

URL: <http://www.deloitte-tax-news.de/unternehmensrecht/auswirkungen-der-wirtschaftlichen-rahmenbedingungen-und-inflationsentwicklung-auf-die-anpassung-von-betrieblichen-rentenleistungen.html>

📅 23.11.2022

Unternehmensrecht

Auswirkungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Inflationsentwicklung auf die Anpassung von betrieblichen Rentenleistungen

Die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und vor allem die aktuelle Inflationsentwicklung haben auch materielle Auswirkungen auf die Anpassung von Rentenleistungen aus Zusagen der betrieblichen Altersversorgung (bAV-Zusagen) nach § 16 BetrAVG. Arbeitgeber, die – wenn es die wirtschaftliche Lage erlaubte – in der Vergangenheit eine Rentenanpassung gemäß der Entwicklung des Verbraucherpreisindex (VPI, § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) vorgenommen haben, sehen sich angesichts einer Inflationsrate von zuletzt 10,4 % bei unveränderter Fortführung der Anpassung bereits im laufenden Geschäftsjahr einem erheblichen Mehraufwand ausgesetzt.

Der erhebliche Mehraufwand aus einer fortgesetzten Anpassung der Rentenleistungen gemäß der Entwicklung des Verbraucherpreisindex wäre konkret auf drei Ebenen zu verzeichnen: (1) Er betrifft die im laufenden Geschäftsjahr durchzuführenden Rentenanpassungen. (2) Er wirkt auf bilanzieller Ebene auf die versicherungsmathematische Kalkulation der für die Pensionsverpflichtungen zu bildenden Pensionsrückstellungen ein. (3) Er erfasst die unverfallbaren Anwartschaften von ausgeschiedenen Versorgungsanwärtern, sofern der Arbeitgeber die für die Versorgungsanwärter erforderliche Gleichwertigkeit gegenüber aktiven Arbeitnehmern mittels der Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG herbeiführt (§ 2 a Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 lit. c) BetrAVG).

Der Verbraucherpreisindex entwickelte sich im Zeitraum zwischen den Kalenderjahren 2009 und 2021 jährlich um durchschnittlich 1,41 % und Arbeitgeber begrenzten die Rentenanpassung in der Regel auf diese Höhe. Arbeitgeber haben die Pensionsrückstellungen zuletzt (in der Regel für das Geschäftsjahr 2021) mit einer jährlichen Rentensteigerung zwischen 1,5 % und 2 % kalkuliert. Durch die hohe Inflation der vergangenen Monate ist aber bereits jetzt absehbar, dass die nächste Rentenerhöhung unabhängig vom gewählten Rententrend höher als die Bewertungsannahme sein wird. Es kann von einer einmaligen Rentenanpassung i.H.v. 7 %-10 % ausgegangen werden, die bereits zum aktuellen Geschäftsjahr/Bewertungsstichtag berücksichtigt werden muss und die Pensionsrückstellung entsprechend erhöhen wird. Der exakte Wert hängt vom Turnus der Rentenanpassungen ab.

1. Die betriebsrentenrechtlichen Ausgangsparameter für die Anpassungsprüfung: Anpassungszeitpunkt, Anpassungszeitraum und Anpassungsstichtag

§ 16 Abs. 1 BetrAVG verpflichtet den Arbeitgeber, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen aus den bAV-Zusagen zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden, wobei er vor allem seine wirtschaftliche Lage und die Belange des Versorgungsempfängers zu berücksichtigen hat.

Der Anpassungszeitraum beginnt grundsätzlich mit dem Tag, ab dem der Versorgungsempfänger die Leistung individuell beanspruchen kann. Eine Bündelung von Prüfungsterminen ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus Gründen der Praktikabilität zulässig. Der Arbeitgeber kann die in einem Jahr fälligen Anpassungsprüfungen zusammenfassen. Er kann die Anpassung auch insgesamt nur im Turnus von drei Jahren durchführen, wenn er die Leistungen an die Neurentner bereits beim nächsten allgemeinen Anpassungstermin erhöht, da dies für den Versorgungsempfänger vorteilhaft ist. Arbeitgeber, die diese Leitsätze anwenden, brauchen die Anpassungsprüfung demnach (nur) alle drei Jahre zu einem Anpassungsstichtag durchzuführen.

Beispiel 1: Hat der Arbeitgeber den allgemeinen Anpassungsstichtag erstmals auf den 01.01.2008 festgesetzt, hat er die nächste Anpassungsprüfung für alle Versorgungsempfänger

und für alle ausgeschiedenen Leistungsanwärter am 01.01.2023 durchzuführen.

2. Die konkrete Anpassungsprüfung – Anpassungsanspruch gemäß der bAV-Zusage: Auslegung der Anpassungsregelung, „1 %-Klausel“

Die konkrete Anpassungsprüfung ist anhand der konkreten inhaltlichen Ausgestaltung der bAV-Zusage vorzunehmen.

Enthält die bAV-Zusage eine eigenständige Anpassungsregelung, ist diese im Ausgangspunkt für die konkrete Prüfung maßgeblich.

Ältere bAV-Zusagen nehmen für die Anpassungshöhe häufig Bezug auf tarifliche Entgeltentwicklungen oder auf die Gehaltsentwicklung von bestimmten Mitarbeitergruppen. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall die in Bezug genommenen Entgelt-Referenzgruppen durch eine Auslegung der Anpassungsklausel zu ermitteln. Herausforderungen bestehen, wenn die in Bezug genommene Mitarbeitergruppe nicht mehr im Unternehmen beschäftigt ist. Interessengerechte und zugleich rechtssichere Lösungen sind nach Maßgabe der vom BAG entwickelten Rechtssätze der ergänzenden Vertragsauslegung zu entwickeln.

Beispiel 2: Die Anpassungsklausel einer im Jahr 2000 erteilten bAV-Zusage bestimmt eine Rentenanpassung in Höhe der Entgeltsteigerung der im Außendienst tätigen Vertriebsmitarbeiter des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat den Vertrieb im Jahr 2010 restrukturiert und den Außendienst auf einen Dritten übertragen, so dass zum Anpassungsstichtag im Unternehmen keine Vertriebsmitarbeiter im Außendienst mehr tätig sind. Die Referenzgruppe für die Anpassung ist in diesem Fall anhand geeigneter Vergleichsparameter (abhängig von der Vergütungssystematik z.B. anhand mit der damaligen Vergütungsstruktur der Außendienstmitarbeiter vergleichbarer aktiver Mitarbeiter) zu bestimmen.

Jüngere bAV-Zusagen enthalten oft eine vertragliche Anpassungsklausel mit einer jährlichen Anpassung der Rentenleistungen von 1 %. Wurden diese bAV-Zusagen nach dem 31.12.1998 erteilt, kann der Arbeitgeber mit einer solchen Rentenanpassung bereits den Anpassungsanspruch des Versorgungsbegünstigten erfüllen. Eine gesonderte gesetzliche Anpassung ist dann nicht mehr erforderlich (§§ 16 Abs. 3 Nr. 1, 30c Abs. 1 BetrAVG). Zu beachten ist, dass diese gesetzliche Anpassungserleichterung nur für bAV-Zusagen gilt, die erstmals nach dem 31.12.1998 erteilt wurden. Wurde die bAV-Zusage bereits vor dem 01.01.1999 erteilt und enthielt ursprünglich eine solche 1 %-Klausel oder wurde die 1 %-Klausel aufgrund einer Modifizierung der bAV-Zusage erstmals nach dem 31.12.1998 in die bAV-Zusage aufgenommen, hat der Arbeitgeber neben der vertraglichen Anpassung auch die gesetzliche Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG vorzunehmen.

Beispiel 3: Der Arbeitgeber hat die bAV-Zusage als Betriebsvereinbarung am 03.05.1996 (BV 1996) erteilt. Die BV 1996 bestimmt eine Rentenanpassung ‚nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgabe‘. Der Arbeitgeber schließt am 05.06.2000 mit dem Betriebsrat eine Ergänzungsvereinbarung zur BV 1996 ab, die eine jährliche Rentenanpassung von 1 % für alle ab dem 01.01.2001 fällig werdenden Rentenleistungen bestimmt. Die gesetzlichen Anpassungsregelungen nach § 16 BetrAVG bleiben in diesem Fall neben der BV 1996 anwendbar.

3. Die konkrete Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG I: Anpassung gemäß § 16 Abs. 2 BetrAVG als Regelfall und ausnahmsweise Unterschreitung des Anpassungsbedarfs bei unzureichender wirtschaftlicher Lage des Arbeitgebers

Die gesetzliche Anpassungsprüfung ist, mit Ausnahme der unter Ziffer 2. angeführten 1%-Klausel in einer nach dem 31.12.1998 erteilten bAV-Zusage, neben und unabhängig von der Anpassungsprüfung gemäß der Anpassungsregelungen in der bAV-Zusage durchzuführen, wobei eine etwaige Anpassung der Rentenleistungen gemäß der bAV-Zusage auf die etwaige gesetzliche Anpassung der Rentenleistungen nach Maßgabe des § 16 BetrAVG in der Regel – bei entsprechender Regelung in der bAV-Zusage – angerechnet werden kann.

§ 16 BetrAVG bestimmt dabei als Regel-Ausnahme-Grundsatz, dass der Versorgungsempfänger generell einen Anspruch auf eine Rentenanpassung nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 BetrAVG hat (Anpassungsbedarf) und der Arbeitgeber die Anpassung nur ausnahmsweise unterhalb des Anpassungsbedarfs (bis hin zur Unterlassung der Anpassung) durchführen kann, wenn die Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ergibt, dass eine Anpassung auf Grund der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers und seiner damit verbundenen (nur) eingeschränkten wirtschaftlichen Lage nicht oder nicht vollständig geschuldet ist.

4. Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG II: Konkretisierung der unzureichenden wirtschaftlichen Lage – Prognostizierte unzureichende

Eigenkapitalverzinsung/Eigenkapitalausstattung anhand einer ex-post Beurteilung

Das BAG hat die Anforderungen an die – fehlende – wirtschaftliche Leistungsfähigkeit weiter konkretisiert. Eine Anpassungspflicht ist für den Arbeitgeber (nur) gegeben, wenn auf Grund einer Prognose am Anpassungsstichtag davon auszugehen ist, dass er die Anpassung in der konkreten Höhe aus dem Wertzuwachs und den Erträgen seines Unternehmens durchführen kann. Maßgebliche Beurteilungsparameter dafür bilden die – angemessene – Eigenkapitalverzinsung und die – genügende – Eigenkapitalausstattung. Bei einer ungenügenden Eigenkapitalverzinsung reicht die Ertragskraft des Unternehmens nicht aus, um die Anpassungen finanzieren zu können. Bei einer ungenügenden Eigenkapitalausstattung muss verlorene Vermögenssubstanz wieder aufgebaut werden, bevor dem Unternehmen die Anpassung von Betriebsrenten zugemutet werden kann.

Das BAG nimmt dazu eine gesamtheitliche Betrachtung vor; es beurteilt die wirtschaftliche Lage als zukunftsbezogene Größe, für die als Indiz die bisherige wirtschaftliche Entwicklung herangezogen werden kann, soweit diese Rückschlüsse auf die zukünftige Entwicklung zulässt. Die rückwärtige Betrachtung hat einen (mindestens) dreijährigen Zeitraum zu erfassen. Ausnahmsweise kann die Heranziehung eines längeren Zeitraums geboten sein, wenn die spätere Entwicklung der wirtschaftlichen Lage zu berechtigten Zweifeln an der Vertretbarkeit der Prognose des Arbeitgebers führt. Zukünftige Entwicklungen sind (nur) zu berücksichtigen, wenn sie sich zum Prüfungszeitpunkt bereits konkretisiert haben. Spätere unerwartete Veränderungen der wirtschaftlichen Verhältnisse können erst bei der nächsten Anpassungsprüfung berücksichtigt werden.

Die Eigenkapitalverzinsung ermittelt sich aus dem Quotienten der Ertragskraft und der Eigenkapitalausstattung (jeweils gemäß HGB). Die Ertragskraft bezieht sich, vereinfacht dargestellt, auf das um außerordentliche Erträge bereinigte Ergebnis vor Steuern (adjustiertes EBT). Die Eigenkapitalausstattung umfasst das Stammkapital, die Kapitalrücklage, die Gewinnrücklagen, Gewinn- und Verlustvorträge und Jahresüberschüsse/Jahresfehlbeträge. Die Eigenkapitalverzinsung ist unzureichend, wenn sie nicht den aus der Umlaufrendite öffentlicher Anleihen und einem Risikozuschlag von 2% zu ermittelnden Zinssatz erreicht.

Beispiel 4: Das Unternehmen des Arbeitgebers hat in den letzten drei Geschäftsjahren jeweils ein negatives adjustiertes EBT erzielt. Eine Anpassung der Rentenleistungen hat (bereits) aufgrund der negativen Ertragskraft zu unterbleiben, wenn die Geschäftsplanung für den Anpassungszeitraum eine fortgesetzte negative Entwicklung des adjustierten EBT vorsieht.

5. Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG III: Anpassungszeitraum, nachholende Anpassung und zu Recht unterbliebene Anpassung

Der Anpassungszeitraum reicht vom individuellen Rentenbeginn bis zum Anpassungsstichtag. Ist eine Anpassung in vorhergehenden Zeiträumen nicht erfolgt, ist beim nächsten Anpassungsstichtag nicht nur die anpassungsrelevante Höhe gemäß § 16 Abs. 2 BetrAVG der letzten drei Jahre, sondern der Anpassungsbedarf seit Rentenbeginn zu berücksichtigen (nachholende Anpassung).

Sind laufende Leistungen nach § 16 Abs. 1 BetrAVG nicht oder nicht in vollem Umfang anzupassen (zu Recht unterbliebene Anpassung), hat der Arbeitgeber die Anpassung nicht zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen (§ 16 Abs. 4 S. 1 BetrAVG). Eine Anpassung gilt als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zum relevanten Anpassungsstichtag schriftlich dargelegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde (§ 16 Abs. 4 S. 2 BetrAVG). Das BAG stellt an den Inhalt der schriftlichen Darlegung restriktive Anforderungen – im Kern hat der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage mit den unter Ziffer 5. ausgeführten Daten so umfassend und transparent darzulegen, dass dieser allein aus der Dokumentation heraus selbständig beurteilen kann, ob/dass der Arbeitgeber die konkrete Anpassung zu Recht unterlassen kann. Arbeitgeber haben daher in der Praxis im Einzelfall die aus der Mitteilung der relevanten wirtschaftlichen Daten resultierenden Herausforderungen gegenüber der Chance der als Rechtsfolge in § 16 Abs. 4 S. 2 BetrAVG bestimmten Fiktion der zu Recht unterbliebenen Anpassung abzuwägen.

6. Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG IV: Anpassungsbedarf, Reallohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmergruppen

Der Höhe nach kann der Anpassungsbedarf gemäß § 16 Abs. 2 BetrAVG alternativ erfüllt

werden durch eine Rentenerhöhung um die Entwicklung (1) des VPI oder (2) der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens des Arbeitgebers. Nach der Intention des Gesetzgebers soll dabei die Nettolohnentwicklung gem. § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG die VPI-Entwicklung gem. § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG für den relevanten Anpassungszeitraum der Höhe nach auf die Reallohnentwicklung von vergleichbaren Arbeitnehmern begrenzen, da die andernfalls zu verzeichnende Bevorzugung der Versorgungsberechtigten in Bezug auf den VPI-bezogenen Inflationsausgleich auf Unverständnis der aktiven Belegschaft stoßen würde und in der Regel mit der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens schwer vereinbar wäre. § 16 Abs. 2 BetrAVG begrenzt insoweit den nach § 16 Abs. 1 BetrAVG geschuldeten Anpassungsbedarf auf den „Anstieg“ der Nettolöhne im Prüfungszeitraum.

Das BetrAVG enthält keine Legaldefinition oder gesetzliche Regelbeispiele, was unter vergleichbaren Arbeitnehmergruppen des Unternehmens gemäß § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG zu verstehen ist. Auch die Rechtsprechung hat bisher (soweit ersichtlich) keine Konkretisierung dieser Personengruppe vorgenommen. Das BAG gesteht dem Arbeitgeber hinsichtlich der Vergleichsgruppenbildung einen weiten Beurteilungsspielraum zu. Solange die Entscheidung anhand klarer und verdienstbezogener Abgrenzungskriterien sachlich gerechtfertigt ist, kann er daher sowohl eine eher grobe als auch eine eher feine Typisierung der Vergleichsgruppe vornehmen. Abzustellen ist auf die aktiven Arbeitnehmer und auch auf Arbeitnehmer, die erst nach Eintritt des Versorgungsfalles des Versorgungsempfängers in das Unternehmen eingetreten sind. Eine bestimmte Gruppenbildung ist nicht geboten; das BAG hat dazu den Rechtssatz aufgestellt, dass das Leitbild des § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG nicht auf die gesamte Belegschaft des Arbeitgebers als Vergleichsmaßstab abstellt, sondern eine verdienstbezogene Abgrenzung auf einer dezidierte(re)n Ebene verlangt. Der dem Arbeitgeber zugestandene Ermessensspielraum ist demnach jedenfalls dann nicht überschritten, wenn der Gruppenbildung klare, verdienstbezogene Abgrenzungskriterien zugrunde liegen und die Entscheidung hierdurch als sachgerecht erscheint.

7. Wechsel von VPI-Entwicklung zur Reallohnentwicklung zwischen zwei Anpassungstichtagen?

In der Praxis wird vor dem Hintergrund der aktuellen VPI-Entwicklung diskutiert, ob der Arbeitgeber zwischen zwei Anpassungstichtagen von dem Ansatz der VPI-Entwicklung zur Reallohnentwicklung (und umgekehrt) wechseln kann.

Unbestritten kann ein nachträglicher Wechsel von der VPI-Entwicklung zur Reallohnentwicklung für den gesamten Anpassungszeitraum durchgeführt werden.

Beispiel 5: Der Versorgungsempfänger bezieht seit dem 01.12.2013 aus seiner bAV-Zusage Rentenleistungen. Der Arbeitgeber hat die Rentenanpassungen in den Jahren 2016 und 2019 jeweils anhand der VPI-Entwicklung (§ 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) durchgeführt. Er kann ohne weiteres die Anpassung zum 01.12.2022 für den gesamten Anpassungszeitraum auf die Reallohnentwicklung nach Maßgabe des § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG umstellen.

In der Praxis bisher ungeklärt ist die Frage, ob der nachträgliche Wechsel auch nur einen Teilzeitraum des Anpassungszeitraums erfassen kann.

Beispiel 6: In Abwandlung des Beispiels 5 möchte der Arbeitgeber zum Anpassungstichtag des 01.12.2022 die Anpassung nur für den Teilzeitraum des Anpassungszeitraums von 2019 bis 2022 anhand der Reallohnentwicklung vornehmen und für den Teilzeitraum von 2013 bis 2019 die Anpassung anhand der VPI-Entwicklung fortführen.

Teilweise wird ein nachträglicher Wechsel nur für Teilzeiträume des Anpassungszeitraums verneint. Zur Begründung wird oft ein Urteil des BAG vom 18.03.2014 (3 AZR 249/12) herangezogen, in dem das BAG ausgeführt hat, dass der Prüfungszeitraum für § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG und die vergleichende Betrachtung des § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG den Zeitraum vom individuellen Rentenbeginn bis zum Anpassungstichtag zu umfassen hat. In der Praxis wird dieses Urteil teilweise so verstanden, dass das BAG den Rechtssatz allgemein für die alternative Anwendung von § 16 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG aufgestellt hat und ein auf Teilzeiträume beschränkter Wechsel nicht möglich sei.

Diese betriebsrentenrechtliche Ableitung ist jedoch nicht zwingend. Das BAG hat den vorgenannten Rechtssatz offensichtlich bezogen auf den konkreten Sachverhalt aufgestellt, in dem für den Versorgungsempfänger nach Eintritt des Versorgungsfalles im Jahr 2005 im Jahr 2008 die erstmalige Anpassung anstand, der Arbeitgeber für die Beurteilung des § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG die Reallohnentwicklung für den Zeitraum von 2004 bis 2007 herangezogen hat und (bereits) daher Anpassungs- und Prüfungszeitraum zeitlich nicht zueinander passten.

Mit Blick auf die unter Ziffer 6. ausgeführte Begrenzungsfunktion des § 16 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG kann die Nettolohnentwicklung betriebsrentenrechtlich plausibel auch zum konkreten Anpassungstichtag bei Beibehaltung der bis zum vorherigen Anpassungstichtag zu vollziehenden VPI-Entwicklung angewendet werden, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit die jeweilige Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1, 2 Nr. 1 BetrAVG ordnungsgemäß durchgeführt hat. In diesem Fall entspricht die Rentenanpassung zum Anpassungstichtag gegenüber der ordnungsgemäßen letzten Anpassungsprüfung der Entwicklung des VPI seit dem letzten Anpassungstichtag – und kann die entsprechende Begrenzung der Reallohnobergrenze auch auf diesen Zeitraum auf die Begrenzungsfunktion gestützt werden.

8. Fazit: Anpassungsprüfung 2022/2023 – bedarfsgerechte Anwendung der Gestaltungsoptionen und Restriktionen des § 16 BetrAVG

Arbeitgeber sollten die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (inklusive der jüngsten Inflationsentwicklung) zum Anlass nehmen, die zum nächsten Anpassungstichtag durchzuführende Anpassungsprüfung mit ganzheitlicher Beurteilung und damit verbundener bedarfsgerechter Anwendung der in § 16 BetrAVG bestimmten Gestaltungsoptionen und Restriktionen durchzuführen.

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.