



Deloitte Legal Webcast "Legal Update #02/2025"

Case Study Auslagerung Pensionsverpflichtungen 2025

5. Februar 2025

Heutige Referent:innen



Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Stockholm University)
Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt im Arbeitsrecht
Partner

Phone: +49 40 3785 38 28
E-mail: lhinrichs@deloitte.de



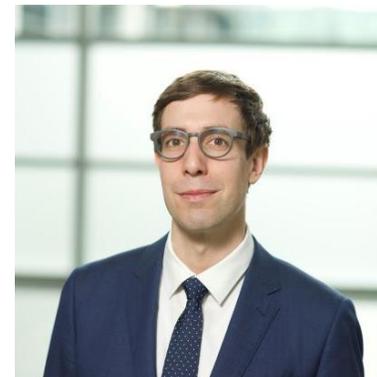
Jan Niebuhr
Deloitte Consulting GmbH
Human Capital | Benefits & Compensation
Partner

Phone: +49 211 877 28 797
E-mail: jniebuhr@deloitte.de



Elisa Ultsch
Deloitte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwältin
Senior Manager

Phone: +49 40 3785 38 22
E-mail: eultsch@deloitte.de



Stefan Jesgarz
Deloitte Consulting GmbH
Human Capital | Benefits & Compensation
Aktuar DAV/IVS/CERA
Senior Manager

Phone: +49 221 973 24 277
E-mail: sjesgarz@deloitte.de

Strategien, Lösungen, Umsetzung – Unsere Agenda

01

Der “Case”

02

Strategische und operative Ausgangsüberlegungen

03

(Finanz-)Wirtschaftliche Parameter, rechtliche Vorgaben und Umsetzung

04

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen...
und Gestaltungsmöglichkeiten



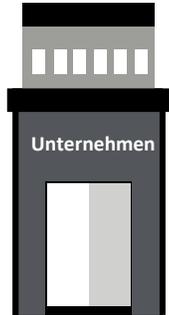
01

Der „Case“



01. Der Case

Kurzbeschreibung

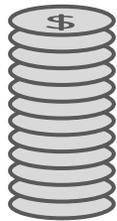


Deutsches Unternehmen mit **500 Mitarbeitern** und **1.500 Inaktive**

Aus dem **Finanzsektor**

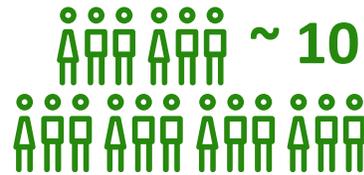
Wirtschaftlich herausforderndes **Marktumfeld**

Rentenanpassungen in den letzten beiden turnusmäßigen Anpassungsprüfungen ausgesetzt



Hohe Belastung aus Pensionsverpflichtungen

← UVAs, Rentner & Aktive



Komplexe Versorgungslandschaft von insgesamt 10 verschiedenen Pensionszusagen



Verschiedene **Rechtsgrundlagen:**

- kollektivrechtlich
- einzelvertraglich



80 Mio. Euro Pensionsverpflichtungen HGB für Aktive



3 Mio. Euro jährlicher Diensteitaufwand



270 Mio. Euro Pensionsverpflichtungen nach HGB gegenüber ausgeschiedenen Mitarbeitern und Rentnern

Wirtschaftliche Ausgangslage:



Starker Anstieg der Pensionsverpflichtungen in den letzten 10 Jahren

Hohe **Belastung der GuV**

Intransparenz hinsichtlich Status Quo und Ausblick

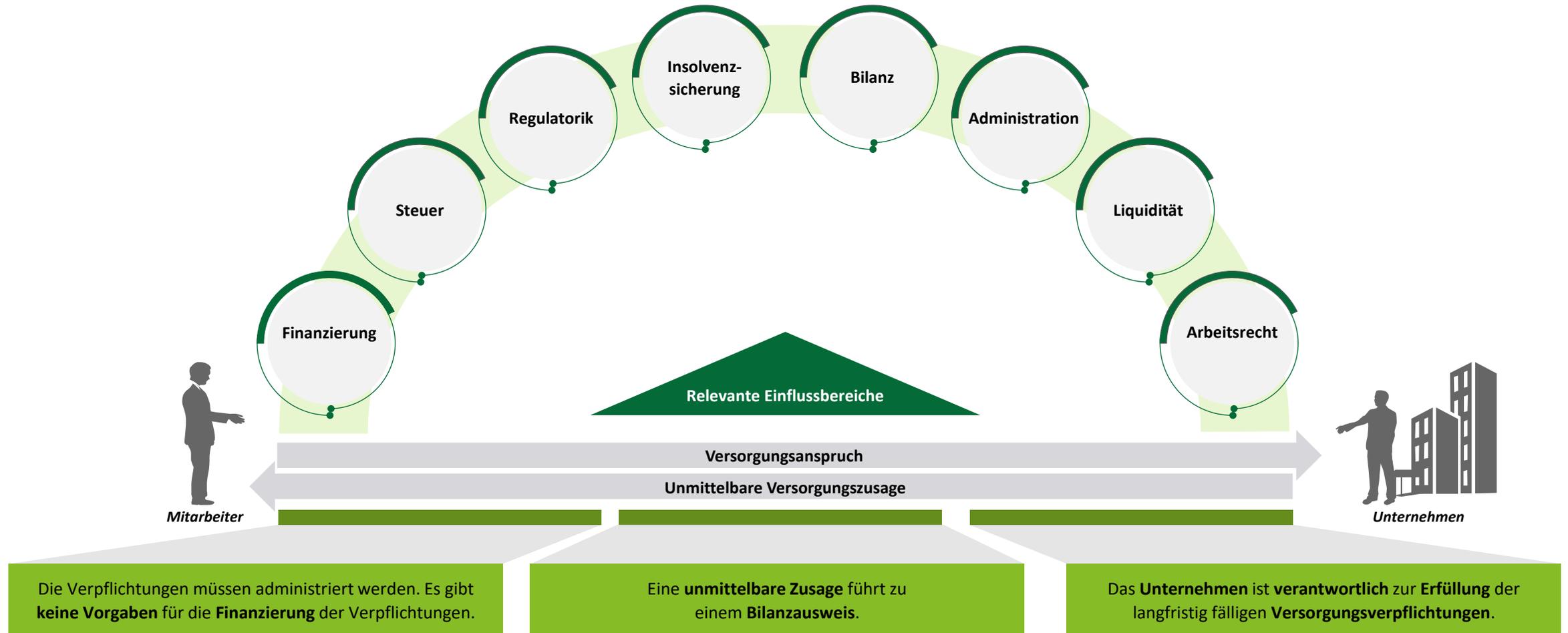
02

Strategische und operative Ausgangsüberlegungen



02. Strategische und operative Ausgangsüberlegungen

Unmittelbare Pensionsverpflichtungen haben Auswirkungen auf zahlreiche Unternehmensbereiche



02. Strategische und operative Ausgangsüberlegungen

Wirtschaftliche, gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen beeinflussen das bAV-Umfeld

Marktdynamiken im bAV-Umfeld



Demographische Entwicklung

- Im Jahr **2035** wird es in Deutschland **4 Mio. zusätzliche Menschen im Rentenalter geben**¹ – dies führt zu signifikant **höheren Verwaltungsaufwänden** für EbAV und bAV²-Fachbereiche.



Technischer Erneuerungsbedarf bei Unternehmen

- **Erneuerungsbedarf** der teils stark **veralteten Pensionsverwaltungssysteme** und Herausforderung der Kommunikation von vorhandenen Angeboten.
- Suche nach **Alternativen zu SAP Payroll** hinsichtlich des angekündigten Wartungsendes, da neue bAV-Zusagen nicht mehr abgebildet werden können.



Technologien haben keine bAV Legacy Pläne im Umfang

- Viele bestehende Portallösungen sind nicht spezifisch an die komplexen bAV-Prozesse angepasst – in der täglichen Arbeit sind **manuelle Tätigkeiten** und **technische Workarounds** weit verbreitet.

Bedarfe

1

Nutzung zukunftsfähiger Technologien und effiziente bAV-Verwaltungsprozesse

2

Aktive Steuerung der Pensionsrisiken sowie transparente und sichere Bilanzierung

3

Erfüllung sämtlicher Compliance-Anforderungen

4

Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung



Kapitalmarktentwicklung

- Durch die **Zinswende** besteht aktuell ein Trend zur **Ausfinanzierung** von bestehenden **Versorgungsverpflichtungen**.
- Unsicherheit an Kapitalmärkten und Inflationsentwicklung führt zu erhöhtem **Bedarf an Steuerung** von (**Pensions-**) **Risiken**.



Regulatorischer Druck

- **Versicherer & Einrichtungen der bAV müssen bzgl.** Risiken der **Nachweispflicht widerstandsfähiger** werden – **Offenlegungspflichten** sind zu erwarten.

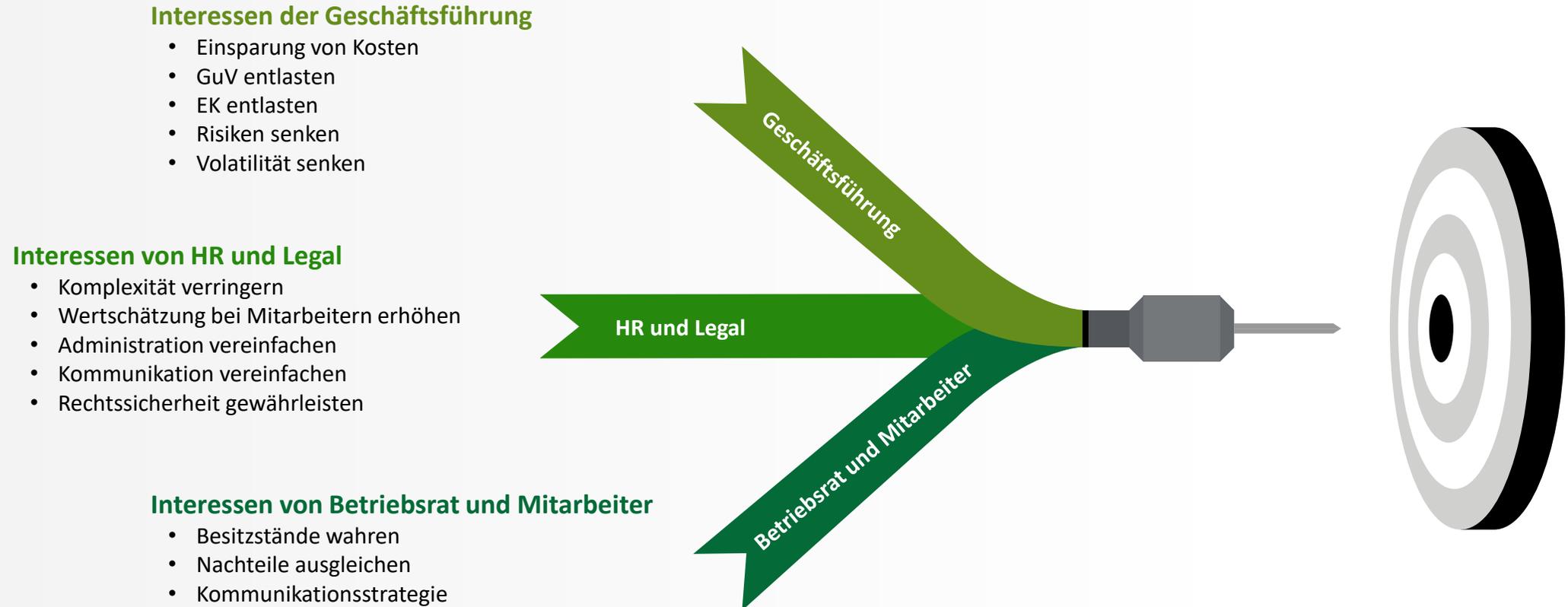


Fachkräftemangel

- Sowohl bAV-Fachbereiche als auch bAV-Serviceprovider müssen **ausscheidendes Verwaltungspersonal in den kommenden Jahren** ersetzen ohne dabei Fachwissen zu verlieren.
- Unternehmen stehen vor der **Wahl des Out- oder Insourcings** bei häufig mangelnder Dokumentation von Historien und Geschäftsvorfällen.
- Attraktive bAV Angebot rücken für **junge Talente** mehr in den Fokus.

02. Strategische und operative Ausgangsüberlegungen

In die bAV sind zahlreiche Stakeholdergruppen eines Unternehmens eingebunden, welche unterschiedliche Interessen verfolgen



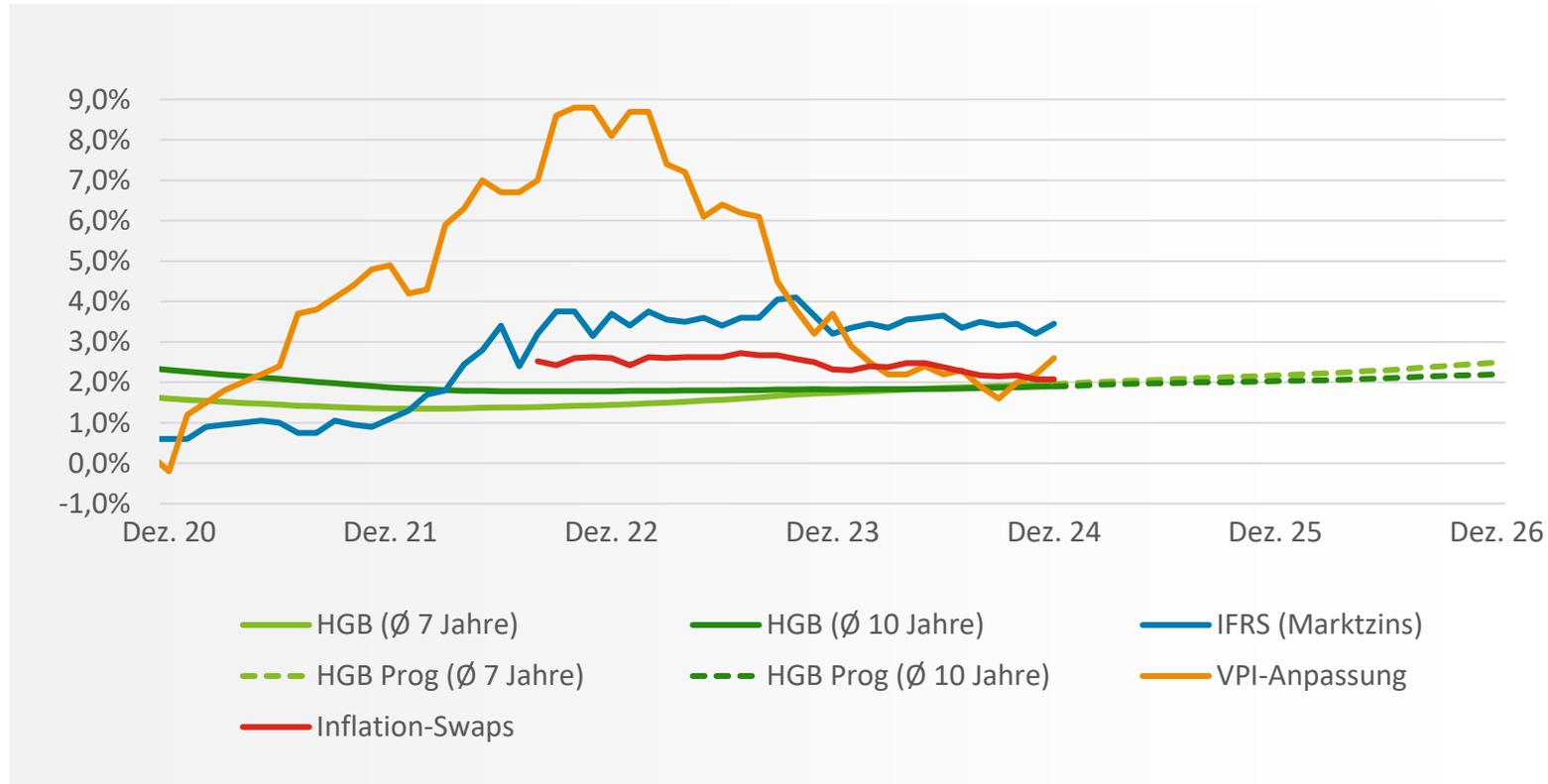
03

(Finanz-)Wirtschaftliche Parameter,
rechtliche Vorgaben und Umsetzung



03. (Finanz-)Wirtschaftliche Parameter

Der Rechnungszins und die Inflation sind wesentliche Parameter bei der Bewertung von Versorgungsverpflichtungen



Faustformel:
1% Zinssenkung führt zu
15% Verpflichtungsanstieg

Veränderung des Bilanzbildes

HGB Ergebnis

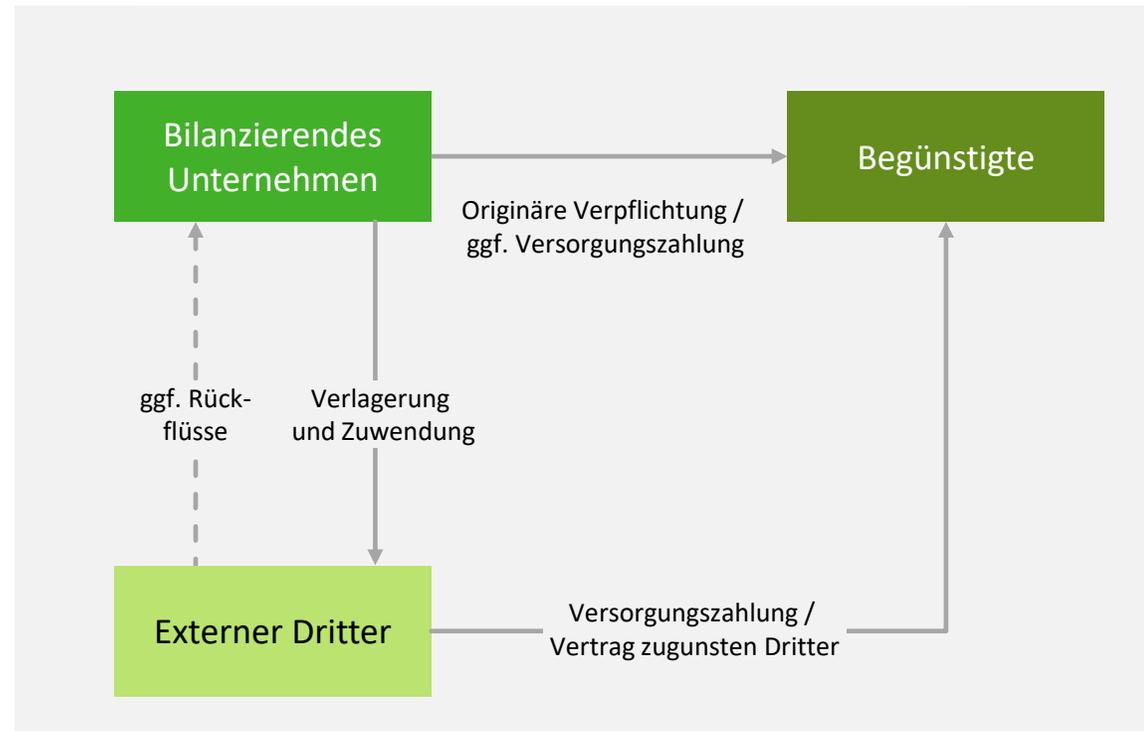
Beeinflussung von Kennzahlen

Pensionsverpflichtungen können eine wichtige Stellung bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage eines Unternehmens bzw. des Unternehmenswertes einnehmen.

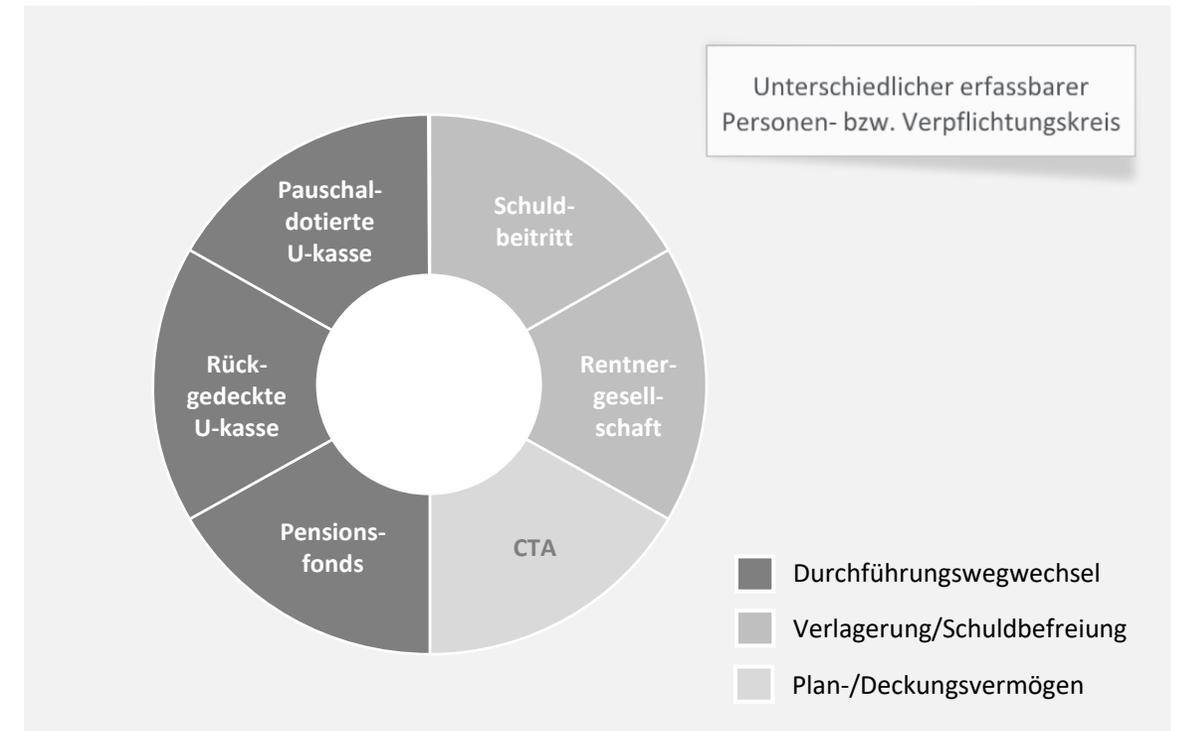
03. Rechtliche Vorgaben und Umsetzung

Handlungsspektrum der Auslagerung von Verpflichtungen

Schematische Darstellung



Handlungsrahmen

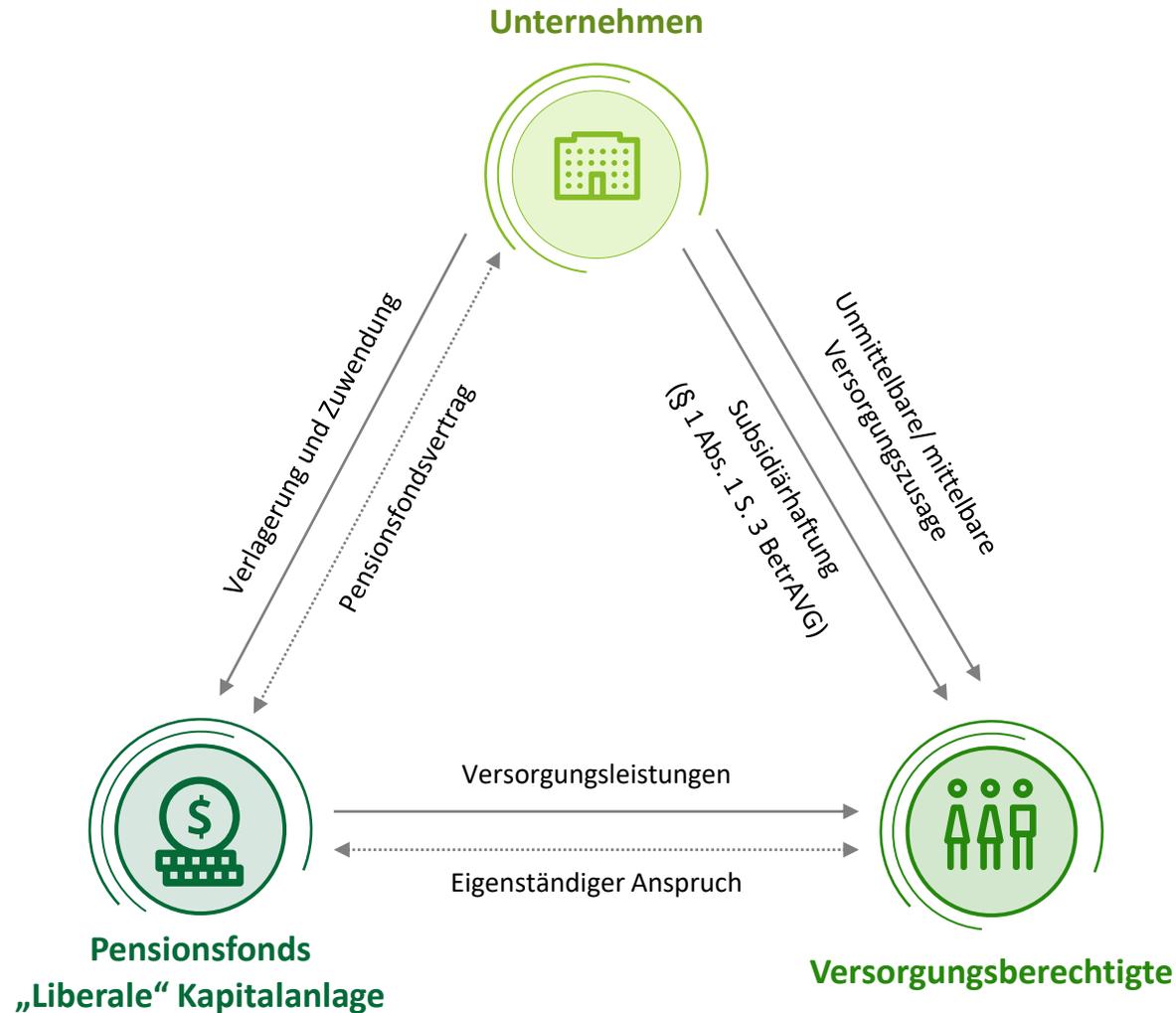


Unterschiede hinsichtlich:

- | | | | |
|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Liquiditätsbedarf • Erfassbarer Personen- bzw. Verpflichtungskreis • Einzelbilanz- / Konzernbilanzwirkung | <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsrechtlichen Restriktionen • Lohnsteuerlichen Veränderungen • Ertragssteuerlichen Wirkungen | <ul style="list-style-type: none"> • Aufsichtsrecht • Beitragskalkulation • Zahlungsweise (einmalig / lfd.) | <ul style="list-style-type: none"> • Vermögensanlage • Nachschussverpflichtungen bzw. versicherungsförmigen Garantien |
|---|---|--|---|

03. Rechtliche Vorgaben und Umsetzung

Off-balance in der Handelsbilanz und Bilanzverkürzung unter IFRS durch Schaffung von saldierungsfähigem Planvermögen sowie Management der Pensionsrisiken durch aktive Kapitalanlagesteuerung



Beschreibung

- Der **Pensionsfonds** übernimmt den erdienten Teil der Versorgungszusage („**Past Service**“) und erhält dafür Vermögenswerte.
- Wirtschaftliche **Auslagerung ohne Risikotransfer** oder Schuldbefreiung, d.h. sofern zukünftig nicht ausreichend Vermögen im Pensionsfonds vorhanden ist, müssen weitere Vermögenswerte eingebracht werden.
- Die Pensionsrückstellung in der Handels- und Steuerbilanz ist entsprechend aufzulösen. Unter **IFRS** ergeben sich **keine Änderungen der Pensionsrückstellung**. Das Vermögen im Pensionsfonds ist **qualifiziert als Planvermögen** und kann somit mit der Verpflichtung saldiert werden.
- In der Handelsbilanz werden zukünftige Effekte aus Veränderung des Zinses ab dem Zeitpunkt der Auslagerung im Anhang abgebildet, d.h. **keine Belastung der GuV**.
- Für eventuell entstehende Unterdeckungen an folgenden Abschlussstichtagen besteht ein **Passivierungswahlrecht gem. Artikel 28 EGHGB**.
- Je nach Ausgestaltung ergeben sich Unterschiede hinsichtlich des Liquiditätsbedarfs, der Vermögensanlage sowie arbeits-, steuer- und aufsichtsrechtlicher Implikationen.
- Reduktion der PSV-Kosten von rd. 80%.

03. Rechtliche Vorgaben und Umsetzung

Relevante Aspekte der Auslagerung auf Pensionsfonds

IFRS

- Unterscheidung der Zusage nach Beitrags- und Leistungsplan
- Auslagerung ändert nicht den Charakter des Versorgungsplanes
- Saldierung des Pensionsfondsvermögens mit der Rückstellung, sofern Planvermögenseigenschaften gem. IAS 19 erfüllt sind

Administration

- Lohnbuchhaltung
- Schnittstellen zum Pensionsfonds
- Anwärter-/ Rentnerverwaltung
- Änderungen bei Statusmitteilungen

Arbeitsrecht

- Zustimmungserfordernis des Mitarbeiters/ Beteiligungsrechte des Betriebsrates
- Keine steuerlichen Nachteile für Rentner. Zustimmungserfordernis rechtlich nicht eindeutig geklärt.
- Mögliche Nachteile beim Mitarbeiter durch Wechsel der Besteuerungsart
- Gesetzliche Einstandspflicht des Arbeitgebers aus § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG bleibt bestehen



Handelsbilanz

- Rückstellung ist nur insoweit auszubuchen, als sich der Bilanzierende seiner unmittelbaren Verpflichtung entledigt
- Ggf. nicht ausfinanzierter Teil der Pensionsverpflichtung ist zu bilanzieren
- Wertänderung der ausgebuchten Rückstellungen (bspw. Zinseffekte) sind zukünftig nicht mehr erfolgswirksam
- Zukünftig entstehende Unterdeckungen sind im Anhang abzubilden

Kapitalanlage/ Aufsichtsrecht

- Einmalbeitrag für ausgelagerten Verpflichtungen
- Einbringung von Vermögensgegenständen und SAA
- Nachschussverpflichtungen
- Bank-Regulatorik
- Reduktion des PSV-Beitrages

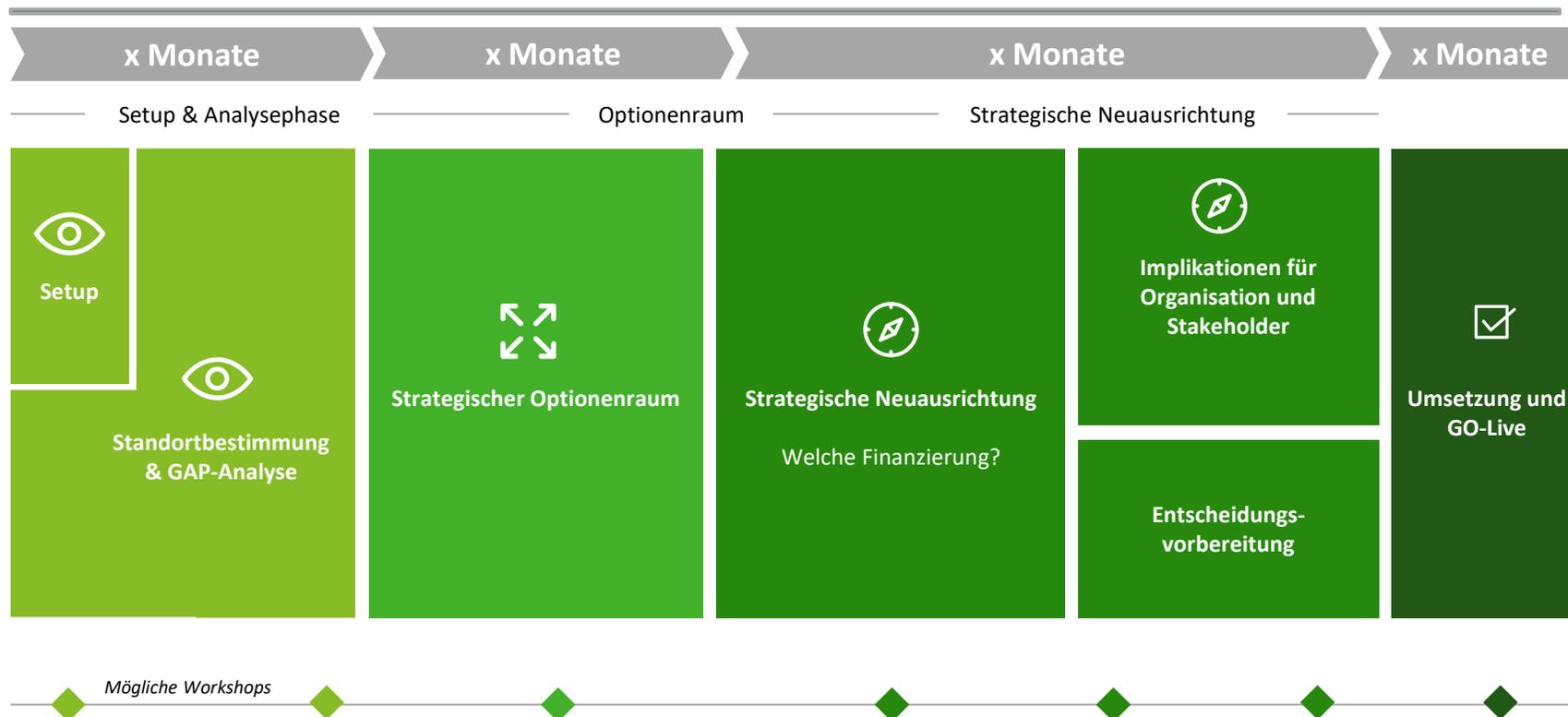
Steuerrecht

- Pensionsrückstellung ist für ausgelagerte Verpflichtungsbestandteile auszubuchen
- Einmalbeitrag ist in dieser Höhe betriebsausgabenabzugsfähig
- Nach Antragsstellung gem. § 4e EStG kann der übersteigende Teil des Einmalbeitrages in den folgenden 10 Wirtschaftsjahren als Betriebsausgabe angesetzt werden
- In der Leistungsphase Besteuerung der Einkünfte gem. § 22 EStG

03. Rechtliche Vorgaben und Umsetzung

Fahrplan: Die Projektdauer hängt von der Komplexität der Versorgungsstruktur ab; die Arbeitspakete werden begleitet von Workshops und resultieren in einer Ergebnisunterlage, die als Entscheidungsvorlage für die Umsetzung dient

TIMELINE



ERLÄUTERUNG

- **Dateninventur** auf Basis der zur Verfügung gestellten Unterlagen zur Versorgungslandschaft und aktuellem Finanzierungskonzept
- **Fundierte As-Is-Analyse** und **GAP-Analyse** unter Berücksichtigung von **Markttrends und Treibern**
- **Priorisierung** der Handlungsoptionen im Hinblick auf die Zielerreichung und Aufzeigen der Implikationen für die betroffenen Bereiche des Unternehmens und Stakeholder
- Ableitung von **konkreten Maßnahmen** für die Umsetzung der priorisierten Handlungsoption sowie Vorschlag für einen geeigneten Projektaufbau
- Vorbereitung der Ergebnisse für die **Entscheidungsvorlage**
- Begleitung der **Umsetzung** und **Go-Live**

In einem unverbindliches Erstgespräch können mögliche Potentiale für eine strategische Neuausrichtung der bAV identifiziert werden.

04. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Vorüberlegungen zur Auslagerung bestehender bAV-Zusagen auf einen Pensionsfonds

bAV i.S.d. § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG

Gem. § 236 Abs. 1 Nr. 1 VAG können Pensionsfonds nur Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge erbringen

- Altersruhegeld
- Hinterbliebenenrente
- Berufungsfähigkeitsrente
- Kapitallebensversicherung
- P! Sozialzulage für Kinder
- P! Befristete Lohnfortzahlungen an Witwen/Witwer (Sterbegeld)



(Keine) inhaltliche Modifizierung

Verschlechternde Eingriffe bedürfen zur Wirksamkeit der Verhältnismäßigkeit nach Maßgabe der Drei-Stufen-Theorie des BAG (Urt. v. 17.04.1985, 3 AZR 72/83).

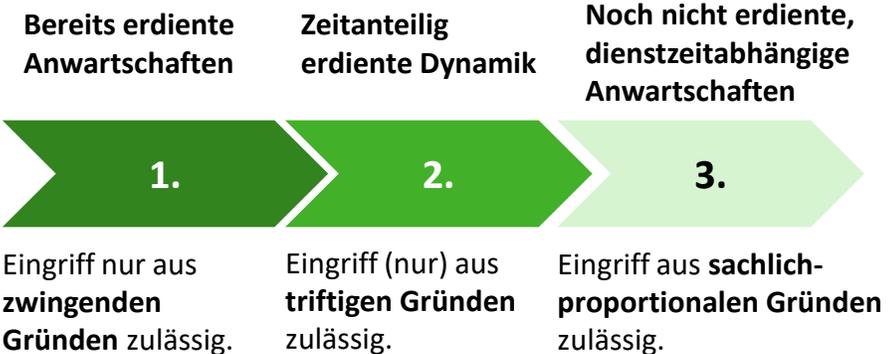
Zulässigkeit des Eingriffs beurteilt sich nach einer Interessenabwägung:

Änderungsgründe des Arbeitgebers



Bestandsschutzinteresse der versorgungsbegünstigten Mitarbeiter

Dreistufige Verhältnismäßigkeitsprüfung:



04. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats/Personalrats

Ausgangsfrage:	Erforderliche Beteiligung des Betriebsrats/Personalrats gemäß den anwendbaren gesetzlichen Rahmenbedingungen
Insbesondere bei Nichtbeachtung einer zwingenden Mitbestimmung: Unwirksamkeit des Durchführungswegwechsels	

Ausgangspunkt für Beteiligungsrechte des Betriebsrats:

Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (Fragen der betrieblichen Lohngestaltung) erstreckt sich generell (auch) auf Modifizierungen von bAV-Zusagen für aktive Mitarbeiter, wenn Arbeitgeber in Bezug auf die Modifizierung ein Regelungsspielraum verbleibt.



Kein gesetzliches Beteiligungsrecht des Betriebsrats

- (1) Bei Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf Pensionsfonds von Aktiven Versorgungsberechtigten ohne Änderung des Leistungskatalogs
- (2) Bei gleichwertiger Nettolohnzusage, wenn Versorgungsberechtigte nicht (mehr) von Betriebsrat vertreten
- (3) Bei bAV-Zusagen beruhend auf einzelvertraglicher Vereinbarung

Gesetzliches Beteiligungsrecht des Betriebsrats

- (1) Wenn inhaltliche Ausgestaltung der BAV betroffen durch Leistungsplanänderungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)
- (2) Konkreter Durchführungsweg ohne Vorbehalt in Versorgungszusage ausdrücklich zugesagt

04. Weitere Gestaltungsmöglichkeiten

Arbeitsrechtliche Anforderungen an (teilweiser) Aussetzung von Rentenanpassungen

Ausgangsfrage:	Wirksamkeit der (teilweisen) Aussetzung der Rentenanpassungen
Folgen der Unwirksamkeit der (teilweisen) Aussetzung: (1) Nachholung der Anpassung nach Maßgabe des § 16 Abs. 4 BetrAVG, (2) Erforderliche Nachjustierung des Barwerts der Versorgungsverpflichtungen gegenüber Rentnern	
Voraussetzung	Konkrete Anforderung
Anpassung aufgrund besonderer Rechtsgrundlage	Insbesondere Fallgruppen des § 16 Abs. 3 BetrAVG (z.B. wirksame Zusage einer Garantieanpassung)
Formelle Voraussetzungen	(1) Ordnungsgemäße Unterrichtung des Versorgungsempfängers über die Unterlassung der Anpassung, § 16 Abs. 4 S. 2 BetrAVG (2) Schriftliche Darlegung der wirtschaftlichen Lage, Rechtsbehelfsbelehrung, kein Widerspruch
Materielle Voraussetzungen	(1) Erfolgreiche Darlegung, dass Arbeitgeber die Anpassungsleistungen nicht aus den Erträgen und dem Wertzuwachs des Unternehmens erbringen kann, wegen <ul style="list-style-type: none">• mangelhafter Eigenkapitalrendite/-verzinsung, oder• mangelhafter Eigenkapitalausstattung (2) Stichtagsbezogene Betrachtung: zukunftsbezogene wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zum Stichtag der Anpassungsprüfung
Keine Konzernbetrachtung	(1) Konzerneinheitliche Betrachtung der wirtschaftlichen Lage (d.h., Arbeitgeber zur Anpassung verpflichtet, wenn es wirtschaftliche Lage der Muttergesellschaft zulässt, „Berechnungsdurchgriff“), wenn <ul style="list-style-type: none">• Gewinnabführungs- und Beherrschungsvertrag zwischen Konzern(mutter-)gesellschaft und Arbeitgeber besteht• Muttergesellschaft nachweislich Arbeitgeber so nachteilig beeinflusst hat, dass Arbeitgeber nachweislich keine hinreichend gute wirtschaftliche Lage erzielen konnte (2) Konkreter Nachweis der negativen Beeinflussung: Gewinnabführungs- und Beherrschungsvertrag allein nicht ausreichend

04. Weitere Gestaltungsmöglichkeiten

Arbeitsrechtliche Anforderungen an den Wechsel von Renten- zu Kapitalleistungen

Ausgangsfrage:

Rechtliche Anforderungen an die Modifizierung des Leistungsinhalts von Renten- zu Kapitalleistungen

Anforderungen maßgeblich für: (1) Wirksamkeit der Ablösung, (2) Kohorte der von der Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG erfassten Versorgungsleistungen

BAG (Urt. v. 15.05.2012, 3 AZR 11/10): Kapitalisierung einer Zusage auf spätere Rentenzahlung bedarf Rechtfertigung nach Maßstab des § 242 BGB

1. Laufende Rentenleistungen haben für den begünstigten Arbeitnehmer eine besondere Wertigkeit und der Arbeitnehmer kann darauf vertrauen, als Gegenleistung für seine Betriebstreue im Alter laufende Rentenzahlungen zu erhalten. Die Ersetzung laufender Rentenleistungen durch eine Kapitalleistung bedarf daher einer besonderen Rechtfertigung durch Arbeitgeber.
2. Die Rechtfertigung ist aber nicht nach der Verhältnismäßigkeitsprüfung gemäß der 3-Stufen-Theorie zu beurteilen, da die Modifizierung des Leistungsinhalts von der Renten- zur Kapitalleistung keinen Eingriff in Versorgungsanwartschaften beinhaltet.
3. Vielmehr ist eine wirtschaftliche Beurteilung vorzunehmen, die neben der für den Arbeitnehmer aus der Umstellung erwachsenden zusätzlichen Steuerlast (Progressionswirkung) die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers zur Gewährung eines Aufschlags für die Kapitalleistung zur Kompensation der höheren wirtschaftlichen Lasten des Arbeitnehmers berücksichtigt.

Konsequenz:

Kapitalisierung bedarf einer sachlichen Rechtfertigung, die gegeben ist, wenn der Arbeitgeber aus wirtschaftlicher Sicht erhebliche Gründe für die Kapitalisierung anführen kann. Der Arbeitgeber hat die die Kapitalisierung bedingenden wirtschaftlichen Gründe konkret darzulegen.

04. Weitere Gestaltungsmöglichkeiten

Alternativ: Ergänzung der bAV-Zusagen um ein Kapitaloptionsrecht (als Einmalleistung oder in Raten)

Ausgangspunkt: Gewährung der Versorgungsleistungen ab Eintritt des Versorgungsfalls als lebenslange Renten.

Chancen eines Kapitaloptionsrechts für Arbeitgeber

- Reduzierung des Langlebkeitsrisikos
- nach Erfüllung der Kapitaleistung keine Rückstellungen mehr für Versorgungsverpflichtungen gegenüber individuelen Versorgungsbegünstigten zu bilden
- Wegfall von Verwaltungskosten in der Rentenphase (inkl. Kosten für versicherungsmathematische Gutachten)
- Wegfall von Absicherungskosten (PSV-Beiträge) in der Rentenphase
- Je nach Gestaltung des Angebots bilanzielle Vorteile (P&L-wirksame Verpflichtungsreduktion nach IFRS)
- Keine Anpassungs(prüfungs)pflcht nach § 16 BetrAVG für Kapitaleistung

Herausforderungen eines Kapitaloptionsrechts

- Gegenüber Rentenleistungen höherer Liquiditätsabfluss und damit verbundener Liquiditätsbedarf im Fall der Wahl der Kapitalisierung; Liquiditätsbedarf kann durch Ratenzahlung (für einen Zeitraum von max. 10 Jahren) abgedeckt werden kann
- Vollständige Übernahme des Kurzlebensrisikos (= Tod von einzelnen Versorgungsbegünstigten (weit) vor der versicherungsmathematischen Erwartung) durch Kapitaleistung gegenüber alternativer Rentenleistung
- Kapitaleistung für Versorgungsbegünstigte im Einzelfall steuerlich ungünstiger wg. progressiver ESt-Systematik; bedingt zugleich Unsicherheit über Anzahl der das Kapitaloptionsrecht ausübenden Versorgungsbegünstigten

Chancen eines Kapitaloptionsrechts für Arbeitnehmer

- Sofortiger Liquiditätszufluss für individuelle Lebensplanung, bspw. für Ablösung von Immobilienkrediten
- Kein Untergangsrisiko (im Fall von Tod ohne versorgungsberechtigte Hinterbliebene wie bspw. Kinder älter als 25 oder Geschwister)
- Transparenz über den Wert der Versorgung
- Kein Verlust bei verkürzter Lebenserwartung aufgrund von Erkrankung oder erblicher Vorbelastung
- Kapitalisierung von nicht nutzbaren Leistungskomponenten (bspw. Hinterbliebenenleistung ohne Hinterbliebene)

04. Weitere Gestaltungsmöglichkeiten

Ergänzung der bAV-Zusagen um ein Kapitaloptionsrecht (als Einmalleistung oder in Raten): Zulässiger Personenkreis

Die Ergänzung der bAV-Zusagen um ein echtes Wahlrecht zur Kapitalisierung ist für Aktive und mit unverfallbar Ausgeschiedene Versorgungsberechtigte (UVA) möglich.

Aktive Versorgungsberechtigte

Einführung eines Kapitaloptionsrechts für Versorgungsberechtigte, die in einem aktiven Arbeitsverhältnis stehen, zulässig

Kein Verstoß gegen das Abfindungsverbot aus § 3 BetrAVG:

- BAG hat in seinem Urteil vom 15.05.2012 (3 AZR 11/10) u.a. Zulässigkeit der Einräumung eines uneingeschränkten Wahlrechts für den Arbeitnehmer zwischen laufenden Rentenleistungen und Kapitaleistung erkannt

UVA

Es sprechen aus rechtlicher Sicht materielle Argumente dafür das Kapitaloptionsrechts auch für Versorgungsberechtigte, die mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschieden sind, einführen zu können:

- Bisher, soweit ersichtlich, keine höchstrichterliche Rechtsprechung zur Frage der Zulässigkeit eines solchen Wahlrechts für UVA ergangen
- Materielle Argumente, die für Zulässigkeit sprechen (und damit verbunden keinen Verstoß gegen Abfindungsverbot aus § 3 BetrAVG inkludieren):
 - Kapitalisierung zum Renteneintritt keine Abfindung, da keine Entschädigung des Versorgungsberechtigten für Aufgabe seiner Anwartschaft
 - Versorgungsanspruch wird durch alternative Auszahlungsoption nach Renteneintritt (= aufschiebender Bedingung für das Entstehen des Versorgungsanspruchs) erfüllt

Rentner

Einführung eines Kapitaloptionsrechts **unzulässig**; Verstoß gegen das Abfindungsverbot aus § 3 BetrAVG, sofern keine Bagatelleistungen bestehen

- Kapitalisierung für laufende Leistungen nur in den Grenzen des § 3 BetrAVG zulässig; mithin nur für Bagatelleistungen

Q&A





Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit

Deloitte Legal

Ihr Kontakt



Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Stockholm University)
Deloitte Legal Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwalt, Fachanwalt im Arbeitsrecht
Partner

Phone: +49 40 3785 38 28
E-mail: lhinrichs@deloitte.de



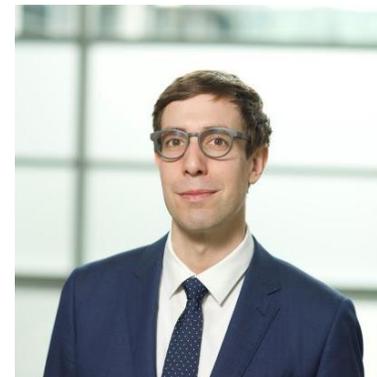
Jan Niebuhr
Deloitte Consulting GmbH
Human Capital | Benefits & Compensation
Partner

Phone: +49 211 877 28 797
E-mail: jniebuhr@deloitte.de



Elisa Ultsch
Deloitte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Employment & Pensions
Rechtsanwältin
Senior Manager

Phone: +49 40 3785 38 22
E-mail: eultsch@deloitte.de



Stefan Jesgarz
Deloitte Consulting GmbH
Human Capital | Benefits & Compensation
Aktuar DAV/IVS/CERA
Senior Manager

Phone: +49 221 973 24 277
E-mail: sjesgarz@deloitte.de

Where legal meets business

Deloitte Legal, das sind

mehr als **2.500** Rechtsanwälte
in **75+** Ländern



die eng zusammenarbeiten
über nationale Grenzen hinweg und
gemeinsam mit anderen Deloitte-
Geschäftsbereichen

Services von Deloitte Legal

Unsere drei sich überschneidenden Servicebereiche ermöglichen es uns, unsere Mandanten wann und wo benötigt und in der jeweils optimal geeigneten Form bei der Realisierung ihrer Visionen zu beraten.



Wir schaffen (Mehr)Werte

Als Teil des weltweiten Deloitte-Netzwerks arbeitet Deloitte Legal mit einer Vielzahl anderer Fachrichtungen zusammen und bietet multinationale juristische Lösungen und weltweit integrierten Service:



in Einklang

mit Ihrer unternehmensweiten Vision



maßgeschneidert

für Ihre Geschäftsbereiche und Niederlassungen



technologiestützt

für verbesserte Zusammenarbeit und Transparenz



abgestimmt

auf Ihre regulatorischen Anforderungen



Deloitte Legal bezieht sich auf die Rechtsberatungspraxen der Mitgliedsunternehmen von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, deren verbundene Unternehmen oder Partnerfirmen, die Rechtsdienstleistungen erbringen.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeitenden liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 457.000 Mitarbeitenden von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte Legal Rechtsanwalts-gesellschaft mbH noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.