

Autor: Susanne Jungblut, Director bei KPMG im Bereich Deal Advisory, Pensions und Jan Leiding, Partner der KPMG im Bereich Financial Services **Rubrik:** GASTBEITRAG

Seite: 8 **Mediengattung:** Tageszeitung

Ressort: U **Nummer:** 142

Deal Breaker Pensionsverpflichtungen

Börsen-Zeitung, 28.7.2020

Jedes Jahr kommt es in Deutschland zu rund 2 000 Unternehmenstransaktionen. Im Fokus der Verkaufsverhandlungen stehen dabei zunehmend hohe Pensionsverpflichtungen. Warum ist das so? In der Vergangenheit waren großzügige Pensionszusagen State of the Art, stellten diese doch eine veritable Entlohnungskomponente für die Mitarbeiter dar und dienten gleichzeitig der Innenfinanzierung der Unternehmen. Die traditionellen Pensionsversprechen im Wege der sogenannten Direktzusage wurden in den letzten 20 Jahren vor dem Hintergrund der sich ändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zwar abgeschmolzen, die Besitzstände der älteren Mitarbeiter blieben dabei aber gewahrt. Diese Arbeitnehmergruppe tritt nun sukzessive in den Ruhestand und so resultieren aus den damaligen hohen Pensionszusagen heute entsprechend hohe Rentenzahlungen. Der gesamte Wert der laufenden Rentenverpflichtungen liegt derzeit Schätzungen zufolge bei ca. 400 Mrd. Euro und da nun so langsam die Baby Boomer in den Ruhestand eintreten, wird sich dieser Wert weiter erhöhen.

Unternehmen, die einen Zukauf planen, müssen also buchstäblich mit immer höheren Versorgungsverpflichtungen gegenüber Rentenempfängern rechnen. Zumindest bei einem Share Deal, bei dem die Unternehmensanteile vom Verkäufer auf den Erwerber übertragen werden, gehen diese Verpflichtungen nämlich zwingend auf den Käufer über. Diese stellen eine hohe Kosten- und Liquiditätsbelastung dar und bedeuten auch einen hohen Administrationsaufwand. Da sie jedoch zum operativen Geschäft nichts beitragen, sind Kaufinteressenten selbst bei einem adäquaten Kaufpreisabzug immer seltener bereit, die entsprechenden Verpflichtungen zu übernehmen. Somit drohen die Pensionszusagen der Vergangenheit heute oftmals zum Deal Breaker zu werden. Doch vor dem Hintergrund der anhaltenden Niedrigzinsphase, auch in der

Coronakrise fortsetzt, ergeben sich inzwischen Alternativen, die bei den meisten Konzernen schon lange nicht mehr auf dem Radar auftauchten: eine Auslagerung auf Pensionsfonds oder Rentnergesellschaften. Im Gegensatz zu früher reicht heute in vielen Fällen die korrespondierende Pensionsrückstellung unter IFRS nämlich aus, um Pensionsfonds oder Rentnergesellschaft ausreichend zu dotieren.

Lösungsansatz 1: Abfindung

Will der Verkäufer einen Deal Breaker aufgrund hoher Pensionslasten verhindern, strukturiert er bereits im Vorfeld der geplanten Transaktion idealerweise eine Lösung, die den rechtlich zwingenden Übergang der Rentenverpflichtungen auf den Erwerber möglichst wirtschaftlich und administrativ abmildert oder gar abwendet. Den zahlreichen theoretischen Lösungsmöglichkeiten stehen jedoch steuerliche und arbeitsrechtliche Vorschriften gegenüber, die deren Umsetzbarkeit einschränken. Letztendlich verbleiben nur vier praktikable Ansätze, die unterschiedliche Konsequenzen haben und somit unterschiedlich attraktiv sind.

Die theoretisch einfachste Lösung ist die Abfindung der Rentenansprüche im Rahmen des Betriebsrentengesetzes, bei der durch Zahlung eines Einmalbetrages sämtliche künftige Rentenzahlungen an den betroffenen Rentner abgegolten werden. Allerdings ist eine solche Abfindung arbeitsrechtlich nur zulässig für Kleinstbeträge sowie für laufende Renten, deren Zahlung vor 2005 begonnen hat; im zweiten Fall muss zudem der Begünstigte der Abfindung zustimmen. Somit stellt diese Alternative nur für einen kleinen Teil der Rentenverpflichtungen eine Lösung dar. Weiterhin können Unternehmen ihren aktiven Mitarbeitern eine Abfindung der verdienten Ansprüche und auch die Umwandlung ihrer noch zu erdienenden Ansprüche in gleichwertige Vergütungselemente außerhalb der Pensionsverpflichtungen anbieten. So kann

das weitere Anwachsen der Pensionsverpflichtungen verringert werden. Allerdings benötigen auch diese Maßnahmen die individuelle Zustimmung der Mitarbeiter, womit sie in aller Regel nur sehr eingeschränkt umsetzbar sind.

Lösung 2: Schuldbeitritt

Weitgreifender und durchaus üblich ist der sogenannte Schuldbeitritt. Hierbei behält der Verkäufer die mit der Transaktion auf den Käufer übergehenden Pensionsverpflichtungen entweder im Wege einer Schuldübernahme nach BGB oder durch Übernahme der mit den Verpflichtungen verbundenen Lasten. In beiden Fällen hat dies zur Folge, dass der Verkäufer dem Käufer die künftigen Rentenzahlungen an die ehemaligen Mitarbeiter jeweils bei Fälligkeit erstattet. Die wirtschaftliche Belastung aus den Pensionsverpflichtungen verbleibt also beim Verkäufer. Gleichwohl geht die arbeitsrechtliche Verpflichtung zwingend auf den Käufer über. Dementsprechend muss dieser dann auch die wirtschaftliche Belastung tragen, sollte der Verkäufer zu einem späteren Zeitpunkt zahlungsunfähig werden. Diese lange Bindung des Käufers an das wirtschaftliche Schicksal des Verkäufers macht diese Lösung für Kaufinteressenten häufig unattraktiv.

Lösung 3: Pensionsfonds

Häufig nachgefragt ist eine Übertragung der Pensionsverpflichtungen auf eine dritte Partei. Hier kommt allerdings das Steuerrecht zum Tragen, denn in aller Regel ist der dafür zu entrichtende Einmalbetrag auf Seiten der Rentenempfänger in vollem Umfang zu versteuern. Grundsätzlich lässt sich die Übertragung der Pensionsverpflichtungen auf eine dritte Partei dabei über verschiedene Durchführungswege erreichen. Die alternativen Pensionsfonds, Direktversicherung, Pensionskasse und Unterstützungskasse unterscheiden sich hinsichtlich der steuerlichen Behandlung der erforderlichen Beitragszahlung. Lediglich die Übertragung von Renten

auf einen Pensionsfonds ist steuerlich insofern flankiert, als dieser Vorgang dann für die Versorgungsberechtigten steuerfrei bleibt, wenn der Arbeitgeber seinen durch die Zahlung des Einmalbeitrags entstehenden steuerlichen Aufwand auf zehn Jahre streckt.

Trotz dieser steuerlichen Förderung war der Pensionsfonds in der Vergangenheit für Unternehmen häufig unattraktiv, lag doch die erforderliche Einmalzahlung deutlich oberhalb der korrespondierenden Bilanzrückstellung sowohl nach HGB als auch nach den internationalen Bilanzierungsrichtlinien, IFRS. Somit hatte die Übertragung auf einen Pensionsfonds stets einen erheblichen bilanziellen Aufwand zur Folge.

Aufgrund der andauernden Niedrigzinsphase sind nun die Pensionsrückstellungen der Unternehmen stark angestiegen. Diese werden auf Basis eines monatlich neu zu bestimmenden Diskontierungssatzes berechnet. Derzeit liegt dieser nach HGB bei rund 2,5 %, nach IFRS um 1 %. Andererseits kalkuliert ein Pensionsfonds den von ihm benötigten Einmalbeitrag auf Basis der Rendite, welche er aus seiner Kapitalanlage erwartet. Selbst bei einer sicheren Kapitalanlage, wie sie zur Finanzierung kurzfristig fälliger Rentenzahlungen angebracht ist, kann derzeit eine Rendite in der Größenordnung des HGB Diskontierungssatzes - also deutlich oberhalb von 1 % p. a. - erwartet werden. Auch unter Berücksichtigung der Tatsachen, dass ein Pensionsfonds in seiner Kalkulation Kosten und zudem vorsichtiger Sterbetafeln berücksichtigt, bedeutet die Übertragung von Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds heute zumeist nur noch einen geringen bis keinerlei bilanziellen Aufwand mehr und ist somit deutlich attraktiver geworden.

Gleichwohl behält der Arbeitgeber bei einer solchen Übertragung eine Ein-

standspflicht. Diese manifestiert sich darin, dass der Arbeitgeber dann finanziell einspringen muss, wenn der Pensionsfonds die zugesagten Rentenleistungen nicht in vollem Umfang erbringen kann. Diese Einstandspflicht trifft stets den ehemaligen Arbeitgeber und geht somit automatisch auf den Käufer über. Auch wenn sich diese Einstandspflicht aufgrund der vorsichtigen Dotierung des Pensionsfonds aller Voraussicht nach nicht manifestieren wird, macht dieses Risiko die Pensionsfondslösung für Kaufinteressenten häufig unattraktiv.

Lösung 4: Rentnergesellschaft

Eine weitere Lösungsmöglichkeit ist die Ausgliederung der Versorgungsverpflichtungen gegenüber den Rentnern auf eine neue Gesellschaft, deren alleinige Aufgabe es ist, diese Versorgungsverpflichtungen zu erfüllen. Eine solche Ausgliederung im Rahmen des Umwandlungsgesetzes ist stets möglich. Sie benötigt keine Zustimmung der betroffenen Rentenempfänger und löst auf deren Seite auch keine steuerlichen Konsequenzen aus. Nach einem BAG-Urteil aus dem Jahr 2008 richten sich die Ansprüche der Rentenempfänger sodann lediglich gegen die Rentnergesellschaft; den ehemaligen Arbeitgeber trifft lediglich eine Nachhaftung für die Zahlungen, die innerhalb der ersten zehn Jahre nach Ausgliederung fällig werden. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die Rentnergesellschaft mit ausreichenden finanziellen Mitteln ausgestattet wird.

Die Berechnung dieser erforderlichen Mittel gibt das BAG in seinem Urteil vor. Dabei bleibt das BAG relativ vage im Hinblick auf den zugrunde zulegenden Zinssatz. Es nimmt hier u. a. Bezug auf den Höchstrechnungszins der Lebensversicherung, den Diskontierungssatz nach HGB sowie nach IFRS

und beruft sich schließlich auf die untere Grenze einer auf vernünftiger kaufmännischer Beurteilung beruhenden Zinsbandbreite. Damit dürfte auch bei ansonsten vorsichtigen Annahmen bei der Berechnung der erforderlichen Mittel der Rentnergesellschaft der benötigte Betrag in der Nähe der IFRS-Pensionsrückstellung liegen. Er wäre somit mit dem für eine Übertragung der Rentenverpflichtungen auf einen Pensionsfonds benötigten Beitrag vergleichbar - wenn nicht sogar geringer.

Der Charme der Rentnergesellschaft liegt im Transaktionskontext nun darin, dass sie aus dem Transaktionsobjekt herausdefiniert werden kann - sei es, indem sie beim Verkäufer verbleibt oder durch einen anderen Erwerber übernommen wird. Auf den Käufer des eigentlichen Geschäftsbetriebes geht nur das vergleichsweise geringe Risiko aus der zehnjährigen Nachhaftung über. Damit ist dieser Ansatz im Transaktionsumfeld für Kaufinteressenten stets attraktiv. Fazit: Jede der aufgezeigten Möglichkeiten ist prinzipiell geeignet, hohe Pensionsverpflichtungen gegenüber ehemaligen Mitarbeitern nicht zum Deal Breaker werden zu lassen. Neben der nur sehr eingeschränkt umsetzbaren Abfindung kann lediglich die Auslagerung der Rentenverpflichtungen auf eine Rentnergesellschaft die Zahlungsverpflichtungen mit finaler Enthaftung aus dem Transaktionskontext heraushalten. Diese Option ist bei vielen Unternehmen aus dem Blickfeld geraten, wird aber durch das heutige Niedrigzinsumfeld immer attraktiver.

Susanne Jungblut, Director bei KPMG im Bereich Deal Advisory, Pensions und Jan Leiding, Partner der KPMG im Bereich Financial Services

Ganzseiten-PDF: 280720s08.pdf

Wörter: 1325