



Inflation stellt die bAV vor Herausforderungen

Inflation beeinflusst Leistungszahlungen, bAV-Kosten, Pensionsrückstellungen sowie die Kapitalanlage und das Deckungskapital und stellt die betriebliche Altersversorgung damit vor große Herausforderungen.

Die Inflation ist ein wesentlicher Parameter für künftige Versorgungsleistungen in der betrieblichen Altersversorgung. Das liegt daran, dass viele direkte Versorgungsversprechen, die der Arbeitgeber¹ seinen Mitarbeitern erteilt hat, in der Auszahlungsphase eine Anpassung der Zahlungen an die Inflation beinhalten. In § 16 des Betriebsrentengesetzes ist u.a. geregelt, laufende Rentenleistungen alle drei Jahre auf eine

Erhöhung zu überprüfen. Diese Erhöhung muss an der Entwicklung des Verbraucherpreisindex (VPI) oder der Nettolohnentwicklung bemessen werden. Da letztere Bemessungsgröße in der Praxis auf eine Reihe von Schwierigkeiten stößt, erfolgt in fast allen Fällen eine Überprüfung und letztlich auch Anpassung anhand der VPI-Entwicklung. Von dieser Anpassung gibt es gesetzlich nur wenige Ausnahmetatbestände.

Ein wichtiger Ausnahmetatbestand ist, dass eine Anpassung nicht zulasten der Unternehmenssubstanz erfolgen muss – also unterbleiben kann, falls sie (über einen längeren Betrachtungszeitraum) nicht aus den Gewinnen des Unternehmens finanziert werden kann. ➤

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit gelten sämtliche Personenbezeichnungen gleichermaßen für alle Geschlechter.

Eine weitere Ausnahme gilt für Versorgungszusagen, die eine Rentenanpassung von jährlich 1 Prozent garantieren. Allerdings gilt diese Regelung erst seit 1999 und kann die oben beschriebene Anpassungsprüfungspflicht nachträglich beziehungsweise rückwirkend nicht abbedingen.

Zudem gilt die Anpassungsprüfungspflicht nicht für Ratenzahlungen, also Auszahlungsmodalitäten, die keine lebenslange Rente vorsehen.

Die zwei zuletzt geschilderten Ausnahmetatbestände werden heute genutzt, um neue Versorgungszusagen gegen das Inflationsrisiko zu schützen. Aber in bestehenden Versorgungszusagen, und vor allem in bestehenden Rentnerbeständen, gilt ganz überwiegend die Anpassungsprüfungspflicht, sodass Unternehmen diesbezüglich das volle Inflationsrisiko tragen.

Die meisten Versorgungszusagen in Deutschland schließen eine Verknüpfung zum Gehalt der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer ein. Somit beinhalten diese Leistungsversprechen nicht nur im Rentenbezug, sondern auch in der Ansparphase im aktiven Berufsleben einen indirekten Bezug zur Inflation. Insbesondere bei sogenannten endgehaltsbezogenen Versorgungszusagen, die bis in die Neunzigerjahre weit verbreitet waren, ist diese Verknüpfung gegeben. Bei dieser Art von Versorgungszusagen wird die Versorgungsleistung direkt an das letzte Gehalt des Versorgungsempfängers beim Eintritt in den Ruhestand geknüpft. Jede Gehaltserhöhung erhöht damit auch den gesamten Versorgungsanspruch.

Eine etwas geringere Sensitivität weisen in diesem Zusammenhang beitragsorientierte Versorgungszusagen auf. In dieser Systematik stellen Arbeitgeber monatlich oder jährlich Beiträge für die versorgungsberechtigten Mitarbeiter bereit, die sich als Prozentwert des jeweiligen Gehalts berechnen. Steigende Gehälter sorgen damit für (künftig) steigende Beiträge, erhöhen aber zumindest nicht rückwirkend den in der Vergangenheit schon aufgebauten Versorgungsanspruch, wie es bei den oben beschriebenen endgehaltsorientierten Versorgungszusagen der Fall ist.

Insoweit als die Gehaltsentwicklung der Inflation folgt, wirkt Letztere in den beschriebenen Versorgungszusagen somit versorgungs- und damit auch kostenerhöhend.

Bei den hier geschilderten direkten Versorgungsversprechen (Direktzusagen) erfolgt die Finanzierung durch die Bildung von Pensionsrückstellungen. Damit wirkt sich die Inflation auch auf das Bilanzbild des Unternehmens aus. Neben dem Rechnungszins und der Lebenserwartung ist die Inflationsannahme in diesen Fällen ein wesentlicher Treiber für die Höhe der Pensionsrückstellung. Der Einfluss besteht dabei in zweifacher Hinsicht: Zum einen erhöht die Inflation sowohl unmittelbar die laufenden Renten über die oben beschriebene Anpassungspflicht als auch mittelbar die pensionsfähigen Gehälter aktiver Mitarbeiter, die als Bemessungsgrundlage künftiger Leistungszahlungen dienen. Zum anderen wirkt eine erhöhte Inflationserwartung auf die prognostizierten Leistungszahlungen der Zukunft über die sich aus der Inflation ergebende Anpassungspflicht für künftige Leistungszahlungen.

In Summe sorgt also eine erhöhte Inflation für einen erhöhten Cashflow wie auch zu ceteris paribus erhöhten Pensionsrückstellungen.

De facto führt eine erhöhte Inflation allerdings auch zu höheren Zinsen. Die EZB hat das Ziel, die Inflation bei etwa 2 Prozent zu halten. Überschreitet sie in Europa diesen Zielwert – so wie aktuell –, so erhöht die EZB die Zinsen mit entsprechender Wirkung auf den Kapitalmarkt. Sowohl die Renditen für Staatsanleihen als auch für Unternehmensanleihen steigen.

Eine Pensionsrückstellung entspricht dem Barwert künftiger Leistungszahlungen. Künftige Zahlungen werden also mit einem Rechnungszins abgezinst. Letzterer ergibt sich aus den jeweiligen Rechnungslegungsvorschriften (Accounting Standards). Im internationalen Accounting Standard (IAS19) ist geregelt, dass der Rechnungszins auf der Rendite von AA-Corporate Bonds basiert. Ein höherer Marktzins führt zu höheren AA-Corporate-Bonds-Renditen und folglich zu

einem höheren Rechnungszins. Im Ergebnis steht demnach dem gestiegenen, prognostizierten Cashflow ein höherer Rechnungszins entgegen, der somit die Wirkung der Inflation kompensiert. Je nach Verhältnis zwischen Rechnungszins und Inflation, der genauen Systematik der Versorgungszusage und der Bestandsstruktur der versorgungsberechtigten, wird die Inflationwirkung kompensiert, nur teilweise kompensiert oder sogar überkompensiert.

Etwas anders stellt sich der Sachverhalt unter deutscher Rechnungslegung nach HGB dar. Der HGB-Rechnungszins beruht (vereinfacht) auf einem zehnjährigen Durchschnitt der AA-Corporate-Bonds-Renditen. Die aktuell stark erhöhten Renditen fließen also nur zu einem Zehntel in den HGB-Rechnungszins ein. Damit hat dieser mit Blick auf die gestiegene Inflation nur eine sehr schwache kompensatorische Wirkung. Die Pensionsrückstellung nach HGB basiert im Ergebnis auf einem im Marktvergleich deutlich zu niedrigen Rechnungszins und gleichzeitig auf einer weitgehend voll wirksamen Inflation. Gegenüber dem tatsächlichen Marktwert der Versorgungszusage ist die Pensionsverpflichtung nach HGB damit deutlich zu hoch.

Unternehmen haben mehrere Möglichkeiten mit dieser Situation umzugehen. Zum einen können sie ihre Versorgungszusagen anpassen und damit sowohl sofort als auch langfristig die Sensitivität ihrer Verpflichtung gegenüber der Inflation vermindern oder sogar vollständig vermeiden. Daneben können Arbeitgeber bestehende Verpflichtungen im aktuellen Marktumfeld zu günstigen Konditionen auslagern. Dies trifft besonders auf Auslagerungen zu, die eine vollständige Enthftung bewirken. Letzteres ist insbesondere bei der Implementierung einer Rentnergesellschaft der Fall. Tatsächlich ist im Markt bereits eine gestiegene Bereitschaft zur Auslagerung von Pensionsverpflichtungen zu beobachten. Aber auch Verpflichtungen gegenüber Anwärtern können unter Beibehalt der Einstandsverpflichtung des Arbeitgebers liquiditätsschonend auf beispielsweise Pensionsfonds ausgelagert werden.

Ihre Ansprechpartner

**Peter Devlin**

Partner
Human Capital
Tel: +49 89 29036 7948
pdevlin@deloitte.de

**Jens Denfeld**

Senior Manager
Human Capital
Tel: +49 69 9713 7148
jdenfeld@deloitte.de

**Benjamin Bauer**

Senior Manager
Human Capital
Tel: +49 89 29036 7871
bebauer@deloitte.de

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.