



Überlegungen zu einer Reform von § 6a EStG

24. April 2018

Vier strukturelle Probleme bedürfen einer zügigen Abhilfe:

- Der steuerlich vorgeschriebene Abzinsungssatz von 6% ist angesichts des Niedrigzinsumfeldes deutlich zu hoch.
- Das steuerlich vorgegebene Bewertungsverfahren ist in Bezug auf moderne, effiziente und flexible Zusageformen nicht sachgerecht.
- Das Nachholverbot verhindert die sachgerechte Korrektur von Fehlern bei der Rückstellungsbildung und hat im gegenwärtigen rechtlichen Umfeld keine Berechtigung mehr.
- Der Wechsel vom Schriftformerfordernis auf die Textform würde es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, sich ohne großen Aufwand über Intranetportale, etc. für eine betriebliche Altersversorgung zu entscheiden.

Die **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.** ist der deutsche Fachverband für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Die aba vereinigt mit ihren ca. 1.100 Mitgliedern Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung, Versorgungseinrichtungen, versicherungsmathematische Sachverständige und Beratungshäuser, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sowie Versicherungen, Banken und Investmenthäuser. Satzungsgemäß setzt sich die aba neutral und unabhängig vom jeweiligen Durchführungsweg für den Bestand und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung ein.

Inhalt

| | |
|--|--------|
| Reformbedarf in § 6a EStG | - 3 - |
| Zahlen –Daten – Fakten zur Direktzusage | - 4 - |
| Betriebsrentenstärkungsgesetz: Stärkung der externen Durchführungswege | - 4 - |
| Die Direktzusage: Fragen und Antworten | - 5 - |
| Ist die Direktzusage ein Phänomen der Vergangenheit? | - 5 - |
| Ist die Direktzusage der „Durchführungsweg nur für Besserverdienende“? | - 5 - |
| Welche Bedeutung hat der Deckungsgrad von Pensionsverpflichtungen? | - 6 - |
| Treiben Pensionsverpflichtungen Unternehmen in die Insolvenz? | - 6 - |
| Der steuerliche Rechnungszins und die Direktzusage | - 7 - |
| Welche Herausforderungen stellt der Zinssatz in § 6a EStG den Direktzusagen? | - 7 - |
| Wie hoch wäre ein angemessener Zins? | - 7 - |
| Ist eine Änderung des steuerlichen Zinses in § 6a EStG nicht sehr teuer? Rechtfertigen die finanziellen Auswirkungen das Unterlassen der Anpassung? | - 8 - |
| Ist es nicht klüger abzuwarten, bis das BVerfG entscheidet? | - 9 - |
| Das steuerliche Bewertungsverfahren | - 10 - |
| Wie funktioniert das Teilwertverfahren? | - 10 - |
| Was sind beitragsorientierte Direktzusagen? | - 10 - |
| Welche Probleme ergeben sich durch das Teilwertverfahren bei beitragsorientierten Zusagen? | - 11 - |
| Nachholverbot | - 12 - |
| Schriftformerfordernis | - 12 - |
| Literatur zur Vertiefung | - 13 - |

Reformbedarf in § 6a EStG

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat die betriebliche Altersversorgung gestärkt, während die Direktzusage von dieser Reform im Wesentlichen nicht betroffen war.

Die Direktzusage ist der zentrale Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung – sowohl was die Anzahl der Versorgungsanwärter als auch das Deckungsvolumen betrifft. Sie ist zugleich ein Durchführungsweg, der häufig die gesamte Belegschaft einbezieht, weit überwiegend arbeitgeberfinanziert ist und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern attraktive Versorgungszusagen bietet.

Die Direktzusage nutzt die steuerliche Innenfinanzierung durch die Bildung von Pensionsrückstellungen. Das Einkommensteuerrecht sieht allerdings eine deutlich zu niedrige Bewertung der Pensionsverpflichtungen vor. Die marktorientierte Bewertung von Pensionsverpflichtungen nach handelsrechtlichen Rechnungslegungsvorschriften führt zu wesentlich höheren Ansätzen. Dies hat zur Folge, dass Steuern auf Gewinne gezahlt werden, die wirtschaftlich gar nicht entstanden sind bzw. eigentlich zur Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen verwendet werden müssten. Den Unternehmen wird dadurch Liquidität entzogen, die für Investitionen nicht zur Verfügung steht.

Vier strukturelle Probleme bedürfen einer zügigen Abhilfe:

- Der steuerlich vorgeschriebene Abzinsungssatz von 6% ist angesichts des Niedrigzinsumfeldes deutlich zu hoch.
- Das steuerlich vorgegebene Bewertungsverfahren ist in Bezug auf moderne, effiziente und flexible Zusageformen nicht sachgerecht.
- Das Nachholverbot verhindert die sachgerechte Korrektur von Fehlern bei der Rückstellungsbildung und hat im gegenwärtigen rechtlichen Umfeld keine Berechtigung mehr.
- Der Wechsel vom Schriftformerfordernis auf die Textform würde es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, sich ohne großen Aufwand über Intranetportale, etc. für eine betriebliche Altersversorgung zu entscheiden.

Für Rückfragen stehen Ihnen gern zur Verfügung:

Klaus Stieffermann (Geschäftsführer) – Tel.: 030 3385811-10 – klaus.stieffermann@aba-online.de

Jean-Baptiste Abel – Tel.: 030 3385811-14 – jean.abel@aba-online.de

Zahlen – Daten – Fakten zur Direktzusage

| | 2001 | 2015 | |
|---------------------------------------|----------------|-----------------|--|
| Versorgungsanwärter von Direktzusagen | 3,4 Millionen | 4,7 Millionen | |
| von bAV insgesamt | 9,46 Millionen | 15,04 Millionen | |
| Betriebsrentner von Direktzusagen | 3,1 Millionen | 3,2 Millionen | |

| | 2000 | 2010 | 2015 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Deckungsmittel für Direktzusagen (steuerliche Rückstellungen) | 195 Mrd Euro | 267 Mrd Euro | 290 Mrd Euro |
| Deckungsmittel für bAV insgesamt | 332 Mrd Euro | 494 Mrd Euro | 575 Mrd Euro |
| Durchschnittliches Verpflichtungsvolumen von Aktiven (Direktzusage, steuerliche Rückstellungen) | 23.700 Euro | 26.700 Euro | |

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Stärkung der externen Durchführungswege

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz hat der Gesetzgeber die betriebliche Altersversorgung in Deutschland gestärkt. Er hat mit einer beherzten Reform einen wichtigen Schritt hin zu einer größeren Verbreitung unternommen und dabei richtigerweise kleine und mittlere Unternehmen einerseits und Geringverdienerinnen und Geringverdiener andererseits in den Fokus genommen. Mit der Einführung der reinen Beitragszusage im Sozialpartnermodell hat der Gesetzgeber darüber hinaus gezeigt, dass ihm die Herausforderungen der Niedrigzinsphase für die externen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung) bewusst geworden sind.

Demgegenüber ist die Direktzusage – bei der sich der Niedrigzins ebenfalls negativ auswirkt – zu kurz gekommen. Sie wird ohne sachlichen Grund benachteiligt und ihre weitere Verbreitung behindert. Das steuerliche Bewertungsverfahren wurde nicht an die heutigen Realitäten angepasst.

Dabei steht auch die Direktzusage vor großen Herausforderungen. Mit diesem Dossier wollen wir zeigen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um den Belastungen aus dem Bereich des Steuerrechts zu begegnen, die die Zukunftsfähigkeit der Direktzusage gefährden.

Die Direktzusage: Fragen und Antworten

Ist die Direktzusage ein Phänomen der Vergangenheit?

Die Direktzusage ist heute ein weit verbreiteter Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung: 4,7 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und 3,2 Millionen Rentnerinnen und Rentner haben Betriebsrentenansprüche aus Direktzusagen.

Für Ende 2015 wurden die Deckungsmittel der Direktzusage mit 290 Milliarden Euro beziffert.¹ Berücksichtigt man, dass hier bei der Direktzusage die steuerliche Rückstellung zugrunde liegt und nicht der markant höhere HGB-Ansatz, dann wird – gemessen am wirtschaftlichen Verpflichtungswert – weit über die Hälfte des Volumens der betrieblichen Altersversorgung über die Direktzusagen durchgeführt.

Dass die heutige Bedeutung der Direktzusage nicht allein auf dem Glanz vergangener Tage beruht, zeigt die deutliche Steigerung der Anzahl von Anwärterinnen und Anwärtern zwischen 2001 und 2015: Während die Zahl der Rentnerinnen und Rentner moderat von 3,1 Millionen auf 3,2 Millionen stieg, erhöhte sich die Zahl der Anwärterinnen und Anwärter im gleichen Zeitraum um bemerkenswerte 38% von 3,4 Millionen auf 4,7 Millionen.

Ist die Direktzusage der „Durchführungsweg nur für Besserverdienende“?

Richtig ist: Arbeitgeber versorgen mit Direktzusagen in vielen Fällen ihre gesamte Belegschaft. Dafür gibt es gute Gründe. Direktzusagen werden weit überwiegend vom Arbeitgeber finanziert, werden vergleichsweise flexibel und effizient verwaltet und den Leistungen liegt häufig ein vergleichsweise hohes Verzinsungsversprechen zugrunde. Dadurch, dass für die Direktzusage keine Dritten eingeschaltet werden müssen, kommt der für die bAV zur Verfügung gestellte Aufwand den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ungeschmälert zugute. Auch hiervon profitieren Beschäftigte mit geringen und hohen Einkommen gleichermaßen. Die Direktzusage eignet sich daher auch für die gezielte Förderung von Geringverdienern.

Richtig ist auch: Arbeitgeber, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine angemessene Altersversorgung zugutekommen lassen möchten, kommen insbesondere aus lohnsteuerlichen Gründen an den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse nicht vorbei. Folglich sind Direktzusagen insbesondere bei der Versorgung von Fach- und Führungskräften mit höheren Einkommen notwendig.

Die Direktzusage ist also der Durchführungsweg, der es den Arbeitgebern ermöglicht, ihrer gesamten Belegschaft eine angemessene Versorgungszusage zu geben. Das sozialpolitische Ziel der betrieblichen Altersversorgung, breite Schichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausreichenden Betriebsrentenanwartschaften zu versorgen, erfüllt die Direktzusage damit schon seit langem.

¹ Schwind, BetrAV 2017, S. 349.

Welche Bedeutung hat der Deckungsgrad von Pensionsverpflichtungen?

In Deutschland ist für Pensionsverpflichtungen keine Mindestdotierung von separierten, zweckgebundenen Finanzanlagen vorgeschrieben. Dies ist konsequent, da die Pensionszahlung auch aus dem operativen Ergebnis erfolgen kann. Unternehmen können also frei entscheiden, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang sie zweckgebundenes, separiertes Pensionsvermögen schaffen. Folglich sind Pensionsverpflichtungen in den Unternehmensbilanzen höchst unterschiedlich abgebildet. Das Spektrum reicht von der vollständigen Abdeckung bis zum vollständigen Verzicht auf explizit separiertes Pensionsvermögen. In letzterem Fall steht den Pensionsverpflichtungen kein separiertes Pensionsvermögen, sondern ertragreiches Betriebsvermögen gegenüber. Aus diesem Betriebsvermögen wird dann die Liquidität zur Erbringung der allfälligen Leistungszahlungen erwirtschaftet. Die Refinanzierung über Pensionsrückstellungen ist daher in vielen Unternehmen sehr effizient und der Deckungsgrad durch explizite Finanzanlagen ist damit auch kein Gradmesser für die Sicherheit eines Pensionsversprechens.

Dass die Pensionsverpflichtungen aus Direktzusagen in den Unternehmen nicht zwingend vollständig mit separierten Finanzaktiva abgedeckt sind, ändert jedoch nichts daran, dass es sich um Versorgungszusagen im Verfahren der Kapitaldeckung handelt: die Höhe des notwendigen Deckungskapitals wird nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelt und ist auf der Aktiv-Seite der Bilanz durch entsprechende Vermögenswerte gedeckt.

Die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Direktzusagen werden zusätzlich gegen Unternehmensinsolvenzen gesichert: Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) steht seit 1974 mit einer Garantiezusage der gesamten deutschen Wirtschaft für die Versorgungsansprüche ein.

Treiben Pensionsverpflichtungen Unternehmen in die Insolvenz?

Wenn in der Presse über Insolvenzen berichtet wird, bei denen Pensionsverpflichtungen eine Rolle gespielt haben sollen, gerät häufig die Tatsache in den Hintergrund, dass nicht die Pensionsverpflichtungen an sich für die Insolvenz ursächlich sind, sondern der wenig vorausschauende Umgang mit den aus der Rückstellung entstandenen Refinanzierungsmitteln. Unternehmen, die ihre betriebliche Altersversorgung über eine Direktzusage durchführen, können ihre Pensionsverpflichtungen mit einer Versicherung oder einer Treuhandkonstruktion (CTA) absichern. Sie können die durch die Pensionsverpflichtung erhöhte Liquidität aber auch zur Innenfinanzierung nutzen – also in das eigene Unternehmen investieren. Direktzusagen entziehen den Unternehmen dann keine Liquidität, sie verzögern ihren Abfluss sogar. Diese Mittel müssen dann aber vernünftigerweise so nachhaltig investiert werden, dass die Pensionsverpflichtungen in der Zukunft bedient werden können.

Hätten die betreffenden Unternehmen die Altersversorgung für ihre Mitarbeiter extern z.B. durch Versicherungslösungen finanziert oder hätten sie stattdessen höhere Gehälter gezahlt, hätten sie sich die Mittel für ihre geschäftlichen Investitionen am Kapitalmarkt beschaffen müssen. Die Überschuldung wäre somit ebenso, wenn nicht gar früher eingetreten.

Gleichwohl kann bei wirtschaftlich bereits angeschlagenen Unternehmen die Volatilität in der Höhe der handelsrechtlichen Rückstellungen Probleme verschärfen. Die Probleme im Zusammenhang mit der Volatilität der handelsrechtlichen Rückstellungen werden durch den hohen Zins im Steuerrecht noch verstärkt anstatt den Unternehmen durch einen atmenden Steuerzins ein wenig Entlastung zu bringen.

Der steuerliche Rechnungszins und die Direktzusage

Welche Herausforderungen stellt der Zinssatz in § 6a EStG den Direktzusagen?

Alle Kaufleute sind nach § 238 HGB verpflichtet, einen handelsrechtlichen Jahresabschluss aufzustellen, der den unternehmerischen Gewinn oder Verlust ausweist, nach dem sich bestimmt, was an Gesellschafter oder Aktionäre ausgeschüttet werden kann, der aber auch bei der Kreditvergabe relevant ist. Kapitalmarktorientierte Unternehmen müssen zudem ihren Konzernabschluss nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften (International Financial Reporting Standards – IFRS) vorlegen. Für die Berechnung des steuerlichen Gewinns ist ein separater steuerlicher Jahresabschluss zu erstellen, bei dem weitere – meist fiskalisch motivierte – Besonderheiten gelten. Auf dessen Basis werden die zu entrichtenden Steuern berechnet.

Das Einkommensteuerrecht, das Handelsrecht und die internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS) verpflichten Unternehmen, Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen zu bilden. Die in der Zukunft liegenden Verpflichtungen aus Versorgungszusagen sind dabei abzuzinsen und mit der Wahrscheinlichkeit ihres Eintritts zu gewichten. Dabei gehen alle drei Vorschriften von unterschiedlichen Ansätzen zur Ermittlung der Zinshöhe aus. Während der Rechnungszins nach IFRS den jeweils aktuellen Marktzins zum Bilanzstichtag zugrunde legt, ist im Handelsrecht der Durchschnittszins der letzten zehn bzw. sieben Jahre maßgeblich und im Steuerrecht ein – vom Kapitalmarkt gänzlich abgekoppelter – fixer Zins von 6 % zugrunde zu legen.

Folge dieser Inkongruenz ist ein Auseinanderfallen von handelsrechtlichem und steuerrechtlichem Gewinn. Während sich der handelsrechtliche Rechnungszins an den Marktzinsen orientiert, entspricht der steuerliche Rechnungszins nicht mehr der Marktsituation. Der Fiskus greift also bei der Besteuerung auf einen – unrealistisch – höheren Gewinn zu, als der Eigentümer des Unternehmens es bei der Gewinnentnahme tun darf.

Das Finanzgericht Köln hat sich mit der Frage der Höhe des Rechnungszinses auseinandergesetzt und Zweifel an der Vereinbarkeit des Zinses in § 6a EStG mit dem Grundgesetz geäußert. Es hat den zugrundeliegenden Rechtsstreit daher ausgesetzt und diese Frage dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorgelegt².

Wie hoch wäre ein angemessener Zins?

Eine absolut richtige Zinshöhe lässt sich wissenschaftlich nicht bestimmen. Der Gesetzgeber ist jedoch gehalten, einen möglichst plausiblen Näherungswert festzulegen. Es gibt Anhaltspunkte, an denen sich das Zinsni-

² [Köln, 10 K 977/17](#), beim BVerfG unter dem Aktenzeichen 2 BvL 22/17 geführt.

veau orientieren sollte. So könnte beispielsweise ein zu weites Auseinanderfallen von handelsrechtlichem und steuerlichem Rechnungszins auf Dauer eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung darstellen. Idealerweise wäre der Zinssatz daher abzusenken sowie zu flexibilisieren, also an das jeweils aktuelle Zinsniveau im Handelsrecht anzupassen. Gegebenenfalls sollte ein „fiskalischer Sicherheitsabstand“ eingeführt werden, um die Auswirkungen auf den Haushalt zu begrenzen und in den Bilanzen der Unternehmen keine zu hohen Volatilitäten entstehen zu lassen.

Ein angemessener Zins wird stets den Marktzins in den Blick nehmen müssen. Bei der Festsetzung der Abzinsungssätze auf 3,5%, 5,5% und zuletzt 6% hat der Marktzins eine zentrale Bedeutung gehabt. Auch das Bundesverfassungsgericht hat sich im Jahr 1984 bereits mit der Frage der Angemessenheit des steuerlichen Rechnungszinses auseinandergesetzt³ und dabei auf den Marktzins verwiesen. Der Zins müsse sich in einem der Realität angemessenen Rahmen halten:

„Sollten sich in Zukunft die wirtschaftlichen Verhältnisse so einschneidend ändern, dass die Grundlage der gesetzgeberischen Entscheidung durch neue [...] Entwicklungen entscheidend in Frage gestellt wird, kann der Gesetzgeber von Verfassungs wegen gehalten sein zu überprüfen, ob die ursprüngliche Entscheidung auch unter den veränderten Umständen aufrecht zu erhalten ist.“

Der Entscheidung lag der aktuelle Rechnungszins von 6% zugrunde, der Zins für Staatsanleihen lag bei etwa 8%. Seit dem Ende der Finanzkrise 2008/2009 liegen die Leitzinsen sowie die Zinssätze für festverzinsliche Kapitalanlagen hoher Bonität, etwa der Bundesanleihen, nahe bei null. Dass sich die wirtschaftlichen Verhältnisse einschneidend geändert haben, ist also offenkundig. Fraglich ist lediglich, ob die Entwicklung am Kapitalmarkt die gesetzgeberische Entscheidung wie vom Bundesverfassungsgericht gefordert „entscheidend in Frage stellt“. Die aba bejaht diese Frage.

Wie diese Anpassungsverpflichtung umgesetzt wird, also ob die Relation zum Marktzins durch eine dynamische Definition oder eine statische Neufestlegung des Rechnungszinses realisiert wird, die bei einer neuerlichen Veränderung zu einem anderen Zeitpunkt erneut geändert werden müsste, bleibt dem Gesetzgeber überlassen.

Ist eine Änderung des steuerlichen Zinses in § 6a EStG nicht sehr teuer? Rechtfertigen die finanziellen Auswirkungen das Unterlassen der Anpassung?

Insgesamt müssten Unternehmen dadurch, dass der steuerliche Rechnungszins auf ein angemessenes Niveau angepasst würde, nicht weniger Steuern zahlen. Sie würden sie allerdings zu einem späteren Zeitpunkt entrichten. Dadurch käme es beim Fiskus zu einem einmaligen Einnahmeausfall, der aber später wieder „nachgeholt“ würde.

³ [BVerfG v. 28.11.1984 – 1 BvR 1157/82](#), BVerfGE 68, 287.

Aktuare rechnen bei einer Senkung des Rechnungszinses um einen Prozentpunkt faustformelartig mit einer Erhöhung der Rückstellungen um rund 15%. Aus den Daten des PSVaG wissen wir, dass die steuerlichen Rückstellungen für Direktzusagen etwa 290 Milliarden Euro ausmachen. Eine Senkung des steuerlichen Rechnungszinses um einen Prozentpunkt würde mithin zu einer Erhöhung der steuerlichen Rückstellungen um 44 Milliarden Euro führen, die steuerliche Bemessungsgrundlage würde einmalig um diesen Betrag gemindert. Legt man einen Steuersatz von 30% zugrunde, ergibt sich eine Verringerung des Steueraufkommens von etwa 13 Milliarden Euro. Da nicht alle Unternehmen in einer Gewinnsituation sind, erscheint eine Größenordnung von etwa 10 Milliarden Euro realistisch.

Um die Folgen dieser einmaligen Mindereinnahmen abzumildern, könnte die fiskalische Auswirkung der Zinsabsenkung über mehrere Jahre gestreckt werden. Dadurch würden abrupte Einmaleffekte verhindert.

Denkbar wäre auch, die Anpassung und Flexibilisierung des Rechnungszinses auf einen Korridor zu begrenzen: Der steuerliche Rechnungszins würde sich – gewissermaßen mit einem Sicherheitsabstand – an der Entwicklung des Marktzins orientieren, aber nicht mit ihm gleich ziehen, ein gewisser Abstand zum handelsrechtlichen Rechnungszins bliebe bestehen. Sinkt der handelsrechtliche Rechnungszins, sinkt der steuerrechtliche Rechnungszins im darauffolgenden Jahr in gleicher Höhe. Mit der Festlegung von Höchst- und Mindestwerten könnten der Entwicklung auch Grenzen gesetzt werden.

Zudem gehört zu einem vollständigen Bild, dass die staatlichen Haushalte vom Niedrigzinsumfeld stark profitieren. Die Entlastung für den Fiskus summiert sich nach einer aktuellen Untersuchung auf einen hohen einstelligen Milliardenbetrag im Jahr. Bezogen auf das Jahr 2015 entsprachen die Einsparungen 3% des Bundeshaushalts.⁴ Daraus sollten sich Spielräume für die Finanzierung einer Zinssenkung ergeben.

Zudem rechtfertigen die zu erwartenden einmaligen Einnahmeausfälle für sich genommen nicht, auf eine verfassungsrechtlich gebotene Anpassung zu verzichten.

Ist es nicht klüger abzuwarten, bis das BVerfG entscheidet?

Die Unangemessenheit des Rechnungszinses ist offensichtlich, hält schon zu lange an und wird sich perspektivisch auch nicht verbessern. Zudem ist anzunehmen, dass das Bundesverfassungsgericht keinen konkreten Abzinsungssatz vorschreiben, sondern dem Gesetzgeber abstrakt vorgeben wird, eine Typisierung vorzunehmen, die der wirtschaftlichen Realität im Rahmen des verfassungsrechtlich gebotenen entspricht. Außerdem weist § 6a EStG über die Frage der Zinshöhe hinaus weiteren dringenden Reformbedarf auf, der dem BVerfG nicht zur Entscheidung vorliegt. Mit einer umfassenden Reform des § 6a EStG ließen sich die Kosten einer isolierten Anpassung des Rechnungszinses zum Teil sogar abfedern. Änderungen des Bewertungsverfahrens könnten dabei die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung fördern, indem auch flexible Pensionszusagen

⁴ Herausforderungen der Niedrigzinsphase für die Finanzpolitik - Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium der Finanzen, S. 18.

steuerlich angemessen berücksichtigt werden können. Es kommt mithin auf das ganze Paket an, das unmittelbar angegangen werden sollte.

Das steuerliche Bewertungsverfahren

Wie funktioniert das Teilwertverfahren?

Stark vereinfacht funktioniert das in § 6a EStG normierte Teilwertverfahren bei einer Leistungszusage wie folgt: Ausgangspunkt der Berechnung ist das für den zugesagten Leistungsbetrag erforderliche Versorgungskapital; dieses wird mit 6 % abgezinst und auf die bereits erdienten Jahre aufgeteilt. Muss ein Mitarbeiter ab Eintritt ins Unternehmen 30 Jahre bis zu seiner Pensionierung arbeiten und ist er bereits seit 10 Jahren im Unternehmen, so wird der abgezinst Betrag mithin auf 30 Jahre verteilt, so dass sich die Rückstellung in der Steuerbilanz aus den in den abgeleisteten 10 Dienstjahren aufgelaufenen Teilbeträgen errechnet. Dies ist grundsätzlich sachgerecht, da zu diesem Zeitpunkt erst zehn Dreißigstel des – für den Fall einer 30jährigen Betriebszugehörigkeit – zugesagten Betrags erdient wurden. Verlässt der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt das Unternehmen, verliert er zwei Drittel seiner für den Renteneintritt zugesagten Leistung. Die vom Arbeitnehmer bis zum jeweiligen Bilanzstichtag erdiente Altersversorgung in der steuerlichen Rückstellung abzubilden, war das erklärte Ziel des Gesetzgebers bei Einführung des Teilwertverfahrens in § 6a EStG. Insofern ist das Teilwertverfahren für traditionelle Leistungszusagen gut geeignet.

Was sind beitragsorientierte Direktzusagen?

Bei der reinen Leistungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, seinem Mitarbeiter eine bestimmte monatliche Rente zu zahlen. Beitragsorientiert sind hingegen solche Betriebsrentenzusagen, für die der Arbeitgeber sich zunächst – ggf. auch nur einmalig – zu einem bestimmten Versorgungsbeitrag verpflichtet. Ausgangspunkt der Verpflichtung ist hier also nicht primär eine zugesagte Leistung bei Eintritt in den Ruhestand, sondern der jährliche Versorgungsaufwand beim Arbeitgeber. Diese Zusageart ist hinsichtlich der Planungssicherheit und Kalkulation wesentlich besser handhabbar und erfreut sich wachsender Beliebtheit, weil sie die Direktzusage für die Arbeitsverhältnisse der modernen Arbeitswelt gangbar macht. Unternehmen können bei beitragsorientierten Zusagen z.B. auch die Beiträge an die individuelle Situation des Unternehmens anpassen und in ertragsstarken Jahren höhere, in wirtschaftlich schwierigeren Jahren geringere Beiträge leisten. Dies flexibilisiert die Zusagenausgestaltung erheblich. Ein Bewertungsverfahren, das eine sachgerechte Bewertung dieser flexibel ausgestalteten Verpflichtungen aus beitragsorientierten Direktzusagen zulässt, räumt ein oft angeführtes Hemmnis bei der Erteilung von Direktzusagen aus. Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung würde damit gefördert.

Welche Probleme ergeben sich durch das Teilwertverfahren bei beitragsorientierten Zusagen?

Auch nach Auffassung der Finanzverwaltung führt das Teilwertverfahren bei den beitragsorientierten Zusagen, bei denen die künftigen Zuwächse noch nicht rechtsverbindlich zugesagt sind, zu falschen Ergebnissen. Denn während das Teilwertverfahren bei reinen Leistungszusagen den aktuell erdienten Teil der Pensionsverpflichtung bilanziell zutreffend abbildet, versagt es diesbezüglich bei den beitragsorientierten Zusagen: dort ist der jeweils am Bilanzstichtag festgestellte Stand des Versorgungskontos (die Summe der vom Arbeitgeber zugesagten Jahresbeträge) bereits in voller Höhe erdient. Und dennoch wird dieser bereits erdiente Teil – in dem oben gewählten Beispiel – auch über die restlichen 20 Jahre verteilt und damit nur zu zehn Dreißigstel anstatt in voller Höhe steuermindernd in die Bilanz eingestellt. Für den modernen Typus einer beitragsorientierten Zusage, bei der künftige Versorgungsbausteine vom Arbeitgeber flexibel gewährt werden, können die Rückstellungen mithin nur zu einem Bruchteil gebildet werden. Das Teilwertverfahren ist insoweit schlicht nicht sachgerecht und für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hinderlich.

Diese offensichtlich nicht sachgerechte Bewertung wurde für den Bereich der Entgeltumwandlung – die nichts anderes ist als eine vom Arbeitnehmer finanzierte beitragsorientierte Zusage – bei deren Einführung im Jahr 2001 erkannt. In der Folge wurde das Teilwertverfahren zu Zwecken der Entgeltumwandlung in § 6a Abs. 3 Satz 2, Nr. 1, Satz 1, Halbs. 2 EStG vom Gesetzgeber durch das Barwertverfahren abgelöst. So können die durch den Arbeitnehmer bereits umgewandelten Beträge in voller Höhe passiviert werden, ohne auf die verbleibende Anwartschaftszeit aufgeteilt werden zu müssen. Es ist kein sachlicher Grund ersichtlich, weshalb die Herkunft der Finanzierung vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer zu unterschiedlichen steuerlichen Rückstellungswerten führen soll. Denn die beim Arbeitgeber entstehende, ihn arbeitsrechtlich bindende Versorgungsverpflichtung ist inhaltlich jeweils identisch.

Das Teilwertverfahren führt bei beitragsorientierten Direktzusagen zu nicht sachgerechten Ergebnissen. Die vollständige Umstellung auf das Barwertverfahren hingegen würde wiederum die Unternehmen belasten, die klassische Leistungszusagen erteilt haben⁵. Die Anwendung der in der Praxis für die Entgeltumwandlung bewährten Norm des § 6a Abs. 3 Satz 2, Nr. 1, Satz 1, 2. Halbsatz EStG auf die Rückstellungsbildung würde einerseits sowohl für beitragsorientierte als auch für klassische Leistungszusagen zu Rückstellungen in sachgerechter Höhe führen und wäre andererseits eine verhältnismäßig einfach zu administrierende Regelung.

⁵ Insgesamt wird damit gerechnet, dass die Effekte einer durchgängigen Umstellung auf das Barwertverfahren für die Rückstellungen einer Erhöhung des Rechnungszinses um 0,5 Prozentpunkte entsprechen. Eine vollständige Umstellung auf das Barwertverfahren bei gleichzeitiger Absenkung des Rechnungszinses um 0,5 Prozentpunkte hätte also auf Unternehmensseite Gewinner und Verlierer. Diese Auswirkungen ließen sich sowohl für den Fiskus als auch für die Unternehmen durch eine Senkung des steuerlichen Rechnungszinses gegenbalancieren. Bei einem Übergang vom heutigen Teilwertverfahren und einem Rechnungszins von 6% auf das Barwertverfahren und einen Zins von 5,5% gäbe es bei den Unternehmen etwa gleich viele Nutznießer und Benachteiligte, bei einem Zins von 5% nur noch verhältnismäßig wenige Benachteiligte und bei einem Zins von 4,5% so gut wie keine mehr. Vgl. Geilenkothen/Hagemann/Lucius/Oecking, Notwendige Reform des § 6a EStG – Abschätzung möglicher Auswirkungen, BetrAV 2017 S. 400 (401f.).

Nachholverbot

Das Nachholverbot sollte in der Zeit, in der noch keine Pflicht zur Rückstellungsbildung bestand, verhindern, dass Unternehmen die Rückstellungsbildung für Gestaltungen nutzen. Heute besteht eine Passivierungspflicht für nach dem 31. Dezember 1986 eingegangene unmittelbare Pensionsverpflichtungen. Gemäß § 6a Abs. 4 S. 1 EStG darf eine Pensionsrückstellung höchstens um den Unterschied zwischen dem Teilwert der Pensionsverpflichtung am Schluss des aktuellen und des vorangegangenen Wirtschaftsjahres erhöht werden. Wurde der Teilwert einer Pensionsrückstellung unbeabsichtigt fehlerhaft berechnet und daher mit einem Wert in der Bilanz angesetzt, der unter dem Teilwert liegt, so greift also das gesetzliche Nachholverbot. Der Steuerpflichtige hat normalerweise ein eigenes Interesse an vollständiger Passivierung. Abweichungen können im Rahmen der Betriebsprüfung identifiziert werden – wie bei anderen Rückstellungen auch. Eine Beibehaltung des Nachholverbots entbehrt damit inzwischen jeglicher Grundlage.

Schriftformerfordernis

Rückstellungen dürfen nur gebildet werden, wenn und soweit die Pensionszusage schriftlich erteilt wird (Vgl. § 6a Absatz 1 Nr. 3 EStG). Der Wegfall des Schriftformerfordernisses könnte die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung befördern, weil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich ohne großen Aufwand z.B. über Internet- und Intranetportale für eine betriebliche Versorgung entscheiden könnten. Dies betrifft insbesondere die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung, zunehmend über Zusagenmodelle, bei denen eine Mitwirkung des Arbeitnehmers vorgesehen ist, aber auch die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Auf Seiten des Arbeitgebers wäre der Wegfall des Schriftformerfordernisses oder der Umstieg auf Textform mit erheblich geringerem Verwaltungsaufwand verbunden.

Literatur zur Vertiefung

Geberth, Georg **Eine Norm mit „Langlebkeitsrisiko“ – über den zunehmenden Reformbedarf des § 6a EStG**

In: ifst-Schrift 507 (2015), S. 9.

Der Verfasser zeigt den Reformbedarf von § 6a EStG auf. Veraltete Normen, die eine sinnvolle Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung verhindern, seien nicht hinnehmbar. Es sei erforderlich, den Rechnungszins zu senken – wofür die er einerseits eine Senkung des Rechnungszinses bei zeitlicher Streckung des Aufwandes, andererseits eine Flexibilisierung mit fiskalischem Sicherheitsabstand vorschlägt. Darüber hinaus spricht er sich für die Anwendung des Barwertverfahrens auf beitragsorientierte Zusagen aus.

Geilenkothen, André **Notwendige Reform des § 6a EStG – Abschätzung möglicher Auswirkungen**

Hagemann, Thomas

In: BetrAV 2017 S. 400

Lucius, Friedemann

Oecking, Stefan

Die Verfasser stellen die Ergebnisse einer Untersuchung der aba-Fachvereinigung Mathematische Sachverständige vor, die sich mit den potentiellen Auswirkungen einer Reform von § 6a EStG befasst – insbesondere einer Anpassung des ertragssteuerlichen Rechnungszinses und des Bewertungsverfahrens. Dazu wurden neun Echt-Datenbestände betrachtet und näherungsweise die Effekte auf die ertragssteuerlichen Rückstellungsansätze für den Gesamtbestand aller Direktzusagen in Deutschland berechnet.

Hagemann, Thomas **Die unterschätzte Direktzusage: Hat die Direktzusage keine Zukunft?**

Zagermann, Frank

In: BetrAV 2018, S. 3

Die Verfasser untersuchen anhand von Daten der Arbeitgeber- und Trägerbefragung des BMAS und Datenmaterial des PSVaG die gegenwärtige Bedeutung und Zukunftsfähigkeit der Direktzusage. In Bezug auf die bilanziellen Herausforderungen der Direktzusage sprechen sie sich für die Einführung eines einheitlichen, am Markt orientierten, aber festen Rechnungszinssatzes für Handels- und Steuerbilanz aus.

Hey, Johanna **Pensionsrückstellungen und Niedrigzinsphase – Zur Frage des richtigen Referenzzinses**

In: BetrAV 2017, S. 92.

Die Verfasserin widmet sich der Frage nach dem richtigen Referenzwert der Typisierung des § 6a Abs. 3 Satz 3 EStG und untersucht, ob aus der einschneidenden Veränderung des Marktzinsniveau eine Anpassungspflicht erwächst. Sie erörtert, woran sich eine Typisierung der unternehmerischen Eigen- bzw. Gesamtkapitalrendite orientieren könnte. Sie kommt zum Ergebnis, dass auch für die Beurteilung der Realitätsgerechtigkeit der Abzinsung von Pensionsrückstellungen auf den Marktzins abzustellen sei und nicht auf die unternehmerische Eigen- oder Gesamtkapitalverzinsung. Dabei sei von einem Mischzins zusammengesetzt aus der Verzinsung langfristiger Kapitalanlagen und dem Zinssatz für Unternehmensanleihen auszugehen.

Schwind, Joachim **Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2015**

In: BetrAV 2017, S. 349.

Der Verfasser wertet die Entwicklung der Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung zum Stichtag 31. Dezember 2015 aus. Im Vergleich zum Vorjahr verzeichneten sie einen Zuwachs von 3,2% auf 575 Milliarden Euro. Auf die Direktzusage entfielen davon 290,3 Milliarden Euro. 7,8 Millionen Versorgungsberechtigte werden von der Direktzusage begünstigt.