

bAV NEWS

Fachinformation für betriebliche Altersversorgung

15. Ausgabe · Mai 2015

Aktuelle Daten zur Verbreitung der bAV sowie zu den Investitionen der Beschäftigten in eine bAV

von Ingo Nitsche, Dipl.-Vw.

Das Statistische Bundesamt sowie das BMAS haben interessante Daten zur bAV veröffentlicht.

Laut Statistischem Bundesamt¹ haben im Jahr 2012 die Beschäftigten in Deutschland insgesamt rund 9,5 Mrd. Euro in bAV investiert. Die Verteilung auf die einzelnen Durchführungswege zeigt die folgende Grafik:

Im Durchschnitt wurden 362 Euro (im Jahr 2008 betrug der Wert nur 273 Euro) und damit 0,9 % der Bruttojahresverdienste in bAV investiert. Die Investitionen in bAV lagen damit über den Eigenbeiträgen in die Riester-Rente, die nach vorläufigen Angaben der ZfA für das Jahr 2012 ca. 7,3 Mrd. Euro betragen.

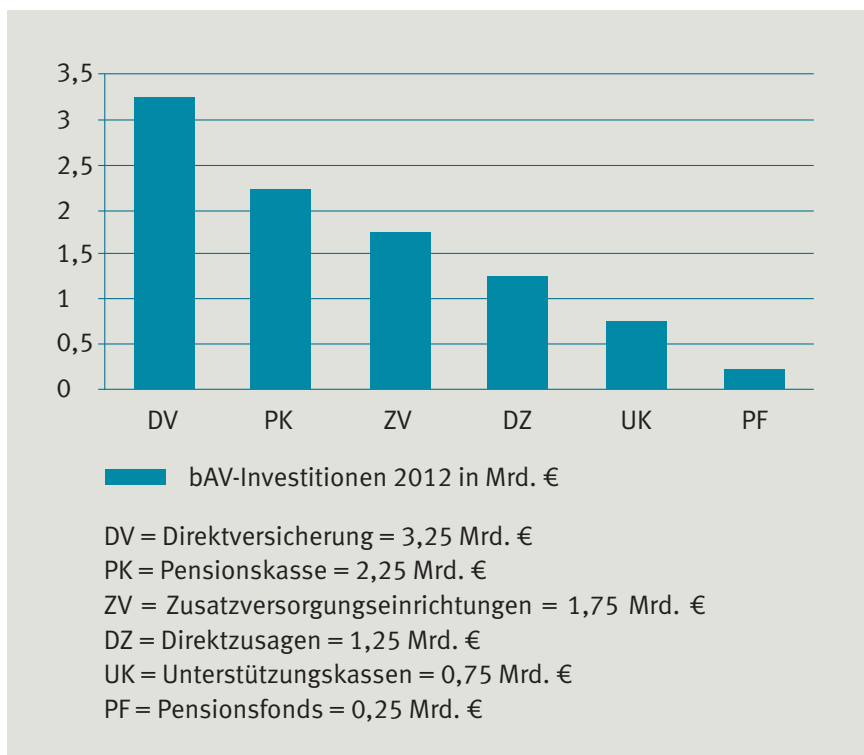
AUS DEM INHALT

Lohnsteuerliche Behandlung von Preisvorteilen für Arbeitnehmer

Seite 4

Kurz notiert

Seite 5



Die Zahlen zeigen, dass die Förderhöchstgrenzen in der bAV in vielen Fällen nicht ausgeschöpft werden und diesbezüglich noch Potenzial für einen stärkeren Ausbau besteht.

Keine Überraschung ist das Ergebnis, dass die Beschäftigten in Branchen mit einem relativ hohen Verdienstniveau durchschnittlich mehr in die bAV investieren als Beschäftigte in Niedriglohnbranchen. So investieren z. B. Beschäftigte in der Finanz- und Versicherungsbranche durchschnittlich 1.115 Euro bzw. 1,8 % des Bruttojahresverdienstes in bAV. In der Gastronomie betragen die Werte nur 59 Euro bzw. 0,3 % des Bruttojahresverdienstes. Beschäftigte mit einem höheren disponiblen Einkommen haben zwangsläufig eher die Möglichkeit zusätzlichen Vorsorgeauf-

¹ Pressemitteilung 78/15 vom 05.03.2015, www.destatis.de



wand zu betreiben, um die bei ihnen ohnehin höheren Versorgungslücken auszugleichen.

Erstaunlich und im Widerspruch zu anderen Untersuchungen stehend ist hingegen das Ergebnis, dass die Größe des Arbeitgebers, gemessen an der Anzahl der Beschäftigten, für die Entscheidung der Beschäftigten zur Entgeltumwandlung nicht relevant sei. Der Anteil der umgewandelten Verdienste habe in allen betrachteten Unternehmensgrößenklassen zwischen 0,8 und 0,9 % gelegen.

Auf der Basis der Verdienststrukturerhebung 2010 veröffentlichte das Statistische Bundesamt weitere Daten zur Entgeltumwandlung in Deutschland².

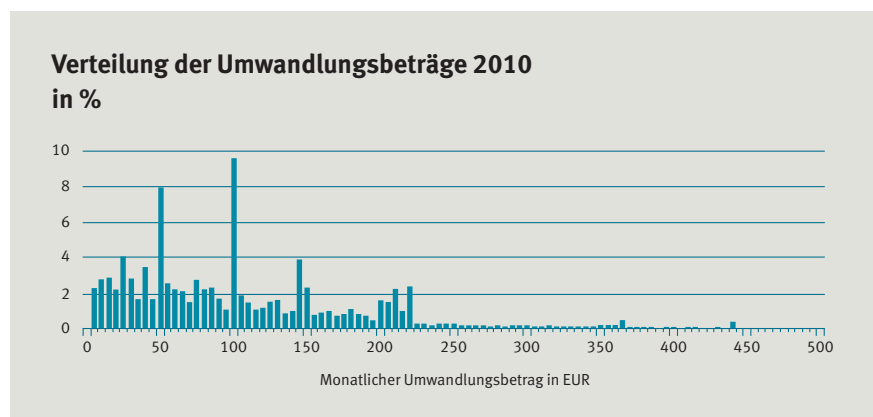
Beschäftigte mit einem niedrigen Bruttostundenverdienst (unter 10,36 Euro bzw. weniger als zwei Drittel des Medianverdienstes) beteiligen sich nur zu 6,2 % an der Entgeltumwandlung. Die Beteiligungsquote der Bezieher von mittleren Bruttostundenverdiensten (10,36 – 23,31 Euro bzw. zwischen zwei Drittel und dem 1,5fachen des Medianverdienstes) entspricht mit 22,4 % nahezu dem Durchschnitt (22,2 %). Bei Beschäftigten mit hohen Bruttostundenverdiensten (über 23,31 Euro) fällt die Beteiligungsquote mit 36,4 % überproportional hoch aus.

Die Tatsache, dass Gering- und Niedrigverdiener nicht nur seltener Entgeltumwandlung betreiben, sondern – wenn überhaupt – auch signifikant weniger umwandeln, ist aus sozialpolitischer Sicht kritisch: „Das Ziel, gerade diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Aufbau einer kapitalgedeckten zusätzlichen Altersversorgung zu ermöglichen, wurde nicht erreicht.“³

Männer betreiben etwas häufiger Entgeltumwandlung als Frauen (23,6 % zu 20,2 %). Je höher das Alter, die Bildung und der Anspruch der Tätigkeit sind, desto höher fallen die Beteiligungsquoten aus. Die

Beteiligungsquote liegt im früheren Bundesgebiet und Berlin weiterhin deutlich höher als in den neuen Ländern ohne Berlin-Ost (23,1 % zu 16,7 %).

Auffällig ist, dass sich die monatlichen Umwandlungsbeträge nicht gleichmäßig über den Bereich bis zu 4 % der GRV-BBG (West) verteilen (im Jahr 2010 waren dies 220 Euro monatlich), sondern deutliche Spitzen bei glatten Beträgen wie z.B. 50, 100, 150, 200 und 220 Euro aufweisen:



„Die Häufigkeit von glatten Umwandlungsbeträgen lässt darauf schließen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einmal getroffene Umwandlungsvereinbarungen nur selten verändern. Insbesondere passen sie ihre Umwandlungsbeträge nicht an den steigenden Verdienst und Versorgungsbedarf an.“⁴

Im Auftrag des BMAS hat TNS Infratest Sozialforschung zum sechsten Mal eine breit angelegte Trägerbefragung zur bAV durchgeführt, deren wesentliche Ergebnisse im Folgenden behandelt werden.⁵

Im Dezember 2013 hatten 17,791 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine bAV-Anwartschaft erworben. Im Vergleich zum Dezember 2011 ergab sich ein Anstieg um 511.000 bzw. 3 %. Im selben Zeitraum nahm allerdings auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 29,046 Mio. um 2,9 % auf 29,884 Mio. zu, so dass der bAV-Verbreitungsgrad in den letz-

ten Jahren bei 59,5 % konstant geblieben ist. Im Vergleich zum Jahr 2001 (48,7 %) ist allerdings ein deutlicher Anstieg des bAV-Verbreitungsgrads zu konstatieren.

Betrachtet man die verschiedenen Durchführungswege, so ist seit 2001 insbesondere eine starke Steigerung bei den Pensionskassen zu erkennen. Dort nahm die Zahl der aktiv Versicherten von 1,389 Mio. auf 4,794 Mio. zu. Diese Dynamik der Anfangsjahre hat sich aber in den letzten Jahren nicht mehr fortgesetzt.

Spitzenreiter sind weiterhin die Direktversicherungen mit 4,919 Mio. aktiv Versicherten im Dezember 2013. Für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse gibt es nur aggregierte Werte, diese erreichten 4,633 Mio. aktiv Versicherte per Ende 2013. Weit abgeschlagen mit nur 0,448 Mio. aktiv Versicherten lag Ende 2013 der Pensionsfonds.

² Thomas Weber und Martin Beck, Entgeltumwandlung in Deutschland – Eine Analyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010, Statistisches Bundesamt, WISTA, 1/2015, S. 56-74, www.destatis.de

³ Thomas Weber und Martin Beck, Entgeltumwandlung in Deutschland – Eine Analyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010, Statistisches Bundesamt, WISTA, 1/2015, S. 73, www.destatis.de

⁴ Thomas Weber und Martin Beck, Entgeltumwandlung in Deutschland – Eine Analyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010, Statistisches Bundesamt, WISTA, 1/2015, S. 61, www.destatis.de

⁵ BMAS, Forschungsbericht 449/1, Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV 2013), www.bmas.de -> Service -> Publikationen -> Forschungsberichte

Aktiv Versicherte und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit BAV-Anwartschaften (Tsd.)
 – Dezember 2001 und Dezember 2009 bis Dezember 2013

	Dez. 2001	Dez. 2009	Dez. 2010	Dez. 2011	Dez. 2012	Dez. 2013
Aktiv Versicherte in den Durchführungswegen¹⁾						
Pensionskassen	1.389	4.507	4.564	4.628	4.786	4.794
Pensionsfonds	–	340	363	382	435	448
Direktversicherungen	4.205	4.339	4.437	4.722	4.805	4.919
Direktzusagen/ Unterstützungskassen	3.861	4.499	4.585	4.601 ²⁾	4.617	4.633
Privatwirtschaft insgesamt	9.455	13.685	13.949	14.333	14.643	14.794
Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	5.105	5.063	5.105	5.170	5.241	5.292
Insgesamt	14.560	18.748	19.054	19.503	19.884	20.086
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit aktiven BAV-Anwartschaften³⁾						
Privatwirtschaft insgesamt nachrichtlich: Mehrfachanwartschaften zwischen Durchführungswegen	8.518	11.562	11.785	12.110	12.372	12.499
Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ⁴⁾	5.105	5.063	5.105	5.170	5.241	5.292
Beschäftigte	13.623	16.625	16.890	17.280	17.613	17.791

- 1) Ohne Mehrfachanwartschaften innerhalb der Durchführungswegen, aber einschließlich Mehrfachzahlungen aufgrund von Anwartschaften in mehreren Durchführungswegen.
- 2) Die in BAV 2011 geschätzte Zahl von 4,675 Mio. wurde durch den empirischen Wert ersetzt. Dadurch ändert sich die Zahl aller aktiv Versicherten entsprechend.
- 3) Ohne Mehrfachzahlungen bei Anwartschaften in mehreren Durchführungswegen. Annahme: Bei Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft durchschnittlich 1,1836 Anwartschaften pro Arbeitnehmer in unterschiedlichen Durchführungswegen.
- 4) Annahme: Bei Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst keine Mehrfachanwartschaften in unterschiedlichen Durchführungswegen.

Betriebliche Altersversorgung 2001 – 2013

TNS Infratest Sozialforschung

partnermodell Betriebsrente“ (neuer § 17b BetrAVG für gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien) vorgelegt werden, um die Ankündigungen im Koalitionsvertrag Realität werden zu lassen: „Die Alterssicherung steht im demografischen Wandel stabiler, wenn sie sich auf mehrere starke Säulen stützt. Deswegen werden wir die betriebliche Altersvorsorge stärken. Sie muss auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden. Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen hohe Verbreitung finden. Hierzu werden wir prüfen, inwieweit mögliche Hemmnisse bei den kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden können.“⁶

PRAXISTIPP

Die Untersuchungen zeigen, dass bei vielen Arbeitnehmern, die bereits Entgeltumwandlung betreiben, Bedarf besteht, die Umwandlungsbeträge anzuheben. Im Bestand ergeben sich somit Potenziale für Erhöhungsaktionen. Die Daten zur Verbreitung der bAV zeigen außerdem, dass trotz des schon lange bestehenden Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung ebenfalls noch viel Potenzial hinsichtlich der Gewinnung von bAV-Neukunden besteht. Bei Neuverträgen sollte von Beginn an auch an die Möglichkeiten der automatischen Beitragsanpassung gedacht werden, wie z.B. die BBG-Dynamik.

Bezüglich der Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung liefert die Studie auch einige Ergebnisse. So nutzten von den 4,794 Mio. aktiven Arbeitnehmern, die im Dezember 2013 Anwartschaften bei einer Pensionskasse erworben hatten, 55 % die Möglichkeit der Entgeltumwandlung. Bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionsfonds betrug der Wert sogar 60 %. Für die Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse gibt es diesbezüglich keine Daten in der Studie.

Mit Spannung darf die vom BMF in Auftrag gegebene Studie „Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der bAV“, die am Jahresende vorliegen soll, erwartet werden. Dann wird das BMAS auch die Planungen hinsichtlich der Förderung der Verbreitung der bAV, insbesondere bei KMU, wieder forcieren. Es bleibt zu hoffen, dass dann bessere Vorschläge als das von Arbeitgebern, Gewerkschaften und bAV-Anbieterverbänden zu Recht heftig kritisierte „Neue Sozial-

⁶ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode, S. 72

Lohnsteuerliche Behandlung von Preisvorteilen für Arbeitnehmer

Speziell: Vorteile aus Gruppenversicherungen

von Volker Riewe, Rechtsanwalt

Arbeitnehmer gelangen über ihren Arbeitgeber häufig in Genuss von Sonderkonditionen für Waren oder Dienstleistungen, die sie von Dritten beziehen. Dies gilt insbesondere auch beim Abschluss von Versicherungsverträgen. Da die Erlangung des Preisvorteils an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses geknüpft ist (ohne Arbeitsverhältnis wäre beim Dritten schließlich ein höherer Preis zu entrichten), stellt sich in steuerlicher Hinsicht die Frage, ob Preisvorteile lohnsteuerpflichtig sind. Hierzu hat das BMF aktuell Stellung genommen.



Neuer „Rabatterlass“ vom 20.01.2015

Mit dem neuen „Rabatterlass“ vom 20.01.2015 hat das BMF allgemein zur lohnsteuerlichen Behandlung von Preisvorteilen an Arbeitnehmer Stellung genommen.

Hiernach gilt generell, dass Preisvorteile, die Arbeitnehmern von dritter Seite eingeräumt werden, Arbeitslohn sind, wenn sie sich für den Arbeitnehmer als Frucht der Arbeit für den Arbeitgeber darstellen. Dies ist anzunehmen, wenn der Arbeitgeber an der Verschaffung des Preisvorteils aktiv und ursächlich mitgewirkt hat. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf den Preisvorteil einräumt, oder wenn er für den Dritten wesentliche Pflichten übernimmt (z.B. Inkassotätigkeit).

Arbeitslohn liegt dagegen nicht vor, wenn und soweit der Preisvorteil auch fremden Dritten üblicherweise im normalen Geschäftsverkehr eingeräumt wird (z. B. Mengenrabatte).

Hintergrund des BMF-Schreibens vom 20.01.2015 ist u. a. ein BFH-Urteil vom 10.04.2014 (AZ: VI R 62/11), das zu Versicherungsverträgen ergangen ist. Der BFH hatte entschieden, dass Rabatte beim Abschluss von Versicherungsverträgen, die sowohl Arbeitnehmern von Geschäftspartnern als auch einem weiteren Personenkreis (Angehörige der gesamten Versicherungsbranche, Arbeitnehmer weiterer Unternehmen) eingeräumt werden, keinen Arbeitslohn darstellen. Dieses Urteil wird durch den neuen Rabatterlass letztlich für allgemein anwendbar erklärt.

Bedeutung für Versicherungsverträge

Im Hinblick auf Prämienvorteile, die Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Abschluss von Versicherungsverträgen in Anspruch nehmen können, führt das BMF-Schreiben vom 20.01.2015 zu weiterer Rechtssicherheit.

Es wird klargestellt, dass bei einem Rabatt, den ein Versicherungsunternehmen nicht nur seinen Arbeitnehmern, sondern allen Zugehörigen zur Versicherungsbranche einräumt, kein zu versteuernder Arbeitslohn vorliegt.

Auch bei Einzelversicherungen, welche die Arbeitnehmer zum Gruppentarif abschließen können, stellen die Prämienvorteile grundsätzlich keinen Arbeitslohn dar, solange der Arbeitgeber nicht ursächlich an der Verschaffung des Prämienvorteils mitwirkt. In der Regel beruhen die bei Gruppenversicherungen gegenüber Einzelversicherungen entstehenden Prämienunterschiede auf Versicherungsrecht, da vergleichbare Vorteile auch arbeitgeberunabhängigen Gruppen unterbreitet werden, so dass es sich um einen üblichen Mengenrabatt handelt.



Bedeutung für die betriebliche Altersversorgung

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung handelt es sich bei den Versicherungsprodukten in der Regel um echte Gruppenversicherungen, bei denen der Arbeitgeber Versicherungsnehmer und der Arbeitnehmer versicherte Person ist.

In diesem Bereich waren Prämienvorteile, die letztlich dem Arbeitgeber eingeräumt werden, immer schon unkritisch. Insoweit hat das neue BMF-Schreiben keine unmittelbare

Bedeutung für die betriebliche Altersversorgung.

Sofern anlässlich eines Rahmenvertrags für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung zwischen dem Versicherungsunternehmen und dem Arbeitgeber gleichzeitig auch noch die Möglichkeit geregelt wird, dass die einzelnen Arbeitnehmer auf privater Ebene ergänzende Versicherungen zu vergünstigten Konditionen abschließen können, gelten die o.g. Ausführungen zu Einzelversicherungen zum Gruppentarif.

PRAXISTIPP

Die Möglichkeit für Arbeitnehmer, bestimmte Preisvorteile (z. B. vergünstigte Versicherungstarife) in Anspruch nehmen zu können, sollte nicht Gegenstand der arbeitsvertraglichen Regelungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden (keine arbeitsrechtliche Zusage auf den Preisvorteil).

Unbeschadet dessen kann auch der Abschluss von Rahmenvereinbarungen mit dem Betriebsrat des jeweiligen Arbeitgebers zur Vermeidung lohnsteuerlicher Fragen sinnvoll sein; zudem besteht hier auch die Aussicht auf eine noch höhere Akzeptanz des Angebots in der Belegschaft.

+++ KURZ NOTIERT +++

von Ingo Nitsche, Dipl.-Vw.

Urteil des BAG vom 13.01.2015 (Az.: 3 AZR 894/12) zu den Voraussetzungen für den Bezug einer Betriebsrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres / Auslegung einer Versorgungsordnung

Der im Jahr 1959 geborenen Klägerin, die seit 1991 bei dem beklagten Arbeitgeber beschäftigt war, wurden bAV-Leistungen nach den „Regelungen zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung (AHV)“ der Beklagten zugesagt. Diese sehen in der Fassung vom 05.11.1991 vor, dass Angestellten Versorgungsbezüge gewährt werden, wenn diese eine fünfjährige Wartezeit erfüllt haben und nach Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Mitarbeitern nach Vollendung des 60. Lebensjahres, aus den Diensten des Unternehmens ausgeschieden sind oder Dienstunfähigkeit eingetreten ist. Außerdem war dort geregelt, dass die Versorgungsbezüge um Renten aus der GRV gekürzt werden. Der Arbeitgeber teilte den Mitarbeitern im

November 2010 mit, dass Personen ab Geburtsjahrgang 1952 aufgrund der geänderten Altersgrenzen in der GRV die Betriebsrente nach den AHV frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres erhalten könnten. Mit der gegen den Arbeitgeber gerichteten Klage strebte die Klägerin an, auch weiterhin ab Vollendung des 60. Lebensjahrs einen Anspruch auf Zahlung der Betriebsrente zu haben.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 29.06.2012, Az.: 6 Sa 283/12) hatten der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten vor dem Dritten Senat des BAG hatte jedoch Erfolg: „Der Klägerin stehen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den AHV 1991 erst ab dem Zeitpunkt zu, zu dem sie die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt. Die Auslegung nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Grundsätzen ergibt, dass die AHV 1991 für Frauen keine „feste“, sondern eine

„flexible“ Altersgrenze auf das 60. Lebensjahr festlegen und den Bezug von Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung voraussetzen.“

Urteil des BFH vom 26.11.2014 (Az.: I R 37/13) zur kassenbezogenen Beurteilung bezüglich der Überdotierung einer Gruppenunterstützungskasse

Kläger und Revisionsbeklagte war im konkreten Fall eine Gruppenunterstützungskasse in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins, die für jedes Trägerunternehmen die von diesen geleisteten Zuwendungen (Dotierungen) gesondert erfasste („segmentierte Betrachtungsweise“). § 13 der Satzung der Gruppenunterstützungskasse enthielt bezüglich der Vermögensbindung insbesondere die Regelungen, dass die Einkünfte und das Vermögen nur für den Zweck verwendet werden dürfen, die bAV der Trägerunternehmen für deren Arbeitnehmer durchzuführen. Eine Ausnahme sah die Satzung für den Fall vor, dass das von den einzelnen Trägerunternehmen finan-



betroffenen Trägerunternehmen zurückgezahlt.

Das Finanzamt (Beklagter und Revisionskläger) wertete diese Rückzahlungen als Verstoß gegen die Anforderungen an die Vermögensbindung und setzte Körperschaftsteuer fest. Die dagegen gerichtete Klage hatte zunächst vor dem Finanzgericht Nürnberg Erfolg (Urteil vom 16.04.2013, Az.: 1 K 1741/10). Nach Ansicht des Finanzgerichts ist die Frage der Überdotierung segmentbezogen zu beurteilen. Da die anteiligen Vermögen die anteiligen zulässigen Kassenvermögen der Rückzahlungsempfänger um mehr als 25 % überschritten hätten, müsse für die entsprechenden Auskehrungen die Vermögensbindungsvoraussetzung nicht beachtet werden.

kasse zu beurteilen (sog. kassenorientierte Betrachtung).“

Urteil des BAG vom 21.10.2014 (Az.: 3 AZR 690/12) zur Wahrung der Rügefrist nach § 16 BetrAVG

Gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der bAV zu prüfen. Die Beklagte passte die Betriebsrente des Klägers zum Anpassungsstichtag 01.07.2008 an. Mit der per Telefax am 27.06.2011 sowie im Original am 28.06.2011 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 06.07.2011 zugestellten Klage hatte der Kläger diese Anpassungsentscheidung der Beklagten angegriffen und die Zahlung einer höheren Betriebsrente verlangt.

zierte Vereinsvermögen das um 25 % erhöhte zulässige Kassenvermögen des einzelnen Trägerunternehmens übersteigt. In diesem Fall sollte der übersteigende Betrag in Abstimmung mit dem jeweils betroffenen Trägerunternehmen verwendet werden.

Mit der erfolgreichen Revision beim BFH erreichte das Finanzamt, dass das Urteil des Finanzgerichts Nürnberg aufgehoben und die Klage abgewiesen wurde. Der BFH entwickelte diesbezüglich folgende Leitsätze: „Die Frage, ob eine Unterstützungskasse mit mehreren Trägerunternehmen (sog. Gruppenkasse) überdotiert und deshalb befugt ist, Teile ihres Vermögens ohne Verletzung der für ihre Körperschaftsteuerfreiheit zu beachtenden Anforderungen an die Vermögensbindung den Trägerunternehmen (zurück) zu übertragen, ist nicht nach dem Wert der den Trägerunternehmen rechnerisch zugeordneten Teilvermögen, sondern nach Maßgabe des Gesamtvermögens der Unterstützungs-

Die Vorinstanzen hatten der Klage stattgegeben (s. auch Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 04.04.2012, Az.: 23 Sa 2228/11). Die Revision der Beklagten beim BAG war jedoch erfolgreich. Das BAG traf folgende Entscheidung: „Hält der Versorgungsberechtigte die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers für unrichtig, muss er dies vor dem nächsten Anpassungsstichtag dem Arbeitgeber gegenüber wenigstens außergerichtlich geltend machen. Eine Klage, die zwar innerhalb dieser Frist bei Gericht eingeht, dem Arbeitgeber aber erst danach zugestellt wird, wahrt die Frist nicht.“

Bei der Gruppenunterstützungskasse ergab sich bei Betrachtung sämtlicher Trägerunternehmen („kassenorientierte Betrachtung“) keine Überdotierung, jedoch war für einzelne Trägerunternehmen das maximal zulässige Kassenvermögen ihres Segments überschritten. Aufgrund dieser „segmentorientierten Betrachtung“ wurde das Kassenvermögen gemäß § 13 der Satzung an die

ANSPRECHPARTNER

Ihr/e Maklerbetreuer/in
Ihre Maklerdirektion

IMPRESSUM

Herausgeber:
Gothaer Lebensversicherung AG
Abt. Leben Produktmarketing – LPM2
Arnoldiplatz 1 · 50969 Köln
www.gothaer.de
Verantwortlich für den Herausgeber:
Nicolai Engel, Bianca Hövelmann
Redaktion:
Ingo Nitsche (LPM2)
Tel. 0221 308-23425, ingo_nitsche@gothaer.de