BETRIEBLICHE KRANKENVERSICHERUNG FÜR ARBEITGEBER

Mitarbeitende pausieren ohne Gehalt? So setzen Sie Ihr bKV-Konzept richtig um.

Elternzeit, unbezahlter Urlaub oder das Ende der Lohnfortzahlung: Was dann mit der betrieblichen Krankenversicherung passiert, haben Sie in Ihrem Konzept festgelegt. Damit es auch so umgesetzt wird, brauchen wir Ihre Meldung. Das Wichtigste haben wir für Sie zusammengefasst.

Ihr Konzept. Für alle gleich.

Mit einer rechtzeitigen Meldung setzen wir Ihre Regelung bei allen Mitarbeitenden gleich um.

Ihr Konzept entscheidet

Grundlage ist Ihre **Versorgungsordnung** oder Ihre **betriebliche Übung**, also die Regelung, die Sie bisher gelebt haben. Bei unseren Kunden gibt es drei Modelle:

1

DURCHZAHLEN

Weiterzahlen während der Unterbrechung

Die bKV läuft unverändert weiter. Versicherungsschutz und Gesundheitsbudget bleiben nutzbar.

2

BEFRISTET

Für eine bestimmte Frist weiterzahlen

Die bKV läuft bis zum Ende der Frist. Danach melden wir ab. Dafür brauchen wir den Beginn der Unterbrechung.

3

STOPP OHNE ENTGELT

Ab dem ersten Tag ohne Entgelt stoppen

Wir melden ab, wie bei einem Austritt. Kehrt die Person zurück, melden wir sie neu an.

Welche Fälle Sie melden

Situation	Betriebliche Krankenversicherung
Mutterschutz	Läuft normal weiter, denn das Entgelt wird fortgezahlt.
Elternzeit (ohne Teilzeit)	Je nach Ihrem Konzept: durchzahlen, befristet weiterzahlen oder stoppen.
Unbezahlter Urlaub	
Ende der Lohnfortzahlung (Krankheit oder Unfall)	

Teilzeit in Elternzeit? Läuft weiter.

Was beim Stopp passiert

Sieht Ihr Konzept einen Stopp vor, oder läuft die Frist ab, wirkt das wie eine **Abmeldung**:

- Der Versicherungsschutz endet zum nächsten Monatsersten.
- Das Gesundheitsbudget kann während der Unterbrechung nicht genutzt werden.
- Bei der Rückkehr melden wir die Person neu an.

Unterbrechung jetzt melden

Scannen Sie den QR-Code oder nutzen Sie den Button. Es ist dasselbe Formular wie für die Betriebsrente – eine Meldung genügt für beides.

Zum Meldeformular

So früh wie möglich melden

Am besten
unverzüglich, sobald Sie von der Unterbrechung erfahren
sofort melden

Möglichst
vor Beginn der Unterbrechung
rechtzeitig

Später
noch möglich, aber gezahlte Beiträge gibt es nicht zurück
Achtung

So geht es nach Ihrer Meldung weiter

- **Wir setzen Ihr Konzept um:** Wir lassen die bKV weiterlaufen, merken die Frist vor oder melden ab.
- **Sie passen die Lohnabrechnung an:** Endet die bKV, beenden Sie auch den Sachbezug für diesen Zeitraum.
- **Wir behalten die Rückkehr im Blick:** Wir legen uns eine Wiedervorlage an und fragen gezielt bei Ihnen nach.

Warum die rechtzeitige Meldung so wichtig ist

1. Gleichbehandlung im Team

Pausiert die bKV bei einer Mitarbeiterin in Elternzeit, läuft sie bei einem Kollegen im unbezahlten Urlaub aber weiter, weil die Meldung fehlt, behandeln Sie beide ungleich. Daraus kann eine Pflicht entstehen, künftig allen dieselbe Leistung zu gewähren. Dies ist ein mögliches arbeitsrechtliches Risiko. Lassen Sie Einzelfälle im Zweifel rechtlich prüfen.

2. Fristen lassen sich nur mit Startdatum berechnen

Zahlen Sie für eine bestimmte Frist weiter, brauchen wir den Beginn der Unterbrechung. Ohne Meldung läuft die bKV über die Frist hinaus.

3. Gezahlte Beiträge gibt es nicht zurück

Beiträge, die nach dem Ende laut Ihrem Konzept weitergezahlt wurden, erstattet der Versicherer nicht. Eine rückwirkende Abmeldung ist nur in Einzelfällen nach Prüfung möglich.

Unsere Empfehlung für Ihren Ablauf

1. **Jede Unterbrechung melden.** Über unser **Meldeformular**, auch wenn Ihre bKV durchläuft.
2. **Früh melden.** Am besten sofort, möglichst vor Beginn der Unterbrechung.
3. **Ihr Konzept gleich anwenden.** Bei allen Mitarbeitenden nach Ihrer Versorgungsordnung oder gelebten Regelung.
4. **Lohnabrechnung anpassen.** Endet die bKV, den Sachbezug für diesen Zeitraum beenden. Steuerliche Fragen klären Sie mit Ihrem Steuerberater.

>>Sprechen Sie uns an. Wir helfen Ihnen gerne weiter.<<

Disclaimer: Dieses Informationsblatt dient der allgemeinen Information und ersetzt keine individuelle Beratung. Es stellt keine Rechts- oder Steuerberatung dar. Maßgeblich sind die Bedingungen der Versicherungsverträge, Ihr bKV-Konzept bzw. Ihre betriebliche Regelung sowie die gesetzlichen Bestimmungen. Quellen: § 3 EFZG (Entgeltfortzahlung bis zu sechs Wochen); § 20 MuSchG (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld); § 15 BEEG (Teilzeit in der Elternzeit). Stand: 11/2026