

Interne Betriebsrentensysteme auf dem Prüfstand Entwicklungen bei der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen

Mirko Buchwald, Martin Brandt

Aus Sicht eines Beraters ist die betriebliche Altersversorgung (bAV) ein vielschichtiges Betätigungsfeld. Die nachfolgenden Ausführungen stellen unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklungen eine Zusammenfassung von möglichen Treibern, Problemstellungen und Lösungsmöglichkeiten aus Unternehmenssicht dar. (Red.)

Die Anforderungen an den Berater sind bei der bAV vergleichsweise hoch. Einerseits stehen bei internen Betriebsrentensystemen die Interessen des Unternehmens und seiner Mitarbeiter im Vordergrund, andererseits sind nahezu alle Bereiche des Arbeits-, Steuer-, Sozialversicherungs- und Betriebsrentenrechts betroffen. Das gilt insbesondere, wenn Unternehmen bisherige Betriebsrentensysteme analysieren und das Für und Wider einer Neuausrichtung prüfen.

Die Direktzusage

Die intern geführte Direktzusage ist einer der fünf möglichen bAV-Durchführungswege in Deutschland, die vor allem Mitte des 20. Jahrhunderts populär war. Während den Arbeitnehmern eine spätere Rentenleistung versprochen wurde, bildete das Unternehmen hierfür eine steuerwirksame Rückstellung in der Bilanz. Der Vorteil für den Arbeitgeber bestand darin, dass durch diese zusätzliche Entgeltleistung Arbeitnehmer langfristig an das Unternehmen gebunden wurden und trotzdem kein sofortiger Liquiditätsabfluss entstand. Das für die späteren Rentenzahlungen rückgestellte Kapital diente der Innenfinanzierung – quasi als Darlehen der Arbeitnehmer an das Unternehmen – und konnte für die operativen Geschäfte eingesetzt werden. Obwohl der Anteil der Direktzusage an den Deckungsmitteln der bAV in den letzten Jahren rückläufig ist und die externen Durchführungswege (Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung und



Mirko Buchwald (MBA), Leiter der Gruppe Pensionsmanagement/ bAV-Lösungen, BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G., Berlin
www.bvv.de

Pensionsfonds) weiter an Bedeutung gewinnen, sind noch immer über 50 Prozent des für bAV eingesetzten Vermögens an die Direktzusage gebunden. Heute entscheiden sich Unternehmen fast ausschließlich für eine externe Ausgestaltung der bAV, bei denen der Arbeitgeber einen Beitrag an einen separaten Versorgungsträger leistet.

Stärkere Nutzung externer Versorgungsträger

Die Gründe dafür differieren je nach Unternehmensausrichtung: Die interne Finanzierung belastet langfristig die Bilanz und deren Kennziffern. Biometrische Risiken (wie Langlebigkeit und Invalidität) können von externen Versorgungsträgern besser aufgefangen werden als vom eigenen Unternehmen.

Dazu hat die Komplexität und Reglungsdichte der bAV in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Diese Faktoren treiben die Kosten interner Betriebsrentensysteme zusätzlich in die Höhe, während sich der Aufwand bei externen Betriebsrentensystemen auf die monatlichen Beitragszahlungen beschränkt. Auch aus Mitarbeitersicht bietet sich ein entscheidender Vorteil: Im

Gegensatz zum ausschließlich internen Rentenanspruch besteht bei der externen Versorgung über die Direktversicherung, die Pensionskasse und den Pensionsfonds ein Anspruch auf Portabilität. Die Versorgung kann zumeist bei einem neuen Arbeitgeber fortgesetzt werden und entspricht damit deutlich mehr den heutigen Erwerbslebensläufen von Arbeitnehmern.

Neuausrichtung interner Systeme hält an

Neben einer externen Versorgung im Rahmen einer Restrukturierung der bAV kann es für Unternehmen sinnvoll sein, auch die aus Direktzusagen gewachsenen Pensionsverpflichtungen zu externalisieren. Das belegt die steigende Zahl von Unternehmen, die diesen Schritt in den vergangenen Jahren voll-



Martin Brandt (M.A.), Mitarbeiter der Gruppe Pensionsmanagement/ bAV-Lösungen, BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G., Berlin
www.bvv.de

zogen haben. Dieser Trend hängt stark mit den regulativen Entwicklungen zusammen, die den Druck auf interne Systeme zunehmend erhöhen. Aktuell beschäftigen vor allem zwei Themen die Entscheider in den Unternehmen besonders: Zum einen die erstmals im Jahresabschluss 2010 zu berücksichtigenden Änderungen der bilanziellen Bewertungsvorschriften, die im Rahmen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) eingeführt wurden. Zum anderen führten die Entwicklungen an den Anleihemärkten zu der bereits beschlossenen Absenkung des gesetzlichen Höchstrechnungszinses bei Lebensversicherungen sowie Produkten

der bAV von derzeit jährlich noch 2,25 Prozent auf 1,75 Prozent ab dem Jahr 2012. Das hat – je nach Modell – Auswirkungen auf die Liquiditätsbelastung bei einer angestrebten Übertragung von Pensionsverpflichtungen auf einen externen Versorgungsanbieter. Im Einzelnen:

Auswirkungen des BilMoG auf die Bilanzierung

Die bedeutendste Änderung aus Sicht der Unternehmen liegt in der Bewertung der Pensionslasten. Seit dem Jahresabschluss 2010 sind die Verpflichtungen aus bAV mit dem „notwendigen Erfüllungsbetrag“ zu bewerten und sollen damit den wahren Verpflichtungsumfang realistisch darstellen (§ 253 Abs. 1 HGB). Darin enthalten ist die Diskontierung der späteren Leistungsverpflichtung mit einem Zinssatz, der die Rendite von Unternehmensanleihen bester Bonität laufzeitkongruent widerspiegelt und der monatlich von der Bundesbank veröffentlicht wird. Vereinfachend darf auch für alle Pensionsverpflichtungen eine Restlaufzeit von 15 Jahren unterstellt werden (§ 253 Abs. 2 HGB). Der hierfür anzusetzende Zinssatz lag zum 30. Juni 2011 bei 5,13 Prozent und weicht somit von den bisher häufig aus den steuerbilanziellen Vorschriften verwendeten sechs Prozent ab (§ 6a EStG).

Des Weiteren sind bei der Bewertung künftig Trendannahmen zu berücksichtigen, die den Einfluss von Gehalts- und Karriereentwicklung, Rentenanpassungen in der Leistungsphase sowie Fluktuationswahrscheinlichkeiten hinreichend abbilden sollen. Diese Maßnahmen führen in der Regel zu einem deutlichen Anstieg des Rückstellungsbetrages und damit zu einer Ausweitung der bilanziell auszuweisenden langfristigen Verpflichtungen. Erste empirische Untersuchungen belegen, dass mit der Bilanzierung nach BilMoG ein durchschnittlicher Anstieg der Pensionsrückstellung um 25 bis 30 Prozent einhergeht.

Steigende Lebenserwartung

Für uns alle ein Segen, bedeutet die zunehmende Langlebigkeit der Ruheständler für die Arbeitgeber eine deutlich verlängerte Leistungsphase. Während bei der Bewertung die für die

allgemeine Bevölkerung gültigen Lebenserwartungs-Richtlinien von Heubeck 2005 G ausschlaggebend sind, vermuten Fachleute vermehrt, dass die durchschnittliche Lebenserwartung bereits heute stärker zugenommen hat, als noch im Jahr 2005 angenommen. Dies belegen auch Daten des Statistischen Bundesamts.

Besonders prekär ist die Lage für Unternehmen der Branchen, die ohnehin eine im Vergleich zur durchschnittlichen Gesamtbevölkerung höhere Lebenserwartung aufweisen. Das sind zumeist Mitarbeiter aus Branchen, die keiner schweren körperlichen Arbeit ausgesetzt sind. In erster Linie beispielsweise kaufmännische Berufe, insbesondere die Versicherungs-, Finanz- und IT-Branche.

Die zugrunde liegende Rechnung ist einfach: Jeder Monat, um den die ursprünglich kalkulierte Lebenserwartung überschritten wird, kostet den Arbeitgeber eine zusätzliche Rente. Je nach Belegschaftsgröße können sich so sehr schnell erhebliche Beträge aufsummieren.

Interne Administration und Kostendruck

Die bAV stellt die Unternehmen zunehmend vor mehr Herausforderungen, als die bloße Auszahlung einer Rentenleistung. Informations- und Auskunftspflichten, dazu die zunehmende Regeldichte durch den Gesetzgeber (Reformen von Versicherungsaufsichts- und Versicherungsvertragsgesetz, Urteile zur Krankenversicherungspflicht der Rentner, zuletzt die Neuregelungen der Bestimmungen zum Versorgungsausgleich), Haftungsrisiken und weitere Anforderungen sorgen dafür, dass Unternehmen entweder qualifiziertes Personal vorhalten und laufend weiterbilden müssen oder sich zunehmend Fachwissen von externen Beratern gegen entsprechende Honorare zukaufen müssen.

Diese Faktoren multiplizieren sich, wenn mehrere Versorgungsordnungen im Unternehmen vorhanden sind. Besonders betroffen sind Unternehmen, die im Bereich Mergers & Acquisitions aktiv sind. Auch Unternehmen, die bereits länger am Markt tätig sind, vereinen nicht selten eine historisch ge-

wachsene größere Anzahl verschiedener Versorgungssysteme.

Akzeptanz der Mitarbeiter

Die Erwartungen der Mitarbeiter an eine zeitgemäße bAV haben sich aufgrund der allgemeinen Rentendiskussionen in den letzten Jahren deutlich verändert und lassen sich mit drei Schlagwörtern zusammenfassen: Sicherheit, Flexibilität und Transparenz. Ein externer Versorgungsträger als primärer Schuldner verdoppelt die Anzahl der haftenden Institutionen, denn der Arbeitgeber verbleibt generell in der durchgreifenden Subsidiärhaftung.

Die Flexibilität in Form von Mitnahmep Optionen bei einem Jobwechsel („Portabilität“) ist für die Akzeptanz beim Arbeitnehmer zunehmend wichtiger geworden. Ein transparentes externes Betriebsrentensystem, in dem der Arbeitnehmer seiner Gehaltsabrechnung entnehmen kann, welchen Beitrag der Arbeitgeber aufwendet, hilft den finanziellen Wert der bAV zu vermitteln.

Im Jahr 2002 hat der Gesetzgeber den Pensionsfonds als fünften Durchführungsweg der bAV zugelassen. Damit haben Unternehmen die Möglichkeit, interne Pensionsverpflichtungen lohnsteuerfrei auf diesen externen Finanzierungsweg zu übertragen.

Das grenzt den Pensionsfonds deutlich von den übrigen Durchführungswegen ab, bei denen eine solche Übertragung zumeist an den (lohn-)steuerlichen Anforderungen scheitert.

Ausfinanzierung und Rechnungszinsabsenkung

Seit Einführung des Pensionsfonds haben sich verschiedene Lösungsmöglichkeiten entwickelt, die den unterschiedlichen Anforderungen von Unternehmen, Mitarbeitern und dem Gesetzgeber entsprechen und die nachfolgend beschrieben sind:

Versicherungsförmige Finanzierung

Das versicherungsförmige Modell der Ausfinanzierung bietet dem Unternehmen die Möglichkeit, bei einer Neuaus-

richtung die Pensionsverpflichtungen vollständig mit Kapital zu hinterlegen.

Der Pensionsfonds kalkuliert dabei den notwendigen Einmalbeitrag unter Verwendung von versicherungsförmigen Annahmen: Einen Rechnungszins von aktuell 2,25 Prozent jährlich sowie die Berücksichtigung ausreichender Sicherheiten bei den biometrischen Daten. Mit dem Einmalbeitrag befreit sich das Unternehmen vollständig aus der primären Verpflichtung.

Nachteil des Modells: Die sicherheitsorientierten kalkulatorischen Annahmen führen zu einem vergleichsweise hohen Liquiditätsabfluss. Das erschwerete in den vergangenen Jahren in vielen Projekten eine vollständige Übertragung. Dabei kann zwischen Trägerunternehmen und Pensionsfonds vereinbart werden, dass entstehende Überschüsse des Pensionsfonds in den Folgejahren an das Trägerunternehmen zurückgeführt werden und so die Beitragslast rückwirkend reduzieren.

Nicht versicherungsförmige Finanzierung

Durch die beschlossene Absenkung des gesetzlichen Höchstrechnungszinses auf 1,75 Prozent für alle Neuverträge ab dem 1. Januar 2012 steigt der Liquiditätsaufwand von versicherungsförmigen Modellen weiter an. Entscheidet sich ein Unternehmen trotz des Li-

quiditätsabflusses für eine versicherungsförmig finanzierte Neuausrichtung, kann es aufgrund des vergleichsweise hohen einmaligen Aufwands von steuerlichen Vorzieheffekten profitieren: Im Vergleich zu den jährlichen Zuführungen, die der Steuergesetzgeber bei der Direktzusage anerkennt, können höhere Aufwendungen früher geltend gemacht werden, die den Gewinn vor Steuern wirksam mindern.

Um die initiale Liquiditätsbelastung für die Unternehmen gering zu halten, etablieren sich zunehmend sogenannte nicht versicherungsförmige Pensionsfondslösungen am Markt.

Der Grund dafür ist die gesetzliche Ausgestaltung des Pensionsfonds, der bei der Kapitalanlage mit „marktnahen Annahmen“ kalkulieren kann.

Nähert sich die Kalkulationsbasis von der zu bildenden Rückstellung und dem Pensionsfonds an, so verringert sich auch die Lücke zwischen rückgestelltem Betrag und dem erforderlichen Einmalbeitrag. Grundsätzlich bieten sich dabei die gleichen Vorteile wie bei einer versicherungsförmigen Lösung.

Der Unterschied liegt darin, dass ein stetiger Abgleich von Pensionsverpflichtung und vorhandenem Deckungskapital beim Pensionsfonds erforderlich wird. Im Fall einer Unterdeckung wäre dieser Betrag je nach

Vertragsgestaltung vom Trägerunternehmen auszugleichen. Werden bestimmte Zielgrößen unterschritten und nicht ausgeglichen, kann eine Umstellung auf eine versicherungsförmige Kalkulation und damit de facto eine Leistungskürzung erfolgen.

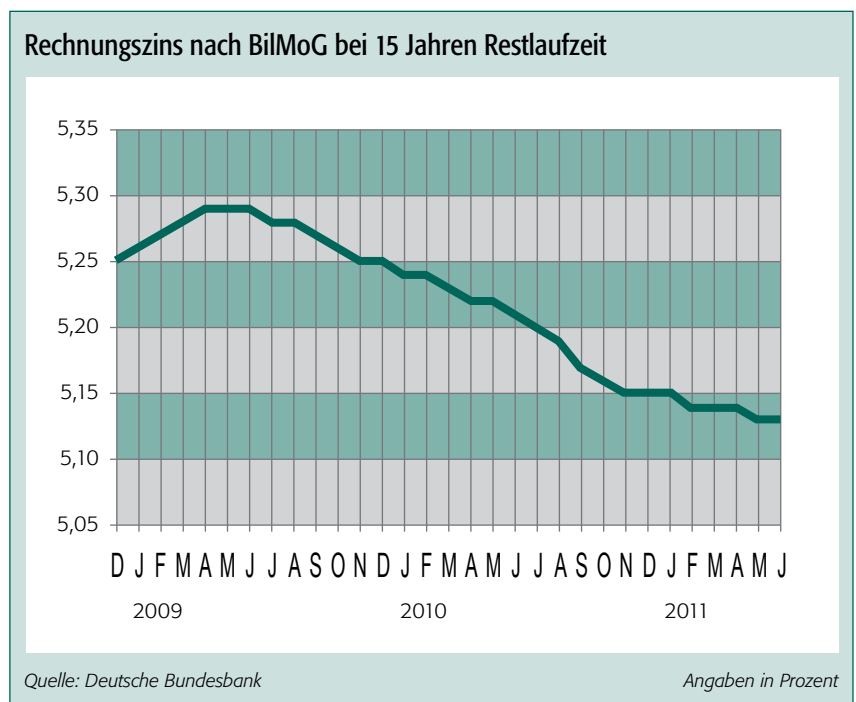
Wichtig sind daher neben der Ausgestaltung der Verträge zwischen Pensionsfonds und Trägerunternehmen vor allem der vereinbarte Kalkulationszins sowie die Vermögensanlage, die diese Rate kontinuierlich erreichen soll.

Dabei gilt: Je volatiliter die gewählte Anlageform, desto größer auch das Risiko einer möglichen unternehmensbelastenden Nachfinanzierung. Führende Anbieter kombinieren inzwischen die Sicherheit versicherungsförmiger Modelle mit den liquiditätsschonenden, nicht versicherungsförmigen Pensionsfondslösungen. Dabei erfolgt auch hier die Anlage im klassisch versicherungsförmigen Deckungsstock.

Finanzierungs-Kombination als Königsweg?

Um den initialen Einmalbeitrag niedrig zu halten, werden bereits zum Zeitpunkt der Übertragung die erwarteten Überschüsse antizipiert und bei der Kalkulation als zu erreichende Gesamtverzinsung berücksichtigt. So nähert sich der Einmalbeitrag an die bereits vorhandenen Mittel an, ohne dabei die Risiken einer gesteigerten Volatilität in das Unternehmen zu tragen. Zwar zeigten die Erfahrungen der Vergangenheit, dass die Anbieter von Versicherungslösungen in der gewährten Gesamtverzinsung auch geringfügig schwanken können, dennoch bietet eine solche Form eine eher stabile Verzinsung auf hohem Niveau – insbesondere dann, wenn der richtige Anbieter gewählt wird.

Durch die versicherungsförmige Anlage ist auch der maximal mögliche Verlust begrenzt („downside risk“), denn der vom Versorgungsträger gewährte Garantiezins von jährlich 2,25 beziehungsweise 1,75 Prozent kann als Verlustuntergrenze angesehen werden. Zudem trägt der Versicherer bei diesen Modellen vollständig die versicherungstechnischen Risiken: Invaliddität, Langlebigkeit und Hinterbliebenenversorgung.



Unabhängig vom präferierten Lösungsmodell ist selbstverständlich die Anbieterauswahl entscheidend. Dabei geht es gerade nicht darum, nur auf Basis des initialen Einmalbeitrags zu entscheiden, denn der ist häufig dann am geringsten, wenn die prognostizierte Rendite volatiler Anlageklassen deutlich über den realistisch erzielbaren Werten am Kapitalmarkt liegt.

Häufig ist eine verpflichtungskongruente Kapitalanlage besser, die eine stabile Verzinsung auf hohem Niveau gewährleistet und damit die Zahlungsströme für das Unternehmen transparent und planbar macht.

Anbieterauswahl entscheidet über den Auslagerungspreis

Zu prüfen sind auch die Prozessketten des externen Anbieters. Denn nur wenn diese eine hohe Qualität versprechen, ist davon auszugehen, dass der Aufwand für das auslagernde Unternehmen nach der Übertragung minimiert wird. Neben Solidität, Finanzstärke und Erfahrung des Anbieters mit vergleichbaren Projekten ist auch die Akzeptanz der Mitarbeiter zu beachten.

In der Regel steigt die Akzeptanz immer dann, wenn der Anbieter im Unternehmen bereits bekannt ist und eine externe Versorgung aus einer Hand gewährt werden kann. Weitere Aspekte spielen eine entscheidende Rolle: Wie beschrieben geht es bei der Externalisierung von Pensionsverpflichtungen um vergleichsweise hohe Beiträge. Entsprechend belasten die bei Lebensversicherungsprodukten üblichen Provisionssätze den Auslagerungspreis zusätzlich. Diese Kosten sind bei der Anbieterauswahl zu berücksichtigen.

Lohnsteuerfreie Abbildung künftiger Ansprüche

Die Lohnsteuerfreie Übertragung des Pensionsfonds bezieht sich bis dato ausschließlich auf bereits erdiente Anwartschaften der Versorgungsberechtigten – dem sogenannten Past Service. Das reicht aus, um die Verpflichtungen von Leistungsempfängern beziehungsweise mit unverfallbaren Ansprüchen aus dem Unternehmen ausgeschiedenen ehemaligen Mitarbeitern zu transferieren.

Schematische Darstellung von Bewertungsansätzen für Pensionsverpflichtungen aus Direktzusagen:

Rückstellung EStG **6,00%** Diskontierungszins

Rückstellung BilMoG **5,13%** (zum 30.6.2011)

Marktzinsnaher Pensionsplan **zum Beispiel 4,50%**

Versicherungsförmig finanziertes Pensionsplan (bis 31.12.2011) **2,25%**

Versicherungsförmig finanziertes Pensionsplan (ab 1.1.2012) **1,75%**

- Je höher der Diskontierungszins, desto geringer die Rückstellung beziehungsweise der Auslagerungspreis bei Übertragung auf einen Pensionsfonds.
- Ein marktzinsnaher Pensionsplan verringert die Lücke zwischen erforderlichem Beitrag und interner Rückstellungsbewertung spürbar.
- Bei Verwendung einer marktzinsnahen Kalkulation keine Garantie durch den Pensionsfonds, sondern mögliche Nachschusspflicht des Arbeitgebers.

Quelle: BVV

Gleiches gilt für den Past Service der aktiven Mitarbeiter – also den Anwartschaften, die zum Zeitpunkt einer möglichen Neugestaltung des Betriebsrentensystems bereits bestanden haben (siehe § 3 Nr. 66 EStG in Verbindung mit § 4e EStG). Nur schwer nachvollziehbar bleibt der durch die Anforderungen des Gesetzgebers problematische Umgang mit den noch zu erdienenden Anwartschaften aktiver Arbeitnehmer – dem sogenannten Future Service. Gerade hier reicht der generelle lohnsteuerfreie Dotierungsrahmen des Pensionsfonds von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (West) plus 150 Euro monatlich (§ 3 Nr. 63 EStG) nicht aus, um eine der bisherigen Versorgung äquivalente Leistung abzubilden. In der Praxis hat sich bei vielen Anbietern daher ein Kombinationsmodell aus Pensionsfonds für den Past Service und kongruent rückgedeckter Unterstützungskasse, die grundsätzlich eine der Höhe nach unbegrenzte Steuerfreiheit für kontinuierliche Zuwendungen ermöglicht, für den Future Service etabliert. Aus Sicht von Unternehmen, Mitarbeitern und Anbietern ist dieses Modell heute eine attraktive Alternative zur Direktzusage geworden.

Fazit: Werden alle beschriebenen Faktoren ausreichend berücksichtigt, lohnt sich eine Neuausrichtung der bAV. Das gilt in erster Linie für das Unternehmen, aber auch Mitarbeiter profitieren davon. Der Berater sollte dabei jederzeit das

arbeitsrechtliche Grundverhältnis der bAV zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer beachten. Ist die Zielstellung des Unternehmens eindeutig geklärt, bilden die Auswahl von Finanzierungsweg und Anbieter die kritischsten Punkte. Der externe Versorgungsträger ist dabei Grundpfeiler für eine gelungene Neuausrichtung des Betriebsrentensystems, denn er verspricht nicht nur die Garantien und sichert die Verzinsung, sondern übernimmt auch die reibungslose Administration und beantwortet sämtliche Fragen rund um das neue System.

Diesjährige Neuausrichtung vorteilhaft

Prüft ein Unternehmen derzeit seine bAV, ist aufgrund der Rechnungszinsabsenkung gerade in diesem Jahr eine mögliche Neuausrichtung von Vorteil. Der sinkende Garantiezins ab dem Jahr 2012 führt bei versicherungsförmigen Lösungen zu einem gesteigerten Einmalbeitrag und erhöht das downside risk bei kombinierten Modellen. **V&S**

Beilagenhinweis

Dieser Ausgabe liegen Prospekte der **Kenston Services GmbH**, Köln, und der **Stollfuß Medien GmbH & Co. KG**, Bonn, bei.