

03.24

KSI

20. Jahrgang
Mai/Juni 2024
Seiten 97–144

Krisen-, Sanierungs- und Insolvenzberatung

www.KSIdigital.de

Herausgeber:

Peter Depré, Rechtsanwalt und Wirtschaftsmediator (cvm), Fachanwalt für Insolvenzrecht

Dr. Lutz Mackebrandt, Unternehmensberater

Gerald Schwamberger, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Göttingen

Herausgeberbeirat:

Prof. Dr. Markus W. Exler, Fachhochschule Kufstein

Prof. Dr. Paul J. Groß, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Köln

WP/StB Prof. Dr. H.-Michael Korth, Ehrenpräsident des StBV Niedersachsen/Sachsen-Anhalt e.V.

Dr. Harald Krehl, Senior Advisor, Wendelstein

Prof. Dr. Jens Leker, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Prof. Dr. Andreas Pinkwart, HHL Leipzig Graduate School of Management

Prof. Dr. Florian Stapper, Rechtsanwalt, Stapper/Jacobi/Schädlich Rechtsanwälte-Partnerschaft, Leipzig

Prof. Dr. Henning Werner, IfUS-Institut an der SRH Hochschule Heidelberg

Wirtschaft Recht Steuern

**Strategien
Analysen
Empfehlungen**

Herausforderungen im Rahmen der Erstellung von Sanierungskonzepten bei KMU
[Christian Hidding und Markus Freitag, 101]

Restrukturierung in Branchen mit Bruch der Wachstumsmodelle [Volker Riedel, 106]

Die reine Beitragszusage als Lösungsbaustein in der Unternehmensrestrukturierung
[Christian Pauly, 113]

Kleinbeteiligtenprivileg und Insolvenzanfechtung
[Reinhard Willemsen und Johannes Müller, 117]

**Praxisforum
Fallstudien
Arbeitshilfen**

Investitionsplanungen und -entscheidungen von Unternehmen in Krisenzeiten
[Prof. Dr. Mario Situm und Matthias Mair, 121]

Personalabteilung und HR in Zeiten großer Restrukturierungen [Harald Smolak, 128]

Nachgefragt: Transformation im Multikrisen-Umfeld: Wie gestalten? [Prof. Dr. Markus Exler, Kai Haake und Burkhard Jung, 131]

Die reine Beitragszusage als innovativer Lösungsbau-stein in der Unternehmensrestrukturierung

Haftungsrisiken im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung: Unternehmen im Entscheidungsspagat

Christian Pauly*

In der Welt der Unternehmensrestrukturierungen und -transformationen ist der effiziente Abbau von Haftungsrisiken ein zentrales Anliegen bei Verhandlungen mit allen Stakeholdern. Der klassische Ansatz zur Bewältigung dieser Risiken besteht darin, die Zahlungen in die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu beenden oder mindestens zu reduzieren. Doch diese Maßnahme hat oft zur Folge, dass Unternehmen auf ein wichtiges Instrument in der Transformationsphase verzichten müssen, um Mitarbeitende zu halten und zu motivieren oder sogar neue Talente zu gewinnen.

1. Einführung

Seit der Einführung des ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes im Jahr 2018 bietet die reine Beitragszusage (rBZ) eine innovative Gestaltungsoption für die bAV. Mit der rBZ können Unternehmen zukünftige Haftungsrisiken nach dem Motto „pay and forget“ vermeiden. Zugleich bieten sie ihren Mitarbeitenden eine langfristig attraktive Kapitalanlage ohne betriebliche Restriktionen sowie ohne teure Garantie- und Vertriebskosten an. Durch den Wegfall von Pensionsversicherungsverein-(PSV)-Beiträgen oder Aufwendungen im Personalbereich (wie dem Aktuariat) liegt der Unternehmensfokus auf der Kostenreduktion, ohne dass den Mitarbeitenden daraus ein Nachteil entsteht. Die Ansprüche der Beschäftigten richten sich zukünftig nur noch gegen die Versorgungseinrichtung; die Rentenhöhe orientiert sich an den Entwicklungen am Kapitalmarkt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) plant mit dem zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz in 2024 die Zugangsmöglichkeiten einer rBZ für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer deutlich zu erleichtern, sofern u. a. in deren Branche noch kein einschlägiger Tarifvertrag zur rBZ besteht. Dies soll sowohl für tarifgebundene als auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber gelten. Diese Maßnahme sowie weitere Punkte eröffnen die Möglichkeit einer zukünftig stärker nachgefragten Verhandlungsoption in einer Unternehmensrestrukturierung/-transformation.

Vor diesem Hintergrund wird nachfolgend die potenzielle Rolle der rBZ in der Unternehmensrestrukturierung beleuchtet und dabei als ein innovativer Lösungsbau-stein identifiziert. Bei der Erörterung der Zusageform rBZ werden deren Vorteile und Herausforderungen herausgearbeitet. Unter Berücksichtigung zukünftiger Entwicklungen wird ein Einblick auf eine Neugestaltung der bAV in Deutschland und ihren Einfluss auf die Unternehmenslandschaft vermittelt. Abschließend wird dies in den Kontext der Unternehmensrestrukturierung eingeordnet und die rBZ als einflussreiche Verhandlungsoption aufgedeckt.

2. Die bAV als wichtiger Wettbewerbsfaktor für Unternehmen

Die bAV hat sich in Deutschland zu einem zentralen Element der Altersvorsorge entwickelt und ist ein wichtiger Wettbewerbsfaktor für Unternehmen geworden. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, des wechselhaften Kapitalmarktumfelds und der sich wandelnden personalpolitischen Anforderungen stieg der Stellenwert einer bAV in den letzten Jahrzehnten stetig an – nicht zuletzt, da die gesetzliche und private Vorsorge für einen Großteil von Beschäftigten nicht mehr ausreicht, um den Lebensstandard im Alter zu halten. Allerdings stellt die bAV für viele Unternehmen eine zu hohe finanzielle und risikobehaftete Belastung dar. Dies hat zur Folge, dass nur knapp die Hälfte aller aktiv Beschäftigten in Deutschland mit einer bAV zusätzlich versorgt sind. Dass Beschäftigte die wachsende Bedeutung der bAV erkannt haben, belegt eine Studie von StepStone aus dem Jahr 2021 mit 28.000 Befragten: Über alle Altersklassen hinweg ist die bAV – nach dem Gehalt – der wichtigste Benefit für Mitarbeitende. Auch seitens der Politik besteht der

* Christian Pauly ist Generalbevollmächtigter der Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG und einer der Gründungsväter des ersten in Deutschland umgesetzten Sozialpartnermodells zur reinen Beitragszusage. Kontakt: Christian.Pauly@metzler.com.

Unternehmen,
die eine moderne
und flexible bAV
anbieten, können
sich im Wettbe-
werb um qualifi-
zierte Fachkräfte
durchsetzen.

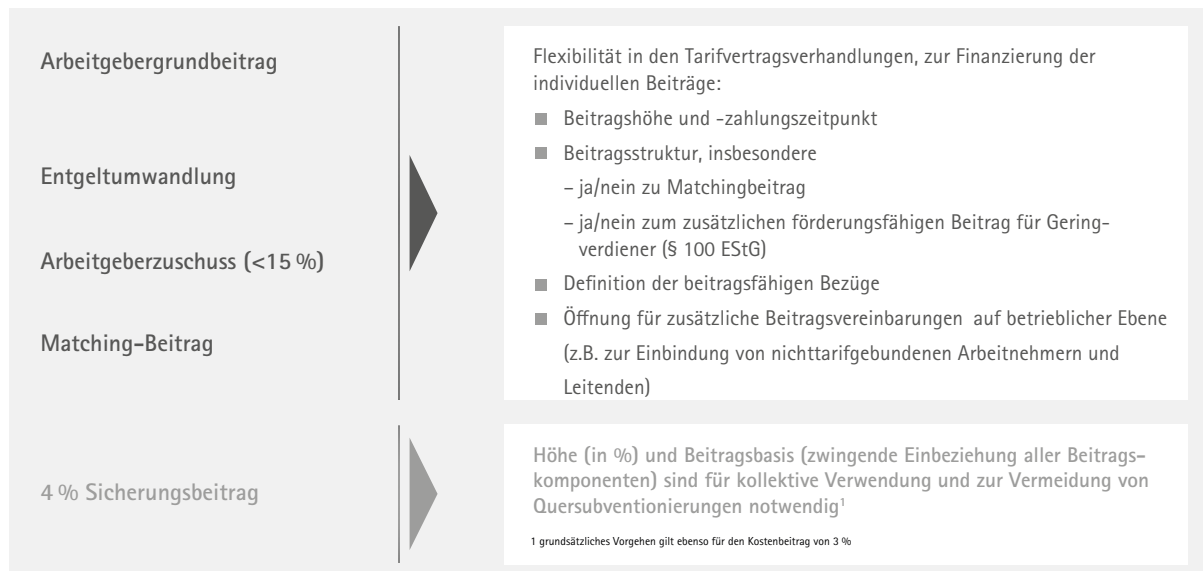


Abb. 1: Flexible Beitragsgestaltung bei Nutzung des Metzler-Setups rBZ1

Wunsch, die bAV in Deutschland stärker zu verbreiten. Dies spiegelt sich beispielsweise im ersten und bald zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz wider, welches die bAV u. a. auch für kleine und mittelständische Unternehmen deutlich einfacher zugänglich machen soll.

Auch auf Unternehmensseite ist der Stellenwert der zweiten Säule der Altersvorsorge bekannt. Jedoch scheuen einige noch immer die Komplexität und langfristigen Risiken sowie die damit verbundenen Kosten einer bAV. Der Verzicht auf eine bAV für die Belegschaft – beispielsweise im Zuge einer Restrukturierung – kann jedoch nicht zielführende Effekte nach sich ziehen. Denn das Kostenargument überwiegt meist nicht die Vorteile, die eine gut aufgestellte bAV für ein Unternehmen bringen kann. Mit dem Angebot einer bAV übernimmt ein Unternehmen nicht nur soziale Verantwortung, sondern spiegelt auch eine Wertschätzung gegenüber seinen Mitarbeitenden. Dies wirkt sich vorteilhaft auf die Reputation und die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens aus. Unternehmen, die eine moderne und flexible bAV anbieten, können sich im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte durchsetzen und Mitarbeitende langfristig an sich binden. Zudem trägt eine gut ausgestaltete bAV maßgeblich zur Mitarbeitermotivation bei. All dies wirkt sich wiederum positiv auf die Produktivität und den Unternehmenserfolg aus. Somit hat sich die bAV längst zu einem wichtigen personal- und bilanzpoliti-

schen Merkmal attraktiver Arbeitgeber etabliert und versteht sich nicht mehr nur als eine freiwillige Zusatzleistung, sondern als ein entscheidender Faktor in der nachhaltigen Aufstellung eines Unternehmens.

Um eine bAV in Zeiten zunehmender Flexibilisierung und demografischer Veränderungen anbieten zu können, suchen Unternehmen daher nach innovativen Lösungen, um ihre bAV-Verpflichtungen zu optimieren und gleichzeitig ohne große Risiken die vorteilhaften Anreize für ihre Mitarbeitenden wahrzunehmen. Eine solche Lösung liegt in der rBZ, die seit der ersten Einführung eines solchen Modells im September 2022 an Bedeutung gewinnt.

3. Die reine Beitragszusage

3.1 Allgemeines

Die rBZ ist eine noch sehr neue Zusageform in der bAV, die in Deutschland mit dem ersten Betriebsrentenstärkungsgesetz in 2018 ermöglicht wurde und sich in § 1 Abs. 2 Nr. 2a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) wiederfindet. Sie hat sich seither zu einer vielversprechenden Option in der bAV entwickelt, da sie es Unternehmen ermöglicht, ihre Haftungsrisiken auf null zu reduzieren und gleichzeitig sehr attraktive Anreize für Mitarbeitende schafft. Ihre wichtigsten Kriterien aus Arbeitgebersicht sind die Garantiefreiheit und das „Pay-and-forget“-Prinzip. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber nur für die Zahlung der Beiträge verantwortlich sind, nicht für eine bestimmte Leistungshöhe entstehen müssen und alles Weitere über den externen Versorgungsträger organisiert wird (s. Abschn. 3.3). Für Unternehmen, die aus verschiedensten Gründen bisher noch keine bAV anbieten konnten oder wollten, eröffnen sich hierdurch erstmals neue Möglichkeiten, die bAV-Welt zielgerichtet zu nutzen. Andererseits bietet es Unternehmen mit historisch ausgeprägter bAV die Möglichkeit, zukünftige Risiken durch einen Wechsel der Zusageart nachhaltig abzubauen. Durch den Wechsel hin zur rBZ können diese Unternehmen ohne zusätzliche Kostenbelastung das Risiko in ihrem bAV-Modell erheblich minimieren.

3.2 Wie funktioniert die rBZ?

Die rBZ wird über ein Sozialpartnermodell organisiert – d. h., dass die rBZ zurzeit nur über einen (Haus-/Verbands-/Branchen-)Tarifvertrag eingeführt werden kann, dem die Sozialpartner, also die Gewerkschaften einerseits und die Arbeitgeber(-verbände) andererseits, zuvor zugestimmt haben.

Ein wesentliches Merkmal der rBZ ist der Verzicht auf Garantien. Dies soll die Verbreitung der bAV in Deutschland deutlich stärken, Kosten nachhaltig senken und das Erzielen attraktiver Renditen und damit verbundenen höheren Startrenten ermöglichen. Im Gegensatz zu traditionellen Versorgungszusagen, bei denen der Arbeitgeber die Versorgungsleistungen garantiert, verpflichten sich Arbeitgeber im Rahmen der rBZ lediglich dazu, Beiträge in eine externe Versorgungseinrichtung einzuzahlen, z. B. in einen Pensionsfonds. Die externe Versorgungseinrichtung ist für die praktische Durchführung der bAV zuständig: Kapitalanlage, Verwaltung der Versorgungsansprüche und Kommunikation mit den Versorgungsberechtigten. Die Höhe der späteren Versorgungsleistungen richten sich dann nach der Entwicklung der Kapitalmärkte. Arbeitgeber tragen keinerlei Kapitalmarktrisiko, sie kommen lediglich für die Beiträge auf.

In der Abb. 1 (S. 114) ist die flexible Ausgestaltung der individuellen Beitragslogik in der rBZ veranschaulicht (vgl. Ausführungen in Kapitel 3.3).

3.3 Mehrwert einer rBZ

Diese Form der Altersvorsorge bietet eine Vielzahl von Vorteilen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Einer der Hauptvorteile der rBZ liegt in der Kosteneffizienz auf beiden Seiten.

Der Wegfall der Arbeitgeberhaftung, von Beiträgen zum PSV oder typischen Betreuungsaufwendungen im Personalbereich ermöglicht es Unternehmen, ihre Kosten langfristig deutlich zu reduzieren. Auch nachgelagerte Themen wie Subsidiärhaftung, ungeplante Kosten/Nachfinanzierungsaufwände, Langlebigkeitsrisiko oder unkalkulierbare/jahrelange Rechtsunsicherheiten (z. B. nach einer Ablösevereinbarung) entfallen. Auf Arbeitgeberseite liegt der Fokus somit auf der Beitragszahlung an die Versor-

gungseinrichtung über die bereits bestehende Payroll. Die Vorteile der rBZ münden schließlich in der entfallenden Bilanzierung (HGB) und der Berücksichtigung als „echtes“ DC-Accounting (IFRS/US-GAAP), was in Summe landläufig als „pay and forget“ umschrieben wird.

Für Mitarbeitende bietet diese Art der Zusage erstmalig die Chance, an einer Kapitalanlage zu partizipieren, die nicht durch betriebliche oder regulatorische Interessen eingeschränkt ist oder langfristig durch Garantie- sowie Vertriebskosten aufgezehrt wird. Im Ergebnis sind damit erstmalig Startrenten möglich, die um ein Vielfaches über den Leistungen traditioneller bAV-Angebote – wie z. B. Direktversicherungen – liegen.

Im Rahmen der gesetzlich flankierten Durchführung und Steuerung müssen sich die Sozialpartner an der rBZ beteiligen und der Versorgungseinrichtung z. B. Leitplanken zur Ausgestaltung der Kapitalanlage vorgeben. Um die in Aussicht gestellte Startrente auch bei volatilen Kapitalmärkten möglichst unverändert auszahlen zu können, leisten die Arbeitgeber auf die jeweiligen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge einen zusätzlichen Sicherungsbeitrag (s. Abb. 1). Dieser wird als Sicherungsbeitragspuffer kollektiv angespart und von den Sozialpartnern genutzt, um Leistungskürzungen temporär zu vermeiden oder abzumildern. Durch die rein temporäre Nutzung des Sicherungspuffers ist sichergestellt, dass dieses Instrument nur dann genutzt wird, wenn der Kapitalmarkt die in Aussicht gestellte Leistung tatsächlich nicht mehr erwirtschaften kann.

3.4 Herausforderungen und Neuerungen

Da die rBZ nur über einen Tarifvertrag eingeführt werden kann, ist das Modell derzeit nicht für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugänglich (siehe zu den Vertragsstrukturen Abb. 2, S. 116). Dies mag die Zielerreichung der Politik, die rBZ als Mittel zur möglichst weiten Verbreitung der bAV in Deutschland zu nutzen, verzögern. Der wachsende Stellenwert der rBZ innerhalb der bAV-Landschaft in Deutschland spiegelt sich allerdings jetzt schon in den Bemühungen des Gesetzgebers wider. So zeigen die in Aussicht gestellten Änderungen im zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz¹, dass die Politik die Bedeutung der rBZ erkannt hat und die Verbreitung effizienter, attraktiver und bürokratiearmer Betriebsrenten fördern möchte. Daher liegt der Fokus auf der Neuregelung der Einschlägigkeitsregelungen in § 24 BetrAVG und der gleichzeitigen Öffnung für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sowohl für heute tarifgebundene als auch nicht-tarifgebundene.

Ein nicht-einschlägiger Tarifvertrag zu einem Sozialpartnermodell in Form der rBZ kann demnach auf betrieblicher Ebene in Anwendung gebracht werden, wenn das betroffene Arbeitsverhältnis in den Organisationsbereich einer Gewerkschaft fällt, die bereits ein Sozialpartnermodell trägt. Der Organisationsbereich einer Gewerkschaft ist in deren Satzung geregelt. Damit steht z. B. das Sozialpartnermodell zur rBZ, das die Gewerkschaften ver.di und IGBCE sowie die Arbeitgeberverbände mit dem Unternehmen Uniper abgeschlossen haben,

¹ Die Veröffentlichung des Referentenentwurfs erfolgt vrstl. im Mai 2024.

Die rBZ bietet eine attraktive Verhandlungsoption für die zukünftige bAV.

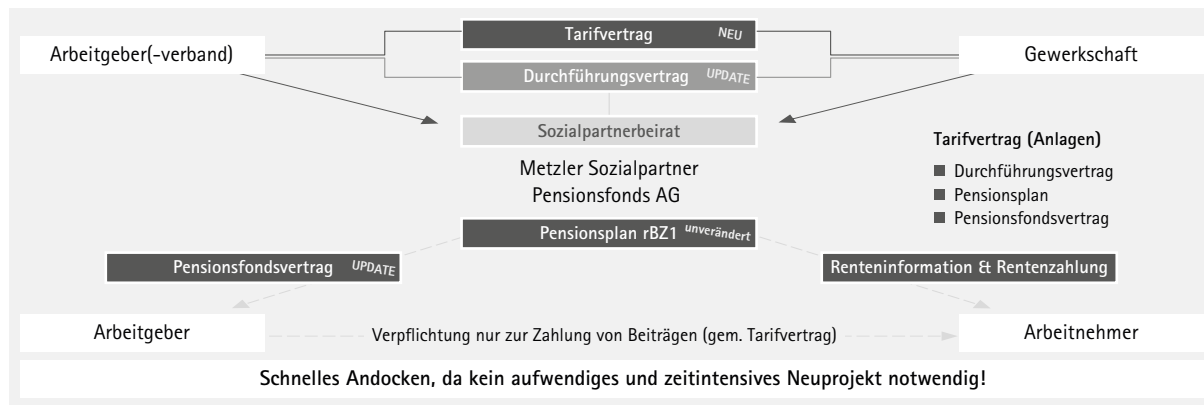


Abb. 2: Tarifvertragliche Struktur bei Nutzung des bestehenden Metzler-Setups rBZ1

grundsätzlich auch allen anderen Branchen offen, für die ver.di gemäß ihrer eigenen Satzung organisatorisch zuständig ist, also etwa in dem Gesundheitssektor, dem Handel oder der IT-Branche. Weitere Voraussetzung ist immer, dass die das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien dem Zutritt Dritter zustimmen. Das dafür notwendige Gremium wird beispielsweise der bereits bestehende Sozialpartnerbeirat der jeweiligen Versorgungseinrichtung sein. Da es keinen Kontrahierungszwang gibt, muss abschließend auch noch die durchführende Versorgungseinrichtung zustimmen.

Diese möglichen Neuregelungen durch das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz sind ein zentraler Schritt, um die betriebliche Altersversorgung in Deutschland zukunftsfähig zu gestalten, einer Vielzahl an großen und kleinen Arbeitgebern zugänglich zu machen und den Herausforderungen des demografischen Wandels tatkräftig zu begegnen. Darüber hinaus könnten sich mittelfristig ggf. auch Möglichkeiten ergeben, den sog. Past Service, also den bereits erdienten Besitzstand aus alten bAV-Modellen, mittels Tarifvertrag freiwillig in eine rBZ zu überführen und die bis dato bestehenden Haftungsrisiken zu reduzieren.

Bei solchen Überlegungen sind immer die Grundsätze zum Vertrauensschutz und zur Verhältnismäßigkeit zu beachten. Zudem stellt sich vorab die Frage, ob die Überführung mit oder ohne Zustimmung der Versorgungsanwärter erfolgen soll. Die Tarifvertragsparteien haben hierbei die Möglichkeit, die Überführung der rBZ frei auszuhandeln; d.h., dass die Tarifvertragsparteien die Ablöseprämien auf die Situation des jeweiligen Unternehmens passend austarieren können.

4. Fazit im Hinblick auf Restrukturierungen

Maßnahmen, die während einer Unternehmensrestrukturierung getroffen werden, gehen oft zulasten einer betrieblichen Altersversorgung (bAV). Die Vorteile, die eine bAV für ein Unternehmen bringt, sind zwar weitestgehend bekannt, dennoch fällt der Fokus in diesen Entscheidungen meist immer noch auf die Loslösung von Lasten und Haftungsrisiken. Dabei zeigt die mit der rBZ in Gang gesetzte bAV-Revolution in Deutschland, wie sich bilanz- sowie personalpolitische Effekte geschickt für alle Seiten positiv vereinen lassen. Somit eröffnen sich neue Potenziale durch die bAV, die auch in Krisenzeiten Effizienz und Gestaltungswille zeigen.

In Zeiten von Restrukturierungen und Transformationen sehen sich Unternehmen mit der Herausforderung konfrontiert, ihre Verpflichtungen aus der bAV dauerhaft effizient zu gestalten, ohne dabei ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu beeinträchtigen. Die rBZ bietet in diesem Kontext eine attraktive und bei Bedarf schnell umsetzbare Verhandlungsoption für die zukünftige bAV. Dies gilt insbesondere dann, wenn das Ziel darin besteht, an einen Versorgungsträger mit bereits bestehender rBZ-Plattform „anzudocken“. Dies ist heute bereits durch „inhaltsgleiche“ Tarifverträge sehr einfach möglich. Wenn es nach dem Willen der Politik geht, soll dies zukünftig auch durch die betriebliche Inbezugnahme nicht einschlägiger rBZ-Tarifverträge umsetzbar sein. Auch dies ist ein Beitrag zur Kosteneffizienz und zum Bürokratieabbau, da die Entwicklungskosten für ein neues eigenes bAV-Modell entfallen. Je nach bestehender bAV-Landschaft ist künftig auch die freiwillige Überführung bestehender Besitzstände denkbar.

Indem Unternehmen von traditionellen Versorgungszusagen auf rBZ-Modelle übergehen, können sie nicht nur ihre Haftungsrisiken begrenzen, sondern ihren Mitarbeitern eine flexible und auf die Zukunft ausgerichtete Altersvorsorge anbieten (vgl. dazu auch die Abb. 1 auf S. 114).

Die rBZ kann somit als wichtiger Baustein in der Unternehmensrestrukturierung und -transformation dienen, indem sie die Unternehmen dabei unterstützt, ihre bAV effizient zu gestalten und gleichzeitig attraktive Anreize für Ihre Mitarbeiter zu schaffen.²

² Vertiefende Hinweise zum Wesen und zu den Einsatzzwecken der rBZ finden sich z. B. in den Publikationen unter www.metzler.com/rbz.