

# HAT DIE DIREKTZUSAGE NOCH EINE ZUKUNFT?

Angesichts schwacher Ausfinanzierung und schwieriger Rahmenbedingungen stehen viele alte Zusagen vor der Abwicklung

Von Dr. Claudia Veh

Die Direktzusage ist der einzige unmittelbare Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland. Dabei erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Versorgungsversprechen in Form einer Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung, für deren Erfüllung er selbst und unmittelbar einsteht. Aufgrund häufig anzutreffender mangelnder Ausfinanzierung haben es alte Direktzusagen im Bestand heute schwer.

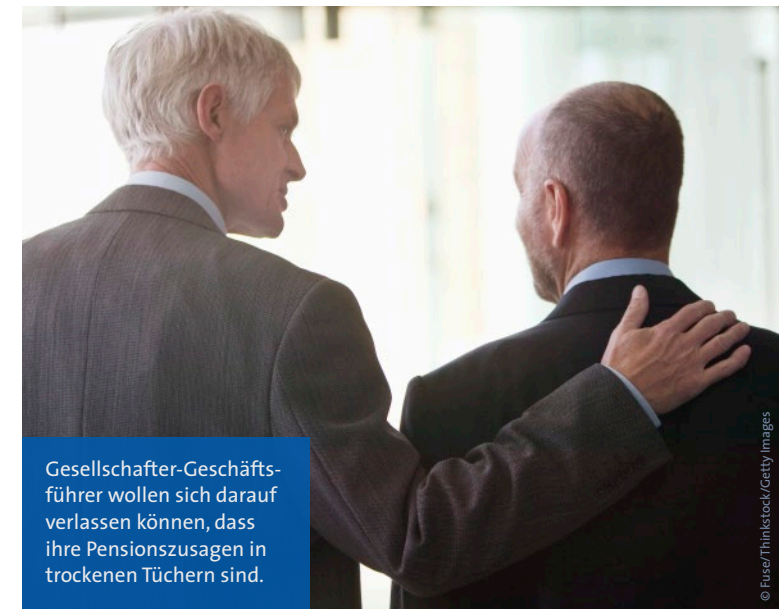
Der Arbeitgeber kann für die Erfüllung der Leistungen einer Direktzusage Mittel ansparen, etwa über eine Rückdeckungsversicherung. Die Direktzusage ist mit einem Bilanzausweis in Form der Pensionsrückstellungen verbunden. Dies betrifft grundsätzlich die Steuer-, die Handels- und auch die internationale Bilanz, wobei in Handels- und internationaler Bilanz unter gewissen Voraussetzungen die Höhe des Bilanzausweises auf null reduziert bzw. der Bilanzausweis auf einen Hinweis im Anhang zur Bilanz beschränkt werden kann.

**Historische Entwicklung und Bedeutung der Direktzusage**  
Gemessen an den Deckungsmitteln der bAV, kommt der Direktzusage die größte Bedeutung zu. 2012 entfielen laut Joachim Schwind (Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2012, in: Betriebliche Altersversorgung, Heft 4, 2014, S. 371 f.) rund 52 Prozent der Deckungs-

mittel der bAV auf diesen Durchführungsweg. Allerdings rührt dies aus dem großen Bestand der Versorgungen her, die in der Vergangenheit eingerichtet wurden. Bei neuen Versorgungswerken in Unternehmen fällt nur selten die Wahl auf die Direktzusage. Das hat vielfältige Gründe.

Viele Direktzusagen sind heute notleidend, da nicht ausreichend ausfinanziert. Gesunkene Überschüsse haben dazu geführt, dass aus Rückdeckungsversicherungen weniger Leistung resultiert als ursprünglich gedacht. Geänderte Biometrie – beispielsweise aufgrund von Langlebigkeit – hat den nötigen Finanzierungsbedarf im Zeitablauf deutlich erhöht. Die bilanziellen Auswirkungen von Pensionsrückstellungen wirken sich häufig bei einem Kreditersuchen negativ aus, und der sinkende Rechnungszins in der Handelsbilanz führt zu steigenden Rückstellungen mit negativen Auswirkungen auf den Bilanzgewinn, die Gewinnausschüttung sowie wichtige Bilanzkennziffern.

Hinzu kommen negative Begleiteffekte wie Aufwände für den Arbeitgeber, wenn sich ein Versorgungsberechtigter scheidet, da der Arbeitgeber als Versorgungsträger dem Familiengericht gegenüber auskunftsverpflichtet ist. Zudem ist der Steuerstundungseffekt über die Pensionsrückstellungen beim heutigen Körperschaftsteuersatz von 15 Prozent nicht mehr so relevant wie in den achtziger Jahren, als er bei 56 Prozent lag.



Gesellschafter-Geschäftsführer wollen sich darauf verlassen können, dass ihre Pensionszusagen in trockenen Tüchern sind.

## Aktuelle Situation: Trend zur Auslagerung

Diese Effekte haben dazu geführt, dass in den vergangenen Jahren der Durchführungsweg Direktzusage an Beliebtheit verloren hat. Bei Neuzusagen wird regelmäßig nur noch dann auf ihn zurückgegriffen, wenn andere Durchführungswegen aufgrund der steuerlichen Dotierungsgrenzen ausscheiden, zum Beispiel bei der Umwandlung von hohen Einmalzahlungen wie Bonifikationen. ➤

Weiter sind in vielen Unternehmen Bemühungen zu beobachten, den Durchführungsweg Direktzusage auch für den Bestand zu eliminieren. In Frage kommt hier beispielsweise ein Wechsel zum Pensionsfonds und zur (rückgedeckten) Unterstützungskasse. Hiermit sind vielfach auch arbeitsrechtliche Fragen verbunden, wenn etwa die Direktzusage inhaltlich angepasst werden muss, um sie in die tarifliche Landschaft des externen Versorgungsträgers zu integrieren. Zudem erfordert die Auslagerung in der Regel eine hohe Liquidität, die häufig nicht vorhanden ist. Auch wenn die Direktzusage bei Neuzusagen eine nur noch untergeordnete Rolle spielt, ist aufgrund des sehr großen Bestands an Direktzusagen davon auszugehen, dass dieser Durchführungsweg die Praxis noch lange Zeit beschäftigen wird.

### Bei GGF besteht Bedarf an individuellen Lösungen

Eine besondere Situation findet sich häufig in kleinen und mittleren Unternehmen. Hier gehörte es in der Vergangenheit mehr oder weniger zur Vita eines Gesellschafter-Geschäftsführers (GGFs), eine Pensionszusage zu haben. Der Steuerstundungseffekt durch Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen war ein willkommener Effekt. Rückdeckungsversicherungen wurden meistens auf nur geringem Niveau abgeschlossen, etwa um den Heubeck-Barwert der Zusage auszufinanzieren. Viele GGFs haben inzwischen das Rentenalter erreicht oder stehen kurz davor. Die Pensionszusagen sind häufig desaströs unterfinanziert. Die nötige Liquidität zum Schließen der Lücke ist regelmäßig nicht vorhanden. Hier besteht immenser Beratungsbedarf, weil sich in dieser Phase Fragen stellen:

- Kann der GGF die Rente aus der Pensionszusage erhalten, obwohl er noch nicht aus dem Unternehmen ausscheidet und noch einige Jahre weiterarbeiten will?
- Was passiert mit der Pensionszusage, wenn die Firma liquidiert werden soll, weil kein Nachfolger zur Verfügung steht, oder wenn ein Kaufinteressent seine Entscheidung davon abhängig macht, dass die Pensionszusage aus der Firma eliminiert wird?
- Was passiert mit der Pensionszusage, wenn der Nachfolger die Firma in die Insolvenz führt?

So verschieden die konkreten Situationen in den Unternehmen sind, so verschieden sind auch die Lösungsmöglichkeiten und Handlungsalternativen für Probleme mit der Pensionszusage des GGFs. Zunächst ist eine genaue Bestandsaufnahme anhand eines Fragenkatalogs zu machen. Nicht selten sind die Lage und das weitere Vorgehen in den Firmen nicht wirklich klar, selbst das zeigt sich häufig nicht sofort. Wenn hier jedoch eine fundierte Analyse erfolgt ist und die Pläne für die Zukunft feststehen, können mögliche Handlungsalternativen erarbeitet und bewertet werden, bevor eine konkrete Entscheidung für das weitere Vorgehen gefällt wird.

Die möglichen Lösungen sind vielfältig. Sie reichen von einer Abfindung des Pensionsversprechens über eine Renten-GmbH und die Auslagerung des Pensionsversprechens auf die Unterstützungskasse und/oder den Pensionsfonds bis zu einer Liquidationsversicherung. Natürlich ist auch der quasi normale Gang der Pensionszusage ein mögliches Szenario. Dabei scheidet der GGF mit Vollendung des Pensionsalters aus dem Unterneh-

#### Fragen zur Bestandsaufnahme für GGF-Pensionszusagen

- Wie ist der Ausfinanzierungsstand der Pensionszusage?
- Wie ist die finanzielle Situation in der Firma?
- Wie sieht die Nachfolgeregelung aus?
- Möchte der GGF noch länger arbeiten?
- Sieht die Rentenzusage eine Kapitaloption vor?
- Möchte der GGF lieber eine einmalige Kapitalzahlung oder eine lebenslange Rente?
- Soll der Bilanzausweis eliminiert werden?

Quelle: SwissLife.

men aus und erhält die versprochene Rente, d. h., die Pensionszusage tritt in die Passivphase ein.

Oft sind diese Lösungen mit einer Reduktion der Pensionszusage verbunden, weil nicht genügend Liquidität für das Aufrechterhalten der kompletten Pensionszusage zur Verfügung steht. Hier stellen sich regelmäßig Fragen nach den steuerlichen Auswirkungen, wenn der Verzicht auch bereits erdiente Ansprüche umfasst (vgl. hierzu BMF-Schreiben vom 14. August 2012 – IV C 2 – S 2743/10/10001). Um diesbezüglich Klarheit zu haben, kann ein Antrag auf verbindliche Auskunft beim Betriebsstättenfinanzamt gestellt werden. Als Fazit lässt sich sagen: Die Direktzusage wird noch lange von großer Bedeutung sein. Die Beratungsschwerpunkte liegen heute aber weniger bei Neueinrichtungen, sondern vielmehr bei der Abwicklung bestehender Zusagen. ◀



**Dr. Claudia Veh,**  
Referentin für betriebliche Altersversorgung  
SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH

claudia.veh@swisslife.de  
www.slpm.de