

Auslagerung von Pensionsverpflichtungen – es lohnt sich

Von Mirko Buchwald und Claudia Willmund



Das Management der betrieblichen Altersvorsorge über die Direktzusage ist für Unternehmen nicht zuletzt durch die Einführung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes schwieriger und teurer geworden. Für die vor diesem Hintergrund attraktive Auslagerung in externe Hände plädieren die Autoren für den Pensionsfonds als kostengünstige und steuerlich attraktive Lösung. Nicht zuletzt wird die betriebliche Altersvorsorge dann auch im Fall des (Teil-)Unternehmensverkaufs nicht zum Hindernis. Red.

Die betriebliche Altersvorsorge kann in Deutschland auf eine lange Historie verweisen, die schon deutlich vor der Gründung der gesetzlichen Rentenversicherung begann. Während die betriebliche Altersvorsorge früher eher vom Fürsorgegedanken des Arbeitgebers geprägt war, steht heute der Entgeltcharakter im Vordergrund. Aufgrund des Wandels innerhalb der gesetzlichen Sicherungssysteme gewinnt die betriebliche Altersvorsorge als attraktives personalpolitisches Instrument zunehmend an Bedeutung. Die kontinuierlich steigende Zahl der aus einer betrieblichen Altersvorsorge berechtigten Mitarbeiter bestätigt diesen Trend.

Bei der Gestaltung der Versorgungsregelungen gibt es aus Sicht des Arbeitgebers

jedoch eine große Zahl an arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fallstricken. Nachfolgend werden mögliche Problemstellungen skizziert und eine Strategie zur Optimierung aufgezeigt.

Grundsätzlich kann die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland über fünf unterschiedliche Durchführungswege erfolgen. Der wesentliche Unterschied liegt in der Zusageart. Als unmittelbare Zusage sagt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern direkt, das heißt ohne Inanspruchnahme eines externen Dritten, eine Versorgungsleistung zu. Im Rahmen einer mittelbaren Zusage bedient sich der Arbeitgeber zur Zusageerteilung eines Versorgungsträgers.

Direktzusage ist komplizierter geworden

In der Vergangenheit haben sich viele Arbeitgeber bei der Gestaltung für die unmittelbare Zusage, die Direktzusage, entschieden. Der Grund hierfür lag zum einen in der großen vertraglichen Gestaltungs-

freiheit und zum anderen bot sich dem Unternehmen damit eine attraktive Möglichkeit zur Innenfinanzierung (siehe Abbildung 1).

Wie der Darstellung zu entnehmen ist, ist die Direktzusage heute – gemessen am Deckungskapital – der am weitesten verbreitete Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland. Die Rahmenbedingungen für das Management dieser internen Pensionsverpflichtungen sind in den vergangenen Jahren jedoch komplizierter geworden. Dies hat verschiedene Gründe.

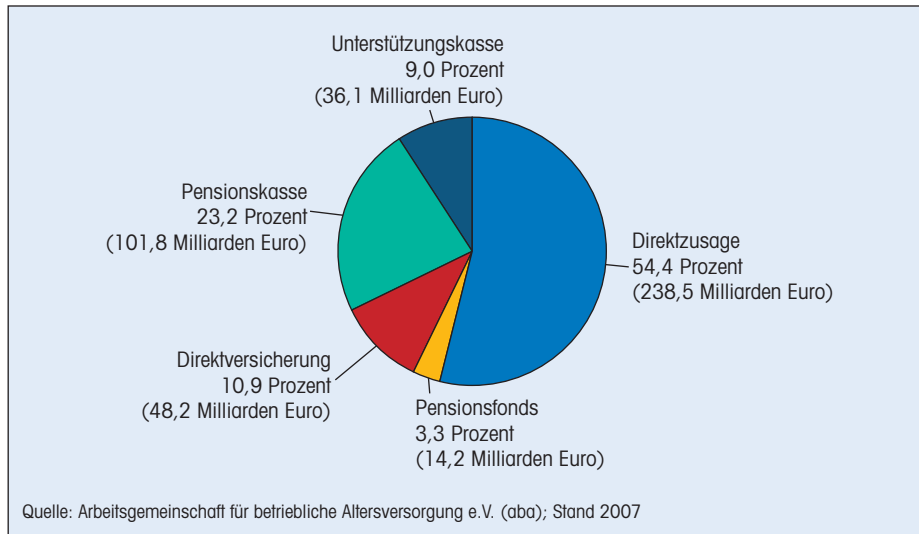
Zum einen sind es bilanzielle Aspekte. In Anlehnung an die internationalen Bilanzierungsvorschriften (IFRS beziehungsweise US-GAAP) wurde zum 1. Januar 2010 auch die Bilanzierung nach deutschem Handelsrecht mit dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) neu geordnet. Im Gegensatz zur bisherigen Bewertung, welche auf Basis statischer Annahmen (zum Beispiel Gehalt) erfolgte, ist zur Ermittlung der auszuweisenden Pensionsverpflichtung nunmehr ein zukünftiger Anstieg der Ansprüche in Form einer unterstellten Gehaltsdynamik zu berücksichtigen. Ferner ist ab Rentenbeginn auch eine laufende Erhöhung der Versorgungsleistung mit in die Betrachtung einzubeziehen.

Da es sich bei Pensionsverpflichtungen um weit in der Zukunft fällig werdende Aufwen-

Zu den Autoren

Mirko Buchwald ist Leiter, **Claudia Willmund** ist Mitarbeiterin der Gruppe Pensionsmanagement/bAV-Lösungen des BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G., Berlin.

Abbildung 1: Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung

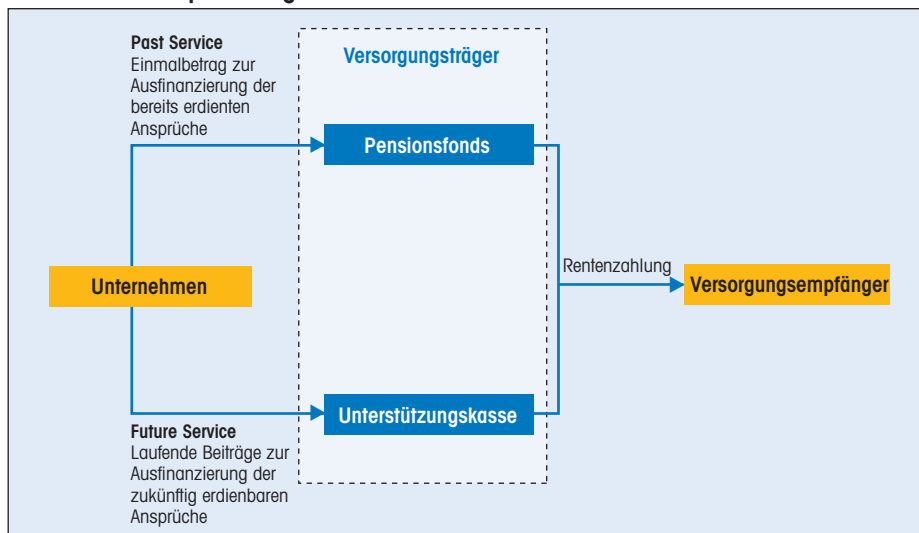


dungen handelt, sind diese mit einer unterstellten Renditeerwartung auf den Bilanzstichtag abzuzinsen. Dieser Diskontierungszinssatz hat sich mit der Einführung des BilMoG verändert. Wurden bisher fast einheitlich sechs Prozent angesetzt, ist zukünftig der durchschnittliche Marktzins der letzten sieben Jahre einzubeziehen (5,24 Prozent, Stand Februar 2010). Durch die Einführung des BilMoG sinkt demnach die bilanziell unterstellte Renditeerwartung des zurückgestellten Kapitals. Insgesamt steigen die auszuweisenden Pensionsrückstellungen durch die Novellierung des HGB deutlich an.

Die Einführung des BilMoG hat daher zur Folge, dass zukünftig der ausgewiesene Wert für Pensionsrückstellungen in der Handels- und Steuerbilanz – entgegen der bisherigen Praxis – auseinander fallen wird. Dies bewirkt, dass die Verpflichtungen für diese Bilanzen in getrennten versicherungsmathematischen Gutachten bewertet werden müssen. Die Verwaltungskosten für die Direktzusagen werden dadurch weiter steigen.

Andererseits stellen die Beiträge zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) ein zunehmendes Kostenproblem dar. Der Verein

Abbildung 2: Modell für die steueroptimale Auslagerung des Managements von Pensionsverpflichtungen



sichert den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ab. Die Beiträge richten sich nach den tatsächlichen Schadensfällen eines Jahres und können in wirtschaftlich schwierigen Zeiten deutlich ansteigen. Dies ist beispielsweise im vergangenen Jahr geschehen, als sich der fällige Beitragssatz durch eine große Zahl von Insolvenzen mehr als veriebenfach hat.

Steigende Administrationskosten und Problem beim Unternehmensverkauf

Darüber hinaus steigen die Anforderungen an die Administration der Versorgungszusagen stetig. Die hohe Veränderungsdy namik in den betroffenen Rechtsgebieten zwingt den Arbeitgeber, seine Versorgungszusagen permanent auf Aktualität und Richtigkeit zu überprüfen. Das hierfür erforderliche Know-how vorzuhalten ist zeitintensiv und bindet erhebliche Ressourcen. Die Auslagerung dieser Prozesse auf hierfür spezialisierte externe Kanzleien entlastet zwar die Mitarbeiterkapazitäten, ist aber mit erheblichen Honorarkosten verbunden. Die Aufwendungen hierfür erhöhen sich, wenn im Zeitverlauf verschiedene Versorgungsordnungen vom Unternehmen erteilt wurden.

Ein aktuelles Beispiel zur gestiegenen Anforderung an die Administration von Direktzusagen stellt der Versorgungsausgleich dar. Dieser wurde mit Einführung des Versorgungsausgleichsgesetzes zum 1. September 2009 neu geregelt. Denn seitdem sind Versorgungsansprüche im Falle einer Scheidung grundsätzlich intern zu teilen, das heißt der Arbeitgeber muss nach der Trennung statt für einen Versorgungsberechtigten zukünftig für zwei Versorgungsberechtigte getrennte Versorgungsansprüche verwalten.

Probleme stellen sich auch oft dann ein, wenn ein Unternehmen oder Teile davon verkauft werden sollen. In diesem Fall können erteilte Direktzusagen hinderlich sein. Der Erwerber möchte sich regelmäßig nicht

mit der Verwaltung der Zusagen beschäftigen. Hinzu kommt, dass auch der zuvor diskutierte Bilanzausweis der Pensionsverpflichtungen zu Problemen in der Unternehmensbewertung führen und einem Verkauf im Weg stehen kann.

Die aufgeführten Gründe bewegen Arbeitgeber in der jüngeren Vergangenheit immer häufiger dazu, das Management der Pensionsverpflichtungen in externe Hände zu übergeben. Dazu gibt es verschiedene Lösungsansätze. Zur Auslagerung von Pensionsverpflichtungen fiel in der Vergangenheit die Wahl oftmals auf ein Contractual Trust Arrangement (CTA). Das CTA ist gesetzlich nicht geregelt. Bei einem CTA handelt es sich um ein Treuhandmodell, dessen alleiniger Zweck darin besteht, aus dem übertragenen Vermögen die Versorgungsleistungen zu erbringen.

Auslagerung in Treuhandkonstruktion: Insolvenzfestigkeit fraglich

In der Praxis sind unterschiedliche Ausprägungen von einem Vertrag zugunsten Dritter bis zu einer Verpfändung von Vermögensteilen vorzufinden. Die Konstruktion erlaubt es, sowohl in der internationalen Bilanz als auch mit Einführung des BilMoG zukünftig in der Handelsbilanz die überführten Vermögenstitel mit den gebildeten Pensionsrückstellungen zu saldieren und damit die Bilanzneutralität der Pensionsverpflichtungen zu erreichen. Eine Voraussetzung hierfür ist allerdings die Insolvenzfestigkeit des Modells, das heißt die nachhaltige Separierung des Vermögens vor dem Zugriff anderer Gläubiger im Falle der Insolvenz.

In der Literatur wird diese Insolvenzfestigkeit zumindest für bestimmte Konstruktionen in Frage gestellt. Eine höchstrichterliche Rechtsprechung zu diesem Thema steht derzeit noch aus. Sollte sich die erforderliche Insolvenzfestigkeit der gewählten Treuhandkonstruktion nicht als beständig erweisen, wäre trotz Separierung von Vermögen in einem CTA die Verpflichtung

wieder in der Bilanz auszuweisen. Aus bilanzieller Sicht bleiben bei einem CTA also zumindest mögliche Risiken, die sich aus fallender Insolvenzfestigkeit ergeben könnten.

Pensionsfonds als einziger Durchführungsweg steuerlich privilegiert

Daneben ist auch eine Auslagerung auf einen der vier externen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung denkbar.

■ Die Auslagerung auf eine Pensionskasse oder Direktversicherung scheitert jedoch an der Limitierung der lohnsteuerfreien Bei-

trägen. Die Abbildung dieser Ansprüche erfolgt regelmäßig durch Zahlung eines Einmalbeitrags. Um zukünftig erdienbare Versorgungsansprüche abzubilden, fehlt es dem Pensionsfonds jedoch an der ausreichenden steuerlichen Flankierung, da diese Beitragszahlungen lediglich im begrenzten Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei möglich sind (aktuell 2 640 Euro jährlich).

Um die Auslagerung auch für zukünftig erdienbare Ansprüche steueroptimal zu gestalten, empfiehlt es sich daher ein Modell zu wählen, das die Ausfinanzierung der zukünftigen Ansprüche durch laufende Beitragszahlungen an eine kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse

Abbildung 3: Lösungsmöglichkeiten für die betriebliche Altersvorsorge im Vergleich

	CTA	Pensionsfonds
Arbeitsrechtliche Zustimmungserfordernis	Nein	Nein, Anpassung im Zuge der Übertragung jedoch möglich
Bilanzneutralität	Ja, sofern Insolvenzfestigkeit des Modells gegeben ist	Ja
PSV-Beitrag	Volle PSV-Beitragspflicht	80 Prozent Ersparnis gegenüber Direktzusage
Administration	Verbleibt im Unternehmen beziehungsweise muss gegen laufende Kosten ausgelagert werden	Erfolgt vollständig durch externen Versorgungsträger
Steuereffizienz	Mäßig	Hoch

tragszahlung auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (gemäß § 3 Nr. 63 EStG), welche zur Abbildung der Verpflichtung regelmäßig nicht ausreicht.

■ Die Auslagerung auf eine Unterstützungskasse ist ebenfalls möglich, jedoch fehlt bei Einmalzahlungen für Anwärter die Anerkennung dieser Zahlungen als Betriebsausgabe.

■ Der Pensionsfonds ist der einzige Durchführungsweg, der zur Übernahme bestehender Pensionsverpflichtungen vom Gesetzgeber steuerlich privilegiert wurde. Denn gemäß § 3 Nr. 66 EStG sind Beiträge an einen Pensionsfonds in unbegrenzter Höhe steuerfrei, sofern sie zur Ausfinanzierung erdienter Versorgungsansprüche

vorsieht. Denn diese erlaubt steuerfreie laufende Beiträge in praktisch unbegrenzter Höhe. Diese Unterscheidung in bereits erdiente und zukünftig erdienbare Versorgungsansprüche stellt sicher, dass die Übertragung für den Arbeitnehmer vollständig lohnsteuerfrei ist und die Aufwendungen für den Arbeitgeber gleichzeitig als Betriebsausgaben abzugsfähig sind.

Die Auslagerung der Pensionsverpflichtungen kann der Arbeitgeber in der Regel ohne Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers durchführen, da ihm generell die Wahl des Durchführungsweges obliegt. Zustimmungspflichtig wird dieser Vorgang erst, wenn die Auslagerung mit einer Veränderung der Zusage einhergehen sollte.



Verlag und Redaktion:

Verlag Fritz Knapp GmbH
Aschaffener Straße 19, 60599 Frankfurt am Main,
Postfach 111151, 60046 Frankfurt am Main,
Telefon 0 69/97 0833-0, Telefax 0 69/7 07 84 00,
www.kreditwesen.de,
E-Mail: red.bum@kreditwesen.de

Herausgeber: Klaus-Friedrich Otto

Chefredaktion: Dr. Berthold Morschhäuser, Swantje Benkelberg,
Philipp Otto

Redaktion: Lars Haugwitz, Alexander Hofmann, Barbara Hummel,
Frankfurt am Main.

Redaktionssekretariat: Elke Hildmann

Die mit Namen versehenen Beiträge geben nicht immer die Meinung der Redaktion wieder. Bei unverlangt eingesandten Manuskripten ist anzugeben, ob dieser oder ein ähnlicher Beitrag bereits einer anderen Zeitschrift angeboten worden ist. Beiträge werden nur zur Alleinveröffentlichung angenommen.

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig.

Manuskripte: Mit der Annahme eines Manuskripts zur Veröffentlichung erwirbt der Verlag vom Autor das ausschließliche Verlagsrecht sowie das Recht zur Einspeicherung in eine Datenbank und zur weiteren Vervielfältigung zu gewerblichen Zwecken in jedem technisch möglichen Verfahren. Die vollständige Fassung der Redaktionsrichtlinien finden Sie unter www.kreditwesen.de.

Verlagsleitung: Uwe Cappel

Anzeigenleitung: Ralf Werner, Tel. 0 69/97 0833-43.

Anzeigendisposition: Anne Guckes, Tel. 0 69/97 0833-26,

sämtl. Frankfurt am Main, Aschaffener Straße 19.

Zurzeit gilt Anzeigenpreisliste Nr. 39 vom 1.1.2010.

Erscheinungsweise: Am 1. jeden Monats.

Bezugsbedingungen: Abonnementspreise incl. MwSt. und Versandkosten: jährlich € 361,44, bei Abonnements-Teilzahlung: 1/2jährlich € 185,92. Ausland: jährlich € 368,80. Preis des Einzelheftes € 19,00 (zuzügl. Versandkosten).

Verbundabonnement mit der „Zeitschrift für das gesamte Kreditwesen“: jährlich € 697,68, bei Abonnements-Teilzahlung: 1/2jährlich € 366,84. Ausland: jährlich € 714,00.

Studentenabonnement: 50% Ermäßigung (auf Grundpreis).

Der Bezugszeitraum gilt jeweils für ein Jahr. Er verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr, wenn nicht einen Monat vor Ablauf dieses Zeitraumes eine schriftliche Abbestellung vorliegt.

Bestellungen aus dem In- und Ausland direkt an den Verlag oder an den Buchhandel.

Probeheftanforderungen bitte unter

Tel.-Nr. 0 69/97 0833-32 oder -25

Als Supplement liegt „cards Karten cartes“ jeweils am 1. Februar, 1. Mai, 1. August und 1. November dieser Zeitschrift bei.

Bei Nichterscheinen ohne Verschulden des Verlages oder infolge höherer Gewalt entfallen alle Ansprüche.

Bankverbindungen: Postbank Frankfurt 60482-609 (BLZ 50010060), Landesbank Hessen-Thüringen-Girozentrale 10555001 (BLZ 50050000), sämtliche in Frankfurt am Main.

Druck: Druckerei Hassmüller Graphische Betriebe GmbH & Co. KG, Königsberger Straße 4, 60487 Frankfurt.

ISSN 1433-5204



Die Übertragung der Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds beziehungsweise auf eine Unterstützungskasse führt zu dem bedeutenden Vorteil, dass sowohl die deutschen Handels- und Steuerbilanzen als auch die internationale Bilanz von der Position Pensionsrückstellungen befreit werden.

Entlastung der Bilanzen

Analog zur internationalen Bilanzierung ist in der deutschen Handelsbilanz seit dem 1. Januar 2010 Deckungsvermögen, das ausschließlich der Erfüllung der Altersversorgungsverpflichtungen dient, mit den im Unternehmen aufgrund der Verpflichtungen zu bildenden Pensionsrückstellungen zu saldieren. Das bei einem Pensionsfonds beziehungsweise einer Unterstützungskasse aufgebaute Kapital wird als Deckungsvermögen anerkannt. Der Ausweis von Pensionsrückstellungen ist daher nicht mehr erforderlich.

Steuerrechtlich ist im Jahr der Übertragung der an den Pensionsfonds zur Ausfinanzierung der erdienten Ansprüche geleistete Einmalbeitrag in Höhe der aufzulösenden Pensionsrückstellung als Betriebsausgabe anzusetzen. Durch unterschiedliche Bewertungsannahmen wie Zins und die Einrechnung von Verwaltungskosten wird der Einmalbeitrag die gebildeten Rückstellungen jedoch regelmäßig übersteigen. Dieser übersteigende Teil darf auf die der Übertragung folgenden zehn Wirtschaftsjahre gleichmäßig verteilt als Betriebsausgabe geltend gemacht werden. Im Resultat stellt sich die Auslagerung daher im Jahr der Übertragung erfolgsneutral und in den folgenden Wirtschaftsjahren gewinnmindernd dar.

Laufende Beiträge an eine Unterstützungskasse, die zur Finanzierung zukünftig erdienbarer Versorgungsansprüche geleistet werden, können zum Zeitpunkt der Beitragszahlung als Betriebsausgaben geltend gemacht werden und mindern somit steuerwirksam den Unternehmensgewinn.

Die Vorteile der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen liegen demnach klar auf der Hand: Insgesamt können damit die Belastungen aus der betrieblichen Altersversorgung deutlich früher steuerlich geltend gemacht werden. Aufgrund der Langfristigkeit der Pensionsverpflichtungen sind die sich daraus ergebenden Zinseinsparungen und Zinseszinsseffekte erheblich. Dies gilt sowohl im Vergleich zur bisherigen internen Gestaltung als auch bei Einbeziehung eines CTA, da die Dotierung eines CTA steuerlich nicht anerkannt wird.

Erhebliche Zinseinsparungen

Die Administration der Versorgungszusagen übernimmt nach der Auslagerung regelmäßig der externe Versorgungsträger. Dieser kommuniziert mit den Anwärtern und Rentenempfängern, zahlt die Leistungen aus und führt die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an die zuständigen Stellen ab. Unter die zukünftigen Aufgaben des Versorgungsträgers fällt hierbei auch die Teilung von Versorgungsansprüchen im Falle einer Scheidung. Das auslagernde Unternehmen hat daher auch diesbezüglich keinen Aufwand mehr.

Schließlich bietet es sich an, im Rahmen einer Auslagerung gleichzeitig die Versorgungsstrukturen zu harmonisieren, das heißt verschiedene bestehende Versorgungsregelungen auf eine einheitliche Lösung umzustrukturieren. Dabei können endgehaltsabhängige Versorgungsmodelle, bei denen der tatsächliche Finanzierungsbedarf erst zum Rentenbeginn festgestellt werden kann, durch kalkulierbarere beitragsorientierte Leistungszusagen abgelöst werden. Auch im Rahmen eines bevorstehenden Unternehmensverkaufs kann dies die bestehenden betrieblichen Altersversorgungslösungen überschaubarer gestalten. Weitere Vorteile ergeben sich aufgrund geringerer PSV-Beiträge und eingesparter Kosten für Bilanztestate.