



Warum eine Versorgungsordnung im Unternehmen wichtig ist

Das Gesetz regelt nicht alles

Der arbeitsrechtliche Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland ist im Wesentlichen durch das Betriebsrentengesetz normiert. Allerdings gibt das Gesetz nur einen (Mindest-)Rahmen vor. Die konkrete Ausgestaltung der bAV obliegt dem Arbeitgeber bzw. den Arbeitsvertragsparteien. Wird eine bAV eingeführt, sind unter anderem folgende Regelungen zu treffen:

- Festlegung der Zusageart
- Festlegung des Durchführungsweges
- Festlegung der Leistungsart(en)
- Höhe der Versorgungsleistungen
- Dotierungshöhe von arbeitgeberfinanzierten Beiträgen
- Voraussetzungen für den Bezug von Versorgungsleistungen
- Umwandelbare Gehaltsbestandteile
- Festlegung des Versorgungsträgers

Gestaltungsspielraum nutzen

Die betriebliche Altersversorgung bietet Unternehmen viele Vorteile. Durch eine einheitliche Versorgungsregelung werden die Vorteile konsequenter genutzt. Beispielsweise kann eine Arbeitgeberleistung dem Grunde und der Höhe nach an die Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpft werden, wodurch die Betriebstreue der Mitarbeiter gefördert wird. Ein Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung schafft einen finanziellen Anreiz zur Eigenvorsorge, wodurch sich die Akzeptanz des Versorgungswerkes nachweislich erhöht. Eine betriebliche Festlegung des Rahmens und der Prozesse erleichtert die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung.

Rechte und Pflichten einheitlich regeln

Einheitliche, vertragliche Grundlagen helfen Unsicherheiten und Missverständnisse zu vermeiden. Sie schaffen Klarheit und Transparenz. Eine schriftliche Versorgungsordnung erleichtert zudem die Information der Belegschaft über Inhalt und Ausgestaltung bezüglich des betrieblichen Versorgungswerks. Eine Versorgungsordnung regelt, wer unter welchen Voraussetzungen Anspruch auf betriebliche Versorgungsleistungen erwerben kann. Für Arbeitgeber kann es sinnvoll sein, über die Versorgungsordnung die Anzahl der Versorgungsträger einzugrenzen, damit sämtliche Fragestellungen schnell und unbürokratisch gelöst werden. Dies vereinfacht die administrative Abwicklung der bAV.

Haftung reduzieren

Da im Kontext des Arbeitsrechts Unklarheiten nicht selten zu Gunsten der Arbeitnehmer ausgelegt werden, können unrichtige oder gar nicht vorhandene Versorgungsregelungen zu erheblichen finanziellen Risiken für Arbeitgeber führen. Durch eine (fachgerechte) Formulierung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen mittels einer Versorgungsordnung lassen sich derartige Regelungslücken vermeiden.



Regelungsinhalte einer Versorgungsordnung – Beispiele

Teilnahmeberechtigter Mitarbeiterkreis

Nicht für jede Personengruppe ist die Aufnahme in ein (arbeitgeberfinanziertes) Versorgungswerk sinnvoll oder gewünscht. Durch eine zulässige Festlegung des teilnahmeberechtigten Personenkreises lässt sich der Anspruch auf Arbeitgeberleistung entsprechend des gewünschten Versorgungszwecks einschränken. Ausgeschlossen werden können z. B. befristet tätige Arbeitnehmer, Auszubildende, Mitarbeiter in der Probezeit oder nicht festangestellte Mitarbeiter (Aushilfen).

Differenzierungen

Für betriebliche Versorgungsleistungen gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung. Dies erlaubt eine objektive Differenzierung, sofern die Gründe für die Ungleichbehandlung nicht willkürlich sind, sondern auf vernünftigen, einleuchtenden Erwägungen beruhen, die weder sachfremd noch diskriminierend sein dürfen. Eine sachgerechte Differenzierung liegt beispielsweise dann vor, wenn die Höhe der Versorgungsleistung von der Betriebszugehörigkeit oder einer Gehaltsgruppe abhängig gemacht wird.

Leistungsarten

Grundsätzlich umfasst die betriebliche Altersversorgung Leistungen zur Alters-, Hinterbliebenen- oder Berufsunfähigkeitsabsicherung. Der Arbeitgeber ist berechtigt festzulegen, ob er alle oder nur einzelne Leistungsarten in seine Zusage an die Mitarbeiter aufnimmt.

Entgeltumwandlung Rahmenbedingungen und ggfs. Zuschüsse

Durch eine Versorgungsordnung lassen sich die Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit dem Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG festlegen. Auch die Höhe und die Voraussetzungen für die Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses über die gesetzliche Verpflichtung des § 1a Abs. 1a BetrAVG hinaus, können so einheitlich vereinbart werden (z. B. 20%iger Arbeitgeberzuschuss).

Verwendung der VWL

Die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen die Mitarbeiter berechtigt sind, ihren Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen (VWL) in eine Betriebsrente umzuwandeln, lässt sich über eine Versorgungsordnung regeln. Denkbar ist auch, den Anspruch auf VWL zukünftig durch einen Anspruch auf arbeitgeberfinanzierte bAV zu ersetzen.

Unverfallbarkeit bei vorzeitigem Ausscheiden

Eine Versorgungsordnung kann beinhalten, wie im Falle des vorzeitigen Ausscheidens der Versorgungsvertrag abgewickelt wird und ob z. B. ein freiwilliger Arbeitgeberbeitrag sofort oder erst nach Erfüllung einer bestimmten Frist unverfallbar ist.

Umgang mit entgeltfreien Beschäftigungszeiten

Mangels gesetzlicher Regelung ist der Umgang mit entgeltlosen Beschäftigungszeiten (z. B. längerfristige Krankheit), in denen das Dienstverhältnis weiterbesteht, unklar. Hier lässt sich im Rahmen einer Versorgungsordnung festlegen, dass in solchen Zeiten kein Anspruch auf Arbeitgeberbeiträge besteht.