

# Versorgungsordnungen die gravierendsten Fehler



Die Gestaltung von Versorgungsordnungen (VO) ist eine komplexe Aufgabe, bei der viele Aspekte berücksichtigt werden müssen. Fehler in der Versorgungsordnung können gravierende rechtliche, finanzielle und organisatorische Konsequenzen haben.  
Die häufigsten und gravierendsten Fehler sind:

## 1. Unklare oder widersprüchliche Formulierungen

---

- Problematik:** Uneindeutige Klauseln können zu unterschiedlichen Interpretationen führen  
**Situation:** VO wurde lange nicht mehr überprüft und nur ergänzt (uneinheitlich) oft zugekaufte Firmen haben unterschiedliche, unsynchronisierte VO  
**Konsequenzen:** Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die oft in rechtlichen Auseinandersetzungen münden  
**Beispiel:** Unklarheit über den Kreis der begünstigten Mitarbeiter oder die Voraussetzungen für Leistungsansprüche  
**Lösung:** Die VO muss mind. alle 3 Jahre überprüft werden, auf jeden Fall beim Zukauf externer Firmen angepasst werden

## 2. Fehlende Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben

---

- Problematik:** Nichtbeachtung von Vorschriften wie dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG), Arbeitsrecht oder Steuerrecht  
**Situation:** Viele Arbeitgeber vergessen, dass nach dem Abschluss von bAV-Verträgen nicht die Versicherer / Vermittler haften, sondern sie als Arbeitgeber  
**Konsequenzen:** Anfechtbarkeit der VO, Nachversteuerung oder Strafzahlungen  
**Beispiel:** Keine Anpassungsprüfungspflicht bei laufenden Rentenleistungen  
**Lösung:** Ein Pflichtenheft muss erstellt werden und systematisch bei Neuabschluss oder der Übernahme bestehender Verträge gecheckt werden

## 3. Diskriminierung oder Ungleichbehandlung

---

- Problematik:** Ungerechtfertigte Benachteiligung einzelner Gruppen (z.B. Geschlechter, Teilzeitkräfte, Mitarbeiter mit befristeten Verträgen)  
**Situation:** Alte VO, seltene Überprüfung der VO, das „blinde“ Verlassen auf Versicherer und Vermittler führen schnell zu rechtlichen Gefahren  
**Konsequenzen:** Klagen wegen Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder BRSVG (Betriebsrentenstärkungsgesetz)  
**Beispiel:** Ausschluss von Teilzeitkräften oder jungen Mitarbeitern aus der Versorgung  
**Lösung:** Es müssen alle Stakeholder (HR, Finance, Legal, Betriebsrat) gemeinsam an dem Betriebs-Renten-System zusammenarbeiten

## 4. Fehlende Finanzierungskonzepte

---

- Problematik:** Versorgungszusagen werden gemacht, ohne ausreichende Rückstellungen oder Finanzierungsmethoden festzulegen (speziell bei Direktzusagen)  
**Situation:** Langlebigkeit, schwankende Zinssätze in der Anspar- und Rentenphase führen zu Deckungslücken in 6- und 7-stelliger Höhe  
**Konsequenzen:** Liquiditätsprobleme oder Insolvenzen des Unternehmens  
**Beispiel:** Zusagen, die auf zukünftige Gewinne spekulieren, ohne Rücklagen zu schaffen  
**Lösung:** Sie benötigen eine der seltenen Softwarelösungen, bei denen Direktzusagen und nicht versicherungsförmige Zusagen ebenfalls überwacht werden

## 5. Keine regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung

---

- Problematik:** VO werden nicht an geänderte gesetzliche Rahmenbedingungen oder Unternehmensstrukturen angepasst
- Situation:** Da die meisten Unternehmen die Verwaltung der Betriebs-Renten an Versicherer / Vermittler outgesourct haben, fehlt ihnen hier das Fachwissen
- Konsequenzen:** Rechtsunsicherheit und wirtschaftliche Nachteile
- Beispiel:** Die VO berücksichtigt keine Änderungen im Steuerrecht oder der Sozialversicherungspflicht
- Lösung:** Sie müssen dieses wichtige Thema insourcen und selbst Know-how / Verantwortungen aufbauen – sie haften über Jahrzehnte

## 6. Übernahme zu komplexer Regelwerke

---

- Problematik:** Verwendung standardisierter oder zu komplexer Musterregelungen, die nicht auf das Unternehmen zugeschnitten sind
- Situation:** Es gibt keine 2 identische Unternehmen und überdies verändert sich jedes Unternehmen im Verlauf der Zeit
- Konsequenzen:** Praktische Probleme bei der Umsetzung oder ungewollte Rechtsfolgen.
- Beispiel:** Übernahme von Standardformulierungen, die nicht zur betrieblichen Praxis passen.
- Lösung:** Es ist wie immer – wer in der Planungs- / Designphase Fehler macht, wird in der Praxis mehrfach bestraft – sorgen Sie für ein flexibles Design

## 7. Fehlende Kommunikation mit den Mitarbeitern

---

- Problematik:** Mitarbeiter werden nicht ausreichend über die VO informiert oder geschult
- Situation:** Analog ist es kaum möglich, alle Mitarbeiter fortlaufend und regelmäßig über die VO und die Leistungen zu informieren
- Konsequenzen:** Missverständnisse und Frustration bei den Mitarbeitern, potenzielle rechtliche Streitigkeiten
- Beispiel:** Mitarbeiter verstehen die Bedingungen für den Leistungsanspruch nicht oder erfahren erst spät von einer Änderung
- Lösung:** Sie benötigen ein neutrales, digitales bAV-Portal, da Ihre Interessen in den Mittelpunkt stellt (keines von Versicherern / Vermittlern angebotenes)

## 8. Mangelnde Berücksichtigung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen

---

- Problematik:** Unklare Regelungen zu Versteuerung oder Beiträgen
- Situation:** Wenig Transparenz, wenig Datenmaterial (weil alles outgesourct wurde) führen zu wenig Analysemöglichkeiten und fatalen Überraschungen
- Konsequenzen:** Nachforderungen oder finanzielle Belastungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Beispiel:** Zusagen, die als Gehaltsumwandlung organisiert sind, jedoch nicht steuerlich begünstigt werden
- Lösung:** Sie benötigen ein neutrales, digitales Portal mit Anbindung an Entgelt und modernen Analysetools, um Schieflogen rechtzeitig erkennen zu können

## 9. Nichtdefinierte Haftungsfragen

---

- Problematik:** Unklare Regelungen zur Haftung bei Deckungslücken oder Insolvenzen
- Situation:** Da selten alle 4 Stakeholder in das Design der Betriebs-Renten-Systeme gleichzeitig involviert sind, fallen diese Risiken gerne unter den Tisch
- Konsequenzen:** Rechtsstreitigkeiten und mögliche persönliche Haftung der Verantwortlichen
- Beispiel:** Fehlende Regelungen zur Arbeitgeberhaftung bei Auslagerung der Versorgung auf einen externen Anbieter

**Lösung:** Sie müssen regelmäßig (z.B. alle 3 Jahre) alle 4 Stakeholder einbinden und das bestehende System auf Schwachstellen hin abklopfen, spätestens jedoch bei gesetzlichen Änderungen (z.B. Einführung BRSG)

## 10. Keine Berücksichtigung von Änderungen im Arbeitsverhältnis

---

**Problematik:** Die VO sieht keine Regelungen für Sonderfälle vor (z.B. Teilzeit, Elternzeit, Sabbaticals, Kündigung)

**Situation:** Betriebs-Renten-Systeme, die starr sind, widersprechen aller gängigen Lebenserfahrung, da sich Ansprüche und Bedarf regelmäßig verändern

**Konsequenzen:** Konflikte bei der Anwendung und mögliche Diskriminierung

**Beispiel:** Unklare Regelungen zur Fortführung der Versorgung während der Elternzeit

**Lösung:** Ist das digitale Portal mit Entgelt verbunden, kann z.B. die Geburt eines Kindes (siehe Lohnsteuerkarte) dazu führen, dass der Mitarbeiter digital (automatisiert) darüber informiert wird, welche Änderungen vorgenommen werden könnten, damit seine neue Lebenssituation angemessen berücksichtigt wird

## Best Practices zur Vermeidung von Fehlern

---

- **Individuelle Gestaltung:** Anpassung der VO an die spezifischen Bedürfnisse und Strukturen des Unternehmens.
- **Regelmäßige Überprüfung:** Sicherstellen, dass die VO immer auf dem neuesten rechtlichen und wirtschaftlichen Stand ist.
- **Juristische und fachliche Expertise:** Zusammenarbeit mit spezialisierten Beratern und Juristen.
- **Mitarbeiterkommunikation:** Klare, transparente Kommunikation der Regelungen und Änderungen.

Fehler in der Versorgungsordnung können durch sorgfältige Planung, rechtliche Prüfung und kontinuierliche Anpassung minimiert werden.