

Titelthema

# Standort Deutschland

Fortschritte der Digitalen Transformation

Special

## Nachhaltigkeit und »New Work«

Titelthema

**Vision und Realität**  
Prof. Dr. Antonio Krüger

Special

**Starke Investitionen**  
Die deutschen Klimaziele

Special

**Gesundheitsmanagement**  
Neue strategische Thematiken



# Wirkungsgrade, Einrichtung und Finanzierung Betriebliche Krankenversicherungen

Eine betriebliche Krankenversicherung (bKV) einzurichten, wird in deutschen Unternehmen immer populärer, obwohl es insgesamt immer noch keine 5 % sind, die schon eine arbeitgeberfinanzierte Lösung haben. Das hat öfter auch mit der Erwartung von Aufwand zu tun. Er ist aber nicht hoch.

**Einrichtung einer bKV** ▶ Im Vorfeld sind einige Fragen zu klären: Gibt es im Sachbezug noch einen nutzbaren Freibetrag aus den dafür vorgesehenen 50 Euro? Wie wird die bKV verbucht? Diese Dinge sind mit dem Steuerberater zu klären. Außerdem kommt es auf die Vorstellungen und Wünsche der Unternehmen an. Welcher Monatsbeitrag wird vorgegeben und welche Ziele will man erreichen? Hierzu greifen geschulte Berater auf bKV-Kompetenz-Ratings und auf Erfahrungswerte zurück. Im Kern geht es darum, die Rahmenbedingungen und die Wirkungsgrade festzulegen, die Unternehmen mit dem Benefit erreichen wollen.

Sind diese Entscheidungen gefallen, steht die Implementierung bevor, an der typischerweise die Geschäftsleitung, die Personalvertretung sowie gegebenenfalls auch der Betriebsrat beteiligt sind. Sie beginnt mit der Erfassung der Unternehmensdaten im Hinblick auf die Branche und Gesamtzahl der Belegschaft. Außerdem ist die Zielgruppe für das Angebot der

bKV genau zu bestimmen, weil es nach den Grundsätzen der allgemeinen Gleichbehandlung keine Ausgrenzungen geben darf. Soll auf Gesundheitsprüfungen verzichtet werden, setzen die Anbieter eine Mindestzahl von Mitar-

beitern in den Versicherungswerken an. Checklisten helfen hier, die individuellen Bedarfe richtig zu formulieren und im Betrieb einzusteuern.

Der administrative Aufwand hält sich im Anschluss in Grenzen. Er fußt in der Regel auf einem ausführlichen Erstgespräch mit den Mitarbeitern, das dann eigentlich schlanke Prozesse nach sich ziehen sollte, die später vielleicht noch hier und da eine Feinabstimmung brauchen.

Die steuerlichen Fragen und die Behandlung der bKV in der Lohnbuchhaltung sind rasch geklärt. Beide Thematiken werden auch aktiv von den Anbietern unterstützt. Ebenso die Diskussion der Ziele, die Unternehmen erreichen wollen (Mitarbeiterbindung, Recruiting). Ist eine bKV einmal installiert, nehmen alle weiteren Schritte, beispielsweise Abmeldungen oder Neuanmeldungen, kaum Zeit in Anspruch, da sie meist nur in einem kleineren monatlichen Vorgang bestehen. Alles in allem also ist die professionelle Implementierung einer bKV für Unternehmen kein Akt. Kosten entstehen bei geringem Aufwand in der Buchhaltung eigentlich nur durch die Beiträge.

**Finanzierung einer bKV** ▶ Die Finanzierung der bKV erfolgt in der Regel durch Unternehmen, da sie die Beiträge an den Versicherer abführen. Von einer echten bKV als »Geschenk« ist zu sprechen, wenn Unternehmen auch die Lohnnebenkosten tragen. In diesen Fällen beteiligen sich die Mitarbeiter finanziell nicht, so dass ihr Nettoeinkommen mit und ohne bKV gleich bleibt. Dabei ist eine Mitarbeiterbeteiligung möglich, sollte aber abgewogen werden. Sobald vom Unternehmen als auch vom Mitarbeiter Gelder an den Versicherer fließen, ist der Vorteil der entfallenden Gesundheitsprüfung verloren. Demgegenüber bedarf eine solche Beteiligung im Innenverhältnis aufgrund arbeitsrechtlicher Vorgaben der schriftlichen Regelung. Jede »echte« bKV verdankt sich also immer ihrer Vollfinanzierung durch Unternehmen. Bei alledem besteht die Option, dass Mitarbeiter neben der bKV über ihren Arbeitgeber weitere Tarife abschließen können, die sie dann aber vollständig selbst finanzieren.

**Auswahl des Versicherers** ▶ Da es diverse Angebote im Markt gibt, können Unternehmen ihre Wunschtarife praktisch frei wählen. Da die Ziele aber verschieden sein können, müssen die Wirkungsgrade in den Abstimmungsgesprächen genau definiert werden. Die einen wünschen Zieltarife mit einzelnen Leistungsbausteinen (Zahn oder Krankenhaus), andere wollen großen Nachhall in der Belegschaft erreichen und brauchen dann eher Budgettarife, die einen jährlichen Geldbetrag individuell für viele Bereiche verwenden lassen. Darüber hinaus sind die Services relevant. Dazu gehört, wie bald Termine bei Fachärzten zu erlangen sind oder ob es eine stets erreichbare Videosprechstunde bei Fachärzten gibt. Solche Faktoren helfen jedenfalls, Fehlzeiten zu verkürzen.

Da der Anbietermarkt der bKV aus etwas mehr als 20 Anbietern besteht, sollten Unternehmen professionelle Beratung einholen, die alle Optionen kennt und umsetzen kann. ■

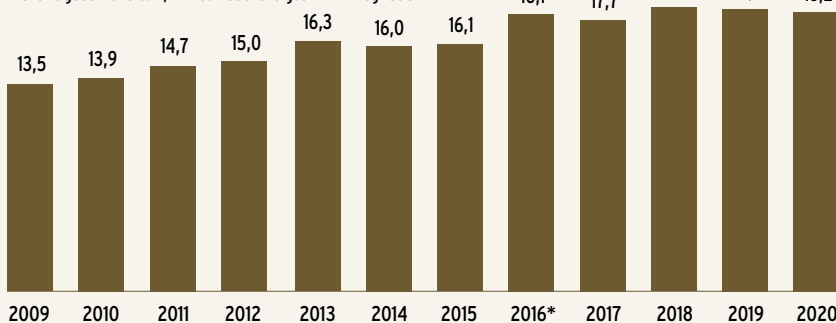
*Georg Goedeckemeyer, Leiter Bereich Rating, und Andreas Trautner, Zertifizierter Experte KV und Fach-/Vertriebstrainer KV/bKV-Lehrgänge IVEP Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH, Altenstadt/WN*



Andreas Trautner

## Krankenstand in Deutschland | Durchschnittliche Krankentage\*

\* Grundgesamtheit: 4,4 Mio. Beschäftigte BKK-Mitglieder



\* Ab 2016 neue Methodik (Daten nur bedingt mit früher vergleichbar) Quelle: Dachverb. der Betriebskrankenkassen, 2022