



**ARBEITGEBERFINANZIerte
BETRIEBliche KRANKENVERSICHERUNG (BKV)**

Handbuch Steuern und Arbeitsrecht bKV



Dieses Handbuch verfolgt ausschließlich den Zweck, einen kompakten Überblick zur steuer-, arbeits- und datenschutzrechtlichen Behandlung der bKV zu geben und stellt damit keine Beratung dar. Sollten Sie darüber hinaus Fragen haben, wenden Sie sich an Ihren rechtlichen Berater oder Ihre rechtliche Beraterin.

SEITE 3–10

Steuer- und Sozialversicherungsrecht

- Seite 4: Steuerliche Behandlung der bKV bis maximal 50 Euro
- Seite 5: Steuerliche Behandlung der bKV über 50 Euro
- Seite 10: Aufwände der Besteuerungsvarianten im Vergleich

SEITE 12–15

Arbeits- und datenschutzrechtliche Hinweise

- Seite 12: Arbeitsrechtliche Hinweise
- Seite 15: Wichtige Informationen zum Datenschutz

Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Alles Wichtige zur Behandlung der arbeitgeberfinanzierten Beiträge zur bKV

Tipp

Wir empfehlen Ihnen, Ihren Steuerberater bzw. Ihre Steuerberaterin vor dem Abschluss einer bKV einzubinden.

Wie wird die bKV versteuert?

Wenn der Arbeitgeber die Beiträge für die bKV seiner Mitarbeiter:innen übernimmt und diese ausschließlich den Versicherungsschutz verlangen können, nicht aber eine Geldzahlung, kann die bKV als Sachbezug gemäß § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG gewertet werden. Dies sollte entsprechend in einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung definiert und fixiert werden. Andernfalls stellt die bKV Barlohn dar.

Versteuerung der bKV als Sachbezug

Betragen die Sachbezüge je Mitarbeiter:in und Monat zusammen mit der bKV maximal 50 Euro, sind diese Sachbezüge steuerfrei und stellen kein sozialversicherungsbeitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar (lesen Sie hierzu mehr ab Seite 4). Wird die Grenze überschritten, fallen grundsätzlich Steuern und u. U. Sozialversicherungsbeiträge an (lesen Sie hierzu weiter ab Seite 5).

Informationspflicht des Arbeitgebers

Jeder Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet (Empfehlung: zeitlich mit der Zuwendung) den Mitarbeiter:innen eine Information über die erfolgte Versteuerung auszustellen. Dies kann z. B. in Form der arbeitsrechtlichen Vereinbarung erfolgen (S. 12), damit der Empfänger die Bestätigung für eigene Steuerzwecke zu seinen Unterlagen nehmen kann (auch per E-Mail möglich). Eine Unterschrift ist nicht zwingend erforderlich.

Kann die bKV als Betriebsausgabe abgesetzt werden?

Die Beiträge zur bKV sowie ggf. vom Arbeitgeber getragene Steuern und Sozialversicherungsbeiträge können gewinnmindernd als Betriebsausgaben angesetzt werden. Die 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze ist nicht für den Betriebsausgabenabzug ausschlaggebend.

Steuerliche Behandlung bis maximal 50 Euro

Die monatlichen Sachbezüge inkl. der bKV-Beiträge betragen pro Person bis zu 50 Euro?

Wenn die Beschäftigten nur den Versicherungsschutz aus der bKV verlangen können und keine ersatzweise Geldzahlung, sind die bKV-Beiträge als Sachbezug zu qualifizieren. Damit kann die monatliche Sachbezugsfreigrenze in Höhe von 50 Euro genutzt werden. Bedingung ist, dass alle Sachbezüge inkl. bKV-Beitrag, Tankgutscheine o.Ä.

- lückenlos dokumentiert werden und
- im Monat bis maximal 50 Euro betragen, sofern sie nicht pauschal versteuert werden.

Sind diese Voraussetzungen gegeben, kann der Versicherungsschutz (bKV-Tarife) steuerfrei gewährt werden und stellt kein sozialversicherungsbeitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Weder die Beschäftigten noch der Arbeitgeber werden in diesem Fall mit Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen belastet. Die Kosten für die bKV entsprechen in diesem Fall dem bKV-Beitrag.

Die 50-Euro-Grenze in Kürze:



Betragen die monatlichen Beiträge zur bKV inkl. aller anderen Sachbezüge (sofern nicht pauschal versteuert) maximal 50 Euro, sind diese Sachbezüge steuerfrei und stellen kein sozialversicherungsbeitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.



Wenn die 50 Euro 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 50-Euro-Freigrenze einzubeziehen.



Auch bei einer (halb-)jährlichen Zahlungsweise dürfen die gesamten Kosten der Sachbezüge im Monat der Beitragszahlung die 50-Euro-Freigrenze nicht überschreiten. Daher ist eine monatliche Zahlungsweise in den meisten Fällen sinnvoll.

Steuerliche Behandlung über 50 Euro

Die monatlichen Sachbezüge inkl. der bKV-Beiträge liegen pro Person über der 50-Euro-Freigrenze?



Ein Überschreiten der monatlichen Freigrenze – auch nur um einen Cent – führt zur Versteuerung der gesamten zugewendeten Sachbezüge.

Dafür kommen u.a. folgende Besteuerungsvarianten in Frage:

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



In der Praxis wird häufig eine Besteuerungsvariante bevorzugt, durch die keine zusätzlichen Kosten bei den Mitarbeiter:innen anfallen. Im weiteren Verlauf finden Sie mehr Informationen zu diesen Möglichkeiten. Was am besten zu Ihrem Unternehmen und Ihrer Situation passt, sollten Sie mit Ihrem Steuerberater bzw. Ihrer Steuerberaterin besprechen.

Die wichtigsten Besteuerungsvarianten auf einen Blick

Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG

Lohnsteuer & Sozialversicherungsabgaben

- Die auf den bKV-Beitrag entfallende Lohnsteuer kann der Arbeitgeber oder der bzw. die Angestellte 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.
- Durch den Arbeitgeber übernommene Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge sind im Rahmen der Iteration zu versteuern und verbeitragen.

Zahlungsweise

- Monatliche oder mehrmonatliche Zahlungsweise möglich.

Sonstiges

- Jährlich können Sachbezüge bis zu 10.000 Euro je Empfänger pauschal nach § 37b EStG versteuert werden, sofern nicht die 50-Euro-Freigrenze genutzt wird.

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

Lohnsteuer & Sozialversicherungsabgaben

- Die auf den bKV-Beitrag entfallende Lohnsteuer kann der Arbeitgeber oder der bzw. die Angestellte übernehmen. Der anzuwendende Pauschalsteuersatz wird durch ein besonderes Berechnungsverfahren für alle betroffenen Mitarbeiter:innen 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.

Zahlungsweise

- Die Beiträge müssen halbjährlich oder jährlich gezahlt werden.

Sonstiges

- Üblicherweise sind mind. 20 Beschäftigte für die Anwendung notwendig.
- Weitere Informationen zu dieser Besteuerungsvariante finden Sie auf Seite 8/9 dieser Broschüre.

Individuelle Versteuerung – Nettolohnversteuerung

Lohnsteuer & Sozialversicherungsabgaben

- Der Arbeitgeber trägt vollumfänglich Steuern und Sozialabgaben.

Zahlungsweise

- Monatliche oder mehrmonatliche Zahlungsweise möglich.

Funktionsweise

- Der Arbeitgeber erhöht das Bruttoeinkommen der Mitarbeiter:innen so weit, dass jede:r nach Abzug des bKV-Beitrags und aller darauf anfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge das bisherige Nettoeinkommen ausgezahlt bekommt.

- Die Erhöhung (bKV-Beitrag und Erhöhung um den Ausgleich der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) wird im Rahmen der Gehaltsabrechnung bei den Mitarbeiter:innen lohnversteuert und verbeitragt und der bKV-Beitrag rechnerisch wieder abgezogen. Im Ergebnis erhält jede:r ein unverändertes Nettoeinkalt.

Hinweis: Sofern die bKV einen Sachbezug darstellt, kann eine individuelle Versteuerung der bKV-Beiträge zu einer Addition mit anderen gewährten Sachbezügen führen. Wenn durch die Addition die Sachbezugsfreigrenze überschritten wird, sind alle Sachbezüge zu versteuern und verbeitragen. Kann anstatt des bKV-Versicherungsschutzes eine Geldleistung verlangt werden (z. B. durch arbeitsvertragliche Regelung), stellt die bKV Barlohn dar. In diesem Fall führt die individuelle Versteuerung der bKV-Beiträge nicht zu einer Addition mit anderen Sachbezügen und die Sachbezugsfreigrenze bleibt unberührt. Eine rechtliche Bewertung der individuellen Konstellation wird in jedem Fall empfohlen.

Hinweis: Pauschal versteuerte bKV-Beiträge werden bei der monatlichen Prüfung der 50-Euro-Freigrenze nicht berücksichtigt. Die 50-Euro-Freigrenze kann so für andere Sachbezüge genutzt werden.



Was ist bei der Wahl der Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs.1 S.1 Nr.1 EStG zu beachten?

Die wichtigsten Punkte im Überblick

Es ist ein Antrag zur Genehmigung der Pauschalierung beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt zu stellen (je nach Zahlungsweise jährlich oder halbjährlich).

Die Ermittlung des Pauschalsteuersatzes erfolgt durch das Unternehmen bzw. seine Steuerberater:innen (je nach Zahlungsweise jährlich oder halbjährlich) auf Basis der Steuerdaten der Mitarbeiter:innen, die eine bKV erhalten.

Für die Ermittlung des Steuersatzes erforderliche Angaben:

- ✓ Anzahl der betroffenen Beschäftigten je Steuerklasse
- ✓ Durchschnittliche Jahresarbeitslöhne der betroffenen Beschäftigten
- ✓ Durchschnittliche je Beschäftigte:n gezahlte sonstige Bezüge (d. h. durchschnittlicher bKV-Beitrag)
- ✓ Prüfung, ob die Pauschalierungsgrenze von 1.000 Euro je Beschäftigte:n und Kalenderjahr nicht durch Addition mit anderen „Sonstigen Bezügen“, die mit der Pauschalversteuerung versteuert werden, überschritten wird



Tipps für die Praxis



Für die Anerkennung der bKV-Beiträge als „Sonstiger Sachbezug“ wird eine Finanzamtsvoranfrage (Anrufungsauskunft) empfohlen. Diese Anrufungsauskunft nach § 42e EStG ist gebührenfrei.



Wenn im Gruppenversicherungsvertrag (GV) nichts anderes vereinbart ist, sind Mitarbeiter:innen unverzüglich nach Eintritt zum definierten versicherbaren Personenkreis anzumelden.

Bei (halb-)jährlicher Zahlungsweise ist dann der Beitrag für den Zeitraum bis zum nächsten Zahlungstichtag fällig. Für diese separate Zahlung kann der Pauschalsteuersatz angewandt werden, wenn mindestens 20 neue Mitarbeiter:innen gleichzeitig angemeldet werden (Erfüllung der Voraussetzungen zur Anwendung des Pauschalsteuersatzes). Die Hauptfälligkeit sollte mit dem Jahresabschlussstermin der Firma übereinstimmen.

Eine wie oben beschriebene separate Zahlung kann vermieden werden, indem in der Tarifierungsgruppe Neuanmeldungen nur zum Zahlungstichtag festgelegt werden.

Wie hoch sind die Aufwände der Besteuerungsvarianten?

	ohne bKV		Anwendung mtl. Sachbezugsfreigrenze von 50 €	
	Mitarbeiter	Arbeitgeber	Mitarbeiter	Arbeitgeber
Gehalt	3.000,00 €		3.000,00 €	
Nettohochrechnung				
bKV-Beitrag				35,00 €
Summe Brutto	3.000,00 €		3.035,00 €	
Lohnsteuer	304,83 €		304,83 €	
Solidaritätszuschlag	—		—	
Kirchensteuer	27,43 €		27,43 €	
Rentenversicherung	279,00 €	279,00 €	279,00 €	279,00 €
Krankenversicherung	244,50 €	244,50 €	244,50 €	244,50 €
Pflegeversicherung	72,00 €	54,00 €	72,00 €	54,00 €
Arbeitslosenversicherung	39,00 €	39,00 €	39,00 €	39,00 €
Summe Abzüge	966,76 €	616,50 €	966,76 €	616,50 €
Summe Brutto	3.000,00 €		3.035,00 €	
Summe Abzüge	966,76 €		966,76 €	
abzgl. bKV-Beitrag	—		35,00 €	
Auszahlung an Arbeitnehmer	2.033,24 €		2.033,24 €	
Mehrbelastung Arbeitnehmer	—		—	
Mehrbelastung Arbeitgeber		—		35,00 €

Ausgangsdaten

Steuerjahr 2025, Angestellter, nicht verheiratet, Steuerklasse I, keine Kinder, 3.000 Euro brutto monatlich, Kirchensteuer 9 % (bei Pauschalierung 7 %), in allen Zweigen sozialversicherungs-pflichtig, normaler KV-Beitragssatz 14,6 %, Zusatzbeitragssatz zur GKV 1,7 %, monatlicher bKV-Beitrag 35 Euro.

Pauschalversteuerung nach § 37b EStG mit Übernahme AN-SV-Anteil (Pauschalsteuersatz 30%)		Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG (besonderer Steuersatz)*		Nettolohnversteuerung (Nettohochrechnung)	
Mitarbeiter	Arbeitgeber	Mitarbeiter	Arbeitgeber	Mitarbeiter	Arbeitgeber
3.000,00 €		3.000,00 €		3.000,00 €	
13,37 €				29,07 €	
	35,00 €		35,00 €		35,00 €
3.048,37 €		3.035,00 €		3.064,07 €	
307,75 €	10,50 €	304,83 €	10,50 €	319,08 €	
—	0,58 €	—	0,58 €	—	
27,69 €	0,74 €	27,43 €	0,74 €	28,71 €	
283,50 €	283,50 €	279,00 €	279,00 €	284,96 €	284,96 €
248,44 €	248,44 €	244,50 €	244,50 €	249,72 €	249,72 €
73,16 €	54,87 €	72,00 €	54,00 €	73,53 €	55,15 €
39,63 €	39,63 €	39,00 €	39,00 €	39,83 €	39,83 €
980,16 €	638,25 €	966,76 €	628,31 €	995,83 €	629,66 €
3.048,37 €		3.035,00 €		3.064,07 €	
980,16 €		966,76 €		995,83 €	
35,00 €		35,00 €		35,00 €	
2.033,21 €		2.033,24 €		2.033,24 €	
—		—		—	
	70,12 €		46,81 €		77,23 €

* Voraussetzung für die Pauschalierung ist eine (halb-)jährliche Zahlungsweise. Für eine bessere Vergleichbarkeit erfolgt hier eine Monatsbetrachtung. Der pauschale Lohnsteuersatz ist abhängig von der Gehaltsstruktur im Unternehmen; hier angenommen 30%. Weiterhin wird hier angenommen, dass die Zahlungen des Arbeitgebers zur bKV Sachlohn darstellen, d. h. der Arbeitnehmer lediglich Versicherungsschutz beanspruchen darf.

Arbeits- und datenschutzrechtliche Hinweise



Arbeitsrechtliche Hinweise

Die Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung (bKV) wirft auch eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Fragen auf.

Damit die Rechte und Pflichten aller Beteiligten klar definiert sind, ist eine arbeitsrechtliche Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen sinnvoll. Ferner bildet die arbeitsrecht-

liche Zusage die Grundlage für die steuerliche Anerkennung, weshalb ein Inhalt des Gruppenvertrags, die gewählte Steuerungsform und die arbeitsrechtliche Zusage miteinander einhergehen sollten. In welcher Form und mit welchen Inhalten eine arbeitsrechtliche Regelung getroffen wird, hängt von der jeweiligen betrieblichen Situation ab.



Ist z. B. ein Betriebsrat vorhanden, sollte eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden.



Sofern kein Betriebsrat vorhanden ist, kann eine Versorgungsordnung (s. g. Gesamtzusage) geschlossen werden.

Folgende Punkte sollten insbesondere vor Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung geklärt und sinnvollerweise im Rahmen einer arbeitsrechtlichen Regelung definiert werden:

1. Mitarbeiter:innen, die die bKV erhalten sollen

Wenn die bKV nicht allen Beschäftigten gewährt werden soll, müssen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote und der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden.

Zu den gesetzlichen Diskriminierungsverboten gehört insbesondere, dass befristete Beschäftigte nicht allein wegen ihrer Befristung und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter:innen (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 bKV nur einer bestimmten Gruppe von Beschäftigten gewährt werden soll, muss als Kriterium für die Gruppenbildung ein nachvollziehbares,



Die arbeitsrechtliche Regelung erfolgt in der Praxis häufig in Form einer Betriebsvereinbarung oder einer Gesamtzusage. Darüber hinaus kann auch eine Einzelvereinbarung mit den Mitarbeiter:innen erfolgen, die sich jedoch eigentlich nur bei neuen Mitarbeiter:innen als Bestandteil des Arbeitsvertrages administrieren lässt.

sachliches Kriterium wie z. B. die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder die Art der Tätigkeit (z. B. alle, die im Außendienst tätig sind) gewählt werden.

2. Leistungsbeschreibung

Es empfiehlt sich, die wesentlichen Inhalte des Gruppenversicherungsvertrags, die den genauen Leistungsumfang der bKV beschreiben, auch in der arbeitsrechtlichen Regelung abzubilden bzw. auf die Leistungsbeschreibung des Gruppenvertrags zu verweisen.

3. Beitragszahlung und Kostenverteilung

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber die Versicherungsbeiträge für die bKV. Für eine Qualifizierung der bKV-Beiträge als steuerfreier Sachlohn ist entscheidend, dass die Beschäftigten nur den Versicherungsschutz aus der bKV und keine ersatzweise Geldzahlung verlangen können. Dieser Punkt sollte deshalb ebenfalls in einer arbeitsrechtlichen Regelung aufgenommen werden.



4. Umgang mit den Arbeitnehmer:innen in entgeltfreien Zeiten, wie z. B. Auszeiten, Elternzeiten, Pflegezeiten, Sabbatical

In den bKV-Tarifen der Allianz ist üblicherweise eine Beitragsbefreiung enthalten. Damit entfällt für den Arbeitgeber die Beitragszahlung für Mitarbeiter:innen in entgeltfreien Zeiten – der Versicherungsschutz für diese Personen wird jedoch aufrechterhalten.

5. Beendigung der bKV

Die Gewährung der bKV stellt eine zusätzliche Leistung gegenüber den Beschäftigten dar. Der Entzug einer solchen zugesagten Leistung bedarf einer klaren arbeitsrechtlichen Regelung.



Hinweis: Die oben stehenden Ausführungen können angesichts der Vielzahl unterschiedlicher unternehmensspezifischer Umstände nur eine erste unverbindliche Grundorientierung ohne Anspruch auf Vollständigkeit bieten. Ob und welche konkreten arbeitsvertraglichen Regelungen oder Vereinbarungen erforderlich sind, kann nur mit einer Rechtsanwaltskanzlei geklärt werden.

Wichtige Informationen zum Datenschutz

Übermittlung von Mitarbeiterdaten zur Vertragsdurchführung der bKV an die APKV durch den Arbeitgeber

Alle Unternehmen, die personenbezogene Daten kontrollieren oder selbst bzw. im Auftrag eines anderen Unternehmens verarbeiten, müssen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz befolgen – auch wenn sie außerhalb der EU ansässig sind.

Die DSGVO und das Bundesdatenschutzgesetz sind bei der Übermittlung von Arbeitnehmerdaten durch den Arbeitgeber an die APKV zu beachten.

Diese Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, die Thematik allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine steuerliche oder rechtliche Beratung zu ersetzen. Enthaltene Berechnungsbeispiele können Rundungsdifferenzen aufweisen. Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen Themen wenden Sie sich bitte an Ihre:n Steuerberater:in oder eine andere steuerrechtskundige Person oder eine Rechtsberatung. (Stand April 2025)

Die Übermittlung vom Arbeitgeber an die APKV ist nur rechtmäßig, wenn entweder:

1. die schriftliche und freiwillige Einwilligung der Mitarbeiter:innen zur Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten vorliegt und der Arbeitgeber die Beschäftigten über den Zweck der Datenverarbeitung und ihr jederzeitiges Widerrufsrecht in Textform aufgeklärt hat.

Oder:

2. die Datenübermittlung an die APKV in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist.

Oder:

3. wenn dies zur Erfüllung der sich aus einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

Die Mitarbeiter:innen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber ein **Informationsrecht** über die Datenverarbeitung und ein umfangreiches **Auskunftsrecht** über die sie betreffenden personenbezogenen Daten.

Immer für Sie da, wenn es darauf ankommt:

