

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 Arbeitnehmer vom Arbeitgeber abgeschlossen wird.

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.

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.

Üblicherweise wird die Betriebsordnung im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit dem Gruppenversicherungsvertrag erstellt, jedoch unbedingt vor Anmeldung der Beschäftigten.

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. Die steuerliche Behandlung richtet sich nach den arbeitsrechtlichen Vereinbarungen (vgl. BFH, Urteil vom 07.06.2018 – VI R 13/16).**
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

Wer darf eine Betriebsordnung erstellen

Eine Betriebsordnung ist ein arbeitsrechtliches Dokument. Dies kann ein auf die Aufgabe spezialisierter Rechtsanwalt erstellen.

Ohne Umwege zum bestmöglichen Ergebnis.

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