

Einführung von Versorgungswerken bei kleinen und mittleren Unternehmen

Gerade in kleineren und mittleren Unternehmen stellt die Einführung von neuen Versorgungswerken häufig eine Herausforderung dar, da diese oft keine oder nur wenige hausinterne Kompetenzen zum Thema „bAV“ vorhalten (können).

Daher braucht es einen „Treiber“, der die betriebliche Altersversorgung nicht nur initiiert, sondern auch die Umsetzung steuert und überwacht. Das kann idealerweise derjenige sein, der auch die Sachversicherungen des Unternehmens betreut und idealerweise auch schon der Belegschaft bekannt ist.

Dafür haben wir Ihnen eine „Bedienungsanleitung“ zusammengestellt, die es Ihnen ermöglicht, ein funktionierendes Konzept für ein neues Versorgungswerk zu erstellen und es im Betrieb möglichst störungsfrei umzusetzen.

Dabei helfen wir Ihnen gerne!

Ihr Team der Continentale

Praxistipp 1: Einführung von Versorgungswerken

Zusageart und Durchführungsweg

Egal, ob beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ) oder Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML): Wägen Sie Vor- und Nachteile anhand der individuellen Situation Ihres Kunden ab. Einfache Handhabung (z.B. bei Ausscheiden) und begrenzte Haftung für den Arbeitgeber sollten bei der Auswahl an erster Stelle stehen. Das Produkt sollte einfach erklärbar sein.



Vorteil:

Der Arbeitnehmer „versteht“ seine Versorgung. Es ist keine Erklärung von komplizierten Produktkonstruktionen oder Garantiekonzepten notwendig.

Anbieter und Inhalt

Die Firma sollte sich auf einen Anbieter und einen Tarif mit reiner Altersleistung festlegen. Der Umwandlungsbetrag wird auf 4% der BBG begrenzt.



Vorteil:

Keine Erklärung der Besonderheiten beim Aufstockungsbetrag und der Besonderheiten bei Invaliditätszusagen notwendig, vereinfachte Entscheidungsfindung.

Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist ggf. ohnehin verpflichtet, sich aufgrund der ersparten Arbeitgeberanteile in der Sozialversicherung mit bis zu 15% an der Entgeltumwandlung zu beteiligen (vgl. Praxistipp 9 zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss).

Aber selbst wenn nicht: Ein Zuschuss – je höher, desto besser – führt immer zu mehr Akzeptanz und Durchdringung in der Belegschaft und gehört mittlerweile zum Standard. Und bitte immer in Form eines festen Beitrages mit sofortiger Unverfallbarkeit einrichten.



Vorteil:

Kein jährliches Anpassen des Zuschusses an geänderte SV-Beitragsätze notwendig (Verwaltungsvereinfachung), „unerwünschte Nebenwirkungen“ (Leistungseinbußen bei der GRV) werden ausgeglichen.

Vollständige Unterlagen für die Mitarbeiter

Das sollte der Mitarbeiter immer vorab erhalten:

- Eine Gehaltsabrechnung ohne/mit bAV
- Ein VVG-konformes Angebot mit allen Vertragsunterlagen (mit Information über Zusageart, Durchführungsweg, Anbieter und Steuer/Sozialversicherung)
- Einen Antrag
- Eine Entgeltumwandelungsvereinbarung
- Eine Dokumentation über die Information, die gewünschte Durchführung der bAV und Aushändigung aller Unterlagen



Vorteil:

Die Mindestinformationsstandards (gemäß BAG-Urteil v. 21.1.2014, 3 AZR 807/11) sind erfüllt. Die Arbeitnehmer sind umfassend informiert, motiviert und haben eine ausreichende Entscheidungsgrundlage.

Ihr direkter Draht zur Continentale:



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Ansprechpartner.

oder



bAV-Vertriebsunterstützung



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.

Kontaktadresse für Makler:

Continentale
Lebensversicherung AG
- Direktion -
Baierbrunner Straße 31-33
81379 München
continentale.de

Continentale
Versicherungsverbund
- Vertrieb Makler -
Ruhrallee 92
44139 Dortmund
makler.continentale.de

Ein Unternehmen des Continentale
Versicherungsverbundes auf Gegenseitigkeit

Information(-spflicht) am Arbeitsplatz zur Arbeitszeit

Die Information über eine betriebliche Altersversorgung ist ein arbeitsrechtlicher Akt und gehört daher an den Arbeitsplatz.



Vorteil:

Durch die Durchführung in der Firma und die entsprechende Dokumentation wird das Versorgungswerk haftungsärmer für den Arbeitgeber.

Enge Abstimmung mit der Lohnbuchhaltung

Die Einführung einer bAV muss intensiv mit der Lohnbuchhaltung besprochen werden. Zwischen Einführung und Starttermin sollte genügend Zeit liegen.



Vorteil:

Lohnbuchhaltung hat genügend Zeit zur fehlerlosen Umsetzung (hier könnte auch mit einschlägiger Fachliteratur unterstützt werden).

Regelmäßige Nachbetreuung

Die Police und die jährliche Wertmitteilung sollten immer persönlich und gegen Unterschrift ausgehändigt werden. Alle Änderungen der Entgeltumwandlungsvereinbarung sollten immer direkt unterschrieben und an die Lohnbuchhaltung weitergegeben werden. Der Mitarbeiter erhält immer eine Kopie.



Vorteil:

Transparenz für den AN (der AN ist immer über den Stand seiner Versorgung informiert).

Fluktuation

Die Firma sollte den Betreuer/den Versicherer immer sofort über ausscheidende Mitarbeiter informieren. Der Arbeitgeber kann bei einer beitragsorientierten Leistungszusage (BOLZ) in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse die Anwartschaft des Arbeitnehmers auf das Vertragsguthaben begrenzen (versicherungsvertragliche Lösung).

Dazu muss der Arbeitgeber beim Ausscheiden des Mitarbeiters zeitnah (3-Monats-Frist) gegenüber dem Arbeitnehmer und dem Versicherer/der Pensionskasse die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung verlangen – und sich das auch von beiden bestätigen lassen.



Vorteil:

Nutzung der Möglichkeiten des Betriebsrentengesetzes für die Vermeidung von Haftungsrisiken.

„Mitgebrachte“ Versorgungsungen

Ob neue Mitarbeiter in das neue Versorgungssystem integriert werden (der Übertragungswert wird übertragen) oder ob der Altvertrag übernommen werden soll, hängt von mehreren Faktoren ab. Insbesondere bei der Übernahme des „Altvertrages“ sollte die Zusage vorher gründlich geprüft werden. Dafür bieten wir über unsere Partneranwälte einen „Portabilitätscheck“ an.



Vorteil:

Der Arbeitgeber kennt seine Versorgungsungen und weiß, wofür er haftet.

Gebrauchsanweisung im Betrieb: Die Versorgungsordnung

Auch bei kleineren und mittleren Unternehmen kann die Erstellung einer Versorgungsordnung sinnvoll sein. Unsere Partneranwälte helfen gerne dabei.



Vorteil:

Es ist schriftlich niedergelegt, wie die bAV im Betrieb umgesetzt wird. Jeder ist informiert und kann entsprechend handeln.