

## Quartalsletter 03/2016

### Der Quartalsletter 03/2016 informiert Sie über folgende Themen:

---

- Anforderungen an die Wahl der versicherungsförmigen Lösung
  - Ausschluss geringfügig Beschäftigter aus der bAV
  - Eigenbeiträge – Umfangszusage – Einstandspflicht
  - Kapitalzahlung aus einer Direktversicherung ist stets als Versorgungsbezug zu verbeitragen, auch wenn die Auszahlung an Dritte erfolgt
  - Keine Rückwirkung des neuen § 16 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG (Rentenanpassung)
  - Deckungslücken in Unterstützungskassenversicherungen – Nachschusspflicht des Arbeitgebers
  - Betriebliche Altersversorgung – Flexibilisierung des Rentenbeginns
- 

#### **Anforderungen an die Wahl der versicherungsförmigen Lösung bei Direktversicherungen / Pensionskassen**

Nach §2 Abs.2 Satz1 BetrAVG hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Ansprüche nach dem ratielichen Quotierungsverfahren zur Berechnung unverfallbarer Versorgungsanswartschaften (m/n-tel Verfahren). Der Arbeitgeber kann sich enthaften, indem er den Anspruch des Arbeitnehmers auf den Wert des Versicherungsvertrages (versicherungsförmige Lösung) begrenzt.

Bisher war vorherrschende Meinung, dass eine schriftliche Ankündigung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer und Versicherer genügt, dass er die Anspruchsbegrenzung nutzen will, z.B. in Versorgungsordnung/ Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Nach dem BAG-Urteil vom 19.05.2016 (3 AZR 794/14) ist eine sofortige Umstellung der Praxis zur Nutzung der versicherungsförmigen Lösung nötig:

- Es handelt sich um eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitgebers
  - die jedem Arbeitnehmer gegenüber einzeln erklärt werden muss,
  - der Empfang muss (auch noch Jahrzehnte später) nachgewiesen werden können.
- Der Zeitpunkt der Willenserklärung muss in sachlichem und zeitlichem Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehen. Spätestens innerhalb von 3 Monaten seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§2 Abs.2 Satz 3 BetrAVG).
- Der Arbeitnehmer muss unmittelbar selbst Zugang zum Versicherungsvertrag haben.

Was heißt das in der Praxis?

1. Arbeitgeber sollten im Kündigungsbestätigungsschreiben/in der Abfindungsvereinbarung die versicherungsförmige Lösung formal verlangen und dies sich vom Arbeitnehmer gegenzeichnen lassen.
2. Arbeitgeber sollten mit diesem Schreiben die Police aushändigen und sich den Empfang ebenfalls quittieren lassen.
3. Das quittierte Schreiben sollte innerhalb der Dreimonatsfrist umgehend an den Versicherer gesandt werden, mit der Aufforderung an den Versicherer, dass die versicherungsvertragliche

Lösung angewandt werden soll. Eine Empfangsbestätigung des Versicherers sollte zu den Akten genommen werden.

4. Das quittierte Schreiben muss bis zum Eintritt des Versorgungsfalles, zuzüglich weiterer 30 Jahre der Verjährungsfrist für Betriebsrentenansprüche, aufbewahrt werden.

### **Ausschluss geringfügig Beschäftigter aus der bAV**

Im Urteil vom 13.01.2016 (10 Sa 544/15) hatte sich das LAG München mit der Frage auseinanderzusetzen, ob es zulässig ist, geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer aus der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung (bAV) auszuschließen.

#### **Sachverhalt:**

Ein Arbeitgeber sagte den Beschäftigten seines Unternehmens eine arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskassenversorgung zu. Voraussetzung für die Anmeldung zur Versorgung war allerdings eine mehr als geringfügige Beschäftigung (§ 8 SGB IV). Hiergegen wehrte sich eine Arbeitnehmerin.

#### **Entscheidung:**

Das Gericht gibt der Arbeitnehmerin Recht. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Gemäß § 2 Abs. 2 TzBfG ist dabei auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des SGB IV ausübt, teilzeitbeschäftigt.

Eine Ungleichbehandlung ist nur dann möglich, wenn nicht die Dauer der Arbeitszeit das abgrenzende Kriterium darstellt, sondern andere sachliche Gründe für den Ausschluss bestehen.

Vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer i.S.d. § 4 Abs. 1 TzBfG sind Arbeitnehmer „mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit“.

Maßgeblich ist somit vor allem die Vergleichbarkeit der Tätigkeit. Diese funktionale Sichtweise ist allerdings dann nicht maßgeblich, wenn der Arbeitgeber bei der Leistungserbringung nicht auf die Tätigkeit, sondern auf andere Faktoren - etwa die Betriebszugehörigkeit - abstellt, wenn also die Funktion bzw. die Art und der Inhalt der Tätigkeit für die Leistungserbringung nicht maßgeblich sind. Entscheidend für die Vergleichbarkeit ist dann vielmehr, wie der Arbeitgeber selbst die Gruppenbildung vorgenommen hat oder an welche Gesichtspunkte er für die Erbringung der Leistung anknüpft.

Zu beachten ist auch, dass das Benachteiligungsverbot auch gilt, wenn teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer untereinander unterschiedlich behandelt werden, sofern eine Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, die andere Gruppe der Teilzeitbeschäftigten hingegen von einzelnen Leistungen ausgeschlossen wird.

#### **Hinweis:**

Es ist nicht neu, dass es unzulässig ist, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer allein wegen ihrer geringeren Beschäftigungsquote von einer Versorgung auszunehmen. Das Gericht stellt nun klar, dass dies auch für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter gilt und zwar unabhängig davon, ob sie auf die Versicherungsfreiheit zur Rentenversicherung verzichtet haben oder nicht.

Soweit eine Versicherungspflicht besteht, besteht im Übrigen auch ein Anspruch auf Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG (vgl. § 17 Abs.1 Satz 3 BetrAVG).

Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig. Revision beim BAG ist anhängig (Aktenzeichen 3 AZR 83/16). (Mit freundlicher Unterstützung durch SLPM, Dr. Claudia Veh)

### **Eigenbeiträge – Umfangszusage – Einstandspflicht – BAG-Urteil vom 15.03.2016 (3 AZR 827/14)**

Am 15.03.2016 hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) erneut mit der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers bei Leistungen aus einer Pensionskasse mit obligatorischen Eigenbeiträgen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer auseinanderzusetzen. Zuvor war diese Thematik z.B. am 10.02.2015 in einem Fall (3 AZR 65/14) vor dem BAG verhandelt worden.

#### **Der Fall:**

Ein Rentner, der vom 01.09.1969 bis zum 31.07.2006 bei einem Unternehmen tätig war, bezieht seit dem 01.08.2006 eine Altersrente von der Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG (PKDW). Die Beiträge zur Pensionskassenversorgung waren zu 1/3 vom Arbeitnehmer selbst und zu 2/3 vom Arbeitgeber finanziert worden. Da die Kasse gezwungen war, ihre laufenden Leistungen in mehreren Schritten von 2007 bis 2013 zu reduzieren, wozu sie satzungsgemäß berechtigt war, begehrte der Rentner das Auffüllen auf die ursprüngliche Leistung durch den Arbeitgeber; zudem forderte er eine Anpassung laufender Leistungen gemäß § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG.

Das Unternehmen war jedoch der Meinung, es habe lediglich eine Beitragszusage erteilt, für die das BetrAVG nicht anzuwenden sei. Der Herabsetzungsvorbehalt in der Satzung der PKDW sei darüber hinaus integraler Bestandteil der Versorgungszusage gewesen. Jedenfalls sei der Arbeitgeber allenfalls für die von ihm finanzierten Teile einstandspflichtig, nicht für die vom Arbeitnehmer über Eigenbeiträge finanzierten Leistungen, da er keine „Umfangszusage“ im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG erteilt habe. Darüber hinaus sei das Unternehmen nicht verpflichtet, die laufende Rente zu den beiden Stichtagen 01.08.2009 und 01.08.2012 an den seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlust anzupassen. Es sei nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG von der Anpassungspflicht befreit, zudem habe die wirtschaftliche Lage eine Anpassung nicht erlaubt.

#### **Die Entscheidung:**

Das BAG entschied wie folgt: Der Arbeitgeber muss die Rente um den Betrag aufstocken, um den die PKDW die laufende Leistung herabgesetzt hat. Dies ergibt sich aus der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Es ist stets zu differenzieren zwischen der arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung des Arbeitgebers und dem konkreten Durchführungsweg. Der externe Versorgungsträger ist lediglich ein Instrument zur Erfüllung der arbeitsrechtlichen Grundverpflichtung des Arbeitgebers.

Allerdings erstreckt sich die Einstandspflicht des Arbeitgebers nur auf den Teil der Rente, der durch Arbeitgeberbeiträge finanziert wurde, nicht jedoch auf den Teil der Rente, den der Arbeitnehmer durch eigene Beiträge finanziert hat.

Ob eine Eigenbeitragszusage wie hier vorliegend betriebliche Altersversorgung (bAV) ist, richtet sich nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG. Diese Regelung ist am 01.07.2002 in Kraft getreten. Demzufolge liegt bAV nur dann vor, wenn der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der bAV an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst. Hierdurch unterscheidet sich die Eigenbeitragszusage im Sinne des BetrAVG von der privaten Altersvorsorge.

Prinzipiell hat die Regelung des § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG auch Anwendung auf Zusagen, die vor dem 01.07.2002 erteilt worden sind. Dies ergibt sich aus § 30e BetrAVG und der Gesetzesbegründung. Allerdings sind die Voraussetzungen des § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG im vorliegenden Fall nicht erfüllt. Denn vor dem 01.07.2002 konnte ein Arbeitgeber, der eine solche Zusage erteilt hat, nicht automatisch davon ausgehen, dass er auch für den aus Eigenbeiträgen der Arbeitnehmer finanzierten Teil der Leistungen einsteht. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass eine Eigenbeitragszusage im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG vorliegt, liegt beim Versorgungsberechtigten. Der Kläger hat das Vorliegen einer solchen Zusage jedoch nicht dargelegt.

Damit differenziert das BAG nun bei der Frage, ob die Einstandspflicht des Arbeitgebers auch die auf Eigenbeiträgen der Arbeitnehmer beruhenden Leistungen umfasst, zwischen Zusagen, die vor dem 01.07.2002 und welchen, die ab diesem Datum erteilt wurden. D.h. bei beitragsbezogenen Versorgungsversprechen aus der Zeit vor dem Inkrafttreten von § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG sind an die Annahme, das Versorgungsversprechen des Arbeitgebers umfasse auch die Leistungen aus vom Arbeitnehmer finanzierten Eigenbeiträgen, erhöhte Anforderungen zu stellen.

Der Arbeitgeber ist damit im vorliegenden Fall für die Leistungskürzungen der PKDW einstandspflichtig, soweit die zugrunde liegenden Beiträge von ihm finanziert wurden.

Das BAG stellt unmissverständlich klar, dass die Kürzungsmöglichkeit in der Satzung der PKDW sich nur auf die Ausgestaltung der bAV seitens der PKDW bezieht. Sie schlägt jedoch nicht auf das arbeitsrechtliche Grundverhältnis durch, d.h. die Kürzungsmöglichkeit in der Satzung der Pensionskasse ist nicht integraler Bestandteil der Versorgungszusage des Arbeitgebers geworden.

Nach Wertung des BAG handelt es sich vorliegend nicht um eine reine Beitragszusage, sondern um eine beitragsorientierte Leistungszusage. So lässt sich die Anmeldung der Arbeitnehmer seitens des Arbeitgebers bei der PKDW nicht dahingehend auslegen, dass damit lediglich die Zahlung von Beiträgen gewünscht war. Die Arbeitnehmer durften die Anmeldung vielmehr dahingehend verstehen, dass ihnen damit konkludent eine beitragsorientierte Leistungszusage im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG erteilt worden war.

Das BAG kam weiter zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber nicht die laufende Rente gemäß § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG anpassen muss, da seine wirtschaftliche Lage dies nicht zuließ. Inwieweit die Änderung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG im Zuge des Gesetzes zur Umsetzung der EUMobilitäts-Richtlinie die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG ohnehin hinfällig gemacht hat, konnte damit dahinstehen.

(Mit freundlicher Unterstützung SLPM, Dr. Claudia Veh)

### **Kapitalzahlung aus einer Direktversicherung ist stets als Versorgungsbezug zu verbeitragen, auch wenn die Auszahlung an Dritte erfolgt.**

Der Versorgungsberechtigte wandte sich gegen die Verbeitragung einer DV-Kapitalleistung gemäß der 120tel-Regelung, weil die Kapitalzahlung aufgrund eines bestehenden Pfandrechts nicht an ihn, sondern an seine Bank erfolgte. Die Verbeitragung ist laut BSG (16.12.2015 – B 12 KR 19/14 R) jedoch rechters, da die Beitragspflicht durch eine Auszahlung an die Bank ebenso wenig beeinflusst wird, wie durch die Privatinsolvenz des Klägers und die spätere Restschuldbefreiung.

## **Keine Rückwirkung des neuen § 16 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG (Rentenanpassung)**

Das ArbG Gelsenkirchen hatte mit Urteil v. 12.01.2016 – 5 Ca 1061/15 n.r. über eine rückwirkende Anpassung laufender Altersrenten gemäß Lebenshaltungskostenindex zu entscheiden.

### **Sachverhalt:**

Der Versorgungsberechtigte erhielt von seinem Arbeitgeber eine Versorgung über eine regulierte Pensionskasse (beitragsorientierte Leistungszusage). Die Pensionskasse zahlte zunächst die zugesagten Altersrenten, reduzierte dann jedoch aufgrund einer wirtschaftlichen Notlage die laufenden Leistungen. In der Folge kam es daher auch zu keinen Rentenanpassungen mehr.

Der Versorgungsberechtigte erstritt zunächst ein Urteil, wonach der Arbeitgeber für die entstandene Deckungslücke in Höhe der Rentenkürzung einzustehen hatte.

Darüber hinaus macht er nun gegenüber seinem Arbeitgeber eine rückwirkende Anpassung der laufenden Altersrenten gemäß Lebenshaltungskostenindex geltend (§ 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG).

Die Anforderungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG a.F., wonach der Arbeitgeber von der Anpassungsprüfung befreit ist, seien nicht erfüllt. Zwar wurden vorhandene Überschüsse zur Leistungserhöhung verwandt, der Rechnungszins war aber nicht gemäß § 65 VAG kalkuliert.

Der Arbeitgeber beruft sich hingegen darauf, dass durch das Inkrafttreten des neuen § 16 Abs.3 Nr.2 BetrAVG zum 01.01.2016 das Erfordernis, den Höchstzinssatz nicht zu überschreiten, weggefallen ist. Er sieht die Anpassungsprüfung damit auch rückwirkend für erledigt an.

### **Entscheidung:**

Das Gericht gibt dem Versorgungsberechtigten Recht.

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG a.F. entfällt die Verpflichtung aus Abs. 1 nur dann, wenn bei Direktversicherung oder Pensionskasse ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden und zur Berechnung der garantierten Leistungen der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1a) VAG festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird.

Das BAG hatte bereits 2014 entschieden, dass § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG über den Verweis in § 65 VAG ausschließlich auf den in § 2 Abs.1 DeckRV bestimmten Höchstrechnungszins Bezug nimmt (BAG, Urteile vom 30.09.2014 - 3 AZR 617/12 u.a.). Diesen Rechnungszins hat die Pensionskasse unstreitig überschritten.

§ 16 Abs.3 Nr. 2 BetrAVG in der aktuellen Fassung sieht dieses Erfordernis seit dem 01.01.2016 zwar nicht mehr vor. Für die Prüfungstermine der Vergangenheit ist die Neufassung jedoch nicht anzuwenden. Eine vergangenheitsbezogene Auslegung verstieße - so das Gericht - gegen das Verbot der echten Rückwirkung von Gesetzen nach Art. 20 Abs. 3 GG.

Der Arbeitgeber ist daher zur rückwirkenden Anpassung verpflichtet.

### **Hinweis:**

Bereits als § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG in der neuen Fassung in Kraft trat, war die Reichweite der Änderung umstritten. Konkret ging es um die Frage, ob damit nur künftige Anpassungszeiträume erfasst werden oder ob auch in der Vergangenheit nicht vorgenommene Anpassungen nachträglich „legalisiert“ werden.

Genau diese Frage hat das Arbeitsgericht Gelsenkirchen nun zu Lasten des Arbeitgebers entscheiden. Es bleibt abzuwarten, wie die nächsten Instanzen den Sachverhalt beurteilen. Gegen die Entscheidung wurde bereits Berufung beim Landesarbeitsgericht Hamm eingelegt (Aktenzeichen 4 Sa 264/16).

Bis das BAG eine Entscheidung trifft, könnten noch einige Jahre vergehen. Bis dahin ist – trotz der gesetzlichen Neuregelung – für betroffene Arbeitgeber das Thema Rentenanpassung weiterhin schwierig. Es spricht auch einiges dafür, dass die Entscheidung des Arbeitsgerichts in höheren Instanzen Bestand haben wird.

Inzwischen hat auch das LArbG Frankfurt mit Urteil vom 24.02.2016 (Az: 6 Sa 1163/12) eine Rückwirkung der Gesetzesänderung abgelehnt.

Auch wenn der Gesetzesbegründung zu entnehmen sei, dass die Neuregelung ausnahmslos für alle bestehenden und künftigen Betriebsrentenzusagen gelten soll, folge daraus nicht, so das Gericht, dass das Gesetz rückwirkend auf Anpassungsprüfungen anzuwenden ist, die der Arbeitgeber vor dem Inkrafttreten des Gesetzes vorzunehmen hatte.

### **Deckungslücken in Unterstützungskassenversorgungen – Nachschusspflicht des Arbeitgebers**

In den letzten Jahren ist der Durchführungsweg Direkt-/Pensionszusage durch verschiedene Kriterien in Misskredit geraten.

- zugesagt wurde eine lebenslange Altersrente – rückgedeckt wurde das Risiko mittels einer Kapitallebensversicherung;
- der Abfindungsbarwert wurde mittels Heubeck-Sterbetafeln ermittelt - die Ablaufleistung wurde mit einer sehr hohen Verzinsung hochgerechnet - zum Rentenzeitpunkt entschied sich der Versorgungsberechtigte für eine lebenslange Rente;
- Rückstellungen der Steuer- und Handelsbilanz fallen auseinander...

Bei der Versorgung von Angestellten mit einem höheren Versorgungsbedarf (keine Begrenzung der Beiträge auf 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung) kam zunehmend die rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung zum Einsatz.

Zugesagt wurden oft, im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage, lebenslange Alters- und Hinterbliebenenrenten mit Kapitalwahlrecht.

Zur Vermeidung der in §16 BetrAVG vorgeschriebenen Anpassungsprüfungspflicht wurde eine 1%ige Rentensteigerung im Leistungsplan vereinbart. In der Rückdeckungsversicherung vertraute man darauf, dass die 1%igen Rentensteigerungen durch die Überschüsse erwirtschaftet werden und verzichtete auf eine garantierte Rentensteigerung in der Kalkulation der Rückdeckungsversicherung. Zunehmend bereitet die Erwirtschaftung einer 1%igen Rentensteigerung, zusätzlich zur hohen Garantieverzinsung,

Vertragsabschluss Monat/Jahr	Garantieverzinsung in %
07/1994 – 06/2000	4,00
07/2000 – 12/2003	3,25
01/2004 – 12/2006	2,75
01/2007 – 12/2011	2,25

im gegenwärtigen Niedrigzinsumfeld den Rückdeckungsversicherern Schwierigkeiten. Die effektiv erwirtschaftete Verzinsung liegt bei vielen Versicherern unter 3% und muss, bei hoher Garantieverzinsung, subventioniert werden und wird kurz- und mittelfristig auch nicht steigen.

Aus BetrAVG §1 (1) Satz 3 ergibt sich die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers, womit er in der Nachschusspflicht steht.

Bei rückgedeckten Unterstützungskassenzusagen, mit höheren Renten und/oder Zusagen von mehreren Mitarbeitern, werden Nachschusssrisiken in erheblichem Umfang auf den Arbeitgeber zukommen.

Für ungewisse zukünftige Verpflichtungen des Arbeitgebers können gewinnmindernde Rückstellungen im Rahmen von Direktzusagen gebildet werden, bzw. die Unterstützungskassenverpflichtungen können unter Einbringung der garantieverzinsten Rückdeckungen mittels Zahlung eines Einmalbeitrages, der, wenn er nicht benötigt wird, bei entsprechender Vereinbarung an das Unternehmen zurückfließt, auf einen Pensionsfonds ausgelagert werden. Mit der Auslagerung auf den Pensionsfonds reduziert sich auch der Beitrag an den Pensionsversicherungsverein.

Durch die Bewertung der Risiken enthaften sich Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, und Unternehmen kommen Ihrer Pflicht nach, zukünftige Risiken im Lagebericht der Gesellschaft auszuweisen.

### **Betriebliche Altersversorgung – Flexibilisierung des Rentenbeginns**

Gesellschafter/Geschäftsführer entscheiden sich immer häufiger, über das in Pensions- oder Unterstützungskassenzusagen vereinbarte Rentenalter hinaus zu arbeiten. Doch was passiert mit den jahrelang (kongruent) finanzierten Rückdeckungsversicherungen, die oft zu einem Zeitpunkt mit hohen Garantiezinsen abgeschlossen wurden?

In der Rückdeckungsversicherung ist der Rentenbeginn starr auf das 65. Lebensjahr festgeschrieben, möglicherweise wurden zugesagte Witwenrenten nicht berücksichtigt - Gründe, warum zum vereinbarten Rentenbeginn die Kapitaloption vom Unternehmen gewählt werden muss und hohe Garantierenten nicht in der Versorgung der Versorgungsberechtigten berücksichtigt werden können.

Mit einer Auslagerung auf einen Pensionsfonds können Unternehmen flexibel reagieren:

- Anrechnung sämtlicher Versicherungsarten – egal ob Kapital- oder Rentenversicherung, klassisch, fondsgebunden oder Optionsrente
- die Rentenversicherung muss bei Rentenbeginn nicht kapitalisiert werden
- je nach Kundenwunsch beitragspflichtige oder beitragsfreie Fortführung im Pensionsfonds
- die Rente kann vom Versorgungsberechtigten im Pensionsfonds abgerufen werden, wann immer er möchte.

Für den Fall, dass der Pensionsfonds eine ablaufende Rentenversicherung übernimmt, ergeben sich bei einer hohen Garantierentenversicherung und einem späteren Rentenbeginn des GGF interessante Effekte, wenn der Pensionsfonds die Renten rentabel am Kapitalmarkt anlegt. Dann kann das Deckungskapital der Rentenversicherung langsamer sinken, als der Wert der Kapitalanlage im Pensionsfonds steigt. Da das alles innerhalb des Pensionsfonds stattfindet, müssen die Erträge vom Unternehmen nicht versteuert werden.

Für Fragen und zur praktischen Umsetzung stehen wir gern zur Verfügung!