

Erläuterungen zum Anforderungsformular

Ein versicherungsmathematisches Gutachten bewertet eine Pensionszusage für die Zwecke des Ausweises von Pensionsrückstellungen in der Steuer- bzw. Handelsbilanz. Die wichtigste Basis der Bewertung ist also die **Pensionszusage**. Ohne Pensionszusage geht nichts. Eine Pensionszusage ist ein Vertrag zwischen Unternehmen und Versorgungsberechtigtem. Solche Verträge können sich ändern. Deshalb die Frage nach eventuellen **Änderungen der Pensionszusage**. Beispielsweise könnte eine Pensionszusage um eine Witwenrente erweitert werden. Oder es wird eine feste Rentensteigerung vereinbart, usw. Jede Änderung muss schriftlich dokumentiert sein. Von dieser Dokumentation benötigt der Gutachter eine Kopie.

Pensionszusagen sind oft **gehaltsabhängig** formuliert, die zugesagten Versorgungsleistungen werden als Prozentsatz des anrechenbaren Gehalts definiert. Für die Erstellung des Gutachtens ist daher die Angabe des aktuellen Gehalts notwendig. Dabei ist darauf zu achten, wie das anrechenbare bzw. pensionsfähige Gehalt laut Pensionszusage definiert ist. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn das Gehalt aus mehreren Komponenten besteht und/oder aus mehr als zwölf Monatsgehältern besteht. Das steuerpflichtige bzw. sozialversicherungspflichtige Gehalt muss keineswegs mit dem pensionsfähigen Gehalt übereinstimmen.

Für das Pensionsgutachten wird das zum Bilanzstichtag aktuelle Gehalt gemäß **Stichtagsprinzip** benötigt. Ist beispielsweise eine Gehaltserhöhung bereits fest vereinbart und entsprechend dokumentiert, dann ist als aktuelles Gehalt dieses neue Gehalt zu verstehen, auch wenn die Gehaltserhöhung möglicherweise erst nach dem Bilanzstichtag wirksam wird. Das Stichtagsprinzip besagt, dass alle zum Bilanzstichtag bekannten Parameter für die Bewertung zum Bilanzstichtag berücksichtigt werden müssen. Das muss nicht nur das Gehalt betreffen, auch eine Änderung der Zusage, die vor dem Bilanztermin vereinbart wurde, aber die erst nach dem Bilanztermin wirksam wird, muss bei der Bewertung der Pensionszusage berücksichtigt werden. Im Stichtagsprinzip kommt zum Ausdruck, dass durch das versicherungsmathematische Gutachten die zukünftigen Versorgungsleistungen bewertet werden sollen. Daher müssen möglichst aktuelle Daten bei der Berechnung verwendet werden.

Die Pensionszusage ist Teil eines Dienst- bzw. Arbeitsverhältnisses. Betriebliche Altersversorgung ist als Versorgungsversprechen aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses definiert. Im Rahmen eines solchen Arbeitsverhältnisses kann es zu **Änderungen der persönlichen Verhältnisse** kommen, die Einfluss auf die Pensionszusage und auf die Bewertung der Pensionszusage haben. Beispiele dafür sind Dienstaustritt (mit bzw. ohne Mitnahme des Versorgungsversprechens), Änderungen des Familienstands aufgrund von Scheidung, Heirat oder auch Tod des Ehepartners, Änderung der Beteiligungsverhältnisse beim Gesellschafter-Geschäftsführer usw.)

Betriebliche Altersversorgung ist definiert als Leistung in den Fällen von Tod, Invalidität und Alter. Ein **Leistungsfall** kann also nur dann eintreten, wenn eine Leistung an den Versorgungsberechtigten (oder an die Hinterbliebenen des Versorgungsberechtigten) fließt. Ein Dienstaustritt ist kein Leistungsfall.

Davon zu unterscheiden ist die **Abfindung**. Im Falle einer Abfindung wird die Pensionsverpflichtung dadurch erfüllt, dass eine Auszahlung an den Versorgungsberechtigten erfolgt, wodurch die Versorgungsverpflichtungen (meistens) vollständig wegfallen. In der Regel kann eine Abfindung nur bei beherrschenden

Gesellschafter-Geschäftsführern erfolgen, da bei diesen die Verbotsvorschrift des Betriebsrentengesetzes nicht greift.

Sofern die Pensionszusage bzw. der Versorgungsberechtigte unter den Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes fällt, muss eine Meldung beim **Pensions-Sicherungs-Verein** erfolgen. Meldepflichtig sind grundsätzlich alle Pensionszusagen, die die Voraussetzungen der gesetzlichen Unverfallbarkeit erfüllt haben. Die Pensionszusage muss dazu (falls es sich nicht um eine Entgeltumwandlung handelt) mindestens schon vor fünf Jahren erteilt worden sein. Beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer fallen nicht unter das Betriebsrentengesetz. Gelegentlich ist es nicht einfach zu entscheiden, ob ein beherrschender Status vorliegt oder nicht. Dann muss das PSV-Merkblatt M 1 zu Rate gezogen werden, welches auf der Internetseite des PSV eingesehen werden kann.

Während für die **Steuerbilanz** die Rechenvorschriften des **§ 6a EStG** maßgeblich sind, werden für die Zwecke der **Handelsbilanz** ergänzende Informationen benötigt.

Der **Gehalts- oder Anwartschaftstrend** (als ein Prozentsatz pro Jahr) soll eine Auskunft darüber geben, wie sich die Versorgungsanwartschaft bis zum Eintritt des Leistungsfalls entwickelt. Bei einer Pensionszusage, deren Leistungen vom pensionsfähigen Gehalt abhängen, geht es also um eine realistische Einschätzung der zukünftigen Gehaltsentwicklung. Ist die Pensionszusage als Festrente formuliert, dann ist die Gehaltsentwicklung natürlich nicht von Bedeutung. Dennoch kann eine solche Zusage während der Anwartschaftszeit angepasst werden, allein etwa um einen Ausgleich für die Entwertung der Leistungen aufgrund von Inflation zu gewähren. Auch hier geht es um eine realistische Abschätzung der erwarteten Anpassungen.

Auch laufende Renten werden üblicherweise in bestimmten Zeitabschnitten angepasst. Analog gilt hier, dass der **Rententrend** (als ein Prozentsatz pro Jahr) eine wirtschaftlich vernünftige Abschätzung über die zukünftige Entwicklung der Rentenzahlungen darstellen soll.

Der **Rechnungszins** (der für die Steuerbilanz bei 6 % fixiert ist) wird aufgrund einer Veröffentlichung der Deutschen Bundesbank übernommen und soll sich an der Laufzeit der zu bewertenden Verpflichtungen orientieren. Diese Aufgabe wird vom Gutachter im Rahmen der Erstellung des Gutachtens übernommen.