

### Die Zustiftung – eine steuerbegünstigte Form der Altersvorsorge für Personengesellschafter, Freiberufler und Selbständige

Gesellschafter von Kapitalgesellschaften (GmbH, AG, KGaA) können bekanntlich die steuerlichen Vorteile der Pensionsrückstellung (unmittelbare Pensionszusage) nutzen. Pensionsrückstellungen wirken gewinnmindernd, somit werden Steuern (Körperschaft- und Gewerbeertragsteuern) gespart und die Liquidität der Gesellschaft verbessert. Hiermit wird gleichzeitig die Pensionsverpflichtung vorfinanziert.

Diesen steuerlichen Vorteil genießen Personengesellschafter, Einzelunternehmer, Selbständige und Freiberufler leider nicht. Ihre Altersversorgung müssen diese Personengruppen privat und – letztendlich – aus versteuertem Einkommen aufbauen.

Bei einer angenommenen Bruttorendite der Vermögensanlage von langfristig 6 % p. a. ergibt sich eine Nettorendite von 3 – 3,5 % in Abhängigkeit von dem Grenzsteuersatz (zu versteuerndes Einkommen T€ 70 - 100 bei Steuerklasse I bzw. T€ 140 – 200 bei Steuerklasse III). Wird das Steuerprivileg der Kapitallebensversicherung genutzt (Mindestbeitragszahlungs- bzw. Versicherungsdauer 5 bzw. 12 Jahre), so erhöht sich die Nettorendite auf bis zu 5,5 bis 6 %. Würde dagegen die Dotierung der Altersvorsorge als Betriebsausgabe bzw. Werbungskosten steuerlich anerkannt (z. B. GGF-Versorgung), so könnten Nettorenditen von 10-12 % erzielt werden, in Abhängigkeit

von dem Grenzsteuersatz in der Rentenphase bzw. dem Gefälle der Grenzsteuersätze in der Aktivitäts- und Rentenphase (deferred compensation, Entgeltumwandlung).

Für den Personengesellschafter, Einzelunternehmer etc. besteht nun die Möglichkeit, über eine sog. Zustiftung legal Steuern zu sparen und damit Anlagekapital aus Steuerersparnissen zu finanzieren. Wichtig ist, dass hiermit nicht ein aufwendiger, komplexer, bürokratischer Weg bestritten werden muss, der zweifelsohne mit der Gründung einer rechtsfähigen bzw. unselbständigen Einzelstiftung verbunden wäre.

Zustiftungen sind dagegen sehr unkompliziert und verwaltungswarm. Bei der Zustiftung handelt es sich um Beiträge, die in eine rechtsfähige bzw. unselbständige Einzelstiftung gestiftet werden. Einzelstiftungen können unbegrenzt Zustiftungen aufnehmen (die Einzelstiftung muss also bestehen, über einen Kooperationspartner/Steuerberater können wir Ihnen diese Möglichkeit eröffnen).

Die Zustifter erhalten alle Informationen über die Einzelstiftung, wie Ziel der Stiftung, Gemeinnützigkeit, Vorstand, Ertragsverwendung etc.. Die Mindestzustiftung beträgt € 20.000.

#### In dieser Ausgabe:

Die Zustiftung - steuerbegünstigte Form der Altersvorsorge	1/2
Dread Disease Konzepte für Unternehmen	2
BAV vor dem Hintergrund von Basel II	3/4
DL-News: Englische Homepage	4
33. IBIS Conference	4
BAV für befristet beschäftigte Arbeitnehmer	5

Der deutsche Staat unterstützt Zustifter seit 01.01.2002 durch hohe steuerlich verbesserte Vergünstigungen. Der Zweck der Stiftung, nämlich Förderung von z. B. Bildung und Erziehung oder Kunst und Kultur, entlastet gleichzeitig die öffentliche Hand wieder (die steuerliche Förderung geschieht also nicht ganz uneigennützig durch den Gesetzgeber). Neben dem Zweck der Stiftung wird aber gleichzeitig Vermögen, Rendite und Versorgung für den Stifter (und die nächsten beiden Generationen, Kinder und Enkel) geschaffen.

Die Stiftung ist gem. § 1 Abs. 1 Nr. 5 KStG ein selbständiges Steuersubjekt, das durch die Gemeinnützigkeit (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG) zur Steuerfreiheit führt. Der Stifter oder Zustifter zahlt keine Erbschafts- bzw. Schenkungssteuer, wenn er stiftet bzw. zustiftet.

Gemäß § 10 b EStG können folgende Zuwendungen an gemeinnützige Stiftungen bei der Einkommensteuer geltend gemacht werden:

€ 20.450.– **und** 10 % des Gesamtbetrages der Jahreseinkünfte oder bei Selbständigen 2 ‰ des Jahresumsatzes und der aufgewandten Löhne und Gehälter verteilt auf das laufende Jahr und die nächsten 5 Jahre (Verteilung auf insgesamt 7 Jahre).

Der jährliche Ertrag der Zustiftung verteilt sich gem. § 58 AO zu je einem Drittel auf den Stiftungszweck, die Werterhaltungsrücklage zum Stiftungsbetrag und den Stifter.

Die jährliche Werterhaltungsrücklage erhöht automatisch das Vermögen der Stiftung und damit die Basis für die Erträge (steuerfreier Zufluss). Der Zufluss an den Stifter ist dagegen steuerpflichtig (§ 22 EStG sonstige Einkünfte). Auf der nächsten Seite finden Sie ein Beispiel für vorstehend gemachte Ausführungen.

## Fortsetzung von Seite 1

Einmalige Zahlung an Zustiftung:	€ 20.000
(ca. € 10.000 Steuerersparnis bei einem zu versteuernden Einkommen von T€ 100 vor Zustiftung)	
Zusätzliche Vermögenseinlage:	€ 10.000
(aus Steuerersparnis)	
Gesamtbetrag:	<u>€ 30.000</u>

Hinzu kommt eine Einrichtungsgebühr von 5 % auf das Stiftungs- und Anlagekapital (€ 1.500).

Gesamteinzahlung:	€ 31.500
Steuerersparnis Grundtabelle:	€ 10.224
Kapitaleinsatz nach Steuern:	<u>€ 21.276</u>

Wird nun wiederum eine Rendite von 6 % p.a. auf die Vermögensanlage unterstellt, so ergeben sich folgende Erträge:

6 % von € 20.000	€ 1.200
abzgl. Kosten (amtliche Gebühr, 0,7 % des ) Stiftungsvermögens)	€ 140

€ 1.060

Zu verteilen je 1/3:

1/3 von € 1.060 erhält der Zustifter € 353

Außerdem erhält er den Ertrag der zus. Anlage € 600

€ 953

Die Rendite auf das eingesetzte Kapital von € 21.276 beträgt 4,5 %. Das eingesetzte Kapital ist nach 22 Jahren angesammelt ( $953 \cdot 22 = 20.966$ ), danach erfolgen Ausschüttungen, ohne dass Kapital eingesetzt ist. Tatsächlich ist der Zeitraum deutlich kürzer, da 1/3 der Stiftungserträge der Stiftung zufließen und damit den Zinsträger verbreitern. Verzichtet der Stifter (Unternehmer) auf die Stiftungserträge in der Anwartschaftsphase und stellt diese auch der Stiftung (steuerfrei) zur Verfügung, so erhöht sich die Kapitalbasis für seine Versorgung. Es wird dann lediglich 1/3 der Erträge jeweils dem Stiftungszweck zugeführt. Hiermit wird eine steuerlich begünstigte Form der Altersversorgung für den Unternehmer ermöglicht: Dotierung der Zustiftung Einkommensteuer mindernd, steuerfreie Erträge der Stiftung, steuerfreie Dotierung der Werterhaltungsrücklage.

Die Sicherheit der Zustiftung ist gewährleistet durch die Kontrolle der Justizverwaltung des Landes Berlin und des Finanzamts für Körperschaften (bezogen auf die bestehenden Stiftungen unseres Kooperationspartners). Die schnelle und unbürokratische Durchführung der Zustiftung ist gewährleistet, so dass kurzfristig positive steuerliche Ergebnisse und der Aufbau von Versorgungskapital mit der Zustiftung möglich werden.

Für spezielle Auskünfte steht Ihnen unser Kölner Büro gerne zur Verfügung.

## Dread Disease Konzepte für Unternehmen – Versorgungs- bzw. Finanzierungsleistungen nach Eintritt einer schwerer Krankheit eines Top-Managers

Der Eintritt einer schweren Krankheit wie z.B. Herzinfarkt, Schlaganfall oder Krebs treffen sowohl den Betroffenen als auch den Arbeitgeber meist völlig unvorbereitet. Im besten Fall fällt der Top-Manager wegen dieser Krankheit nur einen überschaubaren Zeitraum aus, kann währenddessen vom Unternehmen adäquat ersetzt werden und kehrt vollkommen genesen und tatkräftig wieder in seine ursprüngliche Position zurück.

Doch wie oft kommt dieser Idealfall vor? Ist es nicht vielfach so, dass überhaupt nicht klar ist, wie lange der Top-Manager nach Eintritt einer solch schweren Krankheit ausfällt und ob dieser überhaupt wieder in seinen alten Job zurückkehren kann. Die beim Unternehmen entstandene Lücke an speziellem Know-how, persönlichen Kontakten, Vertriebskompetenz und/oder Führungsqualität sowie Mitarbeiter-Motivation kann i.d.R. nicht sofort gleichwertig geschlossen werden. Neben der individuellen Verarbeitung dieses Schicksalsschlages geht es für den Top-Manager kurzfristig um die vollständige Genesung und langfristig um die Sicherstellung eingegangener Spar- und Investmentpläne. Und für den Arbeitgeber gilt es, die durch den Ausfall eventuell entstehenden finanziellen Verluste zu kompensieren oder so gering wie möglich zu halten.

Für beide Anforderungen gibt es seit wenigen Jahren ein entsprechendes Absicherungs-Konzept, die sog. Dread Disease Versicherung. Im Vergleich zu klassischen Produkten aus der Lebens- oder Krankenversicherung bieten diese Dread Disease Deckungen einige Vorteile.

Die im Rahmen der Dread Disease Deckung versicherte Summe wird fällig nach Diagnose einer von derzeit über 30 schwerwiegenden Erkrankungen. Bei bestimmten Konzepten und Berufsgruppen ist die Auszahlung der Versicherungssumme auch

bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeit bzw. im Todesfall gewährleistet. Diese Form der Kombination von verschiedenen Leistungsarten in einem Vertrag stellt ein Novum dar. Selbstverständlich ist ein solcher Versicherungsschutz nur nach einer entsprechenden ärztlichen Untersuchung möglich. Ein ärztliches Attest vom Hausarzt ist hierbei zwar die Mindestanforderung, aber der Top-Manager muss nur einen Arzt-Termin vereinbaren, um ein größtmögliches Leistungsspektrum zu erhalten.

Wenn der Arbeitgeber eine solche Deckung für seine Top-Manager beantragt, ist die zu zahlende Prämie als Betriebsausgabe steuerlich absetzbar. Es ist möglich, Versicherungssummen bis zu einem Betrag von 7.500.000 Euro zu vereinbaren. Die Laufzeit eines solchen Vertrages kann sowohl lebenslang als auch zeitlich befristet beantragt werden. Bei einer Vertragslaufzeit von 10 Jahren bewegt sich die Prämienhöhe je nach Anbieter (in Deutschland niedergelassener Versicherer oder Anbieter mit Sitz in der EU) zwischen 0,4% - 0,6% der versicherten Summe bei einer 30-jährigen versicherten Person bzw. bis zu 0,7% - 1,0% der versicherten Summe bei einem 40-jährigen Versicherten.

Finanzinvestoren bzw. Risikokapital-Geber verlangen bei Start-up's Dread Disease Deckungen für die Spitzen-Manager und die maßgeblichen Produkt-Entwickler des Unternehmens. Dadurch stellt der Investor sicher, dass bei Eintritt eines der beschriebenen Leistungsfälle und den möglichen wirtschaftlichen Folgen für das Unternehmen Teile seines investierten Kapitals zur weiteren Verwendung wieder zur Verfügung stehen.

Zusammen mit einem unserer Kooperationspartner informieren wir Sie bei Bedarf gerne ausführlicher über diese Form der Absicherung von Top-Managern.

## Betriebliche Altersversorgung vor dem Hintergrund von Basel II

### Was bedeutet Basel II ?

Basel II ist das Synonym für das zweite Konsultationspapier des „Baseler Ausschusses für Bankaufsicht der Kreditwirtschaft“ – einem Gremium, das von den Zentralbanken der wichtigsten Industrieländer der Welt im Jahr 1999 eingesetzt wurde. Das Gremium hat die Aufgabe, die Eigenkapitalvorschriften für Kreditinstitute neu zu gestalten. In diesem Rahmen sollen insbesondere die Risiken des Kreditgeschäfts besser erfasst und die Eigenkapitalvorsorge der Kreditinstitute risikogerechter ausgestaltet werden. Dies bedeutet im Kern, dass die Kreditinstitute zukünftig umso mehr Eigenkapital vorhalten sollen, je höher das Risiko des Kreditnehmers ist, an den sie einen Kredit vergeben. Die Höhe der Kreditkosten wird damit abhängig von der Bonität des Kreditnehmenden Unternehmens. Die Änderungen sollen nach dem vorliegenden Zeitplan im Jahr 2006 in Kraft treten.

Nach den derzeit noch geltenden Regeln sind Firmenkredite generell zu 100 % als Risikoaktiva der Bank zu behandeln und einheitlich mit 8 % Eigenkapital zu unterlegen. Jedes Kreditrisiko hat heute also noch den gleichen Preis; Unterscheidungen werden nur bei den Sicherheiten gemacht. Dieses bisherige Procedere benachteiligt daher Firmen mit guter Bonität, denn sie zahlen genauso viel Zinsen wie Firmen, die risikobehafteter sind.

### Rating ist gefordert

Vordergründig geht es bei Basel II eigentlich nur um die Neuordnung der Eigenkapitalvorschriften für Kreditinstitute; die mittelbaren Auswirkungen von Basel II in Gestalt der notwendigen Anpassung der Kreditvergabepraxis der Banken hat jedoch schon im Vorfeld weite Kreise vor allem der mittelständischen Wirtschaft beunruhigt.

Insbesondere mittelständische Unternehmen sehen sich mit der - für sie neuen -Tatsache konfrontiert, dass in Zukunft jede Kreditvergabe je nach Größe der Firma mit einem umfassenden (bank-)internen oder sogar externen Bonitäts-Rating verknüpft sein wird, um die Kreditkosten risikogerecht bestimmen zu können. Kleinere Unternehmen, die naturgemäß mit größeren Ausfallrisiken behaftet sind, laufen in Zukunft Gefahr, Kredite nur noch mit kräftigen Zinsaufschlägen zu erhalten. Es gibt allerdings schon Bestrebungen, für kleinere mittelständische Betriebe in dieser Hinsicht Erleichterungen durch Sonderregelungen zu schaffen.

### Rating und betriebliche Altersversorgung

Da im Rahmen eines jeden Ratings auch Zahlungsverpflichtungen des Unternehmens gegenüber Dritten bewertet werden müssen, geraten zwangsläufig auch Maßnahmen der betrieblichen Altersversorgung in das Blickfeld der Akteure, denn hier gibt es je nach Durchführungsweg der Altersversorgung Zahlungsverpflichtungen in Form von Rentenleistungen an ehemalige Mitarbeiter oder Beitragzahlungen an externe Versorgungsträger.

Offenbar sensibilisiert durch Basel II und die Tatsache, dass börsennotierte Unternehmen ab 2005 ihre Bilanzierung auf den IAS 19-Standard umstellen müssen, haben jetzt die großen

Rating-Agenturen wie zum Beispiel Standard & Poor's damit begonnen, große europäische Unternehmen, die zwar immer schon einem Rating unterzogen wurden, zusätzlich gezielt auf Risiken aus der betrieblichen Altersversorgung hin zu untersuchen. Die Ergebnisse waren auch für einige deutsche Unternehmen wenig erfreulich und sie führten in einem Fall zu einer derart starken Verschlechterung des Ratings, dass man in der Presse nun von einem so genannten „Ramsch-Rating“ spricht.

Die Auswirkungen der betrieblichen Altersversorgung auf die heutige und künftige Finanzsituation - und damit auf das Rating – eines Unternehmens ist zweifellos abhängig vom Durchführungsweg und Finanzierungsweg, den man für die Altersversorgung gewählt hat. Hinsichtlich der Auswirkungen auf ein Rating lassen sich - ohne zu sehr in Details zu gehen - mindestens zwei Risikoklassen bei den Durchführungswegen unterscheiden:

<u>Klasse 1:</u>	unmittelbare Versorgungszusage, Unterstützungskasse
<u>Klasse 2:</u>	unmittelbare Versorgungszusage mit Asset-Backing, rückgedeckte Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung, Pensionsfonds

Bei der unmittelbaren Versorgungszusage werden im Rahmen eines Ratings die gemäß § 6a EStG zu bildenden Pensionsrückstellungen (Teilwert) sicherlich als Fremdkapital gewertet und erhöhen so den Gesamtverschuldungsgrad des Unternehmens mit möglicherweise negativen Folgen für das Rating. So offenbar geschehen bei den oben angeführten, von Standard & Poor's „gerateten“ Unternehmen.

Ähnliches wird wohl für die (nicht rückgedeckte) Unterstützungskasse gelten, wo sich eine mögliche Unterdeckung der Versorgungsverpflichtungen in der Differenz zwischen dem nach § 6a EStG berechneten Teilwert und dem vorhandenen Kassenvermögen manifestiert und bereits heute bei Kapitalgesellschaften im Anhang zur Bilanz als Unterdeckung ausgewiesen werden muss.

Weniger kritisch in Bezug auf ein Rating sind wohl die genannten Durchführungswege der Klasse 2 einzuschätzen, da die Versorgungsverpflichtungen entweder ganz oder teilweise durch entsprechende Aktiva besichert sind, oder von externen Versorgungsträgern erbracht werden. Darauf hinzuweisen ist aber, dass zwischen den in der Klasse 2 aufgeführten Durchführungswegen durchaus noch Unterschiede hinsichtlich des Grades der Sicherheit existieren, mit der die Altersversorgungsleistungen erfüllt werden können. Diese Unterschiede sollten bei einem Rating nicht außer acht gelassen werden.

### Fazit

Basel II wird dazu führen, dass sich in Zukunft auch kleine und mittlere Unternehmen einem Rating-Verfahren unterziehen müssen, wenn sie Finanzierungsmittel von Bankinstituten erhalten wollen. Da das Ergebnis eines Ratings die Höhe der Kreditkosten bestimmen wird, ist ein Unternehmen gut beraten, alles daran zu setzen, dass ein Rating so positiv wie irgend möglich ausfällt. Besitzt ein Unternehmen eine betriebliche Al-

## Fortsetzung von Seite 3

tersversorgung, so kann diese Einrichtung ein Rating möglicherweise negativ beeinflussen. Der Grad der Beeinflussung ist entscheidend davon abhängig, welchen Durchführungsweg das Unternehmen für die Altersversorgung gewählt hat. Als besonders kritisch sind in dieser Hinsicht die nicht rückgedeckte unmittelbare Versorgungszusage und die nicht rückgedeckte Unterstützungskasse einzustufen, da in beiden Fällen die Verpflichtungen zur Zahlung von Versorgungsleistungen an die Mitarbeiter nicht, oder nur zum Teil durch gesonderte finanzielle Vorkehrungen des Unternehmens abgesichert sind.

Mit Blick auf Basel II sind also Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung in Zukunft gefordert ihre Versorgungseinrichtung so auszugestalten, dass sie ein anstehendes Rating nicht negativ beeinflussen kann. Eine „rating-feste“

Ausgestaltung kann auf verschiedenen Wegen in Abhängigkeit von der jeweiligen Ausgangssituation erreicht werden. Hier kommen sowohl Rückdeckungsmaßnahmen als auch Maßnahmen zur Übertragung von Versorgungsverpflichtungen auf externe Versorgungsträger in Frage. Für eine entsprechende Beratung stehen wir gerne zur Verfügung.

Bei allen zusätzlichen Belastungen, die Basel II für die Unternehmen mit sich bringen wird, darf nicht übersehen werden, dass das Rating-Verfahren auch positive Aspekte für ein Unternehmen beinhaltet. Denn es wird dazu führen, dass auch mittlere und kleinere Unternehmen ihre Strukturen permanent auf interne und externe Effektivität hinterfragen und an neue Gegebenheiten anpassen werden. Das gilt dann nicht zuletzt auch für die betriebliche Altersversorgung.

## DL-NEWS: Englische Homepage des Dr. Lutz Beratungsinstitutes

Unter [www.dr-lutz-institut.de](http://www.dr-lutz-institut.de) können Sie seit kurzem unser Unternehmensprofil sowie die von uns angebotenen Dienstleistungen auch in englischer Sprache entdecken. Damit gehören wir zu den ganz wenigen bAV-Beratungshäusern in Deutschland, die ihren internationalen Kunden und Geschäftspartnern diesen Service anbieten können.

Neben den Angeboten in unserer englischsprachigen Homepage erhält unser internationales Klientel sowie unsere weltweiten Kooperationspartner in regelmäßigen Abständen die DLNews, unseren Online-Newsletter mit speziellen Themen für internationale Compensation & Benefits Manager.

In den DLNews informieren wir auch über spezielle englischsprachige Ausarbeitungen unseres Institutes zu aktuellen Entwicklungen innerhalb der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Zuletzt haben wir eine mehr als 30 DIN A4 Seiten umfassende und sehr detaillierte Stellungnahme zu den Gestaltungs- und Finanzierungsmöglichkeiten von Deferred

Compensation Programmen in Deutschland vorgestellt.

Zum selben Thema entwickelten wir eine vereinfachte Gegenüberstellung mittels einer Matrix-Darstellung, die gleichermaßen von C&B Managern multinationaler Unternehmen wie auch von unseren internationalen Geschäftspartnern als sehr hilfreich im Entscheidungsprozess zu den entsprechenden Fragestellungen bewertet wurde. Zudem hat sich unser Institut in den letzten Jahren einen ausgezeichneten Ruf bei der Übersetzung von Pensionszusagen, Gruppenversicherungsverträgen oder individuellen Absprachen wie bspw. einer Entgeltumwandlungsvereinbarung ins Englische erworben.

Sprechen Sie mit uns, wenn wir Sie in Zusammenhang mit bAV-spezifischen Übersetzungen unterstützen können oder wenn Sie bzw. Ihre multinationale Muttergesellschaft Interesse an unseren englischsprachigen Ausarbeitungen haben. Für uns ist Internationalität nicht eine wohlklingende Floskel, sondern Tagesgeschäft.

## Conference in Kopenhagen

Vom 21.-23. Mai 2003 findet in Kopenhagen die 33. IBIS Conference statt.

IBIS bietet seit mehr als 33 Jahren den international führenden Informationsservice zu betrieblichen Leistungen, die Arbeitgeber freiwillig - oder durch gesetzliche Regelungen verpflichtet - ihren Arbeitnehmern gewähren und liefert laufend aktualisiertes Wissen zu den Themen Altersversorgung, Krankenversicherung, Sozialversicherung, Renten- und Arbeitsrecht, etc. Neben dem Informationsdienst (online und newsletter) erstellt IBIS auch länderspezifische Handbücher und veranstaltet unter anderem auch halbjährlich Trainingsseminare für BAV-Verantwortliche in Europa und USA.

Ende letzten Jahres wurde IBIS (International Benefits Information Service) von dem Unternehmen IBIS Communications Inc. übernommen, dessen Präsident und CEO unser langjähriger Kooperationspartner Richard Polak von PIC (Polak International Consultants) ist.

Daher möchten wir Sie hiermit gerne auf IBIS und die bevorstehende Konferenz hinweisen. Nachdem länderübergreifend das Vertrauen der Öffentlichkeit in die private und betriebliche Altersvorsorge zunehmend zu schwinden scheint, lautet das Thema der diesjährigen IBIS Conference: "Regaining Public Confidence in Pensions". Durch die enge Verzahnung mit IBIS sind wir nunmehr noch besser als in der Vergangenheit in der Lage, unseren Mandanten schnell, präzise und professionell Unterstützung zu internationalen Employee Benefit Fragestellungen liefern zu können.

Dieser für uns positiven Entwicklung werden wir auch dadurch Rechnung tragen, dass wir bei künftigen DLQ-Ausgaben jeweils einen Artikel mit internationalem Background unter der Rubrik „IBIS aktuell“ veröffentlichen werden. Weitere Informationen zur IBIS Conference finden Sie in dem offiziellen Konferenz-Prospekt mit dem Namen "IBIS Conference 2003.pdf", den wir als gesonderten Anhang mit unserem DLQ e-mail versandt haben oder über die IBIS Homepage unter [www.ibisnews.org](http://www.ibisnews.org).

## Betriebliche Altersversorgung für befristet beschäftigte Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis befristet ist, werden in Versorgungsordnungen sehr häufig von den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen.

Das am 01.01.2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthält jedoch ein Diskriminierungsverbot (§ 4 Abs. 2 TzBfG). Nach dieser gesetzlichen Regelung darf ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer wegen der Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht schlechter gestellt werden als ein vergleichbarer unbefristet tätiger Arbeitnehmer. Dieser Gleichbehandlungsgrundsatz gilt auch für Belange des Entgelts, d.h., auch für die betriebliche Altersversorgung. Demnach muss die Höhe der betrieblichen Altersversorgung mindestens dem Anteil der Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entsprechen („zeitanteiliges Prinzip“), es sei denn, die Schlechterstellung, bzw. der Ausschluss aus der betrieblichen Altersversorgung wird durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt.

Für die Aufnahme befristet beschäftigter Arbeitnehmer in die betriebliche Altersversorgung sind jedoch zwei Fallgruppen zu unterscheiden:

a) Befristetes Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der vereinbarten Befristung

Der Gesetzgeber regelt durch das TzBfG, dass Arbeitsverhältnisse auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes auf maximal bis zu zwei Jahren befristet werden können. Diese Regelung gab es bereits im BeschFG 1985 und wurde vom Gesetzgeber nun als Dauerregelung übernommen. Wenn aber das Recht zur sachgrundlosen Befristung besteht, muss man davon ausgehen, dass dieses auch das Recht zur Abweichung vom „zeitanteiligen Prinzip“ beinhaltet, auch wenn kein sachlicher Grund vorliegt.

Wäre dies nicht der Fall, würde die vom Gesetzgeber beabsichtigte dauerhafte Erleichterung hinsichtlich des Abschlusses von befristeten Arbeitsverhältnissen keine Wirkung zeigen.

Bei einer Befristung, die länger als zwei Jahre andauert, hat für den Ausschluss des Arbeitnehmers aus der betrieblichen Altersversorgung ein sachlicher Grund vorzuliegen.

Die Mehrzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse wird in der Praxis wohl ohne sachlichen Grund erfolgen und eine Dauer von maximal zwei Jahren aufweisen, so dass Arbeitnehmer, mit denen ein solches Arbeitsverhältnis eingegangen wird, nicht in ein bestehendes betriebliches Versorgungswerk aufgenommen werden müssen. Einer freiwilligen Aufnahme steht allerdings natürlich nichts im Wege.

Auch Arbeitnehmer, bei denen das Arbeitsverhältnis als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gefördert wird, dürfen von der betrieblichen Altersversorgung ausgenommen werden. Die gesetzliche Förderungsdauer beträgt hier in der Regel ein Jahr und kann auf eine Dauer von bis zu zwei Jahren verlängert werden.

b) Befristetes Arbeitsverhältnis geht in ein Dauerarbeitsverhältnis über

Für den Fall, dass ein ursprünglich befristetes Arbeitsverhältnis in ein Dauerarbeitsverhältnis übergeht, ist der Zeitraum des befristeten Arbeitsverhältnisses sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach anzuerkennen. Hier ist kein sachlicher Grund für einen Ausschluss dieses Zeitraums erkennbar.

### Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz  
Beratungsinstitut  
für Altersversorgung GmbH

Ungererstrasse 42  
80802 München

Tel.: +49-89-388 372-60  
Fax: +49-89-388 372-88  
E-Mail: muenchen@dr-lutz-institut.de

Bremsstrasse 12  
50969 Köln

Tel.: +49-221-936 434-0  
Fax: +49-221-936 434-00  
E-Mail: koeln@dr-lutz-institut.de

[WWW.DR-LUTZ-INSTITUT.DE](http://WWW.DR-LUTZ-INSTITUT.DE)

Verantwortlich:

Nicole Koller

*Dr. Lutz Beratung - das ist umfassende und kompetente Betreuung bei allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (BAV) und der Vergütungsoptimierung.*

*Wir entwickeln nicht nur individuelle Pensions- und Entlohnungskonzepte für Führungskräfte und ihre Mitarbeiter, sondern sorgen auch zuverlässig für deren Umsetzung.*

*Unser Team berät und betreut Sie*

*-kompetent mit erfahrenen und hochmotivierten Mitarbeitern*

*-individuell mit kundenorientierten und flexiblen Konzepten*

*-zielgerichtet mit strategisch durchdachter und systematischer Umsetzung*

*-progressiv mit Bezug auf internationale Entwicklung*

*-partnerschaftlich mit Fairness und Offenheit*