

Hans **Böckler**  
**Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

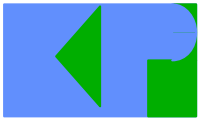
**Chancen und Risiken  
der Auslagerung  
von  
Pensionsverpflichtungen  
für Arbeitnehmer und Unternehmen**

Arno Prangenberg  
Dipl.-Betriebswirt, Steuerberater

Barbara Liesebach  
Dipl.-Betriebswirtin, Steuerberaterin

**Korthäuer & Partner GmbH**  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

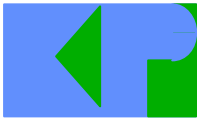
im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung  
Düsseldorf  
2004



## Inhaltsverzeichnis

## Seite

<b>1. PROBLEMSTELLUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Ausgangslage.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. Motive für die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3. Möglichkeiten der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen.....</b>	<b>4</b>
1.3.1. Ausfinanzierung .....	5
1.3.2. Schuldbeitritt.....	6
1.3.3. Umwandlungsmodell.....	6
1.3.4. Auslagerung durch Ausgestaltung eines betriebsinternen Trägers.....	6
1.3.5. Beachtung der Regeln des BetrAVG.....	7
<b>2. DURCHFÜHRUNGSWEGE DER BETRIEBLICHEN ALTERS- VERSORGUNG .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Direktzusage .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2. Direktversicherung.....</b>	<b>11</b>
<b>2.3. Pensionskasse .....</b>	<b>12</b>
<b>2.4. Unterstützungskasse .....</b>	<b>13</b>
<b>2.5. Pensionsfonds .....</b>	<b>14</b>
<b>2.6. Staatliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung .....</b>	<b>15</b>
<b>3. ZUSAGEFORMEN.....</b>	<b>16</b>
<b>3.1. Leistungszusage .....</b>	<b>16</b>
<b>3.2. Beitragszusage .....</b>	<b>17</b>
<b>3.3. Entgeltumwandlungszusage.....</b>	<b>18</b>
<b>4. CHANCEN UND RISIKEN DER VERSCHIEDENEN DURCHFÜHRUNGSWEGE DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG FÜR ARBEITNEHMER UND UNTERNEHMEN .....</b>	<b>19</b>
<b>4.1. Bewertung aus (betriebs)wirtschaftlicher Sicht .....</b>	<b>19</b>
<b>4.2. Bewertung aus steuerrechtlicher Sicht .....</b>	<b>21</b>
<b>4.3. Bewertung aus bilanzieller Sicht.....</b>	<b>24</b>
<b>5. ZUSAMMENFASSUNG.....</b>	<b>24</b>
<b>ANHANG.....</b>	<b>26</b>



## 1. Problemstellung

### 1.1. Ausgangslage

In Deutschland wird die betriebliche Altersversorgung zum wesentlichen Teil durch unmittelbare Pensionszusagen repräsentiert.

Durchführungsweg: (Quelle: aba e.V.)	Direkt- zusage	Pensions- kasse	Direkt- versicherung	Unterstützungs- kasse
Deckungsmittel: (per Ende 2001, in Mrd. €)	202,3	72,7	43,8	22,8
341,6 Mrd. € = 100 %	59%	21%	13%	7%

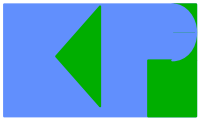
Abbildung 1: Verteilung der Deckungsmittel für Pensionszusagen im Jahr 2001

Die unmittelbaren Pensionszusagen „Direktzusage“ wirken sich aufgrund der Verpflichtung zur Bildung von Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz nach HGB direkt auf die Bilanz der betroffenen Unternehmen aus. Soweit Pensionszusagen vor dem 01.01.1987 erteilt wurden, besteht für ein Wirtschaftsunternehmen ein Wahlrecht hinsichtlich des Bilanzausweises (Art. 28 Abs. 1 S. EG-HGB).

Mittelbare Pensionszusagen mit Abwicklung über Pensionskassen, Direktversicherungen, Unterstützungskassen und ab 01.01.2002 zu Pensionsfonds werden in der Regel nicht bilanziell abgebildet. Der Grund dafür ist darin zu suchen, dass für mittelbare Pensionsverpflichtungen lediglich ein Passivierungswahlrecht besteht (Art. 28 Abs. 1 S. 2 EGHGB).

### 1.2. Motive für die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen

Eine Auslagerung von Pensionsverpflichtungen kann sich aus verschiedensten Gründen anbieten. Beispielsweise könnte sich im Rahmen von Unternehmenskäufen/-verkäufen der Wunsch oder die Bedingung ergeben, ein Unternehmen von bestehenden Versorgungsverpflichtungen zu entlasten. In jüngerer Zeit rücken allerdings Ratingaspekte immer stärker in den Vordergrund. Im Rahmen von Basel II



Akkord\* wurden die Eigenkapitalanforderungen für Banken auf Grundlage der Kreditvergabe gegenüber ihren Kunden verändert.

Da Pensionsrückstellungen – v.a. nach Ansicht der Ratingagenturen - bilanziell grundsätzlich dem Bereich des Fremdkapitals zuzurechnen sind, führen hohe Pensionsverpflichtungen regelmäßig zu einer Verschlechterung wesentlicher Unternehmenskennzahlen, wie z.B. der Eigenkapitalquote. Daher ist für das betroffene Unternehmen zu befürchten, dass vorhandene Pensionsrückstellungen die Bewertung im Rahmen eines Ratings negativ beeinflussen – insbesondere, wenn ihnen auf der Aktivseite kein spezifisches Versorgungsvermögen gegenübersteht – und damit die Aufnahme von Fremdkapital verteuern. Herabstufungen im Rahmen der Unternehmensratings durch Rating-Agenturen (v.a. Standard & Poor's und Moody's) wegen „zu hoher Pensionsrückstellungen“, sind beispielsweise für Thyssen-Krupp, Linde, Deutsche Post und Münchener Rück zu bemerken.

Als weitere Gründe für eine Auslagerung von Pensionsrückstellungen, neben dem wesentlichen Gesichtspunkt der Kapitalmarktanforderungen, kommen insbesondere in Betracht:

- ▶ **Kostenreduktion** durch die Auslagerung von betriebsfremden Tätigkeiten (hier: Verwaltung von Pensionszusagen und –vermögen);
- ▶ Sicherstellung **ausreichender Liquidität** für fällige Versorgungszahlungen;
- ▶ Gewährleistung eines **professionellen Kapitalanlage-Managements** für Versorgungsvermögen.

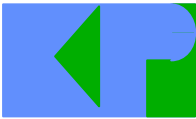
### **1.3. Möglichkeiten der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen**

Grundsätzlich kann sich ein Unternehmen, auf verschiedenen Wegen von den Verpflichtungen aus unmittelbaren Pensionszusagen befreien:

- ▶ Ausfinanzierung
- ▶ Schuldbeitritt
- ▶ Umwandlungsmodell
- ▶ Auslagerung durch Ausgestaltung eines betriebsinternen Trägers.

---

\* Der Baseler Ausschuss für Bankenaufsicht hat das überarbeitete Rahmenwerk zur internationalen Konvergenz der Eigenkapitalmessung und Eigenkapitalanforderungen (Basel II) am 26.06.2004 verabschiedet.



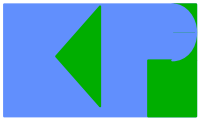
### 1.3.1. Ausfinanzierung

Als **Ausfinanzierung** bezeichnet man die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf einen **rechtlich selbständigen** Träger. Infrage kommt die Umstellung auf eine Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds oder eine Unterstützungskasse. Durch einen auf diese Weise gestalteten Wechsel des Durchführungswegs der betrieblichen Altersversorgung entfällt der Grund zur Bildung von Pensionsrückstellungen, mit der Folge, dass diese im Rahmen der Bilanzierung aufgelöst werden. Dies führt zu einem Ertrag des Unternehmens, dem Aufwand aus dem Einsatz und Abfluss entsprechender Liquidität zur Finanzierung des künftigen Trägers gegenübersteht.

Aus **steuerlicher Sicht** hat die Auslagerung der Pensionszusagen auf einen externen Träger, insbesondere bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse zur Folge, dass der Übertragungsbetrag zum großen Teil **beim Arbeitnehmer** als Einkommen sofort zu versteuern ist. Der Übertragungsbetrag an einen Pensionsfonds bleibt beim Arbeitnehmer lohnsteuerfrei unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Summe nicht sofort als Betriebsausgaben in Abzug bringt. Anstelle des sofortigen Betriebsausgabenabzuges ist durch den Arbeitgeber der Überschuss des Übertragungsbetrages über den Auflösungsbetrag der Pensionsrückstellung gleichmäßig auf die folgenden 10 Wirtschaftsjahre zu verteilen. Insofern ist die Übertragung auf einen Pensionsfonds gem. § 3 Nr. 66 EStG privilegiert.

Allerdings **existiert eine entsprechende arbeitsrechtliche Regelung im BetrAVG nicht**. Problematisch ist die Übertragung der Anwartschaften aktiver Arbeitnehmer auf einen Pensionsfonds dann, wenn die individuelle Zustimmung der Begünstigten erforderlich ist. Grundsätzlich wird argumentiert, dass ein Wechsel des Durchführungsweges wegen § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG (Einstandshaftung des Arbeitgebers) keine befreiende Schuldübernahme sei, die eine Zustimmung des Arbeitnehmers (und des PSV) erforderlich machen würde. Allerdings ergibt sich das Zustimmungsbedürfnis immer dann, wenn sich die Pensionszusage im Zuge der Übertragung inhaltlich ändert. Soweit der Pensionsplan des Pensionsfonds die bisherige Leistungszusage des Arbeitgebers nicht identisch abbildet, ist stets die Zustimmung des Arbeitnehmers notwendig.

Die Umstellung der betrieblichen Altersversorgung auf eine Unterstützungskasse führt beim Arbeitnehmer nicht zu lohnsteuerlichen Nachteilen, da auch bei diesem Durchführungsweg – wie bei der Direktzusage - erst die Rentenleistungen versteuert



werden. Allerdings ergeben sich je nach Ausgestaltung der Unterstützungskasse für den Arbeitgeber unterschiedliche – unter Umständen negative – steuerliche Wirkungen.

### 1.3.2. Schuldbeitritt

Im Rahmen eines Schuldbeitritts übernimmt eine Dritter im Innenverhältnis zum Arbeitgeber die Haftung für die Pensionsverpflichtungen. Dieser haftet unmittelbar und wird damit selbst Schuldner. Allerdings bleibt die Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer bestehen. Daher ist die Zustimmung der betroffenen Versorgungsberechtigten nicht erforderlich.

### 1.3.3. Umwandlungsmodell

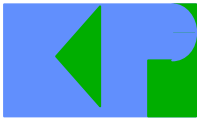
Ein Unternehmen könnte die bestehenden Pensionsverpflichtungen im Wege der Umwandlung durch Abspaltung/Ausgliederung auf eine „Rentner-GmbH“ übertragen. Diese eher theoretische Möglichkeit ist in der Praxis allenfalls vereinzelt anzutreffen.

### 1.3.4. Auslagerung durch Ausgestaltung eines betriebsinternen Trägers

In jüngerer Zeit erfolgt die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen zunehmend auf ein sog. **Contractual Trust Arrangement (CTA)**. Mittels einer Treuhandkonstruktion werden die Pensionsrückstellungen und die zugehörigen Vermögenswerte zur Deckung der Pensionsverpflichtungen („Planvermögen“) beim Trägerunternehmen ausgliedert. Dies führt bei Rechnungslegung nach IAS oder US-GAAP dazu, dass sie aufgrund der Saldierungsmöglichkeiten von Pensionsverpflichtungen und Pensionsplanvermögen - die bei einer Bilanzierung nach HGB nicht gegeben sind - in der Bilanz nicht mehr erscheinen, wenn das Planvermögen mindestens so hoch ist wie die Pensionsverpflichtungen. Allerdings bleibt es bei umfangreichen Angaben im Anhang zur Bilanz.

Für den Arbeitgeber ist ein CTA-Modell aus folgenden Gründen besonders attraktiv:

- ▶ Es ist keine Veränderung des Durchführungsweges erforderlich.
- ▶ Es bestehen keine Mitbestimmungs- oder Zustimmungserfordernisse durch die Mitarbeiter.
- ▶ Die Besteuerung der Leistungen durch die Mitarbeiter bleibt unverändert.
- ▶ Hinsichtlich der Vermögensanlage bestehen keine Vorschriften.



### **1.3.5. Beachtung der Regeln des BetrAVG**

Bei den unternehmerischen Überlegungen zur Auslagerung von Pensionsverpflichtungen dürfen die grundsätzlichen Abfindungs- und Übertragungsverbote des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) nicht unberücksichtigt bleiben. Gemäß § 3 BetrAVG dürfen unverfallbare Anwartschaften grundsätzlich nicht abgefunden werden. Ausnahmen gelten insbesondere für geringfügige Ansprüche. Übertragungen sind nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter den Voraussetzungen des § 4 BetrAVG möglich.

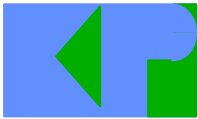
Sowohl Abfindung als auch Übertragung erfordern die Zustimmung der Versorgungsberechtigten und unterliegen in der Regel der vollen Lohnbesteuerung. Die Enthaltungsmöglichkeiten des BetrAVG bieten dem Unternehmen daher keine Möglichkeiten, eine Bilanzverkürzung in größerem Stil umzusetzen.

## **2. Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung**

Das BetrAVG kennt fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung:

- ▶ Direktzusage
- ▶ Direktversicherung
- ▶ Pensionskasse
- ▶ Unterstützungskasse
- ▶ Pensionsfonds.

Diese fünf Durchführungswege gelten sämtlich sowohl für die arbeitgeber- als auch für die arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung. Ansprüche aus arbeitnehmerfinanzierter Altersversorgung (Entgeltumwandlung) werden sofort unverfallbar. D.h. die Ansprüche bleiben dem Arbeitnehmer erhalten, auch wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird. Bei der Finanzierung durch den Arbeitgeber gelten die Unverfallbarkeitsfristen gem. § 1b Abs. 1 BetrAVG. Danach wird eine Pensionszusage unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr überschritten hat und die Zusage seit mindestens fünf Jahren besteht.



Eine tabellarische Übersicht der fünf Durchführungswege findet sich im Anhang dieser Broschüre.

## 2.1. Direktzusage

Bei der Direktzusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalles (Rentenalter, Invalidität oder Tod) unmittelbar die jeweils vereinbarte Leistung zu zahlen, z.B. die Betriebsrente. Der Arbeitgeber bildet dafür Pensionsrückstellungen in der Bilanz, die er rätierlich aufbaut und steuerlich geltend macht. Zur Absicherung der Liquiditätsbelastung bei Eintritt des Versorgungsfalles hat der Arbeitgeber die Möglichkeit eine sog. Rückdeckungsversicherung abzuschließen. Die Finanzierung durch den Arbeitnehmer über Entgeltverzicht ist möglich.

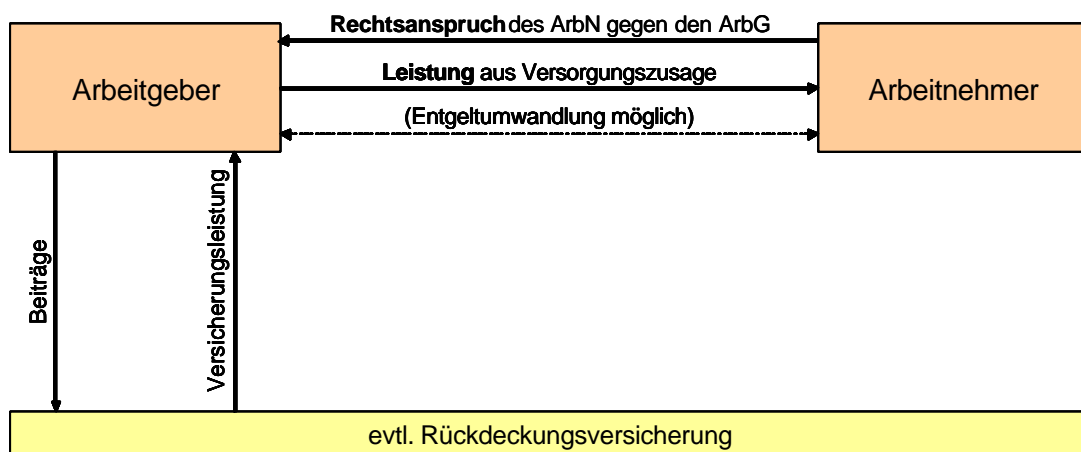


Abbildung 2: Direktzusage Grundstruktur

Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers tritt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV a.G.) an die Stelle des Arbeitgebers und übernimmt dessen Leistungsverpflichtung (§ 14 Abs.1 BetrAVG). Die Beiträge an den PSV hat der Arbeitgeber zu zahlen.



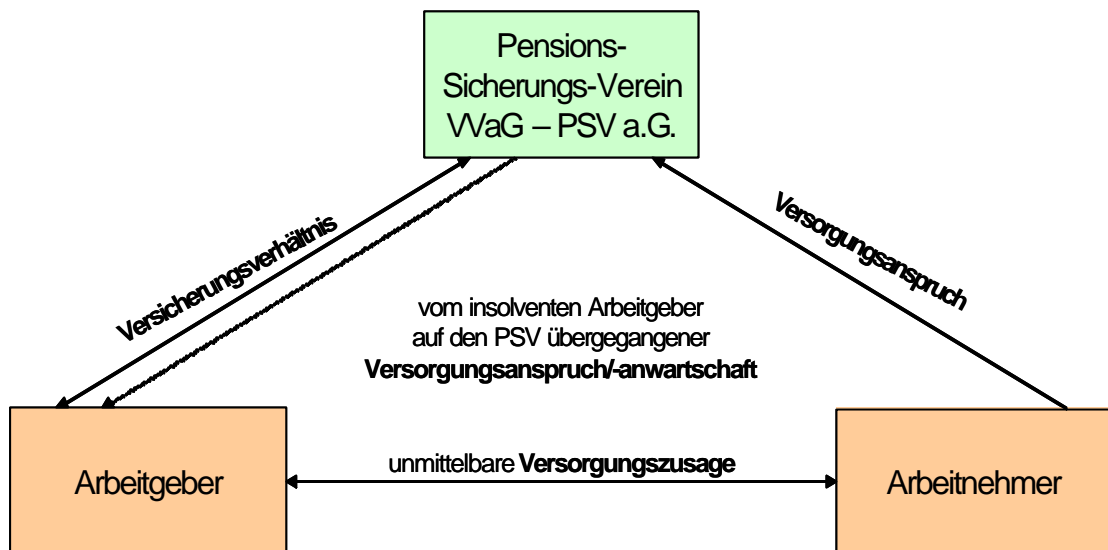


Abbildung 3: Direktzusage - gesetzliche Insolvenzversicherung

Die Umsetzung einer Direktzusage kann über so genannte „doppelseitige Treuhandmodelle“ erfolgen. Durch den Arbeitgeber werden die Vermögensmittel ausschließlich zum Zwecke der Erfüllung betrieblicher Versorgungsverpflichtungen über einen eigenständigen Rechtsträger bereitgestellt und vom übrigen Unternehmensvermögen separiert. Meist erfolgt die Mittelauslagerung auf ein juristische Person in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins, der mit der Verwaltung und Anlage der ihm übertragenen Vermögensmittel beauftragt wird und dabei an die im Treuhandvertrag festgelegten Vorgaben gebunden ist. Die doppelseitige Treuhand ergibt sich daraus, dass der Treuhänder gegenüber dem Arbeitgeber (Treugeber) die Funktion einer **Verwaltungstreuhand** und gleichzeitig gegenüber den versorgungsberechtigten Mitarbeitern die einer **Sicherungstreuhand** übernimmt. Daneben sind noch die Rechtsbeziehungen zu dem externen Vermögensanlageinstitut (Bank, KAG etc.) zu regeln.



Abbildung 4: Direktzusage – Insolvenzsicherung durch Treuhandmodelle  
hier: Modell der „doppelseitigen Treuhand“

Aus dem internationalen Vergleich kennt man die doppelseitige Treuhand als **Contractual Trust Arrangement** (CTA). Die Auslagerung der Pensionsverpflichtungen auf einen CTA bedingt keinen Wechsel des Durchführungsweges. Damit lässt sich die Bilanzverkürzung grundsätzlich ohne Zustimmung der Betroffenen realisieren, denn im Rahmen der Bilanzierung nach IAS/IFRS bzw. US-GAAP existiert kein Saldierungsverbot von Pensionsverpflichtungen und Pensionsplanvermögen. Beide Rechnungslegungssysteme bieten die Möglichkeit der Verrechnung von Planvermögen mit den jeweiligen Pensionsverpflichtungen, so dass Pensionsrückstellungen nur noch insoweit auszuweisen sind, als die Verpflichtung das Planvermögen übersteigt. Voraussetzung ist die Klassifizierung eines Vermögens als sog. **plan assets**. Hiervon spricht man, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- ▶ **Auslagerung** auf einen externen und vom Unternehmen rechtlich unabhängigen Träger.
- ▶ **Zweckbindung des Vermögens** zur ausschließlichen Finanzierung der Versorgungsverpflichtungen.
- ▶ **Schutz des Vermögens** vor dem Zugriff des Arbeitgebers bzw. dessen Gläubigern.

Speziell bei IFRS gelten auch Rückdeckungsversicherungen als plan assets, wenn sie gegen Insolvenz des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer verpfändet sind.

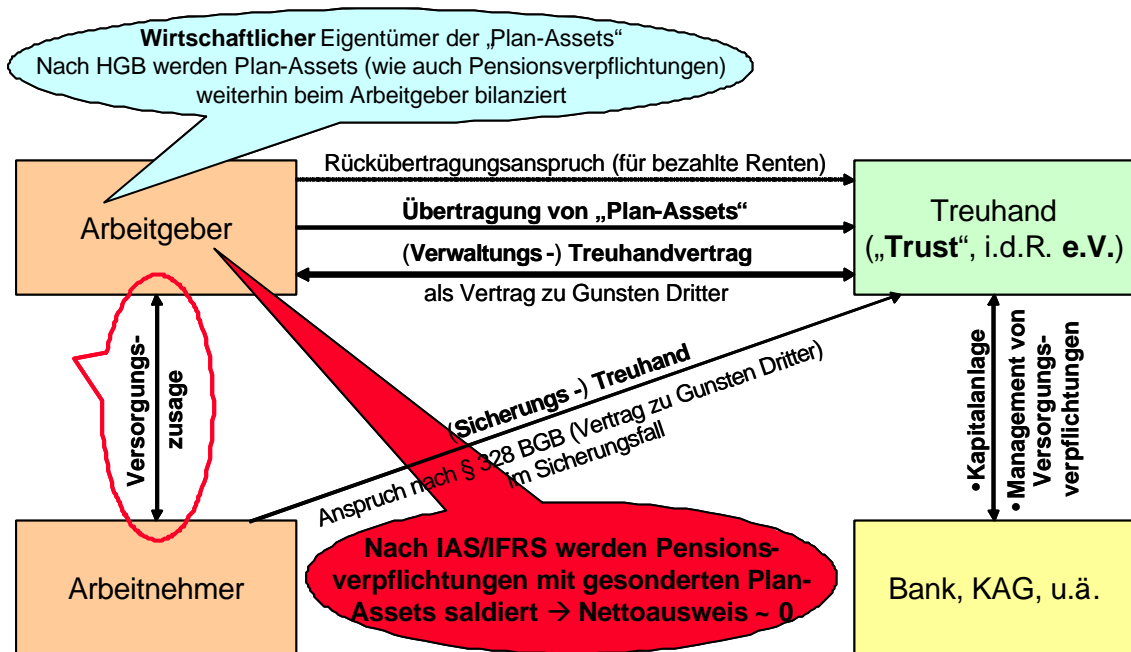


Abbildung 5: „Doppelseitige Treuhand“ ist als „Contractual Trust Arrangement“ (CTA) zur Auslagerung von Verpflichtungen aus Direktzusagen aus IAS-Bilanzen bekannt

## 2.2. Direktversicherung

Eine weit verbreitete Form der betrieblichen Altersversorgung ist die Direktversicherung. Bei diesem Durchführungsweg schließt der Arbeitgeber per Einzel- oder Gruppenvertrag eine Lebensversicherung für seine Arbeitnehmer ab. **Versicherungsnehmer** und Beitragszahler ist somit der **Arbeitgeber**. **Begünstigter** ist der **Arbeitnehmer**. Die Beiträge sind für den Arbeitgeber sofort abzugsfähige Betriebsausgaben. Häufig werden die Beiträge auch durch den Arbeitnehmer im Wege der Entgeltumwandlung getragen.

Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein sind in der Regel nicht zu entrichten, da der Arbeitnehmer regelmäßig unwiderruflich als Begünstigter des Versicherungsvertrages abgesichert ist.

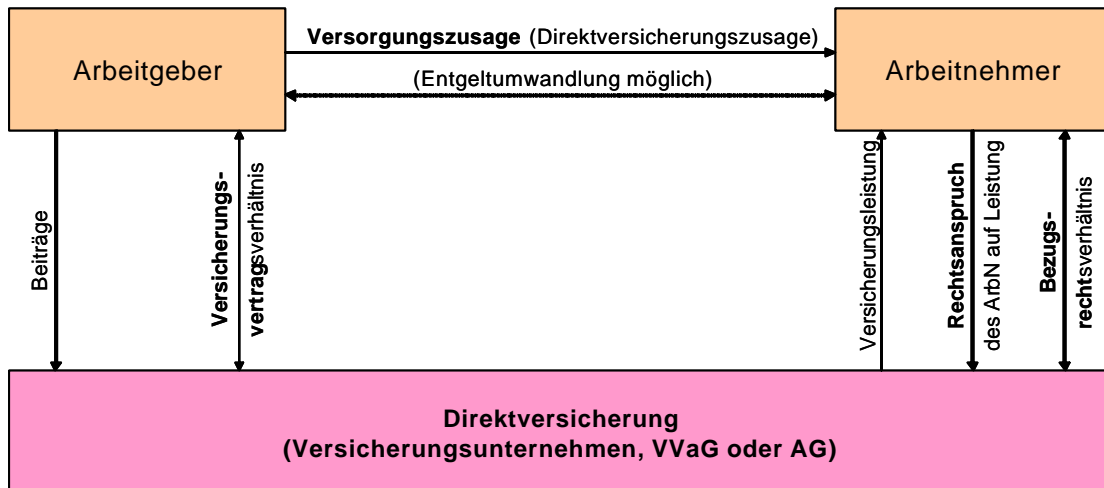


Abbildung 6: Direktversicherung - Grundstruktur

### 2.3. Pensionskasse

Pensionskassen sind rechtlich selbständige Unternehmen. Sie werden von einem oder mehreren Unternehmen getragen und sind aufsichtsrechtlich Versicherungen. Den Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen gewähren sie einen **Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen**. Die Finanzierung erfolgt über Zuwendungen der Trägerunternehmen (Arbeitgeber) und aus Vermögenserträgen. Wie andere Versicherungen unterliegen sie der staatlichen Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Pensionskassen müssen ihr Vermögen konservativ anlegen. Wie bei der klassischen Direktversicherung steht eine kontinuierliche und sichere Rendite im Vordergrund. Aus diesem Grund muss der Arbeitgeber auch nicht in den Pensions-Sicherungs-Verein einzahlen.

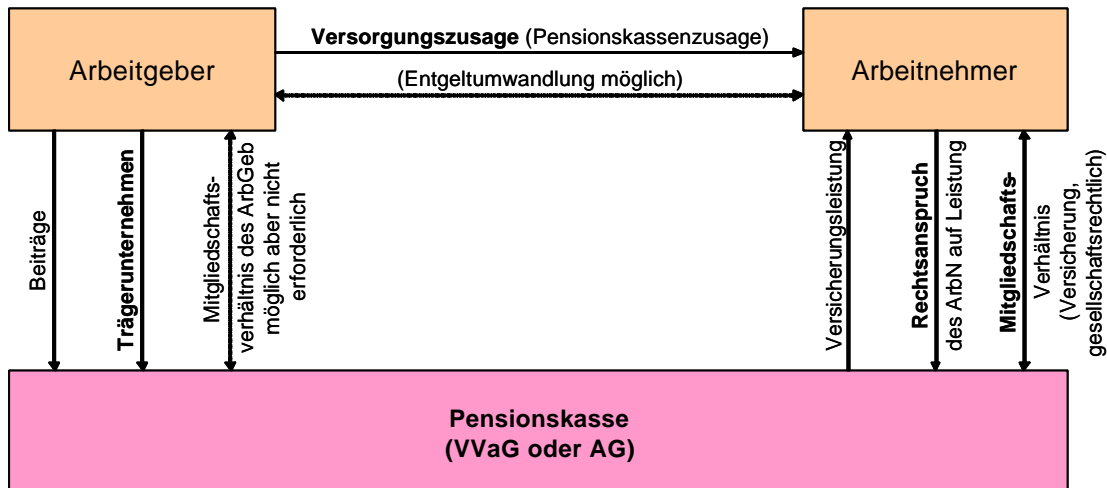


Abbildung 7: Pensionskassenzusage - Grundstruktur

## 2.4. Unterstützungskasse

Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung eines oder mehrerer Unternehmen, zumeist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins.

Die Zahlungen an die Unterstützungskasse werden vom Arbeitgeber geleistet. Entweder direkt von ihm selbst oder durch Entgeltumwandlung. Bei Insolvenz des Arbeitgebers sind die Arbeitnehmer über den Pensions-Sicherungs-Verein geschützt, an den der Arbeitgeber Beiträge abzuführen hat.

Der Arbeitnehmer erwirbt keinen Rechtsanspruch auf Leistungen der Unterstützungskasse. Allerdings besteht aufgrund der BAG-Rechtsprechung ein faktischer Anspruch „aus Vertrauenshaftung“. Die Unterstützungskasse unterliegt nicht der Versicherungsaufsicht und ist in der Anlage ihres Vermögens frei. Sie darf ihr Vermögen auch beim jeweiligen Trägerunternehmen anlegen, d.h. darlehensweise im Unternehmen belassen. Die Beiträge zugunsten der Unterstützungskasse sind im Unternehmen grundsätzlich sofort abzugsfähige Betriebsausgaben.

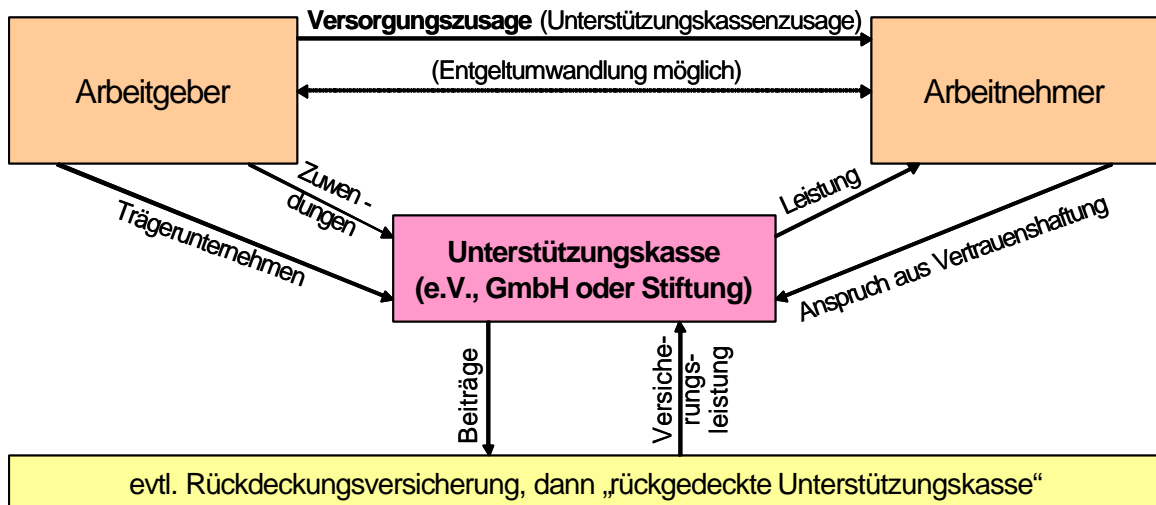
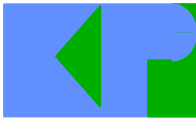


Abbildung 8: Unterstützungskassenzusage - Grundstruktur

## 2.5. Pensionsfonds

Der Pensionsfonds ist ein neu eingeführter Durchführungsweg (gemäß Altersvermögensgesetz vom 26.06.2001) der betrieblichen Altersversorgung. Es handelt sich um einen rechtlich selbständigen Versorgungsträger, der den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen einräumt. Pensionsfonds unterliegen nicht den strengen Restriktionen der herkömmlichen Lebens- und Rentenversicherungen. Sie dürfen ihr Vermögen auch am Aktienmarkt anlegen, um dessen Renditechancen besser nutzen zu können. Aufgrund der starken Kursschwankungen ergeben sich allerdings höhere Risiken.

Bei einer Insolvenz des Arbeitgebers sind die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer wie bei Direkt- und Unterstützungskassenzusage über den Pensions-Sicherungs-Verein abgesichert.

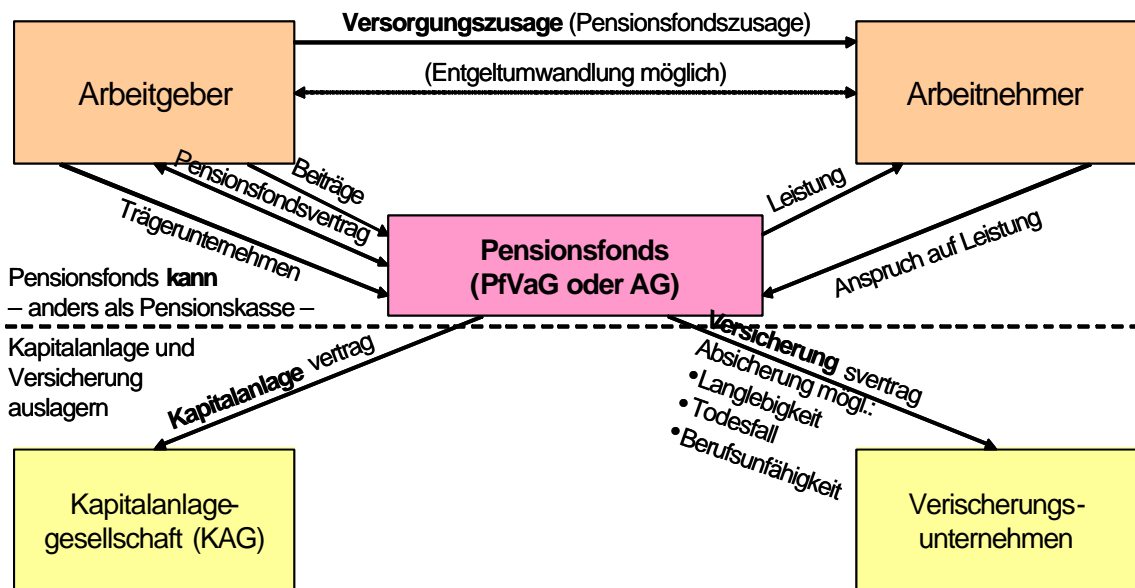


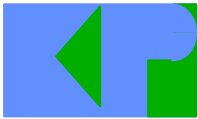
Abbildung 8: Pensionskassenzusage - Grundstruktur

## 2.6. Staatliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung

Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an eine **Pensionskasse** oder einen **Pensionsfonds** sind gem. § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei, soweit sie p.a. 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nicht überschreiten (2004 = € 2.472). Diese Beiträge bleiben darüber hinaus bis einschl. 2008 auch sozialversicherungsfrei. Nach dem Alterseinkünftegesetz (vom 11.06.2004) gilt für Versorgungszusagen, die ab dem 01.01.2005 erteilt werden ein steuerfreier Erhöhungsbetrag von € 1.800, der allerdings sozialversicherungspflichtig ist.

**Direktversicherungen** werden nach den Neuregelungen des Alterseinkünftegesetzes ab 2005 ebenfalls in die Steuerfreiheit gem. § 3 Nr. 63 EStG einbezogen. Für Neuverträge ab dem 01.01.2005 entfällt die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung, während für Altverträge ein Wahlrecht besteht, welches der Arbeitnehmer bis zum 30.06.2005 ausüben muss. Auf diese Weise kann sich der Arbeitnehmer die ggf. bisher bestehenden Vorteile (Übernahme der pauschalen Lohnsteuer durch den Arbeitgeber, Versteuerung der Rente aus dem Versicherungsvertrag mit dem Ertragsanteil) sichern.

Bei allen drei Durchführungswegen ist die Steuerfreiheit auf Versorgungszusagen in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplanes mit Restverrentung ab dem 85. Lebensjahr beschränkt.



Neben der Förderung über § 3 Nr. 63 EStG (Steuerfreiheit der geleisteten Beiträge) besteht seit dem 01.01.2002 die Möglichkeit, eine Förderung in Form von Zulagen oder Sonderausgabenabzug zu erhalten (nach den Vorschriften der §§ 10a, 79 ff. EStG). Diese sog. **Riester-Förderung** gilt vornehmlich für private Altersvorsorgeverträge, ist aber auch im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung über die vorgenannten drei Durchführungswege möglich. Eine Zertifizierung des Altersvorsorgevertrages ist bei der betrieblichen Altersversorgung nicht notwendig

Die Förderung setzt voraus, dass die Beiträge an den jeweiligen externen Versorgungsträger aus dem individuell versteuerten Arbeitsentgelt erbracht werden, da durch die Fördermaßnahmen quasi eine Steuerfreistellung erreicht wird. Die späteren Rentenzahlungen unterliegen dann der vollen Versteuerung.

### **3. Zusageformen**

Die Möglichkeiten des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage zu erteilen, richten sich nach den Vorschriften des BetrAVG. Folgende Zusageformen sind zulässig:

- ▶ Leistungszusage
- ▶ Beitragszusage
- ▶ Entgeltumwandlungszusage.

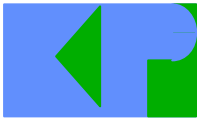
Die Leistungs- und Beitragszusage sind im engeren Sinne arbeitgeberfinanziert. Im Rahmen der Entgeltumwandlungszusage erfolgt die Zuführung der Beiträge ebenfalls durch den Arbeitgeber, Grundlage ist allerdings der durch den Arbeitnehmer ausgesprochene Verzicht auf Entgelt zugunsten einer Altersversorgung durch den Arbeitgeber.

#### **3.1. Leistungszusage**

Bei der Leistungszusage sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine bestimmte oder bestimmbare Leistung als monatliche/vierteljährliche/jährliche Rente oder als einmalig zu zahlenden Kapitalbetrag zu. Eine Leistungszusage ist über alle Durchführungswege durchsetzbar.

Die Leistung eines zugesagten **bestimmten Geldbetrages** bei einer **Festbetragszusage** ist nur vom Erreichen des Versorgungsfalles abhängig. Eine





Verpflichtung für den Arbeitgeber, die zugesagte Leistung auf ihre Kaufkraftstabilität hin zu untersuchen, besteht während der Anwartschaftszeit nicht. Die Anpassungsüberprüfung nach § 16 BetrAVG gilt für bereits laufende Renten. Die Höhe der Versorgungsleistungen richtet sich meist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und steht bereits von Anfang an fest. Die vorgegebene Leistung ist für den Arbeitnehmer klar erkennbar und für den Arbeitgeber durchgängig planbar.

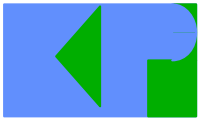
Neben der Festbetragszusage kann die Leistungszusage auch als **dynamische Zusage** erteilt werden. In diesem Fall fließt die Einkommensentwicklung in die Leistungsbemessung ein. Der klassische Fall ist eine Endgehaltszusage. Danach wird ein bestimmter Prozentsatz des zuletzt bezogenen Einkommens als Ruhegehalt zugesagt. Der Versorgungsbedarf orientiert sich an dem jeweiligen zuletzt bezogenen Einkommen. Die Gehaltsentwicklung wird mit dieser Zusage aufgefangen. Aus Arbeitnehmersicht ist sie einfach nachzuvollziehen. Der Arbeitgeber muss die Finanzierung sorgfältig planen, da mit einer Steigerung des Gehaltes auch eine Erhöhung der zugesagten Leistung, verbunden mit einem vermehrten Liquiditätsbedarf einhergeht.

Eine Leistungszusage in der Form einer **Gesamtversorgungszusage** orientiert sich an einem bestimmten vorgegebenen Versorgungsziel (z.B. 75 % des zuletzt bezogenen Einkommens – dies war üblicherweise die Versorgungsform im öffentlichen Dienst). Die Betriebsrente kommt in dem Umfang zum Tragen, wie das Ziel nicht durch andere Bausteine der Altersversorgung – z.B. gesetzliche Rentenversicherung, Direktversicherung – erreicht wird. Sie schließt lediglich die Lücke zum definierten Versorgungsziel.

### **3.2. Beitragszusage**

Eine Beitragszusage liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet einen bestimmten Beitrag an einen externen Versorgungsträger zu leisten. Dieser erwirtschaftet aus den zur Verfügung gestellten Beiträgen je nach eigener wirtschaftlicher Stärke die Versorgungsleistung. Reine Beitragszusagen sind nach dem BetrAVG nicht zugelassen. Das Betriebsrentengesetz unterscheidet nur zwischen Leistungszusage (vgl. 3.1.), beitragsorientierter Leistungszusage und Beitragszusage mit Mindestleistung.

Die **beitragsorientierte Leistungszusage** verbindet den zugesagten Beitrag und die daraus ermittelte Leistung. Grundlage der Ermittlung sind die Erlebenswahrscheinlichkeit und insbesondere der Rechnungszins. Bei einem externen Träger ist der Rechnungszins aufgrund der Vermögensanlage vorgegeben.



Der Arbeitgeber kann bei einer Direktzusage den Rechnungszinssatz selbst bestimmen. In der Regel wird der für steuerliche Rückstellungsbildung anzuwendende Rechnungszins oder auch der arbeitsrechtlich vorgegebene Höchstzinssatz für Versicherungsunternehmen zu Grunde gelegt. Für das Unternehmen ist dieser Zusagetyp übersichtlich und gut kalkulierbar. Aus Arbeitnehmersicht ist diese Zusageform insofern problematisch, dass zwar die Mindestleistung feststeht, bei vorzeitigen Versorgungsfällen ggf. eine Versorgungslücke entsteht.

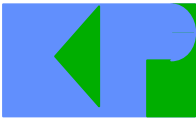
Mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG vom 26.06.2001) wurde die neue Möglichkeit der **Beitragszusage mit Mindestleistung** geschaffen. Sie ist lediglich für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds zulässig. Bei dieser Zusageform besteht für den Arbeitgeber die Verpflichtung einen bestimmten Beitrag an den Versorgungsträger zu leisten, der seinerseits die Anlage nach Maßgabe seiner Grundsätze der Vermögensanlage gestaltet. Die Besonderheit besteht darin, dass bei Eintritt des Versorgungsfalles mindestens die Summe der zugesagten Beiträgen abzüglich der zur Absicherung von biometrischen Risiken (Hinterbliebenen-/Invalidenleistungen) verbrauchten Beiträge ausgezahlt werden muss. Der Arbeitgeber hat im Versorgungsfall eine Ausfallhaftung insoweit, als die Mindestleistung durch den Versorgungsträger nicht erbracht werden kann (z.B. aufgrund einer missglückten Anlagepolitik).

### **3.3. Entgeltumwandlungszusage**

Bei der **Entgeltumwandlungszusage** handelt es sich nicht um eine eigenständige Zusageform, sondern es wird damit ausgedrückt, dass die Mittel für die Altersversorgung durch den Arbeitnehmer durch Verzicht auf Vergütung aufgebracht werden. Der Verzicht erfolgt zugunsten einer Zusage des Arbeitgebers auf Altersversorgung.

Mit dem Altersvermögensgesetz wurde dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Entgeltumwandlung eingeräumt. Allerdings kann der Arbeitgeber den Durchführungsweg aus allen fünf Durchführungswegen bestimmen. Soweit der Arbeitgeber keinen bestimmten Durchführungsweg anbietet, kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen.

Gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG ist die Entgeltumwandlung **nur für künftige noch nicht erdiente Ansprüche** zulässig. Die Zusage des Arbeitgebers muss wertgleich sein. D.h. die Beiträge zugunsten der Altersversorgung werden in Höhe des Verzichts



geleistet. Erträge, die der Versorgungsträger erzielt, führen damit zu einer Erhöhung der Versorgungsleistung. Eigene Aufwendungen des Arbeitgebers (z.B. nachgewiesene Verwaltungskosten, insbesondere Beiträge zur gesetzlichen Insolvenzversicherung) können die Versorgungsleistung reduzieren.

## **4. Chancen und Risiken der verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung für Arbeitnehmer und Unternehmen**

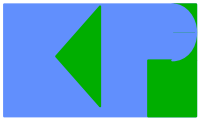
### **4.1. Bewertung aus (betriebs-)wirtschaftlicher Sicht**

#### **Direktzusage**

Für den **Arbeitnehmer** bietet dieser Durchführungsweg die Möglichkeit, sowohl Kapital- als auch Rentenleistungen zu erhalten. Die Absicherung der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung ist gleichfalls möglich. Durch die Verpflichtung zur Absicherung der Versorgungsleistung über den Pensions-Sicherungs-Verein sind die Ansprüche des Arbeitnehmers geschützt. Eine Beitragszusage mit Mindestleistung ist im Rahmen der Direktzusage nicht möglich, da jedoch die Leistungshöhe regelmäßig bereits bestimmt ist, ist die Versorgung für den Arbeitnehmer kalkulierbar. Nach Ausscheiden aus dem Unternehmen ist dem Arbeitnehmer der weitere Aufbau der Versorgung mit eigenen Beiträgen nicht möglich. Außerdem verfällt der Anspruch, soweit die gesetzlichen Grenzen der Unverfallbarkeit einer Anwartschaft gem. § 1b Abs.1 BetrAVG (vgl. S. 8) noch nicht erreicht sind. Ein Anspruch auf „Riester-Förderung“ für Eigenbeiträge zur Direktzusage aufgrund von Entgeltverzicht ist nicht möglich.

Aus Sicht des **Arbeitgebers** bietet eine Direktzusage den Vorteil, die Zuführungen nach eigenen Möglichkeiten anzulegen. Erträge aus der Vermögensanlage sind frei verwendbar. Eine originäre Finanzierung (z.B. durch Beiträge) ist nicht notwendig. Da die Mittel grundsätzlich im Unternehmen verbleiben, entsteht hieraus ein Liquiditätsvorteil gegenüber den übrigen Durchführungswegen. Der Arbeitgeber ist in der Zusage der Leistungshöhe nicht beschränkt. Zur Absicherung der Liquiditätsbelastung bei Eintritt des Versorgungsfalles (Alter, Tod, Invalidität) kann er eine so genannte Rückdeckungsversicherung abschließen.

Aufgrund der unternehmensinternen Abwicklung einer Direktzusage während der Zeit des Aufbaues und in der Rentenphase ergibt sich für den Arbeitgeber ein erheblicher Verwaltungsaufwand. Zusätzliche Kosten entstehen aufgrund der Verpflichtung zur



Beitragsleistung zum Pensions-Sicherungs-Verein. Darüber hinaus ist künftige Leistung - insbesondere hinsichtlich zusätzlich abgesicherter biometrischer Risiken (Hinterbliebenenversorgung/Invalidität) - schwer kalkulierbar.

### **Direktversicherung**

Durch die Anlage der Versorgungsbeiträge über eine Direktversicherung erhält der **Arbeitnehmer** Sicherheit über die angelegten Mittel, da die Träger der Versicherungsaufsicht unterliegen. Die Mindestleistung ist durch den Versicherungsvertrag garantiert und die Absicherung der Angehörigen sowie der Invalidität ist ebenfalls möglich. Im Rahmen der Vertragsgestaltung ist eine Leistung als Kapitalzahlung oder laufende Rente möglich. Risiken bestehen allenfalls hinsichtlich der nicht garantierten Überschussanteile, die sich auf die Abschlussleistung auswirken können. Die Möglichkeit der „Riester-Förderung“ ist bei Direktversicherungen aus Entgeltumwandlungen gegeben.

Der Verwaltungsaufwand für den **Arbeitgeber** ist bei Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung über eine Direktversicherung sehr gering. Es ist möglich, eine Beitragszusage mit Mindestleistung zu erteilen. In diesem Fall bestehen aufgrund der Versicherungsbedingungen keine Risiken für das Unternehmen aus der Ausfallhaftung. Auch das Haftungsrisiko des Arbeitgebers aus § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG besteht faktisch nicht.

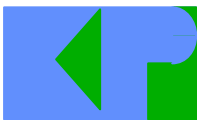
### **Pensionskasse**

Da es sich bei der Pensionskasse um ein Lebensversicherungsunternehmen handelt, sind die wirtschaftlichen Wirkungen für den **Arbeitnehmer** mit den Wirkungen einer Versorgung über eine Direktversicherung vergleichbar. Allerdings bieten nicht alle Pensionskassen die „Riester-Förderung“ an. Es besteht keine gesetzliche Insolvenzversicherung über den Pensions-Sicherungs-Verein.

Auch für den **Arbeitgeber** sind die wirtschaftliche Wirkungen vergleichbar mit den Wirkungen einer Direktversicherung. Ansprüche des Arbeitnehmers richten sich bei Eintritt des Versorgungsfalles unmittelbar gegen die Pensionskasse. Daneben besteht die Ausfallhaftung des Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG.

### **Unterstützungskasse**

Eine Unterstützungskasse bietet dem **Arbeitnehmer** die Möglichkeit nach entsprechender Vereinbarung eine Kapital- oder Rentenleistung zu erhalten. Die Versorgungsleistungen sind aufgrund gesetzlicher Vorschriften durch den Pensions-



Sicherungs-Verein abgesichert. Nach Ausscheiden aus dem Unternehmen ist dem Arbeitnehmer der weitere Aufbau der Versorgung mit eigenen Beiträgen nicht möglich. Grundsätzlich besteht für ihn kein Rechtsanspruch auf Leistungen. Allerdings ergibt sich aufgrund ständiger BAG-Rechtsprechung ein Anspruch aus Vertrauenshaftung.

Ein wesentlicher Vorteil für den **Arbeitgeber** ist darin zu sehen, dass die Unterstützungskasse dem Unternehmen Mittel aus Beitragszahlungen darlehensweise zur Verfügung stellen kann. Zur Absicherung der Versorgungsleistungen kann die Unterstützungskasse eine Rückdeckungsversicherung abschließen, wodurch die Ausfallhaftung des Arbeitgebers gem. § 1 Abs. 1 Nr. 3 BetrAVG je nach Umfang faktisch vollständig oder teilweise aufgehoben wird. Die Höhe der Zahlungen an eine Unterstützungskasse ist aus steuerlicher Sicht begrenzt. Hieraus resultiert eine eingeschränkte Flexibilität bei der Finanzierung der Unterstützungskasse durch das Trägerunternehmen. Aufgrund der Verpflichtung, Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein zu entrichten, entstehen dem Unternehmen zusätzliche Kosten.

### **Pensionsfonds**

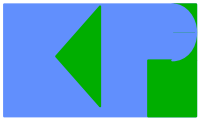
Der Pensionsfonds ist in der Anlage der ihm zufließenden Beiträge nicht so eingeschränkt wie ein Versicherungsunternehmen und kann seine Mittel zu wesentlichen Teilen auf dem Aktienmarkt anlegen. Hieraus eröffnen sich für den **Arbeitnehmer** einerseits verbesserte Renditechancen. Andererseits trägt er dadurch auch ein höheres Ertragsrisiko, allerdings lediglich zur Höhe der zugesagten Leistung. Für Versorgungsleistungen besteht gesetzliche Insolvenzsicherung über den Pensions-Sicherungs-Verein.

Soweit die Vermögenslage des Pensionsfonds bei Eintritt des Versorgungsfall nicht ausreicht, um die zugesagte Leistung zu erbringen, besteht für den **Arbeitgeber** eine Nachschusspflicht. Aufgrund der Verpflichtung, Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein zu entrichten, entstehen dem Unternehmen zusätzliche Kosten.

## **4.2. Bewertung aus steuerrechtlicher Sicht**

### **Direktzusage**

Aufwendungen für eine unmittelbare Pensionszusage bleiben beim **Arbeitnehmer** in vollem Umfang steuerfrei. Dies gilt sowohl für arbeitgeber- als auch für arbeitnehmerfinanzierte (durch Entgeltverzicht) Aufwendungen. Für Aufwendungen



aus Entgeltverzicht besteht darüber hinaus bis einschl. 2008 Sozialversicherungsfreiheit bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Für Versorgungsleistungen gilt die sog. nachgelagerte Besteuerung, d.h., erst die erhaltenen Leistungen werden nach Abzug des Versorgungsfreibetrages und des Arbeitnehmer-Pauschbetrages als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit versteuert. Aufgrund regelmäßig geringerer Einkünfte bei Eintritt der Versorgung, ist die Steuerbelastung voraussichtlich niedriger. Für Aufwendungen zugunsten einer unmittelbaren Pensionszusage ist eine steuerliche „Riester-Förderung“ über zusätzlichen Sonderausgabenabzug nicht möglich.

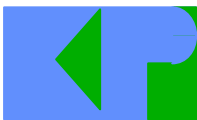
Für den **Arbeitgeber** gilt: Aufwendungen zur Bildung der Pensionsrückstellung sind sofort abzugsfähige Betriebsausgaben (steuermindernder Aufwand). Über die gebildete Pensionsrückstellung hinaus gehende Versorgungsleistungen sind ebenfalls Betriebsausgaben. Für Aufwendungen aus Entgeltverzicht besteht auch für den Arbeitgeberanteil Sozialversicherungsfreiheit bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung bis einschl. 2008.

### **Direktversicherung**

Für Beiträge zur Direktversicherung ist die pauschale Versteuerung gem. § 40b EStG (20 %) bis €1.752,00 p.a. möglich. Die pauschale Lohnsteuer übernimmt grundsätzlich der Arbeitgeber. Er kann sie aber auch auf den Arbeitnehmer abwälzen. Für die Beiträge besteht bis 2008 daneben grundsätzlich auch Sozialversicherungsfreiheit. Ab 2005 können Beiträge zur Direktversicherung bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG auch lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei (bis 2008) gezahlt werden. Darüber hinaus sind weitere € 1.800,00 nach § 3 Nr. 63 EStG steuerbegünstigt, allerdings nicht sozialversicherungsfrei.

Für Versicherungsverträge, die am 31.12.2004 bereits bestehen (Altverträge) gilt eine Übergangslösung. Der **Arbeitnehmer** hat ein Wahlrecht, die Pauschalbesteuerung beizubehalten oder Steuerfreiheit der Beiträge im Rahmen der zulässigen Grenzen zu berücksichtigen. Hinsichtlich einer Direktversicherung mit Kapitalleistung ist die Steuerfreiheit für Beiträge nicht anwendbar. Für Aufwendungen zugunsten einer Direktversicherung ist eine steuerliche „Riester-Förderung“ über zusätzlichen Sonderausgabenabzug möglich.

Der **Arbeitgeber** kann seinerseits ebenfalls die Sozialversicherungsfreiheit für die Arbeitgeberbeiträge bis 2008 im Rahmen der vorgeschriebenen Grenzen beanspruchen.



## Pensionskasse

Auch für Aufwendungen zugunsten einer Pensionskasse ist für den **Arbeitnehmer** eine steuerliche „Riester-Förderung“ über zusätzlichen Sonderausgabenabzug möglich. Daneben sind Beiträge zur Pensionskasse bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG lohnsteuer- und (bis 2008) sozialversicherungsfrei. Soweit der 4 %-Rahmen nach § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft ist, kann für weitere Beiträge die Pauschalversteuerung gem. § 40b EStG gewählt werden. Ab 2005 besteht für Neuzusagen keine Pauschalierungsmöglichkeit mehr, allerdings sind weitere € 1.800,00 nach § 3 Nr. 63 EStG begünstigt, jedoch nicht sozialversicherungsfrei.

Der **Arbeitgeber** kann, wie bei der Direktversicherung, ebenfalls die Sozialversicherungsfreiheit für die Arbeitgeberbeiträge im Rahmen der vorgeschriebenen Grenzen bis 2008 beanspruchen.

## Unterstützungskasse

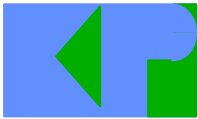
Für den **Arbeitnehmer** gelten hinsichtlich der von ihm getätigten Aufwendungen aus Beiträgen zur Unterstützungskasse und den daraufhin erfolgenden Versorgungsleistungen die gleichen steuerlichen Regeln wie bei der Direktzusage.

Der **Arbeitgeber** kann die Beiträge an eine Unterstützungskasse grundsätzlich sofort als Betriebsausgaben abziehen. Besonderheiten ergeben sich allerdings bei der nicht rückgedeckten so genannten „regeldotierten“ Unterstützungskasse. Aufgrund steuerlicher Vorschriften gemäß § 4d EStG bestehen Begrenzungen für steuerlich als Betriebsausgabe abzugsfähige Zuführungen an diese Unterstützungskassen.

## Pensionsfonds

Der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung über einen Pensionsfonds unterliegt grundsätzlich denselben steuerlichen Regeln wie über eine Pensionskasse. Allerdings ist eine Pauschalversteuerung von Beiträgen nicht möglich.

Steuerliche Besonderheiten ergeben sich bei der Übertragung einer Direktzusage durch den Arbeitgeber auf einen Pensionsfonds. Der Übertragungsbetrag an einen Pensionsfonds bleibt beim Arbeitnehmer unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber nicht sofort die gesamte Summe als Betriebsausgaben in Abzug bringt, lohnsteuerfrei. Anstelle des sofortigen Betriebsausgabenabzuges ist durch den



Arbeitgeber der Überschuss des Übertragungsbetrages über den Auflösungsbetrag der Pensionsrückstellung gleichmäßig auf die folgenden 10 Wirtschaftsjahre zu verteilen.

### **4.3. Bewertung aus bilanzieller Sicht**

Bilanziell wirkt sich im Trägerunternehmen in der Regel lediglich die Direktzusage aus. Für diesen **unternehmensinternen Durchführungsweg** ist in der Bilanz der Barwert der Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern aus Anwartschaften sowie gegenüber den Rentnern aus Versorgungsleistungen als **Pensionsrückstellung** auszuweisen. Der Ausweis ist nach Handels- und Steuerrecht zwingend.

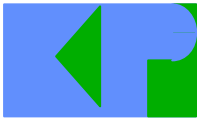
Die **externen Durchführungswegen** haben den Vorteil der **Bilanzneutralität** soweit die Beiträge gezahlt sind und ausreichen, um die Versorgungsverpflichtungen zu erfüllen. Grundlage ist Artikel 28 EGHGB, wonach für mittelbare Pensionsverpflichtungen Rückstellungen nicht gebildet werden müssen. Allerdings kann sich eine Verpflichtung zum Bilanzausweis ergeben, wenn das Vermögen des externen Versorgungsträgers nicht ausreicht, um die Verpflichtungen zu erfüllen, da in diesem Falle eine originäre Verbindlichkeit des Arbeitgebers entsteht.

## **5. Zusammenfassung**

Für zahlreiche Arbeitgeber ergibt sich künftig insbesondere vor dem Hintergrund verschärfter Kapitalmarktanforderungen der Wunsch oder die Notwendigkeit unmittelbare Pensionszusagen auf „externe“ Träger auszulagern. Die angestrebte Lösung ist individuell von den jeweils vorliegenden Gegebenheiten abhängig.

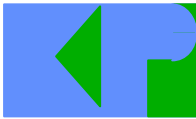
Generell lässt sich feststellen, dass die **Ausfinanzierung** für den Arbeitnehmer grundsätzlich den steuerlichen Nachteil der sofortigen Steuerpflicht des Übertragungsbetrages zur Folge hat. Lediglich bei Übertragung auf einen Pensionsfonds oder eine Unterstützungskasse kann diese Folge vermieden werden. Allerdings ergeben sich dadurch für den Arbeitgeber ggf. nachteilige Wirkungen aufgrund steuerlicher Vorschriften. Darüber hinaus ist die Ausfinanzierung stets mit Liquiditätsabflüssen verbunden, um dem künftigen Versorgungsträger die Mittel zur Erfüllung der Verpflichtungen zur Verfügung zu stellen.





Arbeitsrechtliche Regeln im BetrAVG zur Übertragung von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung bestehen lediglich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nicht jedoch bei Auslagerung der Ansprüche.

Die Übertragung der Pensionsverpflichtungen und der zugehörigen Vermögenswerte auf einen betriebsinternen Träger über eine **Treuhandkonstruktion** bietet sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber die Möglichkeit, bisherige Vereinbarungen in vollem Umfang ohne steuerliche Nachteile zu übernehmen. Da sich die Möglichkeiten, die Verpflichtungen aus der Bilanz zu eliminieren, allerdings nur bei Rechnungslegung nach internationalen Vorschriften (IAS/IFRS bzw. US-GAAP) ergeben, wird die Bilanzverkürzung regelmäßig nur in einem nach IAS/IFRS bzw. US-GAAP aufgestellten Konzernabschluss erzielt. Darüber hinaus handelt es sich um relativ aufwendige Gestaltungen, die für kleinere Unternehmen regelmäßig kaum tragbar sein werden. Die notwendige Liquidität, um dem künftigen Versorgungsträger die Mittel zur Erfüllung der Verpflichtungen zur Verfügung zu stellen, muss der Arbeitgeber auch im Rahmen dieser Konstruktion aufbringen.



## Anhang

### Fünf Durchführungswege – arbeitgeberfinanzierter – betrieblicher Altersversorgung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) im Überblick

Durchführungswege:	Träger / Vermögensansammlung	unterliegt Versicherungsaufsicht	Anlagebeschränkungen	Rechtsanspruch des ArbN auf Leistungen	Haftung des Arbeitgebers	Insolvenz-sicherung („PSV a.G.“)	Finanzierung der Zusage	Handelsbilanzielle Behandlung	
								HGB	IAS/IFRS
<b>Direktzusage</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmen selbst</li> <li>• „interner Durchführungsweg“</li> </ul>	Nein	Nein	Ja	Selbstleistungsver-sprechen des Arbeitgebers	Ja	Keine originäre Finanzierung	Bildung von Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz (Ausnahme: Alitzusagen vor 1.1.1987, Art. 28 EG-HGB)	Bildung von Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz (IAS 19) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Übertragung von „Planvermögen“ auf Externe möglich, so dass Pensionsverpflichtungen mit Planvermögen saldiert werden</li> </ul>
<b>Direktversicherung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versicherungsunternehmen</li> <li>• Extern</li> </ul>	Ja	Ja	Ja	§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG (Haftung f. Zusage unabhängig vom Durchführungsweg) In Praxis aber eher theoretisch	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nur bei vom ArbG widerrufbarem Bezugsrecht</li> <li>• Nicht bei unwiderruflich erteiltem Bezugsrecht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durch Lebensversicherungsunternehmen</li> <li>• Beitragzahlungen durch den ArbG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beiträge laufender Personalaufwand</li> <li>• Passivierungswahlrecht für mittelbare Pensionsverpflichtungen (Art. 28 EG-HGB), gilt auch bei Verpflichtung des ArbG aus „Finanzierungslücke“ des externen Trägers zur Deckung der Zusage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Leistungszusagen regelmäßig Pflicht zur Rückstellungsbildung</li> <li>• Aber Verrechnung des externen „Planvermögens“ mit den Pensionsverpflichtungen → Nettoausweis der Pensionsverpflichtungen</li> <li>• Planvermögensüberschuss ist zu aktivieren</li> </ul>
<b>Pensionskasse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VVaG/AG</li> <li>• Extern</li> </ul>	Ja	Ja	Ja	Ja § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG	Nein	Durch Kassenvermögen und dessen Erträge	Wie Direktversicherung	Wie Direktversicherung
<b>Unterstützungskasse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• e.V., GmbH; auch Stiftung</li> <li>• Extern</li> </ul>	Nein	Nein Darlehensgewährung an Trägerunternehmen mögl.	Nein - Aber faktisch (BAG-Rechtspr.): „Anspruchsaus Ver-trauenshaftung“	Ja § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG	Ja	Durch Kassenvermögen und dessen Erträge	Wie Direktversicherung	Wie Direktversicherung
<b>Pensionsfonds</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PFA/AG</li> <li>• Extern</li> </ul>	Ja	Nein	Ja	Ja § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG	Ja	Durch Fondsvermögen und dessen Erträge	Wie Direktversicherung	Wie Direktversicherung