

Bei Arbeitgeberversicherungen stellt sich die Frage, wie man diese ausgestaltet, damit sie einerseits für die Mitarbeiter interessant sind und andererseits für die Arbeitgeber finanziell mit überschaubaren Risiken verbunden bleiben. Worauf HR-Experten achten sollten.

Versorgungszusagen risikoarm gestalten

Von Bernd Wilhelm-Werkle und Michael Hoppstädter

● Die bAV ist vor dem Hintergrund der Diskussion um die Leistungshöhe der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) ein wichtiger Bestandteil der Vorsorge, der auch im Kampf um Fachkräfte als Bindungsinstrument nicht unterschätzt werden darf. Im Folgenden betrachten wir einige arbeitsrechtliche und bilanzielle Aspekte, die helfen, das Risiko der Versorgung im Blick zu behalten.

Die Wahl des richtigen Durchführungsweges

Für die bAV stehen fünf Durchführungswege zur Verfügung. Von einer unmittelbaren Durchführung der bAV spricht man, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine Versorgungsleistung für den Fall verspricht, dass der Mitarbeiter ein bestimmtes Alter erreicht, erwerbs- oder berufsunfähig wird oder im Todesfall Hinterbliebene hinterlässt – eine sogenannte Direktzusage. Dies wird bilanziell lediglich durch die Bildung von Pensionsrückstellungen finanziert.

Bei der mittelbaren Durchführung bedient sich der Arbeitgeber eines Versorgungsträgers – in Betracht kommen hier Unterstützungskasse, Direktversicherung,

Pensionskasse oder Pensionsfonds. Der wesentliche Unterschied zwischen diesen vier mittelbaren Durchführungswegen besteht darin, dass die Unterstützungskasse keinen Rechtsanspruch auf die von ihr erbrachten Leistungen gewähren darf. Die drei übrigen Versorgungsträger gestehen dem Versorgungsberechtigten dagegen einen Rechtsanspruch beziehungsweise ein Bezugsrecht im Leistungsfall zu. Jeder Durchführungsweg kann risikominimierend ausgestaltet werden. Rückdeckungsversicherungen verhindern bei Direktzusage und Unterstützungskasse, dass das laufende Betriebsergebnis durch (ungeplante) Leistungen belastet wird.

Risiken der einzelnen Zusagearten

Grundsätzlich kommen für die Zusage des Arbeitgebers vier unterschiedliche Modelle in Betracht:

- Leistungszusage
- Beitragsorientierte Leistungszusage
- Beitragszusage mit Mindestleistung
- Reine Beitragszusage

Bei der Leistungszusage (LZ) steht die Leistung im Vordergrund. Diese kann etwa als Festbetrag oder in Abhängigkeit vom

zuletzt gezahlten Gehalt oder von einem Durchschnittsgehalt erfolgen. Scheidet der Versorgungsberechtigte vorzeitig mit unverfallbaren Anwartschaften aus, bleibt seine Anwartschaft zeitanteilig aufrechterhalten.

Bei der Beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) wird dem Versorgungsberechtigten zusätzlich der für die Leistung aufgewandte Beitrag mitgeteilt. Scheidet der Versorgungsberechtigte vorzeitig aus, ist ihm bei Zusagen seit 2001 nur die Anwartschaft aufrechtzuerhalten, die bis zum Ausscheiden aus den Beiträgen tatsächlich finanziert werden konnte. Dies minimiert das Nachfinanzierungsrisiko.

Die Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML), bei der der Versorgungsberechtigte das Risiko der Kapitalanlage trägt, kommt nur für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds in Betracht. Hier muss mindestens die Summe der eingezahlten Beiträge für die Altersversorgung erhalten bleiben, soweit die Beiträge nicht für einen Risikoausgleich verwendet wurden. Scheidet der Arbeitnehmer aus, ist die Versorgung in Höhe der planmäßig zu leistenden Beiträge aufrechtzuerhalten, soweit sie nicht für den Risikoausgleich verwen-

det wurden. Auch wenn hier eine Rente zugesagt wurde, gibt es in der Rentenphase keine Anpassungsprüfungspflicht, weil hier der Versorgungsberechtigte das Kapitalanlagerisiko trägt.

Die reine Beitragszusage (rBZ) ist ebenfalls nur in den Durchführungswegen der Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds erlaubt. Zusätzlich setzt diese einen Tarifvertrag voraus. Die Versorgungszusage ist von Beginn an unverfallbar. Da aber keine Leistung zugesagt werden darf, ist auch für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens keine feste Leistungshöhe aufrechtzuerhalten.

Eine reine LZ wird heute nur noch selten erteilt, weil sie unter Umständen schwer kalkulierbar ist und ein Nachfinanzierungsrisiko beim vorzeitigen Ausscheiden birgt. Aktuell findet sich oftmals bei einer Neueinrichtung eine boLZ, weil sie in allen Durchführungswegen möglich, deutlich besser kalkulierbar und ohne Nachfinanzierungsrisiko ist. Auch die BZML ist deutlich risikoärmer und findet sich bei kapitalmarktnahen Produkten in den versicherungsförmigen Durchführungswegen. Die rBZ ist im Ergebnis aufgrund der fehlenden Einstandspflicht für den Arbeitgeber maximal risikoarm, allerdings gibt es bislang keine beziehungsweise kaum Praxiserfahrung.

Attraktivität der Leistungsarten aus Mitarbeitersicht

Für die Versorgungsberechtigten ist die Auszahlungsform interessant: Gibt es die Möglichkeit einer lebenslangen Absicherung, zahlt der Arbeitgeber einmalig oder die Leistung in Raten aus? Die lebenslängliche Leistung kann bei einer voraussichtlich langen Lebensdauer für den Versorgungsberechtigten die bessere Wahl sein. Für den Arbeitgeber bedeutet sie unter Umständen, dass er in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse grundsätzlich das Langlebkeitsrisiko trägt, sofern keine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen wurde. Eine beliebte Variante ist daher auch, eine Kapitaleistung zuzusagen und lediglich anzubieten, dass das Kapital zum Rentenzeitpunkt auch in eine sofortbeginnende Rentenversicherung eingezahlt wird und der Versorgungsberechtigte das erhält, was monatlich von der Versicherung gezahlt wird. Bei den vorzeitigen Risiken kann sich der Arbeitgeber



BERND WILHELM-WERKLE ist Leiter Geschäftsbereich Beratung, Longial.



MICHAEL HOPPSTÄDTER ist Geschäftsführer, Longial.

ber in den nicht-versicherungsförmigen und nicht rückgedeckten Durchführungswegen ebenfalls einer ungeplanten Verpflichtung gegenübersehen, sodass auch hier eine Rückdeckungsversicherung Abhilfe schaffen kann. Entscheidet sich der Arbeitgeber für ein Kapital, so trägt er zwar nicht das Risiko der Langlebigkeit, dafür fließt aber in nicht unerheblichem Umfang Kapital sofort ab, sofern er dieses nicht ohnehin angespart hat.

Auswirkungen risikoarmer Gestaltung in der Bilanz

Häufig werden Risiken der bAV mit stetig steigenden Rückstellungen und den entsprechenden Auswirkungen auf die Bilanz beziehungsweise die Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) der Unternehmen gleichgesetzt. Das gilt jedoch nur für die unmittelbare Durchführung der bAV, also für sogenannte Direkt- oder Pensionszusagen. Allein diese sind als ungewisse Verbindlichkeit nach § 249 Handelsgesetzbuch (HGB) bilanzierungspflichtig. Alle mittelbaren Durchführungswegen, die über externe Versorgungsträger abgewickelt werden, sind dem Grunde nach nicht bilanzierungspflichtig. Um die bAV

risikoarm auszugestalten, spricht also einiges für die Durchführung über externe Versorgungsträger mit eher beitragsorientierten als leistungsorientierten Zusagen.

Aber auch in der Direktzusage gibt es Spielraum für die risikoarme Ausgestaltung – mit entsprechenden entlastenden Effekten für Bilanz und GuV. Hier gilt beispielsweise ebenfalls, dass eine Kapitalzusage geringere Risiken beinhaltet als eine Rentenzusage. Alleine die Rentenanpassung und damit das Risiko kontinuierlich steigender Versorgungsleistungen entfällt ebenso wie die stetig steigende Lebenserwartung und der damit verbundenen längeren Rentenzahlung.

Eine besondere Form der Direktzusage ist die sogenannte „wertpapiergebundene Versorgungszusage“ nach § 253 Abs. 1 Satz 3 HGB. Hierbei richtet sich die Versorgungsverpflichtung ausschließlich nach dem Wert eines in der Versorgungszusage definierten Wertpapiers, beispielsweise eines Investmentfonds. Da die rBZ nicht für die Direktzusage zulässig ist, wird die wertpapiergebundene Versorgungszusage häufig mit einer Mindestgarantie versehen, etwa einer Mindestwertentwicklung von einem Prozent. Sehr häufig sieht man aber auch nur den Beitragserhalt als zugesagte Garantie, also de facto eine Null-Prozent-Verzinsung. Über eine sorgfältige Auswahl der entsprechenden Kapitalanlage sollte es daher gelingen, mehr als die vom Arbeitgeber zugesagte garantierte Mindestleistung zu erwirtschaften, womit das Risiko als beherrschbar einzustufen ist.

Risiken lassen sich vermeiden

Alle Durchführungswegen können weitgehend risikoarm gestaltet werden. Dabei sollte man auf die moderneren Zusagenarten wie boLZ oder – wo möglich – BZML zurückgreifen. Bei den Leistungsarten ist man naturgemäß durch die Durchführungswege und deren steuerliche Förderung beschränkt. So müssen etwa Direktversicherungen und Pensionskassen grundsätzlich eine Rentenzusage erteilen, hier übernimmt der Versorgungsträger das Risiko. Bei Direkt- und Unterstützungskassenzusagen dürfte heute häufig für die Altersleistung eine Kapitaleistung das Mittel der Wahl sein. Dies kann mit einer Rentenoption ausgestattet sein, sodass das Einmalkapital in eine sofort beginnende Rentenversicherung fließt. ■■■