

Pension Buyout: De-Risking oder Gambling?

Der aktuelle betriebsrentenrechtliche Hype heißt „De-Risking durch Pension Buyouts“: Manche kommerzielle Anbieter übertreffen sich in vollmundigen Versprechungen, Unternehmen deren Risiken aus betrieblichen Versorgungszusagen abzunehmen. Ein Pension Buyout wird typischerweise (umfassend Schaller, Pension Buyout, Diss. 2025; zuletzt Uckermann/Drees/Böglmüller NZA 2026, 849) so gestaltet, dass die Pensionsverbindlichkeiten zunächst durch Ausgliederung oder Abspaltung auf selbstständige Rechtsträger verschoben und diese dann an einen kommerziellen Aufkäufer weitergereicht werden. Die millionenschwere Ausstattung der so geschaffenen Rentnergesellschaft wird vom Aufkäufer dann angelegt mit dem Ziel, aus den Erträgen die übernommenen Renten zahlen zu können und selbst Gewinn zu machen. Wie diese Gelder angelegt werden, ist dem – regelmäßig unregulierten – Aufkäufer selbst überlassen. Und das Beste an allem ist das Versprechen, dass bei Scheitern des Konzepts ein Ausfallbürge in Gestalt des PSV bereitsteht.



Wie so oft gilt auch hier: Der Teufel steckt im Detail und wenn etwas zu schön ist, um wahr zu sein, ist es oft nicht wahr. Wer Risiken übernimmt, lässt sich das typischerweise teuer bezahlen. Außerdem stellt sich später nicht selten heraus, dass vermeintlich eliminierte Risiken tatsächlich weiter geschlummert haben. Es mag ja sein, dass nach geltender Rechtslage solche Pension Buyouts funktionieren: Die 10-jährige Nachhaftung nach dem UmwG ist ein lösbares Problem, die Ausstattungs-Rechtsprechung des BAG ist seit dem BilMoG überholt, und der PSV kann seine Eintrittspflicht nicht von den Gründen für die Pleite abhängig machen. Aber unsere Gerichte sind seit jeher bei der Missbrauchsbekämpfung kreativ, viel kreativer als der Gesetzgeber, der missbräuchlichen Strukturen oft jahre- oder jahrzehntelang tatenlos zuschaut (Stichwort: CumEx). Wer als Arbeitgeber darauf vertraut, jedes noch so waghalsige De-Risking-Konzept sei auf Basis der aktuellen Rechtslage risikofrei, wird ziemlich sicher ein böses Erwachen erleben, wenn das Ganze schiefgeht. Niemand kann sagen, mit welchem Argument man ihn letztlich in die Haftung bekommen wird, aber in die Haftung bekommen wird man ihn. Deshalb gilt hier wie so oft: Wenn man es machen will, muss man es richtig machen. Der Arbeitgeber darf das auf der Hand liegende Missbrauchspotenzial nicht ignorieren. Ein Pension Buyout ohne effektive Mechanismen gegen spekulative Geldanlagen, gegen Veruntreuung oder gegen Ausplünderung durch überhöhte Kosten, Gebühren und Provisionen ist für den Arbeitgeber eher Gambling als De-Risking. Es gibt im Markt genügend seriöse Akteure, mit denen gemeinsam der Arbeitgeber ein solides, langfristig tragfähiges Konzept entwickeln kann, welches die Sicherheitsinteressen der Mitarbeiter, Rechtssicherheit für den Arbeitgeber und die Geschäftschancen für den Aufkäufer angemessen ausgleicht. Nur solchen seriösen Akteuren sollte sich der Arbeitgeber anvertrauen.

Rechtsanwalt Professor Dr. Martin Diller, Gleiss Lutz, Stuttgart
und Rechtsanwalt Dr. Mathis Schaller, Gleiss Lutz, Brüssel