

Arbeitsrechtliche Grundlagen

Pensionsverpflichtung

Nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) besteht eine Pensionsverpflichtung dann, wenn ein Unternehmen als Arbeitgeber einem Arbeitnehmer eine Leistung der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt hat (§ 1 BetrAVG). Als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsrentengesetzes gelten dabei alle Personen, denen allein aus Anlass ihrer Tätigkeit für das Unternehmen Leistungen zugesagt werden, neben Arbeitnehmern im eigentlichen Sinne auch z. B. Organmitglieder, externe Berater oder Gesellschafter-Geschäftsführer (§ 17 Abs. 1 BetrAVG).

Rechtsgrundlage

Rechtsgrundlage für eine Pensionsverpflichtung können ein Einzelvertrag (Pensionszusage) oder eine Gesamtzusage, eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag, ein Gesetz, ein Gerichtsurteil, betriebliche Übung oder ein Anspruch auf Gleichbehandlung sein. Die Pensionsverpflichtung entsteht bei einer Einzel- oder Gesamtzusage mit der entsprechenden Willenserklärung des Arbeitgebers, bei Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen entsteht die Pensionsverpflichtung dem Arbeitnehmer gegenüber mit dessen Dienst Eintritt.

Durchführung

Der Arbeitgeber kann eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unmittelbar selbst durchführen oder aber für die Durchführung einen externen Versorgungsträger einschalten. Als externe Versorgungsträger kommen dabei die Unterstützungskasse, die Pensionskasse, die Direktversicherung oder der Pensionsfonds infrage.

Unmittelbare Pensionsverpflichtung

Eine Pensionsverpflichtung aus einer unmittelbaren Pensionszusage ist dadurch gekennzeichnet, dass

- die Versorgungsberechtigten einen unmittelbaren Versorgungsanspruch gegen den Arbeitgeber erwerben und
- die Erbringung der Versorgungsleistungen direkt durch den Arbeitgeber erfolgt.

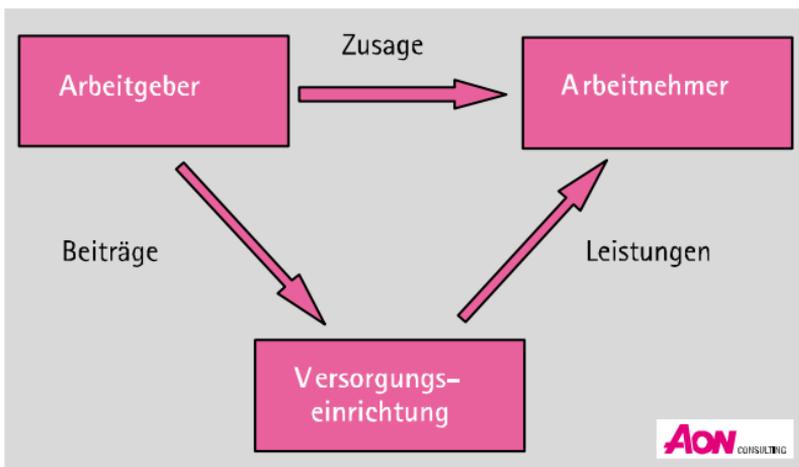
Auch wenn der Arbeitgeber einen externen Dienstleister mit der technischen und administrativen Abwicklung der unmittelbaren Versorgungsansprüche beauftragt, verbleibt die Verpflichtung zur Leistungserbringung in vollem Umfang beim Arbeitgeber.

Mittelbare Pensionsverpflichtung

Bei Verpflichtungen aus mittelbaren Pensionszusagen wird die zugesagte Versorgungsleistung nicht vom Arbeitgeber, sondern von einem externen Versor-

gungsträger (Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) erbracht.

Im Falle von Pensions- und Unterstützungskassen sowie Pensionsfonds wird das zusagende Unternehmen zum Trägerunternehmen der Versorgungseinrichtung.



Den Arbeitgeber trifft nur noch die mittelbare Verpflichtung, den externen Versorgungsträger durch entsprechende Beitragszahlungen mit den erforderlichen finanziellen Mitteln auszustatten. Eine Beteiligung der Versorgungsberechtigten an der Beitragszahlung ist sowohl im Wege der Entgeltumwandlung (Verzicht aus Bruttogehaltsbestandteilen) als auch durch Eigenbeiträge (Verzicht aus lohnversteuerten Nettogehaltsbestandteilen) möglich.

Die Primärverpflichtung zur Erfüllung der Versorgungszusage geht auf den externen Versorgungsträger über. Die Verpflichtung zur unmittelbaren Erfüllung der zugesagten Leistungen lebt erst dann wieder auf, wenn die finanziellen Mittel des externen Versorgungsträgers nicht ausreichen und das Trägerunternehmen zur Dotierung weiterer finanzieller Mittel nicht bereit ist (gesetzliche Einstandspflicht gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

Die Versorgungsberechtigten richten ihre Erfüllungsansprüche daher grundsätzlich zunächst an den mit der Versorgungsdurchführung beauftragten Versorgungsträger und nicht an den Arbeitgeber.

Wirtschaftliche Grundlagen

Begriff der Rückstellung

Für ungewisse Verbindlichkeiten, die dem Grunde und/oder der Höhe sowie dem Zeitpunkt nach noch nicht sicher feststehen, ist eine Rückstellung zu bilden (§ 249 HGB). Durch die Bildung der Rückstellung (Gewinnminderung) sollen später zu leistende Ausgaben den einzelnen Perioden, in denen die zugehörigen Ansprüche entstanden sind, verursachungsgerecht dem Zeitpunkt der Aufwandsentstehung zugeordnet werden.