

Die Verzahnung von bAV und bKV hat großes Potenzial

Posted By Niels Brunnlieb und Sandra Weis

On 21. Februar 2023 In Abo,Allgemein,Kommentare,The Long View,Top News | No Comments | Drucken

The Long View – der Hintergrund

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) und die betriebliche Krankenversicherung (bKV) weisen Unterschiede auf, verfolgen aber größtenteils dieselben Ziele. Beide Themen werden steuerlich – auf unterschiedliche Weise – gefördert und sind in der Personalpolitik ein essenzieller Baustein, um Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden. Durch eine Verzahnung dieser beiden Themen ergeben sich etliche Vorteile. Und zwar für alle direkt oder indirekt Beteiligten – auch für die Versicherer, für die sich hier unter anderem neues Vertriebspotenzial auftut.



[1]
Niels Brunnlieb ist Business Consultant bei der Adesso SE
© Adesso

Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG), auch Betriebsrentengesetz genannt, regelt in Paragraf 1 Abs. 1, was unter betrieblicher Altersversorgung zu verstehen ist. Demnach sagt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmenden Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zu.

Zudem besteht für Arbeitnehmende der Rechtsanspruch, mit seinem Arbeitgeber eine Entgeltumwandlung zu vereinbaren. Dabei verzichtet der Arbeitnehmende auf einen Teil seines Bruttoentgeltes und der Arbeitgeber zahlt diesen als Beitrag in einen Versicherungsvertrag ein. Der Arbeitnehmende spart durch dieses Vorgehen in der sogenannten Ansparphase – unter Einhaltung der Beitragshöchstgrenzen – Einkommensteuer. Darüber hinaus spart er Sozialversicherungsabgaben, sofern sein Gehalt die Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung nicht übersteigt.

Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber mit der Inkraftsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes von 2018 zur Zahlung eines Zuschusses zur Entgeltumwandlung verpflichtet wurde. Dieser beträgt pauschal 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrages oder kann in Höhe der tatsächlichen Einsparungen von Sozialversicherungsbeiträgen erfolgen. Der Arbeitnehmende wird somit beim Aufbau einer Altersversorgung unterstützt. Verpflichtend war dieser Zuschuss vorerst nur für Neuabschlüsse ab dem 1. Januar 2019. Seit Anfang 2022 gilt diese Zuschusspflicht auch für bereits bestehende Entgeltumwandlungsverträge.

Die Auszahlungen von Versorgungsleistungen werden vom Leistungsempfänger mit dem persönlichen Steuersatz versteuert, gesetzlich Krankenversicherte müssen zusätzlich Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung leisten. Dennoch kommt es in der Regel zu Einsparungen, da sich das Einkommen im Alter reduziert, der Steuersatz geringer als im Erwerbsleben ist und somit weniger Abgaben fällig werden.

Die betriebliche Krankenversicherung

Auch bei der betrieblichen Krankenversicherung handelt es sich um eine betriebliche Nebenleistung, die ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden ergänzend zum Entgelt anbietet. Hierbei handelt es sich um einen Versicherungsvertrag, den der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmenden bei einem privaten Krankenversicherer abschließt – häufig im Rahmen eines Gruppen- beziehungsweise Kollektivvertrages.

Diese zusätzliche betriebliche Krankenversicherung ergänzt die Absicherung der gesetzlichen beziehungsweise privaten Krankenversicherung und mildert oder schließt Lücken im Versicherungsschutz. Der Leistungsumfang ist grundsätzlich vom gewählten Tarif abhängig.

Die Beitragszahlung erfolgt entweder arbeitgeberfinanziert durch den Arbeitgeber direkt oder arbeitnehmerfinanziert indirekt aus dem Nettogehalt der Arbeitnehmenden.

Ob es sich bei den durch den Arbeitgeber finanzierten Beiträgen zur betrieblichen Krankenversicherung steuerrechtlich für den Arbeitnehmenden um Sach- oder Barlohn handelt, ist davon abhängig, wie die Zusage des Arbeitgebers ausgestaltet ist.

Falls der Arbeitnehmende nur Anspruch auf die Versicherungsleistung hat und anstelle der Beitragszahlung durch den Arbeitgeber auch keine Geldleistung verlangen kann, handelt es sich um Sachbezug, der in einer Höhe bis 50 Euro pro Monat steuerfrei ist. Andernfalls handelt es sich um Barlohn, der entweder individuell durch den Arbeitnehmenden oder pauschal durch den Arbeitgeber zu versteuern ist.

Während bei der arbeitgeberfinanzierten Variante die Vorteile einer solchen Absicherung für den Arbeitnehmenden auf der Hand liegen, stellt sich bei der arbeitnehmerfinanzierten Variante meist die Frage nach den Vorteilen gegenüber den vom Versicherer frei am Markt angebotenen und privat abschließbaren Tarifen.

Besondere Vorteile sind die vom Versicherer gebotenen Gruppenkonditionen mit rabattierten Versicherungsprämien, häufig der Verzicht auf allgemeine und besondere Wartezeiten, bessere Annahmerichtlinien mit vereinfachter Gesundheitsprüfung oder sogar dem Verzicht darauf sowie ein garantiertes Weiterversicherungsrecht nach Ausscheiden des Arbeitnehmenden aus dem Dienst des Arbeitgebers. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmende spezielle Tarife mit besonderem Leistungsumfang erhalten, die vom Versicherer am freien Markt in der Form nicht angeboten werden.

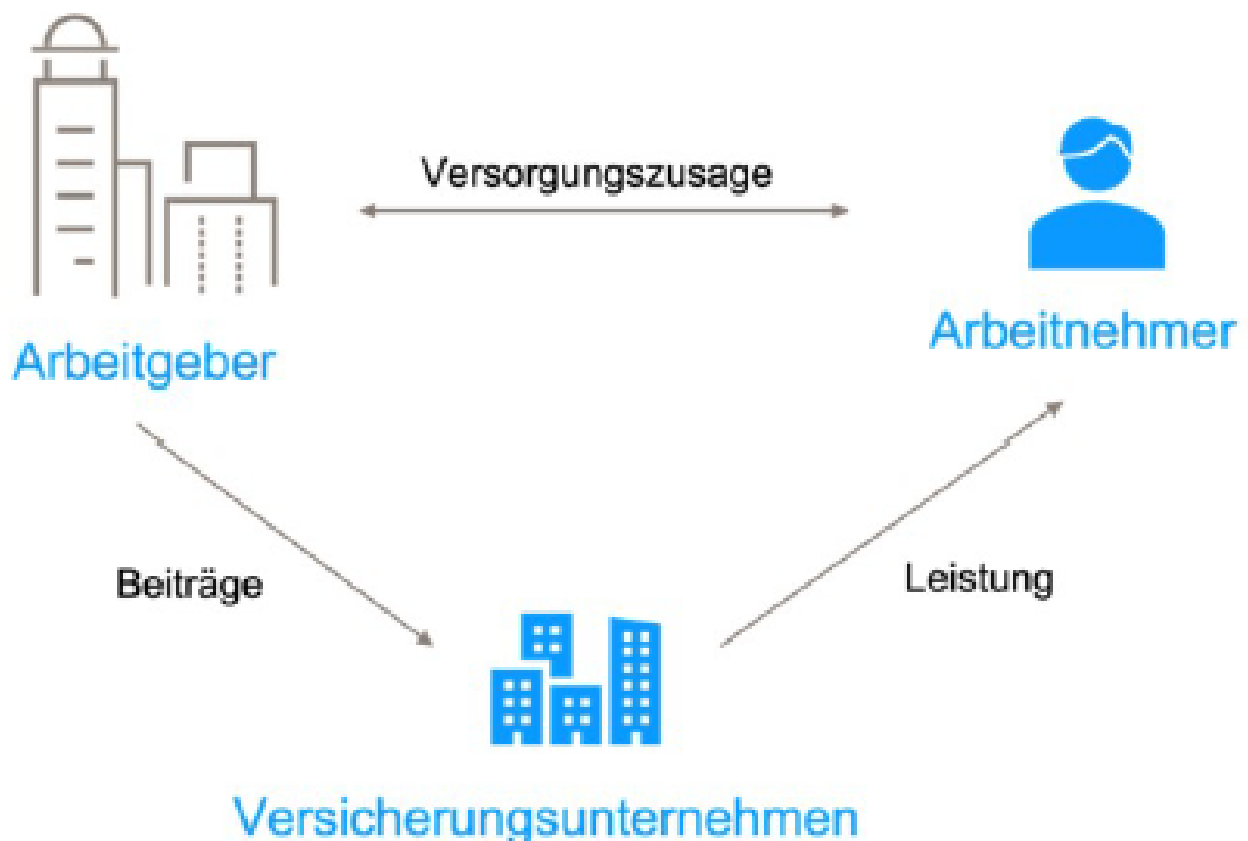
Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Die betriebliche Altersversorgung und die betriebliche Krankenversicherung gelten im Rahmen von Employer-Branding-Strategien als essenzielle Bausteine der Personalpolitik zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden. Insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bieten diese Versorgungswege einen spürbaren Mehrwert für alle Beteiligten, auch für die (potenziellen) Mitarbeitenden.

Bei beiden Versorgungsthemen ist eine arbeitsrechtliche Gestaltung erforderlich. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden eine vertragliche Zusage erteilt, die häufig im Rahmen eines Kollektivvertrages vorgenommen wird. Der Arbeitgeber zahlt die Beiträge an das Versicherungsunternehmen, welches im Leistungsfall die vereinbarten Leistungen erbringt.



Sandra Weis ist als Team Manager bAV Services bei Adesso tätig
© Adesso



[2]

Bei der bAV sowie der bKV ist eine arbeitsrechtliche Gestaltung erforderlich. Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmenden eine vertragliche Zusage, die häufig im Rahmen eines Kollektivvertrages vorgenommen wird. Der Arbeitgeber zahlt die Beiträge an das Versicherungsunternehmen, welches im Leistungsfall die vereinbarten Leistungen erbringt.

© Adesso

Deutlich erkennbar ist, dass die vorzeitige Absicherung von Risiken an Bedeutung gewinnt, auch in der betrieblichen Altersversorgung durch die finanzielle Absicherung im Falle der Berufsunfähigkeit oder im Todesfall des Arbeitnehmenden. Schließlich tragen beide Versorgungswege mit ihren Leistungen dazu bei, die Mitarbeitenden vor (Alters-)Armut zu bewahren und kompensieren Versorgungslücken in den gesetzlichen Systemen.

Auch Versicherungsunternehmen profitieren von einer Verzahnung der beiden Themen. Während in der Vergangenheit die beiden Themen unabhängig voneinander betrachtet wurden, findet bei den Versicherern ein Umdenken statt. Die Vorteile der Symbiose sprechen für sich: Es handelt sich um dieselbe Zielgruppe, die beispielsweise auch mit einem Kombi-Produkt über dieselben Marketinginstrumente angesprochen werden könnte. Dennoch sind verschiedene rechtliche Rahmenbedingungen zu beachten.

Darüber hinaus bieten gezielte IT-Lösungen wie ein gemeinsames Kundenportal weitere Vorteile. Die Vertragsverwaltung der beiden Versorgungsthemen über ein Kundenportal erleichtert die Kommunikation mit den Beteiligten und ermöglicht die Dunkelverarbeitung. Die Verwaltungskosten werden gesenkt und die Kundenzufriedenheit wird erhöht. Weiterhin lässt sich das Kundenportal als zusätzlicher Vertriebsweg nutzen und das Up-/Cross-Selling wird deutlich erleichtert, was wiederum zum Unternehmenserfolg beiträgt. Zusätzlich lässt sich mit geeigneten IT-Lösungen auch der Verwaltungsaufwand aufseiten der Arbeitgeber reduzieren, den Personaler und Entscheidende oftmals befürchten. Diese vertriebliche Hürde könnte somit ebenfalls entkräftet werden.

Wie es genau weitergeht, bleibt abzuwarten. Dennoch sollten sich die Beteiligten bereits jetzt mit dem Thema auseinandersetzen. Insbesondere durch Versicherungsunternehmen sind entsprechende Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Die Optimierung der Geschäftsprozesse, die Modernisierung der IT-Landschaft und die Implementierung eines Kundenportals für beide Versorgungsthemen sind nur ein kleiner Teil der Möglichkeiten.

Niels Brunnlieb ist Business Consultant bei der Adesso SE. Er engagiert sich in der Beratung und Umsetzung von digitalen und innovativen Lösungen rund um die betriebliche Altersversorgung und betriebliche Krankenversicherung.

Sandra Weis ist als Team Manager bAV Services bei Adesso tätig. Sie hat jahrzehntelange Erfahrung im Versicherungsumfeld und berät Unternehmen bei Digitalisierungsvorhaben, setzt IT-Vorhaben im Bereich der Lebensversicherung, insbesondere der betrieblichen Altersversorgung, um.

In der Kolumne „The Long View“ laden wir Branchenexperten ein, über Hintergründe zur Lage der Branche zu schreiben.

Article printed from Herbert Frommes Versicherungsmonitor: <https://versicherungsmonitor.de>

URL to article: <https://versicherungsmonitor.de/2023/02/21/die-verzahnung-von-bav-und-bkv-hat-grosses-potenzial/>URLs in this post:

[1] Image: https://versicherungsmonitor.de/wp-content/uploads/2023/02/niels_brunnlieb_adesso-scaled.jpg

[2] Image: <https://versicherungsmonitor.de/wp-content/uploads/2023/02/bild1.jpg>