

Der Pensionsfonds

Mit der Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) durch das Altersvermögensgesetz (AVmG) wurde der

- ☒ Pensionsfonds (die international schon seit langem weit verbreitet sind) als fünfter Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung eingeführt.

Dadurch soll eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen erzielt werden.

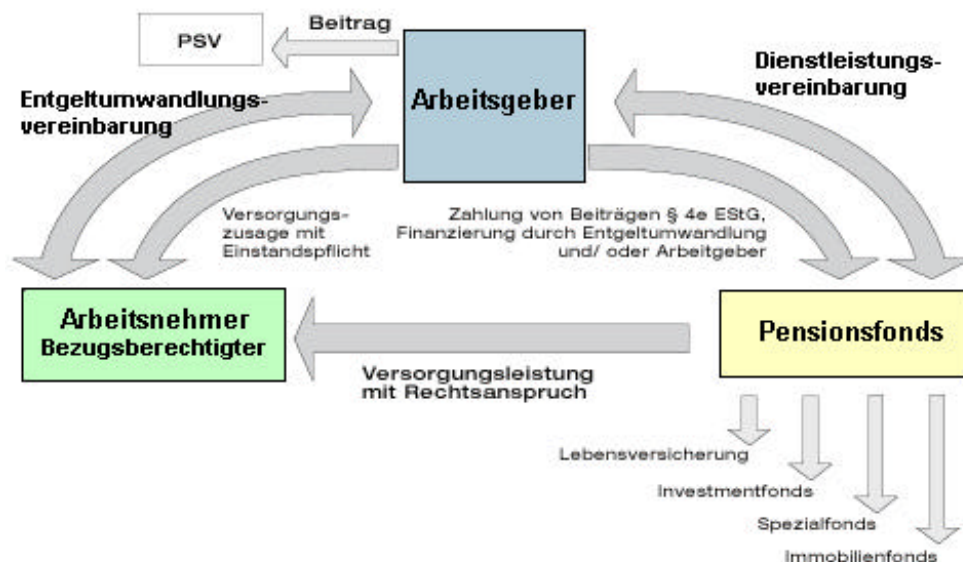
Über einen Pensionsfonds können eine Vielzahl von

- ☒ Zusagearten (Leistungszusagen, beitragsorientierte Leistungszusagen und sogenannte "Beitragszusagen mit Mindestleistung") abgewickelt werden.

Bei der neuen Zusageart "Beitragszusage mit Mindestleistung" haftet der Arbeitgeber dafür, dass bei Eintritt des Versorgungsfalles zumindest die zugesagten Versorgungsbeiträge - gegebenenfalls abzüglich der für Risikoschutz verbrauchten Prämien - zur Verfügung stehen.

Arbeitgeberbeiträge zum Pensionsfonds sind bis in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (Beitragsbemessungsgrenze West 2002: €4500,- monatlich / Ost 2002: €3750,- monatlich)

- ☒ lohnsteuerfrei, erst die späteren Versorgungsleistungen sind lohnsteuerpflichtig.



Systemdarstellung

Der Pensionsfonds ähnelt in seinen Eigenschaften der Pensionskasse, allerdings unterliegt er nicht den strengen Anforderungen, die das Versicherungsaufsichtsgesetz für die Vermögensanlage bei Pensionskassen vorsieht.

Sie unterliegen lediglich der Finanzdienstleistungsaufsicht. Dabei dürfen sie jedoch - im Gegensatz zu den anderen Formen der betrieblichen Altersvorsorge - laut Gesetz ein höheres Risiko bei der Anlage der Beiträge eingehen und können dementsprechend höhere Renditen erreichen, aber auch Verluste machen.

Auf der anderen Seite ist der Arbeitgeber zur Insolvenzversicherung der im Rahmen einer Beitragszusage mit Mindestleistung in Aussicht gestellten Versorgungsleistungen verpflichtet.

Die Beiträge können auch hier entweder direkt vom Lohn oder Gehalt einbehalten werden (Entgeltumwandlung) oder von Ihrem Arbeitgeber zusätzlich gezahlt werden.

Die Vorteile der Pensionsfonds:

<input checked="" type="checkbox"/>	Größere Freiheit bei der Auswahl der Anlageformen
<input checked="" type="checkbox"/>	keine Bilanzierung
<input checked="" type="checkbox"/>	steuer- und beitragsneutrale Übertragung der Deckungsmittel aus einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse in einen Pensionsfonds möglich
<input checked="" type="checkbox"/>	Beiträge zur Finanzierung der Pensionsfonds stellen Betriebsausgaben dar (§ 4c EstG)
<input checked="" type="checkbox"/>	Bei Arbeitsplatzwechsel bleiben die Ansprüche erhalten.
<input checked="" type="checkbox"/>	nachgelagerte Lohnbesteuerung für Arbeitgeberbeiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze je Arbeitnehmer
<input checked="" type="checkbox"/>	Für Großkonzerne, die sich am internationalen Kapitalmarkt finanzieren, erhalten über die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen eine verbesserte Eigenkapitalquote und damit Rating - Vorteile.

Die möglichen Nachteile der Pensionsfonds:

<input checked="" type="checkbox"/>	die Begrenzung der lohnsteuerfreien Versorgungsaufwandes auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze je Arbeitnehmer
<input checked="" type="checkbox"/>	Noch sehr undurchschaubare Haftungsaussichten des Arbeitgebers, die sich jedoch als wahrscheinlich recht hoch herausstellen könnten
<input checked="" type="checkbox"/>	PSV -pflichtig, sind jedoch Betriebsausgaben wie Beiträge selbst
<input checked="" type="checkbox"/>	die relativ hohe administrative Komplexität der Pensionskasse

Da eine Riester-Fördermöglichkeit per Gesetz vorgesehen ist, ist dies für Unternehmen zumeist nicht von Vorteil.

Eine abschließende Beurteilung des Pensionsfonds ist derzeit noch nicht möglich, da wichtige Rechtsverordnungen, z.B. betreffend die Vermögensanlage, noch nicht vorliegen.

Verdächtig ist auch (nicht unbegründet) die große Begeisterungsfähigkeit der Gewerkschaften für diesen Durchführungsweg der BAV.