

Merkblatt: Ausgestaltung einer Versorgungsordnung

Ziel	<p>Die nachfolgenden Ausführungen geben einen kurzen Einstieg in Grundlagen, Inhalte und Vorteile einer Versorgungsordnung. Es wird erläutert, warum eine Versorgungsordnung der vereinfachten Einführung und Administration einer betrieblichen Altersversorgung auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen dient.</p> <p>Die kleine Orientierungshilfe kann selbstverständlich nicht alle Details sämtlicher denkbaren Praxisfälle darstellen. Die theoretischen Grundlagen, insbesondere die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen Arbeitsrecht, Steuerrecht und Versicherungslösungen, können nur stichwortartig skizziert werden. Das Merkblatt ersetzt daher keinesfalls eine fundierte Rechts- und Steuerberatung. Es kann und soll allerdings dabei helfen, eine hilfreiche Herangehensweise zu finden und die richtigen Fragen zu stellen.</p>
Thema Versorgungsordnung als Gesprächsanlass	<p>Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen „wächst“ die betriebliche Altersversorgung häufig zusammen mit dem Unternehmen. Mit zunehmender Betriebsgröße erhalten neu eintretende Mitarbeiter zu verschiedenen Zeitpunkten Versorgungsordnungen, deren Umfang und Ausgestaltung eher zufällig danach erfolgt, was vom Mitarbeiter gewünscht wird oder was der Arbeitgeber gerade parat hat. Bei der Einrichtung der Geschäftsführerversorgung wird nicht selten ähnlich verfahren.</p> <p>Am Ende stellen sich Fragen, die sich in vielen Fällen nicht eindeutig beantworten lassen:</p> <ul style="list-style-type: none">• wer bekommt eigentlich was?• warum sind einige Mitarbeiter „drin“, wo andere außen vor sind?• was passiert, wenn jemand neu dazu kommt• ...und was passiert, wenn jemand geht? <p>Die Liste der Fragen ließe sich noch erweitern, zeigt aber schon an dieser Stelle, dass es Klärungsbedarf gibt.</p> <p>Genau dies ist der Anlass für den Berater, sich mit dem Inhaber oder der Geschäftsleitung zu einem Gespräch zusammen zu setzen und eine Bestandsaufnahme zu machen. Kommt man dabei zu dem Schluss, dass Ordnung ins Chaos gebracht werden muss, kann eine Versorgungsordnung der richtige Weg sein, um die betrieblichen Altersversorgungselemente klar zu strukturieren und auf eine rechtssichere Basis zu stellen.</p>
Sinn&Zweck einer Versorgungsordnung	<p>Kern der betrieblichen Altersversorgung ist die arbeitsrechtliche Zusage des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer zur Vorsorge hinsichtlich der Risiken Alter, Invalidität und Tod gemäß Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Die in der bAV zur Verfügung stehenden Durchführungswege sichern „lediglich“ die Finanzierung der Zusage.</p> <p>Die arbeitsrechtliche Zusage kann über eine Versorgungsordnung geregelt werden, um das Zuwendungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtlich sauber und transparent abzubilden. Rechte und Pflichten von Arbeitgeber <u>und</u> Arbeitnehmern werden – insbesondere für die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, jedoch auch für die Entgeltumwandlung – klar dokumentiert.</p> <p>Bei Vorliegen einer gut durchdachten und sauber formulierten Versorgungsordnung vermeidet der Arbeitgeber gleichzeitig das Risiko, für etwas einstehen zu müssen, was er vielleicht gar nicht wollte („Einstandspflicht“ des Arbeitgebers gemäß §1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG unabhängig vom Durchführungsweg). Es empfiehlt sich, bei der Ausarbeitung stets einen Berater hinzuzuziehen.</p> <p>Eine Ausnahme gilt bei einer reinen Entgeltumwandlung im Kleinstbetrieb, die über standardisierte Entgeltumwandlungsvereinbarungen gehandhabt werden kann.</p> <p>Achtung: Die Versorgungsordnung ersetzt nicht die Informationspflichten des Arbeitgebers zur bAV, sondern ist ein Bestandteil der Informationen. Zu beachten ist: je komplexer das Versorgungssystem, desto höher sind mögliche Informationspflichten des Arbeitgebers einzuschätzen.</p>

Vorteile im Überblick

- Transparenz der Spielregeln zur betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen unter Beachtung der Gleichbehandlung (insbesondere bei zusätzlichen Arbeitgeberleistungen)
- Rechtliche Sicherheit und Minimierung von (Haftungs-)Risiken für den Arbeitgeber
- Vereinfachte Möglichkeit einer späteren Veränderung, z.B. durch ablösende und verschlechternde Betriebsvereinbarungen
- Schaffung eines arbeitsrechtlichen Rahmens für „nackt“ abgeschlossene Direktversicherungen (sowie Pensionskassen, Pensionsfonds, oder auch Unterstützungskassen- und Direktzusagen)
- Versorgungsordnung als Instrument zur Kommunikation: Unterstützung der Mitarbeitermotivation und -bindung
- Vermeidung von Widersprüchen zwischen arbeitsrechtlicher Zusage und Finanzierung sowie steuerlicher Behandlung
- Vereinfachung der Verwaltung

Ausgestaltung einer Versorgungsordnung

Versorgungsordnungen enthalten in der Regel mindestens folgende wesentlichen Bestandteile:

- Regelungsgegenstand
- Berechtigter/begünstigter Personenkreis
- Art der Zusagen
 - Beitragsorientierte Leistungszusage = BOLZ oder
 - Beitragszusage mit Mindestleistung = BZML
- Beiträge, z.B.
 - Versorgungsbeitrag (Arbeitgeberfinanzierung): z.B. in Höhe der SV-Ersparnis, als %-Anteil der Entgeltumwandlung, ggf. mit Deckelung, Laufzeit mit Verpflichtung oder freiwillig
 - Umwandlungsbetrag (Entgeltumwandlung): z.B. monatliches Gehalt, Einmalzahlungen, Fixlohn, Variabler Lohn
 - Arbeitgeberzuschuss (an Entgeltumwandlung gebundene Arbeitgeberfinanzierung)
 - Umwandlung vermögenswirksamer Leistungen
- Leistungsarten, z.B.
 - (nur) Kapital – nicht in allen Durchführungswegen möglich
 - Altersrente mit Kapitalwahlrecht – nicht in allen Durchführungswegen möglich
 - Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit
 - Leistungen bei vollständiger oder teilweiser Berufsunfähigkeit
 - Hinterbliebenenversorgung (Wittwen- und Waisenrente)
- Höhe der Leistung
- Leistungsvoraussetzungen
- Regelungen zur Unverfallbarkeit
- Durchführungsweg:
 - Direktzusage (Pensionszusage)
 - (kongruent rückgedeckte) Unterstützungskasse
 - Direktversicherung
 - Pensionskasse
 - (Pensionsfonds)
- Ggf. vorhandener Gruppenvertrag mit entsprechenden Vergünstigungen
- Versorgungsträger, Beratung und Betreuung
- Umgang mit „mitgebrachten Versorgung“ neuer Mitarbeiter
- Verfahrensweisen bei Arbeitgeberwechsel
- Datenschutz
- Inkrafttreten und Laufzeit
- Salvatorische Klausel und Schlussklärung

Rechtliche Basis einer Versorgungsordnung

Das arbeitsrechtliche Grundverhältnis ist immer Basis des Versorgungsversprechens. Die Ausgestaltung dieser arbeitsrechtlichen Zusage kann grundsätzlich auf zwei rechtlich unterschiedliche Arten erfolgen: individualrechtlich oder kollektivrechtlich.

Individualrechtliche Zusagen können einzelvertraglich oder mit kollektivem Bezug ausgestaltet sein. Einzelvertragliche Verabredungen können nur in Verhandlung mit dem jeweiligen einzelnen Arbeitnehmer geändert werden. Durch die entstehende Intransparenz bei verschiedenen einzelvertraglichen Zusagen können darüber hinaus Risiken entstehen.

Eine Versorgungsordnung regelt die arbeitsrechtliche Zusage demgegenüber individualrechtlich mit kollektivem Bezug oder kollektivrechtlich.

Die konkrete Ausgestaltung ist davon abhängig, ob es im Unternehmen einen Betriebsrat gibt:

- Betriebsrat vorhanden: Es kann eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, wobei ein eventuelles Zusammenspiel mit Tarifverträgen zu beachten ist. Dies gilt analog für Vereinbarungen gemäß Sprecherausschussgesetz für leitende Angestellte.
- Betriebsrat nicht vorhanden: Eine Gesamtzusage oder vertragliche Einheitsregelung stellt die individualrechtliche Zusage mit kollektivem Bezug dar.

Die Versorgungsordnung ist somit die Kodifizierung der arbeitsrechtlichen Zusage, die gemäß Betriebsrentengesetz (BetrAVG) die Rechtsgrundlage der konkreten betrieblichen Altersversorgung darstellt. Dies gilt unabhängig von der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung und unabhängig vom Durchführungsweg.

Zu beachten sind die Regelungen vorhandener Tarifverträge, sofern das Unternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband ist oder einen Haustarif hat. Das Betriebsrentengesetz schreibt in § 17 Abs. 5 BetrAVG vor, dass tarifliches Entgelt nur umgewandelt werden darf, soweit dies durch den Tarifvertrag zugelassen ist (sog. Tariföffnungsklausel).

Bei der Ausformulierung der Versorgungsordnung ist der Gleichbehandlungsgrundsatz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) genauso zu beachten wie der Datenschutz gemäß Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Beim Umgang mit Arbeitnehmerdaten ist mit besonderer Sorgfalt zu verfahren. Die Strafen sind empfindlich.

Selbstverständlich sind steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen zu beachten, so dass die Einbindung eines Steuerberaters bereits bei Ausformulierung der Versorgungsordnung extrem zu empfehlen ist. Zu beachten sind hier beispielsweise folgende Punkte:

- Steuerfreiheit des Aufstockungsbetrages von 1.800 EUR nach §3 Nr. 63 EStG (Neuzusage im steuerlichen Sinne?)
- Abschtung von arbeitgeber-/arbeitnehmerfinanzierten Zusagen und die Auswirkungen auf Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit
- Aufzeichnungspflichten des Arbeitgebers nach §5 LStDV (Fortführung der Pauschalierung nach §40b EStG a.F. nach Arbeitgeberwechsel; Aufstockungsbetrag und Portabilität)

Auch für den Mindestlohn gelten eigene Regeln.

**Umgang mit Altzusage /
Neuordnung**

Vor Beginn der Konzeption einer Versorgungsordnung ist eine Bestandsaufnahme über bereits vorliegende betriebliche Altersversorgungen empfehlenswert.

In einem Unternehmen können folgende Varianten bereits vorliegen:

- Mitarbeiter, die in irgendeiner Weise arbeitgeberfinanzierte Versorgungen oder Arbeitgeberzuschüsse (z.B. Übernahme der Pauschalsteuer bei alten Direktversicherungen) o.Ä. besitzen
- Mitarbeiter, die bereits eine Entgeltumwandlung haben
- Mitarbeiter, die noch keine bAV haben

Auf Basis der Bestandsaufnahme kann das Instrument der Stichtagsregelung zur Neuordnung angewendet werden. Wichtig ist hierbei die richtige Begründung für die Anwendung der Stichtagsregelung auf Basis einer Rechtsberatung unter anderem aufgrund rechtlich sauberer und sachgerechter Abgrenzung oder Einbeziehung von Mitarbeitern.

Darüber hinaus sind Kommunikationserfordernisse zu beachten.

**Pflege und Update einer
Versorgungsordnung**

Um die genannten Vorteile der Versorgungsordnung aufrecht erhalten zu können, empfiehlt sich eine turnusgemäße Überprüfung des Anpassungsbedarfes – mindestens alle 2 Jahre kann als Richtwert dienen. Dies ist insbesondere aufgrund der derzeitigen sehr dynamischen Rechtsentwicklung rund um die betriebliche Altersversorgung angeraten. Rechtsberatung rund um Arbeits-, Steuer- und Sozialrecht ist hierbei empfehlenswert.

Fazit

Eine Versorgungsordnung erleichtert die Einführung und Verwaltung einer betrieblichen Altersversorgung erheblich. Bei der Ausgestaltung werden Berater benötigt. Die turnusmäßige Anpassung der Versorgungsordnung empfiehlt sich aus der derzeitigen dynamischen Rechtslage heraus.

Tipps

- Als vorbereitende Lektüre kann der „Leitfaden bAV: Die Versorgungsordnung. Leitfaden für die Praxis“ dienen, aus dem einige der beschriebenen Inhalte entnommen wurden. Dieser ist unter der ISBN 978-3-89699-460-8 zu finden. Dort finden sich unter anderem auch Muster und Checklisten.
- Als Berater kann die GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH hinzugezogen werden. Näher Informationen finden Sie unter: <http://www.gbg-consulting.de/>