

BOBKAS BUSINESS – 06/2015

Investition Mitarbeitergesundheit – Leistung erlebbar belohnen

Nachgehakt: Suchen auch Sie nach nicht-monetären Entlohnungsalternativen für engagierte Mitarbeiter? Ihre Intention kann vielfältig sein: Sie wollen nachhaltig Leistungsträger, spezielle Fachkräfte oder den talentierten Führungsnachwuchs an sich binden oder suchen ein Instrument zum nachhaltigen Arbeitgebermarketing? Vertraute Incentive Modelle sind meist die gewählte Lösung. Aber investieren Sie bereits zielgerichtet in die Erhaltung der Gesundheit Ihrer Mitarbeiter? Die medizinische Versorgung gewinnt einen immer größeren Stellenwert im Bewusstsein der Mitarbeiter. Die Versorgungslücken der gesetzlichen Krankenversicherung rücken stärker in den Fokus. Seitdem die gesetzlichen Krankenkassen ihren Leistungskatalog einschränken und beispielsweise die Kosten für Sehhilfen oder Zahnersatz oft nur noch zum Teil oder gar überhaupt nicht übernehmen, ist zusätzliche private Vorsorge nötig. Die privaten Versicherer springen in die entstandene Versorgungslücke und bieten, um nur einige Beispiele zu nennen, Zahnzusatz- und Brillenversicherungen, aber auch Chefarztbehandlungen oder Krankentagegeld. Viele dieser privaten Gesundheitsversicherungen sind äußerst sinnvoll, doch oft sind die monatlichen Beiträge hoch oder die Versicherung kann aufgrund einer ungünstig ausgefallenen Gesundheitsprüfung vom Einzelnen gar nicht erst abgeschlossen werden. Für genau diese Fälle bietet die bisher wenig bekannte Option der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) attraktive Möglichkeiten. Sie ist eine Gruppenversicherung des Betriebes. Sie kann entweder für die gesamte Belegschaft oder selektiv für einzelne Gruppen, mit individuell sinnvollen Gesundheitsbausteinen, abgeschlossen werden. Durch den „Mengenrabatt“ als Gruppenversicherung sind die Beiträge meist erheblich günstiger, als in einer vom Mitarbeiter individuell abgeschlossenen Versicherung. Zudem entfällt die normalerweise obligatorische Gesundheitsprüfung, so dass auch Personen mit Beeinträchtigungen in den Genuss einer privaten Zusatzversicherung kommen. Das Unternehmen als Versicherungsnehmer schließt für seine ausgewählten Mitarbeiter diesen Kol-

lektivvertrag gegenüber dem ausgewählten Versicherer ab, Ihr Mitarbeiter ist der Versicherte. Meist liegt die Mindestversichereranzahl für jede Mitarbeitergruppe bei lediglich 10 Personen. Die Beiträge für die bKV sind für Sie eine steuerlich absetzbare Betriebsausgabe, der Verwaltungsaufwand minimal. Bei einigen Versicherungen besteht die Möglichkeit, gerade Ihre Top-Kräfte mit Verdienst noch unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze dennoch in einen Privatpatientenstatus zu versetzen bei unveränderter Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV). Diese profitieren dann z.B. von minimalen Wartezeiten bei Arztbesuchen, Zugang zu allen gewünschten Behandlungen und wahlärztlicher Behandlung, voller Kostenübernahme bei nahezu allen Leistungen und umfangreicher Vorsorge. Und das Handling für den Mitarbeiter ist denkbar einfach: Ihre Top-Kraft tritt ambulant wie stationär als Privatpatient auf, reicht alle Rechnungen direkt dem Versicherer ein, dieser wiederum rechnet die Leistungen der GKV direkt mit dieser unbürokratisch ab. Die bKV kann auch nach einem Ausscheiden aus dem Unternehmen vom Mitarbeiter direkt weitergeführt werden. Die Beitragszahlung des Arbeitgebers generell ist ein Zufluss von Barlohn. Die 44-Euro-Grenze ist damit nicht anzuwenden, der monatliche Versicherungsbeitrag vom Arbeitnehmer individuell zu versteuern, ggf. empfiehlt sich daher eine Nettolohnvereinbarung (Unternehmen zahlt die auf den bKV-Beitrag entfallenden Steuern und die kompletten Sozialabgaben). In jedem Fall ist die bKV ein vom Mitarbeiter nachhaltig wertgeschätztes Anreiz-Instrument und eine sinnvolle Investition, um Leistung erlebbar zu belohnen. Viel Freude damit!



TOBIAS BOBKA
Dipl.-Betriebswirt (DH)

BOBKAS BUCH



*“Was Unternehmer und Unternehmen erfolgreich macht – die Kolumnen“.
Kostenlos hier bestellen.*
