



Ausgabe 1 | 2014

FORUM

DAS MAGAZIN DER FUNK GRUPPE

TITELTHEMA

Schadenmanagement



INTERVIEW

Top-Mitarbeiter für Top-Kunden

INTERNATIONAL

**Arbeitgeber-Haftpflicht in Frankreich
„Faute Inéxcusable“**



Dr. Anja Funk-Münchmeyer
Leiterin Unternehmenskommunikation

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

eine frühzeitige Auseinandersetzung mit Risiken bietet Unternehmen die Chance, auf den Eintritt derselben vorbereitet zu sein. Der Transfer von ausgewählten Risiken auf einen Versicherer ist in diesem Zusammenhang oft das Mittel der Wahl. Doch selbst bei aktiver Entscheidung für eine Versicherungslösung: Erst im Schadenfall zeigt sich, ob sich diese beweist. Neben den vereinbarten Bedingungen der Police ist das Schadenmanagement hierfür der zentrale Faktor. Professionelles Handling ist das Gebot der Stunde – insbesondere wenn die Schadenssumme hoch und der Sachverhalt komplex ist. Expertise in der Versicherungslösung, präzise Kommunikation mit dem Versicherer, hohe Organisationsfähigkeit und die Vernetzung mit unabhängigen Gutachtern sind nur einige der Themen, auf welche es in kürzester Zeit ankommt.

Lesen Sie in unserer Titelstory mehr darüber, welche Komponenten professionelles Schadenmanagement ausmachen und was das Schadenmanagement insbesondere bei Funk auszeichnet. Ein konkretes Beispiel aus der Praxis bietet weitere Anschauung: Nach einem Großfeuer bei unserem Kunden Wanzl Metallwarenfabrik war Schaden im zweistelligen Millionenbereich entstanden. Erfahren Sie, wie wir diesen Fall gemeinsam mit Wanzl erfolgreich abgewickelt haben.

Viel Freude bei der Lektüre wünscht Ihnen

Ihre



Dr. Anja Funk-Münchmeyer



Newsletter Anmeldung

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Funk Gruppe, 20354 Hamburg
Tel.: +49 40 35914-0

VERANTWORTLICH

Dr. Anja Funk-Münchmeyer

REDAKTION

Thomas Abel, Thomas Gaze, Yorck Hillegaart, Verena Meessen

LAYOUT UND SATZ

Ingeborg Grage

Über Anregungen, Hinweise oder den Wunsch nach weiteren Informationen freuen wir uns.
Wenden Sie sich bitte an: Frau Verena Meessen | v.meessen@funk-gruppe.de

AUFLAGE

12.000



06 RISIKEN UND LÖSUNGEN

- Automobilzulieferer: Risikomanagement als Wettbewerbsvorteil
- Neuigkeiten zur Warranty & Indemnity Insurance
- Outsourcing der bAV-Administration



11 INTERNATIONAL

- Neue Regelungen für den internationalen Vorsorge-Bereich
- Arbeitgeber-Haftpflicht in Frankreich – „Faute Inéxcusable“



14 INTERVIEW

- Top-Mitarbeiter für Top-Kunden



16 TITELTHEMA

- Der optimale Prozess im Schadenmanagement



20 AUS DER PRAXIS

- „Alles richtig gemacht“
Versicherungsmanagement bei Feuerschaden in zweistelliger Millionenhöhe



22 HORIZONT

- Herausforderungen der Zukunft meistern



24 FUNK NEWS

- Zum 70. Geburtstag von Dr. Leberecht Funk
- Wojciech Goc wird Geschäftsführender Gesellschafter bei Funk Polska
- Risikomanagement für die Automobil(zuliefer)industrie
- Veranstaltungskalender

Neuigkeiten zur Warranty & Indemnity Insurance

Gewährleistungsabsichernde Versicherungen im M & A-Prozess

Im M & A-Prozess kann eine Warranty & Indemnity-Deckung sowohl für Käufer als auch Verkäufer Sicherheit bieten. Der Prüfvorgang im Rahmen der Konzeption ist heute sehr viel schneller möglich als noch vor wenigen Jahren.



Im Rahmen der Verhandlungen zu einer Unternehmenstransaktion gibt es sowohl aufseiten des Käufers als auch aufseiten des Verkäufers eine Fülle an Details zu beachten. Der wirtschaftliche Erfolg einer Transaktion hängt entscheidend von der Qualität der zuvor durchgeführten Due Diligence ab. Nur so gelangt man aus Käufersicht zu einem angemessenen Kaufpreis. Insgesamt lässt sich feststellen, dass in den letzten Jahren die für die Due Diligence zur Verfügung stehende Zeit knapper und demgegenüber der Katalog der Prüfungsgegenstände immer länger geworden ist.

Verkäufergarantien spielen eine immer wichtigere Rolle

Die wirtschaftlichen Folgen einer Transaktion bestimmen sich hingegen nicht alleine aus dem Kaufpreis. Neben diesem spielen die Verkäufergarantien eine große Rolle. Ein unzureichender Gewährleistungskatalog lässt den Käufer schnell im Regen stehen, wenn sich das Unternehmen nach Vollzug der Transaktion als doch nicht so attraktiv herausstellt wie erwartet. Aber auch umfangreiche Gewährleistungskataloge ohne ausreichende Absicherung der Ge-

währleistungen bieten dem Käufer nicht den gewünschten Schutz.

Großer Gestaltungsspielraum, den der Versicherungsmarkt bietet

Die Bedeutung der Gewährleistungen ist beachtlich, stellen sie sich doch nicht selten gar als Dealbreaker dar. Dabei gibt es eine Reihe von nachvollziehbaren Gründen, weshalb der Verkäufer entweder der Höhe oder aber dem Inhalt nach die Wünsche des Käufers im Bereich der Gewährleistungen nicht erfüllen kann und auch eine Lösung über ein Escrow/Treuhand-Account für einen Teil des Kaufpreises nicht in Betracht kommt. In solchen Vertragssituationen kommt es dann entweder nicht zum Kauf oder aber der Käufer erwirbt trotzdem – unter Verzicht auf werthaltige Gewährleistungen. „Gerade in diesen Fällen unterschätzen viele Kaufvertragsparteien den enormen Gestaltungsspielraum, den der Versicherungsmarkt im Bereich der Gewährleistungs-Versicherungen heute zu bieten hat, um einer zu scheitern drohenden Transaktion doch noch zum Erfolg zu verhelfen“, so Lars Heitmann, Bereichsleiter Professional Risks. Seit einiger Zeit eröffnet der Versicherungsmarkt Lösungen, wenn sich die Parteien in Gewährleistungsfragen nicht vollständig einig sind oder Transaktionen an derartigen Unstimmigkeiten gar zu scheitern drohen. Die Lösungen der Warranty & Indemnity Insurance sind zwar schon seit Jahren auf dem Markt (das Forum 1/2001 berichtete), in der letzten Zeit ist jedoch verstärkt Bewegung in den Markt der Versicherungslösungen zur Absicherung von Gewährleistungen im Rahmen von Unternehmenstransaktionen gekommen.

Deckungsbestätigungen sind heute schneller verfügbar

Mit einer Warranty & Indemnity-Dekung, die es sowohl als Käufer- und Verkäuferpolice gibt, setzt sich vereinfacht ausgedrückt der Versicherer wirtschaftlich an die Stelle des an sich Gewährleistungsverpflichteten und steht dem Gewährleistungsnehmer für die Erfüllung der Gewährleistungen ein. Bedenken über die zukünftige Solvenz des eigentlichen Gewährleistungsverpflichteten erübrigen sich damit, weshalb auch die unrentablen Escrow-Lösungen vermieden werden können. Der Versicherer fordert Prämie und Selbstbehalt und gibt Transaktionssicherheit in Bezug auf die Gewährleistungen. Im Falle einer Käuferpolice übernimmt der Versicherer sogar das Risiko, dass

der Verkäufer arglistig über abzugebende Garantien getäuscht hat. In der Vergangenheit hat die Konzeption solcher Versicherungslösungen in der Regel nicht weniger als 2-3 Monate Zeit in Anspruch genommen. „Für viele Transaktionen waren Warranty & Indemnity-Dekungen daher eben doch keine sinnvolle bzw. praktikable Lösung, weil die Dekungen bis zum signing nicht rechtzeitig beschafft werden konnten“, so Dr. Jochen Schuster, Funk Private Equity Services. „Das hat sich erfreulicherweise geändert.“ Heute erfolgt eine Erstquotierung des Versicherers dahingehend, ob überhaupt Dekung gewährt werden kann, bereits nach wenigen Tagen. Dies ist unter anderem dadurch bedingt, dass es inzwischen mehr Versicherer gibt, die auch auf dem deutschen Markt aktiv sind. Die Due Diligence des Versicherers und dessen Anwälte nehmen – in Abhängigkeit der zu untersuchenden Thematik und der Menge an relevantem Material im Datenraum – durchschnittlich nur noch 7-10 Tage in Anspruch. Bis zum Erhalt der Dekungsbestätigung vergehen dann schließlich meist nochmals 2 Tage. „Das sind Zeitfenster, die auch den anspruchsvollen Zeitvorstellungen der Kaufvertragsparteien in der Regel genügen“, so Dr. Schuster. „Dieser Umstand und eine stärkere Bekanntheit dieses Lösungsansatzes führen seit Mitte 2013 zu einer ganz erheblich höheren Nachfrage nach diesem Versicherungsprodukt, wie uns der Markt bestätigt.“

Eine Reihe namhafter Versicherer bietet heute derartige Dekungen an. Außerdem sind die inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten mittlerweile beachtlich. Die Versicherer zeigen sich flexibel und interessiert. Es gibt ausreichend Kapazität im Markt, um auch große Volumina je Deal darzustellen. Zudem seien die Konditionen durch die Zunahme des Angebots unter Druck geraten, betont Heitmann. „Als Kunde von Funk bietet sich ein weiterer Vorteil: Denn wir übernehmen in einem Deal nur für eine Partei das Mandat, so dass Exklusivität gewährleistet ist“, so der Experte. „Der Prüfungspunkt: ‚Warranty & Indemnity-Dekung möglich?‘ gehört in jede gute Due Diligence, genauso wie eine Überprüfung des vorgefundenen Versicherungsprogramms der Zielgesellschaft an sich“, so Heitmann weiter.

Ihre Experten: Lars Heitmann

l.heitmann@funk-gruppe.de

Dr. Jochen Schuster

j.schuster@funk-gruppe.de

Eine Erstquotierung des Versicherers, ob Dekung gewährt werden kann, erfolgt schon nach wenigen Tagen.

Automobilzulieferer

Risikomanagement als Wettbewerbsvorteil

Automobilhersteller nehmen ihre Zulieferer zunehmend hinsichtlich ihrer Risikosituation unter die Lupe. Mit dem proaktiven Nachweis eines Risikomanagementsystems können Unternehmen ihre Position stärken.

Jeder Automobilhersteller überprüft bzw. zertifiziert seine Lieferanten hinsichtlich spezieller Risikokriterien. Produktqualität, Sicherheit der supply chain und finanzielle Stabilität sind nur einige Beispiele, die in diesem Kontext eine Rolle spielen. „Unternehmen, die hier nichts vorweisen können, haben es langfristig schwer, im Geschäft zu bleiben“, weiß Hendrik Löffler, Geschäftsführer von Funk RMCE. Zulieferer können diese Entwicklung als Chance sehen und mit einem proaktiven Risikomanagement-Nachweis ihre Wettbewerbsposition verbessern.

Erfolgreiches Instrument zur Akquisition

Ein ganzheitliches Risikomanagement verknüpft das Risikocontrolling der einzelnen Subbereiche integrativ miteinander. Es werden Risiken nicht nur für sich alleine, sondern insbesondere in ihrem Zusammenwirken betrachtet. Hierdurch wird eine risikoadjustierte Unternehmenssteuerung ermöglicht. Das Unternehmen festigt seine Stabilität, optimiert die Risikokosten und wird im Vergleich mit konkurrierenden Unternehmen deutlich krisenresilienter. „Dies stellt gegenüber Mitbewerbern im Kampf um wichtige Marktanteile einen nicht zu unterschätzenden Wettbewerbsvorteil dar“, so Löffler.

Auch wenn viele Unternehmen Risikomanagement noch als eine Art „Betriebsgeheimnis“ betrachten: Die Furcht davor, dass etwaige Risiken Kunden oder Kapitalgeber verschrecken könnten, ist in der Regel unbegründet. „Unsere Mandanten nutzen ihr Risikomanagement gezielt und erfolgreich als Instrument zur Akquisition neuer Aufträge. Nur wer seine Risiken kennt, kann sie beherrschen und ist somit in der Lage, bei etwaigen negativen Entwicklungen rechtzeitig gegenzusteuern“, berichtet Löffler. Auf bestimmte Aspekte legen Automobilhersteller besonders großen Wert, diese sollten Zulieferunternehmen beachten.

So stehen aufgrund der weiter zunehmenden Schäden durch sogenannte Elementarschadeneignisse die internationalen Wertschöpfungsnetzwerke und sich hieraus ergebende Abhängigkeiten besonders im Fokus. Zulieferunternehmen sind gut beraten, die Risiken ihrer supply chain detailliert zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zur Risikosteuerung gegenüber den Abnehmern proaktiv zu vermarkten.

Vermehrte Investition in Risikomanagementstrukturen

Die Bedeutung von Risikomanagement nimmt in der Branche auch, aber nicht nur für die Akquisition deutlich zu. Die jüngste von Funk RMCE initiierte Benchmarkstudie zum Umsetzungsstand des Risikomanagements im Mittelstand kam zu dem Ergebnis, dass ein Großteil der Automobilzulieferunternehmen über entsprechende Systemstrukturen verfügt. Die Studie zeigte aber auch, dass die bestehenden Systeme zu diesem Zeitpunkt oft nicht über den Status eines Papiertigers hinauskamen.

In letzter Zeit hingegen konnten die Experten von Funk RMCE feststellen, dass viele Zulieferer aktuell in den Ausbau bestehender Risikomanagementstrukturen investieren. Die Gründe hierfür sind vielschichtig: Spektakuläre Schadenfälle spielen ebenso eine Rolle wie immer neue formale Vorgaben (KonTraG, BilMoG, BASEL III, Solvency II etc.) und sich hieraus ergebende Haftungstatbestände. „Vor allem wird immer mehr Unternehmen klar, dass funktionierendes Risikomanagement nachhaltige und messbare Kostenoptimierungen ermöglicht und im Wettbewerb mitunter einen Vorteil verschafft“, so Löffler.

Ihr Experte: Hendrik Löffler
h.loeffler@funk-gruppe.de

VORSORGE

Outsourcing der bAV-Administration

Vom Dokumenten- zum Prozess-Management

Das Auslagern von Versorgungswerken kann Unternehmen deutlich entlasten. Wichtig ist dabei, die notwendigen Schritte optimal zu gestalten. Die Wahl eines professionellen Beratungsunternehmens ist in diesem Zusammenhang von Vorteil. Funk ist einer der hochqualifizierten Partner in diesem Segment.

Immer mehr Unternehmen lagern ihre selbst aufgebauten und betreuten Versorgungswerke an externe Anbieter aus. Die Gründe hierfür sind unterschiedlich: Oft sollen die Personalabteilungen entlastet werden, um sich auf ihre Kerntätigkeiten zu fokussieren und Abläufe effizienter zu gestalten. Da die jeweiligen Prozesse fachlich und technisch immer komplexer werden, verfügen viele Unternehmen zudem nicht über ausreichend Personal.

„Damit die Auslagerung dem Unternehmen einen wirklichen Mehrwert bietet, sollte es ein erfahrenes Beratungsunternehmen auswählen, das sowohl effizient und kostengünstig als auch dienstleistungsorientiert arbeitet“, so Sebastian Sturm, Leiter Pension Administration bei der Funk Vorsorgeberatung. Im Rahmen des Outsourcings der bAV-Administration fallen verschiedene Tätigkeiten an, die detailliert besprochen werden müssen.

Analyse und Anpassung der Versorgungswerke

Bei der Übernahme der Verwaltung wird grundsätzlich mit der Analyse des bestehenden Versorgungswerkes begonnen. Die komplette bestehende Dokumentation, wie arbeitsrechtliche Zusagen und Versicherungsverträge, wird gesichtet, strukturiert und anschließend rechtlich geprüft.

Das Ergebnis der Analyse wird dann dem Unternehmen vorgestellt. „Wenn rechtliche Änderungen notwendig sind, begleiten wir diese umfassend“, so Sebastian Sturm. „Dafür steht mit Legal Affairs ein eigener Bereich mit Juristen und Rechtsanwälten zur Verfügung. Auch die Abstimmungen mit Arbeitnehmervertretern und dem Betriebsrat übernehmen wir auf Wunsch des Kunden.“

Führt die Analyse zu dem Ergebnis, dass eine Neukonzeption des Versorgungswerkes sinnvoll ist, muss diese auf die Kundenbedürfnisse zugeschnitten werden und die rechtlichen Gegebenheiten berücksichtigen. Versicherungs- bzw. Finanzierungslösungen und auch Lösungen zum multinationalen Pooling und Captives werden dabei berücksichtigt.



Schnittstelle zu den beteiligten Partnern

Die Anzahl der Ansprechpartner hat in den Unternehmen in den vergangenen Jahren zugenommen. So haben die Personalabteilungen in den letzten Jahren ihre Kompetenzen und Tätigkeiten klarer strukturiert und fokussiert, sodass es oft zusätzliche Ansprechpartner in der Gehalts- und Lohnbuchabteilung, dem Benefit-Bereich oder dem Einkauf gibt. Auch Controlling- und Finance-Bereiche sowie Arbeitnehmervertretungen sind häufig involviert. Neben den internen sind auch die extern an der Verwaltung des Versorgungswerkes

beteiligten Partner, wie Versicherer oder Rentenabrechner, mit einzubeziehen. Hier stellt Funk die Schnittstelle zu allen beteiligten Parteien dar.

Aufgrund dieser Komplexität sind oft Vor-Ort-Workshops mit allen Beteiligten sinnvoll, in denen die Anforderungen, Verantwortlichkeiten, Fristen und Service Levels detailliert besprochen und vereinbart werden. „Wir organisieren solche Workshops regelmäßig für unsere Kunden“, so Sturm. „Häufig wird dem Kunden in diesen strukturierten Besprechungen klar, wie viele verschiedene Parteien bislang an den Prozessen beteiligt waren und wie sinnvoll eine zentrale Koordination ist.“

Prozessbeschreibung und -optimierung

Anhand der Anforderungen wird die Dokumentation der Prozesse für die einmalige Übernahme und laufende Betreuung festgelegt. Ziel ist die Erstellung eines Prozessplans für alle Verwaltungsabläufe als Grundlage für die Zusammenarbeit. Gerade bei großen oder internationalen Kunden hat sich dieses Vorgehen sehr bewährt, da Teile der Abteilungen und Departments im Ausland sitzen oder ausgelagert wurden und die vorherige Abstimmung wesentlich für die anschließende Zusammenarbeit ist. Zudem erleichtern Prozesspläne interne wie externe Audits, aber auch amtliche Prüfungen, wie z. B. Steuerprüfungen.

Selbstverständlich werden auch die Prozesse mit den Versicherern und den weiteren externen Beteiligten besprochen und verbindlich vereinbart.

Implementierung des Versorgungswerkes für die laufende Betreuung

Das Versorgungswerk des Kunden wird bei Funk technisch 1:1 auf der eigenen Verwaltungssoftware abgebildet und verwaltet. Dazu können dem Kunden weitere Dienstleistungen angeboten werden, die das Outsourcing weiter optimieren (siehe Infokasten).

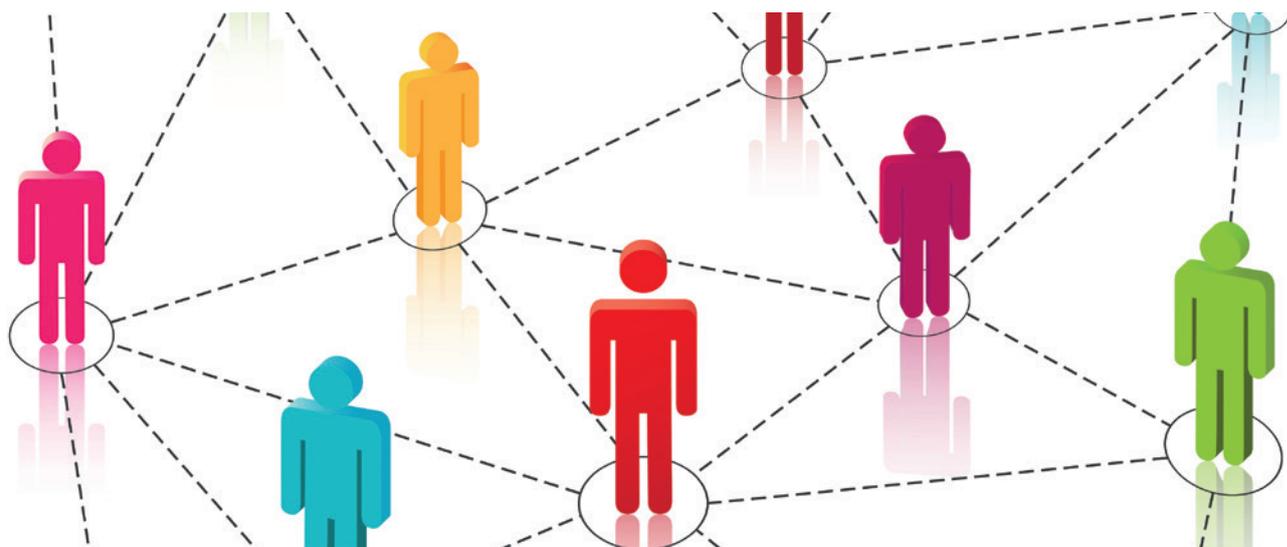
Umsetzung und Monitoring

Bereits kleinere Änderungen in den gesetzlichen Rahmenbedingungen oder Änderungen in der Firmenstruktur des Kunden können zu veränderten Arbeitsabläufen führen, die wieder neu geprüft und angepasst werden müssen. „Wie bei allen Funk-Kunden sind die kontinuierliche Betreuung der Versorgungswerke und ein regelmäßiger Austausch mit dem jeweiligen Unternehmen daher ein unerlässlicher Bestandteil unserer Dienstleistung“, so Sturm.

Ihr Experte: Sebastian Sturm
s.sturm@funk-gruppe.de

Dienstleistungsbausteine eines optimierten Outsourcings

- Abrechnung und Auszahlung von Versorgungsleistungen
- Rechtliche Verwaltung von Versorgungswerken, wie z. B. Unterstützungskassen inklusive der Erstellung der Geschäftsberichte und Steuererklärungen
- Übernahme und Betreuung der Personalakten für die Versorgungswerke
- Offerieren einer Funk-internen bAV-Hotline für Mitarbeiteranfragen zu den bestehenden Versorgungswerken
- Bereitstellung des Funk-eigenen Online-Tools „FUBIS“ für die zentrale Steuerung und Koordination der Mitarbeiterkommunikation sowie den Datenaustausch



Neue Regelungen für den internationalen Vorsorge-Bereich

Im Bereich der Vorsorge werden 2014 insbesondere neue Regelungen in den USA und in Großbritannien auch die deutschen Firmenzentralen international tätiger Unternehmen beschäftigen.

„Obamacare“

Die umgangssprachlich „Obamacare“ genannte Gesundheitsreform in den USA wird auch in Deutschland aufmerksam verfolgt. Viele Amerikaner waren bislang nicht krankenversichert – oft aus finanziellen Gründen oder aufgrund von Vorerkrankungen, die eine Absicherung erschwerten. Mit dem Ziel einer angemessenen Krankenversicherung für alle US-amerikanischen Bürger wurde im Jahr 2010 der Patient Protection and Affordable Care Act (PPACA) erlassen. Durch dieses Gesetz werden fast ausnahmslos alle Amerikaner verpflichtet, eine Krankenversicherung abzuschließen.

Große Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern in der Regel bereits einen Zugang zu einer Krankenversicherung. Mit dem neu erlassenen Gesetz sind Unternehmen mit über 50 Mitarbeitern nun hierzu verpflichtet. Falls dies nicht geschieht, droht den Unternehmen eine Strafzahlung, die wiederum für die Finanzierung des Gesundheitssystems verwendet wird. 2013 hat die Regierung die Einführung dieser Strafzahlung auf das Jahr 2015 verschoben. Weiterhin steigen die

Reporting-Anforderungen für die Unternehmen, um eine breite Umsetzung sicherzustellen.

Aus diesem Grund sind alle Unternehmen in den USA gezwungen zu handeln und sich mit diesem Bereich genauer auseinanderzusetzen. Auch viele deutsche Firmenzentralen sind davon betroffen, da sie Standorte in den USA betreiben. Um diesen neuen Anforderungen gerecht werden zu können, sollten Unternehmen sich von einem Vorsorge-Spezialisten mit internationaler Expertise beraten lassen.

Auto-Enrolment Gesetz in Großbritannien

Ein aktuelles Vorsorge-Thema in Großbritannien ist das neu eingeführte Auto-Enrolment-Gesetz, das allen Arbeitnehmern eine Rente sichern soll, um den demografischen Wandel zu bewältigen. Danach sollen alle Mitarbeiter zwischen 22 Jahren und dem Rentenalter mit einem Jahreseinkommen von über £ 9,440/Jahr automatisch an dem betrieblichen Pensionsplan teilnehmen. Dieses Gesetz wird sukzessive bis zum Jahr 2018 umgesetzt. Ab wann genau ein Unternehmen seinen Mitarbeitern einen Pensions-

plan anbieten muss, hängt von der Mitarbeiteranzahl ab, z. B. sind Unternehmen mit 50-249 Mitarbeitern verpflichtet, dieses Gesetz zwischen April 2014 und April 2015 umzusetzen.

Aber nicht nur der Arbeitgeber ist zur Einzahlung verpflichtet – auch der Mitarbeiter muss sich mit eigenen Beiträgen beteiligen. Dabei handelt es sich um einen Opting-out-Ansatz: Entscheidet sich der Mitarbeiter aktiv gegen eine Zahlung von eigenen Beiträgen, entfällt die Pflicht des Arbeitgebers, Zuschüsse zu bieten.

Unternehmen, die bis zur jeweiligen Frist keinen Pensionsplan anbieten, drohen Strafzahlungen. Es ist daher ratsam, sich frühzeitig mit den Fragen auseinanderzusetzen, welche Pensionspläne das Minimum erfüllen, welche Aspekte wichtig sind und wie eine optimale Implementierung aussehen kann.

Foreign Accounts Tax Compliance Act (FATCA)

Zum 1. Juli 2014 tritt der Foreign Accounts Tax Compliance Act (FATCA) in Kraft. Damit sollen ausländische Finanzinstitute verpflichtet werden, Informationen über die Konten (Bankkonten, Pensionen, Wertpapierdepots etc.) von US-Bürgern an die US-Steuerbehörden zu übermitteln. Dadurch soll grenzüberschreitende Steuerhinterziehung erschwert werden. Dies kann auch ausländische Pensionspläne betreffen. Soweit FATCA einschlägig wäre, müssten die Pensionspläne bei der US-Steuerbehörde registriert werden. Besonders zu beachten sind hierbei Versorgungspläne in Ländern, die kein bilaterales Abkommen mit den USA geschlossen haben. Schlimmstenfalls kann hier eine Quellensteuer von 30 % auf Einkünfte aus den USA fällig werden. Unternehmen, die von dem Gesetz betroffen sind, sollten frühzeitig prüfen, ob Handlungsbedarf besteht.

Ihre Expertin: Lisa Hardegen
l.hardegen@funk-gruppe.de

Arbeitgeber-Haftpflicht in Frankreich „Faute Inéxcusable“ – Auch ein Risiko für deutsche Muttergesellschaften

Anders als in Deutschland können Arbeitnehmer in Frankreich bei Arbeitsunfällen oder berufsbedingten Krankheiten infolge eines schwerwiegenden Fehlverhaltens des Arbeitgebers direkt bei diesem Regress nehmen. Aufgrund einer umgekehrten Beweislast steigen die Klagen von Arbeitnehmern stetig. Dieser Umstand kann auch deutsche Muttergesellschaften betreffen.

Die Regelungen in Bezug auf die Arbeitgeber-Haftpflicht sind im Ausland oft sehr unterschiedlich zu deutschen Bestimmungen. Die letzte Ausgabe des Forums berichtete bereits über die Situation in China. Doch Unternehmen, die im europäischen Ausland – wie in Frankreich – aktiv sind, sollten überprüfen, ob sie ausreichend abgesichert sind. Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind in Frankreich über das staatliche Sozialversicherungssystem versichert (Caisse

Nationale de Prévoyance Sociale) – vergleichbar mit den deutschen Berufsgenossenschaften. Die Sozialversicherer zahlen die Behandlungskosten oder die Rente des geschädigten Arbeitnehmers. Anders als in Deutschland haben die französischen Sozialversicherer und Arbeitnehmer bei schwerwiegendem Fehlverhalten des Arbeitgebers – „Faute Inéxcusable“ (wörtlich: unverzeihlicher Fehler) – die Möglichkeit, den Arbeitgeber in Regress zu nehmen.

Die Anzahl der Klagen von Arbeitnehmern wächst stetig.

Bis 2002 gab es die Regressmöglichkeit nur bei besonders schwerwiegendem Fehlverhalten des Arbeitgebers. Auch konnte ein Arbeitnehmer Schadenersatzansprüche nur dann gegen den Arbeitgeber stellen, wenn die Sozialversicherer Regress forderten. Zudem oblag es den Sozialversicherern und/oder dem betroffenen Arbeitnehmer, den kausalen Zusammenhang zwischen dem Fehlverhalten des Arbeitgebers und der Erkrankung/dem Unfall nachzuweisen.

Seit 2002 ist es Arbeitnehmern aufgrund geänderter Rechtsprechung möglich, unabhängig von den Sozialversicherern Ansprüche gegen den Arbeitgeber direkt einzufordern und so die Differenz zwischen den Zahlungen der Sozialkassen und dem letzten Gehalt oder Schmerzensgeld einzuklagen. „Seitdem wächst die Anzahl der Klagen von Arbeitnehmern stetig“, so Sylke Wichmann von der Key Account Division International bei Funk.

Umgekehrte Beweislast

2010 wurde die Arbeitgeber-Haftpflicht nochmals verschärft. Das französische Kassationsgericht hat die absolute Verpflichtung des Arbeitgebers zur Wahrung der Gesundheit seiner Arbeitnehmer betont – nicht nur in Bezug auf die physische, sondern auch die mentale Gesundheit. Zudem wurde die Beweislast umgekehrt, d. h. der Arbeitgeber muss nachweisen, dass der Arbeitsunfall/die Berufskrankheit nicht Folge eines schwerwiegenden Fehlverhaltens seinerseits ist.

Die Situation hat sich für Arbeitgeber damit weiter verschärft. Arbeitnehmer können ihren Arbeitgeber nun sehr viel einfacher wegen „Faute Inéxcusable“ verklagen. Ein solches Verfahren dauert im Durchschnitt 2,5 Jahre. Die Sozialversicherer übernehmen zunächst die Kosten für alle medizinischen Behandlungen und zahlen ggf. die Berufsunfähigkeitsrente. Gleichzeitig werden die an die Sozialversicherung zu zahlenden Beiträge des Arbeitgebers erhöht. Entscheidet das Sozialgericht, dass ein „Faute Inéxcusable“ vorliegt, ist es für den Arbeitgeber nur schwer möglich, den Gegenbeweis anzutreten.

Dies gilt insbesondere für Berufskrankheiten. Der Arbeitgeber hat dann Schmerzensgeld und Entschädigung für mögliche finanzielle Verluste des Arbeitnehmers zu zahlen. Im Falle einer permanenten Invalidität ist dem geschädigten Arbeitnehmer die Differenz



zwischen der Mindestrente der Sozialversicherung und seinem letzten Gehalt zu zahlen.

Versicherung der Arbeitgeber-Haftpflicht unbedingt empfehlenswert

„Die Versicherung der Arbeitgeber-Haftpflicht ist in Frankreich nicht verpflichtend, aber unbedingt empfehlenswert“, so Wichmann. Denn gerade berufsbedingte Krankheiten können langwierige Zahlungsverpflichtungen zur Folge haben. Auch für deutsche Unternehmen mit Standorten in Frankreich ist eine Versicherung der Arbeitgeber-Haftpflicht ratsam. Denn die Haftung kann ggf. auf die Muttergesellschaft durchgreifen, z. B. bei Nichteinhaltung von Brandschutzbestimmungen etc. Bislang war der Deckungsbaustein „Faute Inéxcusable“ üblicherweise in die französische Betriebs-Haftpflichtpolice eingeschlossen. Seit der Verschärfung der Rechtslage gehen die Versicherer aber vermehrt dazu über, diese Deckung nur noch über separate Policen anzubieten.

Ihre Expertin: Sylke Wichmann
s.wichmann@funk-gruppe.de

Auch für deutsche Unternehmen mit Standorten in Frankreich ist eine Versicherung der Arbeitgeber-Haftpflicht ratsam.

Top-Mitarbeiter für Top-Kunden

Christoph Bülk, Geschäftsführender Gesellschafter von Funk, zum Thema Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitern

Herr Bülk, welchen Raum hat Aus- und Weiterbildung bei Funk?

Unsere Mitarbeiter sind mit ihrem Fachwissen und ihrer Begeisterung für die Arbeit unsere wichtigste Ressource. Wir stellen Spezialisten mit unterschiedlichstem Hintergrund ein und legen großen Wert auf fundierte Kenntnisse im jeweiligen Themengebiet. Aber natürlich ist es so, dass Wissen nicht statisch sein kann: Der Versicherungsmarkt entwickelt sich kontinuierlich, vor allem aber wachsen die Bedürfnisse der Kunden stetig – und darauf stellen wir uns ein. Eine zunehmende Globalisierung, höhere Anforderungen an Compliance und Transparenz oder anspruchsvolle neue Technologien sind nur ein paar Beispiele dafür, dass sich das geschäftliche Umfeld unserer Klientel – und damit der Anspruch an unsere Beratung über das reine Versicherungs-Know-how hinaus – verändert. Für die Qualität unserer Beratung ist es daher einer der Schlüsselfaktoren, die Entwicklungen in den Branchen unserer Kunden frühzeitig zu antizipieren und das vorhandene Wissen unserer Experten laufend weiterzuentwickeln.

Wie stellt Funk sicher, dass die Mitarbeiter auf dem höchsten fachlichen Niveau bleiben?

Das Thema Aus- und Weiterbildung wird bei Funk großgeschrieben – so ist das lebenslange Lernen fest in den Leitlinien unserer Unternehmenskultur verankert und wird mit unserem internen Weiterbildungsprogramm, der Funk Akademie, in die Praxis umgesetzt. Je nach Aus- oder Vorbildung bieten wir verschiedene Facetten an Fortbildungen, Seminaren oder Coachings an. Die Kommunikation zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem spielt dabei eine zentrale Rolle: Es findet ein regelmäßiger Dialog darüber statt, welche Bildungsmaßnahme im individuellen Fall sinnvoll ist. Viele unserer Mitarbeiter zeigen zudem ein hohes Maß an Eigeninitiative und kommen proaktiv mit Vorschlägen auf uns zu.

Auf welche Art und Weise finden bei Funk die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen statt?

Jeder Mitarbeiter hat – je nach Tätigkeit, Vorbildung und Berufserfahrung – speziellen Bedarf in Bezug



auf die Qualifizierungsmaßnahmen. Wir bieten im Rahmen der Funk Akademie ein großes Spektrum an Fach-, Sprach- und Methodenschulungen an. Zudem sind Führungsschulungen und -coachings fester Bestandteil unseres Programms. Sehr verbreitet bei uns sind die berufsbegleitenden Aus- und Fortbildungen, beispielsweise zum Versicherungsfachwirt, Betriebswirt oder Underwriter. Eine solche Zusatzausbildung erfordert viel Einsatz der Mitarbeiter und Funk unterstützt sie dabei z. B. durch Freistellungen oder finanzielle Zuschüsse.

„Wir investieren viel – und unser Engagement zahlt sich aus“

Keine Weiterbildung im klassischen Sinne, aber dennoch förderlich für den Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens, sind interne Wechsel. Uns als Unternehmen und dem Kunden bietet das einen großen Vorteil: Diese Mitarbeiter verstehen die Arbeitsprozesse zum Beispiel bei der Dienstleistungserbringung besonders gut.

Als weltweit agierendes Unternehmen spielt zudem auch die internationale Dimension eine Rolle. Wir stehen in regelmäßigem Austausch mit unseren globalen Funk Alliance-Partnern und entsenden in ausgewählten Fällen auch Mitarbeiter für eine begrenzte Zeit ins Ausland.

Eine Funk-Besonderheit sind unsere Einführungsschulungen für unsere neuen Mitarbeiter. In ihrer ersten vollen Woche bei uns kommen alle Neulinge in die Zentrale Hamburg: Dort werden ihnen in Vorträgen und Schulungen die Struktur des Unternehmens, die verschiedenen Unternehmensbereiche und deren Zusammenarbeit untereinander aus erster Hand vermittelt. Zudem lernen sie in kurzer Zeit nicht nur eine Vielzahl neuer Kollegen, sondern auch die Leiter der Unternehmensbereiche kennen. Die meisten der neuen Mitarbeiter haben einen so intensiven Einführungsprozess noch nie erlebt und sind begeistert. Und natürlich ist es auch im Interesse des Kunden, dass der Mitarbeiter direkt einsetzbar ist.

Greifen Sie bei den Schulungen auf Experten aus dem eigenen Haus oder auf externe Dozenten zurück?

Sowohl als auch. Zum einen nutzen wir sowohl für Funk maßgeschneiderte Seminare als auch individuell für Mitarbeiter ausgewählte Schulungen bei externen Instituten oder Dozenten. Bezüglich der Neuerun-

gen in bestimmten Sparten gibt es zudem exzellente Angebote von Bildungs-Instituten der Assekuranz. Gleichzeitig ist es uns wichtig, das breitgefächerte Wissen und die oft jahrzehntelange Erfahrung zu nutzen, die im eigenen Haus vorhanden sind. So werden innerhalb der Bereiche Themen von Mitarbeitern ausgearbeitet und weitergegeben. Außerdem haben wir ein Fachpaten-Konzept entwickelt, das sich bewährt

hat: In jeder Niederlassung gibt es einen Mitarbeiter, der für ein bestimmtes Thema zuständig ist. Er steht in kontinuierlichem Austausch mit dem jeweiligen Fachbereich

und nimmt an Fachpatenworkshops teil, um seine Kollegen vor Ort als Multiplikator auf dem Laufenden zu halten.

Bildet Funk Berufseinsteiger auch selber aus?

Ja, wir bilden sehr gern eigenen Nachwuchs aus und stellen jedes Jahr sowohl Azubis als auch duale Studenten an den verschiedenen Standorten ein. Das würden wir in der Zukunft gern noch intensivieren.

Worauf achten Sie dabei besonders?

Zunächst spielt der Auswahlprozess eine große Rolle. Worauf wir besonders achten: Persönlichkeit, Persönlichkeit, Persönlichkeit und eine besondere Freude am Lernen. Wir suchen junge Menschen, die sich durch ein hohes Maß an Zuverlässigkeit, Flexibilität sowie Einsatzbereitschaft auszeichnen. Sie sollten sicher auftreten und natürlich auch Spaß an einer kundenorientierten Tätigkeit haben. Während des Ausbildungsprozesses ist es uns wichtig, dass unsere Nachwuchskräfte verschiedene Bereiche durchlaufen und so viel wie möglich vom Unternehmen und unserem Know-how kennenlernen.

Wie sind die Reaktionen auf die Funk Akademie?

Wir investieren viel – und unser Engagement zahlt sich aus: Sowohl unsere Kunden als auch die Versicherer äußern immer wieder, dass sie beeindruckt sind von der Qualifikation und dem Fachwissen unserer Mitarbeiter. Wichtig ist aber auch deren Bereitschaft zu lernen, Angebote anzunehmen und auch selbst zu überlegen, zu welchen Themen sie Fortbildungsbedarf sehen – in dieser Hinsicht kann man unseren Mitarbeitern ein großes Lob aussprechen.



Der optimale Prozess im Schadenmanagement

Damit es im Ernstfall kein böses Erwachen gibt

Wenn es um Großschäden geht, sind schnelle Entscheidungen, Tatkraft, Kompetenz sowie ein optimales Zusammenspiel zwischen Unternehmen und Versicherungsmakler gefordert. Denn je größer ein Schaden ist – ob Sach-, Personen-, Vermögensschäden –, desto mehr steht für Unternehmen auf dem Spiel. Im schlimmsten Fall drohen Existenz-Gefährdung oder das wirtschaftliche Aus. Neben einem adäquaten Versicherungsschutz ist daher ein professionelles Schadenmanagement durch einen versierten Versicherungsmakler unerlässlich – eine der Kernkompetenzen von Funk. Dieses umfasst neben effizienten Erstmaßnahmen auch eine reibungslose Kommunikation und Information sowie ein umfassendes Experten-, Zeit- und Regulierungsmanagement.

Der Ernstfall, den sich keiner wünscht – er kann schnell und für alle Beteiligten zumeist unerwartet eintreffen: Im Herbst und Winter vergangenen Jahres fegten die Orkane „Christian“ und „Xaver“ mit voller Wucht über viele Teile Europas hinweg. Sie beschädigten Gebäude und Autos, legten Betriebe lahm, stoppten Flugzeug- und Bahnverkehr – und sorgten damit für Schäden in Milliardenhöhe. Aber auch weit weniger stürmische Ursachen oder aber die Verkettung unglücklicher Umstände können zu erheblichen Sach-, Vermögens- oder Personenschäden führen. Sei es, dass der für hochwertige Qualität stehende Lebensmittelerzeuger existenz- und imagebedrohende Produktionsausfälle hinnehmen muss, weil zugelieferte Zutaten verdorben und damit nicht mehr brauchbar waren. Oder ein Unternehmen wird mit einer Klage aus den USA und entsprechend hohen Haftungsansprüchen konfrontiert.

Die Erfahrung zeigt, dass vielen Entscheidern gar nicht bewusst ist, wie schnell ein Großschaden eintreten kann bzw. an welchen Stellen etwaige Risiken lauern. Daher ist es ratsam, einen Versicherungsmakler mit entsprechender Erfahrung und Expertise an seiner Seite zu haben, der das Schadenmanagement im Ernstfall für den Kunden von A bis Z ohne Mehrkosten begleitet. „Die Beratung und Betreuung durch den Versicherungsmakler sollte im Idealfall so früh wie möglich und nicht erst im Schadenfall ansetzen. Denn das kann viel zu spät sein“, empfiehlt Thomas Abel, Geschäftsführender Gesellschafter von Funk. Kommt es zu einem Schaden, leitet Funk die komplette Abwicklung und führt den Kunden federführend durch den Prozess.

Prävention vor dem Schaden

Insbesondere bei einem Schaden zeigt sich, was der Versicherungsmakler an Vorarbeit geleistet hat. Bei Funk beginnt das professionelle Schadenmanagement bereits lange bevor ein Schaden eintritt. So ist eine aktive Strategie zur Schadenvermeidung für das Systemhaus für Risikolösungen selbstverständlich – etwa im Rahmen einer Produktschutz-, Verpackungs-, Brandschutz- oder Transportberatung.

Werden Risiken auf den Versicherungsmarkt transferiert, arbeiten die Berater durchdachte und „was-

serdichte“ Versicherungspakete aus, die in Bezug auf Deckungsinhalte, Bedingungen und Klauseln optimal auf die individuellen Bedürfnisse der Kunden zugeschnitten sind und eine reibungslose, zeitnahe Entschädigung im Schadenfall ermöglichen.

Dabei bleibt es aber nicht. Denn zum Leistungsumfang von Funk gehört auch die kontinuierliche Anpassung der Versicherungsverträge an das sich stetig ändernde Umfeld beim Kunden und im Versicherungsmarkt. Dadurch wird gewährleistet, dass stets eine aktuelle Absicherung existiert und dass es im Schadenfall kein böses Erwachen gibt.

Aktives Schadenmanagement im Ernstfall

Von Beginn an verantwortet der Funk-Berater den Schadenmanagement-Prozess und leitet federführend die Schadenabwicklung. Funk verfügt in Deutschland über ein engmaschiges Netz mit 15 Niederlassungen. Deshalb ist es nicht nur möglich, sondern auch selbstverständlich, dass der zuständige und persönlich bekannte Kundenberater auch außerhalb der regulären Bürozeiten erreichbar ist. Zudem kann er – abhängig vom Schadenfall – innerhalb weniger Stunden am Krisenort erscheinen, um sich einen Überblick über das Ausmaß des entstandenen Großschadens zu machen. „Vor allem bei Sachschäden ist es für den Kundenberater wichtig, vor Ort zu sein, um das Erstmaßnahmen-Management einzuleiten und den Schadenmanagement-Prozess von Beginn an effektiv steuern

zu können“, so Thomas Abel. Um die dringendsten Sofortmaßnahmen abzustimmen, muss zum Beispiel der Großschadenregulierer des Versicherers zeitnah informiert werden. Lars Heitmann, Bereichsleiter Professional Risks bei Funk, berichtet aus der Praxis: „Bei D&O-Schadenfällen liegt immer eine persönliche Betroffenheit vor. Oft besteht auch Unsicherheit, wie es weitergeht. Kommt es zu einem Schadenfall in diesem Bereich, geht es für uns zunächst darum, den Kunden zu beruhigen, die Sachlage zu ordnen und mit fachlichem Beistand zur Seite zu stehen, um die nächsten Schritte zu besprechen. Der direkte und persönliche Kontakt spielt hier eine ganz entscheidende Rolle.“ Wie viele seiner Kollegen unterstreicht damit auch der D&O-Versicherungsexperte, dass persönlichen Gesprächen mit den Vertretern der

Funk betreut rund 65.000 Schäden im Jahr, davon etwa 30 Großschäden mit einem Volumen von über einer Million Euro Schadenssumme. Der größte Schaden, den Funk in den letzten Jahren abgewickelt hat, war ein 100-Millionen-Euro Schaden bei einem produzierenden Unternehmen der Lebensmittelindustrie im Jahr 2006 (das Funk Forum 1/2008 berichtete).

„Oft ist Entscheidern nicht bewusst, wie schnell ein Großschaden eintreten kann“

Geschädigten eine besonders große Bedeutung zukommt. Das betont auch Jan Timmermann, Bereichsleiter Haftpflicht und Unfall. „Häufig müssen wir im Schadenfall weiter denken, als es der Kunde im ersten Reflex tut – die typische Reaktion auf eine Inanspruchnahme ist ‚ich kann nichts dafür‘, was ja auch normal ist. Das bedeutet in der Konsequenz, dass der Versicherungsnehmer nicht haftet und der Versicherer gegenüber dem Anspruchsteller die Ansprüche zurückweisen wird. Mit dem Kunden muss in dieser Situation sehr früh analysiert werden, ob und falls ja, welcher Verursachungsbeitrag besteht, damit daraus sodann die richtige Schlussfolgerung für den Versicherungsschutz gezogen werden kann“, fasst Timmermann zusammen.

„Der direkte und persönliche Kontakt spielt eine ganz entscheidende Rolle“

Je eher und umfassender der Versicherungsmakler über den Schaden informiert wird, umso besser für die Abwicklung. Dazu Thilo Wandel, Bereichsleiter Transport: „Es ist für uns sehr hilfreich, wenn wir von unseren Kunden im Rahmen der ersten Schadenmeldung neben den üblichen Unterlagen auch ergänzende Hintergrundinformationen bekommen. Dazu gehören z. B. Informationen über die beteiligten Vertragsparteien, über den gegenwärtigen Aufenthaltsort der beschädigten Güter bis hin zu ersten Vermutungen zu der Schadenursache.“

Im Bereich der Technischen Versicherung sollte ein Schaden möglichst frühzeitig angezeigt werden. Zudem ist die Aufbewahrung der beschädigten Teile zur Beweissicherung bis zur abschließenden Regulierung erforderlich, u. a. um evtl. Diskussionen im Rahmen der Schadenregulierung so gering wie möglich zu halten. „So ist die Beweissicherung für einen späteren Zeitpunkt gegeben“, so Norbert Fliether, Bereichsleiter Technische Versicherung.

Diese Gespräche als Teil des Kommunikations- und Informationsmanagements von Funk zum Kunden, aber auch zum Versicherer, dienen unter anderem auch zur Entscheidungsfindung, bei-

spielsweise, ob und welche externen Sachverständigen oder Gutachter eingeschaltet werden müssen. Dass dafür jeweils nur die Besten konsultiert werden, versteht sich bei Funk von selbst.

Experten- und Regulierungsmanagement

Ein wichtiger Baustein des Schadenmanagements durch den Versicherungsmakler als Interessenvertretung der Kunden ist das Zusammenstellen eines versierten internen Expertenteams, das grundsätzlich individuell auf das jeweilige Schadenereignis abgestimmt wird. In einigen Fällen gehören dem Team neben den Versicherungsexperten somit eher Betriebswirte oder Juristen an, in anderen Fällen kommt es vor allem auf Ingenieure oder Brandschutzspezialisten an. Zudem wird ein Versicherungsmakler bei der Auswahl eines unabhängigen und fachkundigen Gutachters aktiv.

Entscheidend ist auch das Regulierungsmanagement. Sich für eine angemessene Entschädigung einzusetzen, ist dabei nur eine Seite der Medaille. Ein professionelles Regulierungsmanagement umfasst heute unter anderem das Befragen und das Briefing der ausgewählten Ansprechpartner des Geschädigten sowie die Koordination und Leitung aller notwendigen Besprechungen und Ortstermine – etwa mit Schadenregulierern oder Sachverständigen. Weiter geht es unter anderem um das Herausarbeiten der Deckungsbestandteile, die Klärung des dem Schaden zugrunde liegenden Sachverhaltes und die Bündelung der Kommunikation für eine zeitnahe Entscheidungsmöglichkeit des Versicherers. Dazu zeichnet Funk für



Gut gewappnet für den Ernstfall

Wodurch sich Schadenmanagement bei Funk auszeichnet

- **Nähe zum Kunden.** Funk ist mit 15 Niederlassungen in Deutschland präsent. Ein kurzfristiges Erscheinen am Krisenort innerhalb weniger Stunden ist damit gewährleistet.
- **Erreichbarkeit.** Die Kundenberater von Funk sind in Notfällen auch außerhalb der regulären Bürozeiten erreichbar, was eine unmittelbare Reaktion ermöglicht.
- **Persönliche Betreuung.** Die zuständigen Kundenberater sind den Kunden stets persönlich bekannt und sind in die Betreuung von Großschäden involviert – direkt in der Bearbeitung des Schadens oder als Schnittstelle zu anderen Funk-Experten mit langjähriger Erfahrung im Schadenmanagement.
- **Erprobte Zusammenarbeit.** Die Beziehungen zwischen den Funk-Beratern und ihren Kunden bestehen oftmals über Jahrzehnte. Auch die guten Beziehungen zu den Versicherern sind durch Langfristigkeit gekennzeichnet und erprobt. Eine wichtige Basis, um die Kundeninteressen gegenüber den Versicherungsgesellschaften kompetent zu vertreten.
- **Strukturierte Aufarbeitung.** Funk begleitet den Schaden von Anfang an optimal, sodass es gar nicht erst zum Prozess kommt.
- **Expertentum.** Bei Funk ist ein großer Pool von Experten tätig. Insgesamt 25 Ingenieure, 60 Juristen und 50 Betriebswirte sind für das Schadenmanagement bei Funk im Einsatz.
- **Kernkompetenz.** Schadenmanagement ist eine der Kernkompetenzen von Funk und Teil des Versicherungsmanagements, daher entstehen den Kunden im Schadenfall keine zusätzlichen Kosten.

die sämtliche Korrespondenz mit den Versicherern im Rahmen der Regulierungsverhandlungen verantwortlich. Zudem nimmt Funk gemeinsam mit dem Kunden an den Verhandlungen mit dem Versicherer teil – und zwar so lange, bis alle Entschädigungszahlungen veranlasst und anschließend überprüft sind. Doch damit ist es noch nicht getan. Denn anschließend gilt es, das Augenmerk auch auf die Weiterführung des Versicherungsschutzes zu legen, sodass auch in Zukunft ein lückenloser Versicherungsschutz gewährleistet ist.

Erfahrene Mittler im Schadenmanagement-Prozess

In dem gesamten Schadenmanagement-Prozess versteht sich Funk als Mittler zu den Versicherungsunternehmen. „Aufgrund unserer langjährigen Erfah-

rung und der guten Kontakte zu den Versicherern wissen wir sehr genau, wie Kunden zu ihrem Recht kommen“, unterstreicht Thomas Abel.

Seien die Forderungen hoch, reagieren einige Versicherer mitunter mit großer Skepsis. Im Zweifelsfall könne eine Entscheidung über die Regulierung eines Schadens sogar vor Gericht landen. Dies kann für Kunden ein kostenintensiver, teilweise anstrengender, aber auch langwieriger Weg sein. „Dieser Weg ist daher nur die Ultima Ratio. Uns gelingt es fast immer, eine außergerichtliche Einigung zur Zufriedenheit unserer Kunden zu erreichen“, so Abel.

„Alles richtig gemacht“

Nach einem Brand in der Galvanik der Wanzl Metallwarenfabrik, dem weltweit größten Hersteller von Einkaufswagen, in Leipheim entstand ein Schaden in zweistelliger Millionenhöhe. Das beispielhafte Versicherungsmanagement durch Funk führte zu einer optimalen Schadenregulierung.



Wie so oft im Leben steckte auch bei der Wanzl Metallwarenfabrik der den Schaden auslösende Fehler im Detail. Ein minimaler technischer Defekt an einem Stromkabel führte Anfang 2012 zu einem verheerenden Feuer in der Galvanik des Unternehmens. Durch den Brand, der mitten in der Nacht ausbrach und erst nach rund 50 Stunden gelöscht werden konnte, wurde eine 3.000 Quadratmeter große Produktionshalle samt kompletter Einrichtung vollständig zerstört. Glücklicherweise gab es keine Verletzten, doch es entstand ein Schaden in zweistelliger Millionenhöhe, die Produktion stand still und musste später ausgelagert werden.

Schon wenige Stunden, nachdem der Brand ausgebrochen war, erschien der zuständige Kundenberater von Funk am Unfallort. „Es war ausgesprochen hilfreich, dass der Kundenberater so schnell bei uns war und auch gleich tätig wurde. Dadurch konnten wir uns, nachdem der erste Schock überwunden war, um das eigene operative Geschäft und andere Aufgaben wie die interne und externe Kommunikation kümmern“, bilanziert Frank Derks, der Geschäftsführer der Wanzl GmbH.

Der Kundenberater trat unmittelbar nach seinem Eintreffen in

Aktion. So stimmte er mit den einzelnen Versicherern die dringendsten Sofortmaßnahmen ab. Auf einer Krisensitzung informierte er das Wanzl-Notfallteam darüber, was als Nächstes zu tun sei.

Einer der wesentlichen Schlüssel für die professionelle Schadenregulierung war außerdem das sofort eingeleitete Sachverständigenverfahren.

„Es war ausgesprochen hilfreich, dass der Kundenberater so schnell bei uns war und auch gleich tätig wurde.“

Zudem stellten die Funk-Mitarbeiter als Sprachrohr von Wanzl den Kontakt zum Sanierungsunternehmen Belfor her. Dieses war gleich am Tag nach dem Schaden mit etwa 100 Mann vor Ort, um z. B. Schleusen zur Reinigung von Anlagen, Maschinen und Ware aufzustellen. „Es war sehr gut, dass der zuständige Kundenberater von Funk unseren Betrieb samt seiner Einrichtungen und wirtschaftlichen Hintergründe als langjähriger Versicherungsmakler gut gekannt hat. Das hat vieles erleichtert und die notwendige Ruhe ins anfängliche Chaos gebracht“, hebt Frank Derks hervor.

Auch die nachfolgenden Treffen der Regulierungskommission seien deshalb sehr effizient gewesen. Ebenfalls erfreulich: Die erste Abschlagzahlung in Höhe von 10,5 Millionen Euro erfolgte bereits einen Monat nach Entstehung des Schadens. Die erheblichen Mehrkosten in Höhe von etwa neun Millionen Euro durch die zeitweise Auslagerung an externe Galvaniken wurden durch die Betriebsunterbrechungs-Versicherung vollumfänglich übernommen. Ein vollständiger Produktionsausfall konnte so vermieden werden, weil alle bestehenden Aufträge und auch Neuaufträge während der Unterbrechungszeit von Wanzl erfüllt wurden.

Mittlerweile ist die komplette Regulierung des Schadens erfolgt, auch die gesamte Galvanik samt Produktionshalle ist nun vollkommen wiederhergestellt. Natürlich habe es in den vergangenen Monaten „heiße“ Phasen im Gespräch zwischen Funk und den Versicherern gegeben. Doch am Ende des Tages sei alles zur vollsten Zufriedenheit gelaufen, lobt der Wanzl-Geschäftsführer. Auf Funk als starken Versi-

cherungspartner an seiner Seite will er auch zukünftig nicht verzichten. „Wir haben uns seinerzeit für Funk entschieden, weil das Unternehmen aufgrund seiner Größe, Seriosität und Struktur zu uns passt. Ausschlaggebend waren für uns zudem die persönlichen Kontakte und die Konstanz der zielorientierten Beratung“, so Frank Derks. „Nach den aktuellen Erfahrungen wissen wir, damit alles richtig gemacht zu haben,

denn im Versicherungsgeschäft zählt nicht nur die Prämie, sondern vor allem auch ein zuverlässiges und kompetentes Management im Schadenfall.“

Ihr Experte: **Thomas Abel**
t.abel@funk-gruppe.de



Die Wanzl Metallwarenfabrik GmbH ist der weltweit größte Hersteller von Einkaufswagen. Darüber hinaus gehören Produkte zur Einrichtung von Handelsgeschäften – z. B. Regale, Displays, Drehkreuze oder komplette Ladeneinrichtungen – ebenso zum Produktspektrum wie Transportcontainer oder Palettenaufsätze zur Unterstützung der Transportlogistik. Gepäckwagen von Wanzl sind in Bahnhöfen und Flughäfen weltweit im Einsatz.

Die Wanzl-Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Leipheim beschäftigt rd. 4.000 Mitarbeiter in elf Produktionsstätten in Frankreich, Tschechien, China, den USA, Kanada, UK sowie in Kaufbeuren, in Kirchheim, in Schwaben und an drei Standorten in Leipheim. Inzwischen bietet Wanzl über 100.000 Produkte, Lösungen und Innovationen für den globalen Handel.

Herausforderungen der Zukunft meistern

Gero Hesse, Geschäftsführer von embrace, im Interview über Talentmanagement und Employer Branding

Herr Hesse, Sie beschäftigen sich bereits seit 1998 mit dem Thema Mitarbeitergewinnung und Arbeitgeberattraktivität. Wie haben Sie die Entwicklung von Themen wie Talentmanagement und Employer Branding in den Unternehmen seitdem beobachtet?

Gute Hochschulabsolventen zu gewinnen, war schon immer ein Thema, daran hat sich wenig geändert. Inzwischen stehen Unternehmen aber auch vor der Herausforderung, Azubis und Professionals zu finden. Aus meiner Sicht gibt es derzeit zwei große gesamtgesellschaftliche Trends, die auf die aktuelle Entwicklung einen Einfluss haben. Durch den demografischen Wandel ist absehbar, dass es in den nächsten

Jahren noch schwieriger wird, Stellen zu besetzen – nicht nur im akademischen Bereich, sondern auch bei Facharbeitern. Der andere Einflussfaktor ist der digitale Wandel. Durch Social Media etablieren sich komplett andere Kommunikationsmechanismen: Dialog statt Monolog. Das macht es für Unternehmen schwieriger, ein künstliches Arbeitgeberbild aufzubauen, das mit der Realität vielleicht gar nicht übereinstimmt. Bunte Bilder und markige Sprüche reichen nicht mehr aus. Heute muss sich ein Unternehmen sehr genau überlegen, wofür es steht und wie es sich authentisch und glaubwürdig positioniert. Employer Branding ist mehr als eine Personalmarketingkampagne – es geht um die Unternehmenskultur. Durch die Digitalisierung und demografische Entwicklung ent-



steht ein anderes Machtgefüge zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Das lag früher auf Seite der Arbeitgeber, verändert sich zusehends aber in Richtung Arbeitnehmer.

In welchen Bereichen des Talentmanagements sehen Sie Entwicklungspotenzial?

Ich glaube, dass die meisten Unternehmen noch kein systematisches Talentmanagement betreiben. Es wird aber immer entscheidender, über die vorhandenen Ressourcen nachzudenken, Mitarbeiter zu entwickeln und sicherzustellen, dass gute Leute möglichst lang bleiben, d. h. dass man sehr systematisch darüber nachdenken muss, welche Profile langfristig benötigt werden. Wohin entwickelt sich das Unternehmen oder was ist die Unternehmensgesamtstrategie? Die Personalstrategie und die Personalplanung müssen aus solchen strategischen Fragen abgeleitet werden.

Welche Faktoren werden Ihrer Erfahrung nach besonders wichtig, um Talente zu finden und auch zu halten?

Neben einer langfristigen Personalstrategie gilt es, eine Arbeitgeberpositionierung zu erarbeiten und eine entsprechende Kommunikationsstrategie aufzusetzen, und zwar so, dass sich die Mitarbeiter angesprochen fühlen, die schon erfolgreich im Unternehmen arbeiten – aber eben auch neue Talente, die vielleicht ganz neue Impulse setzen. Eine solche Kampagne für beide Zielgruppen zu entwickeln, ist eine ganz große Herausforderung.

Welche Rolle spielt Aus- und Weiterbildung für das Talentmanagement?

Eine große! Im Kontext des Talentmanagements ist es relevant, dass ich meine Mitarbeiter weiterbilde und in sie investiere. Da, wo die Motivation da ist, aber das Können vielleicht noch nicht, geht es um Weiterbildung, damit diese Mitarbeiter die Herausforderungen der Zukunft meistern können. Kein Unternehmen kann einfach die ganze Mitarbeiterschaft austauschen, das wäre ein verheerendes Signal aus der Kulturperspektive und finanziell auch gar nicht machbar. Also ist Weiterbildung ein absolut fundamentaler Bestandteil von Talentmanagement.

Können Sie branchenübergreifende Trends im Talentmanagement feststellen?

Neben dem Aufbau eines Talent-Relationship-Managements ist das Thema Mitarbeitergewinnung im Umbruch. Der Trend geht dahin, relevante Zielgruppen, teilweise schon Jahre bevor eine Einstellung aktuell wird, auf das Unternehmen aufmerksam zu machen. Es geht darum, direkt mit den Zielgruppen in Verbindung zu treten, sei es über persönliche Kontakte, Eventformate oder Social Media. So erfahren potenzielle Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum, was diese Unternehmen als Arbeitgeber ausmacht. Das ist eine strategischere Betrachtungsweise, als freie Vakanzen relativ kurzfristig zu besetzen – und Letzteres wird aufgrund der demografischen Entwicklung immer schwieriger werden.



Gero Hesse ist Geschäftsführer von embrace. Das Unternehmen unterstützt seine Kunden beim Aufbau und Management einer starken und authentischen Arbeitgebermarke, um langfristige Beziehungen zu Talenten aufzubauen.

Zum 70. Geburtstag von Dr. Leberecht Funk

Am 08.12.2013 wurde unser Partner Dr. Leberecht Funk 70 Jahre. Nach dem VWL-Studium in Berlin, London und Hamburg und erfolgter Promotion an der Universität Hamburg hat Dr. Leberecht Funk nun 43 Jahre seines Berufslebens für das Wohl der Firma Funk gewirkt. Bis zum heutigen Tag begleitet Dr. Funk als Vorsitzender des Gesellschafterrates, Mitgesellschafter, vor allem aber als hochkompetenter Gesprächspartner die heutigen Entscheidungsträger von Funk. Er liebt den Kontakt zur Basis, hat für sämtliche Mitarbeiter, ebenso wie für Kunden und Versicherer, stets ein offenes Ohr und steht bei Bedarf mit Rat und Tat zur Seite, ohne sich dabei je aufzudrängen. Seine Bodenständigkeit und seine Bescheidenheit suchen ihresgleichen. Bis heute agiert er als erster Diener seiner Firma und seiner Kunden.

Drei Themenkomplexe, die stark miteinander verwoben sind, haben für ihn in seinem beruflichen Lebensweg besondere Bedeutung:

1. Internationalität
2. Unabhängigkeit
3. Generationsübergang

Als Visionär und Stratege der Firma Funk hat er zu einem sehr frühen Zeitpunkt erkannt, dass es für Funk einen zentralen Faktor darstellt, wenn es eine starke internationale Dimension aufbaut, welche er – ohne Wenn und Aber – in unserem Hause durchsetzte. Für ihn stand die Internationalisierung der Firma schon an vorderster Stelle, als andere noch sehr in nationalen Grenzen dachten.

Allerdings gab es immer ein höheres Gut: die Unabhängigkeit des Hauses Funk. Es war und ist seine tiefe Grundüberzeugung, dass Funk sich nicht externen Kapitalgebern öffnen oder die unternehmerische Un-

abhängigkeit anderweitig riskieren sollte. Aus Sorge um die Unabhängigkeit verließ Funk das seinerzeitige internationale Netzwerk FDG und baute mit der heutigen Funk Alliance ein durch Funk gesteuertes weltweites Maklernetzwerk auf. Persönliche Gewinnmaximierung stand für den Unternehmer Dr. Leberecht Funk nie im Vordergrund. Stets ging es ihm um ein gesundes, nachhaltiges Wachstum, um die dauerhafte Existenzsicherung des Unternehmens und damit der Arbeitsplätze aller Mitarbeiter.



Eine wesentliche Voraussetzung für die Wahrung der Unabhängigkeit sind stabile Gesellschafterverhältnisse. 1980 übernahmen die Dres. Leberecht Funk, Jörg-Heiner Funk und Dieter Schwanke als 4. Inhabergeneration die Anteile der abgebenden 3. Generation. Zwischenzeitlich haben sie einen beachtlichen Teil dieser Anteile bereits auf die 5. Generation übertragen. Seit 2012 sitzen am Tisch der Gesellschafterversammlungen nun drei Generationen, nämlich die Alt-Gesellschafter Dr. Leberecht Funk und Dr. Schwanke,

die vier Geschäftsführenden Gesellschafter Thomas Abel, Christoph Bülk, Yorck Hillegaard und Claudius Jochheim sowie die vier Jung-Gesellschafter Dr. Anja Funk-Münchmeyer, Alexander Funk, Robert Funk und Bernhard Schwanke. So stellt man sich einen fließenden Übergang vor.

Für viele von uns ist der visionäre Unternehmer Dr. Leberecht Funk bis heute ein verlässlicher Ratgeber und guter Freund.

Claudius Jochheim

Wojciech Goc wird Geschäftsführender Gesellschafter bei Funk Polska

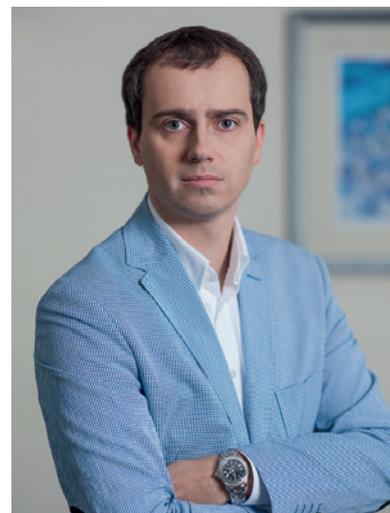
Seit August 2013 ist Wojciech Goc Geschäftsführender Gesellschafter von Funk International Polska. „Wir freuen uns sehr, mit Wojciech Goc einen herausragenden Leistungsträger und eine exzellente Führungspersönlichkeit aus den eigenen Reihen als Mitgesellschafter von Funk International Polska aufzunehmen“, so Yorck Hillegaart zu der Berufung von Goc als Mit-Gesellschafter der polnischen Funk-Tochtergesellschaft.

Funk Polska verbindet heute alle Vorteile eines regional vertretenen Maklers mit denen eines großen internationalen Netzwerks. Goc hat in den vergangenen Jahren maßgeblich dazu beigetragen. Er ist schon lange Mitglied der Funk-Mannschaft und be-

gann seine Laufbahn im Unternehmen bereits 1997 als Employee Benefit-Manager. Später war Goc als Key Account Manager für die allgemeine Versicherung von Funk Polska Kunden zuständig, bevor er 2010 Geschäftsführer wurde.

In der Außenwirkung wird Funk Polska als eines der innovativsten Maklerhäuser in Polen wahrgenommen.

„Auch in Zukunft arbeiten wir daran, diesem Anspruch gerecht zu werden und unsere Marktposition noch weiter zu stärken“, sagt Goc.



Risikomanagement für die Automobil(zuliefer)industrie

Nahezu 100 Teilnehmer zählten die von Funk RMCE in Zusammenarbeit mit Bayern Innovativ und dem AMZ Sachsen gemeinsam initiierten Veranstaltungen für die Automobil(zuliefer)industrie im Oktober in Nürnberg und Dresden. Das Feedback der Teilnehmer war einhellig: „Kompetente Redner, interessante Vorträge mit Themen, die die Branche wirklich bewegen und das in einem angenehmen Ambiente.“

Funk RMCE Geschäftsführer Hendrik Löffler stellte zusammen mit Account Managerin Nadine Sopart in diesem Zusammenhang die Ergebnisse einer Online-Befragung zu Supply-Chain-Risiken vor. So besitzen laut der Online-Befragung von 2013 lediglich 37 Prozent der befragten Unternehmen eine Betriebsunterbrechungs-Versicherung, um diese Risiken abzufangen. „In Zukunft werden sich diese Risiken noch

verschärfen und es wird für Unternehmen notwendig sein, sich durch gezieltes Risikomanagement über die Risiken zu informieren und sich um Versicherungsschutz zu bemühen“, so Löffler.





Veranstaltungskalender März - Juli 2014

20. März Risikogipfel der Ernährungsindustrie
Risikomanagement-Rezepturen mit Praxis-
tauglichkeit
München

27. März Betriebliche Gesundheitsförderung
Erfolgsfaktor im Personalmanagement
Hamburg

28. April Arbeitskreis der Energie-Versorgungs-
unternehmen
Stade

8. Mai Industrie 4.0
Herausforderungen der digitalen Zukunft
Hamburg

8./9. Mai Praxisseminar
Risikomanagement als Erfolgsfaktor für
mittelständische Unternehmen
Wien

13. Mai Risikomanagement in der
Immobilienwirtschaft
Dresden

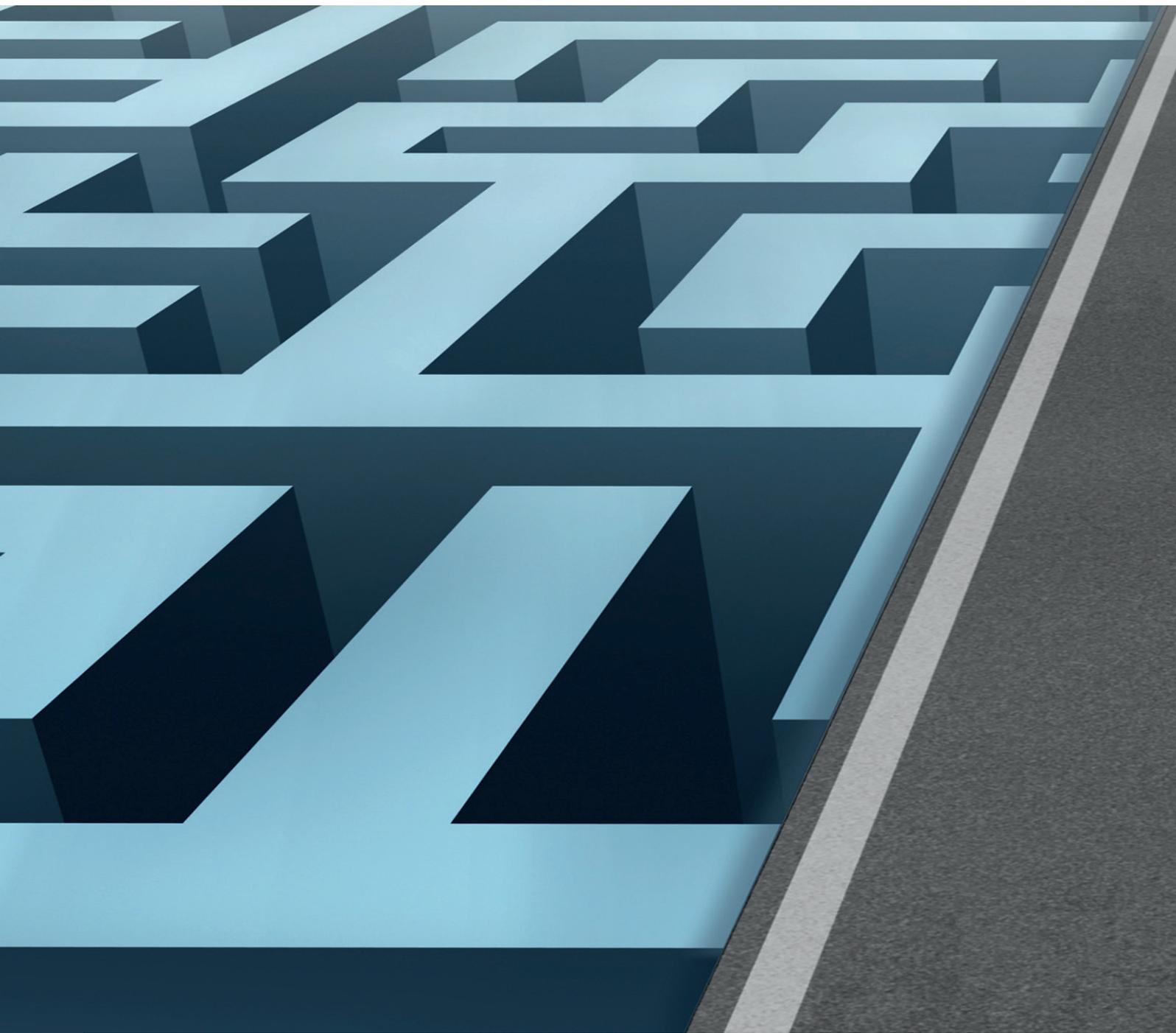
3. Juli Risikomanagement für Versorgungs-
unternehmen
(Arbeitskreissitzung)
Dresden

17. Juli Tatort Unternehmen
Wirtschaftsspionage und Cyber-Risiken –
die unterschätzte Gefahr
Stuttgart

Weitere Veranstaltungen unter www.funk-gruppe.com



FUNK-GRUPPE.COM



Arezzo | Basel | Berlin | Bern | Bielefeld | Budapest | Bukarest | Dresden | Düsseldorf | Eisenstadt
Erfurt | Frankfurt | Freiburg | Hamburg | Hannover | Innsbruck | Köln | Leipzig | Linz | Luzern | Mailand | München
Nürnberg | Posen | Regensburg | Salzburg | St. Gallen | Stuttgart | Temeswar | Valenza | Warschau | Wien | Zürich