

Bewertung von Pensionsrückstellungen im Jahresabschluss 2020, handels- und steuerbilanzieller Rechnungszins

Viele Unternehmen bereiten aktuell den Jahresabschluss 2020 vor. In diesem Zusammenhang kommt auch der voraussichtlichen Entwicklung der Pensionsrückstellungen in den Jahresabschlüssen nach HGB und ggf. IFRS/US-GAAP (oder andere internationale Bewertungsmethoden) besondere Bedeutung zu.

Bewertung im HGB-Jahresabschluss

Der Rechnungszins für Altersversorgungsverpflichtungen (und für ähnliche Verpflichtungen) wird seit 2016 nicht aus dem 7-Jahresdurchschnitt, sondern aus dem 10-Jahresdurchschnitt abgeleitet. Bei den sonstigen Rückstellungen wie z.B. für Jubiläumsverpflichtungen wird weiterhin der 7-Jahresdurchschnitt angewendet.

Für die Pensionsrückstellungen wird der Zins auf Basis des 7-Jahresdurchschnitts für die Ausschüttungssperre zugrunde gelegt.

Der handelsbilanzielle Rechnungszins beträgt zum 31.12.2020 voraussichtlich 2,30% (Stand November 2,34%, Absenkung je Monat um 0,03 bis 0,04%-Punkte seit August 2020).

Der Rechnungszins zum 31.12.2019 betrug 2,71%. Alleine die Zinsänderung gegenüber dem Vorjahr führt zu einer Erhöhung der Rückstellungen um ca. 8 bis 9% für gemischte Bestände aus Anwärtern und Rentnern. Für den Rententrend kann man 2020 Werte zwischen 0,9 bis 1,3% ansetzen, also unverändert zum Vorjahr. Bei gehaltsabhängigen Zusagen kann ein Trend von ca. 2% (Vorjahr 2 bis 3%) berücksichtigt werden.

Bewertung nach IFRS /US-GAAP

Für die Bewertung nach internationalen Rechnungsstandards (IFRS / US-GAAP) ist der Zinssatz in Abhängigkeit der Fristigkeit der Verbindlichkeiten auf Basis von „high quality corporate bonds“ zu ermitteln. Hierbei wird aber ein Stichtagszins und kein

In dieser Ausgabe

Bewertung von Pensionsrückstellungen im Jahresabschluss 2020, handels- und steuerbilanzieller Rechnungszins

1

Auslagerung von Pensionszusagen auf einen Pensionsfonds bzw. Pensionsfonds/ Unterstützungskasse – BFH-Urteil vom 20.11.2019 – XI R 52/17–

2

Insolvenzicherungspflicht für regulierte Pensionskassen

3

Ratierliche Kürzung der betrieblichen Altersversorgung bei Teilzeitkräften – BAG-Urteil vom 03.06.2020 – 3 AZR 480/18 –

4

geglätteter Durchschnittszins über einen mehrjährigen Zeitraum berücksichtigt. Die Zinssätze für die Duration 10/15/20 Jahre (Rentner / gemischter Bestand / Aktive) betragen zum 30.11.2020 0,5 / 0,7 / 0,8%. Zum Jahresende kann für einen gemischten Bestand voraussichtlich ein Zinssatz in der Bandbreite von 0,65 bis 0,75 berücksichtigt werden. Renten- und Gehaltstrend ergeben sich analog zur HGB-Bewertung.

Gegenüber 2019 erfolgen die Bewertungen mit einem um 0,4 - 0,5 Prozentpunkten gesunkenen Rechnungszinsfuß bei leicht ermäßigten Annahmen zur Inflation und Gehaltsentwicklung. Der Wert der Pensionsverpflichtungen wird sich daher gegenüber 2019 tendenziell etwas erhöhen.

Bewertung gem. § 6a EStG (Steuerbilanz)

Der steuerliche Rechnungszins bleibt weiterhin unverändert, er beträgt also immer noch 6%.

Vorschlag für ein Zinsmoratorium und alternative Zinsentwicklung

In der Literatur wird immer deutlicher die Frage gestellt, ob die Ableitung des Zinssatzes aus der Rendite von Unternehmensanleihen oder aus dem durchschnittlichen Marktzins noch sachgerecht sein kann. Das tiefe Zinsniveau des Kapitalmarktes ist Folge der geld- und konjunkturpolitischen Maßnahmen der EZB und bildet keineswegs die Renditen privatwirtschaftlicher Unternehmen ab. Aus der Negativverzinsung deutscher Staatsanleihen folgt ja keineswegs, dass deutsche Unternehmen Verluste erwirtschaften.

Mit der Initiative von BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) und IVS (Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung) vom 23.09.2020 wird ein Moratorium der HGB-Zinsen auf den Stand 31.12.2019 für 3 Jahre (2020 bis 2022) und eine gesetzliche Neufestsetzung des HGB-Zinssatzes in diesem Zeitraum (Abkopplung von den Kapitalmärkten hin zu unternehmensspezifischen Zinssätzen) angeregt. Bislang gibt es aber noch keine Reaktion des Gesetzgebers auf diesen Vorschlag.


Auslagerung von Pensionszusagen auf einen Pensionsfonds bzw. Pensionsfonds/ Unterstützungskasse

BFH-Urteil vom 20.11.2019 – XI R 52/17

Die Auslagerung einer Pensionszusage auf einen Pensionsfonds kann bekanntlich nur für den past-service (ratierlich erdiente Anwartschaft) lohnsteuerfrei vorgenommen werden (§ 3 Nr. 66 i.V.m. § 4e Abs. 3 EStG). Die künftig noch zu erdienenden Anwartschaften (future-service) können über den Pensionsfonds nur nach § 3 Nr. 63 EStG (maximal 8% BBG) oder über eine Rückgedeckte Unterstützungskasse (keine Beitragsbegrenzung) lohnsteuerfrei finanziert werden. Bei einer lohnsteuerfreien Auslagerung des past-service einer unmittelbaren Pensionszusage auf einen Pensionsfonds und Antragstellung gem. § 4e Abs. 3 EStG (Verteilung des Teils des Einmalbeitrags, der die aufzulösenden Rückstellungen übersteigt, auf die folgenden 10 Wirtschaftsjahre) stellt sich häufig folgende Frage: kann hier die volle Rückstellungsauflösung oder nur der Teil, der dem past-service zuzuordnen ist, angesetzt werden? Auch die Verlautbarungen der Finanzverwaltung hierzu (BMF-Schreiben) waren teilweise missverständlich bzw. nicht eindeutig formuliert.

Das FG München hatte mit Urteil vom 04.10.2017 (s. hierzu auch unser DLPQ 4/2018) entschieden, dass die gesamte aufzulösende Rückstellung als Betriebsausgabe im Jahr der Auslagerung auf den Pensionsfonds steuerlich geltend gemacht werden kann. Auch das FG Hessen (07.11.2018 - 4 K 2332/14) hatte die Rechtslage so bewertet.

Der BFH konnte sich aber den Entscheidungen der Vorinstanzen leider nicht anschließen. Nach Meinung des BFH ist die mit dem Beitrag zu verrechnende Auflösung der steuerrechtlichen Pensionsrückstellung auf den Teil zu begrenzen, der auf den past-service entfällt (Quotierung der Rückstellung). Wird z.B. die gesamte Rückstellung ergebniswirksam aufgelöst, weil zusätzlich der future-service auf eine Rückgedeckte Unterstützungskasse ausgelagert wird, wird dieser Teil der Rückstellungen (bezogen auf den future-service) nicht von § 4e Abs. 3 EStG erfasst.



Offen geblieben ist die Frage, ob die Hinzurechnung der dem Grunde nach sofort abzugsfähigen Betriebsausgaben im Jahr der Übertragung und der Abzug der jeweiligen Zehntel in den folgenden zehn Jahren außerbilanziell zu erfolgen hat (so BMF-Schreiben vom 26.10.2006) oder – wie allgemein als zulässig erachtet wird – als steuerbilanzieller Rechnungsabgrenzungsposten über 10 Jahre aufzulösen ist.

Insolvenzsicherungspflicht für regulierte Pensionskassen


Über die wirtschaftlichen Probleme etlicher Pensionskassen (aktuell auch die Pensionskasse der deutschen Wirtschaft in Duisburg) und die Einstandspflicht der Arbeitgeber bei rechtswirksamen Kürzungen der Leistungen der Pensionskassen hatten wir Sie in unserem DLPQ 2/2019 informiert.

Pensionskassen sind neben Direktversicherungen bislang nicht in den gesetzlichen Insolvenzschutz einbezogen (Direktversicherungen nur, wenn diese beliehen sind). Zu einem Insolvenzfall eines Arbeitgebers, der für gekürzte Pensionskassen-Anwartschaften einstehen musste, hatte das BAG den Europäischen Gerichtshof angerufen. Das BAG ging zunächst davon aus, dass nach nationalem Recht keine Einstandspflicht des PSVaG für Kürzungen von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg Pensionskasse bestehe. Eine Haftung des PSV könne sich daher allenfalls aus Art. 8 der EU-Richtlinie vom 22.10.2008 über den Schutz des Arbeitnehmers bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ergeben. Das BAG hatte daher die aus seiner Sicht entscheidungserheblichen Fragen zur Auslegung des Art. 8 der EU-Richtlinie dem EUGH zur Entscheidung vorgelegt (s.a. unser DLPQ 2/2018).

Künftig soll der PSVaG für den Fall einer Pensionskassenversorgung eintreten, die ein Arbeitgeber im Rahmen der Subsidiärhaftung aufgrund der Insolvenz des Unternehmens nicht mehr erbringen kann. Das gilt für bestehende Anwartschaften und laufende Leistungen, aber nur im Rahmen künftiger Unternehmensinsolvenzen. Mit den Änderungen zum Insolvenzschutz ab 01.07.2020 reagiert der deutsche Gesetzgeber auf die jüngste EuGH-Rechtsprechung. Danach haftet der Staat, wenn eine Pensionskasse Betriebsrenten um mehr als die Hälfte kürzt oder ein Versorgungsberechtigter wegen der Leistungskürzung unter die von Eurostat (Statistisches Amt der Europäischen Union) für Deutschland ermittelte Armutsgefährdungsschwelle fällt und keine weitere Sicherungslinie wie etwa die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers dies verhindern kann. Mit der Reform der gesetzlichen Insolvenzsicherung der bAV will man eine solche Staatshaftung überflüssig machen.

Es werden aber nicht alle Pensionskassen PSV-pflichtig. Ausgenommen sind Pensionskassen, die Protektor, der Sicherungseinrichtung der deutschen Lebensversicherungswirtschaft, angehören. Auch Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes und gemeinsame Einrichtungen auf tarifvertraglicher Grundlage (Sozialpartnermodell) betrifft die Neuregelung nicht, da hier bereits ausreichende Sicherungslinien bestehen.

Es werden also nur die direkt von der BaFin beaufsichtigten regulierten Pensionskassen einbezogen (die deregulierten Pensionskassen haben dagegen einen eigenen verantwortlichen Aktuar). Die BaFin geht von ca. 20.000 Arbeitgebern aus, die Versorgungszusagen über regulierte Pensionskassen erteilt haben. Unverfallbare Pensionskassenzusagen werden ab 01.01.2021.



insolvenzversicherungspflichtig. Die betroffenen Arbeitgeber-Unternehmen müssen sich dann innerhalb von 3 Monaten als Mitglied anmelden bzw. diese Versorgungszusagen anmelden.

Die Beitragsbemessungsgrundlage wird nach einem pauschalen Verfahren für Pensionskassen und Pensionsfonds ermittelt (Pensionsfonds sind jetzt schon PSV-pflichtig, es ändert sich aber in Zukunft das Bewertungsverfahren für die Beitragserhebung). Die Beitragsbemessungsgrundlage wird dann 20% des Bemessungswertes für Unterstützungskassen betragen. Ob der Beitrag fair bzw. ausreichend bemessen ist, soll im Jahr 2026 überprüft werden. Neben dem laufenden PSV-Beitrag ab 2021 wird ein zusätzlicher (Einmal-)Beitrag für Pensionskassen in Höhe von 0,9%, verteilt über 5 Jahre, erhoben. Dieser Betrag fließt in den Ausgleichsfonds, der in Krisenjahren mit vielen Insolvenzen zur Reduzierung der sonst benötigten Beiträge genutzt wird. In diesen Fonds haben die jetzigen Mitglieder des PSVaG in der Vergangenheit € 3 Mrd. eingezahlt.

Tritt der Insolvenzfall nach ab dem 01.01.2022 ein, gilt für Pensionskassen der umfassende gesetzliche Insolvenzschutz durch den PSVaG. Tritt der Sicherungsfall vorher ein, so gilt die Übergangsregelung des § 30 Abs. 3 BetrAVG. Die Haftung des PSVaG beschränkt sich dann auf das Mindestniveau nach der EuGH-Entscheidung. Der PSVaG erbringt diese Leistungen nur auf Antrag, nicht rückwirkend und erhält die Kosten vom Bund erstattet.

Nach der aktuellen Rechtsprechung musste der Arbeitgeber bei vorzeitigem Ausscheiden eines Arbeitnehmers mit unverfallbaren Direktversicherungs- oder Pensionskassen-Anwartschaften innerhalb von 3 Monaten die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung (Mitnahme der Versicherung oder Pensionskasse in die Privatsphäre) erklären (s.a. unser DLPQ 4/2016). Mit der Neuregelung des § 2 BetrAVG kann künftig auf dieses arbeitgeberseitige Verlangen verzichtet werden, da die versicherungsvertragliche Lösung jetzt als gesetzliche Standardlösung gilt. Die PSV-Absicherung gilt dann auch für Pensionskassen-Anwartschaften im Falle der versicherungsvertraglichen Lösung (Beitragspflicht ab 2021 und PSV-Leistungspflicht ab 2022).


Bei Liquidation eines Unternehmens können unmittelbare Pensionszusagen unter bestimmten Voraussetzungen auf eine Liquidations-Pensionskasse oder Liquidations-Direktversicherung) übertragen werden. In Zukunft können hier aber nur noch Pensionskassen gewählt werden, die den Höchstrechnungszins nach § 235 Abs. 1 Nr. 3 VAG nicht überschreiten.

Ratierliche Kürzung der betrieblichen Altersversorgung mit gespaltener Rentenformel bei Teilzeitkräften

– BAG-Urteil vom 03.06.2020 – 3 AZR 480/18 –

Es ging um die Frage, inwieweit der verminderten Arbeitszeit der Teilzeitkräfte bei der Berechnung ihrer betrieblichen Altersversorgung Rechnung getragen werden darf. Die Klägerin war von 1990 bis 2014 bei der Beklagten in verschiedenen Positionen in Voll- und Teilzeit mit verschiedenen Teilzeitgraden tätig. Die Höhe der Versorgungsleistungen des Pensionsplans bemisst sich nach der gesamten anrechnungsfähigen Dienstzeit und dem ruhegeldfähigen Einkommen des Mitarbeiters. Das ruhegeldfähige Einkommen ist als das höchste Durchschnittseinkommen in drei Kalenderjahren in den letzten fünf vollen Kalenderjahren der anrechnungsfähigen Dienstzeit definiert. Bei zeitweise Teilzeitbeschäftigten wird zunächst die gesamte jährliche Vergütung des Mitarbeiters auf Basis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit auf eine wöchentliche Arbeitszeit umgerechnet,

die dem durchschnittlichen Teilzeitgrad des Arbeitnehmers während der anrechnungsfähigen Dienstzeit entspricht. Auf dieses so ermittelte ruhegeldfähige Einkommen wird dann die Rentenformel angewendet, in diesem Fall unterschiedliche Steigerungsbeträge bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) und oberhalb der BBG von 0,6% bzw. 2,0%. Im Ergebnis wird also der durchschnittliche Beschäftigungsgrad bei wechselndem Teilzeitgrad für die Berechnung der betrieblichen Altersversorgung angesetzt und führt nach Ansicht des BAG zu einer zulässigen unterschiedlichen Abgeltung von Voll- und Teilzeitarbeit bei der Höhe der betrieblichen Altersversorgung. Die Klägerin forderte dagegen die Berechnung jedes einzelnen bezüglich Arbeitszeit gleichbleibenden Beschäftigungsabschnittes nach dem pro-rata-temporis-Grundsatz, was für die Vollzeit-Arbeitsphasen auf Basis der gespaltenen Rentenformel (unterschiedliche Steigerungsbeträge bis und oberhalb BBG) zu höheren Anwartschaften führte. Eine solche Berechnung ist aber nach Meinung des BAG nicht notwendig, wenn den Betriebsparteien der Weg einer einfacheren typisierenden Berechnungsmethode - wie in dem zugrundeliegenden Pensionsplan vorgesehen - offensteht.



Impressum:

Herausgeber:



Hauptstraße 97
51465 Bergisch Gladbach

Tel.: +49-2204-475-7070
Fax: +49-2204-475-7079
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

22.12.2020

