



Jedes Unternehmen sollte eine Versorgungsordnung haben

Um die Attraktivität eines Unternehmens zu steigern, nutzen Arbeitgeber die Möglichkeit, eine Betriebsrente (betriebliche Altersversorgung (bAV)) einzurichten. Zum einen hat dies den Vorteil, die Mitarbeiter im Aufbau ihrer Altersversorgung zu unterstützen. Zum anderen gibt es in diesem Zusammenhang arbeitsrechtliche Anforderungen, die unbedingt bei der Einrichtung einer bAV beachtet werden müssen.

Die Versorgungsregelung sollte idealerweise von einem qualifizierten Berater erstellt werden. Damit ist gewährleistet, dass alle relevanten gesetzlichen Vorgaben, wie das Betriebsrentengesetz (BetrAVG), das Steuerrecht und das Arbeitsrecht, ordnungsgemäß berücksichtigt werden. Ein qualifizierter Berater kennt die neuesten rechtlichen Entwicklungen und kann so sicherstellen, dass die Versorgungsordnung den aktuellen Anforderungen entspricht.

Für einige Unternehmen kann dies unter Umständen eher abschreckend wirken. Doch im Grunde führt für einen wirtschaftlich denkenden Unternehmer kein Weg an einer auf seine Bedürfnisse abgestimmten Versorgungsregelung vorbei. Das hat im Ergebnis nur Vorteile, von der Transparenz bis hin zur Rechtssicherheit.

Das Betriebsrentengesetz bestimmt den arbeitsrechtlichen Mindeststandard. Eine gut strukturierte Versorgungsregelung knüpft daran an und sorgt für Klarheit hinsichtlich der Rechte und

Pflichten sowohl des Arbeitgebers als auch der Mitarbeiter. Diese Klarheit beugt Missverständnissen vor und schafft Vertrauen auf beiden Seiten. Unter anderem werden durch eine Versorgungsregelung folgende Punkte konkretisiert:

- Sachlicher und persönlicher Geltungsbereich,
- Durchführungsweg,
- Beiträge und Leistungen,
- Leistungsform und
- Anspruchsvoraussetzungen.

Der zulässige Umfang von Arbeitnehmerbeiträgen sowie die Grundlage für einen Arbeitgeberzuschuss oder arbeitgeberfinanzierten Beitrag können ebenso in einer Versorgungsregelung festgehalten werden. Hinzu kommen wichtige Regelungen zum Verfahren und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Zudem kann in der Versorgungsregelung die Art der Versorgungsleistungen, von der Altersrente, der Absicherung von Berufsunfähigkeit bis hin zu einer Hinterbliebenenversorgung, bestimmt werden.

So nutzt man die arbeitsrechtlichen Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten für das Unternehmen durch eine klare und transparente Dokumentation. Dadurch lassen sich zudem mögliche Fehler in der Verwaltung vermeiden, die zu zusätzlichen Kosten führen können.

Die Versorgungsordnung ist ein wesentlicher Bestandteil der Mitarbeiterkommunikation, da sie standardisierte, auf das Unternehmen zugeschnittene Antworten auf immer wiederkehrende Fragen beinhaltet.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Belegschaft über die jeweiligen Rahmenbedingungen für das hausinterne Versorgungswerk in Kenntnis zu setzen. Mit einer Versorgungsregelung ist dies unter anderem durch Aushang am „schwarzen Brett“ oder durch Zugang im hausinternen Intranet möglich. So haben alle Mitarbeiter den gleichen Informationsstand und der Arbeitgeber ist seiner Verpflichtung nachgekommen

Mit unserem umfassenden Beratungsangebot unterstützen wir Sie nicht nur bei der Konzeption von Versorgungsregelungen, sondern z.B. auch in allen steuerrechtlichen Fragen der betrieblichen Altersversorgung.

Sprechen Sie uns einfach an:

SLPM-Beratung@swisslife.de