

Aktuelle Rechtsprechung zu bAV und ZWK

Rechengrößen 2022: Absenkung der Beitragsbemessungsgrenze in der gRV!

Die wesentlichen Rechengrößen für die bAV haben wir wieder in unserem [Übersichtsblatt](#) zusammengestellt. Die Bezugsgröße nach [§ 18 SGB IV](#) (West) bleibt unverändert, aber die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West; BBG) sinkt. Damit sinken auch der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung und die SV-Fördergrenze nach [§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV](#) (4 % der BBG; 282 € statt 284 € in 2021) sowie die Förderung nach [§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG](#) (8 % der BBG).

Bedeutung für die Entgeltumwandlung zu Gunsten der nach [§ 3 Nr. 63 EStG](#) geförderten Durchführungswege:

- Fixer Umwandlungsbetrag unterhalb 4 % der BBG: Wurde z. B. eine Umwandlung von 100 € vereinbart, ändert sich nichts durch die BBG-Absenkung. Das dürfte die allermeisten Praxisfälle abdecken.
- Fixer Umwandlungsbetrag in Höhe von monatlich 284 € (= 4 % der BBG in 2021): In diesem Fall werden in 2022 monatlich 2 € des Umwandlungsbetrags verbeitragt, wenn die Umwandlung aus Gehalt innerhalb der BBG stammt. Denn es sind nur mehr 282 € monatlich sozialversicherungsfrei nach [SvEV](#). Diese Folge tritt nicht ein, wenn der Arbeitnehmer die Umwandlung auf 282 € reduziert oder wenn die Versorgungsordnung eine Begrenzung der Umwandlung auf 4 % der BBG vorsieht. Dann muss der Arbeitgeber automatisch kürzen!
- Wurde mit dem Arbeitnehmer ein dynamischer Umwandlungsbetrag „in Höhe von 4 % der BBG“ vereinbart, muss die Umwandlung vom Arbeitgeber automatisch gekürzt werden. Es sei denn, der Arbeitnehmer ändert seine Umwandlung. Gleiches gilt für den Fall, dass eine Dynamik des Umwandlungsbetrags analog zur jährlichen BBG-Änderung vereinbart wurde.
- Die Auflistung ist nicht abschließend, es sind weitere Fallgestaltungen denkbar. Auch die genaue Ausgestaltung des Arbeitgeberzuschusses spielt eine wichtige Rolle (pauschal oder spitz). Wenn Arbeitgeber in ihrer Versorgungsordnung eine Begrenzung der Umwandlung auf 4 % der BBG oder auch 8 % der BBG festgelegt haben, aber keine Kürzungen aufgrund der BBG-Absenkung wollen, kann auch ein Nachtrag zur Versorgungsordnung verfasst werden. Darin wird geregelt, dass die BBG von 2021 auf unbestimmte Zeit weitergelten soll, bis die BBG eines Folgejahres höher liegt.

Bedeutung für arbeitgeberfinanzierte Versorgungssysteme:

- Viele Arbeitgeber leisten gehaltsabhängige Versorgungsbeiträge und gewähren für Gehaltsbestandteile oberhalb der BBG einen höheren Beitragssatz. In diesem Fall steigt der Arbeitgeberbeitrag für Arbeitnehmer mit Gehalt oberhalb der BBG an, auch wenn sich das Gehalt in 2022 nicht ändert. Auch bei endgehaltsabhängigen Leistungszusagen mit Höherbewertung von Gehaltsbestandteilen oberhalb der BBG können sich in 2022 höhere Leistungen ergeben als erwartet.

Die Unterstützungskasse – jetzt auch mit fondsgebundener Rückdeckung!?

In der rückgedeckten Unterstützungskasse (UK) müssen aufgrund von BMF-Vorgaben zulässiges und tatsächliches Kassenvermögen auf die garantierten Versicherungsleistungen abstellen. Damit sind fondsgebundene Rückdeckungsversicherungstarife eigentlich „außen vor“, denn diese bilden zum Bilanzstichtag keine Höchststandsgarantie ab. Das führt zu unzulässigem Kassenvermögen und vom Arbeitgeber können keine Betriebsausgaben nach [§ 4d EStG](#) mehr angesetzt werden. Allerdings hat sich anscheinend in den Finanzbehörden die Erkenntnis durchgesetzt, dass zumindest bei einer beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) sämtliche Beiträge in eine bAV-Anwartschaft umgewandelt werden. Zusage und Versicherungsleistung sind kongruent. Damit sollte im Rahmen einer boLZ auch eine fondsgebundene Rückdeckungsversicherung unkritisch sein, wenngleich es hierzu keine gesetzliche Klarstellung bzw. kein Schreiben des BMF gibt.

Bedeutung für die Praxis:

- Wie beim Thema Garantieniveau (= Verhältnis aus Garantiekapital bei Rentenbeginn zu Beitragssumme), welches in den versicherungsförmigen Durchführungswegen ab 2022 flächendeckend unter 100 % liegen dürfte, schaffen Versicherer auch im Rahmen ihrer hauseigenen UK Fakten und führen – nach jeweils individueller Abstimmung mit den Finanzbehörden – reihenweise fondsgebundene Tarife ein.
- Arbeitgeber stehen also auch bei der UK künftig vor der „Qual der Wahl“: fondsgebundener Tarif im Rahmen der boLZ mit Garantieniveau unter 100 %, aber mit entsprechenden Renditechancen oder doch weiterhin ein „klassischer“ Tarif mit überschaubarer, aber mutmaßlich konstanter Rendite?

Weitere Neuerungen 2022: Zuschuss und Garantiezins

Nach [§ 1a Abs. 1a](#) i. V. m. [§ 26a BetrAVG](#) sind Entgeltumwandlungen auf Basis von vor 2019 geschlossenen Umwandlungsvereinbarungen mit 15 % zu bezuschussen. Wer noch nichts unternommen hat (Regelung des Zuschusses in der Versorgungsordnung; Entscheidung über Zuschussgewährung in Form von Vertragserhöhung, Neuvertrag oder Einrechnung usw.), sollte sich jetzt sputen. Denn mit der Januarabrechnung ist für monatliche Umwandlungen bereits zu leisten!

+++ Hotline für unbehandelte Zuschuss-Notfälle: 089 – 890 42 86 0 +++

Ab 2022 gilt außerdem ein neuer Höchstrechnungszinssatz nach DeckRV für Lebensversicherungen („Garantiezins“). Dieser sinkt von 0,9 % auf 0,25 %.

Neues [BMF-Schreiben](#) zur bAV vom 12.08.2021!

Dieses „Hauptschreiben“ zur bAV ersetzt das vom 06.12.2017 und beinhaltet einige Neuerungen, die dankenswerterweise vom BMF durch **Fettdruck** kenntlich gemacht wurden. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit dürften die folgenden Punkte besonders praxisrelevant sein (mit Rn.-Verweis):

- Eine steuerlich anerkannte Absicherung des Invaliditätsrisikos liegt auch bei einer Grundfähigkeitsversicherung (Gehen, Stehen, Sitzen etc.) vor (Rn. 3a ff.). Wird hingegen das Risiko einer Arbeitsunfähigkeit (also Krankheit) abgesichert, handelt es sich nicht um Invaliditätsschutz.
- Nur wer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach [§ 17 Abs. 1 S. 3 BetrAVG](#) hat (gRV-Pflichtversicherte), kann auf die Anwendung des [§ 3 Nr. 63 EStG](#) zu Gunsten der „Riester-Förderung“ verzichten (Rn. 41a). Eine Riester-geförderte Direktversicherung kann also bspw. von geringfügig Beschäftigten nicht verlangt werden, wenn diese nicht der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegen.
- Es handelt sich nicht um einen „steuerschädlichen Gesamtplan“, wenn zunächst nur der Past Service aus einer Pensionszusage auf einen Pensionsfonds ausgelagert wird und dann bei Renteneintritt zwischenzeitlich erdiente Anwartschaften in einem zweiten Schritt ausgelagert werden (Rn. 56). Eine hilfreiche Klarstellung!
- Werden beim selben Arbeitgeber Anwartschaften z. B. aus einer Direktversicherung des Versicherers A in eine des Versicherers B übertragen, stehen Änderungen z. B. des Tarifs, der Rechnungsgrundlagen oder auch der Leistungen der steuerfreien Übertragung nach [§ 3 Nr. 55c S. 2 EStG](#) nicht entgegen (Rn. 63 bzw. 172a). Damit können Anbieter in einem laufenden Arbeitsverhältnis einfacher gewechselt werden. Achtung: Es handelt sich nur um eine Steuervorschrift! Arbeitsrechtlich ist ein Wechsel trotzdem nur im Einvernehmen aller Parteien möglich und nicht auf Wunsch von Arbeitnehmer oder Arbeitgeber!
- Es liegt kein steuerlicher Neuvertrag („Novation“) vor, wenn der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung nach [§ 1a Abs. 1a](#) i. V. m. [§ 26a BetrAVG](#) in einen Neuvertrag eingezahlt wird (Rn. 148a). Im Umkehrschluss aber wohl dann, wenn ein übergesetzlicher Zuschuss gezahlt wird...

- Um den Mindestarbeitgeberbeitrag für die Geringverdienerförderung nach [§ 100 EStG](#) zu erreichen, zählen nur Beiträge für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Beiträge z. B. zu Gunsten einer Unterstützungskasse sind also nicht anrechenbar (Rn. 113).
- Zum wiederholten Mal klargestellt wurde, dass für die bAV verwendete VWL und Erhöhungsbeträge (bAV-Beitrag in Höhe von 26 € statt 6,65 € VWL) die Voraussetzungen nach [§ 100 EStG](#) nicht erfüllen.

Neue IDW-Vorgaben zur Bilanzierung von rückgedeckten Pensionszusagen

Gemäß des IDW-Rechnungslegungshinweises vom 30.04.2021 (IDW RH FAB 1.021) sollen zukünftig Aktiv- und Passivseite bei leistungskongruent rückgedeckten Pensionszusagen übereinstimmen. Wenn also z. B. im Rahmen einer Pensionszusage eine monatliche Altersrente in Höhe von 1.000 € zugesagt wurde und aus der zur Rückdeckung abgeschlossenen Versicherung eine deckungsgleiche monatliche Zahlung an das Unternehmen erfolgt, dann stimmen die „Zahlungsströme“ überein. Aktivwert und Pensionsrückstellung müssen dann gleich hoch sein. Wird die Passivseite demzufolge auf den i. d. R. höheren Aktivwert der Rückdeckungsversicherung hochgesetzt, entsteht Aufwand! Somit können sich die neuen Vorgaben der Wirtschaftsprüfer auf die GuV auswirken. Siehe auch das gesonderte [Merkblatt](#) zum Thema.

Schlupfloch aus der Lohnpfändung: Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung!

Vereinbart der Arbeitnehmer trotz laufender Lohnpfändung eine neue Direktversicherungs-Entgeltumwandlung, ist der Umwandlungsbetrag kein pfändbares Einkommen i. S. d. [§ 850 Abs. 2 ZPO](#).

Der Gläubiger ist damit vor dem [BAG \(14.10.2021 – 8 AZR 96/20; Pressemitteilung\)](#) mit seiner Argumentation gescheitert, wonach es sich bei der Entgeltumwandlungsvereinbarung um eine ihn benachteiligende Verfügung nach [§ 829 Abs. 1 S. 2 ZPO](#) handle. Die Entgeltumwandlung ist auch kein „verschleiertes Einkommen“ nach [§ 850h ZPO](#). Der Arbeitgeber der Schuldnerin hatte somit zu Recht die Umwandlung in Höhe von monatlich 248 € bei der Ermittlung des pfändbaren Einkommens nicht berücksichtigt. Das BAG begründet dies mit dem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach [§ 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG](#).

Bedeutung für die Praxis:

- An sich ging die Praxis davon aus, dass bei schon laufender Lohnpfändung keine Entgeltumwandlung zu Lasten des Gläubigers vereinbart werden kann. Das ist nun widerlegt!
- Fraglich ist, ob sich das Urteil auch auf andere Umwandlungen erstreckt. Also z. B. Umwandlungen zu Gunsten eines Zeitwertkontos oder Umwandlungssummen oberhalb von 4 % der BBG (Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung). Dies lässt das BAG offen („...musste der Senat nicht entscheiden.“).
- Achtung: Manche Versorgungsordnungen bzw. Zeitwertkontenregelungen schließen eine neue Entgeltumwandlung bei laufender Lohnpfändung aus. Zumindest den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach [§ 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG](#) kann ein Arbeitnehmer aber jederzeit geltend machen.

Auslagerung einer Pensionszusage auf den Pensionsfonds will gelernt sein!

Der Einmalbeitrag an einen Pensionsfonds (PF) zur Übernahme einer Pensionsverpflichtung ist lohnsteuerpflichtig, wenn kein Antrag [§ 4e Abs. 3 EStG](#) gestellt wird.

Der [BFH \(19.04.2021 – VI R 45/18\)](#) folgt wenig überraschend dem Gesetz: Nach [§ 4e Abs. 3 EStG](#) muss beantragt werden, den die aufzulösenden Pensionsrückstellungen übersteigenden Teil des PF-Einmalbeitrags über die zehn folgenden Jahre verteilt als Betriebsausgaben anzusetzen. Nur so ist der Einmalbeitrag nach [§ 3 Nr. 66 EStG](#) lohnsteuerfrei. Im zu Grunde liegenden Fall machte eine GmbH mangels Antrags nach [§ 4e EStG](#) sofort in voller Höhe Betriebsausgaben für den Einmalbeitrag geltend, was dann allerdings zum lohnsteuerlichen Zufluss beim GGF führte. Dieser musste Lohnsteuer auf die aufzulösenden Pensionsrückstellungen zahlen.

Bedeutung für die Praxis:

- Man sollte meinen, dass der simple Antragsakt (Vorlagen von PF erhältlich!) in der Praxis stets erledigt wird. Wie das Urteil zeigt, ist dem jedoch nicht so. Vereinzelt ist sogar Steuerberatern nicht bewusst, dass ein Antrag gestellt werden muss bzw. dieser nicht noch „nachträglich“ eingereicht werden kann.
- Eigentlich wäre der lohnsteuerliche Zufluss beim GGF höher gewesen, da der gesamte Einmalbeitrag an den PF und nicht nur die aufgelösten Pensionsrückstellungen hätte versteuert werden müssen. Aufgrund des „Verböserungsverbots“ blieb der BFH aber bei der Entscheidung der Vorinstanz.

Unterschiedliche Zusagen und Leistungen: Fünftelungsregelung?

Wird Kapital aus Entgeltumwandlung ausgezahlt, kann die Fünftelungsregelung angewendet werden. Auch wenn die parallel aufgebaute, arbeitgeberfinanzierte Versorgung später gezahlt wird.

Der [BFH \(23.04.2021 – IX R 3/20\)](#) hatte zu beurteilen, ob ein über Jahre per Entgeltumwandlung im Rahmen einer Pensionszusage angespartes „Aufbaukonto“ und das davon getrennte, arbeitgeberfinanzierte „Basiskonto“ steuerlich als Einheit betrachtet werden müssen. Das Finanzamt verweigerte die Anwendung der Fünftelungsregelung nach [§ 34 EStG](#) auf die Kapitalauszahlung aus dem Aufbaukonto. Diese wurde als Teilkapitalzahlung betrachtet (vgl. [BMF-Schreiben vom 12.08.2021](#), Rn. 147). Dem folgte der BFH nicht: Aufbau- und Basiskonto sind getrennt zu betrachten!

Bedeutung für die Praxis:

- Da in sehr vielen Unternehmen gleichzeitig eine Versorgung aus Entgeltumwandlung und eine aus Arbeitgeberbeiträgen aufgebaut wird, hat das Urteil hohe Praxisrelevanz! Auch im Durchführungsweg der Unterstützungskasse gibt es häufig besagte Fallgestaltung.
- Achtung: Ein mehrjähriges Ansparen ist zwingende Voraussetzung für die Fünftelungsregel. Wer z. B. nur einmal eine Sonderzahlung zu Gunsten einer Pensionszusage umwandelt, hat Pech gehabt!

Vorsicht vor Ehegatten-Entgeltumwandlung: Das sollte beachtet werden!

Die Umwandlung von ca. 50 % des Entgelts zu Gunsten einer rückgedeckten Unterstützungskasse durch die Ehegattin eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) ist steuerlich anzuerkennen!

Zwar bestätigt der [BFH \(28.10.2020 – X R 32/18\)](#), dass Entgeltumwandlungen von nahen Angehörigen eines GGF dem Fremdvergleich unterliegen und das Arbeitsverhältnis grundsätzlich steuerlich anerkannt sein muss. Wenn die Entgeltumwandlung dann aber ernstlich gewollt und eindeutig vereinbart wurde sowie auch familienfremden Arbeitnehmern gewährt würde, können Betriebsausgaben angesetzt werden. Wichtige Indizien können dabei sein, dass das übrigbleibende Gehalt zur Deckung der Lebenshaltungskosten ausreicht bzw. die Ehegattin eine wegfallende Sozialversicherungspflicht ausgleichen muss. Weil die Ehegattin als Arbeitnehmerin über eigenes Entgelt verfügt hat, kann auch keine Überversorgung vorliegen.

Bedeutung für die Praxis:

- Eine Entgeltumwandlung ist nur dann unangemessen und nicht anzuerkennen, wenn eine sprunghafte Gehaltserhöhung vor Umwandlung stattfindet oder die Zusage für das Unternehmen mit Risiko- und Kostensteigerungen verbunden ist (z. B. Pensionszusage mit unverhältnismäßigen Leistungen).
- Deshalb gilt in der Praxis stets: Besser die Entgeltumwandlung aus dem bereits seit länger laufendem Gehalt vornehmen und z. B. im darauffolgenden Jahr erst das Gehalt erhöhen. Wird die Reihenfolge umgedreht, besteht stets die Gefahr einer steuerlichen Beanstandung.

Ehegatten – die Zweite: Einrichtung eines Zeitwertkontos

Eine Zeitwertkontenvereinbarung (Wertguthabenvereinbarung i. S. d. [§ 7b SGB IV](#)) zwischen Ehegatten unterliegt dem Fremdvergleich!

Im Fall ([BFH vom 28.10.2020 – X R 1/19](#)) brachte die Arbeitnehmer-Ehegattin fast ihr gesamtes Gehalt in ein Zeitwertkonto ein und konnte zudem nahezu beliebig Freistellungen abrufen. Der BFH sah Vertragschancen und -risiken nicht als „fremdüblich“ verteilt an, zumal das Zeitwertkonto auch keinen anderen Arbeitnehmern angeboten wurde. Die gebildeten Rückstellungen für das Wertguthaben wurden deshalb nicht anerkannt.

Bedeutung für die Praxis:

- Bei Zeitwertkontenmodellen sollten stets die Umwandlungen sowie die Modalitäten der Freistellung exakt reglementiert werden (Umwandlungsbausteine und -grenzen, Antragsfristen, Dauer, Ablehnungsrechte des Arbeitgebers). Wie das Urteil zeigt, gilt dies nicht zuletzt aus steuerlichen Gründen auch für Ehegatten-Verträge.

Alles in der Grütze...! Folgen einer schlecht umgesetzten Pensionszusage (PZ)

Sind die Voraussetzungen für eine vorgezogene Altersrente in einer PZ nicht eindeutig geregelt, sind die bis zur Altersgrenze gezahlten Renten verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) und die Rückstellungen nach [§ 6a EStG](#) aufzulösen.

Die PZ an zwei GGF sahen eine vorgezogene Altersrente „bei Ausscheiden“ vor der Altersgrenze und „entsprechend der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres“ vor. Laut [FG Düsseldorf \(09.06.2021 – 7 K 3034/15 K,G,F](#); Revision beim BFH – I R 29/21) ist nicht klar, ob eine vorgezogene Altersrente auch in Anspruch genommen werden kann, wenn, wie im Fall, die GGF vor Alter 60 ausgeschieden sind. Der Bezug zur gRV lässt ferner offen, ob damit nur auf die damals gültige Altersgrenze oder auch auf die Voraussetzungen für eine vorzeitige gRV-Rente abgestellt werden sollte. Es fehlt also an der Eindeutigkeit nach [§ 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG](#). Rückstellungen für die Alters- und Hinterbliebenenrente, die auf der Altersrente beruhte, waren aufzulösen. Ebenso sah das FG die Zahlung der vorzeitigen Altersrente als gesellschaftsrechtlich veranlasst an. Gründe neben der fehlenden Eindeutigkeit: ursprünglich vereinbartes Mindestpensionsalter 60 Jahre sowie Nichteinhaltung einer zumindest einjährigen Probezeit (Bestellung zu Geschäftsführern: 01.01.1985; Zusageerteilung: 01.11.1985).

Bedeutung für die Praxis:

- Schließt sich der BFH der Ansicht des FG an, dass für die Rückstellungsbildung die Voraussetzungen des [§ 6a EStG](#) in Gänze erfüllt sein müssen, führen zweifelhafte Regelungen zur vollständigen Rückstellungsauflösung.

„Verwirkung“ von Rentenansprüchen?

Auch nach mehreren Jahren unbeanstandeten Rentenbezugs kann noch ein höherer Anspruch eingeklagt werden!

Ein Rentner hatte nach 13 Jahren höhere Rentenleistungen verlangt, da die Versorgungsordnung vor vielen Jahren in arbeitsrechtlich unzulässiger Weise geändert worden sei. Die Vorinstanz nahm an, der Rentner könne keine höhere Rente mehr einklagen, dieses Recht sei „verwirkt“. Dem widersprach das [BAG \(13.10.2020 – 3 AZR 246/20\)](#): Eine Verwirkung ist nur anzunehmen, wenn neben dem Ablauf einer längeren Zeit beim Beklagten schon ein „Vertrauenstatbestand“ geschaffen wurde, er werde gerichtlich nicht mehr belangt. Dies war nicht gegeben.

Bedeutung für die Praxis:

- Kein schönes Urteil für Arbeitgeber! Man muss auch nach jahrelanger Rentenzahlung damit rechnen, dass begründete höhere Rentenansprüche eingeklagt werden. Einziger Trost: Für die Rentenzahlungen gilt eine 3-jährige Verjährungsfrist. Zumindest muss man also Renten nicht für Jahrzehnte nachzahlen.
- Im Urteil ebenfalls enthalten: Die Wiedereröffnung einer Versorgungsordnung für Neueintritte kann ein sachlich-proportionaler Grund für den Eingriff in zukünftige Anwartschaften von Versorgungsberechtigten sein, wenn der Dotierungsrahmen insgesamt erhalten bleibt.

Aktuelle Seminare der febs-Akademie

Die aktuellen Urteile, sowie deren Bedeutung für die Praxis besprechen wir unter anderem in folgenden Seminaren:

- „Aktuelle bAV-Herausforderungen für Produkthanbieter und Berater“ am 19.01.2022
- „Aktuelle bAV-Herausforderungen für Arbeitgeber“ am 20.01.2022
- „Lehrgang zum geprüften Fachberater für bAV (febs)“ ab dem 07.02.2022

Alle Details, sowie unser aktuelles Seminarprogramm mit den Terminen für weitere praxisorientierte Seminare finden sie unter www.febs-consulting.de/akademie.

Ihre Ansprechpartner

Markus Keller
Geschäftsführer
markus.keller@febs-consulting.de

febs Consulting GmbH
Am Hochacker 3
85630 Grasbrunn/München

Bianca Ermer
Wirtschaftsjuristin LL.M. (FH)
bianca.ermer@febs-consulting.de

www.febs-consulting.de

Als unabhängige Sachverständige und zugelassener Rentenberater beraten wir Arbeitgeber rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten. Wir analysieren, sanieren und verwalten bestehende Versorgungswerke, erstellen versicherungsmathematische Bilanzgutachten und gestalten neue Versorgungsordnungen.