IMPULS/

No27 APRIL 2026

riskmanagement consulting assekuranz riskcona

DAS MARTENS & PRAHL KUNDENMAGAZIN



BETRIEBLICHE VORSORGE NEU GEDACHT

Wie eine moderne betriebliche Krankenversicherung Unternehmen stärkt und Mitarbeitern spürbare Vorteile bietet.

Mehr auf Seite 2

HINWEIS ZUM THEMA GENDERING:
Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung männlicher, weiblicher und diverser Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

MIT KOMPETENZ VOR ORT
MIT ÜBER 90 MAKLERN VERNETZT

Unter einem starken Dach: Spezialisten für jedes Versicherungsthema. Über 90 mittelständische Versicherungsmakler sind heute als freie Unternehmer Partner der MARTENS & PRAHL Gruppe. Sie sind unabhängig von fremden Kapitalinteressen, arbeiten eigenverantwortlich, gleichberechtigt und verantwortungsbewusst.

Sie möchten wissen, wo Sie uns überall erreichen können? Die Übersicht auf der Rückseite zeigt Ihnen alle Standorte der Partnerunternehmen der MARTENS & PRAHL Gruppe.



Fortsetzung vom Titel

ZUKUNFTSSICHERE VERSORGUNG
MEHRWERT FÜR UNTERNEHMEN UND MITARBEITER

Die Herausforderungen für Unternehmen in Deutschland wachsen: Der Sozialstaat zieht sich zunehmend zurück, sowohl im Bereich der gesetzlichen Rente als auch bei der Gesundheitsversorgung. Gleichzeitig steigen die Erwartungen von Mitarbeitern an ihren Arbeitgeber – nicht nur in Bezug auf das Gehalt, sondern auch hinsichtlich zusätzlicher Benefits, die Sicherheit und Lebensqualität bieten. Genau hier setzt die betriebliche Krankenversicherung (bKV) an.

Der Rückzug des Sozialstaats: Warum Handlungsbedarf besteht

Die gesetzliche Krankenversicherung steht unter Druck. Lange Wartezeiten auf Facharzttermine, eingeschränkte Leistungen und ein spürbarer Fachärztemangel sind Realität. Wer heute einen MRT-Termin benötigt, wartet oft Wochen oder Monate. Moderne Vorsorge- und Behandlungsmethoden müssen häufig privat bezahlt werden. Für Unternehmen bedeutet das: Mitarbeiter fallen länger aus, die Produktivität sinkt und die Kosten steigen.

Das Plus für Arbeitgeber und Mitarbeiter

Die bKV kann heute weit mehr leisten als klassische Zusatzangebote. Entscheidend ist dabei nicht allein der Abschluss einer bKV, sondern deren gezielte Ausgestaltung. Erst die richtige Kombination aus Tarifbausteinen und ergänzenden Zusatzlösungen ermöglicht Mitarbeitern einen Versorgungsstandard, der dem eines Privatpatienten sehr nahekommt.

Durch diesen erweiterten Leistungsumfang profitieren Mitarbeiter von einer schnelleren und besseren medizinischen Versorgung. Dazu zählen unter anderem kürzere Wartezeiten auf Arzttermine, eine freie Arzt- und Klinikwahl sowie zusätzliche Leistungen, die über den Rahmen der gesetzlichen Krankenversicherung hinausgehen. Der Unterschied ist im Krankheitsfall unmittelbar spürbar.

Für Unternehmen entsteht dadurch ein klarer Vorteil: Mitarbeiter fühlen sich wertgeschätzt und gut abgesichert, was sich positiv auf Motivation und Bindung auswirkt. Gleichzeitig können krankheitsbedingte Ausfallzeiten reduziert werden, da eine schnellere Behandlung häufig auch eine schnellere Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglicht.
Eine moderne bKV ist damit kein austauschbarer Zusatzbaustein mehr, sondern ein strategisches Instrument der Mitarbeiterbindung und Gesundheitsvorsorge – vorausgesetzt, sie ist passgenau aufgebaut und konsequent auf den tatsächlichen Nutzen für Mitarbeiter ausgerichtet.

Kernvorteile der bKV für Ihr Unternehmen

- Privatpatientenstatus für alle Mitarbeiter – oft ohne Gesundheitsprüfung
- Schnellere Termine und bessere Versorgung: Zugang zu Spezialisten, moderne Therapien und erweiterte Vorsorgeleistungen
- Reduzierte Ausfallzeiten: Schnellere Genesung bedeutet weniger Produktionsausfälle
- Optionale Einbindung von Familienangehörigen

Weitere Möglichkeiten

Die bKV lässt sich flexibel um weitere Module ergänzen, um ein ganzheitliches Versorgungskonzept zu schaffen:

- Betriebliche Altersvorsorge für finanzielle Sicherheit im Ruhestand
- Arbeitskraftabsicherung bei Berufsunfähigkeit
- Lebensarbeitszeitkonten für mehr Flexibilität in der Lebensplanung

So entsteht ein individuelles und nachhaltiges Konzept, das die Attraktivität Ihres Unternehmens deutlich steigert.

Wenn Sie sich für die Möglichkeiten interessieren, berät Ihr MARTENS & PRAHL Partner vor Ort Sie gerne persönlich.

Henning Schmidt –
Schnitger Versicherungsmakler GmbH

ALLIANZ RISK BAROMETER 2026
CYBER BLEIBT TOP-RISIKO, KI RÜCKT RASANT AUF

Die Ergebnisse des Allianz Risk Barometer 2026 zeichnen ein klares Bild: Die Risikolandschaft für Unternehmen bleibt komplex, vernetzt und herausfordernd. Die jährliche Umfrage von Allianz Commercial, basierend auf 3.338 Risikofachleuten aus 97 Ländern, liefert erneut wertvolle Einblicke in die größten Geschäftsrisiken für das kommende Jahr.

Top 3 Risiken im Fokus

1. Cyber-Vorfälle bleiben – zum fünften Mal in Folge – das führende Risiko für Unternehmen weltweit. Insbesondere Ransomware-Angriffe und systemische IT-Ausfälle verursachen weiterhin hohe Unsicherheit.
2. Künstliche Intelligenz (KI) macht einen beeindruckenden Sprung nach oben: Von Platz 10 im Vorjahr auf Platz 2. Das zeigt, wie stark digitale Transformation und KI-Risiken inzwischen in operative Risiken übergehen.
3. Betriebsunterbrechungen & Lieferkettenrisiken bleiben ein zentrales Thema – auch wenn sie eine Position nach unten gerutscht sind. Die Verwundbarkeit globaler Wertschöpfungsnetzwerke wirkt weiter präsent.

Weitere Risiken wie gesetzliche und regulatorische Veränderungen, Naturkatastrophen, politische Risiken und Gewalt oder makroökonomische Entwicklungen zeigen deutlich, wie divers und ineinandergreifend die Gefahrenlandschaft für Unternehmen geworden ist.

Was bedeutet das für unsere Gewerbekunden?

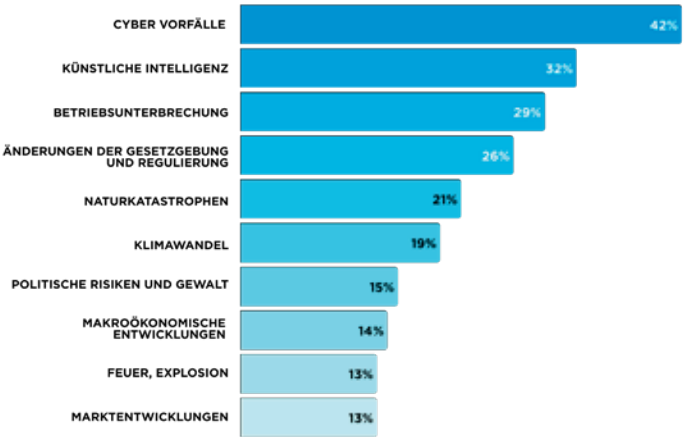
Risiken sind heute nicht mehr isoliert zu betrachten, denn sie beeinflussen sich gegenseitig.

Cyber- und KI-Risiken erfordern nicht nur klassische Deckung, sondern integrierte Risiko- und Resilienzstrategien.

Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen sollten ihre Risikovorbereitung und -prävention gezielt stärken, da gerade Ressourcenknappheit die Resilienz schwächt.

Fazit

Das Allianz Risk Barometer 2026 liefert einen unverzichtbaren Orientierungsrahmen für alle, die Risiken nicht nur absichern, sondern aktiv managen wollen.



Quelle: https://commercial.allianz.com/news-and-insights/reports/allianz-risk-barometer.html

In einer Zeit volatiler Märkte, schneller technologischer Entwicklungen und geopolitischer Spannungen reicht es nicht mehr, Risiken einfach zu versichern. Unternehmensrisiken müssen ganzheitlich verstanden, bewertet und gesteuert werden – mit maßgeschneiderten Versicherungslösungen und aktiver Risikoberatung.

Nico Streker –
Asspick Versicherungsmakler GmbH

NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG
WAS UNTERNEHMEN JETZT WISSEN SOLLTEN

Viele Unternehmen sind derzeit in Sorge, den steigenden Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit und Klimaschutz nicht mehr nachkommen zu können. Zu Herausforderungen führen dabei insbesondere der notwendige administrative und finanzielle Aufwand. Die Europäische Union reagiert nun auf diese Entwicklung und passt bestehende Regelungen an.

Was ist Nachhaltigkeitsberichterstattung?

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung ergänzt die klassische Finanzberichterstattung um Informationen zu ESG (Environmental, Social, Governance)-Themen. Im Mittelpunkt steht die Frage, welche Auswirkungen das unternehmerische Handeln auf die Umwelt und Gesellschaft hat und welche Chancen und Risiken sich daraus für das Unternehmen selbst ergeben. Ziel ist es, wirtschaftliche Aktivitäten transparenter und vor allem vergleichbarer zu machen. Investoren, Geschäftspartner, Banken und weitere Stakeholder sollen nachvollziehen können, wie Unternehmen mit Themen wie Klimaschutz, Arbeitsbedingungen und verantwortungsvoller Unternehmensführung umgehen. Ausgangspunkt dafür ist der europäische Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums. Dieser verfolgt das Ziel, Kapitalströme stärker in nachhaltige wirtschaftliche Aktivitäten zu lenken.

Wer ist grundsätzlich betroffen?

Ob und in welchem Umfang Unternehmen von der Nachhaltigkeitsberichterstattung betroffen sind, hängt unter anderem von ihrer Größe ab. Als erste Orientierung dient die Einteilung der EU-Kommission in große, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie Kleinstunternehmen.

- Große Unternehmen: ≥ 250 Beschäftigte, > 50 Mio. € Jahresumsatz, > 43 Mio. € Bilanzsumme
- Mittlere Unternehmen: < 250 Beschäftigte, ≤ 50 Mio. € Jahresumsatz, ≤ 43 Mio. € Bilanzsumme
- Kleine Unternehmen: < 50 Beschäftigte, ≤ 10 Mio. € Jahresumsatz, ≤ 10 Mio. € Bilanzsumme
- Kleinstunternehmen: < 10 Beschäftigte, ≤ 2 Mio. € Jahresumsatz, ≤ 2 Mio. € Bilanzsumme

Die Unternehmensgröße allein bildet jedoch nur den Ausgangspunkt für regulatorische Anforderungen und ist nicht der einzige Maßstab für die praktische Relevanz des Themas.

Rahmenwerke und Standards

Die rechtlichen Vorgaben zur Nachhaltigkeitsberichterstattung auf EU-Ebene sind in mehreren Regelwerken gebündelt. Zentrale Grundlage ist die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Sie legt fest, welche Unternehmen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet sind und welche Themen dabei zu berücksichtigen sind. Berichtspflichtig sind demnach:

Alle großen Unternehmen, die mindestens zwei der drei folgenden Merkmale erfüllen:

- Bilanzsumme: ≥ 25 Mio. €
- Nettoumsatz: ≥ 50 Mio. €
- Beschäftigte: ≥ 250

sowie **kapitalmarktorientierte kleine und mittlere Unternehmen**, die folgende Merkmale erfüllen:

- Bilanzsumme: ≤ 43 Mio. €
- Nettoumsatz: ≤ 50 Mio. €
- Beschäftigte: ≥ 250

Ausgenommen sind **Kleinstunternehmen**.

Wie die Berichterstattung konkret zu gestalten ist, regeln die Europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards (European Sustainability Reporting Standards, ESRS). Sie definieren Inhalte, Struktur und Tiefe der Angaben und sollen eine einheitliche Berichterstattung innerhalb der EU ermöglichen. Ergänzt werden die ESRS durch die EU-Taxonomie. Sie dient als Klassifikationssystem für ökologisch nachhaltige wirtschaftliche Tätigkeiten und soll dabei unterstützen, nachhaltige Aktivitäten überhaupt zu definieren. Die Taxonomie ist damit kein eigenständiger Bericht, sondern Teil des übergeordneten Nachhaltigkeitskontexts.

Zusammen bilden diese Regelwerke den rechtlichen Rahmen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der EU. Umfang und Tiefe der Anforderungen unterscheiden sich allerdings je nach Unternehmensgröße und individueller Betroffenheit.

Warum die EU-Kommission jetzt nachjustiert hat

In den vergangenen Jahren wurden die Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung in der EU deutlich ausgeweitet. Ziel war es, Unternehmen stärker in die Verantwortung zu nehmen. Mit diesen neuen Vorgaben ist allerdings auch der administrative Aufwand deutlich gestiegen und wurde von vielen Unternehmen als Herausforderung wahrgenommen. Vor diesem Hintergrund hat die EU-Kommission nun bestehende Regelungen überprüft und angepasst. Dabei geht es nicht darum, Nachhaltigkeitsziele aufzugeben, sondern die Anforderungen zu vereinfachen und dabei wirtschaftliche, soziale und ökologische Interessen besser miteinander in Einklang zu bringen. [1]

Vereinfachungspaket „Omnibus I“

Am 9. Dezember 2025 haben sich das Europäische Parlament und die EU-Mitgliedstaaten deshalb auf das Vereinfachungspaket „Omnibus I“ verständigt. Nach der ursprünglichen Ausgestaltung der CSRD sollten große Unternehmen erstmals im Jahr 2026 für das Geschäftsjahr 2025 berichten. Kapitalmarktorientierte kleine und mittlere Unternehmen sollten ab dem Jahr 2027 für das Geschäftsjahr 2026 in die Berichtspflicht einbezogen werden.

Mit dem Vereinfachungspaket „Omnibus I“ wird dieser Zeitplan nun angepasst. Vorläufig sollen nur noch Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von mehr als 450 Mio. € berichtspflichtig sein. Für andere Unternehmensgruppen wird die Berichtspflicht verschoben oder sogar vollständig aufgehoben, wodurch insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen spürbar entlastet werden. Für Unternehmen, die weiterhin unter die CSRD fallen, sollen die Anforderungen vereinfacht werden. Ziel ist es, den administrativen und finanziellen Aufwand zu reduzieren und dadurch neue Investitionsspielräume zu schaffen. Vom EU-Parlament wurde die Einigung am 16.12.2025 bestätigt. [2]

Julia von Papen -
MARTENS & PRAHL Holding

Quellen:
[1] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_2981
[2] https://www.iww.de/pn/recht-gesetz/csrd-schwellenwerte-final-gekappt-eu-parlament-bestaetigt-den-kompromiss-zum-omnibus-i-paket-f171184



Nachhaltigkeit sichtbar machen: Unternehmensentscheidungen prägen Umwelt und Gesellschaft – Transparenz schafft Vertrauen.

UNBESETZTE STELLEN KOSTEN NICHTS ODER DOCH?

Wenn Recruiting-Maßnahmen zu kostspielig erscheinen, entscheiden manche Geschäftsleitungen eine Stelle unbesetzt zu lassen, in der Annahme, damit Geld zu sparen. Eine Fehleinschätzung, die teuer werden kann.

Cost-of-Vacancy - Bedeutung und Berechnung

Der Begriff Cost-of-Vacancy bezeichnet Kosten, die durch eine nichtbesetze Stelle verursacht werden.

Die Kosten einer vakanten Stelle werden häufig übersehen, da sie nicht als rote Zahlen auf dem Geschäftskonto auftauchen.

Sie werden jedoch deutlich, wenn man sich mit den direkten Folgen einer nichtbesetzten Position beschäftigt: Verminderte Produktivität oder sogar unterbrochene Produktion, Überlastung und somit vermehrte Krankheit und Frustration im bestehenden Team. Das Risiko von Kündigungen aufgrund der schlechteren Stimmung steigt und Fristen können möglicherweise nicht eingehalten werden. So besteht die Gefahr, Kunden zu verlieren und das Wachstum wird gehemmt, da Neuakquise keinen Platz findet, wenn zunächst die Bestandsbetreuung gesichert werden muss.

John Sullivan, ein HR-Professor aus dem Silicon Valley, beschäftigt sich seit fast 20 Jahren mit der Cost-of-Vacancy und entwickelte verschiedene Formeln, um sie zu ermitteln. Durchgesetzt hat sich eine Formel, für die folgende Faktoren verwendet werden:

1. Das Bruttojahresgehalt der vakanten Stelle.
2. Die Arbeitstage pro Jahr (in Deutschland abhängig unter anderem vom Bundesland).
3. Die Anzahl der vakanten Tage der Position.
4. Als Multiplikator der Wichtigkeitsfaktor der Stelle (1, 2 oder 3) im Unternehmen.

- Multiplikator 1 gilt für Stellen, die zwar notwendig sind, aber keinen oder wenig Einfluss auf das Unternehmensergebnis haben, wie Reinigungskräfte oder Gebäudeservices.
- Der Multiplikator 2 gilt für Stellen mit mittlerem Einfluss, vorrangig Fachkräfte im operativen Tagesgeschäft.
- Multiplikator 3 für Stellen mit hohem Einfluss – also beispielsweise Management-Positionen oder Experten-Rollen.

Diese Abstufung scheint auf den ersten Blick sehr grob, nach einer Studie der Universität Harvard kann sie aber hinreichend genau die Bedeutung einer Stelle für das Unternehmensergebnis abbilden. [1]

Die Formel lautet folgendermaßen:

Cost-of-Vacancy = (Jahresgehalt/ durchschnittliche Arbeitstage pro Jahr) x Einflussfaktor x durchschnittliche Recruitingzeit.

Beispielrechnung:

Wir gehen von einer Fachkraft mit einem Jahresgehalt von 50.000 € und einer durchschnittlichen Vakanzzeit von 70 Tagen aus.

(50.000€ Jahresgehalt/251 Arbeitstage in Schleswig-Holstein im Jahr 2025) x 2 x 70 = rund 28.000 €

Pro Tag kostet das Nichtbesetzen dieser Position also 398 €.

Und hier liegt eine wichtige Erkenntnis: Je länger eine Stelle unbesetzt ist, desto höher sind die verursachten Kosten. Die Cost-of-Vacancy steht also in engem Zusammenhang mit einer weiteren Kenngröße des Recruitings: der Time-to-Hire.

Time-to-Hire

Die Time-to-Hire benennt den Zeitraum, der für die Besetzung einer Vakanz benötigt wird, in Tagen. Sie startet bei der Anbahnung einer Stelle, also in dem Moment, in dem festgestellt wird: Hier gibt es Personalbedarf, den wir decken wollen. Sie endet mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages. Je kleiner diese Zahl ist, desto effizienter arbeitet das Recruiting.

Der Xing Bewerbungsreport 2025 – eine Analyse von 2,5 Millionen Bewerbungen im deutschsprachigen Raum – fand heraus:

70 Tage, 19 Bewerbungen und vier Interviews sind im Schnitt nötig, um eine Stelle neu zu besetzen.

Die durchschnittliche Time-to-Hire ist stark branchenabhängig. Liegt sie in der Pflege nur bei etwa 58 Tagen, brauchen Industrie, Lehre und Forschung durchschnittlich 85 Tage, IT und Softwareentwicklung sogar 87, bis eine Stelle neu besetzt ist. [2]

Langwierige Einstellungsprozesse sind aber nicht nur aufgrund der Cost-of-Vacancy problematisch. Ziehen sich Bewerbungsprozesse in die Länge oder reagieren Unternehmen zu langsam, steigt das Risiko, dass Bewerber abspringen, eine andere Stelle annehmen oder das Interesse verlieren.



Bis zum Handschlag vergehen oft Wochen.

Time-to-Hire reduzieren

Natürlich gibt es unendlich viele Möglichkeiten, die Time-to-Hire zu reduzieren. Wir konzentrieren uns hier auf drei große Stellschrauben.

Ein wichtiges Mittel, um Besetzungsprozesse möglichst schnell abwickeln zu können, ist gründliche Vorbereitung. Alle Fragen, die entlang eines Einstellungsprozesses auftauchen, von den genauen Profilanforderungen über die Gehaltsspanne bis hin zu Interviewteilnehmern, sollten möglichst vor Ausschreibung beantwortet werden. Zusätzlich sollten die Informationen zentral für alle Prozessbeteiligten zugänglich sein.

Schnelle und klare Kommunikation zwischen der Fachabteilung und dem Recruiting ist essenziell. Regelmäßige Austausch-Termine mit allen Stakeholdern halten alle informiert und sorgen dafür, dass Bewerber möglichst schnell Rückmeldungen über den Status ihres Prozesses erhalten.

Prozessoptimierung als Konzept kann abstrakt wirken, manchmal ist es jedoch schon die größte Optimierung überhaupt, einen Prozess zu etablieren. Eine Wenn-Dann-Folge mit klaren Zuständigkeiten vereinfacht den Ablauf. Kombiniert mit Automatisierungen, wie Benachrichtigungen beim Abschluss eines Schrittes oder automatischen Erinnerungen an Zuständige, wenn der Prozess eine gewisse Zeit stillliegt, sinkt das Potenzial für vergessene oder vernachlässigte Bewerbungen oder nicht weitergeleitete Informationen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Unbesetzte Stellen verursachen implizite Kosten, die mit der Vakanzzeit steigen. Wer seinen Besetzungsprozess möglichst schlank hält, gut vorbereitet ist und ausreichend schnell und klar kommuniziert, reduziert die Time-to-Hire und spart damit nicht nur Geld, sondern sorgt auch für bessere Erfahrungswerte der Kandidaten und tut Gutes für die eigene Arbeitgebermarke.

Josephine Stresius –
MARTENS & PRAHL Holding

Quellen:
[1] Sullivan, J. (o. J.). Cost of Vacancy – Berechnungsansatz
https://www.onapply.de/recruiting-wissen/cost-of-vacancy
[2] XING Bewerbungsreport 2025
https://recruiting.xing.com/de/blog/xing-bewerbungsreport-2025/



EINBRUCH IN BANKSCHLIESSFÄCHER
PLÖTZLICH IST ALLES WEG

Was sollten Sie als Verbraucher jetzt wissen?

Berichte über aufsehenerregende Einbrüche in Bankschließfächer, haben viele Menschen verunsichert - wie etwa zuletzt in Gelsenkirchen mit Schäden in Millionenhöhe oder auch in Norderstedt. Ein weiterer Fall ereignete sich 2025 in Lübeck, als bei einer Filiale der Deutsche Bank ein Überfall stattfand. Auch hier standen nach Medienberichten Schließfächer im Fokus der Ermittlungen. Für viele Bankkunden galten diese als sicherer Ort.

Zwar teilt der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) mit, dass aktuell kein genereller Anstieg solcher Schadensfälle zu beobachten ist, dennoch zeigt sich, wie viele Kunden den Schutz überschätzen, den ein Bankschließfach tatsächlich bietet.

Grundsätzlich gilt, dass ein Bankschließfach in Deutschland weiterhin eine sehr sichere Möglichkeit ist, Wertgegenstände wie Schmuck, Gold oder wichtige Dokumente aufzubewahren. Aber: Der Schutz ist nicht automatisch unbegrenzt und auch nicht automatisch versichert.

Ein weit verbreiteter Irrtum ist, dass die Bank im Schadensfall immer den vollständigen Wert ersetzt. In der Praxis weiß die Bank meist gar nicht, was sich im Schließfach befindet. Rechtlich handelt es sich in der Regel um einen Mietvertrag, nicht um einen Verwahrungsvertrag. Das bedeutet, dass die Bank nur dann haftet, wenn ihr ein konkretes Verschulden nachgewiesen werden kann. Ein „Vollkaskoschutz“ besteht also nicht.

Für Verbraucher ist deshalb wichtig zu wissen:

Der Inhalt des Schließfachs ist nicht automatisch umfassend versichert.
Die Haftung der Bank ist begrenzt
Wertvolle Gegenstände sollten zusätzlich abgesichert werden, zum Beispiel über eine passende Allgefahrenversicherung .
Ohne lückenlose Dokumentation (Inventarliste, Fotos, Kaufbelege) verweigern Versicherer oft die Zahlung im Schadensfall.

Aktuelle Ereignisse wie der Einbruch in Gelsenkirchen zeigen uns, wie wichtig es ist, sich frühzeitig zu informieren und nicht auf vermeintliche Sicherheiten zu vertrauen. Erste Anwälte haben bereits angekündigt, mögliche Klagen gegen die betroffene Bank zu prüfen – unter anderem wegen angeblich unzureichender Sicherheitsmaßnahmen.

Nico Streker –
Asspick Versicherungsmakler GmbH

Unser Rat:

Wer ein Bankschließfach nutzt, sollte genau prüfen, welcher Schutz tatsächlich besteht, und sich beraten lassen, ob eine zusätzliche Absicherung sinnvoll ist. So lassen sich böse Überraschungen im Schadensfall vermeiden.

CASH IS KING
OB IM KRISENMODUS ODER IN DER WACHSTUMSPHASE

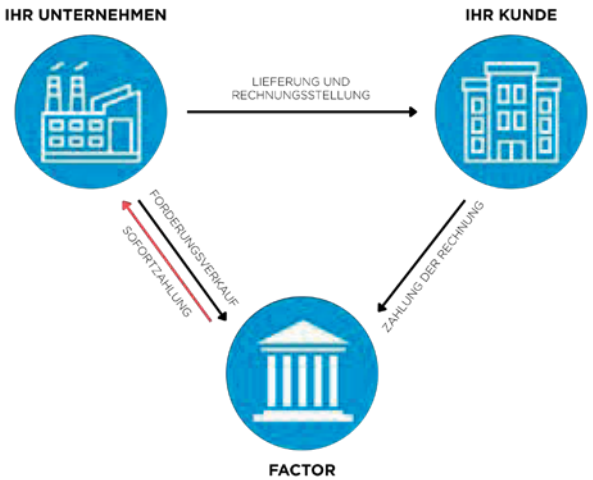
Factoring gewinnt weiter an Bedeutung.

Die deutsche Factoring-Branche verzeichnet ein kontinuierliches Wachstum. Das angekaufte Forderungsvolumen deutscher Factoring-Anbieter erreichte im Jahr 2024 rund 400 Mrd. €. Im Laufe des Jahres 2025 setzte sich dieser Wachstumskurs fort und auch für 2026 gehen Marktbeobachter von einer positiven Entwicklung aus. Die Gründe dafür sind unterschiedlich:

- Lieferanten wollen schneller ihr Geld (oft auch wegen der vorsichtigeren Risikopolitik der Warenkreditversicherer)
- Konjunkturbedingter Umsatzrückgang
- Gutes Zeitfenster für Wareneinkauf bzw. Umsatzausbau
- Gestiegenes Risiko an Forderungsausfällen (hohe Insolvenzzahlen)
- Restriktivere Kreditpolitik der Hausbanken
- Zunahme der Wichtigkeit von (Bilanz-)Kennzahlen und Bankenvorgaben (Covenants)

Wie funktioniert Factoring?

Beim Factoring verkaufen Unternehmen ihre Forderungen an einen Factor. Der Factor zahlt den Großteil (meist 90 %) des Rechnungsbetrages innerhalb von 24 Stunden an das Unternehmen aus – unabhängig davon, ob der Debitor nach 10, 30, 90 Tagen oder gar nicht bezahlt. Basis für ein Factoring sind immer kreditversicherte Forderungen, sei es mittels einer vom Kunden gestellten Warenkreditversicherung oder durch die Absicherung des Factors.



Beispielgrafik: Ablauf eines offenen Factoring-Verfahrens

Die Vielfalt der Anbieter & Modelle im Factoring

Der Markt bietet mit etwa 150 Factoring-Anbietern eine große Bandbreite, von Tochtergesellschaften internationaler Bankkonzerne bis hin zu inhabergeführten mittelständischen Factoringgesellschaften. Entsprechend vielfältig sind auch die angebotenen Factoring-Modelle. Demnach besteht die Möglichkeit, dass Debitoren nichts von dem Forderungsverkauf erfahren (sog. stilles Factoring) und dann wieder Branchen, in denen die offene Forderungsabtretung marktüblich ist (sog. offenes Factoring).

Neben diesen Grundmodellen gibt es weitere zahlreiche Factoring-Modelle, die auf spezielle Anforderungen zugeschnitten sind, etwa besondere Zahlungsziele, internationale Geschäftsbeziehungen oder individuelle Branchenbedürfnisse.

Welche Lösung passt zu Ihrem Unternehmen?

Die Wahl des passenden Modells und des richtigen Partners ist für den langfristigen Erfolg einer Factoring-Lösung entscheidend. In diesem komplexen Marktumfeld unterstützt eine neutrale Beratung durch spezialisierte Fachmakler dabei, den Auswahlprozess zu strukturieren, objektiv zu begleiten und passgenaue Lösungen für individuelle Anforderungen zu finden. Ein Spezialmakler steuert den gesamten Factoring-Prozess: von der ersten Analyse über die compliance-konforme Ausschreibung bis zur Einführung des maßgeschneiderten Programms. Darüber hinaus steht er seinen Mandanten auch nach Projektabschluss als dauerhafter Sparringspartner während der gesamten Vertragslaufzeit zur Verfügung.

Ein solcher ganzheitlicher Ansatz betrachtet Factoring oft im Kontext eines umfassenden Forderungsmanagements. Dazu können weitere Themen wie die Absicherung via Warenkreditversicherung, die Beschaffung von Kautionslösungen, professionelles Inkasso oder die Einholung von Bonitätsauskünften gehören, um ein kohärentes Risikomanagement zu gewährleisten.

Sie möchten mehr über maßgeschneiderte Finanzierungslösungen erfahren? Für weitere Informationen wenden Sie sich gerne an Ihren MARTENS & PRAHL Partner. Wir leiten Ihre Anfrage an die Factoring Experten entsprechend weiter.

Dominic Behringer –
CCC Com Credit Contor Maklergesellschaft mbH & Co. KG

HANDELN, BEVOR ES BRENNT
ORGANISATORISCHER BRANDSCHUTZ ALS SCHLÜSSEL ZUR SCHADENPRÄVENTION

Brände gehören zu den folgenschwersten Schadensereignissen für Unternehmen. Jedes Jahr kommt es in Deutschland zu etwa 200 Großbränden, bei denen der Schaden jeweils mehr als eine Million Euro beträgt – das bedeutet, ungefähr alle 44 Stunden passiert ein solcher Vorfall. Während die Feuerversicherung in der Regel den direkten Sachschaden abdeckt, geraten viele Firmen durch die indirekten Folgen in ernsthafte Schwierigkeiten. Kundenverluste, Lieferausfälle, Imageeinbußen oder gestiegene Finanzierungskosten lassen sich oft nicht versichern – und sind mitunter existenzgefährdend. [1]

Was organisatorischer Brandschutz leisten kann

Ein wirksamer Brandschutz besteht aus drei Elementen: baulichen Maßnahmen, technischer Ausstattung – wie Brandmeldeanlagen – und organisatorischen Vorkehrungen. Besonders Letztere sind schnell umsetzbar, vergleichsweise kostengünstig und entscheidend für die tägliche Betriebssicherheit. Organisatorischer Brandschutz umfasst geregelte Abläufe, klar definierte Zuständigkeiten und regelmäßige Kontrollen. Ziel ist es, Brände zu vermeiden oder bereits in der Entstehung wirksam zu begrenzen.

Viele Risiken lassen sich durch einfache Maßnahmen entschärfen. Dazu zählt beispielsweise der Zustand elektrischer Anlagen. Etwa 20 % aller Brände entstehen durch Mängel in der Elektrotechnik – häufig vermeidbar durch regelmäßige Inspektionen, Wartung und fachgerechte Planung. Zusätzlich können thermografische Untersuchungen helfen, überhitzte Komponenten frühzeitig zu erkennen. [2]

Gefahren im Alltag erkennen und abstellen

Neben der Technik bergen auch alltägliche Abläufe Risiken. Feuergefährliche Arbeiten wie Schweißen, Schleifen oder Schneiden dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung und unter Einhaltung strikter Schutzmaßnahmen durchgeführt werden. Dazu gehören etwa Brandschutzwachen, Löschmittel am Arbeitsplatz und die Dokumentation der Gefahrenstellen.

Auch in Pausen- oder Sozialräumen gibt es oft unerkannte Gefahrenquellen. Elektrische Kleingeräte wie Heizplatten oder Kaffeemaschinen werden teilweise privat mitgebracht, entsprechen nicht den Sicherheitsstandards oder stehen auf brennbaren Unterlagen. Solche Risiken lassen sich durch klare Betriebsregeln, geprüfte Geräte und regelmäßige Sichtkontrollen einfach minimieren.

Ein ebenso sensibler Bereich ist die Lagerung von Verpackungsmaterial und Abfällen. Leicht entflammbare Stoffe dürfen nur in begrenzter Menge im Betrieb vorhanden sein und müssen mit ausreichendem Abstand zu potenziellen Zündquellen gelagert werden. Gerade die unsachgemäße Lagerung im Außenbereich stellt ein hohes Risiko für Brandstiftung oder Durchzündung in angrenzende Gebäudeteile dar.

Ein weiterer wesentlicher Brandverursacher ist das Rauchen in nicht dafür vorgesehenen Bereichen. Glimmende Zigaretten oder nicht vollständig gelöschte Glutreste können insbesondere in der Nähe von brennbaren Materialien schnell zu einem Brand führen. Klare Rauchverbote, ausgewiesene Raucherzonen und geeignete Aschenbecher tragen maßgeblich dazu bei, dieses Risiko wirksam zu reduzieren.

Nicht zuletzt spielen Ordnung und Sauberkeit eine entscheidende Rolle im betrieblichen Brandschutz. Ablagerungen von Staub, Verpackungsresten oder brennbaren Materialien erhöhen die Brandlast erheblich und begünstigen eine schnelle Brandausbreitung. Klare Zuständigkeiten, feste Reinigungsintervalle und eine konsequente Ordnung am Arbeitsplatz tragen wesentlich dazu bei, Brandrisiken gar nicht erst entstehen zu lassen.

Sicherheit durch Kontrolle und Schulung

Entscheidend für einen wirksamen Brandschutz sind nicht nur die Regel, sondern deren konsequente Umsetzung. Vor allem die Kontrolle nach Arbeitsschluss ist dabei ein zentraler Punkt. Diese Aufgabe sollte von einem benannten und entsprechend geschulten Brandschutzhelfer übernommen werden. Er prüft täglich, ob elektrische Geräte abgeschaltet, Feuerstellen gesichert und Abfälle entfernt sind. Auch der Zustand von Feuerlöschern, Fluchtwegen und Brandabschottungen sollte regelmäßig inspiziert werden.

Ebenso wichtig ist die Schulung der Beschäftigten. Nur wer weiß, wie man einen Feuerlöscher bedient oder welche Materialien besonders brandgefährlich sind, kann im Ernstfall angemessen reagieren und schon im Vorfeld Gefahren vermeiden.

Wirtschaftlicher Nutzen durch Prävention

Organisatorischer Brandschutz ist nicht nur eine Sicherheitsmaßnahme, sondern auch ein betriebswirtschaftlicher Vorteil. Viele Versicherer honorieren umfassende Brandschutzmaßnahmen mit Prämienrabatten. In Kombination mit baulichem und anlagentechnischem Schutz sind in der Industrie auch hohe Rabattierungen möglich. Auf der anderen Seite führen festgestellte Mängel, wie unübersichtliche Lagerbereiche, veraltete Anlagen oder häufige Vorfälle, zu Prämienzuschlägen.

Für den Ernstfall vorbereitet sein

Trotz aller Vorsicht kann es zum Ernstfall kommen. Umso wichtiger ist es, vorbereitet zu sein. Die wichtigsten Schritte:

- Alarmierung der Rettungskräfte und Absicherung der Gefahrenstelle.
- Sofortige Information an die Versicherung.
- Dokumentation des Schadens durch Fotos, Berichte und Sammeln relevanter Unterlagen.
- Koordination von Sachverständigen zur Ursachenklärung und Wiederaufbauplanung.
- Abstimmung mit Behörden, etwa bei Umweltschäden oder Wiederaufbaumaßnahmen.[3]

Organisatorischer Brandschutz kostet im Vergleich wenig – aber schützt viel. Klare Regeln, geschulte Mitarbeiter und regelmäßige Kontrollen senken nicht nur das Risiko eines Schadens, sondern sorgen auch im Ernstfall für strukturierte Abläufe. So bleiben Unternehmen handlungsfähig und schützen nicht nur Werte, sondern auch ihre Zukunft.

Marie Reuß –
MARTENS & PRAHL Holding

Quellen:
[1] GDV, Sparte Sachversicherung/Industrieversicherung
[2] IFS-Brandursachenstatistik – Auswertung gewerblicher und industrieller Brandschäden
[3] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): DGUV Information 205-001 – Betrieblicher Brandschutz. Berlin



Feuerbekämpfung beginnt mit der Wartung: Kontrolle schafft Sicherheit.

IMPRESSUM

Herausgeber:

MARTENS & PRAHL Versicherungskontor GmbH & Co. KG
Moislinger Allee 9 c · 23558 Lübeck

Redaktion:

Chefredakteurinnen: Karin Deutschmann, Marie Reuß

Autoren:

Yllka Olluri, Marie Reuß, Henning Schmidt, Nico Streker, Josephine Stresius, Julia von Papen

Kontakt:

E-Mail: holding@martens-prahl.de
Telefon: 0451 88 18 0

Konzeption, Realisation:

MARTENS & PRAHL Versicherungskontor GmbH & Co. KG

Druck: brandport GmbH

Bildnachweis: MARTENS & PRAHL, Adobe Stock

Haftung: Den Artikeln und Empfehlungen liegen Informationen zugrunde, welche die Redaktion für verlässlich hält. Eine Garantie für die Richtigkeit kann die Redaktion nicht übernehmen. Änderungen, Irrtümer und Druckfehler bleiben vorbehalten.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.
Gedruckt auf recycelbarem Papier.

www.martens-prahl.de

DEN PASSENDEN PARTNER ZU FINDEN,
IST MIT UNS GANZ EINFACH



Der MARTENS & PRAHL Partner, der am besten zu Ihren Zielen und Anforderungen passt, ist ganz einfach zu finden: https://www.martens-prahl.de/unternehmen-der-gruppe

Auf die Frage, wo Sie uns finden, gibt es über 90 Antworten: Unter dem Dach der MARTENS & PRAHL Gruppe arbeiten in ganz Deutschland und europaweit über 90 mittelständische Versicherungsmakler als eigenverantwortliche Spezialisten für jedes Versicherungsthema.

Was immer Ihre Ziele, Ihre Wünsche oder Anforderungen an die Absicherung Ihres Unternehmens sind: Bei uns finden Sie für jeden Bereich Ihren kompetenten Ansprechpartner. Persönlichen Service und das Know-how der Gruppe verbinden wir für unsere Kunden an jedem Standort – und einer davon liegt sicher auch in Ihrer Nähe.

MARTENS/
PRAHL/SICHER SEIN