

# ***Betriebliche Altersversorgung*** *aus Sicht des* ***Arbeitgebers***



Düsseldorf, Februar 2004

## Betriebliche Altersversorgung aus Sicht des Arbeitgebers

Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen müssen sich darauf einstellen, von ihren Mitarbeitern zur Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung aufgrund des Rechtsanspruches auf Entgeltumwandlung gemäß § 1a BetrAVG verpflichtet zu werden. Die Umsetzung des Rechtsanspruches erfolgt dabei auf verschiedenen Entscheidungswegen. Der ArbG hat bei der Auswahl des Durchführungsweges grundsätzlich das Recht, die Direktversicherung, die Pensionskasse und/oder den Pensionsfonds (= externe Durchführungswegen) vorzugeben. Bietet er eine Pensions- bzw. Direktzusage oder eine Unterstützungskasse an, kann der ArbN ablehnen. Bietet er keinen der drei externen Durchführungswegen an, kann der ArbN den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Die Auswahl des Versorgungsträgers erfolgt wiederum durch den ArbG. Der ArbN kann im Rahmen der vom ArbG vorgegebenen Durchführungswegen die steuerliche Förderung nach § 10 a EStG, die sogenannte „Riester-Förderung“ verlangen.

Aus Sicht des ArbG ist es von großer Bedeutung, ein Versorgungsmodell zu wählen, welches den Mitarbeitern und vor allem dem Unternehmen selbst die besten Vorteile bietet. Folglich stellt sich aus dieser Perspektive die Frage nach den betriebswirtschaftlichen Auswirkungen hinsichtlich der Aufrechterhaltung bzw. Neueinrichtung eines Versorgungswerkes. Gerade im Hinblick auf die allgemeine wirtschaftliche Situation und dem daraus resultierenden Wettbewerbsdruck sehen sich immer mehr Unternehmen gezwungen, arbeitgeberfinanzierte Sozial- bzw. Nebenleistungen zu kürzen. Jedoch ist generell zu beachten, dass sich durch die Verpflichtung auch gleichzeitig Chancen bezüglich der Einrichtung eines Versorgungswerkes für den ArbG ergeben. Neben der Steigerung der Unternehmensattraktivität, der damit verbundenen Arbeitszufriedenheit und erhöhten Produktivität können sowohl die Fluktuationskosten durch die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen als auch Sozialversicherungsbeiträge durch die Bruttolohnumwandlung á la „Eichel“ gesenkt werden.

Laut ifo – Institut für Wirtschaftsforschung - ist die Zahl der Unternehmen mit einer bAV nach Jahren der Stagnation in der Zeit von 1996 bis 1999 leicht gestiegen, allerdings haben zur Zeit nur ungefähr 55% der westdeutschen und 30% der ostdeutschen Arbeitnehmer einen Anspruch auf Betriebsrente. Man kann also noch nicht von einer flächendeckenden Verbreitung einer kapitalgedeckten bAV sprechen. Vielmehr durch die Verbesserung der arbeits- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen durch das AVmG vom 26.06.01 gewinnt das Thema mehr und mehr an Gewichtung. Entscheidend ist auch die Tarifpolitik, die sich aus Anlass der Tariföffnungsklauseln zunehmend der bAV widmet. Vor allem auf Basis von Tarifverträgen und/oder freiwilligen Betriebsvereinbarungen soll das vom Gesetzgeber um 4% gesenkte Rentenniveau durch die betriebliche Altersvorsorge ausgeglichen werden.

Vorteile der bAV gegenüber einer privat abgeschlossenen „Riester-Variante“ sind einerseits in den vorgesehenen ArbN-Schutzvorschriften laut Betriebsrentengesetz wie z.B. Insolvenzversicherung, Dynamisierung der Rente, etc. andererseits im obligatorischen, preiswerten und frühzeitigen Invaliditätsschutz zu sehen. Es bleibt somit festzuhalten, dass die bAV daher mittel- bis langfristig wesentlich an Bedeutung gewinnen wird.

Unterstützt wird die steigende Nachfrage nach betrieblicher Altersvorsorge durch die zunehmende Sensibilität der jungen Generation für ihre eigene Alterssicherung. Zudem gewinnt die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge als leistungs- und unternehmenserfolgsabhängige Komponente in der Vergütungsstrategie an Bedeutung, wobei der Forderung vieler ArbG nach intelligenten und betriebsindividuellen Vorsorgekonzepten zur Optimierung hinsichtlich Flexibilität, Finanzierung, Kalkulierbarkeit und Vermeidung von Haftungsrisiken entsprochen werden kann.

Bei der Konzeption zur Aufrechterhaltung bzw. Neueinrichtung eines Versorgungswerkes sind zunächst die vielseitigen Anforderungen eindeutig zu definieren:

- Kalkulierbarkeit des Versorgungsaufwands
- Minimales Haftungsrisikos
- Erfolgsabhängige Beeinflussbarkeit der Aufwandentwicklung
- Eigenbeteiligung der ArbN durch Entgeltumwandlung
- Steuerlich effiziente Finanzierung
- Flexibilität des Versorgungsmodelles
- Attraktivität gegenüber der Konkurrenz
- Einfache Verwaltung
- Transparenz für ArbN
- Kostenreduktion

Auf Basis des Anforderungskataloges lassen sich unterschiedliche Versorgungsmodelle diskutieren:

Aufgrund der unbegrenzten Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der ArbG-beiträge kann u.a. die **Direktzusage** gewählt werden. Aus der Zusage wiederum resultiert die Verpflichtung, gewinnschmälernde Pensionsrückstellungen zu bilden, die wiederum durch den Steuerstundungseffekt die Liquidität des Unternehmens mehren. Gerade bei kleineren Unternehmen, wie sich jüngst herausstellte, aber auch bei großen Konzernen könnten diese Rückstellungen zur Überschuldung führen, und zwar bei Auszahlung der betrieblichen Rente (Nachfinanzierungsrisiko). Hier empfiehlt sich der Abschluss einer sogenannten Rückdeckungsversicherung hinsichtlich der Absicherung gegen biometrische Risiken über ein externes Versorgungswerk. Dies führt natürlich wiederum zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand. Ein Nachteil ist vor allem in der Zahlung von Beiträgen an den PSV zu sehen. Die Direktzusage empfiehlt sich besonders für Unternehmen, die durch gewinnschmälernde Steuerstundungseffekte mehr Liquidität erzielen wollen.

Alternativ ist die **Unterstützungskasse** zu nennen. Beide, sowohl die Direktzusage als auch die U-kasse, unterliegen im Versorgungsfall – also bei deutlich niedrigerer Steuerprogression – entgegen der Anwartschaftsphase der Einkommenssteuer (nachgelagerte Besteuerung). Der generelle Unterschied zur Direktzusage besteht jedoch darin, dass der Liquiditätsabfluss bei der U-Kasse schon während der Anwartschaftsphase stattfindet. Natürlich besteht auch bei der U-kasse die Möglichkeit des Abschlusses einer Rückdeckungsversicherung zur Vermeidung des Nachfinanzierungsrisikos. Die Zuwendungen sind jedoch während der Ansparphase stark reglementiert, da für die Leistungsanwärter jährlich gleich bleibende oder

steigende Versicherungsprämien gezahlt werden. Eine erfolgsabhängige Zuwendung der bAV ist somit nicht möglich. Des Weiteren ist die Rendite nicht immer optimal, da Rückdeckungsversicherungen den Reglementierungen hinsichtlich der Höhe der Fondsanlage des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) unterliegen. Die Bilanz wird jedoch nicht durch die rückgedeckte U-Kasse berührt (Bilanzneutralität). Jedoch sind wiederum Beiträge an den PSV abzuführen. Der Verwaltungsaufwand wird aber von der U-Kasse übernommen. Diese Art von betrieblicher Altersvorsorge ist für die Unternehmen interessant, die den Finanzierungs- und Verwaltungsaufwand auslagern wollen und eine flexible Leistungsplangestaltung für Beschäftigte mit höheren Einkommen anstreben.

Eine weitere Möglichkeit besteht durch die Finanzierung über eine **Pensionskasse** oder einen **Pensionsfonds** beschränkt auf einen ArbN-Anteil von maximal 4% der Beitragsbemessungsgrenze, wobei beide Finanzierungsformen in der Anwartschaftsphase lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei sind. Der Unterschied dieser beiden Durchführungswege liegt in der Anlageform. Während die Renditechancen in der Pensionskasse durch die Versicherungsaufsicht eher eingeschränkt sind, ist der Pensionsfonds in der Anlage völlig frei. Nachteile des Pensionsfonds ergeben sich aus den Kosten zur Insolvenzsicherungspflicht beim PSV. Die Einrichtung eines Pensionsfonds empfiehlt sich gerade für Unternehmen, die die Verwaltung auslagern wollen und die Garantie der eingezahlten Beiträge nicht fürchten. Die Pensionskasse hingegen eignet sich besonders für Unternehmen, die einen geringen Verwaltungsaufwand und keine Bilanzberührung anstreben. Die **Direktversicherung** hingegen unterliegt wie die P-Kasse der Versicherungsaufsicht. D.h. PSV-Beiträge zur Insolvenzsicherung entfallen. Die Anlageformen entsprechen den Reglementierungen der Pensionskasse. Im Vergleich zur Pensionskasse und dem Pensionsfonds unterscheidet sich die Direktversicherung durch die auf die Einzahlung entfallende Pauschalsteuer von 20% bis € 1.752,00 (vorgelagerte Besteuerung); die Auszahlung erfolgt (bei einer Leibrente bis auf die Kapitalertragssteuer) steuerfrei. Gerade die Direktversicherung und die P-Kasse erfreuen sich hoher Nachfrage aufgrund der Auslagerung der Verwaltung und ihrer bilanzneutralen Eigenschaft.

Die Grundversorgung sollte unabhängig von der Wahl des Durchführungsweges beitragsorientiert gestaltet sein, um so einen Motivationsanreiz für den ArbN darzustellen. Dabei sollte nicht die zu erwartende Versorgungsleistung, sondern der vom ArbG zu tragende Versorgungsaufwand im Vordergrund stehen.

Erfolgreiche Vergütungssysteme setzen sich in einem mehrdimensionalen unternehmerischen Zielsystem aus mehreren aufeinander abgestimmten Komponenten zusammen. Dabei ist zunächst auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen fixen und variablen Bausteinen zu achten: Je höher der Verantwortungsgrad, desto stärker sollte die variable Vergütung erfolgsbezogen sein. Des Weiteren beruhen effiziente Vergütungs- und Versorgungssysteme auf einem gewissen Grad an Flexibilität, da nicht jeder Mitarbeiter die gleichen Präferenzen hat: Ein lediger ArbN wird weniger Wert auf die Witwen- und Hinterbliebenenversorgung als auf eine Absicherung gegen Berufsunfähigkeit legen. Hieraus ergibt sich Forderung nach einigen wenigen, aber wichtigen Wahlmöglichkeiten, die je nach Bedarf des ArbN abgestimmt werden können. Eine Nebenleistung wie die bAV im Vergleich zur Barvergütung ist nur dann sinnvoll, wenn bei gleichen Kosten der Nutzen der Zusatzversorgung höher ist als der Barlohn des ArbN (Mehrwert). Das ist

dann der Fall, wenn der ArbN einen höheren Barlohn als die vom Unternehmen aufgewendeten Kosten benötigen würde, um die gleichen Versorgungsleistungen von seinem Netto am privaten Markt kaufen würde. Dieser Mehrwert wird dadurch erzielt, indem die bAV als Vergütungskomponente steuer- und sozialversicherungsrechtliche Vorteile einerseits sowie niedrigere Herstellkosten der Unternehmer andererseits das bessere Kosten-Nutzen-Verhältnis aufweist. Nachfolgendes Beispiel soll die Einsparungseffekte durch Entgeltumwandlung auf Seiten des ArbG verdeutlichen:

Beispiel:

In einem Unternehmen mit 100 Mitarbeitern möchten 60 Mitarbeiter einen Teil ihres Bruttolohns umwandeln (Entgeltumwandlung). Der unterstellte Höchstverdienst je Mitarbeiter beträgt € 40.300,00. Durchschnittlich möchte jeder der 60 Mitarbeiter € 100,00 monatlich in die Altersvorsorge einzahlen.

<b>ArbG-Anteil zur Sozialversicherung</b>	<b>% vom Umwandlungsbetrag (1.200,00 p.a.)</b>	<b>in €</b>
<b>Rentenversicherung</b>	<b>9,75</b>	<b>117,00</b>
<b>Arbeitslosenversicherung</b>	<b>3,25</b>	<b>39,00</b>
<b>Krankenversicherung</b>	<b>7,15</b>	<b>85,50</b>
<b>Pflegeversicherung</b>	<b>0,85</b>	<b>10,20</b>
<b>Jährliche Kostenersparnis aus der Sozialversicherung/ArbN</b>		<b>252,00</b>
<b>Jährliche Kostenersparnis aus der Sozialversicherung für 60 ArbN</b>		<b>15.120</b>
<b>Kostenersparnis aus der Sozialversicherung für 60 ArbN von 2004 bis 2008 (5 Jahre)</b>		<b><u>75.600,00</u></b>

Die Durchführungswege im Vergleich:

Durchführungswege	ArbG	ArbN
<b>Direktzusage</b>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensionsrückstellungen stellen steuermindernden Aufwand dar</li> <li>• Pensionsauszahlung ist Betriebsausgabe</li> <li>• Liquiditätsvorteil, da Mittel im Unternehmen verbleiben</li> <li>• Erträge sind frei verwendbar</li> <li>• Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung bis 4% Prozent der BBG bis 2008</li> <li>• Unbeschränkte Leistungshöhe</li> <li>• Arbeitgeber kann zur Absicherung der Versorgungsrisiken Rückdeckungsversicherung abschließen</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers mit „Riester-Förderung“ nicht umsetzbar</li> <li>• Schwer kalkulierbar</li> <li>• Bilanzverlängerung</li> <li>• Keine Beitragszusage mit Mindestleistung möglich</li> <li>• Verwaltungsaufwand</li> <li>• PSV-Beitragspflicht</li> </ul>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unbegrenzte Steuerfreiheit der Aufwendungen</li> <li>• Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlungsbeträge bis 4% Prozent der BBG bis 2008</li> <li>• Nachgelagerte Besteuerung der Leistungen unter Abzug des Versorgungsfreibetrages und des Arbeitnehmer-Pauschbetrages</li> <li>• Kapital- und Rentenleistungen</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht „Riester-fähig“</li> <li>• Keine Beitragszusage mit Mindestleistung möglich</li> <li>• Keine Fortführung mit eigenen Beiträgen nach Ausscheiden möglich</li> </ul>
<b>Unterstützungskasse</b>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilanzneutralität beim Trägerunternehmen</li> <li>• Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung bis 4% Prozent der BBG bis 2008</li> <li>• Unterstützungskasse kann zur Absicherung der Versorgungsrisiken Rückdeckungsversicherung abschließen</li> </ul>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unbegrenzte Steuerfreiheit der Aufwendungen</li> <li>• Nachgelagerte Besteuerung der Leistungen unter Abzug des Versorgungsfreibetrages und des Arbeitnehmer-Pauschbetrages</li> <li>• Besonders geeignet für die Altersvorsorge von Arbeitnehmern mit höherem Einkommen</li> <li>• Kapital- und</li> </ul>

	<p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eingeschränkte Flexibilität bei der Finanzierung</li> <li>• Entgeltumwandlungsanspruch des Arbeitnehmers mit „Riester-Förderung“ nicht umsetzbar</li> <li>• Keine Beitragszusage mit Mindestleistung möglich</li> <li>• PSV-Beitragspflicht</li> </ul>	<p>Rentenleistungen</p> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht „Riester-fähig“</li> <li>• Keine Beitragszusage mit Mindestleistung möglich</li> <li>• Keine Fortführung mit eigenen Beiträgen nach Ausscheiden möglich</li> </ul>
<p><b>Direktversicherung</b></p>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung mit Möglichkeit der „Riester-Förderung“ wird umgesetzt</li> <li>• Sehr geringer Verwaltungsaufwand</li> <li>• Kein Versorgungsrisiko, da sich die Ansprüche des Arbeitnehmers bzw. seiner Angehörigen unmittelbar gegen das Versicherungsunternehmen richten</li> <li>• Beitragszusage mit Mindestleistung möglich</li> <li>• Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Umwandlung von Einmal- oder Sonderzahlungen bis zu 1752 / 2 148 Euro pro Jahr bis 2008</li> <li>• Keine PSV-Beitragspflicht</li> <li>• Bilanzneutralität</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fördermöglichkeit nach §3 Nr. 63 des Einkommensteuergesetzes (EStG) in Verbindung mit Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bis 4% Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) derzeit nicht gegeben</li> </ul>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Riester-Förderung“ (§§10a, 79 ff. EStG) möglich</li> <li>• Pauschalversteuerung der Beiträge nach §40b EStG möglich mit Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bis 2008</li> <li>• Kapitalleistungen aus pauschal versteuerten Beiträgen sind steuerfrei, Rentenleistungen nur mit Ertragsanteil zu versteuern</li> <li>• Absicherung der Angehörigen möglich</li> <li>• Angelegte Mittel sind sicher</li> <li>• Garantierte Mindestleistung</li> <li>• Kapital- und Rentenleistungen</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Steuerliche Förderung nach §3 Nr. 63 EStG derzeit nicht möglich</li> </ul>
<p><b>Pensionskasse</b></p>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung mit</li> </ul>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• „Riester-Förderung“ (§§10a, 79 ff. EStG) möglich</li> </ul>

	<p>Möglichkeit der Riester-Förderung wird umgesetzt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Drei steuerliche Fördermöglichkeiten (§§3 Nr. 63, 10a, 40b EStG) umsetzbar</li> <li>• Beitragszusage mit Mindestleistung möglich</li> <li>• Bilanzneutralität</li> <li>• Kein Versorgungsrisiko, da sich die Ansprüche des Arbeitnehmers bzw. seiner Angehörigen unmittelbar gegen die Pensionskasse richten</li> <li>• Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung bis 2008</li> <li>• Keine PSV-Beitragspflicht</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht alle Pensionskassen bieten eine „Riester-Förderung“ an</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steuerfreiheit der Beiträge nach §3 Nr. 63 EStG bis 4% Prozent der BBG (mit Sozialversicherungsfreiheit bis 2008)</li> <li>• Absicherung der Angehörigen möglich</li> <li>• Sicherheit der Mittelanlage</li> <li>• Kapital- und Rentenleistungen</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pauschalversteuerung der Beiträge nach §40b EStG nur möglich, wenn der 4%-Prozent-Rahmen nach §3 Nr. 63 EStG in vollem Umfang ausgeschöpft ist</li> </ul>
<p><b>Pensionsfonds</b></p>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung mit Möglichkeit der „Riester-Förderung“ wird umgesetzt</li> <li>• Bilanzneutralität</li> <li>• Beitragszusage mit Mindestleistung möglich</li> <li>• Senkung von Lohnnebenkosten durch Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung bis 4% Prozent der BBG bis 2008</li> <li>• Umwandlung von Direktzusage oder Unterstützungskassenzusage in Pensionsfondszusage ist steuerneutral möglich</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PSV-Beitragspflicht</li> </ul>	<p><b>Vorteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gute Renditechancen durch Freiheit in der Mittelanlage</li> <li>• „Riester-Förderung“ (§§10a, 79 ff. EStG) möglich</li> <li>• Steuerfreiheit der Beiträge nach §3 Nr. 63 EStG bis 4% Prozent der BBG (mit Sozialversicherungsfreiheit bis 2008)</li> <li>• Absicherung der Angehörigen möglich</li> </ul> <p><b>Nachteile:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pauschalversteuerung der Beiträge nach §40b EStG nicht möglich</li> <li>• Guten Renditechancen steht in der Regel ein höheres Ertragsrisiko gegenüber</li> </ul>



**in.Arbeit GmbH**

Roßstraße 94  
40476 Düsseldorf  
Telefon: 0211.438379 – 0  
Telefax: 0211.438379 – 22  
[info@in-arbeit.com](mailto:info@in-arbeit.com)  
[www.in-arbeit.com](http://www.in-arbeit.com)