

Arbeitgeber / Betriebliche Altersversorgung / Januar 2022

Warum eine Versorgungsordnung bei einer Direktversicherung?

Viele Arbeitgeber sind sich nicht bewusst, dass die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) auch Einfluss auf bestehende Arbeitsverträge hat. Der Arbeitgeber hat für die erteilte Zusage einzustehen, auch wenn die Durchführung über einen externen Versorgungsträger (z.B. Lebensversicherer) erfolgt. Dies gilt auch bei Entgeltumwandlung. Sehr häufig werden in der Praxis sogenannte Rahmen- oder Gruppenverträge mit einem Lebensversicherungsunternehmen geschlossen, die lediglich das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Versicherer regeln. Arbeitsrechtliche Themen sind darin nicht enthalten. Mit einer Versorgungsordnung (VO) können diese Punkte klar und transparent geregelt werden.

Beispielsweise ist aufgrund folgender Punkte die Regelung der bAV in einer Versorgungsordnung anzuraten:

- Verschiedenste Zusagearten wie Leistungszusage, Beitragsorientierte Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung und seit 01.01.2018 die reine Beitragszusage (nur auf Tarifvertragsebene)
 - In Abhängigkeit von der Zusageart ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen auf den arbeitsrechtlichen Verpflichtungsumfang des Arbeitgebers hinsichtlich z.B. Leistungshöhe und Anpassungsverpflichtung laufender Renten.
Lösung: In der VO sollte geregelt sein, welche Zusageart (z.B. Beitragsorientierte Leistungszusage) zugrunde liegt. Die Zusageart bestimmt den Verpflichtungsumfang des Arbeitgebers (z.B. Höhe der aufrecht zu erhaltenden Anwartschaft bei Ausscheiden, Anpassungsprüfungspflicht). Darüber hinaus kann die zugesagte Leistung auf die Leistung aus dem Versicherungsvertrag beschränkt werden.
- Vorzeitiges Ausscheiden des Arbeitnehmers
 - Je nach Gestaltung der Direktversicherungszusage haftet der Arbeitgeber unter Umständen auch über die Leistungen des Versicherungsvertrages hinaus.
Lösung: Beitragsorientierte Leistungszusage i. V. m. der versicherungsvertraglichen Lösung im Zeitpunkt des Dienstaustritts – bei Ausscheiden wird der Versicherungsvertrag einfach mitgegeben und die erworbene Anwartschaft auf den Wert der Versicherung begrenzt.
- Gleichbehandlungsgrundsatz
 - Der Arbeitgeber kann ohne sachliche Begründung nicht einzelne Mitarbeiter hinsichtlich einer bAV bevorzugen. Dies gilt auch für Zuschüsse zur Entgeltumwandlung.
Lösung: In der VO werden klare und objektive Kriterien festgelegt, wonach Mitarbeiter etwas erhalten.
- Entgeltfreie Beschäftigungszeiten
 - Bei Nichtregelung ist der Arbeitgeber während entgeltfreier Zeiten verpflichtet, eine arbeitgeberfinanzierte bAV weiter zu bezahlen. Dies gilt auch für Zuschüsse zur Entgeltumwandlung, selbst wenn diese gestoppt wird.
Lösung: Festlegung, dass bei entgeltfreien Zeiten sowohl die arbeitgeberfinanzierte bAV als auch der Arbeitgeberzuschuss ausgesetzt werden

Fazit: Eine Versorgungsordnung schafft Rechtssicherheit für alle Beteiligten, vermeidet Haftungsrisiken des Arbeitgebers und trägt so zu einer geordneten und einfachen Organisation der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen bei.