



Thomas Oberberger, Dr. Annekatriin Veit

Neustrukturierung von Pensionszusagen

Wie Sie Fallstricke vermeiden
und Risiken mindern

HAUFE.

AON Hewitt

Downloads online unter: www.haufe.de/arbeitshilfen

Exklusiv und kostenlos
für Buchkäufer!



Und so geht's:

- ➔ Einfach unter www.haufe.de/arbeitshilfen den Buchcode eingeben
- ➔ Oder direkt über Ihr Smartphone bzw. Tablet auf die Website gehen



Buchcode:

TGA-HL12

Kostenlose Downloads zu folgenden Themen:

- Betriebswirtschaft
- Recht und Geld
- Management
- Kommunikation und Soft Skills

Neustrukturierung von Pensionszusagen

Wie Sie Fallstricke umgehen
und Risiken mindern

Thomas Obenberger
Dr. Annekatriin Veit

HAUFE.

Inhalt

Die wichtigsten Fragen	5
Veränderung von Rahmenbedingungen	9
■ Rechtliche Veränderungen	10
■ Wirtschaftliche Gründe	13
■ Sonstige Änderungsgründe	14
Möglichkeiten einer Zusageänderung	15
■ Verbesserungen der Zusage	16
■ Umstrukturierungen	16
■ Zusageverschlechterungen	17
■ Schließung/Änderung nur für Neueintritte	17
Rechtsgrundlage der zu ändernden Versorgungszusage	19
■ Einzelvertragliche Zusage	20
■ Individualrechtliche Zusagen mit kollektivem Bezug	28
■ Kollektivrechtliche Rechtsbegründungsakte	40

Besitzstandswahrung	47
■ Betriebsvereinbarung und Sprecherausschussrichtlinie	48
■ Tarifvertrag	65
■ Nachprüfung der Änderungsmaßnahme	66
Schließung/Änderung des Versorgungswerkes nur für Neueintritte	69
■ Schließung für Neueintritte	70
■ Änderung für Neueintritte	74
Ausgestaltung von Versorgungswerken	77
■ Leistungssysteme der betrieblichen Altersversorgung	78
■ Gestaltungselemente eines Versorgungssystems	84
■ Abkürzungsverzeichnis	90
■ Quellenverzeichnis	92
■ Stichwortverzeichnis	93

Vorwort

Mit Erteilung einer Versorgungszusage geht der Arbeitgeber eine langfristige und dementsprechend unter Umständen auch risikoreiche Verbindlichkeit ein. Es liegt auf der Hand, dass derart langfristige Verbindlichkeiten Veränderungen aufgrund veränderter rechtlicher oder sozialer Einschätzungen von Rahmenbedingungen unterliegen müssen.

Mit diesem TaschenGuide soll ein Überblick gegeben werden über die rechtlichen Aspekte, die bei einer Änderung von Versorgungszusagen zu beachten sind. Dabei wird dargestellt, mittels welchem Änderungsinstrumentarium eine Zusageanpassung erfolgen muss, und welche materiell-inhaltlichen Anforderungen an eine beabsichtigte Änderung gestellt werden.

Dennoch kann die Lektüre dieses Buches angesichts der mit einer Neuordnung oftmals verbundenen Komplexität keinesfalls ausreichen, alle auftretenden Probleme zu lösen. Eine Änderung von Versorgungsregelungen sollte daher im Interesse einer größtmöglichen Rechtssicherheit von fachkundigen Beratern begleitet werden.

Thomas Obenberger und Dr. Annetrin Veit

Die wichtigsten Fragen

1 Wann sollte eine Änderung von Versorgungszusagen erfolgen?

Es gibt eine Vielzahl von Faktoren, welche die bereits erteilten betrieblichen Versorgungszusagen beeinflussen können, und die vom Arbeitgeber in vielen Fällen bei Zusageerteilung nicht vorhergesehen oder beeinflusst werden können. Insofern spielen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Veränderungen hinsichtlich der Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung ebenso eine wichtige Rolle, wie die Ertragslage des Unternehmens. Nicht zuletzt können sich die bei Einführung des Versorgungswerkes unterstellten biometrischen Rechnungsannahmen, z. B. hinsichtlich des Eintritts des Versorgungsfalles, des Pensionierungsverhaltens oder der Lebenserwartung der Mitarbeiter, als nicht vollumfänglich zutreffend erweisen.

2 Welche Änderungsmöglichkeiten bestehen?

Versorgungszusagen können verbessert, umstrukturiert oder verschlechtert werden. Der Arbeitgeber hat zudem zu entscheiden, ob von den Änderungen nur neu eintretende Mitarbeiter erfasst werden sollen oder auch die bisher schon erteilten Zusagen verändert werden sollen.

3 Was ist das richtige Abänderungsinstrument?

Die Frage, auf welchem Weg bestehende Versorgungsregelungen abgeändert werden können, hängt maßgeblich von der Rechtsnatur der erteilten Versorgungszusage ab. Dabei wird zwischen individualrechtlichen Versorgungszusagen, individualrechtlichen Versorgungszusagen mit kollektivem Bezug und kollektivrechtlichen Versorgungszusagen unterschieden. Grundsätzlich können Versorgungszusagen auf dem Weg verändert werden, auf dem sie begründet worden sind, also individualvertragliche Zusagen durch individualvertragliche Vereinbarungen und kollektivrechtliche Zusagen (Betriebsvereinbarungen/Tarifverträge) durch Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifverträge.

4 Welche inhaltlichen Anforderungen werden an die Abänderung gestellt?

Bei Änderung von kollektivrechtlichen Versorgungszusagen müssen erworbene Besitzstände angemessen gewahrt werden. Es gelten unterschiedliche Anforderungen an die Änderung von Betriebsvereinbarungen und Richtlinien nach dem Sprecherausschuss einerseits und tarifvertraglichen Änderungen andererseits. Eine wichtige Rolle spielt das vom Bundesarbeitsgericht entwickelte sog. 3-Stufen-Modell, wonach umso gewichtigere Gründe für eine Verschlechterung vorliegen müssen, je stärker in die Besitzstände eingegriffen wird.

5 Was ist bei einer Schließung des Versorgungswerkes für neu eintretende Arbeitnehmer zu beachten?

Ein Versorgungswerk kann ohne Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot für neu eintretende Arbeitnehmer geschlossen werden. Auch hier richtet sich das erforderliche Änderungsinstrumentarium nach dem jeweils gewählten Rechtsbegründungsakt. Da mit der Schließung keine Änderungen an bereits erteilten Versorgungszusagen verbunden sind, kommt es auf die Frage der Besitzstandswahrung nicht an.