



WENN DER ARBEITGEBER DEN ARZT ZAHLT

VERSICHERUNG Die betriebliche Krankenversicherung stellt in Deutschland noch einen absoluten Nischenmarkt dar und ist vor allem in mittelständischen Unternehmen noch relativ unbekannt. Experten zufolge wird sich dies in den nächsten Jahren aber grundlegend ändern und der BKV werden hohe Wachstumsraten prophezeit.

Der Fachkräftemangel in Deutschland nimmt zu. Unternehmen schaffen neue Anreize, um qualifizierte Mitarbeiter zu finden und langfristig an sich zu binden. Umfragen bestätigen, allein das Gehalt ist heute dafür nicht mehr ausschlaggebend, sog. weiche Faktoren wie Sozialkompetenz und Fürsorge müssen ebenfalls stimmen.

Die betriebliche Krankenversicherung

Die Arbeitnehmer auf der anderen Seite mussten in den letzten Jahren zahllose Kürzungen im Gesundheitswesen bei steigenden Beiträgen und Eigenbeteiligungen

hinnehmen. Entsprechend nimmt das Thema Gesundheit für den Arbeitnehmer und seine Familie einen immer höheren Stellenwert ein. Ein interessantes, bisher viel zu wenig bekanntes und berücksichtigtes Instrument zur Mitarbeiterbindung stellt hier die betriebliche Krankenversicherung (BKV) dar. Sie wird als Gruppenvertrag des Arbeitgebers mit einem privaten Krankenversicherer zugunsten der Mitarbeiter abgeschlossen. Während die betriebliche Altersvorsorge inzwischen nahezu als etabliert gilt, bieten bisher die wenigsten deutschen Firmen eine innerbetriebliche Krankenversicherung für ihre

Mitarbeiter an. Am ehesten etabliert ist dieses System bei großen DAX-Unternehmen, obwohl in der Regel bereits Unternehmen mit nur zehn Mitarbeitern dieses Modell ausüben könnten. Erstaunlich dabei ist, dass in Umfragen über 50 % der Personalverantwortlichen das Thema für wichtig erachten, es tatsächlich aber bisher nur etwa 10–15 % der Unternehmen in Deutschland umsetzen.

Vorteile für Arbeitgeber

Die Einrichtung einer BKV bietet für das Unternehmen zahlreiche Vorteile. An erster Stelle ist hier die nachhaltig positive

Auswirkung auf die Mitarbeiter zu nennen. Die BKV trägt zu einer höheren Arbeitszufriedenheit, Identifikation und Motivation bei. Die Chancen im Wettbewerb um Führungs- und Fachkräfte verbessern sich. Bei flächendeckender Einführung im Unternehmen verzichtet der Versicherer in der Regel gänzlich auf Gesundheitsfragen, somit wird auch chronisch erkrankten Arbeitnehmern der Zugang zu Krankenversicherungsschutz ermöglicht, den diese sonst nicht erlangen könnten. Entsprechend stärkt die Einführung einer BKV die soziale Kompetenz im Vergleich zum Wettbewerber. Studien bestätigen zudem ein Absinken des Krankenstands in Firmen mit einer BKV. Last, but not least sind die Aufwendungen zur BKV bei entsprechender Gestaltung als Betriebsausgabe voll absetzbar.

Vorteile für Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer profitiert in vielfältiger Weise. Neben vergünstigten Beiträgen von im Regelfall 10 %, im Einzelfall bis zu 50 %, bieten viele Tarife Verzicht auf Wartezeiten, Aufnahmegarantien (!) und teilweisen bis gänzlichen Verzicht auf Gesundheitsfragen. Auch die Mitversicherung von Familienangehörigen zu gleichen Vorzugskonditionen ist möglich!

Anbieter

Derzeit gibt es jedoch nur eine eingeschränkte Auswahl an Versicherern, die Lösungswege für die BKV anbieten. Zu diesen gehören unter anderem die Allianz, AXA,

Gothaer und Hallesche. Die Angebote dieser Anbieter unterscheiden sich jedoch zum Teil erheblich sowohl im Preis- und Leistungsumfang als auch in der konkreten Abwicklung und Umsetzung. Interessierte Unternehmer und Personalverantwortliche sollten sich vom Fachmann beraten lassen und sich ein individualisiertes Umsetzungsangebot erstellen lassen.

Umsetzung

Die BKV kann sowohl arbeitgeberfinanziert, mischfinanziert oder auch als reine Angebotsleistung installiert werden. Die einfachste und attraktivste Variante ist die arbeitgeberfinanzierte Lösung für alle Mitarbeiter innerhalb der steuerlichen Freigrenzen. Hier profitieren die Arbeitnehmer vom steuer- und sozialversicherungsfreien Zugang zu einer privaten Zusatzversicherung ohne Gesundheitsprüfung.

Die reine Angebotsvariante ist in der Regel die aufwendigste und trotzdem erfolgloseste Variante, da die Zugangsvoraussetzungen hier restriktiver sind und dadurch die obligatorische Mindestgröße häufig nicht erreicht wird. Zudem erschweren Diskussionen mit Arbeitnehmern über Leistungsumfang und Kosten die Abwicklung, wie Personalverantwortliche berichten.

Tarife

Der Umfang der betrieblichen Krankenversicherung reicht von Zusatzversicherungen für das Schließen der Lücken der gesetzlichen Krankenversicherung bis hin zur privaten Krankenvollversicherung. Als

Beispiele sind hier zu nennen:

- Stationäre Zusatzversicherung
- Zahnzusatzversicherung
- Ambulante Zusatzversicherung (Brille, Heilpraktiker)
- Pflegezusatzversicherung
- Vorsorgetarife
- Kostenerstattungstarife
- Tagegeldtarife

Fazit

Die betriebliche Krankenversicherung stellt ein hervorragendes Instrument zur Mitarbeiterbindung im Unternehmen dar. Sie ist für alle Unternehmen mit einer Mindestgröße von zehn Mitarbeitern attraktiv und leicht installierbar. Mitarbeiter profitieren in hohem Umfang von einer solchen Regelung. Die BKV sollte arbeitgeberfinanziert erfolgen. Wer zügig handelt, sichert sich einen Wettbewerbsvorteil!

Erik Altmann



Sie haben noch Fragen zu Versicherungsprodukten und Sie sind Mitglied der Schutzgemeinschaft der Kapitalanleger e.V.? Dann wenden Sie sich unter Angabe Ihrer Mitgliedsnummer an unseren Versicherungsexperten Erik Altmann, entweder per E-Mail unter versicherungen@sdk.org oder telefonisch unter 089 324965-10.

STEUERLICHER EXKURS

Bei der arbeitgeberfinanzierten BKV schließt der Arbeitgeber für seine Mitarbeiter eine Zusatzversicherung für fremde Rechnung ab, wobei er die Beiträge bezahlt. Nach neuester Rechtsprechung des Bundesfinanzhofes (BFH) können die Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Krankenversicherung einkommen- und lohnsteuerrechtlich wie Sachzuwendungen behandelt werden (BFH-Urteil vom 14.4.2011, BStBl II 2011, S. 767). Das bedeutet, sie bleiben bis zu einer monatlichen Gesamtsumme von 44 Euro (Freigrenze) pro Mitarbeiter lohnsteuer- und sozialabgabenfrei. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass bei Überschreiten der Freigrenze die Steuerfreiheit insgesamt entfällt und der Freibetrag nicht bereits durch andere Sachbezüge ausgeschöpft ist.

In diesem Fall kann eine pauschale Versteuerung nach § 37 EStG erfolgen. Der Pauschalsteuersatz beträgt 30 % (zzgl. Kirchensteuer und Soli). Bis zu 10.000 Euro je Mitarbeiter und Wirtschaftsjahr sind möglich. Die Befreiung von der Sozialversicherungspflicht ist nicht möglich. Die Aufwendungen des Arbeitgebers stellen Betriebsausgaben dar.

Als zusätzliche Alternative besteht ansonsten die Möglichkeit der Individualversteuerung mit Sozialversicherungspflicht. Hier wird der BKV-Beitrag als Nettolohn betrachtet und auf den Bruttolohn hochgerechnet. Die Versteuerung und die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgen nach den individuellen Merkmalen der einzelnen Arbeitnehmer.

Hinweis:

Die hier aufgeführten Informationen stellen den gegenwärtigen Kenntnisstand des Autors dar und sind nicht als abschließend verbindliche steuerliche bzw. sozialversicherungsrechtliche Auskunft im Einzelfall zu verstehen und können eine solche auch nicht ersetzen. Eine zwischenzeitliche Gesetzesänderung ist möglich. Konkrete steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Fragen im Einzelfall darf der Autor nicht beantworten, sondern nur Steuerberater oder ähnlich rechtskundige, dazu befugte Personen.