

Stand Mai 2004

## Einführung in die Direktzusage

### Inhalt

I. Kurzdarstellung .....	1
II. Definition.....	1
III. Graphische Darstellung.....	2
IV. Steuerrechtliche Beurteilung.....	3
V. Lohnsteuerrechtliche Beurteilung.....	3
VI. Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung .....	3
VII. Überwachung.....	3
VIII. Direktzusage und Basel II .....	4
IX. Fazit.....	4

### I. Kurzdarstellung

Einzig „interne“ Lösung – „Pokerlösung“ – volle Haftung, daher Rückdeckung erforderlich – je kleiner der Betrieb desto größer das Risiko für das Unternehmen – nachgelagerte Besteuerung – Bindung der Arbeitnehmer an das Unternehmen – Bilanzierungspflicht der Versorgungsverpflichtung – ca. 60 % der bestehenden betrieblichen Altersversorgung (**bAV**) in Deutschland

### II. Definition

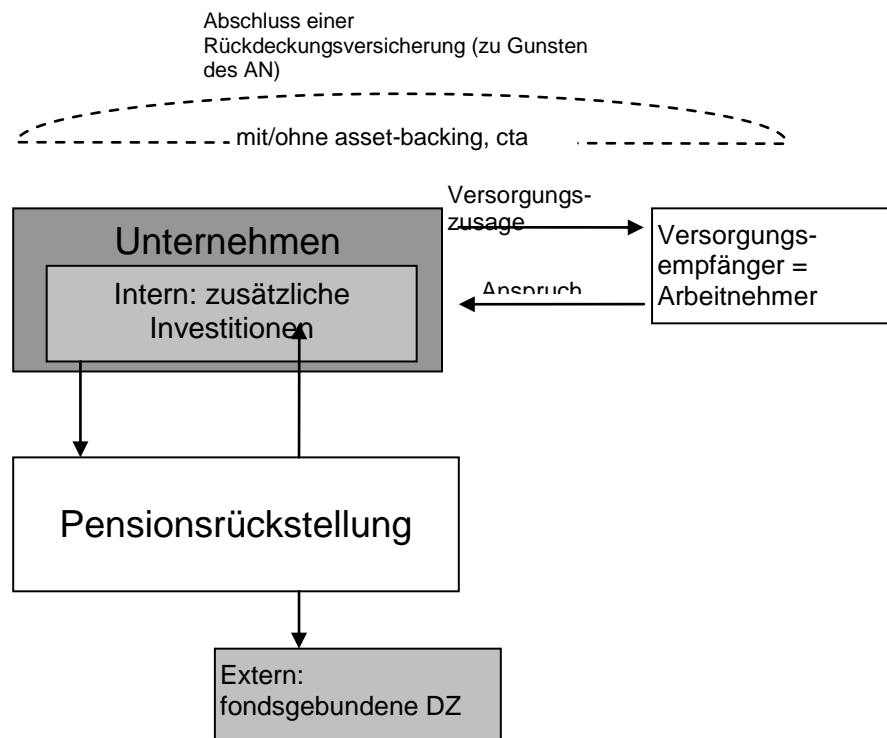
Bei der Direktzusage verpflichtet sich der **Arbeitgeber selbst und unmittelbar**, Versorgungsleistungen zu erbringen und an die berechtigten Mitarbeiter oder deren Hinterbliebenen auszuzahlen. Die Direktzusage gehört damit zu den so genannten **internen Lösungen ohne Einschaltung Dritter**.

Kennzeichnend ist also, dass **das Unternehmen selbst** die Pensionskasse „aufbaut“, also die entsprechenden Rückstellungen (Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG anlegt und

stetig ausbaut, wobei die hierfür aufgewendeten Mittel sowohl extern (Spekulation) wie intern (Anschaffung von Betriebsmitteln, um aus deren Gewinn die Pensionslast zu finanzieren) angelegt werden können.

### III. Graphische Darstellung

#### Direktzusage



#### **IV. Steuerrechtliche Beurteilung**

Das Unternehmen muss die Versorgungsverpflichtung sichern. Dies geschieht dadurch, dass **Rückstellungen geschaffen** und **bilanziell ausgewiesen** werden.

Die Einführung einer Betriebsrente in Form einer Direktzusage führt unmittelbar zu **steuerlichen Vorteilen** (Steuerstundung). Diese gehen auch dann nicht verloren, wenn beispielsweise ein Durchführungswechsel von der **Direktzusage** zum **Pensionsfonds** (neuer Durchführungsweg seit 2002, vgl. unter „Pensionsfonds“) durchgeführt wird.

#### **V. Lohnsteuerrechtliche Beurteilung**

Die jährlichen Rückstellungen sind bei den berechtigten Arbeitnehmern **lohnsteuerfrei**. Allerdings entsteht bei Inanspruchnahme der Leistungen durch den Arbeitnehmer im Ruhestand eine Steuerpflicht. Es liegt also eine „**nachgelagerte Besteuerung**“ vor, weil nicht schon die Dotierung, sondern erst die später in Anspruch genommene Versorgungsleistung einkommensbesteuert wird.

#### **VI. Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung**

Die Zuführungen des Arbeitgebers in der Aufbauphase sind vollständig **sozialversicherungsfrei**. Hier ergibt sich ein weiteres Einsparpotenzial bei dem Unternehmen.

#### **VII. Überwachung**

Das Unternehmen kann frei über die Geldanlage verfügen und die Mittel intern oder extern anlegen (s. o. Struktur). Eine Überwachung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) findet nicht statt (anders bspw. bei der Direktversicherung oder Pensionskasse).

Mit der freien Vermögensanlage sind nicht nur Chancen, sondern auch Risiken verbunden. Um den angelegten Kapitalstock vor der Insolvenz des Arbeitgebers zu

schützen muss der Arbeitgeber im Gegenzug die zugesagte Versorgungsverpflichtung beim **Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG)** gegen den Insolvenzfall versichern.

Soweit Treuhandmodelle (CTA) gewählt werden, sichern diese ebenfalls die Arbeitnehmer bei einem Insolvenzfall.

## **VIII. Direktzusage und Basel II**

Eine weitere Möglichkeit der Absicherung des Unternehmens besteht in so genannten **Asset-Backing** Modellen. Hier wird die Vermögensanlage nicht intern in das Betriebsvermögen vorgenommen, sondern die Mittel werden **extern** in Fonds angelegt. Die dabei entstehenden **Contractual Trust Arrangements (CTA)** erfüllen dann eine verwaltungstreuhänderische Aufgabe gegenüber dem Arbeitgeber und eine sicherungstreuhänderische Aufgabe gegenüber den berechtigten Arbeitnehmern. Damit entsteht ein „betriebsinterner Pensionsfonds“, der die einmal gemachte Zusage des Arbeitgebers absichert und, bei entsprechender Dotierung durch den Arbeitgeber, bis zur vollständigen Deckung der Zusage gehen kann. Damit müssen in der Leistungsphase **keine liquiden Aufwendungen mehr** aufgebracht werden, es verbleibt aber gleichwohl ein **Nachschussrisiko**.

**Der Vorteil:** Durch die treuhänderische Verwaltung kann bei für die bAV separiertem und im Eigentum des Treuhänders stehendem Sondervermögen eine **Bilanzverkürzung** nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften erreicht werden. Das bedeutet, dass bereits vor Bilanzaufstellung eine **Saldierung** des sonst erforderlichen Verpflichtungsausweises über Pensionsrückstellungen mit dem Buchwert des separierten Sondervermögens vorgenommen werden. Die Direktzusage kann also u. U. bilanzneutral gestaltet werden.

## **IX. Fazit**

Direktzusagen führen zu **Ersparnissen bei den Sozialversicherungsabgaben und der Steuerlast** (§ 6a EStG) sowie das **Verbleiben der zugeführten Mittel im Unternehmen**.

© 2004

Mario Prudentino

Newsletter können naturgemäß nur allgemeine Hinweise geben. Eine Rechtsberatung stellen sie nicht dar. Die Texte sind urheberrechtlich geschützt.