

Firma

Sonntag, 22. September 2019

Mandantschaft & verantwortungsbewusste Unternehmer**Direkte Arbeitgeberhaftung | empfohlene Handlungsoptionen des Versorgungsträgers**
– besser eine vollständige Lösung zur Heilung und Vermeidung von zukünftigen Risiken

Sehr geehrte Mandantschaft,

auf Ihre Bitte hin haben wir – **die bVL** – uns entschlossen einen Schriftsatz zu den Mitteilungen und Handlungsempfehlungen des Versorgungsträgers hinsichtlich der **letzten Zahlungsausfälle und Leistungskürzungen** von Verträgen der betrieblichen Altersvorsorge zu erstellen.

Basierend auf dem Schreiben von Juli 2019 und den vorausgehenden Hinweisen und Warnungen bereits im Jahr 2016 sowie in den Folgejahren, erhalten Sie heute die **Updates per September** und die Auszüge aus den Antworten der Versorgungsträger an die bVL sowie deren Verweise auf interne Unterlagen für den Arbeitgeber, Anwarter und Rentner.

Wie Sie den Antworten entnehmen können, ist es umso wichtiger sich mit dem Thema zu beschäftigen, auch wenn aktuell (scheinbar) der ausgewählte Versorgungsträger noch keine Problemstellungen vermeldet. Letztlich geht es um Ihre Zusage gegenüber Ihrem Mitarbeiter. Hierfür tragen Sie die Verantwortung und haben im Zweifelsfall den „Hut auf“.

Unser Ziel besteht nicht darin „etwas oder jemanden“ schlecht dastehen zu lassen oder „Recht zu haben“, sondern unser Ansinnen ist es, den Mittelstand vor weiteren negativen Auswüchsen zu schützen und **mittels gesellschafts- und produktunabhängigen arbeitsrechtlichen Lösungen einfache und nachvollziehbare Instrumente** an die Hand zu geben.

Nur so vermeiden Sie spätere kostenintensive Auslegungsauseinandersetzungen, persönliche Haftungsansprüche gegen Sie als Geschäftsführer, Vorstand oder Aufsichtsrat und haben nicht nur die Verantwortung und Haftung, sondern auch die positiven wirtschaftlichen Aspekte.

Unser Rat: Statt später kostenintensive Heilungen zu versuchen, besser **heute Unklarheiten klären und Vorsorge schaffen!** So ist Ihr Unternehmen auch zukünftig gerüstet und konkurrenzfähig.

I. Ausgangsbeschreibung

In unserem Schreiben vom 23.07.2019 berichteten wir über das direkte Anschreiben eines „Ausfinanzierers“. Nach dem jeweiligen tatsächlichen Stand werden offensiver oder defensiver, je nach Auflage der Aufsichtsbehörde BaFin, die nun eingetretenen Herausforderungen (Verwerfungen) und möglichen Handlungsoptionen beschrieben.

Im Auftrag unserer Mandantschaft kontaktierten wir die Versorgungsträger, um klarere Informationen zum aktuellen Sachstand sowie konkrete Aussagen zu den notwendigen Handlungen zu erhalten, denn „ggfls.“ (also gegebenenfalls) hilft den Arbeitgeber zur Bestimmung der notwendigen Handlungen nicht.

Die erhaltenen Antworten und Verweise zu den angesprochenen Aspekten aus dem Schreiben vom 23.07.2019 finden Sie nachfolgend als „**Update**“ gekennzeichnet.

II. Erkenntnisse

Losgelöst vom Anbieter, dessen Finanzierungsform und -art wurde in den Schreiben mitgeteilt, dass

1. die **rechtliche Basis des arbeitsrechtliche Versprechen** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bildet;
Update: Die arbeitsrechtliche Zusage dem Mitarbeiter vorliegt. Sollte dem nicht so sein, soll er sich bitte an den Arbeitgeber wenden und nicht an die Versicherung. Problembeschreibung im Anhang.
2. die **Kürzung** auch die **ursprünglich garantierten Leistungen** sowie **bereits zugesicherte Überschüsse** umfasst;
Update: Die Leistungskürzungen sind aktuell noch nicht in ihrer Höhe bekannt und sie werden unterschiedlich berechnet. Problembeschreibung im Anhang.
3. der **Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG** sowie einschlägiger Rechtsprechung einen **Leistungsverschaffungsanspruch, sprich eine Subsidiär-Haftung** gegenüber seinem Mitarbeiter in der ursprünglich zugesagten Leistungshöhe hat.
Update: Der Mitarbeiter möge sich an den Arbeitgeber wenden und mit ihm die Situation besprechen und diese lösen. Problembeschreibung im Anhang.
4. **Update:** Die Differenz aus dem arbeitsrechtlichen Versprechen zu der tatsächlichen (noch zu ermittelnden) gekürzten Leistung durch den Versorgungsträger ist in die Bilanz einzustellen. Folglich **muss** der Wirtschaftsprüfer und/ oder Steuerberater diesbezüglich kontaktiert werden. In der Regel wird dieser Dritte wie Aktuare (Mathematiker) für Gutachten sowie Rechtsanwälte für die korrekte Umsetzung benötigen.
5. **Update:** Ein bestehendes Versorgungswerk **muss** für Neuabschlüsse angepasst bzw. für die Versorgungsträger, die kein Neugeschäft mehr annehmen dürfen, geschlossen werden.
6. **Update:** Sofern eine neue Lösung umgesetzt und die alten Anwartschaften und Guthaben in die neue Welt transportiert werden, **muss** darauf geachtet werden, dass die alte Zusage beendet und nicht nur der Versorgungsträger gewechselt wird.
7. **Update:** Es wird empfohlen, dass das arbeitsrechtliche Versprechen für eine **zukünftige Lösung klar und nachvollziehbar definiert** werden sollte, um Problemstellungen zu vermeiden und ein aktives Risikomanagement zu ermöglichen.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Unklarheiten und die sich ergebenden rechtlichen Streitigkeiten größtenteils von Beginn an hätten vermieden werden können. Auch die Folgeerscheinungen wie der nun anstehende Arbeitsaufwand für den Unternehmer, Aktuar, Steuer-, Rechts-, Finanz- und Unternehmensberater, die damit verbundenen Kosten und die nervenaufreibenden Streitigkeiten wären ausgeblieben.

III. Lösungsmöglichkeiten

Grundsätzlich sollten **alle arbeitsrechtlichen Zusagen klar, verständlich und nachvollziehbar zum Zeitpunkt der Zusage definiert werden**. In fast 95% der von uns geprüften Fälle ist das nicht der Fall! So ist zu prüfen, ob im gegenseitigen Einvernehmen und unter Berücksichtigung der **rechtlichen Grundlage eine Klarstellung nachträglich** möglich ist. Neue Zusagen sollten von Beginn an klar formiert werden.

Wir helfen Ihnen alte Problem zu lösen und zukünftige zu vermeiden. Nutzen Sie unsere einfache, sichere und nachvollziehbare Lösung. Sie erreichen mich unter hoentzsch@gbvl.de.

Wir helfen Ihnen bei Fragen sehr gerne weiter und freuen uns über Ihren Anruf.

gez.

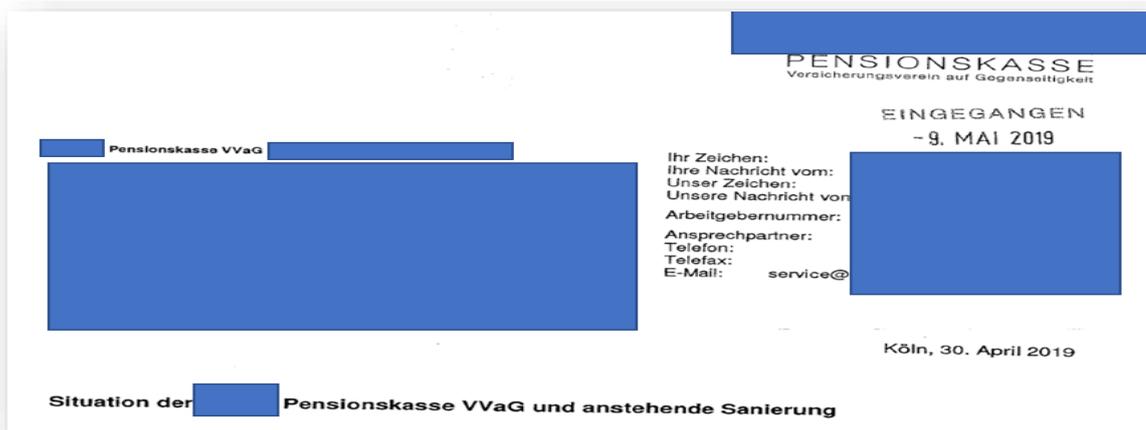
Jan Höntzsch
Prokurist | gerichtlich zugelassener Rentenberater
Betriebswirt betriebliche Altersversorgung (FH)

IV. Anhang und erhaltene Beispielkorrespondenz

Das Anschreiben erfolgte unter anderem durch mehrere Versorgungsträger. Für die Nachweisführung wurde ein Anschreiben mit klarer Benennung von Problemstellungen herausgenommen. Es ist zu beachten, dass der Versorgungsträger in der Regel keine Rechtsberatung erbringt und somit zum Teil Relativierungen durchführt.

a. Anschreiben/ Versendung

Die Korrespondenz ging in diesem Fall dem Unternehmen im Mai 2019 zu. Sie wurde uns mit der Bitte um Klärung im Juni/ Juli 2019 überstellt:



b. Bedeutung der Sanierung

Eine mögliche Sanierung kann mit Zustimmung und unter Aufsicht der zuständigen Behörde erfolgen. Die Sanierung kann und wird in diesem Fall Folgen für den Anwärter und den Arbeitgeber haben:

Die Sanierung ist in § 20 Nr. 5 der Satzung geregelt, die Sie auf unserer Webseite einsehen können. Dort sind als Maßnahmen zur Beseitigung des bilanziellen Fehlbetrags grundsätzlich folgende Eingriffe in das sog. Beitrags-/Leistungsgefüge (auch in Kombination miteinander) zulässig:

1. Herabsetzung der Versicherungsleistungen (für Rentner und Anwärter)
2. Erhöhung der Beiträge (nur für Anwärter)
3. Verlängerung der Beitragszahlungsdauer (nur für Anwärter).

Update:

Der Verantwortliche Aktuar hat in Abstimmung mit dem Vorstand, dem Versicherungstreuhandler, dem Wirtschaftsprüfer und der BaFin einen Vorschlag zur Beseitigung des Fehlbetrages entwickelt. Die satzungsgemäßen Maßnahmen wurden dabei intensiv geprüft. Er kommt zu dem Schluss, dass unter dem notwendigen Einbezug aller Mitglieder (d. h. aktive Anwärter, unverfallbar ausgeschiedene Mitarbeiter und Rentner) als einzige sinnvolle Maßnahme die Herabsetzung der Leistungen verbleibt.

Die Folgen werden mehrfach im Schreiben offeriert und nachfolgend thematisch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgezeigt:

Arbeitnehmer:

Kürzung der Leistungen – noch nicht zugesagte zukünftige Zuschüsse, aber auch garantierte Leistungen sowie bereits zugesagte Überschüsse:

jeweiligen Bestandsgruppen zum Stichtag 31.12.2017 sind. Die Kürzungen betreffen sowohl die ursprünglich garantierten Leistungen als auch die bereits kassenseitig zugeteilten Überschussanteile. Die vertragsindividuellen Kürzungen stehen erst mit der technischen Umsetzung zu einem späteren Zeitpunkt fest, voraussichtlich Ende Juni. Die Anträge...

Update:

Bei der Entgeltumwandlungsvereinbarung handelt es sich um eine arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen Herrn [Name] und seinem Arbeitgeber, so dass die Vereinbarung Herrn [Name] vorliegen müsste. Andernfalls ist diese bei seinem Arbeitgeber anzufordern.

Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber kann sich nicht auf das Alter, die Größe, die Professionalität oder die Erfahrungen eines Versorgungsträgers verlassen, da diese Aspekte nicht vor möglichen Problemstellungen schützen – wie oftmals angenommen wird.

Über uns

Das Unternehmen

Die [Name] Pensionskasse ist eine konzernunabhängige überbetriebliche Pensionskasse. Als Maklerversicherer arbeiten wir ausschließlich mit qualifizierten und unabhängigen Vermittlern zusammen. 2002 wurde die [Name] Pensionskasse von der Pensionskasse der [Name] VVaG gegründet, die als nicht gewerblicher Versicherungsverein über 65 Jahre Erfahrung in der betrieblichen und privaten Altersversorgung hat.

Die Deutsche [REDACTED] Versicherung ist seit 1967 die Pensionskasse für die steuerberatenden Berufe in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit. Rund 8.000 versicherte Personen aus dem Kreis der steuerberatenden Berufe haben Rentenversicherungsverträge bei ihr abgeschlossen. Sie verfügt über Kapitalanlagen von rund 1 Mrd. €. Sie hat kein Trägerunternehmen.

Die Verstärkung der Deckungsrückstellungen führt in dem Entwurf des Jahresabschlusses 2018 zu einem nicht durch Eigenkapital gedeckten Fehlbetrag in Höhe von 158 Mio. €, was ca. 13 % der Deckungsrückstellung entspricht. Der zu erwartende Fehlbetrag führt zu einem vollständigen Verzehr der Eigenmittel mit

Der Arbeitgeber hat verschiedene Problemstellungen zu lösen. Nachfolgend und nicht abschließend sind einige benannte Problemstellungen aufgeführt:

1. Definition der arbeitsrechtlichen Zusage

Die Definition wird allgemein gehalten und bezieht sich grundlegend auf die gelebte Praxis der Versicherungslösungen. In der Praxis wird oftmals an einer arbeitsrechtlich klarstellenden Versorgungsordnung, die vom Rückdeckungsanbieter losgelöst ist, gespart!

Dies kann dann – wie hier augenscheinlich – zu der Problemstellung führen, dass die Zusage nicht einfach abzulesen und zu bewerten ist. Dies ist von Beginn an vermeidbar!

Aufgrund dieser Entwicklung besteht für Sie möglicherweise die Notwendigkeit einer Schließung Ihrer bestehenden Versorgungsordnung für Neueintritte. Wir weisen vorsorglich darauf hin, dass Ihre Mitarbeiter nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG sowie geltender Rechtsprechung des BAG einen Leistungsveranschaffungsanspruch auf die volle von Ihnen zugesagte Versorgungsleistung gegen Sie als Arbeitgeber haben (sog. Durchgriffs- bzw. Subsidiärhaftung).

Wie der nachfolgenden Passage zu entnehmen ist, gelten die Grundsätze grundlegend für die „versicherungsförmigen Durchführungswege“ und nicht nur für einen speziellen Weg – hier die Pensionskasse.

Leistungskürzungen sind bei vielen Versorgungsträgern ersichtlich und beziehen sich im ersten Schritt auf die Überschüsse. Reichen die Überschüsse und Rückstellungen der Versicherungen nicht mehr aus, so kann es zu weiteren Kürzungen kommen.

Für welchen Teil müssen Sie haften?

Bei versicherungsförmigen Durchführungswegen, zu denen die Pensionskasse zählt, wird die Versorgungszusage meist in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage erteilt. Dabei sagt der Arbeitgeber die Leistung zu, die sich aus dem Vertrag bei der Pensionskasse zum Zeitpunkt der Zusage ergibt. Zudem verpflichtet er sich zur Begründung des Versicherungsverhältnisses sowie zur Beitragszahlung. In der Regel wird zur Leistungsbestimmung auf den Versicherungsvertrag verwiesen. Für diese Versorgungszusage haftet der Arbeitgeber gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG. Durch die Leistungskürzung verringert sich die von Ihnen zugesagte Leistung. Für die Lücke zwischen der zugesagten und der nach Kürzung neu festgesetzten Leistung haften Sie als Arbeitgeber.

Gleichzeitig wird von dem Versorgungsträger an den Arbeitgeber verwiesen. Das Problem besteht zumindest bei der anfragenden Mandantschaft im Umstand, dass ein externer Berater den Mitarbeiter beraten und eine Versicherung abgeschlossen hat. Es wurde davon ausgegangen, dass die Mandantschaft als Arbeitgeber somit ihren gesetzlichen Pflichten nachkam und keine weitere Verantwortung oder Aufgaben hat, noch dem Mitarbeiter eine arbeitsrechtliche Zusage erteilt hat. Ergänzend zur Info, dass sich der Mitarbeiter an den Arbeitgeber wenden soll, kommt hinzu, dass aktuell noch keine konkreten Zahlen und Fakten vorliegen und somit der Arbeitgeber – selbst, wenn er helfen und die Situation klären möchte – dies schwerlich kann. Die Folge ist im aktuellen Fall, dass das Betriebsklima leidet und rechtliche Auseinandersetzungen drohen.

auf die **Pressemitteilung vom 19.06.2019 (Anlage 5)**. Da die **Sanierungsmaßnahme** einen Beschluss der Vertreterversammlung erfordert und der Zustimmung der Aufsichtsbehörde bedarf, können wir im **Moment noch keine konkreten Angaben zu den Auswirkungen der Sanierung auf die einzelnen Versicherungsverträge machen**.

<p>Was bedeuten Leistungskürzungen bei der Pensionskasse?</p>	<p>Der im Geschäftsabschluss von 2017 ermittelte Fehlbetrag kann durch Eigenmittel nicht gedeckt werden.</p> <p>Leistungskürzungen sind notwendig, um eine ausgeglichene Bilanz herbeizuführen und auf dieser Basis die Versicherungen weiterzuführen und die Renten auszuzahlen. Jedes Mitglied übernimmt mit der Kürzung von Leistung oder Anwartschaft seinen individuellen Anteil am Gesamtfinanzierungsbedarf der Pensionskasse.</p> <p>Das heißt, der Fehlbetrag wird nicht pauschal auf die Verträge verteilt, sondern die unterschiedlichen Ursachen des Fehlbetrags werden den einzelnen Verträgen je nach Zeitraum des Vertragsabschlusses und Tarifgruppe zugeordnet. Entsprechend werden die Leistungskürzungen für jeden Vertrag individuell errechnet und sie fallen in ihrer Höhe unterschiedlich aus. Rentner und Anwärter werden mit der Jahresbescheinigung die konkreten Berechnungen erhalten.</p> <p>Die Rentenkürzungen gelten ab 1. Januar 2020. Bei Anwärtern wird entsprechend die Deckungsrückstellung rückwirkend zum 31.12.2017 reduziert, daraus ergibt sich eine Kürzung der Rentenanwartschaft.</p>
---	--

Intransparent!

Wichtig ist in diesem Zusammenhang natürlich zu wissen, in welcher Höhe ein Beitrag für betriebsrentenrechtlich zulässige Beiträge für biometrische Risiken vom Zahlbeitrag abgezogen wurde, um den Sparbeitrag zu ermitteln. Dies ist jedoch bei diversen Tarifen nicht möglich. Die sich ergebenden Probleme kann sich jeder Verantwortliche vorstellen:

Insgesamt wurden vom Beginn der Versicherung am 01.04.2003 bis zum 31.07.2019 vom Arbeitgeber von Herrn B. [Name] € an Beiträgen an uns gezahlt. Dabei haben wir für die gesamte Zeit eine monatliche Zahlweise unterstellt. Da es sich um einen sog. Kompakttarif handelt, ist eine Aufteilung der gezahlten Beiträge nicht möglich.

2. Schließung des alten Versorgungswerkes resp. der Zusagen

Der Anbieter teilt klar mit, dass keine Neuaufnahmen in jeglicher Form bis auf Weiteres möglich sind:

Wegen des fehlenden Eigenkapitals wurde der [REDACTED] Pensionskasse VVaG untersagt, neue Versicherungsverträge abzuschließen, bestehende Versicherungsverträge zu erhöhen oder weitere Personen in die Pensionskasse als Versorgungsberechtigte aufzunehmen. Ausgenommen hiervon sind:

Update:

Wie soll mit Neuanträgen umgegangen werden?	Wir empfehlen unbedingt, dass Sie das bestehende Versorgungswerk für Neuzugänge schließen. Sind individualvertragliche Zusagen erteilt worden, wäre diese Praxis gegenüber neu eintretenden Mitarbeitern einzustellen bzw. auf einen anderen Träger zu beziehen. Hat das Versorgungswerk einen kollektivrechtlichen Hintergrund, sollte die entsprechende Vereinbarung gekündigt werden. Für neue Mitarbeiter und neue Entgeltumwandlungen kann dann eine neue Versorgungsordnung gefasst werden. Ihr Versicherungsmakler wird gemeinsam mit Ihnen einen geeigneten neuen Partner finden, bei dem Sie künftig neue Mitarbeiter anmelden können.
---	---

→ Änderung von „ggfls.“ in „unbedingt“ und „zwingend“

Welche Handlungsoptionen haben betroffene Arbeitgeber?	Zwingend ist erforderlich, das bestehende Versorgungswerk für den Neuzugang zu schließen. Sind individualvertragliche Zusagen erteilt worden, wäre diese Praxis gegenüber neu eintretenden Mitarbeitern einzustellen bzw. auf einen anderen Träger zu beziehen. Hat das Versorgungswerk einen kollektivrechtlichen Hintergrund, sollte die entsprechende Vereinbarung gekündigt werden. Für neue Mitarbeiter und neue Entgeltumwandlungen kann dann eine neue Versorgungsordnung gefasst werden. Kommt es zu Leistungskürzungen, kann der Arbeitgeber wie folgt damit umgehen:
--	--

Es wird darauf hingewiesen, dass bestehende Versorgungswerke angepasst, neugestaltet und Vorsorge für etwaige Haftungsansprüche getroffen werden muss.

3. Risiko-Management und Bewertung der Verpflichtung für die Bilanz

Basierend auf Punkt 1 und 2 ist zu bewerten, welche Verpflichtung bilanziell zu berücksichtigen ist. Hilfe soll der Arbeitgeber beim Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer finden. Diese können das Risiko jedoch erst berücksichtigen, wenn es definiert ist.

- 4 -

Welche bilanziellen Auswirkungen hat dies für Sie?

Ggf. ergibt sich aufgrund der Finanzierungslücke ein Passivierungserfordernis, denn grundsätzlich besteht für Anwartschaften von Pensionskassen ein Passivierungswahlrecht, da sie als mittelbare Pensionsverpflichtungen betrachtet werden (§ 28 Abs. 1 Satz 2 EGHGB). Allerdings realisiert sich hier nach der Leistungskürzung spätestens mit dem Versicherungsfall des einzelnen Mitarbeiters der Leistungsverschaffungsanspruch. Sprechen Sie am besten Ihren Wirtschaftsprüfer und Steuerberater hierauf an.

Update: Beschreibung der Bilanzierungspflichten

Müssen Rückstellungen in der Bilanz gebildet werden?	<p>Nach Kürzungsbeschluss der Vertreterversammlung konkretisiert sich ein direkter Anspruch der Leistungsempfänger gemäß Betriebsrentengesetz gegenüber dem Arbeitgeber, somit muss der Arbeitgeber in seinem Jahresabschluss verpflichtend Pensionsrückstellungen gemäß § 253 HGB nach versicherungsmathematischen Grundsätzen bilden.</p> <p>Bevor das Sanierungskonzept beschlossen wurde, handelte es sich für die Arbeitgeber um mittelbare Pensionsverpflichtungen, für die nach Art. 28 EGHGB ein Passivierungswahrecht besteht.</p> <p>Zur Ermittlung der Höhe der Verpflichtung dürfte i.d.R. ein versicherungsmathematisches Gutachten erforderlich sein.</p>
--	---

Update:

Die Zielsetzung der Sanierungsmaßnahmen besteht in der Rückgewinnung der Leistungsfähigkeit sowie in der Stabilisierung für die Zukunft.

Kann es in der Zukunft zu weiteren Leistungskürzungen kommen?	<p>In Abstimmung mit der BaFin wurde ein tragfähiges Sanierungskonzept erarbeitet. Das Sanierungskonzept umfasst weitreichende Maßnahmen für die Sicherheit der Versicherungsleistungen und sieht nur eine einmalige Leistungskürzung vor. Weitere Leistungskürzungen sind nicht geplant und mit dem vorliegenden Sanierungskonzept nicht notwendig.</p> <p>Das Sanierungskonzept sieht eine neue Kapitalanlagestrategie vor und umfasst eine angemessene Risikovorsorge, die die Zinsrisiken und das Langlebigkeitsrisiko stärker berücksichtigt.</p> <p>Zudem werden im Sanierungskonzept die voraussichtlichen Aufwendungen der Pensionskasse für die kommenden 5 Jahre bereits beachtet. Zudem lassen die Planungen eine gute Prognose für die nächsten 10 bis 15 Jahre zu.</p> <p>Darüberhinausgehende Aussagen sind mit Blick auf den Finanzmarkt nicht seriös.</p>
---	---

Wie ist der Status quo der Pensionskasse?	<p>Ziel ist es, den bilanziellen Fehlbetrag aus dem Jahresabschluss 2017 auszugleichen, zusätzliche Rückstellungen zu bilden und somit die fortlaufenden Leistungen für Rentner und Versicherungsanwärter sicher zu stellen.</p>
---	--

Die Maßnahmen sind sinnvoll und lobenswert. Grundsätzlich stellt sich jedoch die Frage, wie in Zukunft die vermutlich steigenden Kosten auf mehr Schultern, sprich Mitglieder verteilt werden können. Insofern ist es aus unserer Sicht ebenfalls wichtig, eine zukünftige Aussicht auf die Wiederaufnahme mit neuen Mitgliedern zu stellen. Erfolgt dies nicht, kann es in Folge zu Mittelabflüssen kommen und sei es, dass nur Mittel durch die normalen Altersleistungen abgerufen werden.

Umso erstaunte ist der Leser, wenn er beschrieben erhält, wie Übertragungen vonstattengehen und dass aktuell die „Zuversicht der Wiedereröffnung“ fehlt. Folglich kann es zu einen „klassischen Hasenrennen“ und dadurch zu zeitversetzten neuen Sanierungsmaßnahmen. Ob dies eintritt, bleibt natürlich abzuwarten, zumindest wird hierauf hingewiesen.

Kann sich die Lage auch wieder verbessern?	<p>Die Verbesserung der aktuellen Lage ist auch ein Ziel des Sanierungskonzeptes, ist aber stark von den finanzpolitischen Rahmenbedingungen und den Erträgen aus den Kapitalanlagen abhängig.</p> <p>Aktuell gehen wir nicht davon aus, wieder Neugeschäft annehmen zu dürfen.</p>
--	---

Ist die Kürzung dauerhaft?	<p>Zunächst gilt es, den in der Vergangenheit entstandenen Fehlbetrag auszugleichen. Der Fehlbetrag wird durch einen Eingriff in das Beitrags- und Leistungsgefüge ausgeglichen. Dies führt zu einer Kürzung des Vertragsguthabens und in Folge dessen zu einer dauerhaften Kürzung der Rentenhöhe.</p> <p>Mit Blick auf die Zukunft geht es darum, eine stabile finanzielle Grundlage zu schaffen, die Vorsorgerisiken angemessen zu berücksichtigen und somit die Versicherungsleistungen für Rentner und Anwärter zu sichern.</p> <p>In der Vergangenheit hat es bereits Fälle gegeben, in denen sich Pensionskassen mit Eingriffen in das Beitrags-Leistungsverhältnis saniert haben. Dies ist teilweise so erfolgreich verlaufen, dass die ursprünglich zugesagten Leistungen wieder erbracht werden konnten. Dass dies bei unserer Pensionskasse ebenfalls gelingt, ist nicht vollständig ausgeschlossen, erscheint aber aus heutiger Sicht lediglich als theoretische Möglichkeit.</p>
----------------------------	---

Grundlegender Hinweis: Es sind gegenwärtig ca. 5 Fälle von mittel- bis große gleichgelagerte Fällen bekannt. Nach Rückmeldung der zuständigen Behörde gibt es jedoch eine Vielzahl von Unternehmen (zweistellige Anzahl), die unter „strenger Aufsicht“ stehen; was dies auch immer heißen soll.

Eine konkrete Liste, welche Gesellschaften dies sind, gibt es nicht! Kann es auch nicht geben, denn dies hätte bei einer benannten Gesellschaft sicherlich wirtschaftliche Nachteile in Form von Umsatz- und Beitragsrückgängen zur Folge.

Umso wichtiger ist es, dass der Verantwortliche im Unternehmen eine unabhängige Prüfung der betrieblichen Versorgungslösung durchführt und dokumentiert. Unabhängig, da ein Versorgungsträger natürlich ihnen Problemstellungen erst mitteilt, wenn diese da sind oder das vorgeschlagene Sanierungskonzept seitens der zuständigen Behörde abgelehnt wurde (wie dies hier der Fall war und aus den Schreiben an den Unternehmer zu ersehen ist), ob und wenn ja, in wieweit er betroffen ist. Ohne diese Prüfung besteht grundlegend die Gefahr einer Verletzung der Obliegenheiten der möglichen bestehenden D&O Versicherung. Sollte die Versicherung nicht leisten, so besteht die Gefahr der persönlichen Inanspruchnahme.

4. Definition des neuen Versorgungswerkes – Von Beginn an richtig!

Wenn ein neues Versorgungswerk aufgesetzt wird, sollten Sie sich immer rechtlichen Rat von einem spezialisierten Rechtsanwalt oder einem gerichtlich zugelassenen Rentenberater einholen! Alles andere kann sich zu einem Fass ohne Boden entwickeln und zu riesigen Deckungslücken in Ihrer Unternehmung führen.

Nur durch professionellen Beistand kann Ihren Vorstellungen als Arbeitgeber, den Interessen der Arbeitnehmer sowie den Gesellschaftern gleichermaßen entsprochen werden.

Daher unser Rat an Sie: Vermeiden Sie Unklarheiten! Handeln Sie umgehend!

Weitere Informationen erhalten Sie unter 0911 – 70 45 079, per E-Mail oder Sie melden sich bei einem unserer [kostenfreien Online-Informationseminare für Unternehmer](#), unserem kostenpflichtigen Online-Seminar für Steuerberater & Wirtschaftsprüfer oder unserem Online-Seminar für Finanz- & Unternehmensberater an.

Natürlich können Sie als verantwortlicher Unternehmer einen Erstberatungstermin für konkrete Nachfragen ebenfalls buchen.

Konkrete Termine für [Online-Präsentationen und Erstberatungen](#) erhalten Sie unter franziska.hoentzsch@gbvl.de.