

Erstellung von Versorgungsordnungen in der bAV

Nach wie vor werden Versorgungsordnungen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) überwiegend für Direktzusagen erstellt.

Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen und auch bei der rückgedeckten Unterstützungskasse werden die Inhalte der einzelnen Versorgungsleistungen durch den Versorgungsträger (Versicherer, Pensionskasse, Unterstützungskasse) zwar genau definiert. Doch insbesondere bei der Versorgung mehrerer Arbeitnehmer nach kollektiven Grundsätzen, bringt die Erstellung einer ergänzenden Versorgungsordnung zusätzliche Rechtssicherheit und Vorteile für beide Parteien.

Denn auch ein Kollektivvertrag mit dem Versorgungsträger nebst Informationspaket des Versicherers (u. a. mit Versicherungsschein, Versicherungsbedingungen und Steuermerkblatt) ersetzt nicht die Versorgungsordnung, in dem die für die Versorgung wesentlichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen geregelt werden.

Mit einer auf das Unternehmen zugeschnittenen Versorgungsordnung können Haftungsrisiken und finanzielle Nachteile vermieden werden!

1. Haftungsrisiken werden begrenzt

Um die Haftung des Arbeitgebers zu begrenzen, sollten in einer Versorgungszusage alle wichtigen Punkte geregelt werden. Dazu gehören unter anderem

- welche Mitarbeiter eine Versorgungszusage bekommen,
- die Zusage- und Leistungsart einschließlich der Beitrags- und Leistungshöhe,
- wann die Zusage unverfallbar ist und
- was beim Ausscheiden der Mitarbeiter mit den Versorgungsanwartschaften und Versorgungsansprüchen geschieht.

Zum Beispiel sollte die Beitragszahlung in entgeltlosen Zeiten, wie bei Wegfall der Lohnfortzahlung oder Elternzeit klar geregelt sein. Zahlt der Arbeitgeber keine Beiträge mehr, kann auch ein eventueller Berufsunfähigkeitsschutz entfallen. Zur Vermeidung einer möglichen Haftung sollte in der Versorgungsordnung nicht der Hinweis fehlen, dass die Mitarbeiter in diesen Zeiten durch eigene Beiträge den Schutz aufrechterhalten können.

2. Finanzieller Rahmen wird genau abgesteckt

In einer Versorgungsordnung sollte der finanzielle Rahmen genau festgelegt werden.

Dazu gehört, welche Aufwendungen der Arbeitgeber trägt und wie viel Entgelt der Arbeitnehmer umwandeln kann. So kann der Arbeitgeber die Höhe seiner Belastung exakt festlegen. Ohne Versorgungsordnung könnten Unklarheiten über den finanziellen Rahmen beim Arbeitgeber zu einer ungewollten Mehrbelastung führen.

3. Die bAV wird für Mitarbeiter transparent

Durch eine klar formulierte Versorgungsordnung wird die bAV für Mitarbeiter transparent. Zusätzlich zu den Versicherungsunterlagen erhalten sie die Versorgungsordnung, in der die Vorteile aufgeführt sind. So wird die bAV zusätzlich aufgewertet. Mit einer Versorgungszusage können auch Vorurteile wie „Wenn ich das Unternehmen verlasse, ist das Geld weg!“ ausgeräumt werden. Denn mit der Versorgungszusage werden alle wichtigen Fragestellungen – vom Beginn der Zusage, der Beendigung / dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses und dem Versorgungsfall – klar und verständlich geregelt.

Hinweis:

Der Arbeitgeber ist aufgrund des Nachweisgesetzes verpflichtet, den Inhalt der Zusagen schriftlich nachzuweisen. Schon deshalb ist eine Versorgungsordnung sehr zu empfehlen.

Die Kölner Spezial hat auf diesem Gebiet umfangreiche Erfahrungen aus vielen Praxisfällen und erstellt individuell zugeschnittene Versorgungsordnungen auch für komplexe Gestaltungen mit mehreren Durchführungswegen.

Bei Fragen, wenden Sie sich bitte an Ihren zuständigen Betreuer von AXA.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Fachvertriebsunterstützung im Geschäftsfeld bAV & die Kölner Spezial Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung