

Arbeitsrechtliche Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

Marlene Langedger

SS 2007

Inhaltsverzeichnis

1	Arbeitsrechtliche Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung	2
1.1	Begriff der betrieblichen Altersversorgung	2
1.2	Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	3
1.3	Rechtsbegründungsakte der betrieblichen Altersversorgung	4
1.4	Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung	5
1.5	Leistungszusagen	5
1.6	Anwartschaft und Unverfallbarkeit	7
1.7	Anspruch, vorzeitige Altersleistung und Anpassung	10
1.8	Die gesetzliche Insolvenzversicherung	10
1.9	Abfertigung	11
2	Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen	14
2.1	Handelsrechtliche Vorschriften für Pensionsrückstellungen	14
2.2	Steuerrechtliche Vorschriften für Pensionsrückstellungen	17
2.3	Der Zusammenhang zwischen Handels- und Steuerbilanz	19
2.4	Besonderheiten bei Gesellschaftern und Arbeitnehmer - Ehegatten	20
2.5	Versicherungsmathematische Grundlagen	21
2.6	Die Rechnungsgrundlagen	21

Kapitel 1

Arbeitsrechtliche Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

1.1 Begriff der betrieblichen Altersversorgung

In Deutschland finden sich die rechtlichen Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung hauptsächlich im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, kurz BetrAVG oder Betriebsrentengesetz. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG beschreibt betriebliche Altersversorgung wie folgt:

„Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes.“

Das bedeutet, dass zum Beispiel keine betriebliche Altersversorgung vorliegt, wenn

- einem Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber die Zahlung eines fixen Betrages im Alter 45 - unabhängig vom Vorliegen von Invalidität - zugesagt wird;
- vom Unternehmen einem nicht im Betrieb tätigen Gesellschafter eine Rente zugesagt wird.

Es spielt dabei keine Rolle, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen einmaligen Kapitalbetrag oder laufende Leistung zusagt; Man spricht in beiden Fällen von betrieblicher Altersversorgung, falls die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

In Österreich hingegen sind die rechtlichen Aspekte der betrieblichen Altersversorgung im Betriebspensionsgesetz, kurz BPG, geregelt. § 1 Abs. 1 BPG beschreibt diese folgendermaßen:

„Dieses Bundesgesetz regelt die Sicherung von Leistungen und Anwartschaften aus Zusagen zur die gesetzliche Pensionsversicherung ergänzenden Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung (Leistungszusagen), die dem Arbeitnehmer im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber gemacht werden.“

Im Allgemeinen haben Betriebspensionen in Österreich nur in wenigen Branchen bzw. Unternehmensformen eine gewisse Bedeutung.

Sie gelten aber neben der gesetzlichen Sozialversicherung und der Eigenvorsorge als der dritte Faktor des so genannten Dreisäulenmodells der Alterssicherung.

1.2 Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

Bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung unterscheidet man folgende zwei Fälle: Entweder die Versorgungszusage erfolgt direkt über den Arbeitgeber (man spricht dann von einer unmittelbaren Versorgungszusage), oder die Zusage wird von einem externen Versorgungsträger erteilt (mittelbare Versorgungszusage).

§ 2 Abs. 1 und 3 BPG nennt als externe Versorgungsträger die Pensionskasse und einen Lebensversicherer, § 15 BPG die Unterstützungskasse und § 1b Abs. 2 bis 4 BetrAVG noch zusätzlich den Pensionsfond.

Die fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung können also wie folgt gegliedert werden:

- **Unmittelbare Durchführung**

Direkte Leistungszusagen können in Österreich zum Beispiel aus dem Kollektivvertrag, der Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag resultieren.

- *Unmittelbare Versorgungszusage:*

Die zugesagten Leistungen gegenüber dem Arbeitnehmer werden direkt vom zugehörigen Unternehmen erfüllt.

- **Mittelbare Durchführung**

- *Unterstützungskasse:*

Hierbei handelt es sich um eine rechtlich selbständige soziale Einrichtung. Sie gewährt keinen Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen und unterliegt somit nicht der Versicherungsaufsicht.

- *Pensionskasse:*

Diese Form der mittelbaren Leistungszusagen ist eine rechtsfähige Einrichtung, die einen Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen gewährt.

In Österreich gibt es 2 Arten von Pensionskassen - die betriebliche und die überbetriebliche Pensionskasse. Erst genannte führt Pensionskassengeschäfte für Anwartschafts- und Leistungsberechtigte eines Arbeitgebers durch, letztere führt diese mehrerer Arbeitgeber durch.

Den betrieblichen Pensionskassen dürfen nur jene Arbeitgeber, die Beiträge leisten und jene Arbeitnehmer, die bei diesen Arbeitgebern beschäftigt sind und ein Recht auf eine Anwartschaft haben, beitreten. Für betriebliche Pensionskassen gibt es keine derartigen Beschränkungen.

- *Pensionsfond:*

Der Pensionsfond ist eine rechtsfähige Einrichtung, die seit 2002 existiert. Sie ist der Pensionskasse sehr ähnlich, doch der Pensionsfond unterliegt liberalen Anlagevorschriften im Gegensatz zur Pensionskasse. Ein Vorteil davon ist, dass eine größere Sicherheit und Rentabilität entsteht.

– *Direktversicherung (=klassische Lebensversicherung):*

Erfolgt die Durchführung der betrieblichen Leistungsversorgung über eine Direktversicherung, so schließt der Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers eine Lebensversicherung ab. Der Arbeitgeber zahlt die Beiträge an das Versicherungsunternehmen, der Arbeitnehmer erhält die Leistung.

Für den Arbeitnehmer spielt es aber keine Rolle, ob der externe Versorgungsträger einen Rechtsanspruch auf die Leistungen gewährt oder nicht, denn der Arbeitgeber muss immer für die Erfüllung der Leistungen eintreten, was § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG folgendermaßen vorschreibt:

„Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.“

Da es laut § 6a EStG in Deutschland nur für unmittelbare Versorgungszusagen möglich ist Pensionsrückstellungen mit steuerlicher Wirkung zu bilden, wird sich meine Arbeit hauptsächlich mit diesen beschäftigen.

1.3 Rechtsbegründungsakte der betrieblichen Altersversorgung

Das Unternehmen, das dem Arbeitnehmer die Leistungszusage erteilt, hat verschiedenen Möglichkeiten eine Verpflichtung einzugehen. Diese unterschiedlichen Wege werden Rechtsbegründungsakte genannt und sehen in Deutschland wie folgt aus:

- **Einzelzusage:** Hierbei handelt es sich um einen Vertrag, den der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer abschließt und der nicht zwingend in schriftlicher Form vorhanden sein muss.
- **Einzelvertragliche Einheitsregelung:** Dieser Rechtsbegründungsakt ist auch eine Einzelzusage. Der Arbeitgeber schließt mit allen bzw. vielen Arbeitnehmern eine inhaltlich gleich lautende Versorgungsvereinbarung.
- **Gesamtzusage:** Die Gesamtzusage ist dasselbe wie eine Einzelzusage mit dem Unterschied, dass sich die Gesamtzusage auf alle Arbeitnehmer bezieht.
- **Betriebsvereinbarung:** Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat, also zwischen den Betriebspartnern, geschlossen werden.
- **Tarifvertrag:** Während Betriebsvereinbarungen zwischen den Betriebspartnern getroffen werden, erfolgt ein Tarifvertrag zwischen den Tarifpartnern, also dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft.
- **Gesetz:** Manchmal ist es auch möglich, dass Verpflichtungen auf Gesetzen beruhen.
- **Betriebliche Übung:** Geht ein Arbeitgeber nie Verpflichtungen durch einen der oben genannten Rechtsbegründungsakte ein, sondern zahlt jedem Mitarbeiter nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen zusätzlich zur gesetzlichen Rente eine Betriebsrente, so entstehen für in Zukunft ausscheidende Mitarbeiter dieselben Ansprüche. Der Unternehmer ist also eine Verpflichtung durch betriebliche Übung eingegangen.

- **Gleichbehandlung:** Dem Arbeitgeber ist es verboten, Gruppen von Arbeitnehmern ohne ausreichende Begründung von den begünstigten Regelungen auszuschließen oder zu vernachlässigen. Das bedeutet, wenn der Arbeitgeber Männern gegenüber eine Verpflichtung eingeht, muss er den Frauen im Betrieb gegenüber auch eine Verpflichtung und zwar in gleicher Höhe eingehen. Dasselbe gilt zum Beispiel auch für Arbeiter und Angestellte.

Für Österreich wird dieses Thema im § 2 BPG geregelt, wo festgelegt wird, dass Leistungszusagen in Form von einseitigen Erklärungen, Einzelvereinbarungen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung vom Arbeitgeber erteilt werden. Im erst genannten Fall versteht das Gesetz darunter meist Auslobungen des Arbeitgebers. Es kommt aber viel häufiger vor, dass die Betriebspension im Arbeitsvertrag festgelegt ist. Unter Normen der kollektiven Rechtsgestaltung sind der Kollektivvertrag, die Betriebsvereinbarung und die Satzung zu verstehen.

1.4 Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung

Versorgungszusagen werden zwar immer vom Arbeitgeber erteilt, die Finanzierung muss aber nicht immer über ihn erfolgen. Es besteht nämlich auch die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer seine Pension selbst finanziert. Aus diesem Grund unterscheidet man zwischen arbeitgeberfinanzierten und arbeitnehmerfinanzierten Zusagen. Finanziert der Arbeitnehmer seine betriebliche Altersversorgung selbst, so spricht man von Entgeltumwandlung. Dabei verzichtet der Arbeitnehmer freiwillig auf einen Teil seines Monatsentgeltes, der in eine Zusage auf spätere betriebliche Leistungen umgewandelt wird. Jeder Arbeitnehmer hat laut § 1a BetrAVG seit 1. Jänner 2002 einen Rechtsanspruch auf diese Art der Leistungsfinanzierung. Dies ist aber nur bis zu einer gesetzlich vorgeschriebenen Höchstgrenze von 4% der Beitragsbemessungsgrenze möglich. Damit es sich aber dennoch um eine betriebliche Altersversorgung handelt, schreibt § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG vor, dass „künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden“ müssen. Der einzige Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung, auf den der Arbeitnehmer bestehen kann, ist die Direktversicherung.

Eine für Arbeitgeber und Arbeitnehmer interessante Variante ist eine unmittelbare Versorgungszusage gegen Entgeltumwandlung. Für den Arbeitnehmer entsteht dadurch ein steuerlicher Vorteil, da die umgewandelten Bezüge lohnsteuerfrei sind. Die späteren Versorgungsleistungen müssen zwar versteuert werden, doch diese Steuerlast wird wegen vorhandener Freibeträge und verminderten Steuersatzes in der Regel geringer ausfallen. Der Vorteil für den Arbeitgeber besteht darin, dass die Umwandlungsbeträge bis 2008 sozialabgabenfrei sind und die Liquidität im Unternehmen gesichert wird. Der Arbeitgeber muss nicht nur geringere Gehälter zahlen, sondern er profitiert auch von einer Verminderung der Steuerlast, da mit steuerlicher Wirkung Rückstellungen gebildet werden können.

1.5 Leistungszusagen

Betriebliche Altersversorgung kann auf der einen Seite über die Festlegung eines Beitrages und auf der anderen Seite über die Festlegung der Höhe der zukünftigen Leistungen definiert werden. Dies führt zur Unterscheidung zwischen Beitragszusagen und Leistungszusagen.

Laut Betriebsrentengesetz sind reine Beitragszusagen nicht vorgesehen, da der Arbeitgeber sonst nur Zahlungen des Beitrages tätigen, nicht aber für mögliche Ausfälle beim externen Versorgungsträger eintreten müsste. Zum Schutz des Arbeitnehmers ist also in § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nur die Beitragszusage mit Mindestleistung vorgesehen. Diese besagt, dass im Versorgungsfall „für Leistungen zur Altersversorgung [...] mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnermäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen“ ist. Falls es dem externen Versorgungsträger nicht möglich ist die Mindestleistung selbst zu erbringen, so steht dafür der ehemalige Arbeitgeber ein.

Leistungspläne sind Rechtsvorschriften, die die Höhe der Versorgungsleistungen im Versorgungsfall vorgeben und in den Leistungszusagen enthalten sind.

Leistungspläne können nach bestimmten Kriterien unterschieden werden, wie zum Beispiel nach der Art der Abhängigkeit der Versorgungshöhe von den Bezügen des Berechtigten. Durch dieses Kriterium lassen sich folgende Leistungspläne unterscheiden:

- **Festbetragsplan:** Hierbei ergibt sich die Leistungshöhe unmittelbar aus festen, in der Zusage genannten, Geldbeträgen. Die Versorgungshöhe ist also unabhängig von den Bezügen.
- **PVR-Plan:** PVR ist die Abkürzung für Persönliche Verdienstrelation. Bei diesem Leistungsplan liegt keine unmittelbare Bezügeabhängigkeit vor, denn diese ergibt sich über den Quotienten der eigenen Bezüge zu den Vergleichsbezügen. Als Vergleich dient meist ein Tarifgehalt, das sich gleich wie die Bezüge des Berechtigten verhält. Dadurch bleibt die PVR in der Regel konstant, außer zum Beispiel bei einer Beförderung.
- **Unmittelbar bezügeabhängiger Plan:** Beim unmittelbar bezügeabhängigen Plan ergeben sich die Versorgungsleistungen direkt aus den Bezügen, wie der Name schon sagt.

Ein weiteres Unterscheidungskriterium, das eng mit der Bezügeabhängigkeit verbunden ist, ist der Feststellungszeitpunkt. Darunter versteht man den Zeitpunkt, an dem Bemessungsgrößen, die die Versorgungshöhe bestimmen, wie zum Beispiel die Bezüge, erfasst werden. Da dafür die Bezügeabhängigkeit eine notwendige Bedingung ist, kommen für dieses Kriterium nur der PVR-Plan und der unmittelbar bezügeabhängige Plan in Frage, da bei diesen eine Bezügeabhängigkeit vorhanden ist. Man unterscheidet hierbei folgende Leistungspläne:

- **Eingefrorener Plan:** Der Feststellungszeitpunkt liegt an einem festen Datum in der Vergangenheit und eine Steigerung der Bezüge führt nicht mehr zu einer Steigerung der Höhe der Leistungen. Zu ihrem Namen kommen diese Pläne dadurch, dass sie oft aus wirtschaftlichen Gründen eingefroren wurden.
- **Bausteinplan:** Der Bezugsberechtigte bekommt pro Jahr einen Versorgungsbaustein und alle Bausteine zusammen ergeben die Leistung. Das bedeutet, dass es nicht nur einen, sondern eine ganze Reihe von Feststellungszeitpunkten gibt. Durch Steigerung der Bezüge ändern sich zwar noch die zukünftigen Bausteine in ihrer Höhe, nicht aber die der vergangenen Jahre.

- **Endbezügeabhängiger Plan:** Bei diesem Leistungsplan liegt der Feststellungszeitpunkt am Ende der Dienstzeit. Das heißt, dass die Leistungen an den zuletzt gezahlten Bezügen bemessen werden.

Ein weiteres Kriterium ist die Dienstjahresabhängigkeit. Liegt diese nicht vor, so handelt es sich um einen Festrentenplan.

Außer den bereits erwähnten Leistungsplänen gibt es noch einige besondere, die schwer in Kategorien einzuordnen sind:

- **Gesamtversorgungsplan:** Grundlage für diesen Leistungsplan ist meist ein dienstjahresabhängig gestalteter endgehaltsabhängiger Plan. Hierbei werden auch andere Versicherungen angerechnet, vor allem die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung.
- **Beitragsorientierter Plan:** Hierbei handelt es sich um einen speziellen Bausteinplan. Die Höhe der Bausteine für das jeweilige Jahr wird aus einem fiktiven Beitrag anhand einer sogenannten Transformationstabelle gewonnen. Diese Tabelle berücksichtigt zum Beispiel die längere Verzinsung der Beiträge von jüngeren Mitarbeitern. Es handelt sich hierbei aber nicht um eine Beitragszusage, sondern um eine sogenannte beitragsorientierte Leistungszusage.
- **Beitragsorientierter Plan mit Rückdeckungsorientierung:** Der beitragsorientierte Plan mit Rückdeckungsorientierung ist eine spezielle Form des beitragsorientierten Plan, bei dem aber keine fiktiven Beiträge eingezahlt, sondern Zahlungen in eine Geldanlage zur Rückdeckung getätigt werden, die Rückdeckungsversicherungen, Wertpapiere oder Fondsanteile sind. Sollte dieser Betrag den aus der Transformationstabelle ermittelten übersteigen, so wird dieser höhere Betrag gewährt. Liegt der Betrag jedoch unter dem aus der Tabelle ermittelten Wert, so dient der Beitrag aus der Transformationstabelle als Mindestleistung, die nicht unterboten werden kann.
- **Rein rückdeckungsorientierter Plan:** Dieser Plan ergibt sich daraus, dass man bei dem beitragsorientierten Plan mit Rückdeckungsorientierung einfach die Transformationstabelle weglässt. Der Unterschied zur Direktversicherung besteht hier darin, dass beim rein rückdeckungsorientierten Plan der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer verpflichtet bleibt, da die Versicherung nur an den Arbeitgeber zahlt.

1.6 Anwartschaft und Unverfallbarkeit

Wird dem Mitarbeiter eine Versorgungszusage erteilt, so bekommt er bereits Rechte, die aber erst im Versorgungsfall genutzt werden können. Daher kann man in diesem Fall von einer Anwartschaft sprechen, weshalb der Mitarbeiter als Anwärter bezeichnet wird.

Ein weiterer wichtiger Punkt in der betrieblichen Altersversorgung ist die Unverfallbarkeit der Anwartschaft. Diese kommt in bestimmten Fällen zum tragen und garantiert, dass ein Mitarbeiter, der ohne Vorliegen eines Versorgungsfalles aus dem Unternehmen ausscheidet, seine Rechte aus der Versorgungszusage nicht gänzlich verliert. Hierfür benötigt man die Unterscheidung zwischen aktiven bzw. internen Anwärtern, die noch im Unternehmen tätig sind und ausgeschiedenen bzw. externen Anwärtern, die den Betrieb bereits verlassen haben.

Die rechtlichen Grundlagen der Unverfallbarkeit der Anwartschaft für Deutschland finden sich

im § 1b und § 30f BetrAVG.

Folgende Tabelle zeigt, wann eine Anwartschaft gesetzlich aufrechtzuerhalten ist:

Datum der Erteilung der Versorgungszusage	Finanzierung durch	Zeitpunkt des Eintretens der gesetzlichen Unverfallbarkeit
Vor dem 01.01.2001	Arbeitgeber	Vollendung des 35. Lebensjahres <i>und</i> - 3 Jahre nach Zusageerteilung sowie 12 Jahre nach Beginn der Betriebszugehörigkeit <i>oder</i>
	Arbeitnehmer	- 10 Jahre nach Zusageerteilung <i>oder</i> Vollendung des 30. Lebensjahres und 5 Jahre nach dem 01.01.2001
Nach dem 31.12.2000	Arbeitgeber	Vollendung des 30. Lebensjahres und 5 Jahre nach Zusageerteilung
	Arbeitnehmer	Sofort mit Zusageerteilung

Tabelle1: Unverfallbarkeitsfristen

Zusätzlich zur gesetzlichen Unverfallbarkeit gibt es oft noch eine vertragliche Unverfallbarkeit, die vor allem bei Entgeltumwandlungen eine große Bedeutung haben, da der vorzeitig ausscheidende Mitarbeiter sonst seine beiseite gelegten Beträge verlieren würde.

Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft für Deutschland ist in § 2 BetrAVG festgelegt. § 2 Abs. 5a BetrAVG sagt, dass „bei einer unverfallbaren Anwartschaft aus Entgeltumwandlung [...] die vom Zeitpunkt der Zusage auf betriebliche Altersversorgung bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen“ aufrecht zu erhalten ist.

Beispiel:

Im Jahr 2003 vereinbart ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber, dass er in den Jahren 2004 und 2005 auf 2.000 € seines Gehalts verzichtet und erhält dafür eine unmittelbare Versorgungszusage. Für den Verzicht im Jahr 2004 erhält er einen Versorgungsbaustein in Höhe von 2.700 € und für den Verzicht im Jahr 2005 einen Baustein in Höhe von 2.500 €. Wenn der Arbeitnehmer noch im Jahr 2003 ausscheidet, so ist die Unverfallbarkeit der Anwartschaft zwar schon eingetreten, aber ihre Höhe beträgt noch 0 €, da noch keine Entgelt umgewandelt wurde.

Scheidet der Arbeitnehmer am 31.12.2004 aus, so ist der erste Baustein aufrecht zu erhalten und der Mitarbeiter bekommt im Versorgungsfall 2.700 €.

Scheidet der Mitarbeiter am 31.12.2005 aus, so sind sogar beide Bausteine aufrecht zu erhalten und er bekommt im Versorgungsfall die Summe der Bausteine, also 5.200 €.

Anderenfalls muss die so genannte rätierliche Methode, auch m/n-tel Methode oder Quotierungsverfahren genannt, angewandt werden. Hier schreibt § 2 Abs. 1 BetrAVG vor, dass „bei Eintritt des Versorgungsfalls wegen Erreichens der Altersgrenze, wegen Invalidität oder Tod

[...] ein vorher ausgeschiedener Arbeitnehmer, dessen Anwartschaft nach § 1b fortbesteht, und seine Hinterbliebenen einen Anspruch mindestens in Höhe des Teiles der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Vollendung des 65. Lebensjahrs“, dem sogenannten Unverfallbarkeitsquotienten, entspricht, haben.

Die feste Altersgrenze ist meist in der Versorgungszusage festgelegt und liegt fast immer bei Vollendung des 65. Lebensjahres. Ist dies nicht der Fall, so ist das Alter 65 anzusetzen.

Beispiel:

Dieses Beispiel handelt von einer einfachen Versorgungszusage. Das heißt der Mitarbeiter, der diese Zusage erhält, bekommt im Versorgungsfall für jedes im Unternehmen verbrachte Dienstjahr einen einmaligen Kapitalbetrag in Höhe von 15% der letzten Bezüge. Der in diesem Beispiel betrachtete Mitarbeiter ist am 01.04.1963 geboren, am 01.04.1988 in das Unternehmen eingetreten und am 31.03.2004 wieder ausgeschieden. Die Höhe seiner letzten Bezüge betrug 3.600 €, die Zusage wurde bereits bei Eintritt erteilt. Am 31.03.2006, also zum Zeitpunkt des Ausscheidens, hatte der Mitarbeiter bereits das Mindestalter von 35 Jahren erreicht und die Zusage Bestand bereits mehr als 10 Jahre, weshalb eine Unverfallbarkeit der Anwartschaft bereits eingetreten war.

Am 01.04.2017 wird der Mitarbeiter invalide und somit tritt zu diesem Zeitpunkt ein Versorgungsfall ein. Nun stellt sich die Frage, wieviel das Unternehmen dem ehemaligen Mitarbeiter zahlen muss. Zuerst berechnet man die Leistung so, als wäre der Mitarbeiter nicht vorzeitig aus dem Unternehmen ausgeschieden, wobei das Gehalt bei Ausscheiden angesetzt wird. Der Mitarbeiter wäre also ohne vorzeitiges Ausscheiden 27 Jahre im Betrieb tätig gewesen. Die Leistung ergibt sich aus 15% von 3.600 € mal die 27 Jahre, das macht insgesamt 14.580 €, die er ohne vorzeitiges Ausscheiden erhalten hätte. Da der Mitarbeiter aber zum Zeitpunkt des Eintretens der Invalidität nicht mehr im Unternehmen tätig war, muss diese Leistung um den Unverfallbarkeitsquotienten gekürzt werden. Die tatsächliche Betriebszugehörigkeit betrug 16 Jahre, hätte der Mitarbeiter bis zur Altersgrenze von 65 Jahren, also bis zum 01.04.2028, im Unternehmen gearbeitet, so hätte die Betriebszugehörigkeit 40 Jahre betragen. Dadurch ergibt sich ein Unverfallbarkeitsquotient von $\frac{16}{40} = 0.4 = 40\%$. Die Versorgungsleistung beträgt also 5.832 €.

In Österreich gibt es in Bezug auf die Unverfallbarkeit von Anwartschaften verschiedene Regelungen, die davon abhängen, ob die Altersversorgung über eine Pensionskasse, eine Lebensversicherung oder über eine direkte Zusage erfolgt. Für Pensionskassen regelt dies § 5 BPG, der besagt, dass in diesem Fall vorgesehen wird, „dass die aus Arbeitgeberbeiträgen erworbene Anwartschaft erst nach Ablauf eines Zeitraumes von höchstens fünf Jahren nach Beginn der Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Pensionskasse unverfallbar wird.“ Diese Regelung gilt aber nicht, wenn bereits bei Eintreten in die Pensionskasse ein Rechtsanspruch auf die Anwartschaft besteht, der Arbeitnehmer aufgrund von Insolvenz des Arbeitgebers oder Betriebsstillegung das Unternehmen verlassen muss, oder wenn im Falle einer Übertragung des Unternehmens, des Betriebes oder eines Betriebsteils der neue Arbeitgeber eine Weiterzahlung der Beiträge nicht gestattet.

Bei direkten Leistungszusagen tritt die Unverfallbarkeit grundsätzlich nach fünf Jahren nachdem die Zusage erteilt wurde ein, sofern keine sogenannte Wartezeit, die diese fünf Jahre

übersteigt, vereinbart wurde. Ausnahmen dafür sind Kündigungen von Seiten des Arbeitnehmers, eine Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers und unbegründetes vorzeitiges Austreten desselben. Diese Regelungen finden sich im § 7 BPG.

Erfolgt die Leistungszusage über eine Lebensversicherung, so „bleibt dem Arbeitnehmer der Anspruch auf die Versicherungsleistung aus dem Versicherungsvertrag“ bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintreten des Leistungsfalles laut § 13 BPG erhalten. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer auf verschiedene Weise handeln. Er kann verlangen, dass die Versicherung in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt wird, dass der Rückkaufwert zum Zeitpunkt des Austretens aus dem Unternehmen in die Pensionskasse eines neuen Arbeitgebers oder in eine ausländische Altersversorgungseinrichtung im Falle einer dauerhaften Verlegung des Unternehmens ins Ausland übertragen wird, oder, dass die Versicherung mit eigenen Prämien fortgesetzt wird. Nimmt der Arbeitnehmer keine dieser Möglichkeiten innerhalb von sechs Monaten in Anspruch, so wird die Versicherung in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt.

1.7 Anspruch, vorzeitige Altersleistung und Anpassung

Scheidet ein Mitarbeiter auf Grund von Invalidität, Alter oder Tod aus dem Unternehmen aus, so wird aus der Anwartschaft ein Anspruch auf Versorgungsleistungen und der Anwärter bzw. der Waise oder Ehegatte im Todesfall wird zum Leistungsempfänger. Wird die betriebliche Altersversorgung durch laufende Leistungen erbracht, so heißt der Empfänger Rentner oder Pensionär.

In der Zusage ist meist genau geregelt, wer im Todesfall Hinterbliebenenleistungen erhält. Es gibt aber oft auch zusätzliche Klauseln, die verhindern sollen, dass zum Beispiel nach dem Tod eines 75-jährigen Mannes seine 30 Jahre alte, frisch angetraute Frau ihr Leben lang Versorgungsleistungen erhält. Hierbei handelt es sich um die Altersdifferenz- und Ehedauerklausel. Zu Leistungen wegen Alters kommt es durch das Erreichen der festgelegten Altersgrenze. Viele Mitarbeiter treten aber schon früher aus dem Unternehmen aus, um so eine gesetzliche Rente als Vollrente zu nutzen. In diesem Fall verliert der ausgeschiedene Mitarbeiter laut § 6 BetrAVG seinen Anspruch auf die zugesagten Versorgungsleistungen nicht, die Höhe der Leistungen kann aber verringert werden und zwar maximal um den Unverfallbarkeitsquotienten. Wird die zugesagte Leistung erst nach Ablauf der Dienstzeit bezogen, so wird die Höhe der Rente nicht lebenslänglich gleich bleiben, sondern angepasst werden. § 16 BetrAVG sieht eine Anpassung an den Anstieg „des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens“ alle 3 Jahre vor.

1.8 Die gesetzliche Insolvenzversicherung

In manchen Fällen kann es passieren, dass das zusagende Unternehmen plötzlich zahlungsunfähig wird und somit seine Verpflichtungen gegenüber den ehemaligen Arbeitnehmern nicht mehr erfüllen kann. § 7 BetrAVG regelt in solchen Fällen die gesetzliche Insolvenzversicherung, damit kein Rentner auf seine ihm zustehenden Leistungen verzichten muss. Diese wird bei Eintreten des Insolvenzverfahrens wirksam. Es wird dabei garantiert, dass die Unverfallbarkeit der Anwartschaft bestehen bleibt und sich die zugesagten Leistungen nicht ändern. Die einzigen, die dabei leer ausgehen, sind aktive Anwärter, die noch über keine Unverfallbarkeit der Anwartschaft verfügen.

Für die Höhe der Rentenzahlungen gibt es in solchen Fällen aber eine obere Grenze, die dem Dreifachen der Bezugsgröße der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht. Im Jahr 2004 betrug diese Grenze zum Beispiel 7.245 € pro Monat.

Nun stellt sich aber noch die Frage, wer im Insolvenzfall die Zahlungen übernimmt. Auch dieser Sachverhalt ist im Betriebsrentengesetz geregelt, und zwar im § 14 Abs.1 Satz 1: „Träger der Insolvenzversicherung ist der Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit“, kurz PSV, an den allen Unternehmen Beiträge zur Finanzierung der Insolvenzversicherung verpflichtend zahlen müssen.

In Österreich regelt das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, kurz IESG, die Insolvenzversicherung für betriebliche Pensionsleistungen. Im Falle einer Versorgungszusage über eine Pensionskasse oder eine Lebensversicherung sind die Ansprüche nicht gesichert.

Handelt es sich jedoch um eine direkte Leistungszusage und besteht am Stichtag Anspruch auf eine Betriebspension, so steht dem Berechtigten für die nach dem Stichtag zustehenden Leistungen eine einmalige Zahlung in der Höhe von 24 Monatsgehältern als Insolvenz-Ausfallgeld zu. Dasselbe gilt auch für den Fall das der Arbeitnehmer keinen Leistungsanspruch gegen den Arbeitgeber hat, aber bereits eine unverfallbare Anwartschaft aus einer direkten Leistungszusage vorliegt.

1.9 Abfertigung

Während die Abfertigung in Deutschland eine geringe bis keine Rolle spielt, ist hat sie in Österreich eine große Bedeutung. Eine Abfertigung ist ein besonderes Entgelt, das durch Auflösen des Arbeitsverhältnisses bedingt ist, also ein Entgelt aus der Beendigung. Sie hat mehrere Zwecke, zum Beispiel dient sie als Überbrückungshilfe für den ausgeschiedenen Arbeitnehmer. Die Rechtsgrundlagen der Abfindung neu, die durch eine Reform der Abfertigung alt entstanden ist, finden sich im betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz, kurz BMVG, das mit 1.7.2001 in Kraft getreten ist. Dieses Gesetz ist aber nur auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, deren Beginn nach dem 31.12.2002 vertraglich vereinbart wurde. § 48 BMVG versichert, dass die Rechte, die dem Arbeitnehmer durch dieses Gesetz zustehen, weder durch Arbeitsvertrag noch durch Betriebsvereinbarungen oder Kollektivverträge aufgehoben oder beschränkt werden können.

Ein Arbeitnehmer bekommt eine Abfertigung mit dem rechtlichen Ende des Arbeitsverhältnisses, die zu dem Zeitpunkt der Beendigung im Ausmaß von drei Monatsgehältern fällig wird. Voraussetzung dafür, dass der Arbeitnehmer überhaupt eine Abfertigung erhält, ist, dass er mindestens 3 Jahre lang im Unternehmen tätig war. Ist diese Voraussetzung erfüllt, so wird die Höhe der Abfertigung wie folgt gestaffelt:

Nach Absolvierung von

- drei Dienstjahren steht dem Arbeitnehmer das Zweifache des zuletzt verdienten Monatsentgelts zu,
- fünf Dienstjahren steht dem Arbeitnehmer das Dreifache des zuletzt verdienten Monatsentgelts zu,
- zehn Dienstjahren steht dem Arbeitnehmer das Vierfache des zuletzt verdienten Monatsentgelts zu,

- 15 Dienstjahren steht dem Arbeitnehmer das Sechsfache des zuletzt verdienten Monatsentgelts zu,
- 20 Dienstjahren steht dem Arbeitnehmer das Neunfache des zuletzt verdienten Monatsentgelts zu,
- mehr als 25 Dienstjahren steht dem Arbeitnehmer das Zwölffache des zuletzt verdienten Entgelts zu.

Das heißt, dass das für die Beurteilung der vorhandenen Dienstzeit einzig entscheidende Kriterium der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses ist.

Zur Dienstzeit zählen all jene Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen als Arbeiter oder Lehrling im selben Unternehmen absolviert hat. Lehrzeiten bringen aber nur dann einen Abfertigungsanspruch, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens 7 Jahre einschließlich der Lehrzeit ununterbrochen bestanden hat. Da die Höhe der Abfertigung nach dem Monatsentgelt berechnet wird, müssen auch Provisionen, zusätzliche Zahlungen für regelmäßig geleistete Überstunden und dergleichen im Durchschnittsverdienst berücksichtigt werden.

Hat das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 31.12.2002 bestanden und verlässt der Arbeitnehmer die Unternehmung aufgrund einer Kündigung, die er selbst einreicht, einer Entlassung, die er sich selbst zu schreiben hat, oder ohne wichtigen Grund, so verliert er seinen Anspruch auf eine Abfertigung. Für den Fall der Selbstkündigung gibt es aber einige Ausnahmen. Ist der Arbeitgeber bereits mehr als zehn Jahre im Unternehmen tätig und verlässt es wegen Erreichung des Pensionsalters (Altersabfertigung), aufgrund einer frühzeitigen Alterspension oder einer Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit (Pensionsabfertigung), so bekommt er trotzdem eine Abfertigung.

Im Falle von Mutterschaft bzw. Tod bekommt die Mitarbeiterin bzw. die Hinterbliebenen die Hälfte der Abfertigung, die ihr bzw. dem Verstorbenen zustehen.

Der Wechsel vom alten Recht auf das neue kann als Umstieg von einem leistungsorientierten zu einem beitragsorientierten System gesehen werden. Seitdem das neue Gesetz in Kraft ist, gibt es so genannte Mitarbeitervorsorgekassen, die eine eigene Rechtspersönlichkeit haben. Da die Mitarbeitervorsorgekassen selbst die Leistungsverpflichtungen eingehen, ist Erfüllung der Leistungen unabhängig vom wirtschaftlichen Schicksal des Arbeitgebers.

Das BMVG schreibt dem Arbeitgeber vor für den Arbeitnehmer laufend einen Beitrag an die Mitarbeitervorsorgekasse zu zahlen. Im ersten Monat müssen noch keine Beiträge geleistet werden. Eine Ausnahme dafür ist der Fall, dass ein Arbeitnehmer, der schon einmal in dem Unternehmen tätig war, wieder in demselben beschäftigt wird. Für diesen müssen ab dem ersten Tag Beiträge eingezahlt werden. Diese Zahlungen müssen solange erfolgen, wie beitragspflichtiges Entgelt geleistet wird. Die Höhe dieser Beiträge beträgt 1.53% des monatlichen Entgeltes.

§ 14 Abs. 1 BMVG regelt den Anspruch auf Abfertigung viel großzügiger, als das alte Recht, denn für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 geschlossen wurden, besteht ein Anspruch auf Abfertigung bei jeder Beendigungsart gegenüber der Mitarbeitervorsorgekasse. Das heißt aber nicht, dass es auch zur Auszahlung der Abfertigung bei Beenden des Arbeitsverhältnisses kommt. Diese Situation nennt sich Auszahlungssperre. Tritt der Arbeitnehmer

aufgrund der Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung aus, so hat er aber immer eine Anspruch auf die Auszahlung der Abfertigung.

Kapitel 2

Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen

Rückstellungen im Allgemeinen sind Bilanzposten für wirtschaftliche Verpflichtungen, über die noch nicht sicher gesagt werden kann, ob, wann und in welcher Höhe sie anfallen werden. Sind alle Verpflichtungen aus betrieblichen Versorgungszusagen eines Unternehmens in der Bilanz voll auszuweisen, so spricht man von einer Passivierungspflicht. Analog dazu gibt es die Begriffe des Passivierungswahlrechts und des Passivierungsverbotes.

2.1 Handelsrechtliche Vorschriften für Pensionsrückstellungen

Allgemein gibt es im Handelsrecht keine speziellen Vorschriften für die Rückstellungsbildung, es gelten lediglich aus allgemeinen Bilanzierungsvorschriften resultierende Richtlinien, die in Deutschland im Handelsgesetzbuch, kurz HGB, und im Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuche, kurz EGHGB, in Österreich im Unternehmensgesetzbuch, kurz UGB, festgehalten sind.

Sowohl § 249 Abs. 1 Satz 1 HGB als auch § 198 Abs. 8 UGB schreiben grundsätzlich vor, dass Rückstellungen „für ungewisse Verbindlichkeiten und für drohende Verluste aus schwebenden Geschäften zu bilden“ sind. Dies gilt prinzipiell für betriebliche Altersversorgung, da es in jedem Fall noch ungewiss ist, ob Versorgungsleistungen anfallen und wenn ja, wann und in welcher Höhe sie zu erbringen sein werden. Weiters schreibt § 249 HGB eine Passivierungspflicht für Pensionsrückstellungen vor, die allerdings in Art. 28 Abs. 1 EGHGB eingeschränkt wird:

„Für eine laufende Pension oder eine Anwartschaft auf eine Pension auf Grund einer unmittelbaren Zusage braucht eine Rückstellung nach § 249 Abs. 1 Satz 1 des Handelsgesetzbuchs nicht gebildet zu werden, wenn der Pensionsberechtigte seinen Rechtsanspruch vor dem 1. Januar 1987 erworben hat oder sich ein vor diesem Zeitpunkt erworbener Rechtsanspruch nach dem 31. Dezember 1986 erhöht. Für eine mittelbare Verpflichtung aus einer Zusage für eine laufende Pension oder eine Anwartschaft auf eine Pension sowie für eine ähnliche unmittelbare oder mittelbare Verpflichtung braucht eine Rückstellung in keinem Fall gebildet zu werden.“

Das bedeutet, dass im Falle von mittelbaren Verpflichtungen ein Passivierungswahlrecht vorliegt. In Art. 28 Abs. 2 EGHGB wird vorgeschrieben, dass Kapitalgesellschaften diese nicht

passivierten Rückstellungen in jedem Fall im Anhang der Bilanz ausweisen müssen.

§ 198 Abs. 8 UGB schreibt vor, dass es außerdem möglich ist, Rückstellungen für „ihrer Eigenart nach genau umschriebene, dem Geschäftsjahr oder einem früheren Geschäftsjahr zuzuordnende Aufwendungen gebildet werden, die am Abschlußstichtag wahrscheinlich oder sicher, aber hinsichtlich ihrer Höhe oder des Zeitpunkts ihres Eintritts unbestimmt sind“, zu bilden, soweit es den Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchhaltung entspricht.

Für die Auflösung der gebildeten Rückstellungen schreibt § 249 Abs. 3 Satz 2 folgendes vor: „Rückstellungen dürfen nur aufgelöst werden, soweit der Grund hierfür entfallen ist.“

Auch für die Höhe der zu bildenden Rückstellungen gibt es genaue Vorschriften, und zwar findet man diese für Deutschland im § 253 Abs. 1 Satz 2 HGB:

„Verbindlichkeiten sind zu ihrem Rückzahlungsbetrag, Rentenverpflichtungen, für die eine Gegenleistung nicht mehr zu erwarten ist, zu ihrem Barwert und Rückstellungen nur in Höhe des Betrags anzusetzen, der nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendig ist.“

Bei den erwähnten Verpflichtungen, für die keine Gegenleistung mehr zu erwarten ist, handelt es sich um ausgeschiedene Anwärter, die Leistungen erhalten, ohne noch Leistungen jeglicher Art für das Unternehmen zu erbringen. Bei aktiven Anwärtern ist noch eine Gegenleistung zu erwarten, weshalb der einzige Maßstab für Rückstellungen die vernünftige kaufmännische Beurteilung ist.

In Österreich regelt § 211 UGB die Höhe der Rückstellungen wie folgt:

„Rückstellungen sind in der Höhe anzusetzen, die nach vernünftiger unternehmerischer Beurteilung notwendig ist. [...] Rückstellungen für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen sowie ähnliche Verpflichtungen sind mit dem sich nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ergebenden Betrag anzusetzen.“

Wie schon erwähnt, gelten für die Handelsbilanz allgemeine Bilanzierungsvorschriften, die unter anderem in § 246 Abs. 1 HGB geregelt sind:

„Der Jahresabschluß hat sämtliche Vermögensgegenstände, Schulden, Rechnungsabgrenzungsposten, Aufwendungen und Erträge zu enthalten, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.“

Diese Vorschrift wird wiederum durch Art. 28 EGHGB eingeschränkt.

Sowohl im § 246 Abs. 2 HGB als auch im § 196 Abs. 2 UGB steht geschrieben, dass „Posten der Aktivseite [...] nicht mit Posten der Passivseite [...] verrechnet werden“ dürfen. Bekommt ein Unternehmen also einen Teil der Versorgungsleistung von dritter Seite, so ist die volle Verpflichtung zu passivieren und für die Ansprüche gegen den Dritten muss ein Aktivposten gebildet werden.

Weitere Vorschriften für die Handelsbilanz werden durch die allgemeinen Bewertungsgrundsätze gegeben. Diese sind für Deutschland im § 252 Abs. 1 HGB und für Österreich im § 201 UGB geregelt und für Pensionsrückstellungen relevante, von denen nur in speziellen Ausnahmefällen abgewichen werden darf, sind:

- **Grundsatz der Unternehmensfortführung:** “Bei der Bewertung ist von der Fortführung der Unternehmenstätigkeit auszugehen, sofern dem nicht tatsächliche oder rechtliche Gegebenheiten entgegenstehen.“
- **Grundsatz der Einzelbewertung:** “Die Vermögensgegenstände und Schulden sind zum Abschlußstichtag einzeln zu bewerten.“
- **Stichtagsprinzip:** Pensionsverpflichtungen werden zum Bilanzstichtag bewertet.
- **Vorsichtsprinzip:** “Es ist vorsichtig zu bewerten, namentlich sind alle vorhersehbaren Risiken und Verluste, die bis zum Abschlußstichtag entstanden sind, zu berücksichtigen, selbst wenn diese erst zwischen dem Abschlußstichtag und dem Tag der Aufstellung des Jahresabschlusses bekanntgeworden sind.“
- **Realisationsprinzip:** “Gewinne sind nur zu berücksichtigen, wenn sie am Abschlußstichtag realisiert sind.“
- **Periodisierungsprinzip:** Versorgungsleistungen müssen in den Jahren berücksichtigt werden, in denen sie verursacht wurden und nicht in jenen Jahren, in denen die Zahlung erfolgte
- **Bewertungstetigkeit:** “Die auf den vorhergehenden Jahresabschluß angewandten Bewertungsmethoden sollen beibehalten werden.“

Auch im Hauptfachausschuss des Institutes der Wirtschaftsprüfer, kurz HFA, gibt es Richtlinien für die Höhe der Pensionsrückstellungen, die wie folgt lauten:

- Es müssen die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik angewandt werden,
- Verpflichtungen gegenüber Leistungsempfängern und ausgeschiedenen Anwärtern sind mit dem Barwert anzusetzen,
- die Bewertung der Verpflichtungen gegenüber aktiven Anwärtern muss durch ein Verfahren erfolgen, das eine angemessene Verteilung der Mittelansammlung über die gesamte Aktivitätsperiode des einzelnen Anwärters gewährleistet,
- die verwendeten Rechnungsgrundlagen müssen zeitnah und durch zulässige statistische Methoden entwickelt worden sein,
- es muss eine weitere Ausscheidewahrscheinlichkeit und zwar die Fluktuation berücksichtigt werden,
- die anzusetzende Altersgrenze ist der voraussichtliche Pensionierungszeitpunkt,
- für die Höhe der Leistungen sind die Verhältnisse am Bilanzstichtag zu berücksichtigen,
- der Rechnungszins muss zwischen 3% und 6% liegen und
- künftige Trends müssen entweder implizit im Rechnungszins oder explizit als leistungserhöhende Komponente berücksichtigt werden.

2.2 Steuerrechtliche Vorschriften für Pensionsrückstellungen

Im Gegensatz zur Handelsbilanz gibt es in der Steuerbilanz eine Spezialvorschrift für die Bildung von Pensionsrückstellungen, die für Deutschland im § 6a Einkommensteuergesetz, kurz EStG, geregelt ist. Außerdem gibt es noch Vorgaben und Klarstellungen in R 41 Einkommensteuer-Richtlinien (EStR).

Im § 6a EStG sind folgende Voraussetzungen zu finden, die zur Rückstellungsbildung notwendig sind:

- Der Pensionsberechtigte muss einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen haben, egal ob es sich dabei um laufende Leistungen oder um Kapitalzahlungen handelt.
- Die Pensionszusage darf nicht von künftigen gewinnabhängigen Bezügen abhängen, da diese in ihrer Höhe noch nicht feststehen bzw. ganz ausfallen können. Weiters ist es auch nicht möglich, dass eine Zusage auf Vorbehalten beruht, dass die Pensionsleistungen gekürzt oder gänzlich entzogen werden (steuerschädliche Vorbehalte).
- Die Pensionszusage muss schriftlich erteilt werden. Das heißt, dass Verpflichtungen, die auf betrieblicher Übung oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz beruhen, nicht bilanziert werden können.

Diese Voraussetzungen müssen nicht für Alter, Invalidität und Tod gleichzeitig erfüllt werden, denn es ist auch möglich nur für einen dieser Fälle Rückstellungen zu bilden. Aus diesen Kriterien kann man auch erkennen, dass in diesem Fall ein Passivierungswahlrecht vorliegt.

§ 6a Abs. 2 EStG regelt den Beginn der Rückstellungsbildung. Darin steht, dass eine Pensionsrückstellung erstmals „vor Eintritt des Versorgungsfalls für das Wirtschaftsjahr, in dem die Pensionszusage erteilt wird, frühestens jedoch für das Wirtschaftsjahr, bis zu dessen Mitte der Pensionsberechtigte das 28. Lebensjahr vollendet oder für das Wirtschaftsjahr, in dessen Verlauf die Pensionsanwartschaft gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes unverfallbar wird“ gebildet werden kann, oder „nach Eintritt des Versorgungsfalls für das Wirtschaftsjahr, in dem der Versorgungsfall eintritt.“ Für Zusagen, die nach dem 31.12.2000 erteilt wurden gilt dies nicht für das 28. sondern das 30. Lebensjahr. Dieses Mindestalter soll den Fall berücksichtigen, dass ein Mitarbeiter ohne unverfallbare Anwartschaft aus dem Unternehmen ausscheidet. Das bedeutet, dass diese Möglichkeit bei der Berechnung der Rückstellung nicht durch die Fluktuationswahrscheinlichkeit, sondern durch dieses Mindestalter berücksichtigt wird.

Wie man sich leicht vorstellen kann, gibt es auch eine Obergrenze für Pensionsrückstellungen. Diese ist im § 6a Abs. 3 EStG durch den steuerlichen Teilwert geregelt. Für bereits ausgeschiedene Empfänger und Anwärter wird für diesen Wert der Barwert der Verpflichtung angesetzt. Bei der Steuerbilanz gelten ebenfalls die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik, aber der Unterschied zur Handelsbilanz liegt darin, dass hier ein Zinssatz von 6% vorgeschrieben wird.

Für Österreich sind die steuerrechtlichen Vorschriften für die Rückstellungsbildung unter anderem im § 14 Abs. 7 EStG geregelt und sehen wie folgt aus:

- Bei der Bildung von Pensionsrückstellungen müssen die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik angewandt werden.
- In dem Jahr, in dem die Zusage erteilt wird, werden zum ersten Mal Rückstellungen gebildet. Kommt es zu einer Änderung in der Pensionszusage, so ist diese wie eine neu erteilte Zusage zu behandeln. Zu neuen Zusagen werden auch Änderungen der Pensionsbemessungsgrundlage und Indexanpassungen von Pensionszusagen gezählt.
- In einem Jahr wird der Rückstellung soviel zugeführt, wie „bei Verteilung des Gesamtaufwandes auf die Zeit zwischen Pensionszusage und dem vorgesehenen Zeitpunkt der Beendigung der aktiven Arbeits- oder Werkleistung auf das einzelne Wirtschaftsjahr entfällt.“
- Wird der zulässige Betrag der Rückstellung nicht erreicht, so muss in dem Wirtschaftsjahr, in dem es zur Zahlung der Versorgungsleistungen kommt, eine erhöhte Zuweisung vorgenommen werden.
- Als Obergrenze für die zugesagte Leistung gelten 80% des letzten laufenden Aktivbezugs.
- Der zur Bildung der Rückstellung verwendete Rechnungszins muss 6% betragen.

Falls eine Leistungszusage erteilt wird, für die ein früherer Arbeitgeber dem Bezugsberechtigten Vergütungen gewährt hat, so muss laut § 14 Abs. 9 EStG bei der Rückstellungsbildung von dieser Vergütung ausgegangen werden, außer diese übersteigt das oben erwähnte Ausmaß.

Das Thema der steuerschädlichen Vorbehalte wird in R 41 Abs. 3 und 4 EStR konkretisiert. Als steuerschädlich gelten Zusagen, die Leistungen nur freiwillig und ohne Rechtsanspruch gewähren. Eine Ausnahme dabei ist aber die Möglichkeit, dass der Versorgungsfall bereits eingetreten ist und Leistungen tatsächlich erbracht werden. Außerdem gelten gewisse Musterformulierungen als steuerunschädlich, diese sollten aber wörtlich aus den EStR übernommen werden. Eine dieser Formulierungen besagt zum Beispiel, dass sich die Firma die Möglichkeit offen lässt, die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn es zu einer fristlosen Kündigung aufgrund einer durch den Pensionsberechtigten begangenen Handlung kommt. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist dies aber nicht haltbar, da es nicht möglich ist, einem Pensionsberechtigten eine in vielen Dienstjahren erworbene Zusage aufgrund eines einzigen Vergehens zu entziehen.

Auch bei der Steuerbilanz gibt es ein vor auszusehendes Eintrittsalter, das in R 41 Abs. 17 EStR geregelt ist. Hier gilt das in der Versorgungsregelung bestimmte Eintrittsalter für die Altersrente auch als Beginn der Altersleistung für die steuerliche Bewertung.

Das erste Wahlrecht besagt, dass das Eintrittsalter auch auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden kann, wenn damit gerechnet wird, dass die Leistungen erst später in Anspruch genommen werden. Das zweite Wahlrecht hingegen ermöglicht es einem Unternehmen ein früheres Alter anzusetzen, nämlich das Alter, in dem die gesetzliche Rente in Anspruch genommen werden kann. Für diesen Fall muss aber die Höhe der vorzeitigen Altersleistung in der Versorgungsregelung festgelegt sein. Sobald das Unternehmen eine Wahl trifft, so ist es an diese gebunden.

Das so genannte Stichtagsprinzip, ist in R 41 Abs. 17 EStR geregelt. Es ist sehr wichtig, dass alle Bemessungsgrößen für die Höhe der Verpflichtung am Bilanzstichtag ermittelt werden, wobei eventuelle Erhöhungen, die zwar am Stichtag noch nicht wirksam, zu diesem Zeitpunkt aber schon in ihrer Höhe festgelegt sind und in Zukunft in Kraft treten werden, zu berücksichtigen sind. Die so genannte Inventurerleichterung räumt aber die Möglichkeit ein, dass benötigte Daten für das versicherungsmathematische Gutachten bereits vor dem Bilanzstichtag erhoben werden können, da dieses Gutachten eine gewisse Zeit beansprucht. In diesem Fall spricht man vom Inventurstichtag, der in einem Unternehmen mit mehr als 20 Pensionsberechtigten auf 3 Monate vor und 2 Monate nach dem Bilanzstichtag verlegt werden kann. Die Bewertung erfolgt aber trotzdem am Bilanzstichtag.

Durch das Vorziehen des Inventurstichtages ändert sich nicht an dem Stichtagsprinzip, da nur die Datenerhebung, nicht aber die Bewertung vorgezogen werden kann.

2.3 Der Zusammenhang zwischen Handels- und Steuerbilanz

Eine Gemeinsamkeit, die die Steuer- und die Handelsbilanz aufweisen, ist die Bewertung von Verpflichtungen gegenüber ausgeschiedenen Mitarbeitern laufender Leistungen mit dem Barwert der Verpflichtung. Die Festlegung des Zinssatzes aus 6% unterscheidet hingegen die Steuerbilanz von der Handelsbilanz, die nur einen Zinssatz zwischen 3% und 6% vorschreibt. Außerdem ist für die Handelsbilanz die Passivierungspflicht für Zusagen ab dem 01.01.1987 geregelt.

Kleine Unternehmungen müssen sich mit diesen Unterschieden jedoch nicht auseinandersetzen, da diese eine so genannte Einheitsbilanz erstellen. Aber auch bei getrennten Bilanzen hängen die Pensionsrückstellungen für diese beiden teilweise eng zusammen. Eine Vorschrift dafür findet sich im § 5 Abs. 1 Satz 1 EStG, die besagt, dass in der Steuerbilanz das Betriebsvermögen angesetzt werden muss, „das nach den handelsrechtlichen Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung auszuweisen ist“ (Grundsatz der Maßgeblichkeit). Das heißt, dass eine handelsrechtliche Passivierungspflicht auch zu einer steuerrechtlichen Passivierungspflicht führt. Ein handelsrechtliches Passivierungswahlrecht führt hingegen zu einem steuerrechtlichen Passivierungsverbot.

Bei der Frage nach der Passivierung unterscheidet man zwischen Zusagen, die vor dem 01.01.1987 und nach dem 31.12.1986 erteilt wurden. Die Fragen der Bilanzierung können in folgender Tabelle zusammengefasst werden:

Verpflichtung	Handelsbilanz	Steuerbilanz	Kommentar
Unmittelbare Versorgungszusagen, die erstmals vor dem 01.01.1987 erteilt wurden	Passivierungswahlrecht	Passivierungswahlrecht, falls die Voraussetzungen des § 6a EStG erfüllt sind, sonst Passivierungsverbot.	Das Passivierungswahlrecht ist in der Handels- und Steuerbilanz einheitlich auszuüben.
Unmittelbare Versorgungszusagen, die erstmals nach dem 31.12.1986 erteilt wurden	Passivierungspflicht	Passivierungspflicht, falls die Voraussetzungen des § 6a EStG erfüllt sind, sonst Passivierungsverbot.	
Mittelbare Versorgungszusagen	Passivierungswahlrecht	Passivierungsverbot	Hierbei handelt es sich insbesondere um Zusagen, die über eine Unterstützungskasse durchgeführt werden.
Ähnliche Verpflichtungen	Passivierungswahlrecht	Passivierungsverbot	Beispiel: Zukünftige Beiträge für die gesetzliche Insolvenzversicherung.

Tabelle 2: Bilanzierung in der Handels- und in der Steuerbilanz

Während es bei der Bilanzierung darum geht, ob überhaupt Rückstellungen gebildet werden, geht es bei der Bewertung um die Frage, in welcher Höhe die Rückstellungen anzusetzen sind.

Für die Bewertungen in der Steuerbilanz gibt es im § 6a EStG klare Vorschriften, was im HGB nicht der Fall ist. In der Stellungnahme HFA 2/1988 des Hauptfachausschusses des Instituts der Wirtschaftsprüfer stehen Anforderungen, die an ein Bewertungsverfahren gestellt werden. Außerdem ist in der oben genannten Stellungnahme der steuerliche Teilwert als Untergrenze für den Wertansatz in der Handelsbilanz festgesetzt.

2.4 Besonderheiten bei Gesellschaftern und Arbeitnehmer - Ehegatten

Ein sehr ausführliches Thema in Bezug auf Pensionsrückstellungen sind die Besonderheiten, die Gesellschafter und Arbeitnehmer-Ehegatten betreffen. Da dieses den Rahmen meiner Arbeit sprengen würde, werde ich nur auf die wichtigsten Punkte eingehen.

Der erste Punkt ist ein Arbeitsverhältnis zwischen Ehegatten, welches steuerrechtlich anerkannt wird. In diesem Fall muss die Zusage genau so lauten, wie sie bei einem fremden Arbeitnehmer unter sonst gleichen Bedingungen gelautet hätte. Da eine Hinterbliebenenversorgung im Falle eines Arbeitsverhältnisses zwischen Ehepartnern dem Ehegatten-Arbeitgeber zugute

kommt, kann diese nicht steuerlich rückgestellt werden.

Eine weitere Besonderheit liegt bei Gesellschaftern einer Personengesellschaft, der immer im Unternehmen tätig ist, vor. Es ist zwar möglich, dass das Unternehmen dem Gesellschafter eine Pensionszusage erteilt, müssen aber dem steuerlichen Gewinn des Gesellschafters zugeschrieben werden.

Auf den ersten Blick mag es erscheinen, dass dasselbe für Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft gilt, was aber so nicht stimmt. Ist der Gesellschafter ein normaler Arbeitnehmer im Unternehmen, so gibt es keine Besonderheiten in der Rückstellungsbildung. Probleme ergeben sich erst dann, wenn der Gesellschafter auch Geschäftsführer ist, besser gesagt, wenn er ein beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer ist. In diesem Fall kann es zu unangemessen hohen Zusagen kommen, wodurch der steuerliche Gewinn gemindert wird. Damit dieses Problem nicht auftreten kann, muss diese Zusage besonders geprüft werden. In erster Linie muss sie, wie im Falle eines Arbeitnehmer-Ehegatten dem Grunde und der Höhe nach angemessen und zusätzlich noch erdienbar sein. Das bedeutet, dass die Zusage deutlich vor Erreichen der Altersgrenze erteilt werden muss. Die Finanzierbarkeit der Zusage ist auch ein wichtiger Punkt, da es durch die zugesagten Leistungen nicht zur Überschuldung der Kapitalgesellschaft kommen darf. Außerdem muss der Gesellschafter-Geschäftsführer bereits eine bestimmte Zeit im Unternehmen tätig sein bevor er die Zusage erhält.

2.5 Versicherungsmathematische Grundlagen

Wenn man von versicherungsmathematischen Grundlagen spricht, dann sind das keine Gesetzesnormen oder Ähnliches, es sind vielmehr Entwicklungen, die sich im Laufe der Jahre ergeben haben.

Als Teilgebiet der Wahrscheinlichkeitstheorie beschäftigt sich die Versicherungsmathematik mit der Berechnung von passenden Versicherungsprämien unter Beachtung bestimmter Risiken.

In unserem Falle ist es zum Beispiel von Bedeutung, wann das Unternehmen mit welcher Wahrscheinlichkeit Versorgungsleistungen erbringen muss. Daraus ergeben sich die Prämien für die Rentenversicherung.

Betrachtet man nun eine solche Rentenversicherung, so wird keine Sache, sondern ein biologisches Risiko (Tod, Invalidität, Langlebigkeit) versichert. Hierbei kann man schnell sehen, dass im Falle von Langlebigkeit eine Unterscheidung des Geschlechts notwendig ist, da Frauen eine höhere Lebenserwartung haben als Männer, und dass das Alter auch eine Rolle dabei spielt, das in der Praxis immer in vollen Jahren angegeben wird. Das Alter am Stichtag ist das so genannte versicherungstechnische Alter. Das bedeutet, dass das Alter gerundet wird und zwar wird es bei einem angebrochenen Lebensjahr von 6 Monaten oder weniger abgerundet, sonst aufgerundet.

2.6 Die Rechnungsgrundlagen

Zu den Rechnungsgrundlagen, die vor der Bewertung festgelegt werden, zählen die biometrischen Grundwerte und der Rechnungszins. Wie bereits erwähnt, wird in der Steuerbilanz ein Rechnungszins von 6% vorgeschrieben, in der Handelsbilanz soll er zwischen 3% und 6%

liegen. Die biometrischen Grundwerte, die für die betriebliche Altersversorgung relevant sind, sind folgende:

- Die Wahrscheinlichkeit eines x-jährigen aktiven Mannes bzw. einer y-jährigen aktiven Frau, innerhalb eines Jahres zu sterben, ohne vorher invalide geworden zu sein.
- Die Wahrscheinlichkeit eines x-jährigen aktiven Mannes bzw. einer y-jährigen aktiven Frau, innerhalb eines Jahres invalide zu werden.
- Die Wahrscheinlichkeit eines x-jährigen invaliden Mannes bzw. einer y-jährigen invaliden Frau, innerhalb eines Jahres zu sterben.
- Die Wahrscheinlichkeit eines x-jährigen Mannes bzw. einer y-jährigen Frau (von denen man nicht weiß, ob sie invalide sind), innerhalb eines Jahres zu sterben.
- Die Wahrscheinlichkeit eines x-jährigen Altersrentners bzw. einer y-jährigen Altersrentnerin, innerhalb eines Jahres zu sterben.
- Die Wahrscheinlichkeit eines x-jährigen Empfängers einer Witwenrente bzw. einer y-jährigen Empfängerin einer Witwenrente, innerhalb eines Jahres zu sterben.
- Die Wahrscheinlichkeit beim Tod im Alter x (bei Männern) bzw. im Alter y (bei Frauen) verheiratet zu sein.
- Das wahrscheinliche Alter des Ehegatten beim Tod im Alter x (bei Männern) bzw. im Alter y (bei Frauen).

Diese Wahrscheinlichkeiten spielen eine Rolle, da es im Falle des Todes zu Zahlungen von Hinterbliebenenleistungen an Berechtigte kommt und im Falle von Invalidität eine Invaliditätsleistung erbracht werden muss.

Eine weitere bedeutende Wahrscheinlichkeit ist im Falle von betrieblicher Altersversorgung die Fluktuationswahrscheinlichkeit, die aus folgenden Gründen nicht zu den biometrischen Grundwerten zu zählen sind:

- Die Fluktuation beruht auch auf Entscheidungen des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers.
- Die Fluktuation ist stark von der Branche, in der das Unternehmen tätig ist, abhängig.
- Wie schon erwähnt wird die Fluktuation bei der steuerlichen Bewertung durch ein Mindestalter und nicht durch Wahrscheinlichkeiten berücksichtigt.

In einigen Fällen kommt es vor, dass die gesetzliche Rente nicht zum selben Zeitpunkt wie die betriebliche Versorgungsleistung in Anspruch genommen wird. Dafür benötigt man noch die Wahrscheinlichkeit für den Eintritt der Altersrente. Zur Zeit ist es üblich, dass für das angesetzte Alter die Pensionierung mit einer Wahrscheinlichkeit von 100% angesetzt wird. Es ist aber möglich, dass sich diese Sachverhalte bald ändern, da es in Zukunft üblich sein wird, dass die gesetzliche Rente bei vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand gekürzt werden wird.

Die oben erwähnten Wahrscheinlichkeiten findet man in Deutschland in Prof. Dr. Klaus Heubecks „Richttafeln“, die allgemein anerkannt sind und seit 1983 existieren. Aufgrund der ständig ansteigenden Lebenserwartung und anderen Tatsachen gibt es aber immer wieder Aktualisierungen. Die letzten wurden in den Jahren 1998 und 2005 vorgenommen.

Literaturverzeichnis

- [1] Thomas Hagemann. *Pensionsrückstellungen - eine praxisorientierte Einführung in die gutachterliche Methodik der Berechnung von Pensionsrückstellungen*. Verlag Versicherungswirtschaft GmbH Karlsruhe.
- [2] Günther Löschnigg. *Arbeitsrecht. 10. Auflage*. ÖGB Verlag.
- [3] Dr. Gert-Peter Reissner. *Das neue Lern- und Übungsbuch Arbeitsrecht*. Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung Wien 2005.
- [4] Kodex Arbeitsrecht