

Infoblatt – betriebliche Krankenversicherung

Was ist betriebliche Krankenversicherung?

Die betriebliche Krankenversicherung ist eine Ergänzung zur gesetzlichen Krankenvollversicherung. Sie ist daher genau genommen eine Krankenzusatzversicherung, die für die gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer vom Arbeitgeber abgeschlossen wird.

Die gesetzliche Krankenversicherung deckt als Pflichtversicherung die Grundversorgung bei Krankheit ab. Die Leistungen sind aber über die Jahre immer mehr eingeschränkt worden, z.B. im Bereich des Zahnersatzes.

Viele Arbeitnehmer haben daher ein Interesse daran, den Krankenversicherungsschutz zu erweitern. Dazu werden bereits seit langer Zeit private Krankenzusatzversicherungen angeboten, mit denen der Einzelne für sich und seine Familie die weiteren Leistungen, z.B. Zahnersatz oder Chefarztbehandlung im Krankenhaus, absichern kann.

Solche privaten Krankenzusatzversicherungen können jedoch auch über den Arbeitgeber abgeschlossen werden. Dies wurde begünstigt durch mehrere Urteile des Bundesfinanzhofes (vom 14.04.2011, 07.06.2018 und 04.07.2018), wonach der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern die Versicherungsbeiträge unter bestimmten Umständen als Sachlohn steuer- und sozialabgabenfrei gewähren kann.

Die Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden von allen Unternehmen der Versicherungswirtschaft erläutert.

Struktur der betrieblichen Krankenversicherung

Wie in der betrieblichen Altersversorgung ist die Basis für eine betriebliche Krankenversicherung eine arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Danach richtet sich, welche Rechte und Pflichten jede der beiden Parteien im Hinblick auf die betriebliche Krankenversicherung (bKV) hat. Das betrifft vor allem die Frage, wer die Versicherungsbeiträge zu leisten hat, welche Versicherungsleistungen umfasst sein sollen, was Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Krankheitsfall zu tun haben usw.

Erst danach kann ein Versicherungsvertrag, der diesen Vorgaben entspricht, abgeschlossen werden. Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer ist versicherte Person.

In der Praxis läuft es derzeit genau anders herum - erst wird ein Versicherungsvertrag abgeschlossen. Die notwendige arbeitsrechtliche Umsetzung unterbleibt oftmals.

Aus diesem Vorgehen können sich aber besondere Fallstricke und Haftungsrisiken ergeben.

Arbeitsrechtliche Vereinbarung unerlässlich!

Unbedingt notwendig ist, dass arbeitsrechtliche Regelungen getroffen werden, in der die Rechte und Pflichten aller Beteiligten klar definiert sind.

Wichtig: Sofern der Arbeitgeber die bKV fördert, ist er sogar verpflichtet, die Bedingungen zur Förderung dem Arbeitnehmer schriftlich auszuhändigen, § 1 Abs. 1 Ziffer 6 Nachweisgesetz (NachwG).

Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Zahlung in Anspruch nimmt, wenn nicht klar ist, was die betriebliche Krankenversicherung umfasst und wie diese Leistungen gewährt werden. **Es besteht daher immer ein Haftungsrisiko des Arbeitgebers.**

Die folgenden Beispiele sollen verdeutlichen, was geschehen kann, wenn das nicht klar ist:

1. **Die Nutzung eines steuerlichen Vorteils (z.B. Sachlohn nach §§ 8 Abs. 2, 37b oder Barlohn nach § 40 EStG) ist nur sicher möglich, wenn dies arbeitsrechtlich zuvor vereinbart wurde. Darauf haben wir schon seit langem hingewiesen. Das gilt aber in besonderem Maß seit das BMF im Schreiben vom 10.10.2013 festgelegt hat, dass die Qualifizierung der bKV-Beiträge als Sachlohn nur noch dann möglich ist, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einfach nur einen Austausch „Versicherungsschutz gegen Geld“ vereinbaren.**
2. Der Arbeitgeber gewährt unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss. Er sollte klar definieren, wie diese Voraussetzungen sind, denn sonst besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmer, die den Zuschuss nicht bekommen sollen, gleichwohl einen Anspruch haben können („betriebliche Übung“).
3. Der Arbeitgeber muss deutlich machen, welche Mitarbeiter überhaupt eine betriebliche Krankenversicherung erhalten können (z.B. Verbot der sog. Doppelversicherung). Macht er das nicht, nehmen evtl. Arbeitnehmer Behandlungsleistungen in Anspruch, für die eine Krankenversicherung gar nicht aufkommt. Dann muss der Arbeitgeber die Kosten evtl. selbst übernehmen.
4. Der Arbeitnehmer muss wissen, dass er die Behandlungsleistungen in aller Regel zunächst verauslagen muss und erst danach eine Erstattung von der Krankenversicherung erhält. Zu dieser Information ist der

Arbeitgeber verpflichtet. Wenn der Arbeitnehmer diese Information nicht hat, er ärztliche Leistungen in Anspruch nimmt, jedoch nicht über die notwendigen Mittel zur Bezahlung verfügt, könnte der Arbeitgeber für die „Zwischenfinanzierung“ herangezogen werden, weil er den Arbeitnehmer nicht auf das System hingewiesen hat.

5. Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren, welche Leistungen umfasst sein sollen. Der Arbeitnehmer muss verpflichtet werden, sich über den Inhalt der betrieblichen Krankenversicherung genau zu informieren. Im Bedarfsfall muss sichergestellt sein, dass der Arbeitgeber nicht für die in Anspruch genommenen Leistungen haftet, weil nicht klar war, welche Leistungen der Arbeitnehmer in Anspruch nehmen darf und welche nicht.
6. Muss der Arbeitgeber weiter zahlen, wenn der Arbeitnehmer in Elternzeit oder Mutterschutz geht? Was ist bei lang andauernder Krankheit oder Wehrdienst? Was geschieht bei Streit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem Kündigungsschutzprozess? Diese Fragen sollten vor Eintritt des „Störfalls“ beantwortet werden.

Im Einzelnen sind hier viele Rechtsfragen offen. Daher sollte eine umfassende Betriebsordnung erstellt werden, die einerseits dazu führt, dass die Arbeitnehmer vollständig informiert sind und ihre Rechte und Pflichten kennen, andererseits die Haftung des Arbeitgebers so weit wie möglich reduziert wird.

Eine Betriebsordnung ist auch wichtig, damit der Arbeitgeber auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren kann. Hier können Vorbehalte oder die Freiwilligkeit der Leistung geregelt werden. Aber Achtung: rechtlich gesehen vertragen sich Vorbehalt und Freiwilligkeit nicht!

Wie wird eine Betriebsordnung vereinbart?

Eine Betriebsordnung kann ausdrücklich, schriftlich und mündlich vereinbart oder **auch einseitig vom Arbeitgeber angeordnet** werden. Nicht ausgeschlossen ist auch, dass der Arbeitgeber unbewusst durch Aushändigung einer Informationsbroschüre eine betriebliche Krankenversicherung zusagt (für die BAV: BAG, Urteil vom 22.12.2009 - 3 AZR 136/08).

Der häufigste - und gleichzeitig problematischste - Weg ist jedoch die stillschweigende Geltung durch betriebliche Übung. Dabei reicht es - vereinfacht ausgedrückt - schon aus, wenn der Arbeitgeber dem Wunsch der Arbeitnehmer nachkommt, eine betriebliche Krankenversicherung abzuschließen, aber in gewisser Weise gestaltend eingreift, z.B. durch Auswahl einer Versicherungsgesellschaft. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz und Fürsorgepflicht sorgen dann dafür, dass eine Änderung dieser „Gepflogenheiten“ oftmals nicht mehr ohne weiteres möglich ist - schon besteht ein Haftungsrisiko.

Was folgt daraus?

Betriebliche Krankenversicherung hat viele Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Wie immer bei arbeitsrechtlichen Vereinbarungen muss es aber sauber gemacht werden. Solche Regelungen kann nur ein Rechtsanwalt entwerfen. **Rentenberatern ist insoweit eine Beratung nicht gestattet.**

Derzeit werden vielfach betriebliche Krankenversicherungen ohne ein solches Regelwerk eingerichtet. Wir gehen davon aus, dass aus den genannten Gründen in wenigen Jahren eine Klagewelle auf die Unternehmen zukommt. Es ist daher zu empfehlen, sich zu wappnen.

Was ist zu tun?

Schaffen Sie klare Regelungen! Geben Sie alle notwendigen Hinweise! In einer professionellen Betriebsordnung zur betrieblichen Krankenversicherung sind alle Aspekte geregelt. Dadurch werden mehrere Ziele erreicht:

- ▶ Sicherheit für die Mitarbeiter hinsichtlich der Abwicklung der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Krankenversicherung
- ▶ Minimierung der Haftungsrisiken des Arbeitgebers
- ▶ (Sofern gewünscht:) Motivation der Mitarbeiter, positive Aspekte bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter und Bindung vorhandener Mitarbeiter an das Unternehmen

Einfache Umsetzung

Diese Ziele können sehr einfach erreicht werden. Nutzen Sie die Checkliste zur Einrichtung der bKV - und der Arbeitgeber erhält innerhalb kurzer Zeit die Betriebsordnung sowie ein vollständiges Formularset für die Durchführung der bKV im Unternehmen.

Ohne Umwege zum optimalen Ergebnis.

Sprechen Sie uns an. Wir verfügen über jahrelange und vielfältige Erfahrungen und erstellen zu vorher vereinbarten Festpreisen individuelle Betriebsordnungen.

Ihr Ansprechpartner:

**KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg**

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de