

Dommermuth, Thomas; Schiller, Thomas

Working Paper

Deferred-Compensation-Modelle: Ersatz für eine konventionelle betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz?

Weidener Diskussionspapiere, No. 63

Provided in Cooperation with:

University of Applied Sciences Amberg-Weiden (OTH)

Suggested Citation: Dommermuth, Thomas; Schiller, Thomas (2018) : Deferred-Compensation-Modelle: Ersatz für eine konventionelle betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz?, Weidener Diskussionspapiere, No. 63, ISBN 978-3-937804-65-1, Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden (OTH), Weiden i.d.OPf.

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/183193>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Die Hochschule im Dialog:

Deferred-Compensation-Modelle: Ersatz für eine konventionelle betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz?

Thomas Dommermuth
Thomas Schiller

Deferred-Compensation-Modelle: Ersatz für eine konventionelle betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz?

Autoren

Prof. Dr. Thomas Dommermuth
OTH-Amberg-Weiden
Hetzenrichter Weg 15

92637 Weiden
th.dommermuth@oth-aw.de

Thomas Schiller
University of Economics, Prague
W. Churchill Sq. 1938/4

130 67 Prague 3
Thomas.Schiller@IVFP.de

Oktober 2018

Zusammenfassung

In Zeiten von wirtschaftlichen Hochphasen wird das Angebot an qualifizierten Mitarbeiter zunehmend knapp und der Wettbewerb um die Ressource Arbeitnehmer immer ausgeprägter. Im Rahmen des Aufsatzes sollte daher die Frage geklärt werden, ob Deferred-Compensation-Modelle einen Ersatz für eine konventionelle betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz darstellen können. Hierzu kann festgehalten werden, dass Deferred-Compensation-Modelle sowohl aus zivil- und arbeitsrechtlicher, handels- und steuerbilanzieller, sowie sozialversicherungs- und insolvenzrechtlicher Sicht in Deutschland als Mitarbeiterbindungsinstrumentarium eingesetzt werden können. Aufgrund der frei gestaltbaren Unverfallbarkeitsfristen kann bei der Ausgestaltung derartiger Modelle aus Sicht der Autoren mindestens eine genauso starke Mitarbeiterbindung erzielt werden als bei betrieblichen Zusatzrenten, die unter das Betriebsrentengesetz fallen.

Schlüsselwörter: Deferred-Compensation-Modell, Mitarbeiterbindung, betriebliche Altersversorgung

JEL Classification: J63, M51, K34

Abstract

In times of economic heydays the supply of qualified employees is running short and the competitive environment around the resource of jobholders is getting more and more distinct. As part of the essay, the question of whether the deferred compensation model is a valid substitute for the conventional company pension scheme should be answered. It can be noted, that the deferred compensation model can be used as an employee loyalty tool in Germany from a civil law, labor law, commercial law and fiscal law as well as a social security law and insolvency law point of view. Because of vesting periods, which can be defined freely, the authors state that staff retention by developing models of this sort instead of relying on conventional company supplementary pension plans covered by the employers' retirement benefits law can achieve at least such a strong employee loyalty than the well-known.

Keywords: Deferred-Compensation-Model, Employee retention, Occupational pensions

Inhaltsverzeichnis

1 Einführung	3
1.1 Ausgangssituation und Problemstellung	3
1.2 Zielsetzung des Arbeitspapiers	5
2 Rahmenbedingungen der betrieblichen Zusatzleistungen	5
2.1 Betriebliche Altersversorgung	5
2.2 DeCo Modell	11
2.2.1 Zivil- und Arbeitsrecht	12
2.2.2 Handelsbilanz	13
2.2.3 Steuerbilanz	15
2.2.4 Sozialversicherungsrecht	18
2.3 Zwischenfazit	20
3 Insolvenzzrechtliche Sicherstellung	21
3.1 Insolvenzrecht der bAV im Kontext des Betriebsrentengesetzes	21
3.2 Insolvenzzrechtliche Regelung bei einem DeCo-Modell	23
4 Verfallbarkeit von Anwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis	24
4.1 Verfallbarkeit im Kontext des Betriebsrentengesetzes	24
4.2 Verfallbarkeit im Rahmen eines DeCo-Modells	26
5 Zusammenfassung und Fazit	28
Literaturverzeichnis	30

1 Einführung

1.1 Ausgangssituation und Problemstellung

Beim Wettbewerb um die qualifiziertesten Mitarbeiter konkurrieren deutsche Unternehmen schon lange nicht mehr nur mit nationalen Konkurrenten, sondern zunehmend auch mit internationalen. Gerade in Zeiten von wirtschaftlichen Hochphasen, wie sie derzeit vorherrschen, in denen sogar Haushaltsüberschüsse¹ erwirtschaftet werden können, wird das Angebot an qualifizierten Mitarbeitern zunehmend knapp. Aufgrund der konjunkturellen Ausgangssituation forcieren zahlreiche Unternehmen eine expansive Unternehmenspolitik² und sind dabei zunehmend auf das Abwerben von Mitarbeitern bei Konkurrenzunternehmen angewiesen. Aus diesem Grund sind Mitarbeiterbindungsprogramme wichtiger denn je, um die qualifiziertesten und besten Mitarbeiter möglichst lange in einem Unternehmen halten zu können. Eine arbeitgeberfinanzierte Zusatzleistung, die über Generationen in Deutschland als Mitarbeiterbindungsinstrumentarium eingesetzt worden ist, stellt die betriebliche Altersversorgung (bAV) dar.

Die konventionelle arbeitgeberfinanzierte bAV nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat in den letzten Jahrzehnten sogar eine Doppelfunktion erfüllt. Zum einen dient sie dazu die Versorgungslücken, die Arbeitnehmer nach dem Ende eines Erwerbslebens haben, d.h. die Lücke zwischen ihrem letzten Nettoeinkommen im Erwerbsleben und ihrer Nettorente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, zu kompensieren. Zum anderen war sie auch stets ein Mitarbeiterbindungsinstrumentarium, da ein Arbeitnehmer bei einem Ausscheiden vor dem vertraglich definierten Rentenbezugszeitpunkt seine bereits erdienten Ansprüche großteils verlor. Vor der Einführung des BetrAVG am 19.12.1974³ war die bAV lediglich durch das allgemeine Zivilrecht geregelt. Gesetzliche Unverfallbarkeitsfristen gab es bis dahin nicht.

Durch die Einführung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen wurde vom Gesetzgeber sichergestellt, dass Mitarbeiter, die vorzeitig aus dem Unternehmen

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Deutsche Wirtschaft wächst auch im Jahr 2017 kräftig.

² Vgl. PricewaterhouseCoopers, Strategien im Kampf um die besten Köpfe.

³ Vgl. Bundesgesetzblatt Teil I 1974 Nr. 139 vom 21.12.1974 S. 3610.

ausscheiden, dennoch zumindest einen teilweisen Anspruch auf ihre vom Arbeitgeber zugesagte bAV haben.

Diese Unverfallbarkeitsfristen (vgl. dazu im Detail Kapitel 4 Verfallbarkeit von Anwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis), die sich aus dem Mindestalter eines Arbeitnehmers sowie der Dauer einer Zusage bzw. seiner Betriebszugehörigkeit zusammensetzen, wurden in den letzten Jahren stufenweise reduziert. So waren z.B. bis zum 31.12.2000 noch folgende Unverfallbarkeitsfristen gültig: Mindestalter 35 Jahre und zehn Jahre Zusagedauer oder ein Mindestalter von 35 Jahren, drei Jahre Zusagedauer und 12 Jahre Betriebszugehörigkeit.

Durch die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie mit dem Bundestagsbeschluss vom 21.12.2015⁴ reduzierte sich die Unverfallbarkeit nochmals nachhaltig. Zukünftig werden Zusagen nach Vollendung des 21. Lebensjahres und einer Mindestdauer von drei Jahren unverfallbar.⁵

Damit wird ein Arbeitgeber durch eine arbeitgeberfinanzierte bAV zwar weiterhin seiner Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern gerecht; es darf allerdings bezweifelt werden, dass von einer bAV mit einer Unverfallbarkeitsfrist von nur drei Jahren noch eine reale Bindungswirkung ausgeht. Vor allem bei Berufseinsteigern, aber auch bei Nachwuchsführungskräften wenden Arbeitgeber oftmals in nicht unerheblichem Maße Kosten für die Rekrutierung sowie die Aus- und Weiterbildung eines Mitarbeiters auf. Aus diesem Grund haben sie ein Interesse daran, dass diese Arbeitnehmer möglichst lange im Unternehmen verbleiben, sodass sich die aufgewendeten Mittel auch refinanzieren.

Da die Bindungswirkung einer bAV ab dem 1.1.2018 auf drei Jahre beschränkt ist, sehen zahlreiche Arbeitgeber die bAV als Mitarbeiterbindungsinstrumentarium für die Zukunft kritisch. Daher sind sie auf der Suche nach Möglichkeiten ihrer Arbeitgeberverantwortung gerecht zu werden, d.h. ihre Mitarbeiter beim Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung zu unterstützen, gleichzeitig aber auch eine längere Bindungswirkung erzielen zu können als die im BetrAVG definierte Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren.

⁴ Vgl. Bundesgesetzblatt Teil I 2015 Nr. 55 vom 30.12.2015 S. 2553.

⁵ Vgl. § 1b Abs. 1 BetrAVG.

1.2 Zielsetzung des Arbeitspapiers

Dem vorliegenden Arbeitspapier ist auf Basis der vorab definierten Ausgangssituation das Ziel vorangestellt aus Arbeitgebersicht zu überprüfen, ob die aus dem angloamerikanischen Raum bekannten Deferred-Compensation (DeCo)-Modelle, welche nicht unter das BetrAVG fallen, im Vergleich zur bAV, ebenfalls als rechtssicheres Mitarbeiterbindungsinstrumentarium eingesetzt werden können.

Aus Arbeitgebersicht sollten neben der Arbeitgeberverantwortung v.a. längere Unverfallbarkeitsfristen als drei Jahre mit den Mitarbeitern vereinbart werden können, dass diese bei einem frühzeitigen Ausscheiden einen merklich spürbaren Teil ihrer verdienten Altersversorgung verlieren würden. Um als Bindungsmaßnahme wahrgenommen zu werden, muss allerdings für die Arbeitnehmer eine Insolvenzsicherung der zugesagten Leistungen garantiert werden können.

2 Rahmenbedingungen der betrieblichen Zusatzleistungen

Im folgenden Kapitel wird neben einer knappen Übersicht über die betriebliche Altersversorgung nach dem BetrAVG, welche in zahlreichen Publikationen und Kommentaren^{6 7} bereits ausführlich durch die Fachwelt beschrieben worden ist, die Anwendbarkeit eines Deferred-Compensation-Modells in der deutschen Altersvorsorgelandschaft untersucht. Neben der zivil-, arbeits- und handelsrechtlichen Beurteilung werden auch das Steuer- und Sozialversicherungsrecht sowie das Insolvenzrecht betrachtet.

2.1 Betriebliche Altersversorgung

Die bAV ist als zweite Säule der Altersversorgung in Deutschland eine staatlich begünstigte Form der Vorsorge. Der Staat fördert die bAV, mit Ausnahme der möglichen Kombination mit der Riester-Förderung, nicht durch direkte Zuschüsse, sondern durch die Befreiung von Steuern und Sozialabgaben grundsätzlich im Rahmen jährlicher Höchstbeiträge. Die Legaldefinition des Begriffs „Betriebliche Altersversorgung“ findet sich im „Betriebsrentengesetz“ (BetrAVG) unter § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG: *„Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts-*

⁶ Vgl. Buttler, Keller, Einführung in die betriebliche Altersversorgung.

⁷ Vgl. Dommermuth, Hauer, Schiller, Betriebliche Altersversorgung 2018.

oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. " Eine Auszahlung ist dabei sowohl auf Rentenbasis, mit Auszahlungsplänen (wie bei privaten Investmentfonds), sowie einmaligen Kapital- oder Ratenzahlungen möglich.

Hinsichtlich der Finanzierung der bAV unterscheidet man drei Kategorien: die rein vom Arbeitgeber getragene sog. arbeitgeberfinanzierte bAV, die nur vom Arbeitnehmer finanzierte bAV (Entgeltumwandlung, bei ruhendem Arbeitsverhältnis: Eigenbeiträge) und Mischformen, in denen je nach Vereinbarung (i.d.R. eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat als Vertretung der Belegschaft) die Finanzierung festgelegt wird.

Die bAV kennt heute fünf Durchführungswege:

- Direktversicherung (DV)
- Pensionskasse (PK)
- Pensionsfonds (PF)
- Direktzusage (DZ)
- Unterstützungskasse (UK).

Die fünf Durchführungswege lassen sich dabei in zwei grundlegende Gruppen trennen:

Die versicherungsförmigen Durchführungswege⁸ in Form einer Direktversicherung, Pensionskasse und eines Pensionsfonds, sowie die nicht versicherungsförmigen Durchführungswege in Form einer Unterstützungskasse sowie der Direktzusage. Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen wird die bAV von externen Versorgungsträgern, z.B. Lebensversicherungsunternehmen, durchgeführt, die dem Arbeitnehmer bei Eintritt des Versorgungsfalles einen unmittelbaren Rechtsanspruch und ein unmittelbares Bezugsrecht gewähren. Deshalb sind sie gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen weit verbreitet, da diese Unternehmen die Versorgungsrisiken nicht selbst tragen können oder wollen. Für sie kann es

⁸ Vgl. § 3 Nr. 63 EStG.

besonders vorteilhaft sein, die komplexe Verwaltung der Betriebsrenten auf einen externen Spezialisten zu übertragen.

Zu den nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen gehören die Direktzusage und die Unterstützungskasse. Bei der Direktzusage muss der Arbeitgeber unmittelbar für die Erfüllung seiner Zusage einstehen und auch später die Betriebsrente direkt an den ehemaligen Mitarbeiter ausbezahlen. Bei der Unterstützungskasse ist es prinzipiell genauso, nur dass der Arbeitgeber sich der Unterstützungskasse als externen Dienstleister für die Abwicklung bedient, denn die Unterstützungskasse darf den Anwärtern und Leistungsempfängern keinen festen Rechtsanspruch auf die Leistung gewähren. Im Gegensatz zu den versicherungsförmigen Durchführungswegen, deren Versorgungsträger von der BaFin kontrolliert werden, besteht für Unterstützungskassen keine derartige Aufsichtspflicht, sodass sie vom Arbeitgeber (Trägerunternehmen) gegründet werden kann, um die Pensionsverpflichtungen – im Gegensatz zur Direktzusage – aus der Bilanz des Trägerunternehmens zu entfernen. In beiden Fällen ist es möglich, dass der Arbeitgeber bzw. die Unterstützungskasse die zugesagte Betriebsrente bei einem externen Versorgungsträger refinanzieren, d.h. rückdecken. Diese beiden Gruppen der bAV unterscheiden sich zudem nachhaltig in der Anspar- als auch in der Leistungsphase bezüglich ihrer steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung. So gelten in der Anspar- bzw. Anwartschaftsphase folgende Parameter:

Merkmal	DV	PK	PF	DZ	UK
Arbeitgeber-finanziert	Bis zum 31.12.2017 waren bis zu 4 % der BBG ⁹ plus 1.800 Euro p.a. steuerfrei (404 Euro Monatsbeitrag), wenn keine Pauschalbesteuerung gem. § 40b EStG angewendet worden ist. Ab dem 1.1.2018 können 8% (520 Euro Monatsbeitrag) ohne jene 1.800 Euro abzgl. der tatsächlich pauschal besteuerten Beiträge, auch für bereits vor dem 1.1.2018 bestehende Verträge steuerfrei dotiert werden. Sozialabgabenfrei bis zu 4 % der BBG			nicht steuerbar (ohne Höchstgrenze)	vollkommen sozialabgabenfrei

⁹ BBG = Beitragsbemessungsgrenze (West) zur allgemeinen Rentenversicherung (2018: 78.000 Euro).

Entgeltumwandlung	steuerfrei bis 4 % der BBG plus 1.800 Euro p.a., wenn keine Pauschalbesteuerung angewendet worden ist (nach dem 31.12.2017: bis 8% ohne jene 1.800 Euro abzgl. der tatsächlich pauschal besteuerten Beiträge, auch für bereits vor dem 1.1.2018 bestehende Verträge), Sozialabgabenfrei bis zu 4 % der BBG. ¹⁰	nicht steuerbar (ohne Höchstgrenze) sozialabgabenfrei bis 4 % der BBG.
-------------------	--	---

In der Auszahlungsphase sind die Leistungen aus DV, PK und PF zu 100 % steuerpflichtig.¹¹ Lediglich ein Pauschbetrag für Werbungskosten¹² i.H.v. 102 Euro p.a. darf in Abzug gebracht werden, es sei denn die tatsächlichen Werbungskosten¹³ würden höher ausfallen, was nur ganz selten – z.B. in Form von Prozesskosten – der Fall ist.

Grundsätzlich gilt für Leistungen aus der UK und einer DZ das gleiche mit dem Unterschied, dass von den Einnahmen unter den Voraussetzungen des § 19 Abs. 2 EStG noch ein Versorgungsfreibetrag abgezogen werden darf, wenn Rentenbeginn vor dem 1.1.2040 ist,¹⁴ und der Pauschbetrag für Werbungskosten gesondert geregelt ist und sein Volumen nicht mit Leistungen aus der gesetzlichen und privaten Rentenversicherung teilt.¹⁵ Die Versorgungsbezüge werden allerdings nur dann um den Versorgungsfreibetrag und den dazugehörigen Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag¹⁶ gekürzt, wenn der Bezugsberechtigte die Leistungen wegen Erreichens einer Altersgrenze, verminderter Erwerbsfähigkeit oder Hinterbliebenenbezüge erhält. Die Bezüge wegen Erreichens einer Altersgrenze gelten erst dann als Versorgungsbezüge, wenn der Steuerpflichtige das 63. oder, wenn er schwerbehindert ist, das 60. Lebensjahr vollendet hat.¹⁷

¹⁰ Vgl. Dommermuth, Hauer, Schiller, Betriebliche Altersversorgung 2018, S. 34.

¹¹ Vgl. § 22 Nr. 5 EStG.

¹² Vgl. § 9a Satz 1 Nr. 3 EStG.

¹³ Vgl. § 9 Abs. 1 Satz 1 EStG.

¹⁴ Vgl. § 19 Abs. 2 Satz 1 EStG.

¹⁵ Vgl. § 9a Satz 1 Nr. 1 Buchst. b) EStG.

¹⁶ Vgl. § 19 Abs. 2 Satz 3 EStG.

¹⁷ Vgl. § 19 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG.

Neben der steuerlichen Belastung unterliegen sowohl die versicherungsförmigen als auch die nicht versicherungsförmigen Durchführungswege in der Leistungsphase grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht. So wie die Arbeitsentgelte eines Arbeitnehmers sind auch die Betriebsrenten grundsätzlich mit Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung belastet. Da Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht im Rentenalter nicht mehr bestehen, kann es sich somit nur noch um Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR) handeln. Dies gilt allerdings nur dann, wenn der Rentner in der KVdR beitragspflichtig ist oder freiwillig einzahlt. Im Falle der Beitragspflicht¹⁸ treten Belastungen mit KVdR-Beiträgen nur dann tatsächlich ein, wenn die Leistung aus der bAV die Freigrenze gem. § 226 Abs. 2 SGB V überschreitet (2018: 152,25 Euro monatlich bezüglich Renten und 18.270 Euro bezüglich eines einmaligen Kapitalbetrages).

Neben der Wahl des Durchführungswegs sowie der Finanzierung existieren für die Ausgestaltung einer bAV bis Ende des Jahres 2017 drei unterschiedliche Zusageformen:

- die Leistungszusage,
- die beitragsorientierte Leistungszusage,
- sowie die Beitragszusage mit Mindestleistung.

Ab 1.1.2018 wurde durch das tarifvertraglich geregelte Sozialpartner-Modell erstmals eine reine Beitragszusage (ohne Mindestleistung) eingeführt, sodass für den Arbeitgeber insoweit dann keine Subsidiärhaftung¹⁹ mehr besteht. Die abweichenden Bestimmungen haben auch zwischen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der für die betreffende Branche einschlägigen tariflichen Regelung vereinbart ist.²⁰

Eine Leistungszusage gem. § 1 Abs. 1 BetrAVG liegt vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliden- oder Hinterbliebenenversorgung zusagt. Der Arbeitgeber muss dabei die konkret bestimmte Leistung bei Versorgungsbeginn erbringen. Dabei ist es nicht relevant, welcher Aufwand zur

¹⁸ Vgl. § 237 SGB V.

¹⁹ Vgl. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

²⁰ Vgl. § 19 Abs. 2 BetrAVG.

Finanzierung der zugesagten Leistung notwendig ist. Die Leistungszusage ist in allen Durchführungswegen möglich und stellt die ursprünglichste Form von Zusagen dar.

Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage²¹ muss der Arbeitgeber bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umwandeln. Bei dieser Ausgestaltung wird zunächst ein „Aufwand“ festgelegt, aus dem die Versorgungsleistung bestimmt wird. Vielfach wird diese Berechnung nach versicherungsmathematischen Grundsätzen durchgeführt. Bei der beitragsorientierten Leistungszusage bestimmt sich die Höhe der später fließenden Renten- oder Kapitalleistungen nach der Wertentwicklung der Beiträge in der Anwartschaftszeit; diese muss prognostiziert und die daraus resultierende voraussichtliche Leistung fest zugesagt werden. Bei DV und PK werden jene zugesagten Leistungen grundsätzlich vom Versorgungsträger garantiert und Überschüsse zusätzlich gewährt, bei PF gelten derartige Garantien nur bei der versicherungsförmigen, nicht hingegen der kapitalmarktorientierten Variante. DZ und UK sagen derartige feste Leistungen auf Basis vereinbarter Beiträge ebenfalls zu; in der Praxis werden die Leistungen jedoch insbesondere von DZ mit denjenigen des dahinterstehenden Rückdeckungsinstrumentes (z.B. Rückdeckungsversicherung oder Investmentfonds) derart verknüpft, dass sie mit diesen identisch sind (z.B. wertpapiergebundene Pensionszusage²² i.S.v. § 253 Abs. 1 Satz 3 HGB), wenn sie einen garantierten Mindestbetrag übersteigen. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 30.8.2016²³ zweifelt die Rechtmäßigkeit jener unmittelbaren Verknüpfung zwar bei bestimmter Gestaltung an, ist jedoch nicht generell auf die wertpapiergebundene Pensionszusage übertragbar. Die beitragsorientierte Leistungszusage ist ebenfalls in allen Durchführungswegen möglich.

Seit dem 01.01.2002 ist die Beitragszusage mit Mindestleistung im Betriebsrentengesetz aufgenommen worden.²⁴ Diese Zusageart kann nur für die Direktversicherung, die Pensionskasse und den Pensionsfonds angewendet werden. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die festgelegten Beiträge an einen jener drei Versorgungsträger zu zahlen. Der Arbeitnehmer erhält die Leistung, die sich aus der

²¹ Vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG.

²² Vgl. BMF vom 17.12.2002, BStBl I, 2002, 1397.

²³ Vgl. BAG - 3 AZR 361/15, DB 5/2017, 254.

²⁴ Vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG.

Kapitalanlage und den Zinserträgen ergibt, unmittelbar von jenem Versorgungsträger. Dem Arbeitnehmer wird dabei keine feststehende Leistung zugesagt, die Höhe der späteren Versorgungsleistung ist ex ante nicht bestimmt. Eine Garantie bekommt der Arbeitnehmer allerdings auf die Mindestleistung, die sich aus den insgesamt gezahlten Beiträgen, ohne erwirtschaftete Erträge, und abzüglich der Beiträge, die zur Absicherung für vorzeitige Risiken (Berufsunfähigkeit und Todesfall) verwendet wurden, berechnet. Der Arbeitgeber muss für die Mindestleistung eintreten, soweit sie seitens eines externen Versorgungsträgers nicht erbracht wird.²⁵

2.2 DeCo Modell

Unter einem DeCo-Modell wird in diesem Arbeitspapier eine Konstruktion bezeichnet, die mit der bAV in Form einer Direktzusage weitgehend identisch ist, die jedoch nicht alle Voraussetzungen einer bAV erfüllt und daher zwar nicht unter den Schutz des Betriebsrentengesetzes fällt, dafür aber auch nicht durch dessen Korsett (z.B. Mindestalter 62 bei Leistungsbeginn, Verbot der Vererbung eingezahlter Beiträge und Begrenzung der Hinterbliebenen für den Fall der Todesfallversorgung auf Ehegatten, kindergeldberechtigte Kinder und Lebensgefährten) eingeengt wird. Das DeCo-Modell gibt dem Arbeitgeber daher wesentlich mehr Freiheitsgrade als die bAV. Es kann sowohl arbeitgeber-, als auch arbeitnehmerfinanziert sein.

Das DeCo-Modell stammt ursprünglich aus den USA. Dort werden seit mehr als 30 Jahren entsprechende Modelle umgesetzt. Einige Niederlassungen bzw. Tochtergesellschaften amerikanischer Unternehmen praktizieren das Modell auch in Deutschland, ohne dass es zu Beanstandungen der Finanzverwaltung oder der Sozialversicherungsträger gekommen ist.²⁶ Zudem bieten in Deutschland zahlreiche internationale Steuer- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften das Modell seit geraumer Zeit in ihren Leistungskatalogen an.²⁷

Bei einer so langfristigen, kostenintensiven und strategischen Entscheidung eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Versorgung einzuführen, muss für einen

²⁵ Vgl. Kommentar: Frotzcher/Geurts, EStG Betriebliche Altersversorgung Vorbemerkungen zu § 4b, Rz. 35.

²⁶ Vgl. Willis Towers Watson, Deferred Compensation: Vergütungsnutzen für Führungskräfte steigern.

²⁷ Vgl. KPMG, Betriebliche Altersversorgung – Beratungsschwerpunkte.

Arbeitgeber Rechtssicherheit über eventuell mögliche Fallstricke herrschen. Aus diesem Grund wird das DeCo-Modell nach den obig beschriebenen Statuten im Folgenden auf zivil-, arbeits-, handels-, steuer-, sozialversicherungs- und insolvenzrechtliche Zulässigkeit untersucht.

2.2.1 Zivil- und Arbeitsrecht

In Bezug auf die zivil- und arbeitsrechtliche Zulässigkeit ist festzuhalten:

- Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem Urteil vom 30.8.2016²⁸ eine Direktzusage in Form einer Beitragszusage zivil- und arbeitsrechtlich nicht infrage gestellt. Sie fällt nach Auffassung des BAG allerdings nicht in den Schutzbereich des Betriebsrentengesetzes, da dieses sich ausschließlich auf Direktzusagen in Form von (beitragsorientierten) Leistungszusagen erstreckt. Direktzusagen, die als Beitragszusage mit Mindestleistung ausgestaltet sind, werden daher zivil- und arbeitsrechtlich anerkannt, sind jedoch keine bAV i.S.d. Betriebsrentengesetzes.
- Dies gilt nach der Ratio jenes BAG-Urteils auch, wenn eine Direktzusage in eine Beitragszusage ohne Mindestleistung gekleidet ist.
- Gestaltet man die Direktzusage hingegen als beitragsorientierte Leistungszusage aus, lässt sich die Einbeziehung in den Wirkungsbereich des Betriebsrentengesetzes nach den Ausführungen jenes BAG-Urteils dennoch vermeiden, wenn keinerlei biometrische Risiken abgesichert werden, indem z.B. an Stelle einer Altersgrenze eine Anwartschaftsdauer vor Ablauf des für die bAV maßgebenden Mindestalters 62 mit Vererbbarkeit vereinbart oder im Falle einer Altersleistung bewusst gegen die Mindestaltersgrenze verstoßen wird.
- Die Konstruktion eines DeCo-Modells jenseits des Betriebsrentengesetzes ist daher zivil- und arbeitsrechtlich möglich und wird von den Gerichten rechtlich anerkannt.
- Ein DeCo-Modell sollte so gestaltet sein, dass der Arbeitgeber hierfür steuerbilanzielle Rückstellungen bilden darf. Ansonsten könnte er bis zum Eintritt des Versorgungsfalles, d.h. während der Anwartschaftsphase, keinen

²⁸ Vgl. BAG vom 30.8.2016 – 3 AZR 361/15, DB 05/2017, S. 254–256, Rn. 31.

steuermindernden Betriebsausgabenabzug geltend machen, was im Vergleich zur entsprechenden Vergütung ohne DeCo-Modell suboptimal wäre. Derartige Rückstellungen könnten jedoch im Falle einer Beitragszusage (mit und ohne Mindestleistung) von der Finanzverwaltung als unzulässig erklärt werden, da Rückstellungen eine ungewisse Verbindlichkeit erfordern und eine Beitragszusage keine derartige Ungewissheit beinhaltet.

- Daher sollte das DeCo-Modell als beitragsorientierte Leistungszusage ausgestaltet sein. Um dabei die Integration in das Betriebsrentengesetz zu vermeiden, sollten entweder keinerlei biometrische Risiken abgesichert, was z.B. durch Vereinbarung einer reinen Sparleistung mit Vererbbarkeit ohne Festlegung einer Altersgrenze möglich ist, oder eine Altersgrenze unterhalb des in der bAV üblichen Mindestalters (grundsätzlich 62) vereinbart werden.

2.2.2 Handelsbilanz

Bezüglich der Handelsbilanz gilt Folgendes:

Nach allgemeinen Regeln erfordert das DeCo-Modell in Form einer (beitragsorientierten) Leistungszusage die Bildung einer Verbindlichkeitsrückstellung in der Handelsbilanz analog der Bildung von Pensionsrückstellungen i.S.v. § 249 Abs. 1 Satz 1 und § 253 Abs. 1 Satz 3 HGB.

Wird hingegen die Beitragszusage (mit Mindestleistung) gewählt, scheidet die Bildung von Rückstellungen in der Handels- und der Steuerbilanz möglicherweise aus (ein anderes Ergebnis würde sich bei Anlehnung an die bilanzielle Behandlung von Zeitwertkonten ergeben²⁹).

Die Analyse der speziellen Vorschriften in Art. 28 Abs. 1 Satz 2 EGHGB sowie § 253 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 und 6 und § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB bestätigt dieses Ergebnis, da die aus dem DeCo-Modell resultierenden Verpflichtungen den „mit den Altersversorgungsverpflichtungen vergleichbaren langfristig fälligen Verpflichtungen“ i.S.v. Rn. 8 von IDW RS HFA 30 zuzuordnen sind. Dafür spricht, dass die aus dem

²⁹ Vgl. Höfer/Veit/Verhuven, Kommentar BetrAVG Band II Kap. 48 Rn. 240.

DeCo-Modell resultierenden Verpflichtungen denjenigen aus Arbeitszeitkonten und Altersteilzeitverpflichtungen ähnlich sind.

Ist die Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers im DeCo-Modell an den Zeitwert des Rückdeckungsinstrumentes (z.B. Fonds, Aktie oder Versicherung) gebunden („wertpapiergebundenes DeCo-Modell“) und gleichzeitig eine garantierte Mindestleistung vereinbart (hier wird grundsätzlich die Summe der Anschaffungskosten der Rückdeckungsinstrumente als Mindestleistung garantiert, d.h. im Falle der IGZ 20.000 € ohne Verzinsung), muss die Verbindlichkeitsrückstellung gem. § 253 Abs. 1 Satz 3 HGB mit dem beizulegenden Zeitwert des Rückdeckungsinstrumentes zum jeweiligen Bilanzstichtag bewertet werden, es sei denn, der Zeitwert unterschreitet jene Mindestleistung.

Im Falle einer derartigen Unterschreitung gelten die allgemeinen Regeln zur Bewertung der Verbindlichkeitsrückstellung gem. § 253 Abs. 2 HGB, sodass die Rückstellung dann mit ihrem Erfüllungsbetrag zu bewerten ist.

Verbindlichkeitsrückstellungen, die durch das DeCo-Modell entstehen, sind grundsätzlich – wie bereits erwähnt – mit dem beizulegenden Zeitwert des Rückdeckungsinstrumentes (Deckungsvermögen) zu bewerten und müssen gem. § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB mit eben diesen Zeitwerten des Deckungsvermögens saldiert werden, wenn jenes Vermögen

- (1) privatrechtlich zu Gunsten des Arbeitnehmers bzw. GGF insolvenzgesichert ist (z.B. durch eine Verpfändung zu Gunsten des Arbeitnehmers für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers) und
- (2) zweckexklusiv für die ausschließliche Finanzierung der Leistungsverpflichtungen aus dem DeCo-Modell eingesetzt wird.

Unterschreitet jener Zeitwert des Deckungsvermögens die vom Arbeitgeber garantierte Mindestleistung am jeweiligen Bilanzstichtag nicht, werden das Deckungsvermögen und die Rückstellung mit demselben Wert (Zeitwert des Deckungsvermögens) bewertet und beide aus der Handelsbilanz eliminiert (saldiert); die dadurch bewirkte Bilanzverkürzung verbessert Bilanzbild und vertikale Eigenkapitalquote, eine wichtige Kennziffer des Basel-III-Ratings.

Unterschreitet jener Zeitwert des Deckungsvermögens allerdings die vom Arbeitgeber garantierte Mindestleistung am jeweiligen Bilanzstichtag, lebt die Verbindlichkeitsrückstellung insoweit wieder auf, wie die garantierte Mindestleistung von jenem Zeitwert unterschritten wird. Für diesen Teil ist somit eine Verbindlichkeitsrückstellung nach den allgemeinen Regeln des § 253 Abs. 2 HGB mit ihrem Erfüllungsbetrag zu bilden.

2.2.3 Steuerbilanz

Steuerbilanziell gilt auf Seiten des Arbeitgebers Folgendes:

Bei entsprechender Gestaltung, wie in Kapitel 2.2 beschrieben, ist eine steuerbilanzielle „Rückstellung wegen Erfüllungsrückstandes“ zu bilden, wie sie auch bei Arbeitszeitkonten in Bezug auf den angesammelten Vergütungsanspruch, den der Arbeitgeber künftig zu erfüllen hat, obligatorisch ist. Hierbei handelt es sich um eine Rückstellung i.S.v. § 6 Abs. 1 Nr. 3a Buchst. e EStG, die mit 5,5% abzuzinsen ist. Sie bildet die Untergrenze der Bewertung. Sind biometrische Risiken eingeschlossen (z.B. Invalidität oder Tod), so ist nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zu bewerten.

Nach Meinung der Autoren darf bei dem o.g. wertpapiergebundenen DeCo-Modell unter Anwendung des § 5 Abs. 1a Satz 2 EStG als Obergrenze sogar eine Bewertung der steuerbilanziellen Rückstellungen mit dem Zeitwert des Rückdeckungsinstrumentes erfolgen, da die Wertpapierbindung eine Bewertungseinheit i.S.d. § 254 HGB entstehen lässt, wodurch § 5 Abs. 1a Satz 2 EStG zur Anwendung kommt, jedoch der für Pensionsrückstellungen gem. § 6a EStG einschränkende Teil des BMF-Schreibens vom 25.8.2010 nicht zur Anwendung kommt.

Aufgrund der steuerbilanziellen Rückstellungen gelingt es dem Arbeitgeber, steuermindernd abzugsfähige Betriebsausgaben in Form der jährlichen Rückstellungszuführungen bereits in der Anwartschaftsphase des DeCo-Modells zu bilden, obwohl der Erwerb des Rückdeckungsinstrumentes bilanziell betrachtet einen reinen Aktivtausch in der Bilanz darstellt, der per se keine steuermindernde Gewinnreduzierung bewirkt.

Steuerrechtlich gilt für die Arbeitnehmer:

Zunächst in der Anwartschaftsphase:

Auf der Basis der BFH-Urteile vom 29.7.2010³⁰ und vom 23.6.2005³¹ führt das DeCo-Modell grundsätzlich zu einer Nichtsteuerbarkeit in der Anwartschaftsphase und damit zu der gewünschten nachgelagerten Besteuerung. Die für den betreffenden Arbeitnehmer in der Anwartschaftsphase aufgewendeten Gelder werden daher so lange nicht als Lohnzufluss und damit steuerbare und –pflichtige Einnahmen des Arbeitnehmers i.S.v. § 19 EStG behandelt, wie sie dem Arbeitnehmer noch nicht als spätere Leistung nach Erfüllung der dafür erforderlichen, vertraglich vereinbarten Dienstzeit gem. § 11 Abs. 1 EStG zugeflossen sind.

Entscheidende Kriterien für diese Behandlung sind:

- Der Arbeitnehmer erhält die wirtschaftliche Verfügungsmacht über den nachgelagerten Vermögenszufluss in Höhe des Zeitwertes des Rückdeckungsinstrumentes bzw. der garantierten Mindestleistung nicht bereits bei Entstehen der Anwartschaft, da zu diesem Zeitpunkt noch kein steuerbarer Lohnzufluss i.S.d. EStG begründet werden soll.
- Der Besteuerungsaufschub trägt dem Erfordernis Rechnung, dass die Steuererhebung aus zwingenden verfassungsrechtlichen Gründen erst dort ansetzen darf, wo der Arbeitnehmer eine Steigerung seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit erfährt, indem sein steuerlich relevantes Vermögen durch eine durch das Arbeitsverhältnis veranlasste Zuwendung tatsächlich vermehrt wird. Übertragen auf das DeCo-Modell bedeutet dies, dass eine Steuerbarkeit in der Anwartschaftsphase noch nicht in Betracht kommen kann, da sich die Höhe der späteren Leistung, die vom Zeitwert des Rückdeckungsinstrumentes, mindestens aber dem Garantiebetrug abhängt, zu diesem Zeitpunkt noch nicht konkretisiert hat; die Zusage des Arbeitgebers in der Anwartschaftsphase stellt daher keine steuerschädliche Lohnverwendungsabrede dar. Erst, wenn die spätere Leistung

³⁰ Vgl. BFH vom 29.7.2010, VI R 39/09, BFH/NV 2010, 2296, nicht im Bundessteuerblatt veröffentlicht.

³¹ Vgl. BFH vom 23.6.2005, VI R 10/03, BStBl II 2005, 770, im Bundessteuerblatt veröffentlicht.

konkret feststeht und damit auch die tatsächliche Höhe der „steuerlich relevanten Vermögensmehrung“ des Arbeitnehmers, entstehen Steuerbarkeit und –pflicht.

- Etwas anderes kann nach Meinung des BFH³² nur dann gelten, wenn der Arbeitgeber mit seinen Leistungen dem Arbeitnehmer einen unmittelbaren und unentziehbaren Rechtsanspruch gegenüber einem Dritten verschafft, wie dies z.B. im Falle der bAV durch Direktversicherung oder Pensionskasse erfolgt; dies ist aber im Rahmen des DeCo-Modells nicht gegeben, da der Arbeitnehmer keinen unmittelbaren und unentziehbaren Rechtsanspruch gegenüber dem Anbieter des Rückdeckungsinstrumentes erhält.
- Jene steuerlichen Konsequenzen gelten bei Arbeitgeberfinanzierung und Entgeltumwandlung gleichermaßen.
- Sie sind nicht nur auf Arbeitnehmer und Vorstände bzw. Geschäftsführer, sondern auch auf Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften (GGF) anwendbar. Bei letzteren sind allerdings die Besonderheiten einer verdeckten Gewinnausschüttung i.S.v. § 8 Abs. 2 Satz 3 KStG zu beachten.

Anschließend in der Leistungsphase:

Gewährt das DeCo-Modell eine nachgelagert zu zahlende Leistung nach Ablauf einer im Vertrag definierten Zeitdauer und wurde die DeCo-Gehaltsverwendung in der Anwartschaftsphase vom zuständigen Finanzamt als nicht steuerbar behandelt, ist die Leistung bei Zufluss i.S.v. § 11 EStG in voller Höhe nachgelagert steuerbar und –pflichtig; ein Versorgungsfreibetrag i.S.v. § 19 Abs. 2 Satz 3 EStG wird grundsätzlich nicht gewährt.

Sieht das DeCo-Modell eine entsprechende einmalige Kapitaleistung erst bei Vollendung eines bestimmten Alters vor, gilt dasselbe, da diese Leistung vor Vollendung des 62. Lebensjahres – ansonsten wäre das Modell Teil der bAV und würde den einengenden Regeln des Betriebsrentengesetzes unterfallen – und damit auch vor der von § 19 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 Halbs. 2 EStG geforderten Altersgrenze von 63 gewährt wird und das Dienstverhältnis zu diesem Zeitpunkt häufig noch besteht.

³² Vgl. BFH vom 29.7.2010, VI R 39/09, BFH/NV 2010, 2296, nicht im Bundessteuerblatt veröffentlicht.

Ist hingegen Ratenzahlung an Stelle einer einmaligen Kapitalleistung vereinbart und das Dienstverhältnis zum DeCo-Modell-Arbeitgeber bereits beendet, wird der Versorgungsfreibetrag unter den Voraussetzungen des § 19 Abs. 2 EStG ab Vollendung des 63. Lebensjahres gewährt, auch wenn der Vertrag des DeCo-Modells keine Altersgrenze, sondern eine Zeitdauer vorsieht.

Bei Vereinbarung von Invaliditäts- und/oder Todesfalleistungen ist ein Versorgungsfreibetrag immer zu gewähren, d.h. auch bei einmaligen Kapitalleistungen.

Einmalige Kapitalleistungen genießen grundsätzlich die Fünftelungsregelung des § 34 Abs. 1 EStG, auch i.Z.m. dem DeCo-Modell; in Anbetracht des aktuellen Urteils des BFH vom 20.9.2016³³ könnte diese bisherige Selbstverständlichkeit allerdings künftig der Vergangenheit angehören.

2.2.4 Sozialversicherungsrecht

Zunächst in der Anwartschaftsphase:

Erkennt das zuständige Finanzamt die DeCo-Gehaltsverwendung in der Anwartschaftsphase auf Seiten des Arbeitnehmers als nicht steuerbar an, hat dies keine Folgen für die ohne DeCo-Modell bestehende Belastung mit Sozialabgaben. Soweit jene DeCo-Gehaltsverwendung nämlich arbeitgeberfinanziert ist, erhöht sie das Arbeitsentgelt i.S.v. § 14 SGB IV nicht, da sie keinen geldwerten Vorteil darstellt, den der Arbeitnehmer bzw. GGF bereits in der Anwartschaftsphase beanspruchen kann, weil ihre Fälligkeit zu diesem Zeitpunkt noch nicht eingetreten ist.³⁴ Dies gilt für die gesetzliche Renten- (§ 162 Nr. 1 SGB VI), Arbeitslosen- (§ 342 SGB III), Kranken- (§ 226 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) und Pflegeversicherung (§ 57 Abs. 1 SGB XI i.V.m. § 226 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), deren einschlägige Vorschriften jeweils auf § 14 SGB IV Bezug nehmen.

Im Falle der Entgeltumwandlung führt § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV zur Beitragspflicht, da die Ausnahmeregelung in Höhe von 4% der jährlichen BBG der allgemeinen

³³Vgl. X R 23/15, DB 2017, 15.

³⁴ Vgl. dazu und zum Fälligkeitsprinzip im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherung: BSG 12 RK 64/94 vom 21.5.1996, SozVers 1997, 138; Höfer/Veit/Verhuvén, Kommentar BetrAVG Band II Kap. 43 Rn. 6.

Rentenversicherung nach dem klaren Gesetzeswortlaut nur im Falle von „betrieblicher Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse“ greift. Da Ausnahmeregelungen grundsätzlich sehr eng zu interpretieren sind, sehen die Autoren an dieser Stelle keinen Spielraum für eine Ausweitung jener 4%-Regel auf das DeCo-Modell. Entgeltumwandlungen im Rahmen des DeCo-Modells bewirken daher keine Ersparnis an Sozialabgaben, sodass es, wie eingangs erwähnt, auch im Falle der Entgeltumwandlung bei der ohne DeCo-Modell bestehenden Sozialabgabenbelastung bleibt.

Auch § 1 Abs. 1 Satz 1 SvEV bewirkt kein anderes Ergebnis, da dessen Nr. 1 ausschließlich auf „zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern“ gewährte Einnahmen anwendbar ist, „soweit sie lohnsteuerfrei sind“, die arbeitgeberfinanzierte Variante der DeCo-Gehaltsverwendung jedoch bereits – wie oben festgestellt – i.Z.m. § 14 SGB IV sozialabgabenfrei ist, und die anderen Nrn. für das DeCo-Modell nicht zutreffen.

Wird das DeCo-Modell allerdings in eine Zeitwertkonten-Regelung eingebettet, gelten die Sonderregelungen gem. § 23b Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 7b bis 7g SGB IV mit einer Sozialabgabenbefreiung der bei Entgeltumwandlung in das Wertguthaben i.S.v. § 7b SGB IV überführten Entgeltbestandteile. Auf diese Weise kann daher im DeCo-Modell auch eine sozialabgabenfreie Entgeltumwandlung erreicht werden. Dazu müssen aber sämtliche Voraussetzungen von Wertguthaben im sozialversicherungsrechtlichen Sinne erfüllt sein.³⁵

Leistungsphase:

Wird das DeCo-Modell gem. den Ausführungen im vorangegangenen Kapitel in eine Zeitwertkontenregelung eingebettet, tritt gem. § 23b Abs. 1 Satz 1 SGB IV in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung in der Leistungsphase an die Stelle des erzielten Arbeitsentgelts das nun fällige Arbeitsentgelt. Damit ist die nachgelagert gezahlte Leistung bei dieser Variante vollständig sozialversicherungspflichtig.

³⁵ Vgl. dazu ausführlich: Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31.3.2009; Kümmerle, Sozialversicherungsrechtlicher Rahmen von Zeitwertkonten, in: Praxishandbuch Betriebliche Altersversorgung, Gruppe 8/25 bis 64.

Wurde eine derartige Einbettung in eine Zeitwertkontenregelung nicht vorgenommen, gilt:

- Bei arbeitgeberfinanziertem DeCo-Modell blieb die DeCo-Gehaltsverwendung in der Anwartschaftsphase beitragsfrei, da sie kein Arbeitsentgelt i.S.v. § 14 SGB IV darstellt. Die nun gezahlte Leistung stellt Arbeitsentgelt i.S.v. § 14 SGB IV dar und unterliegt daher der Verbeitragung in sämtlichen Sozialversicherungszweigen.
- Bei per Entgeltumwandlung finanziertem DeCo-Modell kann eine Beitragsfreiheit in der Anwartschaftsphase aufgrund der Sonderregelung in § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV nicht eintreten. Aufgrund des Fälligkeitsprinzips³⁶ und der bereits in der Anwartschaftsphase eingetretenen Fälligkeit des Arbeitsentgeltes dürfte die spätere Leistung nicht ebenfalls beitragspflichtig sein, da eine Fälligkeit nicht zum zweiten Male eintreten kann. Das Gesetz kennt einen solchen Sonderfall nur bei Betriebsrenten im Rahmen der bAV gem. § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V bzgl. der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Eine Doppelbelastung mit Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung in Anwartschafts- und Leistungsphase ist daher grundsätzlich nicht zu befürchten.

2.3 Zwischenfazit

Die erarbeiteten rechtlichen Rahmenbedingungen eines DeCo-Modell zeigen, dass es im Hinblick auf das Zivil- und Arbeitsrecht, der handels- und steuerbilanziellen Normen, sowie aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht nichts gegen die Einführung eines DeCo-Modells nach den skizzierten Statuten in Deutschland spricht.

Im Folgenden kann daher überprüft werden, ob sich durch ein DeCo-Modell auch Mitarbeiterbindungswirkung erzielen lässt.

Die in diesem Zusammenhang wichtigsten Beurteilungskriterien sind:

- Die Verfallbarkeit von Anwartschaften bzw. Vermögenswerten im Falle des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis,

³⁶ Vgl. dazu und zum Fälligkeitsprinzip im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherung: BSG 12 RK 64/94 vom 21.5.1996, SozVers 1997, 138; Höfer/Veit/Verhuvén, Kommentar BetrAVG Band II Kap. 43 Rn. 6.

- die Sicherung unverfallbarer Anwartschaften bzw. Vermögenswerte bei Insolvenz des Unternehmens.

3 Insolvenzrechtliche Sicherstellung

Um bei Mitarbeitern als realer Mehrwert wahrgenommen zu werden, sollte ein DeCo-Modell bei verdienten und gleichzeitig unverfallbaren Ansprüchen auch insolvenzsicher ausgestaltet sein. Aus diesem Grund werden im Folgenden die rechtlichen Grundzüge der verschiedenen Maßnahmen in Bezug auf ihre insolvenzrechtliche Behandlung skizziert.

3.1 Insolvenzrecht der bAV im Kontext des Betriebsrentengesetzes

Um den Arbeitnehmer im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers vor dem Verlust seiner unverfallbaren Anwartschaften auf oder bereits laufenden Leistungen aus bAV zu schützen, hat der Gesetzgeber dazu in den §§ 7-15 BetrAVG Regelungen getroffen. Gemäß § 7 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG sind die Leistungen für Versorgungsempfänger und für Arbeitnehmer mit unverfallbaren Anwartschaften gesetzlich insolvenzgeschützt. Diese Versorgungsberechtigten haben einen direkten Anspruch im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers gegenüber dem PSVaG und zwar in der Höhe der Leistungen, die der Arbeitgeber hätte erbringen müssen.

Das bedeutet, dass Personen, die bisher vom Arbeitgeber eine betriebliche Alters-, Hinterbliebenen- oder Invaliditätsrente ausgezahlt bekommen haben, diese nun über den Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung (Pensionssicherungsverein VVaG, abgek.: PSVaG) erhalten. Die mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedenen Arbeitnehmer bekommen die Leistungen vom PSVaG bei Eintritt des Versorgungsfalles, sofern der unverfallbare Anspruch bereits zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens vorliegt.

Gemäß § 10 Abs. 1 BetrAVG sind folgende Durchführungswege insolvenzsicherungspflichtig:

- Direktzusage,
- Unterstützungskasse,

- Pensionsfonds und
- Direktversicherung in besonderen Ausnahmefällen.

Liegt eine Zusage über eine Direktversicherung vor, ist diese nur dann insolvenzsicherungspflichtig, wenn trotz unverfallbarer Anwartschaft ein unwiderrufliches Bezugsrecht besteht oder bei oder nach Eintritt der Unverfallbarkeit die Ansprüche des Direktversicherungsvertrages im Falle eines unwiderruflichen Bezugsrechts abgetreten, verpfändet oder beliehen sind. Die Pensionskasse unterliegt nicht der Beitragspflicht zum PSVaG.

Bemessungsgrundlage für die Beitragszahlung des Arbeitgebers (eine Überwälzung der Beitragslast auf den Arbeitnehmer ist arbeitsrechtlich nicht zulässig) ist die steuerbilanzielle Pensionsrückstellung gem. § 6a EStG, die sich im Falle der Direktzusage ergibt oder – bei Pensionsfonds oder ausnahmsweise bei Direktversicherungen – ergeben würde, wenn stattdessen eine entsprechende Direktzusage vereinbart worden wäre. Für die Unterstützungskasse ist ein eigenes Verfahren zur Ermittlung der Bemessungsgrundlage gesetzlich festgelegt, welches in den Anfangsjahren zu höheren Beiträgen i.Z.m. der Unterstützungskasse im Vergleich zur Direktzusage führen, in späteren Jahren hingegen zu geringeren. Über die gesamte Laufzeit bis zum Tode hinweg halten sich beide Verfahren im statistischen Mittel ungefähr die Waage.

Die Beitragspflicht beginnt mit Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit i.S.v. § 1b BetrAVG. Der aktuelle Beitragssatz des PSV beläuft sich auf 2‰ jener Bemessungsgrundlage. Sagt man einer 32jährigen Person nach dem 31.12.2017 100 Euro Monatsrente ab Vollendung des 67. Lebensjahres zu, ist erstmals im Jahr der Vollendung des 35. Lebensjahres ein jährlicher PSV-Beitrag auf Basis des aktuellen Beitragssatzes in Höhe von ca. 4,60 Euro zu leisten. Aufgrund der Zunahme der Bemessungsgrundlage im Zeitablauf steigt der Beitrag auf 4,90 Euro im Folgejahr, wenn sich der aktuelle Beitragssatz nicht verändern würde.

Seit Einrichtung des PSVaG im Jahr 1975 beträgt der durchschnittliche, jährlich neu ermittelte Beitragssatz 3‰. Die Schwankungsbreite hingegen war groß. Sie reichte von 0‰ im Jahr 2016 (keine Beitragszahlung wegen ausreichender Reserven des

PSVaG) bis zu 14,2‰ 2009; in letzterem Fall läge die Beitragslast siebenmal so hoch wie oben überschlägig berechnet.

Die bAV ist daher grundsätzlich vor Insolvenz geschützt. Dies gilt auch für die externen Durchführungswege der Direktversicherung und Pensionskasse, die (grundsätzlich) nicht über den PSVaG abgesichert werden, da die bis zur Insolvenz beim Versorgungsträger angesparten Beiträge, laufende Erträge und Wertzuwächse nicht verlorengehen.

3.2 Insolvenzrechtliche Regelung bei einem DeCo-Modell

Da für das definierte DeCo-Modell das Betriebsrentengesetz nicht gilt, ist auch kein gesetzlicher Insolvenzschutz über den PSVaG für den Fall gegeben, dass über das Vermögen des Arbeitgebers oder über seinen Nachlass das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist.

Wird das DeCo-Modell in eine Zeitwertkontenregelung eingebettet, greift § 7e SGB IV. In Abs. 2 Satz 1 dieser Vorschrift heißt es: „... sind Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht, 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“.

Auch ohne Zeitwertkontenregelung empfiehlt sich die privatrechtliche Sicherung des Rückdeckungsvermögens zu Gunsten des Arbeitnehmers bzw. GGF durch ein derartiges Treuhandverhältnis (auch CTA, d.h. Contractual Trust Arrangement genannt) oder durch eine Verpfändung, da es Voraussetzung zur Realisierung der Saldierung gem. § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB ist, welche zur Verbesserung des handelsrechtlichen Bilanzbildes des Arbeitgeberunternehmens beitragen kann.

Neben den aus Sicht eines DeCo-Modells erfolgreichen Prüfungen zum Zivil- und Arbeitsrecht, der Handels- und Steuerbilanzen sowie den insolvenzrechtlichen Themenstellungen wird im Folgenden untersucht inwiefern sich auf Basis der geprüften rechtlichen Rahmenbedingungen auch aus Sicht der

Mitarbeiterbindungsmöglichkeiten durch ein DeCo-Modell ein Substitut für eine konventionelle bAV nach dem BetrVAG ergeben könnte.

4 Verfallbarkeit von Anwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis

Bei einer gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten unverfallbaren Anwartschaft behält der Arbeitnehmer bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen seine Pensionsansprüche. Eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft auf eine bAV ist i.d.R. auch insolvenzgeschützt. Im Folgenden werden daher die einschlägigen rechtlichen Normen skizziert.

4.1 Verfallbarkeit im Kontext des Betriebsrentengesetzes

Eine Anwartschaft auf bAV-Leistungen ist nur dann noch verfallbar, wenn sie gem. § 1b BetrAVG nicht bereits unverfallbar geworden ist. Ist die gesetzliche Unverfallbarkeit noch nicht eingetreten, kann die Anwartschaft bereits auf vertraglicher Basis unverfallbar geworden sein, wenn das Pensionsversprechen eine kürzere Unverfallbarkeitsfrist als die in § 1b BetrAVG verankerte vorsieht.

Aufgrund diverser gesetzlicher Novellierungen ist bei der Unverfallbarkeit von bAV-Leistungen maßgebend, wann eine Zusage erteilt worden ist, soweit die bAV arbeitgeberfinanziert ist.

Für Zusagen ab dem 1.1.2001 gelten gem. § 30f Abs. 1 BetrAVG folgende Parameter zur Unverfallbarkeit:

- Beiträge, die auf einer Entgeltumwandlung beruhen, sind sofort gesetzlich unverfallbar.
- Vom Arbeitgeber getragene betriebliche Altersversorgung ist unverfallbar wenn:
 - a) 5 (volle) Dienstjahre seit der Zusage vergangen sind und
 - b) das 30. Lebensjahr des Arbeitnehmers bereits vollendet ist.

Die Übergangsfrist für die Altregelung endete mit Ablauf des 31.12.2005.

Für Zusagen ab dem 1.1.2009 gelten gem. § 30f Abs. 2 BetrAVG folgende Parameter zur Unverfallbarkeit:

- Beiträge, die auf einer Entgeltumwandlung beruhen, sind sofort gesetzlich unverfallbar.
- Vom Arbeitgeber getragene betriebliche Altersversorgung ist unverfallbar, wenn:
 - a) 5 (volle) Dienstjahre seit der Zusage vergangen sind und
 - b) das 25. Lebensjahr des Arbeitnehmers bereits vollendet ist.

Die Übergangsfrist für die Altregelung endete mit Ablauf des 31.12.2013.

Für Zusagen ab dem 1.1.2018 gelten gem. § 30f Abs. 3 BetrAVG folgende Parameter zur Unverfallbarkeit.

Durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21.12.2015 wurden die Regularien zur Unverfallbarkeit nochmals zugunsten der Arbeitnehmer angepasst:

- Beiträge, die auf einer Entgeltumwandlung beruhen, sind sofort gesetzlich unverfallbar.
- Vom Arbeitgeber getragene betriebliche Altersversorgung ist unverfallbar, wenn:
 - a) 3 (volle) Dienstjahre seit der Zusage vergangen sind und
 - b) das 21. Lebensjahr des Arbeitnehmers bereits vollendet ist.

Für Altzusagen wurde gem. § 30f Abs. 3 BetrAVG folgende Übergangsregelung geschaffen: *„Wenn Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 1.1.2018 und nach dem 31.12.2008 zugesagt worden sind, ist § 1b Absatz 1 Satz 1 BetrAVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Anwartschaft erhalten bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt fünf Jahre bestanden hat; in diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die*

Zusage ab dem 1. Januar 2018 drei Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet ist." D.h. wenn die Zusage ab dem 1.1.2018 mindestens drei Jahre bestanden hat und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet ist, ist auch eine Altzusage unverfallbar.

Für eine entgeltumwandlungsfinanzierte bAV gilt eine sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit für alle Durchführungswege der bAV, die nach dem 31.12.2000 zugesagt worden sind.

Scheidet daher ein Mitarbeiter, dem eine arbeitgeberfinanzierte bAV nach dem 31.12.2017 erteilt wurde, aus dem Unternehmen aus, verliert er seine gesamten arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften auf bAV nur dann, wenn diese bAV noch keine drei Jahre bestanden oder er bei Ausscheiden das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Dies ist eine schwache Bindungswirkung.

Allerdings spielt auch die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft eine Rolle, die § 2 BetrAVG für unterschiedliche Durchführungswege und Zusagearten unterschiedlich regelt. Wenn der Mitarbeiter gem. § 1b BetrAVG dem Grunde nach seine Anwartschaft behält, so gilt dies doch nur für die bis dahin bereits erdiente Anwartschaft; noch nicht erdiente Teile gehen verloren.

4.2 Verfallbarkeit im Rahmen eines DeCo-Modells

Einer der Hauptvorteile eines DeCo-Modells ist es, dass deren Ausgestaltung lediglich im Rahmen der obig beschriebenen generell gültigen Rechtsnormen des Arbeits- und Zivilrechtes stattfinden muss und die starren Grenzen des BetrAVG hier explizit nicht einschlägig sind. Aus diesem Grund gelten hier die gesetzlichen Fristen des Betriebsrentengesetzes nicht. Vertraglich können daher bei der Einführung eines DeCo-Modells mit den Mitarbeitern auch deutlich längere Fristen als die im Kapitel 4.1 geschilderten vereinbart werden.

Es kann jedoch auch auf die vertragliche Vereinbarung von Fristen ganz verzichtet werden, was zur Folge hätte, dass bei vorzeitigem Ausscheiden die gesamte, bis

dahin erdiente Anwartschaft vollständig verloren ginge. Eine solche Extremregelung dürfte jedoch im Falle von Klagen vor einem Amtsgericht Probleme aufwerfen; es könnte sein, dass sich die Richter dann am Betriebsrentengesetz orientieren würden und dem Arbeitnehmer den verdienten zeitanteiligen Rentenanspruch zusprechen.

Eines der Hauptziele der vorliegenden Arbeit ist es zu überprüfen, ob durch ein DeCo-Modell längere Unverfallbarkeitsfristen als drei Jahre vereinbart werden können. Dies kann aus Sicht der Autoren klar bejaht werden. Daraus lässt sich ableiten, dass ein Arbeitgeber durch Gehaltsgestaltungen über ein DeCo-Modell zum einen seiner Arbeitgeberverantwortung gerecht werden kann, indem er seine Mitarbeiter beim Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung, neben der gesetzlichen Rente unterstützt und zum anderen diese zusätzliche Versorgungskomponente gleichzeitig als Bindungsinstrumentarium einsetzen kann.

Denkbar wären an dieser Stelle für neue Mitarbeiter bzw. bei Mitarbeitern, bei denen in eine Aus- bzw. Weiterbildung investiert werden soll, dass diese jedes Jahr ein Fixgehalt erhalten und ein nicht unerheblicher weiterer Teil von z.B. 15-20 % ihres Gehalts in ein DeCo-Modell investiert wird, was durch ein CTA rückgedeckt wird. Eine Unverfallbarkeit soll allerdings z.B. erst eintreten wenn der Arbeitnehmer mindestens 7 Jahre oder 10 Jahre im Unternehmen verblieben ist; d.h. würde er vor Ablauf der Fristen den Arbeitgeber wechseln würde er sämtliche Ansprüche verlieren.

Beispiel: Eine von einem Headhunter akquirierte Nachwuchsführungskraft soll ein Fixgehalt von 50.000 € erhalten. Darüber hinaus werden jedes Jahr 20 % des Gehalts in ein CTA-rückgedecktes DeCo-Modell investiert. Die Unverfallbarkeitsfrist soll an der Stelle nach 7 Jahren eintreten. D.h. würde der Arbeitnehmer bereits nach 5 Jahren seinen Arbeitgeber wechseln wollen, würde er auf einen bereits verdienten Versorgungsanspruch von 50.000 € verzichten. Viele Arbeitnehmer würden sich an dieser Stelle sicherlich überlegen, ob sie dann nicht doch beim bestehenden Arbeitgeber bleiben wollen, um ihren bereits verdienten Anspruch nicht zu verlieren.

Werden sehr lange Laufzeiten vereinbart, wäre z.B. auch folgende gesplittete Lösung möglich: Nach einer Laufzeit von 5 Jahren verliert der Arbeitnehmer nur 70 % seiner Ansprüche, nach 8 Jahren 50 % und nach 9 Jahren 30 %.

In Summe kann somit festgehalten werden, dass durch ein DeCo-Modell aufgrund der zivilrechtlich frei gestaltbaren Vertragsmöglichkeiten die Thematik Unverfallbarkeit von Ansprüchen deutlich flexibler gestaltbar ist und sich dadurch auch deutlich effizientere Mitarbeiterbindungsmodelle gestalten lassen.

5 Zusammenfassung und Fazit

Zielsetzung des Arbeitspapiers war die Überprüfung der Fragestellung, ob ein DeCo-Modell, welches in seiner Ausgestaltung nicht unter das BetrAVG fallen sollte, im Vergleich zu einem der konventionellen fünf Durchführungswege der bAV ebenfalls als rechtssicheres Mitarbeiterbindungsinstrumentarium eingesetzt werden kann. Für einen Arbeitgeber muss bei der Einführung einer so langfristigen, kostenintensiven und strategischen Entscheidung eine von ihm finanzierte betriebliche Versorgung umzusetzen eine Rechtssicherheit gewährleistet sein. Aus diesem Grund wurde das DeCo-Modell in den obigen Ausarbeitungen in einem ersten Schritt auf mögliche Fallstricke im Zivil-, Arbeits-, Handels-, Steuer-, Sozialversicherungs- und Insolvenzrecht hin untersucht.

Es kann dazu festgehalten werden, dass zivil- und arbeitsrechtlich eine Konstruktion eines DeCo-Modells jenseits des Betriebsrentengesetzes möglich ist und von den Gerichten rechtlich anerkannt ist. Das Modell sollte allerdings so gestaltet sein, dass der Arbeitgeber hierfür steuerbilanzielle Rückstellungen bilden darf. Ansonsten könnte er bis zum Eintritt des Versorgungsfalles, d.h. während der Anwartschaftsphase, keinen steuermindernden Betriebsausgabenabzug geltend machen, was im Vergleich zur entsprechenden Vergütung ohne DeCo-Modell suboptimal wäre. Idealerweise sollte das DeCo-Modell als beitragsorientierte Leistungszusage ausgestaltet sein. Um dabei die Integration in das Betriebsrentengesetz zu vermeiden, sollten entweder keinerlei biometrische Risiken abgesichert, was z.B. durch Vereinbarung einer reinen Sparleistung mit Vererbbarkeit ohne Festlegung einer Altersgrenze möglich ist, oder eine Altersgrenze unterhalb des in der bAV üblichen Mindestalters (grundsätzlich 62) vereinbart werden. Auch handels- und steuerbilanziell konnte sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer Transparenz bezüglich der Handhabung eines DeCo-Modells in der Anwartschafts- und der Leistungsphase geschaffen werden. Besonders die

thesaurierende Wirkung kann hier nochmals als Vorteil hervorgehoben werden, denn die meisten Arbeitnehmer haben im Rentenalter einen deutlich geringeren Steuersatz als in ihrem Erwerbsleben. Sozialversicherungsrechtlich konnte ebenfalls definiert werden, wie sich die Dotierung eines DeCo-Modells sowohl in der Anspar- als auch in der Leistungsphase auswirken. Der Standardfall, ohne Zeitwertkonten, bei dem es sich um rein arbeitgeberfinanzierte Leistungen handelt hat zur Konsequenz, dass die Leistungen in der Ansparphase komplett von der Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind. Die in der Rentenphase gezahlte Leistung stellt dann Arbeitsentgelt i.S.v. § 14 SGB IV dar und unterliegt daher der Verbeitragung in sämtlichen Sozialversicherungszweigen. Da für das definierte DeCo-Modell das Betriebsrentengesetz nicht gilt, ist im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers auch kein gesetzlicher Insolvenzschutz über den PSVaG gegeben. Es empfiehlt sich daher die privatrechtliche Sicherung des Rückdeckungsvermögens zu Gunsten des Arbeitnehmers durch ein CTA. Dies hat den zusätzlichen Vorteil, dass ein angebotenes DeCo-Modell aus Sicht der Arbeitnehmer sicherer wird und somit auch deutlich mehr Akzeptanz erfahren wird, also ein Modell ohne eine entsprechende Rückdeckung.

Die Frage, ob ein DeCo-Modell somit ein rechtssicheres Substitut zu einer konventionellen bAV nach dem BetrAVG darstellt, kann aus Sicht der Autoren deshalb eindeutig mit ja beantwortet werden.

Die Autoren vertreten daher die Meinung, dass aufgrund der deutlich flexibleren Gestaltungsmöglichkeiten der Unverfallbarkeitsregelungen ein DeCo-Modell aus Sicht der Arbeitgeber sogar als ein mindestens gleichwertiges Substitut zu einer konventionellen bAV angesehen werden kann.

Die Autoren sehen lediglich eine Herausforderung darin, den Arbeitnehmern und v.a. auch den Arbeitnehmervertretungen, diese für den deutschen Rechtsraum noch relativ neue Form der betrieblichen Zusatzversorgung näher zu bringen, da die konventionelle bAV in den Köpfen der Mitarbeiter bereits seit Jahrzehnten verankert ist. Entscheidet sich ein Unternehmer also für die Einführung eines DeCo-Modells, wird er hier erst einmal Aufklärungsarbeit leisten müssen.

Literaturverzeichnis

Butler A., Keller M. (2017). Einführung in betriebliche Altersversorgung – Mit allen Änderungen durch das BRSG

Deutsche Rentenversicherung, Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31.3.2009. Abgerufen am 09.09.2018 von:

https://www.deutscherentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/3_Infos_fuer_Experten/02_arbeitgeber_steuerberater/01a_summa_summarum/04_rundschreiben/2009/rs_flexi_gesetz_pdf.html

Dommermuth T., Hauer M., Schiller T. (2018). Betriebliche Altersversorgung 2018 S. 5-52

Frotscher G., Geurts M. (2018). Einkommensteuergesetz Kommentar

Höfer R., Veit A., Verhuvén T. (2018). Kommentar Betriebsrentenrecht (BetrAVG) Band II

KPMG, Betriebliche Altersversorgung – Beratungsschwerpunkte. Abgerufen am 09.09.2018 von:

<https://kpmg-law.de/rechtsgebiete/betriebliche-altersversorgung/>

Kümmerle K., Sozialversicherungsrechtlicher Rahmen von Zeitwertkonten, in: Praxishandbuch Betriebliche Altersversorgung, Gruppe 8/25 bis 64

PricewaterhouseCoopers, Strategien im Kampf um die besten Köpfe vom 14.04.2011. Abgerufen am 04.09.2018 von:

<https://www.pwc.de/de/prozessoptimierung/strategien-im-kampf-um-die-besten-koepfe.html>

Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 011 vom 11.01.2018: Deutsche Wirtschaft wächst auch im Jahr 2017 kräftig. Abgerufen am 08.09.2018 von:

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/01/PD18_011_811.html

Towerswatson, Deferred Compensation: Vergütungsnutzen für Führungskräfte steigern vom 13.03.2014. Abgerufen am 09.09.2018 von:

<https://www.towerswatson.com/de-DE/Insights/Newsletters/Europe/benefits-fachmagazin/2014/03/Deferred-Compensation-Vergutungsutzen-fur-Fuhrungskrafte-steigern>

Bisher erschienene Weidener Diskussionspapiere

- 1** „Warum gehen die Leute in die Fußballstadien? Eine empirische Analyse der Fußball-Bundesliga“
von Horst Rottmann und Franz Seitz
- 2** „Explaining the US Bond Yield Conundrum“
von Harm Bandholz, Jörg Clostermann und Franz Seitz
- 3** „Employment Effects of Innovation at the Firm Level“
von Horst Rottmann und Stefan Lachenmaier
- 4** „Financial Benefits of Business Process Management“
von Helmut Pirzer, Christian Forstner, Wolfgang Kotschenreuther und Wolfgang Renninger
- 5** „Die Performance Deutscher Aktienfonds“
von Horst Rottmann und Thomas Franz
- 6** „Bilanzzweck der öffentlichen Verwaltung im Kontext zu HGB, ISAS und IPSAS“
von Bärbel Stein
- 7** Fallstudie: „Pathologie der Organisation“ – Fehlentwicklungen in Organisationen, ihre Bedeutung und Ansätze zur Vermeidung
von Helmut Klein
- 8** „Kürzung der Vorsorgeaufwendungen nach dem Jahressteuergesetz 2008 bei betrieblicher Altersversorgung für den GGF.“
von Thomas Dommermuth
- 9** „Zur Entwicklung von E-Learning an bayerischen Fachhochschulen- Auf dem Weg zum nachhaltigen Einsatz?“
von Heribert Popp und Wolfgang Renninger
- 10** „Wie viele ausländische Euro-Münzen fließen nach Deutschland?“
von Dietrich Stoyan und Franz Seitz
- 11** Modell zur Losgrößenoptimierung am Beispiel der Blechteilindustrie für Automobilzulieferer
von Bärbel Stein und Christian Voith
- 12** Performancemessung
Theoretische Maße und empirische Umsetzung mit VBA
von Franz Seitz und Benjamin R. Auer
- 13** Sovereign Wealth Funds – Size, Economic Effects and Policy Reactions
von Thomas Jost

- 14 The Polish Investor Compensation System Versus EU – 15 Systems and Model Solutions
von Bogna Janik**
- 15 Controlling in virtuellen Unternehmen -eine Studie-
Teil 1: State of the art
von Bärbel Stein, Alexander Herzner, Matthias Riedl**
- 16 Modell zur Ermittlung des Erhaltungsaufwandes von Kunst- und Kulturgütern in
kommunalen Bilanzen
von Bärbel Held**
- 17 Arbeitsmarktinstitutionen und die langfristige Entwicklung der Arbeitslosigkeit –
Empirische Ergebnisse für 19 OECD-Länder
von Horst Rottmann und Gebhard Flaig**
- 18 Controlling in virtuellen Unternehmen -eine Studie-
Teil 2: Auswertung
von Bärbel Held, Alexander Herzner, Matthias Riedl**
- 19 DIAKONIE und DRG's –antagonistisch oder vereinbar?
von Bärbel Held und Claus-Peter Held**
- 20 Traditionelle Budgetierung versus Beyond Budgeting-
Darstellung und Wertung anhand eines Praxisbeispiels
von Bärbel Held**
- 21 Ein Factor Augmented Stepwise Probit Prognosemodell
für den ifo-Geschäftserwartungsindex
von Jörg Clostermann, Alexander Koch, Andreas Rees und Franz Seitz**
- 22 Bewertungsmodell der musealen Kunstgegenstände von Kommunen
von Bärbel Held**
- 23 An Empirical Study on Paths of Creating Harmonious Corporate Culture
von Lianke Song und Bernt Mayer**
- 24 A Micro Data Approach to the Identification of Credit Crunches
von Timo Wollmershäuser und Horst Rottmann**
- 25 Strategies and possible directions to improve Technology
Scouting in China
von Wolfgang Renninger und Mirjam Riesemann**
- 26 Wohn-Riester-Konstruktion, Effizienz und Reformbedarf
von Thomas Dommermuth**
- 27 Sorting on the Labour Market: A Literature Overview and Theoretical Framework
von Stephan O. Hornig, Horst Rottmann und Rüdiger Wapler**
- 28 Der Beitrag der Kirche zur Demokratisierungsgestaltung der Wirtschaft
von Bärbel Held**

- 29 Lebenslanges Lernen auf Basis Neurowissenschaftlicher Erkenntnisse
-Schlussfolgerungen für Didaktik und Personalentwicklung-
von Sarah Brückner und Bernt Mayer**
- 30 Currency Movements Within and Outside a Currency Union: The case of Germany
and the euro area
von Franz Seitz, Gerhard Rösl und Nikolaus Bartzsch**
- 31 Labour Market Institutions and Unemployment. An International Comparison
von Horst Rottmann und Gebhard Flaig**
- 32 The Rule of the IMF in the European Debt Crisis
von Franz Seitz und Thomas Jost**
- 33 Die Rolle monetärer Variablen für die Geldpolitik vor, während und nach der Krise:
Nicht nur für die EWU geltende Überlegungen
von Franz Seitz**
- 34 Managementansätze sozialer, ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit:
State of the Art
von Alexander Herzner**
- 35 Is there a Friday the 13th effect in emerging Asian stock markets?
von Benjamin R. Auer und Horst Rottmann**
- 36 Fiscal Policy During Business Cycles in Developing Countries: The Case of Africa
von Willi Leibfritz und Horst Rottmann**
- 37 MONEY IN MODERN MACRO MODELS: A review of the arguments
von Markus A. Schmidt und Franz Seitz**
- 38 Wie erzielen Unternehmen herausragende Serviceleistungen mit höheren Gewinnen?
von Johann Strassl und Günter Schicker**
- 39 Let's Blame Germany for its Current Account Surplus!?
von Thomas Jost**
- 40 Geldpolitik und Behavioural Finance
von Franz Seitz**
- 41 Rechtliche Überlegungen zu den Euro-Rettungsschirmprogrammen und den
jüngsten geldpolitischen Maßnahmen der EZB
von Ralph Hirdina**
- 42 DO UNEMPLOYMENT BENEFITS AND EMPLOYMENT PROTECTION INFLUENCE
SUICIDE MORTALITY? AN INTERNATIONAL PANEL DATA ANALYSIS
von Horst Rottmann**
- 43 Die neuen europäischen Regeln zur Sanierung und Abwicklung von Kreditinstituten:
Ordnungspolitisch und rechtlich angreifbar?
von Ralph Hirdina**

- 44 Vermögensumverteilung in der Eurozone durch die EZB ohne rechtliche Legitimation?
von Ralph Hirdina**
- 45 Die Haftung des Steuerzahlers für etwaige Verluste der EZB auf dem rechtlichen Prüfstand
von Ralph Hirdina**
- 46 Die Frage nach dem Verhältnis von Nachhaltigkeit und Ökonomie
von Alexander Herzner**
- 47 Giving ideas a chance - systematic development of services in manufacturing industry
von Johann Strassl, Günter Schicker und Christian Grasser**
- 48 Risikoorientierte Kundenbewertung: Eine Fallstudie
von Thorsten Hock**
- 49 Rechtliche Überlegungen zur Position der Sparer und institutionellen Anleger mit Blick auf
die Niedrigzins- bzw. Negativzinspolitik der Europäischen Zentralbank
von Ralph Hirdina**
- 50 Determinanten des Studienerfolgs: Eine empirische Untersuchung für die Studiengänge
Maschinenbau, Medienproduktion und -technik sowie Umwelttechnik
von Bernd Rager und Horst Rottmann**
- 51 Cash Holdings in Germany and the Demand for "German" Banknotes:
What role for cashless payments
von Nikolaus Bartzsch und Franz Seitz**
- 52 Europäische Union und Euro – Wie geht es weiter? – Rechtliche Überlegungen
von Ralph Hirdina**
- 53 A Call for Action – Warum sich das professionelle Management des Service Portfolios in der
Industrie auszahlt
von Günter Schicker und Johann Strassl**
- 54 Der Studienerfolg an der OTH Amberg-Weiden – Eine empirische Analyse der Studiengänge
Maschinenbau, Medienproduktion und Medientechnik sowie Umwelttechnik
von Bernd Rager und Horst Rottmann**
- 55 Die Bewertung von Aktienanleihen mit Barriere – Eine Fallstudie für die Easy-Aktienanleihe
der Deutschen Bank
von Maurice Hofmann und Horst Rottmann**
- 56 Studie: Die Generation Y und deren organisatorische Implikationen
von Helmut Klein**
- 57 Die gesetzliche Einschränkung von Bargeldzahlungen und die Abschaffung von Bargeld auf
dem rechtlichen Prüfstand
von Ralph Hirdina**
- 58 Besser ohne Bargeld? Gesamtwirtschaftliche Wohlfahrtsverluste der Bargeldabschaffung
von Gerhard Rösl, Franz Seitz, Karl-Heinz Tödter**

- 59 Nowcasting des deutschen BIP
von Jens Doll, Beatrice Rosenthal, Jonas Volkenand, Sandra Hamella**
- 60 Herausforderungen und Erfolgsfaktoren bei der Einführung Cloud-basierter
Unternehmenssoftware – Erfahrungen aus der Praxis
von Thomas Dobat, Stefanie Hertel, Wolfgang Renninger**
- 61 Global Recessions and Booms: What do Probit models tell us?
von Ursel Baumann, Ramón Gómez Salvador, Franz Seitz**
- 62 Feste Zinsbindung versus kurzfristig variable Zinskonditionen in Deutschland
von Jörg Clostermann und Franz Seitz**
- 63 Deferred-Compensation-Modelle: Ersatz für eine konventionelle betriebliche
Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz?
von Thomas Dommermuth und Thomas Schiller**



Ostbayerische Technische Hochschule
Amberg-Weiden

Die Weidener Diskussionspapiere erscheinen in unregelmäßigen Abständen und sollen Erkenntnisse aus Forschung und Wissenschaft an der Hochschule in Weiden insbesondere zu volks- und betriebswirtschaftlichen Themen an Wirtschaft und Gesellschaft vermitteln und den fachlichen Dialog fördern.

Herausgeber:

Ostbayerische Technische Hochschule (OTH) Amberg-Weiden
Prof. Dr. Horst Rottmann und Prof. Dr. Franz Seitz
Fakultät Betriebswirtschaft

Presserechtliche Verantwortung:

Sonja Wiesel, Hochschulkommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
Telefon +49 (9621) 482-3135
Fax +49 (9621) 482-4135
s.wiesel@oth-aw.de

Bestellungen schriftlich erbeten an:

Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden
Abt. Weiden, Bibliothek
Hetzenrichter Weg 15,
D – 92637 Weiden i.d.Opf.

Die Diskussionsbeiträge können elektronisch abgerufen werden unter
http://www.oth-aw.de/aktuelles/veroeffentlichungen/weidener_diskussionspapiere/

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung vorbehalten.
Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.

ISBN 978-3-937804-65-1

- **Abteilung Amberg:** Kaiser-Wilhelm-Ring 23, 92224 Amberg,
Tel.: (09621) 482-0, Fax: (09621) 482-4991
- **Abteilung Weiden:** Hetzenrichter Weg 15, 92637 Weiden i. d. OPf.,
Tel.: (0961) 382-0, Fax: (0961) 382-2991
- **E-Mail:** info@oth-aw.de | **Internet:** <http://www.oth-aw.de>