

Zinsschmelze 2017

Wie Unternehmen mit Pensionsverpflichtungen dem Niedrigzins entgegenwirken können

Ein Ende der Niedrigzinsphase auf dem Kapitalmarkt ist noch nicht in Sicht. In der Bugwelle dieser Phase sinkt auch der handelsrechtliche Rechnungszins für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen. Der Gesetzgeber hat zwar reagiert und im März 2016 das Verfahren zur Berechnung des Rechnungszinses von einem sieben- auf einen zehnjährigen Durchschnittszins umgestellt (§ 253 HGB). Damit wurde der Anstieg der Pensionsverpflichtungen vorübergehend „gestoppt“ bzw. den Arbeitgebern eine kurze Atempause gewährt. Denn die Gesetzesänderung bewirkt nicht mehr als ein kurzes Aufatmen. Der neue zehnjährige Durchschnittszins fällt inzwischen ähnlich dramatisch wie der alte siebenjährige, sodass die Zinsschmelze 2017 mit aller Macht zurückkehrt. Musterberechnungen zeigen, dass – keine nachhaltige Erholung an den Finanzmärkten vorausgesetzt – die schlimmsten Auswirkungen noch bevorstehen. So hat ein durchschnittliches Unternehmen im Zeitraum von 2010 bis 2015 gerade einmal ein Viertel der insgesamt drohenden Mehrbelastung aus der Niedrigzinsphase verarbeitet. Ein Lösungsansatz ist es, Pensionsverpflichtungen auf externe Versorgungsträger auszulagern. Was genau eine Auslagerung für den Arbeitgeber bedeutet und welche Folgen sie für die Versorgungsberechtigten hat, wird im Folgenden aufgezeigt.

Auslagerung als Wechsel des Durchführungsweges

Die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen ist häufig mit einem Wechsel des Durchführungsweges verbunden. Der Begriff „Auslagerung“ ist zwar gesetzlich nicht definiert, aber allgemein anerkannt. Im vorliegenden Kontext bedeutet dies, dass ein Arbeitgeber, der seinen

Mitarbeitern in der Vergangenheit Direktzusagen erteilt hat, beschließt, die Versorgung nicht mehr selbst durchzuführen, sondern einen Versorgungsträger „einzuschalten“. Aus der Direktzusage wird somit eine mittelbare Zusage.

Arbeitsrechtliche Folgen

Für die Mitarbeiter heißt dies, dass primärer Versorgungsschuldner ein Versorgungsträger wird. Der Arbeitgeber bleibt als sekundärer Schuldner in der sogenannten „Subsidiärhaftung“. Da er bei der Einführung den Durchführungsweg frei wählen kann, ist auch der Wechsel des Durchführungsweges mitbestimmungsfrei, solange die Verteilung der Mittel nicht verändert wird. Nach der Rechtsprechung (BAG v. 12.06.2007; 3 AZR 186/06) kann sich aus der Versorgungszusage ein Anspruch auf die Einhaltung eines (externen) Durchführungsweges ergeben, wenn die Zusage die externe Durchführung vorsieht. Hier geht das BAG davon aus, dass aus der Subsidiärhaftung des § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG auch ein Verschaffungsanspruch auf einen externen Durchführungsweg besteht. Bei einem Wechsel von einer Direktzusage zu einem Versorgungsträger könnte man aber argumentieren, dass unter Umständen die Situation der Arbeitnehmer sogar verbessert werden kann, weil neben dem Versorgungsträger der Arbeitgeber als sekundärer Schuldner erhalten bleibt.

Die einseitige Wechselmöglichkeit ist aber dort beschränkt, wo sie mit einer Verschlechterung für die Versorgungsberechtigten einhergeht. Eine derartige Verschlechterung können die steuerlichen Folgen des Durchführungswegwechsels darstellen.

Steuerrechtliche Folgen

In steuerlicher Hinsicht sind mehrere Ebenen zu unterscheiden:

- Auswirkungen für den Arbeitgeber,
- Auswirkungen für die Arbeitnehmer (Anwartschafts- und Leistungsphase),
- ggf. Auswirkungen auf einen steuerbefreiten Versorgungsträger.

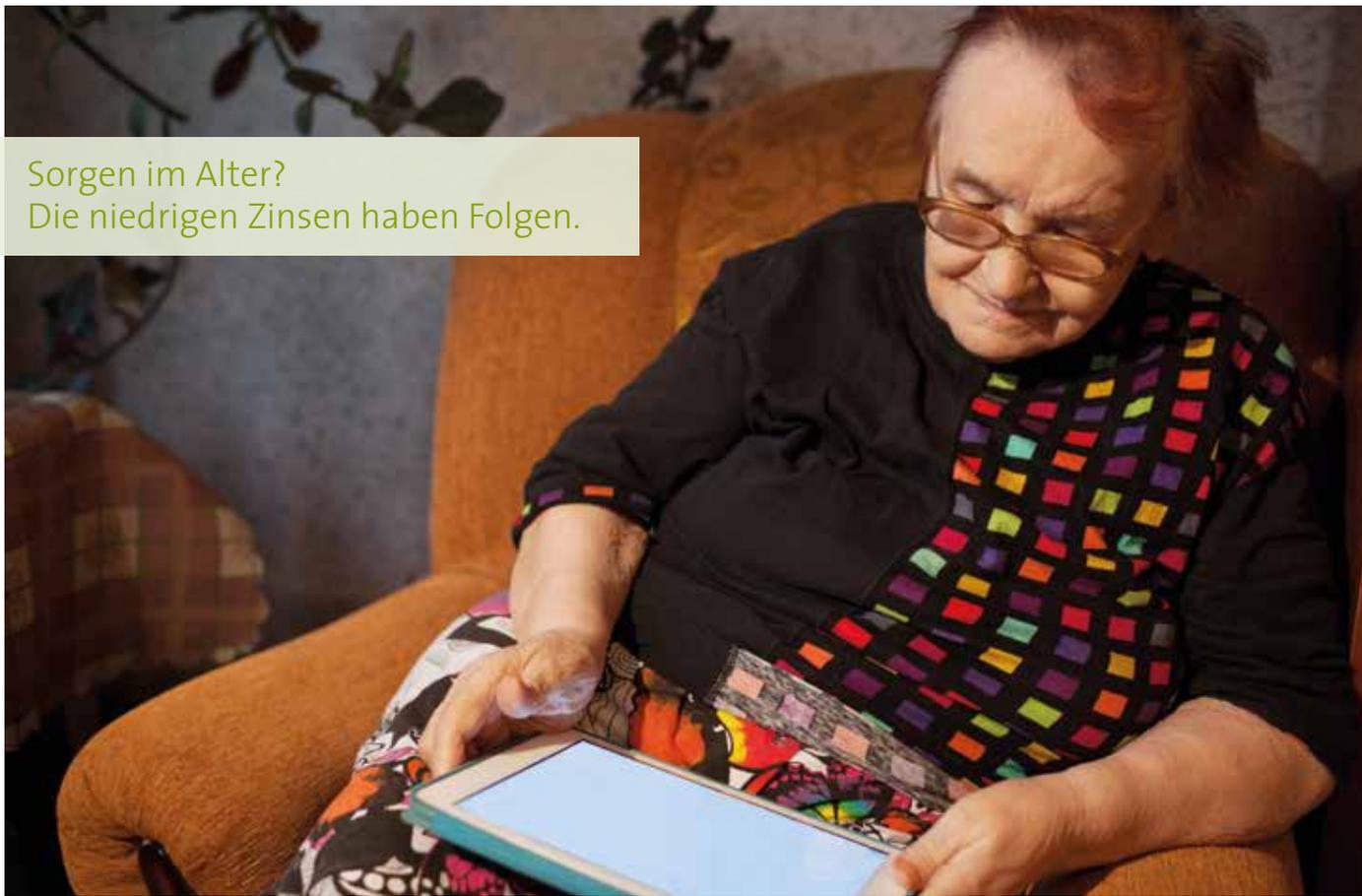
Sinnvollerweise unterscheidet man bei den einzelnen Wechselsituationen zwischen internen und externen Durchführungswegen, Direktzusage und Unterstützungskasse (U-Kasse) zählt man dabei zu den internen Durchführungswegen. Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds zu den externen Durchführungswegen. Für diese Einteilung spricht aus steuerlicher Sicht ferner, dass innerhalb der internen und der externen Durchführungswege die steuerliche Behandlung aus Mitarbeitersicht in Anwartschafts- und Leistungsphase in jeder Gruppe ähnlich gelagert ist.

Intern auf intern

Ein Wechsel von der Direktzusage auf eine U-Kasse bedeutet auf Ebene der Versorgungsberechtigten keine steuerliche Veränderung. In der Anwartschaftsphase entsteht kein lohnsteuerlicher Zufluss. In der Leistungsphase bleibt es beim nachgelagerten Arbeitslohn (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG).

Der Arbeitgeber muss bei diesem Wechsel die nach § 6a EStG gebildeten Pensionsrückstellungen gewinnerhöhend auflösen. Im Gegenzug sind die Zuwendungen an die U-Kasse als Betriebsausgaben im Rahmen des § 4d EStG abzugsfähig. Dabei sind für Leistungsanwärter z. B. innerhalb einer rückgedeckten U-Kasse nur laufende Zuwendungen zulässig – im Jahr der

Sorgen im Alter? Die niedrigen Zinsen haben Folgen.



Übertragung entspricht die steuerlich abzugsfähige Zuwendung damit „nur“ dem Betrag, den die U-Kasse für die Rückdeckungsversicherung aufwendet.

Die im Auslagerungsjahr gewinnerhöhend aufzulösenden Pensionsrückstellungen übersteigen regelmäßig die gewinnmindernde laufende Zuwendung zur U-Kasse. Daher kommt es in der Regel zu einem steuerpflichtigen außerordentlichen Ertrag für die Gesellschaft.

Handelsrechtlich darf im Übrigen bei Leistungsanwärtern die Pensionsrückstellung nur in dem Maße aufgelöst werden, wie Deckungskapital bei der U-Kasse aufgebaut wird. Somit streckt sich die Rückstellungsauflösung meist über mehrere Jahre.

Leistungsempfänger können regelmäßig durch Einmalzuwendungen ausfinanziert werden, was dazu führt, dass der aufzulösende steuerlichen Rückstellung ein vergleichbarer (bei rückgedeckten U-Kassen

i. d. R. höherer) Aufwand gegenübersteht, womit es üblicherweise nicht zu einem steuerpflichtigen Ertrag im Auslagerungsjahr kommt. Handelsrechtlich können die Rückstellungen i. d. R. vollständig aufgelöst werden.

Bei reservepolsterfinanzierten U-Kassen kann zwar die Rückstellung in Höhe des Deckungskapitals der U-Kasse aufgelöst werden, die Verpflichtung der U-Kasse ist aber im Anhang zur Bilanz weiterhin auszuweisen.

Intern auf extern

Bei einem Wechsel von Direktzusage auf eine Direktversicherung oder Pensionskasse stellt sich aus Sicht der Versorgungsberechtigten regelmäßig das Problem, dass die Leistung von Beiträgen an eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse nur sehr begrenzt möglich ist (§ 3 Nr. 63 EStG). Das ändert sich auch nicht wesentlich, wenn das Betriebs-

rentenstärkungsgesetz in seiner derzeit vorliegenden Fassung zum 01.01.2018 in Kraft treten sollte. Übersteigt der vom Arbeitgeber an die Direktversicherung oder Pensionskasse geleistete Beitrag die Grenze des § 3 Nr. 63 EStG, müssen die Arbeitnehmer den überstiegenen Beitrag individuell versteuern. Gleichzeitig unterliegen aber die Leistungen aus dem Versicherungsvertrag nach § 22 Nr. 5 EStG ebenfalls der vollen Besteuerung. Aus diesem Grund scheidet ein Durchführungswechsel in diesen Konstellationen meist aus, weil diese steuerliche Mehrbelastung regelmäßig nicht die Zustimmung der Versorgungsberechtigten findet.

Eine Ausnahme stellt die Übertragung von einer Direktzusage auf den Pensionsfonds dar. Der Pensionsfonds kann den erdienten Teil durch Einmalzahlung steuerfrei übernehmen, wenn der Arbeitgeber im Auslagerungsjahr den Betriebsausgabenabzug auf die Höhe der durch die Auslagerung aufzulösende steuerliche



Was tun gegen niedrige Zinsen? Die Entscheider sind gefragt.

Pensionsrückstellung begrenzt und den übersteigende Teil der Einmalzahlung als Betriebsausgabenabzug auf die folgenden zehn Jahre verteilt.

Zu beachten ist allerdings, dass sich durch die Auslagerung der Versorgungsanswartschaften von (ehemaligen) Mitarbeitern, die noch keine Leistungen beziehen, die steuerliche Behandlung der späteren Versorgungsleistungen ändert. Die Leistungen werden nicht mehr wie bei der Direktzusage als nachgelagerter Arbeitslohn (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG), sondern als sonstige Einkünfte (§ 22 Nr. 5 EStG) besteuert. Dies muss aber aus Sicht der Mitarbeiter keine Verschlechterung darstellen. Untersucht man hier die Einzelfälle, wird man in einer Vielzahl von Konstellationen feststellen, dass es steuerlich für die Mitarbeiter auch günstiger sein kann, wenn ein Teil der Leistungen als sonstige Einkünfte besteuert wird. Bei der Auslagerung von

Rentnern auf einen Pensionsfonds bleibt im Übrigen ohnehin der sogenannte Versorgungsfreibetrag erhalten, sodass es hier zu keiner Verschlechterung kommen kann.

Leider gibt es jedoch für die zukünftig noch zu erdienenden Answartschaften beim Pensionsfonds keine ausreichende steuerliche Flankierung. Hier gelten die gleichen Regelungen wie bei Direktversicherung und Pensionskasse.

Handelsbilanziell gilt auch hier: Die Pensionsrückstellung wird aufgelöst, wenn das Deckungskapital beim Pensionsfonds die bisherige Pensionsrückstellung übersteigt. Auch bei der Auslagerung auf einen Pensionsfonds ist die Verpflichtung im Anhang der Bilanz auszuweisen.

Für die handelsbilanzielle Betrachtung bringt die Auslagerung aber dennoch ent-

scheidende Vorteile mit sich. Alle künftigen Veränderungen, die sich durch die weiter sinkenden Rechnungszinsen zur Bewertung der Pensionsverpflichtungen handelsrechtlich ergeben, spielen sich nicht mehr in der Bilanz und damit auch nicht mehr in der GuV des Unternehmens ab, sondern werden in den Anhang verschoben.

Schlussbetrachtung: Welcher Wechsel ist sinnvoll?

Der Wechsel von der Direktzusage zu einer Unterstützungskassenversorgung ist wegen steuerlicher Restriktionen in der Regel nur für bereits laufende Renten, nicht für Anwärter gegen eine einmalige Zuwendung möglich.

Der Wechsel von einer Direktzusage auf einen Pensionsfonds spielt eine große Rolle. Hier können die erdienten Answartschaften nach § 3 Nr. 66 EStG steuerfrei für die Versorgungsberechtigten auf einen Pensionsfonds übertragen werden. Für die zukünftig noch zu erdienenden Answartschaften kann eine Auslagerung auf eine Unterstützungskasse sinnvoll sein.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass für die Arbeitgeber vor dem Hintergrund der steigenden Pensionsrückstellungen im Wege der Direktzusage durchaus eine Auslagerung auf einen externen Durchführungsweg Sinn machen kann. Der „richtige Weg“ muss für jedes Unternehmen individuell für die dort vorliegende Ausgangslage ermittelt werden.

BERND WILHELM
LL.M. Syndikusrechtsanwalt
Leiter Geschäftsbereich Beratung
bei der Longial GmbH

