In Kooperation mit
DAC BEACHCROFT

Checkliste für das Erstellen einer arbeitsrechtlichen Zusage auf betrieblichen Krankenversicherung

– auszufüllen durch den Arbeitgeber –

1. Allgemeine Angaben

Firma/Rechtsform	…… ……	
Firmenanschrift	…… ……	
Ansprechpartner/in	…… ……	
E-Mail-Adresse, Telefonnummer	…… ……	
Kommunikation zum Erstellen der Zusage über	Ich wünsche, dass BLD die Kommunikation zum Erstellen der arbeitsrechtlichen Zusage nicht mit mir direkt, sondern über meinen Versicherungsvermittler führt:	☐
Name	……	
Firma	……	
E-Mail-Adresse	……	
Telefonnummer	……	

2. Bestehen bereits Zusagen auf betriebliche Krankenversicherung?

☐ ja ☐ nein

a) Falls bereits Zusagen bestehen: Mit welchem arbeitsrechtlichen Regelungsinstrument werden diese umgesetzt?
(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

Einzelvertrag (d. h., mit den berechtigten Mitarbeitern wurde der Zusageinhalt individuell ausgehandelt).	ja ☐
Vertragliche Einheitsregelung (d. h., den berechtigten Mitarbeitern wurden Zusagen mit identischem Inhalt erteilt). Enthält die vertragliche Einheitsregelung eine Klausel, nach der sie durch eine Betriebsvereinbarung geändert werden kann (Betriebsvereinbarungsoffenheit)?	ja ☐ ja ☐
Gesamtzusage (d. h., den berechtigten Mitarbeiter wurde durch eine einheitliche Versorgungsordnung eine Zusage erteilt). Enthält die Gesamtzusage eine Klausel, nach der sie durch eine Betriebsvereinbarung geändert werden kann (Betriebsvereinbarungsoffenheit)?	ja ☐ ja ☐
Betriebsvereinbarung	ja ☐
Tarifvertrag	ja ☐
Keine ausdrückliche Regelung (es erfolgt bspw. lediglich eine Anmeldung der berechtigten Mitarbeiter beim Versicherer).	ja ☐

b) Falls bereits Zusagen bestehen: Bitte die betreffende **Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung/Tarifvertrag in Kopie beilegen.**

c) Falls noch keine Zusagen bestehen: Mit welchem arbeitsrechtlichen Regelungsinstrument **sollen die Zusagen möglichst umgesetzt werden?** (Zutreffendes bitte ankreuzen. Nur eine Antwort ist möglich.)

Vertragliche Einheitsregelung (d. h., den berechtigten Mitarbeitern werden Zusagen mit identischem Inhalt erteilt).	ja ☐
Gesamtzusage (d. h., den berechtigten Mitarbeiter werden Zusagen durch eine einheitliche Versorgungsordnung erteilt).	ja ☐
Betriebsvereinbarung	ja ☐
Tarifvertrag	ja ☐

HINWEIS: Die nachfolgenden Punkte sollten aus Gründen der Rechtssicherheit inhaltlich mit dem Gruppenversicherungsvertrag übereinstimmen!

3. Wer soll eine Zusage auf betriebliche Krankenversicherung erhalten; Kreis der berechtigten Mitarbeiter?
(Zutreffendes bitte ankreuzen. Mehrere Antworten sind möglich.)

a) Sämtliche Mitarbeiter des Unternehmens, **soweit nicht im Rahmen der Frage 3. d) Ausnahmen** genannt werden[1]?	ja ☐
b) Sofern sämtliche Mitarbeiter des Unternehmens (vgl. Frage 3. a)) und damit auch **Teilzeitbeschäftigte** berechtigt sind, wie soll sich der Umfang ihrer Zusage bemessen[2]?	
• Gemäß ihres Teilzeitgrades im Vergleich zu einem Vollzeitbeschäftigten.	ja ☐
• Sonstiges: ……. …….. ……..	ja ☐
c) Nur **bestimmte Mitarbeitergruppen,** nämlich: Gruppe 1: ……. Gruppe 2: …….	ja ☐
d) Bestimmte Mitarbeitergruppen sollen **keine Zusage** erhalten[3], nämlich: …….. ……..	ja ☐

[1] Bitte beachten Sie, dass mit dem Begriff „sämtliche Mitarbeiter" grundsätzlich alle Mitarbeiter des Unternehmens, also auch Werkstudenten, Praktikanten, geringfügig Beschäftigte und Schüler, umfasst sind. Diese Mitarbeitergruppen können unter Ziff. 3 d) ausgeschlossen werden, wobei der Hinweis zur Gleichbehandlung in der entsprechenden Fußnote zu beachten ist.

[2] Teilzeitbeschäftigte müssen gemäß § 4 Abs. 2 Satz 2 TzBfG eine Zusage in dem Umfang erhalten, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters entspricht, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. **Zu den Teilzeitbeschäftigten gehören grundsätzlich auch geringfügig Beschäftigte.**

[3] Insoweit sind Gleichbehandlungsfragen zu beachten. Ob und wenn ja, inwieweit eine Mitarbeitergruppe von den Zusagen ausgeschlossen werden kann, muss jeweils nach den Umständen des Einzelfalls

/..

www.bld.de

e) Familienangehörige der berechtigten Mitarbeiter (soweit tariflich umsetzbar, vgl. Punkt 4)?	ja ☐

4. Welchen Tarif und welche Ausprägung (Leistungshöhe) soll die betriebliche Krankenversicherung haben?

a) Sämtliche Mitarbeiter des Unternehmens folgende/n Tarif/e: …….……..	ja ☐
b) Nur bestimmte Mitarbeitergruppen (vgl. oben Frage 3. c) bestimmte Tarife: (Bitte im Folgenden die Mitarbeitergruppen mit den entsprechenden Tarifen aufzählen, eine Übersicht als Anlage oder aussagekräftige Unterlagen des Versicherers beifügen.) • Gruppe 1: …… Tarif/Leistungshöhe: ……. • Gruppe 2: ……...……. Tarif/Leistungshöhe: …… (Auch hier sind Gleichbehandlungsfragen zu beachten, vgl. die Fußnote zu Ziff. 3 d)).	ja ☐

geprüft werden. Namentlich muss es nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz für jede Ungleichbehandlung einen sachlichen Grund geben.

/..

5. Wie soll die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung beim Mitarbeiter erfolgen?
(Zutreffendes bitte ankreuzen. **Nur ein Buchstabe** kann gewählt werden.)
ACHTUNG: BITTE STIMMEN SIE DIE AUSWAHL MIT IHREM STEUERBERATER AB.

a) Sollen die Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung **beim Mitarbeiter als steuer- und sozialversicherungsfreier Sachbezug** behandelt werden?[4]	ja ☐
b) Sollen die Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung **beim Mitarbeiter als steuer- und sozialversicherungspflichtiges Bruttoeinkommen** behandelt werden?	ja ☐
• Sofern die Beiträge als steuer- und sozialversicherungspflichtiges Bruttoeinkommen behandelt werden, soll **der Arbeitgeber** die darauf anfallende **Besteuerung** tragen?	ja ☐
• Sofern die Beiträge als steuer- und sozialversicherungspflichtiges Bruttoeinkommen behandelt werden, soll **der Arbeitgeber** die darauf anfallende **Beiträge zur Sozialversicherung** tragen?	ja ☐
c) Sollen die Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung **beim Mitarbeiter pauschal besteuert** werden? (Zutreffendes bitte ankreuzen. Nur eine Antwort ist möglich.)	ja ☐
• Soll eine **Pauschalversteuerung mit 30 %** erfolgen?[5] Dabei fallen für den Mitarbeiter Beiträge zur Sozialversicherung an.	ja ☐
Soll der **der Arbeitgeber** die darauf anfallende **Beiträge zur Sozialversicherung** tragen?	ja ☐
• Soll die **Pauschalversteuerung** mit einem **durchschnittlichen Steuersatz** erfolgen, unter Zugrundelegung der durchschnittlichen Jahressteuerlöhne und Jahreslohnsteuer in der jeweiligen Steuerklasse der begünstigten Mitarbeiter?[6]	ja ☐

[4] Die Beiträge des Arbeitgebers sind nach aktueller Rechtslage als Sachlohn steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sie die Freigrenze von 50 € monatlich nicht übersteigen (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG, § 3 Abs. 1 Satz 4 SvEV).

[5] Die Pauschalierung ist ausgeschlossen, soweit die Aufwendungen pro Mitarbeiter und Wirtschaftsjahr 10.000 € überschreiten (§ 37b EStG).

[6] Voraussetzung hierfür ist unter anderem, dass der Arbeitgeber dies bei seinem zuständigen Finanzamt beantragt, die betriebliche Krankenversicherung für eine größere Anzahl von Fällen gewährt wird und einem Mitarbeiter sonstige Bezüge von nicht mehr als 1.000 € im Jahr gewährt wird (§ 40 EStG). Darüber hinaus ist nur halbjährliche oder jährliche Beitragszahlung zulässig.

/..

www.bld.de

6. Was soll mit der betrieblichen Krankenversicherung bei einem Ausscheiden des Mitarbeiters aus den Diensten des Unternehmens geschehen? (Zutreffendes ankreuzen. Mehrere Auswahlmöglichkeiten sind zulässig.)

a) Vor Renteneintritt: Soll der Mitarbeiter die Möglichkeit haben, seinen betrieblichen Krankenversicherungsschutz mit eigenen Beiträgen fortzuführen?

☐ ja ☐ nein

b) Nach Renteneintritt: Soll der Mitarbeiter die Möglichkeit haben, seinen betrieblichen Krankenversicherungsschutz mit eigenen Beiträgen fortzuführen?

☐ ja ☐ nein

7. Soll die Zusage einseitige Änderungsmöglichkeiten für den Arbeitgeber enthalten?

☐ ja ☐ nein

a) Falls eine **vertragliche Einheitsregelung oder eine Gesamtzusage** gewünscht wird und eine einseitige Änderungsmöglichkeit für den Arbeitgeber gewünscht ist, wie soll diese ausgestaltet sein?
(Zutreffendes bitte ankreuzen und **ggf. um Freitext ergänzen.** Mehrere Auswahlmöglichkeiten sind zulässig.):

Variante 1	ja ☐
Befristete Erteilung der Zusage für einen Zeitraum von …. Jahren.	
• Die Zusage soll nach Ablauf der Befristung **enden.**[7]	ja ☐
• Die Zusage soll nach Ablauf der Befristung **unbefristet weitergelten.**[8]	ja ☐

[7] **Anmerkung:** Sie können hiernach selbstverständlich auch eine neue Zusage erteilen.
[8] **Anmerkung:** Hier können Sie zum Ablauf des Befristungszeitraums entscheiden, ob Sie sich auf die Befristung berufen oder nicht. Wenn Sie von der Befristung keinen Gebrauch machen und die Zusage fortsetzen, gilt die Zusage unbefristet.

www.bld.de

Variante 2 **Ende** der Zusage, **wenn** der Versicherer den **Beitrag zur betrieblichen Krankenversicherung erhöht** oder den **Gruppenversicherungsvertrag kündigt.**	ja ☐
Variante 3 **Widerruf** der Zusage bei • **wirtschaftlicher Notlage** des Arbeitgebers • **Gewinnrückgang** im letzten Geschäftsjahr um mehr als ……. % • **Umsatzrückgang** im letzten Geschäftsjahr um mehr als ……. %	ja ☐ ja ☐ ja ☐ ja ☐

b) Falls eine **Betriebsvereinbarung** gewünscht wird (Zutreffendes bitte ankreuzen und **ggf. um Freitext ergänzen.** Mehrere Auswahlmöglichkeiten sind zulässig.):

- Welche **Kündigungsfrist** soll für die Betriebsvereinbarung gelten? ……. Monate/Wochen zum Ende eines Monats.

- Falls eine **einseitige Änderungsmöglichkeit** einer Betriebsvereinbarung für den Arbeitgeber gewünscht ist, wie soll diese ausgestaltet sein:

Variante 1 **Befristete Laufzeit** der Betriebsvereinbarung für einen Zeitraum von …… Jahren. • Die Betriebsvereinbarung soll nach Ablauf der Befristung **enden.**[9] • Die Betriebsvereinbarung soll nach Ablauf der Befristung **unbefristet weitergelten.**[10]	ja ☐ ja ☐ ja ☐

[9] **Anmerkung:** Eine neue Betriebsvereinbarung kann selbstverständlich im Anschluss daran abgeschlossen werden.

[10] **Anmerkung:** Hier würde vereinbart, dass der Arbeitgeber einseitig entscheiden kann, ob er die Betriebsvereinbarung unbefristet fortsetzt oder nicht.

www.bld.de

Variante 2 **Ende** der Betriebsvereinbarung, **wenn** der Versicherer **den Beitrag zur betrieblichen Krankenversicherung erhöht** oder den **Gruppenversicherungsvertrag kündigt.**	ja ☐

8. Datenschutz

a) Als **personenbezogenen Daten** der Mitarbeiter werden **zum Zwecke der Durchführung der Krankenversicherung** nur **Vor- und Nachname, Geschlecht, Geburtsdatum und Adresse** von mir **verarbeitet.**	ja ☐
b) Es werden **weitere personenbezogene Daten** der Mitarbeiter zum Zwecke der Durchführung der Krankenversicherung von mir verarbeitet – nämlich: …… …… ……	ja ☐

9. Weitere Angaben

……

……

……

……

……

……

.....

.....

.....

.....

.....

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift des Arbeitgebers