

**Die betriebliche Altersversorgung
im Rahmen der Entgeltumwandlung
-
Chancen und Risiken für den Arbeitgeber**

Diplomarbeit

von

Jörg Wombacher

aus Aschaffenburg



BERUFSAKADEMIE LÖRRACH

Studienbereich Wirtschaft

Betreuender Dozent
Abgabetermin
Kurs
Studiengang
Unternehmen
Betreuer im Unternehmen

Hans-Joachim Harrer
04. August 2004
WIB00
International Business Management
Vitra Holding GmbH
Jan Elsner

Management Summary (Deutsch)

In Anbetracht leerer Rentenkassen hat der deutsche Gesetzgeber in jüngster Zeit versucht, der zweiten Säule der Alterssicherung, der betrieblichen Altersversorgung, mehr Gewicht zu verleihen. Eine herausragende Rolle spielt diesbezüglich die Entgeltumwandlung, auf die Arbeitnehmer seit 01. Januar 2002 ein Recht haben. Dabei wird ein Teil des Gehalts nicht als Barlohn ausgezahlt, sondern vom Arbeitgeber für Vorsorgemaßnahmen verwendet. Zahlreiche Unternehmen wurden in der Folge veranlasst, sich mit der Thematik der Entgeltumwandlung näher auseinanderzusetzen – eine angesichts der Komplexität und Dichte der rechtlichen Regelungen nicht einfache Aufgabe.

Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel der vorliegenden Arbeit, betroffenen Unternehmen die aktuelle Rechtslage und deren Konsequenzen aufzuzeigen und zu erläutern. Die Untersuchung orientiert sich dabei primär an finanzwirtschaftlichen Gesichtspunkten, d.h. den Liquiditäts- und Rentabilitätsaspekten, sowie den finanziellen Risiken der mittels Entgeltumwandlung finanzierten betrieblichen Altersversorgung. Um dabei zu einer möglichst umfassenden und neutralen Bewertung zu gelangen, wurden neben den Informationen aus allgemein zugänglichen Quellen auch die Meinungen von unabhängigen Steuer- und Finanzberatern eingeholt.

Der Gang der Untersuchung zeigt, dass die Wahl des Durchführungswegs für das Unternehmen von entscheidender Bedeutung ist. Je nachdem, ob sich der Arbeitgeber für eine unmittelbare Pensionszusage (Direktzusage) entscheidet oder sich bei der Versorgung seiner Mitarbeiter eines externen Versorgungsträgers (Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) bedient, ergeben sich erhebliche Unterschiede in Bezug auf die finanzwirtschaftlichen Wirkungsweisen der Entgeltumwandlung. So können Direktzusagen und Unterstützungskassen als strategisches Finanzierungsinstrument im Unternehmen eingesetzt werden und damit weit über den ursprünglichen Zweck der betrieblichen Altersversorgung hinausgehen. Demgegenüber steht bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse in erster Linie die Auslagerung versorgungstechnischer Risiken (Langlebigkeit, Invalidität, Tod) aus dem Unternehmen im Mittelpunkt.

Jeder Weg ist mit spezifischen Vor- und Nachteilen verbunden, welche zu gewichten Aufgabe des jeweiligen Arbeitgebers ist, der den Entgeltumwandlungsanspruch seiner Mitarbeiter umzusetzen hat. In Abhängigkeit der unternehmerischen Ausgangssituation (Betriebsgröße, Rechtsform, Finanzierung, etc.) und der persönlichen Einstellungen der Entscheidungsträger (z.B. risikofreudig oder risikoavers) wird diese Gewichtung jedoch fallweise sehr unterschiedlich ausfallen, so dass es insgesamt keine *generelle* Bewertung der Durchführungswege im Sinne eines „besser oder schlechter“ geben kann. Wohl aber lassen sich unternehmensindividuell klare Präferenzen und damit eindeutige Lösungen finden. Wie eine solche konkret aussehen kann, wird in dieser Arbeit am Beispiel der Vitra GmbH, einem Unternehmen der Büromöbelbranche, veranschaulicht.

Als mittelständisches Unternehmen verfolgt Vitra bei der Implementierung der betrieblichen Altersversorgung nicht primär Renditeziele, sondern versucht, die damit verbundenen finanziellen Risiken sowie den Verwaltungsaufwand zu minimieren. Im Ergebnis zeigt sich, dass diesen Anforderungen mit dem Abschluss einer Direktversicherung oder alternativ auch mit einer Pensionskassenlösung am ehesten entsprochen werden kann. Es handelt es sich dabei um versicherungsvertragliche Lösungen, mit deren Hilfe die versorgungstechnischen Risiken auf

Dritte übertragen werden können, ohne dass für den Arbeitgeber bei Vertragsabschluss zusätzliche Kosten entstehen.

Trotz dieser Vorzüge gibt es bei diesen Durchführungswegen auch Nachteile, die vor allem das Einstandsrisiko des Arbeitgebers betreffen. So gilt im Arbeitsrecht der Grundsatz, dass das Unternehmen stets selbst für sein Versorgungsversprechen haftet – auch und insbesondere dann, wenn der gewählte Versorgungspartner (Versicherungsunternehmen) die zugesagten Versorgungsleistungen nicht zu erbringen imstande ist. Folglich kommt der Wahl eines geeigneten Anbieters eine zentrale Bedeutung zu. Nur wenn dieser über eine starke Kapitalbasis und ausreichend Sicherheiten verfügt, wird Vitra auch künftig die Versorgung seiner Mitarbeiter mit minimalen Risiken für sich bewerkstelligen und vor negativen Überraschungen (weitgehend) sicher sein können.

Inhaltsverzeichnis

Ehrenwörtliche Erklärung

Freigabevermerk Praxisarbeit

Management Summary (deutsch)

Management Summary (english)

Management Summary (français)

Abkürzungsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Anlagenverzeichnis

- 1 Einleitung**
 - 1.1 Einführung in die Thematik**
 - 1.2 Ziel der Arbeit und Methode der Darstellung**

- 2 Das deutsche Alterssicherungssystem**
 - 2.1 Das 3-Säulen-Modell**
 - 2.2 Das gesetzliche Rentensystem in der Krise**
 - 2.3 Stärkung der betrieblichen Altersversorgung**

- 3 Fachliche Grundlagen der Entgeltumwandlung**
 - 3.1 Grundmuster der betrieblichen Altersversorgung nach der Rentenreform 2001**
 - 3.2 Grundlagen Arbeitsrecht**
 - 3.2.1 Begriff der betrieblichen Altersversorgung
 - 3.2.2 Begriff der Entgeltumwandlung
 - 3.2.3 Begrenzung des Anspruchs
 - 3.2.4 Durchführungswege
 - 3.2.4.1 Direktzusage (Pensionszusage)
 - 3.2.4.2 Unterstützungskasse
 - 3.2.4.3 Direktversicherung
 - 3.2.4.4 Pensionskasse
 - 3.2.4.5 Pensionsfonds
 - 3.2.5 Zusageformen
 - 3.2.5.1 Leistungszusage
 - 3.2.5.2 Beitragsorientierte Leistungszusage
 - 3.2.5.3 Beitragszusage mit Mindestleistung
 - 3.2.6 Unverfallbarkeit
 - 3.2.6.1 Eintritt der Unverfallbarkeit
 - 3.2.6.2 Höhe der unverfallbaren Anwartschaft
 - 3.2.7 Anpassungsprüfungspflicht
 - 3.2.8 Insolvenzschutz
 - 3.3 Grundlagen Steuerrecht**
 - 3.4 Grundlagen Sozialversicherungsrecht**
- 4 Finanzwirtschaftliche Analyse der Durchführungswege**
 - 4.1 Allgemeines**
 - 4.2 Finanzwirtschaftliche Aspekte der Direktzusage**
 - 4.2.1 Bildung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EstG
 - 4.2.1.1 Beginn der Rückstellungsbildung
 - 4.2.1.2 Höhe der Rückstellungen

- 4.2.1.3 Auflösung der Rückstellungen
- 4.2.2 Rückgedeckte Direktzusage
- 4.2.3 Übertragung von Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds

4.3 Beurteilung der Direktzusage

- 4.3.1 Vorteile
- 4.3.2 Nachteile
- 4.3.3 Fazit Direktzusagen

4.4 Finanzwirtschaftliche Aspekte Unterstützungskasse

- 4.4.1 Nicht rückgedeckte (pauschaldotierte) Unterstützungskasse
- 4.4.2 Rückgedeckte Unterstützungskasse
- 4.4.3 Leistungsplangestaltung

4.5 Beurteilung der Unterstützungskasse

- 4.5.1 Vorteile
- 4.5.2 Nachteile
- 4.5.3 Fazit Unterstützungskasse

4.6 Finanzwirtschaftliche Aspekte von Direktversicherungen und Pensionskassen

- 4.6.1 Auswirkungen in Bilanz und Betriebsergebnisrechnung
- 4.6.2 Leistungsplangestaltung

4.7 Beurteilung der Direktversicherung/Pensionskasse

- 4.7.1 Vorteile
- 4.7.2 Nachteile
- 4.7.3 Fazit Direktversicherung und Pensionskasse

4.8 Finanzwirtschaftliche Aspekte des Pensionsfonds

- 4.8.1 Auswirkungen in Bilanz und Betriebsergebnisrechnung
- 4.8.2 Leistungsplangestaltung
 - 4.8.2.1 Leistungsorientierung
 - 4.8.2.2 Beitragsorientierung
 - 4.8.2.3 Auszahlungsmodus

4.9 Beurteilung des Pensionsfonds

- 4.9.1 Vorteile
- 4.9.2 Nachteile
- 4.9.3 Fazit Pensionsfonds

4.10 Gesamtbetrachtung

5 Entscheidung

5.1 Entscheidungsparameter

5.2 Entscheidungsfindung

5.3 Nach der Entscheidung: Die Wahl des Versorgungsträgers

6 Zusammenfassung und Ausblick

Quellverzeichnis

Anhang