

Infoblatt – betriebliche Gruppen-Unfallversicherung

Was ist eine betriebliche Gruppen-Unfallversicherung?

Die betriebliche Gruppen-Unfallversicherung ist eine Ergänzung zur gesetzlichen Unfallversicherung. Sie ist genau genommen eine Zusatzversicherung, die vom Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer im Unternehmen abgeschlossen werden kann.

Die gesetzliche Unfallversicherung deckt als Pflichtversicherung die Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle ab, die im Betrieb, aber auch auf dem Weg zur Arbeit geschehen können.

Die betriebliche Gruppenunfallversicherung dagegen kann die Unfälle absichern, die weltweit und rund um die Uhr nicht nur bei der Arbeit, sondern auch während der Freizeit eintreten.

Struktur der betrieblichen Unfallversicherung

Wie in der betrieblichen Altersversorgung und betrieblichen Krankenzusatzversicherung **ist die Basis für eine betriebliche Gruppen-Unfallversicherung eine arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer**. Danach richtet sich, welche Rechte und Pflichten jede der beiden Parteien im Hinblick auf die betriebliche Gruppen-Unfallversicherung (bUV) hat. Das betrifft vor allem die Frage, wer die Versicherungsbeiträge zu leisten hat, welche Versicherungsleistungen umfasst sein sollen, was Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Falle eines Unfalls zu tun haben usw.

Erst danach kann ein Versicherungsvertrag, der diesen Vorgaben entspricht, abgeschlossen werden. Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer ist versicherte Person.

In der Praxis läuft es derzeit genau anders herum - erst wird ein Versicherungsvertrag abgeschlossen. Die notwendige arbeitsrechtliche Umsetzung unterbleibt oftmals.

Aus diesem Vorgehen können sich aber besondere Fallstricke und Haftungsrisiken ergeben.

Arbeitsrechtliche Vereinbarung unerlässlich!

Unbedingt notwendig ist, dass arbeitsrechtliche Regelungen getroffen werden, in der die Rechte und Pflichten aller Beteiligten klar definiert sind.

Wichtig: Sofern der Arbeitgeber die bUV fördert, ist er sogar verpflichtet, die Bedingungen zur Förderung, deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung dem Arbeitnehmer schriftlich auszuhändigen, § 2 Abs. 1 Ziffer 7 Nachweisgesetz (NachwG).

Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Zahlung in Anspruch nimmt, wenn nicht klar ist, was die bUV umfasst und wie diese Leistungen gewährt werden. **Es besteht daher immer ein Haftungsrisiko des Arbeitgebers.**

Daher sollte eine umfassende Betriebsordnung erstellt werden, die einerseits dazu führt, dass die Arbeitnehmer vollständig informiert sind und ihre Rechte und Pflichten kennen, andererseits die Haftung des Arbeitgebers so weit wie möglich reduziert wird.

Eine Betriebsordnung ist auch wichtig, damit der Arbeitgeber auf veränderte Rahmenbedingungen reagieren kann. Hier können Vorbehalte oder die Freiwilligkeit der Leistung geregelt werden. Aber Achtung: rechtlich gesehen vertragen sich Vorbehalt und Freiwilligkeit nicht!

Wie wird eine Betriebsordnung vereinbart?

Eine Betriebsordnung kann ausdrücklich, schriftlich und mündlich vereinbart oder **auch einseitig vom Arbeitgeber angeordnet** werden. Nicht ausgeschlossen ist auch, dass der Arbeitgeber unbewusst durch Aushändigung einer Informationsbroschüre eine bUV zusagt (für die bAV: BAG, Urteil vom 22.12.2009 - 3 AZR 136/08).

Der häufigste - und gleichzeitig problematischste - Weg ist jedoch die stillschweigende Geltung durch betriebliche Übung. Dabei reicht es - vereinfacht ausgedrückt - schon aus, wenn der Arbeitgeber dem Wunsch der Arbeitnehmer nachkommt, eine bUV abzuschließen, aber in gewisser Weise gestaltend eingreift, z.B. durch Auswahl einer Versicherungsgesellschaft. Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz und Fürsorgepflicht sorgen dann dafür, dass eine Änderung dieser „Gepflogenheiten“ oftmals nicht mehr ohne weiteres möglich ist - schon besteht ein Haftungsrisiko.

Was folgt daraus?

Betriebliche Gruppen-Unfallversicherung hat viele Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Wie immer bei arbeitsrechtlichen Vereinbarungen muss es aber sauber gemacht werden. Solche Regelungen kann nur ein Rechtsanwalt entwerfen. **Rentenberatern ist insoweit eine Beratung nicht gestattet.**

Derzeit werden vielfach betriebliche Gruppen-Unfallversicherungen ohne ein solches Regelwerk eingerichtet. Wir gehen davon aus, dass aus den genannten Gründen in wenigen Jahren eine Klagewelle auf die Unternehmen zukommt. Es ist daher zu empfehlen, sich zu wappnen.

Was ist zu tun?

Schaffen Sie klare Regelungen! Geben Sie alle notwendigen Hinweise! In einer professionellen Betriebsordnung zur betrieblichen Gruppen-Unfallversicherung sind alle Aspekte geregelt. Dadurch werden mehrere Ziele erreicht:

- ▶ Sicherheit für die Mitarbeiter hinsichtlich der Abwicklung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Gruppen-Unfallversicherung
- ▶ Minimierung der Haftungsrisiken des Arbeitgebers
- ▶ (Sofern gewünscht:) Motivation der Mitarbeiter, positive Aspekte bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter und Bindung vorhandener Mitarbeiter an das Unternehmen

Einfache Umsetzung

Diese Ziele können sehr einfach erreicht werden. Nutzen Sie die Checkliste zur Einrichtung der bUV - und der Arbeitgeber erhält innerhalb kurzer Zeit die Betriebsordnung sowie ein vollständiges Formularset für die Durchführung der bUV im Unternehmen.

Ohne Umwege zum optimalen Ergebnis.

Sprechen Sie uns an. Wir verfügen über jahrelange und vielfältige Erfahrungen und erstellen zu vorher vereinbarten Festpreisen individuelle Betriebsordnungen.

Ihre Ansprechpartner:

Frau Rechtsanwältin Nicole Czepluch
Frau Rechtsanwältin Sophia Junker

KLEFFNER Rechtsanwälte

Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de