

Muster-Versorgungsordnung

für die
betriebliche Krankenversicherung

**Muster GmbH
Alphastraße 12
12345 Stadt**

Wichtiger Hinweis:

Bei nachfolgender Muster-Versorgungsordnung handelt es sich nicht um einen Textvorschlag, der deckungsgleich ohne Ergänzungen und Anpassungen für die tatsächliche Umsetzung genutzt werden kann.

Vielmehr ist diese Unterlage als allgemeines Muster zur Veranschaulichung von relevanten arbeitsrechtlichen Regelungen zu verstehen. Enthalten sind darin auch Gestaltungshinweise und Gestaltungsoptionen (*Kursivschrift*).

Die Versorgungsordnung ist in jedem Fall noch an die individuellen Gegebenheiten des die Zusagen erteilenden Betriebs anzupassen. Wir empfehlen daher eindringlich die Einschaltung eines rechtlichen Beraters.

I. Präambel

Gesundheitsschutz und unterstützende Maßnahmen zur Gesunderhaltung sind mehr denn je Ausdruck der sozialen Verantwortung eines Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitern. Um Versorgungslücken der gesetzlichen Krankenversicherung auch in der Grundversorgung zu kompensieren, ist eine betriebliche Krankenversicherung gerade für gesetzlich versicherte Mitarbeiter eine sehr gute Ergänzung zur bestehenden Absicherung. Angesichts regelmäßiger Leistungseinschränkungen bzw. –kürzungen in der gesetzlichen Krankenversicherung trägt sie dazu bei, einen besseren medizinischen Gesundheitsschutz zu gewährleisten. Aber auch für privat Krankenversicherte bietet die betriebliche Krankenversicherung mit Blick auf Selbstbehalte und Beitragsrückerstattung bei Schadenfreiheit eine sinnvolle Ergänzung. Die betriebliche Krankenversicherung leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Versorgungssituation der Mitarbeiter.

Vor diesem Hintergrund hat sich das Unternehmen entschlossen, seinen Mitarbeitern eine betriebliche Krankenversicherung über die Allianz Private Krankenversicherungs-AG zuzusagen. Die nachfolgenden Vorschriften regeln die Ausgestaltung dieser Zusatzvorsorge. Die Versorgungsordnung weist keine geschlechtsspezifischen Formulierungen aus. Aus Vereinfachungsgründen wurde nur die männliche Form gewählt, die auch die weibliche und divers mit einschließt.

II. Sachlicher Geltungsbereich

Diese Versorgungsordnung gilt für die Muster GmbH und ihre verbundenen Unternehmen, nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt.

III. Persönlicher Geltungsbereich

Diese Versorgungsordnung gilt für alle Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen oder zu einem späteren Zeitpunkt mit dem Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis begründen, *jedoch erst ab Erfüllung der Probezeit*.

Beispielhaft ausgenommen sind Mitglieder der Geschäftsleitung sowie andere unter § 5 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 und Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) fallende Personen. Ebenfalls ausgenommen sind Aushilfskräfte, deren Beschäftigung nicht auf Dauer ausgelegt ist.

(Hinweise:

Ausgenommen werden können auch Mitarbeiter während der Dauer eines mehr als 3-monatigen Auslandsaufenthaltes, Auszubildende und Werkstudenten sowie Praktikanten und Sachgrundbefristungen. Der vollständige Ausschluss von Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten aufgrund der Art des Beschäftigungsverhältnisses ist nach § 4 TzBfG nicht zulässig. Eine Begrenzungsmöglichkeit der versicherbaren Mitarbeiter besteht aber durch eine Positivauswahl. Generell sind jedoch die Grundsätze der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung zu beachten

Sofern auch Mitglieder der Geschäftsleitung die betriebliche Krankenversicherung erhalten sollen, ist für die steuerliche Anerkennung der Beiträge grundsätzlich ein Gesellschafterbeschluss erforderlich).

IV. Einrichtung und Umfang der betrieblichen Krankenversicherung

1. Das Unternehmen schließt als Versicherungsnehmer mit der Allianz Private Krankenversicherungs-AG einen Gruppenversicherungsvertrag für die betriebliche Krankenversicherung zugunsten der versorgungsberechtigten Mitarbeiter als versicherte Personen ab.
2. Die Aufnahme der versorgungsberechtigten Mitarbeiter in die betriebliche Krankenversicherung erfolgt *zum Monatsersten des auf die Erfüllung der Probezeit folgenden Monats*. Ein Antrag des Mitarbeiters ist nicht erforderlich. Eine Gesundheitsprüfung findet nicht statt.
3. Art und der Umfang des im Rahmen der betrieblichen Krankenversicherung bestehenden Versicherungsschutzes ergeben sich aus den dieser Versorgungsordnung als Anlage 1 beigefügten Versicherungsbedingungen. Die Versicherungsbedingungen werden in ihrer jeweils gültigen Fassung Bestandteil dieser Versorgungsordnung.
4. Sonstige Leistungs- oder Zahlungsansprüche gegen den Arbeitgeber bestehen nicht.

(Hinweis:

Die Art und der Umfang der Leistungen sind klar zu definieren, ebenso die Voraussetzungen für die Zusageerteilung. Weiterhin sind versicherungstechnische Details zu berücksichtigen, etwa bei unterjährigen Änderungen, Eintritt oder Austritt während eines Kalendermonats etc.

Aufgrund der Vielzahl an Gestaltungsvarianten sind entsprechende Formulierungen in dieser Muster-Versorgungsordnung nicht enthalten, sondern werden erst in einer über einen rechtlichen Berater erstellten Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung der in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen getroffenen Regelungen verfasst).

V. Beiträge

1. Die Beiträge für die betriebliche Krankenversicherung trägt ausschließlich und in vollem Umfang der Arbeitgeber.
2. Die Mitarbeiter haben ausschließlich einen Rechtsanspruch auf die Beitragszahlung durch den Arbeitgeber an die Allianz Private Krankenversicherungs-AG zur Erlangung der durch diese Versorgungsordnung zugesagten Leistung eines Versicherungsschutzes.
3. Eine wahlweise Auszahlung des Arbeitgeberbeitrages zur betrieblichen Krankenversicherung über die laufende Gehaltsabrechnung ist nicht möglich.
4. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung der Beiträge besteht nur solange, wie der Mitarbeiter in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zum Unternehmen steht und zum Kreis der versorgungsberichtigten Mitarbeiter gehört.

VI. Steuer- und Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge

Für die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge gilt Folgendes:

Die Beiträge eines Arbeitgebers zur betrieblichen Krankenversicherung werden als Sachbezug nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bewertet und sind somit bis zu einer Grenze von 50,- Euro monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei.

Alternative 1: Pauschalbesteuerung als sonstiger Bezug nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG

Für die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge gilt Folgendes:

Die Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Krankenversicherung stellen grundsätzlich einen geldwerten Vorteil für die Mitarbeiter dar. Sie werden durch den Arbeitgeber jedoch nach § 40 Abs. 1 EStG pauschal versteuert. Unter Berücksichtigung der in § 40 Abs. 1 EStG und in den Urteilen des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 07.06.2018 - VI R 13/16 - (USK 2018-37) und 04.07.2018 - VI R 16/17 - (USK 2018-38) genannten Voraussetzungen für die Bewertung der Beiträge als Sachbezug sind auch die pauschal versteuerten Beiträge nach § 40 Abs. 1 EStG sozialabgabenfrei.

Alternative 2: Pauschalbesteuerung nach § 37 b EStG

Für die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge gilt Folgendes:

Die Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Krankenversicherung stellen grundsätzlich einen geldwerten Vorteil für die Mitarbeiter dar. Sie werden durch den Arbeitgeber jedoch nach § 37 b EStG pauschal versteuert. Die hierbei auf die Beiträge anfallenden Sozialabgaben trägt

Alternative 3: Nettolohnversteuerung

Die Beiträge des Arbeitgebers stellen einen geldwerten Vorteil für die Mitarbeiter dar. Arbeitgeber trägt neben dem Beitrag zur Versicherung auch die darauf anfallenden Steuern und die Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) in voller Höhe. Ein Eigenanteil des Arbeitnehmers oder Veränderungen in bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen entstehen somit für die Mitarbeiter nicht.

Hinweis:

Sofern Mitarbeiter mittelbar oder unmittelbar an der Beitragszahlung bzw. darauf ggfs. anfallende Steuern oder Sozialabgaben beteiligt werden oder in der Zukunft beteiligt werden könnten, bedarf es der ausdrücklichen Zustimmung des Mitarbeiters vor Vertragsabschluss).

VII. Befristung

Die Beitragszahlung des Arbeitgebers zur betrieblichen Krankenversicherung stellt eine freiwillige soziale Leistung dar ohne Rechtsanspruch auf dauerhafte Bezahlung. Auch die wiederholte Zahlung von Beiträgen oder wiederholte Zusageerteilung begründet keinen Anspruch für die Zukunft.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers aus seiner Zusage auf betriebliche Krankenversicherung und insbesondere zur Zahlung von Beiträgen ist generell begrenzt auf die Dauer des zugrundeliegenden Gruppenvertrages.

VIII. Entgeltfreie Beschäftigungszeiten

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Beiträgen für seine Sozialleistungen besteht grundsätzlich nur, wie er zur Zahlung der Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis oder entsprechender Lohnersatzleistungen verpflichtet ist. Dies gilt somit auch während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie während eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbotes i.S.d. MuSchG oder einer Erkrankung i.S.d. § 3 EntgeltFG.

Besteht das Beschäftigungsverhältnis hingegen ohne Entgeltanspruch fort (z. B. bei Elternzeit, häuslicher Pflege eines Angehörigen, längerer Krankheit über die Lohnfortzahlung hinaus, Schutzmaßnahmen i.S.d. § 28 IfSG, unbezahltem Urlaub, u.a.), so ruht grundsätzlich auch die Zusage auf betriebliche Krankenversicherung ab dem auf den Beginn der entgeltfreien Beschäftigungszeit folgenden Kalendermonat und der Arbeitgeber entrichtet für diesen Zeitraum keine Beiträge mehr. Somit besteht in dieser Zeit kein Versicherungsschutz mehr.

Abweichend davon erklärt sich der Arbeitgeber jedoch bereit, zur Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes die Beiträge auch während der entgeltfreien Beschäftigung aufgrund Elternzeit, Bezug von Krankengeld, (Familien-)Pflegezeit oder vorübergehender einvernehmlicher Freistellung von der Pflicht zur Arbeitsleistung aus einem anderen Grund („Sabbatical“) freiwillig weiter zu entrichten, längstens jedoch für die Dauer von 36 Kalendermonaten. Die 36-Monatsfrist beginnt dabei mit dem auf das Ende der Lohnzahlung bzw. Lohnfortzahlung folgenden Kalendermonat.

Nach Ablauf der 36-Monatsfrist endet der Versicherungsschutz der betrieblichen Krankenversicherung. Es wird dem Mitarbeiter jedoch seitens der Allianz Private Krankenversicherungs-AG die Möglichkeit eingeräumt, für die über die 36-Monatsfrist hinausgehende Dauer der entgeltfreien Beschäftigungszeiten einen adäquaten Versicherungsschutz außerhalb des Gruppenvertrages des Arbeitgebers als Einzelversicherung zu beantragen, sofern in der Einzelversicherung ein adäquater Tarif besteht. Die Beitragszahlung hierfür erfolgt durch den Mitarbeiter direkt.

Nach Rückkehr des Arbeitnehmers aus der entgeltfreien Beschäftigungszeiten lebt die betriebliche Krankenversicherung mit dem auf das Ende der entgeltfreien Beschäftigungszeit folgenden Kalendermonat automatisch wieder auf, es bedarf keiner Beantragung durch den Mitarbeiter..

(Hinweis:

Davon abweichend können Regelungen über eine sofortige Ruhendstellung des Versicherungsschutzes mit Beginn der entgeltfreien Beschäftigungszeit getroffen werden.)

IX. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet auch das Leistungsversprechen des Arbeitgebers auf betriebliche Krankenversicherung. Danach gilt grundsätzlich Folgendes:

Mitarbeiter haben nach ihrem Ausscheiden aus der betrieblichen Krankenversicherung das Recht, ihren bisherigen Versicherungsschutz außerhalb des Gruppenvertrages des Arbeitgebers als Einzelversicherung fortzuführen, sofern in der Einzelversicherung ein adäquater Tarif besteht. Die entsprechende Fortführung des Versicherungsschutzes in der Einzelversicherung muss durch den Mitarbeiter innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Abmeldeschreibens gegenüber der Allianz Private Krankenversicherungs-AG beantragt werden.

Mit Änderung der Versicherungsnehmereigenschaft und Umstellung der Versicherung auf Einzelvertrag erfolgt auch eine Anpassung des Versicherungsbeitrags. Es gilt dann der Beitrag des entsprechenden Einzelversicherungstarifes.

X. Abwicklung bei Inanspruchnahme von medizinischen Leistungen

Bei der betrieblichen Krankenversicherung handelt es sich um eine Krankenzusatzversicherung der Allianz Private Krankenversicherungs-AG. Wie in der privaten Krankenversicherung üblich müssen die Mitarbeiter als Versicherte gegenüber dem Erbringer der medizinischen Leistung zunächst in Vorleistung gehen.

Nach Erhalt der Rechnung ist diese bei der Allianz Private Krankenversicherungs-AG einzureichen mit Antrag auf Erstattung. Für die einfache Abwicklung der Abrechnung von in Anspruch genommenen medizinischen Leistungen steht den Mitarbeitern ein digitales Portal (Allianz Gesundheits-App) zur Verfügung. Auch hierzu beinhalten die in der Anlage beigefügten Versicherungsbedingungen entsprechende Regelungen.

XI. Pflichten des Arbeitnehmers

1. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, beim Zustandekommen der Versicherungsverträge mitzuwirken. Insbesondere muss er, sofern er die durch den Arbeitgeber zugesagten Leistungen auf betriebliche Krankenversicherung annehmen will, dies durch Willenserklärung kundtun. Die Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Krankenversicherung gilt auch dann als angenommen, wenn der Mitarbeiter nicht binnen einer Frist von 2 Wochen ausdrücklich widerspricht.

Macht der Mitarbeiter von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch, so erlischt der Anspruch auf eine betriebliche Krankenversicherung. Eine Nachversicherung zu einem späteren Zeitpunkt ist dann jedoch ausgeschlossen. Eine alternative Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge als Lohn an den Mitarbeiter ist nicht möglich.

(Hinweis:

Sofern der Mitarbeiter an der Beitragszahlung unmittelbar oder mittelbar (z.B. durch Sozialabgaben) beteiligt ist oder theoretisch sein könnte, wäre seine explizite Zustimmung erforderlich).

2. Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Mitarbeiters und seinem Wunsch auf Fortführung der Zusatzversicherung muss der Mitarbeiter innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Abmeldeschreibens gegenüber der Allianz Private Krankenversicherungs-AG die Fortführung beantragen. Bei Nichteinhaltung dieser Frist erlischt der Anspruch auf private Fortführung dauerhaft.
3. Kommt der Mitarbeiter seinen Mitwirkungspflichten nicht nach, so kann es zu einem Ruhen des Anspruchs auf betriebliche Krankenversicherung oder auch zu dessen Erlöschen kommen. Ein Anspruch auf Ausgleich für die dann nicht zustande gekommene Zusage entsteht für den Mitarbeiter nicht.
4. Die Geltendmachung der Kostenerstattung für in Anspruch genommene medizinische Leistungen obliegt allein den Mitarbeitern.

Der Arbeitgeber ist weder an der Abwicklung der Kostenerstattung beteiligt noch kann er hierfür ggfs. haftbar gemacht werden.

Sofern für die Erstattung von Leistungen aus bestimmten Tarifen eine gesonderte Erklärung zur Datenverarbeitung gegenüber der Allianz Private Krankenversicherungs-AG notwendig ist, obliegt auch hierbei die Erfüllung dieser Leistungserstattungsvoraussetzung allein den Mitarbeitern.

5. Eine Haftungsverantwortlichkeit des Arbeitgebers für eine Verletzung von möglichen Nebenpflichten anlässlich dieser Versorgungsordnung wird ausgeschlossen.

XII. Nichtteilnahme

Soweit Arbeitnehmer die Zusage auf betriebliche Krankenversicherung nicht annehmen möchten, bedarf es einer gesonderten Verzichtserklärung.

(Hinweis:

Bei Nutzung sog. Opting-Out-Klauseln – vorbehaltlich deren Zulässigkeit - bedarf es keiner ausdrücklichen Zustimmung, daher sollte für den Fall der Nichtteilnahme eine explizite Verzichtserklärung durch den Mitarbeiter abgegeben werden).

XIII. Durchführung / Vertragspartner

Die betriebliche Krankenversicherung erfolgt über einen Gruppenvertrag bei Allianz Private Krankenversicherungs-AG.

Die Betreuung und Beratung der Arbeitnehmer übernimmt die

Beispiel Versicherungsmakler GmbH
Irgendwo-Str. 99
98765 Hier.

XIV. Datenschutz

Die betriebliche Krankenversicherung wird durch die vorgenannte Versicherungsgesellschaft durchgeführt bzw. den o.g. Versicherungsmakler oder Versicherungsvermittler betreut.

Der Arbeitnehmer erklärt zusammen mit der Willenserklärung zur Annahme der Zusage auf betriebliche Krankenversicherung ausdrücklich seine Einwilligung, dass alle notwendigen personenbezogenen Daten, im Rahmen der gesetzlichen Regelungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) von der Allianz Private Krankenversicherungs-AG und dem betreuenden Versicherungsmakler gespeichert werden dürfen. Die Nutzung der personenbezogenen Daten ist beschränkt auf die Zwecke der Vermittlung und Verwaltung der betrieblichen Krankenversicherung. Sie dürfen auch an die dem Mitarbeiter gegenüber namentlich zu benennenden kooperierenden Unternehmungen weitergegeben werden, soweit dies zur Erfüllung der Umsetzung dieser Versorgungsordnung notwendig ist.

Die Daten werden nach Kündigung der Zusammenarbeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gelöscht.

XV. Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

1. Diese Versorgungsordnung tritt mit Wirkung vom 01. .2023 in Kraft.
2. Sie ersetzt etwaige bisherige Vereinbarungen.
3. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2023 von der Geschäftsleitung gekündigt werden.
4. Im Falle der künftigen Änderung zugrundeliegender gesetzlicher Bestimmungen ist der Arbeitgeber berechtigt, die Versorgungsordnung den geänderten gesetzlichen Bestimmungen anzupassen.
5. Das Rechtsverhältnis zu Mitarbeitern, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Versorgungsordnung bereits aus der Firma ausgeschieden sind oder deren Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist, wird von dieser Versorgungsordnung nicht berührt.
6. Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Versorgungsordnung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Bestimmungen dieser Versorgungsordnung gleichwohl wirksam. Anstelle der unwirksamen oder unwirksam gewordenen Bestimmung ist eine angemessene Regelung zu vereinbaren, die dem ursprünglich Gewollten am nächsten kommt.
7. Mündliche Nebenabreden wurden nicht getroffen oder zugesagt. Alle weiteren Abreden bedürfen einer ergänzenden schriftlichen Vereinbarung. Auch eine Abbedingung des Schriftformerfordernisses bedarf der Schriftform.

Stadt, den . .2023

Geschäftsleitung