

Die
Betriebliche Altersversorgung
als strategisches Instrument
im Rahmen der Unternehmenspolitik



Dr. Hüsing 
Aktuar GmbH

Ein Praxisleitfaden für Geschäftsleitung,
Personalleitung, Finanzleitung

Die
Betriebliche Altersversorgung
als strategisches Instrument
im Rahmen der Unternehmenspolitik

Ein Praxisleitfaden für
Geschäftsleitung, Personalleitung,
Finanzleitung

©2011

Dr. Hüsing Aktuar GmbH
Versicherungsmathematik
und Beratung für Betriebliche
Altersversorgung

Ludwig-Thoma-Straße 21 : 49377 Vechta
Tel. 04441.995 883 : Fax 995 884

Am Mohrenshof 2a : 28277 Bremen
Tel. 0421.696 629-0 : Fax 696 629-20

Meerkamper Kirchweg 36 : 41238 Mönchengladbach
Tel. 02166.18 94 731 : Fax 18 94 732

info@huesing-aktuar.de : www.huesing-aktuar.de

Konzept, Text, Berechnungen: Dr. Hüsing Aktuar GmbH

Layout, Satz, Infografiken, Prepress, Druck: www.bitters.de

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt.
Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung,
des Nachdrucks, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendung,
der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der
Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen bleiben, auch bei nur aus-
zugsweiser Verwertung, vorbehalten.

Die Betriebliche Altersversorgung als strategisches Instrument im Rahmen der Unternehmenspolitik

Ein Praxisleitfaden für
Geschäftsleitung, Personalleitung,
Finanzleitung

I N H A L T

Einleitung.....	4
Teil 1: Bedeutung der Betrieblichen Altersversorgung	8
Moderne Betriebliche Altersversorgung	12
Fallbeispiel für ein modernes Versorgungskonzept	17
Beispielrechnungen.....	23
Betriebliche Altersversorgung als „flexible benefits“ („Cafeteria-Konzept“)	26
Moderne Betriebliche Altersversorgung als Neuordnungsprojekt.....	29
Teil 2: Finanzierung.....	40
Möglichkeit der Bilanzverkürzung – Auswirkung auf Kennzahlen und Rating	42
Asset-Liability-Mangement unter Berücksichtigung von Risiko- und Cash-Flow-Anforderungen	45
Anlage der Versorgungsmittel am Kapitalmarkt – Trennung vom operativen Geschäft	54
Kosten der Betrieblichen Altersversorgung.....	57
Versicherungsmathematische Langfristprognose	60
Teil 3: Zeitwertkonten	78
Anhang.....	82
Über die Dr. Hüsing Aktuar GmbH.....	96

Einleitung

Erfolgreiche Unternehmen zeichnen sich durch klare Ziele und Werte aus. Im Rahmen einer ganzheitlichen Unternehmenspolitik stellen die Mitarbeiter einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Nur mit guten und zufriedenen Mitarbeitern kann ein Unternehmen auf Dauer erfolgreich sein.

Gute Mitarbeiter zu gewinnen erweist sich oft als sehr komplexe Aufgabe. Die eigentliche Herausforderung liegt aber darin, sie langfristig an das Unternehmen zu binden. Im Zuge des demografischen Wandels gewinnt dieses Thema eine immer wichtiger werdende Rolle.

Die Betriebliche Altersversorgung kann einen sehr guten Beitrag im Rahmen einer ganzheitlichen Personalpolitik leisten. Es ist erwiesen, dass generell eine gute Kombination von materiellen und immateriellen Anreizsystemen notwendig ist, um die vielfältigen Motive der Mitarbeiter zu erfüllen. Als ein maßgebliches Instrument der Vergütungspolitik spielt die Betriebliche Altersversorgung dabei eine herausragende Rolle.

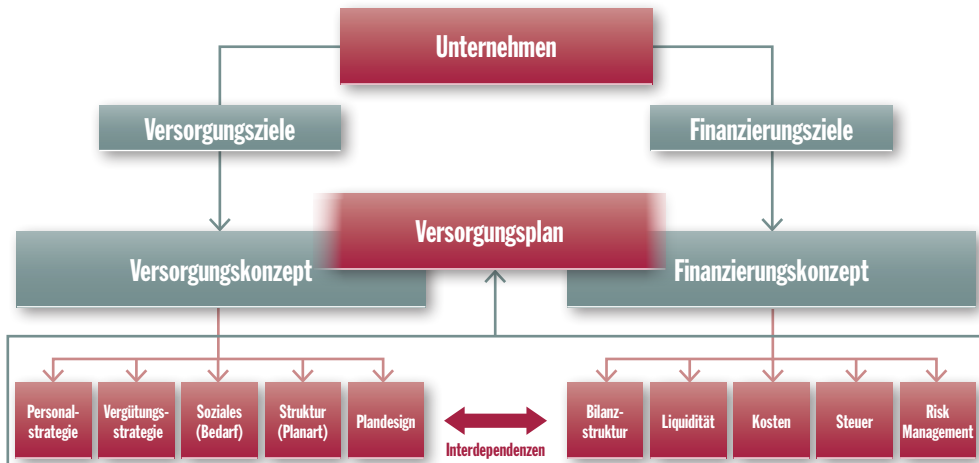
Damit die Betriebliche Altersversorgung die ihr zugedachte Wertschätzung der Mitarbeiter aber tatsächlich auch erhält, ist eine optimale – auf die Belange der Mitarbeiter ausgerichtete – Gestaltung notwendig. Viele bestehende Systeme erfüllen diese Anforderungen heute noch nicht. Hier ist eine Modernisierung des vorhandenen Versorgungswerkes angebracht.

Neben der Erfüllung der Ziele aus Sicht der Mitarbeiter sind selbstverständlich – nicht zuletzt – auch die Unternehmensziele im Zusammenhang mit der Betrieblichen Altersversorgung sicher zu stellen. Von Bedeutung hierbei sind die personalpolitischen aber auch die finanzpolitischen Ziele. Die nachstehende Grafik veranschaulicht



die betroffenen Bereiche. Es gilt, einen guten Kompromiss zu finden zwischen personalpolitischer Notwendigkeit auf der einen Seite und Finanzierbarkeit der Verpflichtungen auf der anderen. Dies ist nicht immer einfach und bei vielen vorhandenen Versorgungswerken liegt geradezu ein „Mismatching“ vor. Auch hier gilt: Durch eine Modernisierung des Versorgungswerkes lässt sich der Nutzen der Betrieblichen Altersversorgung häufig deutlich steigern.

Das Beratungskonzept



Dieses Buch richtet sich an die Geschäfts- sowie an die Personal- und Finanzleitung der Unternehmen. Es soll als Praxisleitfaden auf die Wichtigkeit, Besonderheiten und etwaigen Änderungsbedarf im Bereich der Betrieblichen Altersversorgung hinweisen. Berücksichtigt werden dabei sowohl personalpolitische als auch finanzpolitische Aspekte.

Im ersten Teil werden die Motive und Besonderheiten der Betrieblichen Altersversorgung – verstärkt aus personalpolitischer Sicht –



behandelt. Anhand eines Praxisbeispiels wird ein modernes betriebliches Versorgungswerk unter Beteiligung der Entgeltumwandlung der Mitarbeiter dargestellt.

Der zweite Teil des Buches behandelt die finanz- und bilanzpolitischen Auswirkungen einer Betrieblichen Altersversorgung. Auch werden die mit einer Versorgungszusage übernommenen (betriebsfremden) Risiken angesprochen. Ebenfalls anhand eines konkreten Praxisbeispiels wird die Entwicklung der Versorgungsverpflichtungen im Rahmen einer langfristigen Prognoserechnung dargestellt.

In einem dritten Teil haben wir uns mit dem aktuellen Thema der Zeitwertkonten beschäftigt. Zeitwertkonten bieten eine attraktive Möglichkeit, die Erwerbstätigkeit der Mitarbeiter an deren Bedürfnisse und die Belange des Unternehmens anzupassen. Sie leisten im Rahmen eines Arbeitszeitmanagements einen wichtigen Beitrag zur „Work-Life-Balance“, also einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben.

===== Eine moderne Betriebliche Altersversorgung ist ein sehr gutes strategisches Instrument, um einerseits die Motive der Mitarbeiter und andererseits die Unternehmensziele zu erfüllen.

Es gilt, die in ihr liegenden Chancen zu nutzen, gleichzeitig aber etwaige Risiken zu vermeiden.



Bedeutung der Betrieblichen Altersversorgung

Die Motive zur Einrichtung einer Betrieblichen Altersversorgung sind vielfältig. Sie teilen sich in zwei wesentliche Hauptgründe:

Das Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber

Aus Sicht des Unternehmens ist es besonders wichtig, als attraktiver Arbeitgeber für die Mitarbeiter zu gelten. Dies ist bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter aber auch bei der Mitarbeiterbindung ein entscheidender Faktor. Hierfür sind klare Unternehmensziele und Leitlinien notwendig.

In Konkurrenz mit anderen Arbeitgebern müssen die Arbeitsbedingungen leistungs-, bedarfs- und marktgerecht sein. Es ist erwiesen, dass generell eine gute Kombination von materiellen und immateriellen Anreizsystemen notwendig ist, um die vielfältigen Motive der Mitarbeiter zu erfüllen. Als ein maßgebliches Instrument der Vergütungspolitik ist die Betriebliche Altersversorgung dabei sehr sinnvoll. Materielle Anreize spielen im Personalgewinnungsprozess eine wichtige Rolle; sie werden im Arbeitsvertrag dokumentiert und können konkret mit Konkurrenzunternehmen verglichen werden. Entscheidend ist, dass Vergütungsinstrumente (inkl. der Betrieblichen Altersversorgung) transparent, flexibel, einfach und wirtschaftlich sind. Diese Anforderungen sind auch von Systemen der Betrieblichen Altersversorgung zu erfüllen. Nur dann stoßen sie auf die volle Akzeptanz und Wertschätzung der Mitarbeiter.

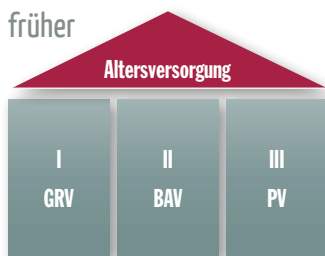


Soziale Absicherung der Mitarbeiter

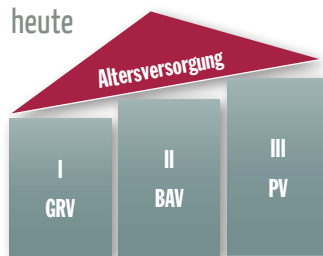
Es ist hinlänglich bekannt, dass die Gesetzliche Rentenversicherung nicht ausreichen wird, um den gewohnten Lebensstandard im Alter zu sichern. Ergänzende Vorsorge ist unverzichtbar.



Die drei Säulen der Altersversorgung



GRV: Gesetzliche Rentenversicherung
BAV: Betriebliche Altersversorgung
PV: Private Vorsorge



- Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung nehmen ab
- Zusätzliche Versorgungsmaßnahmen bekommen ein stärkeres Gewicht
- Mitarbeiter haben Anspruch auf Entgeltumwandlung (Betriebliche Altersversorgung)

Das Versorgungsniveau der deutschen Rentner aus der Gesetzlichen Rentenversicherung wird häufig anhand des sogenannten „Standardrentners“ dargestellt. Standardrentner ist der Versicherte, der 45 Jahre Beitragszeiten aufweist und während seiner gesamten Erwerbsbiografie immer das Durchschnittseinkommen (2011: vorläufig 30.268 EURO) aller Versicherten in der Gesetzlichen Rentenversicherung verdient. Dieser „Standardrentner“ hätte im Alter nach 45 Beitragsjahren eine Bruttorente von derzeit ca. 47 % (2011 wären dies 14.226 EURO jährlich oder 1.185 EURO monatlich) aus der Gesetzlichen Rentenversicherung zu erwarten. In Folge der Rentenreformen



wird dieses Rentenniveau bis 2030 sukzessive auf weniger als 41 % sinken. Diese Darstellung gilt allgemein allerdings als unzureichende Betrachtung, da viele Erwerbstätige nicht die unterstellten 45 Jahre Beitragszeiten haben und auch nicht in jedem einzelnen Jahr das jeweils gültige Durchschnittseinkommen aller Versicherten verdienen.

Nach einer Untersuchung der Allianz¹ ergibt sich bei einer differenzierteren Betrachtung folgendes:

- Die Konstruktion des „Standardrentners“ führt bei gleicher Anzahl von Beitragsjahren immer zu der rechnerisch höchsten Rente in % des letzten Bruttogehaltes.
- Für realistische Einkommensbiografien mit im Zeitablauf relativ zum Durchschnittseinkommen steigenden Einkommen ist dieser %-Satz tatsächlich geringer.
- Längere Ausbildungszeiten oder sonstige beitragsfreie Zeiten (Kindererziehung, Arbeitslosigkeit) führen ebenfalls zu geringeren Versorgungsniveaus.
- Ein gut verdienender Mitarbeiter, der ein relativ hohes und im Lebensverlauf steigendes Einkommen aufweist, muss mit einer sehr geringen Rente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung rechnen. In einem Rechenbeispiel der Allianz (Erwerbseinkommen von Alter 30 bis 40 in Höhe des 1,5-fachen danach in Höhe des 2-fachen des Durchschnittseinkommens, also nach den Werten des Jahres 2011 pro Jahr 45.402 EURO bzw. 60.536 EURO) ergibt sich eine Bruttorente von nicht mehr als 30 % des letzten Bruttoeinkommens (bei einer Beitragszeit von 40 Jahren).

¹ Working Paper: Gasche, M. (2008a): Erwerbsbiografie, kohortenspezifische Versorgungsniveaus und Versorgungslücken in Deutschland, Allianz Dresdner Economic Research Working Paper Nr. 119, Frankfurt 2008



- In den von der Allianz untersuchten Beispielsfällen (12 unterschiedliche Erwerbsbiografien) betrug die Rente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung bei 45 Beitragsjahren immer weniger als 50 % des letzten Bruttoeinkommens; sie lag häufig deutlich darunter. Bei geringeren Beitragszeiten als 45 Jahre ist das Versorgungsniveau noch niedriger.
- Ausgehend von einem angestrebten Versorgungsniveau im Alter von insgesamt 70 % der letzten Bruttobezüge ergibt sich in jedem Einzelfall eine Deckungslücke von mindestens 20-30 % und teilweise deutlich mehr. Zu beachten ist, dass für Gehaltsteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (2011: 66.000 EURO jährlich oder 5.500 EURO monatlich) keine Rente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wird, da hierfür auch keine Beiträge in der Gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet werden. Hier ergibt sich also eine noch größere Versorgungslücke.

Zusammenfassend ergeben sich folgende maßgeblichen Motive für die Einrichtung einer Betrieblichen Altersversorgung:

- Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber
- Fach- und Führungskräfte gewinnen
- Mitarbeiterbindung / Fluktuation senken
- Betriebliche Altersversorgung als Teil der Gesamtvergütung
- Soziale Absicherung der Mitarbeiter (Fürsorge)
- Gesetzliche Rentenversicherung bietet nur Grundversorgung
- Anspruch der Mitarbeiter auf Entgeltumwandlung



Moderne Betriebliche Altersversorgung: Vorhandene BAV modernisieren und kommunizieren

Vielleicht kennen Sie das: Das Unternehmen hat ein betriebliches Versorgungswerk eingerichtet, bietet damit dem Mitarbeiter eine sehr gute Alters- und Hinterbliebenenversorgung, trägt dafür einen hohen finanziellen Aufwand und trotzdem wird diese Leistung vom Mitarbeiter nicht richtig gewürdigt. Im Gegenteil, der Mitarbeiter kann den Wert und die Wichtigkeit gar nicht oder nicht ausreichend erkennen. Dies ist der klassische Fall, wo Kosten und Nutzen der Betrieblichen Altersversorgung auseinander laufen. Leider passiert dies in der Praxis gar nicht so selten.

Wie lässt sich die Wertschätzung der Mitarbeiter für die Betriebliche Altersversorgung verbessern? Für Unternehmen, die ein betriebliches Versorgungswerk eingerichtet haben, ist es von besonderer Bedeutung, dass dieses System den heutigen Maßstäben eines modernen Versorgungswerkes entspricht. Aber nicht dies allein ist Erfolgsgarant, vielmehr ist eine aktive Kommunikation über die Inhalte und Vorteile notwendig.

Wodurch ist eine moderne Betriebliche Altersversorgung geprägt?

Grundsätzlich muss sie leistungs-, bedarfs- und marktgerecht, transparent, flexibel, einfach, verständlich und wirtschaftlich sein. Hinter all diesen Schlagworten verbergen sich ganz konkrete Anforderungen, die zu erfüllen sind:





■ leistungs-, bedarfs- und marktgerecht

Ziel ist es, den konkreten Versorgungsbedarf des einzelnen Mitarbeiters abzubilden. Hierbei kann es sinnvoll sein, für unterschiedliche Personengruppen unterschiedliche Leistungskomponenten vorzusehen. Sehr vorteilhaft können in diesem Zusammenhang Wahlmöglichkeiten sein. Es könnte sich z. B. anbieten, eine Wahlmöglichkeit hinsichtlich Invalidität und/oder Todesfall einzuräumen. Oder der Mitarbeiter kann mitentscheiden, ob die Kapitalanlage der Versorgungsmittel eher konservativ oder renditeorientiert erfolgt (Chance/Risiko).

Grundsätzlich muss die Gesamtvergütung des Unternehmens inklusive der Betrieblichen Altersversorgung konkurrenzfähig – im Vergleich zu anderen Arbeitgebern – sein. Häufig ist mit der Betrieblichen Altersversorgung auch eine gewisse Benchmark der Branche zu erfüllen.

Leistungsgerecht ist eine Betriebliche Altersversorgung auch dann, wenn – zumindest ein Teil der Gesamtversorgung – erfolgsorientiert gestaltet wird. Z. B. kann es sinnvoll sein, neben einer Grundversorgung eine erfolgsorientierte Zusatzversorgung einzurichten. Dies lässt sich sehr gut im Rahmen eines beitragsorientierten Bausteinsystems (s.u.) gestalten. Die Höhe des gewährten Beitrags für die erfolgsorientierte Zusatzversorgung wird anhand bestimmter, vom Unternehmen festzulegender Kennziffern ermittelt und im zweiten Schritt mit den festgelegten Umrechnungsparametern (s.u.) in eine Versorgungsleistung umgerechnet. Der erfolgsorientierte Baustein kann von „0“ bis zu bestimmten Höchstgrenzen von Jahr zu Jahr schwanken; er richtet sich nach den konkreten Erfolgskennziffern des Unternehmens.

■ transparent (beitragsorientierte Leistungszusage)

Die Regeln des Versorgungswerkes müssen klar und deutlich sein. Es dürfen keine versteckten Fußnoten vorhanden sein und um-



ständliches Kleingedrucktes muss vermieden werden. Der Wert seiner Betrieblichen Altersversorgung wird dem Mitarbeiter einmal im Jahr von seinem Arbeitgeber mitgeteilt.

In der Praxis hat sich die beitragsorientierte Leistungszusage als Beispiel für eine transparente Betriebliche Altersversorgung sehr bewährt. Anders als bei einer reinen Leistungszusage wird in diesem Fall ein konkreter Versorgungsbeitrag (als % vom Gehalt oder fixer Betrag) definiert. Gleichzeitig wird festgelegt nach welchen Kriterien (interne Anlage mit Verzinsung, externe Anlage in Versicherung oder in Wertpapiere usw.) die Umrechnung der Versorgungsbeiträge in Versorgungsleistungen erfolgt. Die Summe der Versorgungsbeiträge inklusive einer Verzinsung (interne oder externe Kapitalanlage) multipliziert mit dem Umrechnungsfaktor ergibt dann die zutreffende Versorgungsleistung (s. auch Bausteinsystem).

■ flexibel (Bausteinsystem, „Matching Contribution“)

Der Begriff der Flexibilität hängt sehr stark mit einer bedarfsgeordneten und transparenten Gestaltung zusammen. Es ist z. B. sehr attraktiv im Rahmen eines Bausteinsystems einzelne Versorgungsbausteine zugunsten anderer Versorgungsbausteine abwählen zu können (z. B. Abwahl des Todesfallbausteins für den Single und dafür Erhöhung der Altersleistung oder Verzicht auf den Invaliditätsbaustein zugunsten der Altersversorgung für ältere Mitarbeiter).

Weiter kann es sinnvoll sein, die Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung des Mitarbeiters in das Versorgungswerk flexibel zu integrieren. Auch sind Systeme mit einer Kombination von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen („Matching Contribution“) sehr attraktiv und steigern die Wahrnehmung und Wertschätzung aus Sicht des Mitarbeiters.

Moderne Versorgungswerke sehen häufig eine Grundversorgung (reine Arbeitgeberbeiträge) und Zusatzversorgungen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge oder nur Arbeitnehmerbeiträge im Wege



der Entgeltumwandlung) vor. Die Höhe der (zusätzlichen) Arbeitgeberbeiträge kann hierbei auch von einer Beitragsbeteiligung des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden. D.h. der Arbeitgeber zahlt – ohne Bedingungen – einen Beitrag zur Grundversorgung. Gleichzeitig verpflichtet er sich, einen weiteren Beitrag zu zahlen unter der Bedingung, dass auch der Arbeitnehmer einen Beitrag – normalerweise im Wege einer Entgeltumwandlung – zahlt.

■ **einfach**

Das Versorgungskonzept muss von dem Mitarbeiter ohne Schwierigkeiten und großes fachliches Hintergrundwissen nachvollzogen werden können. Komplizierte Leistungsformeln und rechtliche Einschränkungen oder Verklausulierungen sollten vermieden werden.

■ **verständlich**

Damit der Mitarbeiter den Wert der Betrieblichen Altersversorgung schätzen kann müssen die Bedingungen von ihm verstanden werden. Alle Informationen dürfen nicht zu sehr fachlich, sondern sie müssen allgemeinverständlich sein.

■ **wirtschaftlich**

Das Versorgungswerk muss sich sowohl für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer rentieren. Dies gilt für die Leistungsgestaltung wie auch für die Vertragsgestaltung bei etwaigen externen Produktanbietern. Die Kapitalanlage der Versorgungsmittel muss – unter Berücksichtigung der möglichen Risiken – attraktiv sein.

Im nächsten Kapitel finden Sie ein konkretes Praxisbeispiel für einen aktuellen modernen Versorgungsplan unter Berücksichtigung der angesprochenen Kriterien.



Tue Gutes und rede darüber

Die Akzeptanz einer Betrieblichen Altersversorgung wird außerdem nur über eine gute und professionelle Kommunikation erreicht. Kein Mitarbeiter wird eine Sache wertschätzen, die er nicht kennt bzw. nicht versteht. Eine moderne Betriebliche Altersversorgung erfordert immer auch ein umfassendes Kommunikationskonzept.

Ein erfolgreiches Kommunikationskonzept wird optimal auf die Unternehmensziele und die Mitarbeiterzielgruppen abgestimmt; es wird wie ein Baukastensystem aus verschiedenen Komponenten zusammengesetzt. Zu den schriftlichen Bausteinen gehören Flyer, Broschüren, Intranet-Darstellungen und Berechnungshilfen. Bei der mündlichen Kommunikation sind Betriebsversammlungen, Hotlines und Beratungsstunden zu nennen.

Zielgruppenorientierte Kommunikation

Zielgruppe	Flyer	Broschüre	Intranet, Internet	Rechenhilfe	Jährlicher Kontoauszug	Info-Veranstaltung	Beratungsstunden	Hotline für Mitarbeiter
Gewerbliche	+	+	+	+	+	+	+	+
Angestellte	+	+	+	+	+	+	+	+
Leitende	+	+	+	+	+	+	+	+
Ausländische Mitarbeiter	Einzelne Bausteine müssen in Englisch zur Verfügung stehen							
Personalabteilung	+	+	+	+	+	+	+	
Arbeitnehmervertretung	+	+	+	+	+	+	+	

+ = weniger wichtig

++ = wichtig

+++ = sehr wichtig



Fallbeispiel für ein modernes Versorgungskonzept

Das Unternehmen hat sich entschlossen, für alle Mitarbeiter eine Betriebliche Altersversorgung einzurichten. In einem gemeinsamen Workshop mit der Finanz- und Personalleitung sowie dem Betriebsrat wurde folgende Zielsetzung für das neue Versorgungswerk herausgearbeitet:

Aus Sicht der Finanzleitung

- Klar definierte Kosten
- Gute Kalkulierbarkeit und Risikomanagement
- Teilweise erfolgsabhängige Gestaltung
- Aufbau von Deckungsmitteln
- Bilanzverkürzung

Aus Sicht der Personalleitung

- Gutes Anreizsystem für Neurekrutierung und Mitarbeiterbindung
- Attraktive Versorgungsleistungen
- Teil der Vergütungsstrategie
- Transparent und gut zu kommunizieren

Aus Sicht des Betriebsrats bzw. der Mitarbeiter

- Gute Absicherung
- Wahlmöglichkeiten (Alter / Invalidität / Tod)
- Eigene Beiträge durch Brutto-Entgeltumwandlung
- Mitentscheidung bei der Kapitalanlage
- Verständliches System

Die Versorgung wird als beitragsorientierte Leistungszusage eingerichtet. Es soll pro Jahr ein Versorgungsbeitrag in % der Bezüge aufgewendet werden; für den Teil der Bezüge, der die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Gesetzlichen Rentenversicherung (2011= 66.000 EURO jährlich) übersteigt, wird ein höherer %-Satz gewährt. Die Versorgungsleistungen werden grundsätzlich als Rentenleistungen gewährt; der Mitarbeiter bekommt aber bis kurz vor Rentenbeginn die Möglichkeit, anstelle der lebenslänglich zahlbaren Rente auch eine einmalige wertgleiche Kapitalleistung zu verlangen.



Es werden die Versorgungsfälle Invalidität, Tod, vorzeitige Altersleistungen ab Alter 63 und regelmäßige Altersleistungen ab Alter 67 vorgesehen. Der Mitarbeiter soll aber die Möglichkeit erhalten, die Versorgungsfälle Invalidität und/oder Tod abzuwählen; der hierfür dann nicht mehr benötigte Risikobeitrag erhöht die Altersleistung.

Neben dem fest vereinbarten Arbeitgeberbeitrag in % der Bezüge gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen erfolgsorientierten Beitrag für die Betriebliche Altersversorgung. Dieser Beitrag orientiert sich an der Zielerfüllung des Mitarbeiters und der Erfüllung der vom Unternehmen vorgegebenen „Erfolgskennzahl“. Es handelt sich um einen variablen Beitrag, der bei jedem Mitarbeiter je nach persönlicher Performance zwischen „0“ und einer definierten absoluten Höchstgrenze liegen kann.

Um die Wertschätzung des Mitarbeiters für das Betriebliche Versorgungswerk zu erhöhen und auch um die notwendige Eigenvorsorge der Mitarbeiter zusätzlich zu fördern, stellt der Arbeitgeber noch einen weiteren Arbeitgeberbeitrag zur Verfügung. Dieser zusätzliche Arbeitgeberbeitrag wird aber nur gewährt, wenn auch der Mitarbeiter einen Beitrag mindestens in gleicher Höhe leistet („Matching Contribution“). Der Beitrag des Mitarbeiters wird im Rahmen der Entgeltumwandlung aus seinem Bruttoeinkommen finanziert.

Als vierte Finanzierungsquelle für die Betriebliche Altersversorgung hat dann der Mitarbeiter noch die Möglichkeit einen zusätzlichen Beitrag – im Wege einer individuellen Entgeltumwandlung – einzubringen.



Beiträge zur Betrieblichen Altersversorgung

	Beitrag 1	Beitrag 2	Beitrag 3	Beitrag 4
zu zahlen von	Arbeitgeber	Arbeitgeber	Arbeitgeber und Arbeitnehmer	Arbeitnehmer
Beitrag ist abhängig von	–	Erreichen von Erfolgskennziffer und persönlicher Zielerfüllung	Matching Contribution: AG zahlt nur, wenn AN zahlt	Individuelle Entgeltumwandlungsvereinbarung
Höhe des Beitrags (Beispiel)	BBC: 2 % BBC: 6 % der Bezüge	Bei 100 % Erfüllung 1 % der Bezüge	AG: 1 % AN: 1 % der Bezüge	Individueller Betrag

Das Unternehmen richtet für jeden Mitarbeiter ein Versorgungskonto ein. Die Summe der jährlichen Versorgungsbeiträge wird auf dieses Versorgungskonto eingezahlt. Bei der Kapitalanlage der auf dem Versorgungskonto angesammelten Versorgungsmittel war es Ziel des Unternehmens, drei unterschiedliche Anlagestrategien vorzusehen und hierauf dem Mitarbeiter ein Mitspracherecht einzuräumen.

Anlagestrategien der Betrieblichen Altersversorgung

Anlagestrategie	Beschreibung
Sicherheit	■ Sicherheit steht im Vordergrund ■ Garantierte Mindestverzinsung in diesem Beispiel 2 % p.a.
Ertrag	■ Höhere Ertragserwartung ■ Entsprechend höheres Risiko
Wachstum	■ Noch höhere Ertragserwartung ■ Gesteigerte Risikobereitschaft

Der Mitarbeiter entscheidet sich zu Beginn für die Anlagestrategie; er hat die Möglichkeit eine einmal gewählte Strategie für die Zukunft zu ändern. (Anmerkung: Es empfiehlt sich, diesen Punkt aus administrativen Gründen genau zu prüfen. Ggf. ist eine gewisse Einschränkung vorzunehmen.)



In dem Praxisbeispiel wird die Anlagestrategie einheitlich für alle Beiträge festgelegt. Entscheidet sich der Mitarbeiter für die Anlagestrategie „Ertrag“ oder „Wachstum“ kann für jeden Beitrag zwischen den Varianten gewählt werden. (Anmerkung: Die konkrete Ausgestaltung richtet sich jeweils nach den Vorgaben des Unternehmens.)

Die Versorgungsmittel werden extern in Wertpapiervermögen angelegt. Im Versorgungsfall (Invalidität, Tod, Alter) werden die Wertpapiere verkauft und das Vermögen dem Versorgungskonto gutgeschrieben. Ist das Guthaben des Versorgungskontos im Versorgungsfall geringer als die Summe der eingezahlten Beiträge (bei der Variante „Sicherheit“ zuzüglich der zugesagten garantierten Mindestverzinsung von 2 % p.a.), so wird es vom Unternehmen auf diese Summe aufgefüllt (Mindestleistung).

Das Guthaben des Versorgungskontos wird im Versorgungsfall für den Abschluss einer sofort beginnenden Rentenversicherung bei einem Lebensversicherungsunternehmen verwendet. Die konkrete Versorgungsrente des Mitarbeiters entspricht von der Höhe her genau der im Versicherungsvertrag versicherten Rente einschließlich aller Gewinnanteile. Diese Gestaltung hat den Vorteil, dass das Langlebkeitsrisiko und auch das Kapitalanlagerisiko im Versorgungsfall auf die Versicherungsgesellschaft übertragen werden und sich für das Unternehmen keine Deckungslücken oder Risiken ergeben können. Auch die Rentenanpassung gemäß § 16 Betriebsrentengesetz ist bei der Vertragsgestaltung berücksichtigt.

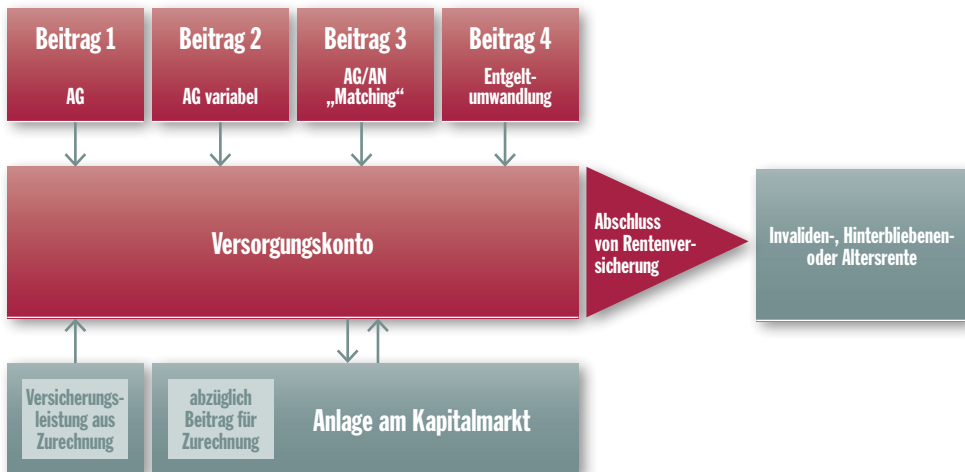
Für die vorzeitigen Versorgungsfälle Invalidität bzw. Tod ist noch eine Besonderheit in Form einer sogenannten Zurechnungszeit vorgesehen. Die Zurechnungszeit besagt, dass in diesen vorzeitigen Leistungsfällen das zu diesem Zeitpunkt erreichte Guthaben des Versorgungskontos um die Summe der bis zur regulären Altersgrenze von 67 Jahren noch fehlenden Beiträge erhöht wird; bei Invalidität werden 100 % der fehlenden Beiträge und im Todesfall 60 % der fehlenden



Beiträge zugerechnet. Der Sinn der Zurechnung besteht darin, dass auch bei vorzeitiger Fälligkeit eine gute vollwertige Versorgung zur Verfügung steht. Bei Fehlen einer Zurechnungszeit würde sonst nur das bis zu diesem Termin aufgebaute Guthaben in eine Versorgung umgewandelt werden können. Gerade in den ersten Jahren nach Teilnahme zur Betrieblichen Altersversorgung sind nur geringe Guthaben vorhanden und dementsprechend ergäbe sich keine ausreichende Absicherung. Zur Absicherung der Zurechnung werden Risikoversicherungen abgeschlossen. Die hierfür notwendigen Prämien werden dem Versorgungskonto belastet.

Der Mitarbeiter hat generell aber auch die Möglichkeit, die Versorgungsfälle Invalidität und/oder Tod abzuwählen; es ist dann nur eine reine Altersversorgung vorgesehen. Die Abwahl der Risikoleistungen kann alle drei Jahre erfolgen. Zu beachten ist, dass, wenn der Mitarbeiter später wieder die Risikoleistungen zuwählen will, u.U. eine Gesundheitsprüfung des Lebensversicherers notwendig wird.

Moderne Betriebliche Altersversorgung





Moderne Betriebliche Altersversorgung

	Planbestimmungen
Vorgesehene Beiträge	aus vier Finanzierungsquellen
Versorgungskonto	■ pro Mitarbeiter ■ Einzahlung der Beiträge
Anlage der Versorgungsmittel	■ in Wertpapiervermögen ■ drei Anlagestrategien ■ Mitarbeiter entscheidet ■ Mindestleistung durch Arbeitgeber
Versorgungsleistungen	■ Invalidenrente ■ Hinterbliebenenrente ■ Vorzeitige Altersrente (wie GRV) ■ Altersrente ab Alter 67
Wahlmöglichkeit	Mitarbeiter kann Invaliden- und/oder Hinterbliebenenrente abwählen
Zurechnung	■ 100 % bei Invalidität ■ 60 % bei Tod ■ Beitrag wird dem Versorgungskonto belastet
Höhe der Leistungen	■ Wertguthaben (ggf. Mindestleistung) inkl. Zurechnungswert ■ wird umgerechnet ■ Abschluss einer Rentenversicherung inkl. 1 % Rentenanpassung ■ Versicherte Rente inkl. Gewinnanteile = Rente aus Versorgungszusage



Beispielrechnungen

Die Berechnungen erfolgten auf Basis des vorstehend beschriebenen Versorgungsmodells. Es wurde unterstellt, dass der erfolgsabhängige Beitrag (Beitrag 2) in jedem Jahr gezahlt wird. Ebenso wird im Rahmen des „Matching Contribution“ (Beitrag 3) der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberbeitrag von jeweils 1 % eingebracht. Im Rahmen des Beitrags 4 wird bei beiden Beispielen jeweils die vermögenswirksame Leistung (VWL ArbG) sowie eine zusätzliche individuelle Engeltumwandlung (EU ArbN) eingezahlt.

Den beiden Beispielrechnungen auf der folgenden Doppelseite liegen jeweils ein Gehaltstrend von 2,5 % p. a. sowie die derzeit geltenden Versicherungstarife eines großen deutschen Lebensversicherungsunternehmens zugrunde.

Beispiel 1 (Mitarbeiter mit monatlichem Gehalt unterhalb BBG):

Name: *Max1 Muster*
Geburtsdatum: *01.01.1981*
Diensteintritt: *01.01.2011*
Erreichen der Regelaltersgrenze (Vollendung 67. Lebensjahr): *01.01.2048*
Grundentgelt (monatlich): *3.000 €*

	Beitrag 1 (2 % / 6 % ArbG)	Beitrag 2 (1 % ArbG)	Beitrag 3 (1 % ArbG, 1 % ArbN)	Beitrag 4 (VWL ArbG / EU ArbN)	Summe der Bausteine
Beitrag 2011 in EUR (mtl.)					
ArbG-Beitrag	60,00	30,00	30,00	26,59	146,59
ArbN-Beitrag	00,00	00,00	30,00	30,00	60,00
Gesamt	60,00	30,00	60,00	56,59	206,59
Erreichbare Altersrente in EUR (mtl.) zum Erreichen der Regelaltersgrenze bei erzieltm Zins von ...					
0,00 %	115,96	66,61	133,32	100,04	415,93
2,00 %	162,53	93,02	186,08	142,31	583,94
4,00 %	236,54	134,77	269,42	210,00	850,73
6,00 %	356,29	201,99	403,59	320,30	1.282,17

Durch das Versorgungsmodell wird in diesem Beispiel eine Altersrente von ca. 17 % (bei 6 % Verzinsung) des letzten monatlichen Bruttoeinkommens erreicht, und dies bei einer relativ geringen Eigenbeteiligung. (Das monatliche Bruttoeinkommen beträgt im Jahr 2048 bei einer jährlichen Gehaltssteigerung von 2,5 % 7.480,- EUR.) Selbst, wenn nur eine geringere Verzinsung als 6 % erzielt würde, wird durch das Versorgungsmodell eine sehr gute Altersversorgung aufgebaut.

Zu beachten ist auch, dass neben der guten Altersabsicherung auch eine vollwertige Absicherung der vorzeitigen Versorgungsfälle (Invalidität und Tod) vorgesehen ist, da hierfür Zurechnungszeiten (siehe oben angegebene Modellbeschreibung) berücksichtigt sind.



Beispiel 2 (Mitarbeiter mit monatlichem Gehalt oberhalb BBG):

Name:Max2 Muster
Geburtsdatum:01.01.1971
Diensteintritt:01.01.2011
Erreichen der Regelaltersgrenze (Vollendung 67. Lebensjahr):01.01.2038
Grundentgelt (monatlich):8.000 €

	Beitrag 1 (2 % / 6 % ArbG)	Beitrag 2 (1 % ArbG)	Beitrag 3 (1 % ArbG, 1 % ArbN)	Beitrag 4 (VWL ArbG / EU ArbN)	Summe der Bausteine
Beitrag 2011 in EUR (mtl.)					
ArbG-Beitrag	260,00	80,00	80,00	26,59	446,59
ArbN-Beitrag	00,00	00,00	80,00	250,00	330,00
Gesamt	260,00	80,00	160,00	276,59	776,59
Erreichbare Altersrente in EUR (mtl.) zum Erreichen der Regelaltersgrenze bei erzieltm Zins von ...					
0,00 %	327,87	117,36	234,89	392,37	1.072,49
2,00 %	420,99	150,76	301,57	504,75	1.378,07
4,00 %	551,01	197,22	394,28	661,23	1.803,74
6,00 %	734,08	262,40	524,30	880,97	2.401,75

In diesem Beispiel beträgt die Altersrente ca. 15 % (bei 6 % Verzinsung) des letzten monatlichen Bruttoeinkommens. (Das monatliche Bruttoeinkommen beträgt im Jahr 2038 bei einer jährlichen Gehaltssteigerung von 2,5 % 15.582,- EUR.) Dies ist ebenfalls ein sehr guter Wert. Hierbei ist zu beachten, dass der Aufbau der Altersversorgung erst im Alter 40 begonnen hat und diese Werte somit über einen Zeitraum von nur 27 Jahren angespart wurden.

Auch in diesem Fall ist neben der guten Altersabsicherung eine vollwertige Absicherung der vorzeitigen Versorgungsfälle (Invalidität und Tod) vorgesehen.



Betriebliche Altersversorgung als „flexible benefits“ („Cafeteria-Konzept“)

Die Betriebliche Altersversorgung wird heute häufig immer noch als separate Leistung im Rahmen der Vergütungspolitik gesehen. Die klassischen Versorgungssysteme sehen die gleichen Leistungsarten für alle Mitarbeiter vor und können daher an den eigentlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter vorbei gehen (Jeder bekommt eine Betriebliche Altersversorgung, ob er sie will oder nicht). Dies ist auch mit ein wesentlicher Grund für eine fehlende Wertschätzung der Mitarbeiter für die Betriebliche Altersversorgung.

Eine bessere Herangehensweise – die auch immer häufiger praktiziert wird – ist die Betriebliche Altersversorgung als ein Teil im Rahmen der Gesamtvergütung der Mitarbeiter zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang gewinnen sogenannte „Cafeteria-Konzepte“ zunehmend an Bedeutung. Analog zur Menüwahl in einer Cafeteria (daher der Name) erhalten die Mitarbeiter hierbei die Möglichkeit, Sozial- und/oder übertarifliche Leistungen aus vorgegebenen Alternativen entsprechend den persönlichen Bedürfnissen und Präferenzen unter Berücksichtigung des persönlichen Gesamtvergütungsbudgets auszuwählen. Das Cafeteria-Konzept ist nicht zwingend mit zusätzlichen Personalkosten verbunden. Im Idealfall bewegt sich das Personalbudget des Unternehmens weiterhin im vorgegebenen Rahmen, lediglich seine Zusammensetzung wird unter Berücksichtigung der vom Unternehmen festgelegten Bestimmungen flexibilisiert. Der Cafeteria-Ansatz bietet auch die Chance, grundsätzlich über die Art der Sozialleistungen und das in diesem Zusammenhang zur Verfügung stehende Personalkostenbudget nachzudenken.



Der besondere Reiz des Cafeteria-Ansatzes liegt darin, die Nutzenwirkungen der freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen für den Mitarbeiter zu steigern. Durch die individuelle Auswahl einzelner Leistungen aus einem vorgegebenen Gesamtkatalog wird dem Einzelnen der größtmögliche Vorteil geboten.

Gesamtvergütung als Cafeteria-Konzept



Durch ein Cafeteria-Konzept wird auch eine sehr gute Transparenz bezüglich der tatsächlichen Höhe und Struktur der ausgewählten Leistungen erreicht. Dies geschieht automatisch dadurch, dass der Mitarbeiter konkrete Entscheidungen über die Zusammensetzung seines persönlichen Einkommens treffen muss. Hierdurch wird dem



Mitarbeiter bewusst gemacht, welche Leistungen das Unternehmen tatsächlich erbringt und welcher finanzielle Aufwand mit diesen Leistungen verbunden ist.

Ein in der Praxis verbreitetes Cafeteria-Konzept ist das Modell der „flexible benefits“, das dem Mitarbeiter in der Gestaltung seiner sozialen Absicherung einen individuellen Spielraum lässt. Zu denken ist hierbei an verschiedene Formen der betrieblichen Altersversorgung (z. B. arbeitgeberfinanziert, Entgeltumwandlung, Deferred Compensation), des gleitenden Ruhestands oder zur Finanzierung von Sabbaticals (Zeitwertkonten). Bei diesen Modellen werden in aller Regel auch steuerliche Vorteile durch eine zeitliche Verschiebung von Gehaltszahlungen oder Teilen davon erreicht; erst die später fällig werdende Leistung ist steuerpflichtig. Auch der Abschluss von Versicherungen in verschiedenen Sparten (Leben, Kranken, Unfall, Invalidität) kann attraktiv sein; der Arbeitgeber hat die Möglichkeit seinen Mitarbeitern Rahmenverträge mit Versicherungsgesellschaften zu besonders günstigen Vertragskonditionen anzubieten.



Moderne Betriebliche Altersversorgung als Neuordnungsprojekt

Während bei der Einrichtung einer Betrieblichen Altersversorgung in ihren Anfängen das Fürsorgeprinzip und damit der Gedanke der sozialen Absicherung der Mitarbeiter im Vordergrund stand, wurde sie seit Ende der 90'er Jahre bei vielen Unternehmen vorrangig, wenn nicht ausschließlich, von ihren Kosten und Risiken her beurteilt. Das Ergebnis dieser Betrachtung war, dass häufig Leistungspläne – teilweise massiv – gekürzt wurden. Nicht selten wurden Versorgungswerke sogar für neu in das Unternehmen eintretende Mitarbeiter ganz geschlossen. Damit bleiben gerade junge Mitarbeiter, die von den Rentenreformen und den Auswirkungen der Demografie am stärksten betroffen sind, oftmals ganz ohne arbeitgeberfinanzierte Betriebliche Altersversorgung.

Heute hat eine Betriebliche Altersversorgung grundsätzlich Entgeltcharakter. Als ein maßgeblicher Teil der Gesamtvergütung spielt sie eine wichtige Rolle im Rahmen einer ganzheitlichen Personalpolitik des Unternehmens (s. obige Anmerkungen). Bei richtiger Gestaltung und Kommunikation genießt die Betriebliche Altersversorgung eine sehr hohe Wertschätzung bei den Mitarbeitern als wesentliche Ergänzung der Grundversorgung aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Außerdem wurden neue, flexible Gestaltungsmöglichkeiten sowie neue Finanzierungskonzepte entwickelt, so dass die Hauptkritikpunkte (zu hohe unkalkulierbare Kosten, starre unflexible Versorgungskonzepte) nicht mehr bestehen. Während bei den traditionellen Versorgungswerken früher ausschließlich Leistungszusagen (die Leistung bestimmt die Kosten) eingerichtet wurden wird heute ein modernes Versorgungssystem als beitragsorientierte Zusage (der Beitrag bestimmt die Höhe der Leistungen) gestaltet.

Gestaltung von Versorgungszusagen



Aus diesen Gründen tragen sich die Unternehmen heute wieder vermehrt mit dem Gedanken, wie auch sie für ihre Mitarbeiter die Möglichkeiten der modernen Betrieblichen Altersversorgung nutzen können.

Häufig liegt folgende Situation vor:

- Das Unternehmen hat für seine Mitarbeiter mehrere unterschiedliche Versorgungswerke. Die einzelnen Leistungspläne vermitteln den begünstigten Mitarbeitern sehr unterschiedliche Versorgungsniveaus. Dies wird personalpolitisch als unbefriedigend empfunden. Vorzuziehen wäre es, wenn für alle Mitarbeiter einheitliche Versorgungsregeln in Kraft gesetzt werden könnten, jedenfalls für die von den Mitarbeitern in der Zukunft erst noch zu erdienenden Anwartschaftszuwächse.
- Das Unternehmen hat in der Vergangenheit sein Versorgungswerk für neu in die Dienste eintretende Mitarbeiter geschlossen. Hierdurch hat sich eine Zweiklassengesellschaft (Mitarbeiter mit Betrieblicher Altersversorgung und Mitarbeiter gänzlich ohne Versorgungsanspruch) ergeben. Dies ist aus personalpolitischer Sicht ebenfalls sehr kritisch zu sehen. Gerade vor dem Hintergrund der Mitarbeiterrekrutierung und Mitarbeiterbindung wäre es wün-



schenswert auch für neue Mitarbeiter eine Betriebliche Altersversorgung anzubieten.

- Die bestehenden Versorgungspläne sind womöglich zu einem großen Teil als Leistungszusage eingerichtet und ggfs. dynamisch (häufig gehaltsabhängig) gestaltet. Jede Gehaltserhöhung schlägt bei solchen Zusagen unmittelbar auf die Höhe der gesamten Versorgungsanwartschaft durch, und zwar unabhängig vom gerade erreichten Alter des Mitarbeiters. Hierdurch erhöhen sich die Kosten unkalkulierbar und mit zunehmendem Alter des Mitarbeiters überproportional. Vorzuziehen wäre es, wenn – zumindest für die zukünftigen Dienstzeiten der Mitarbeiter – ein Versorgungssystem in Kraft gesetzt werden könnte, bei dem der weitere Versorgungsaufwand des Unternehmens besser kalkuliert werden könnte (beitragsorientierte Leistungszusage).
- Seit Einführung des Anspruchs der Mitarbeiter auf Entgeltumwandlung wurden viele Systeme der arbeitnehmerfinanzierten Betrieblichen Altersversorgung eingeführt. Diese Systeme laufen in der Regel separat zu etwaigen bestehenden arbeitgeberfinanzierten Versorgungswerken. Somit wird die Betriebliche Altersversorgung im Unternehmen nicht als integriertes Modell erkannt und passt schon gar nicht zu einer Gesamtvergütungsphilosophie.

Grundlagen einer Neuordnung

Zu Beginn des Neuordnungsvorhabens ist es notwendig, alle arbeitsrechtlichen Grundlagen und die Inhalte der bisher eingegangenen Versorgungsverpflichtungen genau festzustellen. Nicht selten hat ein Unternehmen im Laufe der Jahre für unterschiedliche Mitarbeitergruppen unterschiedliche Versorgungsregelungen (individual- und/oder kollektivrechtlich) eingerichtet. In vielen Fällen bestehen außerdem noch Besitzstandsregelungen aus alten Versorgungsordnungen.



Häufig gibt es auch eigenständige Regelungen für Mitarbeiter, die durch einen Betriebsübergang nach § 613a BGB in die Dienste des Unternehmens eingetreten sind.

Zu klären sind also die Fragen, ob die beim Unternehmen anzutreffenden (ggf. bereits schon mal geänderten) Versorgungsregelungen noch einmal geändert werden können, welche Instrumente dafür zur Verfügung stehen und welche Grenzen bei solchen Änderungen zu beachten sind.

Fragen zur Neuordnung

- Wie sind die arbeitsrechtlichen Grundlagen? Welche Änderungsinstrumente gibt es?
- Können alte (teilweise geschlossene) Versorgungspläne in ein neues Versorgungssystem integriert werden?
- Ist ein Wechsel von einer Leistungszusage zu einer beitragsorientierten Zusage möglich?
- Wie lässt sich die Entgeltumwandlung der Mitarbeiter in ein Versorgungswerk integrieren?
- Ein Teil der Mitarbeiter hat eine Zusage; neu eingetretene Mitarbeiter haben keine bAV. Ist ein neues Versorgungssystem für alle möglich? Wie sind in diesem Fall die Regelungen zum Dotierungsrahmen?
- Wie lassen sich tarifvertragliche Regelungen zur bAV und zusätzliche freiwillige bAV kombinieren?
- Wie ist die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Änderung einer bAV?
- Wie sind generell die Regelungen zum Besitzstand?
- Wie lässt sich ein Wechsel der Finanzierung zu einer externen Finanzierung gestalten?
- Wie ist eine planbare Finanzierung zu kalkulierbaren Kosten möglich?
- Welche Möglichkeiten einer erfolgsabhängigen bAV gibt es?
- Welche finanziellen Auswirkungen hat die Neuordnung des Versorgungswerkes (in der Bilanz, beim Cash Flow, bei den (betriebswirtschaftlichen) Kosten)?



Häufig können vorhandene Versorgungsregelungen aus praktischen Gründen eigentlich nur durch eine Betriebsvereinbarung geändert werden. Dies gilt umso mehr, je komplexer das Gesamtbild der vorhandenen Versorgungsregelungen ist. Andere denkbare Änderungsinstrumente scheiden in den meisten Fällen von vornherein aus. Der Abschluss eines ändernden Tarifvertrages kommt regelmäßig nicht in Frage, weil die Materie der „arbeitgeberfinanzierten Versorgungsleistungen“ typischerweise unternehmensspezifisch ist. Individuelle Änderungsverträge scheiden aus, weil sie bei größeren Belegschaften mit einem unangemessenen Verhandlungs- und Verwaltungsaufwand verbunden wären und weil es darüber hinaus praktisch unmöglich wäre, bei Verhandlungen mit einer Vielzahl von Mitarbeitern ein einheitliches Neuregelungskonzept zu realisieren.

Die Betriebsvereinbarung ist ein geeignetes Instrument zur Neugestaltung von betrieblichen Versorgungsregeln. Sie wirkt wegen § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG „unmittelbar und zwingend“ für alle Mitarbeiter des Unternehmens, mit Ausnahme der leitenden Angestellten. Alte Versorgungsregelungen können durch eine Betriebsvereinbarung geändert werden, wenn

- die alten Versorgungsregelungen schon auf einer Betriebsvereinbarung ruhen,
- die alten Versorgungsregelungen auf einer Gesamtzusage beruhen, sofern
 - die Gesamtzusage „betriebsvereinbarungsoffen“ gestaltet ist (auch Verschlechterung möglich)
 - der für die Finanzierung geltende „Dotierungsrahmen“ eingehalten wird („umstrukturierende Betriebsvereinbarung“)
 - eine „Störung der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB)“ eingetreten ist

Für die Änderung einer Betriebsvereinbarung durch eine abändernde Betriebsvereinbarung gilt grundsätzlich die Zeitkollisionsregelung, das sogenannte Ordnungsprinzip. Die spätere ersetzt die frühere

Norm. Dieses Ablösungsprinzip gilt jedoch in der betrieblichen Altersversorgung nur eingeschränkt. Zwar tritt auch hier die jüngere Betriebsvereinbarung an die Stelle der älteren, aber das schützenswerte Vertrauen der Mitarbeiter auf die einmal zugesagten Versorgungsleistungen nach Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führt dazu, dass die Wirksamkeit einer Ablösung an den Maßstäben des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gemessen werden muss.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) hat der Ablösung im Interesse der Arbeitnehmer in einem sogenannten „Drei-Stufen-Modell“ Grenzen gezogen. Es teilt die Versorgungsansprüche und -anwartschaften in drei Kategorien auf, nämlich

- die bis zum Stichtag erdienten Anwartschaften (1. Stufe)
- die bis zum Stichtag erdiente Anwartschaftsdynamik (2. Stufe)
- die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwachsraten (3. Stufe).

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen „3-Stufen-Theorie“ des BAG

1. Stufe des Besitzstandes	2. Stufe des Besitzstandes	3. Stufe des Besitzstandes
erdiente Anwartschaft (statischer Wert)	„erdiente Dynamik“ der Anwartschaft	erdienbare Zuwächse
zwingende Gründe	triftige Gründe	sachlich-proportionale Gründe

Je nach Stufe, in die eingegriffen wird, sind unterschiedliche Gründe darzulegen:

- **Die bis zum Stichtag erdienten Anwartschaften (1. Stufe)**
Bei den erdienten Anwartschaften hat der Mitarbeiter zum Änderungszeitpunkt seine Leistung bereits erbracht; der Arbeitgeber



kann sich seiner Pflicht zur entsprechenden Gegenleistung nicht mehr entziehen. Damit sind erdiente Ansprüche und Anwartschaften grundsätzlich unantastbar, es sei denn die Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage sind gegeben; das BAG fordert dafür zwingende Gründe.

Erdiente Anwartschaftsteile errechnen sich analog § 2 Abs. 1 BetrAVG, d.h. es wird die im normalen Pensionierungsalter erreichbare Rente quotiert auf den Änderungsstichtag (statischer Anspruch).

■ **Die bis zum Stichtag erdiente Anwartschaftsdynamik (2. Stufe)**

Eingriffe in die Dynamik sind nach Ansicht des BAG nur zulässig, wenn dafür triftige Gründe vorliegen. Das BAG hat in einer jüngeren Entscheidung erneut zu den Anforderungen hierfür Stellung genommen: Ein wirtschaftlich triftiger Grund ist danach dann anzunehmen, wenn sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens so verschlechtert hat, dass ein unverändertes Fortbestehen der Versorgungsregelung eine langfristige Substanzgefährdung des Unternehmens mit sich bringen würde. Hiervon ist auszugehen, wenn die Versorgungsverbindlichkeiten aus der unveränderten Versorgungsregelung voraussichtlich nicht mehr aus den Erträgen aus dem Unternehmen finanziert werden können.

■ **Die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwachsraten (3. Stufe)**

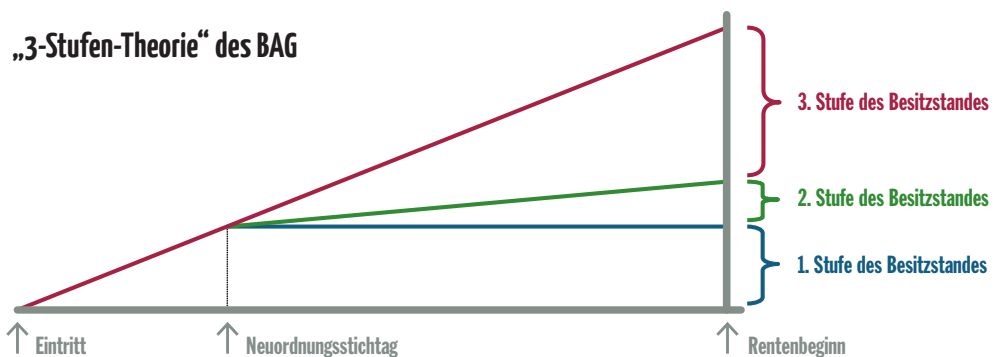
Die künftig zu erdienenden Anwartschaftsanteile, die das Entgelt für die künftig zu erbringende Betriebstreue des Mitarbeiters darstellen, können eingeschränkt oder entzogen werden, weil sie einem geringeren Vertrauensschutz als die erdienten Anwartschaften unterliegen. Für einen solchen Eingriff genügen bereits sachlich-proportionale Gründe. Diese hat das BAG als willkürfreie, nachvollziehbare und aner kennenswerte Gründe definiert, die z. B. auf einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens

basieren. Ein solcher Eingriff verlangt nach der Rechtsprechung keinen umfassenden Sanierungsplan, sondern der Arbeitgeber muss lediglich durch geeignete Unterlagen und Berechnungen nachweisen, dass zusammen mit anderen Maßnahmen die Eingriffe in die betriebliche Altersversorgung notwendig waren. Es liegt auch ein sachlicher Grund vor, wenn Umstrukturierungen der bestehenden Versorgungsregelungen mit dem Ziel einer Vereinheitlichung unterschiedlicher Regelungen oder der Änderung einer als ungerecht empfundenen Leistungsstruktur vorgenommen werden. Auch eine Neuverteilung der Versorgungsmittel (Dotierungsrahmen) mit dem Zweck, bisher unversorgte Mitarbeiter in den Kreis der Begünstigten einzuschließen, ist ein sachlicher Grund und kann den Eingriff in die 3. Stufe des Besitzstandes rechtfertigen. Es ist im Einzelfall zu prüfen, welcher Sachverhalt zur Änderung der Betrieblichen Altersversorgung Anlass ist. Der Eingriff in die 3. Stufe des Besitzstandes kann umso stärker sein, je schwerer der sachliche Grund ist („sachlich-proportionale Gründe“).

■ Schutz der rentennahen Jahrgänge

Neben dem Drei-Stufen-Modell fordert das BAG einen besonderen Schutz für rentennahe Jahrgänge. Diese Personengruppe habe keine Chance mehr die Kürzungen durch eine private Lösung abzufangen.

„3-Stufen-Theorie“ des BAG





Grobkonzept eines neuen Versorgungswerkes

Früher hat man bei einer Neuordnung den neuen Versorgungsplan häufig nur für neu in die Dienste des Unternehmens eintretende Mitarbeiter angewendet. Für alte Mitarbeiter blieb es dann bei den alten Regelungen. Dies lag häufig auch daran, dass mit der Änderung nicht immer auch eine Strukturänderung (z. B. von der Leistungszusage hin zur beitragsorientierten Zusage) einherging, sondern in vielen Fällen ging es vorrangig um eine Leistungskürzung.

Vorzuziehen ist es, wenn für alle Mitarbeiter einheitliche Versorgungsregeln in Kraft gesetzt werden könnten, jedenfalls für die von den Mitarbeitern in der Zukunft erst noch zu erdienenden Anwartschaftszuwächse.

Mögliche Varianten



Wird das neue Versorgungswerk für alle Mitarbeiter eingeführt, also auch für vorhandene Mitarbeiter, die schon eine Zusage auf Betriebliche Altersversorgung haben, so muss das neue Regelwerk eine Besitzstandsregelung für wegfallende Anwartschaften aus dem alten abgelösten Versorgungsplan vorsehen.

Diese Besitzstandsregelungen sehen häufig für den past service (Dienstzeit bis zum Umstellungstag) vor, dass hier die erreichten Anwartschaften nach dem bisherigen Leistungsplan aufrechterhalten

werden, d. h. sowohl die Höhe der Versorgungsanwartschaft als auch die Leistungsbedingungen (ggfs. etwas modifiziert) gelten für die bisherigen Dienstzeiten bis Umstellungstermin. Dies betrifft dann auch die Dynamik (z. B. durch Gehaltsveränderung) dieses Besitzstandes.

Die Versorgungsanwartschaft des future service (Dienstzeit ab Umstellungsstichtag) ermittelt sich nach den Bestimmungen des neuen Versorgungsplanes.

Es ist aber auch möglich, eine Komplettumstellung sowohl für den past als auch den future service vorzunehmen. Die Besitzstandsregelung für die 1. und 2. Stufe sieht in diesen Fällen vor, dass ein Initialbaustein in die neue Versorgungsregelung eingebracht wird. Bei einer beitragsorientierten Zusage wird dieser Initialbaustein aus einem Startbeitrag ermittelt, dessen Höhe sich als Barwert der bis zum Umstellungsstichtag erdienten Anwartschaft aus dem bisherigen Versorgungsplan ergibt. Der Barwert wird nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelt; die Parameter sind von den Vertragsparteien zu vereinbaren. Der Initialbaustein ist zu dynamisieren, sofern auch bei dem abgelösten Versorgungsplan eine Anwartschaftsdynamik zugesagt war (Aufrechterhaltung der 2. Stufe des Besitzstandes).

Varianten zur Besitzstandsregelung





Finanzierung

Auch für eine Pensionsverpflichtung gilt: „Es kostet was es kostet“. So einfach und wahr dieser Spruch ist, verbirgt sich dahinter die Erkenntnis, dass jede Art von betrieblichen Versorgungsversprechen Personal- und Kapitalkosten verursachen, die in ihrer Summe den künftigen Pensionszahlungen entsprechen. Selbstverständlich sind bei den einzelnen Durchführungswegen Besonderheiten und Unterschiede zu beachten, die die Gesamtkosten beeinflussen (z. B. steuerliche Effekte, Rendite und Risiko der Kapitalanlage, Nachfinanzierungsrisiken usw.).

Traditionell ist die unmittelbare Versorgungszusage bei der Betrieblichen Altersversorgung der am meist gewählte Durchführungsweg. Das Unternehmen erteilt den Mitarbeitern in diesem Falle eine Direktzusage und muss zu deren Sicherstellung Pensionsrückstellungen in der Bilanz bilden. Der Versorgungsanspruch des Mitarbeiters richtet sich unmittelbar gegen das Unternehmen.

Im Gegensatz zu anderen, mittelbaren Durchführungswegen der Betrieblichen Altersversorgung (Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) ist das Unternehmen bei der unmittelbaren Direktzusage nicht verpflichtet, für das Versorgungsversprechen konkrete Deckungsmittel aufzubauen. Es werden auch keine spezifischen Positionen auf der Aktivseite der Bilanz zur Erfüllung der Verbindlichkeiten reserviert bzw. diesen Verpflichtungen zugeordnet. Allein durch die Tatsache, dass sich Aktivseite und Passivseite der Bilanz entsprechen, sind die Versorgungsverpflichtungen vom Grundsatz her gedeckt. (Anmerkung: Lediglich bei der reservopolsterfinanzierten Unterstützungskasse als spezielle Form gibt es ebenfalls keine Verpflichtung zum Aufbau eines Kassenvermögens.)



Soviel zur Theorie. Was nützt jedoch die Theorie, wenn die Verbindlichkeit gerade zu dem Zeitpunkt fällig wird, wo keine ausreichende Liquidität vorhanden ist? Nicht nur aus diesem Grund sind in den letzten Jahren viele Unternehmen dazu übergegangen, gezielt neue Kapitalanlagen zu tätigen oder vorhandene zu nutzen, um den Pensionsverpflichtungen ein konkretes Versorgungsvermögen gegenüber zu stellen.

Gründe für den Aufbau von Versorgungsvermögen

- Möglichkeit der Bilanzverkürzung (BilMoG, IFRS, FAS)
- Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen (auch international)
- Bilanzstruktur – Auswirkung auf Kennzahlen
- Trennung der Versorgungsverpflichtung vom operativen Geschäft
- Anlage der Mittel am Kapitalmarkt – Diversifizierung
- Innenfinanzierung – Rückstellung übersteigt Kapitalbedarf
- Cash Flow-Management zu den Rentenzahlungen (Liquiditätsvorsorge)
- Asset-Liability-Management (unter Berücksichtigung der Versorgungsrisiken und der demografischen Auswirkungen)
- Transparenz zu den Kosten der Betrieblichen Altersversorgung herstellen



Möglichkeit der Bilanzverkürzung – Auswirkung auf Kennzahlen und Rating

Grundsätzlich gibt es seit einigen Jahren einen Trend zur Auslagerung von Versorgungsvermögen auf eine Treuhand (Contractual Trust Arrangements „CTA“). Mit dieser Gestaltung wird – neben weiteren Zielen – eine Bilanzverkürzung durch Saldierung der Pensionsverpflichtungen mit dem Versorgungsvermögen angestrebt.

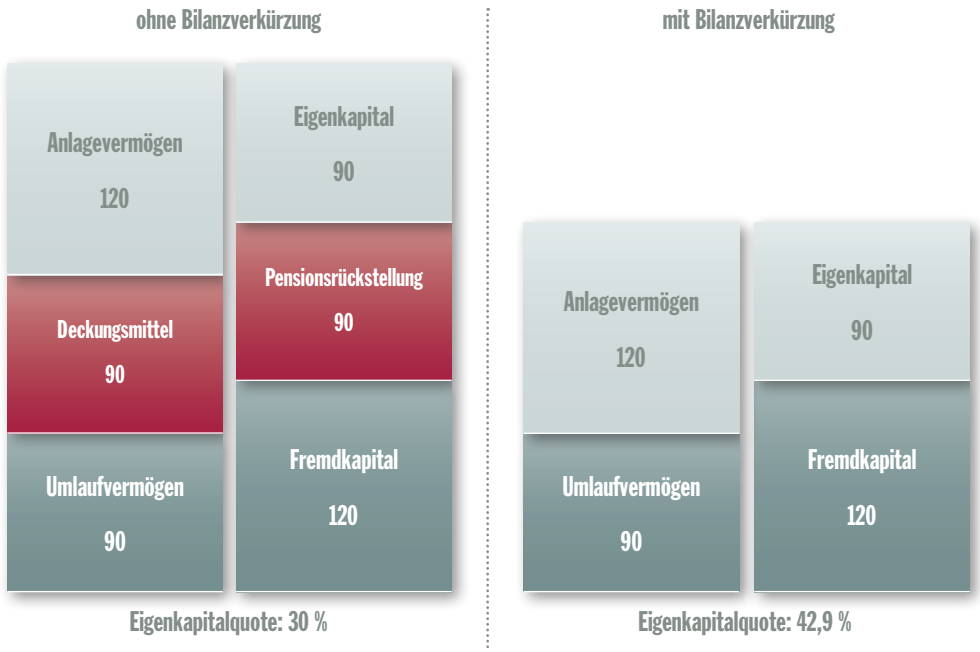
War früher eine Bilanzverkürzung nur nach internationaler Rechnungslegung (bei Vorliegen von „plan assets“ nach IAS 19.7) möglich, wurde mit dem BilMoG nun auch eine Regelung für die deutsche Handelsbilanz eingeführt. Abweichend vom generellen Verrechnungsverbot für Aktiva und Passive sind Vermögensgegenstände, die dem Zugriff aller übrigen Gläubiger entzogen sind und ausschließlich der Erfüllung von Schulden aus Altersversorgungsverpflichtungen oder vergleichbaren langfristig fälligen Verpflichtungen dienen, mit diesen Schulden zu verrechnen (§ 246 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 HGB). Die Voraussetzungen für das Vorliegen von Deckungsvermögen sind nicht vollständig deckungsgleich mit den Anforderungen an „plan assets“ nach IAS 19.7. Insbesondere ist für Deckungsvermögen keine vom Bilanzierenden rechtlich unabhängige Einheit (also kein CTA) erforderlich, die ausschließlich besteht, um Altersversorgungsleistungen oder vergleichbare langfristig fällige Leistungen zu finanzieren. Ferner besteht handelsrechtlich kein Ausschluss von konzerninternen (verpfändeten) Rückdeckungsversicherungen vom Saldierungsgebot (IDW RS HFA 30 Rdn. 30 vom 09. September 2010).

Wenn ein konkretes qualifiziertes Versorgungsvermögen (Deckungsvermögen nach § 246 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 HGB oder „plan assets“ nach IAS 19.7) vorliegt, so ist eine Saldierung des Aktivpostens mit dem Passivposten „Pensionsrückstellung“ vorgeschrieben,



wodurch sich eine Verkürzung der Bilanz mit den entsprechenden Auswirkungen auf bestimmte Bilanzkennziffern ergibt, z. B. erhöht sich die Eigenkapitalquote.

Auswirkungen auf bestimmte Bilanzkennziffern



Zusammen mit der Eigenkapitalquote ist der Verschuldungsgrad (Gearing) eine wichtige Kennzahl. Das Gearing verschlechtert sich, wenn Pensionsverpflichtungen in der Bilanz den Finanzschulden zugerechnet werden. Hierzu ist aber anzumerken, dass Pensionsverpflichtungen zwar grundsätzlich Fremdkapital sind, allerdings Fremdkapital besonderer Art, denn die Mittel werden dem Unternehmen nicht von außen wie bei einer Kreditaufnahme („fremd“) zugeführt, sondern im Unternehmen während der Aktivitätszeit der

Pensionsberechtigten erwirtschaftet. Die Konditionen dieses „Kredits“ sind über die gesamte Laufzeit relativ stabil und die Tilgungsdauer ist extrem lang (im Durchschnitt 3 bis 4 Jahrzehnte). Die Gläubiger (Arbeitnehmer/Rentner) haben keinen Einfluss auf die Geschäftspolitik mit Verweis auf die Fremdkapitalgabe. Sie können auch keine Sondertilgung verlangen oder den „Kredit“ vorzeitig kündigen. Hieraus resultiert eine Unabhängigkeit vom Kapitalmarkt und Kreditgebern. Bei der Prüfung der Angemessenheit der Gesamtverschuldung anhand des Verschuldungsgrades ist also unbedingt der besondere Charakter der Pensionsrückstellung als sehr langfristiges Fremdkapital zu berücksichtigen. Eine unreflektierte Gleichbehandlung von Pensionsrückstellungen mit anderweitigem Fremdkapital ist von daher nicht sachgerecht, weil es keine sonstige derart langfristige Darlehensgewährung mit stabilen Konditionen gibt und das Unternehmen weder einen Mittelentzug noch eine Verschlechterung der Finanzierung befürchten muss.²

Egal, welche Motive auch immer vorliegen, um eine Bilanzverkürzung zu erreichen, so wird diese alleine noch nicht den Anforderungen an ein professionelles Asset-Liability-Management unter Berücksichtigung von Risiko- und Cash-Flow-Anforderungen des betrieblichen Versorgungswerkes gerecht.

² Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. vom 20.03.2003 (siehe Anhang)



Asset-Liability-Management unter Berücksichtigung von Risiko- und Cash-Flow-Anforderungen

Mit dem Versorgungsversprechen hat das Unternehmen Verbindlichkeiten übernommen, welche durch eine Reihe unterschiedlicher Kriterien – teilweise massiv – beeinflusst werden:

- **Entwicklung des Personalbestandes**
 - Fluktuation
 - Versorgungsfälle (Tod, Invalidität, Alter)
 - Neueinstellungen
- **Struktur des Personalbestandes**
 - Niedrig-, Mittel- und Hochverdiener
 - Einfluss der Demografie (Alter der Mitarbeiter)
- **Entwicklung der Versorgungsverpflichtungen**
 - Pensionierungswahrscheinlichkeiten
 - Dynamik der Rentenanwartschaften (ggfs. Gehaltsdynamik)
 - Anpassung der laufenden Renten
 - Vorzeitige Versorgungsfälle
- **Betriebsfremde Risiken**
 - Bilanzsprungrisiken
 - Spitzenrisiken
 - Biometrische Risiken (Erlebens-, Invaliditäts- oder Todesfallrisiken)

Für ein professionelles Asset-Liability-Management empfiehlt sich also als ersten Schritt, eine Langfristprognose der übernommenen Versorgungsverpflichtungen durchzuführen. Nur auf Basis dieser





Prognose ist dann eine konkrete Analyse der Verpflichtungen und darauf aufbauend ein Asset-Management möglich. Im Rahmen der Prognoserechnung werden – anhand verschiedener Szenarien – die Auswirkungen der Veränderungen der Verpflichtungen bei Veränderung der Einflussfaktoren genau untersucht. Üblicherweise wird eine Prognose über einen sehr langen Zeitraum (z. B. 50 Jahre) durchgeführt. Eine Prognoserechnung sollte alle 3–5 Jahre erneuert werden. Eine Prognoserechnung ist im Übrigen auch ein sehr wichtiges Instrument, um die Auswirkungen einer etwaigen geplanten Änderung des Versorgungswerkes festzustellen. Die Auswirkungen von Änderungen von Versorgungswerken zeigen sich grundsätzlich erst sehr langfristig und können demzufolge auch nur im Rahmen einer langfristigen gutachterlichen Analyse prognostiziert werden.

Einfluss der Demografie auf den Personalbestand

Der demografische Wandel wird sich auf alle Gesellschaftsbereiche auswirken – nicht zuletzt auch auf die Arbeitswelt. Im Zuge der Alterung der Gesellschaft verändert sich auch die Altersstruktur der Belegschaften in den Betrieben. Fest steht schon jetzt, dass es gerade für kleine und mittelgroße Unternehmen in Zukunft schwieriger sein wird, bei Bedarf neue, junge Arbeitskräfte zu finden – einfach, weil es nicht mehr so viele geben wird.³

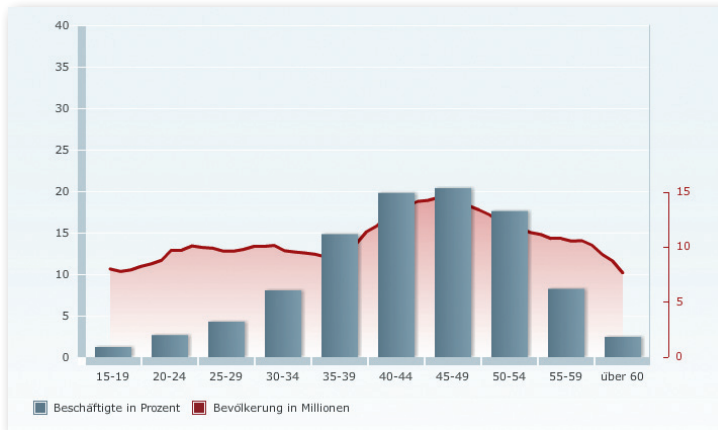
Anhand einer Beispielberechnung aus dem Bundesministerium für Arbeit wird in den folgenden Grafiken exemplarisch eine Verteilung der Belegschaft eines Musterunternehmens sowie deren Veränderung dargestellt. Die erste Grafik zeigt das Jahr 2010, die zweite Grafik das Jahr 2020 und die dritte Grafik das Jahr 2030. Die im Hintergrund liegende Kurve zeigt gleichzeitig die Verteilung der Gesamtbevölkerung auf die jeweiligen Altersstufen. Die Vorausberechnung geht von einer konstanten Belegschaftsgröße sowie einem Renteneintritt zum jeweils gültigen gesetzlichen Renteneintrittsalter aus.

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales

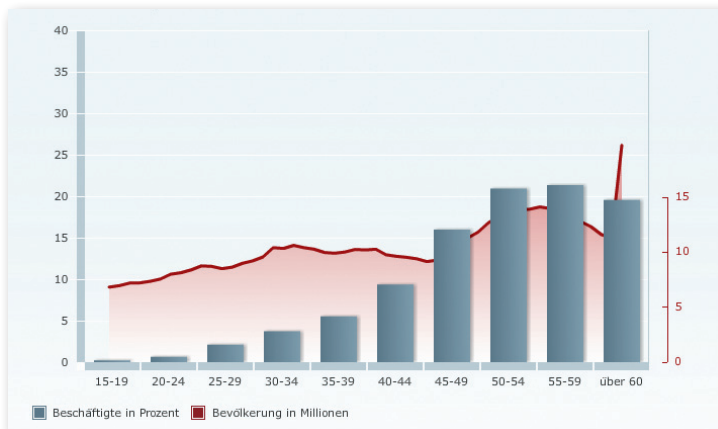


Das Unternehmen hat heute überwiegend Beschäftigte mit mittlerem Altersbereich (35–55 J.), das bedeutet, die meisten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Betriebes liegen im Alter zwischen 35 und 55 Jahren. Das Einstellungsprofil ist relativ gleichmäßig über alle Altersstufen verteilt.

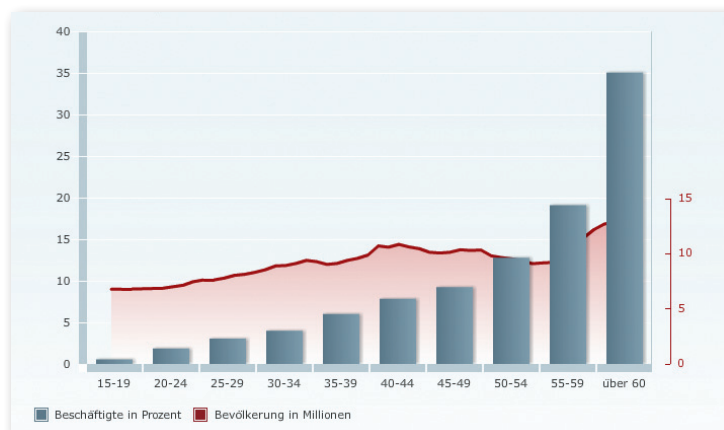
Altersstruktur der Belegschaft eines Musterunternehmens 2010



Altersstruktur der Belegschaft eines Musterunternehmens 2020



Altersstruktur der Belegschaft eines Musterunternehmens 2030



Man kann erkennen, wie sich die Altersstruktur hin zu einem deutlich höheren Durchschnittsalter entwickelt. Diese Auswirkung hat auch erhebliche Bedeutung für die Entwicklung der Versorgungsverbindlichkeiten, heißt dies doch, dass der Bestand der Versorgungsanwärter, die kurz vor dem Renteneintritt stehen ebenfalls immer größer wird und somit beim Cash-Flow-Management mit einem zunehmenden Rentenzahlungsbetrag zu rechnen ist (deutliche Zunahme des „Reifegrades“ der Versorgungsverbindlichkeiten).

Betriebsfremde Risiken

Mit der Erteilung von Versorgungszusagen übernimmt das Unternehmen grundsätzlich betriebsfremde Risiken. Im Rahmen eines Risikomanagements ist festzustellen, welche Risiken überhaupt vorhanden sind, welche davon extern (z. B. über Versicherungsverträge) abgesichert und welche vom Unternehmen selber getragen werden. Folgende Risikobereiche sind zu untersuchen:



- Risiken der Kapitalanlage
- Liquiditätsrisiken
- Bilanzsprungrisiken
- Spitzenrisiken
- Biometrische Risiken (Erlebens-, Invaliditäts- oder Todesfallrisiken)
- Steuerliche und rechtliche Risiken

Untersuchungen und Entscheidungen zu den Risiken der Kapitalanlage sind im Rahmen eines Asset-Liability-Management (s.o) vorzunehmen. Dies gilt grundsätzlich auch zu den Liquiditätsrisiken. Im Rahmen der notwendigen langfristigen Prognoserechnung wird die Entwicklung der Versorgungsverbindlichkeiten und damit auch deren Liquiditätsbedarf (im Wesentlichen Rentenzahlbeträge, aber auch PSV-Beiträge, Verwaltungskosten) festgestellt. Das Asset-Management wird häufig konkret an der Verpflichtung und deren Liquiditätsbedarf ausgerichtet („Liability-Driven-Investment-Ansatz“).

Bilanzsprungrisiko

Unter Bilanzsprungrisiko versteht man das Auffüllungsrisiko bei der Pensionsrückstellung in der Bilanz im vorzeitigen Todes- oder Invaliditätsfall.

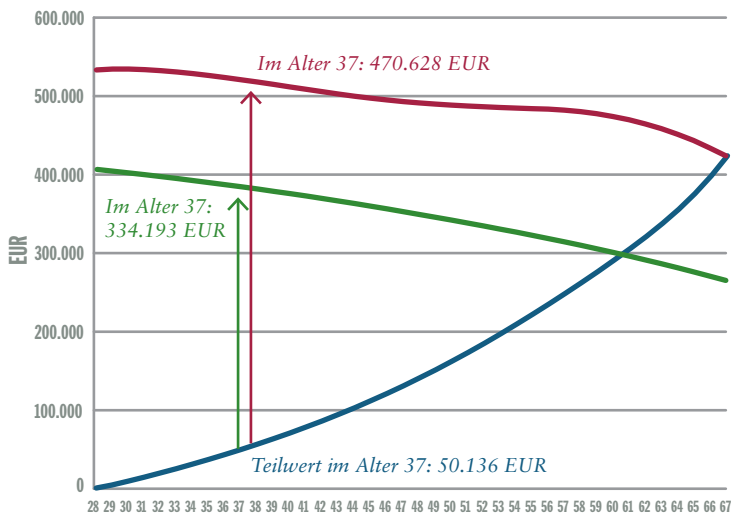
Mit Erteilung einer Versorgungszusage bildet das Unternehmen in der Handels- und Steuerbilanz eine Pensionsrückstellung. Vor Fälligkeit einer Versorgungsleistung richtet sich der Finanzierungszeitraum dieser Pensionsrückstellung nach der aktiven Dienstzeit bis zum geplanten Beginn des Bezugs der Altersleistung. Tritt in dieser Zeit ein vorzeitiger Versorgungsfall ein (Invalidität oder Tod) so ist eine sofortige Auffüllung der gebildeten Pensionsrückstellung auf den vollen Barwert der fälligen Versorgungsleistung vorzunehmen. Dieser Auffüllbetrag wird als Bilanzsprungrisiko bezeichnet. Das Bilanzsprungrisiko ist umso größer je früher der Versorgungsfall

eintritt, da in diesen Fällen bis dahin u. U. nur eine relativ geringe Pensionsrückstellung in die Bilanz eingestellt werden konnte. Gerade bei sehr hohen Versorgungszusagen einzelner Mitarbeiter (z. B. des Managements) kann das Bilanzsprungrisiko von erheblicher Bedeutung sein; es ist sicher nicht unwesentlich, wenn sich allein aufgrund dieses Risikos im Einzelfall ein außerordentlicher Zuführungsbedarf von z. B. 500.000 EUR oder noch mehr ergibt.

Das Bilanzsprungrisiko bedeutet in voller Höhe Gewinnminderung und der Auffüllbetrag muss in die Gewinn- und Verlustrechnung eingestellt werden. Steuerlich kann die Erhöhung der Pensionsrückstellung in diesem Fall auch auf das Wirtschaftsjahr und die beiden folgenden Wirtschaftsjahre gleichmäßig verteilt werden (§ 6 a Absatz 4 Satz 5 EStG).

Bilanzsprungrisiko in der Handelsbilanz

Eintrittsalter 28, Pensionsalter 67, jährliche Alters- und Invalidenrente 24.000 EUR, Witwenrente 60 %



Teilwert

Barwert Invalidenrente

Barwert Witwenrente



Spitzenrisiken

Es liegt in der Natur der Sache, dass sich in einem Versorgungsbestand nicht alle Risiken gleichmäßig verteilen. Im Rahmen einer ausführlichen Risikoanalyse wird festgestellt, welche Spitzenrisiken für den Fall des Todes oder der Invalidität vorhanden sind.

Zur Absicherung der Risiken gibt es grundsätzlich verschiedene Möglichkeiten. Zum Einen ist es möglich, einzelne individuelle Risiken zu definieren und nur diese auf eine Lebensversicherungsgesellschaft zu übertragen und im Rahmen von Risikoversicherungen zu versichern. Es ist aber auch möglich, eine Stop-Loss-Deckung vorzunehmen. In diesem Fall wird zwar der gesamte Bestand – aber nur mit dem Teil, der einen bestimmten Selbstbehalt überschreitet – versichert.

Auch im Bereich des Bilanzsprungrisikos ist es möglich, nur bestimmte Spitzenrisiken extern abzusichern.

Biometrische Risiken

Mit dem Versorgungsversprechen hat das Unternehmen Erlebensfallleistungen (Altersleistungen) sowie häufig auch vorzeitige Risikoleistungen (Todesfall- und/oder Invaliditätsleistungen) zugesagt.

Die Altersleistungen werden planmäßig zu bestimmten Altersgrenzen (wie in der Gesetzlichen Rentenversicherung) fällig. Damit ist grundsätzlich klar, dass zu diesen Terminen Deckungsmittel (liquide Mittel oder auch sonstige Vermögensgegenstände) zur Zahlung einer lebenslangen Altersrente ggfs. mit Hinterbliebenenrentenanwartschaft benötigt werden.

Aber, wie hoch müssen nun diese Deckungsmittel sein? Von welcher Lebenserwartung ist für die Zukunft auszugehen? Zu welcher siche-



ren Rendite können die Deckungsmittel angelegt werden, um dann daraus lebenslang die zugesagten Altersrenten ggfs. mit Hinterbliebenenrenten (inklusive der Rentenanpassung) zahlen zu können? Sind die vorhandenen Deckungsmittel auch tatsächlich so liquidierbar, wie es die Versorgungsverpflichtung erfordert? Ist es überhaupt sinnvoll, dass das Unternehmen im Alter die Deckungsmittel selber anlegt, um hieraus die Renten zahlen zu können?

Eine Lösung des Problems könnte die Zahlung einer Altersleistung als einmaliger Kapitalbetrag sein. Damit ist dann die Versorgungsverpflichtung vollständig erfüllt und es ergeben sich keine etwaigen Nachfinanzierungsrisiken.

Häufig wird aber doch aus sozialen Aspekten und ggfs. auch aus steuerlichen Gründen die Zahlung einer laufenden Altersrente gewünscht. Dies gilt im Übrigen sowohl aus Sicht der Mitarbeiter als auch aus Sicht der Unternehmen. In diesem Fall könnte es sich auch anbieten, die Zahlung der Altersrenten und damit das Langlebkeitsrisiko auf eine Lebensversicherungsgesellschaft zu übertragen.

Die Höhe der Altersleistungen aus den vorhandenen Deckungsmitteln richtet sich dann nach den Infrage kommenden Tarifen und Rechnungsgrundlagen der Versicherungsgesellschaft zum Zeitpunkt des Altersrentenbeginns; ein Nachfinanzierungsrisiko ist damit ausgeschlossen.

Besonders attraktiv ist es in diesem Zusammenhang, die Entscheidung dem Mitarbeiter zu überlassen. Die Versorgungszusage wird grundsätzlich als Kapitalzusage gestaltet; der Mitarbeiter hat aber das Recht eine lebenslange Altersrente zu wählen (nach den dann geltenden Rechnungsgrundlagen der Versicherungsgesellschaft). Das Wahlrecht kann auch andersherum funktionieren: Die Zusage wird grundsätzlich als Rentenzusage (Höhe entspricht einer Rente umgerechnet aus einem angesammelten Kapitalwert mit den dann gelten-



den Rechnungsgrundlagen der Versicherungsgesellschaft) gestaltet; der Mitarbeiter erhält ein Kapitalwahlrecht.

Während man die Mittel zur Finanzierung der Altersleistung planmäßig ansammeln kann, wenn auch mit den dargestellten Problemen, so ist dies für die vorzeitigen Risikoleistungen nicht möglich. Der vorzeitige Leistungsfall (Tod und Invalidität) tritt plötzlich und unerwartet ein, im schlimmsten Fall kann dies unmittelbar nach Erteilung der Versorgungszusage sein. Diese Risiken lassen sich nur durch den Abschluss von Risikoversicherungen absichern (ggfs. auch als Stop-Loss-Deckung s.o.), sofern das Unternehmen diese nicht selber übernehmen kann.

Zu beachten ist grundsätzlich, dass eine interne Risikodeckung nach dem Gesetz der großen Zahl bei größeren Versorgungsbeständen sinnvoll sein kann. Je größer der Versorgungsbestand ist, desto eher ist eine Eigendeckung auch der vorzeitigen Risiken möglich. Große Versorgungsbestände können auch auf eine Versicherungsgesellschaft übertragen werden, gleichzeitig kann hier aber durch die Einrichtung einer „Eigenen Gewinnabrechnung“ ein gesonderter Risikoausgleich erfolgen. In diesem Fall wird der Bestand des Unternehmens nicht in den „Allgemeinen Abrechnungsverband“ aller Versicherten des Versicherungsunternehmens einbezogen, sondern individuell betrachtet und abgerechnet.

Anlage der Versorgungsmittel am Kapitalmarkt – Trennung der Versorgungsverpflichtung vom operativen Geschäft

Obwohl Pensionsrückstellungen eindeutig Fremdkapital sind, wirken sie als langfristig verfügbares Kapital bis zum Eintritt der Fälligkeit der Verpflichtung wie Eigenkapital und bewirken erhebliche Innenfinanzierungseffekte. Sie verbessern die langfristige Kapitalausstattung des Unternehmens und tragen zu dessen Investitionsfähigkeit bei.⁴

Soll nun ein Unternehmen dieses verfügbare Kapital für Investitionen im operativen Bereich nutzen oder ist es sinnvoller, diese Mittel zur konkreten Finanzierung der übernommenen Versorgungsverpflichtungen einzusetzen (Asset Funding – Aufbau von Deckungsmitteln)?

Eine allgemein gültige Antwort auf diese Frage wird es nicht geben. Hängt doch deren Beantwortung von der jeweiligen unternehmensspezifischen Situation sowie der Finanzierungsstrategie ab.

Wenn das oberste Finanzierungsziel eine Bilanzverkürzung (s.o.) ist, so kommt man um ein Asset Funding nicht herum, da nur beim Vorliegen von qualifizierten Deckungsmitteln eine Saldierung von Aktiv- und Passivposten möglich ist.

Im Rahmen eines professionellen Asset-Liability-Managements (s.o.) wird das Asset-Management der die Versorgungsverbindlichkeiten bedeckenden Versorgungsmittel konkret an der eigentlichen Verpflichtung und deren Liquiditätsbedarf ausgerichtet („Liability-Driven-Investment-Ansatz“). Dies kann umso wichtiger sein, je

⁴ Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. vom 20.03.2003 (siehe Anhang)



höher der Anteil der Pensionszahlungen am operativen Cash Flow ist. **Pensionsverpflichtungen können zu starken, teilweise unerwarteten Schwankungen bei den Auszahlungen führen, die dann zu Lasten des operativen Geschäfts gehen.** Verhältnismäßig geringe Pensionszahlungen sind unproblematisch, da sie von den normalen Schwankungen des Cash Flows überdeckt werden.

Die Frage der Rendite des verfügbaren Kapitals dürfte bei einer Entscheidung für ein Asset Funding im Normalfall nicht – zumindest nicht für sich alleine – im Vordergrund stehen. Selbstverständlich muss eine Kapitalanlage eine gute Rendite erwirtschaften. Wenn aber die Anlage der Versorgungsmittel am Kapitalmarkt ein deutlich besseres Ergebnis bringt als die Anlage im eigenen Unternehmen und dies der eigentliche und einzige Grund für das Asset Funding überhaupt ist, so kann man vielleicht auch – ein wenig provokativ – die Frage stellen, ob das Unternehmen überhaupt sein Geschäft fortsetzen sollte. **Eine interessantere Frage in diesem Zusammenhang ist sicherlich, ob eine Anlage ausschließlich im eigenen Unternehmen, wenn auch bei besserer Rendite, oder eine Anlage am Kapitalmarkt mit der Möglichkeit der Diversifizierung und Risikostreuung die richtige Lösung ist.**

Es kann sich auch die Frage ergeben, ob das Unternehmen überhaupt noch einen Fremdkapitalbedarf in Höhe der vollen Pensionsrückstellung hat oder ob die Zuführung zu der Pensionsrückstellung nicht schon an die Grenzen des Kapitalbedarfs stößt. **Wenn ohnehin ausreichende Mittel dem Unternehmen zur Verfügung stehen, so kann ein Asset Funding mit der Möglichkeit eines professionellen Asset-Liability-Managements und einer Bilanzverkürzung eine sinnvolle Finanzierungsstrategie für die betrieblichen Versorgungspflichten sein.**

Der Aufbau eines Versorgungsvermögens bietet dem Unternehmen Flexibilität hinsichtlich des Zeitpunktes und der Höhe der liquiden



Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung. Das Asset Funding richtet sich nach der finanziellen Lage des Unternehmens und nach der vorhandenen Versorgungsverpflichtung. Es kann eine planmäßige periodengerechte Dotierung erfolgen. Auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist dieser Sachverhalt von großer Bedeutung: Das Unternehmen möchte durch das aktive Geschäft die Kosten der Betrieblichen Altersversorgung der aktiven Mitarbeiter finanzieren. Ohne konkretes Finanzierungskonzept werden die liquiden Aufwendungen ansonsten ausschließlich von Eintritt und Dauer des Versorgungsfalls bestimmt und damit in die Zukunft verschoben. Hierdurch ergibt sich grundsätzlich ein sehr volatiler Verlauf und es kann zu unvorhergesehenen Schwankungen kommen. Bei einem zunehmenden „Reifegrad“ des Versorgungsbestandes (Erhöhung des Altersquotients und Zunahme der fälligen Rentenverpflichtungen) ergeben sich deutliche Liquiditätsrisiken.



Kosten der Betrieblichen Altersversorgung

Wenn man von Kosten der Betrieblichen Altersversorgung spricht werden häufig die für bilanzielle Zwecke ermittelten Werte berücksichtigt. Diese sind aber aus betriebswirtschaftlicher Sicht nicht immer gut zu gebrauchen, da sie entweder relativ willkürlich festgelegt (System der fiktiven Jahresnettoprämie analog der Vorschrift des § 6 a EStG mit 6 % Zins ohne Anwartschafts- und Rentendynamik, frühestens ab Alter 27) oder aufgrund der Systematik („projected unit credit method“ – laufende steigende Einmalbeiträge) nicht geeignet sind.

Für die innerbetriebliche Kostenrechnung bietet sich daher das Konzept der Normalkostenrate (Normal Cost Rate „NCR“) an. Die NCR ist die Kostenrate, die ein Unternehmen bei einer langfristigen Betrachtungsweise benötigt, um die Leistungen der Betrieblichen Altersversorgung zu finanzieren. Sie wird als gleichbleibender fester %-Satz der jeweiligen payroll der versorgungsberechtigten Mitarbeiter dargestellt.

Bei der Ermittlung der NCR wird davon ausgegangen, dass Zusagen einer Betrieblichen Altersversorgung Personal- und Kapitalkosten verursachen, die in ihrer Summe den künftigen Pensionszahlungen entsprechen. Bei Ermittlung des Gesamtvolumens werden sowohl die Anwartschafts- als auch die Rentendynamik berücksichtigt, d.h. es wird von der Summe aller Zahlungen inklusive Erhöhungen aller versorgungsberechtigten Mitarbeiter des Unternehmens ausgegangen. Der Barwert der Gesamtausgaben wird in Relation zum Barwert der Summe der an die gleichen Mitarbeiter zu zahlenden Gehälter gesetzt.



Bei der Berechnung der Barwerte werden folgende Parameter berücksichtigt:

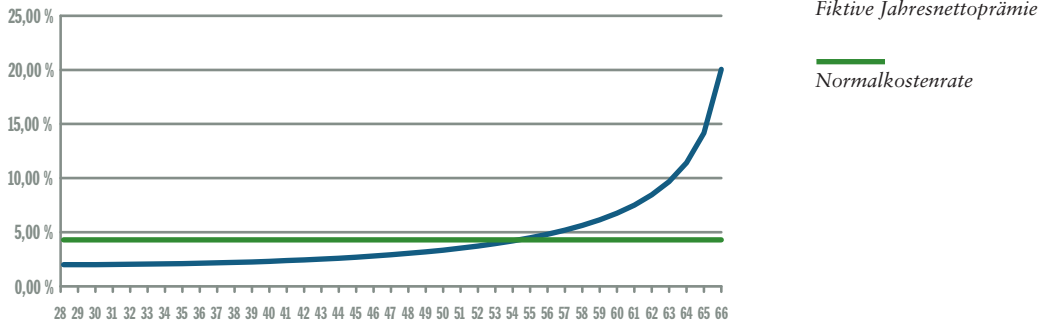
- die individuellen Daten der Mitarbeiter und biometrische Wahrscheinlichkeiten
- die Fluktuation
- das Pensionierungsverhalten
- ein langfristiger Marktzins
- jährliche Gehaltssteigerungen und ggfs. die Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung
- die Anwartschafts- und Rentendynamik

In den folgenden Charts werden die Unterschiede der drei mathematischen Verfahren verdeutlicht.

Das erste Chart zeigt den Vergleich des Systems der NCR mit dem System der fiktiven Jahresnettoprämie. Während die NCR von einem gleichbleibenden %-Satz bezogen auf die payroll ausgeht, ergibt sich bei der fiktiven Jahresnettoprämie zunächst ein sehr niedriger, dann aber stark ansteigender Kostensatz. Dies liegt daran, weil hier bei jeder Erhöhung der Verpflichtung der Erhöhungsteil immer nur noch in der kurzen Restlaufzeit bis zum Pensionsalter finanziert wird (bei dem Teilwert in der Steuerbilanz wird deswegen der „past service“ mit einem Einmalbeitrag (Einmalzuführung zur Rückstellung) belegt und der „future service“ mit einer höheren laufenden Jahresnettoprämie). Für betriebswirtschaftliche Zwecke scheidet u. E. das System der fiktiven Jahresnettoprämie aus.

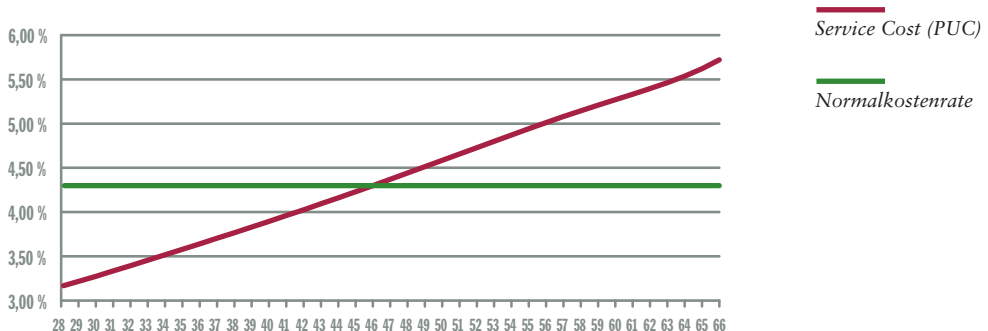


Vergleich der Verfahren zur Kostenermittlung (Darstellung I)



In dem zweiten Chart ist der Vergleich zwischen NCR und dem System der „projected unit credit method“ (steigende Einmalbeiträge) dargestellt. Hier kann man erkennen, dass eine Kostenrate nach „projected unit credit“ zunächst unter der NCR liegt, aber nicht konstant, sondern steigend verläuft, bis sie nach einer bestimmten Anzahl von Jahren oberhalb der NCR liegt. Für die innerbetriebliche Kostenrechnung wird man aber idealerweise von einem gleichbleibenden Kostensatz (in % der payroll) ausgehen wollen, so dass sich als Messgröße die NCR empfiehlt.

Vergleich der Verfahren zur Kostenermittlung (Darstellung II)



Versicherungsmathematische Langfristprognose als Grundlage für das Finanzmanagement

Jeder Arbeitgeber, der seinen Mitarbeitern eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung erteilt hat oder vor der Überlegung steht, eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung zu erteilen, geht damit eine sehr lange Bindung ein. Dies gilt nicht nur aus rechtlicher, sondern auch aus Finanzierungssicht. Die Langfristigkeit einer Zusage auf Betriebliche Altersversorgung ist besonders bedeutsam, denn die finanzwirtschaftlichen Auswirkungen sind in der Regel nicht von Beginn an sichtbar. Häufig ergeben sich finanzielle, bilanzielle und liquiditätsbeeinflussende Effekte erst über einen längeren Zeitraum. **Aus diesem Grund ist es unbedingt zu empfehlen, im Rahmen eines versicherungsmathematischen Gutachtens eine Langfristprognose der eingegangenen Verpflichtungen und ihrer finanzwirtschaftlichen Auswirkungen einzuholen.** Insbesondere auch aufgrund von sich ständig ändernden steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen sollte die Prognoserechnung von Zeit zu Zeit aktualisiert werden.

Eine Prognoserechnung stellt auch eine ganz wesentliche Grundlage dar, wenn man sich mit Überlegungen über eine Änderung des Versorgungswerkes oder eine komplette Neueinrichtung beschäftigt.

Praxisbeispiel einer Langfristprognose

Ein Unternehmen hat in den 80er Jahren eine Versorgungszusage im Wege der Direktzusage erteilt. Die Versorgungszusage sieht Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen vor und ist ein klassischer



endgehaltsabhängiger Leistungsplan. Bei Erreichen der Altersgrenze mit der Vollendung des 65. Lebensjahres haben die Mitarbeiter einen Anspruch auf Altersrente in Höhe von 0,33 % des letzten ruhegeldfähigen Arbeitseinkommens für jedes vollendete Dienstjahr. Dabei ist die Anzahl der ruhegeldfähigen Dienstjahre auf 40 Jahre maximiert. Bei Eintritt von Invalidität vor Vollendung des 60. Lebensjahres werden die bis dahin fehlenden Dienstjahre hinzugerechnet. Die Hinterbliebenenrente beträgt 60 % der gezahlten Rente bzw. des erreichten Anspruchs auf Invalidenrente.

Zum Bilanzstichtag 31.12.2011, der hier für unsere Betrachtungen der Aufsatzzpunkt sein soll, beschäftigt das Unternehmen 505 aktive Mitarbeiter, die eine Zusage aus dem Versorgungswerk erhalten haben, es gibt 79 unverfallbare Anwartschaften, 158 Alters- und Invalidenrentner sowie 17 Witwen und Witwer. Die steuerliche Rückstellung beträgt ca. Mio. 20,5 EUR, der gemäß den Vorgaben des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes ermittelte Sollwert für die Handelsbilanz beläuft sich auf ca. Mio. 32,3 EUR.

Bestandteile einer Prognose sind

- die Entwicklung der Anzahl der Verpflichtungen
- die Entwicklung der Pensionsrückstellungen für die Handels- und die Steuerbilanz
- die Entwicklung des Pensionsaufwandes für die Handels- und Steuerbilanz
- die Entwicklung der benötigten Liquidität

Die handelsbilanziellen Rückstellungswerte werden auf Basis der Vorgaben des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes ermittelt. Bei international bilanzierenden Unternehmen würden zusätzlich die Verpflichtungswerte entsprechend der internationalen Rechnungslegungsvorschriften festgestellt.



Aufgrund der Tatsache, dass ein Mitarbeiter nach einem aktiven Berufsleben im Unternehmen von 30 bis 40 Jahren noch im Durchschnitt 20 Jahre Rente bezieht und anschließend möglicherweise eine Witwe bzw. einen Witwer hinterlässt, ist eine Bestandsprognose in der Regel über einen Zeitraum von mindestens 50 Jahren notwendig, um alle Tendenzen deutlich zu machen.

Bestandsentwicklung

Jede Langfristprognose basiert auf der Entwicklung der einzelnen Bestandsgruppen (aktive Arbeitnehmer, mit unverfallbarem Anspruch ausgeschiedene Arbeitnehmer, Leistungsempfänger). Hierbei wird jeweils die im Unternehmen vorhandene Personalstrategie berücksichtigt, d.h. Rahmenparameter wie Fluktuation, Alter der Neueinstellungen, Gehalt der Neueinstellungen, Mitarbeiterzuwachs, Gehalts- und Karrieretrends sowie Pensionierungsalter werden in die Modellrechnung aufgenommen. Ergänzt werden diese unternehmensspezifischen Vorgaben mit allgemein anerkannten biometrischen Rechnungsgrundlagen (Sterbe-, Invalidisierungs- und Verheirattungswahrscheinlichkeiten). Üblicherweise werden verschiedene Szenarien („best case“, „worst case“) untersucht.

Für die Prognose des Musterbestandes wurden die folgenden Prämissen zugrunde gelegt:

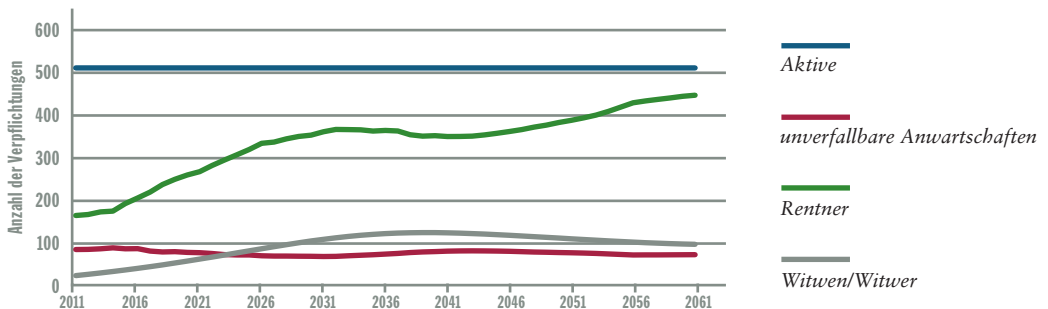
- biometrischen Richttafeln 2005G von Dr. Klaus Heubeck
- Bezug der Altersrente bei Vollendung des 65. Lebensjahres
- Fluktuation von im Durchschnitt 1 %
- durchschnittliches Eintrittsalter der Neueintritte von 32 Jahren
- konstanter Aktivenbestand

Der nachfolgende Chart zeigt die Entwicklung der Anzahlen der aktiven Mitarbeiter, der mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschie-



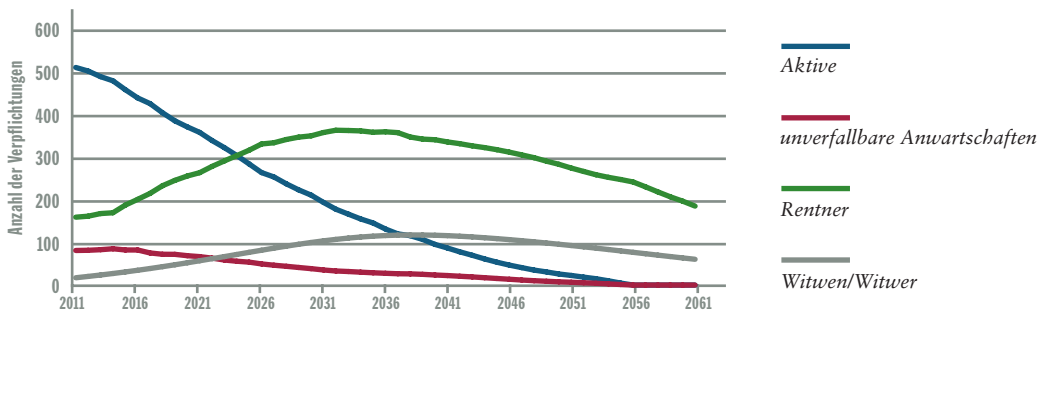
denen Mitarbeiter, der Rentner (Alters- und Invalidenrentner) sowie der Witwen und Witwer über den gesamten Prognosezeitraum von 50 Jahren.

Bestandsentwicklung



Von besonderem Interesse ist immer wieder die Frage, wie ein Bestand sich entwickelt, wenn das betriebliche Versorgungswerk für alle neu eintretenden Mitarbeiter geschlossen wird. Von dieser Maßnahme erwarten sich viele Unternehmen die besten – vor allem aber kurzfristige – Effekte. Die Veränderung des in dem obigen Chart dargestellten Musterbestandes wird aus dem nachfolgenden Chart deutlich.

Bestandsentwicklung (Schließung des Versorgungswerks zum 01.01.2012)





Der Chart zeigt deutlich, dass zwar die Anzahl der aktiven Teilnehmer – wie beabsichtigt – ständig sinkt. Da allerdings heute mehrere Aktive im Alter 20 bereits eine Versorgungszusage haben, wird es 44 Jahre dauern, bis das Versorgungswerk nur noch aus Leistungsempfängern besteht. Auch die Anzahl der Leistungsempfänger wird sich gegenüber der Ausgangssituation über die kommenden 20 Jahre zunächst mehr als verdoppeln, bevor sie dann langsam abnimmt. Aber bei diesem Szenario wird es in 50 Jahren noch mehr Leistungsempfänger geben als zum Zeitpunkt der Schließung des Versorgungswerkes.

Diese Situation eines geschlossenen Versorgungswerkes liegt heute bei vielen mittelständischen Unternehmen vor. Die Versorgungswerke sind Mitte bis Ende des vergangenen Jahrhunderts eingeführt, in der Regel bereits zunächst durch Leistungskürzungen reduziert und schließlich für Neueintritte komplett geschlossen worden. Dennoch sind die Bilanzen immer noch durch die Pensionsrückstellungen geprägt. In diesen Fällen treten die Fragen einer konkreten Finanzierung der vorhandenen Verpflichtung, insbesondere auch ein abgestimmtes Liquiditätsmanagement bzw. die komplette Auslagerung der Verpflichtungen sehr stark in den Vordergrund.

Entwicklung der Versorgungsverpflichtungen

Die Entwicklung des Bestands bildet die Grundlage für die Prognose der Pensionsrückstellungen in Handels- und Steuerbilanz sowie der damit verbundenen Aufwendungen in der Gewinn- und Verlustrechnung.

Neben den bereits festgelegten Parametern sind hier weitere finanzwirtschaftliche Vorgaben notwendig. Die wichtigste Prämisse für die Entwicklung der Rückstellungswerte ist der anzuwendende Rechnungszins, um die zukünftigen Zahlungsverpflichtungen auf den



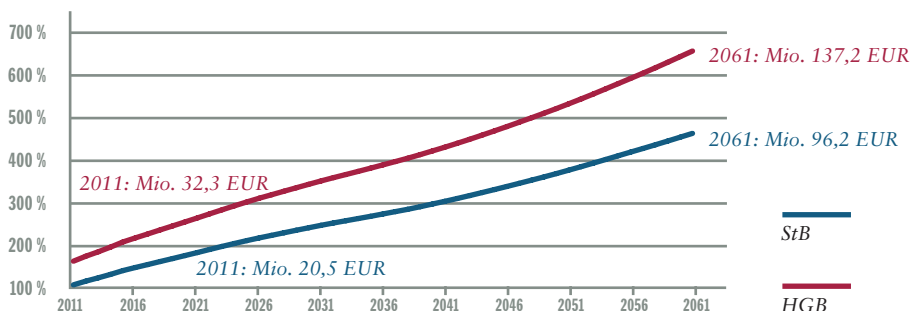
jeweiligen Bilanzstichtag zu diskontieren. Für die steuerbilanzielle Rückstellungsbildung gemäß § 6a EStG ist ein Rechnungszins von 6 % vorgeschrieben. Die Bewertung der Verpflichtungen für die Handelsbilanz richtet sich nach den Vorgaben des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes. Zudem sind Gehalts- und Rententrends festzulegen.

Für die Musterberechnung wurden folgende finanzwirtschaftliche Prämissen festgelegt:

- Rechnungszins: 6 % für die Steuerbilanz, 5 % für die Handelsbilanz
- Gehaltstrend: 3 %
- Rententrend: 2 %
- Mathematisches Bewertungsverfahren: Teilwertverfahren nach § 6a EStG für die Steuerbilanz, Anwartschaftsbarwertverfahren („projected unit credit method“) für die Handelsbilanz
- Zusätzliche Prämissen für Bestandsentwicklung: 2 % Gehaltstrend für Neueintritte, Karrieresprung von 5 % Gehaltstrend in den Altern 30, 40 und 50

In der folgenden Grafik ist die Entwicklung der steuerlichen und handelsbilanziellen Rückstellungswerte jeweils in Relation zur Höhe der steuerlichen Rückstellung im Ausgangsjahr 2011 dargestellt.

Entwicklung der Pensionsrückstellungen (Basisjahr 2011)





Die Entwicklung dieser Rückstellungswerte ist wesentlich geprägt durch die Vergrößerung des Bestandes, der Gehaltsabhängigkeit der Zusagen sowie der laufenden Anpassung der Rentenleistungen.

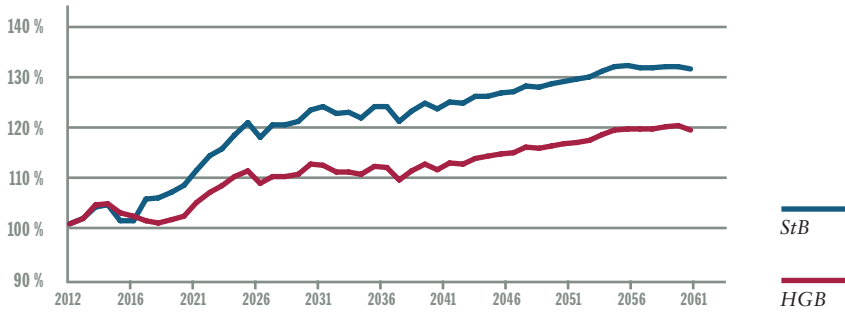
Interessant an dieser Stelle ist auch ein Vergleich der Pensionsrückstellungen mit der Bilanzsumme (Pensionslastquotient). Unterstellt man, dass die handelsbilanzielle Rückstellung zum 31.12.2011 15 % der Bilanzsumme betragen würde (Annahme: Bilanzsumme entspräche dann Mio. 215 EUR), so ergebe sich z. B. eine Verdoppelung der Pensionslast bis zum 31.12.2061 auf 30 %, wenn sich die Bilanzsumme auf Mio. 457 EUR erhöhen würde. Diese Erhöhung des Pensionslastquotient auf 30 % tritt also ein, wenn sich die Bilanzsumme pro Jahr um ca. 1,5 % erhöht. Sollte sich die Bilanzsumme mit einem geringeren Steigerungssatz erhöhen, d.h. die Bilanzsumme im Jahre 2061 wäre niedriger als Mio. 457 EUR, so ergäbe sich sogar noch ein höherer Pensionslastquotient.

Bei der Betrachtung der Entwicklung des Aufwands für die Pensionszusagen ist es sinnvoll, diesen in Relation zur Lohn- und Gehaltssumme zu stellen, da es sich hierbei um durch das Arbeitsverhältnis verursachte Kosten handelt. Der im nachfolgenden Chart dargestellte Pensionsaufwand umfasst an dieser Stelle die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen sowie die Rentenzahlungen. Obwohl der Zinsaufwand richtigerweise dem Finanzergebnis zuzuordnen wäre, wurde bewusst diese Darstellung gewählt, da dieser Ansatz in der Praxis immer noch sehr häufig anzutreffen ist.

Setzt man den Quotienten aus dem Jahr 2012 als Basis von 100 %, so zeigt der Chart die relative Entwicklung. Bis zum Jahr 2061 steigt der Pensionsaufwand im Vergleich zur Entwicklung der Lohn- und Gehaltssumme deutlich an.

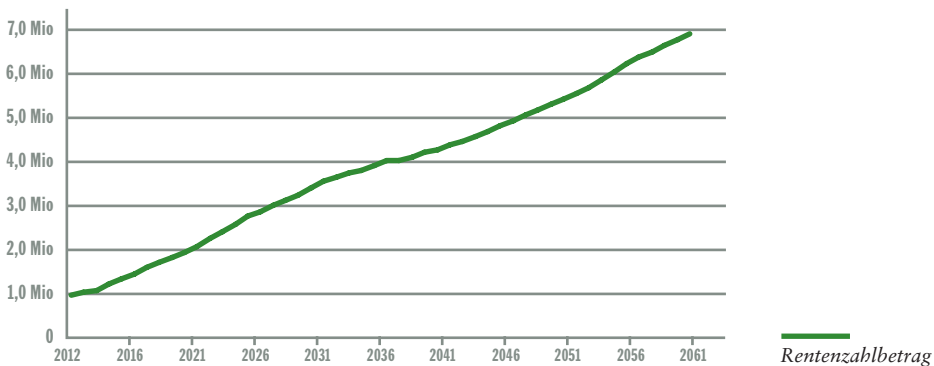


Entwicklung des Pensionsaufwands in Relation zur Lohn- und Gehaltssumme (Basisjahr 2012)



Neben den reinen Bilanz- und Aufwandspositionen nimmt der Liquiditätsbedarf für das Versorgungswerk – ausgelöst durch die laufenden Rentenzahlungen – die bedeutende Stellung ein. Insbesondere, wenn keine speziellen Deckungsmittel zur Finanzierung der Betrieblichen Altersversorgung aufgebaut wurden, sollte dieser genau analysiert werden. In diesem Fall sind nämlich die Rentenzahlungen aus dem laufenden Cash-Flow zu generieren.

Rentenzahlbetrag



Aus diesem Chart wird nochmals deutlich, dass die Anzahl der Leistungsempfänger in den kommenden Jahren deutlich ansteigen wird. Dies ergibt sich aus den Untersuchungen zur Bestandsentwicklung. In diesem konkreten Fall aus der Praxis steigt der Rentenzahlbetrag von ca. Mio. 1,0 EUR im Jahr 2012 deutlich an auf ca. Mio. 3,0 EUR im Jahre 2028 bis hin zu Mio. 7,0 EUR im Jahr 2061. Dies bedeutet konkret, dass – ohne Liquiditätsvorsorge – die Cash Flow-Planung des Unternehmens diesen mittelfristig stark erhöhten Anstieg der laufenden Rentenzahlungen berücksichtigen muss.

Mit den Ergebnissen einer langfristigen Prognoserechnung und den sich daraus ableitenden Erkenntnissen hat das Unternehmen die notwendige fundierte Basis für das Finanzmanagement.

Änderungen des Versorgungswerkes

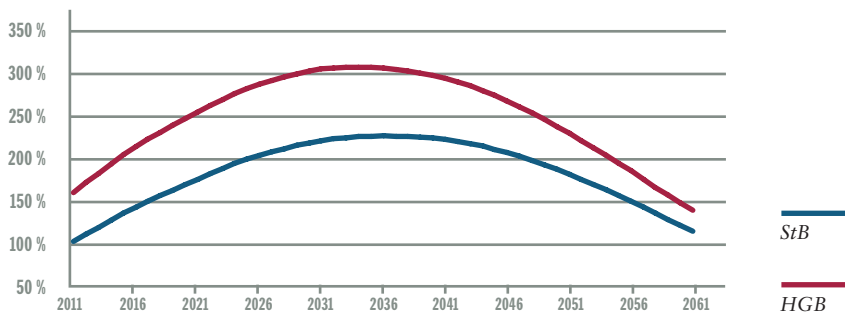
Im vorstehenden Absatz wurden die Entwicklungen der Verpflichtungen aus dem vorhandenen Versorgungswerk untersucht. Diese können auch der Ausgangspunkt für Überlegungen zu einer möglichen Veränderung sein, z.B. durch einen Wechsel der Finanzierungsform oder im schlimmsten Fall die Schließung der Versorgungszusage für neue Mitarbeiter.

Häufig herrscht die Meinung, dass die Schließung eines Versorgungswerkes die schnellsten Ergebnisse im Rahmen eines neuen Finanzierungskonzeptes liefert. Insofern wurde an dieser Stelle zunächst dieses Szenario untersucht, d.h. es wurde unterstellt, dass das vorhandene Versorgungswerk mit Wirkung vom 01.01.2012 für alle neu eintretenden Mitarbeiter geschlossen wird. Für alle Mitarbeiter, die schon vor diesem Termin eine Zusage erhalten haben, ergeben sich keine Änderungen. Hier wird das Versorgungswerk unverändert weitergeführt.



Die Auswirkungen dieses Szenarios bei den Pensionsrückstellungen werden aus dem folgenden Chart ersichtlich.

Entwicklung der Pensionsrückstellungen bei Schließung zum 01.01.2012 (Basisjahr 2011)



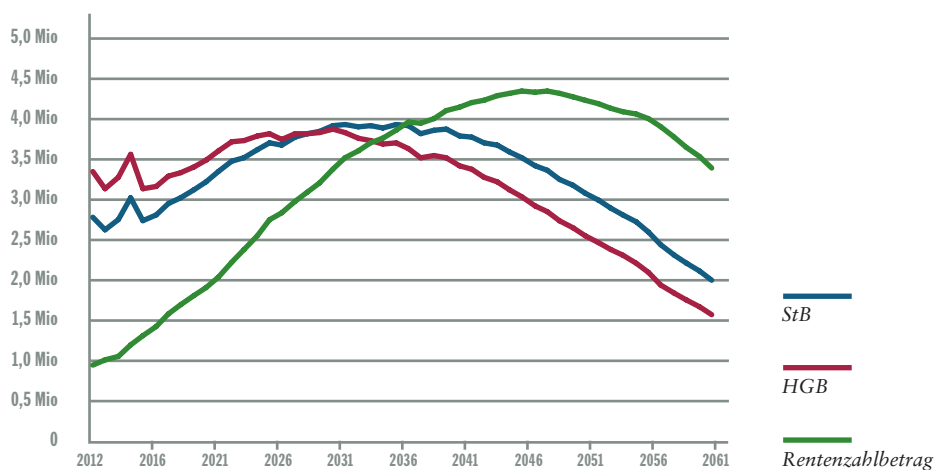
Insbesondere in den kommenden 20 Jahren reduzieren sich die Rückstellungswerte kaum. Dies ist nicht überraschend, vor allem vor dem Hintergrund, dass die Zusagen für alle Aktiven unverändert bestehen bleiben und mit dem ansteigenden Gehalt auch weiter ansteigen. Erst danach wird die Schließung des Versorgungswerkes mehr und mehr auch in den Bilanzen des Unternehmens sichtbar.

Analog zu der Rückstellungsentwicklung zeigt sich auch in der Darstellung des steuerlichen und handelsbilanziellen Gesamtaufwands (hier inklusive Zinsaufwand aus der gebildeten Rückstellung) eine deutliche Absenkung erst in ca. 20 Jahren. Besonders interessant ist hier sicherlich auch, dass der GuV-wirksame Aufwand im Zeitablauf unter den konkreten Rentenzahlbetrag fällt („Der Liquiditätsabfluss ist noch nicht einmal in voller Höhe steuerwirksam“). Dies liegt daran, dass der Bestand durch die laufenden Rentenverpflichtungen geprägt ist, wo sich permanent eine Auflösung bei der Pensionsrückstellung und damit ein steuerlicher Ertrag, ergibt.



Zusätzlich lassen sich an diesem Chart weitere wesentliche Punkte aus der Rückstellungsbildung ablesen. Die handelsbilanzielle Bewertungsmethodik nimmt durch die Einrechnung von Gehalts- und Rententrends die Aufwendungen bereits vor dem tatsächlichen Entstehen vorweg. In der Steuerbilanz dürfen Erhöhungen von Gehältern und Rentenleistungen immer erst dann berücksichtigt werden, wenn sie wirklich eingetreten sind. Aus diesem Grund werden bei geschlossenen Versorgungssystemen nach einiger Zeit immer die steuerlichen Aufwendungen die handelsbilanziellen Aufwendungen „überholen“.

Entwicklung von Pensionsaufwand und Rentenzahlbetrag nach Schließung zum 01.01.2012



Es bleibt festzuhalten, dass eine komplette Schließung eines Versorgungswerks für den Neuzugang in keinem Fall die möglicherweise erhofften kurzfristigen Effekte nach sich zieht.

Vor dem Hintergrund der immer stärkeren Belastung der Bilanzen durch die zu bildenden Pensionsrückstellungen und einem verstärkten Fokus auf einer klaren Aufwands- und Liquiditätsplanung haben viele Unternehmen in den vergangenen Jahren ihre Versorgungszu-



sagen neu geordnet. Bei diesen Fällen liegt die Zielsetzung darin, die betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter in ihrem Wert unverändert fortzuführen, aber Aufwand und Liquiditätsabfluss planbarer zu gestalten.

Aus diesem Grund wurde untersucht, welche Effekte sich durch eine Änderung des Durchführungswegs der bestehenden Versorgungszusage von einer Direktzusage auf eine kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse erzielen lassen. Diese Umstellung betrifft die zukünftigen Dienstzeiten („future service“) aller aktiven Mitarbeiter und aller Neueintritte.

Da der Wert der Versorgungszusage und damit auch der betriebswirtschaftliche Aufwand des Unternehmens nicht verringert werden soll, wird zunächst festgestellt, wie hoch der Aufwand für das Versorgungswerk ist. Hierfür wird das System der Normalkostenrate „NCR“ (Beschreibung siehe oben unter „Kosten der Betrieblichen Altersversorgung“) zugrunde gelegt. Auf Basis der zum 31.12.2011 aktuellen handelsbilanziellen Bewertungsparameter beträgt die Normalkostenrate des bestehenden Versorgungswerkes 4,50 % der payroll.

Die Umstellung wird in dem Musterfall derart erfolgen, dass für alle aktiven Mitarbeiter die erdienten Ansprüche zum 31.12.2011 festgeschrieben werden als dynamischer Besitzstand (siehe oben „Moderne Betriebliche Altersversorgung als Neuordnungsprojekt“). Für die Dienstzeiten ab dem 01.01.2012 („future service“) wird dann jeweils ein jährlicher Aufwand von 4,50 % des ruhegeldfähigen Einkommens als Beitrag in eine kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse gezahlt.

Für ältere Mitarbeiter, die schon eine Zusage vor dem Umstellungstichtag hatten bzw. für längere Vordienstzeiten ist in diesem Musterfall ein Aufschlag auf den Beitrag zur Unterstützungskasse notwendig. Dies liegt daran, weil der nach dem „m/n-tel Prinzip“ (siehe oben

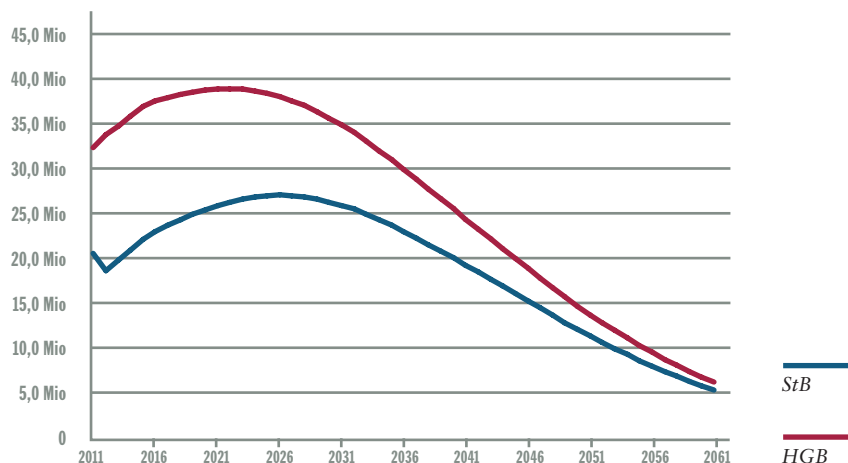


„Moderne Betriebliche Altersversorgung als Neuordnungsprojekt“) ermittelte „past service“ etwas zu niedrig bewertet ist. Dies wird dann bei diesem Personenkreis durch einen etwas erhöhten Beitrag zum „future service“ ausgeglichen.

Hinweis: Die Ablösung eines betrieblichen Versorgungswerkes ist ein komplexes Gebiet; dies gilt auch für die Änderung des Durchführungsweges. Grundsätzlich ist immer die genaue Ausgangssituation zu begutachten. Hierauf aufbauend wird ein neues Versorgungs- und Finanzierungskonzept entwickelt. Die unter „Moderne Betriebliche Altersversorgung als Neuordnungsprojekt“ dargestellten Grundsätze inklusive der höchstrichterlichen Rechtsprechung zum Besitzstand sind jeweils auf die konkrete Firmensituation anzuwenden.

Durch diese Umstellung des Durchführungsweges müssen für die neuen Ansprüche keine Rückstellungen in der Bilanz gebildet werden. Entsprechend entwickeln sich die steuer- und handelsbilanziellen Pensionsrückstellungswerte wie folgt:

Entwicklung der Pensionsrückstellungen nach Ablösung zum 31.12.2011





Man kann deutlich erkennen, wie die Pensionsrückstellungen auch im Vergleich zur kompletten Schließung sehr stark abnehmen.

In der Gewinn- und Verlustrechnung ist mit der Umstellung neben den Rentenzahlungen und Zuführungen zur Pensionsrückstellung mit den Beiträgen zur Unterstützungskasse eine weitere Komponente einzubeziehen. Um die Auswirkungen deutlich zu machen vergleicht der folgende Chart die Aufwendungen jeweils vor und nach der Umstellung. Da der Zinsaufwand wegen des hohen Anteils der Pensionsrückstellungen das Bild verfälscht, wurde dieser hier herausgerechnet, so dass der Vergleich ausschließlich auf Basis des echten Personalaufwands erfolgt. Der für einen Übergangszeitraum erhöhte Aufwand zur Unterstützungskasse für die älteren Mitarbeiter und lange Vordienstzeiten ist in den dargestellten Werten enthalten.

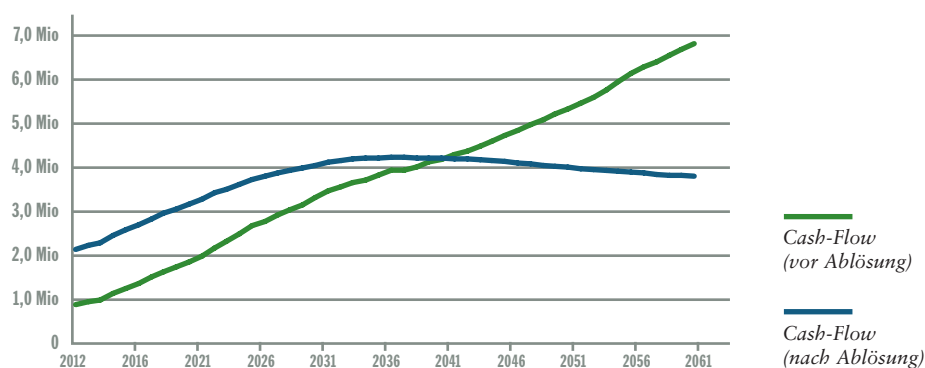
Entwicklung des Personalaufwands (ohne Zinsaufwand) vor und nach Ablösung zum 31.12.2011



Der Ausreißer in den steuerbilanziellen Werten im ersten Jahr ergibt sich aus der Kürzung der rückstellungswirksamen Ansprüche („future service“) für alle aktiven Mitarbeiter verbunden mit der Systematik des steuerlichen Teilwertverfahrens.

Die Änderung des Durchführungsweges bringt auch eine – **gewollte** – Änderung der Finanzierungsphilosophie mit sich. Nunmehr erfolgt der Liquiditätsabfluss für den „future service“ periodengerecht während der Anwartschaftsphase. Die konkreten Veränderungen dieser Umstellung werden auch an dem nachfolgenden Chart sichtbar, der den Cash-Out vor und nach Umstellung vergleicht.

Vergleich Cash-Flow (vor und nach Ablösung)



Die Grafik zeigt, dass der Liquiditätsabfluss über einen längeren Zeitraum höher ist als im alten Finanzierungssystem. Dies liegt daran, dass man durch die Umstellung zunächst den Rentnerbestand zu finanzieren hat und gleichzeitig Beiträge für die aktiven Anwärter zahlt. Nach einer Übergangsperiode ergeben sich die gewünschten Finanzierungseffekte, nämlich periodengerechte Finanzierung statt Aufschub der Finanzierung auf die Rentenphase.



Die Grafik zeigt auch, dass sich bei Beibehaltung des alten Finanzierungssystems in der Zukunft weiter stark steigende Liquiditätsabflüsse ergeben werden.

Fazit:



Die Erstellung und laufende Aktualisierung einer Langzeitprognose ist eine wesentliche Grundlage für ein strategisches Finanzmanagement von Pensionsverpflichtungen. Sie ist wichtig für

- ein Asset-Liability-Management
- eine Liquiditätsplanung
- die Planung von Bilanzkennziffern
- externe Bilanzanalysten
- eine Veränderung des bestehenden Versorgungswerkes

Durch eine langfristige Prognoserechnung wird eine ungewisse Verpflichtung kalkulierbar.



Zeitwertkonten

Zeitwertkonten bieten eine attraktive Möglichkeit, die Erwerbstätigkeit der Mitarbeiter an deren Bedürfnisse und die Belange des Unternehmens anzupassen. Sie leisten im Rahmen eines Arbeitszeitmanagements einen wichtigen Beitrag zur „Work-Life-Balance“, also einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben.

Zeitwertkonten sind Arbeitszeitkonten, auf denen die Mitarbeiter während ihres Erwerbslebens Wertguthaben ansparen. Unternehmen und Mitarbeiter vereinbaren, dass der Mitarbeiter künftig fällig werdenden Arbeitslohn nicht sofort ausbezahlt erhält, sondern dass dieser Arbeitslohn beim Unternehmen betragsmäßig erfasst wird, um ihn im Zusammenhang mit einer vollen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung später während des noch fortbestehenden Dienstverhältnisses auszuzahlen.

Zeitwerte können auch aus zusätzlichen, d. h. über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrstunden bestehen. Diese können durch fest vereinbarte betriebsbedingte Mehrarbeit oder auch durch individuelle Überstunden von Mitarbeitern resultieren. Auch nicht in Anspruch genommene Urlaubstage können dem Zeitwertkonto gutgeschrieben werden.

In jüngster Zeit werden Zeitwertkonten zunehmend aber auch im Rahmen von Entgeltumwandlung zur Zukunftssicherung der Mitarbeiter eingesetzt. Für die eingebrachten Gehaltsbestandteile müssen erst dann Lohnsteuer und Sozialabgaben entrichtet werden, wenn der Arbeitnehmer das Guthaben für eine Freistellungsphase entnimmt. Der besondere Vorteil liegt hier in der flexiblen und unbegrenzten Brutto-Entgeltumwandlung in Verbindung mit der nachgelagerten Besteuerung.



Wesentliche weitere Vorteile von Zeitwertkonten liegen darin, dass mit Hilfe der aufgebauten Wertguthaben der Übergang der Mitarbeiter in den Ruhestand sehr variabel gestaltet werden kann. Für den Mitarbeiter bietet dies die Möglichkeit der Flexibilisierung und Planung seiner persönlichen Lebensarbeitszeit. Auch der Aufbau von finanziellen Mitteln für eine längere Freistellung von der Arbeit (sogenannte Sabbaticals) ist möglich. Somit bieten Zeitwertkonten für Unternehmen und Mitarbeiter eine attraktive Möglichkeit, die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers an dessen Bedürfnisse und die Belange des Unternehmens anzupassen.

Wirkungsweise von Zeitwertkonten



Aus steuerlicher und beitragsrechtlicher Sicht bieten Zeitwertkonten den Vorteil, dass der Aufbau der Wertguthaben auf „Bruttobasis“ erfolgt. D.h. für die eingebrachten Mittel müssen erst dann Lohnsteuer und Sozialabgaben entrichtet werden, wenn der Mitarbeiter das Guthaben aufgrund einer Freistellung von der Arbeitsleistung entnimmt.

Der Arbeitgeber hat mit dem Zeitwertkonto ideale Möglichkeiten für ein modernes flexibles Personalmanagement; er kann dem Mitarbeiter eine sehr attraktive Sozialleistung anbieten.



Die Vorteile von Zeitwertkonten für das Unternehmen

- Bindung und Gewinnung von qualifizierten Arbeitnehmern
- Modernes Personalmanagement (Mitarbeitermotivation und Bindung an das Unternehmen)
- Strategisches Steuerungselement für flexiblen Übergang in den Vorruhestand (auch nach dem Wegfall der staatlich geförderten Altersteilzeit)
- Lösung für vorzeitigen Ruhestand
- Kombination mit betrieblicher Altersversorgung möglich

Die Vorteile von Zeitwertkonten für den Mitarbeiter

- Unbegrenztes und variables Bruttosparen (Aufbau der Wertkonten steuer- und sozialabgabenfrei)
- Flexibilisierung und Planung der persönlichen Arbeitszeit (Möglichkeit, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen oder eine Auszeit zu nehmen)
- Attraktive Rendite bei hoher Kapitalsicherheit
- Volle Vererbbarkeit des angesammelten Wertguthabens

Detailliertere Informationen zu Zeitwertkonten, insbesondere zur arbeits-, steuer- und beitragsrechtlichen Behandlung sowie zu den Auswirkungen in der Steuer- und Handelsbilanz, können dem Anhang (ab Seite 85) entnommen werden.



Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.: „Natur und Charakter von Pensionsrückstellungen – Auswirkungen auf das Rating von Unternehmen“ (20.03.2003)

Im Rahmen der Diskussion über das Rating von Unternehmen ist die Pensionsrückstellung und mit ihr die Direktzusage in den letzten Wochen in das Zentrum einer kritischen und nicht immer sachgerechten Berichterstattung geraten. Die Funktionsweise und die Effekte des Systems werden vielfach missverstanden. Die folgende erste Stellungnahme der aba soll einem besseren Verständnis dieser wichtigen Form der betrieblichen Altersversorgung dienen.

Eigenkapital oder Fremdkapital

1. Jede Art von betrieblichen Versorgungsversprechen verursacht Personal- und Kapitalkosten, die in ihrer Summe den künftigen Pensionszahlungen entsprechen. Dies gilt auch für unmittelbare Versorgungszusagen.
2. Bei unmittelbaren, d.h. ohne einen externen Träger abgewickelten Versorgungszusagen hat das Unternehmen direkte Pensionsverpflichtungen gegenüber seinen Mitarbeitern. Diese Pensionsverpflichtungen sind – bilanziell gesehen – ungewisse Verbindlichkeiten i.S.v. § 249 I 1 HGB. Sie werden nach den anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik und internationalen Rechnungslegungsstandards nochprüfbar bewertet.
3. Pensionsverpflichtungen sind Schulden des Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitern. Die dafür gebildeten Rückstellungen sind deshalb unstreitig systematisch dem Fremdkapital zuzuordnen. Mit ihrem Aufbau ist eine planmäßige Kapitalbildung im Unternehmen verbunden.

Fremdkapital besonderer Art

4. Pensionsrückstellungen unterscheiden sich allerdings sehr wesentlich von anderem Fremdkapital:
 - Die Mittel werden dem Unternehmen nicht von außen wie bei einer Kreditaufnahme („fremd“) zugeführt, sondern im Unternehmen während der Aktivitätszeit der Pensionsberechtigten erwirtschaftet.
 - Die Konditionen dieses „Kredits“ sind über die gesamte Laufzeit stabil und die Tilgungsdauer ist extrem lang (im Durchschnitt 3 bis 4 Jahrzehnte).
 - Die Gläubiger (Arbeitnehmer/Rentner) haben keinen Einfluss auf die Geschäftspolitik mit Verweis auf die Fremdkapitalgabe. Sie können auch keine Sondertilgung verlangen oder den „Kredit“ vorzeitig kündigen. Hieraus resultiert eine Unabhängigkeit vom Kapitalmarkt und Kreditgebern.
 - Bei schlechter wirtschaftlicher Lage kann das Verbindlichkeitsvolumen im Rahmen des arbeitsrechtlich Zulässigen ggfs. sogar entsprechend angepasst werden.
5. Eine unreflektierte Gleichbehandlung von Pensionsrückstellungen mit anderweitigem Fremdkapital ist nicht sachgerecht, weil es keine sonstige derart langfristige Darlehensgewährung mit stabilen Konditionen gibt und das Unternehmen weder einen Mittelentzug noch eine Verschlechterung der Finanzierung befürchten muss.
6. Obwohl Pensionsrückstellungen eindeutig Fremdkapital sind, wirken sie als langfristig verfügbares Kapital bis zum Eintritt der Fälligkeit der Verpflichtung wie Eigenkapital und bewirken erhebliche Innenfinanzierungseffekte. Sie verbessern die langfristige Kapitalausstattung des Unternehmens und tragen zu dessen Investitionsfähigkeit bei.
7. Die Bildung von Pensionsrückstellungen führt zu einem planmäßigen Kapitalaufbau ohne Liquiditätsabfluss. Die Rentenzahlungen sind naturgemäß vom Unternehmen aufzubringen. Wie bei



der Bedienung anderen Fremdkapitals gehört zu Pensionsverpflichtungen daher eine mittelfristige Liquiditätsplanung und -vorsorge.

Pensionsrückstellungen und Rating

8. Ziel eines Unternehmensratings ist insbesondere eine Aussage über die zukünftige Fähigkeit des Unternehmens seine Verbindlichkeiten vollständig und termingerecht zurück zu zahlen (Tilgung und Verzinsung). Für die kennziffernorientierte Beurteilung eines Unternehmens mit unmittelbaren Versorgungszusagen ohne zweckgebundene Kapitalanlage gilt insbesondere Folgendes:
 - Bei der Prüfung der Angemessenheit der Gesamtverschuldung anhand des Verschuldungsgrades ist der unter Ziff. 4.–6. beschriebene besondere Charakter der Pensionsrückstellung als sehr langfristiges Fremdkapital zu berücksichtigen.
 - Bei einer formalisierten Anwendung von Kennzifferndefinitionen darf es nicht zu einer Doppelberücksichtigung der Pensionsrückstellung kommen (einerseits Ertragsminderung durch Rückstellungszuführung und Auszahlungen, andererseits Erhöhung des Gesamtkapitals).
 - Bei der Analyse der Liquiditäts- und Cash-Flow-Situation muss stichtagsunabhängig die künftige Entwicklung des Versorgungswerkes im Rahmen einer jeweils aktuellen Langfristprognose berücksichtigt werden.
9. Ist die vom Unternehmen erwirtschaftete Rendite (return on capital employed) deutlich höher als der Kapitalmarktzins für langjährige sichere Anleihen, haben die Pensionsrückstellungen einen zusätzlichen Innenfinanzierungsvorteil, der sich im Ratingergebnis positiv auswirken muss.
10. Für eine negative betriebswirtschaftliche Bewertung von Pensionsrückstellungen als Finanzierungsweg der betrieblichen Altersversorgung gibt es bei sachgerechter Handhabung und Planung keinen Grund.

Die Durchführungswege der Betrieblichen Altersversorgung

Generell gibt es fünf verschiedene Möglichkeiten zur Durchführung einer Betrieblichen Altersversorgung:

Direktzusage

Bei einer **unmittelbaren Versorgungszusage (Direktzusage)** verpflichtet sich das Unternehmen dem Mitarbeiter gegenüber, die zugesagten Versorgungsleistungen selbst zu erbringen. Die Verpflichtung des Unternehmens aus einer Direktzusage wird durch eine Pensionsrückstellung in der Bilanz erfasst. Das Einkommensteuergesetz regelt in seinem § 6a EStG die ertragsteuerlichen Voraussetzungen für die Bildung und Auflösung von Pensionsrückstellungen. Die jährliche Zuführung zur Pensionsrückstellung ist erfolgswirksam, d.h., sie mindert den steuerpflichtigen Gewinn. Nach dem Eintritt des Versorgungsfalles ergibt sich bei einer Rentenzusage eine sukzessive und bei einer Kapitalzusage eine vollständige Auflösung der Pensionsrückstellung.

Das Unternehmen kann sich zur vollständigen oder teilweisen Abdeckung seiner Verpflichtung aus einer Direktzusage (vorzeitige Risiken und spätere Altersleistung) durch eine externe Mittelanlage (Versicherung oder Investmentfonds) rückdecken.

Der Beitrag einer Rückdeckungsversicherung ist steuerlich absetzbare Betriebsausgabe, der Wert der Versicherung und des Investmentfonds ist in der Bilanz zu aktivieren. Die Zuwendung zu einem Fonds stellt keine Betriebsausgabe dar.

Die Anwartschaft eines Arbeitnehmers auf künftige Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus einer Direktzusage löst noch keine Einkommensteuer (Lohnsteuer) aus. Man spricht in diesem Zusammenhang von der nachgelagerten Besteuerung. Erst die späteren Versorgungszahlungen unterliegen gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG als Einkünfte aus nicht selb-



ständiger Arbeit der Lohnsteuer. Neben den „normalen“ steuerlichen Frei- und Pauschbeträgen kann als besonderer Freibetrag der – sich verringernde – Versorgungsfreibetrag gemäß § 19 Abs. 2 EStG und der Werbungskostenpauschbetrag (§ 9a Satz 1 Nr. 1 EStG) berücksichtigt werden. Bei einer Kapitalzahlung sind die Tarifvergünstigungen des § 34 Abs. 3 EStG zu beachten.

Die von einem Unternehmen finanzierten Aufwendungen für eine Direktzusage bleiben in der Sozialversicherung in voller Höhe beitragsfrei. Finanziert der Mitarbeiter die Aufwendungen im Wege einer Entgeltumwandlung, sind diese bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten beitragsfrei. Die späteren Versorgungsleistungen sind in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu verrechnen.

Unterstützungskasse

Die **Unterstützungskasse** ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung durchführt und auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt. Das Unternehmen hat allerdings für die Erfüllung dieser mittelbaren Verpflichtung einzustehen (§ 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG). Die Unterstützungskasse unterliegt nicht der Versicherungsaufsicht.

Das Unternehmen wird als Trägerunternehmen der Unterstützungskasse bezeichnet. Es dotiert die Unterstützungskasse durch sogenannte Zuwendungen. Der Umfang der als Betriebsausgabe abzugsfähigen Zuwendungen ist in § 4d EStG geregelt. Steuerlich abzugsfähige Zuwendungen können bestehen aus dem Deckungskapital für die laufenden Versorgungsleistungen der Leistungsempfänger und den Zuwendungen für die Leistungsanwärter. Die besonderen Vorschriften des § 4d EStG lassen bei einer Unterstützungskasse ohne Rückdeckungsversicherung keine ausreichende Finanzierung der Leistungsanwärter zu (lediglich Bildung eines „Reservepolsters“).

Sinnvoll ist es von daher, die Unterstützungskasse in Kombination mit einer Rückdeckungsversicherung (sogenannte **rückgedeckte Unterstützungskasse**) zu wählen. Bei richtiger Gestaltung der Rückdeckungsversicherung kann der volle, an den Versicherer zu zahlende Beitrag als Betriebsausgabe abgesetzt werden. Es ist hier eine kongruente Absicherung der Versorgungsverpflichtung und damit auch eine vollständige Anwartschaftsfinanzierung möglich. Eine Deckungslücke zu einer nicht kongruent abgesicherten mittelbaren Versorgungsverpflichtung ist im Anhang zur Bilanz auszuweisen.

Um den Verwaltungsaufwand für das Unternehmen gering zu halten, bietet es sich für kleinere Unternehmen an, ihre Versorgung über sogenannte Gruppenunterstützungskassen abwickeln zu lassen. Diese übernehmen gegen eine Gebühr einen Großteil des Verwaltungsaufwands.

Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge und der Leistungen ist bei einer Unterstützungskassenzusage gleich wie bei einer Direktzusage, d.h. es ergeben sich hier für den Mitarbeiter genau die gleichen Auswirkungen, sowohl während der aktiven Dienstzeit als auch während der Rentnerzeit.

Direktversicherung

Eine **Direktversicherung** liegt vor, wenn für die betriebliche Altersversorgung eine Lebensversicherung auf das Leben des Mitarbeiters durch das Unternehmen abgeschlossen ist und der Mitarbeiter oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind.

Direktversicherungen, die ab dem 01.01.2005 abgeschlossen werden, werden in die Förderung (Steuerbefreiung) nach § 3 Nr. 63 EStG einbezogen und erhalten somit die gleiche steuerliche Förderung wie die Pensionskasse und der Pensionsfonds. Die Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG wird auf Verträge beschränkt, die eine Auszahlung der Ver-



sorgungsleistung in Form einer lebenslangen monatlichen Rente oder eines Auszahlungsplanes mit Restverrentung vorsehen. Möglich sind auch Teilkapitalzahlungen bis zu 30 Prozent des zur Auszahlung zur Verfügung stehenden Kapitals. Ein Kapitalwahlrecht ist nicht schädlich.

Beiträge eines Arbeitgebers an eine Direktversicherung sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten steuerfrei (§ 3 Nr. 63 EStG). Zusätzlich können weitere 1.800 EUR pro Kalenderjahr steuerfrei eingezahlt werden, sofern nicht schon Beiträge zu einer pauschalversteuerten Direktversicherung nach § 40b EStG alter Fassung gezahlt werden.

Die späteren Versorgungszahlungen unterliegen gemäß § 22 Nr. 5 EStG als sonstige Einkünfte der Lohnsteuer (nachgelagerte Besteuerung). Als Freibeträge gelten der Werbungskostenpauschbetrag (§ 9a Nr. 3 EStG) und der – sich verringernde – Altersentlastungsbetrag gemäß § 24a EStG. Der Versorgungsfreibetrag gemäß § 19 Abs. 2 EStG kommt nicht in Betracht.

Die von einem Unternehmen oder im Wege einer Entgeltumwandlung finanzierten Aufwendungen für eine Direktversicherung bleiben in der Sozialversicherung bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten beitragsfrei. Die späteren Versorgungsleistungen sind in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu verbeitragen.

Pensionskasse

Das Betriebsrentengesetz definiert die **Pensionskasse** als eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung durchführt und dabei den Mitarbeitern oder deren Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt. Eine Pensionskasse ist ähnlich einem Versicherungsunternehmen und unterliegt der Versicherungsaufsicht.

Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge und der Leistungen wird nach den gleichen gesetzlichen Regelungen wie bei der Direktversicherung vorgenommen. Es ergeben sich keine Unterschiede. Insofern gilt das oben Gesagte.

Pensionsfonds

Der **Pensionsfonds** ist der Pensionskasse ähnlich, ist aber freier in der Auswahl der Geldanlage. Auch der Pensionsfonds ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung durchführt und dabei den Mitarbeitern oder deren Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt. Er unterliegt ebenfalls der Versicherungsaufsicht.

Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge und der Leistungen wird nach den gleichen gesetzlichen Regelungen wie bei der Direktversicherung vorgenommen. Es ergeben sich keine Unterschiede. Insofern gilt das oben Gesagte.

Zeitwertkonten

Stand: Januar 2011

Prinzip und Vorteile

Zeitwertkonten sind Arbeitszeitkonten, auf denen Arbeitnehmer während ihres Erwerbslebens Wertguthaben ansparen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer künftig fällig werdenden Arbeitslohn nicht sofort ausbezahlt erhält, sondern dass dieser Arbeitslohn beim Arbeitgeber betragsmäßig erfasst wird, um ihn im Zusammenhang mit einer vollen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung später während des noch fortbestehenden Dienstverhältnisses auszuzahlen.



Zeitwerte können auch aus zusätzlichen, d. h. über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrstunden bestehen. Diese können durch fest vereinbarte betriebsbedingte Mehrarbeit oder auch durch individuelle Überstunden von Mitarbeitern resultieren. Auch nicht in Anspruch genommene Urlaubstage können dem Zeitwertkonten gutgeschrieben werden.

In jüngster Zeit werden Zeitwertkonten zunehmend aber auch im Rahmen von Entgeltumwandlung zur Zukunftssicherung der Mitarbeiter eingesetzt. Für die eingebrachten Gehaltsbestandteile müssen erst dann Lohnsteuer und Sozialabgaben entrichtet werden, wenn der Arbeitnehmer das Guthaben für eine Freistellungsphase entnimmt. Der besondere Vorteil liegt hier in der flexiblen und unbegrenzten Brutto-Entgeltumwandlung in Verbindung mit der nachgelagerten Besteuerung.

Wesentliche weitere Vorteile von Zeitwertkonten liegen darin, dass mit Hilfe der aufgebauten Wertguthaben der Übergang der Mitarbeiter in den Ruhestand sehr variabel gestaltet werden kann. Für den Mitarbeiter bietet dies die Möglichkeit der Flexibilisierung und Planung seiner persönlichen Lebensarbeitszeit. Auch der Aufbau von finanziellen Mitteln für eine längere Freistellung von der Arbeit (sogenannte Sabbaticals) ist möglich.

Somit bieten Zeitwertkonten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine attraktive Möglichkeit, die Erwerbstätigkeit des Arbeitnehmers an dessen Bedürfnisse und die Belange des Unternehmens anzupassen.

Aus steuerlicher und beitragsrechtlicher Sicht bieten Zeitwertkonten den Vorteil, dass der Aufbau der Wertguthaben auf „Bruttobasis“ erfolgt. D.h. für die eingebrachten Mittel müssen erst dann Lohnsteuer und Sozialabgaben entrichtet werden, wenn der Arbeitnehmer das Guthaben aufgrund einer Freistellung von der Arbeitsleistung entnimmt.

Der Arbeitgeber hat mit dem Zeitwertkonto ideale Möglichkeiten für ein modernes flexibles Personal-

management; er kann dem Mitarbeiter eine sehr attraktive Sozialleistung anzubieten.

Die Vorteile von Zeitwertkonten kurz zusammengefasst:

für das Unternehmen

- Bindung und Gewinnung von qualifizierten Arbeitnehmern
- Modernes Personalmanagement (Mitarbeitermotivation und Bindung an das Unternehmen)
- Strategisches Steuerungselement für flexiblen Übergang in den Vorruhestand (auch nach dem Wegfall der staatlich geförderten Altersteilzeit)
- Lösung für vorzeitiger Ruhestand
- Kombination mit betrieblicher Altersversorgung möglich

für den Mitarbeiter

- unbegrenztes und variables Bruttosparen (Aufbau der Wertkonten steuer- und sozialabgabenfrei)
- Flexibilisierung und Planung der persönlichen Arbeitszeit (Möglichkeit, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen oder eine Auszeit zu nehmen)
- Attraktive Rendite bei hoher Kapitalsicherheit
- volle Vererbbarkeit des angesammelten Wertguthabens

Gesetzliche Grundlagen

Bereits mit dem sogenannten Flexi-Gesetz aus dem Jahre 1998 wurde es in Deutschland möglich Zeitwertkonten zu bilden. Diese Regelungen wurden mehrfach angepasst. Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 wurden neben der besseren Sicherung und Portabilität von Wertguthaben insbesondere Regelungen zur Abgrenzung der Wertguthabenvereinbarungen von anderen Formen flexibler Arbeitszeitmodelle, zum Anspruch auf Wertguthabenverwendung sowie zur Wertguthabenführung und -anlage getroffen.



Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die sich aus dem Gesetz für das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung ergebenden Änderungen beraten und die dabei erzielten Ergebnisse in dem Gemeinsamen Rundschreiben vom 31. März 2009 zusammengefasst. Das Rundschreiben ersetzt das Gemeinsame Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 29. August 2003, welches hinsichtlich der Rechtslage bis zum 31. Dezember 2008, insbesondere für die Behandlung von Wertguthaben aus Bestandsfällen sowie die Führung von Zeitguthaben, maßgebend bleibt.

Die Legaldefinition zu einer Wertguthabenvereinbarung findet sich in § 7 b SGB IV. Demnach liegt eine Wertguthabenvereinbarung vor, wenn

- der Aufbau aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
- diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
- Arbeitsentgelt eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen.
- das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach Freistellung erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
- das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 EURO monatlich übersteigt (Ausnahme: vorher geringfügige Beschäftigung).

§ 7 Abs. 1a SGB IV fingiert ein Beschäftigungsverhältnis auch während einer Freistellungsphase einer Wertguthabenvereinbarung. Voraussetzung ist, dass die Freistellung länger als einen Monat andauert und während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b SGB IV fällig ist. Darüber hinaus darf das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweichen. Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase gilt dann noch als angemessen, wenn es im

Monat mindestens 70 % und maximal 130 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt. Dies gilt in den Fällen der teilweisen Freistellung im Zusammenhang mit der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für das insgesamt monatlich fällige Arbeitsentgelt. Wird durch die Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts als 100 % des vorherigen Arbeitsentgelts eine Beitragsbemessungsgrenze überschritten, ist der Teil des Arbeitsentgelts, der 100 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts übersteigt, wie bei einem Störfall zu behandeln und eine entsprechende Verbeitragung vorzunehmen.

Wertguthabenvereinbarungen können – anders als früher – seit 1. Januar 2009 auch mit geringfügig entlohnnten Beschäftigten (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) vereinbart werden.

Wertguthaben/Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Das Wertguthaben umfasst seit 1. Januar 2009 neben den Arbeitsentgelten auch die hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 7d Abs. 1 SGB IV). Bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten ist dies der vom Arbeitgeber zu entrichtende Pauschalbeitrag. Seit dem 1. Januar 2009 ist also neben dem (Brutto-) Entgeltguthaben des Arbeitnehmers auch der darauf entfallende Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag Bestandteil eines Wertguthabens.

Die Einstellung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist erst für ab dem 1. Januar 2009 ins Wertguthaben eingestelltes Arbeitsentgelt zwingend. Vor der Übertragung von Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber bzw. die Deutsche Rentenversicherung Bund oder der Umwandlung von Zeitguthaben in Entgeltguthaben, sind jedoch auch die auf die Entgeltbestandteile des Wertguthabens für Zeiten vor dem 1. Januar 2009 entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile ins Wertguthaben einzubringen.

Die Höhe der Arbeitgeberbeiträge bestimmt sich nach Auffassung der Sozialversicherungsträger nach den Beitragssätzen zum Zeitpunkt der Einstellung ins Wertguthaben. Ändert sich die Höhe der Beitragspflicht z. B. aufgrund in der Freistellungsphase geänderter Beitragssätze oder eines infolge Wertzuwachses erhöhten Wertguthabens, gehen die Sozialversicherungsträger davon aus, dass der Arbeitgeber nicht nachschusspflichtig ist. Für Wertguthaben, das bereits am 31. Dezember 2009 bestanden hat, soll der Arbeitgeber dieses Recht jedoch nicht haben.

Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger sind auch für das Arbeitsentgelt oberhalb der BBG, welches in das Wertguthaben eingebracht wird, Arbeitgeberbeiträge am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in das Wertguthaben einzustellen.

Ab 1. Januar 2009 müssen Wertguthaben grundsätzlich in „Geld“ geführt werden. In Bestandsfällen, in denen weiterhin „Zeitguthaben“ geführt werden können (§ 116 Abs. 1 SGB IV), gelten alle Arbeitszeiten, denen Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zugrunde liegt, als Zeitguthaben.

Werterhaltungsgarantie

Bei der Anlage von Wertguthaben ist der Rückfluss des Wertguthabens zum Zeitpunkt von dessen Inanspruchnahme mindestens in der Höhe des angelegten Betrages zu gewährleisten (Werterhaltungsgarantie). Eventuelle vom Arbeitnehmer zu tragende Kosten der Anlage der Wertguthaben können von der Werterhaltungsgarantie in Abzug gebracht werden. Ebenso haben Wertzuwächse keinen Einfluss auf die Höhe der Werterhaltungsgarantie.

In Bestandsfällen nach § 116 Abs. 1 SGB IV, in denen das Wertguthaben weiterhin in Zeit geführt wird, stellt die Bindung des Zeitguthabens zum Zeitpunkt der Entspargung an einen mindestens werterhaltenden Wertmaßstab (z. B. aktuellen Stundensatz) eine entsprechende Werterhaltungsgarantie dar.

Die Werterhaltungsgarantie gilt für die planmäßige Entspargung des Wertguthabens und nicht im Fall der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens (Störfall) oder der Übertragung des Wertguthabens bei Beendigung der Beschäftigung. Wertschwankungen (auch ein Absinken unter die Summe der eingebrachten nominalen Beträge) vor planmäßiger Inanspruchnahme, sind also zulässig.

Während bislang Wertzuwächse der Wertguthabenanlage (z. B. Zinsgewinne, Fondsausschüttungen u. Ä.) den Wertguthaben zuzuführen waren, können die Beteiligten seit 1. Januar 2009 vereinbaren, wie die Wertzuwächse verwendet werden. Bei Wertguthaben, die bereits vor dem 1. Januar 2009 angespart worden sind, gilt die Werterhaltungsgarantie für die Wertguthabenhöhe am 31. Dezember 2008.

Bei Zeitwertkonten, die vor dem 1. Januar 2009 eingerichtet wurden und ohne die Regelungen zur Zeitwertkontengarantie steuerlich anzuerkennen gewesen wären, sind aus Vertrauensschutzgründen der am 31. Dezember 2008 vorhandene Wertbestand des Zeitwertkontos sowie die Zuführungen zum 1. Januar bis zum 31. Dezember 2009 erst bei Auszahlung zu besteuern. Zuführungen ab dem 1. Januar 2010 führen steuerlich zum Zufluss von Arbeitslohn. Wird spätestens bis zum 31. Dezember 2009 eine Zeitwertkontogarantie für den am 31. Dezember 2008 vorhandenen Wertbestand des Zeitwertkontos sowie die Zuführungen vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2009 nachträglich vorgesehen, können diese Modelle steuerlich weiter als Zeitwertkonten anerkannt werden, so dass auch die Zuführungen nach dem 31. Dezember 2009 erst bei Auszahlung zu besteuern sind (BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009 IV C 5 – S 2332/07/0004).

Anlagevorschriften

Die Anlage der Wertguthaben hat gemäß § 7d Abs. 3 SGB IV seit 1. Januar 2009 im Rahmen der für die Sozialversicherungsträger geltenden Vermögens-



anlagevorschriften des Vierten Titels des Vierten Abschnitts des SGB IV (§§ 80 ff SGB IV) zu erfolgen (§ 7d Abs. 3 SGB IV). Das Wertguthaben ist so anzulegen und zu verwalten,

- dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint,
- ein angemessener Ertrag erzielt wird und
- eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist.

Da gegenüber den meist kurzfristigen Vermögensanlagen der Sozialversicherungsträger die Wertguthaben über eine längere Zeit anzulegen sind, kann abweichend von den Anlagevorschriften das Wertguthaben bis zu 20 % in Aktien oder Aktienfonds angelegt werden. Die maximale Aktienquote gilt aber nur im Zeitpunkt der Anlage. Wenn sich der Prozentsatz durch die Wertentwicklung der Anlage erhöht, ist dies unschädlich.

Ein höherer Aktien- oder Aktienfondsanteil ist nur zulässig, wenn

- dies in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist oder
- die Wertguthabenvereinbarung eine Wertguthabenverwendung ausschließlich für Zeiten vorsieht, die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem eine Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird oder bezogen werden könnte.

Nach Aussage der Sozialversicherungsträger finden die §§ 80 ff SGB IV lediglich entsprechende Anwendung. Demzufolge gelten die Anlagebeschränkungen nach § 83 SGB IV im Wesentlichen für sog. Partizipationsmodelle, bei denen Anlageverluste nicht ausgeschlossen sind. Verzinsungsmodelle (z. B. in Form einer versicherungsförmigen Rückdeckung) und beschränkte Partizipationsmodelle, die eine vertragliche Wertsicherungsklausel haben, sind weiterhin zulässig.

Aufgrund der Beschränkung der Anlagemöglichkeiten für Wertguthaben seit 1. Januar 2009 werden hiervon nur die seitdem angesparten Wertguthaben

sowie die am 31. Dezember 2008 bestandenenden Wertguthaben erfasst, für die Neuanlageentscheidungen getroffen werden.

Verwendung

Die Verwendung von Wertguthaben richtete sich bislang ausschließlich nach der jeweils abgeschlossenen Wertguthaben-Vereinbarung. Zwar kann das Wertguthaben gemäß § 7c Abs. 2 Nr. 1 SGB IV weiterhin für den vertraglich vereinbarten Zweck verwendet werden. Gemäß § 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV hat der Beschäftigte aber darüber hinaus einen Anspruch, sein Guthaben auch ohne konkrete Regelung in der Wertguthaben-Vereinbarung zur Finanzierung von Freistellungen oder Verringerungen der Arbeitszeit zu nutzen, auf die er gesetzlich einen Anspruch hat, insbesondere bei

- der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz,
- der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie
- einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Der Anspruch besteht nur für Wertguthaben-Vereinbarungen, die nach dem 1. Januar 2009 geschlossen worden sind (§ 116 Abs. 2 SGB IV). Gem. § 7c Abs. 2 SGB IV können die Vertragsparteien die Verwendung des Wertguthabens auf bestimmte Zwecke beschränken und auch den gesetzlichen Anspruch gem. § 7c Abs. 1 SGB IV ausschließen. Dieser Ausschluss ist ausdrücklich zu vereinbaren.

Information des Arbeitnehmers

Mindestens einmal im Jahr haben die Arbeitgeber die Arbeitnehmer schriftlich über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Entgeltguthabens zu unterrichten. Dies gilt auch in den Bestandsfällen nach § 116 Abs. 1 SGB IV, die über den 31. Dezember 2008 hinaus in Zeit geführt werden können. Soweit Arbeitgeber auch den im Wertguthaben enthaltenen



Arbeitgeberbeitragsanteil ausweisen, sind hierfür die zum Zeitpunkt der Information aktuellen Beitragsätze zugrunde zu legen.

Insolvenzsicherung

Die Vertragsparteien müssen in der Wertguthaben-Vereinbarung – durch den Arbeitgeber zu erfüllende – Vorkehrungen treffen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags gegen Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern.

Die Verpflichtung zur Insolvenzsicherung des Wertguthabens besteht seit 1. Januar 2009, wenn

- das Wertguthaben die monatliche Bezugsgröße (2011: West = 2.555 EUR bzw. Ost = 2.240 EUR) übersteigt und
- für die beabsichtigte Zeit der Freistellung ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht.

Von dieser Wertgrenze kann durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung abgewichen werden.

Der Insolvenzschutz hat grundsätzlich durch eine Übertragung des Wertguthabens auf Dritte unter Ausschluss der Rückführung zu erfolgen. Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers hat der Dritte für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben einzustehen. D. h., er hat neben der Auszahlung des Wertguthabens die Steuer- und Beitragszahlung vorzunehmen und die entsprechenden Meldungen abzugeben.

Das Wertguthaben ist durch den Dritten insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt, zu führen. Es kann jedoch auch ein anderes, einem Treuhandverhältnis gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbart werden. Dies kann insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuld-

rechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung sein (§ 7e Abs. 2 SGB IV).

Die Übertragung umfasst auch den Arbeitgeberbeitragsanteil für vor dem 1. Januar 2009 aufgebautes Wertguthaben.

Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten (insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge) sind als Insolvenzsicherung ausgeschlossen.

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz zu informieren.

Die Insolvenzschutzmaßnahmen sind seit 1. Januar 2009 im Rahmen der Betriebsprüfung von den Rentenversicherungsträgern zu kontrollieren. Dabei bezieht sich die Prüfung auf die Feststellung, ob

- eine Insolvenzschutzregelung nicht getroffen worden ist,
- die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind,
- die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 % unterschreiten oder
- die Sicherungsmittel den Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen (§ 7e Abs. 6 SGB IV).

Bei teilweisem oder vollständigem Verlust des Wertguthabens aufgrund eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden (§ 7e Abs. 7 SGB IV).

Wertguthabenverwendung für betriebliche Altersversorgung

Die Möglichkeit, Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung zu übertragen, ohne dass es wegen der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des



Wertguthabens zu einem Störfall im beitragsrechtlichen Sinne kommt, besteht nur noch für individuelle Wertguthabenvereinbarungen, die vor dem 14. November 2008 geschlossen wurden (§ 23b Abs. 3a SGB IV). Dies gilt unabhängig davon, ob für den Arbeitgeber eine tarifliche Regelung oder Betriebsvereinbarung eine entsprechende Übertragungsmöglichkeit vorsieht.

Hinsichtlich der Maßgaben, die in Zusammenhang mit der Verwendung von Wertguthaben für die betriebliche Altersversorgung zu beachten sind, gelten die entsprechenden Ausführungen im Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung von flexiblen Arbeitszeitregelungen vom 29. August 2003.

Steuerlich ist eine Wertguthabenverwendung für betriebliche Altersversorgung weiterhin als eine Entgeltumwandlung anzuerkennen. Der Zeitpunkt des Zuflusses dieser zugunsten der betrieblichen Altersversorgung umgewandelten Beträge richtet sich nach dem Durchführungsweg der zugesagten betrieblichen Altersversorgung (BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009 IV C 5 – S 2332/07/004).

Portabilität von Wertguthaben

Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben

- auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser der Übertragung zugestimmt hat und eine Wertguthaben-Vereinbarung geschlossen wurde (§ 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV)
- auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRB) übertragen wird, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße (2011: West = 15.330 EUR bzw. Ost = 13.440 EUR) übersteigt; eine Rückübertragung ist ausgeschlossen (§ 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV).

Anders als bei einer Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer bei einer Übertragung auf die DRB nicht die Möglichkeit, das Wertguthaben durch weitere Einzahlungen weiter zu erhöhen. Bei einem weiteren Arbeitgeberwechsel kann allerdings ein weiteres Wertguthaben auf die DRB übertragen werden; die genannten Höchstbeträge gelten dafür dann nicht.

Die Höhe des zu übertragenden Wertes wird zwar nicht definiert. Da ein Wertguthaben jedoch in § 7d Abs. 1 SGB IV als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag beschrieben wird, ist wohl dieser Betrag (einschließlich etwaiger Erträge) zu übertragen.

Die Einstellung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist zwar erst für ab dem 1. Januar 2009 ins Wertguthaben eingestelltes Arbeitsentgelt zwingend. Vor der Übertragung von Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber bzw. die Deutsche Rentenversicherung Bund, sind jedoch nach Aussage der Sozialversicherungsträger auch die auf die Entgeltbestandteile des Wertguthabens für Zeiten vor dem 1. Januar 2009 entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile ins Wertguthaben einzubringen.

Ändern sich nach einer Übertragung die Beitragsätze oder erhöht sich das Wertguthaben durch Wertzuwachs, gehen die Sozialversicherungsträger davon aus, dass der ehemalige Arbeitgeber nicht nachschusspflichtig ist. Für Wertguthaben, das bereits am 31. Dezember 2009 bestanden hat, soll der Arbeitgeber dieses Recht jedoch nicht haben.

Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger sind auch für das Arbeitsentgelt oberhalb der BBG, welches in das Wertguthaben eingebracht wird, Arbeitgeberbeiträge am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in das Wertguthaben einzustellen und damit zu übertragen.



Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Entgeltguthabens (Störfall)

Sogenannte Störfälle führen zu einer Beitragspflicht nach § 23b Abs. 2 SGB IV. Ein Störfall tritt ein, wenn das auf dem Zeitwertkonto angesammelte Wertguthaben nicht mehr wie vorgesehen für eine Freistellung und somit nicht zweckbestimmt verwendet wird. Störfälle sind insbesondere

- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses z. B. durch Kündigung oder Tod,
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Rente wegen Erwerbsminderung,
- vollständige oder teilweise Auszahlung für nicht vereinbarungsgemäße Zwecke (nicht für Zeiten einer Freistellung oder Verringerung),
- Übertragung von Wertguthaben auf andere Personen,
- Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung (Wertguthabenvereinbarungen nach dem 13. November 2008),
- Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung (Wertguthabenvereinbarungen nach dem 31. Dezember 2000 und vor dem 14. November 2008 ohne diesbezügliche Regelung).

Im Störfall ist der Gesamtbetrag des Wertguthabens mit der sogenannten SV-Luft zu vergleichen; das Minimum der beiden Beträge ist beitragspflichtig. Die SV-Luft wird nach den Bestimmungen des § 23b Abs. 2 bzw. Abs. 2a SGB IV ermittelt.

Lohnsteuerlich (s.u.) gelten die allgemeinen Grundsätze, d. h. der Einmalbetrag ist i. d. R. als sonstiger Bezug zu besteuern. Wurde das Guthaben über einen Zeitraum von mehr als zwölf Monate hinweg angespart, ist eine tarifiermäßige Besteuerung im Rahmen des § 34 EStG vorzunehmen (Arbeitslohn für mehrjährige Tätigkeit).

Zeitwertkonten und Steuer

Der steuerliche Begriff des Zeitwertkontos entspricht dem Begriff der Wertguthabenvereinbarung im Sinne von § 7b SGB IV.

Eine vereinbarte Gutschrift auf ein Zeitwertkonto führt beim Arbeitnehmer in der Ansparphase nicht zum lohnsteuerlichen Zufluss von Arbeitsentgelt. Voraussetzung ist allerdings, dass es sich bei einer Gutschrift von Arbeitslohn um noch nicht fällig gewordene Entgeltbestandteile handelt (BMF-Schreiben vom 17. November 2004 Randnummer 165 ff.).

Eine Besteuerung erfolgt erst mit Zufluss der Leistungen, also bei Auflösung des Wertguthabens. Die Leistungen bei einer Freistellung werden wie Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit nach § 19 EStG versteuert. Bei einer Auszahlung des Wertguthabens im Zusammenhang mit einem Störfall erfolgt ebenfalls eine Besteuerung nach § 19 EStG. Zusätzlich kann hier die besondere Vorschrift des § 34 EStG steuerbegünstigt genutzt werden, da es sich um eine Einmalzahlung handelt. Voraussetzung hier ist, dass das Wertguthaben über mehr als 12 Monate angespart wurde.

Auch die vom Arbeitgeber aufgrund sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften in das Wertguthaben einzustellenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sind beim Arbeitnehmer lohnsteuerlich irrelevant. Erst wenn aus dem Zeitwertkonto tatsächlich Arbeitslohnzahlungen erfolgen, gelten auch die dann fälligen Sozialversicherungsbeiträge als zugeflossen; wobei für den Arbeitgeberanteil die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 62 EStG anzuwenden ist.

Ein Zeitwertkonto kann für alle Arbeitnehmer (§ 1 LStDV) im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses eingerichtet werden. Dazu gehören auch Arbeitnehmer mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung i. S. des § 8 bzw. § 8a SGB IV.



Bei befristeten Dienstverhältnissen werden Zeitwertkonten steuerlich nur dann anerkannt, wenn die sich während der Beschäftigung ergebenden Guthaben bei normalem Ablauf während der Dauer des befristeten Dienstverhältnisses, d. h. innerhalb der vertraglich vereinbarten Befristung, durch Freistellung ausgeglichen werden.

Vereinbarungen über die Einrichtung von Zeitwertkonten bei Arbeitnehmern, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind - z. B. bei Mitgliedern des Vorstands einer AG oder Geschäftsführern einer GmbH -, sind nach Auffassung der Finanzverwaltung mit dem Aufgabenbild des Organs einer Körperschaft nicht vereinbar. Infolgedessen führt bereits die Gutschrift des künftig fällig werdenden Arbeitslohns auf dem Zeitwertkonto zum Zufluss von Arbeitslohn.

In ein Zeitwertkonto können keine weiteren Gutschriften mehr unsteuerter eingestellt werden, sobald feststeht, dass die dem Konto zugeführten Beträge nicht mehr durch Freistellung vollständig aufgebraucht werden können.

Bei Beendigung einer Beschäftigung kann das Zeitwertkonto an den neuen Arbeitgeber übertragen werden (§ 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV). Der neue Arbeitgeber tritt an die Stelle des alten Arbeitgebers und übernimmt im Weg der Schuldübernahme die Verpflichtungen aus der Zeitwertkontenvereinbarung. Die Leistungen aus dem Zeitwertkonto durch den neuen Arbeitgeber sind weiterhin Arbeitslohn, von dem er bei Auszahlung Lohnsteuer einzubehalten hat.

Im Fall der Übertragung des Guthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (§ 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV) wird die Übertragung durch § 3 Nr. 53 EStG steuerfrei gestellt. Ein tatsächlich noch bestehendes Beschäftigungsverhältnis ist hierfür nicht erforderlich. Bei der Auszahlung des Guthabens durch die Deutsche Rentenversicherung Bund handelt es sich um Arbeitslohn, für den die Deutsche Rentenversicherung Bund Lohnsteuer einzubehalten hat (§ 38 Abs. 3 Satz 3 EStG).

Bilanzielle Behandlung der Zeitwertkonten

Handelsbilanz

Durch das am 29. Mai 2009 in Kraft getretene Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) wurden die handelsrechtlichen Vorschriften zum Ansatz und zur Bewertung von Altersversorgungsverpflichtungen und Arbeitszeitkonten in erheblichem Umfang reformiert. Wesentlich sind hier u.a. die Vorschriften zu „wertpapiergebundene Versorgungszusagen“ (§ 253 Abs. 1 Satz 3 HGB), welche auch auf mit Altersversorgungsverpflichtungen vergleichbare langfristig fällige Verpflichtungen, insbesondere auf Verpflichtungen aus Zeitwertkonten anzuwenden sind (IDW RS HFA 30 Rdn. 77 vom 09. September 2010).

Nach § 253 Abs. 1 Satz 3 HGB sind Rückstellungen, soweit sich die Höhe von Altersversorgungsverpflichtungen bzw. Verpflichtungen aus Zeitwertkonten ausschließlich nach dem beizulegenden Zeitwert von Wertpapieren bestimmt, zum beizulegenden Zeitwert dieser Wertpapiere anzusetzen, soweit er einen garantierten Mindestbetrag übersteigt, d.h. die Wertansätze der Wertpapiere und der betreffenden Verpflichtungen korrespondieren solange, wie der beizulegende Zeitwert der Wertpapiere eine zugesagte Mindestleistung übersteigt. Verpflichtungen, deren Höhe sich ausschließlich nach dem beizulegenden Zeitwert eines Rückdeckungsanspruchs bestimmt, sind bilanziell wie wertpapiergebundene Zusagen zu behandeln.

Für den Fall, dass die Wertpapiere bzw. die Rückdeckungsversicherung Deckungsvermögen i.S.d. § 246 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 darstellen, sind sie mit dem beizulegenden Zeitwert zu bewerten und mit den sie betreffenden Verpflichtungen zu saldieren. Es gelten solche Vermögensgegenstände als Deckungsvermögen, die dem Zugriff aller übrigen Gläubiger entzogen sind und ausschließlich der Erfüllung von Schulden aus Altersversorgungsverpflichtungen oder vergleichbaren langfristig fälligen Verpflichtungen dienen (Zweckexklusivität).

Die übliche Gestaltung eines Zeitwertkontos sieht eine vollständige Kongruenz zwischen Guthaben und Verpflichtung vor. Auch werden Sicherungsmaßnahmen eingerichtet, die üblicherweise die Anforderungen an ein Deckungsvermögen in oben angesprochenem Sinne erfüllen. In der Praxis wird also eine vollständige Saldierung und damit kein Ansatz in der Handelsbilanz erfolgen.

Bewertungseinheit

Durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) ist der Tatbestand der Bewertungseinheit erstmals ausdrücklich in das HGB aufgenommen worden. So bewirkt der neu gefasste § 254 HGB, dass Vermögensgegenstände (Wirtschaftsgüter), die dokumentiert der Absicherung einer Schuld dienen sollen, auf der Aktivseite und die Verpflichtungen auf der Passivseite der Bilanz mit demselben Wert angesetzt werden müssen.

Eine Bewertungseinheit kann bei wertpapiergebundenen (bzw. leistungskongruent rückgedeckten) Zusage vorliegen. Die passivierten Verpflichtungen sind dann als gesichertes Grundgeschäft und die korrespondierenden Vermögensgegenstände als Sicherungsinstrumente anzusehen. Bei der Zusammenfassung von Grundgeschäft und Sicherungsinstrumenten zu einer Bewertungseinheit ist die sog. Durchbuchungsmethode anzuwenden, sodass nicht nur die Verpflichtungen mit dem beizulegenden Zeitwert der korrespondierenden Vermögenswerte bewertet werden, sondern – ohne Beschränkung durch das Anschaffungskostenprinzip des § 253 Abs. 1 Satz 1 HGB und das Realisations-/Imparitätsprinzip des § 252 Abs. 1 Nr. 4 HGB – auch die Vermögenswerte (z.B. Wertpapiere) selbst. Eine Saldierung der Vermögensgegenstände und der Verpflichtungen ist nicht zulässig (§ 246 Abs. 2 Satz 1 HGB), es sei denn es handelt sich um Deckungsvermögen (s.o.).

Steuerbilanz

Den Begriff der Bewertungseinheit kennt auch § 5 Abs. 1a Satz 2 EStG. Er sagt, dass für die steuerliche Gewinnermittlung die Ergebnisse der in der handelsrechtlichen Rechnungslegung gebildeten

Bewertungseinheiten zur Absicherung finanzwirtschaftlicher Risiken maßgeblich sind. Damit bezieht sich das Steuerrecht eindeutig auf den handelsrechtlichen Begriff der Bewertungseinheit. Die Rechtsfolge wäre, dass im Steuerrecht die handelsbilanzielle Behandlung nachzuvollziehen wäre, sodass nicht nur die Verpflichtungen mit dem beizulegenden Zeitwert der korrespondierenden Vermögenswerte bewertet werden, sondern auch die Vermögenswerte (z.B. Wertpapiere) selbst. Die Regelungen des § 6 bzw. § 6a EStG und die Beschränkung durch das Anschaffungskostenprinzip des § 253 Abs. 1 Satz 1 HGB und das Realisations-/Imparitätsprinzip des § 252 Abs. 1 Nr. 4 HGB wären dann irrelevant. Eine Saldierung der Vermögensgegenstände und der Verpflichtungen ist aber in keinem Fall zulässig (§ 5 Abs. 1a Satz 1 EStG).

Das BMF will gemäß BMF-Schreiben vom 25. August 2010 (IV C 6 – S 2133/07/10001) allerdings steuerlich die Bewertungseinheit – zumindest im Zusammenhang mit § 6a EStG (Pensionsrückstellungen) – nicht anerkennen. Das BMF bezieht sich auf das BFH-Urteil 25. Februar 2004 (BStBl. 2004 II S. 654), welches nach Auffassung des BMF auch jetzt noch gelten soll, obwohl es aus dem Jahr 2004 stammt und damit vor dem Inkrafttreten von § 5 Abs. 1a EStG und von § 254 HGB ergangen ist. Daher ist nicht auszuschließen, dass der BFH aufgrund der völlig neuen Gesetzeslage zu einem anderen Ergebnis gelangt und auch steuerlich eine Bewertungseinheit anerkennt.

Die übliche Gestaltung eines Zeitwertkontos sieht eine vollständige Kongruenz zwischen Guthaben und Verpflichtung vor. Unter Berücksichtigung der besonderen Vorschriften zu einer Bewertungseinheit (s.o.) ergäbe sich dann in der Praxis sowohl auf der Aktivseite als auch auf der Passivseite ein Bilanzwert in Höhe des beizulegenden Zeitwerts der zugrundeliegenden Vermögenswerte.

Wie erwähnt will das BMF steuerlich die Bewertungseinheit – zumindest im Zusammenhang mit § 6a EStG (Pensionsrückstellungen) – nicht anerkennen. Es ist dann das BMF-Schreiben vom 11. No-



vember 1999 (IV C 2 – S 2176 – 102/99) maßgebend. Der Arbeitgeber muss eine Rückstellung wegen Erfüllungsrückstand gemäß § 6 EStG in Höhe der dem Arbeitnehmer zustehenden Vergütungsansprüche zzgl. der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bilden. Die Rückstellung ist nach § 6 Abs. 1 Nr. 3a EStG grundsätzlich abzuzinsen. Dies entfällt, wenn dem Arbeitnehmer für sein Wertguthaben ein entsprechender Wertzuwachs zugesagt ist; dies ist in der Praxis regelmäßig der Fall. Ist die Fälligkeit der Verpflichtungen auch abhängig von biologischen Ereignissen (z.B. im Zusammenhang mit einer Werterhaltungsgarantie), so ist nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zu bewerten.

Wird bereits beim Abschluss der Vereinbarung über die Wertguthaben die Option einer Umwandlung des Wertguthabens in betriebliche Altersversorgung vereinbart, vertritt das BMF in dem o.a. Schreiben die Auffassung, dass der Arbeitgeber die geringere Rückstellung im Vergleich nach den Vorschriften des § 6 und des § 6a EStG zu bilden hat. Dies ist umstritten und wird in der Praxis häufig nicht angewandt. Die Möglichkeit, Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung zu übertragen, ohne dass es wegen der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens zu einem Störfall im beitragsrechtlichen Sinne kommt, besteht nur noch für individuelle Wertguthabenvereinbarungen, die vor dem 14. November 2008 geschlossen wurden.

In der Freistellungsphase sind die Rückstellungen aufzulösen und die Wertguthaben an die Arbeitnehmer auszuzahlen (Betriebsausgabe).

Das in Versicherung oder Wertpapiervermögen angelegte Wertguthaben ist in der Bilanz zu aktivieren. Für Wertpapiere gilt das Anschaffungskostenprinzip des § 253 Abs. 1 Satz 1 HGB und das Realisations-/Imparitätsprinzip des § 252 Abs. 1 Nr. 4 HGB.



Dr. Jörg Hüsing und Dieter Friedrich

Die Geschäftsführer der Dr. Hüsing Aktuar GmbH

Über die Dr. Hüsing Aktuar GmbH

Als unabhängiges inhabergeführtes Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen betreuen wir unsere Firmenkunden und ihre Mitarbeiter in allen Fragen zur betrieblichen Altersversorgung und der darüber hinaus gehenden Zusatzleistungen („flexible benefits“).

- Unsere Unternehmensziele

Wir betrachten unsere Unternehmensziele gleichzeitig als die Vorteile, die wir unseren Kunden bieten:

- Wir sind **objektiver Berater** unserer Kunden. Eine Abhängigkeit, z. B. von Produktanbietern, darf in keinem Fall gegeben sein.
- Als **strategischer Partner** kennen wir die Ziele unserer Kunden und richten unsere Arbeit ausschließlich hiernach aus.
- Wir setzen auf jahrzehntelange **Erfahrung, strenges Qualitätsmanagement und ständige Weiterentwicklung**.
- Wir wollen **verlässlich und persönlich** sein. Ein Kunde soll Vertrauen haben und uns als Berater auch persönlich schätzen.
- Wir wollen **alle Dienstleistungen weitestgehend abdecken** und umgehend neue entwickeln, wenn der Markt es erfordert.
- **Zufriedene Kunden** und professionelle Arbeitsweisen bringen uns den Erfolg.

- Komplettes Dienstleistungsangebot

- **Beratung und Betreuung**
Umfassende Analyse der Ist-Situation und Wege zum Erreichen der personal- und finanzwirtschaftlichen Unternehmensziele.
- **Aktuariat und Gutachten**
Komplette versicherungsmathematische Analysen und Bewertungen für bilanzielle und betriebswirtschaftliche Zwecke.
- **Finanzierungsservice**
Bewertungen aller bestehenden Versorgungs- und Finanzierungsrisiken und Lösungen für das Finanzmanagement.
- **Kommunikation**
Wir vermitteln Ihren Mitarbeitern die zahlreichen Vorteile der betrieblichen Altersversorgung.
- **Verwaltung**
Professionelles Management rund um die Verwaltung betrieblicher Sozialleistungen.

...komplette Leistung auch für öffentliche und internationale Unternehmen!

Dr. Hüsing Aktuar GmbH

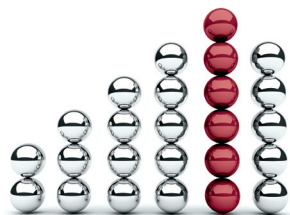
Versicherungsmathematik und Beratung
für Betriebliche Altersversorgung

Eine moderne Betriebliche Altersversorgung ist ein sehr gutes strategisches Instrument, um einerseits die Motive der Mitarbeiter und andererseits die Unternehmensziele zu erfüllen. Es gilt, die in ihr liegenden Chancen zu nutzen, gleichzeitig aber etwaige Risiken zu vermeiden.

Dieses Buch richtet sich an die Geschäfts- sowie an die Personal- und Finanzleitung der Unternehmen. Es soll als Praxisleitfaden auf die Wichtigkeit, Besonderheiten und etwaigen Änderungsbedarf im Bereich der betrieblichen Altersversorgung hinweisen.

Anhand konkreter Praxisbeispiele werden ein modernes betriebliches Versorgungswerk dargestellt, die mit einer Versorgungszusage übernommenen Risiken angesprochen sowie die Entwicklung der Versorgungsverpflichtungen im Rahmen einer langfristigen Prognoserechnung aufgezeigt.

Im letzten Teil schließlich haben wir uns mit dem aktuellen Thema der Zeitwertkonten beschäftigt.



Dr. Hüsing Aktuar GmbH

Ludwig-Thoma-Straße 21 : 49377 Vechta
Tel. 04441.995 883 : Fax 995 884

Am Mohrenshof 2a : 28277 Bremen
Tel. 0421.696 629-0 : Fax 696 629-20

Meerkamper Kirchweg 36 : 41238 Mönchengladbach
Tel. 02166.18 94 731 : Fax 18 94 732

info@huesing-aktuar.de

www.huesing-aktuar.de