

Campagna, Sebastian; Röhricht, Dietmar

Book

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung: Entwicklungen, Risiken und Probleme

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 136

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Campagna, Sebastian; Röhricht, Dietmar (2012) : Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung: Entwicklungen, Risiken und Probleme, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 136, ISBN 978-3-86593-168-9, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/181682>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Betriebliche Mitbestimmung
und betriebliche Handlungshilfen

Sebastian Campagna | Dietmar Röhrich

Die arbeitgeber- finanzierte betriebliche Altersversorgung

Sebastian Campagna

Dietmar Röhrich

**Die arbeitgeberfinanzierte
betriebliche Altersversorgung**

Sebastian Campagna
Dietmar Röhrich

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Entwicklungen, Risiken und Probleme



Röhrich, Dietmar, Dr., Partner in der Forschungs- und Beratungsstelle für betriebliche Arbeitnehmerfragen (Forba). Er berät seit vielen Jahren Betriebsräte und Aufsichtsräte in Fragen der betrieblichen Altersversorgung. Davor wissenschaftliche Tätigkeiten am Institut für Betriebswirtschaftslehre an der Technischen Universität Berlin und an der Freien Universität Berlin sowie Lehrtätigkeit an der Fachhochschule für Wirtschaft (Berlin). Veröffentlichte u.a. die im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung zusammen mit Nikolai Laßmann erstellte Auswertung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung: Nikolai Laßmann/Dietmar Röhrich, Betriebliche Altersversorgung, Bund Verlag 2010.

Campagna, Sebastian, Dr., Referatsleiter Wirtschaft II in der Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. Er beschäftigt sich mit den Themenschwerpunkten strategisches Management, betriebliche Altersversorgung und Jahresabschlussanalysen. Davor wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie an der TU Dortmund. Praxiserfahrung in der Wirtschaft im Bereich Marketing und Vertrieb. Studium der Betriebswirtschaftslehre.

© Copyright 2012 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2012
ISBN: 978-3-86593-168-9
Bestellnummer: 13136

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	13
1.1	Betriebliche Altersversorgung in der Diskussion	13
1.2	Aufbau der Handlungshilfe	16
2	Die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	19
2.1	Zusageformen und Überblick über Durchführungswege	19
2.2	Die Direktzusage	20
2.3	Die mittelbaren Durchführungswege	22
2.3.1	Die Unterstützungskasse	22
2.3.2	Die Pensionskasse	23
2.3.3	Die Direktversicherung	24
2.3.4	Die Pensionsfonds	25
2.4	Vergleichende Betrachtung der Durchführungswege	28
3	Das Modell Contractual Trust Arrangement	35
3.1	Begriff und Funktionsweise eines CTA	35
3.2	Rahmenbedingungen und Bewertung von CTA	37
4	Ausgewählte Risiken der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung	39
4.1	Überblick – Wovon sind betriebliche Altersversorgungsleistungen aus Arbeitnehmersicht bedroht?	39
4.1.1	Veränderung von Situation und Verhaltensweise des Arbeitgebers	39
4.1.2	Veränderung von Rahmenbedingungen der betriebliche Altersversorgung	40
4.1.3	Übergangssituationen	42
4.2	Verlagerung von Risiken auf die Beschäftigten	44
4.3	Kürzungen und Einstellung von Leistungen durch den Arbeitgeber	47
4.3.1	Eingriffe durch den Arbeitgeber und Anspruchsgrundlagen	47
4.3.2	Eingriffe in eine Betriebsvereinbarung und Drei-Stufen-Theorie	49
4.3.3	Typischer Ablauf des Eingriffs in eine Betriebsvereinbarung	54
4.3.4	Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats	56
4.4	Unternehmensübernahme/Betriebsübergang	57

4.4.1	Eigentümerwechsel	57
4.4.2	Arbeitgeberwechsel	60
4.5	Insolvenzrisiken	63
4.5.1	Gesetzliche Insolvenzversicherung	63
4.5.2	Vertraglicher Insolvenzschutz	65
5	Wesentliche Aspekte der handelsbilanziellen Ansatz- und Bewertungsvorschriften von Pensionsverpflichtungen nach dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz	71
5.1	Auswirkungen auf die Bilanz	71
5.2	Saldierung von Pensionsrückstellungen mit Deckungsvermögen	73
5.3	Wertpapiergebundene Direktzusagen	76
5.4	Auswirkungen auf die Gewinn- und Verlustrechnung	77
5.5	Wesentliche Anhangangaben	79
5.6	Bilanzpolitische Gestaltungsspielräume	80
5.7	Fazit	81
6	Die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen nach IFRS – Aktuelle Regelungen und kommende Änderungen	83
6.1	Auswirkung auf die Bilanz	84
6.2	Auswirkung leistungsorientierter Zusagen auf die Gesamtergebnisrechnung	87
6.3	Angaben im Anhang	91
6.4	Bilanzpolitische Gestaltungsspielräume	92
6.5	Fazit	93
7	Zusammenfassung	95
8	Literatur	99
9	Stichwortverzeichnis	101
	Über die Hans-Böckler-Stiftung	107

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Aufteilung der Deckungsmittel nach Durchführungswegen in 2009	21
Abbildung 2:	Das Modell der doppelseitigen Treuhand	37
Abbildung 3:	Risiken für die betriebliche Altersversorgung	39
Abbildung 4:	Beispiel 1 – Bilanz vor der Saldierung von Pensionsrückstellungen und Deckungsvermögen	74
Abbildung 5:	Beispiel 1 – Bilanz nach der Saldierung von Pensionsrückstellungen und Deckungsvermögen	75
Abbildung 6:	Beispiel 2 – Bilanz vor der Saldierung von Pensionsrückstellungen und Deckungsvermögen	75
Abbildung 7:	Beispiel 2 – Bilanz nach der Saldierung von Pensionsrückstellungen und Deckungsvermögen	76
Abbildung 8:	Auswirkungen von BilMoG auf die Direktzusagen	78
Abbildung 9:	Die bilanzielle Darstellung der Pensionsverpflichtungen nach dem Nettoausweis-Prinzip	87
Abbildung 10:	Berechnung des GuV-Postens	87

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Übersicht über die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	20
Tabelle 2:	Ein Überblick über wichtige Merkmale der fünf Durchführungswege	31
Tabelle 3:	Die Drei Stufen-Theorie	50
Tabelle 4:	Insolvenzschutz durch den PSV in den verschiedenen Durchführungswegen	65
Tabelle 5:	Bestimmung des Barwerts der Pensionszusage zum Renteneintritt	85
Tabelle 6:	Überblick über die anstehenden Änderungen im Rahmen von IAS 19	94

Abkürzungsverzeichnis

AltZertG	Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz
AN	Arbeitnehmer
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrAVG	Betriebsrentengesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BilMoG	Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz
CTA	Contractual Trust Arrangement
EBIT	Earnings before interest and taxes
EStG	Einkommensteuergesetz
GuV	Gewinn- und Verlustrechnung
IAS	International Accounting Standards
IFRS	International Financial Reporting Standards
LAG	Landesarbeitsgericht
OCI	Other comprehensive income
PfaG	Pensionsfondsverein auf Gegenseitigkeit
PSV	Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit (auch PSVaG)
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
VVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

1 Einführung

1.1 Betriebliche Altersversorgung in der Diskussion

Über kaum ein Thema wird in der öffentlichen Debatte so leidenschaftlich diskutiert wie über das zukünftige Rentensystem und die Rentensicherung. Dabei stehen verschiedene Konzepte und Modelle zur Diskussion, die auch ein Stückweit ideologisch geprägt sind und von Land zu Land divergieren. Unstrittig ist – insbesondere bezogen auf Deutschland, aber auch auf die meisten europäischen Länder –, dass der demographische Wandel die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung vor große gesellschaftliche Herausforderungen stellt, denn immer weniger sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen für die gesetzliche Rente der zunehmenden Anzahl von Rentnerinnen und Rentner aufkommen.

In der Politik wird dieses Problem einerseits durch die Kürzungen der gesetzlichen Renten – das Instrument hierfür ist die so genannte Rentenformel, die in spezifischen Zeitperioden angepasst wird (Stichwort: Nachhaltigkeitsfaktor) – und andererseits durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters gelöst. Die dritte Möglichkeit, durch die Erhöhung der gesetzlichen Rentenbeiträge dem demographischen Wandel und in diesem Zusammenhang den Auswirkungen auf das Rentensystem entgegenzuwirken, scheint politisch nicht gewollt zu sein und spielt daher in der aktuellen Diskussion keine Rolle.

Wird der Blick auf die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland gelenkt, so droht vielen Beschäftigten im Alter die Altersarmut. In einigen Ländern, in denen die gesetzliche Rente zur Alterssicherung traditionell eine geringe Bedeutung spielt, wie beispielsweise in den angelsächsischen Ländern, ist die Altersarmut heute schon ein reales gesellschaftliches Problem. So halten sich in diesen Ländern viele Menschen im Rentenalter nur über Wasser, weil sie einer prekären Beschäftigung (ein oder mehrere Minijob(s)) nachgehen.

In Deutschland könnte sich in einigen Jahren ein vergleichbares Szenario ergeben, da das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung stetig abnimmt. Dramatisch an der Situation ist, dass selbst Beschäftigten, die ein Leben lang einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung nachgegangen sind, die Altersarmut droht, insbesondere dann, wenn sie in dem so genannten Niedriglohnsektoren beschäftigt sind oder einer prekären Beschäftigung nachgehen.

Unterschiedliche Quellen weisen darauf hin, dass die durchschnittliche gesetzliche Rente eines typischen Rentners in einigen Jahrzehnten bei etwa 40 bis 50 Prozent ihres Nettoeinkommens liegen wird.¹ Eine Mindestrente, wie sie in der Vergangenheit in einigen europäischen Ländern eingeführt wurde, um den Lebensunterhalt zu sichern, ist aktuell in Deutschland nicht Stand der Diskussion. Stattdessen existiert der Mechanismus der Grundsicherung, der dann Rentnerinnen und Rentner zu Sozialfällen werden lässt.

Die gegenwärtige, politisch gewollte Lösung für das eben umrissene gesellschaftliche Problem ist die Förderung von ergänzenden Formen der Altersvorsorge. Dies betrifft die betriebliche Altersversorgung und die private Altersvorsorge.

Die betriebliche Altersversorgung ist kein neues Instrument. Sie hat in Deutschland eine lange Tradition und besteht bereits länger als die gesetzliche Rentenversicherung. Ursprünglich war die betriebliche Altersversorgung eine freiwillige soziale Leistung einiger Arbeitgeber, die ihre Belegschaft vor Altersarmut bewahren wollten. Nach Einführung der gesetzlichen Rentenversicherung diente die Betriebsrente als zusätzliches Renteneinkommen. Mit ihr wurde langjährige Betriebstreue belohnt. Inzwischen soll nach Vorstellungen des Gesetzgebers die betriebliche Altersversorgung die zunehmend schlechter werdende gesetzliche Rentenleistung aufbessern. Zusammen mit der privaten Altersvorsorge soll sie den Lebensunterhalt nach Ausscheiden aus dem Arbeitsleben sichern (Drei-Säulen-Modell bzw. Drei-Schichten-Modell).

Ob dieses Rentenmodell in der gegenwärtigen Form aufgeht, darf bezweifelt werden. Dagegen spricht, dass die Freiwilligkeit der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Altersvorsorge keine Teilnahme an diesem Modell garantiert.² Die Arbeitsbedingungen einiger Beschäftigten lassen darüber hinaus keinen oder nur einen zu geringen Spielraum für derlei Vorsorge zu. Mit dem demographischen Wandel allein lässt sich der Rückgang der gesetzlichen Rente nicht erklären. Hier spielen auch die unzulänglichen Einkommen vieler Beschäftigter eine wichtige Rolle, bei denen trotz durchgängiger Beschäftigung keine ausreichende Altersversorgung zustande kommt. Erschwerend kommt hinzu, dass die kapitalgedeckte Altersversorgung Risiken in sich birgt. Die letzte Kapitalmarktkrise hat dies nachhaltig gezeigt.

Vergleicht man das neue Rentenmodell mit der bisherigen Umlagefinanzierung so ist festzustellen, dass

1 Vgl. Doetsch et al. 2009.

2 Vgl. Döring 2010.

- in den meisten Fällen zusätzliche Zahlungen vom Arbeitnehmer zu leisten sind,
- etwaige Förderungen durch den Staat nicht das Niveau der früheren Beteiligung der Arbeitgeber an den Rentenversicherungsbeiträgen erreichen und
- das neue Modell mit wirtschaftlichen Risiken für den Arbeitnehmer verbunden ist, die es im alten System so nicht gab.

Kurzum: Die aus der demographischen Entwicklung resultierenden Risiken der umlagefinanzierten Rentenversicherung sollen durch die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung aufgefangen werden. Die kapitalgedeckte Altersversorgung ist jedoch ebenfalls mit vielen Unsicherheiten und Risiken verbunden. So ist beispielsweise unsicher, wie sich in Zukunft die Renditen der kapitalgedeckten Altersversorgung am Kapitalmarkt entwickeln werden. Schließlich werden neben dem Vermögensstock die Erträge aus den angelegten Mitteln für die Rentenzahlungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verwendet. Ein zentrales Problem sind hier drohende Kapitalverluste, die insbesondere durch Finanz- und Wirtschaftskrisen in wiederkehrenden Zyklen ausgelöst werden.

Neben den zyklischen Finanz- und Wirtschaftseinbrüchen können weitere grundsätzliche Probleme auftreten:

- *Problem anlagesuchendes Kapital*

Wenn die kapitalgedeckte Altersversorgung als Rentenmodell national und international weiter Verbreitung findet, dann ist zu fragen, inwiefern ein Überangebot an Kapital die Finanzmärkte flutet. Dieses Szenario hätte negative Auswirkungen auf die Renditen.

- *Problem Phänomen asset meltdown*

Hier geht es um die Frage, was auf den Kapitalmärkten passieren könnte, wenn beispielsweise in einigen Jahrzehnten die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen. Bei Annahme einer schrumpfenden Bevölkerung gehen Wissenschaftler davon aus, dass auf den Kapitalmärkten das Angebot die Nachfrage übersteigt und dies wiederum negative Auswirkungen auf die Renditen hätte.

- *Problem ethikorientierte Kapitalanlage*

Neben diesen wirtschaftlichen Problemen ergeben sich durch die Kapitalanlage der Versorgungsträger auch ethische Probleme wie beispielsweise Anlage in Unternehmenswerten, die Sozialstandards nicht einhalten.

1.2 Aufbau der Handlungshilfe

Im Zentrum dieser Handlungshilfe steht die Diskussion um die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Auf die Entgeltumwandlung³, die gesetzliche Rentenversicherung sowie auf die private Altersvorsorge wird nachfolgend nicht eingegangen, da sie den Rahmen dieser Handlungshilfe sprengen würden.

Ziel der nachfolgenden Ausführungen ist es, den Beschäftigten sowie Aufsichts- und Betriebsräten einen Überblick über die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zu geben und wesentliche Entwicklungen, Risiken und Probleme zu thematisieren. Um es an dieser Stelle vorwegzunehmen, war es nicht die Intention der Verfasser, ein umfassendes Handbuch über die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zu verfassen. Dies hätte aufgrund der thematischen Komplexität wesentlich umfangreicher ausfallen müssen. Vielmehr soll der nachfolgende Text die Beschäftigten und Mandatsträgern der Mitbestimmung kurz und möglichst verständlich über wesentliche Aspekte und Entwicklungen der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung informieren und auf mögliche Situationen hinweisen, die im Unternehmensalltag passieren oder passieren können.

Inhaltlich gliedert sich diese Handlungshilfe wie folgt: In *Abschnitt 2* werden zunächst die fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung vorgestellt. Den Schwerpunkt dieses Abschnittes bildet der Durchführungsweg *Pensionsfonds*. In Deutschland gibt es erst mit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes 2002 die Möglichkeit, Pensionsfonds als zulässigen Durchführungsweg einzusetzen. Sie sind damit der bislang zuletzt eingeführte Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung und daher besonders interessant.

Abschnitt 3 befasst sich mit dem Modell *Contractual Trust Arrangement* (CTA) als relativ neues Phänomen der betrieblichen Altersversorgung. CTAs werden eingesetzt, um die „Auslagerung“ von Pensionsverpflichtungen aus den Unternehmensbilanzen durchzuführen. In der letzten Zeit hat sich dies zu einem Trend entwickelt.

Anschließend widmet sich *Abschnitt 4* der Diskussion der für die Beschäftigten in der Praxis auftretenden Probleme und Risiken der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung. Hier werden im Wesentlichen Fragen erörtert,

3 2002 wurde der Anspruch auf Entgeltumwandlung eingeführt (vgl. § 1a BetrAVG). Dies hat der betrieblichen Altersversorgung erheblichen Auftrieb gegeben. Ein großer Teil der Arbeitnehmer verzichtet in diesem Rahmen auf einen Teil des Entgelts zugunsten einer betrieblichen Altersversorgungszusage.

wie: Was passiert mit den Pensionsplänen bzw. Betriebsrenten, wenn etwa Fusionen oder Unternehmensübernahmen das eigene Unternehmen betreffen? Was passiert, wenn es dem Unternehmen wirtschaftlich schlecht geht? Ziel ist es, den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern in den entsprechenden Gremien auf konkrete Problemlagen aus der Praxis hinzuweisen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Die *Abschnitte 5 und 6* widmen sich der nationalen und internationalen Rechnungslegung. In Abschnitt 5 werden die handelsrechtlichen Neuerungen in Bezug auf die Pensionsverpflichtungen und die Implikationen für Unternehmen erörtert, die durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) ausgelöst worden sind. In diesem Zusammenhang wird auch auf spezifische Risiken der Pensionsverpflichtungen hingewiesen. Es werden aber auch bilanzpolitische Gestaltungsmöglichkeiten, die im Zuge von BilMoG möglich sind, aufgezeigt und Hinweise geben, worauf insbesondere Aufsichtsräte achten müssen, wenn sie den Jahresabschluss prüfen.

In *Abschnitt 6* wird auf die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen nach der internationalen Rechnungslegung eingegangen und insbesondere dargestellt, welche Neuerungen sich durch die Novellierung der IAS 19 für die Geschäftsjahre ab 2013 ergeben. Auch in diesem Abschnitt weist der Verfasser⁴ auf bilanzpolitische Gestaltungsmöglichkeiten sowie auf mögliche Risiken hin.

Abschließend werden in *Abschnitt 7* die wesentlichen Inhalte zusammengefasst.

4 Verfasser dieses Abschnittes ist Alexander Sekanina, Referatsleiter Wirtschaft IV in der Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung und IFRS-Experte. Ihm gilt unser besonderer Dank.

2 Die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

2.1 Zusageformen und Überblick über Durchführungswege

Die *betriebliche Altersversorgung* hat in Deutschland eine lange Tradition und ist älter als die gesetzliche Rentenversicherung. Über viele Jahrzehnte wurden insbesondere in deutschen Großunternehmen Betriebsrenten als Belohnung für langjährige Betriebstreue gewährt. Einen zunehmenden sozialpolitischen Stellenwert hat die *betriebliche Altersversorgung* wieder seit einigen Jahren erlangt. Seitdem abzusehen ist, dass in Zukunft die gesetzliche Rente für viele Beschäftigte im Alter nicht mehr ausreichen wird, um den Lebensunterhalt zu sichern, ist sie im Rahmen der Diskussion um das deutsche Rentenmodell wieder in den Vordergrund gerückt.

Grundlage der betrieblichen Altersversorgung ist eine arbeitsrechtliche Zusage. Dabei kann es sich um Leistungszusagen, um beitragsorientierte Leistungszusagen oder um Beitragszusagen mit Mindestleistung handeln.

Mit einer Leistungszusage verspricht der Arbeitgeber bei Eintritt des Versorgungsfalles eine bestimmte Leistung, beispielsweise eine Betriebsrente von 300 Euro oder von 10 % Prozent des letzten ruhegehaltsfähigen Entgelts. Sie war lange Zeit die vorherrschende Zusageform.

Im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage wendet der Arbeitgeber bestimmte Beiträge für die Zusageempfänger auf und verspricht ihnen eine sich hieraus ergebende Leistung. So wird bei einer Direktversicherung beispielsweise die sich aus den Beiträgen ergebende garantierte Ablaufleistung zugesagt.

Auch die Beitragszusage mit Mindestleistung beruht auf Beiträgen des Arbeitgebers. Er garantiert als Mindestleistung aber nur, dass dem Versorgungsberechtigten für seine betriebliche Altersversorgung bei Renteneintritt die zugesagten Beiträge zur Verfügung stehen – und auch diese nur insoweit, als sie nicht auf die Absicherung anderer Risiken (beispielsweise Invalidität oder zur Hinterbliebenenabsicherung) verwendet wurden. Eine Verzinsung dieser Beiträge wird nicht zugesagt. Diese Form der Versorgungszusage ist nur in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds zugelassen.

Im Folgenden werden die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung vorgestellt. Insgesamt existieren fünf Durchführungswege, die danach unterschieden werden können, ob für die Durchführung ein externer Versorgungs-

träger eingeschaltet wird oder nicht. So existieren zum einen die Direktzusage als unmittelbarer Durchführungsweg ohne externen Versorgungsträger – auch als Pensionszusage bekannt – sowie zum anderen vier Durchführungswege, in denen externe Versorgungsträger eingesetzt werden. Hierbei handelt es sich um die Direktversicherung, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds (vgl. § 1b Abs. 2-4 BetrAVG).

Tabelle 1: Übersicht über die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

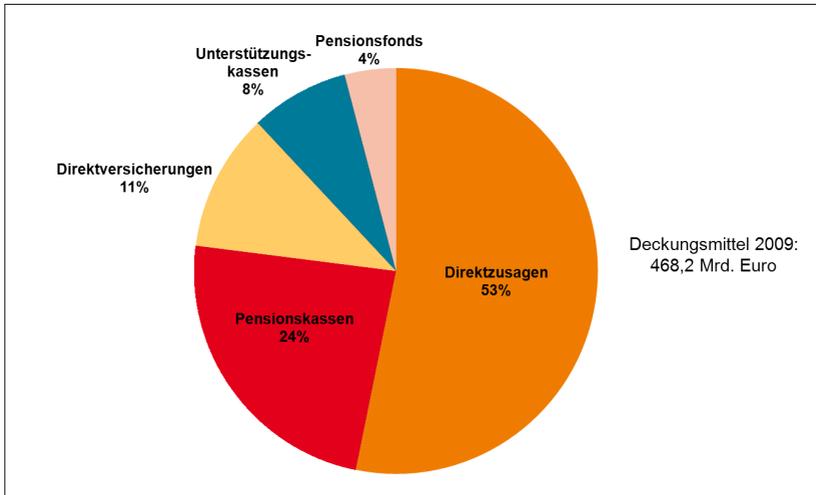
Mittelbar	Unmittelbar
Direktzusage (vgl. Abschnitt 2.2)	Unterstützungskasse (vgl. Abschnitt 2.3.1) Pensionskasse (vgl. Abschnitt 2.3.2) Direktversicherung (vgl. Abschnitt 2.3.3) Pensionsfonds (vgl. Abschnitt 2.3.4)

2.2 Die Direktzusage

Traditionell wurden Betriebsrenten früher vom Arbeitgeber überwiegend in der Form einer *Direktzusage* gewährt. Hierbei handelt es sich um Leistungszusagen der Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten, die grundsätzlich unternehmensintern finanziert werden. Wie aktuelle Zahlen belegen, ist diese Form der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland bis heute die meist verbreitete, insbesondere wenn die finanziellen Deckungsmittel als Kriterium herangezogen werden.⁵ So waren in 2009 von insgesamt 468,2 Mrd. Euro Deckungsmittel für die betriebliche Altersversorgung 249,2 Mrd. Euro für Direktzusagen vorgesehen, was etwa 53 % entspricht. Die übrigen 47 % verteilen sich auf die vier mittelbaren Durchführungswegen (vgl. Abb. 1). Gleichwohl zeichnet sich ein Wandel ab: Da Unternehmen zunehmend das Risiko der Leistungszusagen scheuen, nimmt die Bedeutung von Beitragszusagen zu, da Unternehmen ihr finanzielles Risiko so mindern können. Zunehmend werden beitragsorientierte Pensionspläne über die mittelbaren Durchführungswege organisiert.

⁵ Vgl. Schwind 2011: S. 476 f.

Abbildung 1: Aufteilung der Deckungsmittel nach Durchführungswegen in 2009



Quelle: Schwind 2011: S. 476 f. (Eigene Darstellung)

Für die Altersversorgungsverpflichtungen, die der Unternehmer eingeht, muss er – soweit er sie nicht auslagert (vgl. hierzu Abschnitt 3) – Pensionsrückstellungen in Höhe der Pensionsverpflichtungen bilden.⁶ Die Beschäftigten haben bei einer Direktzusage durch den Arbeitgeber einen Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf die zugesagten Leistungen erworben. Sofern die Rentenleistungen vor dem 31.12.2008 zugesagt worden sind, erwerben die Beschäftigten unverfallbare Ansprüche, wenn für sie die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestanden hat und sie mindestens 30 Jahre alt sind (vgl. § 1b Abs. 1 BetrAVG). Für Zusagen nach dem 31.12.2008 wurde das erforderliche Mindestalter auf 25 Jahre abgesenkt (vgl. § 30f Abs. 2 BetrAVG).

Die zugesagten (unverfallbaren) Leistungen müssen vom Arbeitgeber erbracht werden unabhängig davon, ob das Unternehmen für diesen Zweck finanziell vorgesorgt hat oder die Rentenzahlungen aus den laufenden Einnahmen erfolgen. Die Frage, inwieweit Rentenzusagen gekürzt oder zurückgenommen werden dürfen, wird an späterer Stelle erörtert (vgl. Abschnitt 4). Die Sicherung der zugesagten Leistungen gegen eine Insolvenz des Unternehmens wird in Abschnitt 4.5 dargestellt.

⁶ Zur Bildung von Rückstellungen nach handelsrechtlichen Vorschriften vgl. Abschnitt 5.

2.3 Die mittelbaren Durchführungswege

Im Rahmen der *mittelbaren Durchführungswege* wird die betriebliche Altersversorgung über unternehmensexterne Versorgungseinrichtungen betrieben. Dabei können einzelne Unternehmen eigene Versorgungseinrichtungen gründen. Mehrere Unternehmen – im besonderen Maße kleine und mittelständische Unternehmen – können sich auch zusammenschließen und eine gemeinsame Versorgungseinrichtung gründen. Außerdem besteht für Unternehmen die Möglichkeit, Angebote externer Träger (beispielsweise Versicherungsunternehmen) zu nutzen, die ihre Leistungen unternehmensübergreifend anbieten.

Alle mittelbaren Durchführungswege haben grundsätzlich eines gemeinsam: Sie erhalten finanzielle Zuwendungen seitens des Arbeitgebers bzw. des Trägerunternehmens und im Rahmen der Entgeltumwandlung auch von den Beschäftigten. Darüber hinaus besteht ihr Vermögen aus den durch die Vermögensanlage erwirtschafteten Erträgen.

Zwischen den mittelbaren Durchführungsweegen existieren aber auch Unterschiede: Beispielsweise in Bezug auf die Rechtsbeziehungen zwischen den Beschäftigten, dem Arbeitgeber und der jeweiligen Versorgungseinrichtung, die zulässigen Anlagestrategien und den damit verbundenen wirtschaftlichen Risiken, den Umfang der staatlichen Aufsicht (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht – BaFin) und die Reglementierung. Im Folgenden werden die mittelbaren Durchführungswege kurz vorgestellt.

2.3.1 Die Unterstützungskasse

Unterstützungskassen sind rechtlich selbstständige Versorgungsträger.⁷ Sie können die Rechtsformen der Stiftung, des Vereins auf Gegenseitigkeit und der GmbH annehmen. In der Praxis werden Unterstützungskassen sowohl von einzelnen als auch von mehreren Unternehmen betrieben. Außerdem können, wie oben dargestellt, Unternehmen Angebote externer Träger nutzen, die ihre Leistungen unternehmensübergreifend anbieten.

Unterstützungskassen gewähren den Beschäftigten keinen direkten Rechtsanspruch auf Rentenleistungen. Zwar besteht der Rechtsanspruch der Beschäftigten deshalb zunächst nur gegenüber dem Arbeitgeber, jedoch haben Beschäftigte nach BAG-Rechtsprechung einen Anspruch aus Vertrauenshaftung.⁸

7 Vgl. Bissels 2009: S. 18.

8 Prangenberg/Knorr 2009: S. 39.

Eine Besonderheit der Unterstützungskasse ist, dass die nicht zur Auszahlung von Rentenansprüchen benötigten Finanzmittel in Form von Darlehen an das Unternehmen zurückfließen können und dadurch zusätzliche Liquidität im Unternehmen geschaffen werden kann.⁹ Diese Option ist für die Unternehmen ein Vorteil, da sie sich beispielsweise in Krisenzeiten eine zusätzliche Finanzierungsquelle erschließen können. Aus Arbeitnehmersicht ergeben sich durch die hiermit verbundene Minderung der Kapitaldeckung jedoch Risiken.

Unterstützungskassen werden nicht von der BaFin überwacht und unterliegen in Bezug auf ihre Anlagestrategien kaum einer gesetzlichen Restriktion. Damit fehlen hier wesentliche gesetzliche Kontrollmechanismen in Bezug auf Anlagestrategien und -risiken. Bei Unterdeckung des Pensionsvermögens sind die Trägerunternehmen grundsätzlich verpflichtet, den Unterstützungskassen Finanzmittel nachzuschießen. Im Insolvenzfall des Unternehmens springt der PSV ein, sofern die finanziellen Mittel der Unterstützungskasse nicht ausreichen (vgl. auch Abschnitt 4.5.1).

2.3.2 Die Pensionskasse

Pensionskassen sind rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen. Sie haben in der Regel die Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit. Die Gründung einer Aktiengesellschaft ist ebenfalls zulässig, jedoch in der Praxis eher selten vorzufinden.¹⁰

Die begünstigten Beschäftigten werden Mitglied der Pensionskasse und sind folglich direkt Leistungsberechtigte. Da aufgrund des unmittelbaren Rechtsanspruches der Beschäftigten das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) Anwendung findet, sind Pensionskassen in ihrer Anlagestrategie eingeschränkt. Auf der einen Seite führt dies zu geringeren Renditechancen der angelegten Mittel im Gegensatz zu alternativen Durchführungswegen; auf der anderen Seite ergibt sich durch die konservative Anlagestrategie ein verringertes Risiko. Dies kann sich insbesondere in wirtschaftlich turbulenten Zeiten bewähren. Auch hier verbleiben jedoch Risiken. So sind beispielsweise die vermeintlich sicheren Staatsanleihen durch eine unverantwortliche Schuldenaufnahme einiger Staaten zwischenzeitlich ins Gerede gekommen.

Zur Sicherheit trägt jedoch bei, dass die zur betrieblichen Altersversorgung geleisteten Zahlungen des Trägerunternehmens nicht wieder in das Unternehmen reinvestiert werden oder beispielsweise in Form von Darlehen an das Trägerun-

9 Prangenberg/Knorr 2009: S. 39.

10 Bissels 2009: S. 16.

ternehmen zurückfließen dürfen. Neben der Überwachung der Anlagestrategie müssen Pensionskassen im Rahmen des VAG gegenüber der BaFin auch ihre Geschäftspolitik – etwa Tarife, Kalkulationen, Geschäftsbedingungen – darlegen und von ihr genehmigen lassen.¹¹ Durch die Kapitaldeckung, die starke Regulierung und den direkten Rechtsanspruch der Begünstigten auf Leistungen der Pensionskasse wurde eine Absicherung über den PSV von dem Gesetzgeber als nicht erforderlich angesehen.

2.3.3 Die Direktversicherung

Die *Direktversicherung* kann als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) oder als Aktiengesellschaft (AG) gegründet werden. Bei einer Direktversicherung schließt der Arbeitgeber eine Lebensversicherung zugunsten seiner Beschäftigten ab. Versicherungsnehmer ist demzufolge der Arbeitgeber. Übliche Formen der betrieblichen Altersversorgung sind hier Rentenversicherungen oder fondsgebundene Lebensversicherungen.¹² Der Arbeitgeber leistet die Versicherungsbeiträge an die Versicherungsgesellschaft. Er kann den Beschäftigten ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf die Versicherungsleistung einräumen. Der Arbeitgeber hat auch die Möglichkeit, widerrufliche Bezugsrechte einzuräumen (vgl. hierzu Abschnitt 4).

Der Arbeitgeber kann die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag – meist aus wirtschaftlichen Gründen – beleihen, abtreten oder verpfänden. Auf diese Weise kann er sich zusätzliche Liquidität verschaffen. In diesen Fällen besteht für den Arbeitgeber die Pflicht zur Insolvenzversicherung über den Pensionssicherungsverein (§ 7 Abs 1 Satz 2 Nr. 1 BetrAVG).¹³ Bei der Einräumung eines unwiderruflichen Bezugsrechtes und ohne eine Verpfändung, Beleihung oder Abtretung werden die Versorgungsverpflichtungen eines Unternehmens gegenüber den Beschäftigten nicht über den Pensionssicherungsverein abgesichert.¹⁴

Der Durchführungsweg Direktversicherung unterliegt den Bestimmungen des VAG. Hier werden insbesondere das Anlagerisiko, die Anlagestrategie, das Anlage-Portfolio, bestimmte Solvabilitätsanforderungen (Ausstattung mit Eigenmitteln) etc. geregelt.¹⁵ Die Direktversicherungen sind gegenüber der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) berichterstattungspflichtig.

Wechseln Beschäftigte den Arbeitgeber, können die bisher erdienten unverfallbaren Ansprüche auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. So kann

11 Vgl. Bissels 2009: S. 17.

12 Vgl. Doetsch et.al. 2009: S. 18.

13 Vgl. Doetsch et.al. 2009: S. 55.

14 Vgl. Doetsch et.al. 2009: S. 55.

15 Bissels 2009: S. 16.

beispielsweise ein neuer Arbeitgeber als Versicherungsnehmer den bestehenden Versicherungsvertrag fortführen, oder es werden die Ansprüche – soweit möglich – von einer Versicherungsgesellschaft auf eine andere Versicherungsgesellschaft übertragen. Es besteht für die Beschäftigten aber auch die Möglichkeit, den Vertrag mit eigenen Beiträgen oder beitragsfrei fortzuführen. Eine Auszahlung der Versicherungssumme ist bis zum sechzigsten Lebensjahr des Begünstigten nicht möglich.

Vorteilhaft ist dieser Durchführungsweg insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen, da der organisatorische Aufwand und die damit verbundenen Verwaltungskosten im Vergleich zu den anderen Durchführungswegen grundsätzlich geringer sind.¹⁶

2.3.4 Die Pensionsfonds

Pensionsfonds haben im Ausland zum Teil schon eine lange Tradition. In den USA führte American Express 1875 den ersten Pensionsfonds ein. In Deutschland gibt es sie als zulässigen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung erst seit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes 2002. Sie sind damit der bislang zuletzt eingeführte Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Die für die deutschen Pensionsfonds bestehenden gesetzlichen Regelungen führen im Ergebnis dazu, dass sie sich wesentlich von den Pensionsfonds im Ausland unterscheiden.

Da die Pensionsfonds in der Mittelanlage freier sind als beispielsweise Pensionskassen und Direktversicherungen, bestanden zunächst relativ hohe Erwartungen in Hinsicht auf eine renditestarke Anlage. Durch die Finanzmarktkrise haben diese Erwartungen einen Dämpfer erhalten und es hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass dieser Durchführungsweg Chancen, aber auch Risiken beinhaltet.

Im Versicherungsaufsichtsgesetz (§ 112 VAG) wird der Pensionsfonds wie folgt definiert:

Ein Pensionsfonds ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die

1. im Wege des Kapitaldeckungsverfahrens Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für einen oder mehrere Arbeitgeber zugunsten von Arbeitnehmern erbringt,

¹⁶ Doetsch et.al. 2009: S. 106.

2. die Höhe der Leistungen oder die Höhe der für diese Leistungen zu entrichtenden künftigen Beiträge nicht für alle vorgesehenen Leistungsfälle durch versicherungsförmige Garantien zusagen darf,
3. den Arbeitnehmern einen eigenen Anspruch auf Leistung gegen den Pensionsfonds einräumt und
4. verpflichtet ist, die Leistung als lebenslange Altersrente oder in Form eines Auszahlungsplans mit unmittelbar anschließender Restverrentung gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes (AltZertG) zu erbringen.

Mit seiner Einführung wurden die Ziele verfolgt, die kapitalgedeckte Entgeltumwandlung zu fördern und den Arbeitgebern eine Möglichkeit zur Auslagerung ihrer unmittelbaren Pensionszusagen zu geben. Von den seitens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht im Mai 2011 ausgewiesenen 30 Pensionsfonds mit Geschäftstätigkeit werden 29 in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft und nur einer in der Rechtsform eines Pensionsfondsvereins auf Gegenseitigkeit (PfaG) geführt.

Große Unternehmen gründen in der Regel eigene Pensionsfonds. Für kleinere und mittlere Unternehmen kommen eher Gruppenpensionsfonds in Betracht, die gelegentlich auf eine Branche begrenzt sind. So existiert in Deutschland beispielsweise in der Chemischen Industrie der *Chemie Pensionsfonds*, der auf Initiative der Sozialpartner gegründet wurde. Durch die Errichtung von Gruppenpensionsfonds können anfallende Verwaltungskosten geteilt werden. Die Bündelung von Kapital führt zu einer größeren Marktmacht, was sich in höheren Renditen niederschlagen kann. Viele Pensionsfonds wurden – manchmal in Kooperation mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften – durch ein Lebensversicherungsunternehmen oder eine Bank errichtet.

Pensionsfonds bedürfen zum Geschäftsbetrieb der Erlaubnis der BaFin und unterliegen auch deren Aufsicht, die sich von der Aufsicht für Versicherungsunternehmen insbesondere bezüglich der Anforderungen an die Kapitalausstattung und die Vermögensanlage unterscheidet. Für Pensionsfonds gelten die Anlageprinzipien des § 115 VAG. Sie sind in diesem Rahmen bei ihrer Kapitalanlage weitgehend frei; dies betrifft u. a. auch die Höhe ihrer Aktienquote. Daher gibt es Fonds die mit dem Ziel einer hohen Rendite auch Risiken eingehen, während andere Fonds mehr auf Sicherheit achten. Nicht selten werden von ihnen auch mehrere Produkte angeboten, so dass die Anleger ihren Wünschen entsprechend sich für höhere Renditechancen oder mehr Sicherheit entscheiden können.

Die Kehrseite von höheren Renditechancen besteht darin, dass Pensionsfonds anders als beispielweise Versicherungen keine Verzinsung der angelegten Mittel garantieren und in Krisenzeiten hohe Verluste anfallen können. Ihre Mindestleistung besteht im ungünstigsten Fall in einer Rückgewähr der eingezahlten Beiträge. Dabei können die Gesamtbeiträge noch gekürzt werden, wenn Beitragsanteile zur Absicherung der verminderten Erwerbsfähigkeit oder Dienstunfähigkeit oder zur Hinterbliebenenabsicherung verwendet werden (§ 1 Abs. 1 Nr. 3 AltZertG). Soweit der Arbeitgeber höhere Leistungen zugesagt hat oder der Pensionsfonds die Mindestleistung nicht zahlen kann, haftet der Arbeitgeber. Auch beim Durchführungsweg Pensionsfonds hat der Arbeitgeber zur Insolvenzversicherung Beiträge an den PSV zu leisten. Diese sind aber auf 20 % der sonst üblichen Prämie beschränkt und stellen eine Absicherung gegen die Insolvenz des Unternehmens dar. Der Sicherungsfall tritt ein, wenn der Arbeitgeber einer etwaigen Nachschusspflicht wegen Insolvenz nicht nachkommen kann.

Bei Nutzung des Pensionsfonds als Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung erteilt der Arbeitgeber unter Beachtung der bestehenden Beteiligungsrechte des Betriebsrates eine Versorgungszusage unter Hinweis auf den Durchführungsweg Pensionsfonds. Der Arbeitgeber schließt mit dem Pensionsfonds einen Pensionsfondsvertrag, in dem auch die Beitragszahlungen, die Art der Leistungen und etwaig bestehende Wahlrechte der Arbeitnehmer bestimmt werden. Solche Wahlrechte können sich beispielsweise auf die Art der Anlage (chancenreich oder sicher) oder auf den Einschluss von Zusatzleistungen (beispielsweise Hinterbliebenenversorgung) beziehen. Der Pensionsfonds räumt den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen ein. Die Beiträge des Arbeitgebers an den Pensionsfonds können auch durch einmalige oder jährlich unterschiedliche Zahlungen erbracht werden. Sie sind als Betriebsausgaben abziehbar, soweit damit die betrieblich bedingten festgelegten Versorgungsleistungen finanziert werden (incl. eines etwaigen Ausgleichs von Fehlbeträgen beim Pensionsfonds). Die Versorgungsleistungen werden vom Pensionsfonds direkt an die Berechtigten ausgezahlt.

Die Finanzierung des Pensionsfonds erfolgt durch die Beiträge der Trägerunternehmen und die sich aus der Mittelanlage ergebenden Erträge. Beiträge können auch durch die Arbeitnehmer im Wege der Entgeltumwandlung geleistet werden. Pensionsfonds sollen grundsätzlich lebenslange Altersrenten zahlen. Sie können neben den Altersrenten auch weitere Leistungen anbieten (Invaliditätsabsicherung, Hinterbliebenenschutz). Hierzu können sie sich beispielsweise eines Versicherungsunternehmens bedienen. Bis zu 30 % des zu Beginn der Auszahlungsphase

zur Verfügung stehenden Kapitals kann außerhalb der monatlichen Leistungen ausbezahlt werden (§ 1 Abs. 1 Nr. 4a AltZertG). Eine Anpassungspflicht der Rentenleistungen gemäß § 16 BetrAVG ist nicht vorgeschrieben.

Exkurs: Nutzung des Pensionsfonds zur Auslagerung von Pensionsrückstellungen

Soweit Arbeitgeber für die betriebliche Altersversorgung die Durchführungswege Direktzusage oder Unterstützungskasse nutzen, können bestehende Anwartschaften lohnsteuer- und beitragsfrei auf einen Pensionsfonds übertragen werden. Unternehmen nutzen Pensionsfonds daher auch, um ihre Bilanzen von dort ausgewiesenen Pensionsrückstellungen zu befreien und damit ihre Bilanzkennziffern zu verbessern. Hierzu müssen sie geeignete Vermögenswerte auf den Pensionsfonds übertragen, die in Summe die ausgewiesenen Verpflichtungen (Pensionsrückstellungen) abdecken. Die hierzu erforderlichen Beiträge an den Pensionsfonds können ggf. auch teilweise finanziert oder zeitlich versetzt über mehrere Jahre hin erbracht werden (vgl. Abschnitte 3 und 5).

2.4 Vergleichende Betrachtung der Durchführungswege

Nachdem in den Abschnitten 2.2 und 2.3 die Durchführungswege und ihre wesentlichen Merkmale beschrieben wurden, sollen nachfolgend zwei weitere für die Beschäftigten wichtige Aspekte (Rentenanpassung und Portabilität) thematisiert werden. Als Portabilität wird die Möglichkeit, erworbene Versorgungsansprüche beispielsweise bei einem Arbeitgeberwechsel von einem Arbeitgeber „mitzunehmen“, bezeichnet.

Im Anschluss stellt die Tabelle 2 die wesentlichen Merkmale der fünf Durchführungswege überblicksartig zusammen. Wesentliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede können so auf einen Blick erfasst werden. Dieser Abschnitt schließt mit wichtigen Kriterien für die Auswahl für mittelbare Durchführungswege und -formen ab. Die Ausführungen hierzu können als Checkliste betrachtet werden.

Rentenanpassung

Mit der Einführung des Betriebsrentengesetzes wurde in dessen § 16 eine grundsätzliche Pflicht der Arbeitgeber zur Anpassung der Betriebsrenten festgeschrieben. Anpassungen sollen den Wert der Betriebsrente erhalten und verhindern, dass

diese durch Kaufkraftverluste (Inflation) ausgezehrt wird. Sie sind verpflichtend, soweit die betriebliche Versorgungsordnung nicht günstigere Regelungen enthält.

Nach der Grundregel hat der Arbeitgeber alle drei Jahre über eine Anpassung nach billigem Ermessen zu entscheiden und dabei auch die Lage des Versorgungsempfängers zu berücksichtigen. Seine Verpflichtung gilt als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder der Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens.

Seine dreijährige Anpassungsverpflichtung entfällt, wenn er sich zu einer jährlichen Anpassung von wenigstens 1 % verpflichtet oder wenn eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde. Sie entfällt auch in den Durchführungswegen Direktversicherung oder Pensionskasse, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Renten verwendet werden und zur Berechnung der garantierten Leistung ein vom VAG festgesetzter Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird (vgl. § 16 Abs. 3 Ziffer 2 BetrAVG). Im Durchführungsweg Pensionsfonds ist eine Verpflichtung zur Anpassung der Rentenleistungen nicht vorgeschrieben.

Portabilität

Da Arbeitgeberwechsel heute deutlich häufiger vorkommen, als in der Vergangenheit, hat dieser Aspekt an Bedeutung gewonnen. Die einzelnen Durchführungswege bieten hierfür unterschiedliche Voraussetzungen.

Bei der Direktzusage ist es grundsätzlich möglich, dass der alte Arbeitgeber dem neuen Arbeitgeber Vermögenswerte überträgt, die dem erworbenen Betriebsrentenanspruch entsprechen und dass der neue Arbeitgeber dem betroffenen Arbeitnehmer eine entsprechende Versorgungszusage erteilt. Dies wird jedoch nur in seltenen Ausnahmefällen in Betracht kommen. Regelmäßig wird ein vor dem Versorgungsfall ausscheidender Arbeitnehmer seinen Versorgungsanspruch gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber behalten (soweit diese unverfallbar ist) bzw. verlieren (soweit er noch verfallbar ist) und kann ggf. bei einem neuen Arbeitgeber eventuell einen weiteren Versorgungsanspruch aufbauen, wenn er auch von diesem eine Versorgungszusage erhält.

Ähnlich ist die Situation im Durchführungsweg Unterstützungskasse. Eine Übertragung von Versorgungsansprüchen von dem alten auf den neuen Arbeitgeber kann bei einer Gruppenunterstützungskasse aber dann in Betracht kommen,

wenn sowohl der alte wie der neue Arbeitgeber Mitglied in dieser Unterstützungskasse sind.

Im Falle einer Direktversicherung kann der Versicherungsvertrag auf einen ausscheidenden Arbeitnehmer übertragen werden und dieser kann ihn regelmäßig mit eigenen Beiträgen fortführen. Auch die Übertragung und Fortführung durch einen neuen Arbeitgeber kommt in Betracht.

In einer Pensionskasse ist der betroffene Arbeitnehmer selber Mitglied und hat gegenüber der Pensionskasse einen Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen. Hier kann er bei einem Arbeitgeberwechsel regelmäßig den Versorgungsanspruch mit eigenen Mitteln weiter ausbauen. Eine Fortführung der Altersversorgung durch den neuen Arbeitgeber kommt in Betracht, wenn ein bisher über eine Konzernpensionskasse versorgter Beschäftigter von einem Konzernunternehmen zu einem anderen wechselt. Gegebenenfalls kommt eine Fortführung auch bei einer unternehmensübergreifenden Pensionskasse in Frage, wenn der neue Arbeitgeber Mitglied dieser Pensionskasse ist oder wird. Ist die Portabilität nicht möglich, so erhalten die Beschäftigten bei erfüllten Unverfallbarkeitsvoraussetzungen unverfallbare Anwartschaften, die im Rentenalter zusätzlich zu anderen Rentenansprüchen ausgezahlt werden.

Entsprechendes gilt für den Durchführungsweg Pensionsfonds.

Die abschließende Tabelle 2 fasst wichtige Merkmale der fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung zusammen.

Tabelle 2: Ein Überblick über wichtige Merkmale der fünf Durchführungswege

	Direktzusage	Unterstützungs- kasse	Pensionskasse	Direktversicherung	Pensionsfonds
Begriff/ Kennzeichen	Direkte Leistungen durch das Unternehmen (auf der Grundlage gebildeter Pensionsrückstellungen)	Gesondert geführte rechtl. selbstständige Kasse, die Leistungen ohne Rechtsanspruch gewährt	Rechtl. selbst. Einrichtung eines oder mehrerer Unternehmen die Rechtsansprüche auf Leistungen gewährt	Versicherungsvertrag zugunsten Dritter. Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und Beitragszahler, Arbeitnehmer ist Begünstigter	Rechtl. selbst. Einrichtung die Rechtsansprüche auf Leistungen gewährt; freier in Geldanlage als beispielsweise Pensionskasse.
Mitbestimmung der Arbeitnehmer	Direkt	Zweistufiges oder organschaftliches Verfahren (problematisch bei Gruppenunterstützungskasse)	Im Unternehmen: direkt; in der Pensionskasse: AN sind Mitglieder; Regelung der Rechtsverhältnisse in der Vereinssatzung	Im Unternehmen: direkt; in der Versicherung: keine	Im Unternehmen: direkt
Anspruch der Beschäftigten	Gegenüber Arbeitgeber	Gegenüber Arbeitgeber	Gegenüber Pensionskasse	Gegenüber Versicherungsgesellschaft	Gegenüber Pensionsfonds
Versorgungsrisikoträger (biometrische Risiken)	grundsätzlich Arbeitgeber; Möglichkeit zum Abschluss einer Rückdeckungsversicherung	grundsätzlich Arbeitgeber; Möglichkeit zum Abschluss einer Rückdeckungsversicherung	Pensionskasse	Versicherungsgesellschaft	Pensionsfonds
Erbringer der Versorgungsleistung	Arbeitgeber	Unterstützungskasse, ersatzweise Arbeitgeber	Pensionskasse	Versicherungsgesellschaft	Pensionsfonds
Anlagerestriktionen	Grundsätzlich keine	Grundsätzlich keine	Ja	Ja	eingeschränkt
Kontrolle durch BaFin	Nein	Nein	Ja	Ja	Ja
Insolvenzschutz	Ja	Ja	Nein	Grundsätzlich nein	Ja

Portabilität	Grundsätzlich nicht möglich	Grundsätzlich nicht möglich	möglich	möglich	möglich
Rentenanpassung	Grundsätzlich nicht möglich	Allgemeine Anpassungspflicht	Allgemeine Anpassungspflicht; Befreiungsmöglichkeit gemäß § 16 Abs. 3 Zi. 2 BetrAVG	Allgemeine Anpassungspflicht; Befreiungsmöglichkeit gemäß § 16 Abs. 3 Zi. 2 BetrAVG	Keine Anpassungspflicht

Zur Vermeidung der biometrischen Risiken (vgl. Abschnitte 1 und 5) und zur besseren Kalkulierbarkeit ihrer Versorgungsverpflichtungen sind in der Vergangenheit viele Unternehmen auf Beitragszusagen im Rahmen der mittelbaren Durchführungswege übergegangen. Es ist davon auszugehen, dass diese Formen der Versorgung zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen. Da externe Versorgungsträger oft alternative Durchführungswege und -formen anbieten, eröffnen sich dabei für die Beschäftigten auch Möglichkeiten, die betriebliche Altersversorgung nach ihren Lebensverhältnissen und Wünschen auszurichten. Voraussetzung hierfür ist die Bereitschaft des Arbeitgebers, mehrere Durchführungswege oder -formen und Wahlmöglichkeiten für die Versorgung anzubieten. Hierauf können auch Mandatsträger hinwirken. Wesentliche Kriterien für die Auswahl mittelbare Durchführungswege und -formen werden nachfolgend zusammenfassend benannt und können als Checkliste betrachtet werden:

Checkliste:

- Wie ist das Verhältnis von Beitragszahlung und Leistung bei dem Versorgungsträger? Ist dieser Zusammenhang transparent dargestellt?

Dieses Verhältnis hängt von mehreren Faktoren ab, zu denen u.a. gehören:

- Erfolg der Mittelanlage
- Die Höhe der Leistung ist in erster Linie vom Erfolg der Mittelanlage abhängig.
- Kosten des Versorgungsträgers

Kosten für den Vertragsabschluss und die Verwaltung mindern die spätere Leistung und unterscheiden sich nicht unerheblich von Anbieter zu Anbieter. Sie können gleichmäßig über die gesamte Laufzeit verteilt sein oder zu Beginn der Vertragslaufzeit anfallen. Ist Letzteres der Fall, drohen Einbußen, wenn ein Arbeitnehmer nach relativ kurzer Zeit den Arbeitgeber wechselt und den Betriebsrentenvertrag mitnimmt oder ihn beitragsfrei stellt. Wie hoch sind die Kosten des Versorgungsträgers? Sind die Kosten des externen Versorgungsträgers gleichmäßig über die gesamte Laufzeit verteilt?

- Kosten der Zusatzleistungen

Zusatzleistungen wie beispielsweise Schutz bei Invalidität oder Berufsunfähigkeit und Hinterbliebenenschutz mindern die spätere Altersrente, so dass in jedem Falle eine Prüfung sinnvoll ist, ob eine solche Zusatzleistung überhaupt benötigt wird und ob sie nicht günstiger anderweitig beispielsweise durch Abschluss einer gesonderten Versicherung abgeschlossen werden kann. Werden solche Zusatzlei-

stungen angeboten, sind Wahlmöglichkeiten (beispielsweise reine Altersrente oder Altersrente mit Einschluss der Zusatzleistung) sinnvoll. Auch ist darauf hinzuweisen, dass Zusatzleistungen bei einer etwaigen Übertragung von Ansprüchen auf einen neuen Arbeitgeber Probleme aufwerfen können.

- **Rabatt**

Lassen sich mit dem externen Versorgungsträger vorteilhafte Konditionen aushandeln (beispielsweise Rabatte aufgrund der Zahl der versicherten Beschäftigten)?

Je mehr Mitarbeiter sich für den Versorgungsträger entscheiden, desto höhere Rabatte können tendenziell ausgehandelt werden. Das verbessert das Verhältnis von Beitragszahlung und Leistung.

- **Rentengarantie**

Gibt es eine Rentengarantie?

Die spätere Altersrente wird nur von wenigen Versorgungsträgern garantiert. Die meisten Anbieter behalten sich das Recht vor, diese Leistung bis zum Rentenbeginn zu verändern, wenn sich Rahmenbedingungen – wie beispielsweise die Lebenserwartung – verändern. Hier schafft eine Rentengarantie ein Mehr an Sicherheit wird aber regelmäßig erkaufte durch eine geringere Rendite.

- Da die Risikoneigung je nach Arbeitnehmer unterschiedlich sein kann, ist eine Auswahlmöglichkeit zwischen mindestens zwei Durchführungswegen oder – wenn der Arbeitgeber nur einen Durchführungsweg anbietet – zwischen mindestens zwei Produkten (Chance oder Sicherheit) sinnvoll.

- Wie ist der Insolvenzschutz ausgestaltet (vgl. Abschnitt 4.5)?

- Welche Erfahrungen gibt es bisher mit dem Versorgungsträger?

Der Durchführungsweg kann grundsätzlich durch den Arbeitgeber mitbestimmungsfrei festgelegt werden. Dieser wird ihn in den meisten Fällen an den Interessen des Unternehmens orientiert auswählen. Soweit Mandatsträger Einwirkungsmöglichkeiten haben, bleibt abschließend festzustellen, dass eine pauschale Aussage, welcher denn der „beste“ Durchführungsweg für die Beschäftigten mit den meisten Vorteilen und den geringsten Risiken ist, nicht ohne Weiteres gemacht werden kann. Vielmehr gilt es, eine der jeweiligen Situation gerecht werdende Lösung zu finden.

3 Das Modell Contractual Trust Arrangement

Die „Auslagerung“ von Pensionsverpflichtungen hat sich in der letzten Zeit zu einem Trend entwickelt. Dabei wird die Abdeckung von Pensionsverpflichtungen auf einen Dritten übertragen. Dies kann mehreren Zwecken dienen:

Eine Auslagerung ist üblicherweise mit einer Kapitaldeckung der Pensionsverpflichtungen verbunden. Dies schafft ein höheres Maß an Sicherheit, dass die künftigen Rentenzahlungen auch tatsächlich bedient werden können. Zugleich kann durch die Absonderung von Vermögen und geeignete ergänzende Vereinbarungen das für die Altersversorgung bestimmte Vermögen dem Zugriff anderer Gläubiger entzogen und hierdurch die Ansprüche der Arbeitnehmer gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers abgesichert werden.

Die Auslagerung geht manchmal einher mit einem Wechsel der Zusageform. Anstelle von Leistungszusagen werden beitragsorientierte Leistungszusagen oder Beitragszusagen mit Mindestleistung angeboten und durch die Abführung von Beiträgen an externe Träger bedient. Damit werden die für den Arbeitgeber mit Leistungszusagen verbundenen Risiken partiell auf den externen Träger, partiell auf die Zusageempfänger übertragen.

Mit der Auslagerung wird oft der Ausweis von Pensionsrückstellungen in der Bilanz vermieden. Dies kann zu scheinbar besseren Bilanzkennziffern und einem besseren Rating führen. Die Herausnahme der Pensionsrückstellungen aus der Bilanz wurde durch die Einführung des BilMoG begünstigt. Danach ist handelsrechtlich eine Saldierung von bestehenden Verpflichtungen mit Deckungsvermögen bzw. Planvermögen möglich (vgl. Abschnitte 5 und 6).

3.1 Begriff und Funktionsweise eines CTA

Die Auslagerung erfolgt oft durch ein sogenanntes Contractual Trust Arrangement (CTA). Dieser Begriff ist nicht ausdrücklich gesetzlich festgelegt. Inhaltlich handelt es sich um ein Treuhandverhältnis, d.h. um ein Rechtsverhältnis zwischen einem Treuhänder und einem Treugeber. In dieser weiten Definition gibt es eine Vielzahl sehr unterschiedlicher Treuhandverhältnisse. Hier soll der Begriff in einem engeren Sinn verwendet werden:

Ein CTA ist ein Treuhandverhältnis, das der Sicherung von Vermögensansprüchen der Arbeitnehmer in Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung

(manchmal auch in Zusammenhang mit Altersteilzeitmodellen oder Lebensarbeitszeitkonten) dient.

Historisch betrachtet, sind die CTAs erst seit den letzten zwei Jahrzehnten in Erscheinung getreten. Nach der Einführung bei Shell 1997 wurde das Modell bald auch von weiteren Unternehmen genutzt, darunter viele Dax-Unternehmen (RWE, BASF, Henkel KGaA, Daimler etc.).

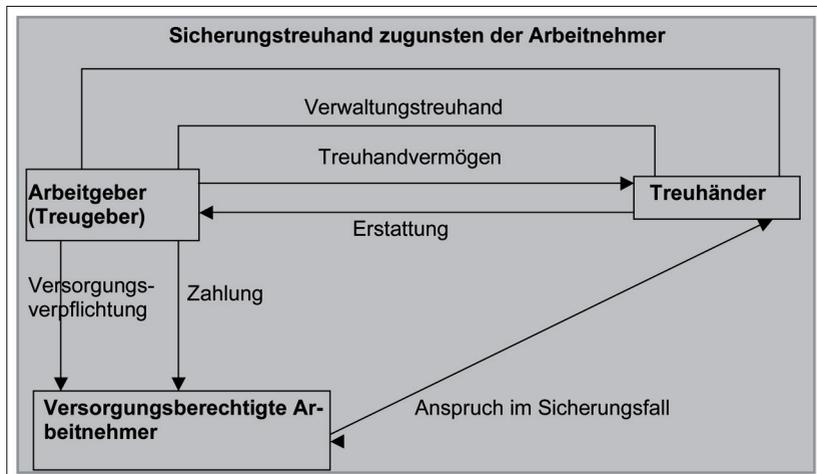
Die Funktionsweise eines solchen CTA kann wie folgt beschrieben werden: Zunächst wird Vermögen vom Arbeitgeber (Treugeber) auf einen rechtlich selbstständigen Versorgungsträger (Treuhänder) übertragen. Dies muss nicht in Form von liquiden Mitteln geschehen. Neben diesen können zu dem übertragenen Vermögen beispielsweise auch Forderungen, Wertpapiere und Immobilien gehören. Das Treuhandvermögen wird damit durch Trennung vom übrigen Vermögen des Arbeitgebers dem Zugriff anderer Gläubiger entzogen. Auf Grundlage eines Treuhandvertrags wird den gesicherten Arbeitnehmern bei Eintritt des Sicherungsfalls (insb. Insolvenz des Arbeitgebers) ein eigenständiger Anspruch gegen den Treuhänder eingeräumt. Das zur Deckung der Ansprüche der Arbeitnehmer erforderliche Vermögen (Treuhandvermögen) umfasst neben den übertragenen Vermögensgegenständen auch die Erträge aus den Vermögensgegenständen bzw. Erlöse aus der Veräußerung und Verwertung der Vermögensgegenstände.

Der Treuhänder ist ein rechtlich selbstständiger Versorgungsträger und kann in der Form eines eingetragenen Vereins errichtet werden oder eine Kapitalanlagegesellschaft sein. Der zwischen Arbeitgeber und Treuhänder abgeschlossene Treuhandvertrag umfasst eine Verwaltungstreuhand und eine Sicherungstreuhand. Im Rahmen der Verwaltungstreuhand verpflichtet sich der Treuhänder im eigenen Namen, aber auf Rechnung des Treugebers das Treuhandvermögen zu verwalten und ertragbringend anzulegen. Bei Eintritt des Versorgungsfalls zahlt der Arbeitgeber die Versorgungsleistungen an die Arbeitnehmer, erhält aber vom Treuhänder eine entsprechende Erstattung. Der Arbeitgeber kann aber auch den Treuhänder beauftragen, fällige Versorgungsleistungen direkt an die Arbeitnehmer zu zahlen.

Eine einfache Verwaltungstreuhand reicht jedoch nicht zur Absicherung der Altersversorgungsansprüche aus, da Gläubiger im Insolvenzfall auf das Treuhandvermögen zugreifen können. Eine Sicherung der Arbeitnehmer für den Fall der Insolvenz kann im Rahmen der sogenannten einseitigen Treuhand durch Verpfändung von Ansprüchen an die berechtigten Arbeitnehmer erfolgen. Voraussetzung ist dabei deren Zustimmung. Alternativ kommt die sogenannte doppelseitige Treuhand in Betracht, bei der zu der Verwaltungstreuhand eine Sicherungstreuhand tritt. Die Sicherungstreuhand soll die Insolvenzfestigkeit des Treuhandvermögens

sicherstellen. Dabei handelt es sich um einen Vertrag zugunsten Dritter. Den anspruchsberechtigten Arbeitnehmern wird im Sicherungsfall ein direkter Anspruch gegen den Treuhänder eingeräumt. Das Modell der doppelseitigen Treuhand ist die vorherrschende Form und wird nach herrschender Auffassung als insolvenzsicher angesehen. Die nachfolgende Abbildung 2 zeigt eine doppelseitige Treuhand:

Abbildung 2: Das Modell der doppelseitigen Treuhand



3.2 Rahmenbedingungen und Bewertung von CTA

Hinsichtlich der Übertragung von Vermögen und der Verwaltung dieses Vermögens sind folgende Punkte zu beachten: Dem Treuhänder übertragene Vermögensgegenstände müssen grundsätzlich zu dessen freier Verfügung stehen. Die Vorgabe von Richtlinien und Weisungen durch den Treugeber sind jedoch zulässig, soweit sie mit dem Sicherungszweck vereinbar sind. Darüber hinaus kann sich der Treuhänder bei der Vermögensverwaltung eines Dritten bedienen. Die Rückgewährung des übertragenen Vermögens muss im Treuhandvertrag grundsätzlich ausgeschlossen sein. Ausnahmen sind: Erstattung von an die Versorgungsberechtigten geleistete Zahlungen und Rückgewährung im Falle einer Überdotierung. Schließlich stellen die auf den Treuhänder übertragenen Vermögensgegenstände in der Regel Deckungsvermögen dar. Dies gilt jedoch nicht für die Übertragung von betriebsnotwendigem Vermögen – beispielsweise Maschinen, Fuhrpark etc.

- Unter steuerlichen Gesichtspunkten¹⁷ ist regelmäßig darauf zu achten, dass
- das wirtschaftliche Eigentum am Treuhandvermögen weiterhin dem Arbeitgeber zuzurechnen ist,
 - die Einkünfte aus der Anlage des Treuhandvermögens dem Treugeber zuzurechnen sind,
 - der Treugeber Kapitalertragsteuer und Quellensteuer in Zusammenhang mit Erträgen aus dem Treuhandvermögen auf seine Steuerschuld anrechnen kann,
 - keine lohnsteuerlichen Folgen aus der Übertragung des Treuhandvermögens und dem Abschluss der Sicherungstreuhand ausgelöst werden,¹⁸
 - die Übertragung des Treuhandvermögens keine umsatzsteuerlichen oder schenkungssteuerlichen Folgen auslöst.

Nach Ansicht einiger Autoren soll das CTA in vielen Fällen in erster Linie dazu dienen, die Kriterien des Deckungsvermögens zu erfüllen (vgl. Abschnitte 5 und 6). Insoweit wird das CTA als „Form der bilanzrechtlichen Sachverhaltsgestaltung“ angesehen und für bilanzpolitische Zielsetzungen genutzt. Es kommt zu einer Saldierung der beim Treugeber passivierten Rückstellungen für Versorgungsverpflichtungen mit den zur Deckung vorgesehenen Vermögensgegenständen.

Dass das CTA von Arbeitgebern gerne genutzt wird, hängt aber auch mit geringen rechtlichen Anforderungen zusammen. Die CTAs unterfallen nicht der EU-Pensionsfondsrichtlinie (diese bezieht sich auf Pensionskassen und Pensionsfonds). Es gibt keine Vorschriften für die Kapitalanlage. Eine Änderung des Durchführungsweges und der Bedingungen der betrieblichen Altersversorgung ist nicht erforderlich. Gegen das Modell scheinen nur der Abfluss von Liquidität sowie der begrenzte Mehraufwand für die Errichtung und Verwaltung zu stehen. Da auch Sachvermögen übertragbar ist, kann manchmal auch der Abfluss von Liquidität in Grenzen gehalten werden.

Für Arbeitnehmer stehen andere Gesichtspunkte bei der Beurteilung der CTAs im Vordergrund. Zwar müssen stets die Umstände im konkreten Fall betrachtet werden; tendenziell stellt die insolvenz sichere Absonderung von Vermögen für sie aber ein Zugewinn an Sicherheit für ihre betrieblichen Altersversorgungsansprüche dar.

17 Vgl. hierzu Ditz/Tcherveniachki 2010: S. 632 ff.

18 Zur Absicherung der steuerlichen Auswirkungen wird die Einholung einer verbindlichen Auskunft i.S. des § 89 Abs. 2 Abgabenordnung bzw. einer Lohnsteueranrufungsauskunft nach § 42 e EStG empfohlen.

4 Ausgewählte Risiken der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung

4.1 Überblick – Wovon sind betriebliche Altersversorgungsleistungen aus Arbeitnehmer-Sicht bedroht?

Die wesentlichen Risiken für eine zugesagte betriebliche Altersversorgung können sich insbesondere ergeben aus einer Veränderung von Situation und Verhaltensweise des Arbeitgebers, einer Veränderung von Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung sowie in Übergangssituationen (beispielsweise Verkauf eines Unternehmens). In den nachfolgenden Abschnitten werden die hier skizzierten Risiken beschrieben.

Abbildung 3: Risiken für die betriebliche Altersversorgung

<p>Veränderung von Situation und Verhaltensweise des Arbeitgebers (ggf. auch des externen Trägers der BA)</p> <ul style="list-style-type: none">• Verschlechterung seiner wirtschaftlichen Situation• Veränderung der Einstellung zur BA	<p>Veränderung von (externen) Rahmenbedingungen</p> <ul style="list-style-type: none">• Besteuerung• Sozialversicherungsbeiträge• Förderung der BA• Wirtschaftliches Umfeld (Konjunktur, Arbeitsmarktbedingungen)• Inflation
<p>Übergangssituation</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbeitsunterbrechungen mit und/oder ohne Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses• Wechsel des Durchführungsweges• Unternehmensumstrukturierung, Betriebsübergang	

4.1.1 Veränderung von Situation und Verhaltensweise des Arbeitgebers

Die Entwicklung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung ist eng mit der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers verknüpft. Diese ist geprägt durch die Entwicklung seines Unternehmens. Vereinfacht gesagt: Geht es der Firma gut, sind dies gute Voraussetzungen für eine positive Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung. Umgekehrt gilt: Bei einer nachhaltigen Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation können Kürzungen oder gar eine Einstellung weiterer Leistungen des Arbeitgebers die Folge sein (vgl. Abschnitt

4.3). Im Extremfall kann eine Insolvenz des Arbeitgebers die erwarteten Leistungen auf ein gesetzliches Mindestmaß begrenzen (vgl. Abschnitt 4.5).

Darüber hinaus ist die Entwicklung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung abhängig von den Zielsetzungen, Einstellungen und Verhaltensweisen der Firmenleitung. Mangelt es an qualifizierten Arbeitskräften, kann mit dem Ziel der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern ein Ausbau der Altersversorgung erfolgen. Andererseits können Arbeitgeber aber auch bei guter wirtschaftlicher Lage in Zusagen eingreifen, wenn sie beispielsweise

- nicht mehr hinter der Zielsetzung einer guten Versorgung ihrer Mitarbeiter stehen. Dass auf diese Weise die betriebliche Altersversorgung an Bedeutung verliert, ergibt sich manchmal in Zusammenhang mit einem Wechsel in der Firmenleitung,
- Risiken oder Belastungen aus der betrieblichen Altersversorgung abbauen wollen,
- im Rahmen von Fusionen in einem Betrieb oder Unternehmen mit besserer Versorgung diese im Rahmen einer Harmonisierung auf ein geringeres Maß zurückführen wollen,
- die Firma vor einem geplanten Verkauf von „Lasten“ befreien oder sie „vorsorglich“ renditestärker aufbauen wollen.

Auch in solchen Fällen kommt es regelmäßig zu Einschränkungen, auf die in Abschnitt 4.3 eingegangen wird.

4.1.2 Veränderung von Rahmenbedingungen der betriebliche Altersversorgung

Risiken für die betriebliche Altersversorgung ergeben sich auch bei einer Veränderung von Rahmenbedingungen, beispielsweise politischen, ökonomischen und biometrischen Rahmenbedingungen. So können sich beispielsweise die Grundlagen der Besteuerung von Altersversorgungsleistungen oder deren Heranziehung zu Sozialabgaben verändern. Nicht immer wird hinreichend darauf geachtet, dass es letztlich auf die ausgezahlte Betriebsrente ankommt.

Die Einführung eines Anspruchs auf Entgeltumwandlung und deren Förderung hat dieser Spielart der betrieblichen Altersversorgung Auftrieb gegeben. Dies muss aber nicht in allen Fällen zu einer Erhöhung des Gesamtvolumens der betrieblichen Altersversorgung führen. In einigen Betrieben wurde parallel hierzu die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung abgebaut. Möglicherweise haben einzelne Arbeitgeber im Ausbau der Entgeltumwandlung auch die Chance gesehen, ihre Leistungen zurückzufahren.

Zu den sich verändernden Rahmenbedingungen zählt auch die durch eine verantwortungslose Politik drastisch zunehmende Staatsverschuldung. Sie hat im Falle Griechenlands bereits dazu geführt, dass ein Staat vor der Zahlungsunfähigkeit steht. Viele andere Staaten befinden sich auf demselben Weg. Die Folge ist, dass bisher als sicher geltende Staatsanleihen von Ausfällen bedroht sind. Hieraus ergeben sich vielfältige Auswirkungen insbesondere auf Formen der betrieblichen Altersversorgung mit Kapitaldeckung. Dies betrifft unmittelbar Fälle, in denen die Kapitaldeckung ganz oder zum Teil über Staatsanleihen erfolgt. Zu den Folgen dieser Staatsverschuldung zählen aber auch Turbulenzen am Kapitalmarkt, die alle Formen betrieblicher Altersversorgung betreffen, bei denen die Leistungen maßgeblich von der Vermehrung angelegter Beiträge abhängig sind. Im schlimmsten Falle kann die ausufernde Staatsverschuldung zu sozialen Unruhen führen, die das gesamte soziale System und damit sämtliche Formen der betrieblichen Altersversorgung in Frage stellen.

Zu den nicht unwahrscheinlichen Szenarien zählt eine deutlich zunehmende Inflation. Diese wird in erster Linie Zusagen ohne Dynamik (beispielsweise Festbetragszusagen) betreffen. Eine in der Versorgungszusage eingebaute Dynamik wird sich in Zeiten hoher Inflationsraten als besonders wichtig erweisen. Sie findet sich in der Anwartschaftsphase bei Leistungszusagen beispielsweise in Form einer Koppelung der Leistung an das letzte ruhegehaltstfähige Einkommen (zugesagt werden beispielsweise x % des letzten ruhegehaltstfähigen Einkommens). Bei beitragsorientierten Zusagen ergibt sich die Dynamik durch eine Koppelung der Beiträge an das jeweilige Einkommen.

Für die Rentenbezugszeit ist eine Dynamik in § 16 BetrAVG vorgesehen. Grundsätzlich erfolgen Rentenanpassungen unter Berücksichtigung der Entwicklung der Lebenshaltungskosten, der Einkommen der Aktiven oder um einen festgelegten jährlichen %-Satz (vgl. hierzu auch § 16 BetrAVG). Soweit dabei aber eine feste Anpassung um einen Prozent pro Jahr festgeschrieben ist, dürfte eine mehr oder minder große Auszehrung der Leistungen durch Inflation vorprogrammiert sein.

Empfehlung:

Am besten wird gleich bei Abschluss von Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung eine ausreichende Dynamik in der Anwartschaftszeit und der Rentenbezugszeit vorgesehen. Dort wo dies nicht der Fall ist, sollten günstige Gelegenheiten genutzt werden, um die Ergänzung der bestehenden

Versorgungsordnung um eine Dynamik anzuregen. Manchmal gelingt es auch, unter Hinweise auf die gestiegenen Lebenshaltungskosten Anpassungen der zugesagten Betriebsrenten – und damit Erhöhungen der Leistungen – einzufordern.

4.1.3 Übergangssituationen

Weitere Risiken für die betriebliche Altersversorgung ergeben sich oft in Übergangssituationen. Diese entstehen beispielsweise, wenn eine Arbeitsunterbrechung – ohne Fortzahlung der Bezüge aber unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses – erfolgt, der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer kündigt oder der Arbeitgeber im Rahmen von Umstrukturierungen wechselt.

Welche Auswirkungen eine Arbeitsunterbrechung auf die betriebliche Altersversorgung hat, sollte vertraglich geregelt sein. Soweit dies nicht geschehen ist, ergibt es sich oft aus der betrieblichen Übung.

Verluste drohen, wenn bei einem Arbeitgeberwechsel eine betriebliche Altersversorgung nicht in der geplanten Weise fortgeführt werden kann. Kündigt beispielsweise ein Arbeitnehmer, weil er zu einem anderen Arbeitgeber wechselt, stellt sich als erstes die Frage, ob er bereits eine „unverfallbare Anwartschaft“ erworben hat. Diese liegt gemäß § 1b BetrAVG vor, wenn der Beschäftigte das 25. Lebensjahres vollendet und die Versorgungszusage für ihn mindestens fünf Jahre bestanden hat. Wurde bis zum Zeitpunkt des Wechsels noch keine unverfallbare Anwartschaft erworben, besteht – soweit die Zusage nichts anderes ausdrücklich vorsieht – kein Anspruch auf die erwartete Versorgung.

Empfehlung:

Wenn die Erreichung der unverfallbaren Anwartschaft bald bevorsteht sollte geprüft werden, ob durch einen etwas späteren Ausscheidenstermin dieser Anspruch erhalten werden kann.

Aber auch wenn zum Zeitpunkt des Ausscheidens eine unverfallbare Anwartschaft besteht, können sich Nachteile ergeben. Zunächst kann die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft hinter den Erwartungen zurückbleiben. Ein Beispiel soll dies verdeutlichen:

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat eine Versorgungszusage, die eine monatliche Altersrente vorsieht. Für die ersten 10 Dienstjahre soll diese Rente je Dienstjahr 2 %, danach für jedes weitere Dienstjahr 1 % des letzten ruhegehaltsfähigen Monatsentgelts betragen. Mit 55 Jahren wechselt er seinen Arbeitgeber.

Eintrittsalter: 45 Jahre

Ausscheiden aus dem Unternehmen: mit 55 Jahren

Reguläre Altersgrenze: 65 Jahre

Ruhegehaltsfähiges Entgelt bei Ausscheiden: 3.000 €/mtl.

Subjektiv erwartet dieser Arbeitnehmer eine Altersrente in Höhe von $10 \times 2 \% = 20 \%$ seines letzten ruhegehaltsfähigen Monatsentgelts. Bei seinem derzeitigen Monatsentgelt entspräche das

$$20 \% \text{ von } 3.000 \text{ €} = 600 \text{ €}.$$

Durch zukünftige Einkommenserhöhungen bis zum Ausscheiden mit 60 würde sich dieser Anspruch noch erhöhen.

Soweit die Zusage nichts anderes vorsieht, wird seine unverfallbare Anwartschaft jedoch gemäß § 2 BetrAVG berechnet. Dieser sieht eine Leistung vor „mindestens in Höhe des Teiles der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit von Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65 Lebensjahres entspricht.“

Danach ist zunächst die (ohne das vorherige Ausscheiden) erdienbare Rente zu ermitteln. Diese beträgt:

$$10 \times 2 \% + 10 \times 1 \% = 30 \% \text{ von } 3.000 \text{ €} = 900 \text{ €}.$$

Dieser Anspruch ist im Verhältnis der erbrachten Dienstjahre (= 10) zu den ohne das Ausscheiden bis zur regulären Altersgrenze erreichbaren Dienstjahren (= 20) zu kürzen:

$$900 \text{ €} \times 10/20 = 450 \text{ €}.$$

Der Anspruch von 450 € wird dann festgeschrieben und erhöht sich bis zum Renteneintritt nicht mehr. Die Aussicht auf Steigerungen durch etwaige zukünftige Gehaltserhöhungen geht verloren. In der Zeit bis zum Renteneintritt gibt es im vorliegenden Fall keine Dynamik mehr.

Ergebnis: Durch das vorzeitige Ausscheiden ergeben sich folgende Einbußen:

- Der unverfallbare Anspruch ist geringer als subjektiv erwartet.

- Bis zum Renteneintritt droht eine Auszehrung der unverfallbaren Anwartschaft durch Geldentwertung, da in dieser Zeit keine Steigerungen mehr erfolgen.
- In den weiteren Jahren bis zum Ruhestand gibt es keine Zuwächse mehr, wenn der neue Arbeitgeber nicht seinerseits eine betriebliche Altersversorgung anbietet.

Abweichend von diesem Beispielfall kann bei bestimmten kapitalgedeckten Durchführungswegen eine Fortführung der Versorgung durch den neuen Arbeitgeber oder durch den Arbeitnehmer mit eigenen Mitteln in Betracht kommen (vgl. hierzu § 2 Abs. 2 ff. BetrAVG).

Empfehlung:

In Fällen eines Arbeitgeberwechsels sollten die Folgen für die betriebliche Altersversorgung und eventuell mögliche Alternativen sorgfältig geklärt werden.

Ein Arbeitgeberwechsel kann aber auch durch vom Arbeitgeber eingeleitete Umstrukturierungen erfolgen (vgl. Abschnitt 4.4).

4.2 Verlagerung von Risiken auf die Beschäftigten

Lange Zeit herrschten in der betrieblichen Altersversorgung die Leistungszusagen vor (vgl. Abschnitte 1 und 5). Dabei handelt es sich um Zusagen, mit denen der Arbeitgeber nach Ausscheiden eine bestimmte Leistung – beispielsweise eine Rente in Höhe von 200 Euro oder in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des letzten ruhegehaltstfähigen Entgelts – zusagt. Diese Leistungszusagen sind für den Arbeitgeber schwer kalkulierbar und beinhalten Risiken. Da unsicher ist, wie lange die zu versorgenden Betriebsrentner leben, kann so eine Leistungszusage zu mehr oder weniger großen finanziellen Belastungen im Unternehmen führen. Für die Kalkulation der Betriebsrenten bedarf es bestimmter Annahmen über die Lebenserwartung. Die Lebenserwartung hat sich in der letzten Zeit tendenziell erhöht. Die die Lebenserwartung abbildenden Sterbetafeln wurden mehrfach überarbeitet. Für die Unternehmen bedeutet dieses, dass sie die anstehenden Betriebsrenten über einen längeren Zeitraum als ursprünglich geplant zahlen müssen. Deshalb mussten die Kalkulationen mehrfach korrigiert werden und die Belastungen aus der Zusage waren höher als zunächst angenommen.

Unter anderem aus diesen Gründen gehen viele Arbeitgeber von Leistungszusagen auf andere Zusageformen über, die mehr auf die Erbringung von Beiträgen als auf die Erbringung von Leistungen ausgerichtet sind. Zwei Zusageformen spielen dabei eine bedeutende Rolle:

- die beitragsorientierte Leistungszusage sowie
- die Beitragszusage mit Mindestleistung.

Die beitragsorientierte Leistungszusage ist formal zwar noch eine Leistungszusage. Die Leistung ergibt sich jedoch aus einer versicherungsmathematischen Umrechnung von Beiträgen. In der Regel erfolgt eine Einzahlung in eine Versicherung, die dann ihrerseits die entsprechenden Leistungen garantiert. Damit ergibt sich die Höhe der Belastung für den Arbeitgeber aus den Beiträgen. Die Risiken einer unvorteilhaften Mittelanlage und der Langlebigkeit der Anspruchsberechtigten wird durch eine vorsichtige Kalkulation der späteren Leistung begrenzt und von der Versicherung getragen. Die beitragsorientierte Leistungszusage ist gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG in allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung möglich.

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung (vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG) erbringt der Arbeitgeber Beiträge und garantiert nur, dass diese Beiträge – abzüglich von Beitragsleistungen, die zur Absicherung von Invalidität oder den Todesfall verwendet werden – als Altersleistung zur Verfügung stehen. Auch hier vermeidet er damit weitgehend das Risiko einer wenig erfolgreichen Mittelanlage und das Risiko der Langlebigkeit der Betriebsrentner. Diese Zusageform ist für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds zugelassen.

Mit dem Betriebsrentengesetz wurden die Arbeitgeber durch dessen § 16 zur regelmäßigen Überprüfung der Betriebsrenten und zu deren Anpassung mit dem Ziel eines Kaufkrafterhalts verpflichtet. Dies stellt für sie eine Belastung dar, deren Höhe im Vorhinein nicht abschätzbar ist. Aus diesem Grunde konnten auch für Rentenanpassungen zunächst keine Rückstellungen gebildet werden. Mit Einführung von Absatz 3 Ziffer 1 des §16 BetrAVG wurde für die Unternehmer die Möglichkeit geschaffen, sich der Verpflichtung zur Rentenanpassungsprüfung durch feste Zusage einer Rentenanpassung um jährlich einen Prozent zu entziehen. Ein angemessener Ausgleich des Kaufkraftverlustes war hierdurch in der Vergangenheit nicht gegeben. Es ist davon auszugehen, dass diese Regelung auch in der Zukunft keinen angemessenen Ausgleich darstellt. Dies gilt umso mehr, wenn in Zukunft eher mit steigenden Inflationsraten zu rechnen ist.

Viele Unternehmer haben seitdem von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, sich von dem Risiko hoher Inflationsraten durch Zusage der 1%-Anpassung zu

befreien. Das hohe Risiko von darüberliegenden Kaufkraftverlusten und damit das Risiko einer sich entwertenden Betriebsrente wurde in diesen Fällen auf die Arbeitnehmer übertragen.

Die Anpassungsprüfungspflicht entfällt auch bei der Direktversicherung und bei der Pensionskasse, bei der die in § 16 Abs. 3 Ziffer 2 BetrAVG beschriebenen Voraussetzungen vorliegen (u.a. Verwendung sämtlicher Überschussanteile ab Rentenbeginn zur Erhöhung der laufenden Leistungen). Sie entfällt ferner bei Beitragszusagen mit Mindestleistung. In all diesen Fällen geht das Risiko einer durch Inflation sich auszehrenden Betriebsrente zu Lasten der Arbeitnehmer.

Insbesondere zur Vermeidung unerwarteter Mehrbelastungen werden daher durch eine entsprechende Veränderung der Zusagen Risiken, die bisher der Arbeitgeber getragen hat, manchmal auf eine Versicherung – letztlich aber auf den Arbeitnehmer übertragen. Soweit die Risiken nämlich nicht direkt auf den Arbeitnehmer, sondern zunächst auf einen Dritten (meist eine Versicherung) übertragen werden, wird dieses Risiko über eine entsprechende Kalkulation an die Arbeitnehmer weitergegeben. Die Übernahme biometrischer Risiken durch die Versicherung schlägt sich in geringeren Leistungen nieder.

Eine andere Art von Risikoubertragung droht bei einer Ausgliederung laufender Rentenverpflichtungen auf sogenannte „Rentnergesellschaften“. Eine solche Übertragung bedarf weder der Zustimmung des Versorgungsberechtigten noch des PSV. Eine unzureichende Dotierung führt nach Auffassung des BAG auch nicht zu einer Unwirksamkeit der Übertragung, sondern zu einem Anspruch auf Schadenersatz. Neben den Schadenersatzansprüchen kann eine gesamtschuldnerische Haftung von Rentnergesellschaft und übertragendem Unternehmen für solche Versorgungsleistungen bestehen, die vor Ablauf von zehn Jahren seit Eintragung in das Handelsregister fällig werden (vgl. § 133 Abs. 3 Satz 2 UmwG).

Es erscheint nicht akzeptabel, wenn hierdurch Unternehmen Risiken auf die Betriebsrentner abwälzen können. Die Möglichkeit für die Versorgungsberechtigten, eine angemessene Dotierung feststellen zu lassen oder Schadenersatzansprüche geltend zu machen, wird in vielen Fällen nicht als praktikabler Weg anzusehen sein und stellt keinen angemessenen Ausgleich dar. Es ist daher zu begrüßen, dass das BAG Maßstäbe für eine Dotierung der Rentnergesellschaften vorgegeben hat, die vorsichtig angesetzt sind und im Regelfall wohl eine hinreichende Dotierung vorsehen. Diese Vorsicht kommt in der Anwendung von Sterbetafeln der Versicherungswirtschaft, einem Abzinsungssatz von drei Prozent und der Berücksichtigung von Rentnerhöhungen zum Ausdruck, wobei für letz-

tere die durchschnittliche Steigerung des Verbraucherpreisindexes der letzten 20 Jahre abgestellt wird.

In Hinblick auf den Trend zur Erhöhung der Lebenserwartung und die Zielsetzung, eine Unterdotierung zu vermeiden, ist die Verwendung der „vorsichtigeren“ Sterbetafeln der Versicherungswirtschaft einer Verwendung der Heubeckschen Sterbetafeln vorzuziehen. Auch der Abzinsungssatz von drei Prozent ist in Hinblick auf die gegenwärtigen Marktturbulenzen und die nicht unerheblichen Risiken der Geldanlage nicht zu niedrig angesetzt. Die Verwendung eines 20-jährigen Durchschnittssatzes als Grundlage für die einzurechnenden Rentenerhöhungen trägt nicht den sich aus einer enormen Staatsverschuldung und Geldmengenvermehrung resultierenden und mit Blick auf die Zukunft bestehenden Inflationsängsten Rechnung.

Insgesamt gesehen ist aus den Vorgaben zur Dotierung die Zielsetzung „Vermeidung einer Unterdotierung“ erkennbar. Eine Garantie dafür, dass die Rentnergesellschaft mit dieser Ausstattung die Rentenansprüche in der gleichen Weise befriedigen kann, wie der Arbeitgeber das ohne Ausgliederung müsste, lässt sich mit ihnen nicht geben. Damit wird in diesen Fällen ein Restrisiko für die betroffenen Versorgungsberechtigten der Rentnergesellschaften verbleiben. Es ist zu hoffen, dass diese Risiken sich nicht durch zukünftige Aufweichungen der gesetzten Anforderungen an die Dotierung erhöhen.

4.3 Kürzungen und Einstellung von Leistungen durch den Arbeitgeber

4.3.1 Eingriffe durch den Arbeitgeber und Anspruchsgrundlagen

Arbeitgeber können aus unterschiedlichen Gründen die Zielsetzung verfolgen, die Leistungen für die betriebliche Altersversorgung zu kürzen oder gar einzustellen. Dabei ist zu unterscheiden, ob der Arbeitgeber zum einen zwar bestehende Zusagen einhalten, jedoch keine weiteren Zusagen für neu eintretende Mitarbeiter erteilen möchte oder zum anderen auch in bestehende Zusagen eingreifen möchte.

Der Arbeitgeber kann – soweit ihn keine vertraglichen Vereinbarungen daran hindern – ein bestehendes Versorgungswerk nach der herrschenden Meinung mitbestimmungsfrei mit der Folge schließen, dass neu eintretende Mitarbeiter keine Versorgungsansprüche mehr erwerben.

Schwieriger wird es für ihn, wenn er darüber hinaus in bestehende Zusagen eingreifen möchte. Während früher die betriebliche Altersversorgung als einseitige soziale Leistung angesehen wurde, hat sich seit einiger Zeit die Erkenntnis

durchgesetzt, dass die betriebliche Altersversorgung ein Teil der Entlohnung ist, bei der der Leistung des Arbeitgebers eine Gegenleistung des Arbeitnehmers gegenübersteht. Hieraus folgt, dass sich der Arbeitgeber nicht mehr ohne weiteres einseitig von einer solchen Zusage lösen kann. Zudem unterliegt sie als Form der Entlohnung der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Ziffer 10 und ggf. auch Ziffer 8 BetrVG. Damit ist grundsätzlich das Beteiligungsrecht des Betriebsrates zu beachten.

Bei einem beabsichtigten Eingriff ist zunächst zu klären, auf welcher Rechtsgrundlage die Ansprüche der Beschäftigten beruhen und ob bzw. unter welchen Umständen diese Rechtsgrundlage einen Eingriff zulässt. Beispielsweise können Ansprüche beruhen auf

- einzelvertraglichen Vereinbarungen,
- Ruhegeldordnungen (vom Arbeitgeber gesetzte Einheitsregelungen),
- betrieblicher Übung,
- Tarifverträgen,
- Betriebsvereinbarungen.

Einzelvertragliche Regelungen können nur einvernehmlich oder im Wege einer erfolgreichen Änderungskündigung neu gestaltet werden. Ruhegeldordnungen waren zu Zeiten weit verbreitet, als es noch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gab. Eingriffe in sie erfolgen heute regelmäßig durch Abschluss von abändernden Betriebsvereinbarungen. Auch bei einer bestehenden betrieblichen Übung kommt der Arbeitgeber jedenfalls dann nicht am Betriebsrat vorbei, wenn trotz Kürzung noch ein mitbestimmungspflichtiger Verteilungsspielraum besteht.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind während ihrer Geltungsdauer einzuhalten. Hier stehen dem Arbeitgeber grundsätzlich folgende Möglichkeiten für einen Eingriff zur Verfügung:

- Abschluss einer abändernden Vereinbarung,
- Kündigung der Vereinbarung (meist mit dem Ziel des Abschlusses einer neuen Vereinbarung mit geringeren Leistungen),
- Inanspruchnahme des in den meisten Verträgen enthaltenen Widerrufsvorbehalts.

Widerrufsvorbehalte finden sich in vielen Zusagen entweder als allgemeiner Vorbehalt oder als spezielle Vorbehalte. Während ein spezieller Vorbehalt gezielt bestimmte Widerrufsgründe – beispielsweise eine Änderung der wesentlichen rechtlichen oder steuerrechtlichen Rahmenbedingungen – anspricht, knüpft ein allgemeiner Widerrufsvorbehalt meist pauschal an einer wesentlichen Verände-

zung von Rahmenbedingung an. Nachfolgend ein Beispiel für einen allgemeinen Widerrufsvorbehalt:

„Die Firma behält sich vor, die zugesagten Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei der Erteilung der Zusage maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, dass ihr die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistung auch unter Berücksichtigung der Belange des Zusagebegünstigten nicht mehr zugemutet werden kann.“

Von dem Widerrufsvorbehalt wird in der Praxis nur sehr selten Gebrauch gemacht. Diese Vorbehalte haben in den anzutreffenden Formen vorwiegend aus steuerrechtlichen Gründen Eingang in die Verträge gefunden. Sie kommen nur in seltenen Ausnahmefällen – bei einem meist schwer nachweisbaren Wegfall der Geschäftsgrundlage – als geeignetes Mittel für eine Kürzung in Betracht. Üblicherweise werden daher bei einem beabsichtigten Eingriff bestehende Verträge gekündigt bzw. abändernde neue Regelungen abgeschlossen. Im Folgenden wird daher dieser Weg – bezogen auf Betriebsvereinbarungen – weiter beschrieben.

4.3.2 Eingriffe in eine Betriebsvereinbarung und Drei-Stufen-Theorie

Grundsätzlich beseitigt die Kündigung einer Betriebsvereinbarung über freiwillige soziale Leistungen deren unmittelbare und zwingende Wirkung. Eine solche einschneidende Wirkung muss jedoch bei Betriebsvereinbarungen über betriebliche Altersversorgung mit den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit begrenzt werden.¹⁹ Dabei gilt der Grundsatz: Je stärker durch die Kündigung einer Betriebsvereinbarung in eine Zusage eingegriffen werden soll, desto gewichtiger müssen die Gründe des kündigenden Arbeitgebers für diesen Eingriff sein. Hierzu hat das Bundesarbeitsgericht die so genannte 3-Stufen-Theorie entwickelt (siehe Tabelle 3). Danach sind am stärksten die bereits erdienten Ansprüche geschützt. Erdiente und nach den Grundsätzen des § 2 BetrAVG (unverfallbare Anwartschaften) errechnete Teilbeträge können nur aus wichtigen Gründen und in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Sie stellen das Fundament der Anwartschaft dar. Hierbei geht es um Ansprüche, die regelmäßig entweder durch einen externen Träger (beispielsweise Pensionskasse) oder aber durch den Pensionssicherungsverein abgesichert sind. Entsprechend geschützt sind auch die bereits erdienten Ansprüche der Betriebsrentner. Auch Versorgungszusagen für

¹⁹ Vgl. hierzu und zum folgenden BAG 11.5.1999 – 3 AZR 21/98.

kurz vor der Rente stehende Arbeitnehmer („Beinahe-Rentner“) genießen einen besonderen Vertrauensschutz.

Tabelle 3: Die Drei Stufen-Theorie

Stufe	Eingriffsbereich	Erforderliche Gründe	Beispiele für Gründe
1	„Fundament der Anwartschaft“: Am Änderungsstichtag zeitanteilig erdienter nach den Grundsätzen des § 2 BetrAVG errechneter Festbetrag	Zwingende Gründe	a) Konkurs b) Wirtschaftliche Notlage (Abbau in Zusammenhang mit Sanierungsmaßnahmen)
2	Zeitanteilig erdiente Zuwächse, die sich aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben (beispielsweise Dynamik einer erdienten Teilanwartschaft)	Triftige Gründe (erforderliches Begründungsniveau wie für Verweigerung der Anpassung einer Betriebsrente)	Ernsthafte wirtschaftliche Schwierigkeiten, die langfristig die Unternehmenssubstanz gefährden können
3	Noch nicht erdiente dienstzeitabhängige Zuwachsraten	Sachliche Gründe	Vereinheitlichung eines Systems unterschiedlicher Durchführungswege

Die drei Eingriffsstufen werden im Folgenden an Beispielen erläutert. Zunächst ein Beispiel für einen Eingriff in das „Fundament der Anwartschaft“ (erste Eingriffstufe):

Firma F hat ihren Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung zugesagt. Für jedes Dienstjahr soll es 0,5 % des Bruttoentgelts bei Ausscheiden geben. Arbeitnehmer A ist mit 45 Jahren in die Firma eingetreten und 55 Jahre alt, als Firma F die Betriebsvereinbarung kündigt und in die Versorgungszusagen eingreifen möchte. Er verdient 2.000 Euro brutto. Er hat damit bereits 10 Jahre lang Versorgungsansprüche erworben. Die Höhe seines nach § 2 BetrAVG errechneten (unverfallbaren) Anspruches beträgt: $10 \times 0,5 \times 2.000 \text{ Euro} = 100 \text{ Euro}$. In diesen erdienten Teilbetrag – man spricht auch von dem Kern der Anwartschaft – kann nur aus wichtigem Grund in seltenen Ausnahmefällen eingegriffen werden.

Die zweite Eingriffsstufe umfasst zukünftige, aber in der Vergangenheit bereits zeitanteilig erdiente Zuwächse, die sich aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben. Hierbei geht es vielfach um die Dynamik einer erdienten Anwartschaft in der Aktivenzeit, oft um die Entkoppelung der Betriebsrente von den letzten ruhegehaltsfähigen Bezügen. Solche auf bereits erdienten Ansprüchen beruhenden zukünftigen Zuwächse können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden.

Arbeitnehmer A aus unserem obigen Beispiel hat zum Eingriffszeitpunkt für zehn Dienstjahre je 0,5 % erdient. Das entspricht bezogen auf sein derzeitiges Entgelt von 2.000 Euro einem Anspruch auf 100 Euro. Dieser in den letzten zehn Jahren seit seinem Eintritt erdiente Anspruch kann sich durch weitere zukünftige Gehaltssteigerungen (= variabler Berechnungsfaktor) noch erhöhen. Man spricht in diesem Zusammenhang von einer Dynamik in der Anwartschaftszeit. Nehmen wir an, Arbeitnehmer A würde zum Zeitpunkt seines Ausscheidens 4.000 € brutto verdienen, dann würde sich hierdurch sein Anspruch gegenüber heute auf 200 Euro erhöhen (= $10 \times 0,5 \times 4.000$ Euro). Dies wären die „zeitanteilig erdienten Zuwächse, die sich aus variablen Berechnungsfaktoren ergeben“. Allerdings ist anzumerken: seine Gehaltssteigerungen tragen zu einem erheblichen Teil der Geldentwertung Rechnung, so dass sie – ebenso wie die sich aus ihnen ergebende Rentenerhöhung – im Kern eher einen Erhalt der Kaufkraft, als einen tatsächlichen Zuwachs darstellen.

Am einfachsten ist für einen Arbeitgeber ein Eingriff in der dritten Eingriffsstufe. Diese umfasst die noch nicht erdienten Zuwächse. Für einen Eingriff in solche Zuwachsraten genügen „sachlich proportionale“ Gründe.

Unser Arbeitnehmer A erwartet aufgrund seiner Zusage, dass er auch in den kommenden Dienstjahren weitere Zuwächse in Höhe von 0,5 % für jedes weitere Dienstjahr bis zu seinem Ausscheiden erhält. Das wären 10 weitere Erhöhungen zu je 0,5 %, die zwar zum Änderungsstichtag noch nicht erdient sind, um die die Betriebsrente zukünftig aber noch steigen könnte. In diese noch nicht erdienten Zuwachsraten kann der Arbeitgeber jedoch noch eingreifen, wenn er sachlich proportionale Gründe nachweisen kann. So könnte der Arbeitgeber bei entsprechenden Gründen die zukünftigen Zuwächse beispielweise von 0,5 auf 0,3 % je zukünftiges Dienstjahr senken oder zukünftig überhaupt keine Zuwächse mehr zulassen.

Die Kündigung einer Betriebsvereinbarung führt somit nicht automatisch zu dem Ergebnis, dass Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung nicht weiter anwachsen können. Vielmehr bedarf ein Eingriff aner kennenswerter Gründe, die sachlich-proportional, triftig oder gar zwingend sein können. Von erheblicher Bedeutung sind daher bei einer Kündigung einer Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung die Gründe, die der Arbeitgeber für diese Kündigung hat. Ohne nachweisbare aner kennenswerte Gründe gelten die Regelungen aus der gekündigten Betriebsvereinbarung für die bisher Berechtigten fort. Ohne solche Gründe bzw. im Umfang der genannten Beschränkungen bleibt eine gekündigte Betriebsvereinbarung als kollektiv-rechtliche Grundlage von Versorgungsansprüchen und/oder Versorgungsanwartschaften erhalten.

Die Folgen einer Kündigung lassen sich damit wie folgt zusammenfassen:

- Das Versorgungswerk ist für Neuzugänge geschlossen.
- Die Ansprüche von Anwärtern mit verfallbaren und unverfallbaren Ansprüchen wachsen weiter an. Kürzungen sind nur bei Vorliegen entsprechender Gründe möglich.
- Soweit im Rahmen von Kürzungen ein neuer Verteilungsplan entsteht, ist dieser mitbestimmungspflichtig.
- Für Betriebsrentner ergeben sich unmittelbar grundsätzlich keine Auswirkungen. Allerdings müssen Betriebsrentner befürchten, dass bei Eingriffen in die Zusagen der aktiven Arbeitnehmer für den Arbeitgeber auch Gründe bestehen können, anstehende Rentenanpassungen zu verweigern.

Exkurs: Relativ geringe Hürden für einen Eingriff aus sachlich-proportionalen Gründen.

Unterschiedliche Auffassungen gibt es bei der Abwägung des Vertrauensschutzes einerseits und der Interessen des Arbeitgebers auf relativ einfache Eingriffe andererseits. So wird beispielsweise die Hürde für einen Eingriff aus sachlich-proportionalen Gründen durch das BAG in vielen Fällen recht niedrig angesetzt. In dem oben zitierten Fall (BAG 11.5.1999 – 3 AZR 21/98) hatte das LAG noch geurteilt, der Wunsch, in einer schlechten wirtschaftlichen Lage vorübergehende Gewinneinbrüche auszugleichen, sei kein sachlicher Grund. Jedenfalls träfe dies dann zu, wenn der Arbeitgeber nicht befürchten müsse, dass er sein Eigenkapital nicht dauerhaft angemessen verzinsen könne. Das BAG meinte dagegen, es sei nicht erforderlich, dass ohne einen Eingriff eine angemessene Eigenkapitalverzinsung dauerhaft gefährdet sei. Wenn dies der Fall sei, lägen sogar triftige Gründe

vor, welche die Schmälerung einer zeitanteilig erdienten Dynamik rechtfertigen würden.

Wenn nach der ständigen Rechtsprechung sachlich-proportionale Gründe willkürfrei, nachvollziehbar und aner kennenswert sein müssen, ist Nachfolgendes zu bedenken:

- Bei der betrieblichen Altersversorgung handelt es sich nicht um eine einseitige Wohltat des Arbeitgebers. Vielmehr ist betriebliche Altersversorgung eine Form der Entlohnung. Es stehen sich Leistung und Gegenleistung gegenüber. Oft haben Arbeitnehmer mit der Entscheidung für einen bestimmten Arbeitgeber geringere Gehälter in Hinblick auf eine zugesagte spätere bessere Altersversorgung hingenommen und ihre Gegenleistung in Form der Betriebstreue bereits über einen langen Zeitraum erbracht. Zum Zeitpunkt eines Eingriffes haben sie meist nicht mehr die Möglichkeit, eine solche Entscheidung rückgängig zu machen. Nachhaltigkeit, Verlässlichkeit und Vertrauen sind hohe Güter. Will man diese Güter nicht gefährden, darf die Hürde für die Nichteinhaltung einer Zusage nicht zu niedrig angesetzt werden. Dies scheint jedoch dann der Fall zu sein, wenn man dem Arbeitgeber – ohne dass dieser in einer längerfristigen Betrachtung Einbußen seiner Renditeerwartungen hinnehmen muss – die ersatzlose und endgültige Rücknahme von Zusagen gestattet. Als Frage formuliert: Ist es nachvollziehbar und aner kennenswert, wenn bei anstehenden wirtschaftlichen Problemen vorübergehender Art der einen Partei – dem Arbeitnehmer – wirtschaftliche Nachteile bis zum Ende seines Arbeitslebens zugemutet werden, während die andere Partei – der Arbeitgeber – möglichst schadlos aus dieser Situation hervorgehen soll?
- Betriebliche Altersversorgung ist eine Angelegenheit von erheblicher Dauer. Es ist davon auszugehen, dass im Verlaufe eines Arbeitslebens die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers sich mehrmals verändern wird. Wenn man ihm bei jeder Eintrübung der Situation die Aufkündigung einer Zusage und einen Eingriff gestattet, unterliegt es sehr wohl seiner Willkür, ob die Zusage dauerhaft hält oder bei nächster Gelegenheit aufgekündigt wird. Deshalb erscheint es durchaus angemessen zu fragen, ob die wirtschaftliche Situation die Interessen des Arbeitgebers auf eine angemessene Eigenkapitalverzinsung dauerhaft beeinträchtigt oder nicht. Will man Willkür vermeiden, kann die Antwort auf diese Frage zur Beurteilung für die Zulässigkeit eines Eingriffes aus sachlichen Gründen genutzt werden, soweit dessen Begründung in der wirtschaftlichen Lage liegt.

- Besonders problematisch wird es, wenn nicht nur in Erwartungen, sondern sogar in erdiente Ansprüche eingegriffen werden soll. Wenn in Zeiten einer schwierigen wirtschaftlichen Lage Eingriffe in eine bereits zeitanteilig erdiente Dynamik erfolgen sollen, ist es nicht nachvollziehbar, dass im gleichen Zuge ein Arbeitgeber ungeschmälert seine Eigenkapitalverzinsung realisieren können soll. Eine solche Position, die die Interessen einer Partei eindeutig über die Interessen der anderen Partei stellt, erscheint jedenfalls nicht aner kennenswert.

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass sich bei einer Veränderung der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers und/oder seiner Einstellung zur betrieblichen Altersversorgung Risiken für die Versorgungszusage ergeben. Diese Risiken können gedanklich getrennt werden zum einen in das Risiko, den bereits erdienten Teil der Altersversorgung ganz oder teilweise zu verlieren und zum anderen, zukünftige Zuwächse nicht mehr in der erwarteten Form zu beziehen.

Ein Eingriff in den Kern der Anwartschaft dürfte nur in seltenen Ausnahmefällen in Betracht kommen. Soweit dies aus wirtschaftlichen Gründen erfolgen sollte und die Anwartschaften nicht durch externe Träger abgesichert sind, ist dies regelmäßig auch ein Fall für den Pensionssicherungsverein. Deshalb sind diesbezüglich Verluste eher nicht zu befürchten. Dagegen sind Eingriffe in die bereits erdiente Dynamik nicht ausgeschlossen und Eingriffe in noch nicht erdiente zukünftige Zuwächse nach der gegenwärtigen Rechtsprechung sogar relativ einfach möglich. Solche Eingriffe sind eher zu erwarten, wenn die Verpflichtungen des Unternehmens aufgrund seiner Zusage nicht kapitalgedeckt sind.

Immer dann, wenn ein Arbeitgeber die Zusage aus einer Betriebsvereinbarung nicht auf das Minimum des rechtlich Zulässigen kürzen will, verbleibt ein Verteilungsspielraum und der Arbeitgeber benötigt den Betriebsrat für eine Neuregelung. Übergeht er den Betriebsrat, läuft er Gefahr, dass seine Änderungen Jahre später von einem Anspruchsberechtigten nicht akzeptiert werden und ein Gericht feststellt, dass diese Änderungen wegen der Nichtbeteiligung des Betriebsrates unwirksam sind.²⁰

4.3.3 Typischer Ablauf des Eingriffs in eine Betriebsvereinbarung

Üblicherweise suchen Arbeitgeber – meist nach vorhergehender Kündigung der aus ihrer Sicht zu verändernden Betriebsvereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung – das Gespräch mit dem Betriebsrat. Dem Betriebsrat werden Entwürfe für eine (oder mehrere) abändernde Vereinbarungen vorgelegt. In gewichtigeren Fällen hat der Arbeitgeber vorher oft Gutachten erstellen lassen. Liegt die Begrün-

20 Vgl. hierzu beispielsweise BAG 24.1.2006 – 3 AZR 484/04.

derung für den Eingriff in der wirtschaftlichen Situation oder in der bedrohlichen Entwicklung der Lasten aus der betrieblichen Altersversorgung, ist Inhalt dieser Gutachten beispielsweise :

- Beschreibung der Rechtslage und der Zulässigkeit von Eingriffen
- Darlegung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens. Hier soll unter anderem der Nachweis geführt werden, dass diese Situation einen Eingriff erfordert und für diesen Eingriff auch die dafür erforderlichen Eingriffsgründe vorliegen,
- Die voraussichtliche Entwicklung der Lasten aus der bestehenden betrieblichen Altersversorgung. Dabei können bei Prognosen auch durch die Wahl der Annahmen, die für diese Prognosen erforderlich sind, mehr oder weniger bedrohliche Szenarien aufgebaut werden.
- Manchmal: Darstellung der Auswirkungen der geplanten Veränderung der betrieblichen Altersversorgung. Diese kann verbunden sein mit einer Erfolgsplanung für die kommenden Jahre.
- Manchmal: Darstellung eines umfassenden Sanierungskonzeptes, in dessen Rahmen der Eingriff in die Altersversorgung nur eine der geplanten Maßnahmen ist. Damit soll dann auch der Nachweis geführt werden, dass der Eingriff in die Altersversorgung nicht vorschnell als alleinige Maßnahme erfolgt, sondern auch alle anderen Möglichkeiten der Verbesserung der wirtschaftlichen Situation genutzt werden.

Auch der Betriebsrat ist verpflichtet, bei anstehenden Neuregelungen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Es empfiehlt sich eine sorgfältige Prüfung der Eingriffsgründe. Auch nach einer Neuregelung können einzelne Anspruchsberechtigte die Neuregelung bei Gericht auf ihre Billigkeit prüfen lassen. Es wäre für den Betriebsrat sehr misslich, wenn er im Nachhinein vom Gericht bescheinigt bekäme, dass die von ihm mitgestaltete Neuregelung nicht den rechtlichen Anforderungen genügt. Allerdings wird die Zustimmung des Betriebsrates zu einer Neuregelung von den Gerichten oft als Indiz dafür angesehen, dass diese Neuregelung ausgewogen gestaltet ist und die unterschiedlichen Interessenlagen berücksichtigt. Auch hieraus ergibt sich eine Sorgfaltspflicht für den Betriebsrat, da er mit einer Zustimmung zu der Neuregelung die Erfolgsaussichten individualrechtlicher Klagen mindert. In Hinblick auf die Komplexität und Spezialität der Materie ziehen Betriebsräte in solchen Situationen oft externe Berater gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG zu ihrer Unterstützung hinzu. Sinnvoll ist die Nutzung juristischen und – bei wirtschaftlichen Begründungen – ökonomischen Sachverständs.

Führen die Gespräche bzw. Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu einem Erfolg, wird eine abändernde Vereinbarung abgeschlossen. Ist dies nicht der Fall, wird der Arbeitgeber die Verhandlungen in den meisten Fällen für gescheitert erklären und eine Einigungsstelle gemäß § 76 BetrVG in dieser Angelegenheit anrufen. Diese Einigungsstelle entscheidet hinsichtlich der mitbestimmungspflichtigen Teile der neuen Regelung für beide Seiten verbindlich. Auch für das Einigungsstellenverfahren ist dem Betriebsrat im Regelfall die Hinzuziehung von Sachverständigen bzw. deren Einsatz als Beisitzer zu empfehlen. Die Zahl der Beisitzer ist wegen der Schwierigkeit der Materie höher anzusetzen, als in anderen Einigungsstellenverfahren.

4.3.4 Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Tendenziell ist ein Eingriff in eine Zusage eher zu befürchten, wenn ein Arbeitgeber keine Vorsorge für seine Versorgungsverpflichtungen getroffen hat. Hat er etwa im Rahmen einer Direktzusage solche Leistungen einer relativ jungen Belegschaft versprochen, sind für ihn die Lasten aus dieser Zusage zunächst nicht nachhaltig zu spüren. Er muss zwar Rückstellungen für die Verpflichtungen bilden, kann diese Rückstellungen jedoch steuermindernd geltend machen und hat noch keine effektiven Auszahlungen zu leisten. Auf die Liquidität des Unternehmens wirkt sich dies positiv aus. Gehen jedoch in späteren Jahren größere Teile der Belegschaft in Rente, fallen größere Auszahlungen an, die manchmal nicht aus dem laufenden Geschäft erwirtschaftet werden können. Das ist eine typische Situation, in der dann Verhandlungen mit dem Betriebsrat über eine Veränderung der Zusage aufgenommen werden. Dem Unternehmen kann nicht zugemutet werden, dass es seine betriebsnotwendigen Anlagen veräußert, um die Betriebsrenten zahlen zu können.

Vergleichsweise besser steht ein Unternehmen da, das von Anfang an für die zukünftigen Lasten durch eine Kapitaldeckung vorsorgt. Dies kann beispielsweise durch eine Auslagerung der Altersvorsorgeverpflichtungen geschehen (vgl. Abschnitt 3), durch den Abschluss von einer Rückdeckungsversicherung oder die Anlage eines Wertpapierdepots für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung. Diese Unternehmen können die Betriebsrenten dann mit den Erstattungen aus den Rückdeckungsversicherungen oder mit dem Verkauf von Wertpapieren aus dem dafür angelegten Depot finanzieren. Ein nicht zu finanzierender Engpass entsteht seltener.

Ein Betriebsrat kann daher schon vor etwaigen Eingriffsbegehren aktiv werden. Er kann schon im Vorfeld auf eine Kapitaldeckung hinwirken. Um der Ge-

fahr vorzubeugen, dass einmal angelegte Polster in schlechteren Jahren wieder aufgelöst werden und dann nicht mehr zur Verfügung stehen, sollten soweit wie möglich Rechte der Beschäftigten auf für sie errichtete Konten begründet werden (beispielsweise Verpfändung). Allerdings gibt es keinen rechtlichen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber auf solche Vorstellungen eingeht. Folglich kommt es auf Verhandlungsgeschick und die Nutzung günstiger Zeitpunkte für solche Vorstöße an.

Kommt es dennoch zu Situationen, wo der Arbeitgeber mit Kürzungsansprüchen vorstellig wird, sollte der Betriebsrat diesen nicht voreilig zustimmen. In jedem Fall muss auch der Betriebsrat bei einer Kürzung die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit beachten. Deshalb sind zunächst Begründungen für die geplanten Kürzungen zu verlangen. In Hinblick auf die Komplexität der Materie ist es meist angebracht, dass sich der Betriebsrat bei anstehenden Eingriffen oder Veränderungen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG von Sachverständigen seines Vertrauens beraten lässt.

Ist der Betriebsrat von der Rechtmäßigkeit und Erforderlichkeit eines Eingriffes nicht überzeugt, muss und sollte er seine Zustimmung zu Kürzungen der Zusagen nicht geben. Gegebenenfalls muss der Arbeitgeber entscheiden, ob er die Zusagen unverändert lässt oder ob er eine Entscheidung im Einigungsstellenverfahren sucht.

4.4 Unternehmensübernahme/Betriebsübergang

Wenn Unternehmen veräußert oder umstrukturiert werden, entstehen Umbruchsituationen. Auf diese Weise können Arbeitnehmer mit neuen Eigentümern ihres Unternehmens (Eigentümerwechsel) oder gar mit einem neuen Arbeitgeber (Arbeitgeberwechsel) konfrontiert werden. Die Konsequenzen eines Eigentümerwechsels werden im nächsten Abschnitt, die eines Arbeitgeberwechsels im übernächsten Abschnitt dargestellt.

4.4.1 Eigentümerwechsel

a) Veränderung von Zielsetzungen und Unternehmenspolitik

Besteht die Veränderung bei Fortführung des Unternehmens „nur“ in einem Eigentümerwechsel, ergeben sich die Risiken insbesondere daraus, dass der oder die neuen Eigentümer möglicherweise nicht in gleicher Weise wie bisher ein Garant

für die unveränderte Weiterbeschäftigung und Weiterführung der betrieblichen Altersversorgung in den kommenden Jahren ist. So werden neue Eigentümer in vielen Fällen andere wirtschaftliche Zielsetzungen und Prioritäten verfolgen. Unter Umständen erfolgte der Erwerb, um unliebsame Konkurrenz auszuschalten und/oder das Unternehmen zu zerschlagen. In der Folge kann es auch zu Arbeitsplatzabbau kommen. Für hiervon betroffene Mitarbeiter wäre dies mit einer Beendigung der bestehenden Altersversorgungszusage verbunden. Mitarbeiter, die zum Ausscheidenszeitpunkt noch keine unverfallbare Anwartschaft erworben haben, können ihre Ansprüche vollständig verlieren.

Ein möglicher Verkauf von nicht zum Kerngeschäft zählenden Unternehmensteilen durch die neuen Eigentümer kann das Unternehmen schwächen. Allgemein kann eine mit dem Eigentümerwechsel verbundene veränderte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Finanzkraft sich relativ schnell auf die betriebliche Altersversorgung auswirken. Selbst bei gutem Willen ist möglicherweise die Fortsetzung der betrieblichen Altersversorgung in dem bisherigen Umfang nicht mehr möglich.

b) Veränderte Einstellung zur betrieblichen Altersversorgung

Aber auch die Einstellung zur betrieblichen Altersversorgung kann eine andere sein. Besondere Befürchtungen sind angebracht, wenn sich hinter der Umstrukturierung (Finanz)investoren verbergen, die über eine Verwertung des Vermögens des übernommenen Unternehmens den Kaufpreis finanzieren wollen. Aus der Klassifizierung der Unternehmenserwerber lassen sich erste Schlüsse ziehen, in welchem Maße Befürchtungen hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung angebracht sind. Prangenberg und Knorr unterscheiden diesbezüglich vier Typen von Unternehmenserwerbern: a) Strategische Investoren, b) Management (bzw. Mitarbeiter) des Zielunternehmens (sogenanntes Management buy out), c) Finanzinvestoren, d) Kapitalmarkt.²¹

Auswirkungen des Eigentümerwechsels auf die Fortführung der betrieblichen Altersversorgung in der Zukunft sind stets zu befürchten. Hier stehen den neuen Eigentümern grundsätzlich dieselben Möglichkeiten für Veränderungen offen, die auch die bisherigen Eigentümer hatten. Insbesondere bei Finanzinvestoren muss damit gerechnet werden, dass diese darüber hinaus auf das Firmenvermögen zugreifen wollen. Firmenvermögen ohne besondere Zweckbindung kann dabei grundsätzlich in den Grenzen der gesetzlichen Vorschriften entzogen werden.

21 Vgl. Prangenberg/Knorr 2009: S. 11.

c) Zugriff auf für die betriebliche Altersversorgung vorgesehenes Kapital

Solche Unternehmenserwerber können aber auch die Absicht verfolgen, auf für die betriebliche Altersversorgung vorgesehenes Kapital zuzugreifen. Die Möglichkeiten hierzu sind selbstverständlich davon abhängig, ob solches Vermögen überhaupt vorhanden ist und falls ja, ob dieses Vermögen für einen Zugriff offen steht. Letzteres ist beispielsweise nicht der Fall, wenn den Arbeitnehmern ein unentziehbares Anwartschaftsrecht eingeräumt wurde und der Arbeitgeber somit über dieses Vermögen nicht frei verfügen kann. Je nach Durchführungsweg gibt es unterschiedliche Fallgestaltungen.

Ist im Rahmen einer **Direktusage** kein besonderes zweckgebundenes Vermögen vorhanden, stellt sich die Frage eines möglichen Zugriffes nicht. Gibt es jedoch solches Vermögen, kommt es darauf an, ob es in besonderer Weise gesichert ist. Auf ungesichertes Vermögen können die neuen Eigentümer in gleicher Weise wie auf nicht zweckgebundenes Vermögen zugreifen. Anders sieht es aus, wenn dieses Vermögen an die Arbeitnehmer verpfändet ist oder eine insolvenz sichere Ausgliederung dieses Vermögens erfolgte (vgl. Abschnitt 3).

Da eine **Unterstützungskasse** eine rechtlich selbstständige Einrichtung ist, ist der Versuch eines Zugriffes auf deren Vermögen zunächst davon abhängig, ob die neuen Eigentümer zusammen mit dem Unternehmenserwerb auch die Rechte an der Unterstützungskasse erworben haben. Soweit dies der Fall ist, hängen die Zugriffsmöglichkeiten davon ab, ob die Satzung der Unterstützungskasse dies zulässt und – soweit dies nicht der Fall ist – ob der Erwerber die Satzung verändern kann.

Grundsätzlich ist eine Rückzahlung von an die Unterstützungskasse geleisteten Zahlungen nicht vorgesehen. Unterstützungskassen unterliegen aber nicht der Versicherungsaufsicht und sind in der Mittelanlage relativ frei. Auch die Gewährung von Darlehen an die Unternehmen, die die Unterstützungskasse finanzieren, ist möglich. Wenn es den neuen Eigentümern gelingt, auf Satzung und Mittelanlage Einfluss zu nehmen, können sich daher schädliche Einflüsse auf das für Zwecke der Altersversorgung in der Unterstützungskasse angesammelte Vermögen ergeben. Diese Gefahr dürfte regelmäßig nicht gegeben sein, wenn es sich um eigenständig handelnde überbetriebliche Unterstützungskassen handelt. Die Gefahr scheint weiter vernachlässigbar in Fällen von kongruent rückgedeckten Unterstützungskassen, bei denen die Rückübertragung von Ansprüchen der Unterstützungskasse gegen die Rückdeckungsversicherung auf den Arbeitgeber ausgeschlossen ist und die vertraglich ein unwiderrufliches Bezugsrecht zugunsten des Arbeitnehmers mit der Rückdeckungsversicherung vereinbaren.

Die **Pensionskasse** räumt den begünstigten Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen ein. Durch ihre rechtliche Selbstständigkeit, die Einschränkung ihrer Möglichkeiten zur Mittelanlage und die Aufsicht durch die BaFin bietet sie ein hohes Maß an Sicherheit vor Zugriffen auf das angesammelte Kapital.

Bei der **Direktversicherung** besteht die Möglichkeit des Zugriffs, wenn die Vertrags- bzw. Versicherungsbedingungen dem jeweiligen Versicherungsnehmer ein Kündigungsrecht unter Rückzahlung des Rückkaufwertes einräumen. Ist dies nicht der Fall und wurde dem Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf die Leistungen der Versicherung eingeräumt, sind die bereits eingezahlten Beiträge bzw. das bereits gebildete Kapital dem Zugriff entzogen.

Auch die **Pensionsfonds** räumen den begünstigten Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen ein. Sie unterliegen auch der Aufsicht, sind in der Mittelanlage jedoch freier als die Pensionskassen. Ein direkter Zugriff auf das von ihnen verwaltete Vermögen ist nicht zu erwarten. Ein negativer Einfluss seitens neuer Eigentümer ist allenfalls denkbar, wenn es diesem gelingt, Einfluss auf Satzung und Mittelanlage zu nehmen.

4.4.2 Arbeitgeberwechsel

Zusätzliche zu den oben bereits beschriebenen Risiken können sich ergeben, wenn Eigentümerwechsel für die Beschäftigten mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden sind. Dies ist dann der Fall, wenn der neue Eigentümer auch neuer Arbeitgeber wird oder wenn in der Folge des Eigentümerwechsels Umstrukturierungen erfolgen, die dann zu einem Arbeitgeberwechsel führen. Beispielsweise: Ein Unternehmenskäufer Erwerber A fusioniert das erworbene Unternehmen mit einem anderen Unternehmen seiner Firmengruppe.

In solchen Fällen geht das Arbeitsverhältnis regelmäßig mit allen Rechten und Pflichten auf den neuen Arbeitgeber über und der Übergang ist durch § 613a BGB geschützt. Aus noch verfallbaren Anwartschaften können damit beim neuen Arbeitgeber unverfallbare Anwartschaften entstehen.²²

„Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeits-

22 Hiervon abweichende Fälle – beispielsweise Betriebsübergänge aufgrund eines Gesetzes – bedürfen einer gesonderten Betrachtung und werden nachfolgend nicht behandelt.

verhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden.“ (§ 613 a BGB Abs. 1 Satz 1)²³

Dennoch können sich auch bei einem Übergang der Versorgungsverpflichtungen auf den neuen Arbeitgeber nachteilige Folgen für die betriebliche Altersversorgung ergeben. Zunächst ist zu klären, ob bestehende Ansprüche kollektivrechtlich weiter gelten, oder ob sie in Individualrecht transformiert werden.

Kommt es zu einem Übergang eines kompletten Betriebes unter Wahrung der Betriebsidentität, bleiben auch die abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen erhalten. Soweit die Ansprüche der Arbeitnehmer dieses Betriebes in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt waren, gelten sie kollektivrechtlich wie eine Einzelbetriebsvereinbarung weiter. Will der Betriebserwerber solche Vereinbarungen verändern, geschieht dies über eine Kündigung der Vereinbarung. Dabei sind deren Kündigungsfristen zu wahren.

Darüber hinaus kann sich die Frage stellen, ob die betriebliche Altersversorgung bei dem neuen Arbeitgeber überhaupt in der bisherigen Form fortgesetzt werden kann. Dem kann entgegenstehen, dass eine Pensionskasse, Unterstützungskasse oder ein Pensionsfonds zwar dem alten Arbeitgeber offen standen, aufgrund der Satzung oder anderer Regelungen eine Mitgliedschaft des neuen Arbeitgebers aber nicht in Betracht kommt.

Tritt der neue Arbeitgeber auch in alle abgeschlossenen Versicherungsverträge ein, liegen damit zumindest die Voraussetzungen vor, die betriebliche Altersversorgung im Durchführungsweg Direktversicherung unverändert fortzuführen. Gleiches gilt im Rahmen von Direktzusagen für abgeschlossene Rückdeckungsversicherungen. Ohne einen Eintritt in die alten Verträge wird der neue Arbeitgeber dagegen nur in Ausnahmefällen bisherige Gruppenversicherungsverträge²⁴ in unveränderter Form vereinbaren können. Eine solche Situation kann sich beispielsweise ergeben, wenn im Rahmen eines so genannten „asset deals“²⁵ ein Gruppenversicherungsvertrag nicht übergeht.

23 Weitere Einzelheiten vgl. § 613 a BGB.

24 Gruppenversicherungsverträge werden von Arbeitgebern für alle oder eine Gruppe ihrer Arbeitnehmer abgeschlossen. Hierdurch entsteht ein geringerer Verwaltungsaufwand, der regelmäßig bei gleichen Leistungen zu geringeren Beiträgen führt.

25 Im Rahmen eines „asset deals“ geht ein Unternehmen nicht komplett auf einen Erwerber über, sondern es werden die Wirtschaftsgüter einzeln übertragen und gesondert geregelt, inwieweit auch die Verbindlichkeiten durch den Erwerber übernommen werden. Der Erwerber tritt damit nicht automatisch in alle bestehenden Unternehmensverträge ein.

Tritt der neue Arbeitgeber beim Durchführungsweg Direktzusage in die bisher bestehenden Versorgungszusagen ein, ist damit noch nicht gewährleistet, dass er beispielsweise auch eine bisher vom alten Arbeitgeber freiwillig aufgebaute Kapitaldeckung (beispielsweise Wertpapiere, Rückdeckungsversicherungen) erhält und ausbaut.

Manchmal kann eine Fortführung der Altersversorgung in der bisherigen Form bereits vor dem Arbeitgeberwechsel durch eine Änderung der Satzung erreicht oder durch entsprechende Vereinbarungen abgesichert werden.

Empfehlung:

In entsprechenden Fällen sollte sich der Betriebsrat rechtzeitig um das Schicksal der betrieblichen Altersversorgung kümmern und sich ggf. – wenn dies vorteilhaft ist – für die Ermöglichung eines Verbleibs im bisherigen System einsetzen.

Gelten bisherige kollektivrechtliche Regelungen nach dem Betriebsübergang nicht weiter, werden sie gegebenenfalls durch beim neuen Arbeitgeber bestehende kollektivrechtliche Regelungen ersetzt, wenn die Rechte und Pflichten der übergehenden Arbeitnehmer von solchen Regelungen erfasst werden. Aus Gründen des Vertrauensschutzes haben die übergehenden Arbeitnehmer jedoch mindestens Anspruch auf eine gemäß § 2 BetrAVG zum Zeitpunkt des Übergangs ermittelte unverfallbare Anwartschaft.

Gibt es beim neuen Arbeitgeber solche kollektivrechtliche Regelungen nicht, werden die bisher kollektivrechtlich bestehenden Ansprüche in Individualrecht transformiert. Sie werden Inhalt des Arbeitsvertrages und können vom neuen Arbeitgeber im Wege einer einvernehmlichen Vertragsänderung oder durch eine Änderungskündigung verändert werden. Auch eine Veränderung durch eine spätere Betriebsvereinbarung wird als zulässig angesehen.

Neben der Gefahr, dass sich bei dem Übergang zu dem neuen Arbeitgeber Risiken für die betriebliche Altersversorgung auf tun, besteht die Gefahr, dass die zukünftige Entwicklung der Versorgungsansprüche anders verläuft. Wie bereits angesprochen, spielen für diese Entwicklung die Zielsetzungen und die Finanz- und Wirtschaftskraft des neuen Eigentümers bzw. Arbeitgebers – aber auch dessen unternehmerische Fähigkeiten – eine wesentliche Rolle. Soweit bei ihm bereits ein betriebliches Altersversorgungssystem besteht, kann es – wenn nicht bereits bei dem Wechsel – in kommenden Jahren zu einer „Harmonisierung“ kommen. Je

nach der Qualität der jeweiligen Versorgungsordnungen liegt hierin eine Chance oder ein Risiko. Nachfolgend sind die möglichen Auswirkungen von Unternehmensübernahmen und/oder Betriebsübergängen unter Berücksichtigung der Risiken zusammengefasst:

- Fortführung der betrieblichen Altersversorgung ist nicht in der bisherigen Form möglich.
- Veränderte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers (beinhaltet Risiken und Chancen für die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung).
- Andere wirtschaftliche Zielsetzungen:
 - Veränderung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens.
 - Abbau von Arbeitsplätzen kann Entwicklung der betriebliche Altersversorgung beeinträchtigen.
 - Unter Umständen: Zugriff auf das (für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung) gebildete Vermögen.
- Veränderung der Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung (beinhaltet Risiken und Chancen für die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung).

4.5 Insolvenzrisiken

4.5.1 Gesetzliche Insolvenzversicherung

Die Insolvenz des Arbeitgebers ist ein Kernrisiko der betrieblichen Altersversorgung. Mit dem Betriebsrentengesetz wurde dieses Risiko deutlich begrenzt und eine gesetzliche Insolvenzversicherung eingeführt.²⁶ Träger der Insolvenzversicherung ist seit 1974 der Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSV) mit Sitz in Köln. Arbeitgeber, für die Insolvenzrisiken bestehen, sind bei ihm Pflichtmitglied und finanzieren den PSV über Beiträge. Mit diesen Beiträgen werden dann Ansprüche der Arbeitnehmer von insolventen Unternehmen finanziert, die bis zur Insolvenzeröffnung entstanden sind. Einzelheiten sowie der Umfang des Versicherungsschutzes durch den PSV ergeben sich aus § 7 BetrAVG.

Allerdings ist der Schutz durch den PSV nicht lückenlos. Die Meldung einer insolvenzversicherungspflichtigen Altersversorgung an den PSV soll innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft erfolgen. Der PSV schützt grundsätzlich die nach dem BetrAVG unverfallbaren Anwartschaften und die laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bereits laufende Betriebsrenten).

26 Siehe §§ 7 bis 15 BetrAVG.

Abgesehen davon, dass durch eine Insolvenz des Arbeitgebers keine zusätzlichen Zuwächse der Ansprüche mehr entstehen und dass Ansprüche von beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern oder anderen Personen, die nicht dem BetrVG unterliegen nicht geschützt sind, gehören zu den Lücken des Insolvenzschutzes insbesondere:

- Versorgungsanwartschaften, die noch nicht gemäß § 1 b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG unverfallbar sind (im wesentlichen Ansprüche aus arbeitgeberfinanzierten Zusagen für Arbeitnehmer innerhalb der ersten fünf Jahre ab Zusageerteilung oder an Arbeitnehmer unter 25 Jahren).
- Ansprüche oberhalb der Leistungsgrenzen des PSV: Ein Anspruch auf laufende Leistungen gegen den Träger der Insolvenzversicherung beträgt im Monat höchstens das Dreifache der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgebenden monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 des SGB IV (Alte Bundesländer 2011: 2.555 €/mtl.).
- Die geschützten unverfallbaren Ansprüche werden bei Insolvenz ermittelt und festgeschrieben. Sie erhöhen sich grundsätzlich bis zum Eintritt des Versorgungsfalles nicht mehr. Hierdurch tritt in diesem Zeitraum im Umfange der Geldentwertung auch eine Entwertung der Ansprüche ein.
- Bezieher von Leistungen des PSV können mit Rentenanpassungen nur rechnen, wenn der Arbeitgeber sich ausdrücklich zu bestimmten Anpassungen verpflichtet hat. Ein allgemeiner Hinweis in der Versorgungsordnung auf die allgemeine Anpassungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrVG reicht hierzu nicht aus.

Empfehlung:

An Versorgungsregelungen mitwirkende Arbeitnehmervertreter sollten versuchen, eine Mindestrentenanpassung um beispielsweise 1 % je Jahr vorzusehen. Dies wird im Normalfall unter der sich aus § 16 Abs. 1 BetrVG ergebenden Anpassungsverpflichtung liegen, so dass dem Unternehmen hieraus keine entscheidende Mehrbelastung entsteht. Im Insolvenzfall sind dann aber durch den PSV Rentenanpassungen um diese 1 % vorzunehmen.

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstehende Anwartschaften gehen zu Lasten der Insolvenzmasse. Soweit es nicht zu einem Betriebsübergang kommt, hat hierfür der Insolvenzverwalter einzustehen. Geht ein Arbeitsverhältnis jedoch auf einen neuen Arbeitgeber im Rahmen eines Betriebsübergangs über, haftet dieser für alle ab Verfahrenseröffnung entstandenen Anwartschaften.

Tabelle 4: Insolvenzschutz durch den PSV in den verschiedenen Durchführungswegen

Durchführungsweg	Insolvenzsicherungspflicht	Insolvenzschutz durch PSV
Direktzusage	Ja	Ja
Direktversicherung	Grundsätzlich nein bei unwiderruflichem Bezugsrecht für die Anspruchsberechtigten: Ja, wenn a) bei unverfallbaren Ansprüchen nur ein widerrufliches Bezugsrecht besteht oder b) bei unverfallbaren Ansprüchen und unwiderruflichem Bezugsrecht die Ansprüche des Direktversicherungsvertrages abgetreten, verpfändet oder beliehen werden	Grundsätzlich nein; Ja in den Fällen, in denen Insolvenzsicherungspflicht besteht.
Pensionskasse	Nein	Nein
Unterstützungskasse	Ja	Ja
Pensionsfonds	Ja	Ja

4.5.2 Vertraglicher Insolvenzschutz

Da der gesetzliche Insolvenzschutz Lücken aufweist, ist ein ergänzender vertraglicher Insolvenzschutz sinnvoll. Ein wirksamer Insolvenzschutz setzt dabei voraus:

- ausreichende Bereitstellung von Kapital zur Abdeckung der bestehenden Ansprüche (Kapitaldeckung),
- Sicherung des Erhalts dieses Kapitals,
- Schutz des für die Altersversorgung vorgesehenen Kapitals im Insolvenzfall vor dem Zugriff anderer Gläubiger.

Hierfür bieten die verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung unterschiedliche Voraussetzungen:

Bei der **Direktzusage** besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Kapitaldeckung für seine Altersversorgungszusage herzustellen. Ein über den gesetzlichen Insolvenzschutz des PSV hinaus gehender vertraglicher Insolvenzschutz kommt deswegen nur bei den Arbeitgebern in Betracht, die freiwillig eine entsprechende Vorsorge für die zukünftig zu erbringenden Leistungen betreiben. Sie tun dies beispielsweise durch den Abschluss von Rückdeckungsversicherungen und/oder die Anlage von Wertpapieren oder anderen Vermögensgegenständen für die Zwecke der betrieblichen Altersversorgung.

Bei Arbeitgebern, die keine entsprechende Vorsorge betreiben, können Liquiditätsprobleme auftreten, wenn in größerem Umfang Leistungen der betrieblichen Altersversorgung fällig werden. Dies kann dann zu Kürzungen der Zusage führen (vgl. Abschnitt 4.3) oder im Extremfall zu einer Insolvenz beitragen.

Die Bereitstellung von Vermögensgegenständen für die betriebliche Altersversorgung gewährleistet noch nicht, dass diese Vermögensgegenstände in ausreichender Höhe auch noch bei Eintritt des Versorgungsfalls für einzelne Berechtigte zur Verfügung stehen. Beispielsweise fällt eine ohne begleitende Maßnahmen abgeschlossene Rückdeckungsversicherung im Insolvenzfall in die Insolvenzmasse. Deshalb bedarf es sowohl geeigneter Anlagestrategien zum Erhalt des Kapitals als auch eines vertraglichen Insolvenzschutzes. Als Instrumente werden die Verpfändung von Vermögensgegenständen bzw. deren Auslagerung und Verwaltung durch einen Treuhänder genutzt. Für eine Verpfändung von Vermögenswerten kommen Rückdeckungsversicherungen, Wertpapiere, Forderungen oder andere Vermögensgegenstände wie beispielsweise Immobilien in Betracht.²⁷

Ein Pfandrecht kann der Versorgungsberechtigte bei Insolvenz des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner Ansprüche verwerten, wenn der Versorgungsfall eingetreten und seine Betriebsrente fällig geworden ist. Das Pfandrecht ist in seiner Höhe beschränkt auf den Anspruch auf Versorgungsleistungen, der sich aufgrund der Pensionszusage ergibt.

Im Insolvenzfall sind grundsätzlich zwei Vorgehensweisen des Insolvenzverwalters denkbar: Erstens, er kündigt die verpfändete Rückdeckungsversicherung und hinterlegt den Rückkaufswert. In diesem Fall ist der Berechtigte im Umfang des Rückkaufswertes abgesichert. Zweitens, er kündigt nicht, sondern lässt die Versicherung beitragsfrei stellen und nimmt die Hinterlegung über die Versicherung vor. Dies ist für den Berechtigten insoweit vorteilhaft, als der Versicherungsschutz aufrechterhalten bleibt und das Kapital sich weiter verzinst. Sein Insolvenzschutz besteht dann in Höhe der beitragsfreien Versorgungsleistung. Es spricht einiges dafür, dass die unter erstens beschriebene Vorgehensweise in Hinblick auf Auftrag und Pflichten des Insolvenzverwalters ausscheidet.²⁸

27 Zur Auslagerung und treuhänderischen Verwaltung vgl. auch Abschnitt 3 und das dort beschriebene Treuhandmodell.

28 Vgl. Riewe 2010: S. 786.

Empfehlung:

Zur Vermeidung einer etwaigen nachteiligen Kündigung der Rückdeckungsversicherung im Insolvenzfall kann in den entsprechenden Vereinbarungen festgelegt werden, dass die Kündigung der Rückdeckungsversicherung nur mit Zustimmung des Versorgungsberechtigten erfolgen kann.

Zu beachten ist auch, dass das Pfandrecht nach Eintritt des Versorgungsfalls bei Auszahlung der Versicherungssumme erlischt. Besteht der Anspruch auf eine Betriebsrente, muss die ausgezahlte Summe erneut angelegt und zugunsten des Betriebsrentners verpfändet werden, damit sich der Insolvenzschutz auch auf die Rentenbezugszeit erstreckt.²⁹

Bei der *Unterstützungskasse* gibt es keinen unmittelbaren Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Leistungen durch die Kasse. Für eine Absicherung über den PSV hinaus ist ein vertraglicher Insolvenzschutz nötig. Sind bei der Unterstützungskasse entsprechende Vermögenswerte vorhanden, sind im Insolvenzfall die zwischen dem Arbeitgeber und dem Versorgungsträger getroffenen Vereinbarungen maßgebend dafür, ob die Vermögenswerte der Insolvenzmasse zugehören.

Insbesondere bei kongruent rückgedeckten Unterstützungskassen wird durch eine Zweckbindung und entsprechende satzungsmäßige Bestimmungen oft ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber über die abgeschlossenen Versicherungsverträge frei verfügen und diese kündigen kann. Im Insolvenzfall kommt dann eine Kündigung und Rückübertragung des Unterstützungskassenvermögens nicht in Betracht. So wurde zum Beispiel die Klage eines Insolvenzverwalters auf Auskehrung des Rückkaufwertes einer rückgedeckten Unterstützungskasse abgewiesen, weil der Arbeitgeber im Rahmen eines mit der Unterstützungskasse abgeschlossenen Leistungsplanes den Arbeitnehmern eine unverfallbare Versorgung zugesagt hatte.³⁰

Soweit die Sicherung über die satzungsgemäßen Bestimmungen als nicht ausreichend angesehen wird, kommen – wie bei der Direktzusage – bei der Unterstützungskasse ergänzend Verpfändungen zur Absicherung in Betracht.

Die gerade benannten drei Voraussetzungen eines wirksamen Insolvenzschutzes sind bei der *Pensionskasse* – eine korrekte Abführung von Beiträgen und Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften unterstellt – grundsätzlich erfüllt. Deshalb ist die Pensionskasse auch von der Insolvenzsicherungspflicht beim PSV befreit. Der Schutz des bei der Pensionskasse verwalteten Kapitals erfolgt durch

²⁹ Vgl. Riewe 2010: S. 787.

³⁰ BAG 29.9.2010 – 3 AZR 107/08, DB 2011 Nr. 7, S. 424.

restriktive Anlagebestimmungen durch das VAG. Der Schutz vor dem Zugriff anderer Gläubiger ist durch die externe Verwaltung und dadurch gegeben, dass den Begünstigten durch § 118a Abs. 1 Nr. 4 VAG ein gesetzlicher Rechtsanspruch gegen die Pensionskasse eingeräumt wird.

Für die **Direktversicherung** gilt dasselbe wie für die Pensionskasse, wenn zum Schutz vor dem Zugriff Dritter auf die Versicherungsverträge den Begünstigten ein unwiderrufliches versicherungsvertragliches Bezugsrecht eingeräumt wird und der Arbeitgeber den Versicherungsvertrag weder abgetreten, noch verpfändet oder beliehen hat. Unter diesen Voraussetzungen sind auch sie von der Insolvenzsicherungspflicht beim PSV befreit. Dem Arbeitnehmer steht im Insolvenzfall ein Aussonderungsrecht zu.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor – insbesondere wenn die Begünstigten nur ein widerrufliches Bezugsrecht erhalten – ist der vertragliche Versicherungsschutz unzureichend. Der Arbeitgeber (bzw. der Insolvenzverwalter im Falle der Insolvenz) hat dann grundsätzlich die Möglichkeit, das Bezugsrecht zu widerrufen und die Versicherung anderweitig zu verwerfen.

Daneben gibt es widerrufliche Bezugsrechte, die bei Eintritt einer Bedingung zu einem unwiderruflichen Bezugsrecht werden. Diese werden auch als eingeschränkt unwiderrufliche Bezugsrechte bezeichnet. Ein solcher Fall liegt vor, wenn der Arbeitgeber das Bezugsrecht noch bis zum Eintritt der Unverfallbarkeit widerrufen kann. Dies geschieht regelmäßig in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis vor Eintritt der Unverfallbarkeit beendet wird. Die Leistungen aus der Versicherung fallen dann an den Arbeitgeber. In diesem Beispielfall wird nach Eintritt der Bedingung (Erfüllung der Voraussetzungen der Unverfallbarkeit) aus dem zunächst widerruflichen ein unwiderrufliches Bezugsrecht und es besteht ein vertraglicher Insolvenzschutz.

Ist die Möglichkeit zum Widerruf der Versorgungszusage begrenzt auf den Fall, dass ein Arbeitnehmer vor Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, sind im Insolvenzfall auch solche Arbeitnehmer vertraglich geschützt, die bei Eintritt der Insolvenz zwar die gesetzliche Unverfallbarkeit noch nicht erreicht haben, deren Arbeitsverhältnis aber weiter besteht und beispielsweise im Rahmen eines Betriebsübergangs auf einen Betriebserwerber übergeht.³¹

Eine korrekte Abführung von Beiträgen und Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften unterstellt, besteht beim **Pensionsfonds** zunächst eine Kapitaldeckung.

31 Vgl. Reinecke 2011: S.997 f.

Der Schutz vor dem Zugriff Dritter ist ebenfalls gegeben; die Begünstigten haben einen unmittelbaren Rechtsanspruch gegen den Pensionsfonds.

Wegen der weniger restriktiven Anlagevorschriften ist der Erhalt des Kapitals aber nicht in gleicher Weise wie bei der Pensionskasse oder der Direktversicherung gewährleistet. Durch die vertragliche Vorgabe von Anlagevorschriften lassen sich diesbezügliche Risiken zwar begrenzen. Ein höheres Maß an Sicherheit wird hier aber oft bewusst zugunsten einer Chance auf höhere Leistungen aufgegeben bzw. es werden Anlagestrategien gewählt, die der jeweiligen Risikobereitschaft entsprechen.

Exkurs: Möglichkeit des Zugriffs auf Dritte

Unabhängig vom Durchführungsweg kann ein zusätzlicher Schutz der Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung – auch über den Insolvenzfall hinaus – durch die Möglichkeit eines Zu- bzw. Durchgriffs auf weitere Verpflichtete gegeben sein. Dies ist etwa dann der Fall, wenn mit diesen eine Gesamtschuldnerschaft vereinbart ist und/oder diese so genannte „harte“ Patronatserklärungen abgegeben haben.³²

32 Vgl. Diller/Beck 2010: S. 1052 ff.

5 Wesentliche Aspekte der handelsbilanziellen Ansatz- und Bewertungsvorschriften von Pensionsverpflichtungen nach dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz

Für das Geschäftsjahr 2010 ist das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) in vielen Unternehmen erstmalig anzuwenden. Der Gesetzgeber verfolgt mit der Einführung des BilMoG und der hieraus resultierenden Novellierung des Handelsgesetzbuches (HGB) einerseits die Annäherung an die internationalen Rechnungslegungsstandards, andererseits aber auch eine Stärkung der deutschen Rechnungslegung. Im Rahmen der Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen ergeben sich durch die Novellierung einige wesentliche Neuerungen.

Im Folgenden werden die wichtigsten Veränderungen kurz skizziert, um den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern in Aufsichts- und Betriebsräten einen Überblick zu diesem Thema zu geben. Insbesondere für Aufsichtsräte sind die folgenden Erläuterungen von Interesse, da sie den Jahresabschluss prüfen, feststellen und interpretieren müssen.

Zunächst werden die Auswirkungen der Neuerungen auf die Bilanz erörtert. Dies betrifft zum einen auf der Passivseite der Bilanz die Position der Pensionsrückstellungen und zum anderen auf der Aktivseite der Bilanz Vermögenswerte, die zur Deckung von Pensionsverpflichtungen gebildet werden. Darüber hinaus werden die Auswirkungen auf die Gewinn- und Verlustrechnung aufgezeigt sowie wesentliche Änderungen in den Anhangangaben skizziert. Schließlich werden bilanzpolitische Gestaltungsmöglichkeiten nach BilMoG aufgezeigt.

5.1 Auswirkungen auf die Bilanz

Für Direktzusagen des Arbeitgebers werden in der Handelsbilanz Pensionsrückstellungen gebildet, da es sich bei den Pensionsverpflichtungen um zukünftige, finanzielle Verpflichtungen gegenüber den Beschäftigten handelt. Durch das BilMoG werden nun für die Bewertung der Pensionsrückstellungen zwei Neuerungen eingeführt: Zum einen müssen die Pensionsrückstellungen zum „Erfüllungsbetrag“ angesetzt werden und zum anderen müssen sie mit dem von der

Bundesbank vorgegebenen Abzinsungsfaktor abgezinst werden, um den Barwert zum Bilanzstichtag zu ermitteln. Diese beiden Punkte werden nun kurz erläutert:

Bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen zum Erfüllungsbetrag müssen erstmals zukünftige Lohn-, Gehalts- und Rentenentwicklungen berücksichtigt und in die Berechnung einkalkuliert werden, denn Pensionsrückstellungen sind „in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrages anzusetzen“ (§ 253 Abs. 1, S. 2 HGB). Diese Berechnung erfordert jedoch (objektivierbare) Annahmen über die zukünftigen Entwicklungen von Löhnen, Gehältern und Renten mit der Folge, dass der Erfüllungsbetrag im Regelfall durch externe Gutachter (i. d. R. Versicherungsmathematiker) geschätzt wird. Diese Schätzungen beinhalten Spielräume in der Bewertung von Pensionsrückstellungen.

Grundsätzlich müssen nach BilMoG Rückstellungen mit einer Laufzeit von über einem Jahr mit einem „entsprechenden durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen sieben Geschäftsjahre“ abgezinst werden (§ 253 Abs. 2, S.1 HGB). Darüber hinaus müssen Rückstellungen mit ihren unterschiedlichen Laufzeiten prinzipiell einzeln bewertet werden. Für Pensionsrückstellungen erlaubt der Gesetzgeber (Wahlrecht) jedoch eine Ausnahme von dieser Regelung: Alle Pensionsverpflichtungen dürfen pauschal mit dem Marktzinssatz abgezinst werden, der sich bei einer angenommenen Restlaufzeit von fünfzehn Jahren ergibt (§ 253 Abs. 2, S.2 HGB). Dieses Wahlrecht vereinfacht die Bilanzierung im Vergleich zur IFRS-Bilanzierung, da die unterschiedlichen Laufzeiten von Renten, Anwartschaften etc. in der Praxis nicht berücksichtigt werden müssen.

In Bezug auf den Abzinsungsfaktor gibt es darüber hinaus im Vergleich zu anderen Rückstellungsarten einen weiteren Unterschied: Der Abzinsungsfaktor wird von der Deutschen Bundesbank monatlich vorgegeben.³³ Gegenwärtig liegt der Abzinsungsfaktor bei etwas über fünf Prozent. Bisher haben in der Praxis viele – oft mittelständische – Unternehmen, die nicht nach IFRS bilanzieren müssen und die aus Kostengründen eine Einheitsbilanz³⁴ aufgestellt haben, den steuerrechtlich vorgeschriebenen Abzinsungssatz von sechs Prozent gewählt (§ 6a EStG). Der Gesetzgeber ist jedoch der Überzeugung, dass ein Abzinsungsfaktor von sechs Prozent nicht den gegenwärtigen wirtschaftlichen Bedingungen entspricht. Ein

33 http://www.bundesbank.de/statistik/statistik_zeitreihen.php?lang=de&open=zinsen&func=list&tr=www_s300_it05a [Zugriff am 03.08.2011].

34 Unternehmen können zur Darstellung und Dokumentation der Geschäftstätigkeit eines Geschäftsjahres sowohl eine Handelsbilanz als auch eine Steuerbilanz erstellen. Entspricht die aufgestellte Handelsbilanz in vollem Umfang auch den steuerrechtlichen Vorschriften, spricht man von einer Einheitsbilanz.

Blick auf die Kapitalmärkte zeigt, dass etwa laufzeitenkongruente Anlagemöglichkeiten bester Güte zur Zeit keine Rendite von sechs Prozent ermöglichen, sondern eine deutlich niedrigere.

Durch die Vorgabe des einheitlichen Abzinsungssatzes sind – anders als nach den IFRS – für die Festlegung des Diskontierungssatzes keine eigenen Berechnungen erforderlich. Darüber hinaus soll durch den einheitlichen Zinssatz auch weiterhin der Vergleich zwischen Unternehmen möglich sein. Für die Unternehmen, die bisher stetig mit einem Abzinsungssatz von sechs Prozent gerechnet haben, stellt die BilMoG-Regelung keine Vereinfachung dar. Durch einen im Zeitablauf veränderlichen Diskontierungssatz werden ihre Jahresergebnisse stärker als bisher von der Zinsentwicklung abhängig.

5.2 Saldierung von Pensionsrückstellungen mit Deckungsvermögen

Eine weitere Neuerung nach BilMoG ist das Gebot, Deckungsvermögen mit den Pensionsrückstellungen zu saldieren (§ 246 Abs. 2, S. 2 HGB). Hierbei wird von der *Nettoausweis-Regelung* gesprochen. Somit wird in diesem speziellen Fall das in der Tradition der deutschen Rechnungslegung verankerte, strikte Saldierungsverbot aufgehoben.

Es stellt sich nun die Frage, was Deckungsvermögen ist, um die Voraussetzung für die Saldierung mit den Pensionsrückstellungen zu schaffen. Hier gibt der Gesetzgeber drei Kriterien vor, die erfüllt sein müssen: *Erstens* dürfen im Insolvenzfall außer den Beschäftigten, die einen Rechtsanspruch auf eine Betriebsrente haben, keine weiteren Gläubiger auf diese als Deckungsvermögen deklarierten Vermögensgegenstände zugreifen. *Zweitens* müssen diese Vermögensgegenstände ausschließlich zur Begleichung der Schulden aus Pensionsverpflichtungen vorgesehen werden. Schließlich darf *drittens* als Deckungsvermögen kein betriebsnotwendiges Vermögen (z. B. Anlagen und Maschinen) angesetzt werden.³⁵ Grundsätzlich kommen Wertpapiere oder Rückdeckungsversicherungen, die diese Kriterien erfüllen, als Deckungsvermögen in Betracht.

35 Vgl. Bertram et al. 2011: S. 59.

Die Bewertung des Deckungsvermögens erfolgt jährlich zum Bilanzstichtag nach dem beizulegenden Zeitwert³⁶ und nicht wie bisher nach den fortgeführten Anschaffungs-/Herstellungskosten. Hiermit ist tendenziell ein erhöhter Aufwand bei der Bilanzerstellung verbunden, da für das Deckungsvermögen jährlich die beizulegenden Zeitwerte ermittelt werden müssen.

Nachfolgend wird der durch BilMoG vorgesehene Saldierungsvorgang anhand von zwei Beispielen illustriert. Dabei zielt Beispiel 1 auf den Fall, dass die Pensionsrückstellungen höher sind als das Deckungsvermögen, während Beispiel 2 auf den umgekehrten Fall abzielt.

Beispiel 1:

Bei einem Deckungsvermögen von 100 Mio. Euro und Pensionsrückstellungen von 150 Mio. Euro zum Bilanzstichtag führt eine Saldierung (Nettoausweis) dazu, dass insgesamt 50 Mio. Euro auf der Passivseite der Bilanz als Pensionsrückstellung ausgewiesen werden müssen.

Abbildung 4: Beispiel 1 – Bilanz vor der Saldierung von Pensionsrückstellungen und Deckungsvermögen

Aktiva		Passiva	
Anlagevermögen	100	Eigenkapital	150
Sonstiges Anlagevermögen	200	Pensionsrückstellungen	150
Umlaufvermögen	100	Sonstiges Fremdkapital	100
Bilanzsumme	400	Bilanzsumme	400

36 Der beizulegende Zeitwert entspricht grundsätzlich dem Marktpreis, oder – wenn kein aktiver Markt besteht, anhand dessen sich der Marktpreis ermitteln lässt – einem nach einem mittels allgemein anerkannter Bewertungsmethoden bestimmten Wert (vgl. § 255 Abs. 4 HGB).

Abbildung 5: Beispiel 1 – Bilanz nach der Saldierung von Pensionsrückstellungen und Deckungsvermögen

Aktiva		Passiva	
Anlagevermögen	200	Eigenkapital	150
Umlaufvermögen	100	Pensionsrückstellungen	50
		Sonstiges Fremdkapital	100
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Bilanzsumme	300	Bilanzsumme	300

Beispiel 2:

Übersteigt das Planvermögen den Wert der Pensionsrückstellungen – bei der nach BillMoG vorgeschriebenen Bewertung nach dem beizulegenden Zeitwert kann dies durchaus eintreten –, so muss der Saldo der beiden Positionen in einem Sonderposten (*Aktiver Unterschiedsbetrag aus der Vermögensverrechnung*) aktiviert werden (§ 246 Abs. 2, S. 3 HGB). Angenommen das oben angesetzte Deckungsvermögen besteht aus Aktien und diese Aktien haben sich so positiv entwickelt, dass der Wert des Deckungsvermögens zum Bilanzstichtag nicht 100 Mio. Euro wert ist, sondern 200 Mio. Euro. Die Pensionsverpflichtungen sind weiterhin mit 150 Mio. Euro bewertet. Durch die höhere Bewertung des Deckungsvermögens hat sich auch das Eigenkapital von 150 Mio. Euro auf 250 Mio. Euro erhöht. Nach der Verrechnung von Pensionsrückstellungen und Deckungsvermögen wird auf der Aktivseite lediglich ein „Aktiver Unterschiedsbetrag aus der Vermögensverrechnung“ von 50 Mio. Euro ausgewiesen.

Abbildung 6: Beispiel 2 – Bilanz vor der Saldierung von Pensionsrückstellungen und Deckungsvermögen

Aktiva		Passiva	
Anlagevermögen		Eigenkapital	250
Deckungsvermögen	200	Pensionsrückstellungen	150
Sonstiges Anlagevermögen	200	Sonstiges Fremdkapital	100
Umlaufvermögen	100		
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Bilanzsumme	500	Bilanzsumme	500

Abbildung 7: Beispiel 2 – Bilanz nach der Saldierung von Pensionsrückstellungen und Deckungsvermögen

Aktiva		Passiva	
Anlagevermögen	200	Eigenkapital	150
Umlaufvermögen	100	Sonstiges Fremdkapital	100
Aktiver Unterschiedsbetrag aus der Vermögensverrechnung	50		
Bilanzsumme	350	Bilanzsumme	350

Das Saldierungsgebot kommt denjenigen Unternehmen entgegen, die sich überwiegend am Kapitalmarkt finanzieren. Für sie können sich durch die Saldierung Bilanzkennziffern verbessern. In den beiden illustrierten Beispielen wird es deutlich: Bei der Nettoausweis-Regelung wird die Bilanz verkürzt und durch den Rückgang der Pensionsrückstellung die Eigenkapitalquote (= Eigenkapital in % der Bilanzsumme) erhöht. Im Beispiel 1 verbessert sich die Eigenkapitalquote von 37,5 auf 50 %, im Beispiel 2 von 50 auf 71,1 %. Da diese Verbesserungen aber nicht auf realen Veränderungen beruhen, sondern lediglich auf dem Übergang von einem Bruttoausweis zu einem Nettoausweis, stellt dies die Aussagekraft der Kennzahl Eigenkapitalquote in Frage. Ein besseres Rating für Unternehmen, nur weil sie vom Brutto- zum Nettoausweis übergehen, ist offensichtlich nicht gerechtfertigt.

5.3 Wertpapiergebundene Direktzusagen

Bei manchen Altersversorgungszusagen ergibt sich die Höhe der Verpflichtung ausschließlich aus dem Wert bestimmter Wertpapiere. Folgendes Beispiel soll dies illustrieren: Ein Unternehmen hat eine Beitragszusage mit Mindestleistung³⁷ erteilt. Die arbeitgeberfinanzierten Beiträge werden zum Kauf von Wertpapieren verwendet, die gesondert für Zwecke der Altersversorgung im Anlagevermögen verwaltet werden. Die Versorgungsberechtigten erhalten später eine Versorgung

37 Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung garantiert der Arbeitgeber, dass bei Renteneintritt eines Beschäftigten mindestens die vom Arbeitgeber in ein Versorgungswerk eingezahlten Beiträge die Basis für den Versorgungsanspruch bilden (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG). Hiervon werden Beitragsbestandteile für zusätzliche Versicherungsleistungen (etwa Versicherungsschutz gegen Invalidität) abgezogen. Eine Verzinsung der Beiträge wird vom Arbeitgeber nicht garantiert.

entsprechend der Leistungsfähigkeit dieses gesondert geführten Vermögens, mindestens aber in Höhe der für sie erbrachten Beiträge.

Gemäß § 253 Abs. 1 Satz 3 HGB ist in diesen Fällen eine eigenständige Wertermittlung für die anzusetzende Pensionsrückstellung entbehrlich. Die Rückstellung wird in Höhe des beizulegenden Zeitwertes der Wertpapiere gebildet. Sie ist – wenn die Voraussetzungen für eine Saldierung vorliegen (siehe oben *Deckungsvermögen*) – mit den entsprechenden Vermögensgegenständen zu verrechnen.³⁸

Für die Bewertung der Rückstellungen mit dem beizulegenden Zeitwert der Wertpapiere ist es nicht erforderlich, dass die Wertpapiere auch tatsächlich im eigenen Anlagevermögen gehalten werden. Voraussetzung ist jedoch, dass der beizulegende Wert der Wertpapiere höher ist als die garantierte Mindestzusage. Ist dies der Fall, saldieren sich Deckungsvermögen und Pensionsrückstellungen zu null. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, erfolgt die Bewertung der Pensionsrückstellungen nach den allgemeinen Regeln.

5.4 Auswirkungen auf die Gewinn- und Verlustrechnung

Die Neuerungen in der Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen haben auch Auswirkungen auf die Gewinn- und Verlustrechnung (GuV). Sie können sowohl das Betriebsergebnis als auch das Finanzergebnis eines Unternehmens beeinflussen.³⁹

Insbesondere im ersten Jahresabschluss nach BilMoG werden die Auswirkungen in vielen Unternehmen wirtschaftlich zu spüren sein, da sie dann erstmals Lohn-/Gehalts- und Rententrends berücksichtigen müssen und darüber hinaus in den meisten Fällen ein niedrigerer Abzinsungssatz zur Anwendung kommt, so dass die Pensionsrückstellungen steigen und entsprechende Belastungen in der GuV ausgewiesen werden müssen. Eine grobe Abschätzung der möglichen Auswirkungen hat in Abhängigkeit von Art der Leistung, Personengruppe und Zusagetyp Allianz Global Investors⁴⁰ vorgenommen⁴¹. Der Berechnung liegt das Anwartschaftsbarwertverfahren (Projected Unit Credit Method) auf Basis der

38 Wenn bei im eigenen Bestand gehaltenen Wertpapieren die Voraussetzungen für eine Saldierung nicht vorliegen, ist zu prüfen, ob eine Bewertungseinheit im Sinne von § 254 HGB vorliegt.

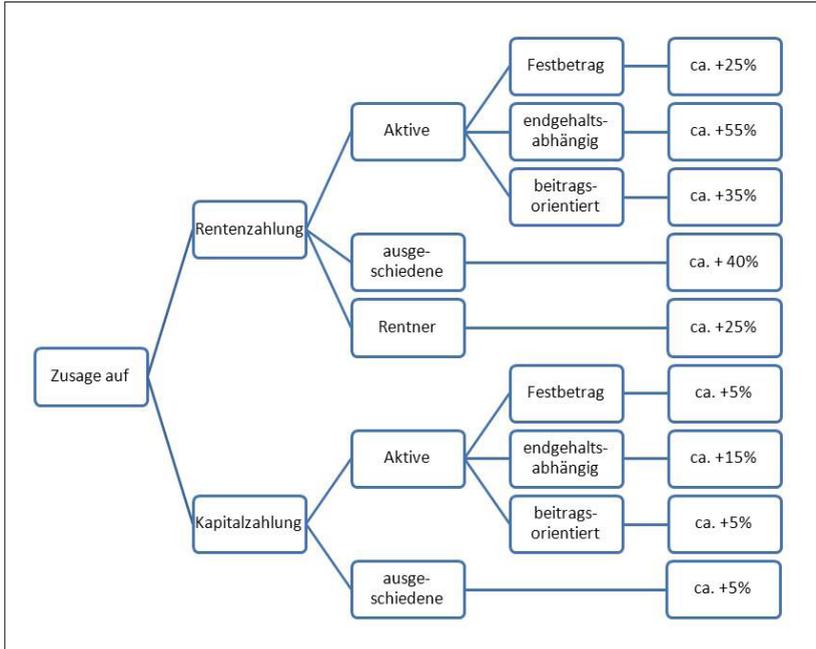
39 Vgl. Bertram et al. 2011: S. 67.

40 Allianz Global Investors 2010: S. 7.

41 <http://www.allianzglobalinvestors.de/web/download?file=Analysen-und-Trends-BilMog.pdf> [Zugriff am 08.06.2011].

Annahmen Rechnungszins 5,3 %, Rententrend 2 % p. a. und Gehaltstrend 2,5 % p. a. zugrunde.

Abbildung 8: Auswirkungen von BilMoG auf die Direktzusagen



Quelle: Allianz Global Investors 2010: S. 7 (Eigene Darstellung)

Danach liegt der zu erwartende Anstieg der Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen unter den genannten Annahmen zwischen 5 % und 55 %. Sie sind bei Rentenzusagen höher als bei Kapitalzusagen⁴² und wirken sich für Aktive stärker aus als für Rentenbezieher. Die Belastungen für die Unternehmen können allerdings durch die Inanspruchnahme der Übergangsregelung in Grenzen gehalten werden.⁴³ Um wirtschaftliche Schieflagen zu vermeiden, kann der durch das BilMoG entstandene Mehraufwand über maximal fünfzehn Jahre verteilt werden (Art. 67 Abs. 1 Satz 1 EHGB).

42 Bei Kapitalzahlungen wirken sich beispielsweise die Annahmen über künftige Rentenerhöhungen nicht aus.

43 Vgl. Kolb et al. 2011: S. 59 ff.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass sich durch das BilMoG an den tatsächlichen Zahlungsverpflichtungen der Unternehmen gegenüber den Versorgungsberechtigten nichts ändert. Die notwendigen Rückstellungen werden lediglich zeitlich früher gebildet.

Neben den durch die Einführung des BilMoG entstehenden Einmal-Effekten ist grundsätzlich zu berücksichtigen, dass sich die oben erwähnten Kostentrends aufgrund geänderter objektiver Rahmenbedingungen im Laufe der Zeit verändern können, so dass sie wiederum zu Anpassungen in der Bilanz führen. Diese Anpassungen sind erfolgswirksam über die GuV-Position *Personalaufwand* (Pos. 6b: soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung oder Position sonstige betriebliche Erträge) vorzunehmen.⁴⁴

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der von der Deutschen Bundesbank vorgegebene Abzinsungsfaktor ebenfalls im Laufe der Zeit variieren wird, so dass auch hier bilanzielle Anpassungen bei der Berechnung der Barwerte erforderlich und folglich erfolgswirksam über die GuV verbucht werden. Ebenso verhält es sich jährlich mit dem zum Bilanzstichtag zu bewertenden Deckungsvermögen. Da Deckungsvermögen zum Zeitwert bewertet werden muss, werden Wertberichtigungen im Deckungsvermögen eher die Regel als die Ausnahme sein. Dies gilt auch für die sich aus dem Deckungsvermögen ergebenden Erträge bzw. Aufwendungen.

Abschließend soll an dieser Stelle darauf verwiesen werden, dass die Neuregelungen zur Folge haben kann, dass Erträge und Aufwendungen aus der betrieblichen Altersversorgung, die das Unternehmen ggf. bisher dem operativen Ergebnis zugerechnet hat, nun dem Finanzergebnis zuzuordnen sind (§§ 277 Abs. 5 S. 1 und 246 Abs. 2 S. 2 Halbsatz 2 HGB). Hierdurch kann es zu Verschiebungen in der Relation von operativem Ergebnis und Finanzergebnis kommen.⁴⁵

5.5 Wesentliche Anhangangaben

Kapitalgesellschaften und Personengesellschaften, die nach § 264a HGB wie Kapitalgesellschaften behandelt werden, weil sie haftungsbeschränkt sind, haben hinsichtlich ihrer Pensionsverpflichtungen seit BilMoG im Anhang zusätzliche Informationen anzugeben. Zu den wesentlichen Informationen zählen Erläuterungen des angewandten versicherungsmathematischen Verfahrens als Grundlage

44 Vgl. Bertram et al. 2011: S. 67.

45 Vgl. Bertram et al. 2011: S. 67; Hagemann et al. 2010: S. 1025.

für die Bewertung der Pensionsrückstellungen (§ 285 Nr. 24 und Nr. 25 HGB). In diesem Zusammenhang sind dann die Annahmen über Lohn-, Gehalts- und Rententrends anzugeben sowie die zugrunde gelegten Sterbetafeln. Darüber hinaus ist von den Unternehmen anzugeben, ob sie von der Vereinfachungsregelung (pauschale Laufzeit 15 Jahre) Gebrauch gemacht haben. Weiterhin müssen Unternehmen Informationen zum Deckungsvermögen geben, hier insbesondere im Zusammenhang mit der Nettoausweisregelung (Saldierung Deckungsvermögen und Pensionsrückstellungen).

5.6 Bilanzpolitische Gestaltungsspielräume

Durch BilMoG haben sich die bilanzpolitischen Gestaltungsspielräume im Bereich der Altersversorgungsverpflichtungen gewandelt. Zunächst ist hervorzuheben, dass die Berücksichtigung von Kostentrends bei der Bewertung der Pensionsrückstellungen zusätzliche Spielräume eröffnet, da Kostentrends im Regelfall auf Schätzungen beruhen. Die den unterstellten Trends zugrunde liegenden Annahmen können in erheblichem Maße die Höhe der ausgewiesenen Verpflichtungen und folglich das Jahresergebnisse beeinflussen.

Auch die Möglichkeit in der Bilanz Deckungsvermögen vorzusehen oder nicht, eröffnet bilanzpolitische Gestaltungsspielräume. Wie oben gezeigt wurde, muss Deckungsvermögen mit den Pensionsrückstellungen saldiert werden. Dies führt in der Regel zu Bilanzverkürzungen, die einen positiven Einfluss auf die Eigenkapitalquote haben. Wie oben beschrieben, erlaubt der Gesetzgeber die durch BilMoG verursachte Vorverlagerung von Aufwendungen als einmaligen Aufwand zu verbuchen oder über 15 Jahre bis 2024 zu verteilen. Je nach Unternehmenssituation und bilanzpolitischen Überlegungen kann dieses Wahlrecht genutzt werden, um die Höhe der Jahresergebnisse in diesem Zeitraum zu steuern.

Schließlich kann festgehalten werden, dass es für bestimmte mit der betrieblichen Altersversorgung verbundene Aufwendungen und Erträge in der GuV ein Wahlrecht gibt, ob sie dem Betriebsergebnis oder dem Finanzergebnis zugeordnet werden: Hierbei handelt es sich um die erfolgswirksamen Anpassungen aufgrund des geänderten Abzinsungsfaktors, den Wertschwankungen im Deckungsvermögen und den Erträgen und Aufwendungen aus der Anlage des Deckungsvermögens. Das IDW meint dazu (IDW RS HFA 30), dass diese Sachverhalte sowohl in der GuV-Position „Personalaufwand“ (Pos. 6b: soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung) bzw. der Position „Sonstige

betriebliche Erträge“ als auch in der GuV-Position „Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge“ bzw. „Zinsen und ähnliche Aufwendungen“ erfasst werden können.⁴⁶ Dieses Wahlrecht ist in der Literatur durchaus umstritten.⁴⁷ Solange es besteht, kann durch seine Ausübung die Höhe von Betriebsergebnis und Finanzergebnis und aller damit verbundener Kennziffern beeinflusst werden.

5.7 Fazit

Die Neuerungen in der deutschen Rechnungslegung in Bezug auf die Pensionsverpflichtungen werden in vielen Unternehmen im Jahr der Umstellung zu höheren Rückstellungsbeträgen führen. Zwei Faktoren sind wie beschrieben als Treiber dieser Entwicklung anzusehen: Die Bewertung zum Erfüllungsbetrag und der zur Zeit im Vergleich zur bisherigen Praxis niedrigere Abzinsungsfaktor. Durch das BilMoG notwendige Rückstellungserhöhungen im Umstellungsjahr können im Rahmen einer Übergangslösung über maximal 15 Jahre erfolgswirksam verteilt werden. Damit können die wirtschaftlichen Folgen im Umstellungsjahr abgemildert werden. Die Rückstellungserhöhung bedeutet allerdings nicht, dass sich durch das BilMoG an den tatsächlichen Verpflichtungen gegenüber den Versorgungsberechtigten etwas ändert. Rückstellungen werden lediglich zeitlich früher gebildet. Der sich jährlich verändernde Abzinsungsfaktor für die Pensionsrückstellungen wird die Jahresergebnisse in bisher ungewohnter Weise beeinflussen. Auch die Möglichkeit, Deckungsvermögen zu bilden, wird einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Bilanzierung von Unternehmen haben, wie die obigen Ausführungen gezeigt haben.

46 Vgl. Bertram et al. 2011: S. 67.

47 Vgl. Hagemann et al. 2010: S. 1025.

6 Die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen nach IFRS – Aktuelle Regelungen und kommende Änderungen⁴⁸

Das International Accounting Standards Board (IASB) veröffentlichte jüngst eine Neufassung des für die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen maßgeblichen Standards IAS 19. Dieser bringt einige wesentliche Änderungen der bisher gängigen Bilanzierungspraxis mit sich. Im Folgenden sollen die wichtigsten Aspekte des bilanziellen Ausweises, der Bewertung und der Ergebniswirkung von leistungsorientierten Pensionsplänen nach IFRS dargestellt werden. Insbesondere soll gezeigt werden, welche Möglichkeiten der Bilanzpolitik sich auch nach der Novellierung noch für die Unternehmensleitung ergeben. Ferner soll gezeigt werden, welche wichtigen Informationen, insbesondere aus Sicht der Beschäftigten, durch die Bilanzierungsvorschriften schwerer erkennbar sind. Da die Novellierung von IAS 19 erst für Geschäftsjahre ab 2013 verpflichtend anzuwenden ist, wird in diesem Text auch die bisherige Fassung des Standards dargestellt. Im Rahmen des Fazits werden die wichtigsten Änderungen tabellarisch den alten Regelungen gegenüber gestellt.

Für die Erfassung einer Pensionsverpflichtung im IFRS-Jahresabschluss ist von entscheidender Bedeutung, ob diese als leistungs- oder beitragsorientiert einzuordnen ist. Im Falle einer beitragsorientierten Zusage (defined contribution plan) ist das Unternehmen lediglich verpflichtet, einen festen Betrag an einen externen Versorgungsträger zu zahlen. Das Risiko, dass in Zukunft auch tatsächlich eine Pensionszahlung in bestimmter Höhe erfolgt, trägt grundsätzlich jedoch der Arbeitnehmer. Im Gegensatz dazu ist das Unternehmen im Falle einer leistungsorientierten Zusage (defined benefit plan) zu einer konkreten Pensionsleistung verpflichtet und trägt somit auch das Risiko, dass diese tatsächlich erbracht wird. Ob die Leistung letztlich vom Unternehmen selbst oder einem externen Träger kommt, ist dabei unerheblich.

48 Der Abschnitt 6 „Die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen nach IFRS – Aktuelle Regelungen und kommende Änderungen“ wurde vom Ökonomen Alexander Sekanina verfasst. Er ist Referatsleiter Wirtschaft IV in der Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung und Experte im Bereich der internationalen Rechnungslegung.

Die folgenden Erläuterungen beziehen sich lediglich auf die Bilanzierung leistungsorientierter Pensionspläne, da sich deren Bilanzierung erheblich komplexer darstellt und erhebliche bilanzpolitische Spielräume beinhaltet.⁴⁹

6.1 Auswirkung auf die Bilanz

Für die bilanzielle Abbildung einer leistungsorientierten Pensionszusage sind nach IFRS zwei wichtige Faktoren zu berücksichtigen: Zum einen die tatsächliche Pensionsverpflichtung gegenüber den Arbeitnehmern und zum anderen das Planvermögen (samt wirtschaftliche Erträge hieraus), das zur Deckung der zukünftigen Pensionsleistungen vorgesehen wird.

Die Höhe der Pensionsverpflichtung ist im Rahmen eines versicherungsmathematischen Verfahrens zu bestimmen und hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, so z. B. die voraussichtliche Gehalts- und Zinsentwicklung, Lebenserwartung oder Inflationsrisiken. Die Grundidee ist die folgende: Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erdient in jedem Jahr seiner Tätigkeit einen „Baustein“ seines künftigen Rentenanspruchs. Am Ende seiner Dienstzeit müssen aus diesen angesammelten Ansprüchen (kumulierte Bausteine) Jahr für Jahr seine zugesagten Leistungen erbracht werden.

Zunächst sind alle zugesagten Rentenzahlungen an den Arbeitnehmer auf den Barwert zum Zeitpunkt des Renteneintritts abzuzinsen (siehe Beispiel 1).⁵⁰ Die Höhe dieses Barwertes hängt u.a. von der vertraglichen Höhe der Pensionszahlungen, der voraussichtlichen Lebensdauer des Pensionärs, möglicher Frühpensionierung oder dem gewählten Kalkulationszins ab. Die IFRS-Standards geben i. d. R. keine Vorgaben für die Festlegung dieser Faktoren. Entsprechend bestehen für das Management Spielräume, durch Treffen bestimmter Annahmen Bilanzpolitik zu betreiben. Lediglich für den Zinssatz ist nach internationaler Rechnungslegung festgelegt, dass sich dieser an erstrangigen, festverzinslichen Industriefinanzierungen orientieren soll, die in gleicher Währung und mit gleicher Laufzeit wie die Pensionsverpflichtung emittiert wurden. Da die komplexe Berechnung des Barwertes letztlich durch einen spezialisierten Versicherungsmathematiker erfolgen soll,

49 Im Rahmen der Bilanzierung beitragsorientierter Pläne hat das Unternehmen lediglich die Zahlungen an den Versorgungsträger als Aufwandsposten in der Gewinn- und Verlustrechnung zu erfassen. Weitere bilanzielle Konsequenzen ergeben sich nicht.

50 Unter einem Barwert versteht man die Summe aller künftig erwarteten Zahlungen aus einer bestimmten Quelle (also hier die Rentenzahlungen), wobei jede Zahlung auf den Berechnungszeitpunkt des Barwertes abzuzinsen ist.

ist das Verfahren für Außenstehende entsprechend schwer nachvollziehbar (vgl. Pellens et. al. 2006, S. 453).

Beispiel 1:

Die Muster AG sagt einem Arbeitnehmer eine monatliche Rente in Höhe von 500 € zu, welche bis zu seinem 68. Lebensjahr gezahlt werden soll. Der Kalkulationszins liegt bei 5 % und der Arbeitnehmer geht 2011 im Alter von 65 Jahren in Rente. Wie hoch ist der Rentenbarwert zum Zeitpunkt des Renteneintritts?

Tabelle 5: Bestimmung des Barwertes der Pensionszusage zum Renteneintritt

Jahr	2011	2012	2013	2014
Alter des Arbeitnehmers	65	66	67	68
Rentenzahlung (p.a.)	6000	6000	6000	6000
Rentenzahlung auf 2011				
Rentenzahlung auf 2011 abgezinst	6000	$6000/1,05$ = 5714,29	$6000/1,05^2$ = 5714,29	$6000/1,05^3$ = 5183,03

Somit muss im Geschäftsjahr 2011 insgesamt eine Verpflichtung in Höhe des Rentenbarwertes erfasst werden:
 $6000 \text{ €} + 5714,29 \text{ €} + 5442,18 \text{ €} + 5183,03 \text{ €} = \mathbf{22.339,50 \text{ €}}$.

Nach Ermittlung des Barwertes der Verpflichtung zum Renteneintritt, ist dieser noch auf die Dienstjahre zu verteilen, in welchen er durch den Arbeitnehmer „erdiene“ werden soll („Methode der laufenden Einmalprämien“). Auf diesem Weg kann für jede Periode eine notwendige Zuführung ermittelt werden, die zuzüglich jährlicher Zinsen in die Anwartschaft einfließt.

Neben der Verpflichtung des Unternehmens gegenüber dem Arbeitnehmer ist zu beachten, auf welchem Weg die Erträge erwirtschaftet werden sollen, aus denen die künftigen Pensionsleistung erbracht wird. Hierzu dient in den meisten Fällen das so genannte Planvermögen. Hierbei handelt es sich um das Vermögen eines unternehmensexternen Fonds oder Versicherungspolices.⁵¹ Dieses Planver-

⁵¹ Vgl. IAS 19 (7).

mögen muss im Insolvenzfall sicher vom sonstigen Vermögen des Unternehmens getrennt sein. So können die Pensionsansprüche auch im Falle eines Konkurses weiter bedient werden. Für die Bewertung des Planvermögens ist das Fair-Value-Konzept anzuwenden. Die Vermögenswerte müssen also zu ihrem Zeitwert bilanziert werden. Dieser ergibt sich entweder aus deren Marktwert oder aus dem Barwert der erwarteten Cashflows, die künftig aus dem Vermögensgegenstand erwirtschaftet werden können.

Bilanzieller Ausweis

Die endgültige Darstellung der Pensionsverpflichtungen in der Bilanz erfolgt im Rahmen des so genannten Nettoausweises (siehe Abbildung 9): Ausgehend vom Barwert *der leistungsorientierten Verpflichtung* sind für die Berechnung des Nettoausweises die *versicherungsmathematische Gewinne/Verluste, der nachzuverrechnende Dienstzeitaufwand sowie der beizulegende Zeitwert des Planvermögens* zu berücksichtigen.

Die Posten *versicherungsmathematische Gewinne/Verluste* und *nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand* werden im nächsten Abschnitt zur Gesamtergebnisrechnung erläutert. Im Rahmen der Reform von IAS 19 werden diese beiden Posten für Geschäftsjahre, die nach dem 01.01.2013 beginnen, entfallen. Folglich wird in der Bilanz dann lediglich die Differenz zwischen dem Barwert der leistungsorientierten Verpflichtung und dem Wert des zugewiesenen Planvermögens ersichtlich sein. Je nachdem, welcher dieser Beträge höher ist, entsteht eine Schuld auf der Passivseite (Unterdeckung der Verpflichtung durch das Vermögen) oder ein Vermögensgegenstand auf der Aktivseite (Überdeckung).⁵² Aus der Saldierung ergibt sich die Schwierigkeit, mögliche Ursachen für die Veränderung dieses Postens direkt zu erkennen.

Sofern das Unternehmen eigene Vermögensgegenstände als Deckungsvermögen zur Deckung der Pensionsverpflichtungen nutzt, entfällt der Posten „beizulegender Zeitwert des Planvermögens“ im obigen Schema. Stattdessen werden diese Vermögensgegenstände gesondert auf der Aktivseite der Bilanz ausgewiesen. Folgerichtig entspricht der Posten auf der Passivseite mit Anwendung der Neuregelung dann nur noch der tatsächlichen Pensionsverpflichtung.

52 Die IFRS-Standards geben keine verpflichtenden Bezeichnungen für die Bilanz-Posten an, unter denen dieser Saldo-Betrag zu finden ist. Im Regelfall eines Überhangs auf der Passivseite wird dieser meist unter den „Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern“ verrechnet. Im Anhang ist dieser Posten dann meist noch weiter untergliedert. Im seltenen Fall eines Überhangs auf der Aktivseite kann der Posten beispielsweise unter „Vermögenswerte aus überdeckten Pensionsplänen“ zu finden sein.

Abbildung 9: Die bilanzielle Darstellung der Pensionsverpflichtungen nach dem Nettoausweis-Prinzip

Barwert der leistungsorientierten Verpflichtung
+/- versicherungsmathematische Gewinne/Verluste, die noch nicht ergebniswirksam erfasst wurden
– noch nicht ergebniswirksam erfasster nachzuerrechnender Dienstzeitaufwand
– beizulegender Zeitwert des Planvermögens
= **bilanzielle Schuld/bilanzieller Vermögenswert aus leistungsorientierter Zusage**

6.2 Auswirkung leistungsorientierter Zusagen auf die Gesamtergebnisrechnung

Die jüngste Reform von IAS 19 hat sich insbesondere auf die Gesamtergebnisrechnung (Gewinn- und Verlustrechnung zzgl. „other comprehensive income“) ausgewirkt. Zunächst soll hier die ursprüngliche Fassung des IAS 19 dargestellt werden, da sie noch für die Geschäftsjahre 2011/2012 anzuwenden ist. Wie schon bereits in den Ausführungen zum Bilanzausweis erörtert, werden die Aufwendungen und Erträge aus dem Pensionsplan im Rahmen eines Nettoausweises in der Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) abgebildet:

Abbildung 10: Berechnung des GuV-Postens

Dienstzeitaufwand der Periode
+ Zinsaufwand
– Ertrag aus Planvermögen
+/- Amortisationsbetrag versicherungsmathematischer Verluste/Gewinne nach der Korridor-Methode
+ Amortisationsbetrag des nachzuerrechnenden Dienstzeitaufwands
+/- Auswirkungen etwaiger Plankürzungen und -abgeltungen
= Pensionsaufwand oder -ertrag der Periode

Die einzelnen Posten werden im Folgenden erläutert: Der *Dienstzeitaufwand* bezeichnet den Rentenbaustein, den eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer in einer Periode verdient hat. Seine Höhe richtet sich nach den Annahmen des oben geschilderten versicherungsmathematischen Verfahrens (Gehalts- und Zinsentwicklung, Sterblichkeit, Inflation etc.). Der *Zinsaufwand* ergibt sich aus der Aufzinsung der angesammelten Bausteine mit dem Kalkulationszinssatz.⁵³ Der erwartete *Ertrag aus dem Planvermögen* umfasst die Renditen, die zur Deckung der Pensionsansprüche erwirtschaftet werden sollen. Dabei kann es sich beispielsweise um Zinserträge und Dividenden aus Wertpapieren handeln. Im Rahmen der Reform von IAS 19 ändert sich hier jedoch die Bemessungsgrundlage: Statt der individuell erwarteten Rendite des Planvermögens, soll nun der Kalkulationszins der Verpflichtung angewendet werden, um die erwartete Vermögensrendite zu bestimmen. Dies hat zur Folge, dass der Zinsertrag des Deckungsvermögens und der Zinsaufwand der Verpflichtung zu einer Nettozinsposition zusammengefasst werden, die anschließend im Pensionsaufwand der Periode verrechnet wird. Dies kann dazu führen, dass der Bilanzausweis deutlich von der realen Wertentwicklung des Planvermögens abweicht. Das nachfolgende Beispiel 2 soll dies veranschaulichen:

Beispiel 2:

Die Muster AG nutzt als Planvermögen zur Deckung ihrer Pensionsverpflichtungen Anteile an einem externen Pensionsfonds. Dieser Fonds erwirtschaftet im Geschäftsjahr 2013 eine Rendite von 4 %. Angenommen der Zinssatz für erstrangige Industriefinanzen läge zur gleichen Zeit bei 5 %: Da dieser Zins für den Barwert der verdienten Verpflichtung maßgeblich ist, ist er nach der Novellierung von IAS 19 auch zur bilanziellen Ermittlung des Planvermögens-Ertrags anzuwenden. Bei einem Fondsvermögen von 1000 € wäre also ein Zinsertrag von 50 € zu erfassen, während die tatsächliche Rendite lediglich bei 40 € liegt.

Die so genannten versicherungsmathematischen Gewinne und Verluste stellen bis zur Umsetzung der Reform von IAS 19 ein komplexes Problem dar. Sie entstehen durch eine nachträgliche Änderung der Annahmen des versicherungsmathema-

53 Beispiel: In 2010 wird ein Pensionsbaustein von 1000 € verdient. Der Kalkulationszinssatz betrage 5 %. Somit ist in 2011 ein Zinsaufwand von $1000 \text{ €} \cdot 0,05 = 50 \text{ €}$ zu erfassen. Da auch in 2011 ein weiterer Baustein von 1000 € verdient wird, beträgt die gesamte Pensionsverpflichtung Ende 2011 $1000 \text{ €} + 50 \text{ €} + 1000 \text{ €} = 2050 \text{ €}$.

tischen Verfahrens. Denkbare Beispiele wären eine Verlängerung der Lebenserwartung der Pensionäre, eine Änderung des Kalkulationszinssatzes oder höhere erwartete Erträge aus dem Planvermögen. Änderungen dieser Parameter führen oft zu sprunghaften Wertänderungen der Nettoposition in der Bilanz.⁵⁴ Um starke Schwankungen im Ergebnis zu vermeiden besteht derzeit noch ein Wahlrecht, wie diese Gewinne und Verluste in der Gesamtergebnisrechnung zu behandeln sind. Dieses sieht drei mögliche Optionen vor:

1. Die versicherungsmathematischen Gewinne/Verluste können direkt vollständig in der GuV erfasst werden und belasten so das Konzernergebnis.
2. Sie können vollständig mit dem Eigenkapital verrechnet werden und tauchen somit im „other comprehensive income“ auf.⁵⁵ Eine Erfassung im eigentlichen Jahresergebnis wird so vollständig vermieden.
3. Sie können durch den so genannten „Korridor-Ansatz“ zeitlich gestreckt werden: Solange die Gesamtsumme der Gewinne/Verluste nicht größer ist als 10 % des größeren Betrags aus Zeitwert des Planvermögen und Barwert der Pensionsverpflichtung, werden diese lediglich in einer Nebenrechnung geführt.⁵⁶ In der GuV werden sie erst erfasst, wenn sie diese 10%-Hürde übersteigen. In diesem Fall wird der überschießende Betrag auf die restlichen Geschäftsjahre bis zum Renteneintritt des Arbeitnehmers verteilt. Es kommt im Vergleich zur ersten Option also zu einer Ergebnisglättung.

Mit der Reform von IAS 19 entfällt dieses Wahlrecht. Versicherungsmathematische Gewinne und Verluste sind nun zwingend direkt mit dem Eigenkapital zu verrechnen und im „other comprehensive income“ auszuweisen (Option 2). Der Posten *nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand* ergibt sich in Fällen, in denen das Unternehmen rückwirkend neue Pensionspläne aufstellt, also bestehende Verträge ändert. Die bilanzielle Behandlung richtet sich nach der Art des Pensionsplans: Sind die Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern nicht verfallbar, so muss der Aufwand direkt vollständig in der GuV erfasst werden. Sind die Ansprüche dagegen verfallbar, so erfolgt auch hier eine Verteilung des Aufwands auf die restlichen Geschäftsjahre bis zum Eintritt der Unverfallbarkeit. Mit der Änderung von IAS 19 wird diese zweite Methode jedoch abgeschafft, so dass spätestens nach dem 01.01.2013 der vollständige Dienstzeitaufwand in der GuV erfasst werden muss. *Plankürzungen und Abgeltungen* resultieren i. d. R. aus wirtschaftlichen

54 Vgl. Pellens et. al. 2006: S. 455.

55 Nach IFRS sind im „other comprehensive income“ alle GuV-neutralen Ergebnisbestandteile eines Geschäftsjahres zu erfassen. Dies umfasst im Wesentlichen unrealisierte Ergebnisse beispielsweise aus der Neubewertung bestimmter Finanzinstrumente.

56 Diese Nebenrechnung ist jedoch im Anhang auszuweisen.

Faktoren im Umfeld des Unternehmens, so beispielsweise Betriebsschließungen. Entstehende Aufwendungen sind in jedem Fall direkt in der GuV zu erfassen. Ein Wahlrecht existierte hier auch bisher nicht.

Problematisch bleibt auch nach der Reform von IAS 19 das Wahlrecht, Dienstzeitaufwand sowie Zinsaufwendungen und -erträge entweder im Betriebsergebnis oder im Finanzergebnis auszuweisen. Dies kann beispielsweise zur Änderung von Kennzahlen wie der EBIT-Marge führen, in welcher lediglich das betriebliche Ergebnis berücksichtigt wird.⁵⁷ Nachfolgend wird anhand eines Beispiels die Behandlung versicherungsmathematischer Gewinne/Verluste gezeigt:

Beispiel:

Die Muster AG hat einem Arbeitnehmer eine leistungsorientierte Pensionszusage gegeben. Als Planvermögen dient eine Versicherungspolice, die im Geschäftsjahr 2009 abgeschlossen wurde und aktuell einen Zeitwert von 2000 € hat (= beizulegender Zeitwert des Planvermögens). Der Arbeitnehmer hat bisher einen Pensionsanspruch von 2750 € erdient (= Barwert der leistungsorientierten Verpflichtung). Da der Arbeitnehmer in 2011 jedoch unerwartet befördert wird, erhöht sich sein Pensionsanspruch. Daraus resultiert eine Erhöhung der leistungsorientierten Verpflichtung um 400 € (versicherungsmathematischer Verlust des Unternehmens). Das Unternehmen hat nun drei Möglichkeiten, den versicherungsmathematischen Verlust zu erfassen:

- 1.) Der Verlust kann vollständig in der GuV erfasst werden. In der Bilanz taucht als Nettoposition folglich nur die Differenz aus dem Barwert der leistungsorientierten Verpflichtung und dem beizulegenden Zeitwert des Planvermögens auf:

Barwert der leistungsorientierten Verpflichtung	2.750 €
– beizulegender Zeitwert des Planvermögens	– 2.000 €
= bilanzielle Schuld	750 €

- 2.) Der Verlust kann vollständig im „other comprehensive income“ erfasst und somit direkt mit dem Eigenkapital verrechnet werden. Der Nettoposten des Pensionsplans in der Bilanz entspricht dem Ausweis nach Methode 1.).
- 3.) Es kann die Korridormethode angewendet werden. Hierbei wäre bilanziell wie folgt vorzugehen: In der Gewinn- und Verlustrechnung wird nur der Verlustbetrag erfasst, der die Hürde von 10 % des größeren Betrags aus

57 Die EBIT-Marge berechnet sich als Verhältnis des operativen Ergebnisses EBIT zum Umsatz des Unternehmens und kann Hinweise auf Ertragskraft und Effizienz eines Betriebs geben.

Zeitwert des Planvermögens und dem Barwert der Verpflichtung übersteigt.

10 % des Zeitwerts des Planvermögens: $10 \% * 2000 \text{ €} = 200 \text{ €}$

10 % des Barwerts der Verpflichtung: $10 \% * 2750 \text{ €} = 275 \text{ €}$

Der größere der beiden Beträge ist also 275 €. In der Gewinn- und Verlustrechnung ist somit ein überschüssiger Betrag von $400 \text{ €} - 275 \text{ €} = 125 \text{ €}$ zu erfassen. Der Restbetrag von 275 € wird in einer Nebenrechnung weitergeführt, die im Anhang zu finden ist. Ferner wird er im Nettoposten in der Bilanz verrechnet:

Barwert der leistungsorientierten Verpflichtung	2.750 €
– versicherungsmathematischer Verlust,	
welcher noch nicht in der GuV erfasst wurde	– 275 €
– beizulegender Zeitwert des Planvermögens	– 2.000 €
= bilanzielle Schuld	475 €

6.3 Angaben im Anhang

Der Anhang hat nach IFRS wesentliche Informationen zur Entwicklung des Pensionsplans zu enthalten, die durch den Nettoausweis in Bilanz und GuV verdeckt werden. So müssen sowohl der Barwert der erdienten Verpflichtung als auch der Zeitwert des Planvermögens einzeln ausgewiesen werden. Ferner sind alle wesentlichen Parameter anzugeben, die dem Pensionsplan zugrunde liegen. Dies umfasst u.a. den Kalkulationszinssatz, die Inflationsannahmen, die Gehalts- und Rententrends und die erwartete Rendite des Planvermögens. Gleichfalls sind die gesamten versicherungsmathematischen Gewinne und Verluste sowie der nachzuverrechnende Dienstaufwand anzugeben, unabhängig von ihrer Erfassung in der GuV. Ferner ist aufzuzeigen, welche Teile der Verpflichtung extern und welche intern finanziert wurden und auf welche Arten von Vermögenswerten sich das Planvermögen aufteilt. Durch die Neufassung von IAS 19 wurde der Kanon der Angaben u.a. um zusätzliche Informationen über die speziellen Risiken eines leistungsorientierten Pensionsplans und über gemeinsame Pensionspläne mehrerer Arbeitgeber erweitert.

6.4 Bilanzpolitische Gestaltungsspielräume

Durch die Abschaffung der Wahlrechte bei der Erfassung versicherungsmathematischer Gewinne und Verluste sowie des nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwands nach der Novellierung des IAS 19 ist ein wichtiger bilanzpolitischer Spielraum aus den IFRS-Standards entfernt worden. Insbesondere durch die Korridor-Methode bestand die Möglichkeit, die tatsächliche Deckungssituation eines Pensionsplans in der Gesamtergebnisrechnung zu verschleiern. Die Verpflichtung auf eine direkte Erfassung aller versicherungsmathematischen Gewinne/Verluste im „other comprehensive income“ erhöht in dieser Hinsicht die Transparenz des Ergebnisausweises. Zudem vermeidet diese GuV-neutrale Erfassung starke Schwankungen des Betriebsergebnisses auf Grundlage unsicherer Annahmen.

Dennoch ist auf ein wesentliches Problem hinzuweisen: Die Entstehung versicherungsmathematischer Gewinne und Verluste beruht auf einer Änderung der ohnehin unsicheren Annahmen, die der Bemessung einer Pensionsverpflichtung zugrunde liegen. Durch die getroffenen Annahmen über zukünftige Entwicklungen von Inflationsraten, Gehaltstrends oder Beschäftigungsfluktuation kann das Ergebnis des versicherungsmathematischen Verfahrens maßgeblich beeinflusst werden. Entsprechend können der Bilanzausweis der Pensionsverpflichtungen (Nettoaussweis) und der GuV-wirksame laufende Dienstzeitaufwand stark in ihrer Höhe schwanken. Da zudem Berechnungsdetails durch die Komplexität des versicherungsmathematischen Verfahrens kaum nachvollziehbar sind, ergibt sich hier ein idealer Spielraum zur Bilanzpolitik. So könnte durch gezielt niedrigen Ausweis der Pensionsverpflichtung eine Verkürzung der Bilanz und eine Verbesserung der Eigenkapitalquote erreicht werden, ohne dass sich die wirtschaftliche Realität des Unternehmens geändert hat.⁵⁸

In Hinblick auf Transparenzaspekte ist kritisch zu hinterfragen, ob die Erfassung der erwarteten Planvermögens-Erträge in Höhe des Kalkulationszinssatzes der Verpflichtung die Realität in angemessener Weise abbildet. Einerseits entfällt hier ein weiteres bilanzpolitisches Instrument, da bisher auch die Rendite des Planvermögens als Unsicherheitsfaktor in die Berechnungen der Nettoposition einfluss. Andererseits verdeckt die standardisierte Verwendung des Rechnungszins jedoch das mögliche individuelle Risiko des Planvermögens und somit die Gefahr, dass Pensionsleistungen letztlich nicht aus dem Vermögen erbracht wer-

58 Eine Reduzierung der Pensionsverpflichtungen führt zu einer geringeren Bilanzsumme. Da das Eigenkapital konstant bleibt, erhöht sich auf diesem Weg die Eigenkapitalquote (= Eigenkapital/Bilanzsumme).

den können. Der Rechnungszins der Verpflichtung soll laut IFRS dagegen das Risiko eines AA-gerateten Unternehmens repräsentieren, also eines Unternehmen, das fast kein Risiko aufweist. Es ist äußerst fraglich, ob diese Sicherheit für die Pensionsverpflichtungen und das Planvermögen jeder Art von Unternehmen angenommen werden kann.

Ebenfalls problematisch ist das Versäumnis im Rahmen der Neufassung des IAS 19 die GuV-Posten, in denen die Aufwendungen eines Pensionsplans zu erfassen sind, zwingend vorzuschreiben. Nach wie vor besteht die Option, den Gesamtaufwand entweder im operativen oder im Finanzergebnis abzubilden. Das Management kann bei Bedarf eines der beiden Ergebnisse (i. d. R. das operative) beschönigen, indem es das andere belastet.

Letztlich ist noch kritisch auf die Rolle des Nettoausweises in der Bilanz und GuV hinzuweisen: Durch die Saldierung der Posten des Planvermögens und der Pensionsverpflichtung in der Bilanz ist für den Adressaten nicht direkt erkennbar, welche Ursachen eine Erhöhung oder Verminderung der Nettoposition hat bzw. woraus Aufwand oder Ertrag des Pensionsplans in der GuV resultieren. Zur Beantwortung dieser Fragen muss zumindest der Anhang zu Rate gezogen werden.

6.5 Fazit

Durch die Neufassung des IAS 19 wird die Abbildung leistungsorientierter Pensionspläne in der Bilanz und GuV ab 2013 eindeutiger geregelt. In der Bilanz wird zwar weiterhin nur ein Saldo aus Planvermögen und Verpflichtung abgebildet. Da jedoch die Wahlrechte zur Behandlung versicherungsmathematischer Gewinne/Verluste und des nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwandes entfallen, sind hierbei keine zusätzlichen Korrekturposten mehr zu berücksichtigen. Versicherungsmathematische Gewinne und Verluste werden nun konsequent ergebnisneutral im „other comprehensive income“ und nachzuverrechnende Dienstzeitaufwendungen ergebniswirksam in der GuV erfasst. Die Berechnung der erwarteten Rendite des Planvermögens muss nun mit Hilfe des gleichen Zinssatzes erfolgen, welcher auch auf die Verpflichtung angewendet wird.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen abschließenden Überblick über die anstehenden Änderungen im Rahmen von IAS 19, die spätestens nach dem 01.01.2013 verpflichtend anzuwenden sind:

Tabelle 6: Überblick über die anstehenden Änderungen im Rahmen von IAS 19

	Alte Fassung	Neue Fassung
Ermittlung des erwarteten Ertrags aus dem Planvermögen	Ermittlung der individuellen, erwarteten Rendite des Planvermögens	Pauschale Anwendung des Rechnungszins der Pensionsverpflichtung auch auf das Planvermögen
Erfassung versicherungsmathem. Gewinne/Verluste	Wahlrecht zwischen den Alternativen: 1.) direkte vollständige Erfassung in der GuV 2.) direkte vollständige Erfassung im OCI 3.) Korridor-Ansatz	Verpflichtend: direkte Erfassung im OCI (= ergebnisneutrale Verrechnung mit dem Eigenkapital)
Erfassung des nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwands	Bei Verfallbarkeit der Anwartschaft: Verteilung der GuV-Erfassung auf den Zeitraum bis zur Unverfallbarkeit; Bei Unverfallbarkeit: direkte und vollständige Erfassung in der GuV	Grundsätzlich direkte Erfassung in der GuV
Anhangangaben		Zusätzliche Angabepflichten u.a. zu speziellen Risiken der leistungsorientierten Pensionspläne und zu gemeinsamen Pensionsplänen mehrerer Arbeitgeber

Insgesamt kann auch festgehalten werden, dass sich der Spielraum zur Bilanzpolitik durch die Neuregelung von IAS 19 verringert hat, was v.a. auf die Abschaffung der Korridor-Methode zurückzuführen ist. Dennoch bleiben breite Spielräume, mit deren Hilfe das Management den Ergebnis- und Bilanzausweis nach seinen Vorstellungen gestalten kann. Das größte Problem stellt hierbei die Komplexität des versicherungsmathematischen Verfahrens dar, das von einer Vielzahl von mehr oder weniger objektivierbaren Annahmen abhängt. Zudem nehmen hier unsichere zukünftige Entwicklungen maßgeblichen Einfluss auf die Darstellung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Ferner werden durch den Nettoausweis wichtige Informationen über die Entwicklung eines Pensionsplans und dessen Planvermögen intransparent. Die Arbeitnehmer haben hier ein berechtigtes Interesse an umfassenden Informationen. Ob zur Klärung diverser kritischer Fragen die Informationen im Anhang – auch nach der Novellierung des IAS 19 – ausreichen, ist fraglich.

7 Zusammenfassung

Die zum Teil durch den demographischen Wandel bedingten zunehmenden Probleme in der gesetzlichen Alterssicherung führen zu einer steigenden Bedeutung von privater Sicherung einerseits und betrieblicher Altersvorsorge andererseits. Der gegenwärtige politische Ansatz besteht in der Förderung der privaten Altersvorsorge und der Stärkung der betrieblichen Altersversorgung durch Einführung eines Anspruchs auf Entgeltumwandlung und deren Förderung. Das Prinzip der Freiwilligkeit führt jedoch in diesem Zusammenhang dazu, dass nur ein Teil der Beschäftigten von diesem Modell profitiert. Abgesehen davon, dass nicht alle freiwillig zu ihrer Alterssicherung beitragen, kann sich ein Teil der Beschäftigten eine solche zusätzliche Alterssicherung auch nicht leisten (prekäre Beschäftigungsverhältnisse). Darüber hinaus hat die Einführung eines Anspruchs auf Entgeltumwandlung und deren Förderung dieser Spielart der betrieblichen Altersversorgung zwar Auftrieb gegeben; dies muss aber nicht in allen Fällen zu einer Erhöhung des Gesamtvolumens der betrieblichen Altersversorgung führen. In einigen Betrieben wurde parallel hierzu die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung abgebaut. Möglicherweise haben einzelne Arbeitgeber im Ausbau der Entgeltumwandlung auch die Chance gesehen, ihre Leistungen zurückzufahren.

Ob das gegenwärtige Modell ausreicht, der sich abzeichnenden Altersarmut zu begegnen, kann bezweifelt werden.

Im Rahmen dieser Broschüre wurde die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung thematisiert. Ziel war es, einen Überblick über die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zu geben sowie ausgewählte Entwicklungen, Risiken und Probleme aufzuzeigen.

Neben der Aufgabe, die gesetzliche Rente zu ergänzen, erfüllt die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung aus Sicht der Arbeitgeber auch die Funktion der Personalgewinnung und -bindung. Insoweit ist ihre Entwicklung auch stark abhängig von der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt: Je größer der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, desto größer das Interesse der Arbeitgeber, eine attraktive Altersversorgung anzubieten.

In der Vergangenheit sind die Belastungen aus der betrieblichen Altersversorgung für die Arbeitgeber tendenziell angestiegen. So waren in Folge der gestiegenen Lebenserwartung Betriebsrenten über einen längeren Zeitraum zu zahlen bzw. gebildete Rückstellungen entsprechend zu erhöhen. Durch Veränderungen von gesetzlichen Grundlagen wurde diese Tendenz verstärkt. Betroffen hiervon

waren insbesondere Leistungszusagen im Durchführungsweg Direktzusage. Die Unternehmer reagierten hierauf in vielen Fällen mit der Verlagerung von Risiken auf die Arbeitnehmer. Zur Vermeidung der biometrischen Risiken gingen sie von Leistungszusagen auf beitragsorientierte Zusagen über. Daneben ergab sich die Tendenz, Pensionsverpflichtungen aus der Bilanz auszulagern. Dies geschah meist mit dem Ziel, bei Ratingagenturen zu einer besseren Einstufung zu kommen.

In der Folge nahm die Kapitaldeckung der Altersversorgungsverpflichtungen zu. Diese Kapitaldeckung kann im Durchführungsweg Direktzusage durch Bildung spezieller Fonds im Unternehmen und/oder durch Abschluss von Rückdeckungsversicherungen erfolgen. Von vielen Unternehmen erfolgte auch eine Auslagerung von Altersversorgungsvermögen im Rahmen eines Treuhandmodells (vgl. Abschnitt 3). Soweit beitragsorientierte Zusagen über die mittelbaren Durchführungswege erfolgen, liegt eine Kapitaldeckung regelmäßig ohnehin vor. Hier wurde mit dem Pensionsfonds ein neuer mittelbarer Durchführungswege zugelassen, der durch liberalere Vorschriften bei der Mittelanlage eine Chance auf höhere Renditen eröffnen soll (vgl. Abschnitt 2.2.4). Im Gegenzug ergeben sich durch die freiere Mittelanlage aber auch größere Risiken, wie jüngst die Wirtschafts- und Finanzkrise gezeigt hat.

Die Tendenz zur Kapitaldeckung ist aus Sicht der betroffenen Beschäftigten zu begrüßen. Ohne Kapitaldeckung ist die Gefahr, dass Altersversorgungszusagen durch den Arbeitgeber nicht bedient werden können und/oder später ganz oder teilweise zurückgenommen werden müssen, deutlich höher. Ein solcher Eingriff durch den Arbeitgeber gehört zu den Risiken, denen Beschäftigte mit einer Versorgungszusage unterliegen. Er kann zwar nach der Rechtsprechung des BAG nur unter eingeschränkten Voraussetzungen erfolgen (vgl. Abschnitt 4.3.2), die rechtliche Hürde für einen solchen Eingriff ist aber relativ niedrig.

Soweit die Arbeitgeber von Leistungszusagen auf beitragsorientierte Zusagen übergegangen sind, tragen die Beschäftigten auch das Risiko einer schlechten Mittelanlage. Dieses Risiko hat sich in Zeiten von turbulenten Entwicklungen auf den Kapitalmärkten und zunehmender Staatsverschuldung erheblich vergrößert.

Das Risiko einer Insolvenz des Arbeitgebers wurde durch das Betriebsrentengesetz und die Pflichtversicherung beim Pensionssicherungsverein weitgehend aufgefangen. Hiervon profitiert eine zunehmende Anzahl von Betriebsrentnern und -anwärtern. Die Entscheidung für diese Pflichtversicherung hat sich deshalb als notwendig und richtig erwiesen. Allerdings sind durch die zahlreichen Schadensfälle auch die Beitragszahlungen für die Versicherung spürbar angestiegen.

Für manche Unternehmen spielt bei der Wahl des Durchführungsweges inzwischen die Höhe der an den PSV zu leistenden Beiträge eine Rolle.

Altersversorgungszusagen sind oft auch in Umbruchsituationen und im Falle von Unternehmensumstrukturierungen bedroht. Hierbei kann es beispielsweise zu einer Veränderung von Unternehmenszielsetzungen und Einstellungen zur betrieblichen Altersversorgung kommen, die sogar mit einem Zugriff auf das für die betriebliche Altersversorgung vorgesehene Kapital verbunden sein können. Eine Folge kann auch die Veränderung der Zusage sein (vgl. Abschnitt 4.4).

Heutige Erwerbsbiographien sind gegenüber früher durch häufigere Arbeitgeberwechsel gekennzeichnet. Dies wirft die Frage nach dem Schicksal von Altersversorgungszusagen bei einem Übergang vom alten zum neuen Arbeitgeber auf (Portabilität). Hierfür bieten die einzelnen Durchführungswege unterschiedliche Voraussetzungen (vgl. Abschnitt 2.3). Ein problemloser Übergang ist immer noch eher die Ausnahme als die Regel.

Die bilanzielle Behandlung der Altersversorgungsverpflichtungen ist durch das BilMoG neu geregelt worden (vgl. Abschnitt 5). Tendenziell ergibt sich hieraus eine zeitlich frühere Rückstellungsbildung. Die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen ist durch das BilMoG noch anspruchsvoller geworden. Die zukünftig jährlich zu treffenden Annahmen über die zukünftige Lohn-, Gehalts- und Rentenentwicklung erhöhen den Aufwand und eröffnen neue Spielräume für Bilanzpolitik. Ob diese Veränderungen und der Mehraufwand durch einen besseren Einblick in die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage gerechtfertigt sind, kann bezweifelt werden.

Durch die Neufassung des IAS 19 wird die Abbildung leistungsorientierter Pensionspläne in der Bilanz und GuV ab 2013 eindeutiger geregelt, da die Wahlrechte zur Behandlung versicherungsmathematischer Gewinne/Verluste und des nachzuerrechnenden Dienstzeitaufwandes entfallen. Dadurch hat sich auch der bilanzpolitische Spielraum verringert. Dennoch bleiben weiterhin breite Spielräume, mit deren Hilfe das Management den Ergebnis- und Bilanzausweis nach seinen Vorstellungen gestalten kann. Das größte Problem stellt hierbei die Komplexität des versicherungsmathematischen Verfahrens dar, das von einer Vielzahl von mehr oder weniger objektivierbaren Annahmen abhängt. Zudem nehmen hier unsichere zukünftige Entwicklungen maßgeblichen Einfluss auf die Darstellung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens. Ferner werden durch den Nettoausweis wichtige Informationen über die Entwicklung eines Pensionsplans und dessen Planvermögen intransparent.

8 Literatur

Allianz Global Investors: Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz und Versorgungsverpflichtungen. URL: <http://www.allianzglobalinvestors.de> [Zugriff am 08.06.2011].

Bertram, K./Johannleweling, A./Roß, N./Weiser, F.: Handelsrechtliche Bilanzierung von Altersversorgungsverpflichtungen nach IDW RS HFA 30. In: Die Wirtschaftsprüfung, Nr. 2, 2011, S. 57-69.

Bissels, A.: Betriebliche Altersversorgung und Mitbestimmung. Neuregelung des BetrAVG unter Berücksichtigung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates bei Pensionsfonds, Hamburg, 2009.

Bremer, W.: Insolvenzplan: Fortführung betrieblicher Altersversorgung durch den Arbeitgeber. In: Der Betrieb Nr. 15, 2011, S. 875-879.

Diller, M./Beck, C.: §16 BetrAVG: Ende für den „Berechnungsdurchgriff“ auf Mutter- oder Tochtergesellschaft. In: Der Betrieb Nr. 18, 2011, S. 1052-1056.

Ditz, X./Tcherveniachki, D.: Steuerliche Konsequenzen eines Contractual Trust Arrangement („CTA“). In: Der Betrieb Nr. 12, 2010, S. 632-637.

Doetsch, P. A./Hagemann, T./Oecking, S./Reichenbach, R.: Betriebliche Altersversorgung – Ein praktischer Leitfaden, München, 2009.

Döring, D.: Betriebliche Altersversorgung/Pensionsfonds und Staat-Privat-Arbeitsteilung in ausgewählten europäischen Ländern. Arbeitspapier Reihe Staat und Zivilgesellschaft Nr. 187, 2010.

Hagemann, T./Oecking, S./Wunsch, U.: Pensionsverpflichtungen nach dem BilMoG – und was das IDW dazu zu sagen hat. In: Der Betrieb Nr. 19, 2010, S. 1021-1027.

Kolb, S./Neubeck, G./Bauschus, L.: Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen bei Vorliegen von Deckungsvermögen. In: NWB Unternehmenssteuern und Bilanzen – StuB Nr. 2, 2011, S. 57-67.

o.V.: IDW Stellungnahme zur Rechnungslegung: Handelsrechtliche Bilanzierung von Altersversorgungsverpflichtungen (IDW RS HFA 30), Düsseldorf, 2011.

Pellens, B./Fülbier, R./Gassen, J.: Internationale Rechnungslegung, 7. Auflage, Stuttgart, 2006.

Prangenberg, A./Knorr, M. M.: Schutz der betrieblichen Altersversorgung bei Unternehmensübernahmen. Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier Nr. 160, Düsseldorf, 2009.

PWC (2011): IFRS direkt – Update zu aktuellen Entwicklungen der IFRS. URL: <http://www.pwc.com> [Zugriff am 20.06.2011].

Reinecke, G.: Betriebsrentenrechtliche Anwartschaften in der Insolvenz des Arbeitgebers. In: Der Betrieb Nr. 17, 2011, S. 995-998.

Riewe, V.: Der privatrechtlicher Insolvenzschutz in der betriebliche Altersversorgung. In: Der Betrieb Nr. 14, 2010, S. 784-788.

Schwind J.: Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2009. In: Betriebliche Altersversorgung Heft 5, 2011, S. 476-477.

Walter, R.: Eine verpasste Chance: Die neuen Vorschläge des IASB zur Bilanzierung leistungsorientierter Pensionspläne. In: Der Betrieb Nr. 5, 2011, S. 249-255.

9 Stichwortverzeichnis

A

Altersvermögensgesetz	16, 25
Änderungskündigung	62
Anpassungsprüfungspflicht	46
Arbeitgeberwechsel	28, 29, 42, 57, 60
Auslagerung der Altersvorsorgeverpflichtungen	56

B

Barwert	84
beitragsorientierte Leistungszusage	45
beitragsorientierten Zusage	83
Beitragszusage mit Mindestleistung	19, 45, 76
Beteiligungsrecht des Betriebsrates	48
Betriebsrentengesetz	45, 63, 96
Betriebsübergang	57
Bilanzpolitik	84, 92, 97
Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes	71

C

Contractual Trust Arrangement	16, 35
-------------------------------------	--------

D

Deckungsvermögen	37, 73, 80, 86,
demographische Wandel	13
Dienstzeitaufwand	88
Direktversicherung	24, 30, 31, 45, 60, 68
Direktzusage	20, 28, 29, 31, 62, 65, 71, 76, 78
doppelseitige Treuhand	36
Drei-Stufen-Theorie	49
sachlich-proportionalen Gründen	52
trifftige Gründe	50
zwingende Gründe	50

E

Eigentümerwechsel	57
-------------------------	----

Eingriff in eine Betriebsvereinbarung	54
Entgeltumwandlung	16, 26, 27, 40
F	
Finanzdienstleistungsaufsicht	22, 24, 26
G	
Gruppenpensionsfonds	26
H	
Hinterbliebenenschutz	27, 33
I	
Insolvenzrisiken	63
Insolvenzschutz	31, 64, 65, 66, 67, 68
Insolvenzversicherung	24, 27, 63, 64
K	
Kapitaldeckung	23, 24, 35, 41, 56, 62, 68
kapitalgedeckte Altersversorgung	14, 15
Korridor-Methode	87, 92, 94
Kündigung einer Betriebsvereinbarung	49, 52
L	
leistungsorientierten Zusage	83
Leistungszusage	19, 20, 41, 44, 45
M	
mittelbare Durchführungswege	20, 22, 33
P	
Pensionsfonds	25, 28, 29, 31, 60, 69
Pensionsfondsvertrag	27
Pensionskasse	23, 29, 30, 31, 46, 60, 67, 68, 69
Pensionsrückstellungen	21, 28, 31, 35, 71, 72, 73, 80, 81
Pensionsversicherungsverein	24, 49, 54, 63
Planvermögen	84, 85, 86, 88, 89, 91, 92, 93, 97

Portabilität.....	28, 29, 30, 32, 97
private Altersvorsorge.....	14
R	
Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen.....	27
Rentenanpassung.....	28, 32, 45
Rentengarantie	34
Rückdeckungsversicherung	31, 56, 59, 66, 67
S	
Sterbetafel	44, 46, 47, 80
T	
Treuhand	36, 37
Treuhänder	35, 36, 37, 66
Treuhandvermögen	36, 38
U	
Unterstützungskasse.....	22, 28, 29, 31, 59, 67
unverfallbare Ansprüche	21
unverfallbare Anwartschaft.....	30, 42, 49, 58, 60, 62
unwiderrufliches Bezugsrecht.....	24, 59, 60, 68
V	
Versicherungsaufsichtsgesetz.....	23, 25
versicherungsmathematischen Gewinne und Verluste.....	88, 91
Vertragsänderung	62
Vertrauensschutz	50
Verwaltungstreuhand.....	36
W	
widerrufliche Bezugsrechte	24, 68
Widerrufsvorbehalte.....	48
Z	
Zusatzleistungen	27, 33, 34

edition der Hans-Böckler-Stiftung
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 235

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Winfried Heidemann, Michaela Kuhnhenne (Hrsg.) Zukunft der Berufsausbildung	13235	978-3-86593-125-2	18,00
Werner Voß, Norbert in der Weide Beschäftigungsentwicklung der DAX-30- Unternehmen in den Jahren 2000 – 2006	13236	978-3-86593-126-9	22,00
Markus Sendel-Müller Aktienrückkäufe und Effizienz der Aufsichtsratsarbeit	13237	978-3-86593-128-3	29,00
Seddik Bibouche, Josef Held, Gudrun Merkle Rechtspopulismus in der Arbeitswelt	13238	978-3-86593-130-6	20,00
Svenja Pfahl, Stefan Reuyß Das neue Elterngeld	13239	978-3-86593-132-0	28,00
Arno Prangenberg, Martin Stahl Steuerliche Grundlagen der Umwandlung von Unternehmen	13240	978-3-86593-133-7	15,00
Samuel Greef, Viktoria Kalass, Wolfgang Schroeder (Hrsg.) Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – Und sie bewegen sich doch	13241	978-3-86593-134-4	28,00
Anne Ames Ursachen und Auswirkungen von Sanktionen nach § 31 SGB II	13242	978-3-86593-135-1	23,00
Ulrich Zachert Tarifeinheit durch Satzungsrecht der Gewerkschaften	13243	978-3-86593-136-8	10,00
Matthias Knuth, Gernot Mühge Von der Kurz-Arbeit zur langfristigen Sicherung von Erwerbsverläufen	13244	978-3-86593-137-5	15,00
Gertrud Hovestadt Institute zur Schulung betrieblicher Arbeitnehmer- vertreter	13246	978-3-86593-139-9	15,00
Godehard Neumann, Heinz Pfäfflin Metropolregionen zwischen Exzellenzanspruch und regionalem Ausgleich	13247	978-3-86593-140-5	20,00
Judith Beile, Beate Feuchte, Birte Homann Corporate Social Responsibility (CSR) Mitbestimmung	13248	978-3-86593-141-2	20,00
Felix Ekardt Soziale Gerechtigkeit in der Klimapolitik	13249	978-3-86593-142-9	15,00
Kerstin Windhövel, Claudia Funke, Jan-Christian Möller Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung	13250	978-3-86593-143-6	24,00
Arno Prangenberg, Martin Stahl, Julia Topp Verrechnungspreise in Konzernen	13251	978-3-86593-144-3	15,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Martin Albrecht, Hans-Holger Bleß, Ariane Höer, Stefan Loos, Guido Schiffforst, Carsten Scholz Ausweitung selektivvertraglicher Versorgung	13252	978-3-86593-146-7	23,00
Karl-Heinz Köpke Gesunde Arbeit für alle	13253	978-3-86593-148-1	24,00
Elisabeth Schwabe-Ruck „Zweite Chance“ des Hochschulzugangs?	13254	978-3-86593-149-8	32,00
Enno Balz Finanzmarktregulierung nach der Finanzmarktkrise	13255	978-3-86593-105-4	16,00
Johannes Kirsch, Gernot Mühge Die Organisation der Arbeitsvermittlung auf internen Arbeitsmärkten	13256	978-3-86593-151-1	12,00
Kerstin Bolm, Nadine Pieck, Anja Wartmann Betriebliches Gesundheitsmanagement fällt nicht vom Himmel	13257	978-3-86593-152-8	12,00
Christiane Lindecke Neue Arbeitszeiten für (hoch)qualifizierte Angestellte	13258	978-3-86593-153-5	12,00
Jens Ambrasat, Martin Groß, Jakob Tesch, Bernd Wegener Determinanten beruflicher Karrieren unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte	13259	978-3-86593-154-2	28,00
Klaus Maack, Jakob Haves, Katrin Schmid, Stefan Stracke Entwicklung und Zukunft der Brauwirtschaft in Deutschland	13260	978-3-86593-155-9	20,00
Klaus Kost, Lienhard Lötscher, Jörg Weingarten Neue und innovative Ansätze zur Regionalentwicklung durch unternehmerische Wirtschaftsförderung	13261	978-3-86593-156-6	25,00
Reingard Zimmer (Hrsg.) Rechtsprobleme der tariflichen Unterbietungskonkurrenz	13262	978-3-86593-157-3	15,00
Uwe Jürgenhake, Cordula Sczesny, Frauke Füsers Berufslaufbahnen von Betriebsratsmitgliedern	13263	978-3-86593-159-7	20,00
Reingard Zimmer (Hrsg.) Tarifeinheit – Tarifpluralität in Europa	13265	978-3-86593-161-0	18,00
Michael Gümbel, Sonja Nielbock Die Last der Stereotype	13267	978-3-86593-163-4	28,00
Günter Pochmann, Markus Sendel-Müller, Sven Kischewski, Marion Houben Internationale Bilanzpolitik	13269	978-3-86593-165-8	29,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, zu Aus- und Weiterbildung oder neuen Techniken an die Stiftung wenden.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Telefon: 02 11/77 78-0
Telefax: 02 11/77 78-225

Zunehmend geringere Leistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung führen zu einer steigenden Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung. Im vorliegenden Beitrag sind aktuelle Entwicklungen sowie Risiken und Probleme der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung dargestellt. Nach einer knappen Einführung zu den Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung ist der Trend zu beitragsorientierten Zusagen und zur Kapitaldeckung beschrieben. Die Funktionsweise der von vielen Unternehmen neuerdings genutzten Contractual Trust Arrangements (CTA) wird erläutert.

Einen großen Teil nimmt die Auseinandersetzung mit ausgewählten für die Beschäftigten bestehenden Risiken ein, die sich z.B. bei Veränderungen der Altersversorgungszusage, bei einem Betriebsübergang oder im Falle einer Unternehmensinsolvenz ergeben.

Größere Veränderungen gab es auch bei der Bilanzierung von Versorgungsverpflichtungen. Hier werden die Auswirkungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes dargestellt sowie die Veränderungen nach IFRS, die ab 2013 für Unternehmen, die nach IFRS bilanzieren, zwingend anzuwenden sind.



9 783865 931689

ISBN 978-3-86593-168-9

€ 15,00