

HANDBUCH STEUERN UND ARBEITSRECHT bKV

Wichtige Hinweise zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Krankenversicherung (bKV)

Allianz



INHALT

I. STEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHT 03

1. STEUERLICHE BEHANDLUNG DER bKV BIS MAXIMAL 44 EUR 04
2. STEUERLICHE BEHANDLUNG DER bKV ÜBER 44 EUR 05

II. ARBEITS- UND DATENSCHUTZRECHTLICHE HINWEISE 12

1. ARBEITSRECHTLICHE HINWEISE 12
2. WICHTIGE INFORMATIONEN ZUM DATENSCHUTZ 15

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.

I. STEUER- UND SOZIAL-VERSICHERUNGSRECHT

Alles Wichtige zur Behandlung der arbeitgeberfinanzierten Beiträge zur bKV

WIE WIRD DIE bKV VERSTEUERT?

Die bKV wird nur dann als Sachbezug gewertet, wenn der Arbeitgeber die Beiträge für die bKV seiner Mitarbeiter übernimmt und diese ausschließlich den Versicherungsschutz verlangen können, nicht aber eine Geldzahlung. Dies sollte entsprechend in einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung definiert sein. Ansonsten stellt die bKV Barlohn dar.

VERSTEUERUNG DER bKV ALS SACHBEZUG

Betragen die Sachbezüge je Mitarbeiter und Monat zusammen mit der bKV maximal 44 EUR, sind diese Sachbezüge steuerfrei und stellen kein sv-beitragspflichtiges 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).

TIPP

WIR EMPFEHLEN IHNEN, IHREN STEUERBERATER VOR DEM ABSCHLUSS EINER bKV EINZUBINDEN.

INFORMATIONSPFLICHT DES ARBEITGEBERS

Jeder Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet (Empfehlung: zeitlich mit der Zuwendung) dem Mitarbeiter eine Information über die erfolgte Versteuerung auszustellen. Form: schriftliche Information, 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 44 EUR-Grenze ist nicht für den Betriebsausgabenabzug ausschlaggebend.

STEUERLICHE BEHANDLUNG DER bKV BIS MAXIMAL 44 EUR

WAS SIE BEACHTEN MÜSSEN, WENN DIE MONATLICHEN SACHBEZÜGE INKL. DER bKV-BEITRÄGE BIS ZU 44 EUR FÜR EINEN MITARBEITER IM MONAT BETRAGEN:

Wenn der Arbeitnehmer nur den Versicherungsschutz aus der bKV verlangen kann und keine ersatzweise Geldzahlung, sind die bKV-Beiträge als Sachbezug zu qualifizieren. Damit kann die monatliche Sachbezugsfreigrenze in Höhe von 44 EUR genutzt werden. Dazu müssen alle Sachbezüge inkl. bKV-Beitrag, Tankgutscheine, zweckgebundene Guthabenkarte o. Ä.

- lückenlos dokumentiert werden und
- im Monat bis maximal 44 EUR betragen, sofern Sie nicht pauschal versteuert werden.

Sind die o. g. Voraussetzungen gegeben, kann der vom Arbeitgeber verschaffte Versicherungsschutz (bKV-Tarife) den Mitarbeitern steuerfrei gewährt werden und stellt auch kein sv-beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Weder der Mitarbeiter noch der Arbeitgeber werden in diesem Fall mit Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen belastet. Die Kosten für die bKV entsprechen in diesem Fall dem bKV-Beitrag.

≤ 44 EUR

DIE 44 EUR-GRENZE IN KÜRZE:

- Betragen die monatlichen Beiträge zur bKV inkl. aller anderen Sachbezüge (sofern nicht pauschal versteuert) maximal 44 EUR, sind diese Sachbezüge steuerfrei und stellen kein sv-beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

- Wenn die 44 EUR 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 44 EUR-Freigrenze einzubeziehen.

- Auch bei einer halbjährlichen Zahlungsweise dürfen die gesamten Kosten der Sachbezüge im Monat der Beitragszahlung die 44 EUR-Freigrenze nicht überschreiten. Daher ist eine monatliche Zahlweise in den meisten Fällen sinnvoll.

STEUERLICHE BEHANDLUNG DER bKV ÜBER 44 EUR

WAS SIE BEACHTEN MÜSSEN, WENN SIE MIT DEN MONATLICHEN SACHBEZÜGEN INKL. DER bKV-BEITRÄGE ÜBER DIE 44 EUR-GRENZE KOMMEN:

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

Dafür kommen grundsätzlich folgende Besteuerungsvarianten in Frage:
- Individuelle Versteuerung als geldwerter Vorteil
- Individuelle Versteuerung in Form der Nettolohnversteuerung
- Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG
- Pauschalbesteuerung nach § 37b EStG

Einen Überblick über die verschiedenen Besteuerungsvarianten finden Sie auf Seite 6/7. Welches Modell am besten zu Ihrem Unternehmen und Ihrer Situation passt, sollten Sie mit Ihrem Steuerberater besprechen.



DIE BESTEUERUNGSVARIANTEN AUF EINEN BLICK

PAUSCHALBESTEUERUNG
nach § 37b EStG

Lohnsteuer & Sozialversicherungsabgaben
- Die auf den bKV-Beitrag entfallende Lohnsteuer kann der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer 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. Ansonsten trägt der Mitarbeiter den Arbeitnehmer-Anteil zur Sozialversicherung selbst.

- 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 EUR je Empfänger pauschal nach § 37b EStG versteuert werden, sofern nicht die 44 EUR-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 Arbeitnehmer übernehmen. Der anzuwendende Pauschalsteuersatz wird durch ein **besonderes Berechnungsverfahren** für alle betroffenen Mitarbeiter einheitlich ermittelt.

- Nach § 40 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EStG pauschal versteuerte Sachbezüge sind nicht dem sv-beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Das heißt, diese Sachbezüge können sozialversicherungsbeitragsfrei gewährt werden.

Zahlungsweise
- Die Beiträge müssen halbjährlich oder jährlich gezahlt werden.

Sonstiges
- Üblicherweise sind mind. 20 Mitarbeiter für die Anwendung notwendig.

- Weitere Informationen zu dieser Besteuerungsvariante finden Sie auf Seite 10 dieser Broschüre.

HINWEIS: Pauschal versteuerte bKV-Beiträge werden bei der monatlichen Prüfung der 44 EUR-Freigrenze nicht berücksichtigt. Die 44 EUR-Freigrenze kann so für andere Sachbezüge genutzt werden.

INDIVIDUELLE VERSTEUERUNG – NETTOLOHNVERSTEUERUNG

Der Arbeitgeber trägt vollumfänglich Steuern und Sozialabgaben.

Funktionsweise

– Der Arbeitgeber erhöht das Bruttoeinkommen des Mitarbeiters so weit, dass der Mitarbeiter nach Abzug des bKV-Beitrags und aller darauf anfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sein bisheriges Nettoeinkommen ausgezahlt bekommt.

– Die Erhöhung (bKV-Beitrag und Erhöhung um den Ausgleich der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) wird im Rahmen der Gehaltsabrechnung beim Mitarbeiter lohnversteuert und verbeitragt und der bKV-Beitrag rechnerisch wieder abgezogen. Im Ergebnis erhält der Mitarbeiter ein unverändertes Nettogehalt.

Zahlungsweise

– Monatliche oder mehrmonatliche Zahlungsweise möglich.

INDIVIDUELLE VERSTEUERUNG – GELDWERTER VORTEIL

Der Arbeitnehmer trägt die anfallende Lohnsteuer sowie den Arbeitnehmer-Anteil zur Sozialversicherung. Den Arbeitgeber-Anteil zur Sozialversicherung trägt der Arbeitgeber.

Funktionsweise

– Das Bruttoeinkommen des Mitarbeiters wird um den Beitrag zur bKV durch den Arbeitgeber erhöht.

– Der Arbeitnehmer versteuert und verbeitragt den Beitrag zur bKV individuell.

Zahlungsweise

– Monatliche oder mehrmonatliche Zahlungsweise möglich.

HINWEIS: Eine individuelle Versteuerung der bKV-Beiträge führt zu einer Addition mit anderen Sachbezügen. z. B. führt ein als Sachbezug gewährter Gutschein von monatlich 30 EUR und eine individuell versteuerte bKV in Höhe von 20 EUR zu einer vollen Versteuerung und Verbeitragung des Gutscheins und der bKV-Beiträge.

WIE HOCH SIND DIE AUFWÄNDE DER BESTEUERUNGSVARIANTEN?

Ausgangsdaten

Angestellter, verheiratet, Steuerklasse IV, keine Kinder, 2.500 EUR brutto monatlich, Kirchensteuer 9 % (bei Pauschalierung 7 %), in allen Zweigen sozialversicherungspflichtig, normaler KVBeitragssatz, 14,6 %, Zusatzbeitragssatz zur GKV 1 %, monatlicher bKV-Beitrag 20 EUR. Stand: Februar 2020

	ohne bKV		Pauschalbesteuerung nach § 37b ESt (Pauschalsteuersatz 30 %)		
			V1 (Übernahme AN SV)*		V
	Mitarbeiter	Arbeitgeber	Mitarbeiter	Arbeitgeber	Mitarbeiter
Gehalt	2.500,00 €		2.500,00 €		2.500,00 €
Nettohochrechnung					
bKV-Beitrag				20,00 €	
Summe Brutto	**2.500,00 €**		**2.520,00 €**		**2.520**
Lohnsteuer	284,83 €		284,83 €	6,00 €	284,83 €
Solidaritätszuschlag	15,66 €		15,66 €	0,33 €	15,66 €
Kirchensteuer	25,63 €		25,63 €	0,42 €	25,63 €
Rentenversicherung	232,50 €	232,50 €	232,50 €	236,22 €	234,36 €
Krankenversicherung	195,00 €	195,00 €	195,00 €	198,12 €	196,56 €
Pflegeversicherung	44,37 €	38,13 €	44,37 €	38,79 €	44,73 €
Arbeitslosenversicherung	30,00 €	30,00 €	30,00 €	30,48 €	30,24 €
Summe Abzüge	**827,99 €**	**495,63 €**	**827,99 €**	**510,36 €**	**832,01 €**
Summe Brutto	2.500,00 €		2.520,00 €		2.520,00 €
Summe Abzüge	827,99 €		827,99 €		832,01 €
abzgl. bKV-Beitrag	–		20,00 €		20,00 €
Auszahlung an Arbeitnehmer	**1.672,01 €**		**1.672,01 €**		**1.667,99 €**
Mehrbelastung Arbeitnehmer	**–**		**–**		**4,02 €**
Mehrbelastung Arbeitgeber		**–**		**34,73 €**	

* Die Übernahme der Arbeitnehmer SV-Anteile durch den Arbeitgeber stellt einen zusätzlichen geldwerten Vorteil dar, der in diesem Beispiel aus Vereinfachungsgründen nicht rechnerisch berücksichtigt ist. Bitte beachten Sie dies bei der Erstellung der Gehaltsabrechnung. Hinweis zur praktischen Umsetzung: In vielen Abrechnungsprogrammen ist die Abbildung dieses geldwerten Vorteils nur bei einer halbjährlichen oder jährlichen Zahlungsweise automatisiert möglich.

G	Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs.1 S.1 Nr.1 EStG (besonderer Steuersatz)**		Individuelle Versteuerung – Nettolohnversteuerung		Individuelle Versteuerung – Geldwerter Vorteil	
2						
Arbeitgeber	Mitarbeiter	Arbeitgeber	Mitarbeiter	Arbeitgeber	Mitarbeiter	Arbeitgeber
	2.500,00 €		2.500,00 €		2.500,00 €	
			17,46 €			
20,00 €		20,00 €		20,00 €		20,00 €
,00 €	**2.520,00 €**		**2.537,46 €**		**2.520,00 €**	
6,00 €	284,83 €	6,00 €	293,50 €		289,50 €	
0,33 €	15,66 €	0,33 €	16,14 €		15,92 €	
0,42 €	25,63 €	0,42 €	26,42 €		26,06 €	
234,36 €	232,50 €	232,50 €	235,98 €	235,98 €	234,36 €	234,36 €
196,56 €	195,00 €	195,00 €	197,92 €	197,92 €	196,56 €	196,56 €
38,43 €	44,37 €	38,13 €	45,04 €	38,70 €	44,73 €	38,43 €
30,24 €	30,00 €	30,00 €	30,45 €	30,45 €	30,24 €	30,24 €
506,34 €	**827,99 €**	**502,38 €**	**845,45 €**	**503,05 €**	**837,37 €**	**499,59 €**
	2.520,00 €		2.537,46 €		2.520,00 €	
	827,99 €		845,45 €		837,37 €	
	20,00 €		20,00 €		20,00 €	
	1.672,01 €		**1.672,01 €**		**1.662,63 €**	
	–		**–**		**9,38 €**	
30,71 €		**26,75 €**		**44,88 €**		**23,96 €**

** 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.

WAS IST BEI DER WAHL DER PAUSCHALBESTEUERUNG NACH § 40 ABS.1 S.1 NR.1 EStG ZU BEACHTEN?

Die wichtigsten Punkte im Überblick

- Antrag und Genehmigung der Pauschalierung durch das zuständige Betriebsstättenfinanzamt erforderlich (je nach Zahlungsweise jährlich oder halbjährlich).
- Ermittlung des Pauschalsteuersatzes durch das Unternehmen bzw. seinen Steuerberater (je nach Zahlungsweise jährlich oder halbjährlich) auf Basis der Steuerdaten der Mitarbeiter, die eine bKV erhalten.



FÜR DIE ERMITTLUNG DES STEUERSATZES ERFORDERLICHE ANGABEN:

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



TIPPS FÜR DIE PRAXIS:

TIPP

- Für 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 unverzüglich nach Eintritt zum definierten versicherbaren Personenkreis anzumelden.
- Bei (halb-)jährlicher Zahlungsweise ist dann der Beitrag für den Zeitraum bis zum nächsten Zahlungsstichtag fällig. Für diese separate Zahlung kann nicht der Pauschalsteuersatz angewandt werden, es sei denn, es werden mindestens 20 neue Mitarbeiter gleichzeitig angemeldet (Erfüllung der Voraussetzungen zur Anwendung des Pauschalsteuersatzes). Die Hauptfälligkeit sollte mit dem Jahresabschlusstermin der Firma übereinstimmen.
- Eine wie oben beschriebene separate Zahlung kann vermieden werden, indem in der Tarifierungsgruppe Neuanmeldungen nur zum Zahlungsstichtag festgelegt werden.
- **Zu beachten:** Bei unterjährigem Ausscheiden von Mitarbeitern wird der zu viel gezahlte Beitrag der Firma gutgeschrieben.

II. ARBEITS- UND DATENSCHUTZ-RECHTLICHE HINWEISE



ARBEITSRECHTLICHE HINWEISE

ZUSÄTZLICH WIRFT DIE EINFÜHRUNG EINER BETRIEBLICHEN KRANKENVERSICHERUNG (bKV) 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 sinnvoll. In welcher Form und mit welchen Inhalten eine solche arbeitsrechtliche Regelung getroffen wird, hängt von der jeweiligen betrieblichen Situation ab.

Ist z. B. ein Betriebsrat vorhanden, sollte eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden. Eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, in dem Rechte und Pflichten der Mitarbeiter des Betriebs verbindlich festgelegt werden.

Sofern kein Betriebsrat vorhanden ist, sollte mit jedem einzelnen Mitarbeiter eine arbeitsrechtliche Vereinbarung getroffen werden.

FOLGENDE PUNKTE SOLLTEN INSBESONDERE VOR EINFÜHRUNG EINER BETRIEBLICHEN KRANKENVERSICHERUNG GEKLÄRT UND SINNVOLLERWEISE IM RAHMEN EINER ARBEITSRECHTLICHEN REGELUNG DEFINIERT WERDEN:

Die arbeitsrechtliche Regelung kann in Form einer Betriebsvereinbarung, einer Gesamtzusage oder einer Einzelvereinbarung mit dem Mitarbeiter erfolgen.

MITARBEITER, DIE DIE bKV ERHALTEN SOLLEN

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

Zu den gesetzlichen Diskriminierungsverboten gehört insbesondere, dass befristet Beschäftigte nicht allein wegen ihrer Befristung und teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter (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 Mitarbeitern gewährt werden soll, muss als Kriterium für die Gruppenbildung ein nachvollziehbares, sachliches Kriterium wie z. B. die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder die Art der Tätigkeit (z. B. alle Außendienstmitarbeiter) gewählt werden.

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 Gruppenvertrages zu verweisen.

BEITRAGSZAHLUNG UND KOSTENVERTEILUNG

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



UMGANG MIT ARBEITNEHMERN IN ENTGELTFREIEN ZEITEN, WIE Z. B. AUSZEITEN, ELTERNZEITEN, PFLEGEZEITEN, SABBATICAL

Soll die Beitragszahlung bei diesen Arbeitnehmern fortgesetzt werden, muss dies vertraglich und arbeitsvertraglich entsprechend vereinbart werden.

HINWEIS: Mit der Beitragsbefreiungsoption der APKV kann der Versicherungsschutz ohne Beitragszahlung aufrechterhalten werden.

BEENDIGUNG DER bKV

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

HINWEIS: Die obenstehenden 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.

DIE ÜBERMITTLUNG VOM ARBEITGEBER AN DIE APKV IST NUR RECHTMÄSSIG, WENN ENTWEDER:

1. Die schriftliche und freiwillige Einwilligung des Arbeitnehmers zu der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten vorliegt und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den Zweck der Datenverarbeitung und sein 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 (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.

Der Arbeitnehmer hat gegenüber seinem Arbeitgeber ein **Informationsrecht** über die Datenverarbeitung und ein umfangreiches **Auskunftsrecht** über die ihn betreffenden personenbezogenen Daten.

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. Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater oder eine andere steuerrechtskundige Person oder einen Rechtsanwalt. (Stand: 02.2020)

Immer für Sie da, wenn Sie uns brauchen:

MMK--0046Z0 (09V) 20.2.20