

Gesundheitsvorsorge ist der neue Dienstwagen

Mit bAV-Entgeltumwandlung betrieblichen Krankenkassenversicherungsschutz finanzieren / Was früher der Dienstwagen war, ist heute die Gesundheitsvorsorge: Für die sogenannte Generation Y steht bei der Suche nach einem attraktiven Arbeitgeber die Work-Life-Balance und die Gesundheitsvorsorge im Vordergrund. Angesichts schwindender Leistungen in Renten- und Gesundheitssystemen gewinnen arbeitgeberinitiierte Versorgungsangebote wie bKV und bAV stark an Zugkraft.

Was viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht wissen: Mit der Entgeltumwandlung der bAV lassen sich beide Angebote finanzieren. Das auf mittelständische bAV-Lösungen spezialisierte Beratungsunternehmen Longial zeigt die Umsetzung in der unternehmerischen Praxis.

Entscheidet sich ein Arbeitnehmer dafür, eine betriebliche Altersversorgung (bAV) über Entgeltumwandlung aufzubauen, spart der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge. Häufig bezuschusst das Unternehmen mit den eingesparten Abgaben die bAV des Mitarbeiters. „Es gibt aber noch weitere Möglichkeiten, diese freien Mittel im Sinne der Mitarbeiterbindung zu investieren“, so Dr. Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer der Longial.

Schwindende GKV-Leistungen ausgleichen

Seit ein paar Jahren erhält die betriebliche Krankenzusatzversicherung (bKV) als zusätzlicher Vergütungsbaustein wachsenden Zuspruch – sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite. „Während der Arbeitnehmer die immer größer werdenden Lücken im gesetzlichen Krankenschutz zu stopfen versucht, kann der Unternehmer mit gesundheitsfördernden Maßnahmen seine Attraktivität als Arbeitgeber steigern und zugleich die Produktivität seiner Belegschaft schützen“, fasst Paulgerd Kolvenbach die Vorteile zusammen. Der Arbeitnehmer profitiert unter anderem regelmäßig von einem sofortigen Schutz ohne Wartezeiten, von vergünstigten Beiträgen und – unter bestimmten Voraussetzungen – einer verkürzten oder häufig wegfallenden Gesundheitsprüfung, einer Aufnahmegarantie sowie einer Erweiterung der Familienabsicherung.

Tarifbausteine für die individuelle Gestaltung

Die bKV setzt sich meist aus individuellen Tarifbausteinen zusammen. Dadurch kann das Unternehmen das Angebot an den Betrieb, seine Rahmenbedingungen und die Bedürfnisse der Mitarbeiter anpassen. So haben beispielsweise Firmen mit hoher Lärmbelastung oder anstrengenden körperlichen Tätigkeiten die Möglichkeit, diese Arbeitsplatzrisiken mit einem regelmäßigen Vorsorgeuntersuchungsschutz zu vermeiden. Zu den weiteren Leistungen zählen ein Auslandskrankenschutz, zusätzliche Tarife für den stationären und ambulanten Bereich, Sehhilfen und eine Pflegevorsorge.

bKV-Beitrag ist zu versteuernder Barlohn

Die rechtlichen Grundlagen sind spätestens seit der Entscheidung des Bundesfinanzhofs vom 14.04.2011 (VI R 24/10) gegeben: Demnach können geleistete arbeitgeberfinanzierte Beiträge, wie die eingesparten Sozialversicherungszahlungen, in den privaten Krankenversicherungsschutz einfließen. Wichtig: Die Beiträge gelten als Barlohn und müssen seit 2014 voll versteuert werden (Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen vom 10.10.2013 – GZ IV C 5 S 2334/13/10001).

„Individualversteuerung“ oder „Pauschalversteuerung“

Für die steuerliche Behandlung der geleisteten Beiträge gilt: Sie unterliegen grundsätzlich der sogenannten „Individualversteuerung“. Das heißt: Die bKV-Beiträge gelten als Nettolohn und werden auf den Bruttolohn hochgerechnet. Die darauf anfallenden Sozialversicherungsbeiträge hängen von den individuellen Merkmalen der Lohnsteuerkarte der einzelnen Mitarbeiter ab. „Alternativ ist auch die sogenannte Pauschalversteuerung möglich“, ergänzt der Longial-Experte:

„Hier werden die Versicherungsbeiträge als ‚sonstige Bezüge‘ jährlich gezahlt. In diesem Fall ist ein Antrag beim lokalen Betriebsstättenfinanzamt notwendig.“ Bei einem Positivbescheid gilt ein Pauschalsteuersatz von 30 Prozent. Dieser ist theoretisch bis zu einem Beitrag von maximal 1.000 Euro pro Mitarbeiter und Wirtschaftsjahr möglich. Die Aufwendungen des Arbeitgebers (inklusive bKV-Beiträge) werden dabei als Betriebsausgabe gewertet.

Entgeltumwandlung doppelt genutzt

Mit der Entscheidung des Arbeitnehmers, bAV und bKV mittels Entgeltumwandlung zu kombinieren, erhöhen Arbeitgeber ihre Attraktivität für die wachsende Nachfrage der Arbeitnehmer nach einer gelungenen und abgesicherten „Work-Life-Balance“.

Weitere Informationen:

HARTZKOM

Strategische Kommunikation

Katja Rheude

Tel 089 998 461-24

Fax 089 998 461-20

longial@hartzkom.de

Über Longial

Die Longial GmbH mit Sitz in Düsseldorf und weiterem Standort in Hamburg versteht sich als der Pensionsberater mittelständischer Unternehmen: eigenständig und neutral, mit ganzheitlichem Beratungsansatz und vollumfänglichem Leistungsangebot. Von der Beratung bei Neueinrichtung oder Umstrukturierung der bAV über versicherungsmathematische oder betriebswirtschaftliche Bewertungen bis hin zur Administration, dem kompletten Informationsmanagement und der Erstellung und Umsetzung von Finanzierungskonzepten: Die derzeit 80 Mitarbeiter bieten den Firmenkunden von Longial maßgeschneiderte, integrierte bAV-Lösungen auf höchster Qualitätsstufe. Weitere Informationen: www.longial.de