

## Veränderung von Rahmenbedingungen

Hat ein Arbeitgeber den in seinem Unternehmen beschäftigten Personen Versorgungszusagen erteilt, so kann zwischen dem Zeitpunkt der Zusageerteilung und der letzten aus dieser Versorgungsverpflichtung resultierenden Zahlung ein Zeitraum von sehr vielen Jahren, oft sogar von Jahrzehnten liegen. Die Langfristigkeit dieser Verpflichtung bringt es mit sich, dass sich die bei Einführung eines Versorgungswerkes getroffenen Annahmen bzw. bestehenden Rahmenbedingungen im Zeitverlauf ändern können.

Im Folgenden werden – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – die in der betrieblichen Praxis am häufigsten anzutreffenden Gründe, welche Anlass für den Wunsch nach einer Anpassung bestehender Versorgungsversprechen sind, dargestellt.

## Rechtliche Veränderungen

Insbesondere in den letzten Jahren haben sich die rechtlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung ganz wesentlich verändert.

- In erster Linie wurden die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) durch zahlreiche, zum Teil sehr weit reichende Änderungen umgestaltet. Exemplarisch sei hier auf den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung sowie die inhaltlich neu gefassten Regelungen zur Anpassung, Abfindung und Übertragung von Versorgungsrechten hingewiesen.
- Daneben haben aber auch andere gesetzliche Neuerungen, die nicht unmittelbar im Betriebsrentengesetz verankert wurden, Auswirkungen auf die inhaltliche Ausgestaltung betrieblicher Versorgungsregelungen.

So können sich beispielsweise aus dem zum 18. August 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Verpflichtungen zur Gleichbehandlung ergeben, welche in der aktuellen Versorgungszusage noch nicht (ausreichend) gewährleistet sind. In dieser Hinsicht problematische und damit gegebenenfalls anpassungsbedürftige Regelungen können z. B. Spätehen- oder Altersdifferenzklauseln, altersabhängige Anrechnungsbestimmungen, altersabhängige Regelungen zur Höhe von Beiträgen bzw. Leistungen und Vorschriften über Mindest- bzw. Höchsteintrittsalter sein.

Auch das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Fi-

finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz), welches die ab 2012 beginnende Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung regelt, kann Auswirkungen auf die betriebliche Versorgungsregelung haben und dort (zumindest klarstellenden) Änderungsbedarf auslösen. Das Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs (VAstrRefG), welches im September 2009 in Kraft trat, ist eine Neuregelung, welche ohne Etablierung einer Ausgleichsregelung für den Fall der Ehescheidung zu einer Verteuerung des Versorgungssystems führen kann.

- Neben diesen gesetzlichen Änderungen können sich aber auch Veränderungen in der Rechtsprechung auf die Höhe des vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellenden Versorgungsaufwands auswirken. Insoweit seien lediglich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Witwenrente (3 AZR 575/88) bzw. zur Berechnung einer vorgezogenen Altersrente aus unverfallbarer Anwartschaft (3 AZR 164/00) oder die Rechtsprechung des EuGH zum europäischen Lohnleichheitsgrundsatz (RS C – 262/88) genannt.
- Auch im steuerlichen Umfeld der betrieblichen Altersversorgung haben sich u. a. mit dem Übergang von der vorgelegerten auf die teilweise nachgelagerte Besteuerung bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen Änderungen ergeben, welche den Arbeitgeber unter Umständen zu einem Nachdenken bezüglich der Umstellung der Finanzierung der betrieblichen Versorgungsleistungen bewegen können. Zudem können die steuerlichen Fördermodelle, die sogenannte Riester- bzw. Rürup-Rente, auch im

Rahmen der betrieblichen Altersversorgung angeboten werden.

Neben dem Gesetzgeber ruft auch die Finanzverwaltung regelmäßig Anpassungsbedarf in betrieblichen Versorgungsregelungen hervor. So mussten beispielsweise unmittelbare Versorgungszusagen im Hinblick darauf untersucht werden, ob sie steuerschädliche Abfindungsklauseln enthielten. Auch im Hinblick auf die Gewährung von Hinterbliebenenleistungen an Waisen muss für Zusageerteilungen seit dem 1. Januar 2007 beachtet werden, dass die Finanzverwaltung eine Leistungsgewährung längstens bis zur Vollendung des 25. (statt des 27.) Lebensjahres der Waise anerkennt. Für Zusagen ab 2012 darf die Untergrenze für Altersleistungen frühestens das 62. (anstelle des 60.) Lebensjahres sein.

#### Praxistipp

Die Vielzahl der Neuerungen aus Gesetzgebung, Rechtsprechung oder auch Finanzverwaltung führt dazu, dass – insbesondere ältere, längere Zeit unverändert gebliebene – Versorgungswerke vor dem Hintergrund einer Risikominimierung in regelmäßigen zeitlichen Abständen überprüft und in Reaktion hierauf gegebenenfalls angepasst werden sollten. Andernfalls läuft der die betrieblichen Versorgungsleistungen zusagende Arbeitgeber Gefahr, vermehrt Rechtsstreitigkeiten mit den Versorgungsberechtigten ausgesetzt zu sein oder auch die steuerliche Anerkennung der betrieblichen Altersversorgung, welche bei unmittelbaren Versorgungszusagen unter Umständen zur vollständigen Versagung der steuerlichen Rückstellungsbildung führen kann, zu verlieren. Derartige Überprüfungen sollten zwingend von fachkundigen Beratern vorgenommen werden, die sich durch eine hinreichende Expertise in dieser schwierigen und vielschichtigen Rechtsmaterie auszeichnen.

## Wirtschaftliche Gründe

Mit am häufigsten spielt die veränderte (meist verschlechterte) wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers eine Rolle, wenn es um die Frage der Änderung bestehender Versorgungszusagen geht.

Vielfach wird als Grund für die angestrebte Änderung auch angeführt, dass die ursprünglich für die betrieblichen Versorgungsleistungen vorgesehenen Vermögensmittel, der sogenannte Dotierungsrahmen, durch zwischenzeitlich eingetretene exogene Einflüsse erheblich ausgeweitet worden ist. Dieser Verteuerung der betrieblichen Altersversorgungsleistungen soll nach Vorstellung des Arbeitgebers durch eine Rückführung auf das ursprüngliche Niveau der zur Verfügung gestellten Mittel begegnet werden. Wenn aufgrund von geänderten allgemeinen Rechtsgrundsätzen oder veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen der Personenkreis der Versorgungsberechtigten erweitert werden muss – beispielsweise infolge der Aufhebung des generellen Ausschlusses von Teilzeitbeschäftigten aus der Versorgungsregelung –, dann soll diese Maßnahme ebenfalls kostenneutral umgesetzt werden und zu keiner Lastverteuerung führen.

### Praxistipp

Um die betriebswirtschaftlichen, finanziellen bzw. bilanziellen Auswirkungen eines betrieblichen Versorgungswerkes besser unter Kontrolle zu bekommen, sollten entweder in regelmäßigen zeitlichen Abständen oder anlassbezogen versicherungsmathematische Vorausberechnungen angestellt werden. Mit diesen mittel- bis langfristig ausgerichteten Untersuchungen lassen sich die künftigen Personalkosten sowie die betriebliche Kostenrechnung besser in den Griff bekommen.

## Sonstige Änderungsgründe

Neben den bereits angeführten Motiven gibt es auch noch weitere Gründe für den Wunsch, eine Änderung von Versorgungszusagen vorzunehmen.

Hierzu zählt beispielsweise der Wille, unterschiedliche Versorgungsregelungen, welche in einem Konzern oder einer Unternehmensgruppe bestehen, zu vereinheitlichen, um insbesondere die Verwaltung der Zusagen zu vereinfachen und auch um Arbeitgeberwechsel innerhalb der Gruppe einfacher abwickeln zu können. Die Problematik unterschiedlicher Versorgungssysteme kann auch in Unternehmen mit nur einem Betrieb entstehen, etwa weil infolge eines Betriebsübergangs die beim Betriebsveräußerer bestehenden Versorgungsverpflichtungen weitergeführt werden müssen, so dass sich auch dann die Frage nach einer Möglichkeit der Harmonisierung der Versorgungsregelungen stellt.

Ein weiterer Grund für die Änderung von Versorgungszusagen kann beispielsweise auch in der infolge unterschiedlicher Abgabenbelastung von Aktiven- und Versorgungsbezügen entstandenen Überversorgung der Ruhehaltsempfänger liegen.