

Peter Sehwarck

Betriebliche Altersversorgung im Spannungsfeld von Portabilität und Verfallbarkeit

● **Nomos**

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	15
1. Einleitung	19
2. Wirtschaftshistorische Analyse der Entstehungsgründe betrieblicher Altersversorgung und ihrer Ausdifferenzierung	23
2.1 »Arbeiterfrage« und Entstehung betrieblicher Versorgungswerke	23
2.2 Einfluss der Sozialversicherungsgesetzgebung	30
2.3 Einfluss des Versicherungsaufsichtsrechts	34
2.3.1 Schaffung des Versicherungsaufsichtsgesetzes	34
2.3.2 Entwicklung der Pensionskassen i. S. d. VAG	35
2.3.3 Entwicklung der Direktversicherung	39
2.3.3.1 Entstehung der Lebensversicherung	40
2.3.3.2 Entstehung der Firmengruppenversicherung	42
2.4 Einfluss des Steuerrechts	46
2.5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	51
3. Rechtshistorische Analyse der Entwicklung gesetzlicher Unverfallbarkeits- und Portabilitätsregeln	55
3.1 Von der vertraglichen Verfallbarkeit zur gesetzlichen Unverfallbarkeit	55
3.1.1 Pensionsanspruch als verfallbarer Versicherungsanspruch	56
3.1.1.1 Verfallbarkeit der arbeitgeberfinanzierten Versorgung	56
3.1.1.2 Verfallbarkeit der Eigenbeiträge der Arbeitnehmer	59
3.1.2 Regelung der Unverfallbarkeit durch Rechtsprechung und Gesetz	60
3.2 Entgeltumwandlung in unverfallbare betriebliche Altersversorgung	70
	11

3.2.1	Pauschalversteuerung von Zukunftssicherungsleistungen	70
3.2.1.1	Pauschalierung zur Vereinfachung der Besteuerung	70
3.2.1.2	Neuregelung durch BetrAVG im Jahr 1974	73
3.2.2	Anerkennung der Entgeltumwandlung durch Rechtsprechung	75
3.3	Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen und Portabilitätsanspruch	80
3.3.1	Neuregelungen im Betriebsrentengesetz seit 2001	80
3.3.2	Vorschlag für eine Portabilitätsrichtlinie vom 20.10.2005	82
3.4	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	84
4.	Rechtsökonomische Analyse der betrieblichen Altersversorgung und ihrer Regulierung durch Unverfallbarkeits- und Portabilitätsregeln	88
4.1	Grundlagen der rechtsökonomischen Analyse	89
4.2	Betriebliche Altersversorgung als Teil des Arbeitsvertrags	92
4.3	Betriebliche Altersversorgung als Tauschgeschäft	95
4.3.1	Lebensversicherung als Vergleichsmaßstab	98
4.3.1.1	Elemente einer Lebensversicherung	98
4.3.1.1.1	Spar- und Entspargeschäft	100
4.3.1.1.2	Risikogeschäft	103
4.3.1.1.3	Dienstleistungsgeschäft	108
4.3.1.2	Nachfrage nach Lebensversicherungen	110
4.3.1.2.1	Versicherungsnachfrage und Risikoaversion	110
4.3.1.2.2	Konsumtransfer und interne Diskontierung	112
4.3.2	Komparative Analyse der betrieblichen Altersversorgung	118
4.3.2.1	Spar- und Entspargeschäft	120
4.3.2.1.1	Finanzierung über versicherungsförmige Durchführungswege	122
4.3.2.1.2	Finanzierung über Direktzusage und Unterstützungskasse	123
4.3.2.1.3	Insolvenzversicherung über den PSVaG	• 129
4.3.2.1.4	Verteilung der Kapitalanlagerisiken	133
4.3.2.1.5	Ergebnis der komparativen Betrachtung	136
4.3.2.2	Risikogeschäft	137
4.3.2.2.1	Kollektive Risikoselektion	138
4.3.2.2.2	Individuelle Antiselektion	139
4.3.2.2.3	Versicherung des individuellen Änderungsrisikos	143

4.3.2.2.4	Versicherung wegfallenden Erwerbseinkommens	143
4.3.2.2.5	Ergebnis der komparativen Betrachtung	146
4.3.2.3	Dienstleistungsgeschäft	147
4.3.2.3.1	Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung	147
4.3.2.3.2	Entgeltumwandlung	150
4.3.2.3.3	Ergebnis der komparativen Betrachtung	160
4.3.3	Abgabenrechtlicher Vergleich mit privater Altersvorsorge	161
4.3.3.1	Nachgelagerte vs. vorgelagerte Besteuerung	163
4.3.3.1.1	Allgemeines	163
4.3.3.1.2	Direktzusage	166
4.3.3.1.3	Unterstützungskassen	170
4.3.3.1.4	Pauschalversteuerung	171
4.3.3.2	Vergleich mit Riester- und RUrup-Förderung	172
4.3.3.3	Einfluss der Beitragspflicht zur Sozialversicherung	174
4.3.3.4	Entwicklung der relativen Vorteilhaftigkeit im Zeitablauf	175
4.3.3.5'	Ergebnis der komparativen Betrachtung	178
4.4	Betriebliche Altersversorgung und betriebliche Produktivität	179
4.4.1	Die Theorie der Firma als theoretische Grundlage	180
4.4.1.1	Unternehmen als Ressourcenpool und Vertragsnetzwerk	180
4.4.1.2	Effiziente Organisation von Teamproduktion	185
4.4.2	Implizite Verträge, Humankapital und »Drückebergerei«	188
4.4.2.1	Bildung und Bindung von Humankapital	189
4.4.2.2	Loyalität und Vertrauen als spezifisches Humankapital	194
4.4.2.3	Das Pfand als Disziplinierungsinstrument	198
4.4.3	Bindungs- und Effizienzanreize durch Barlohngestaltung	201
4.4.3.1	Effizienzlöhne	201
4.4.3.2	Senioritätsorientierte Lohnprofile	204
4.4.4	Bindungs- und Effizienzanreize durch Betriebsrenten	208
4.4.4.1	Verfallbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften	208
4.4.4.1.1	Bindungs- und Effizienzanreize	208
4.4.4.1.2	Einfluss der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen	213
4.4.4.2	Nominalprinzip dynamischer Leistungszusagen	216
4.4.4.2.1	Bindungs- und Effizienzanreize	216
4.4.4.2.2	Einfluss des gesetzlichen Portabilitätsanspruchs	223
4.5	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	225

5. Zusammenfassung und Schlussbetrachtung	233
Literaturverzeichnis	241