



© a.calvay/unsplash.com

Wozu eine Versorgungsordnung?

Versicherungstipp. Mitarbeiterbindung wird gestärkt durch eine betriebliche Altersversorgung (bAV), die allerdings für kleine Zahnarztpraxen herausfordernd sein kann. Zu beachten sind bei der bAV insbesondere arbeitsrechtliche Aspekte mit Blick auf die Versorgungsordnung, Gleichberechtigung der Mitarbeiter sowie Haftung des Arbeitgebers.

Autor: Jan Siol

Eine Versorgungsordnung ist das Regelwerk, das die Bedingungen der bAV für alle Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter einer Praxis festlegt. Während größere Unternehmen häufig über standardisierte Regelwerke verfügen, stehen kleine Zahnarztpraxen vor der Herausforderung, individuelle Lösungen zu schaffen, die rechtskonform sind.

Eine Versorgungsordnung sollte klar definieren:

- Welche Mitarbeiter Anspruch auf eine bAV haben,
- welche Durchführungswege (etwa Direktversicherungen, Pensions-, Unterstützungskassen) genutzt werden,
- welche Anbieter dem Mitarbeiter zur Auswahl stehen (etwa Allianz, Continentale, LV 1871, Stuttgarter, Volkswohl Bund),

- ob bestehende Verträge eines ehemaligen Arbeitgebers übernommen werden (wovon abzuratet ist),
- wie die Finanzierung erfolgt (Arbeitgeberbeitrag, Entgeltumwandlung oder Mischmodelle),
- welche Regelungen für besondere Fälle gelten (etwa Elternzeit, längere Krankheit, Teilzeit).

Problematisch kann es sein, wenn es keine oder nur eine unzureichend formulierte Versorgungsordnung gibt; dies kann zu Rechtsunsicherheiten führen und im Streitfall den Arbeitgeber benachteiligen.

Gleiches für alle

Das Gleichbehandlungsgebot im Arbeitsrecht erfordert, alle Mitarbeiter einer Zahnarztpraxis unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Position oder ihrem Beschäftigungsumfang gleichzustellen. In der Praxis bedeutet das, dass eine bAV-Regelung für alle zu gleichen Konditionen zugänglich sein muss und keine Gruppe benachteiligt werden darf, ansonsten können arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen folgen.

Das führt zu Fragen mit Blick auf:

- **Teilzeitkräfte:** Viele Zahnarztpraxen beschäftigen eine hohe Anzahl an Teilzeitkräften. Die bAV muss so gestaltet sein, dass sie auch für diese Gruppe fair und zugänglich bleibt.
- **Inhaber vs. angestellte Zahnärzte:** Missverständnisse können erwachsen, wenn Praxisinhaber eigene Versorgungsmodelle haben.
- **Mitarbeiter mit befristeten Verträgen:** Es stellt sich die Frage, ob und in welcher Form diese Mitarbeiter einbezogen werden sollen.

Ein oft unterschätztes Risiko bei bAV-Fehlern ist die persönliche Haftung des Arbeitgebers, die sich ergeben kann aus:

- fehlerhafter Beratung

Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter über die Möglichkeiten der bAV zu informieren. Eine unzureichende oder falsche Beratung kann zu Schadensersatzansprüchen führen. Besonders problematisch ist dies, wenn der Arbeitgeber irrtümlich falsche Zusagen macht oder nicht klarstellt, dass sich die Rahmenbedingungen der bAV ändern können.

- fehlender Anpassung an gesetzliche Änderungen

Das Recht der bAV unterliegt regelmäßigen Änderungen. Ein klassisches Beispiel ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung, der seit 2022 auch für bestehende Altverträge gilt (Betriebsrentenstärkungsgesetz). Wenn ein Arbeitgeber sich nicht daranhält, kann er rückwirkend zur Zahlung verpflichtet werden.

- ungeprüfter Übernahme bestehender Verträge

Verträge, die ein Mitarbeiter beim Arbeitgeberwechsel „mitbringt“, sollten nicht ungeprüft übernommen werden. Möglicherweise enthält der Vertrag ungünstige Bedingungen für Sie als Praxisinhaber (etwa im Vertrag zugesagte Zinsen, falls der Anbieter diese nicht erfüllen kann, Stichwort: Nachschusspflicht).

„Eindeutige Versorgungsordnung, Gleichbehandlung und Minimierung von Haftungsrisiken sind entscheidend.“

- fehlender Umwandlungsvereinbarung

Die Versorgungsordnung verweist auf eine Umwandlungsvereinbarung, die mit jedem Mitarbeiter geschlossen wird und die es Ihnen erlaubt, Entgelte des Mitarbeiters für eine bAV einzubehalten. Ohne diese fehlt der Rechtsgrund für den Lohneinbehalt gegenüber Ihrem Mitarbeiter, zudem müsste das Finanzamt den Betriebskostenabzug nicht anerkennen.

- Überschreiten der Entgeltgrenze

Soweit Ihre Mitarbeiter die „Freigrenzen“ (Steuer- und Sozialversicherung) überschreiten, führt dies bei einer Betriebsprüfung zu Nachforderungen von Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen. Da Sozialversicherungsbeiträge gegenüber Arbeitnehmern bereits nach drei Monaten (ab Fälligkeit) verjähren, ist es dem Arbeitgeber oft nicht mehr möglich, diese vom Arbeitnehmer einzufordern (hingegen verjähren Beiträge gegenüber dem Arbeitgeber nach vier, teils nach 30 Jahren). Daher ist es wichtig, die Höhe der Betriebsrentenbeiträge zu begrenzen.

Fazit

Die Einführung und Verwaltung einer bAV in Zahnarztpraxen ist mit Herausforderungen verbunden. Eine eindeutige Versorgungsordnung, die Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie die Minimierung von Haftungsrisiken sind entscheidend. Praxisinhaber sollten sich frühzeitig fachlich beraten lassen, um Probleme zu vermeiden. ■



Jan Siol
Geschäftsführer auxmed GmbH
www.auxmed.de