



# Unterschätztes Risiko – Gehaltsfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

DER KOMBIMED TARIF TL BIETET SICHERHEIT VOR FINANZIELLEN BELASTUNGEN

# Arbeitsunfähigkeit – Risiko Gehaltsfortzahlung bei Erkrankung des Gesellschafter-Geschäftsführers

Für das Unternehmen kann insbesondere die Arbeitsunfähigkeit seines Gesellschafter-Geschäftsführers zu ernst zu nehmenden finanziellen Folgen führen. Je nach Dauer und Höhe der Gehaltsfortzahlung kann das bis zur Existenzgefährdung reichen.

## Das ist die Situation für das Unternehmen

- Jede Gehaltsfortzahlung, ob für eine kürzere oder längere Zeit, ist eine finanzielle Belastung.
- Gerade bei kleineren und mittleren Unternehmen ist die Gehaltsfortzahlung für einen Gesellschafter-Geschäftsführer ein finanzielles Risiko.
- Dazu wiegt der Ausfall eines Gesellschafter-Geschäftsführers besonders schwer. Neben der Gehaltsfortzahlung können bei längerer Krankheit auch zusätzliche Kosten – für beispielsweise einen Stellvertreter – anfallen.

## Das ist die Situation für den Gesellschafter-Geschäftsführer

- „Nicht beherrschende“ Gesellschafter-Geschäftsführer sind Arbeitnehmer nach dem Arbeitsrecht bzw. Beschäftigte im Sinne des Sozialversicherungsrechts. Sie haben einen gesetzlichen Anspruch auf Gehaltsfortzahlung durch die GmbH. Hierbei übernimmt die GmbH das Gehalt bis zum 42. Tag (sechs Wochen).
- „Beherrschende“ Gesellschafter-Geschäftsführer sind nach dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht selbstständig. Sie sind damit nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert und haben keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Gehaltsfortzahlung durch die GmbH. Häufig ist jedoch im Anstellungsvertrag eine Gehaltsfortzahlung vereinbart.

Im Anschluss an die vertraglich festgelegte Gehaltsfortzahlung erfolgt die Absicherung des Krankentagegeldes über die gesetzliche oder eine private Krankenversicherung.

## Wollen Sie

- > dass die Gehaltsfortzahlung im Ergebnis nicht vom Unternehmen getragen wird?
- > eine feste kalkulatorische Kostengröße für die Gehaltsfortzahlung haben?
- > die Beiträge für die Gehaltsabsicherung als abzugsfähige Betriebsausgaben der GmbH steuermindernd ansetzen?
- > die privaten Ausgaben für die Tagegeldversicherung senken?

## DAS RISIKO DER GEHALTSFORTZAHLUNG LIEGT BEI DEM UNTERNEHMEN

**Beispiel:** Beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer mit einer vertraglich vereinbarten Gehaltsfortzahlung von sechs Monaten durch die GmbH. Fällt der GmbH-Geschäftsführer über einen längeren Zeitraum aus – sei es wegen Krankheit oder wegen eines Unfalls –, kann das für das Unternehmen ziemlich teuer werden.



# Gehaltsfortzahlung für Gesellschafter-Geschäftsführer

Der KombiMed Tarif TL deckt mit einer Zahlung in Höhe des Bruttoverdienstes die Weiterzahlung des Gehaltes ab.

## Die Vorteile für die GmbH

- Das Risiko der Gehaltsfortzahlung geben Sie an die DKV weiter.
- Das Gehalt ist über die gesamte Zeit abgesichert.
- Die Versicherungsleistung kann bereits ab dem 4. Tage vereinbart und bis zu 546 Tage gezahlt werden.
- Der Beitrag für den Tarif TL ist eine feste kalkulatorische Kostengröße und kann als abzugsfähige Betriebsausgabe angesetzt werden.
- Der Fortbestand der GmbH ist auch nach längerer Krankheit gesichert.

## Die Vorteile für den Gesellschafter-Geschäftsführer

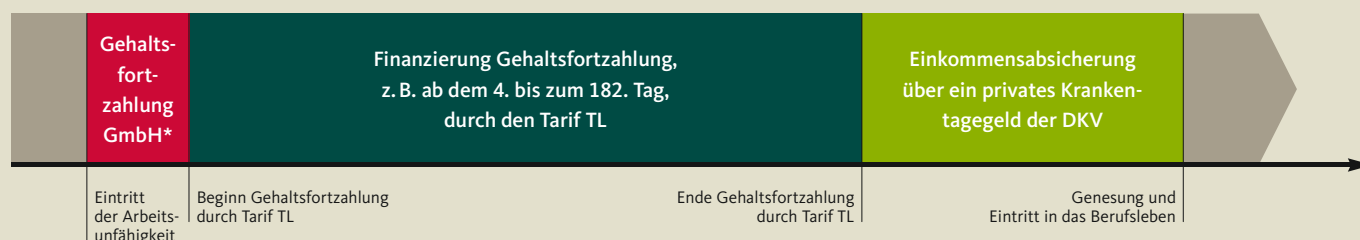
- Die Gehaltsfortzahlung der GmbH geht nahtlos in das private bzw. gesetzliche Krankentagegeld über.
- Ein privates Krankentagegeld ab dem 183. Tag ist wesentlich günstiger als ab dem 43. Tag.
- Sie können in aller Ruhe gesund werden, denn Ihr Einkommen ist abgesichert.

## Mit dem Tarif TL finanzieren Sie die Gehaltsfortzahlung des Gesellschafter-Geschäftsführers

Die GmbH kann den Zeitpunkt frei wählen, ab wann die Gehaltsfortzahlung über Tarif TL abgesichert sein soll. Die Leistung wird auf Wunsch schon ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

## DIE FINANZIERUNG DER GEHALTSFORTZAHLUNG MIT DEM KOMBIMED TARIF TL

**Beispiel:** Beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer mit einer vertraglich vereinbarten Gehaltsfortzahlung von sechs Monaten durch die GmbH. Die Gehaltsfortzahlung der GmbH geht nahtlos in das private Krankentagegeld über. Ab dem 183. Tag kann das Krankentagegeld günstig abgesichert werden.



\* z. B. nur 3 Tage

# Sicherheit und Steuerentlastung

## Gehaltsfortzahlung

**Die Beiträge für die TL-Versicherung können von der GmbH als abzugsfähige Betriebsausgaben angesetzt werden, vorausgesetzt:**

- > die GmbH ist zur Gehaltsfortzahlung verpflichtet
- > Sie – als Gesellschafter-Geschäftsführer – werden arbeits- und sozialversicherungsrechtlich als abhängig beschäftigter Arbeitnehmer eingestuft.

Sind Sie hingegen nicht sozialversicherungspflichtig, zählt die Gehaltsfortzahlung zur Gesamtvergütung. Ist diese wiederum angemessen, werden die Beiträge für den Tarif TL ebenfalls als abzugsfähige Betriebsausgaben anerkannt.

**Da die Angemessenheit der Bezüge jedoch eine Ermessensfrage ist, empfiehlt sich immer die Abstimmung mit dem Steuerberater und dem Finanzamt.**

**Flexibler Beginn und Leistungsdauer**

Je nach Wunsch leistet die DKV bis einschließlich

6. Krankheitswoche / 42. Tag	Tarif TL 1
13. Krankheitswoche / 91. Tag	Tarif TL 2
26. Krankheitswoche / 182. Tag	Tarif TL 3
52. Krankheitswoche / 364. Tag	Tarif TL 4
65. Krankheitswoche / 455. Tag	Tarif TL 5
78. Krankheitswoche / 546. Tag	Tarif TL 6

Der Leistungsbeginn ist flexibel. Bereits ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit kann die Tagegeldleistung ausgezahlt werden.

## Zusätzliches privates Krankentagegeld

**Einkommenssicherung über ein zusätzliches privates Krankentagegeld (z. B. nach Tarif TN2) nach Beendigung der Gehaltsfortzahlung**

**Das private Krankentagegeld ist eine Existenzsicherung und schützt Sie vor einem Einkommensausfall nach Ablauf der Gehaltsfortzahlung. Denn Fixkosten für Lebenshaltung, Miete, Leasingraten oder Finanzierungen usw. laufen unverändert weiter.**

- Sie erhalten als „nicht beherrschender“ **Gesellschafter-Geschäftsführer** und Arbeitnehmer, wenn Sie gesetzlich krankenversichert sind, nach Ablauf der Gehaltsfortzahlung ein Krankengeld von der gesetzlichen Krankenversicherung. Schnell kann es gegenüber dem üblichen Einkommen zu einer Lücke von 600 EUR oder mehr im Monat kommen. Die gesetzliche Krankenversicherung zahlt nur ein Krankengeld von maximal 90% des bisherigen Nettogehaltes. Dieser Betrag vermindert sich jedoch noch um die Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung.
- Für „beherrschende“ **Gesellschafter-Geschäftsführer** und Selbstständige ist nach Ablauf der Gehaltsfortzahlung die ergänzende Vorsorge ein Muss. Kümmern Sie sich nicht aktiv um ein privates oder gesetzliches Krankentagegeld, stehen Sie ohne finanzielle Sicherheit im Krankheitsfall da.

# Zahlen, die für sich sprechen

Thorsten K., 38 Jahre, beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer.

Thorsten K. hat eine Gehaltsfortzahlung von sechs Monaten vertraglich vereinbart. Die Rückdeckungsversicherung (Tarif TL) wurde von der GmbH vor fünf Jahren abgeschlossen. Nach einem Autounfall war Thorsten K. für vier Monate – inklusive Reha-Zeit – arbeitsunfähig.

1. BEISPIELRECHNUNG: OHNE ABSICHERUNG ÜBER DEN TARIF TL	BEISPIEL	INDIVIDUELL
Gehalt pro Monat (brutto)	4.000,00 EUR	EUR
Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit	x 4 Monate	x Monate
<b>Gesamtbelastung für die GmbH</b>	<b>16.000,00 EUR</b>	<b>EUR</b>

2. BEISPIELRECHNUNG: MIT ABSICHERUNG ÜBER DEN TARIF TL	BEISPIEL	INDIVIDUELL
Absicherung über die Rückdeckungsversicherung – Tarif TL3 (TL z. B. 8.–183. Tag/135 EUR, d. h. brutto 4.000 EUR/Monat)		
<b>Die GmbH zahlt pro Monat</b>	<b>91,80 EUR</b>	<b>EUR</b>
Als Betriebsausgabe reduzieren diese Beiträge die Steuerlast der GmbH		
./. Gewerbesteuer (91,80 EUR x 3,5 % x 450 %)*	14,46 EUR	EUR
./. Körperschaftsteuer (91,80 EUR x 15 %)	13,77 EUR	EUR
./. Solidaritätszuschlag (13,77 EUR x 5,5 %)	0,76 EUR	EUR
<b>Effektivbelastung der GmbH monatlich</b>	<b>62,81 EUR</b>	<b>EUR</b>
Gehalt pro Monat (brutto)	4.000,00 EUR	EUR
Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit	x 4 Monate	x Monate
<b>Versicherungsleistung aus Tarif TL (135 EUR/Tag x 30 Tage x 4 Monate)</b>	<b>16.200,00 EUR</b>	<b>EUR</b>
<b>Finanzielle Belastung des Unternehmens: TL-Beitrag für 60 Monate (Effektivbelastung)</b>	<b>3.768,60 EUR</b>	<b>EUR</b>
<b>Ersparnis für Ihr Unternehmen (TL-Versicherungsleistung minus TL-Beitrag)</b>	<b>12.431,40 EUR</b>	<b>EUR</b>

\* (Beitrag TL x Gewerbesteuer-Messbetrag x Hebesatz der jeweiligen Gemeinde)

## Auch wenn Ihre Mitarbeiter krank sind, bleibt Ihr Unternehmen fit

**Fehlzeiten von erkrankten Mitarbeitern haben drastische Folgen für ein Unternehmen. Die Ausfallkosten gehen schnell in enorme Höhen: 2008 entstand den deutschen Unternehmen dadurch ein Schaden von 14,5 Milliarden EUR. Und nach neuester Befragung steigt der Krankenstand wieder an. Darüber hinaus verschärft eine älter werdende Belegschaft die Situation.**

### Das Aufwendungsausgleichsgesetz – Krankengeld für Unternehmen

Unternehmen mit bis zu 30 Mitarbeitern erhalten von der gesetzlichen Krankenkasse einen Teil der Gehaltsfortzahlung erstattet. Höchstens jedoch für die gesetzlich vorgeschriebenen sechs Wochen. Die Unternehmen zahlen dafür einen Beitrag an die Krankenkasse.

Nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG – sind die Unternehmen mit bis zu 30 Mitarbeitern verpflichtet, an diesem gesetzlichen Umlageverfahren teilzunehmen. Je nach Satzung übernimmt die Krankenkasse 40% bis 80% vom Gehalt.

### Das ist die Situation für die Unternehmen:

- Unternehmen mit bis zu 30 Mitarbeitern haben bis zu 60% der Gehaltsfortzahlung als Eigenanteil zu tragen.
- Ist die Gehaltsfortzahlung über die gesetzlich vorgeschriebenen 6 Wochen hinaus vertraglich geregelt, ist das Gehalt für den freiwillig vereinbarten Zeitraum zu 100% zu finanzieren.
- Das Aufwendungsausgleichsgesetz gilt nicht für Unternehmen mit mehr als 30 Mitarbeitern. Damit trägt das Unternehmen das volle Risiko für die gesamte Dauer der Gehaltsfortzahlung.
- Beherrschende GmbH-Geschäftsführer, die als hauptberuflich Selbstständige und damit nicht als abhängig Beschäftigte einzustufen sind, werden von der Erstattung nicht erfasst.

### Wollen Sie

- > dass die Gehaltsfortzahlung nicht vom Unternehmen getragen wird?

**Auch hier ist der Tarif TL die richtige Lösung. Mit dem Tarif TL versichern Sie den Gehaltsanteil, der von der gesetzlichen Krankenkasse nicht erstattet wird. Lassen Sie sich beraten.**



### Beispiel für die Absicherung

Der Beitrag richtet sich nach der Absicherungshöhe und dem Beitragssatz der jeweiligen Krankenkasse. Durch die geschickte Wahl von Absicherungshöhe und Beitragssatz können Sie eine Beitragsersparnis erzielen.

Arbeitnehmer 38 Jahre, monatliches Bruttoeinkommen 3.000,00 EUR.

### ABSICHERUNG DURCH DIE GESETZLICHE KRANKENKASSE, Z. B. DAK

Absicherung des Gehalts zu	80%	50%
Beitragssatz DAK	3,9%	1,1%
Absicherung	2.400,00 EUR	1.500,00 EUR
Monatlicher Umlagebeitrag an die GKV	117,00 EUR	33,00 EUR
Deckungslücke bei Arbeitsunfähigkeit	600,00 EUR	1.500,00 EUR
Absicherung Restrisiko	600,00 EUR	1.500 EUR
Monatlicher Beitrag bei DKV mit Tarif TL1*	13,20 EUR	33,00 EUR
<b>Monatlicher Gesamtbeitrag GKV und DKV mit Tarif TL für eine 100%-Absicherung</b>	<b>130,20 EUR</b>	<b>66,00 EUR</b>

\* Leistungsbeginn ab dem 4. Tag



DKV Deutsche Krankenversicherung AG

50594 Köln

Telefon 0 800 / 3 74 64 44 (gebührenfrei)\*

Telefax 0 18 05 / 78 60 00 (14 Ct./Min. aus dem deutschen Festnetz;  
maximal 42 Ct./Min. aus dt. Mobilfunknetzen)

\*oder aus dem Ausland +49 / 2 21 / 57 89 40 05 (Kosten gemäß Tarif des  
jeweiligen ausländischen Netzbetreibers bzw. Mobilfunkanbieters)

[service@dkv.com](mailto:service@dkv.com), [www.dkv.com](http://www.dkv.com)