



Typische Win-Win-Situation

Die betriebliche Krankenversicherung nützt Arbeitnehmern und Arbeitgebern

■ Ob für Zahnersatz, Krankenhaus-Komfort oder zur Aufstockung des Pflegebudgets: Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) erfreut sich weiter wachsender Beliebtheit. So ist die Zahl der auf diese Weise versicherten Arbeitnehmer im vergangenen Jahr um fünfeneinhalb Prozent auf über 600.000 Personen gestiegen. Die Zahl der Unternehmen, die ihren Mitarbeitern diese Zusatzleistung anbieten, kletterte sogar um 27 Prozent auf inzwischen fast 5.000 Betriebe. Das zeigt, dass die bKV zunehmend auch in Betrieben mit kleineren Belegschaften nachgefragt wird.

Die Unternehmen zählen das Angebot einer zusätzlichen Gesundheitsvorsorge zu den wichtigsten Zusatzleistungen für ihre Angestellten. Und auch den Arbeitnehmern ist diese Form der Absicherung gegen Krankheitsrisiken oft wichtiger als andere Vergünstigungen des Arbeitgebers. Schon bei früheren Umfragen hatten sie der bKV den Vorzug vor

Firmen-Extras wie etwa Tickets für den Personennahverkehr oder Mobiltelefonen gegeben (vgl. PKV publik 9/2012). Mittlerweile wäre jedem vierten Arbeitnehmer eine vom Chef bezahlte private Krankenzusatzversicherung sogar wichtiger als eine Gehaltserhöhung.

Damit ist die bKV ein bedeutsames Instrument bei der Werbung um qualifizierte Arbeitskräfte – angesichts der demografischen Entwicklung und dem mit ihr verbundenen Fachkräftemangel ein nicht zu unterschätzender Faktor. Ob Unternehmen qualifizierte Fachkräfte anwerben und dauerhaft an sich binden können, hängt in Zukunft immer stärker davon ab, welche Zusatzleistungen sie anbieten. Mit einer bKV signalisieren die Betriebe, dass sie die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter ernst nehmen. Außerdem stellen die Unternehmen damit eine verbesserte medizinische Versorgung ihrer Belegschaft sicher. So können krankheitsbedingte Ausfallzeiten und Frühverrentungen re-

duziert beziehungsweise vermieden werden. Eine effiziente Heilbehandlung und die schnelle Genesung liegen aber natürlich auch im persönlichen Interesse der Mitarbeiter.

Die führenden Kriterien bei der Wahl des Arbeitgebers sind zwar nach wie vor das Gehalt und die Arbeitsbedingungen. Doch zusätzliche Anreize wie Altersvorsorge, Weiterbildung und insbesondere Zusatzangebote rund um das Thema Gesundheit spielen eine immer größere Rolle. Den Wert und den Nutzen einer bKV lernen die Mitarbeiter spätestens im Leistungsfall zu schätzen, wenn sie beispielsweise von dem zusätzlichen Angebot der Vorsorgeuntersuchungen oder der Behandlung als Privatpatient im Krankenhaus profitieren können.

Das bKV-Leistungsspektrum entspricht in der Regel weitgehend dem der etablierten Privaten Krankenversicherung und kann flexibel an das jeweilige Unterneh-

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) wächst weiter. Angestellte freuen sich über die sinnvolle Gesundheitskostenvorsorge, Arbeitgeber haben ein wirkungsvolles Instrument zur Mitarbeiterbindung.

men angepasst werden. Zu den Bausteinen, aus denen die Unternehmen wählen können, zählen die Zahnzusatzversicherung, Zusatzversicherungen im ambulanten Bereich oder im Krankenhaus sowie Krankentagegeld- oder Auslandskrankenversicherungen. Bislang werden am häufigsten Zahnzusatzversicherungen abgeschlossen, gefolgt von Angeboten zur besseren Krankenhausversorgung. Hinzu kommen weitere Leistungen, die von den gesetzlichen Krankenkassen nicht oder nicht mehr bezahlt werden – wie etwa Brillen oder die Behandlung beim Heilpraktiker. Arbeitgeber können sich entsprechend ihres Budgets und ihrer Präferenzen auch für Kombiprodukte entscheiden.

Mehr als 20 Unternehmen der Privaten Krankenversicherung bieten bKV-Tarife an. Interessierte Betriebe schließen dann jeweils einen Gruppen- oder Rahmenversicherungsvertrag ab, dem der einzelne Mitarbeiter als Versicherungsnehmer beitreten kann. Die Kosten können vom Arbeitgeber entweder in vollem Umfang

getragen werden oder er beteiligt sich mit Zuschüssen. Alternativ besteht die Möglichkeit, dass das Unternehmen einen Gruppentarifvertrag anbietet, bei dem die Beiträge von den Arbeitnehmern komplett alleine getragen werden. Diese profitieren dann vor allem von Sonderkonditionen wie etwa reduzierten Preisen oder einem erleichterten Zugang zum Versicherungsschutz, etwa durch eine garantierte Aufnahme oder den Wegfall von Wartezeiten. Voraussetzung für die Sonderkonditionen ist in aller Regel eine Mindestanzahl von Versicherten beziehungsweise die Erfüllung einer bestimmten Versichertenquote innerhalb der Belegschaft. Oft können bei einer bKV auch die Angehörigen der Mitarbeiter von den Vorteilen profitieren.

Für den Arbeitgeber sind seine Aufwendungen für die bKV als Betriebsausgaben steuerlich abzugsfähig. Für Arbeitnehmer ist die bKV heute leider nicht mehr steuer- und sozialabgabenfrei. Die Finanzverwaltung behandelt die bKV seit einigen Jahren wie Barlohn, der voll ver-

steuert werden muss. Früher wurde die bKV hingegen lange Zeit als Sachbezug gewertet, für den bestimmte Freibeträge gelten. Es wäre gut, wenn der Gesetzgeber sich wieder zu einer steuerlichen Berücksichtigungsfähigkeit der bKV entschließen könnte, um diese sinnvolle Absicherungsmöglichkeit zum Nutzen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern noch attraktiver zu machen.

Das wachsende Interesse an der bKV zeigt nicht zuletzt, dass Unternehmen und Belegschaften in Eigenverantwortung Lösungsmöglichkeiten für eine zusätzliche Absicherung im Krankheitsfall finden können, die Vorteile für alle Beteiligten bieten. Und das Ganze funktioniert komplett ohne gesetzliche Vorschriften und Regulierungen. Das sollte vor allem diejenigen nachdenklich machen, die ein einheitliches Krankenversicherungssystem in Deutschland fordern: Maßgeschneiderte Lösungen lassen sich eben nicht staatlich verordnen, sondern immer nur nach individuellen Präferenzen finden.