Informationsbroschüre für Arbeitgeber

Betriebliche Krankenversicherung

Diese Broschüre enthält für den Arbeitgeber komprimiert die wichtigsten Informationen zur betrieblichen Krankenversicherung (bKV).

1. Sinn und Zweck der betrieblichen Krankenversicherung

Für den Arbeitgeber liegen Sinn und Zweck einer bKV zur Ergänzung der gesetzlichen Krankenversicherung (gKV) oder der privaten Krankenvollversicherung (pKV) der Mitarbeitenden auf der Hand: Mitarbeitende halten, neue Mitarbeitende gewinnen, die Gesundheit der Mitarbeitenden schützen und bewahren, dadurch Krankenfehlzeiten verringern. In Zeiten, in denen gute Mitarbeitende rar sind, entscheidet den Konkurrenzkampf der Arbeitgeber untereinander, wer seinen Mitarbeitenden Vorteile über die herkömmlichen Denkweisen hinaus gewährt. Dass die bKV dafür ganz besonders geeignet ist, zeigen die Zahlen:
Ca. 90 % der Bevölkerung sind in der gKV abgesichert. Dass diese im Verhältnis zur privaten Krankenversicherung ein vielfach eingeschränktes Leistungsniveau hat (Sehhilfen, Zahnversorgung, stationäre Behandlung), ist allgemein bekannt. Signifikant weniger als 1 % aller Unternehmen, die Mitarbeitende in Deutschland haben, bieten diesen bereits eine bKV an. Ein solches Angebot ist damit ein weitgehendes Alleinstellungsmerkmal für Arbeitgeber.

Wirtschaftlich betrachtet, bestehen gute Aussichten, dass der Arbeitgeber durch die Einführung einer bKV unter Berücksichtigung seiner eigenen Investition ein erhebliches return on invest erzielt. Dazu muss man sich vergegenwärtigen, dass Arbeitnehmende 2022 im Durchschnitt an ca. 18 Tagen arbeitsunfähig gewesen sind. Je Arbeitsunfähigkeitstag und Arbeitnehmer beziffert das Bundesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin den Produktivitätsausfall mit € 219,00. Gelingt es, den Krankenstand durch Einführung betrieblicher Vorsorge- und Versorgungsmaßnahmen je Mitarbeiter um 1 Tag zu verringern und berücksichtigt monatliche Zusatzkosten von € 10,00 je Mitarbeiter, übersteigen allein die ersparten Produktivitätsverluste die Investition. Dabei sind noch nicht einmal die unmittelbaren Krankheitsausfallkosten, Fluktuationskosten, Nebenkosten und Steuervorteile berücksichtigt.

2. Aufbau der betrieblichen Krankenversicherung

Die bKV ist eine Gruppenversicherung. Eine größere Anzahl Mitarbeitende wird über einen Gruppenversicherungsvertrag privat krankenversichert. Sie kaufen sich damit die Gesundheitsvorsorge und Gesundheitsversorgung einer pKV ein. Und zwar aufgrund der Gruppenversicherung zu deutlich günstigeren Konditionen, als wenn sie selbst einen vergleichbaren Versicherungsvertrag über eine ergänzende pKV abschließen würden.

Im Regelfall schließt den Versicherungsvertrag über die bKV der Arbeitgeber ab. Er entscheidet über die Leistungsinhalte und welchen Versicherungsumfang er seinen Mitarbeitenden anbieten möchte. Der Arbeitgeber entscheidet auch darüber, welchen Mitarbeitenden er die bKV anbieten möchte. Die Mitarbeitenden sind dann entweder automatisch in der bKV versichert, indem der Arbeitgeber sie der Versicherungsgesellschaft meldet, und der Mitarbeitende muss der Mitversicherung ausdrücklich widersprechen, wenn er diese nicht wünscht (opt out-Modell). Oder die Mitarbeitenden müssen sich auf Angebot des Arbeitgebers aktiv entscheiden, ob sie die Mitversicherung wünschen, und sind nicht mitversichert, wenn sie diese Entscheidung nicht treffen (opt in-Modell).

3. Gruppenbildung in der betrieblichen Krankenversicherung

Bestimmt der Arbeitgeber, dass nur bestimmte Gruppen von Mitarbeitenden ein Angebot auf Mitversicherung in einer bKV erhalten sollen, muss er unbedingt darauf achten, dass die Gruppenbildung arbeitsrechtlich zulässig ist. Denn der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz kann dazu führen, dass Gruppen von Mitarbeitenden, die der Arbeitgeber von der bKV ausschließen wollte, einen Anspruch auf Mitversicherung haben, wenn es keinen sachlichen Grund gegeben hat, diese Gruppe anders zu behandeln als die Mitarbeitenden, denen das Angebot einer bKV unterbreitet worden ist. Ob eine vom Arbeitgeber gewünschte Gruppenbildung arbeitsrechtlich zulässig ist, muss er mit einem auf das Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt klären. Der häufigste Fall, dass der Arbeitgeber allen Mitarbeitenden ein Angebot zur Mitversicherung in einer bKV unterbreitet, ist unproblematisch. Ebenso unproblematisch ist – im Regelfall – die Differenzierung nach dem Eintritt im Unternehmen oder bestimmten Wochenstundenarbeitszeiten.

Will der Arbeitgeber allen seinen Mitarbeitenden eine bKV anbieten, erlauben die Versicherungsbedingungen des Anbieters aber die Mitversicherung bestimmter Gruppen von Mitarbeitenden nicht, beruht der Ausschluss der Mitarbeitenden nicht auf einer Entscheidung des Arbeitgebers.

[1] BAuA, Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2021

4. Finanzierung der betrieblichen Krankenversicherung

Für die Finanzierung der bKV gibt es drei Möglichkeiten, über die letztlich ebenfalls der Arbeitgeber bestimmt: In der Mehrzahl der Fälle zahlt der Arbeitgeber die Versicherungsbeiträge **(arbeitgeberfinanzierte bKV)**.
Es ist daher zu empfehlen, dass der Arbeitgeber im Vorfeld die Entscheidung trifft, ob er die Kosten der bKV auf ein bestimmtes Budget begrenzt, das er investieren möchte. Der Arbeitgeber kann aber auch die Entscheidung treffen, zwar als Versicherungsnehmer den günstigen Versicherungsschutz für die Mitarbeitenden einzukaufen, die Mitarbeitenden aber die Versicherungsbeiträge übernehmen zu lassen **(arbeitnehmerfinanzierte bKV)**.

Alternativ kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden aber auch zusagen, einen bestimmten Anteil der Versicherungsbeiträge zu tragen, im Übrigen müssen die Mitarbeitenden die Beiträge selbst zahlen **(mischfinanzierte bKV)**. Welches Finanzierungsmodell der Arbeitgeber wählt, ist davon abhängig, in welcher Höhe er bereit ist, die bKV monatlich mit bestimmten Beträgen zu finanzieren, bzw. davon, welche Ziele er mit der bKV erreichen möchte. Je höher die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Finanzierung sein soll, desto geringer werden sich die Ziele der bKV auswirken, Mitarbeitende zu halten oder zu gewinnen.

5. Steuerrecht

Die steuerrechtlichen Optionen für den Arbeitgeber und die steuerlichen Auswirkungen einer bKV in seinem Unternehmen können hier nur skizziert werden, da sie von vielerlei unternehmensspezifischen Faktoren abhängen:

Beiträge des Arbeitgebers zur bKV können als **Sachbezug nach § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG steuer- und sozialabgabenfrei** sein. Ob dies der Fall ist, hängt insbesondere davon ab, ob und in welchem Umfang den Mitarbeitenden im Unternehmen des Arbeitgebers bereits Sachbezüge gewährt werden.

Der Arbeitgeber kann für die Versicherungsbeiträge auf eine **pauschale Besteuerung nach § 40 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 EStG** optieren. Die pauschale Besteuerung wegen sonstiger Bezüge der Mitarbeitenden in einer größeren Anzahl von Fällen ist beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt des Arbeitgebers zu erfragen und zu beantragen. Die Anfrage ist als sog. Anrufungsauskunft nach § 42e EStG regelmäßig gebührenfrei.

Weiter kann für die Beiträge zur bKV die Möglichkeit der **Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG** in Betracht kommen. Im Verhältnis zur Pauschalbesteuerung nach § 40 EStG besteht der Vorteil in der monatlichen Steuerlast, wohingegen nach § 40 EStG die Steuer einmal jährlich in einer Summe zu zahlen ist. Nachteilig ist allerdings, dass bei der Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG Sozialabgaben anfallen.

Möglich ist auch, dass der Arbeitgeber und die Mitarbeitenden eine **Nettolohnvereinbarung** treffen, **die zu einer Nettolohnbesteuerung führt.** Der Arbeitgeber übernimmt dabei auf die bKV-Beiträge Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge für die Mitarbeitenden.

Wird über die Behandlung der bKV-Beiträge keine anderweitige Regelung getroffen, gelten sie für die Mitarbeitenden als geldwerter Vorteil, der nach den allgemeinen Regeln zu besteuern ist und auf den die Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind.

Besonderheiten sind bei geringfügig Beschäftigten zu beachten. Führt die Steuerfreiheit der bKV für die geringfügig Beschäftigten auch zu einer Sozialabgabenfreiheit, werden die bKV-Beiträge nicht zu dem steuerpflichtigen Arbeitslohn addiert, um zu prüfen, ob die Geringfügigkeitsgrenze von € 520,00 überschritten wird. Im Übrigen sollte darauf geachtet werden, dass Arbeitslohn und bKV-Beiträge die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten.

6. Vorsorge und Versorgung – Inhalt der betrieblichen Krankenversicherung

Die Möglichkeiten des Inhalts einer bKV sind so vielfältig wie die private Krankenversicherung. Der Arbeitgeber kann durch sein Angebot an die Mitarbeitenden den Schwerpunkt auf Vorsorge oder Versorgung legen, er kann bestimmte Bausteine wählen, die in der bKV enthalten sein sollen, er kann ambulante Versorgung, die aus der gKV gestrichen worden ist, über die bKV absichern, er kann die stationäre Versorgung der Mitarbeitenden verbessern, er kann die Bezugsdauer des Krankengeldes nach Ablauf des Anspruchs der Mitarbeitenden auf Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall verlängern. Über die Möglichkeiten, welche Inhalte die bKV bausteinweise umfassen kann, informiert Sie die OVB.

7. Unternehmensinterne Regelung der betrieblichen Krankenversicherung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden

Damit die bKV zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden für beide Seiten rechtssicher ausgestaltet ist, sollte sie durch eine Versorgungsordnung oder eine Betriebsvereinbarung geregelt werden. Zu beachten ist dabei, dass eine bKV, die der Arbeitgeber gewährt, eine betriebliche Übung darstellen kann. Will der Arbeitgeber diese nicht dauerhaft einräumen oder finanzieren, muss dies in der Versorgungsordnung bzw. Betriebsvereinbarung berücksichtigt werden.

Grundsätzlich sollte die Versorgungszusage des Arbeitgebers an die Mitarbeitenden regeln:

- Wer erteilt die Zusage?
- Wer hat Anspruch (Definition der Gruppen der Mitarbeitenden, die Anspruch haben sollen)?
- Worauf besteht Anspruch?
- Für welchen Zeitraum besteht Anspruch, das heißt ab welchem Zeitpunkt und bis zu welchem Zeitpunkt?
- Gibt es Beschränkungen für den Anspruch oder Umstände, bei deren Vorliegen der Anspruch nicht bestehen soll (z. B. wenn das Arbeitsverhältnis zwar nicht beendet ist, aber kein Anspruch auf Vergütung aus dem Arbeitsverhältnis besteht)?

8. Leistungsfall in der betrieblichen Krankenversicherung

Nimmt der Mitarbeitende die bKV in Anspruch, ist der Ablauf der gleiche wie bei einer privaten Krankenversicherung: Der Mitarbeitende meldet der Versicherungsgesellschaft den Versicherungsfall direkt und macht seinen Anspruch auf Erstattung der Behandlungskosten geltend. Der Arbeitgeber ist darin nicht involviert, was auch datenschutzrechtliche Gründe hat.

9. Dauer der bKV

Wie bei einer privaten ergänzenden Krankenversicherung, wird auch die bKV üblicherweise auf eine Mindestvertragsdauer abgeschlossen. Zum und nach Ablauf der Mindestvertragsdauer kann der Versicherungsvertrag ordentlich gekündigt werden. Ebenfalls wie bei einer pKV, kann der Versicherungsvertrag auch im Fall von Beitragserhöhungen gekündigt werden.

10. Ausscheiden von Mitarbeitenden

Durch Kündigung des Arbeitsvertrages mit dem Arbeitgeber und durch Erreichen der vertraglich oder gesetzlich bestimmten Altersgrenze scheidet der Mitarbeitende aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch aus der bKV aus. Der Mitarbeitende kann bei dem Versicherer anfragen, ob und zu welchen Bedingungen dieser ihm die Möglichkeit einer privaten Fortführung des Versicherungsvertrages einräumt. Der Versicherer unterbreitet dem Mitarbeitenden dann ggf. das Angebot einer Weiterversicherung und der Mitarbeitende kann sich entscheiden, dieses Angebot anzunehmen.
Der Arbeitgeber ist hierin nicht mehr involviert.

Hinweise

Diese Broschüre enthält lediglich die wichtigsten Informationen für Arbeitgeber zum Zwecke einer ersten Übersicht. Sie ersetzt nicht die Prüfung durch fachkundige Berater mit dem Ziel der Beurteilung der Sach- und Rechtslage, die auf einen konkreten Einzelfall bezogen ist.

Der Inhalt der vorstehenden Informationen beruht auf der aktuellen Rechts- und Sachlage. Änderungen in Gesetzen, Verordnungen oder sonstigen rechtlichen Bestimmungen ebenso wie in der gerichtlichen Rechtsprechung können dazu führen, dass sich die erteilten Informationen als möglicherweise unrichtig erweisen und die auf ihnen gegründeten Aussagen nicht mehr haltbar sind. Eine Garantie für die Unveränderlichkeit bestehender Gesetze, Verordnungen, sonstiger rechtlicher Bestimmungen und der aktuellen Rechtsprechung besteht nicht.

Wir respektieren und wertschätzen jede einzelne Person und wollen vielfältiger werden. Bei uns zählt der Mensch, nicht das Geschlecht – daher nutzen wir im Text verschiedene Formulierungen.

Klaus Kruse

Ihr persönlicher Finanzberater

Geschäftsstellenleiter für die OVB
Gepr. Versicherungsfachmann IHK
Gepr. Finanzanlagenfachmann IHK
Gepr. Immobiliardarlehensvermittler IHK

Marketingunterlage-1449-OVB-07/2023-BE

OVB Vermögensberatung AG
Heumarkt 1 | 50667 Köln
Telefon 0221 2015-0
Telefax 0221 2015-264
E-Mail info@ovb.de
www.ovb.de