

Aktuarielle Aspekte aktueller Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung

Hartmut Engbroks, Köln

qx-Club am 3. August 2010

Agenda

- 1 Versicherungsmathematik im Einzelfall**
Eine neue aktuarielle Herausforderung im Versorgungsausgleich und bei der Portabilität
- 2 Erste Erfahrungen mit dem Versorgungsausgleich**
- 3 Aktuarielle Fragen zum BilMoG**
- 4 Praktische Fragen in Folge der aktuellen Rechtsprechung**

Was ist Versicherungsmathematik?

- **Die Versicherungsmathematik stellt Methoden und Modelle zur Verfügung, die die Bewertung von künftigen Zahlungen unter Unsicherheit erlauben.**
- **1. Problem: Ungewissheit dem Grunde nach**
Lösung: Gewichtung der einzelnen Zahlungen durch Ansatz von Wahrscheinlichkeiten
- **2. Problem: Ungewissheit der Höhe nach**
Lösung: Verwendung fundierter Annahmen (best estimate)
- **3. Problem: Zeitliche Dimension der Verpflichtungen**
Lösung: Ansatz einer Verzinsung
- **Barwert einer Verpflichtung = Summe aller möglichen künftigen Zahlungen, jeweils gewichtet mit ihrer Wahrscheinlichkeit und abgezinst auf den Bewertungsstichtag**

Was ist Versicherungsmathematik nicht?

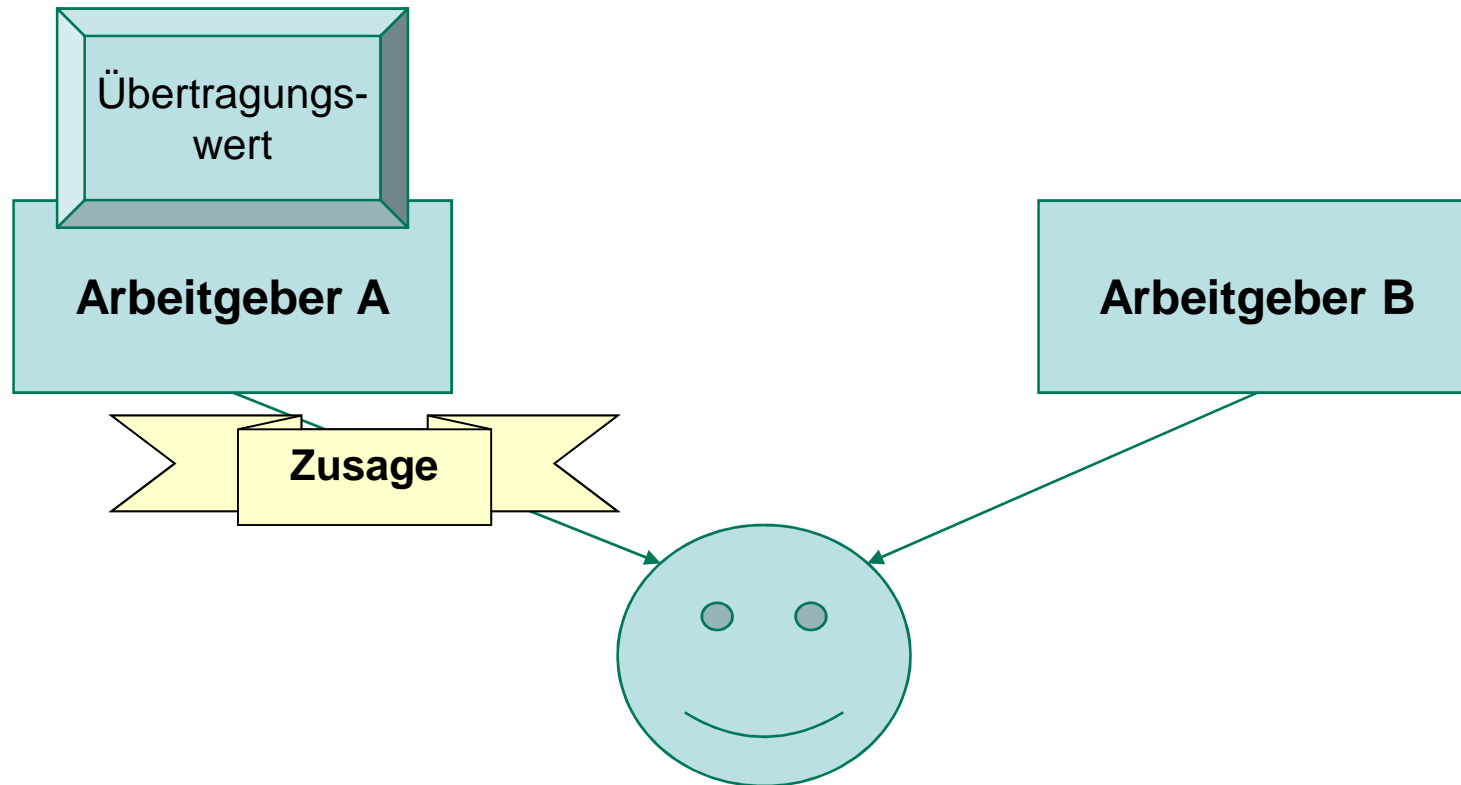
- **Versicherungsmathematiker sind keine Hellseher.**
- **Auch mit Methoden der Versicherungsmathematik lässt sich nicht voraussagen, wie lange der Einzelne lebt und wann er welche Leistungen beanspruchen wird.**
- **Über hinreichend große Personenbestände (schon ab etwa 50 Personen) lassen sich hingegen erstaunlich genaue Voraussagen treffen.**
- **Grundgedanke der Versicherung: Risikoausgleich im Kollektiv!**

Was kann Versicherungsmathematik im Einzelfall?

- **Der versicherungsmathematische Barwert der Verpflichtung gibt den Erwartungswert aller künftigen Zahlungen an.**
- „Im Durchschnitt“ werden also Mittel in Höhe des Barwerts zur Finanzierung aller Zahlungen benötigt.
- **=> In 50 % aller Fälle reicht der Barwert nicht!**
- Innerhalb einer größeren Personengesamtheit werden die Fehlbeträge jedoch aus den Überschüssen anderer Verpflichtungen gedeckt.
- **Ist der Barwert trotzdem ein sinnvoller Wertansatz?**

1. Anwendung: Portabilität

- Übertragung der Versorgungsansprüche bei Arbeitgeberwechsel



1. Anwendung: Portabilität

- **§ 4 Abs. 5 Satz 1 BetrAVG:**
- „Der Übertragungswert entspricht bei einer unmittelbar über den Arbeitgeber oder über eine Unterstützungskasse durchgeführten betrieblichen Altersversorgung dem Barwert der nach § 2 bemessenen künftigen Versorgungsleistung im Zeitpunkt der Übertragung; bei der Berechnung des Barwerts sind die Rechnungsgrundlagen sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik maßgebend.“

1. Anwendung: Portabilität

- In der Bilanz des abgebenden Arbeitgebers wäre ebenfalls der Barwert angesetzt worden. => erfolgsneutral
- Der aufnehmende Arbeitgeber erteilt eine Zusage im Wert des Übertragungswertes. => erfolgsneutral
- Beim aufnehmenden Arbeitgeber ist weiterhin ein Ausgleich im Kollektiv möglich.
 - Voraussetzung:
Einheitliche und vernünftige Wahl der Parameter,
z.B. durch Bezugnahme auf BilMoG-Zins.

2. Anwendung: Versorgungsausgleich

- **Das neue Versorgungsausgleichsrecht erlaubt die externe Teilung von Ansprüchen aus betrieblicher Altersversorgung.**
- **Der Arbeitgeber zahlt in Höhe des Ausgleichswerts (Kapitalwert) an den neuen Versorgungsträger. Die Bemessung des Ausgleichswerts erfolgt nach § 4 Abs. 5 BetrAVG (Übertragungswert).**

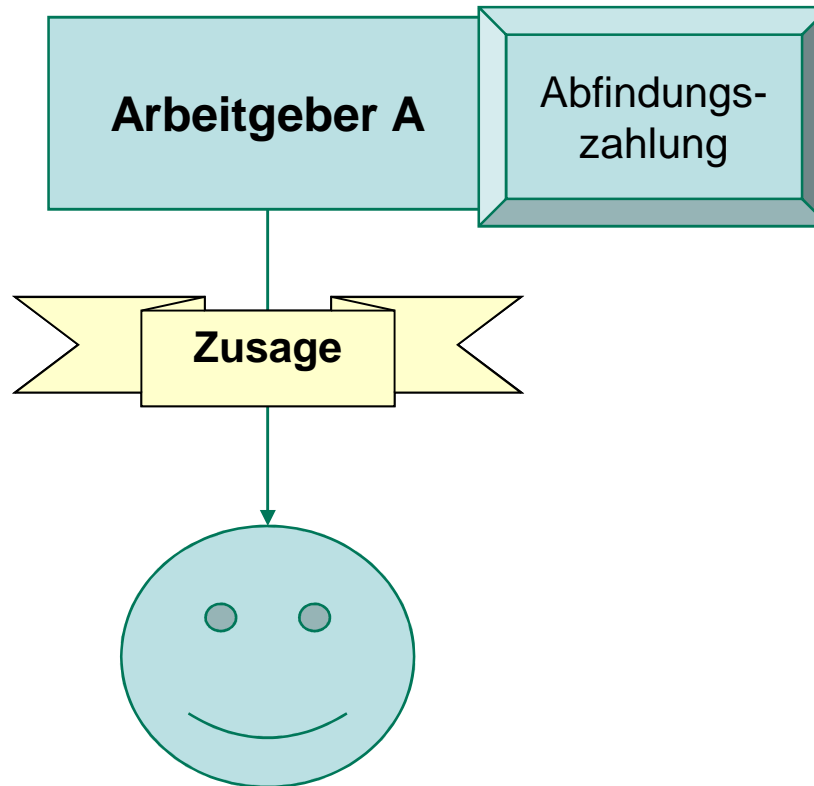
2. Anwendung: Versorgungsausgleich

- **Das Vorgehen ist (nahezu) erfolgsneutral in der Bilanz des Arbeitgebers.**
- **Der aufnehmende Versorgungsträger erteilt eine Zusage im Wert des Übertragungswertes. => erfolgsneutral**
- **Beim aufnehmenden Arbeitgeber ist ein Ausgleich im Kollektiv möglich.**
 - Voraussetzung:
Einheitliche und vernünftige Wahl der Parameter,
z.B. durch Bezugnahme auf BilMoG-Zins.

2. Anwendung: Versorgungsausgleich

- **Standardfall: Externe Teilung einer Direktzusage**
- Wertansatz gemäß BilMoG:
Rechnungszins 5,25 %, Richttafeln 2005 G
- **aufnehmender Versorgungsträger: Versorgungsausgleichskasse**
- Wertansatz:
Rechnungszins gemäß DeckRV (2,25 %), DAV 2004R
- **Folge: Reduktion der (garantierten) Leistungen um bis zu 70 % !!!**
 - **Wertgleichheit ?!?**

3. Anwendung: Abfindungen



3. Anwendung: Abfindungen

- **In der Bilanz des Arbeitgebers wäre ebenfalls der Barwert angesetzt worden. => erfolgsneutral**
- **Beim Arbeitnehmer ist zunächst kein Ausgleich in einem Kollektiv gegeben. Er trägt daher das Risiko einer Unterfinanzierung selbst.**
- **Möglichkeit zum Abschluss einer Rentenversicherung
ABER: Problem unterschiedlicher Rechnungsgrundlagen!**

3. Anwendung: Abfindungen

- **Lösungsmöglichkeit 1:**
Abfindungsbetrag wie Lebensversicherer kalkulieren
- **Vorteil:**
Arbeitnehmer können gleichwertige garantierte Versorgungsleistungen erreichen.
- **Nachteil:**
Durch Überschüsse werden oft deutlich überhöhte Leistungen erreicht, jedoch ohne Garantie.
- **Arbeitgeber müssen Verluste bei Zahlung von Abfindungen tragen.**

3. Anwendung: Abfindungen

- **Lösungsmöglichkeit 2:**
Abfindungsbetrag höher als Erwartungswert ansetzen
- **Vorteil:**
Arbeitnehmer können gleichwertige Versorgungsleistungen erreichen, ggf. auch ohne Ausgleich in einem Kollektiv mit ausreichender Sicherheit.
- **Nachteil:**
Arbeitgeber müssen Verluste bei Zahlung von Abfindungen tragen.
- **=> Abfindungen sind entweder für Arbeitgeber unattraktiv oder unvereinbar mit dem Versorgungsgedanken der betrAV!**

Teilungsordnungen

- **Das VersAusglG räumt der Arbeitgeber einige Freiheiten ein, die grundsätzlich bei jedem Fall anders genutzt werden können.**
- **Zahlreiche Unternehmen erstellen jedoch derzeit sog. „Teilungsordnungen“ mit Festlegungen einer einheitlichen Vorgehensweise bei Versorgungsausgleichen.**
- **Argumentationshilfe gegenüber Familiengerichten und Mitarbeitern**
- **Arbeitshilfe bei der praktischen Durchführung**
- **Gewähr für einheitliche Handhabung, auch über Standorte und Firmen hinweg**

Checkliste Teilungsordnung

- **Geltungsbereich (Zusage/Personenkreis)**
- **Ermittlung des Anrechtes**
- **Ermittlung des Ehezeitanteils**
- **Ermittlung des Ausgleichswertes und des korrespondierenden Kapitalwertes**
- **Positionierung zur internen/externen Teilung**
- **Ansatz von Kosten (bei interner Teilung)**
- **Verfahren zur Durchführung des Versorgungsausgleichs**
 - Termine, Berechnungsstichtage
 - Kürzung des Anrechts der ausgleichspflichtigen Person
 - Begründung des Anrechts der ausgleichsberechtigten Person
- **Änderungsvorbehalt**
- **Positionierung zur Übernahme von abgeteilten Anrechten**

Interne oder externe Teilung?

- **Keine eindeutige Präferenz erkennbar.**
- **Nachteil der internen Teilung:**
 - höherer Verwaltungsaufwand und Verbleib der biometrischen Risiken beim Arbeitgeber
- **Nachteil der externen Teilung:**
 - schwer planbare Liquiditätsabflüsse
- **Beide Nachteile verlieren mit zunehmender Bestandsgröße an Bedeutung.**

Wie verhalten sich die Gerichte?

- **wenig Rückfragen zu den Vorschlägen der Versorgungsträger**
- **in wenigen Fällen abweichende Entscheidungen**
=> Versorgungsträger kann Rechtsmittel einlegen.
- **Eine Ehescheidung ist auch ohne Versorgungsausgleich schon kompliziert genug!**
- **Gesucht sind sachgerechte und plausible Lösungen, die möglichst geringen Aufwand (beim Versorgungsträger und beim Gericht) verursachen.**

Vorschläge aus der Praxis

- **Dem Gericht sollte das (und nur das) mitgeteilt werden, was zum Nachvollziehen der Berechnung erforderlich ist.**
- **Auch bei verfallbaren Anrechten vollständige Auskunft erteilen**
- ...

Bewertungsverfahren

- **„klassisches“ Teilwertverfahren**
 - Berechnung in Anlehnung an § 6a EStG
 - steuerliches Mindestalter nicht zulässig!
 - dynamische Entwicklungen berücksichtigen
 - Prämiodynamik ?
- **modifiziertes Teilwertverfahren**
 - jährliche Neuberechnung der Prämie unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Berechtigte am Stichtag noch aktiv ist (konsequente Anwendung des Stichtagsprinzips)
 - Möglichkeit der Berücksichtigung von Fluktuation
- **Anwartschaftsbarwertverfahren („PUC-Methode“)**
 - Barwert des erdienten Anspruchs, bekannt aus internationaler Rechnungslegung
 - Dynamik und Fluktuation kann berücksichtigt werden
 - tendenziell steigender Aufwand gegen Ende des Dienstverhältnisses

Berücksichtigung von Fluktuation

- **Mindestalter**

in Anlehnung an steuerliches Verfahren

steuerliche Mindestalter i.d.R. unzulässig

bestandsabhängige Definition eines geeigneten Mindestalters u.U. möglich

- **Fluktuationswahrscheinlichkeiten**

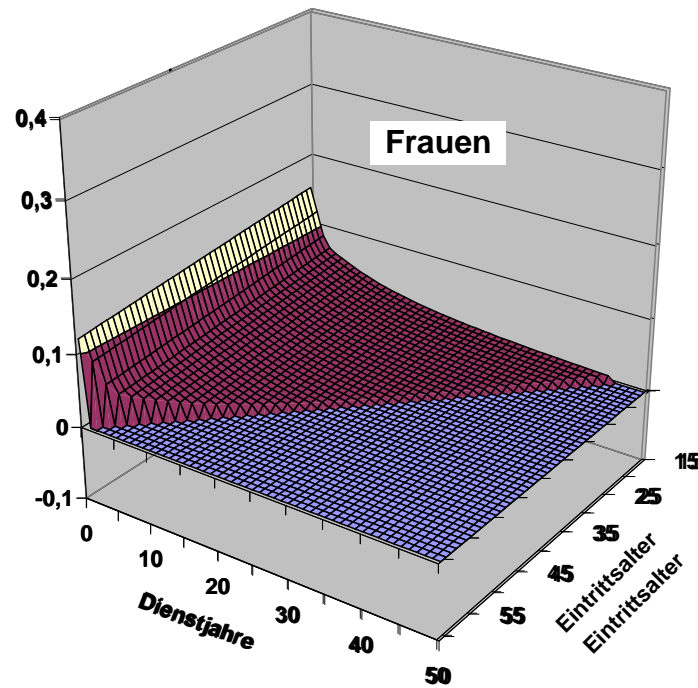
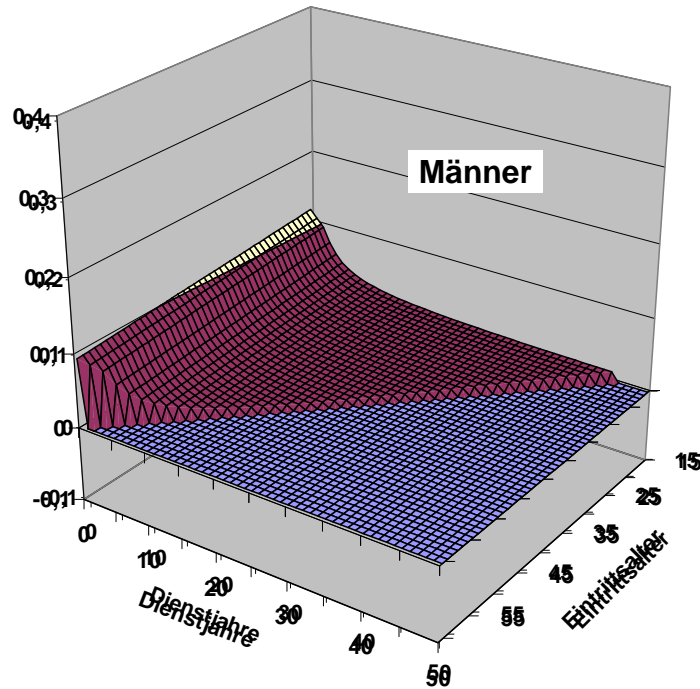
Berücksichtigung der Fluktuation im Bewertungsmodell als zusätzliche
Ausscheideursache (neben Invalidität und Tod)

entweder mit Bewertung der resultierenden unverfallbaren Anwartschaften

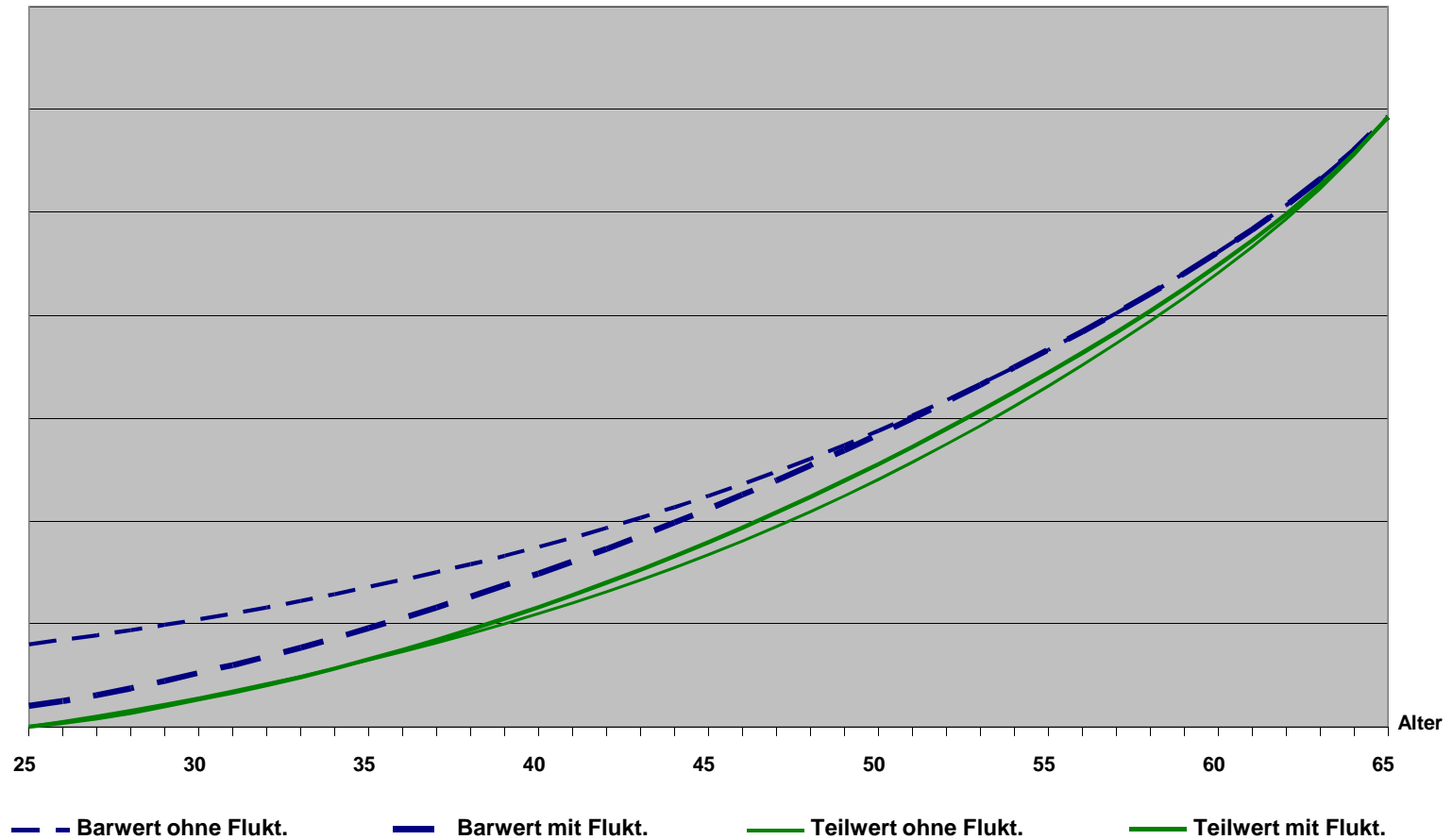
oder als Wegfall aller Ansprüche (bei entsprechender Anpassung der
Wahrscheinlichkeiten)

Die angenommenen Wahrscheinlichkeiten (abhängig von Alter und/oder Dienstzeit)
müssen ggf. bestandsspezifisch angepasst werden.

Berücksichtigung von Fluktuation



Berücksichtigung von Fluktuation



3 Aktuarielle Fragen zum BilMoG

Berücksichtigung von Fluktuation

DBO einer Zusage auf 100 € monatlicher Rente (Eintrittsalter 20)			
Alter	exakt	reduzierte Wahrscheinlichkeiten ohne unverfallbare Anwartschaft	keine Berücksichtigung von Fluktuation
25	148	273	340
30	651	706	814
35	1.396	1.373	1.495
40	2.374	2.340	2.451
45	3.759	3.726	3.801
50	5.701	5.685	5.714

3 Aktuarielle Fragen zum BilMoG

Berücksichtigung von Fluktuation

DBO einer Zusage auf 4 % des letzten Gehalts (Eintrittsalter 20, Gehalt im angegebenen Alter jeweils 2.500 €)			
Alter	exakt	reduzierte Wahrscheinlichkeiten ohne unverfallbare Anwartschaft	keine Berücksichtigung von Fluktuation
25	207	472	597
30	877	1.171	1.360
35	1.901	2.150	2.350
40	3.249	3.442	3.609
45	5.012	5.113	5.218
50	7.210	7.236	7.274

BAG zur Erhöhung der BBG im Jahre 2003

Entscheidung vom 21.4.2009 – 3 AZR 695/08

- **betroffene Systeme**

- klassische Leistungszusagen mit Leistungsdefinition in Abhängigkeit von der BBG
- i.d.R. deutlich höhere Leistungen für Gehaltsteile oberhalb BBG
- „Hebelwirkung“ bei Endgehaltsplänen

- **Lösung des BAG**

- Berechnung auf Basis einer fiktiven BBG, die sich ohne Berücksichtigung der Erhöhung in 2003 ergeben hätte
- Gegenrechnung der Vorteile in der gesetzlichen Rente (in voller Höhe) möglich

- **Derzeit ist unklar, ob nur für „rentennahe“ Personen oder gar grundsätzlich Handlungsbedarf besteht.**

- **Vorsichtsprinzip erfordert „Risikorückstellungen“ in der Handelsbilanz!**

BAG zur Erhöhung der BBG im Jahre 2003

- **Problemfelder**
 - BBG-abhängige Obergrenzen für das pensionsfähige Gehalt
Berechnung auf Basis der fiktiven BBG führt zu geringeren Leistungen!
 - Geringe Differenz zwischen Leistungsniveau unterhalb und oberhalb der BBG
Gegenrechnung der SV-Vorteile kann insgesamt zu einer Verringerung der Leistungen führen.
 - Aufwändige Berechnung des SV-Vorteils
=> geeignete Näherungen verwenden!
- **(vermutlich) unproblematisch:**
 - beitragsorientierte Leistungszusagen mit BBG-abhängigem Beitrag
 - seit 2003 erteilte Neuzusagen

BFH zu gewinnabhängigen Zusagen

Beschluss vom 3.3.2010 – I R 31/09

- **Problemfeld**
 - Pensionszusagen in Abhängigkeit von gewinnabhängigen Bezügen (z.B. Tantiemen)
- **Gesetzeswortlaut § 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG**
 - „Für eine Pensionsverpflichtung darf eine Rückstellung nur gebildet werden, wenn und soweit [...] die Pensionszusage keine Pensionsleistungen in Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen vorsieht [...]“
 - Auf welchen Zeitpunkt bezieht sich „künftig“?
- **Meinung des BFH**
 - „künftig“ ist immer auf den Zeitpunkt der Erteilung der Zusage zu beziehen.

BFH zu gewinnabhängigen Zusagen

- **Fallkonstellation 1 : Endgehaltspläne**

- Die Pensionsleistung ist abhängig von den (gewinnabhängigen) Bezügen des letzten Jahres vor Eintritt des Versorgungsfalles.
- Bestimmung der Rückstellung auf Basis der jeweils aktuellen Jahresbezüge (inkl. gewinnabhängiger Anteile) führt ggf. zu starken Schwankungen
- Außerdem: Glättungseffekt durch besonders hohe Rückstellung in besonders guten Geschäftsjahren (und umgekehrt)
- Der Gesetzgeber wollte mit der Regelung in § 6a genau diese Schwankungen verhindern.

- **Bei Endgehaltsplänen keine gewinnabhängigen Bezüge berücksichtigen!**

- Ausnahme: Durchschnittsbildung der Bezüge mehrerer Jahre (falls der Berechtigte bereits kurz vor der Pensionierung steht).

BFH zu gewinnabhängigen Zusagen

- **Fallkonstellation 2 : Bausteinsysteme**
 - Die Pensionsleistung ist abhängig von den (gewinnabhängigen) Bezügen eines jeden Dienstjahres.
 - Bausteine der (am Stichtag) vergangenen Dienstjahre bleiben erhalten, unabhängig von künftigen Tantiemen!
 - Eine Nichtberücksichtigung dieser (Teil-)Bausteine würde zu einer Unterbewertung führen!
- **Fallkonstellation 3 : laufende Renten**
 - Erst recht unplausibel wäre die Nichtberücksichtigung der Teile einer bereits laufenden Rente, die auf gewinnabhängigen Bezügen beruhen!

Das kann nicht so gewollt sein!

Referent

Hartmut Engbroks

Vorstand

Diplom-Mathematiker

HEUBECK AG

Lindenallee 53

D-50968 Köln (Marienburg)

Telefon: **+ 49 (0) 221 / 93 46 93-70**

Telefax: **+ 49 (0) 221 / 37 88 89**

e-mail: **h.engbroks@heubeck.de**

Internet: **www.heubeck.de**