

Risikomanagement bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen

Haftungsrisiken betrieblicher



Thorsten Walter,
Rechtsanwalt bei Bartsch und Partner,
Karlsruhe

Den Vorteilen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) stehen zahlreiche Risiken des Arbeitgebers gegenüber. Er haftet für Versorgungszusagen, die er erteilt hat, auch wenn er sich für die Durchführung eines externen Versorgungsträgers bedient. Diese Problematik ist mit dem Urteil zur Zulässigkeit von gezielten Versicherungstarifen im Rahmen der Entgeltumwandlung des Landgerichts (LAG) München vom 15.3.2007 (4 Sa 1152/06, vgl. AuA 8/07, S. 499 f.) ins Blickfeld geraten.

1 Erteilung einer Versorgungszusage

Grundlage der bAV ist der arbeitsrechtliche Anspruch des Arbeitnehmers auf Gewährung von Versorgungsleistungen nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Mit der Erteilung der Versorgungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber zu Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bei Eintritt des Versorgungsfalles.

Die Leistungen kann er entweder selbst (Direktzusage) oder über einen externen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Unterstützungskasse) erbringen. Die Versorgungszusage – also das arbeitsrechtliche Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer – gestaltet die Rahmenbedingungen des Versorgungsverhältnisses und damit Inhalt und Umfang der Versorgungsansprüche des Mitarbeiters.

Diesem arbeitsrechtlichen Anspruch des Beschäftigten steht, insbesondere wenn der Arbeitgeber eine Versicherung als externen Versorgungsträger einbezieht, die versicherungsmathematische Rückdeckung des Anspruchs gegenüber. Hier spielt eine Vielzahl von Faktoren eine Rolle, die die Höhe der Versorgungsleistung beeinflussen können.

Beispiele

- Die Höhe der Versorgungsleistung hängt ab
- vom gewählten Durchführungsweg,
 - von der Zusageart,
 - von der Kostenstruktur,
 - von den Rechnungsgrundlagen des Versicherungstarifs.

Grundsätzlich gilt:

- › Bildet die versicherungsmathematische Rückdeckung den arbeitsrechtlichen Anspruch kongruent ab, besteht kein Haftungsrisiko für den Arbeitgeber.

- › Fallen arbeitsrechtlicher Versorgungsanspruch und versicherungsmathematische Rückdeckung dagegen auseinander, entsteht eine Differenz zwischen „dem Wert“ der arbeitsrechtlichen Zusage und den Leistungen aus der Versicherung. Der Arbeitgeber trägt das Risiko, hierfür einstehen zu müssen. Dieses gilt es zu minimieren.

2 Was bedeutet Entgeltumwandlung?

Mit der Einführung des § 1a BetrAVG durch das Altersvermögensgesetz zum 1.1.2002 haben Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen einen (einklagbaren) Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.

Definition

Bei der Entgeltumwandlung einigen sich Arbeitgeber und Mitarbeiter darauf, künftige Entgeltansprüche nicht bar zu vergüten, sondern in eine wertgleiche Anwartschaft auf Leistungen der bAV umzuwandeln.

Nach § 1a BetrAVG kann der Beschäftigte verlangen, dass der Arbeitgeber bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (im Jahr 2009 sind dies 266 Euro/Monat, West) seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für seine bAV verwendet. Dabei ist unerheblich, ob er in Voll- oder in Teilzeit beschäftigt ist oder in welcher Höhe er Entgelt bezieht. Der Arbeitnehmer kann bis zu dieser 4%-Grenze frei bestimmen, in welchem Umfang Entgeltansprüche umgewandelt werden. Auch eine Entgeltumwandlung, die darüber hinausgeht, ist arbeits- und betriebsrentenrechtlich unproblematisch. Der Mitarbeiter hat hierauf allerdings keinen Anspruch.

Grundsätzlich ist die Entgeltumwandlung in allen fünf Durchführungswegen der bAV möglich (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse, Direktzusage). Hinsichtlich der Durchführungswege Direktversicherung, Pensionsfonds oder Pensionskasse hat der Arbeitgeber ein Vorgaberecht. Er kann einen der genannten drei Wege frei bestimmen. Der Beschäftigte hat allerdings einen durchsetzbaren Anspruch auf Durchführung der Entgeltumwandlung mittels einer Direktversicherung (vgl. § 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG), wenn der Arbeitgeber von seinem Vorgaberecht keinen Gebrauch macht.

3 Einstandspflicht des Arbeitgebers

Mit dem zum 1.1.2001 in § 1 Abs. 1 BetrAVG aufgenommenen Satz 3 hat der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer neben dem vertraglichen auch einen gesetzlichen Erfüllungsanspruch auf eine ihm vom Arbeitgeber zugesagte bAV an die Hand gegeben. Danach steht das Unternehmen auch dann für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistung ein, wenn es sich entscheidet, die Versorgungszusage über einen externen Versorgungsträger (Versicherungsgesellschaft bei der Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse) durchzuführen und dieser – gleich aus welchem Grunde – nicht leistet (sog. Einstandspflicht).

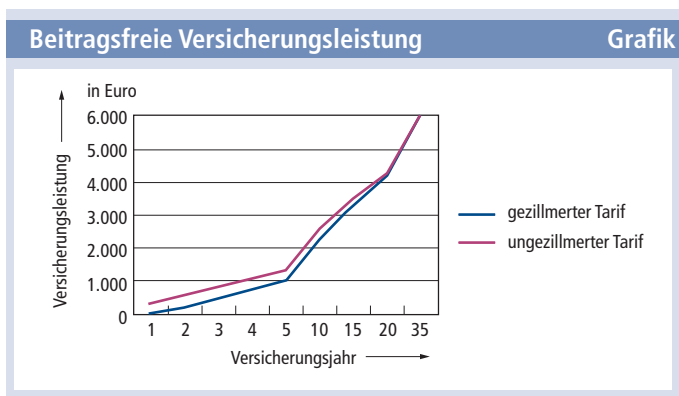
Versorgungswerke

Wichtig

Dieser Grundsatz gilt auch bei der Entgeltumwandlung. Denn dabei schuldet der Arbeitgeber nicht bloß, die umgewandelten Gehaltsbestandteile an den Versorgungsträger weiterzuleiten. Unter dem Gesichtspunkt der Einstandspflicht (der Haftung bei Einschaltung Dritter) hat er auch dafür einzustehen, dass die Wertgleichheit von umgewandelten Entgeltansprüchen und der damit begründeten Versorgungsanwartschaft gewährleistet sind.

4 Was bedeutet „Zillmerung“?

Die Zillmerung ist ein versicherungsmathematisches Verfahren, bei dem die eingezahlten Beiträge zunächst die Kosten – im Wesentlichen anteilige Verwaltungskosten und Abschlusskosten durch Provisionen des Versicherungsunternehmens – tilgen. Erst dann werden sie verwendet, um Deckungskapital für die Altersversorgung aufzubauen. Der Rückkaufswert eines „gezillmerten“ Versicherungstarifs verläuft daher nicht linear, sondern progressiv, vgl. **Grafik**.



Die Zillmerung bewirkt, dass der Deckungs- und/oder Rückkaufswert der Versicherung deutlich langsamer ansteigt. Dies hat zur Folge, dass bei gezillmerten Versicherungstarifen das Deckungskapital bei Vertragsbeginn negativ ausfällt und sich im Laufe der Vertragslaufzeit nur langsam dem Deckungs- und/oder Rückkaufswert eines ungezillmerten Versicherungstarifs annähert. Durch die anfängliche Kostenbelastung baut der Versicherungsnehmer in der Anfangszeit kaum Kapital auf. Erst in den Folgejahren bildet sich ein Kapitalstock, der nach mehreren Jahren den Stand der insgesamt eingezahlten Beiträge erreicht. Bei Beginn ist daher regelmäßig allenfalls ein geringer Deckungs- und/oder Rückkaufswert vorhanden. Das bedeutet:

- Scheidet der Arbeitnehmer in einem frühen Stadium aus dem Versorgungsverhältnis aus, hat sich aufgrund des Zillmerungseffekts erst ein geringes Deckungskapital gebildet. Damit geht zumindest ein Teil der eingezahlten Beiträge verloren, wenn dem Versicherungsvertrag nicht weiter Prämienzahlungen (bei Vertragsbeendigung oder Beitragsfreistellung) zufließen.

- Das Risiko des Beitragsverlusts mindert sich aber mit fortschreitender Dauer des Versorgungsverhältnisses (Ausnahme: Beitragsfreistellung durch Einstellung der Entgeltumwandlung). Die Prämienzahlungen bilden einen Kapitalstock, der sich dem Wert der eingezahlten Beiträge immer weiter annähert.

Praxistipp

Bei den meisten Produktanbietern gibt es sog. teilgezillmerte Versicherungstarife. Diese verrechnen die anfallenden Kosten nicht mit den gezahlten Beiträgen am Anfang des Versorgungsverhältnisses, sondern verteilen sie mehr oder weniger gleichmäßig über die Laufzeit des Vertrags. Hierdurch bildet sich schon früh ein Kapitalstock. Ein Totalverlust der eingezahlten Beiträge ist ausgeschlossen.

5 Zulässigkeit der Zillmerung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sollte am 14.1.2009 über die Frage entscheiden, ob einem Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche gegen seinen Arbeitgeber zustehen, wenn er vor dem Eintritt des Versorgungsfalls aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und der gegenwärtige Rückkaufswert der Rückdeckungsversicherung seiner im Wege der Entgeltumwandlung finanzierten bAV weit unter dem Wert der eingezahlten Beiträge liegt. Diese Frage nach der Zulässigkeit von gezillmerten Versicherungstarifen im Rahmen der Entgeltumwandlung ist spätestens seit dem vorangegangenen Urteil des LAG München vom 15.3.2007 (a. a. O.) stark umstritten.

Die Revisionsführerin nahm die Revision jedoch im Verhandlungstermin zurück. Dadurch wurde das Urteil des LAG München rechtskräftig. Es hatte in seiner Entscheidung eine Entgeltumwandlungsvereinbarung, der ein gezillmerter Versicherungstarif zugrunde liegt, für unwirksam gehalten. Dabei ging es um folgenden Sachverhalt:

Eine Arbeitnehmerin zahlte 35 Monate 178 Euro pro Monat im Wege der Entgeltumwandlung in eine überbetriebliche Versorgungskasse ein. Die Unterstützungskasse schloss eine Rückdeckungsversicherung ab, um die Versorgungszusage, die sie der Arbeitnehmerin erteilt hatte, abzusichern. Als die Mitarbeiterin nach knapp drei Jahren aus dem Arbeitsverhältnis ausschied, hatte sie insgesamt Gehaltsansprüche i. H. v. 6.230 Euro in eine bAV umgewandelt. Hiervon waren jedoch lediglich 639 Euro als Versicherungsrückkaufswert vorhanden.

Das Urteil des LAG München ist in der Literatur verbreitet auf Kritik gestoßen. Auch die Instanzgerichte beurteilen die Problematik nicht einheitlich.

Rechtsprechung



So hat das LAG Köln die Verwendung gezillmelter Versicherungsverträge im Rahmen betrieblicher Versorgungswerke für zulässig gehalten (Urt. v. 13.8.2008 – 7 Sa 454/08). Anders als in dem vom LAG München entschiedenen Fall, ging es hier nicht um eine Unterstützungskassen- sondern eine Pensionskassenzusage. Auch war die Diskrepanz zwischen eingezahlten Beiträgen und vorhandenem Deckungskapital weniger drastisch. Diese Auffassung teilt auch das LAG Niedersachsen (Urt. v. 5.5.2009 – 11 Sa 107/08).

Wichtig

Das BAG wird über die Revision zum Urteil des LAG Köln voraussichtlich im September entscheiden. Es ist davon auszugehen, dass es zu der Frage Stellung nehmen und für Rechtssicherheit sorgen wird. Dabei ist derzeit völlig offen, ob es die Entscheidung des LAG Köln bestätigen oder abändern wird.

Die Entscheidung des LAG München beruht in wesentlichen Punkten auf den Ansichten des für bAV-Fragen zuständigen Vorsitzenden Richters des dritten Senats des BAG Dr. Gerhard Reinecke. Er wird jedoch dieses Jahr in Ruhestand gehen. Ob der neue Senatsvorsitzende die Auffassung fortzuschreiben wird, ist offen.

6 Gezillmerte Tarife und Entgeltumwandlung

Dreh- und Angelpunkt des Streits über die Zulässigkeit gezillmelter Versicherungstarife bei der Entgeltumwandlung ist die Frage, ob dadurch das Gebot der Wertgleichheit gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG verletzt wird.

Betriebliche Altersversorgung liegt danach auch vor, wenn ... künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung). ...

Das BetrAVG definiert nicht näher, welche Anforderungen an die „Wertgleichheit“ zu stellen sind. Auch die Rechtsprechung und Literatur haben dies bislang nicht abschließend geklärt.

Rechtsprechung



Das LAG München geht in seinem Urteil vom 15.3.2007 (a. a. O.) davon aus, dass die Wertgleichheit im Sinne einer wirtschaftlich vergleichbaren Versorgungsanwartschaft zu verstehen ist. Der Rückkaufswert der Versicherung muss den eingezahlten Beiträgen entsprechen und das zu jedem beliebigen Zeitpunkt der Beitragszahlungsphase.

Diese Voraussetzung ist bei gezillmerten Versicherungstarifen in den ersten Jahren des Anwartschaftsaufbaus nicht gegeben. Der Rückkaufswert liegt im Anfangsstadium des Versorgungsverhältnisses regelmäßig unterhalb des Beitragsaufwands.

Nach der vom LAG Köln in seinem Urteil vom 13.8.2008 (a. a. O.) geäußerten Auffassung ist eine Versorgungsanwartschaft „wertgleich“ i. S. d. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG, wenn die vom Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Entgeltanteile in vollem Umfang in den Versicherungsvertrag eingeflossen sind und der Versorgungsträger bei Eintritt des bestimmungsgemäßen Versorgungsfalls Leistungen bietet, die in einem marktüblichen und versicherungsmathematisch bedenkenfrei ermittelten Wertverhältnis zur Summe der eingesetzten Beiträge stehen. Das hat das LAG Köln bei gezillmerten Versicherungstarifen als erfüllt angesehen.

Die widersprüchlichen Urteile der LAG offenbaren somit erhebliche Rechtsunsicherheiten bei der praktischen Umsetzung von Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

7 Wann realisieren sich die Haftungsrisiken des Arbeitgebers?

Die bestehende Rechtsunsicherheit hat für den Arbeitgeber erhebliche Konsequenzen. Sollte das BAG die Auffassung des LAG München bestätigen, sind sämtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die die Parteien unter Verwendung eines gezillmerten Versicherungstarifs abgeschlossen haben, unwirksam. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Versorgungsverhältnis rückabzuwickeln, insbesondere den Arbeitslohn, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag sowie die Lohnsteuer nachzuzahlen.

Die mit der Verwendung gezillmelter Versicherungstarife bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen verbundenen Risiken können sich in drei Fallkonstellationen begründen oder realisieren:

- bei der Neueinstellung eines Arbeitnehmers und Erteilung einer Neuzusage,
- beim Wechsel eines Mitarbeiters und Übernahme einer bereits bestehenden Versorgung,
- beim Ausscheiden eines Beschäftigten.

8 Erteilung einer Neuzusage

Arbeitgeber sollten darauf achten, grundsätzlich keine gezillmerten Versicherungstarife mehr zu verwenden, wenn sie neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen abschließen. Die Versicherungswirtschaft hat ihr Produktangebot zwischenzeitlich angepasst. Nahezu jedes Versicherungsunternehmen bietet teilgezillmerte oder sogar ungezillmerte Tarife an. Jedenfalls ist zu empfehlen, sich über die Tarife und ihre Kostenstruktur umfangreich beraten zu lassen.

Praxistipp

Außerdem sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer beim Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung umfänglich über die Kosten des gewählten Versicherungstarifs und dessen Risiken, insbesondere bei vorzeitigem Ausscheiden und bei Beitragsfreistellung, informieren. Das Unternehmen ist darüber hinaus gut beraten, dies zu dokumentieren und das Beratungsprotokoll zur Personalakte zu nehmen.

9 Übernahme einer bereits bestehenden Versorgung

Im Zuge eines Arbeitgeberwechsels äußern viele Arbeitnehmer den Wunsch, die beim alten Unternehmen erdienten Versorgungsanwartschaften beim neuen Arbeitgeber fortzuführen. Dieser Situation hat der Gesetzgeber Rechnung getragen, indem er die Übertragungsmöglichkeiten von Versorgungsanwartschaften durch das Alterseinkünftegesetz neu geregelt hat.

§ 4 Abs. 1 BetrAVG verbietet zwar grundsätzlich, Versorgungsanwartschaften zu übertragen. Die Absätze 2 bis 4 normieren jedoch Ausnahmen. § 4 Abs. 2 BetrAVG stellt zwei verschiedene Übertragungsmöglichkeiten zur Verfügung, vgl. **Übersicht** auf S. 405.

Mit § 4 Abs. 3 BetrAVG hat der Gesetzgeber dem Mitarbeiter außerdem einen Übertragungsanspruch auf den Versorgungsträger seines neuen Arbeitgebers eingeräumt, wenn das bisherige Unternehmen die bAV über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt hat. Übt der Beschäftigte dieses Recht innerhalb eines Jahrs aus, nachdem er beim alten Arbeitgeber ausgeschieden ist, muss das neue Unternehmen ihm bei einer ab dem 1.1.2005

erteilten Neuzusage eine wertgleiche Zusage, die auf dem Übertragungswert basiert, gewähren und die Anwartschaft bei einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einem Unternehmen der Lebensversicherung fortführen.

Wichtig

Die gesetzlichen Übertragungstatbestände des § 4 BetrAVG unterscheiden sich in einem wesentlichen Punkt:

- § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG bestimmt, dass der neue Arbeitgeber die Versorgungszusage unverändert übernehmen muss.
- Dagegen kann sie in den Fällen des § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 BetrAVG im Zuge der Portierung auf den neuen Arbeitgeber u. U. ihre bisherige Identität verlieren. Anders als bei § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ist das neue Unternehmen hier nicht an die Ausgestaltung der Versorgungszusage des alten Arbeitgebers gebunden.

10 Strategien für den Arbeitgeber bei Übernahme

Die Übernahme bestehender Versorgungsanwartschaften stellt ein schwer kalkulierbares Risiko für den Arbeitgeber dar. Eine einvernehmliche Übertragung der Versorgungsanwartschaft im Wege des Versorgungsschuldnerwechsels nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG sollte er auf jeden Fall vermeiden. Denn hier übernimmt er die bestehende Versorgungszusage unverändert mit allen u. U. bestehenden Risiken (z. B. einer mangelnden Ausfinanzierung der Versorgungszusage durch die Verwendung eines gezeilmerten Versicherungstarifs).

Aber auch sonst sollte der Arbeitgeber bestehende Versorgungsanwartschaften eines neu eingestellten Mitarbeiters grundsätzlich nicht übernehmen. Dem Wunsch des Arbeitnehmers nach bAV kann er dadurch begegnen, dass er sie in seinem Unternehmen über den Gruppentarif einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds anbietet. Hierdurch schafft er ein einheitliches Versorgungswerk, dem neu eingestellte Mitarbeiter beitreten können. Derartige Gruppentarife haben i. d. R. eine günstige Kostenstruktur. Für den Arbeitgeber reduziert sich zudem der mit der bAV verbundene Administrations- und Verwaltungsaufwand.

Sieht sich das Unternehmen dennoch gezwungen, im Wege des Versorgungsschuldnerwechsels die Versorgungsanwartschaft vom alten Arbeitgeber zu übernehmen, bspw. bei abgeworbenen hoch qualifizierten Arbeitnehmern, sollte es das Risikopotenzial prüfen.

Übersicht



Übertragungsmöglichkeiten von Versorgungsanwartschaften nach § 4 Abs. 2 BetrAVG

Der neue Arbeitgeber kann

- die gesamte Zusage inhaltlich unverändert übernehmen und den weiteren Aufbau von Versorgungsanwartschaften auf dieser Basis ermöglichen (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) oder
- er übernimmt den Wert der unverfallbaren Anwartschaft, die der Arbeitnehmer bislang erworben hat, und erteilt ihm dann eine eigene, neue Zusage, die „wertgleich“ sein muss (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG).

Info



Dieses lässt sich ermitteln, indem man das aktuelle Deckungskapital eines Versicherungsvertrags den bereits abgeführten Versicherungsbeiträgen gegenüberstellt. Zeichnet sich dabei eine Deckungslücke ab, empfiehlt es sich, der Versicherung des abgebenden Unternehmens eine Garantieverklärung abzuverlangen. Damit verpflichtet sich die Versicherung gegenüber dem Arbeitgeber zum Schadensersatz, sollte das BAG die Verwendung gezeilmelter Versicherungsverträge im Rahmen der Entgeltumwandlung rechtskräftig für unzulässig erklären.

Eine Übertragung mittels Übertragungswert – sei es im Wege von § 4 Abs. 2 Nr. 2 oder Abs. 3 BetrAVG – ist für den neuen Arbeitgeber dagegen unkritisch. Die bisherige Versorgungszusage verliert durch die Portierung ihre Identität.

11 Ausscheiden eines Arbeitnehmers

Das Haftungsrisiko des Arbeitgebers realisiert sich regelmäßig, wenn der Arbeitnehmer nach nur kurzer Dauer des Arbeits- bzw. Versorgungsverhältnisses aus seinen Diensten ausscheidet. Möchte der Mitarbeiter die Versorgungsanwartschaften auf einen neuen Arbeitgeber portieren oder die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortführen, treten Lücken im Deckungsstock offen zu Tage. Der Sachverhalt, den das LAG München zu entscheiden hatte, dient hier als abschreckendes Beispiel.

Wichtig

Das Risikopotenzial hängt letztlich davon ab, wie lange der einzelne Versicherungsvertrag dauerte und ob die vertraglich vorgesehene Prämienzahlung eingehalten wurde. Das Haftungsrisiko, das dem Arbeitgeber durch den Einsatz gezeilmelter Versicherungstarife entsteht, mindert sich allerdings, je länger der Versicherungsvertrag läuft. Denn mit zunehmender Dotierung der Versicherung wächst der Deckungsstock und lässt das Ausfallrisiko über die Dauer der Vertragslaufzeit schwinden.

Praxistipp

Ein bestehendes Risikopotenzial lässt sich hier ebenfalls ermitteln, indem man den aktuellen Deckungswert eines Versicherungsvertrags den bereits abgeführten Versicherungsbeiträgen gegenüberstellt. Zeigt sich dabei eine Deckungslücke, empfiehlt es sich, die mit der Durchführung beauftragte Versicherung ins Boot zu holen.

12 Fazit

Die Verwendung gezeilmelter Versicherungstarife, die im Wege der Entgeltumwandlung finanziert werden, birgt ein latentes Haftungsrisiko für den Arbeitgeber. Es ist zu erwarten, dass das BAG mit der für September 2009 anvisierten Revisionsentscheidung über das zweitinstanzliche Urteil des LAG Köln endlich Klarheit schafft, ob gezeilmerte Versicherungstarife in der bAV zulässig sind.

Unabhängig davon kann der Arbeitgeber das aufgrund der derzeitigen Rechtsunsicherheit bestehende Risikopotenzial ermitteln und hierauf reagieren. Dabei ist grundsätzlich zu beachten, dass sich die Haftungsgefahr mit zunehmender Vertragsdauer mindert. Jedes Unternehmen ist daher gut beraten, sein betriebliches Versorgungswerk auf bestehende Risiken zu überprüfen und diese wirtschaftlich zu bewerten.