



Practice Group

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung führt – insbesondere in mittelständischen Unternehmen – oftmals eine Art von Schattendasein. Versorgungszusagen bestehen teilweise schon jahrzehntelang. Turnusmäßig werden für diese versicherungsmathematische Gutachten für die Steuer- und Handelsbilanz eingeholt, werden die Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) überwiesen und werden die fälligen Betriebsrenten ausgezahlt. Das andauernde Niedrigzinsniveau und die steigende Lebenserwartung lassen die Kosten für die betriebliche Altersversorgung steigen. Viele Unternehmer drücken die Augen zu und arrangieren sich mit dieser Situation. Zum Augenöffner wird das Thema häufig erst, wenn ein Verkauf des Unternehmens im Raum steht und sich dabei die bestehende Altersversorgung für potentielle Erwerber als hinderlich erweist. Ein geschulter Blick auf die existierenden Versorgungswerke im Rahmen einer Due Diligence Prüfung kann dann Risiken offenbaren, mit denen der Arbeitgeber bislang nicht gerechnet hat und die sich zu einem echten „Deal Breaker“ entwickeln können. Brisant ist dies insbesondere, wenn es sich, wie oftmals bei Forderungen aus betrieblicher Altersversorgung, um Risiken mit Breitenwirkung handelt und damit das finanzielle Risiko kumuliert. Unabhängig davon kann auch das Risiko bestehen, dass plötzlich von Versorgungsberechtigten Forderungen auf Versorgungsleistungen geltend gemacht werden und sich dadurch dem Versorgungsschuldner bislang unbekannte Risiken verwirklichen.

Unternehmen als Versorgungsschuldner sollten daher insbesondere folgende Aspekte und potentielle Problemfelder bezüglich ihrer Versorgungssysteme im Blick behalten:

Diskriminierung von Mitarbeitenden: Wurden Gruppen von Mitarbeitenden (z.B. Frauen, Teilzeitbeschäftigte, ältere Beschäftigte) zu Unrecht von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen? Gab es unzulässige Benachteiligungen von Gruppen von Mitarbeitenden bei der Anwendung der für die Höhe der Versorgung bestimmenden Faktoren (z.B. niedrigere Berechnungsfaktoren bei vorzeitigem Ausscheiden)? Das Bundesarbeitsgericht ist hier sehr aktiv und entwickelt die Rechtsprechung stetig fort.

Abfindung von Anwartschaften oder Renten: Oftmals stellt sich im Rahmen des beabsichtigten Verkaufs eines Unternehmens die Frage, ob Anwartschaften oder Rechte aus laufenden Versorgungszusagen abgefunden werden können, um die Pensionslasten zu reduzieren. Geht das einseitig oder nur im Einvernehmen mit den Versorgungsberechtigten? Ist eine Kapitalisierung von Renten möglich? Ist ein bereits vereinbarter Verzicht überhaupt wirksam? Was gilt für Mitarbeitende, was für Geschäftsführer oder Vorstände? Die Prüfung dieser Fragen sollte nicht erst beginnen, wenn der mögliche Erwerber schon gefunden ist.

Anpassungsprüfungspflicht laufender Renten nach § 16 BetrAVG: Den Versorgungsschuldner trifft grundsätzlich eine Anpassungsprüfungspflicht. Hierbei sind die Vorgaben des § 16 BetrAVG und die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze einzuhalten. Muss der Arbeitgeber überhaupt die Renten anpassen? Sind die Renten korrekt nach den gesetzlichen Vorschriften angepasst worden? Wurden die Betriebsrentner zutreffend informiert? Gibt es Risiken, dass Anpassungen nachgeholt werden müssen? Unterbliebene oder unzureichende Anpassungen sind ein klassisches „Finding“ im Rahmen einer Due Diligence Prüfung und können sich als unliebsame Haftungsansprüche entpuppen.

Unerkannte Versorgungsansprüche: Sind Ansprüche auf Leistungen entstanden, die nach dem Betriebsrentengesetz als betriebliche Altersversorgung gelten, aber als solche bislang gar nicht erkannt oder bezeichnet wurden (z.B. bei regelmäßiger Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit dem vorzeitigen Ausscheiden von Mitarbeitenden, Sachzuwendungen mit Versorgungscharakter (Deputate), Ansprüchen aus betrieblicher Übung etc.) und die jetzt nicht mehr entzogen werden können? Haben vorzeitig Ausgeschiedene hierauf unverfallbare Anwartschaften erworben? Wurden alte Versorgungswerke wirksam für neu eingestellte Mitarbeitende geschlossen? Wurden früher bestehende Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung wirksam abgelöst? Dies sollte bekannt sein, denn jeder zusätzliche Versorgungsanspruch ist ein möglicher Kaufpreisabzugsposten.

De-Risking bei M&A-Transaktionen: Oft wollen potenzielle Erwerber eines Unternehmens es vermeiden, bestehende Verpflichtungen gegenüber Betriebsrentnern zu übernehmen. Hier bedarf es einer frühzeitigen Planung, ob die Betriebsrentner bspw. über einen Asset Deal oder über eine gesellschaftsrechtliche Umwandlung in eine gesonderte Rentnergesellschaft eingebracht werden und so vom operativ tätigen Unternehmen getrennt werden können.

Due Diligence mit Schwerpunkt auf betriebsrentenrechtlicher Compliance: Im Rahmen einer Due Diligence mit betriebsrentenrechtlichem Schwerpunkt empfiehlt es sich, neben der Einhaltung der Anpassungsprüfungspflicht auch die ordnungsgemäße Abführung von Beiträgen an den PSV, die Einhaltung der im BetrAVG vorhandenen Übergangsvorschriften sowie – im Falle externer Durchführungswege – die ausreichende Ausfinanzierung der Versorgungszusagen zu überprüfen.

Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen aus der Bilanz: Hohe Rückstellungen für Pensionen in der Bilanz werden von potentiellen Erwerbern oftmals kritisch betrachtet. Einen Ausweg kann die Verlagerung von Pensionsverpflichtungen auf einen Treuhänder zur Verbesserung von Bilanzkennzahlen bieten. Entsprechende Treuhandkonstruktionen (sog. Contractual Trust Arrangements) sind hier erprobte Modelle.

Für Arbeitgeber, die Ihr Unternehmen veräußern wollen, ist es ratsam, die vorstehenden Punkte im Rahmen einer pre-Due Diligence abprüfen zu lassen, um Problempunkte vorab auszuräumen und um spätere, häufig unter Zeitdruck geführte Verkaufsverhandlungen nicht unnötig zu belasten. Insbesondere die Aufklärung von – teilweise Jahrzehnte zurückliegenden – Versorgungszusagen, Versorgungshistorien und der Beschaffung möglichst vollständiger Unterlagen stellen hier aus unserer praktischen Erfahrung oftmals das „bottleneck“ dar. Hierfür stehen Ihnen unsere im Recht der betrieblichen Altersversorgung erfahrenen Anwälte unserer Practice Group „betriebliche Altersversorgung“ gern zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartner

Betriebliche Altersversorgung



Johannes Wickler
wickler@pwwl.de
+49 (0) 69 34 87 63 9-0



Dr. Thomas Thees
thees@pwwl.de
+49 (0) 69 34 87 63 9-0

practicegroup-bav@pwwl.de



Pusch Wahlig
Workplace
Law