Information zur Anpassung laufender Rentenleistungen (KlinikRente)

I. Grundsätzliches zur Versorgung über eine Unterstützungskasse

Bei einer Unterstützungskassenversorgung wird der Arbeitgeber („Trägerunternehmen" genannt) Mitglied der Unterstützungskasse und sagt seinen Mitarbeitern über die Unterstützungskasse Versorgungsleistungen zu. Die Versorgungsleistungen für die Mitarbeiter werden in einem individuellen Leistungsplan nach Art, Umfang und Höhe festgelegt. Das heißt, die Einschaltung einer Unterstützungskasse ist eine Form der Abwicklung einer vom Arbeitgeber gegebenen Versorgungszusage. Die vertraglichen Beziehungen zwischen der Unterstützungskasse und dem Arbeitgeber regelt die Satzung der Unterstützungskasse und ggf. sonstige Vereinbarungen.

Damit im Versorgungsfall die vom Arbeitgeber zugesagten Leistungen zur Verfügung stehen, erhält die Unterstützungskasse vom Arbeitgeber laufende Zuwendungen. Beim Allianz-Pensions-Management e. V. (APM) werden diese in Rückdeckungsversicherungen bei der Allianz Lebensversicherungs-AG angelegt.

Um im Versorgungsfall zu einem gewünschten Gleichlauf zwischen der arbeitsrechtlichen Zusage und den benötigten Deckungsmitteln zu kommen, orientiert sich die arbeitsrechtliche Zusage an den garantierten Leistungen der Rückdeckungsversicherung.

Zum Eintritt des Versorgungsfalls liegt damit eine vollständige Deckung zwischen dem arbeitsrechtlichen Anspruch des Mitarbeiters und den Leistungen der Rückdeckungsversicherung vor. Voraussetzung ist selbstverständlich, dass der Arbeitgeber die geschuldeten Zuwendungen (Beiträge) vollständig bezahlt hat. Das ergibt sich auch aus § 12 Ziffer 3 und § 15 der Satzung von APM.

Wichtig ist indes, dass die Unterstützungskasse gegenüber dem versorgungsberechtigten Mitarbeiter trotz allem keine Garantie für die Erfüllung der vom Arbeitgeber zugesagten Leistungen übernimmt. Schon per Definition ist die Unterstützungskasse ein Versorgungsträger, der formal keinen Rechtsanspruch auf die Leistungen gewährt (vgl. § 1b Abs. 4 Betriebsrentengesetz [BetrAVG] und die jeweilige Ziffer des Leistungsplans).

Im Versorgungsfall erbringt die Unterstützungskasse Leistungen für den versorgungsberechtigten Mitarbeiter in der Höhe, in der sie selbst Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung erhält.

Tritt die Situation ein, dass der arbeitsrechtliche Anspruch höher ist als die Leistungen, welche die Unterstützungskasse aus ihrer Rückdeckungsversicherung erhält, richtet sich der Auffüllungsanspruch des versorgungsberechtigten Mitarbeiters gegen den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss für die von ihm zugesagten Leistungen nämlich auch dann einstehen, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

II. Auseinanderfallen des arbeitsrechtlichen Anspruchs und der Unterstützungskassenzusage bei der Rentenanpassung

Laufende Rentenleistungen an Versorgungsberechtigte, die dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) unterliegen, sind nach § 16 Abs. 1 BetrAVG alle drei Jahre hinsichtlich ihres Anpassungserfordernisses vom Arbeitgeber zu überprüfen.

Diese Anpassungsprüfungspflicht entfällt bei Versorgungen, die nach dem 31.12.1998 zugesagt wurden, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, laufende Renten jährlich um mindestens 1 % anzupassen (§ 16 Abs. 3 Ziffer 1 BetrAVG). Dies wird in den Leistungsplänen unserer Unterstützungskasse entsprechend den Wünschen des Arbeitgebers umgesetzt.

Wurden bzw. werden Versorgungen durch Entgeltumwandlung nach dem 31.12.2000 erteilt, ist der Arbeitgeber sogar verpflichtet, laufende Leistungen um jährlich 1 % anzupassen (§ 16 Abs. 5 BetrAVG). In diesen Fällen sehen die Leistungspläne unserer Unterstützungskasse grundsätzlich eine entsprechende Anpassung der laufenden Renten vor.

Auf Unterstützungskassenversorgungen arbeitsrechtlich beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) oder arbeitsrechtlich beherrschender Vorstände findet das BetrAVG keine Anwendung. Es besteht daher keine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Anpassung der Renten. Dennoch wird auch hier häufig eine Rentenanpassung in den Leistungsplänen vereinbart.

Wurde im Leistungsplan eine Rentenanpassung vereinbart, so kann sie versichert werden. In diesem Fall leistet die Rückdeckungsversicherung die zugesagten Leistungen und die zugesagte Rentenanpassung.

Häufig wird die Rentenanpassung jedoch nicht versichert, sondern aus den jährlichen Überschüssen finanziert (Differenz zwischen jeweiliger Gesamtverzinsung und Garantiezins). Hier ist zu beachten, dass die Höhe der Überschüsse nicht garantiert ist. Garantiert ist jeweils nur die bereits der Rückdeckungsversicherung zugeteilte Überschussbeteiligung, die dann zur Erhöhung der versicherten Leistung geführt hat. Nicht garantiert ist jedoch die Überschussbeteiligung jeweils zukünftiger Jahre des Rentenbezugs.

Als Auslöser für eine Einstandspflicht kommen derzeit in Betracht:

- Der Garantiezins der Rückdeckungsversicherung beträgt 3,25 % oder mehr

  In diesem Fall reicht die aktuell deklarierte Gesamtverzinsung nicht aus, um eine Rentensteigerung aus der Überschussbeteiligung zu finanzieren.

- Neubewertung für Rentenversicherungen, die vor 2005 abgeschlossen wurden

  Aufgrund der gestiegenen Lebenserwartungen wurden im Einvernehmen mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) ab dem 01.01.2005 neue Rechnungsgrundlagen in Form der Sterbetafeln DAV 2004R eingeführt. Auch bestehende Versicherungen werden sukzessive auf diese Rechnungsgrundlagen umgestellt. Vereinfacht formuliert: Aufgrund der längeren Lebenserwartung müssen Rückstellungen über einen längeren Zeitraum gebildet werden als ursprünglich angenommen („Neubewertung"). Die erwirtschafteten Überschüsse der Rückdeckungsversicherung werden daher zunächst dafür verwendet, diese Rückstellungen zu bilden. Typischerweise erfolgt die Neubewertung in der Aufschubphase der Rückdeckungsversicherung, also bis zum Rentenbeginn.

  Konnte die Neubewertung bis zum Rentenbeginn nicht abgeschlossen werden (etwa weil die Versicherungsdauer relativ kurz ist), so wird sie in der Rentenphase fortgesetzt.

  Eine Überschussbeteiligung in Form von Rentensteigerungen kann erst wieder gewährt werden, wenn die Neubewertung abschlossen ist.

In der Übersicht finden Sie einen Überblick über die vorhandenen Überschüsse zu den jeweiligen Tarifgenerationen:

Tarife ab	Rechnungszins	Überschuss 2026 nach Abzug Rechnungszins von der vorläufigen Deklaration 2026 (2,95 %)
01.07.1994	4,00 %	0,00 %
01.07.2000	3,25 %	0,00 %
01.01.2004	2,75 %	0,20 %
01.01.2005*	2,75 %	0,20 %
01.01.2007	2,25 %	0,70 %
01.01.2012	1,75 %	**1,20 %**
01.01.2015	1,25 %	**1,70 %**
01.01.2017	0,90 %	**2,05 %**
01.01.2022	0,25 %	**2,70 %**
01.01.2025	1,00 %	**1,95 %**

Gestiegene Lebenserwartung führte 2005 zur Einführung einer neuen Sterbetafel

Neubewertung aller vor 2005 abgeschlossenen Rentenversicherungen. Auffüllungsbedarf für die Deckungsrückstellungen wird durch Überschüsse „getilgt".

* Tarife ab 01.01.2005 berücksichtigen die neuen Sterbetafeln. Hier erhöhen die kompletten Überschüsse die Garantierente.

Die gestiegene Lebenserwartung und die ungünstige Kapitalmarktentwicklung können somit zur Folge haben, dass die Überschüsse aus der von der Unterstützungskasse abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung nicht ausreichen, um die zugesagte Rentenanpassung abzudecken. Dementsprechend kommt es dann zu einer Deckungslücke zwischen dem arbeitsrechtlichen Anspruch und der Leistung, die die Unterstützungskasse erbringen kann. Soweit die Überschüsse nicht ausreichen, um die zugesagte Rentenanpassung zu finanzieren, trifft den Arbeitgeber eine Einstandspflicht (vgl. Ziffer I).

III. Handlungsoptionen des Arbeitgebers

1. Sofern im Leistungsplan eine Kapitaloption vereinbart wurde (in der Regel ist das so), kann die Nachschusspflicht des Arbeitgebers in der Rentenphase vollständig ausgeschlossen werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber vor Rentenbeginn innerhalb der im Leistungsplan vereinbarten Frist die Kapitaloption gegenüber der Unterstützungskasse erklärt (aus steuerlichen Gründen ist dies frühestens ein Jahr vor dem Rentenbeginn möglich).

   Unser Service für Arbeitgeber: Wir schreiben den Arbeitgeber etwa ein halbes Jahr vor Rentenbeginn an und weisen auf die Kapitaloption und die Frist hin.

2. Die aus der Rückdeckungsversicherung gezahlte Rente wird von APM brutto an den Arbeitgeber überwiesen. Der Differenzbetrag zwischen diesem Betrag und dem Anspruch des Mitarbeiters entsprechend dem Leistungsplan wird vom Arbeitgeber aus eigenen Mitteln finanziert. Die Abrechnung der Gesamtrente (Rentenverwaltung) erfolgt durch den Arbeitgeber. Für diese unmittelbaren Pensionsverpflichtungen sind dann vom Arbeitgeber Rückstellungen zu bilden.

3. Die Auszahlung der Versorgungsleistungen erfolgt über APM direkt an die Mitarbeiter. Der Arbeitgeber finanziert die Differenz zwischen der zugesagten Rentenanpassung und der Leistung der Rückdeckungsversicherung über Einmalzuwendungen an APM. Mit diesen Einmalzuwendungen schließt APM für die jeweilige Rentenanpassung eine zusätzliche Rückdeckungsversicherung ab. Damit wird dann jeweils wieder die volle Leistung entsprechend der Regelung im Leistungsplan aus den Rückdeckungsversicherungen erbracht. Die Höhe der Einmalzuwendung kann zeitnah zum jeweiligen Anpassungstermin verbindlich ermittelt werden.

Als weitere Möglichkeit bieten wir den Einschluss einer garantierten Rentensteigerung in die Rückdeckungsversicherung an. Zur Finanzierung ist eine einmalige Zuwendung vom Arbeitgeber zum Rentenbeginn erforderlich. Es bestehen dann keine weiteren Nachzahlungsrisiken aus der Verpflichtung zur Rentenanpassung und die Auszahlung der Rente kann entweder über den Arbeitgeber oder über APM erfolgen. Bitte beachten Sie: Die einmalige Zuwendung für diese Option ist i. d. R. sehr hoch und somit für den Arbeitgeber teuer. Daher bieten wir einen Berechnungsvorschlag für diese Option nur auf explizite Nachfrage an.