

### Unsere Themen

Vertriebsteam  
vigo Fachpresse  
Pflegevorsorge  
Unternehmensentwicklung  
Nachhaltigkeit  
Ausgezeichnet  
Broschüre

### Liebe Leserin, Lieber Leser,

die allseits bekannte „Düsseldorfer Versicherung“ firmiert seit 2012 unter dem Namen **vigo** Krankenversicherung VVaG. Als langjähriger Spezialist für Pflegetagegeld und Krankenzusatzversicherungen bietet die **vigo** KV

bei Produkten und Service beste Lösungen für Ihre Kundschaft. Rechtzeitig zum Jahresendspurt haben wir unser Vertriebsteam für Sie neu aufgestellt. Weitere Neuerung: Wir möchten uns mit den **vigoNEWS** zweimal im Jahr an Sie wenden.

In den kommenden Wochen werden wir beginnen, für Sie vertriebsorientierte Webinare zur Beratung rund um das „Pflegetagegeld“ anzubieten. Pflegelösungen individuell und mit regionalem Bezug beraten, dies wird der **vigo**-Vertriebsimpuls für Ihre erfolgreiche Kundenberatung sein.

Bleiben Sie neugierig,  
Ihr **Micha Hildebrandt**



**Micha Hildebrandt** ist Vorstand der **vigo** Krankenversicherung VVaG. Die **vigo** gilt als Erfinder des flexiblen Pflegetagegeldes. Hildebrandt absolvierte seinen Zivildienst in der ambulanten Pflege und schenkt dem Thema Pflege und Pflegeversicherung seither besondere Aufmerksamkeit.

## UNSER VERTRIEBSTEAM IN DÜSSELDORF

Zum 01.10.2021 haben wir unser Vertriebsteam in Düsseldorf für Sie neu aufgestellt.

Der **vigo** Krankenversicherung Vertriebsvorstand **Micha Hildebrandt** freut sich gemeinsam mit Vertriebs-Geschäftsführer **Hamdi Mutlu**, ein engagiertes Team in Düsseldorf zu haben.

**Hamdi Mutlu** (44) ist seit 01. September 2021 neuer Geschäftsführer der DAVG, einer 100%-igen Tochtergesellschaft der **vigo** Krankenversicherung.

Er folgt damit auf **Jürgen Rurak**, der beruflich etwas „kürzer treten“ möchte und im Frühjahr 2022 aus dem Unternehmen ausscheiden wird. Mutlu ist

seit Januar 2021 als Vertriebsmanager bei der **vigo** KV tätig. Er studierte Soziologie, Psychologie und Kriminologie sowie Marketingkommunikation. Er war zuvor unter anderem über acht Jahre im Gothaer-Konzern als Projektmanager im Vertrieb sowie in einem Beratungsunternehmen als Business Consultant tätig.

„Mit **Hamdi Mutlu** konnten wir einen versierten Experten gewinnen, der dafür prädestiniert ist, Impulse für die strategische Weiterentwicklung einzubringen“, kommentiert **Micha Hildebrandt**.

Fortsetzung ►



**Hamdi Mutlu**  
Geschäftsführer der DAVG

Zudem verstärkt **Sascha Wagner** seit 01. August 2021 das **vigo**-Vertriebsteam. Er war zuvor als Fachanalyst und Bereichsleiter bei Morgen&Morgen sowie Premiumcircle Deutschland sowie in weiteren PKV-Vertriebspositionen tätig. Der Betriebswirt und gelernte Versicherungsfachmann begann seine Karriere als Geschäftsstellenleiter bei der heutigen AOK Rheinland/Hamburg, mit der die **vigo** Krankenversicherung seit 2012 kooperiert.



**Sascha Wagner**  
**vigo** Vertriebsteam

Das Vertriebsteam komplettierte am 01. Oktober 2021 Vertriebsmitarbeiterin **Asya Harutyunyan**. Sie verfügt als gelernte Versicherungsfachfrau, ebenfalls über langjährige Erfahrungen im Versicherungsvertrieb und bringt auch Ihre Expertise als Gesundheitsmanagerin ins Vertriebsteam ein.



**Asya Harutyunyan**  
**vigo** Vertriebsteam

**davg** DÜSSELDORFER AGENTUR UND  
VERTRIEBSGESELLSCHAFT MBH



Bei allen vertrieblichen Themen helfen wir Ihnen persönlich weiter –  
**rufen Sie uns einfach an!**



**0211 – 355 900 -51**



**vertrieb@vigo-  
krankenversicherung.de**

## DAS WORT ZUR PFLEGE – DIE **vigo** IN DER FACHPRESSE

Magda macht das schon! Ab jetzt nur noch mit Mindestlohn – und nun?

**Auch ausländische Pflegekräfte müssen deutschen Mindestlohn erhalten. Das hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich entschieden. Das Urteil dürfte massive Folgen auf viele Pflegebedürftige haben. Micha Hildebrandt, Vorstand bei der vigo Krankenversicherung VVaG befasst sich in der Reihe „Das Wort zur Pflege“ mit aktuellen Entwicklungen rund um das Pflegekostenrisiko.**

Fast niemand nennt das Pflegeheim als favorisierten Ort, um die letzten Jahre des Lebens zu verbringen. Wer es sich leisten kann, lässt sich in den eigenen vier Wänden umsorgen. Wie in der bekannten – inzwischen ein-

gestellten – RTL-Serie, in welcher die polnische Pflegekraft „Magda“ quasi Bestandteil einer Familie wird, sieht es inzwischen in vielen Häusern aus, Tendenz steigend.

Der Sozialverband VdK schätzt die Zahl der in deutschen Haushalten tätigen osteuropäischen Betreuungskräfte auf 300.000 bis 500.000.

Dahinterstehende fragwürdige Vertragskonstrukte (häufig 24-Stunden-Pflege ohne Arbeitnehmerschutzrechte bei schmalem Gehalt – häufig über zwischengeschaltete Agenturen) wurden bisher geduldet. Aus Mangel an „sauberen“ Lösungen schwieg sich

auch die Politik zu diesem Thema weitestgehend aus. In Polen werden solche Entsendeverträge übrigens als „Umowa śmieciowa“ (deutsch: Müllvertrag) bezeichnet. Dienst am Menschen muss angemessen entlohnt werden; das ist fair und entspricht dem gesellschaftlichen Konsens. „Klatschen alleine reicht nicht“ ist spätestens mit der Corona-Pandemie als geflügeltes Wort in den allgemeinen Sprachgebrauch übergegangen. Passiert ist über Jahre jedoch kaum etwas.

**Versicherungsbote**

# GRUNDSATZURTEIL KÖNNTE TSUNAMI AUSLÖSEN

Der gesetzliche Mindestlohn von aktuell 9,50 € muss auch für Bereitschaftszeiten gezahlt werden. Das Bundesarbeitsgericht stellte dies mit Urteil vom 24. Juni 2021 (5 AZR 505/20) klar. Hintergrund der Entscheidung ist ein Dienstleistungsvertrag für eine nach Deutschland entsendete osteuropäische Betreuungskraft. In dem Vertrag war die Zahlung von Lohn für lediglich 30 Wochenstunden vorgesehen. Im eingesetzten Privathaushalt stand sie jedoch annähernd rund um die Uhr für Tätigkeiten im Haushalt, der Grundversorgung und bei der Betreuung zur Verfügung; für gerade einmal 950 € netto. Die Vorinstanz (Landesarbeitsgericht Berlin-

Brandenburg) gab der bulgarischen Klägerin bereits 2018 in der Sache Recht, darf sich aber nun erneut mit dem Vorgang befassen. Konkret geht es noch um die Verhandlung, von wie vielen Arbeitsstunden täglich auszugehen ist.

## Wie geht es weiter mit der häuslichen Pflege?

Spannend zu beobachten wird sein, wie die involvierten Agenturen mit der Situation umgehen. Die Gewerkschaft ver.di rechnet mit einem Rückzug einiger Agenturen. Die Unternehmen, die das Geschäft fortsetzen möchten, werden ihre Verträge zumindest auf den Prüfstand stellen und höchst-

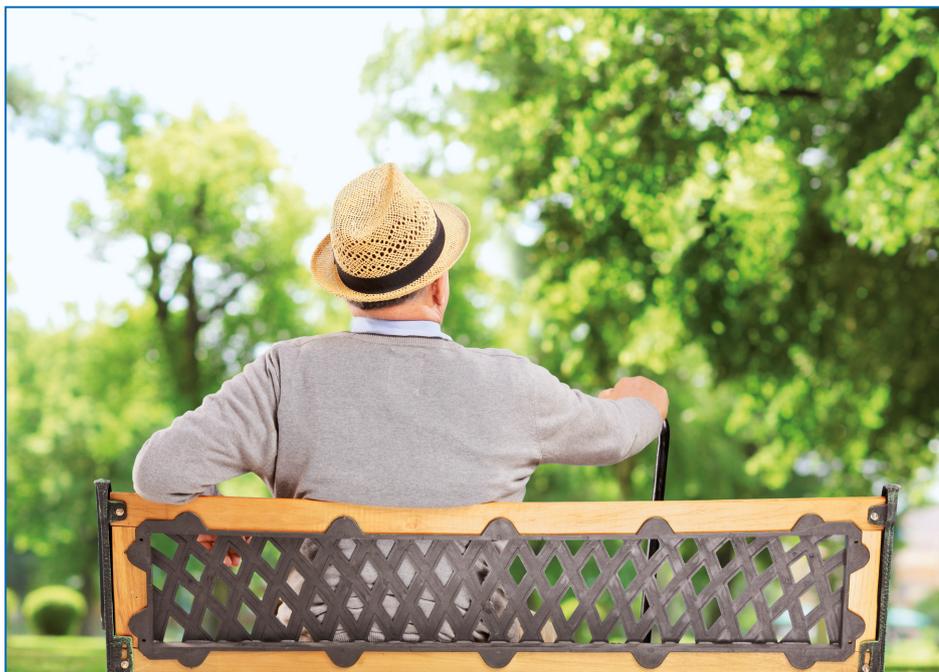
wahrscheinlich Anpassungen vornehmen. Da nun ein höchstrichterliches Urteil vorliegt, ist kaum von einem „weiter so“ auszugehen.

Wie auch immer die umstrittenen Dienstleistungsverträge angepasst werden, es wird auf alle Fälle teurer werden.

Den Artikel finden sie auch **online**. Unsere Empfehlung: Sprechen Sie mit Ihren Kunden über das flexible „Düsseldorfer Pflegegeld“ der **vigo** und sichern sie alle Eventualitäten für Ihre Kunden ab.

**Autor: Micha Hildebrandt**

## PFLEGEVORSORGE – SPIELBALL DER POLITIK?



**Micha Hildebrandt, Vorstand bei der vigo Krankenversicherung VVaG befasst sich mit aktuellen Entwicklungen rund um das Pflegekostenrisiko.**

Die Pflegesituation in Deutschland erinnert an einen Vulkan. Der Ausbruch deutet sich durch die emotional geführten Diskussionen, steigende Leis-

tungsfälle und extreme Kosten- und Beitragssteigerungen an. Die Politik versucht seit geraumer Zeit, den entstandenen Rauch durch „Reförmchen“ und Steuerzuschüsse wegzupusten. Das erscheint wenig durchdacht und nicht nachhaltig. Es brodelt also weiter.

### Die bisherige Entwicklung im Jahr 2021

In der ersten Jahreshälfte machte der „Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeversicherung (Pflegerreformgesetz)“ die Runde. Eine gewichtige Rolle sollte nach den Ausführungen dieses Papiers die betriebliche Pflegeversicherung spielen. Zusätzlich war eine Renaissance der individuellen, privaten Pflegevorsorge durch eine weitergehende staatliche Förderung angedacht. Viele Konjunktive und –

Fortsetzung ►

man ahnt es: CDU/CSU und SPD haben kurz vor der Sommerpause einen fragwürdigen und weniger umfassenden Kompromiss beschlossen. Dieser sieht einen dauerhaften Steuerzuschuss in Höhe von 1 Milliarde Euro jährlich für die Soziale Pflegeversicherung und punktuelle Leistungserhöhungen vor.

### Die wichtigsten Änderungen mit Leistungsbezug im Überblick:

**Ambulante Pflege** (greift ab 01.01.2022): Erhöhung der Sachleistungsbeträge um 5 Prozent. Das erscheint homöopathisch und greift nur, wenn ein ambulanter Pflegedienst ins Haus kommt.

**Stationäre Pflege** (greift ab 01.01.2022): Neu ist ein Zuschlag zur Reduzierung der pflegebedingten Eigenanteile. Er steigt mit der Dauer der Pflege – vergleichbar mit einer Staffel in Zahnersatztarifen. Im ersten Jahr trägt die Pflegekasse 5 Prozent des pflegebedingten Eigenanteils, im zweiten Jahr 25 Prozent, im dritten Jahr 45 Prozent und danach 70 Prozent.

Exkurs zur Einordnung: Der Eigenanteil, den Heimbewohner zahlen müssen, setzt sich aus insgesamt drei verschiedenen Bereichen zusammen:

- Hotelkosten (Unterkunft und Verpflegung),
- Investitionszulage und
- dem Anteil an den Pflegekosten (pflegebedingter Eigenanteil).

Die Kosten steigen in allen drei Bereichen deutlich und der Zuschlag aus diesem „Reförmchen“ bezieht sich lediglich auf den dritten Teilbereich. Die Leistungen in den Bereichen Kurzzeitpflege und Übergangspflege erfahren leichte Verbesserungen.



**Fazit:** Von einem großen Wurf kann nicht die Rede sein. Die Pflegegelder bleiben – entgegen einer früheren Planung – unverändert. Dies betrifft den weit verbreiteten Bereich der Laienpflege (z.B. durch Angehörige oder

osteuropäische Hilfskräfte). Inflationsbedingt steigen die Eigenanteile also. Die ursprünglich vorgesehene Stärkung von privater und betrieblicher Pflegevorsorge wurde komplett gestrichen.



## Weiterer Ausblick Richtung Politik

Bei Betrachtung der Parteiprogramme und möglichen bzw. realistischen Koalitionen ergibt sich folgende Gemengelage:

Union / FDP	SPD / Grüne / Linke	Alle anderen Kombinationen
<p>Grundgedanke der „Teilkasko“ soll beibehalten werden. Die Union strebt staatliche Förderung von betrieblichen Zusatzversicherungen an.</p> <p>Die FDP plädiert für ein Drei-Säulen-Modell aus der Pflegeversicherung sowie aus privater und betrieblicher Vorsorge.</p> <p><b>Folge:</b> Ein neuer Generationsvertrag für Pflege kann – auf Kapitaldeckung basierender Eigenvorsorge und betrieblichen Lösungen – erreicht werden.</p>	<p><b>Perspektivisch:</b> Entwicklung hin zu einheitlicher Pflegebürgerversicherung mit Vollkasko-Charakter, in die alle Bürger einzahlen und bei der alle Einkommensarten angerechnet werden.</p> <p><b>Folge:</b> Es droht eine scheinbare „soziale Gerechtigkeit“ auf insgesamt niedrigerem Qualitätsniveau.</p>	<p><b>Ob nun Jamaika, Kenia oder Ampel:</b> Die Positionen sind so weit auseinander, dass es überraschend wäre, einen gemeinsamen Nenner für eine signifikante Anpassung zu finden.</p> <p><b>Folge:</b> Es bleibt beim bekannten System und maximal geringfügigen Anpassungen durch weitere „Reförmchen“.</p>

Ob ein Konzept einer nachhaltigen Finanzierung über stärkere Förderung der ergänzenden Lösungen der PKV nach der Wahl ins Blickfeld der Politik kommt, erscheint gegenwärtig äußerst unwahrscheinlich. Festzuhalten ist: Pflege ist individuell und nicht „gleichschaltbar“.

### Potenzial der betrieblichen Pflegeversicherung

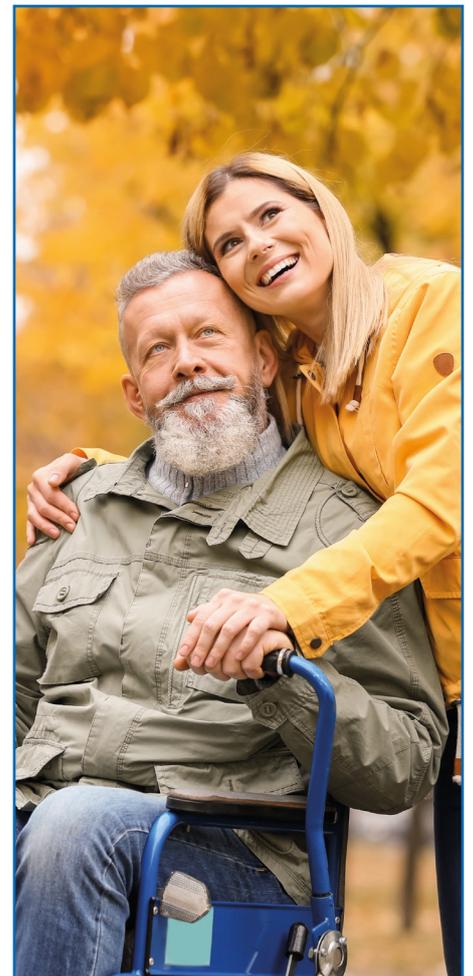
Schlagzeilen machte in den letzten zwei Jahren das „bundesweit erste Konsortium in der Krankenversicherung im tarifvertraglichen Rahmen“. Eingeführt wurde eine betriebliche Pflegezusatzversicherung. Der Tarifvertrag gilt für die chemische Industrie (IG BCE) und ermöglicht für alle Mitarbeitenden seit dem 01. Juli 2021 eine entsprechende Absicherung. Ursprünglich sollte das Konsortium aus drei Risikoträgern bestehen, übrig geblieben sind dann zwei.

Die Dimension von über 430.000 Tarifbeschäftigten und der Umstand, dass trotz der großen Herausforderungen das Projekt zu einem erfolgreichen Ergebnis kam, beweist, dass die flächendeckende betriebliche Pflegeversicherung möglich ist. Vergleichbare

Nachahmerprojekte lassen jedoch auf sich warten. Der eingangs erwähnte Arbeitsentwurf sah – bei Erfüllung gewisser Anforderungen an die tarifliche Lösung – eine Förderung der betrieblichen Pflegevorsorge vor. Konkret die Möglichkeit der Entgeltumwandlung analog der bAV. Dies hätte der betrieblichen Pflege sicherlich einen An Schub gegeben. Dabei wäre es für den Vertrieb auch verkraftbar gewesen, dass eine Provisionsdeckelung analog des Pflege-Bahr (2 MB) vorgesehen war.

### „Auftrag“ als Hoffnungsschimmer

Im Arbeitsentwurf zum Pflegereformgesetz war übrigens Folgendes zu lesen: „Die Information über die Möglichkeit des Abschlusses privater Pflegezusatzversicherung soll frühzeitig erfolgen; dazu bietet sich der Eintritt in die erste eigene Kranken- und Pflegeversicherung an. Da eine einmalige Infor-



Fortsetzung ►

mation am Beginn des Berufslebens oftmals nicht direkt zum Abschluss führen wird, hat die Information zudem regelmäßig zu erfolgen, damit die Versicherten in unterschiedlichen Lebensabschnitten zu geeigneten Zeitpunkten zum Abschluss einer privaten Pflegezusatzversicherung motiviert werden.“

Als „Grundlage zur Sicherstellung einer ausreichenden Versorgung im Alter und zur Stärkung der Eigenvorsorge“ werden dabei die „Möglichkeiten zur Kooperation von Kranken- und Pflegekassen“ genannt. § 7 SGB XI (Aufklärung, Auskunft) sollte laut Entwurf insofern um diesen Satz ergänzt werden: „Die Pflegekassen haben die Versicherten frühzeitig und regelmäßig über die Möglichkeit des Abschlusses privater Pflegezusatzversicherungen

zu informieren; dies schließt die Information über das Angebot einer Vermittlung ein [...]“.

Auch wenn dies (noch) nicht Gesetz geworden ist; was hindert die Beteiligten denn daran, diesen „Auftrag“ proaktiv aufzugreifen? Wir befinden uns mit der AOK Rheinland/Hamburg in einer gut funktionierenden Kooperation

und auch andere PKV-Unternehmen unterhalten ähnliche Partnerschaften. Der Vertriebsweg ist ob der Bedeutung der Thematik letztlich egal – ob über den Betrieb oder maßgeschneidert über einen Vermittler: Private Vorsorge sollte dringend forciert werden – auch ohne Rückenwind aus der Politik!

**Autor: Micha Hildebrandt**



## DIE UNTERNEHMENSENTWICKLUNG IST SEHR POSITIV

**Getrieben durch ein Beitragswachstum von 40 % sowie einer Vervierfachung der Bestandszahlen erreichte die vigo KV im Geschäftsjahr 2020 das beste Ergebnis der 35-jährigen Unternehmensgeschichte.**



**Stefan Schumacher**  
vigo Vorstandsvorsitzender

**Überschuss nahezu verzehnfacht**  
Die vigo KV hat im Geschäftsjahr 2020 einen Jahresüberschuss nach Steuern in Höhe von 2,5 Mio. € erzielt. „Wir sind stolz auf dieses Ergebnis, welches überwiegend aus einem deutlichen Anstieg der Tarifversicherten und der Beitragseinnahmen resultiert. Das Tarifversicherten-Plus von rund 94.000 ging einher mit einem jährlichen Beitragszuwachs von 8,4 Mio. € auf nun 29,4 Mio. €“, erläutert der Vorstandsvorsitzende **Stefan Schumacher**. Der Kapitalanlagebestand erhöhte sich auf 150,3 Mio. €.

**Umzug, Vorstandsumbau und Personalanbau während Pandemie umgesetzt**

Im Sommer 2020 bezog die vigo KV

innerhalb Düsseldorfs neue Geschäftsräume und vollzog die geplante Reduzierung des Vorstands von vier auf zwei Personen. „Mit meinem Vorstandskollegen **Micha Hildebrandt** und unserem gesamten Team haben wir in besonderen Zeiten tolle Meilensteine erreicht. In den letzten Monaten stellten wir über 10 neue Mitarbeiter ein, um die Weiterentwicklung des Unternehmens und Kundenservice auf konstant hohem Niveau sicherzustellen“, so Schumacher.

**Effizienzsteigerung und Weitergabe des Erfolges an die Versicherten**

Die Gesamtkostenquote (Summe der Abschluss- und Verwaltungskostenquote) sank von 9,1 % auf 7,0 % (Markt: 8,7 %).

Vorstandsmitglied Micha Hildebrandt führt dazu aus: „Kostenbewusstsein gehört zu unserer DNA. Es gelingt uns dabei, auch besonders effizient zu agieren. Trotz unserer Wachstumsstrategie liegt unsere Gesamtkostenquote inzwischen deutlich unter dem Branchenschnitt. Zudem geben wir unseren wirtschaftlichen Erfolg an unsere Versicherten weiter, was unsere Überschussverwendungsquote (nach Art der Leben) von über 98 % belegt. Ein absoluter TOP-Wert!“



Unternehmenszentrale vigo KV

„Nachhaltig versichert.“

Die vigo KV überschreibt ihre Philosophie mit dem Slogan „Nachhaltig versichert.“ Seit 2017 ist das Unternehmen Partner der grün versichert GmbH für nachhaltige Krankenzusatzversicherungen. „Es macht Freu-

de zu sehen, dass Nachhaltigkeit als Grundsatz unseres Handelns im Gesamtunternehmen fest verankert ist. Scheinbar banale Themen, ob Dienstleister sowie Lieferanten aus der Region kommen oder ob der Bürokaffee fair produziert und gehandelt wurde,

werden durch Mitarbeiter und Unternehmensführung hinterfragt. Auch bei jeder Kapitalanlageentscheidung berücksichtigen wir Kriterien der Nachhaltigkeit und tragen dadurch beispielsweise zur Energiewende bei“, erläutert Hildebrandt.

# 100% VERLÄSSLICH + 100% NACHHALTIGKEIT = DER PERFEKTE PARTNER



Die vigo Krankenversicherung VVaG – als Risikoträger der Krankenzusatztarife – berücksichtigt bei der Kapitalanlage ethische, soziale und ökologische Belange.

Unter dem Label „grün versichert“ bietet die vigo KV Krankenzusatztarife für

die Zahnabsicherung und verbesserten Chefarztbehandlung im Krankenhaus an. Ebenso gibt es spezielle Tarife für Kinder und Auslandsaufenthalte.

Die Anlage der Versicherungsbeiträge, zu unseren „grün versichert“ Tarifen, erfolgt zu 100% des jährlichen Beitragsaufkommens in nachhaltige Kapitalanlagen.

Die vigo KV ist das erste Versicherungsunternehmen, welches durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit und Ökonomie zertifiziert wurde.

Durch die Abschlüsse unserer nachhaltigen Zusatzversicherungen konnten bis heute mehrere tausend Baumsetzlinge neu gepflanzt, und so CO2 kompensiert werden.



Mehr Informationen finden Sie auch unter [www.gruen-versichert.de](http://www.gruen-versichert.de)



# SCHON WIEDER AUSGEZEICHNET

Unser Düsseldorfer Pflegegeld

Das Ratinghaus Morgen & Morgen hat unser Pfl egetagegeld auch im Jahr 2021 erneut mit **5 Sternen** bewertet.

Die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten ermöglichen es, die Absicherung für Ihre Kunden maßgeschneidert zu gestalten.

Verzicht auf Wartezeiten, Dynamik auch im Leistungsfall und die Option zur Erhöhung bei stationärer Pflege sind nur einige Leistungspunkte, die zur Bestnote geführt haben. Das Pfl egetagegeld der **vigo** Krankenversicherung hat die **stärkste Dyna-**

**misierungsmöglichkeit vor Leistungseintritt.** Ohne Höchstalter und ohne erneute Gesundheitsprüfung kann hier die Tagesgeldsumme über Jahrzehnte hinweg angepasst werden. Dies ermöglicht es Ihren Kunden mit niedrigeren Absicherungssätzen zum Versicherungsbeginn zu starten. Auch die Beitragsbefreiung, bereits ab Pflegegrad 2, entlastet im Fall der Fälle das Budget.

**Einfache und klar verständliche Gesundheitsfragen** sind ein Vorteil für Ihre Kunden. Das Düsseldorfer Pflegegeld ist ohne Höchstalter abschließbar.

Weltweiter Schutz, Assistanceleistungen und die unbegrenzt rückwirkende Leistungsgewährung sind weitere Highlights im Pfl egetagegeld der **vigo** KV.

Wir unterscheiden auch nicht, wer die Pflege durchführt. **Das versicherte Tagegeld wird im Fall der Fälle immer komplett ausgezahlt.** So kann man zwischen Familienpflege und Pfl egediensten frei wählen.



## DIE **vigo** KRANKENVERSICHERUNG ERNEUT TESTSIEGER

**Bonus für Ihre Kunden bei emissionsarmen Reisen:** Unsere nachhaltige Auslandsrankenversicherung ist nicht nur erneut als **Testsieger von Stiftung Warentest** bestätigt worden.

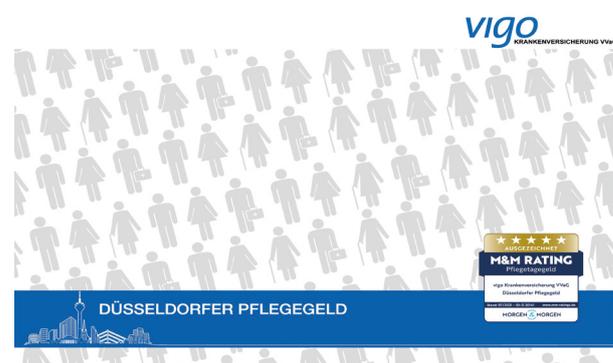
Liegt ein Versicherungsfall vor, bei dem wir leistungspflichtig sind, zahlen wir zusätzlich einen Bonus in Form eines Tagesgelds in Höhe von 20 € je Behandlungstag.

Voraussetzungen für die verbesserte Leistung:  
Die Reise wurde mit einem emissionsarmen Verkehrsmittel durchgeführt oder der Aufenthalt während der Reise erfolgte in einer nach Nachhaltigkeitskriterien zertifizierten Unterkunft.

Der Bonus beträgt, im Leistungsfall, bis zu 60 € je Reise.

**Weiteres Plus:**  
Für jeden neu abgeschlossenen Vertrag wird ein neuer Baum gepflanzt.

## JETZT NEU: UNSERE BROSCHÜRE ZUM DÜSSELDORFER PFLEGEGELD



Der aktuelle Überblick und vertriebliche Ansätze für Ihre Beratung zur Pfl egelücke. Das Düsseldorfer Pflegegeld der **vigo** Krankenversicherung ist die individuelle und flexible Lösung – erklärt anhand anschaulicher Berechnungen und alle tariflichen Vorteile auf einen Blick. Melden sie sich gerne bei uns – wir schicken ihnen umgehend die **PDF** mit allen Lösungen zur Thematik per Mail zu, oder wenn gewünscht auch ein gedrucktes Exemplar für Ihre Kundenberatung.

Sie finden uns auch bei:

