KANZLEI MICHAELIS®

RECHTSANWÄLTE

Alles rund um die betriebliche Krankenversicherung

In den Räumen der

Bucerius Law School

Firmenkundenakquise leicht gemacht und rechtssicher umgesetzt

von Herrn Markus Kirner

Rentenberater

Spezialist für Versorgungsordnungen

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

Betriebliche Krankenversicherung

Firmenkundenakquise leicht gemacht
und rechtssicher umgesetzt

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

Betriebliche Krankenversicherung als Akquisethema

Betriebliche Krankenversicherung ….

- Wird bislang nur von relativ wenigen Arbeitgeber angeboten.
- Stellt somit eine Abgrenzung gegenüber Mitbewerbern um Fachkräfte dar.
- Hat eine gewisse Bindungswirkung, da nicht portierbar.
- Bringt dauerhaften Motivationseffekt durch regelmäßige Inanspruchnahme („Gesundheitskarte“) und damit Visualisierung beim Arbeitnehmer.

Und ganz wichtig:

bKV ist in den Grundzügen in wenigen Minuten erklär- und vermittelbar

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

Betriebliche Krankenversicherung als Benefit

Klare Vorteile für die Beteiligten

- Sofortwirkung beim Arbeitnehmer (im Gegensatz zur bAV).
- Beitrag ist i.d.R. geringer als die wiederkehrend nutzbare Versicherungsleistung
- Für jeden anwendbar unabhängig von sozialversicherungsrechtlichem Status (G.KV Pflicht / GKV-freiwillig / PKV-Voll und PKV-Zusatz).
- Breites Leistungsspektrum.
- Leicht vermittelbar (auch für fremdsprachige Arbeitnehmer).
- Einfache Einrichtung beim Arbeitgeber.
- Minimaler administrativer Aufwand (An- und Abmeldung).
- Temporär begrenzbar.
- Ohne Gesundheitsfragen, Ausschlüsse, Wartezeit o.ä..

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

Betriebliche Krankenversicherung braucht einen Rahmen

Rechtlicher Rahmen fehlt im Gegensatz zur bAV weitestgehend

- Wenige steuerrechtliche Vorgaben.
- Ganz wenige sozialversicherungsrechtliche Normen.
- So gut wie keine klaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen.
- Keine laufende Rechtsprechung als Orientierungshilfe.

Aber….

- Die betriebliche Krankenversicherung stellt eine Zusage des Arbeitgebers dar und ist somit Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.
- Daher sollten die Rahmenbedingungen entsprechend geregelt werden.
- Dies bringt für alle Beteiligten
  - Transparenz
  - Akzeptanz
  - Nutzen
  - Rechtssicherheit

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Krankenversicherung

- Die vom Arbeitgeber übernommenen Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung (bKV) sind eine unentgeltlich gewährte Leistung.
- Die Beiträge sind als Betriebsausgaben nach § 4 Abs. 4 EStG absetzbar. Voraussetzung: betriebliche Veranlassung.
- Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge ist abhängig vor der gewählten steuerlichen Grundlage. Diese bestimmt bei einer Versorgungsordnung alleine der Arbeitgeber, bei Betriebsvereinbarungen oder tarifvertraglicher Lösung beide Parteien zusammen.
- 4 unterschiedliche Varianten sind möglich.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Krankenversicherung

Übersicht

	Sachbezug (44,- Euro)	**Sonstige Bezüge** (in Form von Sachbezug mit Pauschalierung nach §40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG)	**Barlohn** (Geldwerter Vorteil)	**Barlohn** (Nettolohnversteuerung)
AN	•Steuerfrei •Sozialabgabenfrei*	•Steuerfrei •Sozialabgabenfrei*	•Lohnsteuer •Arbeitnehmer-SV-Beitrag	
AG	•Sozialabgabenfrei*	•Pauschalversteuerung (Lohnsteuer) •Sozialabgabenfrei*	•Arbeitgeber-SV-Beitrag	•Arbeitnehmer-Lohnsteuer •Arbeitnehmer-SV-Beitrag •Arbeitgeber-SV-Beitrag

* unter der Maßgabe der Berücksichtigung der im Urteil des Bundesfinanzhofs vom 7. Juni 2018 (Az. VI R 13/16) genannten Voraussetzungen. Bei Nichteinhaltung droht Sozialabgabenpflicht.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

bKV deklariert als Sachbezug (steuerfrei bzw. steuerbegünstigt und sozialversicherungsfrei)

Urteil des Bundesfinanzhofs vom 7.Juni 2018 (Az. VI R 13/16)

- Echte arbeitgeberfinanzierte Leistung.
- **Arbeitgeber** = alleiniger Beitragszahler.
- Zusage ausschließlich auf Versicherungsschutz.
- Arbeitsrechtlich sagt der Arbeitgeber damit dem Arbeitnehmer eine Leistung zu, die bei Eintritt bestimmter medizinischer Umstände wiederum eine Sachleistung auslöst.
- Wird stattdessen dem Arbeitnehmer ein – wenn auch zweckgebundenen - Zuschuss zusagt für den Fall, dass dieser einen Versicherungsvertrag abschließt, dann sofortiger Lohnzufluss.
- Gleiches gilt, wenn ein Wahlrecht für den Arbeitnehmer zwischen bKV und anderen Geld- oder geldwerten Leistungen besteht.
- Durch den **Arbeitnehmer** (ganz oder teilweise) im Wege der Entgeltumwandlung finanzierten bKV ist somit generell sozialabgabenpflichtig.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

(Kleine) Fallstricke bei der Ausgestaltung

Arbeitsrechtliche Gestaltung entscheidend

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung

Gleichbehandlungsgrundsatz

- Gleichbehandlung ≠ alle AN müssen bKV (in gleichem Umfang) bekommen.
- Wird Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt, so sind benachteiligte Arbeitnehmer wie bessergestellte Arbeitnehmer zu behandeln.
- Nachvollziehbare und sachlich begründete Differenzierung möglich.

  (1. od. 2. Arbeitsverhältnis / Außen- und Innendienst / Stellung / Betriebszugehörigkeit / Azubis / Aushilfskräfte).

C. Personenkreis – Wer soll ausgeschlossen werden?

☐	Geschäftsführung	☐	leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG
☐	Aushilfskräfte, deren Beschäftigung nicht auf Dauer ausgelegt ist	☐	Auszubildende
☐		☐	

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung

Gleichbehandlungsgrundsatz

C. Personenkreis – Wer soll ausgeschlossen werden?

☐	Geschäftsführung	☐	leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG
☐	Aushilfskräfte, deren Beschäftigung nicht auf Dauer ausgelegt ist	☐	Auszubildende
☒	~~Minijobber und Teilzeitbeschäftigte~~	☒	~~befristet Beschäftigte~~

- Diskriminierungsverbote
  - Teilzeitbeschäftigte (§ 4 TzBfG)
  - Geringfügige Beschäftigte(§ 4 TzBfG i.Vm. § 2 TzBfG)
  - Befristet Beschäftigte (§ 4 TzBfG), soweit keine sachbezogene Befristung vorliegt.
- Über Positivauswahl dennoch i.d.R. Vorstellungen des Arbeitgebers umsetzbar.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung

Abschluss der Versicherungsvertrages für Dritte

- § 150 VVG (versicherte Person einer Lebensversicherung) sieht für die **betriebliche Altersversorgung** ausdrücklich die Möglichkeit vor, einen Vertrag auf Dritte ohne deren Zustimmung abzuschließen.
- § 193 VVG (versicherte Person einer **Krankenversicherung**) enthält hingegen eine derartige Regelung nicht.
- Grundsätzlich ist eine Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

Abschluss der Versicherungsvertrages für Dritte

Opt-In- oder Opt-Out-Regelungen treffen?

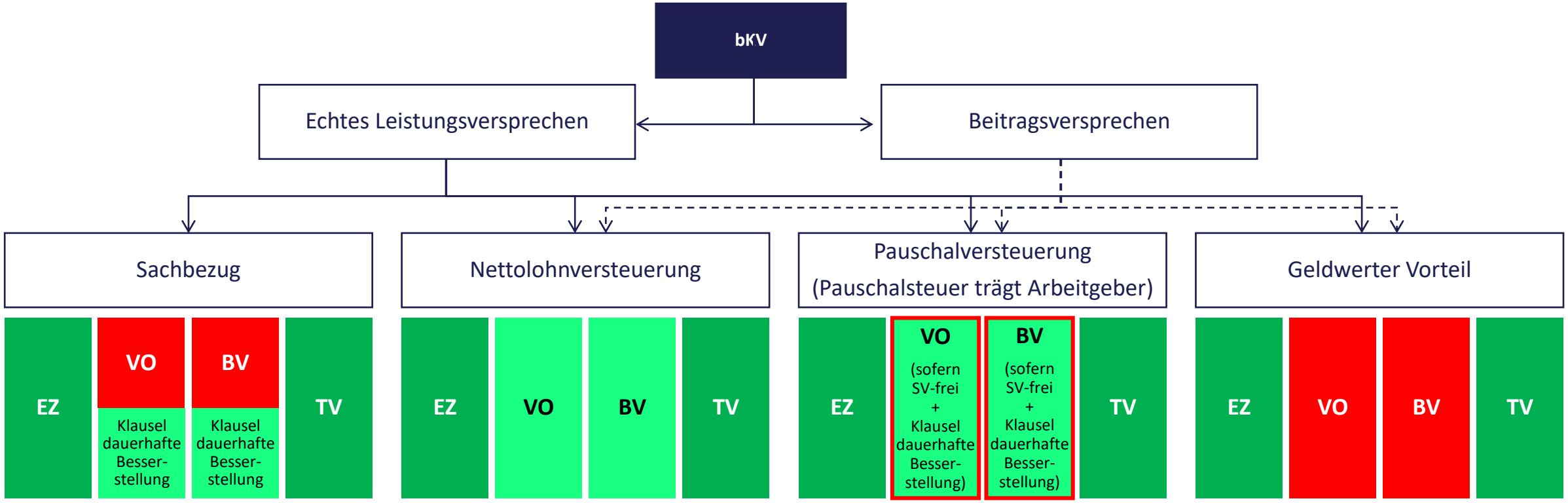
- Eine ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers ist immer dann erforderlich, wenn er finanziell unmittelbar (Beiträge) oder mittelbar (Steuern oder Sozialabgaben) belastet wird.
- Alleine die theoretische Möglichkeit einer finanziellen Beteiligung des Arbeitnehmers z.B. durch Änderung gesetzlicher Grundlagen begründet seine ausdrückliche Zustimmung.
- Ist eine unmittelbare oder mittelbare finanzielle Beteiligung des Arbeitnehmers dauerhaft ausgeschlossen, so ist seine Zustimmung nicht erforderlich. Es genügt demnach eine Widerrufsklausel.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich ?

Neueinrichtung als Zusatzleistung des Arbeitgebers



- Keine ausdrückliche Zustimmung erforderlich (in Bezug auf die Annahme der Zusage und in Bezug auf den Datenschutz)
- Unter Berücksichtigung des § 308 Nr. 5 BGB ist die Möglichkeit des Widerrufs ausreichend (fingierte Erklärung)
- Ausdrückliche Zustimmung erforderlich

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung

Betriebliche Übung oder jederzeit widerrufbar?

- Betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder ein Vorteil dauerhaft eingeräumt werden. Aus diesem als Vertragsangebot zu wertenden Verhalten des Arbeitgebers, das von den Arbeitnehmern (i.d.R. stillschweigend) angenommen wird, entstehen vertragliche Ansprüche auf die wiederholten Leistungen, sie werden Bestandteil des Arbeitsvertrags.
- Einstellung nur möglich durch Änderungskündigung oder einvernehmliche Lösung.
- Daher besser:

  Um zu vermeiden, dass aus Wiederholung der Beitragszahlung ein dauerhafter Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht, sollte durch entsprechenden Vorbehalt ausdrücklich erklärt werden, dass daraus kein Rechtsanspruch für die Zukunft hergeleitet werden kann.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

bKV und Beitragszahlung während Mutterschutz

- Hier bezieht die Mitarbeiterin Mutterschutzgeld, das aus der gesetzlichen Umlage U2 finanziert wird und nur über den Arbeitgeber ausgezahlt wird.
- Da Mutterschutzgeld somit eine Sozialleistung darstellt, mangelt es am Entgeltbegriff.
- Während somit eine Entgeltumwandlung während dieser Zeit nicht möglich wäre, ist die durch den Arbeitgeber finanzierte bKV jederzeit machbar.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

bKV und Beitragszahlung während Elternzeit

Elternzeit:

- Diese führt zu einem ruhenden Beschäftigungsverhältnis (grundsätzlich) ohne Entgelt.
- Die durch den Arbeitgeber finanzierte bKV ist während Elternzeit jederzeit.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

bKV und Beitragszahlung während Elternzeit

Teilzeit während Elternzeit:

- Diese ist eine (moderne) logische Folge von Elternzeit. Hier können Mitarbeiter während der Elternzeit und dem ruhenden Beschäftigungsverhältnis ein anderes Teilzeit-Arbeitsverhältnis begründen (beim eigenen Arbeitgeber oder mit dessen Zustimmung auch bei einem Fremden). Dies ist als eigenständiges Beschäftigungsverhältnis zu sehen, das das ruhende nicht berührt.
- Letzteres lebt automatisch nach Rückkehr aus Elternzeit wieder als erstes Arbeitsverhältnis auf, das Teilzeitbeschäftigungsverhältnis aus der Elternzeit erlischt (eigener AG) oder wird zum Nebenbeschäftigungsverhältnis (fremder AG; hier erneute Zustimmung des Haupt-AG erforderlich, da jetzt Nebenjob!).
- Wird nun im (eigentlich ruhenden) ursprünglichen Arbeitsverhältnis Lohn gezahlt (=Beiträge zur bKV), dann ist das Teilzeit-während-Elternzeit-Beschäftigungsverhältnis das zweite (Stkl. 6). **Ausnahme**: erster 450,- € Minijob
- Über Regelungen in VO/BV gibt es aber Lösung des Problems.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

bKV und Beitragszahlung bei Lohnfortzahlung und bei Krankengeldbezug

Lohnfortzahlung bei längerer Krankheit:

- Während der Lohnfortzahlung nach (§ 3 EntgFG) hat der Arbeitnehmer auch Anspruch auf seine durch den Arbeitgeber finanzierte bKV.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

bKV und Beitragszahlung bei Lohnfortzahlung und bei Krankengeldbezug

Krankengeldbezug

- Nach § 49 SGB V kommt es zu einem Ruhen des Krankengeldes, soweit und solange Versicherte beitragspflichtiges Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erhalten; dies gilt nicht für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.
- Beiträge zur bKV sind je nach Wahl der steuerlichen Grundlage beitragspflichtiges Einkommen.
- **Aber:** Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankengeldbezug sind nach § 23 c Abs. 1 SGB IV generell beitragsfreies Einkommen, sofern sie zusammen mit dem Krankengeld das Nettoarbeitsentgelt (§ 47 SGB V) um nicht mehr als 50 EUR monatlich übersteigen.
- Daher ist unter Berücksichtigung vorgenannter Bestimmungen auch eine Weiterzahlung der Beiträge bei Nettolohnverbeitragung, sv-pflichtiger Pauschalversteuerung oder Behandlung der Beiträge als geldwerter Vorteil möglich.

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

Datenschutz und Datennutzung

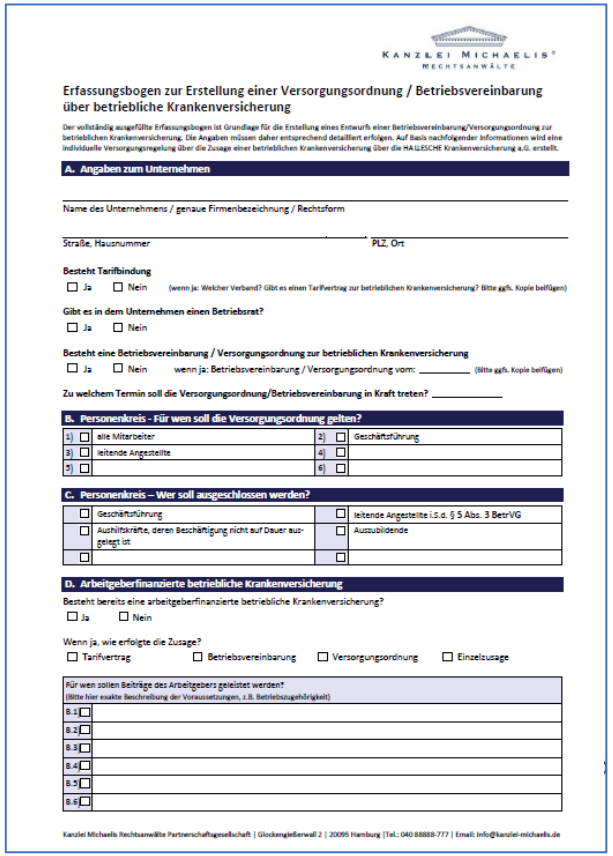
- Arbeitnehmerdaten können nur dann verarbeitet oder an Dritte weitergegeben werden, wenn diese Datenspeicherung und Verarbeitung unbedingt erforderlich ist.
- Zugleich ist die Datenverarbeitung grundsätzlich erlaubt, sofern sie das Beschäftigungsverhältnis unmittelbar betrifft und die Datennutzung die mildeste Form der dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden Optionen darstellt.
- Sie ist auch erlaubt, wenn es eine gesetzliche Grundlage im Sinne einer vertraglichen Regelung hierfür gibt z.B. im Tarifvertrag, **Betriebsvereinbarung**, **Versorgungsordnung**, Arbeitsvertrag etc. (Art. 6 Abs. 1 lit. b) oder wenn der Arbeitnehmer (z.B. im oder als Zusatz zum Arbeitsvertrag) bereits in die Verarbeitung eingewilligt hat.
- Mit Erteilung einer kollektivrechtlichen Zusage (BV) oder einer einzelvertraglichen Zusage mit kollektiver Wirkung (VO) wird die **arbeitgeberfinanzierte bKV** Bestandteil des Arbeitsvertrages. Würde der Arbeitgeber die Daten nicht (im geringstmöglichen Umfang) nutzen, könnte er alleine schon den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht erfüllen.
- Ohne Stammdaten (Name, Geburtsdatum und Anschrift) keine Versicherung! Stammdaten unterliegen aber keinem so hohen Schutzbedürfnis

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

Zusammenfassung

- bKV ist attraktiv
- bKV ist einfach zu vermitteln
- für dauerhafte Freude am Versorgungssystem bedarf es aber zwingend eines arbeitsrechtliche Rahmens
- Inhalte einer Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung
  - Sachlicher und persönlicher Geltungsbereich
  - Wirtschaftlich Tragender der Beiträge
  - Beschränkung der Zahlungsverpflichtung
  - Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge
  - Leistungsspektrum
  - Bezug auf Versicherungsbedingungen
  - Hinweise zur Leistungsabwicklung
  - Regelungen bei ruhendem Arbeitsverhältnis
  - Regelung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
  - Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers
  - Durchführung
  - Vertragspartner
  - Datenschutz



KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

Erfassungsbogen zur Erstellung einer Versorgungsordnung / Betriebsvereinbarung über betriebliche Krankenversicherung

Der vollständig ausgefüllte Erfassungsbogen ist Grundlage für die Erstellung eines Entwurfs einer Betriebsvereinbarung/Versorgungsordnung zur betrieblichen Krankenversicherung. Die Angaben müssen daher entsprechend detailliert erfolgen. Auf Basis nachfolgender Informationen wird eine individuelle Versorgungsregelung über die Zusage einer betrieblichen Krankenversicherung über die HAUESCHE Krankenversicherung a.G. erstellt.

A. Angaben zum Unternehmen

Name des Unternehmens / genaue Firmenbezeichnung / Rechtsform

Straße, Hausnummer PLZ, Ort

Besteht Tarifbindung
☐ Ja ☐ Nein (wenn ja: Welcher Verband? Gibt es einen Tarifvertrag zur betrieblichen Krankenversicherung? Bitte ggfs. Kopie beifügen)

Gibt es in dem Unternehmen einen Betriebsrat?
☐ Ja ☐ Nein

Besteht eine Betriebsvereinbarung / Versorgungsordnung zur betrieblichen Krankenversicherung
☐ Ja ☐ Nein wenn ja: Betriebsvereinbarung / Versorgungsordnung vom: _____ (Bitte ggfs. Kopie beifügen)

Zu welchem Termin soll die Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung in Kraft treten? _____

B. Personenkreis - Für wen soll die Versorgungsordnung gelten?

1) ☐	alle Mitarbeiter	2) ☐	Geschäftsführung
3) ☐	leitende Angestellte	4) ☐	
5) ☐		6) ☐	

C. Personenkreis – Wer soll ausgeschlossen werden?

☐	Geschäftsführung	☐	leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG
☐	Aushilfskräfte, deren Beschäftigung nicht auf Dauer ausgelegt ist	☐	Auszubildende
☐		☐	

D. Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung

Besteht bereits eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung?
☐ Ja ☐ Nein

Wenn ja, wie erfolgte die Zusage?
☐ Tarifvertrag ☐ Betriebsvereinbarung ☐ Versorgungsordnung ☐ Einzelzusage

Für wen sollen Beiträge des Arbeitgebers geleistet werden? (Bitte hier exakte Beschreibung der Voraussetzungen, z.B. Betriebszugehörigkeit)	
8.1 ☐	
8.2 ☐	
8.3 ☐	
8.4 ☐	
8.5 ☐	
8.6 ☐	

Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft | Glockengießerwall 2 | 20095 Hamburg | Tel.: 040 88888-777 | Email: info@kanzlei-michaelis.de

© Kanzlei Michaelis Rechtsanwälte

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ihr

Markus Kirner

KANZLEI MICHAELIS®
RECHTSANWÄLTE

KANZLEI MICHAELIS®

RECHTSANWÄLTE

Vielen Dank für ihren Besuch!

In den Räumen der

Bucerius Law School