

IDW POSITIONSPAPIER

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG RISIKEN KALKULIERBAR MACHEN – ATTRAKTIVITÄT NACHHALTIG STEIGERN

STAND 18.09.2023

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORUNG

INHALT

1. Vorbemerkungen	4
2. Einordnung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland	6
3. Ausgewählte Aspekte zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung	8
3.1. Umfang arbeitgeberseitiger Garantiepflichten reduzieren	8
3.2. Diskussion über Ausfinanzierungsquoten	9
3.3. Systemfremde Bilanzvolatilitäten im Handelsrecht reduzieren	10
3.4. Steuerliche Abzugsmöglichkeiten bei Direktzusagen stärken	10
3.5. Attraktivität für Beschäftigte steigern	11
4. Fazit und Ausblick	12
Fußnoten	14





1. VORBEMERKUNGEN

Die politische Diskussion zur finanziellen Altersabsicherung in Deutschland richtet ihren Blick vorrangig auf die begrenzte Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung. Daneben werden aktuell Reformen der privaten Vorsorge diskutiert. Die von der Bundesregierung eingesetzte „Fokusgruppe private Altersvorsorge“ hat dazu im Juli 2023 ihren Abschlussbericht vorgelegt.¹ Nach mehrheitlicher Auffassung ihrer Mitglieder soll das Modell eines im Wesentlichen von den Arbeitgebern abzuwickelnden öffentlichen Altersversorgungsfonds nicht weiterverfolgt, sondern stattdessen u.a. die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) angestrebt werden.² Dem ist zuzustimmen. Die bAV ist grundsätzlich in der Lage, einen maßgeblichen Teil der Alterssicherung in Deutschland zu tragen. Aus Sicht des IDW ist eine ganzheitliche Betrachtung und Weiterentwicklung aller drei Säulen der Altersvorsorge (vgl. Abschn. 2) notwendig. Daher sollten auch Maßnahmen zur Stärkung der bAV – wie im Koalitionsvertrag vorgesehen – deutlicher herausgearbeitet werden.

Fast die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland besitzt aktuell keine bAV.³ Dies gilt insb. für Beschäftigte in kleineren und mittelständischen Betrieben – dem Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Insofern richtet sich der Blick gespannt auf Reformüberlegungen, die sich aus dem im September 2022 von der Bundesregierung angestoßenen sog. „Fachdialog zur Betriebsrente“ ergeben werden. Mit dem vorliegenden Positionspapier möchte das IDW Impulse aus Sicht des Berufsstands der Wirtschaftsprüfer in diese so wichtige öffentliche Debatte zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung einbringen. Das Papier berücksichtigt Erfahrungen von Wirtschaftsprüfern im Austausch mit Unternehmen unterschiedlicher Größe und diverser Rechtsformen. Wirtschaftsprüfer sind beispielsweise im Rahmen von Abschlussprüfungen und Prüfungen von Risikomanagementsystemen oder bei der Beratung zu Unternehmenstransaktionen regelmäßig mit der Bewertung von Altersversorgungsverpflichtungen, mit Fragen zum Management der aus den Verpflichtungen resultierenden Risiken und mit Möglichkeiten der Ausfinanzierung solcher Verpflichtungen befasst. Zugespitzt formuliert zeigt sich hierbei, dass Altersversorgungszusagen aus Unternehmenssicht nicht selten vor allem als eines begriffen werden: ein schwer zu kontrollierendes Bündel von Risiken, das Banken und Investoren abschreckt und steuerlich unattraktiv ist.

Nach einer kurzen Einordnung der bAV in das Drei-Säulen-Modell der Altersvorsorge sollen im Folgenden ausgewählte Gründe für die arbeitgeberseitige Zurückhaltung sowie Ansatzpunkte für mögliche Reformen der bAV skizziert werden.





2. EINORDNUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORUNG IN DEUTSCHLAND

Die in diesem Papier angestellten Überlegungen zur Weiterentwicklung der bAV haben ihren Ausgangspunkt in der Überzeugung, dass sie eine politisch gewünschte und wichtige gesamtgesellschaftliche Funktion erfüllt, indem sie im Rahmen des **Drei-Säulen-Modells** zur Reduzierung bzw. zum Schließen der „Versorgungslücke“ bei der Alterssicherung beiträgt. Die Rede von der „Versorgungslücke“ zielt vor allem auf die offenkundig begrenzte Leistungsfähigkeit der **ersten Säule** der Altersvorsorge – öffentlich-rechtliche Pflichtsysteme, insb. die

gesetzliche Rentenversicherung – in ihrer aktuellen Form ab: Lediglich 3% (alte Bundesländer) bzw. 1,2% (neue Bundesländer) der männlichen Bezieher einer gesetzlichen Altersrente erhielten Ende 2022 einen monatlichen Zahlungsbetrag von 2.400 EUR oder mehr, bei den Frauen sind es jeweils nur 0,2%.⁴ Auf Basis eines bundesdurchschnittlichen Bruttojahresarbeitentgeltes aller Versicherten führt eine 45 Jahre lange Beitragszahlung zu einer monatlichen Altersrente von 1.692 EUR (brutto).⁵ Angesichts der sich abzeichnenden demografischen Ent-

wicklung in Deutschland haben Reformvorschläge größtenteils die Stabilisierung dieses Niveaus im Blick. Insgesamt scheint sich das Sicherungsziel der gesetzlichen Rente immer weiter von der Erhaltung des aus dem Berufsleben gewohnten Lebensstandards hin zu einer Basisversorgung zu verschieben.⁶

Eine Alterssicherung der **zweiten Säule**, d.h. eine **bAV**, liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinen Beschäftigten Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zusagt. Dafür steht die Direktzusage oder auch die Einschaltung eines externen Versorgungsträgers (Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) zur Auswahl. Aus Arbeitgebersicht wird die Entscheidung für eine bAV – über die verpflichtend durchzuführende Entgeltumwandlung⁷ hinaus – von verschiedenen Faktoren bestimmt. Dabei spielen Fragen der Attraktivität des Arbeitgebers für die Beschäftigten im Hinblick auf die Mitarbeiterbindung und -gewinnung ebenso eine Rolle wie finanzielle Aspekte. Aus Sicht der Beschäftigten liegen die Vorteile der betrieblichen Altersversorgung gegenüber einer privaten Vorsorge u.a. in der weitreichenden Insolvenzsicherung der Versorgungsansprüche und den im Vergleich zum individuellen Abschluss von Vorsorgeprodukten häufig geringeren Transaktionskosten. Nicht zuletzt erfolgt die Finanzierung je nach Art der Zusage zumindest anteilig durch den Arbeitgeber.

Die **dritte Säule** der Alterssicherung ist die **private Vorsorge**. Sie umfasst insbesondere das individuelle Sparen bzw. die individuelle Anlage am Kapitalmarkt, ggf. auch den Erwerb einer Immobilie, sowie den Abschluss von Kapitallebens- bzw. privaten Rentenversicherungsprodukten (z. T. gesetzlich gefördert, wie beispielsweise „Riester“- bzw. „Rürup“-Produkte). Begrenzt wird das Ausmaß der privaten Vorsorge durch die jeweiligen persönlichen finanziellen Spielräume. Das politische Handeln ist daher zu meist auch darauf ausgerichtet, diese Spielräume zu erweitern und Vorsorgeprodukte staatlich zu fördern. Zu berücksichtigen ist indes auch, dass individuelle Kapitalanlagen erheblichen Wertänderungsrisiken unterliegen können und mit Ausnahme von Rentenversicherungsprodukten das sog. „Langlebighkeitsrisiko“ nicht absichern. Es können zudem erhebliche Transaktionskosten (Kauf- und Verkaufskosten, Gebühren, Provisionen etc.) anfallen.

Das vorliegende Positionspapier befasst sich im Folgenden mit Aspekten der nachhaltigen Fortentwicklung der zweiten Säule, also der bAV. Hierzu werden verschiedene Gründe für die Zurückhaltung bei Versorgungszusagen erläutert und einige Impulse zur Steigerung der Attraktivität der bAV gegeben.





3. AUSGEWÄHLTE ASPEKTE ZUR WEITERENTWICKLUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORUNG

3.1. Umfang arbeitgeberseitiger Garantiepfllichten verringern

Unternehmen müssen mittels ihrer Geschäftstätigkeit oder über die Anlage der in den Rückstellungen gebundenen Mittel eine Rendite erzielen, die ausreicht, um die Altersversorgungsverpflichtungen in Form von Leistungszusagen erfüllen zu können, z.B. die Zahlung einer lebenslange Rente in bestimmter garantierter Höhe. Gelingt dies nicht, müssen die Defizite ausgeglichen werden.

Zusagen mit besonders umfangreichen Garantien (z.B. „reine Leistungszusagen“ i.S. von § 1 Abs. 1 BetrAVG) und Zusagen, die volle Inflationsausgleiche beinhalten (weil beispielsweise die einprozentige Mindestanpassung nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG nicht anwendbar ist oder nicht angewendet wird), betreffen vor allem ältere Versorgungszusagen. Die damit verbundenen hohen finanziellen Belastungen sind leider häufig ein Hemmschuh für die Gewährung von neuen Zusagen für jüngere Beschäftigte, obwohl für diese Zusagen mittlerweile gesetzlich reduzierte Garantiepfllichten gelten (beispielsweise bei der Gewährung einer Beitragszusage mit Mindestleistung nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG). Weitergehende Eingriffsmöglichkeiten (als bislang) in bestehende Versorgungszusagen im Sinne der Generationengerechtigkeit – sei es auch nur in die zukünftig erdienbaren zusätzlichen

Anwartschaften – sind allerdings mit sehr viel Augenmaß zu diskutieren. Stattdessen kann die Bereitschaft, Neuzusagen zu gewähren, wohl gesteigert werden, indem das Garantieniveau für neue Leistungszusagen (bzw. Beitragszusagen mit Mindestleistung) weiter abgesenkt wird und damit Versorgungsberechtigte an etwaigen Anlageverlusten in begrenztem Ausmaß beteiligt werden.

Darüber hinaus kann eine Chance in der Fortentwicklung der reinen Beitragszusage nach dem Sozialpartnermodell liegen, die bereits Anfang des Jahres 2018 auf der Grundlage des Betriebsrentenstärkungsgesetzes eingeführt wurde, aber noch keine größere Verbreitung erfahren hat. In diesem zwingend an tarifvertragliche Regelungen anknüpfenden Modell zahlt das Unternehmen Beiträge an einen externen Versorgungsträger, muss aber keine Versorgungsleistung in bestimmter Höhe mehr garantieren („pay and forget“). Die Versorgungsträger können die erhaltenen Mittel zudem renditeorientierter anlegen als im Fall von Leistungsgarantien. Durch entsprechende Sicherheitspuffer und Risikoausgleichseffekte im großen Kollektiv sowie finanzaufsichtliche Regelungen sollen tatsächliche Risiken für die einzelnen Versorgungsberechtigten dennoch wirksam reduziert werden. Eine Weiterentwicklung dieses Modells ist dringend notwendig, um es für eine größere Anzahl an Unternehmen zu öffnen, indem beispielsweise eine Anbindung an bestehende Lösungen auch für nicht tarifgebundene Branchen ermöglicht wird.

3.2. Diskussion über Ausfinanzierungsquoten führen

Eine in der Bilanz zu passivierende Altersversorgungsverpflichtung kann als darlehensähnliche Schuld des Arbeitgebers betrachtet werden. Während der Dienstzeit des Arbeitnehmers werden Leistungsvergütungsbestandteile in Höhe der jeweils erdienten Versorgungsansprüche von dem Unternehmen einbehalten, d.h., sie werden faktisch bis zum Renteneintritt gestundet. Diese Innenfinanzierungsfunktion von Pensionsrückstellungen hatte in Deutschland historisch eine große Bedeutung, gerade in Zeiten, in denen der Zugang zum Kapitalmarkt für die meisten Unternehmen sehr eingeschränkt war. Mittlerweile haben sich indes angelsächsisch geprägte Investorenerwartungen durchgesetzt, wonach stattdessen eine weitestgehende Ausfinanzierung von Pensionsrückstellungen erfolgen sollte, beispielsweise

mittels eigener Anlage in Kapitalmarktprodukte, in Form der Einschaltung externer Versorgungsträger (mittelbare Durchführungswege) oder im Wege der entgeltlichen „Auslagerung“ auf sog. Rentnergesellschaften. Aufgrund des Drucks in Richtung einer solchen Ausfinanzierung können Unternehmen häufig die Innenfinanzierungsfunktion von Pensionsrückstellungen nicht mehr nutzen, die unter schwierigen externen Refinanzierungsbedingungen allerdings vorteilhaft sein kann. Zudem ist die ökonomische Sinnhaftigkeit der Ausfinanzierung nicht gegeben, wenn die interne Unternehmensrendite über der mit den (Kapital-)Anlagen erzielbaren Verzinsung liegt. Eine Diskussion über die Bedeutung von Ausfinanzierungsquoten sollte daher Teil der Überlegungen zur Steigerung der Attraktivität von Direktzusagen aus Arbeitgebersicht sein.



3.3. Systemfremde Bilanzvolatilitäten im Handelsrecht reduzieren

Einer der Punkte, mit denen Wirtschaftsprüfer in ihrem Kerngeschäft, der Abschlussprüfung, regelmäßig konfrontiert werden, ist die Volatilität von Pensionsrückstellungen. Die aktuellen HGB-Bilanzierungsvorschriften sehen vor, dass die Bewertung von Pensionsrückstellungen zu jedem Abschlussstichtag unter Berücksichtigung von Änderungen der Marktzinssätze erfolgt, wobei gleitende Durchschnittzinssätze verwendet werden. Diese Bewertung kann im Zeitablauf zu erheblichen Schwankungen der Jahresergebnisse führen⁸ und das nachhaltige Wirtschaften erschweren. Klar ist, dass sich Rechnungslegungsregeln an den Adressaten der Rechnungslegung zu orientieren haben. „Unerwünschte“ Ergebnisschwankungen sind kein ausreichender Grund für eine Änderung von Bilanzierungsvorschriften. Allerdings ist die mithilfe einer Durchschnittsbildung unter Einbeziehung von Zinssätzen vergangener Jahre zwar abgeschwächte, aber letztlich angenäherte Marktbewertung als „innerhalb des HGB systemfremd“ zu sehen. Systemgerecht wäre es vielmehr, von einem zwischen dem Arbeitgeber und den Versorgungsberechtigten vereinbarten Zinssatz für die Stundung des Arbeitslohns auszugehen, sodass Veränderungen des Rechnungszinssatzes im Zeitablauf nicht stattfinden würden. Eine in diese Richtung gehende Reform des HGB – z.B. die gesetzgeberische Festlegung eines über einen längeren Zeitraum konstanten Zinssatzes für die Bewertung von Pensionsrückstellungen – könnte negativen Auswirkungen der Bilanzierungsvorschriften entgegenwirken und so die Attraktivität von Direktzusagen steigern.⁹

In diesem Zusammenhang ist allerdings auch Folgendes zu betonen: Hinsichtlich des vollständigen Ausweises aller Verpflichtungen im Abschluss dürfen keine Abstriche gemacht werden. Transparenz ist die Grundlage für einen adäquaten Umgang mit Risiken und für sachgerechte Entscheidungen von Kapitalgebern und anderen Abschlussadressaten. Daher ist es auch an der Zeit, die immer noch bestehenden handelsrechtlichen Passivierungswahlrechte – insbesondere in Bezug auf Fehlbeträge bei über externe Versorgungsträger durchgeführten Zusagen (vgl. Art. 28 EGHGB) – zu überdenken. Sie führen zu stillen Lasten in den Bilanzen und ermöglichen es, dass Mittel, die eigentlich für die Erfüllung von Altersversorgungsverpflichtungen vorgesehen sind, ausgeschüttet werden. Von Banken werden diese Verpflichtungen für Kreditentscheidungen ohnehin regelmäßig hinzugerechnet.

3.4. Steuerliche Abzugsmöglichkeiten bei Direktzusagen stärken

Eine Diskussion über die Reform des handelsrechtlichen Rechnungszinssatzes für Pensionsrückstellungen wird möglicherweise auch hilfreiche Ansatzpunkte für eine künftige Reform der einkommensteuerlichen Abzinsungsvorschriften hervorbringen. In der Steuerbilanz sind Pensionsrückstellungen mit einem nicht schwan-

kenden, festen Zinssatz von 6% zu bewerten.¹⁰ Der Unterschied zum Handelsrecht mit einem derzeitigen Rechnungszinssatz von unter 2%¹¹ ist immens. Dies führt dazu, dass handelsrechtlicher Aufwand in erheblichem Ausmaß steuerlich nicht anerkannt wird. So kommt es zum Ausweis von – gemessen am handelsrechtlichen

Ergebnis – steuerlichen Scheingewinnen, was über die Besteuerung zum Entzug von Unternehmenssubstanz führen kann. Die Erfahrungen zeigen zudem, dass die Pensionsrückstellungen Dauerthema in der steuerlichen Betriebsprüfung sind, beispielsweise bezüglich des fragwürdigen steuerlichen Nachholverbots, das es Unternehmen u.a. nicht erlaubt, frühere versehentliche

Berechnungsfehler bei der Bemessung der Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz zu korrigieren. Der generelle Übergang auf die Maßgeblichkeit der vom Abschlussprüfer geprüften handelsrechtlichen Wertansätze in der Steuerbilanz würde bei den genannten Punkten Abhilfe schaffen und die Unternehmen auch von unnötiger Bürokratie befreien.

3.5. Attraktivität für Beschäftigte steigern

Es gilt, die Vorteile einer zumindest anteilig arbeitgeberfinanzierten bAV (vgl. Abschn. 2) als großen Mehrwert für die Angestellten transparent zu machen. Allerdings kann die Vereinbarung der betrieblichen Altersversorgung auch immer – nicht nur im Fall der gesetzlich geregelten Entgeltumwandlung – als Verzicht auf die Auszahlung von Teilen des (andernfalls ceteris paribus höheren) monatlichen Gehalts und damit als Entzug der Selbstbestimmung über die Verwendung von Gehaltsbestandteilen gesehen werden. Insofern könnten Beschäftigte es auch vorziehen, Teile eines höheren Nettogehalts in die private Vorsorge zu investieren oder auch für Konsum zu nutzen.

Um die betriebliche Altersversorgung – gerade in Zeiten des Fach- bzw. Arbeitskräftemangels – wieder vermehrt als wirksames Instrument der Mitarbeitergewinnung und -bindung zu etablieren und sie als Säule der Alterssicherung dauerhaft zu stärken, sollten Reformen daher auch bewusst auf die Attraktivität der bAV aus Beschäftigtensicht abzielen. Dabei sollte in den Blick genommen werden, dass es der betrieblichen Altersversorgung gegenwärtig an Flexibilität mangelt, insbesondere auch im Hinblick auf häufigere Arbeitgeberwechsel. Ein Ansatzpunkt ist daher die weitere Verbesserung der Portabilität von Anwartschaften auf Betriebsrenten, d.h. der Übertragbarkeit auf einen neuen Arbeitgeber oder der privaten Weiterführung bestimmter, auf Versicherungen basierender Zusageformen durch den Versorgungsberechtigten.



4. FAZIT UND AUSBLICK

Das IDW begrüßt es, dass sich die Bundesregierung entschieden für eine nachhaltige Weiterentwicklung des deutschen Altersversorgungssystems einsetzt. Es gibt dringenden Handlungsbedarf in Bezug auf alle drei Säulen. Die politischen Maßnahmen sollten dabei im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtung auch das Zusammenspiel der unterschiedlichen Säulen berücksichtigen.

Das vorliegende Positionspapier fokussiert sich auf die zweite Säule (bAV), von der gegenwärtig nur etwas mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland profitiert. Politische Maßnahmen sollten daher darauf abzielen, die bAV zu stärken, bestehende Hürden zu reduzieren und Anreize zu erhöhen. Reformen der bAV sind zwangsläufig mit Diskussionen um die Verschiebung von Ansprüchen und Risiken zwischen unterschiedlichen Interessengruppen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Staat, Versicherungen, Fondsanbieter etc.) verbunden. Alle relevanten Interessengruppen und Wirtschaftsexperten sind aufgefordert, zum Wohle der Gesellschaft Lö-

sungen zu finden. Der Berufsstand der Wirtschaftsprüfer ist dabei bereit, Verantwortung zu übernehmen und Gesetzgeber wie Unternehmen bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung der bAV zu unterstützen. Dabei können Wirtschaftsprüfer auf ein breites Leistungsspektrum zurückgreifen, denn die bAV erfordert interdisziplinäre Kompetenzen, u.a. in den Bereichen Steuerrecht, Bilanzrecht und Arbeitsrecht, sowie Versicherungs- und Finanzierungsexpertise.

Mit Spannung werden die Ergebnisse des von der Bundesregierung im September 2022 gestarteten sog. „Fachdialogs zur Betriebsrente“ erwartet. Es ist davon auszugehen, dass diese die Diskussionen zur Weiterentwicklung der bAV weiter intensivieren werden. Darüber hinaus werden nach Ansicht des IDW auch regulatorische Nachhaltigkeitsmaßnahmen zunehmend soziale Aspekte wie die Altersvorsorge zum Schwerpunkt haben. Derzeit beziehen sich nationale wie internationale sog. ESG-Maßnahmen schwerpunktmäßig auf umwelt- bzw. klimabezogene Aktivitäten (also auf das E für „Environmental“). Dies sollte jedoch nicht dazu führen, dass soziale Aspekte (S) und Governance-Aspekte (G) in den Hintergrund geraten. Auf EU-Ebene wird derzeit in diesem Zusammenhang eine „soziale Taxonomie“ erarbeitet. Unternehmen sind gehalten, sich frühzeitig mit den dazugehörigen Entwicklungen auseinanderzusetzen.

FUSSNOTEN

- ¹ Abrufbar unter https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/abschlussbericht-fokusgruppe-private-altersvorsorge.html (abgerufen am 07.09.2023).
- ² Vgl. Abschlussbericht der „Fokusgruppe private Altersvorsorge“, a.a.O. (Fn. 1), Tz. 11 und Abschn. 10.
- ³ Vgl. GDV, Dossier: Betriebliche Altersversorgung, Stand: 26.01.2023 (abrufbar unter www.gdv.de/gdv/themen/leben/betriebliche-altersversorgung#aktuelles-geschehen, abgerufen am 07.09.2023).
- ⁴ Vgl. Statistik der Deutschen Rentenversicherung, „Rentenversicherung in Zahlen“, Stand 23.06.2023, S. 38 f. (abrufbar unter https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Zahlen-und-Fakten/Statistiken-und-Berichte/statistiken-und-berichte_node.html, abgerufen am 07.09.2023).
- ⁵ Vgl. Statistik der Deutschen Rentenversicherung, „Rentenversicherung in Zahlen“, a.a.O. (Fn. 4), S. 10.
- ⁶ Vgl. die Berichterstattung über die Anregungen von Rainer Schlegel, Präsident des Bundessozialgerichts, zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherungen, z.B. unter <https://www.tagesschau.de/inland/rente-bundessozialgericht-praesident-101.html> (abgerufen am 07.09.2023).
- ⁷ § 1a BetrAVG.
- ⁸ Gemäß einer Faustformel zieht eine Rechnungszinsveränderung von einem Prozentpunkt für einen durchschnittlichen Bestand von Pensionsverpflichtungen eine Veränderung der zugehörigen Pensionsrückstellungen um etwa 10% nach sich, so beispielsweise ableitbar aus Conrads/Fodor, in: BetrAV 8/2019, S. 694 ff.
- ⁹ Vgl. das IDW Schreiben an das Bundesministerium der Justiz vom 06.09.2023 mit Vorschlägen für eine nachhaltige Reform der HGB-Abzinsungskonzeption für Pensionsrückstellungen (abrufbar unter <https://www.idw.de/IDW/Medien/IDW-Schreiben/2023/IDW-Abzinsungskonzeption-PensionsRst-Schreiben-230906.pdf>, abgerufen am 07.09.2023).
- ¹⁰ Das Verfahren zur verfassungsrechtlichen Prüfung dieses einkommensteuerlichen Rechnungszinsfußes (BVerfG – 2 BvL 22/17) ist mit dem Beschluss zur Unzulässigkeit der Richtervorlage vom 28.07.2023 beendet.
- ¹¹ Zum 31.08.2023 liegt der für die Bewertung von Pensionsrückstellungen in der Bilanz anzuwendende HGB-Rechnungszins für eine angenommene 15-jährige Restlaufzeit der Altersversorgungsverpflichtungen bei 1,81%.

Dieses Positionspapier wurde in Abstimmung mit den Vorsitzern des Ausschusses Trendwatch, des Fachausschusses Unternehmensberichterstattung, des Steuerfachausschusses und des Versicherungsfachausschusses erarbeitet.

Wir freuen uns über Ihre Anmerkungen. Sie können diese direkt an das Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V., Postfach 320580, 20420 Düsseldorf, oder an peun@idw.de senden.

Copyright © Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V., Düsseldorf 2023.

Bildrechte: Seite 4, 6, 8, 12: ©Adobe-Stock.com/nadiinko, Seite 4: ©Adobe-Stock.com/DOC RABE Media, Seite 6: ©Adobe-Stock.com/Wolfilser, Seite 8: ©Adobe-Stock.com/sichon, Seite 12: ©Adobe-Stock.com/vegefox.com

INSTITUT DER WIRTSCHAFTSPRÜFER IN DEUTSCHLAND E.V.
WIRTSCHAFTSPRÜFERHAUS

Tersteegenstr. 14
40474 Düsseldorf

Postfach 32 05 80
40420 Düsseldorf

Telefon: +49 (0) 211/4561-0
Telefax: +49 (0) 211/4561097

E-Mail: info@idw.de
Web: www.idw.de