

Versorgungsordnung

Klare Regeln zur betrieblichen Altersversorgung

Qualifizierte Mitarbeiter mit der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu finden und zu binden, rechnet sich für alle Seiten. Werden mehrere Arbeitnehmer versorgt, z. B. über einen Kollektivvertrag mit dem Versorgungsträger, so schafft die Einrichtung einer ergänzenden betrieblichen Versorgungsordnung Rechtssicherheit und zahlreiche Vorteile.

Was viele nicht wissen, der Versicherungsvertrag oder ein Kollektivvertrag nebst Informationspaket des Versicherers (u. a. Versicherungsbedingungen, Merkblatt zu den steuerlichen Rahmenbedingungen) ersetzen nicht eine Versorgungsordnung. Sie regelt die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV und schafft Transparenz und Rechtssicherheit für beide Seiten.*

Haftungsrisiken für den Arbeitgeber begrenzen

Durch eindeutige Vorschriften in einer Versorgungsordnung kann der Arbeitgeber seine Rechte und Pflichten und die des Mitarbeiters regeln und seine Informationspflichten gegenüber diesem erfüllen. Damit begrenzt er sein Haftungsrisiko. Außerdem erfüllt der Arbeitgeber seine Verpflichtung nach dem Nachweisgesetz, die arbeitsrechtliche Zusage schriftlich niederzulegen. Unter anderem kann in der Versorgungsordnung Folgendes geregelt werden:

- Eindeutige Definition der Mitarbeiter, die eine Versorgungszusage erhalten sollen (unter Beachtung des wichtigen arbeitsrechtlichen Grundsatzes der Gleichbehandlung).
- Klare Regelung, wie der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung umgesetzt wird.
- Festlegung der Beitrags- und Leistungshöhe sowie der Zusage- und Leistungsart.
- Regelung, ob ein Mitarbeiter bei Ausscheiden einen Teil seiner Zusage behält (z. B. sofortige vertragliche Unverfallbarkeit).
- Regelung, was bei Ausscheiden des Mitarbeiters mit seiner Zusage geschieht (z. B. Mitgabe des Versicherungsvertrags bei Direktversicherung).
- Regelung der Beitragszahlung, z. B. während der Elternzeit oder bei Wegfall der Lohnfortzahlung bei längerer Krankheit oder wegen Berufsunfähigkeit.

Das Bestehen einer Versorgungsordnung vereinfacht zudem ggf. später notwendige Änderungen der bAV.

Den finanziellen Rahmen konkret abstecken

- Welche Aufwendungen trägt der Arbeitgeber, z. B. in Form eines Arbeitgeberzuschusses?
- Wie viel Entgelt kann der Arbeitnehmer selbst umwandeln (insbesondere dann zu regeln, wenn er bereits über eine alte Direktversicherung nach § 40 b EStG a. F. versorgt ist)?
- Können vom Arbeitgeber gezahlte vermögenswirksame Leistungen für die bAV verwendet werden?
- Können vom Arbeitgeber gezahlte Sonderzahlungen oder auch die Vergütung für geleistete Überstunden für die bAV verwendet werden?
- Regelung des Verhältnisses von bestehender und neuer Zusage, z. B. durch Anrechnung. Damit können ungewollte finanzielle Verpflichtungen vermieden werden.

Transparenz der betrieblichen Altersversorgung für den Mitarbeiter

- Die Leistungen des Arbeitgebers und die Beiträge der Mitarbeiter sind genau festgelegt.
- Die Zufriedenheit der Mitarbeiter wird erhöht, weil jeder weiß, mit welchen Versorgungsleistungen er rechnen kann.
- Der Mitarbeiter hat eine berechenbare Größe, ob er zusammen mit der gesetzlichen Rente ausreichend abgesichert ist oder ob er noch Versorgungslücken schließen muss.

* Bestehen eindeutige Regelungen über einen Tarifvertrag, ist eine ergänzende Versorgungsordnung nicht mehr erforderlich. Lässt der Tarifvertrag dem Arbeitgeber allerdings noch einen Regelungsspielraum, so sollte dieser für die Einrichtung einer Versorgungsordnung genutzt werden.

Klare Vorteile durch eine klare Versorgungsordnung für beide Seiten

- Minimierung der Haftungsrisiken für Arbeitgeber.
- Entlastung der Personalabteilung und Vereinfachung der Lohnbuchhaltung.
- Steigerung der Motivation der Mitarbeiter und damit auch Steigerung der Bereitschaft für eine eigene Entgeltumwandlung.
- Bindung vorhandener Mitarbeiter an das Unternehmen.
- Positive Aspekte bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter.

Vertrauen in den Spezialisten

Als Spezialist hilft AXA Arbeitgebern bei der Einrichtung und Änderung der bAV mit einer individuellen Analyse. Mit Hilfe spezieller Checklisten können der Beratungsprozess sowie Einzelheiten zur Einrichtung einer Versorgungsordnung sogar besonders einfach gestaltet werden.

Die hauseigene bAV-Rechtsabteilung rundet den Komplettservice attraktiv ab.

Die herausragende Kompetenz von AXA in der bAV wurde beim Rating des Institutes für Vorsorge und Finanzplanung ausgezeichnet.

