



Geschäftspartner / Betriebliche Altersversorgung / Februar 2026

Wichtige Hinweise zur Verwendung der Muster-Versorgungsordnung zur betrieblichen Krankenversicherung und betrieblichen Altersversorgung

- Diese Muster-Versorgungsordnung in jeweils aktueller Form sollte immer aktuell aus dem Alte Leipziger Vermittlerportal heruntergeladen werden, um sicherzustellen, dass sie dem aktuellen Stand entspricht. Sie ist honorarfrei.
- Bevor die Muster-Versorgungsordnung in einem Unternehmen eingesetzt wird, ist vom Vermittler zu prüfen, ob die rechtlichen und tarifvertraglichen Voraussetzungen dafür gegeben sind. Anhaltspunkte für diese Prüfung bieten die jeweiligen „Erfassungsbogen Versorgungsordnungen“ zur bAV und bKV.
- **Die ALH-Gruppe sowie die Alte Leipziger Pensionsmanagement GmbH übernehmen keine Haftung dafür, dass die Versorgungsordnung sachgerecht verwendet wird.** Die Überprüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie individuelle Anpassungen der Muster-Versorgungsordnungen können aber honorarpflichtig durch die Alte Leipziger Pensionsmanagement GmbH vorgenommen werden.
- Im Zusammenhang mit der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg bietet die Alte Leipziger Pensionsmanagement GmbH zudem die folgenden Dienstleistungen an:
 - Individuelle Erstellung einer Versorgungsordnung für die bAV und bKV nach den Vorgaben des Unternehmens (Honorar 999,00 € zzgl. gesetzlicher Mehrwertsteuer).
 - Laufende Betreuung einer von der Alte Leipziger Pensionsmanagement GmbH individuell erstellten bestehenden Versorgungsordnung (Honorar 190,00 € p.a. zzgl. gesetzlicher Mehrwertsteuer).
 - Überarbeitung einer bestehenden, von der Alte Leipziger Pensionsmanagement GmbH erstellten Versorgungsordnung im Hinblick auf das BRSG (Honorar 190,00 € zzgl. gesetzlicher Mehrwertsteuer).
 - Seminare oder Webinare in Verbindung zu Themen der bAV oder bKV (Honorar nach Vereinbarung – bitte sprechen Sie uns an).

Zusätzliche Beratungsdienstleistungen werden nach dem tatsächlichen Aufwand mit 200,00 € pro Stunde zzgl. gesetzlicher Mehrwertsteuer abgerechnet. Sollten diese notwendig sein, wird sich die Alte Leipziger Pensionsmanagement GmbH mit Ihnen vor Erstellung der Versorgungsordnung in Verbindung setzen.

Versorgungsordnung
zur
betrieblichen Krankenversicherung
sowie
betrieblichen Altersversorgung

der
Unternehmen
Straße, PLZ Ort

(nachfolgend »Unternehmen« genannt)

(Hinweis: 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.)

Präambel

Bedingt durch den demographischen Wandel haben die gesetzlichen Versorgungssysteme in den letzten Jahren viele Reformen durchlaufen. Insbesondere in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie der gesetzlichen Rentenversicherung kam es zu starken Einschränkungen hinsichtlich der Leistungsniveaus.

Dies führt dazu, dass bei gleichbleibendem Aufwand die Leistungen in der gesetzlichen Krankenversicherung immer geringer werden, die Selbstbehalte für die Versicherten immer weiter ansteigen und einige Leistungen gar nicht erbracht werden.

In der gesetzlichen Rentenversicherung verhält es sich ähnlich. Eine zusätzliche finanzielle Absicherung für den Ruhestand wird für alle Arbeitnehmer* durch das stetig sinkende Versorgungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung zunehmend wichtiger. Daher sollten die Arbeitnehmer zusätzliche Eigenvorsorge betreiben, um den gewohnten Lebensstandard auch nach Ausscheiden aus dem Erwerbsleben aufrechterhalten zu können.

Das Unternehmen sieht daher sowohl eine attraktive betriebliche Krankenversicherung (im Weiteren bKV) als auch betriebliche Altersvorsorge (im Weiteren bAV) als wichtige freiwillige Sozialleistung an und leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Versorgungssituation der Arbeitnehmer. Die Arbeitnehmer sollen zusätzlich motiviert werden, sich mit ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten für das Unternehmen einzusetzen.

Vor diesem Hintergrund hat sich das Unternehmen entschlossen, seinen Arbeitnehmern eine bKV und bAV nach Maßgabe der folgenden Versorgungsordnung zu gewähren:

* Alle Personenbezeichnungen sind geschlechtsneutral in weiblicher, männlicher und diverser Form zu sehen.

Die Versorgungsordnung gliedert sich in drei Teile, wobei sich im **Teil A** die speziellen Regeln zur bAV, im **Teil B** die speziellen Regeln zur bKV befinden und in **Teil C** die allgemeinen Bestimmungen.

A. Betriebliche Altersvorsorge (bAV)

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Versorgungsordnung regelt die betriebliche Altersvorsorge für alle Arbeitnehmer.
- (2) Bereits bestehende arbeitnehmer- oder arbeitgeberfinanzierte Versicherungen zugunsten der Arbeitnehmer bleiben durch diese Versorgungsordnung unberührt. Die Versicherungen stehen nicht miteinander im Zusammenhang.

§ 2 Versorgungssystem

- (1) Mit Beginn der Entgeltumwandlung, frühestens zum _____ erhalten alle Arbeitnehmer, die an der Entgeltumwandlung, eine betriebliche Altersvorsorge in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage, soweit die jeweils gültigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen dies zulassen.
- (2) Die Versorgung erfolgt über den Durchführungsweg Direktversicherung. Das Unternehmen schließt die Direktversicherung als Versicherungsnehmer bei der Alte Leipziger Lebensversicherung auf Gegenseitigkeit (nachfolgend Alte Leipziger genannt) auf das Leben des Arbeitnehmers (versicherte Person) ab.
- (3) Die vorliegende Versorgungsordnung wird ergänzt durch:
 - den Versicherungsschein,
 - die mit dem Versicherungsschein ausgehändigten Allgemeinen Bestimmungen für die Direktversicherungszusage,
 - die für die abgeschlossenen Direktversicherungsverträge jeweils maßgeblichen Allgemeinen Bedingungen sowie ggf. weitere Bedingungen, Zusatzbedingungen und Tarifbestimmungen der Alte Leipziger,
 - die Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des BetrAVG vom 19.12.1974 und ggf. einschlägiger Tarifverträge in den jeweils gültigen Fassungen.

- (4) Der Arbeitnehmer ist für sämtliche Leistungen (inkl. der aus dem Arbeitgeberzuschuss) unwiderruflich bezugsberechtigt. Im Einvernehmen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer gilt für den Todesfall das in den für die abgeschlossene Direktversicherung maßgeblichen Bedingungen genannte Bezugsrecht zugunsten der leistungsberechtigten Hinterbliebenen als widerruflich vereinbart. Das Bezugsrecht bezieht sich auch auf die Überschussanteile.

§ 3 Einbringung mitgebrachter Verträge

- (1) Verfügt ein neu in das Unternehmen eintretender Arbeitnehmer bereits über eine bestehende versicherungsförmige Zusage der betrieblichen Altersvorsorge, kann das Unternehmen diese nach Überprüfung gem. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG übernehmen und gegebenenfalls erhöhen. Das Unternehmen behält sich das Recht vor, eine Übernahme aufgrund von Haftungs-, Verwaltungs- oder Risikogründen abzulehnen.
- (2) Besteht für einen neuen Arbeitnehmer bereits eine unverfallbare Anwartschaft in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg, besteht die Möglichkeit, den Übertragungswert gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG bzw. dem Abkommen zur Übertragung zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds in eine Direktversicherung innerhalb von 12 Monaten einzubringen. Das Unternehmen wird auf Grundlage des Übertragungswertes eine neue Zusage nach § 2 der Versorgungsordnung erteilen. Dies kann zu einer Reduzierung der bislang zugesagten Leistung führen.
- (3) Die Verträge nach Abs. 1 und Abs. 2 erhalten den Arbeitgeberzuschuss gemäß § 5 der Versorgungsordnung.

§ 4 Entgeltumwandlung

- (1) Umgewandelt werden können künftige Entgeltbestandteile aus dem laufenden Entgelt.
- (2) Die Höhe der Entgeltumwandlung wird in der zwischen Arbeitnehmer und dem Unternehmen geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarung geregelt.
- (3) Der Entgeltumwandlungsbetrag darf jährlich
 - mindestens $\frac{1}{160}$ der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des Vierten Sozialgesetzbuches (SGB IV) nicht unterschreiten
 - und
 - 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) nicht überschreiten.

- (4) Überschreitet die Summe der Beiträge aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeberfinanzierung im Rahmen von § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG die 4 % der BBG, so ist der darüber liegende Teil grundsätzlich sozialversicherungspflichtig.
- (5) Die Entgeltumwandlung führt zu einer Minderung der steuerpflichtigen Bezüge und des in der Sozialversicherung beitragspflichtigen Entgelts. Letzteres kann zu einer entsprechenden Minderung der Leistungsansprüche in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung führen. Gleiches gilt für die Bemessung von Ansprüchen, die vom Nettoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers abhängig sind (z.B. Krankengeldzuschuss, Elterngeld). Bei künftigen Entgelterhöhungen sowie bei der Bemessung entgeltabhängiger Leistungen (wie Weihnachtsgratifikation, Jubiläumsgeld, Pensionsanspruch etc.) bleibt das maßgebliche Bruttogehalt/-einkommen einschließlich des umgewandelten Entgelts maßgebend.

§ 5 Arbeitgeberzuschuss

- (1) Das Unternehmen gibt die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge pauschaliert durch einen Arbeitgeberzuschuss an alle an der Entgeltumwandlung teilnehmenden Arbeitnehmer weiter.
- (2) Dieser Arbeitgeberzuschuss beträgt 15 % des umgewandelten Entgelts.
- (3) Der Arbeitgeberzuschuss wird, sofern möglich, in denselben Versicherungsvertrag eingebracht wie der Entgeltumwandlungsbetrag.
- (4) Der Arbeitgeberzuschuss wird nur dann und nur so lange gewährt, wie der Arbeitnehmer Anspruch auf Arbeitsentgelt hat und tatsächlich Entgelt aufgrund der Entgeltumwandlungsvereinbarung umwandelt. Das Unternehmen behält sich vor, den Zuschuss bei Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit der durch Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge zu kürzen oder ganz einzustellen.
- (5) Der Arbeitgeberzuschuss ist auf Arbeitgeber- und Zuschussverpflichtungen anrechenbar, welche aus gesetzlichen Regelungen, kollektivrechtlichen oder individualrechtlichen Vereinbarungen resultieren. Dies gilt insbesondere für den ab 2019 bzw. 2022 verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss nach §§ 1a Abs. 1a, 26 a BetrAVG.

§ 6 Versorgungsleistungen

- (1) Art und Umfang der Versorgungsleistungen ergeben sich aus dem Versicherungsschein. Mögliche Leistungen sind:
 - Altersleistung oder
 - vorzeitige Altersleistung,
 - soweit mitversichert - Todesfall- und Hinterbliebenenleistung (siehe Versicherungsschein),
 - soweit mitversichert - Berufsunfähigkeitsleistungen (siehe Versicherungsschein).

- (2) Ein Anspruch auf Altersleistungen entsteht mit Vollendung des 67. Lebensjahres, frühestens jedoch zu dem im Versicherungsschein genannten Zeitpunkt.
- (3) Bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand nach Vollendung des 62. Lebensjahres kann die vorzeitige Altersleistung nach vorheriger Beantragung mit ihrem dann vorhandenen Wert in Anspruch genommen werden.
- (4) Die Leistungen ergeben sich aus den jeweils bei Vertragsabschluss maßgeblichen Allgemeinen Bedingungen sowie ggf. weiteren Bedingungen, Zusatzbedingungen und Tarifbestimmungen der Alte Leipziger.
- (5) Eine Verpfändung, Abtretung oder Beleihung der Ansprüche auf Versorgungsleistungen ist ausgeschlossen.

§ 7 Höhe der Versorgungsleistungen

- (1) Die Höhe der Versorgungsleistung ergibt sich aus dem Beitrag zur Direktversicherung (Gesamtbeitrag aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss), den das Unternehmen an die Alte Leipziger abführt. Die Höhe der einzelnen Leistungen im Sinne des § 6 ist abhängig vom Eintrittsalter und dem bei Vertragsabschluss geltenden Versicherungstarif und kann dem Versicherungsschein entnommen werden.
- (2) Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf die Überschussanteile. Nach Rentenbeginn werden diese, sofern sie anfallen, gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG zur Erhöhung der Leistung verwendet.
- (3) Die im Versicherungsschein genannte Höhe der Versorgungsleistungen setzen voraus, dass der Beitrag zur Direktversicherung ununterbrochen bis zum vereinbarten Vertragsende gezahlt wird und keine Beitragsfreistellung erfolgt.
- (4) Das Unternehmen wird die Beiträge zur Direktversicherung entrichten, solange sich der Arbeitnehmer in einem aktiven Arbeitsverhältnis befindet und es zur Zahlung ungekürzter Bezüge aus dem Beschäftigungsverhältnis verpflichtet ist. Die Beitragszahlungspflicht des Unternehmens entfällt insbesondere, wenn die Entgeltfortzahlungspflicht endet, ohne dass das Beschäftigungsverhältnis beendet wird (z.B. Elternzeit, unbezahlter Urlaub, nach Ablauf der gesetzlichen oder arbeitsvertraglichen Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfall). Auf diesen entsprechenden Zeitraum entfallende Beiträge können vom Arbeitnehmer selbst gezahlt werden (§ 1a Absatz 4 BetrAVG). Die Fortführung mit eigenen Beiträgen muss rechtzeitig mit dem Unternehmen vereinbart werden. Die Leistungen aus den eigenen Beiträgen werden von dieser Zusage nicht umfasst. Werden die Beiträge in entgeltfreien Zeiten nicht vom Arbeitnehmer gezahlt, wird der Versicherungsvertrag beitragsfrei gestellt.

§ 8 Allgemeine steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Beitrag und Leistung

- (1) Beiträge zur Direktversicherung sind bis zu den Höchstgrenzen des § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz (EStG) (8 % der BBG) steuerfrei. Sozialversicherungsrechtlich erfolgt eine Verbeitragung des Betrags, der 4 % der BBG überschreitet.
- (2) Hinsichtlich der Steuerfreistellung nach § 3 Nummer 63 EStG und der Sozialversicherungsfreiheit nach Sozialversicherungs-Entgeltverordnung (SvEV) haben Arbeitgeberbeiträge Vorrang vor den aus der Entgeltumwandlung inklusive des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses des § 1a Abs. 1a BetrAVG finanzierten Beiträgen, auch wenn diese aus einem anderen Rechtsgrund als dieser Versorgungsordnung gezahlt werden.
- (3) Die Leistungen aus der Direktversicherung sind, soweit sie auf steuerfreigestellten Beiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG beruhen, in voller Höhe nach § 22 Nr. 5 EStG als sonstige Einkünfte zu versteuern. Sie unterliegen als Versorgungsbezug in voller Höhe dem allgemeinen Beitragssatz zur Kranken- und Pflegeversicherung.

§ 9 Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Die Versorgungsleistungen sind von Beginn an sofort unverfallbar, so dass der Arbeitnehmer bei Ausscheiden aus dem Unternehmen vor Eintritt eines Versorgungsfalls eine unverfallbare Anwartschaft behält.
- (2) Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen aus, beschränkt sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft nach § 2 Absatz 2 Satz 2 BetrAVG auf die vom Versicherer auf Grund des Versicherungsvertrages zu erbringender Versicherungsleistung, sofern die sozialen Auflagen erfüllt sind.
- (3) Das Unternehmen überlässt dem Arbeitnehmer die Versicherung ab dem Ausscheiden. Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen oder eine Beitragsfreistellung zu beantragen. Der Arbeitnehmer kann die Zusage im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf einen neuen Arbeitgeber übertragen.

§ 10 Datenschutz

Bei der Verwaltung des betrieblichen Versorgungswerks werden personenbezogene Daten der Arbeitnehmer sowie von sonstigen Versorgungsberechtigten verarbeitet. Soweit erforderlich werden personenbezogene Daten an die Alte Leipziger sowie gegebenenfalls an im Rahmen der Bearbeitung beauftragte Dritte sowie an den betreuenden Vermittler weitergegeben. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) werden dabei sowohl vom Unternehmen als auch von den Institutionen, die für das Unternehmen die Daten verarbeiten, beachtet und eingehalten.

§ 11 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Versorgungsordnung kann durch eine nachfolgende Versorgungsordnung oder eine Betriebsvereinbarung bzw. eine kollektivrechtliche Vereinbarung mit dem Sprecherausschuss für die Zukunft geändert werden. In einem solchen Fall sind abändernde Regelungen im Rahmen des arbeitsrechtlich Zulässigen auch zum Nachteil der Arbeitnehmer möglich.
- (2) Im Falle der künftigen Änderung zugrundeliegender gesetzlicher Bestimmungen ist der Unternehmen berechtigt, die Versorgungsordnung den geänderten gesetzlichen Bestimmungen anzupassen.
- (3) Das Rechtsverhältnis zu Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Versorgungsordnung bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden sind oder deren Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist, wird von dieser Versorgungsordnung nicht berührt.
- (4) Das Unternehmen hat sich bemüht, die Versorgungsordnung klar und unmissverständlich zu verfassen. Sollten sich dennoch Regelungslücken oder Auslegungszweifel ergeben, werden diese unter Beachtung von Sinn und Zweck dieser Versorgungsordnung beseitigt, ohne dass dadurch eine Mehrbelastung für das Unternehmen entsteht.
- (5) Mündliche Nebenabreden wurden nicht getroffen oder zugesagt. Alle weiteren Abreden bedürfen einer ergänzenden schriftlichen Vereinbarung. Auch eine Abbedingung des Schriftformerfordernisses bedarf der Schriftform.

B. Betriebliche Krankenversicherung (bKV)

§ 1 Geltungsbereich

Diese Versorgungsordnung gilt für alle Arbeitnehmer, die bei Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung in einem ungekündigten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zum Unternehmen stehen oder zu einem späteren Zeitpunkt mit dem Unternehmen ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis begründen.

Hinweis: Ausgenommen werden können Arbeitnehmer während der Dauer eines mehr als dreimonatigen Auslandsaufenthaltes, die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten und Werkstudenten sowie Praktikanten. Der Ausschluss von teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten ist nach § 4 TzBfG nicht zulässig. Eine Begrenzungsmöglichkeit der versicherbaren Arbeitnehmer besteht aber durch eine Positivauswahl.

§ 2 Einrichtung und Umfang der betrieblichen Krankenversicherung

- (1) Das Unternehmen schließt als Versicherungsnehmer mit der Halleschen einen Gruppenversicherungsvertrag für die bKV zugunsten der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer als versicherte Personen ab.
- (2) Die Aufnahme der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer in die bKV erfolgt grundsätzlich zum Monatsersten des auf die Erfüllung der arbeitsvertraglich vereinbarten Probezeit folgenden Kalendermonats. Ein Antrag ist hierfür nicht erforderlich, eine Gesundheitsprüfung findet nicht statt.
- (3) Sofern sich Arbeitnehmer bei Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung in einer entgeltfreien Beschäftigungszeit befinden, erfolgt deren erstmalige Aufnahme zum Monatsersten nach Rückkehr aus der entgeltfreien Beschäftigungszeit.
- (4) Versichert wird dabei für die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer
 - der Tarif _____.
 - der Tarif _____.

(Hinweis: Leistungsumfang sowie -voraussetzungen sind klar zu definieren, versicherungstechnische Details zu berücksichtigen, die ggfs. Kürzungen des Leistungsanspruchs zur Folge haben können.)

- (5) Endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats, so besteht für diesen Monat ein Anspruch auf die versicherte Leistung, wenn das Arbeitsverhältnis am Monatsersten bestanden hat. Gleiches gilt sinngemäß im Falle des Beginns oder Endes von entgeltfreien Beschäftigungszeiten.
- (6) Art und Umfang des im Rahmen der bKV bestehenden Versicherungsschutzes ergeben sich aus den dieser Versorgungsordnung als Anlage 1 beigefügten Versicherungsbedingungen. Die Versicherungsbedingungen werden in ihrer jeweils gültigen Fassung Bestandteil dieser Versorgungsordnung.
- (7) Sonstige Leistungs- oder Zahlungsansprüche gegen das Unternehmen bestehen nicht.

§ 3 Beiträge

- (1) Das Unternehmen trägt die Beiträge für die bKV als freiwillige Zusatzleistung ausschließlich und in vollem Umfang.
- (2) Die Arbeitnehmer haben ausschließlich einen Rechtsanspruch auf die Beitragszahlung durch das Unternehmen an die Hallesche zur Erlangung des durch diese Versorgungsordnung als rein freiwillige Sozialleistung zugesagten Versicherungsschutzes.
- (3) Eine wahlweise Auszahlung des Arbeitgeberbeitrages über die laufende Gehaltsabrechnung ist nicht möglich.
- (4) Die Verpflichtung des Unternehmens zur Zahlung der Beiträge besteht nur so lange, wie der Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen steht und zum Kreis der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer gehört.

§ 4 Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge

Die Beiträge eines Unternehmens für die bKV der Arbeitnehmer werden als Sachbezug nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG bewertet und sind somit bis zu einer Grenze von 50,00 Euro monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei.

(Alternativen 1-3:

1) Pauschbesteuerung als sonstiger Bezug nach § 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG

Die Beiträge des Unternehmens zur bKV stellen grds. einen geldwerten Vorteil für die Arbeitnehmer dar. Sie werden durch die das Unternehmen 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 13716 – (USK 2018-37) und auch 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.

2) Pauschalversteuerung nach § 37 b EStG

Die Beiträge des Unternehmens zur bKV stellen grundsätzlich einen geldwerten Vorteil für die Arbeitnehmer dar. Sie werden durch das Unternehmen jedoch nach § 37 b EStG pauschal versteuert. Die hierbei auf die Beiträge anfallenden Sozialabgaben trägt.

3) Nettolohnversteuerung

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

Sollte zu einem späteren Zeitpunkt die steuerliche Behandlung als Sachbezug nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG entfallen, übernimmt der Arbeitgeber die auf die Versicherungsbeiträge anfallenden Steuern und Sozialabgaben.

§ 5 Befristung

Die Beitragszahlung des Unternehmens zur bKV 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 aus betrieblicher Übung. Die Verpflichtung des Unternehmens aus seiner Zusage auf bKV und insbesondere zur Zahlung von Beiträgen ist generell begrenzt auf die Dauer des zugrundeliegenden Gruppenvertrages.

§ 6 Entgeltfreie Beschäftigungszeiten

Die Verpflichtung des Unternehmens zur Zahlung von Beiträgen für seine Sozialleistungen besteht grundsätzlich nur, solange der Arbeitnehmer Ansprüche aus dem Dienstverhältnis hat. Im Hinblick auf die Behandlung der zugesagten Versorgungsleistungen bei entgeltfreien Beschäftigungszeiten gilt folgendes:

Der Beitrag zur bKV wird von dem Unternehmen nur so lange an die Hallesche gezahlt, wie er zur Zahlung der Bezüge aus dem Dienstverhältnis verpflichtet ist. 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 bKV und das Unternehmen entrichtet für diesen Zeitraum keine Beiträge mehr. Somit besteht in dieser Zeit kein Versicherungsschutz mehr.

Alternativ haben die Arbeitnehmer jedoch die Möglichkeit, in diesem Zeitraum die Beiträge aus eigenen Mitteln weiter zu zahlen und den Versicherungsvertrag aufrecht zu erhalten, sofern ein adäquater Tarif für die Weiterführung beim Versicherer Hallesche besteht.

Nach Rückkehr der Arbeitnehmer aus der entgeltfreien Beschäftigungszeit lebt die bKV automatisch wieder auf, es bedarf keiner Beantragung durch den Arbeitnehmer.

(Hinweis: Davon abweichend können Regelungen zu Gunsten der Arbeitnehmer getroffen werden.)

§ 7 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet auch das Leistungsversprechen des Unternehmens auf die bKV. Danach gilt grundsätzlich Folgendes:

Arbeitnehmer haben nach ihrem Ausscheiden aus der bKV das Recht, ihren bisherigen Versicherungsschutz außerhalb des Gruppenvertrages des Unternehmens als Einzelversicherung fortzuführen, sofern in der Einzelversicherung ein adäquater Tarif besteht. Die entsprechende Fortführung des Versicherungsschutzes in der Einzelversicherung muss innerhalb von zwei Monaten nach Ausscheiden beim Unternehmen gegenüber der Halleschen beantragt werden.

Mit Änderung der Versicherungsnehmereigenschaft und Umstellung der Versicherung auf Einzelvertrag erfolgt auch eine Anpassung des Versicherungsbeitrags auf den für die Einzelversicherung maßgeblichen Beitrag.

§ 8 Abwicklung bei Inanspruchnahme von medizinischen Leistungen

Bei der bKV handelt es sich um eine Krankenzusatzversicherung der Halleschen. Wie in der privaten Krankenversicherung üblich müssen die Arbeitnehmer als Versicherte gegenüber dem Erbringer der medizinischen Leistung zunächst in Vorleistung gehen.

In bestimmten Fällen ist vor Inanspruchnahme der Leistungen das Einverständnis der Halleschen einzuholen. Näheres hierzu regeln die in der Anlage beigefügten Versicherungsbedingungen, die in ihrer jeweils gültigen Fassung Bestandteil dieser Versorgungsordnung sind.

Nach Erhalt der Rechnung einer medizinischen Leistung ist diese bei der Halleschen einzureichen mit Antrag auf Erstattung. Auch hierzu beinhalten die in der Anlage beigefügten Versicherungsbedingungen entsprechende Regelungen.

§ 9 Pflichten des Arbeitnehmers

- (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, beim Zustandekommen der Versicherungsverträge mitzuwirken. Insbesondere muss er, sofern er die durch das Unternehmen zugesagten Leistungen auf bKV annehmen will, dies durch Willenserklärung kundtun. Die Zusage des Unternehmens auf bKV gilt auch dann als angenommen, wenn der Arbeitnehmer nicht binnen einer Frist von 2 Monaten ausdrücklich widerspricht.
- (2) Macht der Arbeitnehmer von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch, so erlischt der Anspruch auf eine bKV. Eine alternative Auszahlung der Arbeitgeberbeiträge als Lohn an den Arbeitnehmer ist nicht möglich. Eine Nachversicherung zu einem späteren Zeitpunkt ist nur möglich, wenn der Gruppenvertrag mit der Halleschen dies vorsieht und innerhalb der dort ggf. genannten Fristen erfolgt.

(Hinweis: Zustimmungspflichtig wäre der Arbeitnehmer, wenn er an der Beitragszahlung beteiligt ist (z.B. durch Sozialabgaben).

- (3) Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers und seinem Wunsch auf Fortführung der Zusatzversicherung muss der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Monaten nach Ausscheiden beim Unternehmen gegenüber der Halleschen die Fortführung beantragen. Bei Nichteinhaltung dieser Frist erlischt der Anspruch auf private Fortführung dauerhaft.
- (4) Kommt der Arbeitnehmer seinen Mitwirkungspflichten nicht nach, so kommt es zu einem Ruhen des Anspruchs auf bKV oder auch zu dessen Erlöschen. Ein Anspruch auf Ausgleich für die dann nicht zustande gekommene Zusage entsteht für den Arbeitnehmer nicht.
- (5) Eine Haftungsverantwortlichkeit des Unternehmens für eine Verletzung von möglichen Nebenpflichten anlässlich dieser Versorgungsordnung wird ausgeschlossen.

§ 10 Nichtteilnahme

Soweit Arbeitnehmer die Zusage auf die bKV ganz oder teilweise nicht annehmen möchten, bedarf es einer gesonderten schriftlichen Verzichtserklärung.

§ 11 Datenschutz

Die betriebliche Krankenversicherung wird durch die vorgenannte Versicherungsgesellschaft durchgeführt bzw. den Versicherungsmakler betreut.

Der Arbeitnehmer erklärt zusammen mit der Willenserklärung zur Annahme der Zusage auf betriebliche Krankenversicherung seine Einwilligung, dass alle personenbezogenen Daten, im Rahmen der gesetzlichen Regelungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) von der Hallesche Krankenversicherung a.G. 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.

§ 12 Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

- (1) Die Versorgungsordnung ersetzt etwaige bisherige Vereinbarungen zur betrieblichen Krankenversicherung.
- (2) Die Versorgungsordnung kann mit einer Frist von drei Monaten, erstmals zum 31.12.2024 von der Geschäftsleitung gekündigt werden.
- (3) Im Falle der künftigen Änderung zugrundliegender gesetzlicher Bestimmungen ist der Unternehmen berechtigt, die Versorgungsordnung den geänderten gesetzlichen Bestimmungen anzupassen.
- (4) Das Rechtsverhältnis zu Arbeitnehmern, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Versorgungsordnung bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden sind oder deren Arbeitsverhältnis bereits gekündigt ist, wird von dieser Versorgungsordnung nicht berührt.
- (5) 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.
- (6) Mündliche Nebenabreden wurden nicht getroffen oder zugesagt. Alle weiteren Abreden bedürfen einer ergänzenden schriftlichen Vereinbarung. Auch eine Abbedingung des Schriftformerfordernisses bedarf der Schriftform.

C. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Vertragspartner

Die Betreuung und Beratung der Arbeitnehmer übernimmt die

§ 2 Inkrafttreten

Die Versorgungsordnungen treten mit Wirkung zum _____ in Kraft.

Ort / Datum

Unterschrift Unternehmen / Firmenstempel