

Betriebliche Krankenversicherung

Eine Investition, die sich lohnt

Versorgungskonzepte wie die betriebliche Krankenversicherung (bKV) sind in der Wirtschaft kaum bekannt und wenig verbreitet. Dennoch eröffnen sie Arbeitgebern, die bei Fachkräften punkten müssen, vielversprechende Wege. VON KAY SCHELAUSKE

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Der Markt für die betriebliche Krankenversicherung ist stark in Bewegung gekommen. 15 Versicherer bieten mehr als 20 Tarife an.

Monatliche Beiträge der Arbeitgeber bis zu 44 Euro pro Monat **sind Sachzuwendungen** und damit abgabenfrei.

Nicht Fehlzeiten, sondern **Mitarbeiter, die trotz gesundheitlicher Probleme arbeiten**, erhöhen die Krankheitskosten.

Gesundheitsschutz oder Firmenwagen? Für welche Option würden sich Arbeitnehmer eher entscheiden, wenn sie die Wahl hätten? Die deutschen Krankenversicherer sind sich offenbar einig. Produkte werden kreiert, Tarife kalkuliert, ein neuer Wachstumsmarkt wurde ausgerufen. „Ich gehe davon aus, dass die Nachfrage im Jahr 2013 weiter steigen und sich die betriebliche Krankenversicherung (bKV) neben der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) etablieren wird“, betont Klaus Henkel, Vorstandsvorsitzender der Süddeutschen Krankenversicherung. Der marktälteste Anbieter hat sein Neugeschäft in diesem Jahr nach eigenen Angaben um 185 Prozent gesteigert und versichert inzwischen rund 100.000 Personen in Gruppentarifen. Wie stark der Markt in Bewegung ist, zeigen die Aktivitäten der Versicherer im Verlauf des Jahres 2012: Nachdem die Hallesche zu Jahresbeginn mit bKV-Tarifen startete, folgten im Februar die Barmenia, im April die Allianz und die Württembergische sowie im Sommer Ergo und DKV. „Es gibt derzeit 15 Anbieter mit mehr als 20 Tarifen am Markt. Von einer Marktdurchdringung



und einer größeren Anzahl von Vertragsabschlüssen kann jedoch nicht die Rede sein“, sagt **Andreas Trautner, Trainer, Referent und Unternehmensberater im Bereich Krankenversicherungen in Stuttgart**. Haben die Versicherer bei ihrem Aktionismus womöglich das Wichtigste aus dem Blick verloren? „**Die meisten Unternehmen kennen die Angebote überhaupt nicht**“, betont der KV-Experte.

Ebenso wie die weithin etablierte Betriebsrente zählt die bKV zu den Belegschaftsmodellen. Je nach Versicherer fallen die

CHECKLISTE

Vertragsabschluss

Auf diese Punkte sollten Unternehmer beim Abschluss eines Vertrags für ihre Beschäftigten achten:

- > Günstiges Beitrags-/Leistungsverhältnis
- > Geringer betrieblicher Zeitaufwand, vor allem bei der Einrichtung der bKV
- > Schlanke administrative Prozesse in der täglichen Abwicklung
- > Überzeugendes Leistungsangebot
- > Transparente und klar formulierte Bedingungen und Ausschlüsse
- > Serviceleistungen durch den Makler (z. B. Mitarbeiterveranstaltungen, Mailings)
- > Nutzen von Netzwerken beim betrieblichen Gesundheitsmanagement
- > Prüfung der Freigrenzen bei Sachlohn
- > Komplette Auslagerung der Leistungsabwicklung
- > Interesse an einer nachhaltigen Umsetzung durch hohe Durchdringung

Mitarbeiter, die am Arbeitsplatz bleiben, obwohl sie gesundheitlich angeschlagen sind, verursachen dem Unternehmen höhere Kosten als jene, die sich krankmelden.



Angebote sehr unterschiedlich aus. Drei Beispiele: Bei der AXA können Arbeitgeber aus 16 „Flex-Med-Gesundheitsbausteinen“ wählen, angefangen bei Vorsorgeleistungen für Sehhilfen und Zahnersatz über stationäre Zusatzversicherungen bis hin zum Auslandsschutz. Zudem wird mit „Flex-Med Premium“ eine Variante geboten, die den versicherten Arbeitnehmern beim Arzt den Status eines Privatpatienten sichert. „Als einziger Anbieter in Deutschland bieten wir für den Versicherten die gesamte Kostenregulierung mit der

gesetzlichen Krankenversicherung an, sodass er für die Leistungen nicht mehr in Vorkasse gehen muss“, sagt Michael Haas, Leiter der bKV bei AXA.

Ausgerichtet auf mittelständische Betriebe bietet der genossenschaftliche Versicherer R+V bereits ab einer Mindestzahl von fünf versicherten Mitarbeitern ein dreistufiges Konzept an bei unterschiedlichen Leistungsumfängen und Wahlmöglichkeiten. Das neue Firmenkonzept der Allianz beinhaltet wiederum sieben kombinierbare Tarifbausteine, darunter ☺

für Vorsorgeuntersuchungen, Zahnbehandlungen, Heilpraktiker, Sehhilfen und Krankentagegeld. Schon hier zeigt sich aber: Die Unterschiede liegen im Detail. So wird zwar auf Gesundheitsprüfungen verzichtet. Bei der R+V gilt dies jedoch nicht für die Stufe drei. Die Axa nennt eine Reihe von schweren Krankheiten als Ausschlussbestand. Unisono verzichten die Anbieter aber auf Wartezeiten, und Angehörige sind mitversichert. Marktübergreifend muss dies aber nicht so sein.

Zwei Wege zum Abschluss

Praktisch stehen Arbeitgebern zwei Wege offen, einen Gesundheitsschutz auf Basis eines Gruppenvertrags zugunsten ihrer Mitarbeiter zu vereinbaren. Zumeist übernimmt der Arbeitgeber im Zuge von „obligatorischen“ Tarifen als Versicherungsnehmer die Beitragszahlungen für die Beschäftigten, die als „versicherte Personen“ von den Versorgungsleistungen profitieren. Die Beiträge des Arbeitgebers werden seit einem Urteil des Bundesfinanzhofs im April 2011 einkommens- und lohnsteuerrechtlich wie Sachzuwendungen behandelt und können als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht

Verantwortung gerecht. Sie könnten ihre Fachkräfte stärker ans Unternehmen binden und gleichzeitig betriebliche Kostenersparnisse erzielen (siehe Interview auf Seite 48).

Instrument zur Vermeidung von Krankheitskosten

Die gesetzlichen Krankenkassen beziffern die durchschnittlichen betrieblichen Krankheitskosten pro Arbeitnehmer laut Trautner auf rund 3.600 Euro pro Jahr. „Viele Unternehmen sind sich dieser Kosten gar nicht bewusst. Zudem glauben sie, dass Mitarbeiter, die aus Krankheitsgründen dem Produktionsprozess nicht zur Verfügung stehen, dem Unternehmen höhere Kosten verursachen als jene, die am Arbeitsplatz bleiben, obwohl sie gesundheitlich angeschlagen sind“, erläutert Trautner. Aber mehrere Studien belegen genau das



„Bei unseren Tarifen müssen Versicherte bei der Kostenregulierung nicht mehr in Vorkasse treten.“

MICHAEL HAAS, AXA VERSICHERUNGEN, KÖLN

werden. Damit bleiben sie bis zu einer monatlichen Gesamtsumme von 44 Euro pro Mitarbeiter steuer- und sozialabgabenfrei. Wichtig: Wird diese Freigrenze nur um einen Cent überschritten, entfällt die Steuerbefreiung für die gesamten Sachzuwendungen. In solchen Fällen, oder wenn der Freibetrag bereits durch andere Sachbezüge ausgeschöpft ist, lässt sich eine pauschale Besteuerung von 30 Prozent zuzüglich Kirchensteuer und Soli nutzen, die dann auf alle Sachbezüge anzuwenden ist. Wichtig zu wissen: Derzeit wird in der Politik darüber nachgedacht, die Grenze von 44 Euro für die steuerfreien Sachbezüge zu senken.

Wollen Arbeitgeber den Weg über Sachleistungen nicht beschreiten, bleibt die Möglichkeit einer „fakultativen“ Lösung: Dann bestreiten die Beschäftigten selbst die Beitragszahlungen und müssen diese als geldwerten Vorteil mit ihrem persönlichen Einkommensteuersatz versteuern. Gleichwohl profitieren sie wie bei den obligatorischen Lösungen von vier Vorteilen: Beitragszahlungen ohne Sozialabgaben, günstige Gruppenkonditionen, die zwischen 30 und 40 Prozent unterhalb des Beitragsniveaus privater Verträge liegen können, privaten KV-Leistungen und Wegfall der Gesundheitsprüfung. „Interessierte Unternehmen sollten das Thema bei ihrem Steuerberater oder Makler ansprechen“, betont Trautner. Arbeitgeber würden auf diese Weise nicht nur ihrer sozialen

Gegenteil. Der Großteil der Kosten von 1.800 bis 3.000 Euro sei auf jene Mitarbeiter zurückzuführen, die trotz gesundheitlichen Problemen weiter ihrem Beruf nachgehen. Die Ursache dafür liegt in einer erhöhten Fehlerquote, die gerade bei Produktionsbetrieben sehr kostenträchtige Folgen haben kann. Die bKV gibt Unternehmen damit ein Instrument an die Hand, mit dem sie genau diese Mehrkosten vermeiden können. Erstens würden die Beschäftigten früher Vorsorgeuntersuchungen nutzen, zweitens könnten sie dank der privaten Krankenzusatzleistungen schneller behandelt oder therapiert werden. Mit anderen Worten: „Die bKV-Ausgaben sind eine Investition und keine Betriebsausgabe. Denn einem Beitragsvolumen von etwa 300 Euro steht eine Kostenersparnis von 3.000 Euro pro Mitarbeiter gegenüber“, betont der KV-Experte.

Weitere betriebliche Versicherungen

Über die bAV und bKV hinaus bieten einige Versicherer vor allem Gruppen-Unfall- und Private Haftpflichtversicherungen, teils auch Sachversicherungen zu vergleichsweise günstigen Gruppenkonditionen an. Über den Umfang und die Verbreitung dieser Belegschaftsgeschäfte gibt es im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft jedoch keine Daten und Erkenntnisse. ➔

Betrieblich lässt sich zudem die Berufsunfähigkeitsabsicherung (BU) über eine Direktversicherung im Rahmen der bAV einbinden. Nur ist das selten sinnvoll, weil die Arbeitnehmer gewöhnlich keine zehn Jahre oder länger bei ihrem Arbeitgeber bleiben, sondern viel häufiger wechseln. Bei jedem Wechsel besteht jedoch das Risiko, dass der neue Arbeitgeber den BU-Schutz nicht übernimmt. Für den Arbeitnehmer entfiel damit der Versicherungsschutz. Und nicht nur das. Aufgrund des inzwischen gestiegenen Alters

und möglicherweise aufgetretener Erkrankungen wird es für ihn zusehends schwieriger und teurer, seine Arbeitskraft abzusichern. „Die beste Variante wäre dann, den BU-Vertrag privat weiterzuführen“, sagt Trautner und ergänzt: „Die Vermögenswerte der Direktversicherung werden zwar übertragen, nicht aber die biometrischen Risiken. Zu empfehlen ist immer eine Trennung zwischen Sparanlage und der Absicherung biometrischer Risiken wie der Berufsunfähigkeit.“

INTERVIEW

„Betriebe übernehmen soziale Verantwortung“

Andreas Trautner, Unternehmensberater für Krankenversicherungen in Stuttgart, über die Vorteile der betrieblichen Krankenversicherung.

DAS GESPRÄCH FÜHRTE KAY SCHELAUSKE



Herr Trautner, welche Vorteile bietet eine bKV den Unternehmen?

Trautner: Zunächst übernimmt das Unternehmen soziale Verantwortung. Denn es bietet allen Arbeitnehmern zusätzliche Krankenversicherungsleistungen. Dies gilt gerade auch für jene Mitarbeiter, die aufgrund bereits aufgetretener Erkrankungen keinen entsprechenden Versicherungsschutz mehr bekommen. Denn Gesundheitsprüfungen müssen im Rahmen der bKV nicht durchgeführt werden. Zweitens stärken die Arbeitgeber die Bindung ihrer Mitarbeiter ans Unternehmen.

Sie sprechen damit den Fach- und Führungskräftemangel an?

Trautner: Richtig, aufgrund der demografischen Veränderungen in unserer Gesellschaft haben schon heute immer mehr Unternehmen Probleme, ihre offenen Stellen mit qualifizierten Arbeitskräften zu besetzen. Das betrifft nicht nur akademische Berufe, sondern ebenso Handwerk und Industrie. Viele Studien bestätigen, dass der Kampf um Führungskräfte deutlich an Schärfe zunehmen wird.

Wie wirken sich bKV-Lösungen auf die Betriebskosten aus?

Trautner: Das Unternehmen verbessert nachhaltig seine Produktivität. Denn Mitarbeiter, die spüren, dass sich ihr Arbeitge-

ber für sie einsetzt, sind motivierter und leisten deutlich mehr als diejenigen, die nur Dienst nach Vorschrift machen. Zudem hat eine durchschnittlich älter werdende Belegschaft einen tendenziell steigenden Krankenstand zur Folge. Durch die bKV ermöglichen Unternehmen ihren Mitarbeitern, Vorsorgemaßnahmen zu nutzen, sodass Erkrankungen eher erkannt und schneller behandelt werden können.

Können Sie das anhand eines Beispiels erläutern?

Trautner: Nach einer Vorsorgeuntersuchung wird bei einem Mitarbeiter eine Krebserkrankung in einem sehr frühen Stadium erkannt und anschließend durch eine mehrmonatige Therapie erfolgreich behandelt. Hätte diese Behandlung erst später in einem weit fortgeschrittenen Stadium der Krankheit begonnen, wäre der Mitarbeiter sicherlich länger, möglicherweise einige Jahre beruflich nicht einsetzbar gewesen. Einmal abgesehen von der schnelleren Genesung, hat der Arbeitgeber so mehrere Tausend Euro pro Jahr an Personalkosten gespart. Hinzu kommen möglicherweise dadurch verlorene Aufträge, Kosten für den Personalersatz, Kosten für die Neubesetzung des Arbeitsplatzes und damit verbundene massive Umsatzeinbußen.