



Mitglieder der  
International  
Association of  
Consulting Actuaries

# KURZINFORMATIONEN

## zur betrieblichen Altersversorgung

Juli 2010

Mitglied der Vereinigung der unabhängig beratenden Aktuare e.V.

### In dieser Ausgabe:

- **Hinweise auf die für die BilMoG-Bewertungen möglichst frühzeitig zu treffenden Entscheidungen**
- **BMF-Schreiben zur Maßgeblichkeit**
- **BAG-Urteile zur außerplanmäßigen BBG-Erhöhung in 2003**
- **Steuererlass zum Verzicht des GGF auf Future Service**
- **Aspekte aus der Praxis des neuen Versorgungsausgleichs**
- **Bevorstehende Änderungen bei IAS 19**
- **Pensionszusagen auf Grundlage von gewinnabhängigen Bezügen**

### **Hinweise auf die für die BilMoG-Bewertungen möglichst frühzeitig zu treffenden Entscheidungen**

Am 29.05.2009 ist das Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG) in Kraft getreten. Die Regelungen des BilMoG, die für den Handelsbilanzausweis von Pensions- und Personalverpflichtungen eine von den bisherigen, teils steuerlichen Grundsätzen abweichende Wertermittlung vorschreiben, sind verpflichtend erstmals für Geschäftsjahre anzuwenden, die nach dem 31.12.2009 beginnen. Freiwillig können die Vorschriften (in Gänze) auch schon auf nach dem 31.12.2008 beginnende Geschäftsjahre angewendet werden.

Sofern aufgrund der geänderten Bewertung eine außerordentliche Zuführung entsteht, kann diese bei Pensionsverpflichtungen über maximal 15 Jahre verteilt werden. In der Stellungnahme IDW RS HFA 28 empfiehlt das IDW eine Ermittlung des Unterschiedsbetrags zu Beginn des Geschäftsjahres der

Erstanwendung, damit auch der Aufwand dieses Jahres nach BilMoG-Grundsätzen ermittelt werden kann. Weitere Hinweise zur Anwendung der Grundsätze des BilMoG gibt das IDW im Entwurf einer zweiten Stellungnahme (IDW ERS HFA 30).

Das BilMoG räumt dem Arbeitgeber eine Reihe von Wahlrechten und Entscheidungsmöglichkeiten ein, die Einfluss auf die Berechnung des gesetzlichen Erfüllungsbetrags haben. Um eine termingerechte Durchführung der Berechnungen sowie Bereitstellung der Ergebnisse zu erleichtern, ist es sinnvoll, die erforderlichen Entscheidungen und Festlegungen im Vorfeld so bald wie möglich zu treffen und ggf. mit dem Wirtschaftsprüfer abzustimmen.

Unabhängig von der Verpflichtungsart, d. h. für Pensions- und Jubiläumsverpflichtungen sowie

andere vergleichbare, langfristig fällige Personalverpflichtungen (Laufzeit von mehr als einem Jahr), stellen sich folgende Fragen:

- Soll der Rechnungszins pauschal entsprechend einer Verpflichtungslaufzeit von 15 Jahren – wie in § 253 Abs. 2 S. 2 HGB erlaubt – angesetzt werden oder soll die Zinsfestlegung laufzeitadäquat erfolgen (wodurch allerdings ein Mehraufwand durch Berechnung der Duration entsteht)?
- Soll das bei internationalen Bewertungen übliche und vom IDW grundsätzlich akzeptierte Anwartschaftsbarwertverfahren („Projected Unit Credit Method“) angewendet werden oder – soweit überhaupt zulässig, falls etwa Bestandskomponenten bei abgeänderten Pensionszusagen existieren – ein modifiziertes Teilwertverfahren (die Entscheidung kann von den Versorgungsbestimmungen abhängen)?
- Sollen unternehmensspezifische oder aus allgemeinen Erfahrungen abgeleitete Annahmen zur Fluktuation verwendet werden?
- Sollen bzw. können die aus der steuerlichen oder internationalen Bewertung angesetzten Pensionsalter übernommen werden oder sind ggf. andere, abweichende Festlegungen zu treffen?
- Bei gehaltsabhängigen Zusagen: Mit welcher langfristigen Gehaltsentwicklung ist aus Sicht des Unternehmens zu rechnen (Trend in % p. a.)? Grundsätzlich gilt bei der Festlegung des Gehaltstrends, dass auch ggf. ein Karrieretrend mit zu berücksichtigen ist.

Darüber hinaus gibt es bei den einzelnen Verpflichtungsarten noch folgende Besonderheiten zu beachten:

## BMF-Schreiben zur Maßgeblichkeit

Vor In-Kraft-Treten des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) führte die in § 5 Abs. 1 EStG kodifizierte Maßgeblichkeit der Handels- für die Steuerbilanz zu einer Passivierungspflicht bei Neuzusagen (Direktzusagen mit Erteilung nach dem 31.12.1986) in der Steuerbilanz, sofern die zusätzlichen Voraussetzungen des § 6a Abs. 1 und 2 EStG erfüllt waren. Für Altzusagen (Direktzusagen mit Erteilung vor dem 01.01.1987) bestand ein handels- und steuerliches Passivierungswahlrecht. Als Bewertungsobergrenze galt für Alt- und Neuzusagen in der Steuerbilanz der entsprechende Wert in der Handelsbilanz.

Durch das BilMoG wurde die Maßgeblichkeit in § 5 Abs. 1 EStG durch einen neu eingefügten Halb-

## Pensionsverpflichtungen

- Sind Rentenleistungen zugesagt, die gemäß § 16 BetrAVG regelmäßig anzupassen sind, so ist ein Rententrend zu berücksichtigen, der sich an der langfristig erwarteten Preisentwicklung und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens orientiert. Derzeit ist der Ansatz eines Rententrends von ca. 2 % p. a. sachgerecht.
- Für in der Vergangenheit zu Unrecht unterlassene Rentenanpassungen ist ggf. eine zusätzliche Risikorückstellung zu bilden (Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme).
- Bei Gesellschafter-Geschäftsführern ist als Pensionsalter die vertragliche Altersgrenze gegenüber dem steuerlichen Bewertungsendalter vorzugswürdig.

## Vergleichbare langfristig fällige Personalverpflichtungen

- Sterbegeldverpflichtungen: Soll eine eigene Bewertung dieser Verpflichtungen durchgeführt werden oder kann – angesichts des geringen Volumens (Wesentlichkeit) – zur Vermeidung zusätzlicher Kosten der für die Steuerbilanz ermittelte Wert übernommen werden?
- Altersteilzeitverpflichtungen: Soll der Rechnungszins anhand einer mittleren Duration von ca. 2,5 Jahren angesetzt werden oder der pauschale Rechnungszins für eine 15-jährige Laufzeit? Welcher Gehaltstrend ist anzusetzen (ggf. unterschieden nach Arbeits- und Freistellungsphase)?

Grundsätzlich ist es empfehlenswert, die anstehenden Entscheidungen baldmöglichst zu treffen, damit die Berechnungsergebnisse rechtzeitig vorliegen und keine Verzögerungen aufgrund des Zeitdrucks zum Geschäftsjahresende entstehen.

satz verändert: Demnach ist am Bilanzstichtag das Betriebsvermögen anzusetzen, das nach den handelsrechtlichen Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung auszuweisen ist, es sei denn, im Rahmen der Ausübung eines steuerlichen Wahlrechts wird oder wurde ein anderer Ansatz gewählt. Bei einem steuerlichen Wahlrecht können somit Ansatz und Bewertung in der Steuerbilanz unabhängig von der Handelsbilanz erfolgen.

Hinsichtlich der Formulierung in § 6a Abs. 1 EStG „...darf...nur gebildet werden...“ ist unklar, ob es sich hierbei um ein eigenständiges steuerliches Ansatzwahlrecht oder um einen Ansatzvorbehalt handelt. Im BMF-Schreiben vom 12.03.2010 – IV C 6 – S 2133/09/10001 – wird hierzu Stellung genommen:

Gemäß Rz. 9 und 10 gilt bei Neuzusagen das Passivierungsgebot des § 249 HGB aufgrund des § 5 Abs. 1 EStG auch für die Steuerbilanz. Die Finanzverwaltung legt damit den Wortlaut in § 6a Abs. 1 EStG als einen Ansatzvorbehalt aus, weswegen eine Pensionsrückstellung bei Erfüllen der zusätzlichen steuerlichen Voraussetzungen des § 6a Abs. 1 und 2 EStG anzusetzen ist. Es liegt kein eigenständiges steuerliches Passivierungswahlrecht vor (a. A. z. B. Ellroth/Rhiel, Beck'scher Bilanzkommentar, 7. Auflage, Rz. 161). Hinsichtlich der Höhe der Pensionsrückstellungen wird gemäß Rz. 10 der Bewertungsvorbehalt des § 6a Abs. 3 EStG so ausgelegt, dass der handelsrechtliche Ansatz nicht weiter die Bewertungsobergrenze für

den steuerlichen Ansatz ist. Eine höhere Rückstellung in der Steuerbilanz als in der Handelsbilanz wird demnach steuerlich anerkannt, wobei das Nachholverbot des § 6a Abs. 4 Satz 1 und 5 EStG gilt.

Für Altzusagen besteht gemäß Rz. 11 weiterhin das handels- und steuerliche Passivierungswahlrecht. Auch für diese gilt u. E. der handelsrechtliche Ansatz nicht weiter als Bewertungsobergrenze. Somit können ab dem Veranlagungszeitraum 2009 in der Steuerbilanz höhere Pensionsrückstellungen gebildet werden als in der Handelsbilanz. Allerdings ist auch hier das Nachholverbot zu beachten.

### BAG-Urteile zur außerplanmäßigen BBG-Erhöhung in 2003

Am 21.4.2009 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in zwei Urteilen zur Frage der Berücksichtigung der außerplanmäßigen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) auf endgehaltsbezogene Versorgungsregelungen mit „gespaltener Rentenformel“ Stellung bezogen.

Das BAG ist der Ansicht, dass solche Versorgungsregelungen durch die außerplanmäßige Anhebung der BBG um monatlich 500,00 € im Jahre 2003 nach § 275c SGB VI „regelmäßig lückenhaft“ geworden und entsprechend dem ursprünglichen Regelungsplan zu ergänzen seien. Danach berechne sich die Betriebsrente „ohne Berücksichtigung der außerplanmäßigen Erhöhung der BBG“, d.h. auf Grundlage einer um monatlich 500,00 € verminderten BBG. Von dieser Rente sei jedoch „der Betrag in Abzug zu bringen, um den sich die gesetzliche Rente infolge höherer Beitragszahlungen erhöht hat.“ Insbesondere diese Berechnung der in Abzug zu bringenden gesetzlichen Rente wird voraussichtlich den Aufwand zur Ermittlung von Rentenleistungen weiter erhöhen.

Zur Vermeidung weiterer Verfahren in ähnlich gelagerten Fällen gilt es, die vom BAG gefundene Regelungslücke in den eigenen Versorgungsregelungen zu schließen, und Übergangsregelungen zu schaffen, die – ggf. auch abweichend von der vom

BAG favorisierten Berechnungsweise – den Regelungszielen der Versorgungszusagen entsprechen. In diesem Zusammenhang sind die Versorgungszusagen zu prüfen und hierbei ist zu analysieren, welche materiellen Auswirkungen entstehen und wie die Regelungslücke praxisgerecht geschlossen werden kann und soll.

Zum Beispiel kann die aus Sicht des BAG bestehende Regelungslücke häufig geschlossen werden, indem die Versorgungsleistung für die anrechnungsfähigen Dienstjahre bis zum 31.12.2002 auf Basis einer fiktiven BBG in Höhe von 90 % der tatsächlichen BBG berechnet wird und die Steigerungsbeträge für Dienstzeiten ab dem 01.01.2003 unter Ansatz der tatsächlichen BBG. Vorteil dieser Berechnungsweise ist, dass das bis 2003 Erreichte dynamisch erhalten bleibt und die Änderung nur Zuwächse ab 2003 berührt, was sich durch die Änderung der Rahmenbedingungen sachlich begründen lässt. Zudem entfällt die in solchen Zusagen völlig untypische Berechnung der gesetzlichen Rente.

Im Einvernehmen der Vertrags- bzw. Kollektivparteien können auch andere Berechnungsweisen zur Schließung der Regelungslücke vereinbart werden. Voraussetzung ist stets, dass hierbei die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze beachtet werden.

### Steuererlass zum Verzicht des GGF auf „Future Service“

Aus den unterschiedlichsten Gründen kann ein Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH daran interessiert sein, auf eine Pensionszusage ganz oder teilweise zu verzichten.

Insbesondere der teilweise Verzicht auf den so genannten „Future Service“ – also den noch nicht erdienten Teil der Pensionsanwartschaft – wurde bisher vielfach als steuerlich unproblematisch angesehen, da nach dieser Auffassung der Future

Service keinen Wert habe und damit ein Verzicht darauf keine steuerlichen Folgen auslösen könne.

Das Finanzministerium Nordrhein-Westfalen hat nun in einem Erlass vom 17.12.2009 seine Ansicht zu den steuerlichen Rechtsfolgen eines solchen Verzichtes dargestellt. Demnach gelten auch für den Fall, dass ein Gesellschafter-Geschäftsführer nur auf einen Teil seiner Pensionsanwartschaft verzichtet, die Grundsätze

für einen vollständigen Verzicht entsprechend. Insbesondere ist es nach Auffassung des FinMin NRW unerheblich, in welcher Höhe die Pensionsanwartschaft zum Zeitpunkt des Verzichts als „erdient“ oder „unverfallbar“ bezeichnet wird.

Somit führt ein Verzicht des Gesellschafter-Geschäftsführers auf den Future Service der Pensionsanwartschaft nach Ansicht des FinMin NRW zu folgenden steuerlichen Folgen:

- Der Verzicht ist regelmäßig durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst, es sei denn, auch ein Fremdgeschäftsführer würde auf die Pensionszusage verzichten.
- Im Falle der gesellschaftsrechtlichen Veranlassung des Teilverzichts liegt eine verdeckte Einlage in Höhe des Teilwerts vor.
- Der Teilwert der verdeckten Einlage ist dabei nicht nach § 6a EStG, sondern unter Beachtung der allgemeinen Teilwertermittlungsgrundsätze zu bestimmen. Nach Ansicht des FinMin NRW ist dabei darauf abzustellen, wie hoch im Zeitpunkt des Teilverzichts die Wiederbeschaffungskosten für den Differenzbetrag zwischen der ursprünglich zugesagten und der reduzierten Versorgung sind.
- In Höhe des Teilwerts der verdeckten Einlage liegt beim Gesellschafter-Geschäftsführer ein Zufluss von Arbeitslohn vor.

- Die Pensionsrückstellung ist bei der GmbH bis zur Höhe des Teilwerts nach § 6a EStG aufzulösen, der sich ergeben hätte, wenn von Anfang an nur eine Pensionszusage in der später reduzierten Höhe zugesagt worden wäre.

Im Ergebnis ist ein Teilverzicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers nach der vom FinMin NRW vertretenen Ansicht nur dann ohne die steuerlichen Rechtsfolgen einer verdeckten Einlage verbunden mit einem Zufluss für den Gesellschafter-Geschäftsführer möglich, wenn der Verzicht aufgrund der Vermögenslage der Gesellschaft nicht werthaltig ist.

Obwohl der genannte Erlass derzeit formal nur in Nordrhein-Westfalen gültig ist, ist zu erwarten, dass die Argumentation trotz Widerstandes aus einigen Bundesländern bundesweit übernommen werden wird. Eine endgültige Klärung der steuerlichen Folgen eines Teilverzichts wird jedoch erst eine höchstrichterliche Entscheidung bringen.

Aufgrund der derzeit bestehenden Unsicherheiten empfiehlt es sich, bei einem geplanten Verzicht eines Gesellschafter-Geschäftsführers auf Teile der Pensionsanwartschaft vor dessen Umsetzung eine verbindliche Auskunft der Finanzverwaltung einzuholen.

## Aspekte aus der Praxis des neuen Versorgungsausgleichs

Seit dem 01.09.2009 gilt das neue Versorgungsausgleichsrecht. Der Versorgungsausgleich regelt die Verteilung von Ansprüchen aus der betrieblichen und überbetrieblichen Altersversorgung zwischen den Eheleuten nach einer Scheidung. Nach ersten Praxisfällen zeigt sich, dass sich viele Unternehmen hinsichtlich ihrer betrieblichen Altersversorgungswerke mit dem neuen Gesetz noch nicht genügend auseinandergesetzt haben, und die Umsetzung in der Praxis eine große Herausforderung darstellt.

Eine Vielzahl von Vorentscheidungen müssen im Rahmen vorhandener Direktzusagen getroffen und eingespielte, jahrelang erprobte Bearbeitungsprozesse neu definiert werden. Insbesondere sind versicherungsmathematische Berechnungen wie beispielsweise Ausgleichswert und korrespondierender Kapitalwert in die Prozesskette neu aufzunehmen, was zu beträchtlicher Verunsicherung bei Unternehmen führen kann.

Die Unternehmen müssen bei der Umsetzung des Versorgungsausgleichs zunächst eine Reihe von strategischen Vorentscheidungen zur optimalen

Ausnutzung der vom Gesetzgeber getroffenen Entscheidungsspielräume treffen, da diese später große Auswirkungen im Hinblick auf die Unternehmensliquidität oder den Verwaltungsaufwand haben können.

### Interne / externe Teilung

Eine der ersten Entscheidungen, die getroffen werden muss, betrifft die Möglichkeit der internen und externen Teilung von Anrechten. Bei der internen Teilung erhält der ausgleichsberechtigte Ehepartner einen eigenen Anspruch gegenüber dem Unternehmen und ist daher wie ein mit unverfallbaren Ansprüchen ausgeschiedener Mitarbeiter zu behandeln. Bei der externen Teilung erfolgt ein Liquiditätsabfluss an die Zielversorgung des Ausgleichsberechtigten.

Beide Vorgehensweisen haben ihre Vor- und Nachteile. Vor allem steht regelmäßig zur Diskussion, ob ein Liquiditätsabfluss mit der verbundenen Schuldbefreiung und der teilweisen Auflösung von Pensionsrückstellungen in der Bilanz eher in Kauf genommen werden sollte als eine zusätzliche Risi-



koübernahme für Leistungen an ausgleichsberechtigte Arbeitnehmerehegatten.

### Festlegung des Leistungsumfangs

Versorgungswerke sehen meist neben Leistungen im Alter auch Leistungen bei Invalidität und / oder bei Tod an Hinterbliebene vor. Bei einer internen Teilung gelten diese Risikoleistungen grundsätzlich auch für Anrechte von Ausgleichsberechtigten. Allerdings lässt der Gesetzgeber bei den normalerweise betriebsfremden Ausgleichsberechtigten eine Einschränkung dieses Risikoschutzes zugunsten einer höheren Altersrente zu. Die Unternehmen haben also festzulegen, ob sie die Übernahme schwer einschätzbarer biometrischer Risiken damit vermeiden möchten.

### Bemessungsgrundlage für die Teilung

Der Gesetzgeber hat vorgesehen, dass grundsätzlich die Höhe des Leistungsanspruchs zur Bestimmung des Ausgleichswerts herangezogen werden kann. Dies ist bei unmittelbaren Versorgungszusagen i. d. R. die zugesagte Leistung. Da der Versorgungsausgleich aber auch kostenneutral durchgeführt werden soll und ggf. auch Leistungen ausgeschlossen und umgerechnet werden müssen, kann ein Unternehmen anstelle der Teilung der Leistungsansprüche auch eine Teilung über den Barwert der Leistungsansprüche durchführen. Dieser Barwert steht aufgrund der gesetzlich erforderlichen Ermittlung eines korrespondierenden

Kapitalwerts, der dem Familiengericht mitzuteilen ist, sowieso zur Verfügung, und ermöglicht eine für das Unternehmen kostenneutrale Teilung.

Bei dieser Berechnungsmethode wird zunächst der volle Leistungsanspruch des Mitarbeiters in einen versicherungsmathematischen Barwert gemäß den handelsrechtlichen Bewertungsvorschriften umgerechnet, von diesem zeitanteilig der Ehezeitanteil errechnet, und dieser sodann halbiert. Nach Abzug eines im Vorfeld festzulegenden Kostenanteils in Höhe von maximal 3% des jeweiligen Ausgleichswerts pro Ehegatte werden diese halbierten Barwerte anhand der individuellen Daten des Mitarbeiters bzw. des Ausgleichsberechtigten wieder umgerechnet in Leistungsansprüche, wobei eine Beschränkung der Leistung des Versorgungsberechtigten auf eine Altersleistung erhöhend berücksichtigt werden kann.

### Wer übernimmt welche Aufgaben?

Vielen Unternehmen ist es wichtig, keine – von den Kernkompetenzen abweichenden – administrativen Mehrbelastungen im Personalbereich zu verzeichnen. Dies wäre durch erforderliche Qualifizierungsmaßnahmen und dem Umfang der zu erteilenden Informationen jedoch der Fall. Eine komplette oder teilweise Auslagerung dieser neuen Tätigkeiten auf den bAV-Berater und Gutachter kann sinnvoll sein, zumal der versicherungsmathematische Gutachter i. d. R. schon in die Berechnung der erforderlichen Barwerte einbezogen ist.

## Bevorstehende Änderungen bei IAS 19

Nachdem der in 2009 vorgelegte Exposure Draft zu IAS 19 mit seinen sehr weitgehenden Änderungsvorschlägen insbesondere zur Klassifizierung von Pensionsplänen auf massiven Widerstand gestoßen ist, macht das IAS-Board in diesem Jahr einen wesentlich vorsichtigeren Vorschlag zur Neuregelung der Darstellung von Personalverpflichtungen aus leistungsorientierten Plänen in Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung sowie den im Bilanzanhang ergänzend offen zu legenden Informationen (Disclosures).

Der Standardentwurf „Defined Benefit Plans: Proposed amendments to IAS 19“ mit den Zielen Vereinfachung der internationalen Rechnungslegung, besserer Vergleichbarkeit der Jahresabschlüsse sowie Erhöhung des Informationsgehalts für Dritte wurde am 29.04.2010 veröffentlicht, die Kommentierungsfrist endet am 06.09.2010.

Folgende wesentliche Änderungen sieht der derzeitige Entwurf vor:

- Übergang zum vollständigen und unmittelbaren Ausweis des faktischen Verpflichtungsumfangs

(Funded Status, d. h. Defined Benefit Obligation, DBO, abzüglich Plan Assets) in der Bilanz;

- Sofortige Erfassung aller nachträglichen Änderungen der DBO und der Plan Assets in der Berichtsperiode im Eigenkapital (Other Comprehensive Income, OCI), d. h. Wegfall sowohl der unmittelbaren als auch der verzögerten aufwandswirksamen Erfassung der Gewinne bzw. Verluste (Immediate bzw. Deferred Recognition, sog. „Korridormethode“), was eine ausschließliche Anwendung der in 2004 eingeführten, sog. „dritten Option“ (SoRIE/OCI-Ansatz) bedeutet;
- Aufteilung des Aufwands in die drei Komponenten:
  - a. **Dienstzeitaufwand** (Employment Expense),
  - b. **Nettozins- oder Finanzaufwand** (Finance Cost),
  - c. **Anpassungsbedingter Aufwand** (Remeasurement Components),

wobei die ersten beiden nach wie vor in der Gewinn- und Verlustrechnung (Profit and Loss, P&L) auszuweisen sind, die letztere aber nur noch direkt im Eigenkapital (OCI) zu erfassen ist;

- Auswirkungen von Planverbesserungen (Past Service Cost) sind nicht mehr bis zum Eintritt der Unverfallbarkeit zu verteilen, sondern sofort im jeweiligen Berichtsjahr im P&L neben dem normalen Dienstzeitaufwand (Current Service Cost) und den Plankürzungen (Curtailments) als Employment Expense zu erfassen;
- Statt bisher den Zinsaufwand (Interest Cost) auf die DBO und die erwarteten Vermögenserträge (Expected Return on Plan Assets) getrennt und mit unterschiedlichen Zinsansätzen zu ermitteln, ist nunmehr der Nettozinsaufwand (oder -ertrag) bezogen auf den Funded Status, also aus dem Saldo von DBO und Plan Assets unter Verwendung des Rechnungszinssatzes zum Jahresbeginn als Finance Cost zu berechnen;
- Die übrigen, unmittelbar das Eigenkapital beeinflussenden Aufwandskomponenten, die erst am Ende des Jahres festgestellt werden, sind als sog. Remeasurement Components zusätzlich noch in Planabgeltungen (Non-Routine Settlements), Erfahrungsbedingte Anpassungen (Experience Gains/Losses) und Gewinne/Verluste aus Annahmenänderungen zu unterteilen;
- Bei der Berechnung der DBO sind künftig auch Verwaltungskosten mit einzubeziehen;
- Es ist eine zusätzliche Angabe des Verpflichtungsumfangs ohne künftige Gehaltstrends

(Accumulated Benefit Obligation, ABO) für den Bilanzanhang erforderlich;

- Auch bei den sonstigen langfristigen Verpflichtungen (z.B. Altersteilzeit-, Jubiläumsverpflichtungen) ist der auf Annahmenänderungen zurück zu führende Anteil der versicherungsmathematischen Gewinne/Verluste zu ermitteln und auszuweisen, wodurch sich ein nicht unbeträchtlicher Berechnungsmehraufwand für die Unternehmen ergeben wird.

Daneben sind weitere, überwiegend nicht-quantitative Beschreibungen und Begründungen von demografischen Annahmen, aktuariellen und Kapitalanlagerisiken im Anhang anzugeben.

Im Sinne einer einfacheren, vereinheitlichenden und transparenteren Bilanzierung langfristiger Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis ist der vorgeschlagene Übergang zum OCI-Ansatz sicherlich zu begrüßen, womit letztlich auch ein wichtiger Schritt zur Konvergenz mit den amerikanischen Rechnungslegungsvorschriften US-GAAP erfolgen würde. Wenn es bei den derzeit vorgeschlagenen, äußerst umfangreichen Zusatzauswertungen bleiben wird, kommen allerdings zum Teil erhebliche Mehrbelastungen auf die bilanzierenden Unternehmen zu.

Es ist abzuwarten, welche Änderungen aufgrund der Kommentierungen noch vorgenommen werden. Nach aktuellem Stand ist beabsichtigt, die endgültige Fassung in 2011 zu veröffentlichen. Die Erstanwendung ist für den 01.01.2013 geplant, wobei für die Vergleichbarkeit im Zeitablauf – wie seinerzeit bei der Erstanwendung von IAS – auch eine Neufassung des Abschlusses des vorangegangenen Jahres erforderlich sein wird.

## Pensionszusagen auf Grundlage von gewinnabhängigen Bezügen

Gewinnabhängige Pensionszusagen sind aus Sicht der Unternehmen durchaus beliebt. Da jedoch Tantiemen nicht auf einen späteren Pensionierungszeitpunkt projizierbar sind, ist bei endgehaltsabhängigen Zusagen – sofern sie gewinnabhängige Gehaltsbestandteile einschließen – eine korrespondierende Rückstellungsbildung in der Anwartschaftsphase nicht gestattet (§ 6a Abs. 1 Nr. 2 EStG).

Dies bekräftigt der BFH in seinem Beschluss vom 03.03.2010 – IR 31/09 (siehe z. B. DB 2010 S. 757 f, BB 2010 S. 1015 f) und bestätigt damit das Urteil des FG Hessen vom 18.02.2009 – 4K 12243/07. Nicht behandelt wurde im vorliegenden Fall die Frage, wie die Rückstellung ab Eintritt des Versorgungsfalles zu behandeln sein wird.

Wäre die volle Rückstellung in Abhängigkeit vom aktuellen Gewinn zulässig, dann könnte man einen

großen Teil des Unternehmensgewinns automatisch in die Pensionsrückstellung umleiten, um sie ggf. später bei einem Verlust wieder aufzulösen und damit diesen Verlust zu neutralisieren.

Zivilrechtlich kann eine gewinnabhängige Zusage gleichwohl wirksam sein. Sie ist für den Inhaber/Eigentümer des zahlungspflichtigen Arbeitgebers nicht ganz ungefährlich: Der Begünstigte kann sich auf Jahrzehnte am Gewinn beteiligen. Andererseits kann der Verzicht steuerlich eine verdeckte Einlage bewirken, die als Einkommen zu versteuern ist (siehe BFH-Beschluss vom 09.06.1997 – GrS 1/94).

Man muss daher dringend zu klaren und überschaubaren Zusagen raten. Wenn man Gewinnanteile mit einbeziehen will, dann geht das nur rückwirkend, was i. A. im Zeitpunkt der Pensionierung zu großen Bilanzsprüngen führen wird.