

Gesundheit

Betriebliche Krankenversicherung

Information
Stand: November 2020

Die bayerische Wirtschaft

vbw

bayme
vbm



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.



Vorwort

Die betriebliche Krankenversicherung – mögliches Alleinstellungsmerkmal für Arbeitgeber

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) hat in den letzten Jahren stetig an Bedeutung gewonnen. Sie bietet sowohl für Arbeitgeber also auch Arbeitnehmer vielfältige Vorteile und hebt sich von anderen Zusatzleistungen wie zum Beispiel der betrieblichen Altersvorsorge dadurch ab, dass der Mehrwert sofort erkennbar wird, da die Leistungen schon während der Berufstätigkeit in Anspruch genommen werden können.

Seit Veröffentlichung des entsprechenden Bundesfinanzhof-Urteils im Bundessteuerblatt im Juni 2019 können die Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung unter bestimmten Bedingungen als Sachlohn betrachtet werden, wodurch sich die Attraktivität der betrieblichen Krankenversicherung durch steuer- und/oder sozialversicherungsrechtliche Vorteile noch einmal deutlich erhöht.

Im vorliegenden Leitfaden geben wir grundsätzliche Informationen zur Funktionsweise der betrieblichen Krankenversicherung, den möglichen Absicherungsbereichen und Services sowie Hinweise, wie eine betriebliche Krankenversicherung effizient verwaltet werden kann.

Bertram Brossardt
November 2020

Inhalt

1	Merkmale der betrieblichen Krankenversicherung	1
2	Nutzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer	3
2.1	Nutzen für den Arbeitgeber	3
2.1.1	Positionierung als attraktiver Arbeitgeber – Personalpolitik	4
2.1.2	Fluktuationskosten senken	4
2.1.3	Ausfallzeiten reduzieren	5
2.1.4	Ergänzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements	5
2.2	Nutzen für die Mitarbeiter	6
2.2.1	Vorteile für gesetzlich- und privatversicherte Mitarbeiter	7
2.2.2	Verzicht auf Gesundheitsprüfung und Wartezeiten	8
2.2.3	Steuerfreiheit der Leistungen der betrieblichen Krankenversicherung	9
2.2.4	Absicherung der Familienangehörigen	9
3	Gesetzliche Regelungen in Bezug auf die betriebliche Krankenversicherung	10
3.1	Steuerliche Betrachtung aus Arbeitgeberperspektive	10
3.2	Arbeitsrechtliche Grundlagen	13
3.3	Datenschutz	14
3.3.1	Übermittlung von Mitarbeiterdaten	14
3.3.2	Übermittlung von Gesundheitsdaten	14
4	Weitere wichtige Informationen	15
4.1	Möglichkeiten in entgeltfreien Zeiten	15
4.2	Doppelversicherung	15
4.3	Verwaltungsaufwand	16
	Ansprechpartner / Impressum	17



1 Merkmale der betrieblichen Krankenversicherung

Die betriebliche Krankenversicherung als freiwillige Zusatzleistung des Arbeitgebers

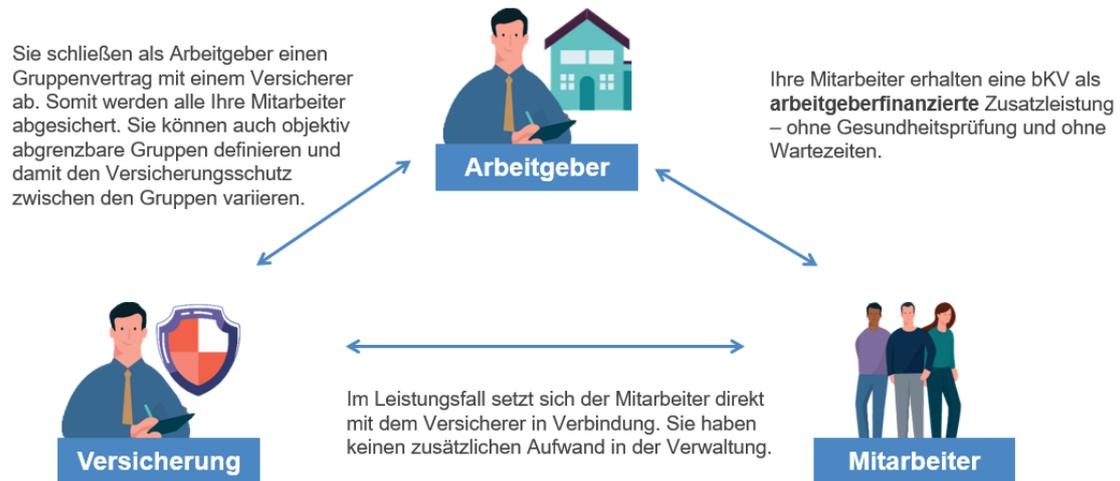
Bei der betrieblichen Krankenversicherung handelt es sich im Kern um eine private Zusatzversicherung als Ergänzung zur bestehenden gesetzlichen oder privaten Pflichtversicherung. Da dies eine freiwillige Personalzusatzleistung des Arbeitgebers ist, ist dieser auch Dreh- und Angelpunkt bei der Implementierung einer betrieblichen Krankenversicherung. Er entscheidet über den Umfang der Absicherung sowie die abzusichernden Mitarbeiter unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

Diese Punkte werden unter anderem im Gruppenversicherungsvertrag festgehalten, welchen der Arbeitgeber mit der Versicherungsgesellschaft schließt und welcher das Versicherungsverhältnis für die Mitarbeiter begründet. Der Arbeitgeber ist somit Versicherungsnehmer und üblicherweise Beitragszahler. Eine Mischfinanzierung der Beiträge wird nur von wenigen Versicherern angeboten und hat häufig negative Auswirkungen auf die Aufnahmebedingungen oder den Beitrag. Durch den im Gruppenversicherungsvertrag definierten und zur Absicherung berechtigten Personenkreis, erhalten alle Mitarbeiter, welche unter diese Definition fallen, eine Absicherung im Rahmen der betrieblichen Krankenversicherung – ohne Gesundheitsprüfung und Wartezeiten. Die Mitarbeiter sind somit die versicherten Personen, welche Leistungen aus dem Versicherungsverhältnis beanspruchen dürfen.

Die Leistungsabwicklung erfolgt direkt zwischen dem Versicherer und dem versicherten Mitarbeiter, da an dieser Stelle sichergestellt werden muss, dass der Arbeitgeber keine Kenntnis über sensible Gesundheitsdaten bzw. den Gesundheitszustand des Mitarbeiters erhält. Üblicherweise steht dem Mitarbeiter hierzu eine App zum Einreichen der Rechnungen zur Verfügung, sodass er diese nur noch abfotografieren und einsenden muss. Das Einreichen per E-Mail oder aber über den Postweg steht den Mitarbeitern in der Regel ebenfalls offen.

Abbildung 1

Rechtsbeziehungen der betrieblichen Krankenversicherung



Quelle: Allianz, eigene Darstellung

2 Nutzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Von einer betrieblichen Krankenversicherung profitieren beide Seiten

Eine betrieblichen Krankenversicherung kann sich für beide Seiten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer als vorteilhaft erweisen. Im Folgenden skizzieren wird die zentralen Pluspunkte der betrieblichen Krankenversicherung.

2.1 Nutzen für den Arbeitgeber

Für den Arbeitgeber erstrecken sich die Vorteile vor allem auf seine Positionierung als sozialer und attraktiver Arbeitgeber, wodurch die Mitarbeiterbindung gestärkt wird und die Fluktuationsraten gesenkt werden.

Die Hauptzielgruppe der betrieblichen Krankenversicherung sind kleine und mittelständische Unternehmen ab zehn Mitarbeitern, die eine effiziente und kostengünstige Personalzusatzleistung suchen. Einige Versicherer bieten bereits auch Konzepte ab fünf Mitarbeitern an. Da bislang nur circa elf Prozent aller deutschen Arbeitgeber eine betriebliche Krankenversicherung zur Verfügung stellen, kann mit dem innovativen Personalzusatzinstrument, der betrieblichen Krankenversicherung, ein Alleinstellungsmerkmal geschaffen werden.

Abbildung 2

Nutzen für den Arbeitgeber



Quelle: Allianz, eigene Darstellung



2.1.1 Positionierung als attraktiver Arbeitgeber – Personalpolitik

Die Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung eröffnet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, eine innovative Personalzusatzleistung als Instrument im Rahmen der Personalpolitik einzusetzen. Sie ist neben den bereits in der Regel etablierten Benefits ein Alleinstellungsmerkmal, welches im Recruiting aber auch hinsichtlich der Mitarbeiterbindung erfolgreich eingesetzt werden kann.

Aufgrund des kostengünstigen Beitragsniveaus im Vergleich zur Einzelversicherung und den besonderen Konditionen wie dem Wegfall der Gesundheitsprüfung und der Wartezeiten ist die betriebliche Krankenversicherung für den Arbeitgeber höchst attraktiv, da er seinen Mitarbeitern eine Absicherung bieten kann, die im Hinblick auf die Konditionen auf dem freien Markt – sprich außerhalb des Kollektivgeschäfts - in dieser Form nicht erhältlich ist.

Somit setzt die betriebliche Krankenversicherung explizit im Punkt der Attraktivität des Unternehmens bzw. des Arbeitgebers am Markt an. Die betriebliche Krankenversicherung kann dazu beitragen, qualifizierte Fachkräfte zu finden und langfristig zu binden. Auch aktuelle Mitarbeiter nehmen die betriebliche Krankenversicherung als Beitrag zur Gesundheitsförderung und Zeichen der Wertschätzung wahr, wodurch die emotionale Mitarbeiterbindung gestärkt wird.

2.1.2 Fluktuationskosten senken

Das Ausscheiden von Know-how-Trägern und die Gewinnung neuer qualifizierter Mitarbeiter ist in der Regel mit erheblichen Kosten für den Arbeitgeber verbunden. Hierunter fallen hinsichtlich des Abgangs Kosten für auszuzahlende Resturlaubstage, Kosten für Formalitäten, Kosten der Minderleistung aufgrund innerer Kündigung, Kosten für Schulungen und Weiterbildungen, deren Umsetzung im Arbeitsalltag nun entfällt, sowie Freistellungskosten.

Indirekte und aus dem Abgang resultierende Fluktuationskosten sind darüber hinaus zum Beispiel Kundenabgänge, Knowhow-Verlust, Externalisierung von Insiderwissen, Krankheit in der Kündigungsfrist, Anwalts- und Gerichtskosten sowie Kosten für Interim-Personal. Hinsichtlich des Recruitings schlagen Kosten für Inserate, Stellenausschreibungen, Personalberater, Sichten von Bewerbungen und das Führen von Bewerbungsgesprächen und Einstellungsgesprächen zu Buche.

Aber auch die Einarbeitung führt zu Kosten wie die Zahlung des Gehalts bei weniger als 100 Prozent Leistung, Kosten für die Einschulung und Weiterbildung des neuen Mitarbeiters sowie eine potentiell erhöhte Fehlerquote, um nur einige zu nennen. Daneben gilt es gegebenenfalls, den Arbeitsplatz einzurichten, die Aufgaben neu im Team zu verteilen, die Doppelbesetzung während der Übergabe zu tragen und die entstehenden Überstunden im Team auszugleichen.

Aus den bereits aufgeführten Gründen ist die Mitarbeiterbindung für Unternehmen oft von entscheidender Bedeutung. Eine transparente und gut kommunizierte betriebliche Krankenversicherung kann zu einer Steigerung der Mitarbeitermotivation und einer herabgesetzten Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, führen. Wichtig ist es hierbei auf Bausteine zu setzen, welche einen direkt erlebbaren Mehrwert (z.B. eine Absicherung im Zahnbereich, Sehhilfen oder Heilpraktikerbehandlungen) bieten, um das Bewusstsein der Mitarbeiter hinsichtlich der Leistung des Arbeitgebers für ihre Gesundheit hoch zu halten.

2.1.3 Ausfallzeiten reduzieren

Einer der größten Vorteile für Unternehmen besteht in der Möglichkeit, durch die betriebliche Krankenversicherung Krankenstände und Ausfallzeiten zu reduzieren, indem eine bessere medizinische Betreuung der Arbeitnehmer gewährleistet wird. Denn auch die Kosten für Arbeitsunfähigkeitszeiten können sich summieren. Heruntergebrochen bestehen diese Kosten aus Kosten für die Lohnfortzahlung, welche gemäß § 3 Abs. 1 EntgFG bis zu sechs Wochen geleistet werden muss, dem Vorhalten einer Personalreserve zur Kompensation kurzfristiger Ausfälle, der Auszahlung von Überstunden und gegebenenfalls Urlaubsansprüchen von zur Kompensation eingesetzten Mitarbeitern sowie den Kosten für die Einstellung von Vertretungskräften und Leiharbeitnehmern. Indirekt können Kosten für die Auswirkungen der Überlastung der zur Kompensation eingesetzten Mitarbeiter und Kosten aufgrund einer Störung der betrieblichen Abläufe wie die neue Zuweisung und Ordnung von Projekten, Aufträgen und Produktionszyklen hinzukommen, da diese zu Produktivitätseinbußen führen können.

Um Ausfallzeiten zu reduzieren, kann es sinnvoll sein, die Mitarbeiter hinsichtlich der Prävention zu sensibilisieren und sie gezielt mit dem Angebot von Bausteinen der betrieblichen Krankenversicherung zu unterstützen, die sich auf den Bereich der Prävention fokussieren. So kann mit einer betrieblichen Krankenversicherung die bestehende Absicherung im Vorsorgebereich seitens der gesetzlichen Krankenversicherung ergänzt werden. Wohingegen im Rahmen der gesetzlichen Absicherung Vorsorge-Checkups immer an ein bestimmtes Mindestalter gebunden sind, sind die Vorsorgeuntersuchungen im Rahmen der betrieblichen Krankenversicherung altersunabhängig. Zudem ergänzt die betriebliche Krankenversicherung die gesetzliche Krankenversicherung, da sie in kurzen Intervallen für nicht durch den Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung abgedeckte individuelle Gesundheitsleistungen aufkommt.

2.1.4 Ergänzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die betriebliche Krankenversicherung stellt als freiwillige Personalzusatzleistung von Arbeitgeberseite gewissermaßen die „Kür“ im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements dar. Ziel ist es unter anderem die Mitarbeiter durch gesundheitsfördernde und krankheitsvermeidende Leistungen der betrieblichen Krankenversicherung motiviert, gesund und leistungsfähig zu halten.



Nutzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Beim betrieblichen Gesundheitsmanagement handelt es sich laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin um alle Aktivitäten, die zum Erhalt und zur Förderung der Gesundheit beitragen. Im betrieblichen Gesundheitsmanagement laufen alle gesundheitsbezogenen Aktivitäten zusammen. Dazu gehören Maßnahmen zum Arbeitsschutz, zum betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Das betriebliche Gesundheitsmanagement verfolgt also das Ziel, die betriebliche Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse so zu entwickeln, dass Arbeit und Organisation gesundheitsförderlich gestaltet werden können und die Beschäftigten zu einem gesundheitsförderlichen Verhalten befähigt werden.

Mit der betrieblichen Krankenversicherung können Sie zu den im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ergriffenen Maßnahmen Ihren Mitarbeitern eine umfassendere Absicherung im Krankenzusatzbereich anbieten. In welcher Ausprägung und welchem Umfang können Sie dabei festlegen. Sie ermöglichen Ihren Mitarbeitern mit der betrieblichen Krankenversicherung ggf. Zugang zu zeitlich und örtlich flexiblen Präventionsleistungen, die im Unternehmen nicht durchführbar sind. Zudem können durch die Bausteine der betrieblichen Krankenversicherung Zahnarztrechnungen oder die Kosten für Sehhilfen oder Heilpraktikerbehandlungen tarifgemäß übernommen werden. Auch im Risikofall ist es möglich, den Mitarbeitern Zugang zu Privatärzten im Krankenhaus oder eine Kompensation der Einkommensverluste bei längeren Ausfallzeiten zu bieten.

Die betriebliche Krankenversicherung ist somit nicht nur die optimale Ergänzung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement, sondern kann auch als moderne Unterstützungskasse mit einem einfach planbaren Budget ohne Nachschussverpflichtung und bilanzielle Auswirkungen fungieren. Darüber hinaus ist auch ein ausgelagertes Risikomanagement bei schwereren und längerfristigen Erkrankungen möglich.

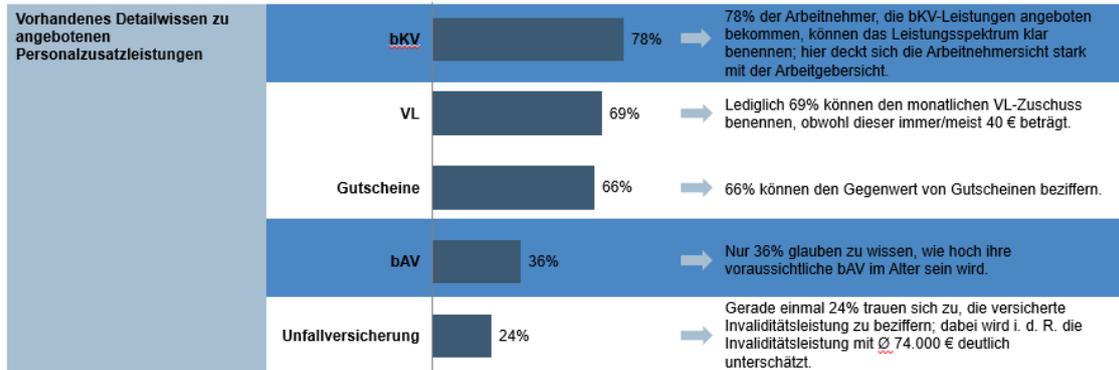
2.2 Nutzen für die Mitarbeiter

Bei den Mitarbeitern spielt vor allem das Schließen der Lücken der jeweiligen Absicherung eine zentrale Rolle. Da den Mitarbeitern diese Lücken durchaus bewusst sind und die Leistungen der betrieblichen Krankenversicherung fortwährend (schon während der Berufstätigkeit) in Anspruch genommen werden können, ist den Mitarbeitern die Leistung der betrieblichen Krankenversicherung durchaus präsent. Hierbei ergibt sich ein deutlicher Unterschied zu anderen Personalzusatzleistungen, da deren Leistung bzw. Umfang nicht annähernd treffend beziffert werden kann. Trotzdem ist vor allem die betriebliche Altersvorsorge ein elementarer Bestandteil für die Zukunftssicherung der Mitarbeiter, der jedoch durch eine betriebliche Krankenversicherung optimal abgerundet werden kann.

Abbildung 3

Einschätzungen zum Wert der betrieblichen Krankenversicherung

Arbeitnehmer können den Wert der bKV besser einschätzen als den anderer Personalzusatzleistungen.



Quelle: Arbeitgeber- / Arbeitnehmerbefragung durch GfK, 2015; repräsentative Befragung von ca. 2.600 Arbeitnehmern, Schülern und Studenten sowie ca. 600 Personen, die in Unternehmen für das Thema Personalzusatzleistungen zuständig sind (Inhaber, Geschäftsführer, Personalentscheider).

2.2.1 Vorteile für gesetzlich- und privatversicherte Mitarbeiter

Generell ersetzt die betriebliche Krankenversicherung weder die gesetzliche noch die private Krankenversicherung. Sie versteht sich als Ergänzung zu beiden Absicherungsformen, um die Lücken zu schließen, die vor allem hinsichtlich der gesetzlichen Krankenversicherung im Zuge der Gesundheitsreformen der letzten Jahre im Gesundheitswesen entstanden sind.

Hinsichtlich des Schließens der Lücken der gesetzlichen Krankenversicherung spielt die Auswahl der Bausteine der betrieblichen Krankenversicherung eine Rolle. So kann der Arbeitgeber die Mitarbeiter bei hohen Zahnarztkosten durch das Abschließen einer betrieblichen Krankenversicherung unterstützen. Gerade im Zahnbereich können im Falle eines notwendigen Zahnersatzes hohe Kosten entstehen, bei welchen sich die gesetzliche Krankenversicherung lediglich mit einem Festzuschuss beteiligt. In den ambulanten Bereichen der Sehhilfen und des Heilpraktikers gibt es in der Regel keinerlei festgelegte Satzungsleistungen, sodass es sich hier um freiwillige Zusatzleistungen der GKV handelt. Im Bereich der Vorsorge sind im Rahmen der gesetzlichen Absicherung die Vorsorgeuntersuchungen überwiegend an ein bestimmtes Mindestalter gebunden. So kann z.B. ein Hautkrebscreening erst ab 35 Jahren in Anspruch genommen werden, wobei lediglich „eine visuelle (mit bloßem Auge), standardisierte Ganzkörperinspektion“ beinhaltet ist, weshalb auch hier eine zusätzliche Absicherung durch eine betriebliche Krankenversicherung sinnvoll ist, da unter anderem dann eine videogestützte Analyse möglich ist. Bei Reiseimpfungen handelt es sich lediglich um kassenindividuelle Zusatzleistungen, die teilweise gar nicht oder nur

in Teilen übernommen werden. Bei psychologischen Terminen bestehen oft lange Wartezeiten. Im stationären Bereich muss stets das nächstgelegene Krankenhaus gewählt werden. Die Behandlungen erfolgt dort durch den diensthabenden Arzt, die Unterbringung im Mehrbettzimmer. Darüber hinaus kommt es im Falle einer längerfristigen Arbeitsunfähigkeit nach der sechsten Woche und der Beendigung der Lohnfortzahlung zu einem Einkommensverlust von circa 20 Prozent, den es auszugleichen gilt.

Auch bei einer bestehenden privaten Absicherung ist eine betriebliche Krankenversicherung durch den Arbeitgeber lohnenswert, da diese die Leistungen der privaten Krankenversicherung ergänzen kann. Teilweise sind Leistungen im Rahmen der privaten Vollkrankenversicherung auf einen bestimmten Prozentsatz gedeckelt, sodass der Mitarbeiter für einen Teil der Kosten selbst aufkommen muss. Diese Absicherungslücke kann er tarifgemäß mit der betrieblichen Krankenversicherung decken. Speziell im Bereich der Vorsorge oder bei alternativen Heilmethoden können einige Leistungen, die die betriebliche Krankenversicherung anbietet, (je nach Tarif) nicht in der privaten Absicherung enthalten sein, weshalb sich auch für Privatversicherte ein breiteres Leistungsspektrum ergibt. Die Reisekrankenversicherung ist außerdem im privaten Krankenversicherungsschutz teilweise nicht inkludiert.

Außerdem wird durch das Einreichen der Rechnungen über die betriebliche Krankenversicherung (anstatt über die private Krankenversicherung) die im Rahmen der privaten Absicherung übliche Beitragsrückerstattung nicht gefährdet. Allerdings gilt es zu beachten, dass im Rahmen der betrieblichen Krankenversicherung Privatversicherten nicht alle Tarife offenstehen. So ist in der Regel eine Absicherung im Stationär- und Zahnersatzbereich nicht möglich, da hier aufgrund der Überversicherung die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) die Öffnung für Privatversicherte untersagt.

2.2.2 Verzicht auf Gesundheitsprüfung und Wartezeiten

Des Weiteren besteht für alle Mitarbeiter unabhängig der Absicherungsform der große Vorteil, dass keine Gesundheitsprüfung anfällt, wodurch alle Mitarbeiter unabhängig ihres Gesundheitszustandes aufgenommen werden. Aus diesem Grund gibt es bei der betrieblichen Krankenversicherung auch keine Ausschlüsse aufgrund bestehender Vorerkrankungen, sodass alle Mitarbeiter von der betrieblichen Krankenversicherung in vollem Umfang ab Versicherungsbeginn profitieren können. Es bestehen zudem keine Wartezeiten, wodurch Versicherungsleistungen ab dem ersten Tag (ab Vertragsbeginn) in Anspruch genommen werden können. Außerdem werden von einigen Versicherern in den meisten Bausteinen auch die laufenden und angeratenen Behandlungen übernommen. Eine weitere Besonderheit einiger Anbieter der betrieblichen Krankenversicherung ist der Verzicht auf die in der privaten Absicherung üblichen Erstattungshöchstgrenzen im Zahnbereich, den sogenannten Zahnstaffeln, in den ersten vier Versicherungsjahren. So werden z.B. schon fehlende Zähne direkt nach Versicherungsbeginn ersetzt und die Mitarbeiter haben direkt ein positives Erlebnis mit dieser Personalzusatzleistung.



2.2.3 Steuerfreiheit der Leistungen der betrieblichen Krankenversicherung

Die Leistungen, welche die Mitarbeiter aus der betrieblichen Krankenversicherung erhalten, gemäß § 3 EStG Nr. 1 a) steuerfrei. Dieser besagt: „Steuerfrei sind Leistungen aus einer Krankenversicherung, aus einer Pflegeversicherung und aus der gesetzlichen Unfallversicherung“, weshalb die betriebliche Krankenversicherung eine größere Wirkung als eine Gehaltserhöhung um den Beitrag der betrieblichen Krankenversicherung entfalten kann. Dies lässt sich dadurch begründen, dass der Wirkungsgrad von Gehalterhöhungen aufgrund des Abzugs von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen teilweise deutlich geringer ausfällt. Den Mitarbeitern bleibt gegebenenfalls nur noch ein kleiner Teil der Gehaltserhöhung übrig. Außerdem können die Mitarbeiter Leistungen in Anspruch nehmen, die weit über den Beitrag der betrieblichen Krankenversicherung hinausgehen (vgl. z.B. hohe Zahnarztkosten).

2.2.4 Absicherung der Familienangehörigen

Viele Anbieter bieten den durch den Arbeitgeber abgesicherten Mitarbeitern auch die Möglichkeit, dass diese ihre Familienangehörige zu besonderen Konditionen auf eigenen Namen und eigene Rechnung absichern können. Dies erfolgt üblicherweise mittels eines eigenen Vertrages. Es entfallen teilweise ebenfalls die Gesundheitsprüfung und die Wartezeiten.

3 Gesetzliche Regelungen in Bezug auf die betriebliche Krankenversicherung

Steuer- und arbeitsrechtliche Aspekte der betrieblichen Krankenversicherung

Da der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern die betriebliche Krankenversicherung als freiwillige Personalzusatzleistung anbietet, müssen steuer- und arbeitsrechtliche Aspekte beachtet werden.

3.1 Steuerliche Betrachtung aus Arbeitgeberperspektive

Hinsichtlich der steuerlichen Behandlung ergeben sich verschiedene Möglichkeiten, die auf jeden Fall mit dem Steuerberater abgestimmt werden sollten. Da sich im Jahr 2019 Neuerungen hinsichtlich der möglichen Besteuerung der Beiträge der betrieblichen Krankenversicherung ergeben haben, wird in diesem Leitfaden zuerst auf diese Änderungen eingegangen.

Vom Arbeitgeber übernommene Beiträge für die Zukunftssicherung des Arbeitnehmers (z.B. die betriebliche Krankenzusatzversicherung) stellen einen steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, wenn dem Arbeitnehmer im Leistungsfall ein unmittelbarer Rechtsanspruch auf Auskehrung der Versicherungsleistung gegenüber dem Versicherungsunternehmen zusteht. Im Rahmen von betrieblichen Krankenzusatzversicherungen sehen Vertragsgestaltungen dies häufig vor.

Der BFH (Bundesfinanzhof) entschied darauf basierend in seinen Urteilen vom 07.06.2018 - VI R 13/16 sowie vom 04.07.2018 - VI R 16/17, dass Beiträge des Arbeitgebers für eine betriebliche Krankenzusatzversicherung als Sachlohn qualifiziert werden können. Die Urteile des BFH wurden so im Bundesteuerblatt veröffentlicht, weshalb die Finanzverwaltung diese Entscheidungen nun auch in vergleichbaren Fällen anwendet.

Darüber hinaus darf die betriebliche Krankenversicherung nur als Sachbezug gewertet werden, wenn der Arbeitgeber die Beiträge für die betriebliche Krankenversicherung seiner Mitarbeiter übernimmt und diese ausschließlich den Versicherungsschutz verlangen können, nicht aber eine Geldzahlung. Dies sollte entsprechend in einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung definiert sein. Ansonsten stellen die Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung Barlohn dar.

3.1.1 Betriebliche Krankenversicherung als steuerfreier Sachbezug

Ob die betriebliche Krankenversicherung letztendlich als Sachbezug gewertet werden, kann hängt von den folgenden Faktoren ab.

- Betragen die monatlichen Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung inkl. aller anderen Sachbezüge (sofern nicht pauschal versteuert) maximal 44 EUR, sind diese Sachbezüge steuerfrei und stellen kein sozialversicherungsbeitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.
- Wenn die 44 EUR überschritten werden, sind die gesamten Sachzuwendungen des Monats steuerpflichtig. Beachten Sie: Sofern jedoch Sachzuwendungen nach § 37b EStG oder nach § 40 Abs. 1 EStG pauschal besteuert werden, so sind diese nicht in die Prüfung der 44 EUR-Freigrenze einzubeziehen.
- Auch bei einer halbjährlichen Zahlungsweise dürfen die gesamten Kosten der Sachbezüge im Monat der Beitragszahlung die 44 EUR-Freigrenze nicht überschreiten. Daher ist eine monatliche Zahlungsweise in den meisten Fällen sinnvoll.

3.1.2 Besteuerungsvariante bei der betrieblichen Krankenversicherung

Ein Überschreiten der monatlichen 44-EUR-Freigrenze – auch nur um einen Cent – führt zur Versteuerung der gesamten zugewendeten Sachbezüge. Dafür kommen grundsätzlich folgende Besteuerungsvarianten in Frage, wobei, wie bereits im vorhergehenden Absatz thematisiert, darauf zu achten ist, dass lediglich Sachzuwendungen, die nach § 37b EStG oder nach § 40 Abs. 1 EStG pauschal besteuert werden, nicht in die Prüfung der 44 EUR-Freigrenze einzubeziehen sind:

- Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG
- Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG
- Individuelle Versteuerung als geldwerter Vorteil
- Individuelle Versteuerung in Form der Nettolohnversteuerung

Nachfolgend finden Sie eine kurze Erläuterung zu den verschiedenen Besteuerungsvarianten.

Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG:

- Im Rahmen der Pauschalbesteuerung nach § 37b kann der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer die auf den Beitrag der betrieblichen Krankenversicherung entfallende Lohnsteuer übernehmen. Der pauschale Lohnsteuersatz nach § 37b EStG beträgt 30 %, zzgl. Zuschlagsteuern (Bayern: insgesamt 33,75 %).
- Der Arbeitgeber kann neben dem Arbeitgeber-Anteil zur Sozialversicherung auch den Arbeitnehmer-Anteil übernehmen. Ansonsten trägt der Mitarbeiter den Arbeitnehmer-Anteil zur Sozialversicherung selbst.

Gesetzliche Regelungen in Bezug auf die betriebliche Krankenversicherung

- Durch den Arbeitgeber übernommene Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge sind im Rahmen der Iteration zu versteuern und zu verbeitragen.

Hinsichtlich der Zahlungsweise ist eine monatliche oder mehrmonatliche Zahlungsweise möglich. Bitte beachten Sie außerdem, dass

- jährlich Sachbezüge bis zu 10.000 EUR je Empfänger pauschal nach § 37b EStG versteuert werden können, sofern nicht die 44 EUR-Freigrenze genutzt wird.
- Pauschal versteuerte Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung bei der monatlichen Prüfung der 44EUR-Freigrenze nicht berücksichtigt werden. Die 44 EUR-Freigrenze kann so für andere Sachbezüge genutzt werden.

Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG:

- Die auf den Beitrag der betrieblichen Krankenversicherung entfallende Lohnsteuer kann der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer übernehmen. Der anzuwendende Pauschalsteuersatz wird durch ein besonderes Berechnungsverfahren für alle betroffenen Mitarbeiter einheitlich ermittelt.
- Nach § 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG pauschal versteuerte Sachbezüge sind nicht dem sozialversicherungsbeitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Das heißt, diese Sachbezüge können sozialversicherungsbeitragsfrei gewährt werden.
- Die Beiträge müssen halbjährlich oder jährlich gezahlt werden.

Bitte beachten Sie außerdem, dass

- üblicherweise mind. 20 Mitarbeiter für die Anwendung notwendig sind und
- pauschal versteuerte Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung bei der monatlichen Prüfung der 44EUR-Freigrenze nicht berücksichtigt werden. Die 44 EUR-Freigrenze kann so für andere Sachbezüge genutzt werden.

Individuelle Besteuerung in Form der Nettolohnbesteuerung:

Bei dieser Besteuerungsvariante trägt der Arbeitgeber vollumfänglich Steuern und Sozialabgaben.

Die Funktionsweise der Nettolohnbesteuerung ist wie folgt:

- Der Arbeitgeber erhöht das Bruttoeinkommen des Mitarbeiters so weit, dass der Mitarbeiter nach Abzug des Beitrags der betrieblichen Krankenversicherung und aller darauf anfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sein bisheriges Nettoeinkommen ausgezahlt bekommt.
- Die Erhöhung (Beitrag zur betrieblichen Krankenversicherung und Erhöhung um den Ausgleich der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) wird im Rahmen der Gehaltsabrechnung beim Mitarbeiter lohnversteuert und verbeitragt und der Beitrag zur betrieblichen Krankenversicherung rechnerisch wieder abgezogen. Im Ergebnis erhält der Mitarbeiter ein unverändertes Nettogehalt.
- Es ist eine monatliche oder mehrmonatliche Zahlungsweise möglich.

Bitte beachten Sie außerdem, dass eine individuelle Besteuerung des Beitrags zur betrieblichen Krankenversicherung zu einer Addition mit anderen Sachbezügen führt, z. B. führt

ein als Sachbezug gewährter Gutschein von monatlich 30 EUR und eine individuell versteuerte betriebliche Krankenversicherung in Höhe von 20 EUR zu einer vollen Versteuerung und Verbeitragung des Gutscheins und der Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung.

Individuelle Versteuerung als geldwerter Vorteil:

Bei dieser Besteuerungsvariante trägt der Arbeitnehmer die anfallende Lohnsteuer sowie den Arbeitnehmer-Anteil zur Sozialversicherung. Den Arbeitgeber-Anteil zur Sozialversicherung trägt der Arbeitgeber.

Die Versteuerung im Rahmen des geldwerten Vorteils funktioniert wie folgt:

- Das Bruttoeinkommen des Mitarbeiters wird um den Beitrag zur betrieblichen Krankenversicherung durch den Arbeitgeber erhöht.
- Der Arbeitnehmer versteuert und verbeitragt den Beitrag zur betrieblichen Krankenversicherung individuell.
- Es ist eine monatliche oder mehrmonatliche Zahlungsweise möglich.

Bitte beachten Sie außerdem, dass eine individuelle Versteuerung der Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung zu einer Addition mit anderen Sachbezügen führt, z. B. führt ein als Sachbezug gewährter Gutschein von monatlich 30 EUR und eine individuell versteuerte betriebliche Krankenversicherung in Höhe von 20 EUR zu einer vollen Versteuerung und Verbeitragung des Gutscheins und der Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung.

Welches Modell am besten zu einem Unternehmen passt, sollte mit dem Steuerberater abgestimmt werden.

Jeder Arbeitgeber ist darüber hinaus gesetzlich verpflichtet (Empfehlung: zeitlich mit der Zuwendung), dem Mitarbeiter eine Information über die erfolgte Versteuerung auszustellen. Als Form empfiehlt sich die schriftliche Information, damit der Empfänger die Bestätigung für eigene Steuerzwecke zu seinen Unterlagen nehmen kann (auch per E-Mail möglich). Eine Unterschrift ist nicht zwingend erforderlich.

Die Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung sowie ggf. vom Arbeitgeber getragene Steuern und Sozialversicherungsbeiträge können unabhängig von der gewählten Art der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung als Betriebsausgaben angesetzt werden.

3.2 Arbeitsrechtliche Grundlagen

Damit die Rechte und Pflichten aller Beteiligten klar definiert sind, ist eine arbeitsrechtliche Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sinnvoll. In welcher Form und mit welchen Inhalten eine solche arbeitsrechtliche Regelung getroffen wird, hängt von der jeweiligen betrieblichen Situation ab. Ist z. B. ein Betriebsrat vorhanden, sollte eine Betriebs-

vereinbarung geschlossen werden. Eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, in dem Rechte und Pflichten der Mitarbeiter des Betriebs verbindlich festgelegt werden. Sofern kein Betriebsrat vorhanden ist, sollte mit jedem einzelnen Mitarbeiter eine arbeitsrechtliche Vereinbarung getroffen werden. Die arbeitsrechtliche Regelung kann in Form einer Gesamtzusage oder einer Einzelvereinbarung mit dem Mitarbeiter erfolgen.

Wenn die betriebliche Krankenversicherung nicht allen Mitarbeitern gewährt werden soll, müssen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote und der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden. Zu den gesetzlichen Diskriminierungsverboten gehört insbesondere, dass befristet Beschäftigte nicht allein wegen ihrer Befristung und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter (dazu zählen auch geringfügig Beschäftigte) nicht allein wegen ihrer Teilzeit schlechter behandelt werden dürfen (§ 4 Abs. 1,2 TzBfG). Es darf keinesfalls eine Benachteiligung wegen des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, des Alters, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung oder der sexuellen Identität erfolgen, § 1 AGG. Soweit die betriebliche Krankenversicherung nur einer bestimmten Gruppe von Mitarbeitern gewährt werden soll, muss als Kriterium für die Gruppenbildung ein nachvollziehbares, sachliches Kriterium wie z. B. die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder die Art der Tätigkeit (z. B. alle kaufmännischen Mitarbeiter) gewählt werden.

3.3 Datenschutz

Bezüglich des Datenschutzes gilt es sowohl hinsichtlich der Weitergabe der Mitarbeiterdaten als auch der Verarbeitung der Gesundheitsdaten die Zustimmung der Mitarbeiter einzuholen.

3.3.1 Übermittlung von Mitarbeiterdaten

Auch bei der Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung ist die Einhaltung der DSGVO zu beachten. Arbeitgeber sollten daher ihre Mitarbeiter entsprechend früh über die Datenweitergabe informieren. Es empfiehlt sich ein Verweis in der arbeitsrechtlichen Regelung.

3.3.2 Übermittlung von Gesundheitsdaten

Auch bei der Übermittlung und Verarbeitung von Gesundheitsdaten bedarf es der schriftlichen Zustimmung des Mitarbeiters. Gesundheitsdaten dürfen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) erst erhoben und verarbeitet werden, wenn die versicherte Person ihre Einwilligung gegeben hat. Dies gilt auch für die betriebliche Krankenversicherung, weshalb die Einwilligung im Vorab eingeholt werden muss. Rechnungen können in der Regel erst bearbeitet und erstattet werden, wenn die Einwilligung seitens der versicherten Person vorliegt.



4 Weitere wichtige Informationen

Hinweis zur Implementierung und Verwaltung

Im Folgenden werden weitere Aspekte erläutert, welche im Rahmen der Implementierung und Verwaltung der betrieblichen Krankenversicherung häufig auf Arbeitgeberseite von Interesse sind.

4.1 Möglichkeiten in entgeltfreien Zeiten

Im Gruppenversicherungsvertrag können für die entgeltfreien Zeiten Arbeitsunfähigkeit, Sabbatical, Elternzeit und Familienpflegezeit drei Varianten vereinbart werden: Die Beitragsbefreiung, das Ruhen der Beitragszahlung in entgeltfreien Zeiten und das Weiterzahlen der Beiträge.

Um die Beitragsbefreiung in entgeltfreien Zeiten zu inkludieren, wird die Option der Beitragsbefreiung gegen einen Mehrbeitrag vom Arbeitgeber gewählt. In entgeltfreien Zeiten hat der Mitarbeiter dann weiterhin Leistungsanspruch aber die Firma zahlt keine Beiträge.

Im Falle der Option „Ruhen“ wird der Vertrag während der entgeltfreien Zeit ruhend gestellt. Die Firma zahlt keine Beiträge, aber der Mitarbeiter hat auch keinen Leistungsanspruch. Auf Wunsch kann der Mitarbeiter den Vertrag zu Einzelvertragskonditionen in dieser Zeit fortführen, um weiterhin Anspruch auf die Leistungen zu haben. Nach der entgeltfreien Zeit ist problemlos eine Reaktivierung des Versicherungsschutzes durch den Arbeitgeber möglich.

Alternativ zu den ersten beiden Optionen kann die Firma auch in entgeltfreien Zeiten den Beitrag weiterzahlen. Entsprechend hat der Mitarbeiter selbstverständlich weiterhin Leistungsanspruch. In diesem Falle ist aber gegebenenfalls eine Lohn- und Gehaltsabrechnung auch während der entgeltfreien Zeit nötig.

Bitte beachten Sie, dass die Optionen „Ruhen“ oder „Beitragsbefreiung“ nur einheitlich – also für alle Gruppen und Mitarbeiter – in einem Gruppenvertrag der betrieblichen Krankenversicherung vereinbart werden können.

4.2 Doppelversicherung

Auch Mitarbeiter mit bestehenden Zusatzversicherungen können profitieren, da die meisten Versicherer hier keine subjektive Doppelversicherung sehen und daher unter Berücksichtigung des Bereicherungsverbotes Leistungen aus beiden Tarifen ermöglichen.



4.3 Verwaltungsaufwand

Der Verwaltungsaufwand ist bei der betrieblichen sehr gering. Die Regelungen zur betrieblichen Krankenversicherung werden vertragsrechtlich im Gruppenversicherungsvertrag geregelt. Diesen gilt es im ersten Schritt zu erstellen. Die Meldung der Mitarbeiterdaten erfolgt gewöhnlich über Listenmeldung. Die Meldung der Mitarbeiterdaten ist notwendig, damit die Mitarbeiter eine personalisierte Bescheinigung mit allen wichtigen Informationen rund um die betriebliche Krankenversicherung erhalten können.

Nach Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung hält sich der Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber in Grenzen. Genauer gesagt müssen lediglich Informationen an die Versicherungsgesellschaft weitergegeben werden, die die Personalabteilung ohnehin erhält. Dies sind in der Regel Namensänderungen, Adressänderungen, Ausscheiden oder Neueintritt von Mitarbeitern, Wechsel des Krankenversicherungsstatus sowie entgeltfreie Zeiten.

Anpassungen am Gruppenversicherungsvertrag können nachträglich, entsprechend den vereinbarten Regelungen, vorgenommen werden. Hierbei kann es sich zum Beispiel um eine Veränderung des Versicherungsschutzes oder der Definition der abgesicherten objektiven Gruppen sowie eine Umfirmierung der Firma handeln. Üblicherweise können Gruppenverträge zur betrieblichen Krankenversicherung nach einer Mindestvertragslaufzeit von zwei Jahren jährlich gekündigt werden. So hat der Arbeitgeber eine gewisse Flexibilität.



Ansprechpartner / Impressum

Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534

Telefax 089-551 78-214

Beate.neubauer@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm

Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

vbw

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.baymevbm.de www.vbw-bayern.de

© bayme vbm vbw November 2020

Weiterer Beteiligter

Allianz Private Krankenversicherungs-AG

E-Mail: bKV@allianz.de