

Betriebliche Altersversorgung

Dr. Paulgerd Kolvenbach*)

*) Dr. Paulgerd Kolvenbach, Sprecher der Geschäftsführung der Longial GmbH, Düsseldorf.

Unternehmensgestützte Altersvorsorge ist notwendig, um zukünftige Versorgungslücken im Alter zu schließen. Dies hat sich nach den verschiedenen renten- und steuerrechtlichen Reformen der Jahre 2000 bis 2005 mittlerweile durchgesetzt. Der Grundsatz gilt jedoch nicht nur für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer, sondern auch für die Unternehmer selbst, für die meistens keine gesetzliche Rentenversicherungspflicht und damit eine erheblich größere Versorgungslücke besteht. Bisher besteht bei mittelständischen Unternehmen oft aber noch eine spürbare Zurückhaltung gegenüber allen betrieblich organisierten Formen der Altersvorsorge. Hintergrund: Oft sind die Haftungs- und Komplexitätsrisiken verbunden mit einem erhöhten Verwaltungsaufwand für die Unternehmen nur schwer einschätzbar. Ein Umdenken ist hier aber angebracht, denn die Folgen der demografischen Entwicklung für den Arbeitsmarkt werden in den nächsten Jahren immer deutlicher spürbar. Um qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten, wird man in Zukunft verstärkt Zusatzleistungen wie eine betriebliche Altersversorgung (bAV) anbieten müssen.

Aus Arbeitgebersicht muss sich eine bAV an Kriterien wie Haftungsbeschränkung, Auswirkungen auf Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) und Bilanz, Flexibilität, Änderbarkeit und Verwaltungsarmut messen lassen. Für mittelständische Unternehmen besteht die Chance, über eine beitragsorientierte Leistungszusage als mittelbare Pensionsverpflichtung, finanziert über einen externen Durchführungsweg, die genannten Risiken beherrschbar zu halten. Hierbei beschränkt sich die Arbeitgeberhaftung auf die Zahlung der Beiträge und hinterlässt keine weiteren Spuren in der GuV bzw. der Bilanz. Die hierfür zur Verfügung stehenden Durchführungswege sind die Direktversicherung, die Pensionskasse und die Unterstützungskasse, wobei sich die beiden erstgenannten sehr gleichen. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, kurz BetrAVG, sieht darüber hinaus noch zwei weitere Durchführungswege vor: Die unmittelbare Pensionszusage oder Direktzusage und den Pensionsfonds. Beide sind aber aus Sicht des mittelständischen Unternehmers nicht erste Wahl, da die Direktzusage Auswirkungen auf Bilanz und GuV besitzt und der Pensionsfonds in seiner derzeitigen Ausprägung vornehmlich auf die Übernahme von Alt-Verpflichtungen ausgerichtet ist. Die Lösung sollte daher so aussehen, dass für den betroffenen Arbeitnehmer oder Unternehmer ein Versorgungsbeitrag zur Verfügung gestellt wird, der als Prämie in einen Lebensversicherungsvertrag fließt. Mit der Zahlung dieses Beitrags sind sämtliche Verpflichtungen des Unternehmens aus der Pensionszusage für das jeweilige Geschäftsjahr abgegolten.

Im Fall der Direktversicherung bzw. Pensionskasse erwirbt der Berechtigte einen unmittelbaren Rechtsanspruch gegenüber dem Versicherer. Bis auf einige Ausnahmefälle handelt es sich hier tatsächlich um eine vollständige externe Finanzierung. Die Folge: Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers oder im Fall einer Firmeninsolvenz kön-

nen Ansprüche in der ausfinanzierten Höhe mitgenommen werden bzw. richten sich unmittelbar gegen den Versicherer. Außer dem mit den Prämien abgegoltenen Verwaltungsaufwand fallen für das Unternehmen somit i.d.R. keine weiteren Kosten an. Dafür, dass die Prämien beim Arbeitnehmer gegenüber dem Versicherer steuerfrei bleiben, verlangt der Fiskus jedoch eine Gegenleistung. Der Umfang der so steuerbegünstigten Beiträge darf pro Arbeitnehmer und pro Jahr nicht die Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG übersteigen. Das sind vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung zzgl. 1.800 €. Für die Jahre 2010/2011 liegt die jährliche Obergrenze bei 4.440 €.

Die rückgedeckte Unterstützungskasse ist dann interessant, wenn höhere Prämien benötigt werden oder die genannte Obergrenze schon für eine etwaige Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers teilweise verbraucht wurde. In diesen Fällen würde der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber bezahlt und vom Arbeitnehmer versteuert werden, was im Regelfall schwer zu vermitteln ist. Bei der rückgedeckten Unterstützungskasse fließt die Prämie dabei nicht unmittelbar an den Versicherer, sondern über das zwischengeschaltete Vehikel der Unterstützungskasse. Der Anspruch des Arbeitnehmers richtet sich gegen die Kasse, nicht gegen den Versicherer, und steht unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs. Gesetzgebung und Rechtsprechung haben dafür gesorgt, dass der Widerspruchsvorbehalt nur bei Vorliegen sachlicher Gründe und nur für zukünftige Beiträge ausgeübt werden darf. Im Ergebnis ist somit die Durchführung über eine rückgedeckte Unterstützungskasse ebenso qualitativ hochwertig für den Arbeitnehmer und haftungsarm für den Arbeitgeber wie die Direktversicherung oder Pensionskasse. Der formal fehlende Rechtsanspruch stellt jedenfalls sicher, dass die Beiträge des Arbeitgebers beim Arbeitnehmer nicht als steuerlich zugeflossen gelten und zwar unabhängig von ihrer Höhe. Zu beachten ist allerdings, dass die Unterstützungskasse insgesamt administrativ komplexer ist und formalrechtlich betrachtet zu den insolvenzversicherungspflichtigen Durchführungswegen zählt. Hierdurch fallen neben den Beiträgen Gebühren für administrative Leistungen und Prämien für die gesetzliche Insolvenzversicherung an. Bei der Entscheidung für eine Durchführung einer Unterstützungskasse sind diese mit in Betracht zu ziehen.

Alle beschriebenen Durchführungswege sind handelsrechtlich als sog. mittelbare Verpflichtungen einzustufen. Das bedeutet, dass außer der Erfassung der Prämien und Nebenkosten als Aufwand keine weitere Darstellung in Bilanz und GuV erfolgen muss. Eventuelle Unterdeckungen sind im Bilanzanhang anzugeben, treten aber bei der beschriebenen Ausgestaltung in der Praxis nicht auf.

Fazit: Betriebliche Altersversorgung ist mach- und kontrollierbar, auch im Mittelstand. Durch die demografische Entwicklung wird sie immer unverzichtbarer.