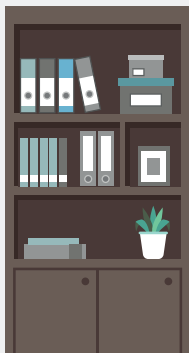


# Vorsorge statt Fehltage

Durch eine betriebliche Krankenversicherung steigern Arbeitgeber die Loyalität ihrer Mitarbeiter und sparen durch weniger krankheitsbedingte Ausfälle bares Geld

## GESUNDHEITSFÖRDERUNG ÜBER DEN BETRIEB – EIN RIESEN-MARKT

Noch fristet die betriebliche Krankenversicherung hierzulande ein Nischendasein. Immer mehr Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennen aber, dass dieses Angebot durchaus Vorteile haben kann. Das Potenzial schätzen Experten daher als enorm ein



### Eine Krankenversicherung über den Chef ist noch selten

Erst **4%** der Arbeitnehmer haben von ihrem Arbeitgeber eine betriebliche Krankenversicherung (bKV) als Zusatzleistung angeboten bekommen.

Häufiger machen Arbeitgeber das Angebot für eine betriebliche Altersvorsorge **35%** oder ein Arbeitszeitkonto **16%**

Auf der Wunschliste der Arbeitnehmer steht die bKV dagegen bei **61%** der Befragten ganz oben.

### Die Top-3-Gründe, warum Arbeitnehmer eine bKV abschließen



**84%**  
Kostensparnis



**62%**  
Günstiges Mitversichern von Familienmitgliedern



**54%**  
Umgehung der Gesundheitsprüfung

Illustrationen: davooda/Fotolia, WonderfulPixel/Fotolia, Julynxa/iStock, elenabs/iStock

→ | **Es sind wieder mehr geworden.**

17,2 Tage fehlte 2016 jeder Arbeitnehmer hierzulande im Schnitt. Das sind zwei Tage mehr als noch ein Jahr zuvor. Knapp 675 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage stehen für 2016 damit auf der Uhr. Eine Petitesse ist das nicht, führen diese Fehltage doch zu einem Produktionsausfall von etwa 75 Milliarden Euro (2015: 64 Milliarden Euro), wie aus dem „Bericht über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2016“ des Bundesarbeitsministeriums hervorgeht. Jeder Fehltag eines Arbeitnehmers verursacht also Kosten von 112 Euro.

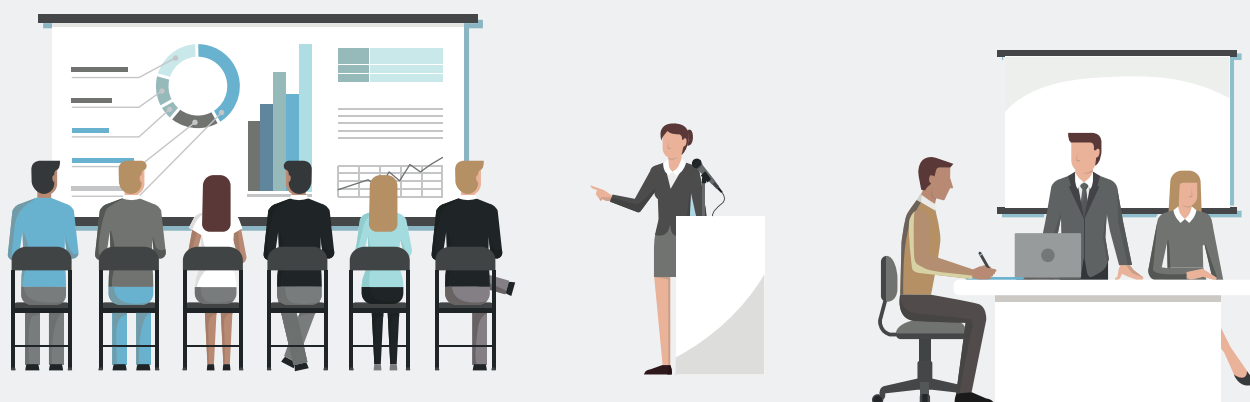
Das ist gerade im Kleinen, also in jedem Unternehmen, zu spüren. Dazu ein

vereinfachtes Beispiel: Bei einem Unternehmen mit 50 Mitarbeitern belaufen sich die durchschnittlichen 17,2 Fehltage pro Mitarbeiter auf 860 insgesamt. Multipliziert mit den Durchschnittskosten von 112 Euro sind das 96.320 Euro pro Jahr. Dieses Beispiel kann man natürlich nicht auf jeden Betrieb und jeden Mitarbeiter anwenden, es verdeutlicht aber doch das grundlegende Problem, dass Fehltage für den Arbeitgeber ins Geld gehen können, und dass er daher ein Interesse daran hat, den Krankenstand im Betrieb zu senken.

Ein geeignetes Mittel kann hier die betriebliche Krankenversicherung (bKV) sein. Das heißt, der Arbeitgeber schließt für

seine Belegschaft einen Gruppen-Krankenversicherungsvertrag mit dem Versicherer ab – zum Beispiel eine Zahnzusatzpolice, eine Krankenhaus-Zusatzversicherung oder einen ambulanten Tarif, der für Vorsorgeleistungen aufkommt oder zum Beispiel die Brille bezahlt.

Für die Arbeitnehmer hat das mehrere Vorteile. „Die Mitarbeiter profitieren vor allem durch vergünstigte Beiträge, den Entfall der Wartezeiten und die garantierte Aufnahme“, sagt Michael Hartmann, Experte für die private Krankenversicherung beim Analysehaus Softfair. Auch Familienmitglieder lassen sich hier oft günstig mitversichern. Und: Interessant ist, →



### Betriebe wissen oft nicht Bescheid

Dass die Verbreitung noch nicht allzu hoch ist, könnte auch daran liegen, dass **42%** der Betriebe nicht einmal von der Existenz der betrieblichen Krankenversicherung wissen.

**40%** der Unternehmen, die bisher noch keine bKV anbieten, können sich vorstellen, ein entsprechendes Konzept einzuführen.

**8%** planen dies sogar konkret binnen der kommenden zwölf Monate.

### Und welche Versicherung darf es am liebsten sein?



**54%**

Zahnersatzversicherung



**34%**

Ambulante Zusatzversicherung



**33%**

Zahnbehandlungsversicherung

Quellen: Gothaer, Heute und Morgen, BGM im Mittelstand

gerade für Mitarbeiter mit Vorerkrankungen, dass die Versicherer unter bestimmten Voraussetzungen auf die sonst übliche Gesundheitsprüfung verzichten. Das ist bei arbeitgeberfinanzierten Verträgen eigentlich der Regelfall.

Bei arbeitnehmerfinanzierten Policen ist die Lage anders. Hier kommt es auf die Größe der Gruppe an. „Idealerweise wird der Verzicht auf die Gesundheitsprüfung bereits ab einer Betriebsgröße von fünf Mitarbeitern angeboten. Der Marktschnitt liegt bei zehn“, sagt Versicherungsmakler Andreas Trautner, Geschäftsführer der Trautner Finanz-Service. Mitunter hängt die Gruppengröße aber auch vom Produkt ab. Trautner: „Bei stationären Tarifen liegt die Grenze oft bei 50 Mitarbeitern.“ Gerade bei kleineren mittelständischen Unternehmen wird es da eng.

#### Fachkräfte binden

Welche Vorteile hat aber nun der Arbeitgeber, wenn er seiner Belegschaft die Krankenzusatzversicherungen anbietet? „Er kann mit diesem Mittel seine Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern ausdrücken und diese an sich binden“, sagt Hartmann. Durch den entstehenden Image-Gewinn könnten Mitarbeiter einfacher für das Unternehmen gewonnen werden. „In besonderem Maße wird der Arbeitgeber davon profitieren, dass aufgrund der besseren Vorsorge und Behandlung Ausfälle vermieden oder verkürzt werden“, so der PKV-Experte weiter. Und so eben die Produktivität steigt. Laut Versicherungsmakler Trautner sei die bKV für den Arbeitgeber in der Regel refinanziert,



Mit der App die Gesundheit verbessern: Für viele Deutsche ist das heute gang und gäbe

### Gesundheit übers Smartphone

Den Bundesbürgern ist ihre Gesundheit durchaus wichtig. Nicht umsonst rangieren Vorsätze wie „Abnehmen“, „Mehr Sport treiben“ oder „Aufhören zu rauchen“ gerade zu Jahresbeginn immer wieder in den Top 5. Zur Unterstützung des gesunden Lebensstils nutzen viele Menschen heute ihr Smartphone

#### Diese Apps rund ums Thema Gesundheit nutzen die Deutschen am häufigsten (in Prozent)

Schrittzähler-App	29
Lauf-App	24
Fitness-App	22
Kalorienzähler-App	14
iPhone Health App	10
Diät- / Ernährungs-App	10
App zur Messung der Vitalwerte	10
Google Fit-App	7
Gymnastik- / Yoga-App	5
Sonstige	3

Quelle: Statista-Umfrage unter 1.005 Deutschen ab 18 Jahren, die gelegentlich Sport treiben

wenn er pro Mitarbeiter pro Jahr einen Krankheitstag einsparen könnte.

Wenn die Vorteile so überwiegen, sollte die bKV doch wahnsinnig verbreitet sein, richtig? Falsch. Aktuell haben nur 9 Pro-

zent der Unternehmen ab zehn Beschäftigten ein bKV-Angebot eingeführt, zeigt eine Umfrage des Marktforschers Heute und Morgen unter 300 Unternehmensverantwortlichen aus kleinen, mittleren →

### Was kosten eigentlich Fehltage von Mitarbeitern?

Fehltage in Unternehmen können sich mitunter ganz schön summieren. Die Arbeitgeber stellt das vor nicht unerhebliche Ausgaben, wie das folgende Beispiel eines Unternehmens mit 50 Mitarbeitern zeigt. Maßnahmen, die helfen können, den Krankenstand zu reduzieren, lohnen sich also für Unternehmer

		Bei einem Fehltag weniger pro Mitarbeiter pro Jahr
Tage der Arbeitsunfähigkeit (AU) pro Mitarbeiter pro Jahr	17,2	16,2
AU-Tage im gesamten Unternehmen	860	810
Durchschnittliche Ausfallkosten pro Tag der AU in Euro	112	112
Ausfallkosten gesamt pro Jahr in Euro	96.320	90.720
<b>Ersparnis von Ausfallkosten in Euro</b>		<b>5.600</b>

Quellen: BMAS, eigene Berechnungen

und großen Betrieben. Immerhin: Rund 40 Prozent der Betriebe können sich vorstellen, hier bald aktiv zu werden. „Die bKV hat aus meiner Sicht großes Potenzial“, sagt denn auch Jan Esser, Mitglied der Vorstands der Allianz Privaten Krankenversicherung. „Die Nachfrage steigt, auch bei großen Unternehmen.“

Dass die bKV noch nicht so verbreitet ist, liegt wohl auch am recht hohen Aufwand, sie einzuführen. „In der bKV geht es weniger um klassischen Produktverkauf als vielmehr um die individuelle Konzepterstellung gemeinsam mit dem Kunden“, sagt Robert Gladis, Leiter des Kompetenzcenters Firmenkunden der Halleschen. Ausgangslage, Beweggründe und der zu erwartende Nutzen müssten erst ausführlich abgeklopft werden. „Ähnlich wie in der betrieblichen Altersversorgung ist deshalb in der bKV-Beratung mit längeren Entscheidungsprozessen und auch mehreren Schleifen in der Konzeptfindung zu rechnen“, so Gladis weiter.

An die Makler stellt das hohe Ansprache. Sie brauchen neben reinem Fachwissen auch Kenntnisse über die Branche, in der das Unternehmen tätig ist; Steuer- und Arbeitsrecht müssen sitzen und Beratungs-



**„Der Arbeitgeber profitiert davon, dass Ausfälle und Behandlungen vermieden oder verkürzt werden“**

**Andreas Trautner,**  
Trautner Finanz-Service

erfahrung im Gesundheitsmanagement schadet auch nicht. Und das schaffen, so Gladis, in der Regel nur die Makler, „die sich auf die richtigen Unternehmen und Regionen konzentrieren“.

#### **Steuergeschenke gibt es nicht**

Ein weiterer Hemmschuh in der Beratung zur bKV: „Es gibt keine Anreize in Form von Steuersubventionen oder Rechtsansprüchen des Arbeitnehmers“, sagt Trautner. Das war nicht immer so. Bis Ende 2013 galten vom Arbeitgeber getragene Beiträge zur bKV noch als Sachlohn und waren bis zu einer Grenze von 44 Euro steuer- und sozialabgabenfrei. Dann veröffentlichte das Bundesfinanzministerium ein Schreiben, dass diese Beiträge nun als

Barlohn angesehen werden. Mit der Steuerfreiheit war es damit vorbei. Wobei: „Ob die Beiträge auch als Sachlohn bewertet werden können, ist aktuell Gegenstand zweier Revisionsverfahren vor dem Bundesfinanzhof“, sagt Rainer Ebenkamp, Leiter Gesundheit Vertriebsunterstützung der Gothaer (die Aktenzeichen zum Nachlesen VI R 13/16 und VI R 16/17).

Schon jetzt gibt es aber Möglichkeiten für den Arbeitgeber, die Steuer und/oder Sozialabgaben für seinen Mitarbeiter doch zu übernehmen. Ebenkamp: „Übernimmt der Arbeitgeber die Beitragszahlung für die bKV und möchte er seinen Mitarbeiter von einer Steuerpflicht freistellen, besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit einer Pauschalversteuerung nach Paragraph 40 Absatz 1 Nummer 1 Einkommensteuergesetz.“ Die Steuer ist beim Betriebsstätten-Finanzamt zu beantragen und liegt inklusive Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer im Regelfall bei etwa 40 Prozent des bKV-Beitrags, so Ebenkamp. „Neben der Übernahme der pauschalen Lohnsteuer steht es dem Arbeitgeber frei, auch die Sozialversicherungsabgaben des Mitarbeiters zu übernehmen. In diesem Fall erfolgt keine finanzielle Belastung für den Arbeitnehmer“, führt Ebenkamp weiter aus. Das stellt für den Arbeitnehmer aber wieder einen geldwerten Vorteil dar, der erneut versteuert werden muss.

Eine weitere Möglichkeit: die Netto-lohnvereinbarung. Hierbei wird das Bruttogehalt so weit erhöht, dass der Beitrag zur bKV aus Sicht des Arbeitnehmers aufwandsneutral ausfällt. Sein Nettogehalt ist dann genauso hoch wie ohne bKV-Beitrag.

Man sieht: Das Thema ist in der Tat komplex. „Wir empfehlen daher, dass beim Erstgespräch nicht nur der Personalleiter, sondern auch der kaufmännische Verantwortliche mit am Tisch sitzt“, sagt Versicherungsmakler Trautner. „Und gerne auch der Steuerberater.“ | **Karen Schmidt**

### **Diese Krankenversicherer überzeugen**

Das Institut für Vorsorge und Finanzplanung hat die Kompetenz von 14 Versicherern untersucht, die in der betrieblichen Krankenversicherung aktiv sind. Punkte gab es dabei in den vier Teilbereichen Beratung, Vertragsgestaltung, Service & Verwaltung sowie Produktportfolio. 70 Kriterien spielten bei der Untersuchung eine Rolle. Die Tabelle zeigt die besten zehn Anbieter

Unternehmen	Sterne	Gesamtnote
Hallesche	★★★★★	1,2
Allianz	★★★★★	1,3
Axa	★★★★★	1,3
DKV	★★★★★	1,5
Bayerische Beamtenkrankenkasse	★★★★★	1,6
Württembergische	★★★★★	1,8
SDK	★★★★★	1,8
R+V	★★★★★	1,8
Central	★★★★★	1,8
Gothaer	★★★★★	1,9

Quelle: IVFP