

Susanne Jungblut ist Aktuarin (DAV) und versicherungsmathematische Sachverständige für Altersversorgung (IVS) und seit 30 Jahren beratend im Bereich der betrieblichen Altersversorgung tätig. Sie leitet den Bereich Deal Advisory, Pensions der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.



Pensionsverpflichtungen in Unternehmenstransaktionen – Neue Ansätze?

Autoren: **Susanne Jungblut** und **Stefan Bäumler**

Jedes Jahr kommt es in Deutschland zu rund 2.000 Unternehmenstransaktionen. Im Fokus der Verkaufsverhandlungen stehen zunehmend hohe Pensionsverpflichtungen. Großzügige Pensionsverpflichtungen waren in der Vergangenheit »state of the art«, stellten sie doch neben einer zusätzlichen Entlohnung für die Mitarbeiter für viele Unternehmen ein geeignetes Innenfinanzierungsinstrument dar. Zwar wurden diese traditionellen Pensionsversprechen in den letzten Jahren vor dem Hintergrund der geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sukzessive abgeschmolzen, doch blieben dabei die Besitzstände der älteren Mitarbeiter gewahrt. Diese Arbeitnehmergruppe, zu der regelmäßig auch die sog. Baby Boomer gehören, tritt nun in den Ruhestand und so resultieren aus den alten Pensionszusagen heute hohe Rentenzahlungen.

Unternehmen, die einen Zukauf planen, müssen also mit immer höheren Versorgungsverpflichtungen gegenüber Rentenempfängern rechnen. Zumindest bei einem »Share Deal«, bei dem die Unternehmensanteile vom Veräußerer auf den Erwerber übertragen werden, gehen diese Verpflichtungen zwingend auf den Käufer über. Sie stellen eine hohe Kosten- und Liquiditätsbelastung dar und implizieren einen hohen Administrationsaufwand. Da sie jedoch keinen Beitrag zum operativen Geschäft leisten, 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.

Will der Verkäufer einen Deal Breaker aufgrund hoher Pensionslasten verhindern, strukturiert er bereits im Vorfeld der geplanten Transaktion idealerweise eine Lösung, die den 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.



Stefan Bäumler ist als Aktuar (DAV) und versicherungsmathematischer Sachverständiger für Altersversorgung (IVS) für die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft tätig. Seit mehr als 15 Jahren berät er Unternehmen in Fragen zur betrieblichen Altersversorgung.

Lösungsansatz 1: Abfindung

Die theoretisch einfachste Lösung ist die Abfindung der laufenden Rentenansprüche, bei der durch Zahlung eines Einmalbetrags sämtliche künftigen Rentenzahlungen abgegolten werden. Allerdings ist eine solche Abfindung arbeitsrechtlich nur in eingeschränkten Fällen zulässig und bedarf zumindest teilweise zudem der Zustimmung des betroffenen Rentenempfängers. Somit ist dieser Lösungsansatz in aller Regel nur sehr eingeschränkt umsetzbar.

Lösungsansatz 2: Schuldbeitritt

Weitgreifender und durchaus üblich ist der sog. Schuldbeitritt. Dieser hat 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.

Lösungsansatz 3: Pensionsfonds

Häufig nachgefragt ist eine Übertragung der Pensionsverpflichtungen auf eine dritte Partei. Allerdings ist lediglich die Übertragung von Renten auf einen Pensionsfonds steuerlich flankiert. Dieser Umstand und die Tatsache, dass aufgrund der aktuellen Zinssituation die Übertragung von Pensionsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds zumeist nur einen geringen bis keinerlei Zusatzaufwand bedeutet, machen diesen Lösungsansatz grundsätzlich attraktiv.

Gleichwohl behält der Arbeitgeber bei einer solchen Übertragung eine Einstandspflicht. Mit anderen Worten: Kann der Pensionsfonds die zugesagten Rentenleistungen nicht in vollem Umfang erbringen, hat der Arbeitgeber die entstehende Lücke auszugleichen. Diese Einstandspflicht trifft stets den ehemaligen Arbeitgeber und geht somit automatisch auf den Käufer über. Auch wenn sich diese Einstandspflicht bei

einer vorsichtigen Dotierung des Pensionsfonds aller Voraussicht nach nicht manifestieren wird, macht dieses Risiko den Pensionsfondsansatz für Kaufinteressenten häufig uninteressant.

Lösungsansatz 4: Rentnergesellschaft

Eine bislang zumeist vernachlässigte Alternative tritt derzeit zunehmend in den Fokus. Hierbei werden die Versorgungsverpflichtungen gegenüber den Rentnern auf eine neue Gesellschaft ausgegliedert, deren alleinige Aufgabe es ist, diese Versorgungsverpflichtungen zu erfüllen. 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. Zwar bleibt das BAG hinsichtlich der Höhe der erforderlichen Mittel vage, sie dürften aber heute, unter Berücksichtigung der im Niedrigzinsumfeld stark gestiegenen Pensionsverpflichtungen, in der Nähe der korrespondierenden Pensionsrückstellung nach IFRS liegen.

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 Geschäftsbetriebs 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. Welche Alternative oder Kombination von Alternativen im konkreten Fall die beste Lösung darstellt, gilt es unter Berücksichtigung der jeweiligen Gegebenheiten zu analysieren. ←

IMPRESSUM

Herausgeber: Audit Committee Institute e.V. (ACI)

Leitung: Prof. Dr. Kai C. Andrejewski (V.i.S.d.P.)

Redaktion: Christina Gasser, Astrid Gundel, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Peter Hommelhoff,
Georg Lanfermann, Christian Tobias Pfaff, Maria Solbrig,
Prof. Dr. Christoph Teichmann

An dieser Ausgabe
haben mitgewirkt: Dr. Vera-Carina Elter, Marc Fink, Dr. Jochen Haußer, Dr. Martin Ribbrock

Audit Committee Institute e.V. (ACI)
THE SQUAIRE • Am Flughafen
60549 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 9587-3040
Fax +49 1802 11991-3040
E-Mail aci@kpmg.de
www.audit-committee-institute.de
ISSN (Print) 2509-2936
ISSN (Online) 2509-2944

Gestaltung und Satz: stereobloc, Berlin

Druck: Das Druckteam Berlin

Stand: 30.6.2020

Bildnachweise/Illustrationen: S. 2 ©Martin Barraud/iStock.com; S. 4/5 ©Martin Barraud/iStock.com;
S. 6 ©solarseven/iStock.com; S. 8 ©DNY59/iStock.com; S. 10 ©epicurean/iStock.com;
S. 15 ©PeopleImages/iStock.com, ©Alphotographic/iStock.com;
S. 20 ©sidewaysdesign/iStock.com; S. 23 ©gremlin/iStock.com;
S. 24 ©Chris Ryan/iStock.com; S. 28 ©FangXiaNuo/iStock.com;
S. 32/33 ©Freder/iStock.com; S. 34 ©D3Damon/iStock.com; S. 36 ©scyther5/iStock.com;
S. 44 ©Jul_g/shutterstock.com; S. 48 ©Andrey Popov/stock.adobe.com;
S. 51 ©unununius/stock.adobe.com; S. 52 ©zwehren/stock.adobe.com,
©zwehren/stock.adobe.com; S. 56 ©Jonathan Schöps/photocase.de;
S. 57 ©James Stone/stock.adobe.com, ©Damien/stock.adobe.com,
©imagestockdesign/shutterstock.com

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

Das Audit Committee Institute versteht sich als Forum für kontroverse Diskussionen. Die Ansichten und Meinungen sind die der Verfasser und entsprechen nicht unbedingt den Ansichten und Meinungen des Audit Committee Institute e.V.

© 2020 Audit Committee Institute e.V., assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einem Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative («KPMG International»), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.