

Der Betriebsrentner im Fokus: Ansatzpunkte für die bAV-Beratung

Autor: Andreas Jakob, Betriebswirt für bAV (FH), Geschäftsführer AETAS GmbH, Rentenberatungskanzlei für Vergütungs- und Versorgungssysteme

Sobald Rentner¹ Leistungen aus ihrer betrieblichen Altersversorgung erhalten, werden sie schlichtweg vergessen und stehen nicht mehr im Fokus der Beratung. Angesichts der Tatsache, dass die Leistungsphase zukünftig meistens länger dauert als die Anwartschaftsphase und die Langlebigkeit ein Kostenfaktor ist, sollten auch die Betriebsrentner in den Fokus der Beratung gestellt und die Prioritäten angesichts der wirtschaftlichen Bedeutung für die Unternehmen neu gesetzt werden. Der folgende Beitrag zeigt die Aufwände und Handlungsalternativen auf und stellt die vernachlässigte Abfindung von Betriebsrentnern vor.

1 1 Rentnerbestände

1.1 Langlebigkeitsrisiken

Die Finanzierung der Pensionslasten wird für viele Unternehmen zum wachsenden Problem, da bekanntermaßen die Lebenserwartung gegenüber der früher prognostizierten schon um mehrere Jahre angestiegen ist, was allein schon eine Finanzierungslücke von 20-40 % verursachen kann. So beträgt die (Rest-)Lebenserwartung eines heute 65-jährigen Mannes

- nach Heubeck 2005 G: 17,1 Jahre,
- nach DAV 2004 R: 24,0 Jahre (+ 40,4 %),
- nach DAV 2040²: 30,0 Jahre (+ 75,4 %).

Die Lebenserwartung eines 2011 neugeborenen Jungen beträgt

- nach Heubeck 2005 G: 77,2 Jahre,
- nach DAV 2004 R: 98,0 Jahre (+ 26,9 %),
- nach DAV 2040: ohne Angabe.

¹ Rentner/Versorgungsberechtigter ist neutral gemeint und umfasst Rentner weiblichen und männlichen Geschlechts.

² Prognose DAV.

Hinweis

Jedes Unternehmen ist gut beraten, seine tatsächlich möglichen Verpflichtungen insgesamt und je zukünftigem Wirtschaftsjahr mittels einer Langzeitprognose versicherungsmathematisch genau zu berechnen. Dabei sollte der Zeitraum bis zum statistischen Versterben des aktuell jüngsten Anwärters betrachtet und auch mögliche Wahrscheinlichkeiten mittels Szenariotechniken dargestellt werden. Diese Szenarien können dann als Entscheidungsgrundlage herangezogen werden.

1.2 Verwaltung

Der Aufwand für die Verwaltung von Rentnerbeständen wird vielfach massiv unterschätzt. Die Unternehmen verwalten vielfach die Pensionszusagen über die Personal-Abrechnungsprogramme ihrer aktiven Beschäftigten. Jedoch kaum ein Unternehmen kennt die tatsächlichen Kosten der internen Verwaltung.³ Berücksichtigt man dann noch die betriebswirtschaftlichen Personalkosten, so errechnet sich ein erheblicher Aufwand für die Verwaltung der eigenen Pensionszusagen.

Durch die Automatisierung des Zahlstellenmeldeverfahrens, bei dem der Arbeitgeber der jeweils zuständigen gesetzlichen Krankenkasse die zu erhebenden Beiträge meldet und gegebenenfalls abführt, sind 2010/2011 erhebliche Aufwände auf den Arbeitgeber hinzugekommen. Zusätzlich sind im Jahr 2011 die Voraussetzungen für den sog. Sozialausgleich elektronisch von den Unternehmen zu schaffen, da der Sozialausgleich ab 2012 zum ersten Mal greifen wird. Aufgrund der hohen Komplexität und dem Fehlen einer eindeutigen Zuordnungsnummer, die auch bei einem KV-Wechsel bleibt, ist mit einem weiteren Anstieg der Aufwände beim Arbeitgeber zu rechnen.

Durch die Einführung der elektronischen Lohnsteuerkarte entfällt nun die jährliche Vorlage der Lohnsteuerkarte. Für Erst-Betriebsrentner, für die z. B. weil sie ausgeschiedene Anwärter sind, noch keine Lohnsteuerkarte beim Arbeitgeber vorliegt, stellt das Finanzamt eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug aus (sogenannte Ersatzbescheinigung).

³ So verlangt ein externer Anbieter z. B. allein 11 € p.m. je Rentenlohnkonto. Dies sind bei 500 Rentnern immerhin 66.000 Euro p. a.

Tipp

Als betriebswirtschaftliche Kosten für die Rentnerverwaltung sind folgende Posten zu berücksichtigen:

- die Berechnung und Abführung der Lohnsteuer,
 - die Durchführung des Zahlstellenmeldeverfahrens, des Sozialausgleichs und die Abführung der Beiträge,
 - die Anforderung von »Lebendbescheinigungen«,
 - vers.-math. Gutachten (Steuer- und Handelsbilanz, gegebenenfalls auch für die internationale Bilanz),
 - PSV-Testate,
 - PSV-Beiträge,
 - die Durchführung der Anpassungsprüfung – mit entsprechendem Schriftverkehr mit den Betriebsrentnern,
 - die Durchführung des Versorgungsausgleichs im Falle von Scheidungen.
-

1.3 Anpassungsprüfungspflicht § 16 BetrAVG

Die gesetzlich normierte Rentendynamik wird i. d. R. völlig unterschätzt und sollte in die notwendige Langzeitbetrachtung zwingend einbezogen werden. Allein der Zinseszinsseffekt auf die gestiegene Lebenserwartung verursacht für die deutschen Unternehmen zusätzliche Belastungen für die Betriebsrenten in Milliardenhöhe.

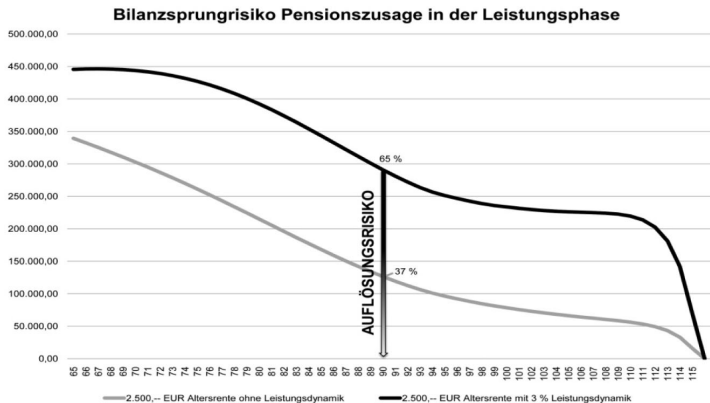
Die Anpassungsprüfung kann günstigstenfalls im Dreijahresrhythmus aufgrund des Verbraucherpreisindex erfolgen und löst auch dann Schriftverkehr mit den Betriebsrentnern aus. In weniger günstigen Fällen sind aufwändigere Berechnungen mit Nettolohnanstieg vergleichbarer Arbeitnehmergruppen durchzuführen oder es muss sogar aus wirtschaftlichen Gründen eine Anpassung unterbleiben. Dies löst einen sehr hohen Mehraufwand aus, da dem Versorgungsempfänger zum einen die wirtschaftliche Lage schriftlich zu erläutern ist und dies natürlich Reaktionen bei den Betriebsrentnern bis hin zu aufwändigen Rechtsstreitigkeiten nach sich zieht.

1.4 Bilanzsprungrisiko

Das Bilanzsprungrisiko in der Leistungsphase, auch Auflösungsrisiko genannt, verursacht bei Tod der Versorgungsberechtigten oder der berechtigten Hinterbliebenen die sofortige erfolgswirksame Auflösung der gebildeten steuerlichen Rückstellung.

Dieses Auflösungsrisiko ist in seiner Dimension vielen Unternehmen und deren Beratern nicht bekannt. Im Unterschied zur versicherungsmathematischen Kalkulation⁴ verlaufen die den fiskalischen Regelungen⁵ zugrunde liegenden Sterbetafeln Heubeck 2005 G bis zum 115. Lebensjahr. Dies bedeutet, dass selbst in einem Alter, welches über der kalkulierten Sterbewahrscheinlichkeit liegt, noch ein erheblicher Teil der Rückstellung vorhanden ist und zwingend aufgelöst werden muss. Noch drastischer ist die Auswirkung, wenn, wie häufig vereinbart, eine jährliche Leistungsdynamik von bis zu 3 % Anwendung findet. Hierdurch verläuft die Rückstellungskurve noch flacher und bei Versterben bis deutlich über das 100. Lebensjahr hinaus ist nicht mal die Hälfte der zum 65. Lebensjahr gebildeten Rückstellungen aufgelöst.

Ein vereinfachtes Beispiel⁶ visualisiert das Risiko:



Sofern neben der Altersversorgung auch eine kollektive Hinterbliebenenrentenanwartschaft⁷ zugesagt wurde und der Barwert dieser Anwartschaft

⁴ Sterbetafeln DAV 2004.

⁵ § 6 a EStG.

⁶ Ohne Hinterbliebenenrentenanwartschaft; Quelle: eigene Darstellung.

⁷ In vielen älteren Zusagen so vorhanden.

aufgrund erheblicher Altersdifferenz deutlich über dem Barwert der Altersrente liegt, kann dies im Todesfall völlig unerwartet auch noch zu einem Auffüllungsrisiko⁸ in der Bilanz führen.

Das Bilanzsprungrisiko schlägt insbes. dann durch, wenn das »Gegengewicht« in Form der Neuzuführung zu den Pensionsrückstellungen der Anwärter nicht mehr gegeben ist, weil das Unternehmen z. B. die Versorgung für Neueintritte gesenkt, ganz abgeschafft, auf andere Durchführungswege als die Pensionszusage verlagert hat oder es sich um i. d. R. höher dotierte Einzelzusagen für die Geschäftsführungsebene handelt.

2 Auslagerung von Rentnerbeständen auf externe Versorgungsträger

Da das Arbeits- oder Dienstverhältnis i. d. R. beendet ist, kann zivilrechtlich grundsätzlich nicht mehr in die Versorgungszusage eingegriffen werden. Da es sich hier um schon erdiente Anwartschaften handelt, sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Reduzierungen der Versorgung nur in höchst seltenen Ausnahmefällen (z. B. planwidrige Überversorgung) denkbar.

Arbeitsrechtlich ist natürlich auch die neuere arbeitsrechtliche Rechtsprechung zum Wechsel des Durchführungsweges zu beachten.⁹ Für Personenkreise, die unter das Betriebsrentengesetz fallen, ist im Übrigen zu beachten, dass keine Enthftung des Arbeitgebers, sondern ein Schuldbeitritt des Versorgungsträgers vorliegt. Je nach Umfang des Schuldbeitritts erniedrigt sich damit auch die in der Bilanz auszuweisende Verpflichtung bis auf Null.

Nachdem wirtschaftlich häufig nur geringe Chancen bestehen, den Verpflichtungsumfang zu reduzieren, beschäftigen sich vielen Unternehmen mit den Möglichkeiten, die bilanziellen Auswirkungen ihrer bestehenden Leistungsverpflichtungen z. B. durch eine Auslagerung auf externe Versorgungsträger¹⁰ zu vermeiden.

Die nachfolgenden Ausführungen untersuchen die Möglichkeiten der externen Durchführungswege daher »nur« auf die Anwendung bei schon bestehenden Leistungsempfängern.

⁸ Tritt typisierend in der Anwartschaftsphase bei Tod oder Berufsunfähigkeit auf.

⁹ Siehe Kemper, Kisters-Kölkes, Berenz, Huber, Kommentar BetrAVG, 4. Auflage, 2010, § 1, Rz. 257 ff.

¹⁰ Siehe ausführlich Pradl, Pensionszusagen an GmbH-Geschäftsführer, S. 183 ff.

2.1 Auslagerung auf Pensionsfonds

Durch die 7. VAG-Novelle¹¹ wurde den Pensionsfonds seitens des Gesetzgebers der Weg geebnet, eine stärkere Marktdurchdringung zu erreichen. Durch die steuerrechtlich¹² und handelsrechtlich¹³ i. d. R. neutral gestaltbare Auslagerungsmöglichkeit wird dieser Durchführungsweg weiter gefördert.¹⁴

Die vom Gesetzgeber gewollte Flexibilität¹⁵ des Pensionsfonds scheint indes vielen Marktteilnehmern noch ungewohnt und erfordert daher höchstes interdisziplinäres Fachwissen in der Beratung und Umsetzung.

Als einziger »europäischer«¹⁶ Durchführungsweg wird er auch durch die zunehmenden grenzüberschreitenden Unternehmenstransaktionen¹⁷ weiter an Bedeutung gewinnen.

Der eigene Rechtsanspruch der Versorgungsberechtigten gegen den Pensionsfonds wird von vielen Arbeitnehmervertretern als Vorteil gegenüber der Unterstützungskasse gesehen.

2.1.1 versicherungsförmiger Pensionsfonds

Der versicherungsförmige Pensionsfonds wird meistens zur wirtschaftlichen und bilanziellen und in Einzelfällen zur rechtlichen¹⁸ Haftungsreduzierung des Arbeitgebers gewählt. Die Kalkulationsgrundlagen der Versicherungswirtschaft erfordern jedoch einen hohen Liquiditätsbedarf, so dass dies meistens nur im Rahmen von Unternehmensverkäufen als notwendige Voraussetzung zur Unternehmensübernahme akzeptiert wird.

2.1.2 Bilanzförmiger Pensionsfonds

Der bilanzförmige Pensionsfonds mit seiner individuellen Risikoteilung¹⁹ eignet sich für die bilanzielle Bereinigung, arbeitsrechtlich und wirtschaft-

¹¹ 7. Gesetz zur Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes v. 29.8.2005.

¹² §§ 3 Nr. 66, 4e Abs. 3 EStG, BMF-Schreiben v. 26.10.2006 – IV B 2 – S 2144 – 57/06.

¹³ Art. 28 Abs. 1 Satz 2 EGHGB, Rz. 46 d. IDW-Stellungnahme RS HFA 30 zur handelsrechtlichen Bilanzierung.

¹⁴ S. dazu auch die Beiträge »Die Übertragung von Pensionszusagen auf den Pensionsfonds (I)« und »Die Übertragung von Pensionszusagen auf den Pensionsfonds (II)«

¹⁵ Individuelle Risikoteilung bei Kapitalanlage, Biometrie und Kosten zwischen Arbeitgeber und Pensionsfonds.

¹⁶ EU-Pensionsfonds-Richtlinie (2003/41/EG).

¹⁷ Praktische Erfahrungen des Verfassers.

¹⁸ Nur bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern, ansonsten liegt ein Schuldbeitritt vor.

¹⁹ Siehe 2.1.

Der Betriebsrentner im Fokus: Ansatzpunkte für die bAV-Beratung

lich bleibt das Unternehmen in der Nachschusspflicht. Dadurch ergibt sich ein niedrigerer Aufwand für die Auslagerung, der sogar »nur« in der Höhe der bisherigen steuerlichen Rückstellung liegen kann.

Diese Gestaltung wird daher bei Kontinuität in der Eigentümerstruktur und bei ausschließlich bilanziellen Motiven bevorzugt, da bei Wegfall der Versorgungsverpflichtung eine Rückerstattung des nicht notwendigen Pensionsfondsvermögens an das Trägerunternehmen vereinbart wird.

2.2 Auslagerung auf Unterstützungskassen

Die Auslagerung der Versorgungsverpflichtung eines Rentners auf eine Unterstützungskasse als ältester der Durchführungswege hat sich bewährt und ist i. d. R. steuerlich nahezu neutral möglich²⁰, da die Dotierung an die Unterstützungskasse aufwandswirksam die gewinnerhöhende Auflösung der Pensionsrückstellung nach § 6 a EStG ausgleicht .

Handelsrechtlich ist eine evtl. Unterdeckung aufgrund nicht ausreichenden Vermögens bezogen auf den bisherigen Erfüllungsbetrag der Verpflichtung²¹ zu beachten, da dann insoweit eine Auflösung der Rückstellung nicht möglich ist.²²

Hinweis

Der handelsrechtliche Erfüllungsbetrag vor Auslagerung muss bei vielen Unternehmen erst ermittelt werden, da in der Vergangenheit die steuerliche Stichtagsbewertung aus Vereinfachungsgründen für die handelsrechtliche Bewertung übernommen wurde. Durch die Wahlrechte²³ der handelsbilanziellen Neubewertung ab 2010 kann u.U. der Erfüllungsbetrag geringer sein als im Vorjahr und eine diesbzgl. Unterdeckung niedriger aus- oder ganz entfallen. Evtl. Anhangangaben²⁴ in der Bilanz sind zu beachten.

²⁰ § 4 d Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a) und c) EStG.

²¹ § 253 Abs. 1 Satz 2 HGB.

²² Rz. 47 IDW RS HFA 30.

²³ Siehe Rz. 50 ff. IDW RS HFA 30.

²⁴ Siehe Rz. 89 ff. IDW RS HFA 30.

2.2.1 Rückgedeckte Unterstützungskasse

Die rückgedeckte Unterstützungskasse greift ebenfalls auf die Kalkulationsgrundlagen der zur Rückdeckung verwendeten Versicherungen zurück. Eine rechtliche Enthftung ist jedoch für das Unternehmen nicht möglich, da der Versorgungsberechtigte aufgrund der Steuerbefreiung der Unterstützungskasse²⁵ keinen eigenen Rechtsanspruch gegen diese erwirbt und das Betriebsrentengesetz diesen nicht vorsieht.

Wie beim versicherungsförmigen Pensionsfonds ist das zugewendete Vermögen grundsätzlich beim Versicherer kollektiv gebunden und steht bei Wegfall der Versorgungsverpflichtung dem Trägerunternehmen nicht mehr zur Verfügung.

2.2.2 Pauschaldotierte Unterstützungskasse

Die Auslagerung von Rentnern auf eine sog. pauschal dotierte Unterstützungskasse kann liquiditätsschonend gestaltet werden und ist daher für viele Unternehmen aufgrund geringer Geldmittel eine mögliche Gestaltungsoption, Pensionsverpflichtungen auszulagern und damit zumindest dem Bilanzsprungrisiko (Auflösungsrisiko)²⁶ aus dem Wege zu gehen. Die Möglichkeit der Darlehensvergabe der Unterstützungskasse an das Trägerunternehmen mit entsprechendem steuerlichen Aufwandspotenzial durch die Schuldzinsen und der nochmaligen Dotierung beim Versterben des Versorgungsberechtigten in Höhe der Hinterbliebenenrentenanwartschaft²⁷ kann zusätzlichen Liquiditätsspielraum zur Ausfinanzierung der Renten eröffnen .

Die Darlehensvergabe an das Trägerunternehmen und die Höhe des Zinsatzes hängen von der Bonität des Trägerunternehmens ab. Verantwortungsbewusste Unterstützungskassenvorstände²⁸ lehnen daher die Darlehensvergabe bei schlechter Bonität auch ab bzw. fordern Darlehensmittel bei sich verschlechternder Bonität zurück. Bei der Auslagerung von einzelnen GGF-Pensionszusagen kann sich die Gründung einer eigenen pauschal-dotierten Unterstützungskasse in Zusammenhang mit einer familieninternen Nachfolgeregelung als sinnvoll erweisen.²⁹ Eine diesbzgl. Speziallösung sollte jedoch nur mit rechtlicher und steuerlicher Begleitung von ausgewiesenen Experten erfolgen.

²⁵ § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG.

²⁶ Siehe 1.4.

²⁷ Siehe Anlage 1 EStG i. V. m. R 4d (3) Satz 3 EStR.

²⁸ Hohes Haftungspotenzial im Insolvenzverfahren.

²⁹ Siehe Pradl, Pensionszusagen an GmbH-Geschäftsführer, S. 288 ff.

Der Betriebsrentner im Fokus: Ansatzpunkte für die bAV-Beratung

Allerdings steht bei der eigenen pauschaldotierten Unterstützungskasse das Trägerunternehmen, wie bisher bei den Pensionszusagen, nach wie vor für die ordnungsgemäße Verwaltung, für die steuerlichen Pflichten und die Leistungen ein.³⁰

2.3 Rentner-GmbH

Die Gründung einer eigenen Gesellschaft zur Verwaltung der Versorgungszusagen kann bei entsprechender Größenordnung, ähnlich wie eine CTA-Lösung, eine Handlungsalternative sein, sofern diese Gesellschaft mit den entsprechenden Finanzierungsmitteln ausgestattet wird. Hierzu ist vor allem die neuere Rechtsprechung des BAG zur Erfüllung der Anpassungsprüfungspflicht zu beachten.³¹

Bei Gesellschafter-Geschäftsführern muss aber von dieser Möglichkeit aufgrund steuerlicher Restriktionen abgeraten werden.

2.4 Abspaltung

Bei der Abspaltung wird nach dem Umwandlungsrecht (UmwG) und Umwandlungssteuerrecht (UmwStG) vom bisherigen Unternehmen ein Teilbetrieb im Rahmen der (Teil-)Gesamtrechtsnachfolge gegen Gewährung von Anteilen an der neuen Gesellschaft übertragen.

Es handelt sich bei der Abspaltung um einen höchst komplexen steuerlichen und rechtlichen Vorgang, welcher den Rahmen dieser Ausführungen bei weitem sprengen würde.

Hinweis

Eine interessante Praxis-Alternative zur Rentner-GmbH und Abspaltung hat sich durch den sog. Asset-Deal entwickelt. Hierbei veräußert die bisherige Gesellschaft das betriebsnotwendige Vermögen an den Erwerber. Die Pensionszusagen inkl. notwendiger Finanzierungsmittel verbleiben bei der bisherigen Gesellschaft, welche dann nur noch als sog. »Rentnergesellschaft« mit der einzigen Aufgabe der Abwicklung der Pensionszusagen bestehen bleibt.

³⁰ Siehe Beitrag »Die pauschaldotierte Unterstützungskasse in der Beratungspraxis: Risiken und Nebenwirkungen«.

³¹ Vgl. BAG, 26.05.2009 – 3 AZR 369/07

3 Abfindung von Rentnerbeständen

Die Abfindung ist eine elegante Möglichkeit, das Unternehmen endgültig von den Versorgungsverpflichtungen wirtschaftlich, bilanziell und rechtlich zu enthaften. Dabei besteht auch die Möglichkeit, nur Teilrisiken³² abzufinden oder eine Abfindung mit einer Auslagerung auf einen externen Versorgungsträger zu kombinieren.

Hinweis

Zu beachten ist das Abfindungsverbot³³ nach § 3 BetrAVG oberhalb der Kleinstanwartschaften von 1 % der mtl. Bezugsgröße nach § 18 SGB IV.

Dies gilt allerdings nach § 30g Abs.2 BetrAVG nicht für laufende Leistungen, die vor dem 1. Januar 2005 erstmals gezahlt wurden.

Nicht von den Regelungen des BetrAVG betroffene beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer unterliegen keinem zivilrechtlichen Abfindungsverbot³⁴, dies gilt im Übrigen auch für mit vertraglich unverfallbaren Ansprüchen ausgeschiedene Versorgungsanwärter.³⁵

Viele Unternehmen sind mit Klein- und Kleinstrenten belastet, deren Durchführung und Aufrechterhaltung in keinem wirtschaftlichen Verhältnis zur Verwaltung inkl. PSV-Belastung stehen. Die Abfindungsmöglichkeit ist vielen Unternehmen nicht bekannt. Die Abfindungshöhen sind überschaubar, belasten die Liquidität i. d. R. in erträglichem Umfang und amortisieren sich schon nach wenigen Jahren, so dass bei fehlenden Rückdeckungsmitteln sogar die Finanzierung der Abfindungssummen eine Handlungsalternative sein kann.

Auch die Versorgungsberechtigten sind aus Erfahrung des Verfassers Abfindungen gegenüber offen und gesprächsbereit, da sie trotz evtl. steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Belastungen nach Abfindung einen

³² Z. B. nur die Hinterbliebenenrentenanwartschaft.

³³ Wird gegen das Abfindungsverbot verstoßen, ist diese nach § 134 BGB nichtig.

³⁴ Keine höchstrichterliche Entscheidung zu den steuerlichen Folgen (vGA) vorhanden – zustimmend zuletzt FG Münster v. 23.3.2009 – 9 K 319/02.

³⁵ Vgl Kisters-Kölkes, Kommentar BetrAVG, Rz. 18 zu § 3 BetrAVG, S. 308.

Der Betriebsrentner im Fokus: Ansatzpunkte für die bAV-Beratung

höheren Geldbetrag zur Verfügung haben, anstatt auf eine monatliche Rentenzahlung im Alters- oder Pflegeheim zu warten.

Zu beachten ist die korrekte Ermittlung der richtigen Abfindungshöhe³⁶, da die Abfindungsvereinbarung bei zu niedriger Abfindung unwirksam³⁷ ist und der Rechtsanspruch des Versorgungsberechtigten auf Rentenzahlung wieder auflebt.

Hinweis

Der Abfindungsbetrag sollte von einem versicherungs-mathematischen Gutachter ermittelt werden. Entscheidend ist hier die Wahl des Rechnungszins, der sich z.B. am Zins der aktuellen Handelsbilanz oder der internationalen Bilanz als »objektivem Maßstab« ausrichten kann. Als Sterbetafel bietet sich die Heubecktafel 2005 G an.

Grundsätzlich besteht in den Grenzen des § 3 BetrAVG ein einseitiges Abfindungsrecht des Arbeitgebers. Nur bei aktiven Arbeitnehmern³⁸, mit vertraglich unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedenen Arbeitnehmern und bei Versorgungsberechtigten mit erstem Rentenzahlungsbeginn vor dem 1.1.2005 sind zweiseitige Abfindungsvereinbarungen notwendig.

Im Rahmen der externen Teilung beim Versorgungsausgleich³⁹ Verweis auf Beitrag Meissner, Versorgungsausgleich) hat sich eine weitere »Abfindungsmöglichkeit« oberhalb der Grenzen des § 3 BetrAVG eröffnet, welche verstärkt von Unternehmen genutzt wird.

Tipp

Die Beratungen zur Abfindung fallen unter die gesonderte Erlaubnispflicht des § 10 (1) Rechtsdienstleistungsgesetz. Hierzu sollte ein gerichtlich zugelassener Rentenberater oder ein im Arbeitsrecht erfahrener Rechtsanwalt herangezogen werden.

³⁶ Vgl. § 3 Abs. 5 i. V. m. § 4 Abs. 5 BetrAVG.

³⁷ Vgl. § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG.

³⁸ Eine Abfindung wird in zeitlichem Zusammenhang mit dem Ausscheiden vermutet, wenn dies im Zeitraum bis zu zwei Jahren vor dem Ausscheiden vereinbart wird.

³⁹ Vgl. Beitrag »Strukturreform des Versorgungsausgleichs: Auswirkungen auf die bAV«

4 Fazit

Die Abfindung ist ein unverzichtbarer Bestandteil bei der Beratung der Unternehmen zur Restrukturierung ihrer Pensionszusagen.

Abfindung von Kleinstanwartschaften und externe Teilung beim Versorgungsausgleich bieten sich zur Verringerung der Bilanzrisiken und der Bilanzbereinigung als erste Maßnahme einer Gesamtlösung an.

Danach kann über weitere Maßnahmen, wie den Wechsel des Durchführungswegs auf externe Versorgungsträger nachgedacht werden.