

Handelsrechtliche Bewertung von rückgedeckten Pensionszusagen

Im April 2021 hat das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) einen Rechnungslegungshinweis zum Thema handelsrechtliche Bewertung rückgedeckter Pensionszusagen verabschiedet. Dies kann starke Auswirkungen auf die ab dem Bilanzstichtag 31.12.2022 in der Handelsbilanz auszuweisende Rückstellung für unmittelbare Pensionszusagen haben, die über Rückdeckungsversicherungen finanziert werden. Über den genauen Inhalt des Hinweises haben wir bereits in der Ausgabe 1/2022 unseres Quartals-Newsletters informiert.

Es ist insgesamt **wichtig, sich möglichst früh mit dem Thema auseinanderzusetzen**, um bei Bilanz-erstellung zum Jahresende keine böse Überraschung zu erleben. Sei es, weil der Wirtschaftsprüfer ggf. das Testat verweigert oder weil ein unerwarteter Effekt bezogen auf die handelsrechtliche Rückstellung für Pensionsverpflichtungen das Bilanzergebnis ggf. stark beeinflusst.

Die versicherungsmathematischen Gutachter sind zur

sachgerechten Umsetzung der Anforderungen des Rechnungslegungshinweises **unbedingt auf die Mitwirkung der Unternehmen** angewiesen:

1. Zunächst ist es erforderlich, eine Bestandsaufnahme der vorhandenen Rückdeckungsversicherungen zu machen. Das kann nur durch das Unternehmen selbst erfolgen. Falls hier evtl. Unsicherheiten bestehen, kann z.B. ein Blick in die Bilanz des Vorjahres helfen. Wurden dort Aktivwerte von Rückdeckungsversicherungen aktivseitig erfasst? Oder hat eine Saldierung mit dem vom Gutachter errechneten handelsrechtlichen Verpflichtungsumfang stattgefunden?
2. Sind Rückdeckungsversicherungen vorhanden, so müssen verschiedene Informationen aus der Versicherungspolice an den Gutachter weitergegeben werden.
3. Zusätzlich sind vom Unternehmen Informationen vom entsprechenden Versicherungsunternehmen einzuholen, die die tariflichen Rechnungsgrundlagen betreffen, die der Rückdeckungsver-

sicherung zugrunde liegen.

Welche konkreten Informationen benötigt werden, können unserer Rundmail vom 19.09.2022 entnommen werden, an deren Beantwortung wir an dieser Stelle gerne erinnern möchten.

Auf Basis der dann konsolidierten Informationen zu den vorhandenen Rückdeckungsversicherungen kann der versicherungsmathematische Gutachter einordnen, wie die Umsetzung des Rechnungslegungshinweises zu erfolgen hat. Ggf. handelt es sich um einen Ausnahmefall und die bisherige Bilanzierungssystematik kann beibehalten werden.

Insgesamt erwarten wir, dass die Beurteilung stark vom Einzelfall abhängen wird und einiges an Zeit in Anspruch nehmen

In dieser Ausgabe

Handelsrechtliche Bewertung von rückgedeckten Pensionszusagen

1

Folgen der aktuellen Inflationsentwicklung für die betriebliche Altersversorgung

2

Nachweisgesetz und betriebliche Altersversorgung

3

Versorgungsleistungsfähiges Monatseinkommen – Gesamtversorgung – Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung

4

- BAG, Urteil vom 25.01.2022 – 3AZR 357/21 -

wird, die im Jahresabschluss naturgemäß knapp bemessen ist. Daher ist es aus unserer Sicht wichtig, dass **bereits vor Beginn der Abschlussarbeiten eine gute Informationsbasis zu den vorhandenen Rückdeckungsversicherungen vorliegt**. Wir empfehlen zudem – auf Basis der Einschätzung des Gutachtes – eine Vorabstimmung mit dem Abschlussprüfer einzuplanen bzw. vorzunehmen.

Folgen der aktuellen Inflationsentwicklung für die betriebliche Altersversorgung

In den letzten Monaten ist die Inflationsrate in Deutschland stark angestiegen. Im September 2022 wurde mit 10,0 % sogar ein zweistelliger Wert erreicht. Tendenz: Weiter ansteigend! Von Ökonomen wird derzeit eine durchschnittliche Teuerungsrate für das Jahr 2022 von etwas über 8 % erwartet.

In der Ausgabe 2/2022 unseres LPQ haben wir dargestellt, dass aufgrund dieser Entwicklung Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz oder nach IFRS im bevorstehenden Jahresabschluss evtl. stark ansteigen können. Betroffen sind vor allem Zusagen mit laufender Rentenzahlung, bei denen es keine festgeschriebene Rentendynamik gibt, oder auch gehaltsabhängige Pensionszusagen, da die Inflationsentwicklung die zukünftige Gehaltsentwicklung deutlich beeinflussen wird.

Bei der Bewertung von Pensionszusagen werden i.d.R. – je nach Struktur des Bestandes der Berechtigten – erwartete Zahlungsströme der nächsten bis zu 40 Jahre berücksichtigt. Die dabei unterstellte Annahme für die Inflationsentwicklung hat daher einen mittel- und häufig sogar langfristigen Charakter. Der kurzfristige Anstieg der Inflationsrate sollte demnach keinesfalls voll auf diese mittel-/langfristige Inflationsannahme durchschlagen, die bei der Bewertung unterstellt wird.

Neben kurzfristigen Erwartungen (z.B. auf Basis von Einschätzungen von Ökonomen der aktuellen Welt-Situation) müssen bei Herleitung einer für die o.g. Zwecke sachgerechten Inflationsannahme auch andere fundamentale Überlegungen einbezogen werden. Z.B. hat die angedachte Geldpolitik einen großen Einfluss. Das Inflationsziel der EZB beträgt derzeit 2,0 %. Dabei werden prinzipiell sowohl Abweichungen nach oben als auch Abweichungen nach unten als negativ angesehen, wobei kürzlich darauf hingewiesen wurde, dass zwischenzeitige geringfügige Abweichungen als unproblematisch eingeschätzt werden. Geht man davon aus, dass die EZB dieses Ziel mit Hilfe von geldpolitischen Maßnahmen mittel-/langfristig erreicht, so sollte sich die Inflationsannahme zumindest am mittelfristigen bzw. langen Ende daran orientieren.

Die Inflationsannahme kann auch mittels einer marktbasierter Herangehensweise hergeleitet werden, indem Inflationserwartungen der Anleger am Kapitalmarkt aus bestimmten Finanzinstrumenten abgeleitet werden. Dazu können die Renditen sogenannter inflationsindexierter Anleihen mit z.B. den Renditen vergleichbarer Staatsanleihen mit gleicher oder ähnlicher Laufzeit abgeglichen werden. Der Unterschied dieser Renditen kann dabei als Erwartung für die - über den Zeitraum der Laufzeit der betrachteten Anleihen - durchschnittliche Inflation interpretiert werden. Der Nachteil eines solchen Ansatzes ist, dass dieser zu ggf. sprunghaften Annahmen führen würde, was u.a. darin begründet liegt, dass das Verhalten der Anleger durch verschiedene Einflussgrößen bestimmt wird und nicht immer rational ist. Sprunghafte Änderungen von langfristigen Annahmen

sind aus unserer Sicht nicht sinnvoll bzw. erstrebenswert.

Wir vertreten grundsätzlich den Ansatz, dass sich die Annahme aus der Kombination von kurzfristigen Erwartungen (aus Ansichten von Ökonomen und/oder aus einem marktbasieren Ansatz hergeleitet) und mittel/langfristigen Erwartungen (EZB Inflationsziel) ergeben sollte.

Geht man z.B. davon aus, dass die Inflation im kommenden Jahr bei 8 % liegen wird (kurzfristige Erwartung) und in den Folgejahren im Mittel dem Inflationsziel der EZB entspricht, würde sich über einen Zeitraum von beispielsweise 25 Jahren eine durchschnittliche Inflation von 2,23 % p.a. ergeben.

Insgesamt halten wir derzeit **Annahmen für die Rentendynamik im Bereich 1,90 % bis 2,50 %** für angemessen. Grundsätzlich gehen wir aber davon aus, dass Ansätze unter 2,00 % ggü. dem Abschlussprüfer gut argumentiert werden müssten. Je nach Struktur des Bestandes der Anspruchsberechtigten sind auch andere Annahmen denkbar (z.B. sind höhere Ansätze bei kleinen Mitarbeiterbeständen mit niedrigerer Duration der Verpflichtungen sachgerechter, da der Einfluss der kurzfristigen Erwartung höher ist).

Man sollte sich in der derzeitigen Konstellation besonders auch über die Ausgestaltung/den konkreten Ansatz in der Bewertung Gedanken machen. **Wir sehen Vorteile darin, die Inflationsannahme in eine kurzfristige Annahme (Trend nur für das kommende Jahr) und eine mittel/langfristige Annahme zu unterteilen.** Im o.g. Beispiel wäre die kurzfristige Annahme 8,00 % und die mittel/ langfristige Annahme 2,00 %. Geht man einfach auf die neue Inflationsannahme 2,23 % über, so könnte es im nächsten Jahr schwer werden ggü. dem Abschlussprüfer einen Rückgang in der Annahme auf z.B. 2,00 % zu argumentieren. Insbesondere, wenn die beobachtete Inflation im dann abgelaufenen Jahr besonders hoch war.

Annahmen für eine Gehaltsdynamik sollten ggf. ebenfalls überprüft und angepasst werden. Häufig ergibt sich die Annahme für den Gehaltstrend aus der Inflationsannahme und einem Aufschlag. Hier schlagen wir einen Aufschlag zwischen 0,25 % und 0,75 % vor.

Nachweisgesetz und betriebliche Altersversorgung

Zum 01.08.2022 ist das Nachweisgesetz (NachwG) zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20.06.2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts in Kraft getreten. Das Nachweisgesetz regelt schon seit 1990, dass Arbeitsverträge und die wesentlichen Arbeitsbedingungen zur Dokumentation schriftlich niederzulegen sind. Hierzu zählt auch die betriebliche Altersversorgung (bAV). Jeder Arbeitgeber musste seit 1990 in den Arbeitsverträgen auf die bAV hinweisen und Versorgungsregelungen zur Einsichtnahme vorhalten oder aushändigen.

Das Nachweisgesetz in seiner neuen Fassung schreibt nun vor, dass bei neuen Arbeitsverhältnissen ab 01.08.2022 der Arbeitnehmer spätestens am ersten Arbeitstag über die arbeitgeberfinanzierte bAV in schriftlicher Form informiert werden muss. Das kann auch durch Verweis auf bestehende kollektivrechtliche Versorgungsvereinbarungen geschehen. Bis spätestens einen Monat nach Beginn der Tätigkeit für das Unternehmen müssen zusätzlich Namen und Anschrift eines externen Versorgungsträgers – falls ein solcher zur Gewährung und Finanzierung der bAV

eingebunden ist – wiederum schriftlich mitgeteilt und die einschlägigen Betriebsvereinbarungen bzw. Tarifverträge benannt werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 7, 13 und 15 NachwG n.F.).

Bei bereits vor dem 01.08.2022 bestehenden Dienstverhältnissen müssen diese Informationen innerhalb von sieben Tagen bzw. eines Monats nach Aufforderung in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt werden. Dies gilt selbstverständlich nicht, wenn der Arbeitgeber die Informationspflichten schon in der Vergangenheit erfüllt hat (z.B. als Inhalt des Arbeitsvertrags oder durch entsprechende Niederschriften bzw. Aushänge).

Verstöße gegen das neue Nachweisgesetz stellen Ordnungswidrigkeiten dar und können mit Bußgeldern bis zu € 2.000 geahndet werden (Ermessensentscheidung, abhängig von Einzelfall oder wiederholte Verstöße, Vorsatz oder Fahrlässigkeit).

Die EU-Richtlinie 2019 trägt ausdrücklich auch der Digitalisierung Rechnung und erwähnt in Artikel 3 neben der Schriftform auch ausdrücklich die Option zur elektronischen Übermittlung. Überraschenderweise geht Deutschland aber einen Sonderweg: Es wird ausdrücklich die Schriftform gefordert, eine elektronische Unterschrift und digitaler Versand sind nicht ausreichend. Eine weitere Überraschung stellt die Mitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 07.07.2022 dar, wonach die Entgeltumwandlung in der bAV nach Einschätzung des BMAS gar nicht unter das Nachweisgesetz fällt.

Versorgungsleistungsfähiges Monatseinkommen – Gesamtversorgung – Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung


- BAG, Urteil vom 25.01.2022 – 3AZR 357/21 -

Die Beklagte gewährte eine betriebliche Altersversorgung auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung in Form einer Gesamtversorgung. Es handelte sich um einen sog. Endgehaltsplan, die Höhe der Versorgungsleistung (Altersrente) wurde prozentual (Grund- und Steigerungsbeträge) am letzten Monatsgehalt bemessen. Die Versorgungsordnung sah vor, dass Sozialleistungen wie vermögenswirksame Leistungen, Heirats- und Geburtszulage, Kinderzulage, Haushaltszulage, Essengeldzuschuss, Beihilfen, Urlaubsgeld etc. nicht zum versorgungsleistungsfähigen Gehalt gehören.

Die Beklagte erstattete ihren Mitarbeitern zusätzlich zum arbeitsvertraglich vereinbarten Gehalt den Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung, um die Gleichbehandlung mit den verbeamteten Mitarbeitern der Muttergesellschaft, die sich von der Sozialversicherungspflicht befreien konnten, sicherzustellen.

Die Klägerin beantragte festzustellen, dass der von der Beklagten erstattete Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung Bestandteil des versorgungsleistungsfähigen maßgeblichen letzten Monatsgehalts sei. Das ArbG und das LAG wiesen die Klage ab.

Das BAG bestätigte die Klageabweisung. Die Erstattung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung zählt nach Meinung des BAG nicht zu dem für die Berechnung der betrieblichen Altersrente maßgeblichen Monatsgehalt. Die Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen sei nicht als



Gehalt im Sinne der Versorgungsordnung zu qualifizieren. Der Begriff Gehalt in der Versorgungsordnung deute darauf hin, dass Entgeltzahlungen, die nicht im engeren Sinne eine Gegenleistung für geleistete Arbeit darstellen, keine Berücksichtigung finden sollen (analog zu den Arbeitgeberleistungen in der nicht abschließenden Aufzählung von nicht versorgungsleistungsfähigen Sozialleistungen in der Versorgungsordnung). Außerdem würde die Beklagte speziell im Falle der Berücksichtigung der Erstattungsbeiträge zur Sozialversicherung im Ergebnis zweimal zur Altersversorgung der Klägerin beitragen: Einmal, indem sie den Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung (gesetzliche Altersrente) trägt, und ein weiteres Mal, indem dieser Anteil bei der Berechnung der betrieblichen Altersrente berücksichtigt wird (Erhöhung des versorgungsleistungsfähigen Entgelts).

Für die Praxis ist es wichtig, das versorgungsleistungsfähige (oder pensions-/rentenfähige) Gehalt bereits in der Versorgungsordnung so konkret wie möglich zu definieren und insbesondere nicht zu berücksichtigende Gehaltsbestandteile ausdrücklich auszunehmen. Damit können gerichtliche und außergerichtliche Auseinandersetzungen zur Klärung der Frage der Versorgungsfähigkeit einzelner Entgeltbestandteile – die in der Praxis häufig ausgefochten werden - in vielen Fällen vermieden werden.



Impressum:

Herausgeber:



An der Gohrsmühle 16a
51465 Bergisch Gladbach
Tel.: +49-2202-271 98-10
Fax: +49-2202-271 98-29
E-Mail: info@lutzpc.de

Lutz Pension Consulting – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.LUTZ-PENSION-CONSULTING.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

17.10.2022

