

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Der Kompass: Immer auf Kurs in der Beratung	V
 Betriebliche Kranken- und Pflegeversicherung – Benefits für Arbeitnehmer oder wichtige Instrumente für die Personalsteuerung in Unternehmen? <i>(Alexander Schrehardt)</i>	
1 Die betriebliche Krankenversicherung – Ein Investment in die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens	4
1.1 Großbaustelle gesetzliche Krankenversicherung	5
1.2 Exkurs: Krebsvorsorgeuntersuchungen	6
1.3 Exkurs: Schwerhörigkeit	7
2 Das Pflegefallrisiko – Die Uhr tickt	9
2.1 Exkurs Pflegezeit und Familienpflegezeitgesetz	10
2.2 Wie wird in Deutschland gepflegt?	11
2.3 Bedarfsgerechte betriebliche Pflegeversicherung sichert eine Win-Win-Situation	17
3 Betriebliche Kranken- und Pflegeversicherung – Instrumente für die Personalsteuerung	19

„Stolpersteine“ in der bKV (Teil 1): Die unternehmerische Entscheidung *(Sandra Mekler)*

1 Grundsätzliches zur betrieblichen Krankenversicherung . . .	21
1.1 Bedeutung der betrieblichen Krankenversicherung	21
1.2 Verbreitungsgrad der betrieblichen Kranken- versicherung	22
1.3 Abgrenzung zur betrieblichen Altersversorgung	24
2 Ausgestaltung der betrieblichen Krankenversicherung	25
2.1 Gestaltungsrecht des Arbeitgebers	25
2.2 Personenkreis und Gruppenbildung in der betrieblichen Krankenversicherung	26

IX

	Seite
2.3 Auswahl des Anbieters und des Versicherungstarifs	28
2.4 Finanzierung der betrieblichen Krankenversicherung . . .	31
2.4.1 Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung („Obligatorium“)	31
2.4.2 Arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Krankenversicherung	32
2.4.3 Mischfinanzierte betriebliche Krankenversicherung	34
2.5 Steuerrecht und Kosten	35
2.5.1 Sachbezug nach § 8 Abs. 2 S. 11 EstG	36
2.5.2 Versteuerung durch Pauschalierung nach § 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EstG	39
2.5.3 Versteuerung durch Pauschalierung nach § 37b EstG	41
2.5.4 Nettolohnbesteuerung	42
2.5.5 Kosten der Besteuerungsvarianten im Vergleich . .	43
2.5.6 Sonderfall Steuer: Geringfügig Beschäftigte	44
2.5.7 Weitere Regelungen	45
3 Fazit	46

**Betriebliche Krankenversicherung:
Praxistipps zur Versorgungsordnung**
(Thomas Schmidt)

1 Einleitung	47
2 Warum eine Versorgungsordnung bei einer bKV?	50
3 Probleme und Störfälle in der Praxis	51
3.1 Betriebliche Übung	51
3.2 Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	52
3.3 Leistungsplan	54
3.4 Befristung/Aussetzen der Beitragszahlung	54
3.5 Entgeltfreie Zeiten	55
3.6 Ausscheiden aus und Eintritt in das Arbeitsverhältnis . .	57
3.7 Teilzeit	57
3.8 Weitere Informationen und Änderungsvorbehalte	58
3.9 Weiterarbeit von Mitarbeitern über die Altersgrenze hinaus	59

	Seite
3.10 Tarifliches Update durch den Versicherer und Umsetzung bei Firmenkunden	59
3.11 bKV für schon PKV-Versicherte	61
3.12 Kongruenz Gruppenvertrag und Versorgungsordnung	61
4 Fazit	62

**Betriebliches Gesundheitsmanagement und
Nachhaltigkeit: Gefährdungsbeurteilung psychischer
Belastungen als Schlüssel für eine gesunde Zukunft**
(Thomas Maurer)

1 Einführung	63
2 Betriebliches Gesundheitsmanagement und Nachhaltigkeit .	64
3 Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	69
4 Gesetzliche Grundlagen – Pflicht und Chance	70
5 Gestaltung der Arbeit nach GDA-Leitlinie	73
6 Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung nach GDA-Leitlinie	75
7 Fazit	79

**5 Tipps für den richtigen Umgang mit
einer Versorgungsordnung**
(Frank Wörner)

1 Was ist eine Versorgungsordnung?	81
1.1 Die Rolle des Vermittlers als Profi für das Deckungs- konzept	82
1.2 Die Erstellung und Zurverfügungstellung einer Versor- gungsordnung ist eine Rechtsdienstleistung	83
2 Tipps für den Umgang mit einer Versorgungsordnung	84
2.1 Tipp 1: Das Haltbarkeitsdatum oder der Blick auf das Datum der Versorgungsordnung	85
2.2 Tipp 2: Die Stunde des AGB-Rechts – sind die Rege- lungen in der Versorgungsordnung klar, eindeutig und transparent?	87

	Seite
2.3 Tipp 3: Veränderungen auf Anbieterebene – die Stunde der Versicherungsvermittler	89
2.4 Tipp 4: Blick auf die gewählte Zusageart	90
2.5 Tipp 5: Blick auf den gewählten Durchführungsweg und den Versorgungsträger	91
3 Fazit	92

**Firmenkunden zur bAV beraten –
so gelingt es mit einem strukturierten Prozess
(Per Protoschill)**

1 Worum geht es bei der strukturierten Beratung zur bAV? . . .	93
2 Der Aufbau des bAV-Beratungsprozesses	94
2.1 Schritt 1: Erstinformation des Arbeitgebers	96
2.2 Schritt 2: Das bAV-Konzept für den Arbeitgeber entwickeln	98
2.3 Schritt 3: Die Information der Arbeitnehmer	102
2.4 Schritt 4: Die Einzelgespräche mit Arbeitnehmern	104
2.5 Der Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg: Laufende Betreuung	106
3 Fazit	107

**Altersvorsorge bei Frauen:
Herausforderungen, Bedarf und
zielgerichtete Ansprache
(Nina Jost)**

1 Sozialisierung: Wie werden Frauen in ihrer Finanzplanung geprägt?	109
1.1 Finanzielle Sozialisation in der Kindheit	110
1.2 Schulische Bildung und Gender-Stereotype in Finanzthemen	110
1.3 Gesellschaftliche Normen und Finanzverhalten von Frauen	111
2 Auswirkungen auf die Altersvorsorge	112

	Seite
3 Ansprache: Wie können Frauen besser für Altersvorsorge sensibilisiert werden?	115
4 Praxistipps: Mit diesen 5 Tipps verbessern Frauen ihre Rente	119
5 Fazit	120

**Wer arbeitet, hat auch eine Altersversorgung verdient?
Zusage, aber keine bAV?
(Dr. Susanne Marian)**

1 Sachverhalt	121
2 Entscheidung	123
2.1 Der Versicherungsantrag als Zusage?	124
2.2 Schreiben von 2011 und 2012 als Zusage?	125
2.2.1 Eine vertragliche Verpflichtung liegt vor	125
2.2.2 Aber handelt es sich um betriebliche Altersversorgung?	125
2.2.2.1 Ein Versorgungszweck liegt vor	125
2.2.2.2 Aber keine Absicherung eines biometrischen Risikos	126
2.2.2.3 Auch wurde die Zusage nicht aus Anlass des Arbeitsverhältnisses getätigt	127
3 Zusammenfassung	128
4 Bewertung	128

**Steuerbilanzielle Erfassung von beitragsorientierten Leistungszusagen ohne garantierte Mindestleistung
BFH-Urteil vom 4.9.2024 (XI R 25/21)
(Dr. Claudia Veh)**

1 Hintergrund	131
2 Sachverhalt	132
3 Betriebsprüfung diagnostiziert Verstöße gegen § 6a EStG . .	135
4 Das Urteil des FG Münster vom 18.3.2021 (10 K 4131/15 K,G,F)	136

Inhaltsverzeichnis

	Seite
5 Die Entscheidung des BFH	137
5.1 Rechtsanspruch auch bei bolZ ohne Mindestleistung gegeben	137
5.2 Keine steuerschädliche Gewinnabhängigkeit und kein steuerschädlicher Vorbehalt	138
5.3 Klarheit und Eindeutigkeit trotz fehlender Mindest- leistung gegeben	139
5.4 Höhe der Pensionsrückstellung mit Teil- bzw. Barwert	139
6 Fazit	140
 Autorenverzeichnis	 141