

Achim Grawert

Deferred Compensation

Gestaltungsmöglichkeiten
arbeitnehmerfinanzierter Altersversorgung

Wirtschaftsverlag Bachem

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	8
Vorwort	9
A. Grundlagen der Altersversorgung	13
I. Die gesetzliche Rentenversicherung	13
II. Die Eigenvorsorge	16
III. Die betriebliche Altersversorgung	17
1. Ziele der betrieblichen Altersversorgung	18
2. Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung	19
2.1 Begründung des Versorgungsanspruches	20
2.2 Adressatenkreis	20
2.3 Typen betrieblicher Altersversorgung	21
2.4 Traditionelle Gestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung	23
2.4.1 Die Direktzusage	23
2.4.2 Die Unterstützungskasse	25
2.4.3 Die Pensionskasse	26
2.4.4 Die Direktversicherung	28
2.5 Pensionsrückstellungen und ihre Bedeutung	29
2.6 Anpassung betrieblicher Renten	33
2.7 Unverfallbarkeit der Ansprüche	34
2.8 Mitbestimmung des Betriebsrates	34
2.9 Einschränkung der Versorgungszusagen	36
2.9.1 Einverständliche Änderung oder Kündigung	36
2.9.2 Widerruf von Versorgungszusagen	38
2.10 Schutz der Versorgungsansprüche gegen Insolvenz	39
3. Quantitative Bedeutung – Stand und Entwicklungsperspektiven	40
B. Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in Versorgungslohn	43
I. Rechtscharakter der betrieblichen Altersversorgung	44
1. Definitionsmerkmale	44
2. Vertragliche Voraussetzungen	46

Inhaltsverzeichnis

II.	Steuerliche Situation des Arbeitnehmers	47
III.	Steuerliche Situation des Arbeitgebers	51
IV.	Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	53
V.	Fragen der Modellkonzeption	57
1.	Der Gestaltungsspielraum	57
2.	Das Konzept der Versorgungszusage	58
3.	Festlegung der berechtigten Arbeitnehmer	62
3.1	Tarifliche Arbeitnehmer	63
3.2	Geschäftsführer, Gesellschafter-Geschäftsführer und deren Angehörige	69
4.	Konzeption und Einführung des Systems	73
C.	Aspekte der Effizienz von Deferred Compensation	77
I.	Aspekte aus Mitarbeitersicht	77
1.	Rentabilität	77
1.1	Die Bedeutung der Steuersätze	78
1.2	Alternativanlagen	81
2.	Sicherheit	86
2.1	Insolvenzversicherung	86
2.2	Unverfallbarkeit	89
2.3	Vererbbarkeit der Ansprüche	90
2.4	Steuerliche Akzeptanz	92
3.	Verfügbarkeit	92
II.	Aspekte aus Unternehmenssicht	96
1.	Aufwandsneutralität	96
1.1	Steuerliche Auswirkungen	96
1.2	Der Rechnungszinsfuß	102
2.	Risikoneutralität	106
2.1	Risiken und Risikomanagement	107
2.2	Risikobegrenzung durch Rückdeckung	109
3.	Administrationsneutralität	117
III.	Fazit	119
1.	Vorteile für Mitarbeiter und Unternehmen	119
2.	Fehlermöglichkeiten	122

Inhaltsverzeichnis

D.	Optimierung von Deferred Compensation im betrieblichen Anreizsystem	127
I.	Attraktivität von Deferred Compensation als Determinante der Anreizfunktion	129
II.	Individualisierung des Entgeltsystems	131
III.	Leistungsorientierung über Erfolgsbeteiligung	135
E.	Praxisbeispiele	139
I.	Entwicklung und Einführung von Deferred Compensation bei der Bertelsmann AG	139
II.	Das Deferred Compensation-Modell der Commerzbank AG	145
F.	Ausblick – Die Zukunft hat schon begonnen	151
	– Das VW Zeit-Wertpapier –	151
	Anhang I	159
	Das Teilwertverfahren	159
	Anhang II	165
	Formulare	165
	Literaturverzeichnis	178
	Sachregister	181