

# Report

## Innovative Personalpolitik mit der betrieblichen Krankenversicherung

Wir informieren.

Sachlich, neutral, aktuell.

### Inhalt

### Seite

Kleine und mittlere Unternehmen im „War for Talents“ 1

So funktioniert eine betriebliche Krankenversicherung 2

Privater Krankenschutz für die Belegschaft 2

Die bKV stärkt den Arbeitgeber 3

Steuerliche Behandlung der bKV 3

Gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource jedes Unternehmens. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels stehen Betriebe daher verstärkt im Wettbewerb um die Leistungsträger ihrer Branche. Sowohl für die Bindung bestehender Mitarbeiter als auch zur Akquise neuer Fachkräfte betreiben die Unternehmen beträchtliche Aufwände, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

*Mit der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) hat sich in den letzten Jahren ein neues Personalinstrument entwickelt.* Ohne großen Kosten- und Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber lässt es sich positiv bei der Suche nach neuen qualifizierten Mitarbeitern und auch zur Mitarbeiterbindung einsetzen. Die betriebliche Krankenversicherung ist eine durch

den Arbeitgeber finanzierte Form der Bonifikation für seine Mitarbeiter. Dieses Personalinstrument ist innovativ, ungewöhnlich und noch größtenteils unbekannt. Der Mehrwert für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist beachtlich.

### Kleine und mittlere Unternehmen im „War for Talents“

Große Unternehmen können sich in Deutschland oder weltweit als Marke etablieren und durchschnittlich höhere Gehälter zahlen als kleinere Unternehmen. Daher heißt es vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen geeignete Strategien bei der Mitarbeiterbindung und

-gewinnung zu entwickeln. Für sie wird es immer wichtiger werden, sich vor allem lokal oder regional einen Namen als attraktiver Arbeitgeber zu machen. Dabei können kleinere, insbesondere familiengeführte Unternehmen oftmals mit der im Betrieb gelebten familiären Arbeitgeberfürsorge punkten. Gesundheitsbezogene Zusatzleistungen wie die betriebliche Krankenversicherung können hier für den entscheidenden Vorsprung im Kampf um die geeigneten Arbeitskräfte sorgen. Denn über die bKV kann der Arbeitgeber seiner Belegschaft und ihren Familien etwas bieten, was sich viele Arbeitnehmer nicht leisten können oder aus gesundheitlichen Gründen erst gar nicht bekommen: **Zugang zu privatem Krankenschutz.**

## So funktioniert eine betriebliche Krankenversicherung

Bereits bekannt und in großen Unternehmen weit verbreitet ist die Möglichkeit für Arbeitnehmer, private Krankenzusatzversicherungen über einen vom Arbeitgeber abgeschlossenen Gruppenversicherungsvertrag zu günstigen Konditionen abzuschließen. In diesem Modell kann sich der Arbeitnehmer frei zu dem Abschluss einer solchen Versicherung entschließen. Er zahlt die Beiträge selber und muss sich üblicherweise auch einer Gesundheitsprüfung unterziehen.

Davon unterscheidet sich die betriebliche Krankenversicherung (bKV) in wesentlichen Punkten. Sie geht über eine reine Rabattierung deutlich hinaus. Auch bei der bKV schließt der Arbeitgeber einen Gruppenversicherungsvertrag mit einem privaten Krankenversicherer ab. Die vom Arbeitgeber im Vorfeld ausgewählten Leistungen werden in diesem Fall aber vom Arbeitgeber bezahlt und sind für die Arbeitnehmer obligatorisch.

Das bedeutet, dass entweder alle Arbeitnehmer des Unternehmens oder alle Mitarbeiter einer objektiv definierten Personengruppe, wie z. B. alle Mitarbeiter ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer, die Leistungen der bKV automatisch bekommen. Das hat den großen Vorteil, dass die Arbeitnehmer ohne Gesundheitsprüfung aufgenommen werden. Somit entfallen Leistungsausschlüsse und Beitragszuschläge aufgrund von Vorerkrankungen. Weiterhin verzichtet der private Krankenversicherer auf Wartezeiten. Der Arbeitnehmer hat sofort ab Beginn des bKV-Vertrags vollen Versicherungsschutz.

Es gibt einen weiteren wesentlichen Unterschied zu den bisherigen Angeboten der Krankenzusatzversicherung. Bei der bKV sind die Tarife meist *ohne* Alterungsrückstellungen kalkuliert. Dadurch sind die vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge wesentlich günstiger als die Beiträge, die ein Arbeitnehmer außerhalb seines Unternehmens für einen gleichwertigen Versicherungsschutz zahlen müsste.

Bei der Einrichtung einer bKV hat ein Unternehmen die Auswahl aus einer Vielzahl von Zusatzversicherungsprodukten. Damit kann der Arbeitgeber hinsichtlich Leistungsumfang und Beitragshöhe seine ganz individuelle betriebliche Krankenversicherung selbst gestalten. Die Bausteine, aus denen der Arbeitgeber auswählen kann, reichen von Zuzahlungen zu Sehhilfen, Zahnersatz und Heilpraktiker bis hin zur Übernahme von Vorsorgeuntersuchungen, stationärem Schutz oder einem Krankentagegeld nach dem Ende der gesetzlichen Lohnfortzahlung.

## Privater Krankenversicherungsschutz für die Belegschaft

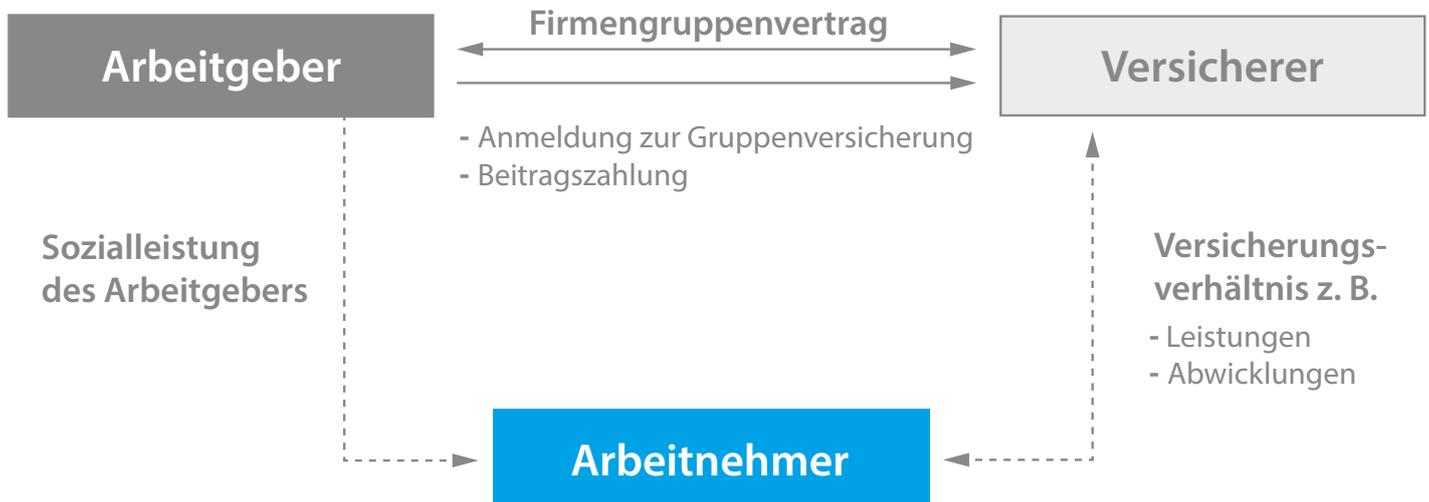
Die gesundheitspolitische Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte wird sich aller Wahrscheinlichkeit nach auch in der Zukunft fortsetzen: Die Beiträge für die gesetzlich Krankenversicherten werden weiter steigen und die Leistungen der Kassen werden gekürzt. Wer diese Einschnitte im Gesundheitsbereich ausgleichen will, der muss mit privaten Zusatzversicherungen vorsorgen. Vor diesem Hintergrund werden es Arbeitnehmer als Vorteil empfinden, wenn der Arbeitgeber durch die Einrichtung einer betrieblichen Krankenversicherung selbst aktiv wird und soziale Verantwortung zeigt.

Die Mitarbeiter bekommen so von ihrem Arbeitgeber einen hochwertigen Versicherungsschutz, den sie zu diesen Bedingungen privat nicht erwerben können. Die Mitarbeiter profitieren hier von stärker als von einer vergleichbaren Erhöhung ihres Gehalts.

Auch Familienangehörige können von der bKV profitieren und über den Arbeitgeber günstigen privaten Krankenversicherungsschutz bekommen. Welche Rahmenbedingungen für die Familienangehörigen gelten, hängt von der Ausgestaltung der bKV durch den Arbeitgeber ab. Auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitnehmer nicht auf seinen Krankenversicherungsschutz verzichten. Er hat ein Fortführungsrecht mit eigenen Beiträgen und ohne Gesundheitsprüfung.

### / Betriebliche Krankenversicherung

arbeitgeberfinanziert





## Privater Krankenversicherungsschutz für die Belegschaft

- / Schließung von wichtigen Versorgungslücken
- / Beiträge werden vom Arbeitgeber gezahlt
- / Aufnahme ohne Gesundheitsprüfung
- / Keine Wartezeiten, sofortiger Versicherungsschutz
- / Auch Familienmitglieder können profitieren

## Die bKV stärkt den Arbeitgeber

- / Mitarbeiterbindung durch Weitergabe sofort erlebbarer Mehrwerte
- / Gewinnung von geeigneten Mitarbeitern durch die bKV als zusätzliche Arbeitgeberleistung sowie Differenzierungsmerkmal vom Wettbewerb
- / Motivation und Gesunderhaltung von Mitarbeitern
- / Reduktion von Krankentagen und somit Steigerung der Produktivität

## Die bKV stärkt den Arbeitgeber

Dem finanziellen Aufwand des Arbeitgebers durch die Finanzierung der betrieblichen Krankenversicherung steht ein betriebswirtschaftlicher Vorteil gegenüber. Die Leistungen der bKV sind für den Arbeitnehmer regelmäßig unmittelbar als Nutzen erfahrbar. Der Mitarbeiter erkennt den Wert einer bKV spätestens bei Eintritt des Leistungsfalls, wie z. B. bei einem Zuschuss zu Zahnersatz und Sehhilfe oder der Behandlung als Privatpatient bei einem Krankenhausaufenthalt. Durch diesen erlebbaren Mehrwert hat die bKV einen positiven Einfluss auf die Mitarbeitermotivation und -bindung. Auch bei der Suche nach neuen Mitarbeitern wird der Hinweis auf die bKV die Attraktivität des Unternehmens steigern. Mittel- bis langfristig kann sich die bKV somit günstig auf die Fluktuation im Unternehmen und die Kosten der Personalbeschaffung auswirken.

Eine effiziente Heilbehandlung und schnelle Genesung liegen nicht nur im Interesse des Arbeitnehmers, auch der Arbeitgeber profitiert davon. Bausteine der bKV, wie Vorsorgeuntersuchungen oder stationäre Zusatzversicherungen, können die Ausfallzeiten der Mitarbeiter reduzieren und führen durch die höhere Produktivität des Unternehmens zu einem betriebswirtschaftlichen Vorteil.

## Steuerliche Behandlung der bKV

Die Aufwendungen des Arbeitgebers für die bKV, also die Beiträge zur bKV sowie gegebenenfalls übernommene Steuern und Sozialabgaben, sind als Betriebsausgaben absetzbar. Die

Leistungen, welche die Arbeitnehmer aus der bKV beziehen, sind steuerfrei (§ 3 Nr. 1a EStG).

Für die Beiträge einer arbeitgeberfinanzierten bKV bestehen verschiedene Ansätze der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung. Die Entscheidung über die Versteuerung trifft der Arbeitgeber in Absprache mit seinem Steuerberater bei der Planung und Einrichtung der bKV.

Seit 2019 erkennen die Finanzämter Beiträge von Arbeitgebern für eine bKV als steuer- und sozialversicherungsfreien Sachlohn an. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern nur Krankenversicherungsschutz gewährt. Der Mitarbeiter darf nicht anstelle der bKV eine Geldleistung verlangen können. Dann sind die bKV-Beiträge bis zur Sachbezugsfreigrenze von 50 EUR monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Zu beachten ist, dass es sich bei den 50 EUR um eine Freigrenze handelt. Sollte diese Grenze überschritten werden, sind die bKV-Beiträge ab dem ersten Euro steuer- und sozialversicherungspflichtig. Da es sich hierbei um eine monatliche Freigrenze handelt, sollte der Arbeitgeber bei der Einrichtung auf eine monatliche Zahlweise in seinem bKV-Vertrag achten.

Es gibt Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern bereits weitere Sachbezüge gewähren und dadurch alleine oder zusammen mit den bKV-Beiträgen die 50 EUR Freigrenze überschreiten. In diesen Fällen kommt eine Pauschalversteuerung nach § 37b EStG in Betracht. Das Wahlrecht der Pauschalversteuerung muss einheitlich für alle Sachzuwendungen eines Wirtschaftsjahres getroffen werden. Dann können bis zu 10.000 EUR pro Mitarbeiter und Wirtschaftsjahr mit dem Pauschalsteuersatz von 30 Prozent

(plus SolZ und KiSt) versteuert werden. Eine Sozialversicherungsfreiheit besteht für diese Beiträge nicht, der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge aber freiwillig übernehmen.

Weiterhin hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt eine Pauschalversteuerung der bKV-Beiträge gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 1 EstG zu beantragen. Dadurch wird ein Pauschalsteuersatz auf Basis der Arbeitslöhne und Steuerklassen der begünstigten Arbeitnehmer berechnet. 2019 wurde beschlossen, dass die solchermaßen pauschal versteuerten bKV-Beiträge sozialversicherungsfrei sind.<sup>1</sup>

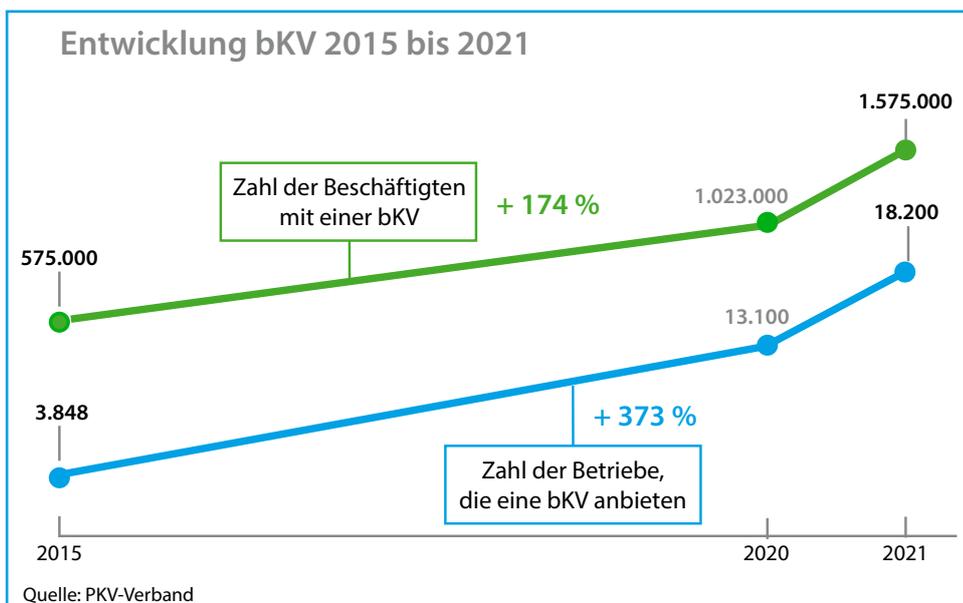
Sind die Möglichkeiten für eine Pauschalversteuerung oder einer Steuerfreiheit als Sachlohn nicht gegeben, müssen die Arbeitnehmer die bKV-Beiträge als geldwerten Vorteil versteuern und verbeitragen. Möchte der Arbeitgeber dies verhindern, kann er auch die sogenannte Nettolohnversteuerung wählen. Dabei stockt der Arbeitgeber den Bruttolohn des Arbeitnehmers soweit auf, dass der Nettolohnauszahlungsbetrag beim Arbeitnehmer unverändert bleibt. Die vom Arbeitgeber übernommenen Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge stellen einen geldwerten Vorteil dar, der wiederum zu einer Aufstockung des Bruttolohns führt. Alle gängigen Lohnabrechnungsprogramme können dieses Verfahren berechnen. Die Kosten des Arbeitgebers für die betriebliche Krankenversicherung steigen bei Ausübung der Nettolohnversteuerung dementsprechend.

## / Versteuerung bKV-Beitrag

Folgende Möglichkeiten der Versteuerung sind gegeben



\* zählen nicht mit in die 50 EUR Freigrenze



<sup>1</sup> Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 20.11.2019.

## Fazit

Die bKV bietet für alle Beteiligten einen Mehrwert. Die Mitarbeiter profitieren von arbeitgeberfinanzierten Krankenzusatzversicherungen ohne Gesundheitsprüfung und Wartezeiten, um die Lücken im staatlichen Gesundheitsschutz zu füllen.

Die Arbeitgeber können mit der bKV im Wettbewerb um Fachkräfte punkten. Für den Bewerber kann eine bKV ausschlaggebend bei der Wahl zwischen zwei guten Stellenangeboten sein. Wertvolle Mitarbeiter werden stärker an das Unternehmen gebunden.

Darüber hinaus können durch die verbesserte medizinische Versorgung krankheitsbedingte Ausfallzeiten verringert werden. Aus diesen Gründen hat sich die Zahl der Betriebe, die eine bKV anbieten, von 2015 bis 2021 bereits mehr als verdoppelt.

## Impressum

Herausgeber:  
Industrie-Pensions-Verein e.V.  
Niederwallstr. 10, 10117 Berlin  
Tel. 030 206732-0, Fax -333  
[info@ipv.de](mailto:info@ipv.de) / [www.ipv.de](http://www.ipv.de)

verantwortlich für den Herausgeber:  
Wolfgang Peters, [peters@ipv.de](mailto:peters@ipv.de)

Bildnachweis:  
S. 1: © alice-photo/shutterstock.com  
S. 3: © Flamingoimages/shutterstock.com

Druck:  
LASERLINE GmbH

Selbstverlag  
Stand: Mai 2022

Alle weiteren Publikationen des IPV können Sie unter [publikation@ipv.de](mailto:publikation@ipv.de) anfordern.