dazu passende Versicherungsdeckungen. Der Konzern benötigt ein neues Schadensmanagement,

das die Vorgangs-Durchlaufzeiten verringert. Abschließend wird das wiederum verbleibende Restrisiko gemessen. Es folgen Umsetzung beziehungsweise Entscheidung und die Überwachung und Optimierung der getroffenen Maßnahmen und Auswirkungen.

In einem weiteren Schritt werden die Kosten des Risikotransfers und der Wert der Risikoverringerung miteinander verglichen.

Ohne EDV funktioniert Riskomanagement nicht, doch Vorsicht: Ein vollautomatisches Expertensystem ist nicht aufbaubar. Der beschriebene Weg braucht eine individuelle Ausarbeitung.

Versicherungsprämien schmälern den Unternehmensgewinn. Daher sollten die eigenen Risiken genau analysiert werden.



Bild: imago

Recht auf Arbeit

Kaltgestellte Führungskraft erhält Schmerzensgeld

von Rechtsanwalt Peter
Krebühl, Frankfurt am Main
Produktion Nr. 46, 2006

STUTT GART (kk). Ein ‚Recht auf Arbeit‘ ist keine unmittelbar grundrechtlich geschützte Position. Dennoch kann eine längere Nichtbeschäftigung eines Angestellten in einem laufenden Anstellungsverhältnis den Arbeitgeber zur Zahlung von Schmerzensgeld verpflichten. Dies hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (AZ. 4 Sa 68/05) in einem Berufungsverfahren entschieden.

Der Kläger ist als leitende Führungskraft in einem Großunternehmen beschäftigt. Ab etwa Mitte 2002 wurden dem Kläger keinerlei Aufgaben mehr zugewiesen. Aus Sicht des Unternehmens war der Kläger auf Grund mangelnder Akzeptanz bei anderen Führungskräften und wegen unvollkommener fachlicher Leistung nicht einsetzbar. Erst nach rund zwei Jahren, Mitte 2004, wurde der Kläger mit einer neuen Projektaufgabe betraut. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg blieb zwar hinter der Forderung des Klägers, der als Entschädigung für die in der Nichtbeschäftigung zu sehende Pflichtverletzung ein Schmerzensgeld in Höhe von

Gericht spricht Kläger 25 000 Euro Schmerzensgeld zu

200 000 Euro (erste Instanz) beziehungsweise 100 000 Euro (zweite Instanz) begehrt hatte, zurück. Es sprach ihm jedoch Schmerzensgeld in Höhe von 25 000 Euro zu. Zudem wurde dem Kläger ein Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt (nicht gewährte Aktienoptionen) zuerkannt.

Diese Entscheidung stärkt die Position der Angestellten: Für beide Seiten des Vertragsverhältnisses war eine untragbare Situation geschaffen worden, indem das Unternehmen den leitenden

Eine Führungskraft auf Abstellgleis zu stellen kann für das Unternehmen teuer werden.

Angestellten für zwei volle Jahre praktisch arbeitslos gestellt hatte. Der Streit über die Einsatz- und Verwendungsmöglichkeiten des Klägers hätte entweder zeitnah konstruktiv durch die Übertragung eines neuen Arbeitsbereiches – mit entsprechend neuem Arbeitsumfeld – oder durch eine Auflösung des Vertragsverhältnisses gegen eine entsprechende finanzielle Absicherung des Klägers angegangen werden sollen. Zwar sind durchaus Konstellationen denkbar, in denen die Vertragsparteien eine Phase des Waffenstillstands zu beiderseitiger Neuorientierung in Kauf nehmen und dies auch sinnvoll ist. Man sollte diese Phase aber in zeitlicher Hinsicht nicht überstrapazieren, sondern auf die Einhaltung eines zumutbaren Rahmens achten. Die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg ist insoweit zu begrüßen, da durch sie ein gewisser Handlungsdruck erzeugt wird. Ein Arbeitgeber sollte seine Führungskräfte – im eigenem Interesse – nicht schmoren lassen, sondern diese mit klarem Stil führen.



Bild: imago