



bAV-Praxistipp 4

Die Versorgungsordnung

Gebrauchsanweisung für die bAV im Unternehmen

Vertrauen, das bleibt.

Die Versorgungsordnung – Gebrauchsanweisung für die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen

In vielen, insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen, ist die betriebliche Altersversorgung (bAV) nicht einheitlich geregelt. Dies führt in der Praxis dazu, dass im Betrieb verschiedene Zusagearten und Durchführungswege nebeneinander existieren, die auch noch über unterschiedliche Versorgungsträger umgesetzt wurden. Die Folge daraus sind Unkenntnis über die Inhalte der Versorgungszusagen und in der Konsequenz unerwünschte Haftungsrisiken sowie ein erschwelter Überblick über das Versorgungsmodell für den Arbeitgeber. Diese fehlende Transparenz hält auch viele Mitarbeiter davon ab, mit einer bAV für das Alter vorzusorgen.

Wenn also ein Versorgungswerk in einem Unternehmen eingerichtet oder restrukturiert wird, gehört sie in vielen Fällen einfach dazu: Die Versorgungsordnung. Sie macht transparent, wie die Versorgung der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung geregelt ist und dient somit der Orientierung. Sie stellt sicher, dass Versorgungswerke auch nach Jahren noch in der gewünschten Weise funktionieren und minimiert das Haftungspotenzial des Arbeitgebers.

In unserem Praxistipp 4 beschreiben wir, wann eine Versorgungsordnung sinnvoll ist, worauf Sie als Vermittler achten sollten und wer Sie, in welcher Form, unterstützen kann.

Zu all diesen Themen bieten wir Ihnen gerne auch weitere Informationen sowie Workshops und Vor-Ort-Unterstützung an. Kommen Sie einfach auf uns zu!

Ihr Team der Continentale

Was ist eine Versorgungsordnung?

Früher war die bAV primär eine Arbeitgeberleistung. In größeren Betrieben entstanden über Jahre komplexe Versorgungssysteme. Die Arbeitgeberleistungen waren z.B. abhängig von der Betriebszugehörigkeit, vom Einkommen oder der Hierarchiestufe. Diese komplexen Zusammenhänge regelte man mit einer Versorgungsordnung. Darüber hinaus erfüllte die Versorgungsordnung die Funktion der arbeitsrechtlichen Zusage, z.B. in der Form einer Gesamtzusage oder Betriebsvereinbarung.

Heute werden auch in kleineren Betrieben die Versorgungsordnungen immer komplexer: Seit 2002 haben die Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (§1a BetrAVG), der oft vom Arbeitgeber durch die Weitergabe seiner ersparten Anteile zur Sozialversicherung bezuschusst wird. Seit 01.01.2019 haben überdies Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Zuschuss des Arbeitgebers i.H.v. 15 % des Umwandlungsbetrages, soweit sich der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters Sozialversicherungsbeiträge einspart. Diese Zuschusspflicht gilt seit 01.01.2022 auch für bereits bestehende Verträge. Hier ist bei bestehenden Zuschussregelungen auch eine Klarstellung hinsichtlich bereits bislang freiwillig geleisteter Zuschüsse des Arbeitgebers und der gesetzlichen Zuschusspflicht sinnvoll und notwendig.

Auch die Umwandlung der Vermögenswirksamen Leistungen ist oft gewünscht. In Zeiten des Fachkräftemangels werden auch arbeitgeberfinanzierte Komponenten wieder vermehrt angeboten.

Folglich ist es in vielen Fällen empfehlenswert, eine Versorgungsordnung (VO), die die geltenden Rahmenbedingungen der Versorgung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelt, zu formulieren.

Ab welcher Betriebsgröße ist eine Versorgungsordnung sinnvoll?

Es gibt keine Mindestgröße. Vielmehr hängt die Sinnhaftigkeit an der Zusammensetzung des Versorgungswerkes. Geht es nur um reine Entgeltumwandlung, wäre eine VO in Kleinstbetrieben sicherlich zu viel des Guten.

Es gilt die Faustregel: „Je komplexer das Versorgungswerk, desto sinnvoller die Versorgungsordnung!“

Welche Bestandteile hat eine VO?

In der VO sind alle Rahmenbedingungen des Versorgungswerkes geregelt. Dazu gehören u.a.:

- Begünstigter Personenkreis
- Art und Höhe der Versorgungsleistungen
- Zusageart
- Durchführungsweg(e)
- Versorgungsträger
- Tarif(e)

Auch der Vermittler, der die Umsetzung der Versorgung im Betrieb betreut, kann hier explizit genannt werden. Wichtig hierbei ist natürlich die Einhaltung aller rechtlichen Rahmenbedingungen, wie z.B. die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, die ordnungsgemäße Umsetzung des Rechtsanspruches auf Entgeltumwandlung oder die Eindeutigkeit aller verwendeten Formulierungen.

Tipps zur inhaltlichen Gestaltung von Versorgungswerken finden Sie in unserem Praxistipp 1.

Was muss noch beachtet werden?

Die VO muss unbedingt kongruent zur tatsächlichen Beschaffenheit des Versorgungswerkes sein – es muss also u.a. darauf geachtet werden, dass der verwendete Tarif auch zur Zusageart in der VO passt. Auch alle verwendeten Unterlagen müssen zwingend zur VO passen, um spätere Haftungsprobleme des Arbeitgebers zu vermeiden.

Dazu zählen u.a.:

- Broschüren, Flyer und Gehaltsbeileger für die Belegschaft
- Entgeltumwählungsvereinbarung
- Informationsprotokoll für die Personalakte
- Kollektiv-/Rahmenvertrag mit dem Versicherer

Wer schreibt die VO?

Wegen des Rechtsberatungsverbots in Deutschland darf eine VO für einen konkreten Fall nicht von einem Versicherungsvermittler oder Versicherungsunternehmen erstellt werden. Nur ein spezialisierter Rechtsberater (Anwalt oder Rentenberater) darf diese – in der Regel kostenpflichtig – erstellen. Dieser übernimmt die Haftung für den Inhalt. Zusätzlich liefert er in der Regel auch weitere Unterlagen, wie z.B. die Entgeltumwählungsvereinbarung.

Die Continentale stellt hier allgemeine Muster zur Verfügung. Diese können gegen ein geringes Honorar von einem unserer Netzwerkpartner-Anwälte testiert werden. Gerne vermitteln wir Ihnen den Kontakt.

Ab wann gilt die VO und was passiert mit schon bestehenden Versorgung?

Wird ein neues Versorgungswerk eingerichtet, empfiehlt es sich, einen Stichtag festzulegen: Ab diesem Tag können neue Mitarbeiter nur noch die neue Versorgung nutzen. Bereits bestehende Versorgung können aus arbeitsrechtlichen Gründen nicht ohne weiteres umgestellt werden. Hier sollte aber in der VO geregelt sein, dass jeder Mitarbeiter auf Wunsch in die neue Versorgung wechseln kann.

Wie wird die Belegschaft informiert?

Die Information der Belegschaft kann auf verschiedenen Wegen erfolgen (z.B. Belegschaftsversammlung, Broschüre, Flyer, Intranet u.v.m.). Wichtig ist aber vor allem, dass die VO ebenfalls in Schriftform ausgehändigt wird. Der Empfang sollte dann auch vom Mitarbeiter quittiert werden.

Wie wird sichergestellt, dass die VO auch in Zukunft allen gesetzlichen Vorgaben entspricht?

Unsere Netzwerkpartner-Anwälte führen nach Vereinbarung eine sogenannte „Langzeitüberwachung“ der VO durch. Ändern sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen, informieren sie die Arbeitgeber über den Handlungsbedarf.

Unser Service: Checkliste Versorgungsordnung

Der Gesetzgeber hat wesentliche Rahmenbedingungen für die bAV gesetzt. Dazu gehören die Durchführungswege, die Zusagearten, der Rechtsanspruch auf Entgeltumwählung, aber auch die Berechnung von Anwartschaften oder die Insolvenzversicherung von betrieblichen Zusagen.

Gleichwohl – andere wichtige Elemente eines betrieblichen Versorgungsmodells sind nicht gesetzlich geregelt oder vorgegeben. So beispielsweise die Auswahl des Anbieters, welcher Durchführungswege oder welche Zusageart zum Einsatz kommen soll, wie mit der Versorgung während entgeltfreier Zeiten zu verfahren ist, wie die Zuschussregelung ausgestaltet sind und dergleichen mehr. Damit sowohl der Arbeitgeber vor ungerechtfertigten Ansprüchen geschützt wird, aber auch für die Arbeitnehmer ein transparentes Regelwerk besteht, nach dem sich die Versorgung im Betrieb richtet, ist die Erstellung einer VO empfehlenswert.

Mit der folgenden Checkliste sind Sie für das Erstgespräch mit dem Arbeitgeber bestens gewappnet.

Die wichtigsten Fragen können Sie so bereits im Vorfeld klären.

- Vom Arbeitgeber unterschrieben?
- Datum der Wirksamkeit / des Inkrafttretens klar?
- Begünstigter Personenkreis eindeutig?
- Leistungsbeschreibung klar?
- Versorgungsträger vereinbart?
- Durchführungswege geregelt?
- Tarife geregelt?
- Arbeitgeberzuschuss eindeutig?
 - Bei bis 31.12.2018 freiwillig geleisteten AG-Zuschüssen: Anrechnungsregelung bzgl. des verpflichtenden AG-Zuschuss aus BRSG vorhanden?
- Unverfallbarkeit geregelt?
 - AG finanzierte Beiträge gesetzlich 3/21-er-Regel oder vertraglich?
 - AN-finanzierte Beiträge gesetzlich sofort?
 - AG-Zuschüsse bis 15 % gesetzlich sofort? Darüber hinausgehende Zuschüsse vertraglich sofort?
- Regelung versicherungsvertragliches Verfahren bevorzugtem Ausscheiden enthalten?
- Regelungen zu entgeltfreien Zeiten enthalten?
- Öffnungsklausel für abändernde Betriebsvereinbarung enthalten?

bAV-Service



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Ansprechpartner.

Oder

bAV-Vertriebsunterstützung

Tel. 089 5153-400

bav-vu@continentale.de

Wir unterstützen Sie bei der Vorschlagserstellung, bei der Bereitstellung aller notwendigen Unterlagen und kümmern uns um die Beantwortung Ihrer Fachfragen und Fragen zur betrieblichen Altersversorgung von und mit der Continentale.

Für die Unterstützung vor Ort stehen Ihnen gerne entweder Ihr persönlicher Ansprechpartner oder unsere bAV-Vertriebsunterstützung zur Verfügung.

Die Ihnen überlassenen Unterlagen basieren auf Beurteilungen und rechtlichen Einschätzungen der Continentale Lebensversicherung AG zum Zeitpunkt der Erstellung. Sie dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann nicht übernommen werden. Durch die Überlassung wird eine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmer oder Dritten nicht begründet.

Die Inhalte dieser Unterlagen sind das geistige Eigentum der Continentale Lebensversicherung AG. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen, elektronischer Form oder durch eine inhaltsähnliche Darstellung bedarf der Zustimmung der Continentale Lebensversicherung AG.

0994/08.2022



Continentale Lebensversicherung AG

Baierbrunner Straße 31-33

81379 München

makler.continentale.de • continentale.de

Ein Unternehmen des Continentale Versicherungsverbundes auf Gegenseitigkeit