

# GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe Nr.2/2012

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. BAGE vom 15.05.2012 Az.: 3 AZR 11/10 Auslegung einer Versorgungsordnung zur Anpassung an die Regelaltersgrenze und Umstellung laufender Rentenleistungen auf Kapitalleistungen	1
2. BMF-Schreiben vom 14.08.2012: Verzicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer Kapitalgesellschaft auf künftig noch zu erdienende Versorgungsanwartschaften (sog. Future Service)	3
3. Versorgungsausgleich BGH-Beschluss vom 11.07.2012 Az.: XII ZB 459/11 und BGH-Beschluss vom 27.06.2012 Az.: XII ZB 275/11	4
4. Steuerliche Behandlung eines Schuldbeitritts BFH-Urteil vom 26.04.2012 Az.: IV R 43/09 vs. BMF-Schreiben vom 16.12.2005 (IV B 2 – S 2176 – 103/05)	5
5. Aktuelles	6

**1. BAGE vom 15.05.2012 Az.: 3 AZR 11/10 Auslegung einer Versorgungsordnung zur Anpassung an die Regelaltersgrenze und Umstellung laufender Rentenleistungen auf Kapitalleistungen**

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 15.05.2012 zu der Frage der Kopplung des Renteneintritts in der betrieblichen Altersversorgung an die Regelaltersgrenze sowie zu den Auswirkungen einer Umstellung laufender Rentenleistungen auf eine Kapitalleistung Stellung genommen.

**Das Gericht hat folgende Leitsätze formuliert:**

1. Stellt eine vor dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz entstandene Versorgungsordnung für den Eintritt des Versorgungsfalles auf die Vollendung des 65. Lebensjahres ab, so ist diese Versorgung regelmäßig dahingehend auszulegen, dass damit auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach §§ 35, 235 Abs. 2 S. 2 SGB VI Bezug genommen wird.

2. Die Umstellung eines Versprechens laufender Betriebsrentenleistungen in ein Kapitalleistungsversprechen bedarf - wegen der damit für den Arbeitnehmer verbundenen Nachteile - einer eigenständigen Rechtfertigung anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit.

### **Sachverhalt**

Die Parteien streiten darüber, nach welchen Versorgungsbestimmungen sich die Anwartschaften der Klägerin auf betriebliche Altersversorgung richten.

Die Klägerin wurde 1972 eingestellt, das Arbeitsverhältnis wurde nach mehreren Betriebsübergängen und einer Verschmelzung bei der Beklagten 2009 beendet. Für die Klägerin galt bereits bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis eine Ruhegeldeinrichtung. Durch die Betriebsübergänge bzw. Wechsel in der Struktur des Unternehmens traten an Stelle der Ruhegeldeinrichtung andere Versorgungsbestimmungen, die dann wiederum von einer Gesamtbetriebsvereinbarung abgelöst wurden. Im Jahre 1998 wurde im Wege einer Gesamtbetriebsvereinbarung ein Kapitalkontenplan vereinbart. Dieser Plan wurde begrenzt auf Beiträge bis einschließlich 2006. Er sollte sämtliche bisherige Versorgungsregelungen ablösen.

### **Entscheidung**

Das Gericht stellt in seiner Entscheidung fest, dass in der Frage, welche Versorgungsordnung im vorliegenden Fall Anwendung findet, diese miteinander zu vergleichen seien.

Da die Klägerin vorzeitig aus dem Unternehmen ausgeschieden ist, wäre bei diesem Vergleich gem. § 2 Abs. 1 und 5 BetrAVG auf die jeweils im Zeitpunkt des Ausscheidens erworbenen gesetzlichen unverfallbaren Anwartschaften abzustellen.

Soweit dabei offenbar wird, dass die Neuregelung eine Verschlechterung für die Klägerin darstellt, ist zu prüfen, ob der damit verbundene Eingriff im Sinne der Drei-Stufen-Theorie des BAG zu rechtfertigen ist.

Bemerkenswert im vorliegenden Fall ist die Entscheidung des Gerichts, dass bei der Ermittlung der unverfallbaren Anwartschaft entgegen dem Wortlaut in der Versorgungsordnung nicht das Alter 65 heranzuziehen, sondern die stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze gem. §§ 35, 235 Abs. 2 S. 2 SGB VI zu berücksichtigen ist.

Die Berücksichtigung der Regelaltersgrenzen nach dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz auf Zusagen, die für den Leistungsfall „Alter“ das 65. Lebensjahr vorsehen, war bisher umstritten. Ein großer Teil in der Literatur vertrat die Auffassung, dass eine Anpassung an die Regelaltersgrenze nicht automatisch erfolgt, wenn in der Versorgungsordnung das Alter 65 benannt ist.

Das Gericht führt in seiner Entscheidung nunmehr aus, dass die Benennung der Vollendung des 65. Lebensjahres in einer Versorgungszusage eine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung darstelle.

Begründet wird die Ansicht damit, dass bereits seit 1916 die Regelaltersgrenze bei 65 Jahren lag, so dass es keine Veranlassung für abweichende Formulierungen gab. In dem vorliegenden Fall lag ein Gesamtversorgungssystem vor. Das Gericht urteilte, dass bei solchen Systemen im Wege der Auslegung einzig zu ermitteln sei, dass der Arbeitgeber die Betriebsrente erst zahlen möchte, wenn der Arbeitnehmer die Sozialversicherungsrente beansprucht. Darüber hinaus sei es gesetzgeberischer Wille, dass die Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen auch in der bAV nachvollzogen werde.

Das Gericht hat in dieser Entscheidung weiter Stellung zu der Frage genommen, ob eine Kapitalrente durch eine Rentenanwartschaft ersetzt werden kann. Es führt dazu aus, dass zwar grundsätzlich eine Umstellung keinen Eingriff in die Höhe der Versorgungsanwartschaft darstellt, jedoch der Grundsatz des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit eine Abwägung der wechselseitigen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer erforderlich macht. Um eine Umstellung zu rechtfertigen, müssen die Gründe des Arbeitgebers gewichtiger und schwerwiegender sein als die daraus resultie-

renden Nachteile des Arbeitnehmers. Möglicher Nachteil wäre eine Übertragung des Langlebkeitsrisikos auf den Arbeitnehmer. Zudem könne die Auszahlung des Kapitals durch die Progressionswirkung zu einer höheren Steuerlast beim Arbeitnehmer führen.

Aus Sicht des Gerichts rechtfertigen wirtschaftliche Gründe, wie z.B. Vorteile im Hinblick auf die Finanzierung und Bilanzierung von Versorgungsverpflichtungen oder Leistungsverbesserungen, durch Anhebung des Dotierungsrahmens einen Wechsel.

### Kommentierung

Das BAG hat mit dem Urteil bezüglich der Anwendung des RV-Altersrentenanpassungsgesetzes für Zusagen, die bisher das Alter 65 in ihren Versorgungszusagen vorsehen, eine zunächst eindeutige und klare Aussage getroffen.

Allerdings sind damit Folgeprobleme verbunden, zu denen das Gericht nicht Stellung genommen hat. Aus dem Urteil resultieren für betroffene Unternehmen zahlreiche Fragen, z.B.: Kann der Arbeitgeber Unverfallbarkeitsbescheinigungen der bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer korrigieren? Darf der Arbeitgeber bei einer Gesamtversorgungszusage zukünftig die Rente mit 65 verweigern, wenn der Mitarbeiter nicht gleichzeitig die SV-Rente bezieht, auch wenn die Zahlung einer solchen Rente bisher nicht Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Altersrente war? Darf der Arbeitgeber mit Inanspruchnahme der Rente mit Alter 65 Kürzungen vornehmen, wenn der Mitarbeiter erst später die SV-Rente bezieht? Wie ist zukünftig das Versorgungsausgleichsverfahren zu handhaben?

Die Fragen lassen erwarten, dass das Gericht in Zukunft noch weitere Entscheidungen zu dieser Thematik treffen wird. Folglich wird sich erst in Zukunft zeigen, ob dabei konsequent der eingeschlagene Weg weiter verfolgt wird oder dem Arbeitgeber Grenzen aufgezeigt werden, um die Rechte der Arbeitnehmerseite zu schützen.

Es bleibt also Ungewissheit. Aktuell können sich betroffene Arbeitgeber dennoch der Frage wid-

men, wie schlussendlich die Altersgrenzen in der jeweiligen Versorgungszusage gemeint sind. Stellt das zugesagte Alter 65 eine feste Altersgrenze dar oder ist im Sinne der BAG-Entscheidung eine Kopplung an die Regelaltersgrenze beabsichtigt?



### 2. BMF-Schreiben vom 14.08.2012: Verzicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer Kapitalgesellschaft auf künftig noch zu erdienende Versorgungsanwartschaften (sog. Future Service)

Das bereits im letzten Jahr erwartete BMF-Schreiben über die Legitimation der Gestaltungsmöglichkeit von Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer (kurz: GGF) im Hinblick auf noch nicht erdiente Ansprüche (Future Service) ist nun veröffentlicht worden.

Zur Diskussion standen in der Vergangenheit verschiedene Punkte. Unbeantwortet blieb die Frage, ob der Verzicht auf den Future Service eine verdeckte Einlage darstellt. In diesem Zusammenhang war bis dato offen, ob der Gesellschafter-Geschäftsführer auf den Future Service verzichten kann, ohne dass ihm fiktiver Arbeitslohn aus gesellschaftlich veranlasstem Verzicht zufließt. Dabei musste als Grundvoraussetzung zunächst einmal die Frage geklärt werden, ob eine Zusage überhaupt in Past- und Future Service geteilt werden darf.

Es gab in diesem Kontext in der Vergangenheit Stellungnahmen verschiedener Oberfinanzdirektionen.

#### So hat die OFD-Magdeburg erklärt:

Auch ein Verzicht auf den ‚future service‘ kann zu einem Zufluss bei dem Gesellschafter-Geschäftsführer sowie zu der Annahme einer verdeckten Einlage führen. Es ist allerdings im Einzelfall zu prüfen, in welcher Höhe eine verdeckte Einlage vorliegt.

Es kommt für die Bewertung der verdeckten Einlage nicht darauf an, ob sich die Vereinbarung auf

künftig noch zu erdienende Versorgungsanswartschaften bezieht, sondern ausschließlich auf die betragsmäßige Reduzierung der Pensionsanswartschaft. Es ist dabei nicht ausgeschlossen, dass die Vereinbarung versicherungsmathematisch so austariert ist, dass es zu einer verdeckten Einlage in die Kapitalgesellschaft mit einem Wert von 0 EUR kommt. Dies kann dann der Fall sein, wenn der Barwert der nach Abschluss der Verzichtserklärung verbleibenden Pensionsanswartschaft den zum Verichtszeitpunkt erworbenen Ansprüchen (Gegenwartswert bzw. ggf. ratierlicher (m/n-tel) Anwartschaftsbarwert) entspricht.

Das **Bundesfinanzministerium hat nunmehr mit Schreiben vom 14.08.2012** zu dem Thema Stellung genommen und festgestellt,

- dass der vollständige Verzicht des Gesellschafter-Geschäftsführers einer Kapitalgesellschaft auf eine Pensionsanswartschaft gem. § 8 Abs. 3 S. 3 KStG eine verdeckte Einlage ist.
- Dies gilt auch bei einem teilweisen Verzicht, wenn der Barwert der bis zum Verichtszeitpunkt bereits erdienten Versorgungsleistungen den Barwert der nach dem Teilverzicht verbleibenden Versorgungsleistungen übersteigt.

Das BMF stellt klar, dass dies unabhängig davon gilt, ob sich die Verichtsvereinbarung der Bezeichnung nach nur auf künftig noch zu erdienende Anwartschaften (Future Service) bezieht oder ob es sich um eine Änderung der Pensionszusage handelt, die mit der Reduzierung der bisher zugesagten Versorgungsleistungen verbunden ist.

Ein Verzicht liegt also nur unter den oben genannten Voraussetzungen des BMF vor. Dies hat zur Konsequenz, dass dem GGF kein fiktiver Arbeitslohn zufließt, der dann zu versteuern wäre. Des Weiteren bedeutet die Entscheidung, dass bei einem Verzicht auf den Future Service die Pensionsrückstellung anteilig aufzulösen ist.

### 3. Versorgungsausgleich

Der BGH hat sich in der jüngsten Vergangenheit wiederholt mit den Teilungskosten gem. § 13 VersAusglG auseinandergesetzt und Stellung ge-

nommen zu der Höhe und der Angemessenheit von Teilungskosten.



#### a. BGH-Beschluss vom 11.7.2012 Az.: XII ZB 459/11

Die Beteiligten streiten über den Versorgungsausgleich. Die Eheleute haben Anrechte aus der gesetzlichen Rentenversicherung erworben. Der Ehemann hat darüber hinaus auch Anrechte aufgrund der betrieblichen Altersversorgung erworben. Diese Anrechte wurden im Rahmen der internen Teilung geteilt. Die vorinstanzlichen Gerichte haben die Höhe der Teilungskosten nicht in der geltend gemachten Höhe anerkannt. Dagegen hat der Arbeitgeber des Ehemannes Beschwerde eingelegt.

Der BGH hat mit dem vorliegenden Beschluss noch einmal klargestellt, dass nicht nur die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Teilung entstehenden Kosten, also die Kosten für die Einrichtung des neuen Versicherungskontos ersatzfähig seien, sondern auch die für die Verwaltung des Versicherungskontos des neu hinzugekommenen Versicherungsnehmers entstehenden Folgekosten.

Der BGH führt aus, dass gemäß § 13 VersAusglG der Versorgungsträger die bei der internen Teilung nach §§ 10 ff. VersAusglG entstehenden Kosten jeweils hälftig mit den Anrechten beider Ehegatten verrechnen könne, soweit diese angemessen seien.

Der Versorgungsträger könne mit den Teilungskosten nach § 13 VersAusglG den gesamten Aufwand ersetzt verlangen, der ihm durch die Aufnahme des zusätzlichen Versorgungsberechtigten in sein Versorgungssystem entstehe. Dies ergebe sich unabhängig von der Formulierung "bei" der internen Teilung. Eine Auslegung der Vorschrift unter Berücksichtigung der gesetzgeberischen Intention ergebe vielmehr, dass die "durch" die interne Teilung entstehenden Kosten von den Eheleuten hälftig zu tragen sind.

Denn mit § 13 VersAusglG solle sichergestellt werden, "dass der organisatorische Mehraufwand

der Versorgungsträger vergütet wird" und die interne Teilung für den Versorgungsträger kostenneutral erfolgt. Erfasst werden daher nach Auffassung des Gerichts neben den Kosten für die Einrichtung eines neuen Kontos auch die im Rahmen der Kontenverwaltung entstehenden Mehrkosten.

**b. BGH-Beschluss vom 27.06.2012 Az.: XII ZB 275/11**

**§ 13 VersAusglG erlaubt dem Versorgungsträger, grundsätzlich die gesamten Teilungskosten auf die betroffenen Ehegatten umzulegen. Werden die Teilungskosten pauschaliert berechnet, gebührt dem Versorgungsträger die Wahl der anzuwendenden Pauschalierungsmethode. Die gerichtliche Angemessenheitsprüfung stellt nur ein Korrektiv dar, das zu einer Begrenzung der Kosten führt, wenn der Kostenabzug die Ehegatten über Gebühr belastet.**

**(amtlicher Leitsatz)**

In dieser Entscheidung stellt das Gericht ebenfalls ausdrücklich fest, dass der Versorgungsträger die tatsächlich anfallenden Kosten, die durch die Aufnahme eines Versorgungsberechtigten entstehen, geltend machen kann.

Der BGH führt weiter aus, dass die Angemessenheit der geltend gemachten Teilungskosten das Gericht von Amts wegen (§ 26 FamFG) zu prüfen habe. Dabei sei das Gericht gemäß § 220 Abs. 4 FamFG berechtigt und im Hinblick auf den Amtsermittlungsgrundsatz auch verpflichtet, sich die vom Versorgungsträger mitgeteilten Werte näher erläutern zu lassen. Hält es diese unter Berücksichtigung aller wesentlichen Umstände für unangemessen, so die Ausführungen des Gerichts weiter, kann es einen geringeren als den vom Versorgungsträger beanspruchten Betrag verrechnen. Offen lässt der Gesetzgeber allerdings, wonach sich die Angemessenheit im Einzelnen bestimmt.

Wie der Senat des BGH bereits entschieden hat, bestehen gegen eine Pauschalierung der Teilungskosten keine grundsätzlichen Bedenken. Erfolgt die Pauschalierung wie im vorliegenden Fall in Form eines Prozentsatzes des intern zu

teilenden ehezeitlichen Kapitalwerts (hier: 2 % des Kapitalwerts), ist allerdings eine Begrenzung auf einen Höchstbetrag erforderlich.

**c. Fazit**

Die bisherige Rechtsprechung des BGH wird durch die aktuellen Urteile fortgesetzt. Grundsätzlich kann der Versorgungsträger alle Teilungskosten geltend machen, die durch die interne Teilung entstehen. Dazu gehören nicht nur die Einrichtungskosten, sondern auch die Mehrkosten durch die Verwaltung eines solchen Versorgungskontos. Grundsätzlich ist es dem Versorgungsträger in diesem Zusammenhang auch erlaubt, die Kosten zu pauschalisieren. Eine Pauschalierung ist aber nur angemessen, wenn der Versorgungsträger einen Höchstbetrag festlegt.

**4. Steuerliche Behandlung eines Schuldbeitritts**



**BFH-Urteil vom 26.04.2012 Az.: IV R 43/09 vs. BMF-Schreiben vom 16.12.2005 (IV B 2 – S 2176 – 103/05)**

Die bisher durch BMF-Schreiben vom 16.12.2005 geltende steuerliche Be-

handlung eines Schuldbeitritts zu Pensionsverpflichtungen wurde nunmehr durch ein Urteil des BFH vom 26.04.2012 Az.: IV R 43/09 verworfen.

Dem Urteil liegt folgender Sachverhalt zu Grunde:

Die Klägerin hat mit einer konzernverbundenen GmbH einen entgeltlichen Schuldbeitritt gem. §§ 421 ff BGB vereinbart. Darin verpflichtete sich die GmbH gegenüber der Klägerin als weitere Schuldnerin für die Pensionszusagen der Klägerin einzustehen. Die GmbH verpflichtete sich damit im Innenverhältnis zur Zahlung der Pensionsleistungen. Die Klägerin zahlte für die Erfüllungsübernahme ein Basisentgelt in Höhe des zum Zeitpunkt des Schuldbeitritts ermittelten Barwertes der Zahlungsverpflichtungen.

Die Klägerin wies daraufhin für die vom Schuldbeitritt betroffenen Verpflichtungen in ihrer Han-

dels- und Steuerbilanz keine Pensionsrückstellungen mehr aus.

Der BFH hat nunmehr entschieden, dass die Klägerin weder Rückstellungen für die vom Schuldbeitritt betroffenen Pensionsverpflichtungen zu bilden hat, noch der Freistellungsanspruch gegen die beitretende GmbH zu aktivieren ist.

Der BFH begründet seine Auffassung damit, dass sich die Klägerin der Pensionsverpflichtungen wirtschaftlich vollständig entäußert habe. Darauf, dass arbeitsrechtliche Verpflichtungen bestehen, da keine schuldbefreiende Übernahme vorliegt, komme es nicht an.

Aufgrund der wirtschaftlichen Entäußerung fehlt es an der Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme. Dies ist aber Voraussetzung für die Bildung von Rückstellungen für ungewisse Verbindlichkeiten gem. § 249 Abs. 1 S. 1 HGB. Fehlt es an der Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme, besteht handelsrechtlich ein Passivierungsverbot, das wegen der Maßgeblichkeit der handelsrechtlichen Grundsätze auch steuerrechtlich zu beachten ist.

Der Freistellungsanspruch gegenüber der GmbH wegen des Schuldbeitritts ist ebenfalls nicht zu aktivieren. Das Gericht führt dazu aus, dass das Entgelt für den Schuldbeitritt betrieblich veranlasst war und dies zu sofort abziehbaren Betriebskosten führe.

Mit dieser Entscheidung widerspricht der Bundesfinanzhof der bisherigen Position zur bilanzsteuerlichen Behandlung des Schuldbeitritts zu Pensionsverpflichtungen durch das Bundesfinanzministerium.

Das BMF hat in seiner bisherigen Rechtsauffassung beim Arbeitgeber immer die Bildung einer Pensionsrückstellung gem. § 6a EStG und die Aktivierung einer Forderung gegenüber dem Schuldbeitretenden gefordert. Begründet wurde dies mit dem unmittelbaren arbeitsrechtlichen Fortbestand der bestehenden Zusage beim Arbeitgeber. Der BFH erkennt die rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers an, stellt aber bei der Beurteilung

nur auf die wahrscheinliche Inanspruchnahme am maßgeblichen Bilanzstichtag ab.

Es bleibt abzuwarten, ob und in welcher Form die Finanzverwaltung auf dieses Urteil reagiert.



## 5. Aktuelles

### **BAG Urteil vom 18.09.2012 Az.: 3 AZR 176/10 Übertragung einer Direktversicherung in der Insolvenz**

Der Kläger war von 1998 bis zur Insolvenz im Jahre 2005 beim Insolvenzschuldner beschäftigt. Im Jahre 1999 wurden ihm Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt in Form einer Direktversicherung. Dazu wurde ihm bis zum Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen ein widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt, welches der Insolvenzverwalter gegenüber der Versicherungsgesellschaft widerrief.

Das BAG hat entschieden, dass der Widerruf des Insolvenzverwalters wirksam ist, da die Unverfallbarkeitsfristen zum Zeitpunkt des Widerrufs noch nicht abgelaufen waren. Bei einem wirksamen Widerruf steht dem Arbeitnehmer daher kein Aussonderungsrecht nach § 47 InsO an der Versicherung zu.

Jedoch kann der Widerruf u.U. einen Schadensersatzanspruch begründen, wenn der Insolvenzverwalter gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen verstößt. Dieser ist aber nur auf einen Ausgleich des Versorgungsschadens gerichtet und nicht auf die Erstattung der Beiträge zur Direktversicherung oder auf Auszahlung des Rückkaufswertes.

### **BAG Urteil vom 19.06.2012 3 AZR 464/11 Betriebsrentenanpassung – Prüfungszeitraum**

Das Urteil entspricht der ständigen Rechtsprechung des dritten Senats zur Betriebsrentenanpassung.

Bei der Prüfung und Entscheidung über eine Anpassung der laufenden Leistungen gem. § 16 Abs. 1 BetrAVG sind die Belange des Versorgungsemp-

fängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Ausgangspunkt für die Ermittlung der Belange des Versorgungsempfängers ist der Anpassungsbedarf, also der seit Rentenbeginn eingetretene Kaufkraftverlust. Dieser wird sodann durch die Nettolohnentwicklung der aktiven Arbeitnehmer begrenzt. Sowohl für die reallohnbezogene Obergrenze als auch für den Anpassungsbedarf gilt derselbe Zeitraum, vom individuellen Rentenbeginn bis zum aktuellen Anpassungstichtag.

**BAG Urteil vom 19.06.2012 3 AZR 408/10 Pensionskassenleistung – Einstandspflicht des Arbeitgebers**

Der Arbeitgeber hat aus dem arbeitsvertraglichen Grundverhältnis für Leistungskürzungen einzustehen, auch wenn die Altersversorgung über eine Pensionskasse durchgeführt wird. Dies ergibt sich aus der Einstandspflicht des Arbeitgebers gem. § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Danach hat der Arbeitgeber auch dann für die Zusagen einzustehen, wenn die Durchführung über einen externen Versorgungsträger erfolgt.

Im vorliegenden Sachverhalt hat die Pensionskasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch gemacht und die Leistungen herabgesetzt, um Fehlbeträge auszugleichen.

**Wünschen Sie nähere Informationen zu diesen und weiteren Themen, setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung.**

**Redaktion:**

Andrea Bahr  
Telefon: (040) 325780-23  
Telefax: (040) 325780-22

**Impressum:**

GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH  
Burchardstr. 19-21  
20095 Hamburg  
Telefon: (040) 325780-0  
Telefax: (040) 325780-22  
E-Mail: [info@gbg-consulting.de](mailto:info@gbg-consulting.de)  
Internet: [www.gbg-consulting.de](http://www.gbg-consulting.de)

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung.

Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf. Wenn Sie an unserem dreimal jährlich erscheinenden Newsletter „GBG-aktuell“ künftig nicht interessiert sind, bitten wir um eine Mitteilung an [info@gbg-consulting.de](mailto:info@gbg-consulting.de). Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.