

## Betriebliche Krankenversicherung

### Wirtschaftliche Bedeutung und politischer Handlungsbedarf

#### *Zentrale Herausforderungen für die betriebliche Personalpolitik*

- Alterung der Belegschaft, gleichzeitig kommen immer weniger junge Erwerbstätige nach
- Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials und verstärkter Wettbewerb um Fachkräfte
- steigende Fehlzeiten und Krankheitskosten
- Fluktuation/Fluktuationskosten durch hohe Wechselbereitschaft der Mitarbeiter und eingeschränkte Identifikation mit dem Unternehmen
- Beschleunigung der Arbeitswelt

Neben der Bindung und Motivation der Mitarbeiter gewinnt ihre Gesunderhaltung und Genesung zunehmend an wirtschaftlicher Bedeutung für die Unternehmen. Auch die Arbeitnehmer sehen durch steigende Anforderungen und dauernde Veränderungsprozesse Handlungsbedarf beim Erhalt ihrer Gesundheit.

#### *Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) als Teil der Personalpolitik*

Die bKV ist eine durch den Arbeitgeber organisierte und meist auch durch ihn finanzierte Form der Krankenzusatzversicherung für Mitarbeiter. Die bKV kann aus „Bausteinen“ entsprechend den Wünschen und Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zusammengesetzt werden. Sie versteht sich als Ergänzung zur Gesetzlichen Krankenversicherung und soll Gesundheitsleistungen abdecken, die die gesetzlichen Krankenkassen nicht oder nur zum Teil bezahlen: Wahlleistungen im Krankenhaus, Zahnersatz, Vorsorge, Pflege u.v.m.

#### *Die bKV ist eine Win-Win-Lösung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber*

Vorteile Arbeitnehmer	Vorteile Arbeitgeber
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ höherwertiger Versicherungsschutz</li> <li>▪ Ersparnis gegenüber Individualtarifen</li> <li>▪ altersunabhängiger Versicherungsschutz ohne Gesundheitsprüfung</li> <li>▪ Sofortschutz ohne Wartezeiten</li> <li>▪ Ggf. Beitragszahlung durch den Arbeitgeber</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ sinnvolle Alternative/Ergänzung zur Gehaltserhöhung</li> <li>▪ erleichtert Mitarbeitergewinnung und –bindung im internationalen Wettbewerb</li> <li>▪ unterstützt Reduktion von Fehlzeiten</li> <li>▪ fördert Gesunderhaltung und Prävention in der Belegschaft</li> <li>▪ integriert ältere Mitarbeiter</li> </ul>

***Aktuelle Situation:******Belastung der bKV seit 1. Januar 2014 durch Steuern und Abgaben***

Die Rechtslage war bis 2013 unbestritten: Die Gewährung von Kranken- und Pflegeversicherungsschutz durch den Arbeitgeber ist Sachlohn, wenn der Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag nur den Versicherungsschutz und nicht die Auszahlung einer entsprechenden Prämie verlangen kann (vgl. Urteile Bundesfinanzhof (BFH) vom 11. November 2010 (VI R 27/09) und 14. April 2011 (VI R 24/10)). Beide Urteile des BFH wurden im Bundessteuerblatt veröffentlicht und als allgemein anerkannt qualifiziert. Es erfolgte eine Aufnahme der Leitsätze in die amtlichen Hinweise zu den Lohnsteuerrichtlinien 2012. Infolge dieser Rechtsprechung galt die 44 Euro-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 EStG) und die Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer (§ 37b EStG).

Diese Rechtslage hat ein Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 10. Oktober 2013 gekippt, demzufolge der vom Arbeitgeber gewährte Kranken- und Pflegeversicherungsschutz als Barlohn zu werten sei und Beiträge zum Kranken- und Pflegeversicherungsschutz nun mit der Lohnabrechnung der Arbeitnehmer voll versteuert werden müssen. Zudem fallen Abgaben für die Sozialversicherung an.

Diese neue Rechtsauffassung des BMF bedeutet eine Abkehr von der Rechtsprechung des BFH und der bisherigen Verwaltungsauffassung und damit eine Abgaben- und Steuererhöhung. Es ist zugleich ein Eingriff in die Planung derjenigen Betriebe, die sich gerade unter dem Gesichtspunkt der Steuer- und Beitragsfreiheit für ein Angebot der betrieblichen Krankenversicherung entschieden hatten.