

**Tagung des Fachkreises
“betriebliche Altersversorgung und Lebensversicherungen”
am 09. März 2018 im Hause der
msg systems ag in Ismaning**

Informationsmappe zu den Referenten

INHALT	1
DR. GEORG THURNES	2
BERUFLICHER WERDEGANG	2
TITEL: DIE REINE BEITRAGSZUSAGE IM BRSG – ANMERKUNGEN ZUM AKTUELLEN STAND UND KÜNFTIGEN ENTWICKLUNGEN	2
DR. MANFRED STÖCKLER	3
BERUFLICHER WERDEGANG	3
TITEL: VORLAGEBESCHLUSS DES FG KÖLN AN DAS BVERFG ZUR VERFASSUNGSMÄßIGKEIT DES RECHNUNGSZINSES GEM. § 6A ABS. 3 SATZ 3 ESTG	3
SANDRA KOCH	4
BERUFLICHER WERDEGANG	4
TITEL: AKTUELLES IM STEUERRECHT DURCH DAS BRSG	4
DR. STEFAN NÖRTEMANN	5
BERUFLICHER WERDEGANG	5
TITEL: KAPITALANLAGESTRATEGIEN, RISIKOMANAGEMENT & RISIKOSTEUERUNG BEI DER REINEN BEITRAGSZUSAGE	6
MARCO HERRMANN	7
BERUFLICHER WERDEGANG	7
TITEL: ÜBERLEGUNGEN HINSICHTLICH EINER TARIFLICHEN ALTERSVERSORUNG NACH DEM BRSG IN DER BANKEN- UND FINANZDIENSTLEISTUNGSBRANCHE – PRAKTISCHE ANWENDUNGSFRAGEN	8
DR. GÜNTER HAINZ	9
BERUFLICHER WERDEGANG	9
TITEL: DIE RISIKEN SIND DA - WIE SOLLTE MAN SIE VERTEILEN? DIE RISIKOVERTEILUNG ZWISCHEN ARBEITGEBER UND ARBEITNEHMER.	9
MARKUS KLINGER	10
BERUFLICHER WERDEGANG	10
TITEL: ANMERKUNGEN ZU DEN GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN DER ZIELRENTE	11



Aktuar (IVS)

**Dr. Georg
Thurnes**

Partner | Chief Actuary



Aon Hewitt

St.-Martin-Straße 60
81541 München

Telefon: +49 89 52305 4769

Fax: +49 89 52305 4800

Mobil: +49 176 1266 4769

E-Mail: georg.thurnes@aonhewitt.com

www: aon.com

Beruflicher Werdegang

Dr. Georg Thurnes wurde 1960 im Saarland geboren. Nach seiner Ausbildung zum Bankkaufmann studierte er Wirtschaftsmathematik an der Universität Ulm. Dr. Georg Thurnes ist Aktuar (DAV) und IVS-geprüfter Sachverständiger für betriebliche Altersversorgung und seit 1990 in diesem Bereich für nationale und internationale Unternehmen tätig. Seit 2013 ist er Chefaktuar der Aon Hewitt GmbH. Weiterhin ist er Vorstandsmitglied der Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung (aba) und des IVS.

Titel: Die reine Beitragszusage im BRSg – Anmerkungen zum aktuellen Stand und künftigen Entwicklungen

Oftmals wird die reine Beitragszusage unter dem Begriff „Sozialpartnermodell“ mit dem BRSg fast gleich gesetzt. Das wird den übrigen wertvollen Bestimmungen des BRSg nicht gerecht. Diese haben einen Wert an sich, bilden zusammen mit reinen Beitragszusage aber auch eine Gesamtgemengelage, die Chancen birgt, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und Versorgungschancen für die Berechtigten tatsächlich zu erhöhen. Diese Zusammenhänge werden in dem Referat beleuchtet und zudem abgeleitet, was denn nun die wahrscheinlichen und notwendigen Entwicklungen sind bzw. sein sollten, damit dieses Ziel auch erreicht werden kann.



Willis Towers Watson



Berufsqualifikation

**Dr. Manfred
Stöckler**

Leiter Accounting & Tax

Willis Towers Watson

Arnulfstraße 19
Renaissance Haus
80335 München

Telefon: +49 89 51657-4601

Fax: +49 89 51657-4599

Mobil: +49 170 4546573

E-Mail: manfred.stoeckler

@willistowerswatson.com

www: willistowerswatson.de

Beruflicher Werdegang

Dr. Manfred Stöckler ist seit 2007 bei Willis Towers Watson (und Vorgängerunternehmen) tätig und leitet dort den Bereich Accounting & Tax. Davor war er als Steuerberater bei namhaften Wirtschaftskanzleien sowie in verantwortungsvollen Positionen in Unternehmen tätig. Er hat an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen Betriebswirtschaftslehre studiert und dort am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftliche Steuerlehre und Wirtschaftsprüfung promoviert. Er ist Autor diverser Veröffentlichungen zu steuerrechtlichen Themen und zu Themen aus dem Bereich der Rechnungslegung und hält regelmäßig Vorträge dazu.

Titel: Vorlagebeschluss des FG Köln an das BVerfG zur Verfassungsmäßigkeit des Rechnungszinses gem. § 6a Abs. 3 Satz 3 EStG

Text

Der 10. Senat des FG Köln (Az. FG Köln 10 K 977/17) hält den Rechnungszinsfuß von 6% zur Ermittlung von Pensionsrückstellungen in § 6a EStG im Jahr 2015 für verfassungswidrig und hat deshalb beschlossen, ein anhängiges Klageverfahren auszusetzen, um eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) über die Verfassungsmäßigkeit des Rechnungszinsfußes einzuholen.

In dem Vortrag werden die Argumente des FG Köln analysiert.



Sandra Koch

Sachbearbeiterin
Referat IV C 5

Bundesministerium der Finanzen
Wilhelmstraße 97
10117 Berlin

Telefon: 030 / 18682-3029
Fax: 030 / 18682-883029
Mobil:
E-Mail: sandra.koch@bmf.bund.de
www: bundesfinanzministerium.de

Beruflicher Werdegang

Frau Koch ist seit 2014 im Bundesministerium der Finanzen, Berlin in der Steuerabteilung als Regierungsamtfrau tätig. Sie ist vor allem für das Steuerabzugsverfahren nach § 50a EStG und für die beschränkte Steuerpflicht zuständig. Zuvor war sie u. a. als Leiterin der Lohn- und Gehaltsabrechnung in einer Steuerberatungskanzlei tätig.

Titel: **Aktuelles im Steuerrecht durch das BRSG**

„Betriebsrenten sind noch nicht ausreichend verbreitet. Besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen bestehen Lücken. Deshalb sind weitere Anstrengungen und auch neue Wege notwendig, um eine möglichst weite Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten zu erreichen.“, so die Problem- bzw. Zielbeschreibung zum Gesetzentwurf zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze vom 22. Februar 2017 – Drucksache 18/11286; Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017, BGBl. I S. 1278.

Die Fragen lauten nun: Was ist neu ab dem Jahr 2018? Welche gesetzlichen Vereinfachungen und Flexibilisierungen sind in Kraft getreten? Kann auch ich von der steuerlichen Förderung profitieren? Kann das Ziel, das mit dem Gesetz verfolgt werden soll, damit erreicht werden?

Nur so viel vorweg: Der bisher aus zwei Teilbeträgen bestehende steuerfreie Höchstbetrag nach § 3 Nummer 63 EStG wird zu einer einheitlichen prozentualen Grenze zusammengefasst und dynamisiert. Für Abfindungszahlungen oder Nachzahlungen in eine bAV hat der Gesetzgeber steuerliche Vereinfachungen und Flexibilisierungen geschaffen. Gerade im Hinblick darauf, drohende Versorgungslücken zu schließen und die Verbreitung der bAV zu erhöhen. Neu ist dabei der staatliche bAV-Förderbetrag für Geringverdiener, der nicht nur für Neuabschlüsse interessant sein kann, sondern auch für bereits bestehende betriebliche Altersvorsorgeverträge in Betracht kommen kann.



Aktuar (DAV)

**Dr. Stefan
Nörtemann**

msg life central europe gmbh

Domstraße 55 - 73
50668 Köln

Telefon: +49 711 94958-1201

Mobil: +49 160 7077 409

E-Mail: stefan.noertemann@msg-
life.com

www: msg-life.com

Beruflicher Werdegang

Dr. Stefan Nörtemann (Aktuar DAV)

Nach Studium und Promotion in Mathematik war Herr Stefan Nörtemann zunächst einige Jahre als versicherungsmathematischer Gutachter bei der AON Jauch & Hübener Consulting GmbH beschäftigt. Seit Sommer 2002 ist er bei der FJA Feilmeier & Junker GmbH, heute msg life central europe gmbh, zunächst im Bereich der betrieblichen Altersversorgung und später im Bereich Financial Reporting and Risk Management tätig. Dort leitet er Beratungs- und IT-Projekte für Lebensversicherungen und Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung.

Aktuell beschäftigt er sich zudem mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz. Er war Mitglied der DAV Arbeitsgruppe „Kapitalanlagestrategien, Risikomanagement und Risikosteuerung für Zielrentensysteme“ und Mitautor des Ergebnisberichts „Die reine Beitragszusage gemäß dem Betriebsrentenstärkungsgesetz“ von aba und IVS.

Er ist Mitglied der *Deutschen Aktuarvereinigung* (DAV) und der *Fachvereinigung der mathematischen Sachverständigen der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung* (aba).

Zudem ist er Vorsitzender der DAV-Prüfungskommission für das Fach *Informationsverarbeitung* und Leiter der DAV-Fachgruppe *Actuarial Data Science*. Daneben ist er als Dozent & Seminarleiter für die *Deutsche Aktuar Akademie* (DAA) bei den Repetitorien für die Fächer *Informationsverarbeitung* und *Actuarial Data Science* tätig.



Titel: Kapitalanlagestrategien, Risikomanagement & Risikosteuerung bei der reinen Beitragszusage

Gemäß dem neuen *Betriebsrentenstärkungsgesetz* können Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen zukünftig auch sogenannte reine Beitragszusagen durchführen. Diese sind im Wesentlichen dadurch charakterisiert, dass der Versorgungsträger keine Verpflichtungen eingehen darf, die garantierte Leistungen beinhalten, und dass die Versicherungsbedingungen oder die Pensionspläne eine lebenslange Zahlung als Altersversorgungsleistung vorsehen.

Eine zentrale Idee der *reinen Beitragszusage* (rBZ) ist, durch den Verzicht auf Garantien in renditestärkere Kapitalanlagen investieren zu können und dadurch höhere Renditen und letztlich höhere Renten erreichen zu können. Auf der anderen Seite können die Rentenzahlungen in der Leistungsphase schwanken; insbesondere können Rentenkürzungen notwendig werden.

Der Verzicht auf Garantien bedeutet jedoch keineswegs den Verzicht auf jegliche Sicherheit. Hierzu verpflichtet der Gesetzgeber die Versorgungsträger zu einem sachgemäßen Risikomanagement, u.a. mit dem Ziel einer Begrenzung der Volatilität der lebenslangen Zahlungen. Konkret schlägt der Gesetzgeber spezifische Instrumente, wie z.B. die Bildung expliziter oder impliziter Puffer, zur Begrenzung der Schwankungen der Leistung vor.

Bislang fehlen jedoch Erfahrungen zur Wirkungsweise solcher Maßnahmen vor dem Hintergrund verschiedener Kapitalanlagestrategien. Der DAV-Ausschuss „*Investment*“ hat daher im März 2017 eine Ad-Hoc Arbeitsgruppe gegründet, die hierzu Modelrechnungen und Analysen durchführen sollte. Ziel der AG war es, quantitativ aufzuzeigen, wie sich in verschiedenen Beispielszenarien die Schwankung der Leistung einer reinen Beitragszusage darstellt.

Auf Basis eines Musterkollektivs, einer Musterversorgungszusage, Musterfonds für verschiedene Anlagestrategien und einer stochastischen Kapitalmarktentwicklung wurden zahlreiche Modellrechnungen durchgeführt. In dem Vortrag werden die wesentlichen Ergebnisse vorgestellt, analysiert und bewertet.



Altersversorgung für die Finanzwirtschaft



LL.M.

**Marco
Herrmann**

Prokurist, Leiter Strategie,
Recht und Kommunikation

BVV Versicherungsverein des
Bankgewerbes a.G.

Kurfürstendamm 111 – 113
10711 Berlin

Telefon: +49 (30) 89 601 - 405

Fax:

Mobil:

E-Mail: m.herrmann@bvv.de

www: bvv.de

Beruflicher Werdegang

Marco Herrmann ist Prokurist und Leiter Strategie, Recht und Kommunikation beim BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a. G. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht der bAV, Versicherungsvertragsrecht, Versicherungsaufsichtsrecht sowie in der Unternehmensstrategie. Vor seinem Wechsel zum BVV war Herr Herrmann für die PricewaterhouseCoopers AG WPG Financial Services mit Schwerpunkt auf der Prüfung und der prüfungsnahen Beratung von Versicherungsunternehmen tätig.



Titel: Überlegungen hinsichtlich einer tariflichen Altersversorgung nach dem BRSG in der Banken- und Finanzdienstleistungsbranche – Praktische Anwendungsfragen

Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) – massiver Änderungsumfang

Zum 1. Januar 2018 ist das BRSG in Kraft getreten und hat mit den umfangreichsten Änderungen seit 1974 die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Deutschland reformiert.

Bei der Überführung des Gesetzes in die Praxis ist insbesondere zwischen Regelungen zu unterscheiden, die ohne tarifvertragliche Vereinbarung im bisherigen System der bAV anzuwenden sind und solchen, die ausschließlich auf tarifvertraglicher Ebene umgesetzt werden können.

Bestehende und neue Versorgungen – ohne tarifvertragliche Regelung

Erhöhung des Förderrahmens: Die Steuerfreiheit von Beiträgen an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG) wird auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) angehoben. Sozialversicherungsfrei bleiben weiterhin 4 Prozent.

Verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss: Der Arbeitgeber wird bei einer Entgeltumwandlung verpflichtet, zusätzlich einen Teil der Sozialversicherungsersparnis (bis zu 15 Prozent des umgewandelten Beitrages) als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten. Dies gilt auch für bereits bestehende Versorgungsverhältnisse (mit Übergangsfristen).

Förderung für Geringverdiener: Für Arbeitgeber sollen Anreize geschaffen werden, ihren Mitarbeitern mit einem Einkommen bis 2.200 Euro monatlich eine Betriebsrente anzubieten. Deshalb fördert der Staat den Aufbau der bAV für diese Einkommensgruppen. Arbeitgeber sollen künftig einen Teil der Beiträge erstattet bekommen.

Neue Versorgungen in Form der reinen Beitragszusage – mit tarifvertraglicher Regelung

Reine Beitragszusage: Will der Arbeitgeber im Rahmen einer tarifvertraglichen Regelung eine reine Beitragszusage einführen, ist er künftig lediglich verpflichtet, Beiträge an die durchführende Versorgungseinrichtung zu zahlen. Eine Einstandspflicht des Arbeitgebers besteht dann nicht mehr. Parallel hierzu gilt für die Versorgungseinrichtung das so genannte Garantieverbot: Die Versorgungseinrichtung darf keine garantierte Mindestleistung versprechen (so genanntes Zielrentensystem) und nur eine lebenslange Rentenleistung versichern.

Opting-out: Derzeit muss der Arbeitnehmer für den Abschluss einer bAV aktiv werden. Künftig kann tarifvertraglich geregelt werden, dass der Arbeitgeber eine automatische Entgeltumwandlung einführt, gegen die der einzelne Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat.

Umsetzung der reinen Beitragszusage in der Praxis

Das BRSG bietet insbesondere mit den neuen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen für Mitarbeiter geringerer Einkommensgruppen Anreize, eine bAV aufzubauen. Beispielsweise seien genannt die Regelungen zur Verbesserung der Riester-Förderung sowie zu dem Geringverdiener-Modell, die beide ohne tarifvertragliche Vereinbarung im bisherigen System der bAV, auch mit Auswirkung auf bestehende Versorgungen, umgesetzt werden können.

Die Tariflösung der reinen Beitragszusage ordnet das System der bAV in Deutschland neu. Nicht nur die Rechtsbeziehungen – bisheriges klassisches Dreiecksverhältnis – verändern sich. Spannend wird zudem sein, wie die Sozialpartner die gesetzliche Bestimmung ihrer Beteiligung an der Durchführung und Steuerung dieser Form der Zusage in der Praxis umsetzen.

Die Möglichkeiten zur Vereinbarung eines Tarifvertrages sind vielschichtig. Fakt ist, viele Detailfragen sind kein tauglicher Tarifinhalt und sollten in separaten Vereinbarungen geregelt werden. Fakt ist aber auch, für den Erfolg der reinen Beitragszusage sind entsprechende Produktkonzepte wichtig, entscheidend sind jedoch – wie bisher auch – die Erträge, die auf der Kapitalanlage-seite erwirtschaftet werden. Eine Akzeptanz für zusätzliche kapitalgedeckte bAV wird in der Regel nur dann gegeben sein, wenn ihr Verlässlichkeit und damit auch eine gewisse Planbarkeit innewohnt.



H²B
AKTUARE

Diplom-
Wirtschaftsmathematiker

**Dr. Günter
Hainz**

Geschäftsführer,
Aktuar DAV / IVS

H²B Aktuare GmbH

Leopoldstraße 244
80807 München

Telefon: +49 (0) 89 - 208039 - 542

Fax:

Mobil:

E-Mail: guenter.hainz@h2b-aktuare.de

www: h2b-aktuare.de

Beruflicher Werdegang

Dr. Günter Hainz ist seit 1998 beratend auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung tätig. Im Jahr 2015 gründete er gemeinsam mit zwei anderen Aktuaren die H²B Aktuare GmbH als unabhängige Beratungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und verwandte Gebiete.

Seine Tätigkeit in der Beratung und versicherungsmathematischen Betreuung betrieblicher Versorgungswerke jeder Größe erstreckt sich insbesondere auf die

- Bewertung und Prognose von Pensionsverpflichtungen, die
- Aktualisierung und Neuordnung von Versorgungswerken sowie die
- Behandlung arbeits-, steuer- und versicherungsrechtlicher Themen.

Er ist Autor zahlreicher Fachveröffentlichungen, insbesondere zu steuer- und handelsrechtlichen Bilanzierungsfragen der betrieblichen Altersversorgung.

Titel: Die Risiken sind da - wie sollte man sie verteilen? Die Risikoverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die betriebliche Altersversorgung ist mit finanziellen Risiken verbunden, die aus Abweichungen der tatsächlichen Entwicklung z.B. der Kapitalrendite, der Inflation oder des biometrischen Verlaufs von der bei Einführung eines Versorgungssystems erwarteten Entwicklung entstehen. Diese Risiken können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer erfassen, die allerdings in erheblich unterschiedlichem Ausmaß davon getroffen werden.

Die Auswirkung eines eingetretenen Risikos hängt entscheidend von der Art der Versorgungszusage und ihrer Finanzierung ab, so dass bei der Einführung eines Versorgungswerks eine bewusste Entscheidung für das Eingehen oder Vermeiden von bestimmten Risiken erfolgen sollte. Eine sinnvolle Verteilung der Risiken kann die Attraktivität des Versorgungswerks erheblich steigern und ist daher ein wichtiger Gesichtspunkt bei seiner Gestaltung.



Markus Klinger

Leiter des Fachkreises
„betriebliche
Altersversorgung und
Lebensversicherung“ der
VVB

Fachkreisleiter
Vereinigung der
Versicherungsbetriebswirte e.V.
Dachstraße 23
81243 München
Telefon: +49 (89) 212 69 136
Fax:
Mobil: +49 (1577) 1969 12 6
E-Mail: markus.klinger@vvb-koeln.de
www: vvb-koeln.de

Beruflicher Werdegang

Markus Klinger leitet den rund 600 Personen starken Fachkreis „Betriebliche Altersversorgung und Lebensversicherungen“ der Vereinigung der Versicherungsbetriebswirte e.V. Dieser Fachkreis tagt drei Mal im Jahr mit jeweils 60 bis 120 Personen zu den bedeutenden Entwicklungen in der bAV.

Herr Klinger hat über 20 Jahre bAV-Erfahrung bei renommierten Versicherern mit Stationen im Produktmanagement, Vertriebsunterstützung, Fachaußendienst sowie Projektleitung und begleitet aktuelle Themen durch Aufsätze in renommierten Fachzeitschriften. Seine besondere Expertise gilt dem Pensionsfonds und der Harmonisierung von Versorgungswerken. Er engagiert sich über diesen Fachkreis, über weitere Arbeitskreise wie auch über Aufsätze für die Sozialpartnerreform und die Idee der Zielrente.



Titel: Anmerkungen zu den Gestaltungsmöglichkeiten der Zielrente

Im ersten Teil des Vortrages werden die sechs Vorteile des Zielrentensystems aus Sicht des Referenten dargestellt. Sie sollen an dieser Stelle nicht vorweggenommen werden.

Im zweiten Teil des Vortrages wird auf das Zusammenspiel zwischen Kapitalanlageentscheidungen, Reserven und Absicherungsinstrumenten eingegangen.

Der Referent kritisiert, dass die Höhe der Schwankungsreserven pauschal und damit unabhängig von der tatsächlichen Aktienquote (besser Risikokapital) festgelegt wurde. Der Sicherheitsbeitrag könne auch nur geringfügig wirken, da er nicht als Schwankungsreserve ausgelegt ist.

Die Idee des Zielrentenmodells war und ist, dass sich die normalen Schwankungen über die Laufzeit nivellieren und „dazwischen“ fällig werdende Renten über die Schwankungsreserven auf ein gleichmäßiges Niveau gehalten werden (Zielrente). Langfristige Trendänderungen können über dieses Modell nicht abgefangen werden und führen zu Anpassungen. Letzteres ist das eigentliche Risiko, das nur über Puffer abgefangen werden kann. Dies gilt übrigens genauso für Garantiesysteme.

Eine nicht nur homöopathische Aktienquote erfordert eine entsprechende Schwankungsreserve. Diese wurde auf 25% beschränkt (Rentenphase), um Befürchtungen des Missbrauchs entgegen zu treten. So könnte ein Anbieter trotz geringer Aktienquote eine hohe Reserve halten und somit die Gelder für eine alternative ansehnliche Rente zurückhalten.

Die 25%-Grenze der Schwankungsreserve kann durch Absicherungsinstrumente kompensiert werden. Dazu zählen Hedging durch Termingeschäfte, Caps und Optionen, Absolut Return u.v.a.m. Diese Instrumente erzeugen jedoch (Alternativ)kosten und senken die Rendite der eigentlichen Risikoprämie. Das Zielrentensystem ist eigentlich mit einer kollektiven Kapitalanlage und einem kollektiven Risikoausgleich in der Kapitalanlage angetreten. Über die kollektive Schwankungsreserve wird das Aktienrisiko kostenfrei bei voller Vereinnahmung der Risikoprämie getilgt. Werden die Versorgungsträger nun zu Absicherungsinstrumenten gedrängt oder durch weitere Reize in diese gelockt, so ginge der ursprüngliche Ansatz und Anspruch verloren.