

Aktuelle Zinsbaustellen und wie man sie wieder „zuschüttet“

Praxisbericht bAV



Markus Keller
ist Mitglied der Geschäftsleitung der febs Consulting GmbH, die sich als gerichtlich zugelassener Rentenberater auf die Beratung rund um die bAV spezialisiert hat.

Die derzeitige Niedrigzinsphase „frisst“ sich in die bAV: Zum einen führen niedrige Zinsen bei Arbeitgebern mit bestehenden Pensionszusagen zu immer höheren Rückstellungen in der Handelsbilanz. Zum anderen sehen sie sich bei versicherungsförmigen Durchführungswegen wie der Direktversicherung mit der Arbeitnehmerfrage konfrontiert, ob sich die bAV überhaupt noch lohnt.

1 Ausufernde Pensionsrückstellungen

Für Pensionsverpflichtungen aus unmittelbaren Pensionszusagen sind in der Handelsbilanz nach § 249 HGB Rückstellungen zu bilden. Die Höhe hängt u. a. vom durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen sieben Geschäftsjahre ab. Dabei verwenden die Verantwortlichen in der Praxis i. d. R. den Marktzins für Rentenpapiere mit einer Restlaufzeit von 15 Jahren.

Praxistipp

Die aktuellen Daten zur Marktzinsentwicklung kann man unter www.bundesbank.de abrufen.

Mit dem so ermittelten Zinssatz werden die Pensionsrückstellungen abgezinst. Es gilt: Je niedriger der Zinssatz, desto höher die vom Unternehmen in der Handelsbilanz auszuweisenden Pensionsrückstellungen. Durch diese Durchschnittsbildung über sieben Jahre verändert sich der Rechnungszins zwar durchaus langsam – aber im derzeitigen Zinsumfeld nichtsdestotrotz immer deutlicher. Im Jahr 2014 lag noch ein Zinssatz von 4,53 % (31. 12. 2014) bei der Rückstellungsbildung zu Grunde. Dieser Zins fällt nach aktuellen Schätzungen (Juni 2015) bis zum Jahr 2018 sukzessive auf 2,63 % ab.

Beispiel

Der Blick auf die Pensionsrückstellung einer Musterperson zeigt die Auswirkungen dieser Zinssenkungen. Wenn ein 40-jähriger Mann eine Zusage auf z. B. 1.000 Euro monatliche Altersrente erhalten hat, entwickeln sich seine Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz wie folgt: Im Jahr 2014 (Zinssatz 4,53 %) beträgt die Rückstellung noch 19.300 Euro. Im Jahr 2015 (Zinssatz 3,89 %) beträgt sie bereits 26.400 Euro und im Jahr 2018 (bei einem angenommenen Zinssatz von 2,63 %) steigt die Rückstellungssumme auf 51.400 Euro.

Die Erhöhung der Pensionsrückstellungen führt zu sinkenden Unternehmensgewinnen und geringeren Ausschüttungen, im schlimmsten Fall zur handelsbilanziellen Überschuldung. Für viele Organisationen besteht deshalb akuter Handlungsbedarf. Zumal den meisten Pensionsrückstellungen auch noch klassische Leistungszusagen zu Grunde liegen. Also feste Versorgungsversprechen des Arbeitgebers, die unabhängig von der jeweiligen Unternehmens- oder Zinslage erbracht werden müssen. Noch schlimmer sind Unternehmen mit endgehaltsabhängigen Zusagen dran.

Beispiel

Ein Arbeitgeber hat seinen Arbeitnehmern zugesagt, für jedes volle Dienstjahr 1 % des letzten monatlichen Gehalts vor Rentenbeginn als monatliche Betriebsrente auszuzahlen. Hier steigt die zugesagte Leistung auch noch regelmäßig mit jeder Gehaltssteigerung.

2 Häufiges Ziel: Auslagerung der Versorgung

Viele Unternehmen wollen die immer weiter steigenden Pensionsverpflichtungen deshalb „auslagern“. Ein gängiger Weg: Gegen Zahlung eines Einmalbeitrags bzw. laufende Beiträge wird die Verpflichtung auf einen Pensionsfonds oder eine rückgedeckte Unterstützungskasse übertragen. Dabei können die erforderlichen Beiträge auf Basis der Gesamtverzinsung (Garantieverzinsung i. H. v. derzeit 1,25 % p. a. zzgl. nicht garantierter Überschüsse) eines Anbieters oder der Garantieverzinsung berechnet werden. Es gilt dabei: Die Auslagerung auf Basis der Gesamtverzinsung ist zwar günstiger, beinhaltet aber die Gefahr, dass bei weiterer sinkender Gesamtverzinsung neue Finanzierungslücken entstehen. Der Arbeitgeber bleibt also weitestgehend im Risiko für die zugesagten Leistungen. Die Auslagerung auf Basis garantierter Werte führt zwar de facto zu einer Enthftung, ist aber für fast alle Unternehmen aufgrund des sehr geringen Garantiezinses schlicht nicht finanzierbar.

Ein weiterer Lösungsansatz ist, die Pensionsverpflichtungen mit Deckungsvermögen nach § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB zu saldieren, damit sie nicht mehr in der Handelsbilanz auftauchen.

Definition

Deckungsvermögen

Deckungsvermögen liegt vor, wenn Unternehmensvermögen dem Zugriff der Gläubiger auf Dauer entzogen ist und ausschließlich zur Erfüllung der Altersversorgungsverpflichtungen dient. Das ist bspw. bei Fondsvermögen der Fall, das auf einen Treuhänder übertragen wurde.

Um die Pensionsverpflichtungen vollständig saldieren zu können, muss aber in gleicher Höhe Deckungsvermögen vorliegen. Fehlt dieses Vermögen oder hat es sich in den letzten Jahren nicht wie geplant entwickelt, dann ist auch eine Saldierung nicht oder zumindest nicht vollständig möglich. Die Haftung für die zugesagten Leistungen bleibt in jedem Fall beim Unternehmen. Ob Auslagerung oder Saldierung, beiden Lösungen ist gemein: Es werden zwar die Bilanzen bereinigt, aber an der zu Grunde liegenden Verpflichtung gegenüber den versorgungsberechtigten Arbeitnehmern ändert sich der Höhe nach nichts!

Alternativ zur teuren Auslagerung oder Schaffung von Deckungsvermögen kann man zunächst oder auch stattdessen arbeitsrechtliche Wege zur Eindämmung der Pensionsverpflichtungen nutzen:

➤ **Schließung des Versorgungswerks für Neueintritte**

Arbeitsrechtlich jederzeit zulässig ist die Schließung eines bestehenden Versorgungswerks für Neueintritte. Damit ändert sich zwar am Verpflichtungsumfang für die bereits Anspruchsberechtigten nichts, aber ein Anwachsen der Verpflichtungen durch Neueintritte wird verhindert. Die Schließung selbst hängt vom Rechtsbegründungsakt ab: Wurde die Versorgung über eine Gesamtzusage eingerichtet, die bspw. im Intranet veröffentlicht wurde, genügt eine entsprechende Schließungsmitteilung für Neueintritte an gleicher Stelle. Wurde die Versorgung per Betriebsvereinbarung eingerichtet, kann die Betriebsvereinbarung frist- und formgerecht gekündigt oder einvernehmlich mit dem Betriebsrat geschlossen werden.

➤ **Reduzierung der Leistungen aus sachlichen Gründen**

Bereits in den 80er Jahren hat das BAG (Urt. v. 17. 4. 1985 – 3 AZR 72/83) die sog. „3-Stufen-Theorie“ für Verschlechterungen von Zusagen mit kollektivem Bezug (insbesondere Betriebsvereinbarungen) entwickelt: Je nach Schwere des Eingriffs in eine bereits erteilte Versorgungszusage müssen entsprechende Gründe vorliegen. Für einen Eingriff in die zukünftig noch erdienbaren Anwartschaftsteile einer bAV (sog. „3. Stufe“) sind „sachlich-proportionale“ Gründe ausreichend. Das sind solche Gründe, die nicht willkürlich sind und erkennen lassen, warum der Arbeitgeber den Eingriff vorgenommen hat (vgl. z. B. BAG, Urt. v. 18. 9. 2001 – 3 AZR 728/00). Der Eingriff muss zudem im Verhältnis zum Eingriffsgrund angemessen erscheinen. Hat ein Arbeitnehmer Zweifel daran, kann er den Eingriff gerichtlich prüfen lassen.

In der Praxis liegen bspw. bei nachweisbaren wirtschaftlichen Schwierigkeiten sachliche Gründe vor. Die Schwierigkeiten müssen aber im Detail dargelegt werden (vgl. BAG, Urt. v. 15. 2. 2011 – 3 AZR 35/09). Ebenfalls als sachlicher Grund anerkannt ist die Vereinheitlichung einer Versorgung, wenn etwa ein Teil der Belegschaft noch gar keine Zusage oder im firmeninternen Vergleich schlechtere Zusagen hat. Das ist häufig dann der Fall, wenn in der Vergangenheit einzelne Unternehmen ohne oder mit schlechterer bAV hinzugekauft wurden. Aber Achtung: Niedrige Zinsen und damit hohe Pensionsrückstellungen allein sind für sich genommen noch keine wirtschaftlichen Schwierigkeiten.

Beispiel

Ein Arbeitgeber gewährt pro Dienstjahr seinen Arbeitnehmern einen Versorgungsbaustein von 20 Euro monatlicher Altersrente (Leistungszusage). Ein Mitarbeiter hat 20 von 40 möglichen Dienstjahren im Unternehmen, dem es mittlerweile nachweislich wirtschaftlich schlecht geht, verbraucht. Teil des Sanierungskonzepts ist die Kürzung der Pensionsverpflichtungen. Daher „frieren“ die Verantwortlichen die Anwartschaften auf die bereits erdienten Teile ein, die Rückstellungen in der Handelsbilanz steigen dadurch in der Zukunft nur noch sehr moderat. Für den betroffenen Mitarbeiter heißt das: Sein Anspruch wird auf den nach § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG rätierlich zu berechnenden Teil reduziert, also Vollanspruch X (tatsächliche Betriebszugehörigkeit : mögliche Betriebszugehörigkeit). Konkret: $40 \text{ Dienstjahre} \times 20 \text{ Euro} \times 20 : 40 = 400 \text{ Euro}$ monatliche Altersrente. Würde der Arbeitgeber trotz wirtschaftlicher Schwierigkeiten in diesem Fall nichts unternehmen, würde der Anspruch des Arbeitnehmers bis zum Rentenbeginn weiter auf $40 \text{ Jahre} \times 20 \text{ Euro} = 800 \text{ Euro}$ monatliche Altersrente anwachsen.

3 Abhilfe aus der Politik?

Was nicht unerwähnt bleiben darf: Die Politik hat das Problem der steigenden Pensionsrückstellungen bereits erkannt und überlegt derzeit, den Durchschnittszins über einen Zeitraum von zwölf Jahren, statt bisher sieben Jahren zu berechnen. Das sorgt zwar kurzfristig für Entlastung der Bilanzen, verschiebt das Problem aber nur. Denn irgendwann schlägt der Niedrigzins durch und offenbart den wahren Umfang der Pensionsverpflichtungen eines Unternehmens.

Praxistipp

Organisationen, denen die bAV zu teuer wird, bleibt nur eine Lösung: Reduzierung der Versorgung. Je früher man sich das klar macht, umso besser sind die rechtlichen Möglichkeiten zur Umsetzung.

4 Lohnt sich eine versicherungsförmige bAV überhaupt noch?

Da viele Arbeitgeber Risiken und Verwaltungsarbeiten vermeiden wollen, wird die bAV häufig mit dem Abschluss einer Versicherung gleichgesetzt. Versicherer haben sich mit diesen Argumenten – Risikovermeidung und Übernahme der Verwaltung – als erster Ansprechpartner etabliert. Zur Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG wird bspw. oft eine Direktversicherung genutzt. Dabei erteilt das Unternehmen i. d. R. eine beitragsorientierte Leistungszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG. Es verpflichtet sich also, die Entgeltumwandlungsbeträge des Beschäftigten in die Direktversicherung einzuzahlen. Letzterem wird die daraus resultierende spätere Leistung zugesagt. Da jedoch aufgrund der niedrigen Marktzinsen die Gesamtverzinsungen nahezu aller Anbieter in den letzten Jahren deutlich fielen, stellen immer mehr Werk­tätige bei Sichtung ihrer jährlichen Stamdmittelungen ein „Dahinschmelzen“ der bei Abschluss prognostizierten Gesamtleistungen fest. Statt sich Gedanken um die größer werdende Versorgungslücke zu machen, wendet sich so mancher von der Entgeltumwandlung ab und stellt seinen Vertrag beitragsfrei.

Bislang unversorgte Arbeitnehmer erhalten für Neuabschlüsse seit 2015 zudem nur mehr 1,25 % p. a. garantierten Zins. Da davon noch Kosten des Versicherers einbehalten werden, bedarf es langer Vertragslaufzeiten, um überhaupt wieder auf die Summe der eingezahlten Beiträge zu kommen. Niedrige Zinsen betreffen in gleicher Weise auch arbeitgeberfinanzierte, versicherungsförmige Versorgungswerke wie rückgedeckte Unterstützungskassen. Sie verlieren zunehmend an Attraktivität und entfalten so nicht mehr in vollem Umfang die gewünschten Wirkungen der Arbeitnehmergewinnung, -bindung und -motivation. Versicherungen sind sehr sinnvoll, wenn bspw. biometrische Risiken wie Berufsunfähigkeit oder Tod abgesichert werden sollen. Geht es jedoch nur um das Ansparen eines Alterskapitals bis zum Rentenbeginn, sind auch andere Wege denkbar:

➤ **Versicherungsprodukte mit reiner Beitragsgarantie**

Wer den Versicherern die Treue halten will, kann auch Versicherungsprodukte mit Beitragserhaltungsgarantie statt einer Garantieverzinsung nutzen. Durch das wegfallende Garantiezinsversprechen kann die Kapitalanlage flexibler erfolgen und zu einer höheren Gesamtverzinsung führen. Auch Fonds oder indexbasierte Anlagen bieten sich hier an. Es gilt jedoch: Je größer die Anlage- und Wahlmöglichkeiten, desto komplizierter wird der Beratungsaufwand für die einzelnen Mitarbeiter. Wie bei jeder Versicherungslösung müssen zudem vom Arbeitgeber alle versorgungsrelevanten Informationen (Namens- und Adressdaten, Kündigungen, Beitragsfreistellungen und -reduzierungen etc.) an den Versicherer weitergegeben werden. So manche vermeintlich verwaltungs- und risikofreie bAV hat sich für viele Firmen schon als das Gegenteil herausgestellt.

Unmittelbare Pensionszusage

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Individuell gestaltbare bAV mit Bezug zum Unternehmen ohne „Drittpartei“ Versicherer, Identifikation der Arbeitnehmer mit bAV ➤ bei Zinssatz von z. B. 3 % p. a.: Hohe Attraktivität aus Sicht der Belegschaft im Vergleich zu Versicherungen, keine „versteckten“ Vertragskosten, transparente Leistungsberechnung ➤ laufende Beiträge und Einmalbeiträge möglich, Zinssatz bzw. Altersfaktoren können jeweils für zukünftige Bausteine in den Folgejahren bei richtiger Ausgestaltung auch noch angepasst werden ➤ Steuerstundungseffekte aus der Rückstellungsbildung in der Steuerbilanz, d. h. Rückstellungserhöhungen bis zum Leistungszeitpunkt mindern den Gewinn und damit die Steuerlast (Innenfinanzierungseffekt) ➤ kein sofortiger Liquiditätsabfluss der zugesagten Versorgungsbeiträge, vielmehr werden nur Versorgungsbausteine aus „fiktiven“ Beiträgen zugesagt ➤ verfügbare Mittel können frei zur Rückdeckung der Verpflichtungen angelegt werden (z. B. Fondsanlage); Mittel können auch „im Unternehmen bleiben“ und sich dort vermehren ➤ Chance auf Zinsdifferenzen, wenn gewählte Anlage sich höher verzinst als der den Arbeitnehmern versprochene Garantiezins ➤ alle arbeitgeberfinanzierten Versorgungsbeiträge sind in der Anwartschaftsphase unbegrenzt steuer- und sozialversicherungsfrei ➤ Unabhängigkeit von Versicherern, d. h. keine langfristige Abhängigkeit von einer Gesellschaft ➤ Vorteil der beitragsorientierten Leistungszusage: Versorgungsbausteine bis zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Unternehmen können einfach berechnet werden und stellen unverfallbaren Anspruch dar, damit keine Zukunftsrisiken wie bei gehaltsabhängigen Leistungszusagen ➤ bei Auszahlung eines Alterskapitals statt lebenslanger Renten: kein Verwaltungsaufwand durch Rentenauszahlungen, keine PSV-Beiträge während der Rentenlaufzeit, kein Langlebkeitsrisiko 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bilanzwirksam in Handels- und Steuerbilanz, allerdings mit Möglichkeit der Saldierung von Verpflichtung Deckungsvermögen in der Handelsbilanz ➤ Versorgungsbeitrag i. d. R. nicht sofort voll betriebsausgabenwirksam, vielmehr reduzieren nur die i. d. R. niedrigeren Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG (6 % p. a. Abzinsungssatz!) im Jahr der „Beitragszahlung“ den Gewinn ➤ Risiko der zugesagten Verzinsung liegt beim Arbeitgeber, daher sollte aus Vorsichtsgründen kein zu hoher Zinssatz gewählt werden ➤ Modell muss „verwaltet“ werden; Verwaltung umfasst z. B.: Berechnung der Versorgungsbausteine anhand der Beitragsdaten, Erstellung Unverfallbarkeitsbescheinigung bei Ausscheiden, Auszahlung der späteren Leistungen durch den Arbeitgeber ➤ Beitragspflicht zum Pensionsversicherungsverein a. G. ➤ bei Auszahlung der Leistungen als Einmalkapital: steuerlich für Arbeitnehmer i. d. R. trotz Fünftelungsregel nach § 34 EStG nicht so attraktiv wie laufende Rentenzahlungen, keine Absicherung der Langlebigkeit

➤ Versorgungswerk ohne Versicherungen

Immer mehr Arbeitgeber greifen aus den genannten Gründen z. B. wieder auf unmittelbare Pensionszusagen zurück. Auch dabei ist eine beitragsorientierte Leistungszusage möglich. Man stellt bspw. einen jährlichen Versorgungsbeitrag zur Verfügung und berechnet auf Basis eines fest zugesagten Garantiezinses daraus einen späteren Versorgungsbaustein. Damit die Begünstigten dies schnell nachvollziehen können, werden in der Praxis „Altersfaktoren“ in Tabellen ausgewiesen, mit denen dann aus einem Beitrag unkompliziert die spätere Leistung berechnet werden kann.

So ist über eine unmittelbare Pensionszusage eine eigene, z. B. arbeitgeberfinanzierte Versorgung „maßgeschneidert“ möglich. Achtet man dabei bereits von Anfang an auf die Bildung von Deckungsvermögen, lassen sich auch die eingangs beschriebenen Zinsänderungsrisiken i. d. R. gut beherrschen. Die Verpflichtungshöhe ist jedenfalls zu jedem Zeitpunkt exakt bestimmbar und hängt bspw. nicht von der zukünftigen Gehaltsentwicklung ab.

Statt einer unmittelbaren Pensionszusage kommt auch eine pauschal dotierte Unterstützungskasse in Betracht. Dabei bucht der Arbeitgeber nach § 4d EStG sog. Zuwendungen als gewinn- und steuermindernde Betriebsausgaben, obwohl tatsächlich noch gar keine Zahlungen geleistet werden. Auch die Verzinsung dieser Zuwendungen ist wiederum betriebsausgabenwirksam. Anders als bei der Bildung von Pensionsrückstellungen ist dieser Zins aber in Grenzen frei bestimmbar.

Im Ergebnis fließt über viele Jahre Liquidität zu – gerade für viele junge Unternehmen bietet dieser Weg damit eine Alternative zu vergleichsweise teuren Bankkrediten. Zudem sind keine Pensionsrückstellungen zu bilden, nur die Summe aus Zuwendungen und Zinsen steht als Darlehen in der Bilanz. Ob und wann sich so eine pauschal dotierte Unterstützungskasse lohnt, hängt von zahlreichen Faktoren ab.

5 Fazit

Dauerhaft niedrige Zinsen und die klassisch ausgestaltete bAV vertragen sich nicht. Daher tun Arbeitgeber gut daran, sich einen Überblick über neue Modelle zu verschaffen.

Wichtig

Eine Neuorientierung muss aber immer auch „Altfälle“ im Blick haben, denn bereits erteilte Zusagen bergen finanzielle Risiken für die Zukunft.