

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 sollen (?). 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 werden sollte.

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 Arbeitnehmer, dann nennt sich das Einzelzusage. Einzelzusagen führen in einem Betrieb oft dazu, dass sich ein Arbeitgeber mit mehreren Produktanbietern bei der Verwaltung der Einzelzusagen gegenüberübersieht. In den meisten Unternehmen bestehen dadurch oft mehrere verschiedene Verträge mit 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 vorherigen 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 bestimmt werden, dass schafft Struktur und beschränkt die Anbietersauswahl. Denn als Arbeitgeber können Sie den Produktgeber vorgeben.

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?

Zweifelloos 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 wird. 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. Es wird auch ein Anreiz für die Mitarbeitergewinnung geschaffen.

Was beinhaltet eine Versorgungsordnung?

Eine Versorgungsordnung sollte individuell nach den Bedürfnissen des Betriebs strukturiert sein. Themenfelder, die dabei berücksichtigt werden 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 sollten 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.

Ihr
Christian Guse
Rechtsanwalt