

## Arbeitgeberinformation – Warum ist eine Versorgungsordnung sinnvoll?

Der Gesetzgeber hat durch das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) einen Rahmen für die betriebliche Altersversorgung (bAV) vorgegeben, die Details aber nicht konkret geregelt, da die Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersversorgung einen Gestaltungsspielraum haben. Das heißt, jeder Betrieb darf auf dem komplexen arbeitsrechtlichen Rechtsgebiet der betrieblichen Altersversorgung selbst gestalten. Gelöst wird dies durch eine Versorgungsordnung, die von einem, auf betriebliche Altersversorgung spezialisierten, Rechtsanwalt erstellt wurde.

### **Was ist eine Versorgungsordnung?**

Eine Versorgungsordnung ist eine schriftliche Vereinbarung über die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das Ziel der Versorgungsordnung ist die transparente Darstellung der bAV gegenüber den Arbeitnehmern. In der Versorgungsordnung sind also alle relevanten Informationen klar aufgezeigt. Die Festschreibung des Regelwerks der bAV schafft **Klarheit und Transparenz** für Mitarbeiter und Unternehmensleitung. In einer Versorgungsordnung werden die Details schriftlich fixiert und den Mitarbeitern gegen Unterschrift als Anlage zu ihrem Arbeitsvertrag übergeben.

### **Eine Versorgungsordnung gibt Ihnen als Arbeitgeber Rechtssicherheit**

Eine Versorgungsordnung berücksichtigt alle rechtlichen Notwendigkeiten einer Versorgungszusage, beschränkt aber gleichzeitig die Haftung des Arbeitgebers auf das kleinstmögliche Haftungsrisiko.

### **Eine Versorgungsordnung schafft Struktur in der Personalverwaltung**

Eine Versorgungszusage ist immer Bestandteil des Arbeitsvertrages. Nach dem sogenannten Nachweisgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet die wesentlichen Vertragsbedingungen eines Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen und in unterschriebener Form dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Tut er das für jeden einzelnen Arbeitgeber, dann nennt sich das Einzelzusage. Einzelzusagen führen in einem Betrieb oft dazu, dass sich ein Arbeitgeber mit mehreren Produktanbietern bei der Verwaltung der Einzelzusagen gegenüber sieht. In den meisten Unternehmen bestehen dadurch oft mehrere verschiedene Verträge von verschiedenen Gesellschaften. Diese wurden ohne Kenntnis und Abstimmung einfach eingerichtet. Die bestehenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen für das Unternehmen sind nicht geprüft worden. Das gleiche Risiko gilt für Verträge, die ein neuer Mitarbeiter vom alten Arbeitgeber mitbringt. Diese werden in der Praxis einfach ohne großes Hinterfragen übernommen.

Besser ist es, eine Versorgungsordnung als sogenannte Gesamtzusage allen (in der Versorgungsordnung definierten) Arbeitnehmern zuzusagen. Dort kann der Versorgungsträger genannt werden, das schafft Struktur und beschränkt die Anbieterauswahl. Denn als Arbeitgeber können Sie den Produktgeber bestimmen.

### **Eine Versorgungsordnung zeigt der Belegschaft: Hier kümmert man sich um das Wohl der Mitarbeiter**

Der damit positiv verbundene Effekt ist nicht zu unterschätzen.

### **Ab welcher Beschäftigungszahl braucht man eine Versorgungsordnung?**

Zweifelloso gibt es Betriebe, bei denen die Erteilung von Einzelzusagen völlig ausreicht. Dies ist nach meiner Erfahrung sinnvoll in einem Betrieb mit bis zu fünf Angestellten, sofern man weiß, dass dieser Betrieb absehbar keine neuen Mitarbeiter einstellen will. Ist ein Betrieb

aber größer, oder kann man davon ausgehen, dass zukünftig weitere Mitarbeiter eingestellt werden, dann macht eine Versorgungsordnung Sinn, da dadurch ein betriebliches Konzept den Angestellten gegenüber zum Ausdruck gebracht wird.

### Was beinhaltet eine Versorgungsordnung?

Eine Versorgungsordnung sollte individuell nach den Bedürfnissen des Betriebs strukturiert sein. Themenfelder, die dabei berücksichtigt werden können sind zum Beispiel:

- Wer erhält eine Versorgungszusage? Hierbei muss klar definiert werden, welche Mitarbeiter unter Beachtung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes Anspruch haben.
- Wie wird der Rechtsanspruch des Mitarbeiters auf Entgeltumwandlung umgesetzt?
- Wie hoch sind die Beiträge und Leistungen und wie sieht die Zusage- und Leistungsart aus?
- Was passiert mit der Zusage, sollte ein Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausscheiden (z. B. sofortige vertragliche Unverfallbarkeit oder Mitgabe des Versicherungsvertrags bei Direktversicherung/Pensionskasse)?
- Werden Beiträge während der Elternzeit oder bei Wegfall der Lohnfortzahlung bei längerer Krankheit oder wegen Berufsunfähigkeit gezahlt?
- Wie hoch sind die Aufwendungen des Arbeitgebers? Wird eine Arbeitgeberleistung sofort gezahlt oder erst nach einer Wartezeit?
- Wie viel Entgelt kann der Arbeitnehmer selbst umwandeln, insbesondere wenn bereits eine Versorgungszusage besteht?
- Welche Geldleistungen kann ein Arbeitnehmer in seine Entgeltumwandlung einbringen (vermögenswirksame Leistungen, Sonderzahlungen oder die Vergütung für geleistete Überstunden, Gratifikationen, ...)?
- In welchem Verhältnis sollen bestehende und neue Zusage stehen (z. B. Anrechnung)?

### Wer darf eine Versorgungsordnung erstellen?

Nur zugelassene Rechtsberater sind aufgrund ihrer Ausbildung dazu berechtigt, rechtlich zu beraten. Die Erstellung einer Versorgungsordnung ist eine rechtliche Beratung. Daher sind Versorgungsordnungen in erster Linie von Rechtsanwälten sowie gegebenenfalls von anderen zugelassenen Rechtsberatern zu erstellen.

### Was kostet eine Versorgungsordnung?

Völlig zu Recht fragen Ihre Kunden nach den Kosten für die Erstellung einer Versorgungsordnung. Oftmals geht es dem Kunden dabei nicht um eine auf den Cent genaue Betragsangabe, sondern er möchte wissen, ob es eher 50,00 EURO, eher 500,00 EURO oder vielleicht sogar 1.500,00 EURO oder mehr kostet. Damit Sie die notwendige Kostensicherheit haben, geben wir Ihnen den nachfolgenden Überblick.

#### ✓ STANDARDVERSORGUNGSORDNUNG

Eine „Standardversorgungsordnung“ kostet 350,00 EURO. Diese Versorgungsordnung beinhaltet die Möglichkeit einer **Entgeltumwandlung** zuzüglich des gesetzlichen **Arbeitgeberzuschusses** i.H.v. 15% aus der Sozialversicherungsersparnis. Dass der Arbeitgeber diese 15% zu zahlen verpflichtet ist, steht in § 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz. Für Versorgungszusagen, die ab dem 01.01.2019 gegeben wurden, gilt dies sofort. Das bezieht sich also vor allem auf die seit dem 01.01.2019 neu eintretenden Mitarbeiter, die Entgeltumwandlung machen möchten. Für Versorgungszusagen, die vor dem 01.01.2019 gegeben wurden, gilt diese Regelung erst ab dem 01.01.2022. Das sind die Mitarbeiter, die zum 01.01.2019 bereits im Betrieb angestellt waren und Entgeltumwandlung gemacht haben.

Selbstverständlich kann man für diese Personen den Arbeitgeberzuschuss auch schon freiwillig jetzt zahlen, um z.B. alle Personen eines Betriebs gleich zu behandeln. Gesetzlich sind sie zu dieser Gleichbehandlung tatsächlich aber erst ab 2022 verpflichtet.

✓ **ERWEITERTE STANDARDVERSORGUNGSORDNUNG**

Bei einer „Erweiterten Standardversorgungsordnung“ können Sie mit Kosten zwischen 400,00 – 600,00 EURO kalkulieren. Eine „Erweiterte Standardversorgungsordnung“ beinhaltet neben der Möglichkeit einer **Entgeltumwandlung** mit **Arbeitgeberzuschuss** i.H.v. 15% auch eine - darüber hinausgehende - **Arbeitgeberleistung** im gleichen Durchführungsweg. Hier richten sich die Kosten der Versorgungsordnung nach dem Aufwand. Soll es z.B. unterschiedliche Arbeitgeberleistungen aufgeteilt nach Versorgungsgruppen geben etc. Sehen wir nach Durchsicht der Unterlagen, dass die Kosten vermutlich höher als 600,00 EURO ausfallen werden, informieren wir Sie. Wir besprechen mit Ihnen gemeinsam dann vorher die Kosten und machen Ihnen ein konkretes Angebot.

✓ **INDIVIDUELLE VERSORGUNGSORDNUNG**

Eine „Individuelle Versorgungsordnung“ wird benötigt, wenn z.B. ältere, bereits bestehende Versorgungssysteme abgelöst werden sollen, eine Versorgungszusage mehrere Durchführungswege eröffnet oder Versorgungssysteme komplex gestaltet werden sollen. In diesen Fällen machen wir Ihnen gerne ein individuelles Angebot zu den voraussichtlich entstehenden Kosten.

### **Was ist, wenn der Kunde (Arbeitgeber) einen eigenen Rechtsanwalt hat?**

Wenn der Kunde bereits einen Rechtsanwalt mit guten Kenntnissen im Arbeitsrecht hat, dann steht es ihm frei, z. B. auch von diesem Rechtsanwalt eine Versorgungsordnung erstellen zu lassen. Kennt der Kunde keinen Rechtsanwalt oder möchte er diesen nicht mit der speziellen Materie der betrieblichen Altersversorgung beauftragen, ist die Kooperation mit der Rechtsanwaltskanzlei Guse eine rechtssichere Lösung. Dabei ist es kein Problem, wenn mit dem hauseigenen Anwalt durch uns als Kanzlei Kontakt aufgenommen wird. Oftmals führt dies auch zu Vertrauen bei der Umsetzung.

### **Wer wird Mandant der Rechtsanwaltskanzlei Guse?**

Die Beauftragung der Kanzlei erfolgt durch den Arbeitgeber, der in seinem Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung einrichten möchte. Er wird Vertragspartner der Kanzlei.

### **Vertritt Rechtsanwalt Guse im Falle der Beauftragung durch den Arbeitgeber die Interessen einer Versicherung?**

Nein. Wir sind eine unabhängige Rechtsanwaltskanzlei. Im Falle der Beauftragung mit der Erstellung einer Versorgungsordnung und eines Formulars für die Entgeltumwandlungsvereinbarungen handeln wir ausschließlich im Interesse des Mandanten und sind gesetzlich dazu auch verpflichtet.

Rechtsanwalt  
Christian Guse