



© HanseMerkur

Ausgabe 4 | 2026

- 3 Editorial
- 6 Szene
- 10 Digital
- 11 Hinterfragt
- 12 Neue Versicherungsprodukte
- 13 Produkt des Monats

Titelinterview

- 14 **HanseMerkur:** Im Interview erläutert Eric Bussert, Vertriebs- und Marketingvorstand bei der HanseMerkur, die Entwicklung des Unternehmens, die strategischen Schwerpunkte im Vertrieb für dieses Jahr sowie die Einsatzgebiete der Künstlichen Intelligenz (KI).

Schwerpunkt

- 18 **Mitarbeitergewinnung:** Zu den größten Geschäftsrisiken deutscher Unternehmen – und so auch der Versicherer – gehört der Fachkräftemangel. Um diesem zu begegnen, sind kreative Ideen gefragt.

Branche

- 22 **Reiseversicherung:** Reiseversicherungen lohnen sich für die Vermittlerschaft. Das zeigt eine Studie der europäischen Versicherungsaufsicht. Dennoch muss die Branche in die Nische investieren. Denn Reisepolicen werden online verkauft, und da ist es wichtig, gefunden zu werden.
- 26 **Oldtimerversicherung:** Der Markt für Oldtimer wird von Enthusiasten bestimmt. Durch eine junge Generation mit neuen Vorlieben sowie die steigende Zahl an Autos mit Klassikerstatus befindet sich das Segment im Wandel.
- 28 **Kinderwunschbehandlung:** Immer mehr Unternehmen in Deutschland nutzen die betriebliche Krankenversicherung, um Gesundheitsangebote gezielt auszubauen. Die Kinderwunschbehandlung führt ein Schattendasein. Das sollte sich ändern.

Wichtiger und attraktiver bKV-Baustein

Immer mehr Unternehmen in Deutschland nutzen die betriebliche Krankenversicherung, um ihre Gesundheitsangebote gezielt auszubauen und ihre Arbeitgeberattraktivität zu stärken. Ein Sektor, der bislang noch ein Schattendasein führt, ist die Kinderwunschbehandlung. Das sollte sich ändern.

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) hat sich für Unternehmen zu einem strategischen Instrument im Wettbewerb um Fachkräfte entwickelt und sie wird zunehmend aktiv in der Beratung angeboten. In der Praxis dominieren weiterhin so genannte Budgettarife. Mitarbeitende erhalten ein jährliches Gesundheitsbudget, das flexibel für Leistungen wie Zahnersatz, Sehhilfen oder bestimmte Vorsorgeuntersuchungen eingesetzt werden kann. Diese Modelle sind etabliert und bieten eine gute Basis der Gesundheitsunterstützung. Ein Bereich bleibt dabei jedoch bislang unberücksichtigt: die Reproduktionsmedizin. Kinderwunschbehandlungen und Social Freezing sind in bestehenden bKV-Konzepten nicht vorgesehen, auch weil die Höhe der Kosten den Rahmen von Budgettarifen sprengen würde.

Medizinisch unterstützte Familiengründung ist jedoch längst kein Ausnahmefall mehr. Immer mehr Menschen sind auf reproduktionsmedizinische Behandlungen angewiesen, sei es aufgrund medizinischer Ursachen, später Familiengründung oder veränderter Lebensentwürfe. Die Anzahl reproduktionsmedizinischer Behandlungen in Deutschland ist in den vergangenen zehn Jahren um mehr als 50 Prozent gestiegen und hat sich gegenüber dem Jahr 2000 mehr als verdoppelt. Gleichzeitig sind diese Behandlungen mit hohen finanziellen Belastungen verbunden.

Gesetzliche Krankenkassen übernehmen in Deutschland nur einen Teil der Kosten und knüpfen die Erstattung an klare Voraussetzungen. Private Krankenversicherungen übernehmen etwas höhere Kostenanteile, doch auch hier bleibt

für viele Betroffene ein erheblicher Eigenanteil, der schnell mehrere Tausend Euro betragen kann.

Seit Jahren Bestandteil moderner Benefit-Programme

Diese finanzielle sowie die emotionalen und organisatorischen Belastungen einer Kinderwunschbehandlung können sich auch auf den Arbeitsalltag auswirken und mit Fehlzeiten einhergehen. Vor diesem Hintergrund erkennen immer mehr Arbeitgeber den Nutzen gezielter Unterstützung in dieser Lebensphase. Internationale Entwicklungen dienen dabei als Orientierung: In den USA und in Großbritannien sind Fertility Benefits seit Jahren Bestandteil moderner Benefit-Programme. Diese Entwicklung gewinnt auch für den deutschen Markt an Bedeutung, insbesondere bei international aus-



Kompakt

- Die bKV ist ein wichtiges und strategisches Instrument im Wettbewerb um Fachkräfte.
- Kinderwunschbehandlungen und Social Freezing führen hier aber noch ein Schattendasein.
- Immer mehr Unternehmen, vor allem mit internationaler Ausrichtung und solche mit jüngerer Belegschaft, erkennen aber den Wert dieses Instrumentes, Mitarbeitende zu binden.

✓ Was ist versichert?	Selbstbehalt bei Insemination, IVF, ICSI, Kryokonservierung und Kryozyklen, Social Freezing, Spendersamen und Diagnostik
👤 Wer ist versichert?	Alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Familienstand und Sexualität; Partner oder Partnerin mitversichert; keine Gesundheitsprüfung, Wartezeit oder Ausschlüsse
€ Wie hoch ist der Zuschuss?	Tarifabhängiger Zuschuss zum Selbstbehalt in Höhe von 3.000 Euro, 5.000 Euro oder 10.000 Euro
📄 Sonstige Rahmenbedingungen	Abschluss als arbeitgeberfinanzierte Gruppenversicherung für alle Mitarbeitenden; konzipiert für Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden
👉 Wie hoch ist die Prämie?	Die Prämie variiert nach Tarif und Mitarbeiterzusammensetzung, insbesondere in Abhängigkeit der Altersverteilung, kann aber für viele Unternehmen bereits ab weniger als 3 Euro pro Mitarbeiter pro Monat angeboten werden.

gerichteten Unternehmen und solchen mit jüngerer Belegschaft.

Onuava hat mit „Fertility+“ erstmals eine betriebliche Krankenversicherung entwickelt, die gezielt Kinderwunschbehandlungen und Social Freezing absichert. Das Angebot wird zunächst in Deutschland eingeführt und ist zugleich das erste Versicherungsprodukt dieser Art in Kontinentaleuropa. Als arbeitgeberfinanzierte Gruppenversicherung konzipiert, ergänzt Fertility+ bestehende bKV-Modelle um einen klar abgegrenzten Leistungsbaustein. Voraussetzung für den Abschluss ist eine Mindestgröße der Belegschaft von 100 Mitarbeitenden.

Versichert sind Zuschüsse zu reproduktionsmedizinischen Behandlungen wie In-vitro-Fertilisation, ICSI, Insemination sowie Social Freezing. Die Leistungen greifen unabhängig vom Geschlecht und Familienstand der versicherten Person und schließen auch Partnerinnen oder Partner mit ein. Es gibt keine Gesundheitsprüfung, keine Wartezeiten und keine Ausschlüsse für bereits laufende Behandlungen.

Die Abwicklung erfolgt über eine arbeitgeberfinanzierte Gruppenversicherung und unterscheidet sich damit deutlich von den in den USA oder Großbritannien verbreiteten Cash-Benefit-Modellen. Während dort Zuschüsse häufig direkt ausgezahlt und individuell versteuert werden müssen, nutzt Fertility+ die Systematik der betrieblichen Kran-

kenversicherung. Dadurch bleiben sensible Gesundheitsdaten anonym, die Leistungen sind für Arbeitgeber planbar und lassen sich steuerlich sowie sozialversicherungsrechtlich effizient gestalten. Die Zuschusshöhen können je nach Tarif variieren und ermöglichen eine flexible Einbindung in bestehende Benefit-Strukturen. Ergänzend zur finanziellen Absicherung umfasst das Angebot eine Assistenzleistung in Form eines Informations- und Beratungsangebots rund um reproduktionsmedizinische Themen, einschließlich psychologischer Beratung und ärztlicher Zweitmeinung. Für die Beratung bietet ein Fertility-Baustein innerhalb der bKV einen zusätzlichen, gut integrierbaren Ansatz. Als Add-on lässt sich eine entsprechende Absicherung mit bestehenden Budgettarifen oder weiteren bKV-Bausteinen kombinieren und erweitert das Leistungsportfolio, ohne bestehende Strukturen zu ersetzen.

bKV hat Entwicklungspotenzial

Gleichzeitig eröffnet das Thema einen neuen Gesprächsanlass. Kinderwunsch und reproduktive Gesundheit werden in Unternehmen bislang selten aktiv thematisiert, obwohl der Bedarf vorhanden ist. Die Einbindung eines spezialisierten Bausteins ermöglicht es, bestehende bKV-Konzepte gezielt weiterzuentwickeln und sich im Beratungsgespräch klar zu differenzieren. Über den einzelnen Anwendungsfall hinaus verdeutli-

chen Fertility Benefits das Innovationspotenzial der betrieblichen Krankenversicherung insgesamt. Die bKV hat sich als etabliertes und akzeptiertes Instrument der Gesundheitsvorsorge bewährt. Gleichzeitig zeigt sich, dass ihre Systematik auch für weitere Kostenarten und Lebensphasen nutzbar ist, die bislang nicht abgesichert werden.

Die Integration reproduktiver Gesundheit in die bKV steht exemplarisch für eine Weiterentwicklung der Krankenversicherung hin zu ganzheitlicheren Vorsorgelösungen. Sie zeigt, dass Versicherungsprodukte nicht nur bestehende Leistungen abbilden, sondern auch auf gesellschaftliche und demografische Veränderungen reagieren können. Damit eröffnen sich neue Gestaltungsmöglichkeiten für die bKV – sowohl inhaltlich als auch strukturell.

Die betriebliche Krankenversicherung hat sich in den vergangenen Jahren als flexibles und leistungsfähiges Instrument der Gesundheitsvorsorge etabliert. Mit der Einbindung reproduktiver Gesundheit zeigt sich, dass ihre Systematik auch für bislang unberücksichtigte Lebensphasen geeignet ist. Kinderwunschbehandlungen und Social Freezing stehen exemplarisch für Kostenarten, die für viele Menschen relevant sind, bislang jedoch außerhalb klassischer Vorsorgelösungen angesiedelt waren.

Versicherungsbasierte Fertility Benefits verdeutlichen, wie sich bestehende bKV-Konzepte gezielt weiterentwickeln lassen – planbar für Unternehmen, anonym für Mitarbeitende und eingebettet in die bekannten Vorteile der bKV. Für den Markt eröffnet dies neue Gestaltungsspielräume, für die Beratung neue Ansatzpunkte. Kinderwunsch wird damit von einem ausgeklammerten Thema zu einem integrierbaren Bestandteil moderner betrieblicher Vorsorge. ■



Verfasst von

Dr. Julia Reichert,
Co-Founder & CEO,
Onuava GmbH.