
Die BetriebsRente mit einer Versorgungsordnung

- einfach, kostengünstig
- haftungssicher und
- professionell



Verfasser:

Manfred Horn

Experte betriebliche
Altersvorsorge (DMA)

Die Versorgungsordnung

Die Versorgungsordnung regelt in einem Unternehmen den gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers auf Betriebsrente arbeitsarm, haftungssicher und professionell.

Die Versorgungsordnung ist arbeitsarm, da die Mitarbeiter in der Personalabteilung entlastet werden, haftungssicher durch die Klarheit und Abgrenzung der Haftungsrisiken z.B. bei einem Arbeitnehmerwechsel und professionell durch die Eindeutigkeit der Regelungen, wie Betriebsrente im Unternehmen umgesetzt wird.

Die Versorgungsordnung wird mit der Unternehmens- oder Personalleitung individuell gestaltet und entspricht den unternehmenspolitischen Zielen im Rahmen der Lohngestaltung und Personalpolitik. Es erfolgt auf Wunsch die Prüfung durch einen Fachanwalt für betriebliche Altersversorgung und Arbeitsrecht. So bildet die Versorgungsordnung das Herzstück für einen reibungslosen innerbetrieblichen Ablauf zur Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung.

Das Unternehmen bindet wertvolle Mitarbeiter und reduziert so hohe Fluktuationskosten. Langjährige Facharbeiter bleiben und sind besser motiviert. Die Identifikation mit dem Unternehmen erhöht sich und auch die Zufriedenheit der Kunden durch gleichbleibende Ansprechpartner steigt.

Die Versorgungsordnung

Interessen: des Unternehmens:

- Vereinfachung der Verwaltung durch geprüfte und konkret benannte Versicherungsunternehmen.
- Vereinfachung der Verwaltung durch Stichtage und vereinfachtes Formularwesen.
- Erfüllung der gesetzlichen Anspruchs des Arbeitnehmers aus § 1a Abs.1 BetrAVG.
- Einzelberatungen und schriftliche Zusage oder Ablehnung der Versorgungsordnung durch den Mitarbeiter. So entsteht eine Enthftung des Arbeitgebers bei möglichen Arbeitsgerichtsprozessen mit dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer.
- Klare Definition der teilnahmeberechtigten Mitarbeiter unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes.
- Klare und einheitliche Definition der zugesagten Leistungen.
- Alle Mitarbeiter einer Gruppe werden einheitlich beraten.
- Informationsveranstaltungen zu Gesetzesänderungen.
- Berücksichtigung von Besonderheiten z.B. der Minijobrente, VWL, AVWL, Partnerrente, Branchenrenten, Keyman-Police.
- Mitarbeiter können früher als mit 67 Jahren in den Ruhestand gehen und entlasten so das Unternehmen vor steigenden Krankheitskosten.
- Der Arbeitgeber verringert den Krankenstand älterer Arbeitnehmer, die es sich nicht leisten können, früher in Rente zu gehen.
- Es ist jederzeit die Möglichkeit gegeben, entstehende Fragen nachzulesen oder mit dem Betreuer des Versorgungswerkes zu besprechen.

Die Versorgungsordnung

Interessen der Geschäftsleitung:

- Anspruchsprüfung auf betriebliche Vorsorge – auch für den Partner der Firmenleitung.
- Persönliches Anforderungsprofil, Wünsche und Ziele erarbeiten.
- Finanz- und Ruhestandsplanung
- Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in der Vermögensplanung durch Geld- und Sachwerte sowie mobile Sachwerte, Edelmetalle, Inflation, und Steuern.
- Vergleich über die „3 Schichten“ der Vorsorge:
miteinander abgestimmte Nutzung von staatlichen und betrieblichen Zuschüssen und Subventionen:
 - o betriebliche Altersvorsorge mit Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse und Pensionszusage.
 - o Privatvorsorge mit Riester-, Rürup-, BasisRente, Fonds, klassisch und Wertpapierdepos,
 - o Berufsunfähigkeits- Pflege- und Hinterbliebenenrenten.
- Persönliches Geldanlageverhalten und Risikoprofil erarbeiten.
- Berücksichtigung der Abgeltungssteuer.
- Ausdruck eines umfangreichen Exposés.
- Marktvergleich der entschiedenen Produktarten auf Leistung und Preis.
- Einbeziehung von spezialisierten Kooperationspartnern.
- Auswahl und Empfehlung von Unternehmen mit guter Abwicklung bei Vertragsbeginn und Vertragsbetreuung.

Die Versorgungsordnung

Interessen der Mitarbeiter:

- Die durch viele staatliche Zuschüsse optimierte BetriebsRente nimmt den Arbeitnehmern die Angst vor steigender Altersarmut und füllt die Lücke der dramatisch sinkenden Rente der Deutschen Rentenversicherung.
- Zufriedenheit des Arbeitnehmers, da seine späteren Gesamtrenten den Lebensstandard sichern.
- Ein sorgenfreies, entspanntes (Rentner-) Leben mit einer hohen BetriebsRente.
- Günstige Sonderkonditionen
- Mitarbeiter können früher als mit 67 Jahren in den Ruhestand gehen.
- Auswahl und Empfehlung finanzstarker und guter Versicherungsunternehmen aus objektiven und subjektiven Kriterien.

Manfred Horn

Versicherungsfachwirt (IHK)

Experte betriebliche Altersvorsorge (DMA)