



DAV

DEUTSCHE  
AKTUARVEREINIGUNG e.V.



IVS

INSTITUT DER  
VERSICHERUNGSMATHEMATISCHEN  
SACHVERSTÄNDIGEN  
FÜR ALTERSVERSORGUNG e.V.

Fachgrundsatz der Deutschen Aktuarvereinigung e.V.

**Anwendung von IAS 19 Employee Benefits  
auf die betriebliche Altersversorgung in Deutschland**

Richtlinie

Köln, 23. Juni 2020

## Präambel

Die Deutsche Aktuarvereinigung (DAV) e. V. hat entsprechend dem Verfahren zur Feststellung von Fachgrundsätzen vom 25. April 2019 den vorliegenden Fachgrundsatz festgestellt.<sup>1</sup> Fachgrundsätze zeichnen sich dadurch aus, dass sie

- aktuarielle und berufsständische Fragen behandeln,
- von grundsätzlicher und praxisrelevanter Bedeutung für Aktuare sind,
- berufsständisch durch ein Feststellungsverfahren legitimiert sind, das allen Aktuaren eine Beteiligung an der Feststellung ermöglicht, und
- ihre ordnungsgemäße Verwendung seitens der Mitglieder durch ein Disziplinarverfahren berufsständisch abgesichert ist.

Dieser Fachgrundsatz ist eine *Richtlinie*. Richtlinien sind Fachgrundsätze, von deren Bestimmungen bis auf begründbare Einzelfälle nicht abgewichen werden darf und die konkrete Einzelfragen normieren.

## Anwendungsbereich

Diese Richtlinie ist von den auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung tätigen Aktuarinnen und Aktuaren<sup>2</sup> anzuwenden, die Verpflichtungen von Unternehmen aus Versorgungszusagen (oder andere langfristig fällige Personalverpflichtungen) für die jeweilige IFRS-Bilanz gemäß IAS 19 *Employee Benefits* bewerten.<sup>3</sup>

Sie gilt wegen IAS 19.3 nicht für die Berichterstattung rechtlich selbstständiger Versorgungsträger nach IAS 26 *Accounting and Reporting by Retirement Benefit Plans* gegenüber ihren Mitgliedern bzw. den Versorgungsberechtigten und Versorgungsempfängern.

## Inhalt des Fachgrundsatzes

Die nachfolgenden Ausführungen des Fachgrundsatzes beinhalten Richtlinien zur Anwendung des International Accounting Standard IAS 19 *Employee Benefits* auf

---

<sup>1</sup> Die Vorstände von DAV und IVS danken der Arbeitsgruppe *Rechnungslegung* des Fachausschusses Altersversorgung der DAV, im Folgenden „Arbeitsgruppe“, ausdrücklich für die geleistete Arbeit, namentlich Andreas Johannleweling (Ltg.), Jürgen Fodor, Dr. André Geilenkothen, Dr. Rainer Goldbach, Christiane Grabinski, Dr. Bernd Hackenbroich, Thomas Hagemann, Dr. Günter Hainz, Dietmar Keller, Dr. Friedemann Lucius, Kristina Schwedler und Dr. Manfred Stöckler.

<sup>2</sup> Im Folgenden „Aktuare“ genannt.

<sup>3</sup> Dieser Fachgrundsatz ist an die Mitglieder der DAV gerichtet; seine sachgemäße Anwendung erfordert aktuarielle Fachkenntnisse. Dieser Fachgrundsatz stellt deshalb keinen Ersatz für entsprechende professionelle aktuarielle Dienstleistungen dar. Aktuarielle Entscheidungen mit Auswirkungen auf persönliche Vorsorge und Absicherung, Kapitalanlage oder geschäftliche Aktivitäten sollten ausschließlich auf Basis der Beurteilung durch eine(n) qualifizierte(n) Aktuar DAV/Aktuarin DAV getroffen werden.

die betriebliche Altersversorgung und sonstige Personalverpflichtungen in Deutschland.

In dieser Ausarbeitung wird dargelegt, wie derartige Verpflichtungen in Deutschland in einem Abschluss auf Basis der International Financial Reporting Standards (IFRS) versicherungsmathematisch bewertet und bilanziert werden.

Dieser Fachgrundsatz berücksichtigt dabei neben IASP 3 die jeweils relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen und Rechnungslegungsvorschriften mit Stand vom 28. November 2019.

### **Verabschiedung, Gültigkeitszeitraum und Erstanwendung**

Diese Richtlinie wurde durch den Vorstand der DAV am 23. Juni 2020 verabschiedet und am 16. Juni 2020 zusätzlich vom Vorstand des IVS bestätigt. Die Richtlinie tritt mit der Bekanntgabe auf der Internetseite der DAV in Kraft.

Sie ersetzt die Richtlinie mit dem Titel „Anwendung von IAS 19 *Employee Benefits* (2011) auf die betriebliche Altersversorgung in Deutschland“ vom 17. September 2015.

Die Anwendung erfolgt ab dem Datum der Bekanntgabe.

Wie alle Fachgrundsätze ist auch diese Richtlinie spätestens nach vier Jahren durch den zuständigen Fachausschuss auf ihre Aktualität und inhaltliche Richtigkeit zu überprüfen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Präambel</b> .....	<b>2</b>
<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Entwicklung und Geltungsbereich von IAS 19</b> .....	<b>6</b>
1.1. Entwicklung .....	6
1.2. Geltungsbereich .....	7
<b>2. Pensionsverpflichtungen</b> .....	<b>8</b>
2.1. Begriffliche Abgrenzung .....	8
2.1.1. Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	8
2.1.2. Planbegriff .....	8
2.1.3. Beitrags- und Leistungspläne, gemeinschaftliche Pläne.....	9
2.2. Beitragspläne .....	9
2.3. Leistungspläne .....	11
2.3.1. Verpflichtungsumfang ( <i>defined benefit obligation</i> ) .....	11
2.3.2. Planvermögen .....	15
2.3.3. Erstattungsansprüche .....	18
2.3.4. Ergebniskomponenten .....	19
2.3.5. Bilanzansatz.....	25
2.3.6. Anhangangaben ( <i>disclosures</i> ) .....	29
2.4. Sonderfragen .....	34
2.4.1. Erstmalige Anwendung der IFRS und einzelner Standards.....	34
2.4.2. Zwischenberichterstattung .....	36
2.4.3. Unternehmenstransaktionen .....	37
2.4.4. Wertpapiergebundene Pensionszusagen.....	38
2.4.5. Arbeitnehmerbeiträge und Entgeltumwandlung .....	39
2.4.6. Gemeinschaftliche Pläne mehrerer Arbeitgeber .....	41
2.4.7. Versicherungsförmige Plangestaltungen.....	43
<b>3. Sonstige Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern</b> .....	<b>47</b>
3.1. Kurzfristig fällige Leistungen.....	47
3.2. Andere langfristig fällige Leistungen.....	47
3.2.1. Jubiläumsverpflichtungen .....	48
3.2.2. Zeitwertkonten .....	48
3.2.3. Altersteilzeit (ATZ) .....	49
3.3. Leistungen aus Anlass der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.....	53

## Vorwort

Seit der Veröffentlichung der letzten Richtlinie im Jahr 2015 hat sich IAS 19 hauptsächlich infolge der im Februar 2018 veröffentlichten Änderung „Plan Amendment, Curtailment or Settlement (Amendments to IAS 19)“ weiterentwickelt. Dadurch war eine Anpassung der Richtlinie erforderlich geworden. Daneben ergaben sich einige meist weniger bedeutsame Änderungen als Folgeanpassung anderer IFRS-Vorschriften<sup>4</sup>.

Mit dem vorliegenden Stand der Richtlinie sind die Änderungen der überarbeiteten Version des Standards vollständig eingearbeitet.

Neben erläuternden und klarstellenden Ausführungen ist es ein wichtiges Anliegen dieser Richtlinie, den Standard im Hinblick auf deutsche Verhältnisse angemessen umzusetzen. Dabei wird für Zwecke der leichteren Einordnung u. a. auch auf die deutsche Gesetzgebung Bezug genommen.

Diese Richtlinie soll Aktuaren Hilfestellung bei der täglichen Arbeit geben sowie der Entscheidung von Zweifelsfragen und der Vereinheitlichung der gutachterlichen Aussagen dienen. Gemäß dem „Verfahren zur Feststellung von Fachgrundsätzen“ der DAV können in begründeten Fällen auch andere als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorgehensweisen zur Anwendung kommen. Im Gutachten, mit dem der Aktuar seine Bewertungen darlegt und erläutert, sind die Abweichungen offenzulegen und zu begründen.

Die Ausführungen in dieser Richtlinie berücksichtigen die jeweils relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen und Rechnungslegungsvorschriften mit Stand vom 23. Juni 2020.

---

<sup>4</sup> Annual Improvements to IFRS Standards 2014-2016 Cycle (veröffentlicht Dezember 2016), IFRS 17 Insurance Contracts (veröffentlicht Februar 2018) und Amendments to References to the Conceptual Framework in IFRS Standards (veröffentlicht März 2018)

# 1. Entwicklung und Geltungsbereich von IAS 19

## 1.1. Entwicklung

Das für die Aufstellung internationaler Bilanzierungs- und Berichterstattungsgrundsätze zuständige *International Accounting Standards Board* IASB hatte am 16.06.2011 eine wesentlich überarbeitete Version des IAS 19 zur Bilanzierung von Versorgungsverpflichtungen veröffentlicht. Es handelte sich dabei um eine der weitreichendsten Änderungen zur Behandlung von *Employee Benefits* (Leistungen an Arbeitnehmer) im IFRS-Abschluss seit Herausgabe eines vollständig überarbeiteten Regelwerks im Februar 1998 unter der Bezeichnung IAS 19 (revised 1998). Nach April 2001 verabschiedete oder vollständig neugefasste internationale Standards heißen dabei *International Financial Reporting Standards* (IFRS), während davor ergangene Standards wie z. B. IAS 19 mit den bisherigen Bezeichnungen weitergeführt werden. Der Jahresabschluss wird aber nach den IFRS aufgestellt. IAS 19 ist damit einer der IFRS.

Die bereits unmittelbar als nationales Recht wirksame IAS-VO<sup>5</sup> wurde mit dem Bilanzrechtsreformgesetz (BilReG) durch § 315e HGB umgesetzt und ergänzt. Danach sind die IFRS in den Konzernabschlüssen für kapitalmarktorientierte deutsche Mutterunternehmen zwingend und für nicht kapitalmarktorientierte Mutterunternehmen wahlweise anzuwenden. In beiden Fällen befreit dies von der Aufstellung handelsrechtlicher Konzernabschlüsse.

Ferner können große Kapitalgesellschaften, die zur Veröffentlichung des Einzelabschlusses im Bundesanzeiger verpflichtet sind, wegen § 325 Abs. 2a HGB an Stelle des handelsrechtlichen Abschlusses einen IFRS-Einzelabschluss einreichen. Kleine und mittelgroße Gesellschaften haben dagegen immer den handelsrechtlichen Einzelabschluss beim Handelsregister zu hinterlegen.

Voraussetzung für die Rechtsverbindlichkeit der IFRS-Regelungen im Einzelnen (einschließlich der verabschiedeten Interpretationen des IFRS IC) ist ihre Anerkennung (*Endorsement*) durch die EU. An diesem Prozess sind die EU-Kommission, die *European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG), die *Standards Advice Review Group* (SARG), das *Accounting Regulatory Committee* (ARC), der Rat der EU sowie das Europäische Parlament beteiligt. Solange Änderungen des Standards oder Interpretationen von der EU nicht anerkannt sind, sind sie in der EU nicht rechtsverbindlich.

Das *Endorsement* von IAS 19 (2011) erfolgte am 05.06.2012<sup>6</sup>. Weitere *Endorsements* betreffend Änderungen zu IAS 19 erfolgten u.a. am 17.12.2014<sup>7</sup> („*Defined Benefit Plans: Employee Contributions*“; vgl. Abschnitt 2.4.5), am 15.12.2015<sup>8</sup>

<sup>5</sup> Verordnung (EG) Nr. 1606/2002 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Juli 2002 betreffend die Anwendung internationaler Rechnungslegungsstandards, ABl. EG Nr. L 243 S. 1

<sup>6</sup> Veröffentlicht im Amtsblatt der EU vom 06.06.2012 als Verordnung (EG) Nr. 475/2012 vom 05.06.2012 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1126/2008.

<sup>7</sup> Veröffentlicht im Amtsblatt der EU vom 09.01.2015 als Verordnung (EU) 2015/29 vom 17.12.2014.

<sup>8</sup> Veröffentlicht im Amtsblatt der EU vom 16.12.2015 als Verordnung (EU) 2015/2343 vom 15.12.2015.

(„Employee Benefits – discount rate: regional market issue“ als Teil der *Annual Improvements to IFRSs 2012-2014 Cycle*; vgl. Abschnitt 2.3.1.2) und am 13.03.2019<sup>9</sup> („Plan Amendment, Curtailment or Settlement“, vgl. Abschnitt 2.3.4.2).

Das IASB hat sich zum Ziel gesetzt, Berichterstattungsstandards zu entwickeln, die von den führenden Börsen der Welt anerkannt werden. Seit November 2007 akzeptiert die amerikanische Börsenaufsicht SEC bei ausländischen Unternehmen einen IFRS-Abschluss. Ob dagegen auch die US-Unternehmen selbst anstelle eines US-GAAP-Abschlusses einen solchen nach IFRS einreichen können, wurde zwar einige Jahre von der SEC diskutiert, gleichwohl ist mit der Anerkennung der IFRS für US-Unternehmen in den nächsten Jahren nicht zu rechnen.

Bereits seit 2002 arbeiten IASB und *Financial Accounting Standards Board* (FASB) an einer Harmonisierung der IFRS mit den vom FASB in den USA herausgegebenen FAS-Statements bzw. deren im Juli 2009 erfolgten Neustrukturierung als *Accounting Standards Codification* (ASC). Dem Standard IAS 19 *Employee Benefits* stehen in dieser Kodifizierung hauptsächlich das ASC Topic 715 *Compensation – Retirement Benefits* (ehemals SFAS 87, 88, 106, 112, 132 und 158) gegenüber.

## 1.2. Geltungsbereich

IAS 19 findet zum einen Anwendung bei Verpflichtungen aus Versorgungszusagen (*post-employment benefits*) sowie mit der Pensionierung eng verknüpften Leistungen mit Versorgungscharakter. Hierunter fallen auch Aufwendungen und Beihilfen zu Krankenversicherungsbeiträgen bzw. Krankheitskosten für Aktive und ehemalige Mitarbeiter für die Zeit nach der Pensionierung (*post-employment medical care*).

IAS 19 betrifft aber auch Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*termination benefits*), die nicht eng mit Pensionsplänen verknüpft sind, z. B. Abfindungsprogramme zur Umstrukturierung und andere langfristige, ungewisse Verbindlichkeiten aus Arbeitsverhältnissen (*other long-term employee benefits*) wie Jubiläumsgelder oder Zeitwertkonten und langfristige Urlaubs- oder Freizeitanprüche (*sabbatical leave*).

Des Weiteren erfasst werden kurzfristige Zahlungsverpflichtungen (*short-term employee benefits*) aus Gehaltszahlungen etc. Die Bilanzierung der *Equity Compensation Benefits* (z. B. Aktienoptionspläne) ist in dem Standard IFRS 2 *Share-based Payment* geregelt.

Nach IAS 8.8 (IAS 8 *Accounting Policies, Changes in Accounting Estimates and Errors*) i. V. m. 2.11 des *Conceptual Framework* müssen alle IFRS – und somit auch IAS 19 – nicht auf unwesentliche Tatbestände (*immaterial items*) angewendet werden.

---

<sup>9</sup> Veröffentlicht im Amtsblatt der EU vom 14.03.2019 als Verordnung (EU) 2019/402 vom 13.03.2019.

## **2. Pensionsverpflichtungen**

### **2.1. Begriffliche Abgrenzung**

#### **2.1.1. Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Pensionsverpflichtungen (d. h. Verpflichtungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung) gehören nach IAS 19.26 ff. zu den Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*post-employment benefits*). Die Regelungen beziehen sich im engeren Sinne zunächst nur auf Versorgungsverpflichtungen im Altersruhestand. Leistungen bei Invalidität oder Tod werden im Standard separat angesprochen. Sind diese Leistungen aber im Rahmen eines einheitlichen Plans (s. nächsten Abschnitt) zugesagt, was in Deutschland regelmäßig der Fall ist, so sollten sie (ggf. mit weiteren zugesagten Leistungen wie Überbrückungsgeldern) analog in die Bewertung der Pensionsverpflichtungen einbezogen werden.

Nach IAS 19 erfolgt im Gegensatz zum deutschen Handelsrecht (Art. 28 EGHGB) keine Unterscheidung zwischen unmittelbaren und mittelbaren Pensionsverpflichtungen. Insbesondere richtet sich die Bilanzierung nicht nach der formellen Ausgestaltung der Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versorgungseinrichtung, wie z. B. Rechtsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber Arbeitgeber und/oder Versorgungseinrichtung, Auszahlungsform, Rechtsbegründungsakt usw. (IAS 19.4).

#### **2.1.2. Planbegriff**

Der englische Begriff *plan* wird i. d. R. als Umschreibung für das formelle oder informelle Regelwerk zur Erbringung von Versorgungsleistungen einschließlich der Finanzierung (*funding*) dieser Leistungen benutzt (IAS 19.8). Im Standard wird auf eine präzise definitorische Festlegung verzichtet.

In der Praxis erfolgt die Zuordnung von Versorgungsverpflichtungen zu einem *plan* nach Maßgabe der zugrunde liegenden Finanzierung der Versorgungsleistungen. So wird es beispielsweise allgemein akzeptiert, wenn alle unmittelbar zugesagten und intern finanzierten Versorgungszusagen in einem Unternehmen (*legal entity*) zu einem *plan* zusammengefasst werden, auch wenn ihnen verschiedene Versorgungsordnungen mit unterschiedlichen Planformeln zugrunde liegen.

Demgegenüber stellen arbeitsrechtliche Grundsätze wie z. B. der, dass nachträgliche Änderungen einer Versorgungszusage mit Auswirkungen auf Leistungshöhe, Durchführungsweg oder Finanzierung keine Neuzusage begründen, sondern Teil der bestehenden Zusage werden („Einheit der Versorgungszusage“), gegenüber der Finanzierung der Versorgungsleistungen nur ein nachgeordnetes Zuordnungskriterium dar. In der Praxis kann dies dazu führen, dass Verpflichtungen, die unterschiedlich finanziert werden, unterschiedlichen *plans* zugeordnet werden (müssen), obwohl ihnen arbeitsrechtlich eine einheitliche Versorgungszusage zugrunde liegt.



Bei der Zusammenfassung von Versorgungsordnungen zu *plans* i. S. d. IAS 19 ist daher darauf zu achten, dass Zusagen mit unterschiedlichen Finanzierungsmechanismen nicht miteinander vermischt werden, da dies zu einem Verstoß gegen das Verbot, Planvermögen eines *plans* mit den Verpflichtungen eines anderen *plans* zu verrechnen (IAS 19.131), führen könnte. Insbesondere ist es unzulässig, durch verpfändete Rückdeckungsversicherungen finanzierte Verpflichtungen einerseits und ungedeckte Verpflichtungen andererseits in einem *plan* zusammenzufassen, wenn es dadurch zu einer Verrechnung der Rückdeckungsversicherungen mit der ungedeckten Verpflichtung kommt.

Die Zusammenfassung von Versorgungsregelungen in den verschiedenen Durchführungswegen zu einem *plan* i. S. d. IAS 19 ist insofern entscheidend, als IAS 19.57 eine getrennte Behandlung für jeden wesentlichen (*material*) *plan* fordert. Seit dem Wegfall der Korridormethode für die (aufgeschobene) Erfassung versicherungsmathematischer Gewinne und Verluste durch IAS 19 (2011) hat die Aufteilung auf unterschiedliche *plans* jedoch in der Regel keine Ergebnisauswirkung mehr, sondern ist nur noch eine Frage der Darstellung.

Eine Auswirkung kann die Aufteilung in unterschiedliche *plans* aber nach wie vor in den Fällen haben, in denen es durch die Vermögensobergrenze (*asset ceiling*) nach IAS 19.64 in einem *plan* zu einer Begrenzung des Vermögenswerts kommt (siehe Abschnitt 2.3.5.3).

Aufgrund der in 2018 erfolgten Änderung des IAS 19 kann die Aufteilung auf einzelne Pläne zudem auch bei Vorliegen von unterjährigen Sonderereignissen eine Rolle spielen (siehe Abschnitt 2.3.4.2).

### **2.1.3. Beitrags- und Leistungspläne, gemeinschaftliche Pläne**

Die Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses können auf Beitragsplänen (*defined contribution plan*; siehe Abschnitt 2.2) oder auf Leistungsplänen (*defined benefit plan* siehe Abschnitt 2.3) beruhen. Daneben gibt es gemeinschaftliche Pläne mehrerer unverbundener Arbeitgeber (*multi-employer plan*), für die einige Besonderheiten zu beachten sind (siehe Abschnitt 2.4.6).

In dieser Richtlinie wird ein *defined contribution plan* als „Beitragsplan“ und nicht als ein „beitragsorientierter Plan“ (wie in der amtlichen EU-Übersetzung) bezeichnet. Diese Übersetzung ist nach Auffassung der Arbeitsgruppe missverständlich, da z. B. beitragsorientierte Leistungszusagen i. S. v. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG zu den *defined benefit plans* zählen können. Entsprechend wird ein *defined benefit plan* in dieser Richtlinie als Leistungsplan und nicht als leistungsorientierter Plan bezeichnet.

## **2.2. Beitragspläne**

Bei einem Beitragsplan (*defined contribution plan*) ist nach IAS 19.8 und IAS 19.28 der Arbeitgeber für jedes Geschäftsjahr nur zur Zahlung planmäßig festgelegter Beiträge (z. B. in absoluter Höhe oder in relativer Höhe zum Gehalt oder

zu einer anderen Bemessungsgröße wie Umsatz oder Gewinn) an eine externe Versorgungseinrichtung (*fund*) verpflichtet. Entwicklungen, die zu einer Minderung der Leistungen führen, beispielsweise unzureichende Kapitalerträge oder eine Verlängerung der Lebenserwartung, dürfen keine zusätzliche Kostenbelastung (Nachschusspflicht) des Arbeitgebers nach sich ziehen.

Die Chance auf Erträge des Arbeitgebers schließt eine Einstufung als Beitragsplan nicht grundsätzlich aus (vgl. IAS 19.BC29). So wurde zuletzt vom IFRS IC auf eine konkrete Anfrage erneut bestätigt, dass ein *upside potential* – das sich in Beitragsrabatten oder -rückerstattungen niederschlagen kann – die Einstufung als Beitragsplan nicht per se ausschließt. Eine solche Einstufung ist jedoch unzulässig, wenn durch künftige Beiträge Defizite aus der laufenden oder früheren Periode ausgeglichen werden.

In der Praxis wird allerdings für die Einstufung als Beitragsplan kritisch gesehen, wenn das *upside potential* für den Arbeitgeber nicht allein aufgrund außerplanmäßiger Entwicklungen, sondern planmäßig besteht. Daher empfiehlt es sich, mit dem Abschlussprüfer abzustimmen, ob auch dann ein Beitragsplan vorliegt, wenn bei einer Pensionskasse, einem versicherungsförmigen Pensionsfonds oder einem Direktversicherungsvertrag die Beitragskalkulation zwar nach den aufsichtsrechtlich geforderten vorsichtigen Rechnungsgrundlagen erfolgt, aber realistischere Weise z. B. mit einem den Rechnungszins deutlich übersteigenden langfristigen Vermögensertrag zu rechnen ist und diese Überschüsse ganz oder teilweise planmäßig an den Arbeitgeber zurückfließen, z. B. durch Barausschüttung oder künftige Beitragsminderung.

Für eine Einstufung als Beitragsplan ist es nicht erforderlich, dass sich die Leistungen eines Planteilnehmers aus den individuell für ihn erbrachten Beiträgen und den daraus erzielten Kapitalerträgen ergeben; vielmehr ist auch eine kollektive Verteilung innerhalb des Beitragsplans möglich.

Aufgrund der grundsätzlich in Deutschland durch § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG gesetzlich vorgeschriebenen Subsidiärhaftung des Arbeitgebers für alle Versorgungspläne könnte es in Frage gestellt werden, ob in Deutschland überhaupt andere Beitragspläne als die nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG von der Subsidiärhaftung ausgenommenen „reinen Beitragszusagen“ existieren. Es ist jedoch zu beachten, dass bei den in Abschnitt 2.4.7 genannten versicherungsförmigen Pensionszusagen – ohne konkretes Vorliegen einer Belastung z. B. durch Beileihung – die Subsidiärhaftung i. d. R. (d. h. solange eine Inanspruchnahme nicht ernsthaft zu befürchten ist) lediglich als eine Eventualverbindlichkeit (*contingent liability*) anzusehen ist. Die Behandlung auch solcher Pläne als Beitragsplan ist insoweit im Rahmen der Bilanzierung gemäß IAS 19 sachgerecht und wird in der Praxis nicht beanstandet; siehe auch die IFRS-Modulverlautbarung IDW RS HFA 50, IAS 19 – M1 „Bilanzierung von Versorgungszusagen mit versicherungsförmigen Durchführungswegen angesichts der andauernden Niedrigzinsphase“ zum Vorgehen bei einer Änderung der Darstellung von einem Beitrags- auf einen Leistungsplan.

In der Regel beschränkt sich die Rechnungslegung für Beitragspläne darauf, die Beiträge, die für die in die Berichtsperiode fallenden Dienstzeiten der Mitarbeiter geleistet wurden, im Personalaufwand zu erfassen und wegen IAS 19.53 im Anhang anzugeben. Lediglich für in diesem Sinne ausstehende bzw. überzahlte (werthaltige) Beiträge ist auch bilanziell eine Verpflichtung bzw. ein Vermögenswert auszuweisen und ggf. im Anhang näher zu erläutern. Dabei ist im ersten Fall mit dem unter Abschnitt 2.3.1.2 erläuterten Rechnungszins abzuzinsen, wenn die Beiträge erst mehr als zwölf Monate nach dem Bilanzstichtag fällig werden (IAS 19.52).

## **2.3. Leistungspläne**

Ein Pensionsplan, der nicht zweifelsfrei ein Beitragsplan ist, gilt als Leistungsplan (*defined benefit plan*). In der Praxis hat sich eine Vielzahl von Plangestaltungen entwickelt, die ein breites Spektrum an Risikoteilungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abdecken. Die Einstufung eines Pensionsplans bedarf daher stets eingehender Untersuchung.

### **2.3.1. Verpflichtungsumfang (*defined benefit obligation*)**

#### 2.3.1.1. *Bewertungsverfahren*

Verpflichtungen aus *defined benefit plans* sind aufgrund IAS 19.57 (a) (i) unter Zugrundelegung realistischer und unvoreingenommen (*unbiased*) gewählter Berechnungsparameter und -methoden zu bewerten. Nach IAS 19.67 ist nur die Methode der laufenden Einmalprämien (*projected unit credit method*) zulässig. Zu den Besonderheiten wertpapiergebundener Zusagen vgl. Abschnitt 2.4.4.

Der nach der *projected unit credit method* zu ermittelnde versicherungsmathematische Sollwert der Pensionsverpflichtung ist der *present value of the defined benefit obligation* (DBO), der dem Barwert der zum Bewertungsstichtag erdienten und somit vergangenen Berichtsperioden zuzurechnenden Anwartschaften entspricht. In diesem Zusammenhang sieht IAS 19 vor, dass

- Steuern und Abgaben, die „vom Plan“ für bereits geleistete Dienstjahre geschuldet werden, in die DBO einzubeziehen sind (IAS 19.76 (b) (iv)) und
- Verwaltungskosten nicht in der DBO zu berücksichtigen, sondern im Aufwand der Berichtsperiode zu erfassen sind, in der sie anfallen (IAS 19.130 sowie BC 127), soweit sie nicht als Vermögensverwaltungskosten direkt aus dem Ertrag des Planvermögens zu entnehmen sind und damit implizit im Rahmen der sog. Neubewertungen (*remeasurements*; vgl. Abschnitt 2.3.4.4) im sonstigen Ergebnis (*Other Comprehensive Income, OCI*) erfasst werden.

Für Steuern und Abgaben, die „vom Plan“ für bereits geleistete Dienstjahre geschuldet werden, sind keine nennenswerten Anwendungsfälle in Deutschland bekannt. Es ist sachgerecht, die Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein aG zu

den laufenden Verwaltungskosten und nicht zu den Steuern und Abgaben zu zählen.<sup>10</sup>

Nach dem Wortlaut von IAS 19.70 ist die Zuordnung der Anwartschaften zu den versorgungsfähigen Dienstjahren grundsätzlich nach der in der Versorgungszusage enthaltenen Planformel vorzunehmen. Lediglich bei einem (in Deutschland allerdings selten vorkommenden) *backloading* der Pensionsformel, d. h. wenn spätere Dienstjahre mit einem höheren Anwartschaftszuwachs als frühere Dienstjahre belegt werden, ist die Anwartschaft gleichmäßig zeiträtierlich der gesamten Dienstzeit zuzuordnen, was auch grundsätzlich den gesetzlichen Unverfallbarkeitsregeln in Deutschland für nicht-beitragsorientierte Zusagen entspricht. Bei der Frage, ob ein *backloading* vorliegt, bleiben dabei gemäß IAS 19.70 (b) Effekte allein aus Gehaltssteigerungen unbeachtlich.

Bei einem in Deutschland oftmals vorkommenden *frontloading* der Pensionsformel, d. h. wenn frühere Dienstjahre mit einem höheren Anwartschaftszuwachs als spätere Dienstjahre belegt werden, wäre jedoch grundsätzlich der Pensionsformel zu folgen. In Deutschland ist dies aber nur dann sinnvoll, wenn auch die Leistungshöhe im Falle des Ausscheidens mit unverfallbarer Anwartschaft diesem *frontloading* (und nicht der gesetzlichen zeiträtierlichen Vorschrift gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG) folgt.

Beispiel 1 zu IAS 19.73 sowie die Beispiele zu IAS 19.BC114 belegen das implizite Verständnis des IASB, dass sich neben der Anrechnung der pensionsfähigen Dienstzeit auch die vertragliche Unverfallbarkeit (für die Altersleistung) nach der Pensionsformel richtet. Nach IAS 19.71 sollen die Anwartschaften den Dienstjahren zugeordnet werden, in denen die Verpflichtung materiell erwächst. Inwieweit eine Anwartschaft zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Anwartschaftsphase erdient wurde, ist somit letztlich am arbeitsrechtlichen Besitzstand zu messen. Dieses Äquivalent für die bis zu diesem Zeitpunkt erbrachte Betriebstreue wird in Deutschland im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses (oder auch bei verschlechternden Veränderungen von Pensionsplänen) bekanntlich durch Gesetzesnorm (Mindesthöhe des unverfallbaren Anspruchs) bzw. gefestigte Rechtsprechung („Drei-Stufen-Modell“) – soweit jeweils anwendbar bzw. nicht explizit vertraglich günstiger geregelt – näher bestimmt.

Grundsätzlich bedeutet dies für Leistungszusagen im Allgemeinen, dass für jede zu erwartende Leistung derjenige Teil, der dem Verhältnis der am Stichtag bereits erbrachten zu der beim jeweiligen Leistungsbeginn erreichbaren Dienstzeit entspricht (degressives m/n-tel), mindestens die zum Stichtag – meist gemäß § 2 BetrAVG – unverfallbare, aber dynamisierte Anwartschaft als erdient anzusehen ist. Auf Beginn und Ende der pensionsfähigen Dienstzeit bzw. die Erfüllung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen kommt es dagegen nicht an. In

---

<sup>10</sup> Dies steht im Einklang mit dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 25.08.2010 (8 C 40/09), wonach die Zahlungen eines Arbeitgebers an den Pensions-Sicherungs-Verein aG die Begriffsmerkmale eines Beitrags erfüllen, weil diese das Entgelt für einen dem Arbeitgeber gewährten Vorteil darstellen.

Deutschland ist somit eine Orientierung am o. g. dynamischen, zeiträtierlich bestimmten Besitzstand für Fälle der Arbeitnehmerkündigung<sup>11</sup> sachgerecht.

Bei Beitragszusagen mit Mindestleistung, beitragsorientierten Leistungszusagen und Entgeltumwandlungszusagen gilt die erworbene Anwartschaft als erdient, wenn sich die Unverfallbarkeit nach den effektiv geleisteten bzw. zugeteilten „Beiträgen“ und den daraus erworbenen Anwartschaften entwickelt. Bei diesen Zusagen sind aber (zugesagte, ggf. auch nur wahrscheinliche) künftige Beiträge dennoch zu berücksichtigen, wenn es bei planmäßigem Verlauf zu einem *backloading* von künftigen Leistungsscheiben, z. B. aufgrund einer mit dem Alter stark steigenden Beitragsstaffel, kommen sollte. Dabei sind Gehaltssteigerungen bei der Entscheidung, ob ein *backloading* vorliegt, nicht notwendigerweise einzu beziehen (IAS 19.BC117 ff.).

#### 2.3.1.2. *Bewertungsannahmen*

Die für die Bewertung zugrunde zu legenden Bewertungsannahmen sind unvoreingenommen (vgl. Abschnitt 2.3.1.1) zu wählen und sollen aufeinander abgestimmt sein (IAS 19.75 sowie IAS 19.78). Alle Annahmen sollen demnach den Anforderungen einer „besten Schätzung“ genügen und daher weder unvorsichtig noch übertrieben vorsichtig sein. Bewertungsannahmen können regelmäßig in demografische und ökonomische Annahmen unterteilt werden. Im Folgenden soll eine Auswahl näher kommentiert werden:

##### Demografische Annahmen:

- Es sind die nach dem Grundsatz der besten Schätzung zur Verfügung stehenden biometrischen **Wahrscheinlichkeiten für Invalidität, Sterblichkeit und Hinterbliebenenversorgung** heranzuziehen, die gegebenenfalls unternehmens- oder bestandsspezifisch bzw. entsprechend der allgemeinen Entwicklung modifiziert werden. Dabei sind künftig erwartete Veränderungen der Lebenserwartung bis zur Erfüllung der Leistungsansprüche einzubeziehen (wie z. B. derzeit in den Generationentafeln „Heubeck-Richttafeln 2018 G“).
- Die erwartete künftige betriebliche **Fluktuation** ist zu berücksichtigen. Sie wird in aller Regel geschlechts-, alters- und/oder dienstaltersabhängig bestimmt.
- Der erwartete künftige **Rentenbeginn** kann entweder durch Pensionierungswahrscheinlichkeiten oder ein erwartetes mittleres Pensionierungsalter berücksichtigt werden.
- Besteht eine Wahlmöglichkeit zwischen mehreren **Leistungsauszahlungsformen** (z. B. zwischen Kapital, Raten, Rente), so sind Annahmen zur Ausübung der Option zu treffen. Diese Annahmen beeinflussen den prognostizierten (erdienten) Cashflow und damit die DBO und den laufenden Dienstzeitaufwand sowie ggf. auch den Rechnungszins.

---

<sup>11</sup> Bei abweichenden Leistungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerkündigung vgl. Abschnitt 3.3.

## Ökonomische Annahmen:

- Für den **Rechnungszinsfuß** gilt als Orientierung nach IAS 19.83 ff. die langfristige Rendite hochwertiger festverzinslicher Unternehmensanleihen (*high quality corporate bonds* – in der amtlichen EU-Übersetzung von IAS 19 als „hochwertige, festverzinsliche Unternehmensanleihen“ übersetzt) zum Bewertungsstichtag. Nach übereinstimmender Auffassung von IASB und IFRS IC handelt es sich beim in IAS 19.83 verwendeten Begriff „*high quality*“ nicht um einen relativen, sondern um einen absoluten Qualitätsmaßstab.<sup>12</sup> Währung und Fristigkeit der Anleihen sollen konsistent sein mit denjenigen der zum Bewertungsstichtag verdienten Anwartschaften bzw. Ansprüche. Im Zeitverlauf hat sich – nicht zuletzt in Analogie zu den relevanten US-GAAP Vorschriften – die Meinung etabliert, dass Unternehmensanleihen mit mindestens „AA“-Rating<sup>13</sup> als hochwertige festverzinsliche Unternehmensanleihen gelten. Die Bondauswahl ist auf Ebene des für den Plan maßgeblichen Währungsgebietes und nicht des jeweiligen (Sitz-) Landes vorzunehmen. Dementsprechend hat auch die Beurteilung, ob überhaupt ein liquider Markt hochwertiger Unternehmensanleihen vorliegt, gleichfalls auf Ebene der Währungszone zu erfolgen. Der in Euro lautende Markt solcher Anleihen gilt nach herrschender Meinung als ausreichend liquide i. S. v. IAS 19.<sup>14</sup>

Der Standard gibt keine präzise Herangehensweise zur Bestimmung dieser Zinssätze vor; die hier beschriebene Herangehensweise dient lediglich als Beispiel: Als Ausgangsbasis dienen am Markt beobachtbare Werte, die typischerweise von einem anerkannten Informationsdienst für Finanzdaten (z. B. Barclays, Bloomberg oder markit) bezogen werden. Diese maßgebliche Datengrundgesamtheit beinhaltet z. B. Marktpreise, Renditen, Ratings, Laufzeiten, Emissionsvolumina, besondere Eigenschaften etc. Aus der Datengrundgesamtheit wird dann meist nach bestimmten Kriterien eine Auswahl getroffen. Beispielsweise können Anleihen ausgeschlossen werden, die bestimmte Eigenschaften haben (z. B. *callable* oder *collateralised*), ein bestimmtes Emissionsvolumen unterschreiten oder bestimmte Durchschnittsratings nicht erfüllen. Im zweiten Schritt wird aus der Gesamtheit der ausgesuchten Anleihen eine Zinsstrukturkurve (Nullkupons oder Zerobonds) abgeleitet, die als Basis für die Bewertung herangezogen wird.

Die theoretisch korrekte Rechnungszinsbestimmung (Cashflow Matching Verfahren) wäre wie folgt durchzuführen:

- a) Am Bilanzstichtag wird eine Projektion der zu bewertenden verdienten Cashflows unter Berücksichtigung aller sonstigen relevanten Annahmen vorgenommen und mit der Zinsstrukturkurve diskontiert.

---

<sup>12</sup> Eine angesichts der Erosion des AA-Anleihenmarktes im Zuge der Euro-Schuldenkrise in den Jahren 2012 und 2013 stattgefundenene Diskussion hierzu blieb damit weitgehend ohne Ergebnis.

<sup>13</sup> Gemäß Standard & Poor's oder Fitch Ratings; dies entspricht einem Aa-Rating gemäß Moody's

<sup>14</sup> Für Währungszonen ohne ausreichend liquiden Markt hochwertiger Unternehmensanleihen sieht IAS 19.83 ein Abstellen auf die Rendite von Staatsanleihen für die Zinsbestimmung vor.

- b) Der im Anhang anzugebende Rechnungszins ist derjenige einheitliche Ersatzzins, der zu demselben Bewertungsergebnis führt.

Eine Barwertermittlung wäre auch durch die direkte Verwendung der Zinsstrukturkurve möglich. In der Praxis wird jedoch meist der zahlungsgewichtete, einheitliche Durchschnittszins (der zum gleichen Barwert führt, wie der mit der Zinsstrukturkurve gerechnete Barwert) herangezogen, der dann beispielsweise auch für die Offenlegung im Anhang Verwendung findet.

Im Zeitverlauf haben sich verschiedene Näherungsverfahren etabliert, die in der Praxis verwendet werden, wobei das Cashflow Matching Verfahren in den letzten Jahren zunehmende Verbreitung fand. Daneben wird seit einiger Zeit die Verwendung des nach US GAAP etablierten Spot Rate Approach auch unter IFRS kontrovers diskutiert<sup>15</sup>, welches unter Verwendung der gesamten Zinsstrukturkurve für die Ermittlung des laufenden Dienstzeitaufwands und der Nettozinsen ergebnisgleich ist zu getrennten Zinssätzen für die Ermittlung von DBO, Current Service Cost und Net Interest (vgl. Abschnitte 2.3.4.2 und 2.3.4.3). Die Zulässigkeit dieses alternativen Verfahrens zur Bestimmung der GuV-wirksamen Pensionsplankosten gemäß IAS 19 ist zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Richtlinie als offen einzustufen.<sup>16</sup>

- Künftig wahrscheinliche **Erhöhungen** von Renten und Gehältern bzw. von Pensionsanswartschaften, von anzurechnenden Dritrenten sowie von den relevanten Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Sozialversicherung sind nach IAS 19.76 (b) (ii) einzubeziehen. Künftig erwartete Gehaltssteigerungen beinhalten gemäß IAS 19.90 Erwartungen hinsichtlich Inflation, Dienstaltersstufen, Karriereentwicklung und sonstiger relevanter Faktoren.

### **2.3.2. Planvermögen**

Unter bestimmten Voraussetzungen werden Vermögenswerte, die der Arbeitgeber zur Finanzierung und Abwicklung seiner Versorgungsverpflichtungen einsetzt, als Planvermögen (*plan assets*) behandelt. Hierfür kommen neben verpfändeten Rückdeckungsversicherungen auch insolvenz sichere Vermögenswerte aus Treuhandmodellen (vgl. Abschnitt 2.3.2.1) und aus externen Versorgungseinrichtungen (Pensionsfonds, Unterstützungs- und Pensionskasse) in Frage.

<sup>15</sup> Vgl. 53. Sitzung des IFRS-FA des DRSC vom Oktober 2016, dessen Ergebnisbericht den Spot Rate Approach als „nicht im offenkundigen Widerspruch zu IAS 19 stehend“ ansieht und sich dafür ausspricht, die Frage der Zulässigkeit nicht an das IFRS Interpretation Committee oder an das IASB weiterzuleiten, sondern lediglich die weitere Entwicklung der Anwendungspraxis abzuwarten.

<sup>16</sup> Die Arbeitsgruppe Rechnungslegung vertritt die Position, dass der Spot Rate Approach nicht ohne weiteres als unvoreingenommen einzustufen ist, weil es unter normalen Marktbedingungen einer mit der Laufzeit ansteigenden Zinsstrukturkurve im Ergebnis künftig steigende Zinsen unterstellt. Ob diese Eigenschaft gemäß IAS 19 als unvoreingenommenes Verfahren eingestuft werden kann, dürfte letztendlich davon abhängig sein, ob aus dem Verlauf der Zinsstrukturkurve die GuV betreffende Erwartungen an die künftige Zinsentwicklung abgeleitet werden dürfen oder nicht. Ohne explizite Vorgaben des IASB bzw. des IFRS IC stuft die Arbeitsgruppe Rechnungslegung das Verfahren weder als zu- noch als unzulässig ein.

Nach IAS 19.8 müssen Vermögenswerte (außerhalb von *qualifying insurance policies*, vgl. Abschnitt 2.3.2.2) zur Klassifizierung als Planvermögen

- ausschließlich der Erfüllung der Versorgungsverpflichtungen des Arbeitgebers dienen,
- dem Zugriff von (anderen) Gläubigern des Unternehmens entzogen sein,
- vom Rückfluss an den Arbeitgeber ausgeschlossen sein, soweit die Mittel zur Erfüllung der Versorgungszusagen benötigt werden und nicht der Erstattung vom Arbeitgeber verauslagter Leistungszahlungen dienen
- sowie von einer vom Trägerunternehmen rechtlich getrennten, selbständigen Einheit (*entity*) gehalten werden.

Wenn es sich um selbst begebene Finanzinstrumente des berichtenden Unternehmens handelt, müssen die Vermögensgegenstände zudem frei übertragbar sein, um als Planvermögen klassifiziert werden zu können.

Die Anforderungen von IAS 19.8 an Planvermögen sind bei Versorgungsträgern in jedem Einzelfall zu untersuchen. Generelle Aussagen sind nicht möglich, weil es in der Praxis jede Klasse von Versorgungseinrichtungen in Ausprägungen gibt, bei denen Planvermögen vorliegen kann oder aber nicht.<sup>17</sup>

Vermögenswerte, die zwar der Finanzierung von Pensionsverpflichtungen dienen, aber nicht alle für die Anerkennung als Planvermögen notwendigen Bedingungen erfüllen, sind nach den jeweiligen Bilanzierungsregeln in der Bilanz des Unternehmens zu aktivieren. Hier ist im Einzelfall zu prüfen, ob ein Erstattungsanspruch (*reimbursement right*) vorliegt (vgl. Abschnitt 2.3.3).

#### 2.3.2.1. Treuhandmodelle

Viele Unternehmen sind daran interessiert, auch ihre unmittelbaren Pensionsverpflichtungen mit separierten Vermögensgegenständen, dem Planvermögen, zu finanzieren, so dass nach IFRS ein *funded plan* vorliegt. Dies kann z. B. über ein spezielles Treuhandmodell („Contractual Trust Arrangement“ – CTA) erreicht werden. Ferner finden solche Modelle häufige Verbreitung bei der (gesetzlich vorgeschriebenen) Insolvenzversicherung von Wertguthaben bei Altersteilzeit und Langzeitkonten (vgl. Abschnitt 3).

Beim CTA werden einer in Form z. B. eines Vereins oder einer (konzernexternen) GmbH jeweils als Vermögenstreuhänder gegründeten Treuhandeinrichtung (i.d.R. der Höhe und dem Zeitpunkt nach freiwillig) Vermögenswerte zugewendet, die ausschließlich und unwiderruflich nur für den Zweck der Deckung und Finanzierung der direkten Verpflichtungen des Unternehmens verwendet werden dürfen.

---

<sup>17</sup> Umfangreiche Hinweise zu Detailfragen gibt auch der Abschnitt 6 in der „IDW Stellungnahme zur Rechnungslegung: Einzelfragen zur Anwendung von IFRS (IDW RS HFA 2)“.



Die Berechtigten erwerben nur im Falle eines vertraglich festgelegten Sicherungsfalls (u. a. Insolvenz des Unternehmens) einen Rechtsanspruch auf Erfüllung ihrer Ansprüche aus dem Treuhandvermögen. Solange das Unternehmen solvent ist, richtet sich der Erfüllungsanspruch des Versorgungsberechtigten unverändert gegen das Unternehmen. Üblicherweise erhält der Berechtigte seine Leistungen daher direkt vom Unternehmen, wobei der Treuhänder als Zahlstelle fungieren kann.

Treuhandvereinbarungen sehen i. d. R. vor, dass dem Unternehmen die von ihm direkt gezahlten Leistungen aus dem Treuhandvermögen erstattet werden dürfen. Je nach vertraglicher Regelung können ausstehende Erstattungsansprüche zu einer Minderung des Planvermögens führen.

Nur eine voraussichtlich dauerhafte Überdeckung des Planvermögens auf Basis der verdienten Ansprüche (z. B. Maximum aus der DBO nach IFRS und ggf. dem handelsrechtlich notwendigen Erfüllungsbetrag zuzüglich eines angemessenen Puffers) darf insoweit an das Unternehmen zurück übertragen werden.

#### 2.3.2.2. Qualifizierende Versicherungsverträge

Nach IAS 19.8 sind vom Unternehmen zur Rückdeckung direkter Pensionszusagen eingesetzte qualifizierende Versicherungsverträge (*qualifying insurance policies*) als Planvermögen anzusetzen, wenn die Versicherungen auch im Insolvenzfall des Unternehmens ausschließlich für den Versorgungszweck zur Verfügung stehen und ansonsten Rückflüsse nur in Höhe einer nicht mehr benötigten Überdeckung oder zur Erstattung bereits geleisteter Zahlungen möglich sind.

Die erste Voraussetzung wird in Deutschland durch Verpfändung an die Versorgungsberechtigten erreicht. Andere zur Rückdeckung eingesetzte, verpfändete Vermögenswerte (z. B. Immobilien oder Fondsanteile) gelten in der Regel nicht als qualifizierende Versicherungsverträge, weil formal kein Versicherungsverhältnis besteht. Da jedoch von Versicherern aufgelegte Kapitalisierungsprodukte, bei denen kein versicherungstechnisches Risiko übertragen wird und die insoweit den Charakter von sogenannten *investment contracts* haben, im Fall der Verpfändung als qualifizierende Versicherungsverträge zu erfassen sind,<sup>18</sup> werden in der Praxis Konstruktionen, die außerhalb eines formalen Versicherungsverhältnisses bestehen, in der wirtschaftlichen Substanz jedoch gleichwertig sind, bilanziell bisweilen ebenfalls wie qualifizierende Versicherungsverträge behandelt.

Qualifizierende Versicherungsverträge liegen ferner nur dann vor, wenn die Versicherungsgesellschaft, bei der die Verträge abgeschlossen werden, kein mit dem Arbeitgeber verbundenes Unternehmen (*related party*) gemäß IAS 24 *Related Party Disclosures* ist.

---

<sup>18</sup> Verpfändetes Vermögen außerhalb von Versicherungsansprüchen wird nicht als ein Anwendungsbeispiel für IAS 19.BC 190 („A qualifying insurance policy is not necessarily an insurance contract as defined in IFRS 4 Insurance Contracts.“) angesehen.

Die Bewertung des Anspruchs aus einem qualifizierenden Versicherungsvertrag hat, wie stets bei Planvermögen, mit dem beizulegenden Zeitwert (*fair value*) zu erfolgen. Daher sind die Anforderungen von IFRS 13 *Fair Value Measurement* zu beachten. In der Praxis wird i. d. R. der vom Versicherer ermittelte Aktivwert als beizulegender Zeitwert des Versicherungsvertrages verwendet (vgl. hierzu z. B. IDW RS HFA 30, Tz. 68, zum beizulegenden Zeitwert von Rückdeckungsversicherungsverträgen für Altersversorgungsverpflichtungen nach deutschem Handelsrecht).

Eine Besonderheit besteht bei qualifizierenden Versicherungsverträgen, deren Leistungen der Höhe und der Fälligkeit nach exakt mit der Pensionszusage oder einem Teil der Pensionszusage übereinstimmen (kongruente oder teilweise kongruente Rückdeckungsversicherungen). Hier ist insoweit deren beizulegender Zeitwert wegen IAS 19.115 mit der DBO der rückgedeckten Pensionsverpflichtungen gleichzusetzen. Damit ist zumindest wirtschaftlich eine Behandlung entsprechend einem *defined contribution plan* möglich. Allerdings sind alle nach IAS 19.135 ff. erforderlichen Anhangangaben für Leistungspläne zu machen.

In der Praxis wird häufig auf eine separate versicherungsmathematische Bewertung verzichtet, da durch Einrechnung künftiger Überschüsse die DBO voraussichtlich dem Zeitwert des Versicherungsvertrages (Aktivwert) entspricht und dieser somit als geeignete Näherung gilt (vgl. IAS 19.88 (b)). Da sich in Fällen der Kongruenz von Verpflichtung und qualifizierendem Versicherungsvertrag für die kongruenten Verpflichtungen in jedem Falle ein Bilanzausweis von „null“ ergibt und letztendlich nur die Beitragszahlungen die GuV berühren, wird der wirtschaftliche Gehalt dieser Plangestaltungen durch eine solche Näherung angemessen und ausreichend offengelegt.

#### 2.3.2.3. *Konsolidierung externer Versorgungsträger*

Der Konsolidierung externer Versorgungsträger wie Pensionsfonds, Unterstützungs- und Pensionskassen in die nach IFRS bilanzierende Einheit (Konzern des Arbeitgeberunternehmens), geht die Erfassung als Planvermögen nach IAS 19.8 i. V. m. IFRS 10.4A (IFRS 10 *Consolidated Financial Statements*) als Spezialvorschrift vor.

Falls die Vermögensgegenstände nicht als Planvermögen zu qualifizieren sind, so sind die allgemeinen Regeln zur Konsolidierung zu beachten.

#### **2.3.3. Erstattungsansprüche**

Ist es so gut wie sicher (*virtually certain*), dass die Pensionszahlungen von dritter Seite erstattet werden, z. B. von einer Versicherungsgesellschaft oder einem Schuldbeitretenden, ohne dass dieser Anspruch als Planvermögen qualifiziert werden kann, so muss dieser Erstattungsanspruch (*reimbursement right*) nach IAS 19.116 (a) mit dem beizulegenden Zeitwert als gesonderter Vermögenswert aktiviert werden.

Der Pensionsaufwand ist dabei so zu bestimmen, als ob Planvermögen vorläge; insbesondere sind wegen IAS 19.116 (b) Effekte aus Neubewertungen (*remeasurements*) der Erstattungsansprüche über das sonstige Ergebnis (*other comprehensive income* – OCI) zu erfassen (siehe Abschnitt 2.3.4.4).

Wie bei qualifizierenden Versicherungsverträgen unter IAS 19.115 ist nach IAS 19.119 der beizulegende Zeitwert von Erstattungsansprüchen aus einem Versicherungsvertrag, die die Pensionsanwartschaften nach Zeitpunkt und Fälligkeit ganz oder teilweise kongruent abdecken, in Höhe der zugehörigen DBO anzusetzen. Eine solche Kongruenz liegt im Regelfall dann vor, wenn die Leistungen aus der Versorgungszusage auf den Versicherungsvertrag Bezug nehmen.<sup>19</sup> Auch hier wird in der Praxis häufig auf eine separate versicherungsmathematische Bewertung verzichtet, wenn durch Einrechnung künftiger Überschüsse die DBO voraussichtlich dem Zeitwert des Versicherungsvertrages (Aktivwert) entspricht (vgl. IAS 19.88 (b)).

Das Vorliegen eines (Rückdeckungs-)Versicherungsvertrages stellt nicht notwendigerweise einen Erstattungsanspruch dar, weil die vertraglichen Versicherungsleistungen u. U. unabhängig davon fällig werden, ob aus der Direktzusage zu diesem Zeitpunkt auch tatsächlich ein Versorgungsfall eingetreten ist.

### **2.3.4. Ergebniskomponenten**

#### 2.3.4.1. Gliederung und Ausweis

Ein wichtiger Aspekt bei der Rechnungslegung nach internationalen Grundsätzen ist die Bestimmung der Ergebniskomponenten des Geschäftsjahres als Teil der Gesamtergebnisrechnung (*comprehensive income*). Dabei ist nach IAS 19.120 zu unterscheiden zwischen erfolgswirksamen Ergebniskomponenten (Aufwandskomponenten), die in der Gewinn- und Verlustrechnung auszuweisen sind, und erfolgsneutralen Ergebniskomponenten, die im sonstigen Ergebnis (*other comprehensive income*, OCI) erfasst werden:

- Erfolgswirksame Ergebniskomponenten (Pensionsaufwand):
  - Dienstzeitaufwand (*service cost*, siehe Abschnitt 2.3.4.2);
  - Nettozinsen (*net interest*, siehe Abschnitt 2.3.4.3);
- Erfolgsneutrale Ergebniskomponente:
  - Neubewertungen (*remeasurements*; siehe Abschnitt 2.3.4.4).

Die Ergebniskomponenten müssen in weitere Bestandteile zerlegt werden. Der Pensionsaufwand wird, soweit möglich, zu Beginn des Geschäftsjahres ermittelt, und zwar auf Basis der Verpflichtungs- und Vermögenswerte zum Beginn des Geschäftsjahres.

---

<sup>19</sup> Zur Bewertung des Zeitwertes des Erstattungsanspruchs gelten analog die Ausführungen unter 2.3.2.2

Der Pensionsaufwand würde für die Ausfinanzierung der zugesagten Versorgungsverpflichtungen vollständig genügen, wenn die Zusagen ohne jede Änderung fortbestehen und niemals Entwicklungen eintreten würden, die sich von den für die versicherungsmathematische Bewertung festgelegten Erwartungen unterscheiden. Da dies aber de facto nie der Fall ist, sind noch zusätzlich die Neubewertungen zu erfassen.

Gemäß IAS 19 sind die vom Unternehmen erbrachten Zahlungen, z. B. die Beitragszahlungen zum Planvermögen oder die direkt gezahlten Versorgungsleistungen, kein Pensionsaufwand. Sie werden vielmehr erfolgsneutral (und ohne jede Berührung der Ergebniskomponenten) unmittelbar gegen die Rückstellung oder den Netto-Vermögenswert gebucht (d. h. im Falle von Rentenzahlungen werden Rückstellung oder Netto-Vermögenswert entsprechend verbraucht).

Der Pensionsaufwand kann insgesamt als Personalaufwand gebucht werden. Ein separater Ausweis der Nettozinsen im Finanzergebnis ist nach IAS 19.134 ebenfalls zulässig und wurde vom IASB Staff im Rahmen des Projektes zu Primary Financial Statements im März 2017 sogar empfohlen.

Die Ergebniskomponenten sind mit ihren einzelnen Bestandteilen gemäß IAS 19.141 in den Überleitungen von DBO, Planvermögen, Erstattungsansprüchen, Rückstellung und Vermögenswertbegrenzung (*asset ceiling*, vgl. Abschnitt 2.3.5.3) im Anhang anzugeben.

#### 2.3.4.2. *Dienstzeitaufwand (service cost)*

Der Dienstzeitaufwand setzt sich nach IAS 19.8 zusammen aus

- dem laufenden Dienstzeitaufwand (*current service cost*);
- dem nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand (*past service cost*);
- den Gewinnen oder Verlusten aus Planabgeltungen (*gains or losses on settlement*).

Der **laufende Dienstzeitaufwand** (*current service cost*) ist nach IAS 19.70 ff. der auf den Beginn des Geschäftsjahres ermittelte versicherungsmathematische Barwert der in diesem Geschäftsjahr planmäßig erdienten anteiligen Leistungen, wobei die Wertstellung regelmäßig zum Ende des Geschäftsjahres erfolgt (zur Erfassung der auf diesen Barwert entfallenden Verzinsung des jeweiligen Geschäftsjahres vgl. Abschnitt 2.3.4.3).

Damit wirken die zum Begriff des „Erdienens“ im Rahmen der Bewertung der Verpflichtung (siehe Abschnitt 2.3.1.1) gefällten Entscheidungen unmittelbar auch auf den laufenden Dienstzeitaufwand, denn letztlich kann man die DBO – im Zeitablauf unveränderte versicherungsmathematische Annahmen vorausgesetzt – als die aufgezinste Summe des laufenden Dienstzeitaufwands der Vergangenheit auffassen, wenn man kleinere Einflussgrößen vernachlässigt (z. B. rechnerisch angefallene Risikoleistungen).

Bei einem über die Dienstjahre gleichverteilten Erdienen der Pensionsanwartschaften handelt es sich um ein Verfahren mit steigendem Aufwand, weil die von Jahr zu Jahr gleichbleibend erdienten Leistungen im Zeitablauf jeweils um die Verzinsung wachsen. Gegenüber Verfahren mit gleichbleibendem Aufwand wie dem Teilwertverfahren führt diese Eigenschaft bei Aktiven unter vergleichbaren versicherungsmathematischen Annahmen zu jährlich steigendem Aufwand, also zu einem niedrigeren Verpflichtungsumfang am Stichtag.

Grundsätzlich wäre auch für Neueintritte in der Berichtsperiode (laufender) Dienstzeitaufwand zu erfassen. In der Regel kann hierauf jedoch unter Wesentlichkeitsgesichtspunkten verzichtet werden.

Beim sog. Spot Rate Approach (vgl. Abschnitt 2.3.1.2) wird für die Abzinsung der im Geschäftsjahr planmäßig erdienten Leistungen nicht der für die DBO ermittelte einheitliche Zinssatz herangezogen, sondern erneut die gesamte Zinsstrukturkurve durch Diskontierung jeder in der folgenden Berichtsperiode zu erdienenden Zahlung mit der jeweiligen fristadäquaten Spot Rate. Für den Normalfall einer ansteigenden Zinsstrukturkurve führt dieses Verfahren regelmäßig aufgrund der späteren Fälligkeit der noch zu erdienenden Leistungen zu einem reduzierten laufenden Dienstzeitaufwand. Dieser wäre für die Anhangangaben (vgl. Abschnitt 2.3.6.3) in einen weiteren, im Regelfall höheren, einheitlichen Rechnungszins umzurechnen.

Wird der Pensionsplan auch für vergangene Dienstzeiten geändert oder wird eine Pensionszusage als Leistungszusage erst nach Beginn des Dienstverhältnisses unter Anrechnung vergangener Dienstzeiten erteilt, ergibt sich sog. **nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand** (*past service cost*) aus einer **Planänderung** (*plan amendment*). Die daraus resultierenden Änderungen des Verpflichtungsumfangs werden im Jahr der Änderung erfolgswirksam als Bestandteil des Dienstzeitaufwandes erfasst.

Sofern die Unverfallbarkeit zeitratierlich bestimmt wird, führt jede Planverbesserung zu nachzuverrechnendem Dienstzeitaufwand. Bei beitragsorientierten Leistungszusagen gilt dies bei Erhöhung der künftigen Zuwächse in der Regel jedoch nicht. Hierbei führt jede Erhöhung künftiger Anwartschaftszuwächse zu laufendem Dienstzeitaufwand des jeweiligen Jahres.

Kein nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand liegt vor, wenn die in das Geschäftsjahr fallenden Änderungen bereits in den Bewertungsannahmen als planmäßig auftretende Änderungen antizipiert wurden (z. B. Anpassung eines Festbetragssystems, wenn zukünftige Erhöhungen bereits in den Bewertungsannahmen berücksichtigt wurden (vgl. IAS 19.88 (a))).

Bei Zusageverschlechterungen, die die erdienten Anwartschaften betreffen, ist grundsätzlich genauso zu verfahren wie bei Zusageverbesserungen. In der Praxis dürften derartige Fallkonstellationen aufgrund der arbeitsrechtlichen Beschränkungen im Hinblick auf Eingriffe in erdiente Besitzstände allerdings nur selten auftreten. Die Umstellung der Rentenanpassung gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG auf

eine 1 %-Anpassungsgarantie gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG (z. B. durch Tarifvertrag) ist, sofern die zuvor angenommene Anpassung oberhalb der Garantie lag, ein Beispiel für eine Planverschlechterung, deren Auswirkungen auf die DBO als negativer nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand zu erfassen sind.

Darüber hinaus kann **nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand** auch aus **Kürzungen des Plans**<sup>20</sup> (*curtailments*) entstehen. Kürzungen des Plans liegen nach IAS 19.8 dann vor, wenn der Arbeitgeber die Zahl der im Plan erfassten Arbeitnehmer erheblich senkt. Ein Beispiel wäre eine Werkschließung, bei der ein wesentlicher Teil der Belegschaft entlassen wird. In diesem Fall entsteht negativer nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand u. a. dadurch, dass verfallbare Anwartschaften entfallen und für unverfallbare Anwartschaften die Bemessungsgrößen eingefroren werden, soweit nicht die Dynamisierungsvorschriften der EU-Mobilitätsrichtlinie zum Tragen kommen (vgl. § 2a Abs. 2 BetrAVG).

Werden Pensionsverpflichtungen ganz (oder teilweise) abgefunden oder schuld-befreiend auf einen neuen Verpflichteten (z. B. einen neuen Arbeitgeber oder eine Versicherungsgesellschaft im Falle einer Liquidationsversicherung) übertragen oder in einen Beitragsplan überführt, so liegt eine **Abgeltung** (*settlement*) vor. Auch der hieraus entstehende Gewinn oder Verlust wird erfolgswirksam als Teil des Dienstzeitaufwandes erfasst.

Die Übertragung eines *defined benefit plan* auf einen anderen Versorgungsträger (z. B. Pensionsfonds, aber auch genauso auf eine Pensionskasse, Direktversicherung oder Unterstützungskasse) stellt nur dann ein *Settlement* dar, wenn der übertragene *defined benefit plan* (arbeitsrechtlich wirksam) zu einem *defined contribution plan* umgestaltet wird.

Bei Veränderungen aufgrund von Planänderungen, -kürzungen oder -abgeltungen während des Geschäftsjahres müssen die Verpflichtungen und das Planvermögen des betroffenen Planes zu dem Zeitpunkt, an dem die Veränderungen eintreten, mit aktuellen Bewertungsannahmen neu bewertet werden (IAS 19.99). Ab diesem Zeitpunkt werden der laufende Dienstzeitaufwand und die Nettozinsen des betroffenen Planes auf Basis der veränderten Verhältnisse und aktuellen Bewertungsannahmen neu bestimmt (IAS 19.122A, IAS 19.123A); die bereits zum Jahresanfang ermittelten Aufwandsgrößen bleiben mit ihrem auf den vorangehenden Zeitraum entfallenden Anteil unverändert. Auf eine solche Neuberechnung kann verzichtet werden, wenn die Auswirkungen der Planänderung, -kürzung bzw. -abgeltung unter Berücksichtigung der Änderung des neu zu bewertenden laufenden Dienstzeitaufwandes und der Nettozinsen insgesamt als nicht materiell einzustufen sind.

---

<sup>20</sup> Nach der ab 2011 geltenden Definition in IAS 19.8 wäre an Stelle des formellen Begriffs „Kürzung des Plans“ oder „Plankürzung“ eher der Begriff „Bestandskürzung“ zutreffend.

#### 2.3.4.3. Nettozinsen (*net interest*)

Die Nettozinsen auf die Nettoschuld bzw. auf den Nettovermögenswert (*net interest on the net defined benefit liability/asset*) ergeben sich nach IAS 19.123 als Verzinsung der Nettoschuld bzw. des Nettovermögenswertes der Berichtsperiode. Sie werden zu Beginn des Geschäftsjahres ermittelt und bilden die Erhöhung der in der Vergangenheit aufgebauten Rückstellung bzw. des Vermögenswertes um die Verzinsung in der Periode ab.

Die Rückstellung bzw. der Vermögenswert zum Beginn der Periode wird dazu mit dem Rechnungszins multipliziert (IAS 19.123). Der so ermittelte Ausgangsbetrag wird sodann um die Zinseffekte der erwarteten Zahlungsströme durch Versorgungsleistungen und Beiträge korrigiert. Im Falle von laufenden Renten beispielsweise, die gleichmäßig über das Jahr ausgezahlt werden, würde man den Ausgangsbetrag noch um die Zinsen auf die Hälfte der erwarteten Jahresrentenzahlung der Periode reduzieren. Im Falle von grundsätzlich monatlich vor- oder nachschüssiger Zahlung sind noch weitere Korrekturen um eine halbe Monatszahlung möglich.

Da die Rückstellung sich grundsätzlich ergibt, indem von der DBO der Zeitwert des Planvermögens abgezogen und für den Fall, dass das Ergebnis negativ (also ein Vermögenswert) ist, ggf. noch um einen zu berücksichtigenden Effekt aus der Vermögenswertbegrenzung angepasst wird (siehe Abschnitt 2.3.5), lassen sich die Nettozinsen entsprechend IAS 19.124 aufteilen in:

- Zinsaufwand auf die DBO (*interest cost*);
- Zinsertrag auf das Planvermögen (*interest income*);
- Zinsen auf die Auswirkung der Vermögenswertbegrenzung (*interest on asset ceiling*).

Beim sog. Spot Rate Approach (vgl. Abschnitt 2.3.1.2) wird für die Ermittlung der Interest Cost als Zinsaufwand auf die DBO jede in der DBO enthaltene künftige und auf den Stichtag fristadäquat abgezinste Zahlungsscheibe mit der betreffenden Spot Rate getrennt für ein Jahr aufgezinnt. Für den Normalfall einer ansteigenden Zinsstrukturkurve führt dieses Verfahren regelmäßig zu einem reduzierten Zinsaufwand auf die DBO, da dadurch der für das Folgejahr, durch das Fortschreiten der Zinsstrukturkurve um ein Jahr, erwartete höhere Rechnungszins bereits GuV-wirksam vorweg genommen wird. Durch den Abgleich des Verhältnisses von Interest Cost zur DBO am Jahresanfang unter Berücksichtigung der für das aktuelle Wirtschaftsjahr erwarteten laufenden Versorgungszahlungen lässt sich erneut ein einheitlicher Rechnungszins ableiten, der in den Anhangangaben offenzulegen wäre (vgl. Abschnitt 2.3.6.3). Für den Fall, dass Planvermögen vorhanden oder das Asset Ceiling wirksam ist, könnte dieser einheitliche Rechnungszins dann auch für die Ermittlung des Zinsertrags auf das Planvermögen bzw. der Zinsen auf die Auswirkung der Vermögenswertbegrenzung Anwendung finden.

Nach IAS 19.123A sind Zahlungsströme bei der Berechnung der Nettozinsen explizit zu berücksichtigen. Aus dem Beispiel in IAS 19.68 lässt sich schließen, dass Zinsen auf den laufenden Dienstzeitaufwand grundsätzlich im Dienstzeitaufwand zu erfassen sind (d. h. es erfolgt eine Wertstellung des Dienstzeitaufwandes zum Jahresende; vgl. Abschnitt 2.3.4.2).

Bei wirtschaftlicher oder aktuarieller Betrachtung lässt sich jedoch auch eine Wertstellung des laufenden Dienstzeitaufwands zu anderen Zeitpunkten rechtfertigen mit dem Ergebnis, dass neben den Zahlungsströmen auch der laufende Dienstzeitaufwand bei der Berechnung der Nettozinsen berücksichtigt wird.

**Beispiel:** Eine Zusage sieht die Einzahlung von Beiträgen auf ein Konto vor, welches in jedem Jahr genau mit dem Rechnungszins nach IAS 19 verzinst wird. Im Versorgungsfall wird der Kontostand als einmaliges Kapital ausgezahlt. In diesem Fall besteht zu den jeweiligen Bilanzstichtagen ein Gleichlauf zwischen der DBO der Verpflichtung und dem Kontostand. Wird das Konto an einen Treuhänder übertragen, so entsteht Planvermögen, das mit der Verpflichtung zu null saldiert wird. Allerdings ergäben sich jährlich Nettozinsen (als Zinsertrag), sofern nur zukünftige Beitragszahlungen in die Ermittlung der Nettozinsen einbezogen werden, der zukünftig in gleicher Höhe anfallende Dienstzeitaufwand dagegen nicht.

Erstattungsansprüche (*reimbursement rights*, vgl. Abschnitt 2.3.3) werden bzgl. der Ergebniskomponenten genauso behandelt wie Planvermögen. Das bedeutet insbesondere, dass der Zinsertrag aus Erstattungsansprüchen nach IAS 19.116 (b) ebenfalls in die Nettozinsen eingerechnet werden kann.

#### 2.3.4.4. Neubewertungen (*remeasurements*)

Neubewertungen (*remeasurements*) setzen sich nach IAS 19.127 zusammen aus:

- versicherungsmathematischen Gewinnen und Verlusten (*actuarial gains and losses*);
- dem Ertrag aus Planvermögen (*return on plan assets*), soweit er nicht bereits in den Nettozinsen enthalten ist;
- Veränderungen in der Auswirkung der Vermögensobergrenze (*changes in the effect of the asset ceiling*), soweit sie nicht bereits in den Nettozinsen enthalten sind.

Abweichungen zwischen der tatsächlichen und der erwarteten Entwicklung der Pensionsverpflichtungen und Auswirkungen von Änderungen der Berechnungsparameter (insbesondere Zins und Dynamik) führen zu **versicherungsmathematischen Gewinnen und Verlusten** (*actuarial gains and losses*). Dabei werden in IAS 19.8 die Effekte aus Änderungen in den Bewertungsannahmen (*changes in actuarial assumptions*) explizit von sogenannten erfahrungsbedingten Anpassungen (*experience adjustments*) unterschieden.



Versicherungsmathematische Gewinne oder Verluste sind nicht auf Effekte beschränkt, die außerhalb des Einflussbereichs des Unternehmens liegen. So führt beispielsweise die unternehmerische Entscheidung, in einem Jahr die Bezüge nicht zu erhöhen, zu versicherungsmathematischen Gewinnen, sofern die Zusage selbst bezügeabhängig ist und eine entsprechende Dynamisierungsannahme getroffen wurde.

Der **Ertrag aus Planvermögen** und die **Veränderungen in der Auswirkung der Vermögensobergrenze** werden in Höhe des rechnerischen Zinses in den Nettozinsen erfasst (vgl. Abschnitt 2.3.4.3). Soweit die tatsächlichen Werte von diesen rechnerischen Werten abweichen, werden sie in den Neubewertungen berücksichtigt.

Neubewertungen werden direkt im Eigenkapital (i. d. R. in den *retained earnings*) über das sonstige Ergebnis (*Other Comprehensive Income, OCI*) erfasst. Im OCI gebuchte Beträge sind auch später nicht mehr aufwandswirksam zu erfassen (kein *Recycling*). Sie können nach IAS 19.122 aber als Gesamtposten in andere Eigenkapitalkomponenten umgebucht werden.

Erstattungsansprüche (*reimbursement rights*) werden auch bei den Neubewertungen genauso behandelt wie Planvermögen. Änderungen des Wertes der Erstattungsansprüche werden also ebenfalls (soweit nicht bereits in den Nettozinsen erfasst) bei den Neubewertungen berücksichtigt.

### **2.3.5. Bilanzansatz**

In der Bilanz ist zum Jahresende grundsätzlich der tatsächliche Finanzierungsstand des Pensionsplans, also die Differenz zwischen der nach IAS 19 bewerteten Sollverpflichtung DBO (die auf den zum Jahresende maßgeblichen Daten basiert) und dem Zeitwert des Planvermögens (*fair value of plan assets*) auszuweisen. Ergibt sich eine Unterdeckung (*deficit*), so wird eine Pensionsrückstellung in Höhe der Nettoschuld (*net defined benefit liability*) gebildet. Im Falle einer Vermögensüberdeckung (*surplus*) ist ein entsprechender Netto-Vermögenswert (*net defined benefit asset*) – ggf. nach Berücksichtigung einer etwaigen Vermögenswertbegrenzung (*asset ceiling*) – zu aktivieren.

Da der Pensionsaufwand auf der Grundlage der zu Jahresanfang maßgeblichen Daten ermittelt wird, ergeben sich im Rahmen der Überleitung (*reconciliation*) der Pensionsrückstellung auf den Stand zum Jahresende zwangsläufig Abweichungen zu dem in der Bilanz auszuweisenden Schuld- oder Vermögensposten. Erfolgt die Überleitung, ausgehend von dem Wert der Netto-Rückstellung oder des Netto-Vermögens zum Ende des Vorjahres, unter Berücksichtigung des zu Jahresanfang ermittelten Pensionsaufwands und der unterjährig erfolgten Ein- und Auszahlungen, resultieren die Abweichungen im Wesentlichen aus

- versicherungsmathematischen Gewinnen bzw. Verlusten (vgl. Abschnitt 2.3.4.4)

- Wertänderungen des Planvermögens, soweit diese nicht bereits im Nettozinsaufwand bzw. -ertrag erfasst wurden,
- ggf. vorzunehmenden Vermögenswertbegrenzungen (*effects from asset ceiling*)
- besonderen Ereignissen (*special events*), insbesondere Planänderungen (*plan amendments*) und Bestandskürzungen (*curtailments*), die jeweils nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand (*past service cost*) auslösen, sowie Planabgeltungen (*settlements*); in diesen Fällen wird auch der Pensionsaufwand zum Zeitpunkt des Ereignisses für die verbleibende Berichtsperiode neu ermittelt (vgl. Abschnitt 2.3.4.2).

Die unterjährig anfallenden Ein- und Auszahlungen umfassen beispielsweise direkte Versorgungsleistungen des Unternehmens, Zuwendungen an externe Versorgungseinrichtungen oder auch übertragene Vermögenswerte an andere bzw. von anderen Versorgungseinrichtungen oder Unternehmen.

Die im Geschäftsjahr neu entstandenen versicherungsmathematischen Gewinne oder Verluste sowie nicht erfasste Wertänderungen des Planvermögens und Effekte aus der Vermögenswertbegrenzung haben keinen Einfluss auf den Pensionsaufwand des abgelaufenen Geschäftsjahres (Details siehe Abschnitt 2.3.4.4). Sie werden in der Gesamtergebnisrechnung (*comprehensive income*) erfolgsneutral als Effekte aus Neubewertungen (*remeasurements*) im sonstigen Ergebnis (*other comprehensive income*) erfasst. Die Effekte aus Planabgeltungen sowie etwaiger nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand sind dagegen erfolgswirksam in der Gewinn- und Verlustrechnung (*profit and loss*) zu erfassen.

#### 2.3.5.1. Pensionsrückstellung (*net defined benefit liability*)

Die Pensionsrückstellung (*net defined benefit liability*) für Leistungszusagen ergibt sich gemäß IAS 19.57 grundsätzlich in Höhe der Unterdeckung (*deficit*), um den

- der Barwert der zum Bilanzstichtag erreichten Sollverpflichtung (DBO)
- den Zeitwert etwaigen Planvermögens (*fair value of plan assets*) zum Bilanzstichtag

übersteigt. Für den Fall, dass Finanzierungspflichtbeiträge zur Deckung einer in der Vergangenheit entstandenen Unterdeckung erhoben werden, kann sich das *deficit* noch um den Barwert des aus den zukünftigen Finanzierungspflichtbeiträgen resultierenden, wirtschaftlich nicht nutzbaren Vermögensvorteils erhöhen (siehe Abschnitt 2.3.5.4).

#### 2.3.5.2. Pensionsvermögen (*net defined benefit asset*)

Der gemäß IAS 19.57 (a) ermittelte Saldo aus DBO und Zeitwert des Planvermögens (vgl. Abschnitt 2.3.5.1) kann im Falle einer Vermögensüberdeckung (*surplus*) auch negativ werden und insoweit als Pensionsvermögen (*net defined benefit asset*; nicht zu verwechseln mit *plan assets*) auf der Aktivseite der Bilanz auszuweisen sein. Eine Saldierung mit der Pensionsrückstellung eines anderen

*defined benefit plans* ist nicht zulässig, es sei denn, das Unternehmen ist berechtigt, aus der Vermögensüberdeckung die Verpflichtungen dieses anderen Pensionsplans zu erfüllen (IAS 19.131).

In analoger Weise wie bei der Pensionsrückstellung können Finanzierungspflichtbeiträge (z. B. weil die Rechnungsgrundlagen zum Funding des Planes von den nach IAS 19 vorgeschriebenen abweichen) zu einer Reduktion des Pensionsvermögens oder gar zur Bildung einer Pensionsrückstellung trotz rechnerischer Vermögensüberdeckung führen, soweit der daraus resultierende Vermögensvorteil wirtschaftlich nicht nutzbar ist (vgl. die Abschnitte 2.3.5.3 und 2.3.5.4).

#### 2.3.5.3. Vermögenswertbegrenzung (*asset ceiling*)

Ein etwaiges Pensionsvermögen (vgl. Abschnitt 2.3.5.2) ist nach IAS 19.64 zum Bilanzstichtag auf seine Werthaltigkeit zu prüfen und ggf. erfolgsneutral (d. h. als Teil der *remeasurements*, s. u.) auf den Barwert jeglichen wirtschaftlichen Nutzens (*economic benefit*), den das Unternehmen aus der Vermögensüberdeckung ziehen kann, zu begrenzen.

Ein wirtschaftlicher Nutzen ergibt sich für das Unternehmen gemäß IAS 19.65 (c) immer insoweit, als das bilanzierende Unternehmen in Zukunft nicht benötigte Deckungsmittel wirtschaftlich zu seinen Gunsten verwerten kann – sei es in Form einer expliziten Vermögensrückübertragung an das bilanzierende Unternehmen oder einer impliziten Rückübertragung durch Vermögenstransfer in einen anderen defizitären Pensionsplan (*refund*), oder aber durch Minderung zukünftiger Beitragszahlungen (*reductions in future contributions*). Dabei spielt es keine Rolle, ob die Rückübertragung bereits zum Bilanzstichtag oder erst zu einem späteren Zeitpunkt, im Extremfall unter Umständen erst nach Abwicklung der gesamten Verpflichtung, erfolgen kann. Ausschlaggebend ist allein, ob der Anspruch des Arbeitgebers auf Übertragung etwaigen Restvermögens uneingeschränkt besteht oder von dritter Seite (z. B. der Versorgungseinrichtung selbst oder den Aufsichtsbehörden) bestritten werden kann.

In Deutschland ist ein uneingeschränktes Erstattungsrecht in der Regel bei CTAs und nicht versicherungsförmig finanzierten Pensionsfonds gegeben. Bei Zusagen, die über eine Unterstützungskasse oder Pensionskasse durchgeführt werden, sind die Bedingungen in Abhängigkeit von der Ausgestaltung unter Umständen jedoch nicht erfüllt (z. B. bei satzungsmäßiger Übertragung etwaigen Restvermögens an eine soziale Einrichtung). Sofern das uneingeschränkte Erstattungsrecht bejaht wird, ist das Pensionsvermögen ohne Kürzungen zu aktivieren.

Nach IFRIC 14 *IAS 19 – The Limit on a Defined Benefit Asset, Minimum Funding Requirements and their Interaction* ist der wirtschaftliche Nutzen eines Pensionsvermögens aus zukünftigen Beitragsminderungen grundsätzlich begrenzt auf den Barwert des zukünftigen Dienstzeitaufwands (IFRIC 14.16). Dieser ist unter Berücksichtigung zukünftiger Neueintritte mit den für die DBO-Bewertung verwendeten Rechnungsgrundlagen zu ermitteln. In geschlossenen Beständen ergibt sich der maximale wirtschaftliche Nutzen aus zukünftigen Beitragsminderungen

daher als Differenz zwischen dem vollen Leistungsbarwert und der DBO. In offenen Beständen sind weiterführende Überlegungen anzustellen. Oftmals dürfte es allerdings bereits ausreichen, die aktuellen *current service cost* i. S. einer Schätzuntergrenze auch für zukünftige Perioden zu unterstellen. Falls das Trägerunternehmen eine Mindestdotierungsverpflichtung hat, ist diese bei der Ermittlung des wirtschaftlichen Nutzens aus zukünftigen Beitragsminderungen entsprechend zu berücksichtigen (siehe Abschnitt 2.3.5.4).

Soweit das gemäß IAS 19.57 (b) rechnerisch ermittelte Pensionsvermögen die Summe aus dem Barwert des wirtschaftlichen Nutzens übersteigt, ist es auf diesen niedrigeren Wert (*asset ceiling*) abzuschreiben (IAS 19.64). Die Veränderung der Limitierung des Pensionsvermögens ist – bis auf die im *net interest* berücksichtigten Beträge – erfolgsneutral als *remeasurement* zu erfassen.

#### 2.3.5.4. Mindestdotierungsverpflichtungen (*minimum funding requirements*)

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, über einen bestimmten Zeitraum definierte Mindestbeiträge an die Versorgungseinrichtung abzuführen (*minimum funding requirement*), so können sich aus den Vorschriften des IFRIC 14 weitere bilanzielle Konsequenzen ergeben. In diesem Fall sind die Finanzierungspflichtbeiträge zu unterscheiden nach

- Beiträgen zur Tilgung einer etwaigen Unterdeckung, die im Hinblick auf bereits erdiente Anwartschaften oder Ansprüche (*past service*) besteht, und
- Beiträgen zur Deckung von zukünftig zu erdienenden Anwartschaften (*future service*).

Würde der Barwert der zukünftigen *past service*-bezogenen Finanzierungspflichtbeiträge bei sofortiger Dotierung gemäß IAS 19.57 (b) zu Pensionsvermögen (d. h. einem *Defined Benefit Asset*) führen bzw. ein bestehendes Pensionsvermögen erhöhen, so ist zu prüfen, inwieweit dieses nach den Grundsätzen für die Vermögenswertbegrenzung (siehe Abschnitt 2.3.5.3) werthaltig wäre. Kommt man zu dem Schluss, dass die Dotierung nicht oder nur teilweise zu einem wirtschaftlich nutzbaren Vermögensvorteil für das Unternehmen führen würde und insoweit das Pensionsvermögen nach den Vorschriften für die Vermögenswertbegrenzung vollständig oder teilweise erfolgsneutral abgeschrieben werden müsste, so muss diesem Umstand bereits in der aktuellen Periode Rechnung getragen werden. Dies geschieht, indem die nach IAS 19.57 (b) ermittelte Pensionsrückstellung um den (fiktiven) Abschreibungsbetrag erfolgsneutral erhöht bzw. das nach IAS 19.57 (b) ermittelte Pensionsvermögen erfolgsneutral (jeweils im Rahmen der *remeasurements*) abgeschrieben wird.

In Deutschland dürfte sich die Anwendung dieser Vorschriften auf wenige Einzelfälle beschränken. Bei Pensionsfonds stellt die gesetzliche Regelung, eine nach aufsichtsrechtlichen Maßstäben bemessene Unterdeckung nach einem Finanzierungsplan auszugleichen (§ 239 Abs. 3 VAG), grundsätzlich keine Mindestdotierungsverpflichtung i. S. d. IFRIC 14 dar, weil diese zusätzlichen Beiträge nicht

einklagbar sind. Liegt jedoch ein Sanierungsplan vor, ist zu prüfen, ob ein *minimum funding requirement* vorliegt. Insbesondere liegt dann ein *minimum funding requirement* vor, wenn der Arbeitgeber sich im Rahmen des Sanierungsplans zu bestimmten Nachschussbeiträgen verbindlich verpflichtet hat.

Finanzierungspflichtbeiträge zur Deckung künftig zu erdienender Anwartschaften vermindern den wirtschaftlichen Nutzen eines Pensionsvermögens in Form zukünftiger Beitragsminderungen dadurch, dass der dabei nach 2.3.5.3 maßgebliche Barwert des Dienstzeitaufwands nur noch insoweit zu berücksichtigen ist, als er den Barwert der Pflichtbeiträge übersteigt.

### **2.3.6. Anhangangaben (disclosures)**

IAS 19 (2011) legt den Schwerpunkt der Anhangangaben (*disclosures*) für *defined benefit plans* weniger auf eine sehr detaillierte Auflistung der offenzulegenden Angaben, sondern vielmehr auf eine eher qualitative Perspektive der mit der Offenlegung verbundenen Zielsetzung des Standards (vgl. Abschnitt 2.3.6.1).

Die (u. a. auch vom jeweiligen Einzelfall abhängigen) notwendigen Anhangangaben werden daher im Rahmen dieser Richtlinie nicht vollständig aufgeführt und erläutert, sondern es werden stattdessen die wesentlichen Anforderungen beschrieben und kommentiert, bei denen der Aktuar i. A. Hilfestellung geben wird. Hinsichtlich der Anhangangaben zu gemeinschaftlichen Plänen bzw. solchen mit Risikoteilung zwischen Einheiten unter gemeinsamer Kontrolle sei zudem auf Abschnitt 2.4.6.2 bzw. 2.4.6.3 verwiesen.

Im Rahmen der im Jahr 2013 gestarteten Disclosure Initiative des IASB und der Wahl von IAS 19 als Modell-Standard zum Testen der in Diskussion stehenden übergeordneten Grundsätze zur Ableitung neuer Offenlegungsvorschriften wird es mit hoher Wahrscheinlichkeit in den nächsten Jahren zu zusätzlichen Anhangangaben für Pensionspläne kommen. Ein erster Exposure Draft ist für das Jahr 2020 angekündigt.

#### **2.3.6.1. Ziele der Offenlegung im Anhang**

IAS 19.135 bestimmt, dass die im Anhang offenzulegenden Informationen hinsichtlich der von der berichtenden Einheit betriebenen *defined benefit plans*

- deren Charakteristika und die sich daraus ergebenden Risiken (vgl. Abschnitt 2.3.6.2),
- die daraus abgeleiteten Größen im Jahresabschluss (vgl. Abschnitt 2.3.6.3) und
- ihren Einfluss auf künftige Zahlungsströme (vgl. Abschnitt 2.3.6.4)

erklären sollen.

Zur Erreichung dieser Ziele muss der Bilanzersteller daher grundsätzlich entscheiden, welche Details offengelegt, welche Punkte ggf. besonders hervorgehoben und wie stark die Informationen aggregiert werden.

Als mögliche entscheidungsrelevante Zusatzinformationen zu den Jahresabschlusswerten werden in IAS 19.137 beispielhaft eine Zerlegung der DBO nach Status der begünstigten Planteilnehmer erwähnt sowie danach, für welchen Anteil der DBO bereits Unverfallbarkeit eingetreten ist oder ob noch eine Abhängigkeit von künftigen Gehaltssteigerungen besteht.

Falls ein Unternehmen mehr als einen *defined benefit plan* hat, sollen gemäß IAS 19.138 die im Anhang geforderten Angaben für jeden Plan einzeln oder nach sinnvollen Gruppierungen mit unterschiedlichen Risikomerkmale gemacht werden. Dabei kann z. B. nach Inlands- und Auslandsplänen unterschieden werden, nach unterschiedlichen Finanzierungsmodalitäten, nach gehaltsabhängigen Plänen und Festbetragszusagen oder nach Pensionsplänen und Krankheitskostenplänen usw. Die versicherungsmathematischen Bewertungsannahmen sind dann als DBO-gewichtete Durchschnitte und/oder in Form von schmalen Bandbreiten anzugeben. In den gewichteten Durchschnitt sind jeweils nur die Pläne einzubeziehen, für die die entsprechende Rechnungsannahme maßgeblich ist. So sind z. B. Kapitalzusagen bei der Ermittlung der durchschnittlichen Rentensteigerung nicht in die Durchschnittsbildung einzubeziehen.

#### 2.3.6.2. *Plancharakteristika und daraus folgende Risiken*

Zu den im Anhang anzugebenden Charakteristika eines Plans zählt gemäß IAS 19.139 die Art der Leistung (z. B. endgehaltsabhängiger Leistungsplan, beitragsorientierter Plan mit Garantien o. Ä.), der maßgebliche Rechtsrahmen (insbesondere hinsichtlich daraus resultierender Effekte wie *asset ceiling*, vgl. Abschnitt 2.3.5.3, oder *minimum funding requirements*, vgl. Abschnitt 2.3.5.4) und die Verantwortlichkeiten Dritter (z. B. unabhängige Treuhänder oder Vorstandsmitglieder eines CTAs) im Hinblick auf die Steuerung des Plans. Zusätzlich sind die mit dem Plan zusammenhängenden spezifischen Risiken für das Unternehmen oder ungewöhnliche Risikokonzentrationen z. B. hinsichtlich der Kapitalanlage offenzulegen und spezielle Ereignisse wie Planänderungen, *curtailments* oder *settlements* zu beschreiben.

In diesem Zusammenhang müssen allgemeine Sachverhalte, die für alle berichtenden Unternehmen unter dem jeweiligen Rechtsrahmen Gültigkeit haben, in der Regel nicht explizit erwähnt werden.

#### 2.3.6.3. *Erläuterung der Jahresabschlusswerte*

Für das laufende Geschäftsjahr ist nach IAS 19.140 die Pensionsrückstellung (bzw. das Pensionsvermögen) vom Anfangsstand auf den Endstand überzuleiten (*reconciliation*). Dabei sind die Veränderung der Verpflichtung, des Planvermögens und der Vermögenswertbegrenzung (inkl. des Effekts etwaiger Mindestdotierungsverpflichtungen), ggf. auch der Erstattungsansprüche, getrennt darzustellen. Im Hinblick auf Erstattungsansprüche ist auch zu erläutern, in welcher Beziehung diese zur entsprechenden Verpflichtung stehen.

Hierzu gibt IAS 19.141 detailliert alle Komponenten an, die bei diesen Überleitungen zu berücksichtigen sind. Insbesondere sind die für die übergeleitete Größe relevanten Bestandteile der Ergebniskomponenten (s. Abschnitt 2.3.4) separat anzugeben. Versicherungsmathematische Gewinne und Verluste sind dabei als Teil der Neubewertungskomponente (*remeasurements*) zusätzlich nach solchen aus Änderungen der demografischen und ökonomischen Annahmen (und als Restgröße implizit auch nach erfahrungsbedingten Anpassungen) zu differenzieren. Nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand sowie Gewinne und Verluste aus Abgeltungen müssen nicht getrennt werden, wenn diese zusammen aufgetreten sind. Weitere Überleitungspositionen ergeben sich aus Beitragszahlungen (zu trennen nach Arbeitgeber und Arbeitnehmer), Leistungszahlungen – unter getrenntem Ausweis außerplanmäßiger Abgeltungen –, Unternehmensveräußerungen und -erwerbungen sowie Wechselkursänderungen. Bei Vorliegen eines *asset ceiling* wird in diesem Zusammenhang explizit auch eine Erläuterung dazu verlangt, wie der *economic benefit* bestimmt wurde (vgl. Abschnitt 2.3.5.3).

In allen Fällen, in denen die aktuellen Rechnungsannahmen von dem zum Vorjahresstichtag maßgeblichen abweichen, sind separate Bewertungen des Verpflichtungsumfangs zum neuen Stichtag mit den Rechnungsannahmen der Vorjahresbewertung erforderlich sowie ggf. noch eine weitere Bewertung, für die lediglich entweder die demografischen oder die ökonomischen Rechnungsannahmen gegenüber dem Vorjahr geändert werden. Dabei bietet es sich an, eine evtl. Alternativbewertung mit geänderten demografischen Annahmen auf Basis der ökonomischen Annahmen des letzten Stichtags vorzunehmen, da so die Effekte aus Änderungen der demografischen Annahmen und die erfahrungsbedingten Anpassungen bereits ermittelt werden können, bevor – oft als zeitlich letzte Annahme – der Rechnungszins festgelegt wird.

Die Pflicht zur Angabe der drei Ergebniskomponenten (*service cost*, *net interest cost* und *remeasurements*) oder ihrer Gesamtsumme besteht nicht. Die einzelnen Bestandteile der Ergebniskomponenten sind allerdings grundsätzlich in den Überleitungen anzugeben.

Gemäß IAS 19.142 sind die wichtigsten Anlagekategorien mit ihrem Anteil am gesamten Planvermögen offenzulegen, wobei jeweils eine weitere Differenzierung danach vorzunehmen ist, ob eine Marktpreisnotierung in einem aktiven Markt vorliegt oder nicht. Die Unterteilung soll entsprechend der Beschaffenheit und des Risikos der Vermögenswerte erfolgen, z. B. in die Kategorien liquide Mittel, Aktien, Anleihen, Immobilien, Derivate, Wertpapierfonds, besicherte Wertpapiere und strukturierte Wertpapiere, wobei eine weitere Trennung nach Branche, Region, Rating und sonstiger Unterkategorien ausdrücklich als wünschenswert angesehen wird. Ggf. sind auch Versicherungsverträge als eigene Anlageklasse separat auszuweisen. Schließlich sind im Planvermögen enthaltene eigene Finanzinstrumente oder selbstgenutzte Vermögenswerte (z. B. Immobilien) offenzulegen.

Daneben sind die erheblichen (*significant*) versicherungsmathematischen Annahmen anzugeben, die der Bewertung zugrunde liegen. Der dafür in Frage kommende Katalog wird in IAS 19.76 weiter ausgebreitet. Die davon in Deutschland als erheblich anzusehenden Annahmen dürften sich in vielen Fällen auf die biometrischen Rechnungsgrundlagen, ggf. Annahmen zur Ausübung von Auszahlungsoptionen (demografische Annahmen), den Rechnungszins bzw. der unterschiedlichen einheitlichen Zinssätze für die Bestimmung der DBO, des laufenden Dienstzeitaufwands und der Nettozinsen bei Verwendung des Spot Rate Approach, Gehalts- und Rententrend sowie ggf. weitere die Leistungshöhe beeinflussende Annahmen (ökonomische Annahmen) beschränken.

Gemäß IAS 1.38 (IAS 1 *Presentation of Financial Statements*) sind für den Jahresabschluss Vergleichswerte aus mindestens einer Vorperiode anzugeben. Da die Überleitungen für eine Periode auch die Startwerte zu Beginn der Periode beinhalten, hat die Offenlegung von zwei Perioden (also der aktuellen und der Vorperiode) zur Folge, dass die stichtagsbezogenen Werte für insgesamt drei Stichtage anzugeben sind.

#### 2.3.6.4. Einfluss der Pensionspläne auf künftige Zahlungsströme

Hinsichtlich des Einflusses der Pensionspläne auf die künftigen Zahlungsströme des Unternehmens sind insbesondere Sensitivitätsaussagen zu treffen sowie die diesen Sensitivitäten zugrunde liegenden Methoden und Annahmen (inkl. ihrer Beschränkungen) und ggf. Änderungen derselben gegenüber dem Vorjahr zu beschreiben bzw. zu begründen. Die Sensitivitätsaussagen sind grundsätzlich für alle als erheblich eingestuften Annahmen (insbesondere den Rechnungszins, vgl. IAS 19.84) zwingend vorzunehmen, auf das Ende der Berichtsperiode zu beziehen und sollen die Veränderung der DBO bei zu diesem Zeitpunkt vernünftigerweise möglichen (*reasonably possible*) Variationen der Annahmen zeigen.

Nicht ganz eindeutig zu beantworten ist die Frage, welche Annahmevariationen als zum Ende der Berichtsperiode als vernünftigerweise möglich anzusehen sind. Zum einen könnten hiermit lediglich leichte Verschiebungen der Annahmen gemeint sein, die zu diesem Zeitpunkt quasi im Rahmen der Unschärfe der Annahmefestlegung liegen. Zum anderen könnte die Aussage in IAS 19.BC239 (c), wonach der Begriff „zu diesem Zeitpunkt vernünftigerweise möglich“ konsistent zu in anderen Standards (wie IFRS 7 *Financial Instruments: Disclosures*) geforderten Sensitivitätsanalysen sei, unter Verweis auf IFRS 7.B19 (b) dahingehend ausgelegt werden, dass zwingend die innerhalb der Folgeperiode realistisch zu erwartenden Annahmeänderungen maßgeblich sind. Damit würden – i. S. einer Risikodarstellung – die angegebenen Sensitivitäten eine Aussage zu möglichen Schwankungsbreiten der Bewertungsannahmen innerhalb der Folgeperiode treffen.

Im Rahmen der Sensitivitätsuntersuchungen sind die Annahmen nach IAS 19.BC239 (a) grundsätzlich einzeln zu variieren. Eine Variation in beide Richtungen dürfte wohl nur erforderlich sein, wenn sich die Effekte nicht annähernd symmetrisch verhalten. Entsprechende Ergebnisse können sowohl auf Basis von



Alternativberechnungen als auch auf Basis qualifizierter Schätzungen gewonnen werden. Wie bereits oben erwähnt, sind die verwendeten Methoden und Annahmen entsprechend zu erläutern.

Dies gilt insbesondere auch für Sensitivitätsaussagen zur Biometrie. Denn in diesem Zusammenhang sind verschiedene Modifikationen denkbar, die sich je nach Leistungsspektrum der Versorgungszusage und Bestandszusammensetzung unterschiedlich stark auswirken können. Im Hinblick auf die Sterblichkeit sind dabei auch Varianten wie eine ggf. implizit erreichte Verlängerung der Lebenserwartung um ein Jahr denkbar (zusammen mit einer Erläuterung, durch welche explizite Modifikation der Grundwerte wie z. B. eine Alters- oder Geburtsjahrgangverschiebung dies erreicht wurde). Dagegen dürften z. B. für Invalidisierungs- oder Fluktuationswahrscheinlichkeiten nur direkte Modifikationen wie eine Erhöhung bzw. Verminderung um +/-10 % in Frage kommen. Schließlich ist ganz generell kritisch abzuwägen, welche Parametervariation überhaupt zu erheblichen Effekten in der DBO führt.

Für das Folgejahr sind gemäß IAS 19.147 (b) die erwarteten Beiträge in das externe Planvermögen anzugeben. Diese Anforderung wird häufig diskutiert. Aus internationaler Sicht werden unter dem Begriff *expected contributions* oftmals nicht nur die Beiträge zum Planvermögen verstanden, sondern auch die direkten Rentenzahlungen des Arbeitgebers.

Nach Auffassung der Arbeitsgruppe lässt sich diese Interpretation des Begriffs *contribution* aus IAS 19 nicht ableiten. Z. B. wird in IAS 19.123 explizit zwischen den Begriffen *contribution* und *benefit payments* unterschieden. Damit sind im Anhang die erwarteten Beiträge des Folgejahres anzugeben. Es spricht nichts dagegen, zusätzlich auf freiwilliger Basis auch die erwarteten (direkten) Rentenzahlungen offenzulegen (s. u.). Diese Angabe hat dann aber separat zu erfolgen. Die Angabe von erwarteten Beiträgen und Rentenzahlungen in einer Summe ist nach Auffassung der Arbeitsgruppe i. A. nicht sachgerecht, da ansonsten der Pflichtangabe der erwarteten Beiträge nicht angemessen Rechnung getragen würde.

Neben der Offenlegung etwaiger Asset Liability Management (ALM) Strategien oder Dotierungsregeln sollen zur Beurteilung der Effekte von Pensionsplänen auf künftige Zahlungsströme schließlich auch Informationen zur Fälligkeitsstruktur der Verpflichtungen bereitgestellt werden. Explizit hierbei gefordert wird die mittlere Duration als zinsgewichtete mittlere Fälligkeit der Verpflichtungen, die in der Regel ohnehin bereits im Zusammenhang mit der Festlegung des Rechnungszinses bestimmt wird. Dem Standard ist nicht explizit zu entnehmen, welcher Durationsbegriff (*Macaulay duration*, *modified duration* o. Ä.) hier maßgeblich ist, so dass der Aktuar die seinem Gutachten zugrundeliegende Methode angeben sollte. Daneben werden in der Praxis häufig die erwarteten Leistungszahlungen in den nächsten bis zu zehn Jahren angegeben. Soweit diese Angabe als Erläuterung zum Fälligkeitsprofil der DBO gemäß IAS 19.147 (c) gemacht wird, sollten dabei nur die in der DBO bereits abgebildeten Leistungsteile berücksichtigt werden. Daneben werden in der Praxis als ergänzende relevante Information auch in Analogie zu US-GAAP die vollen künftigen Leistungszahlungen angegeben. In jedem

Falle ist es sinnvoll, zu erläutern, was die jeweils angegebenen künftigen Leistungszahlungen beinhalten.

#### 2.3.6.5. Vergütung für die erste Führungsebene (*key management personnel*)

Im Zusammenhang mit den Anhangangaben zu *related parties* (IAS 24) sind gemäß IAS 19.151 Angaben zu *post-employment benefits* erforderlich, sofern diese bei Transaktionen zwischen nahestehenden Unternehmen eine Rolle spielen. Darüber hinaus sind gemäß IAS 24.17 Angaben zur Vergütung für die erste Führungsebene (*key management personnel*), also Mitglieder des Vorstands oder der Geschäftsführung, zu machen. Insgesamt sind die Gesamtbezüge in einer Summe sowie nach folgenden Aufwandsbestandteilen gegliedert sowohl für das aktuelle Geschäftsjahr als auch die Vergleichsperiode offenzulegen:

- Aufwand für kurzfristig fällige Leistungen (*short-term employee benefits*), wie Gehalts- und Bonuszahlungen, Dienstwagen und sonstige Vergünstigungen;
- Aufwand für Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*post-employment benefits*), wie z. B. *service cost* oder Beitragszahlungen in *defined contribution*-Pläne; nicht darunter fallen die Nettoszinsen auf die Nettoschuld (vgl. Abschnitt 2.3.4.3);
- Aufwand für sonstige langfristig fällige Leistungen (*other long-term employee benefits*), wie z. B. Jubiläumsleistungen; auch hierbei ist i. A. der Aufwand ohne *net interest* gemeint;
- Aufwand für Leistungen, die aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erbracht werden (*termination benefits*), wie z. B. Abfindungen;
- Aufwand für anteilsbasierte Vergütung (*share-based payments*), wie z. B. Aktienoptionsprogramme.

Eine individualisierte Darstellung wird nicht verlangt. Diese ergibt sich jedoch für börsennotierte Aktiengesellschaften aus den handelsrechtlichen Vorschriften des § 314 Abs. 1 Nr. 6 Buchstabe a HGB. Genaueres hierzu findet man im Deutschen Corporate Governance Kodex sowie im Deutschen Rechnungslegungsstandard DRS 17.

## 2.4. Sonderfragen

### 2.4.1. Erstmalige Anwendung der IFRS und einzelner Standards

#### 2.4.1.1. Bilanzierung im ersten IFRS-Abschluss

IFRS 1 *First-time Adoption of International Financial Reporting Standards* regelt das Vorgehen bei erstmaliger Anwendung der IFRS. Insofern kann auf die dortigen Vorschriften verwiesen werden. Der Sachverhalt der erstmaligen Anwendung der IFRS ist von der erstmaligen Anwendung eines oder mehrerer neuer oder geänderter Standards für bereits nach IFRS bilanzierende Unternehmen zu unterscheiden (vgl. Abschnitt 2.4.1.2).

Gemäß IFRS 1 ist bei erstmaliger Veröffentlichung eines IFRS-Abschlusses nicht nur eine Bewertung der Verpflichtungen zum Stichtag (Abschlussstichtag der ersten Berichtsperiode) erforderlich, sondern ebenso

- eine Bewertung zum Vorjahresstichtag zur Ermittlung der Aufwandskomponenten im abgelaufenen Geschäftsjahr und der Vorjahresangabe des Verpflichtungsumfangs sowie
- eine Bewertung zum Stichtag des Vorjahres für die Eröffnungsbilanz sowie zur Ermittlung der Vorjahreswerte der Aufwandskomponenten.

Grundsätzlich sind Verpflichtungsumfang und Planvermögen mit den zu den jeweiligen Stichtagen maßgeblichen (historischen) Parametern nachträglich zu ermitteln. Nach IFRS 1.7 ist hierbei nicht die historische Fassung des Standards, sondern die am Abschlussstichtag geltende Fassung zu verwenden. Sofern es im gesamten Vergleichszeitraum nicht zu Zusageänderungen o. Ä. gekommen ist, dürfte in der Regel eine qualifizierte Schätzung („Rückwärtsentwicklung“ oder „Roll Backward“) ausreichend sein. Änderungen der Bewertungsannahmen sind dabei ebenfalls zumindest im Wege einer Schätzung zu berücksichtigen.

In IFRS 1.9 wird klargestellt, dass auch die Übergangsregelungen in den einzelnen Standards, hier beispielsweise in IAS 19.173, beim ersten IFRS-Abschluss nicht anzuwenden sind. Die Übergangsregelung in IAS 19.173 betrifft folglich nur die erstmalige Anwendung von IAS 19 (2011) im Rahmen einer bereits laufenden IFRS-Rechnungslegung.

#### 2.4.1.2. *Erstmalige Anwendung von IAS 19 (2011)*

Die erstmalige Anwendung von IAS 19 (2011) wird nachfolgend als Beispiel für die Erstanwendung einer Standardänderung angeführt, da nach gegenwärtigem Stand des IFRS-Regelwerks zukünftige Änderungen von IAS 19 ebenfalls nach diesem Muster zu berücksichtigen sind.

IAS 19 (2011) war für alle ab dem 01.01.2013 beginnenden Geschäftsjahre verpflichtend anzuwenden, wobei auch eine frühere Anwendung grundsätzlich zulässig war (IAS 19.172). Der Übergang hatte dabei, wie für die Erstanwendung geänderter Standards für bereits nach IFRS bilanzierende Unternehmen üblich, retrospektiv und in Übereinstimmung mit den Vorschriften aus IAS 8 *Accounting Policies, Changes in Accounting Estimates and Errors* zu erfolgen (IAS 19.173). Dies implizierte, dass bereits für die Vergleichsperiode die Vorschriften von IAS 19 (2011) zu berücksichtigen waren, d. h. so als ob der neue IAS 19 bereits gegolten hätte (IAS 1.38). Nach IAS 8.22 i. V. m. IAS 8.26 war dabei der aus der Erstanwendung resultierende Übergangssaldo erfolgsneutral gegen das Eigenkapital zu buchen.

Die am Beispiel der Erstanwendung von IAS 19 (2011) geschilderte rückwirkende Anwendung bedeutet, dass stets mindestens ein Geschäftsjahr doppelt darzustellen ist, und zwar zum einen als Schlussjahr nach bisherigem IAS 19 (im letzten Abschluss, in dem die Regelungen des alten IAS 19 noch Anwendung finden) und

zum anderen als Vergleichsperiode nach neuem IAS 19 im ersten Abschluss, bei dem der neue IAS 19 berücksichtigt wird.

Darüber hinaus ist für das Jahr der Erstanwendung IAS 8.28 (f)(i) zu beachten. Gemäß dieser Übergangsvorschrift sind, sofern nicht undurchführbar (*impracticable*), die aus der Erstanwendung eines neuen IAS 19 resultierenden Anpassungsbeträge für die wichtigsten Posten in der Bilanz und der Gesamtergebnisrechnung sowohl für die Vergleichsperiode als auch für die aktuelle Periode im Abschluss anzugeben. Dabei dürften regelmäßig qualifizierte Schätzungen für die wesentlichsten Pläne ausreichend sein.

Sofern ein neuer oder geänderter IFRS noch nicht angewendet wurde, ist zudem stets IAS 8.30-31 zu berücksichtigen. Demnach sind neben dem Namen des noch nicht angewendeten Standards und dem geplanten Zeitpunkt der Erstanwendung u. a. auch die erwarteten Auswirkungen der erstmaligen Anwendung auf die wichtigsten Bilanzkennzahlen offenzulegen. Wiederum reicht hierfür im Regelfall eine qualifizierte Schätzung aus.

Die im Februar 2018 veröffentlichte Änderung „Plan Amendment, Curtailment or Settlement (Amendments to IAS 19)“ ist gem. IAS 19.179 in Berichtsperioden, die am oder nach dem 01.01.2019 beginnen, anzuwenden. Eine retrospektive Anwendung ist nicht erforderlich.

#### **2.4.2. Zwischenberichterstattung**

Nach IAS 34.IE.B9 (IAS 34 *Interim Financial Reporting*) soll für die Erstellung eines Zwischenabschlusses bei einer wesentlichen Veränderung der Marktverhältnisse eine Anpassung des Pensionsaufwands erfolgen. Im Gegensatz dazu fordert IAS 34.28, dass die Anzahl bzw. Frequenz der Zwischenabschlüsse keine Auswirkung auf den sich ergebenden gesamten Jahresaufwand haben soll. In der Praxis wird daher i. d. R. auf eine unterjährige Anpassung des Pensionsaufwandes verzichtet, sofern nicht aufgrund von Planänderungen, Kürzungen oder Abgeltungen eine Neuberechnung erforderlich wird (vgl. Abschnitt 2.3.4.2).

Allerdings ist im Rahmen der Zwischenberichterstattung aufgrund der zwingenden sofortigen Erfassung der *remeasurements* unmittelbar im OCI die Höhe der Pensionsrückstellungen und des Eigenkapitals auf wesentliche Veränderungen vor allem durch den Rechnungszins oder die Wertveränderungen des Planvermögens zu überprüfen.

Diese Beurteilung kann nur einzelfallbezogen unter Berücksichtigung der Bedeutung der Pensionsrückstellungen für den Abschluss insgesamt erfolgen. Die Auswirkungen auf den Pensionsaufwand werden dagegen in der Regel (außer gegebenenfalls bei *plan amendments*, *curtailments* oder *settlements*, vgl. Abschnitt 2.3.4.2) nicht wesentlich sein und sind darüber hinaus ohnehin als Teil der *remeasurements* zu behandeln.

Zur Beurteilung der Wesentlichkeit ist der Zeitwert von ggf. vorliegendem Planvermögen stets zum Stichtag des Zwischenabschlusses festzustellen. Für die Ermittlung der DBO verfügt der versicherungsmathematische Gutachter dagegen über hinreichend genaue Schätzmöglichkeiten – insbesondere auf Basis der für den Anhang zu treffenden Sensitivitätsaussagen –, ohne eine vollständige Bewertung zum Stichtag des Zwischenabschlusses durchführen zu müssen (vgl. IAS 19.60).

Die bis zum Zeitpunkt des Zwischenabschlusses gebuchte Pensionsrückstellung ist – sofern wesentlich – um die Differenz zur Neuberechneten Pensionsrückstellung im Zeitpunkt des Zwischenabschlusses (Saldo aus neu ermitteltem Zeitwert des Planvermögens und berechneter bzw. geschätzter DBO unter Berücksichtigung des *asset ceiling*) gegen das OCI anzupassen.

### **2.4.3. Unternehmenstransaktionen**

Für die Behandlung von Pensionsverpflichtungen im Zusammenhang mit **Unternehmenszusammenschlüssen** trifft IFRS 3 *Business Combinations* keine eigene Aussage, sondern verweist in IFRS 3.26 zurück auf IAS 19. Es gelten demnach die in Abschnitt 2.3.5.1 ff. getroffenen Aussagen zum Ansatz der Pensionsverpflichtungen auch für diesen Fall. Insoweit ist die vorhergehende, als *acquisition method* (oder auch *purchase method* bzw. *purchase accounting*; vgl. auch IFRS 3.4) bezeichnete Spezialvorschrift, bereits in der laufenden Bilanzierung Standard. Im Übrigen werden Differenzen zwischen Zeitwertansatz und Kaufpreis beim *purchase accounting* über den Goodwill berücksichtigt.

Von diesem grundsätzlich vorgeschriebenen Ansatz zu unterscheiden sind Sachverhalte, bei denen es sich aus Sicht der berichtenden Einheit um neutrale Vorgänge handelt (z. B. Umstrukturierungen innerhalb eines Konzerns), die sich nicht auf die externe Berichterstattung auswirken.

Neben *business combinations* sind in der Überleitung der Vermögens- und Verpflichtungswerte sowie ggf. der Rückstellung auch die Effekte darzustellen, die auf die **Umgliederung bzw. den Abgang nicht fortgeführter Aktivitäten** (*disposals*) zurückzuführen sind (vgl. hierzu IFRS 5 *Non-current Assets Held for Sale and Discontinued Operations*).

Unterschiede in der Praxis ergeben sich hierbei oft daraus, wie diese Effekte tatsächlich klassifiziert werden und ob eine Umklassifizierung sich (z. B. bzgl. der Aufwandskomponenten) nur auf die Berichtsperiode oder auch auf Vorperioden erstreckt.

In IAS 19 finden sich keine speziellen Vorschriften zur Behandlung und Darstellung dieser Sachverhalte aus Sicht der fortgeführten Aktivitäten. Für die bis zum endgültigen Ausscheiden zu Nettowerten (*at equity*) geführten *discontinued operations* wird dagegen von diesem Zeitpunkt an praktisch eine eigene Unterbilanz aufgemacht, für die die Pensionsrückstellung in der üblichen Weise aus den maßgeblichen Brutto-Werten abgeleitet wird. Die Anhangangaben zu den betroffenen

Pensionsverpflichtungen können dabei sowohl in saldierter Betrachtung mit den übrigen Pensionsverpflichtungen erfolgen als auch separat für die Unterbilanz der *disposal groups*.

#### **2.4.4. Wertpapiergebundene Pensionszusagen**

Viele beitragsorientierte Leistungszusagen und Entgeltumwandlungszusagen sowie generell Beitragszusagen mit Mindestleistung sind heute als sog. „wertpapiergebundene Zusagen“ konzipiert. Bei ihnen orientiert sich die Höhe der Versorgungsleistung grundsätzlich am Zeitwert (Marktwert) von Wertpapieren. Diese Wertpapiere müssen nicht notwendigerweise tatsächlich angeschafft worden sein; es kann sich auch um eine Anbindung an ein fiktives Wertpapier oder einen Wertpapierindex (Referenzindex) handeln. Zusätzlich wird in der Regel vom Arbeitgeber eine nominelle Mindestgarantie gegeben, z. B. eine Mindestrendite von 0 % oder etwa 1,5 % p. a.; diese wird entweder jeweils jährlich garantiert oder auf bis zur Auszahlung kumulierter Basis, so dass Mindererträge in manchen Jahren durch Übererträge in anderen Jahren kompensiert werden können.

Diese Pläne sind als *defined benefit* einzustufen. Deshalb ist die DBO grundsätzlich als Barwert der erdienten wahrscheinlichen künftigen Versorgungsleistungen (einschließlich künftiger wahrscheinlicher Wertsteigerungen) zu errechnen. Werden die Beiträge z. B. in Aktienfonds angelegt und rechnet man hierfür mit einer Rendite von 4 % p. a., diskontiert aber diese Leistungen mit einem Zinssatz von 2 % p. a. (vgl. Abschnitt 2.3.1.2), ergeben sich aus jedem neuen Beitrag Scheinverluste.

Um diese Scheinverluste zu vermeiden, findet sich in der Praxis häufig der folgende ökonomisch sinnvolle Ansatz:

Verpflichtungsumfang = Maximum aus dem Marktwert (Zeitwert) der Wertpapiere und dem Barwert der erdienten Mindestgarantien.

Hierbei ist der Barwert der erdienten Mindestgarantien nach den Regeln und mit den Annahmen von IAS 19 zu berechnen.

Dieser Ansatz ist konsistent zur etablierten bilanziellen Praxis bei der Erfassung von Erstattungsansprüchen (vgl. Abschnitt 2.3.3) bzw. die Versorgungszusage kongruent bedeckenden qualifizierenden Versicherungsverträgen (vgl. Abschnitt 2.3.2.2). Denn auch für den Fall, dass die Wertpapiere tatsächlich nicht gehalten werden, könnte der Arbeitgeber die Verpflichtung, soweit sich diese an den Wertpapieren orientiert, am Bilanzstichtag durch Kauf eben dieser Wertpapiere decken und eine Kongruenzbeziehung herstellen.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Zudem hatten sich bereits 2004 das damalige IFRIC in seiner *Draft Interpretation D9 „Employee Benefit Plans with a Promised Return on Contributions or Notional Contributions“* sowie 2008 das IASB in seinem *Discussion Paper* zu IAS 19 grundsätzlich für diesen „marktwertorientierten Ansatz“ ausgesprochen.

Werden die Wertpapiere tatsächlich als Planvermögen gehalten, ergibt sich, solange der Barwert der Mindestgarantie gedeckt ist, ein Bilanzansatz von Null, da die Sollverpflichtung in Höhe der DBO und der Zeitwert des Planvermögens einander entsprechen. In der Gewinn- und Verlustrechnung kommen dabei regelmäßig die tatsächlichen oder fiktiven Beiträge als laufender Dienstzeitaufwand (*current service cost*) zum Ansatz, während die Nettozinsen (*net interest*) vollständig entfallen. Erst wenn der Barwert der Mindestgarantie den Marktwert der Wertpapiere übersteigt, wird insoweit eine Rückstellung gebildet.

Da es bei diesen wertpapiergebundenen Zusagen typischerweise keine für den Arbeitgeber nutzbaren „Überdeckungen“ geben kann, weil die vollen Erträge den Arbeitnehmern zustehen, kann es im Normalfall nicht zum Aufbau eines Pensionsaktivums (*defined benefit asset*) kommen. Allenfalls bei Austritten ohne Vorliegen einer unverfallbaren Anwartschaft bzw. beim vollständigen Entfallen der Versorgungsansprüche (z. B. Tod des Mitarbeiters ohne das Vorhandensein von anspruchsberechtigten Hinterbliebenen) kann es zu Vermögensrückflüssen an das Unternehmen kommen. Diese werden allerdings unter Wesentlichkeitsgesichtspunkten in der Praxis regelmäßig nicht über eine versicherungsmathematische Bewertung antizipiert.<sup>22</sup>

Von den wertpapiergebundenen Pensionszusagen zu unterscheiden sind sog. Cash Balance Pläne, für die die leistungsbestimmende Verzinsung abgekoppelt von der tatsächlichen oder virtuellen Rendite des Planvermögens oder anderer zweckgebundener Vermögensgegenstände ist. Bei diesen Zusagen handelt es sich i. d. R. um herkömmliche Leistungszusagen.

#### **2.4.5. Arbeitnehmerbeiträge und Entgeltumwandlung**

Die Behandlung von **Arbeitnehmerbeiträgen**, die in den Regelungen eines Leistungsplans vorgesehen sind, ist in IAS 19.92 ff. geregelt. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen freiwilligen und in der Zusage formal festgelegten Arbeitnehmerbeiträgen. Bei letzteren wiederum ist zu unterscheiden, ob die Beiträge dienstzeitabhängig sind oder nicht bzw. ob diese nur von Fall zu Fall, etwa zum Ausgleich einer Unterdeckung, zu leisten sind.

Dienstzeitabhängige Arbeitnehmerbeiträge, die planmäßig zu erbringen sind, sind wie negative Leistungen zu behandeln und entsprechend IAS 19.70 der „Planformel“ folgend den Dienstjahren zuzuordnen. Das bedeutet, dass in einem ersten Schritt mit den für die Bewertung der Verpflichtung verwendeten Parametern der zum Ende des Finanzierungszeitraums erreichte Wert der vereinbarten Beiträge zu bestimmen ist. Dieser Endwert wird dann ins Verhältnis gesetzt zur erwarteten DBO der Bruttoverpflichtungen zum gleichen Zeitpunkt. Mit dem so ermittel-

---

<sup>22</sup> Im Übrigen wird dieses Thema zum Zeitpunkt der Aktualisierung dieser Richtlinie als „pension benefits that depend on asset returns“ im Rahmen eines *research projects* mit dem Ziel eines „*narrow-scope amendment to IAS 19*“ erneut vom IASB diskutiert. Dabei wurde zuletzt ein weitgehend mit den bisherigen Bewertungsvorschriften in IAS 19 in Einklang stehender Ansatz präferiert, bei dem die Hochrechnung des referenzierten Planvermögens auf den Rechnungszins gedeckelt werden soll. Die weitere Entwicklung bleibt daher abzuwarten.

ten Verhältnissatz werden schließlich die Brutto-*current service cost* in jeder Periode gekürzt. Dieses Verfahren bewirkt, dass der Unterschied zwischen Brutto- und Netto-*current service cost* (nach Berücksichtigung der Beteiligung der Arbeitnehmer) regelmäßig von den in der jeweiligen Periode tatsächlich gezahlten Arbeitnehmerbeiträgen abweicht. Folglich ergibt sich durch die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Finanzierung eine andere Entwicklung der DBO als bei reiner Finanzierung durch den Arbeitgeber.

Von dieser recht komplexen Vorgehensweise kann immer dann abgewichen werden, wenn der planmäßig zu erbringende Arbeitnehmerbeitrag dienstzeitunabhängig ist. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn der Arbeitnehmerbeitrag einzig von der Arbeitsleistung der jeweiligen Periode (z. B. als fester Prozentsatz des Gehalts) oder vom Lebensalter abhängt. In diesem Fall kann der Arbeitnehmerbeitrag im Jahr der Einzahlung von den (Brutto-) *current service cost* abgezogen werden. Die Ausnahmeregelung dürfte bei der Mehrzahl der in Deutschland vorkommenden Zusagen mit einer Beteiligung der Arbeitnehmer zum Tragen kommen. Als Beispiel seien Arbeitnehmerbeiträge an Pensionskassen genannt. Insofern kann die bisher übliche Praxis zur Bilanzierung von Arbeitnehmerbeiträgen beibehalten werden.

Bei freiwilligen Arbeitnehmerbeiträgen können die (Brutto-) *current service cost* in der Periode der Einzahlung um den entsprechenden Beitrag gekürzt werden. Arbeitnehmerbeiträge, die nach den formalen Regelungen des Plans zum Ausgleich einer ansonsten entstehenden Unterdeckung eingefordert werden können, werden hingegen wie versicherungsmathematische Gewinne oder Verluste als Teil der *remeasurements* erfolgsneutral im OCI erfasst.

Wird eine Zusage im Wege der **Entgeltumwandlung** durch Gehaltsverzicht finanziert, ändert dies insofern nichts an der Tatsache, dass der Arbeitgeber die Versorgungsleistungen zusagt und insoweit im Verhältnis zum Pensionsplan grundsätzlich die Zusage zu tragen hat. Von der Abmachung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die wirtschaftlichen Kosten der Zusage im Innenverhältnis direkt zu Lasten des Gehalts ganz oder teilweise auszugleichen, bleibt die bilanzielle Darstellung daher – anders als bei echten Arbeitnehmerbeiträgen – unberührt. Die *current service cost* für die Entgeltumwandlungszusage werden in voller Höhe im Pensionsaufwand erfasst. Folgerichtig muss der Gehaltsaufwand um den Entgeltumwandlungsbetrag gemindert werden. Die *current service cost* müssen allerdings nicht unbedingt mit dem Verzichtsbetrag übereinstimmen, da die in der Entgeltumwandlungsvereinbarung (implizit) verwendeten Parameter von denen für die bilanzielle Bewertung abweichen können.

Zusagen aus Entgeltumwandlungen sind in Deutschland dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitnehmer auf künftige, ihm noch nicht zugeflossene Gehaltsteile verzichtet und ihm stattdessen eine wertgleiche Versorgungszusage durch den Arbeitgeber erteilt wird. Diese nicht zuletzt für die steuerliche Behandlung wichtige Abgrenzung ergibt sich auch nach § 1 Abs. 2 BetrAVG, wo Entgeltumwandlungen (Nr. 3) und Arbeitnehmerbeiträge (Nr. 4) als gesonderte Spielarten der betrieblichen Altersversorgung benannt werden. Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind



deshalb die umgewandelten Beträge grundsätzlich keine Arbeitnehmerbeiträge in dem oben beschriebenen Sinne. Allerdings kann bei wirtschaftlicher Betrachtung auch eine Einordnung als Arbeitnehmerbeiträge sinnvoll sein. Letzteres gilt z. B. dann, wenn die Entgeltumwandlungsbeträge tatsächlich als Beiträge an einen *pension fund* i. S. v. IAS 19 gezahlt werden. In diesem Fall können die Beiträge in der Bilanzableitung bzw. der Überleitung der DBO und des Zeitwerts des Planvermögens auch als Arbeitnehmerbeiträge gezeigt und die *current service cost* entsprechend gekürzt werden. Die umgewandelten Beträge werden in der Gewinn- und Verlustrechnung dann insoweit als Gehaltsaufwand erfasst.

Soweit die Entgeltumwandlungsbeträge und damit die daraus abgeleiteten *current service cost* zu Beginn des Geschäftsjahres verlässlich geschätzt werden können, sind die Abweichungen, die aus dem Unterschied zwischen geschätzten und den tatsächlichen *current service cost* resultieren, als versicherungsmathematische Gewinne bzw. Verluste zu erfassen. Bei laufenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass eine solche verlässliche Schätzung möglich ist. Bei jährlich individuell und neu vereinbarten Einmalverzichten können diese zu Periodenbeginn i. A. nicht verlässlich geschätzt werden. Die tatsächlich neu entstandenen Versorgungsanwartschaften sind ggf. durch eine am Jahresende stattfindende Korrektur der *current service cost* aufwands- und rückstellungswirksam zu erfassen.

#### **2.4.6. Gemeinschaftliche Pläne mehrerer Arbeitgeber**

Arbeitgeber bedienen sich zur Durchführung ihrer betrieblichen Altersversorgung häufig einer gemeinsamen Versorgungseinrichtung. In Deutschland wird in diesem Zusammenhang oft der Begriff „Gruppenkasse“ verwendet, wenn mehrere – nicht verbundene – Arbeitgeber gemeinschaftlich eine Versorgungseinrichtung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse) nutzen. Ein gemeinschaftlicher Plan (*multi-employer plan*) zeichnet sich durch eine gemeinsame Vermögensanlage ohne separate Abrechnungsverbände aus mit der Folge, dass die Höhe der Leistungen und Beiträge nicht vom einzelnen Arbeitgeber abhängt. Zwischen den beteiligten Unternehmen kommt es insofern zu einer Teilung sowohl des Kapitalanlagerisikos als auch des versicherungstechnischen Risikos.

##### **2.4.6.1. Ansatz und Bewertung**

Die Einordnung eines gemeinschaftlichen Plans als Beitrags- oder Leistungsplan unterscheidet sich grundsätzlich nicht von den allgemeinen Vorgaben.

Ist ein gemeinschaftlicher Plan als Leistungsplan ausgestaltet, dann hat jeder Arbeitgeber grundsätzlich für seinen Anteil an den Verpflichtungen und den Vermögenswerten der Gruppenkasse zumindest näherungsweise entsprechend Rechnung zu legen (IAS 19.33); es kann daher ein Ausweis von Pensionsrückstellungen erforderlich werden (nach HGB liegen allenfalls nicht passivierungspflichtige mittelbare Pensionsverpflichtungen vor). Sind jedoch verwertbare Informationen für eine versicherungsmathematische Bewertung als Leistungsplan nicht verfüg-

bar bzw. gibt es keine vernünftige Grundlage für die Aufteilung der Verpflichtungen und der Vermögenswerte der Gruppenkasse auf die beteiligten Arbeitgeber, dann hat der Arbeitgeber die Gründe hierfür offenzulegen und wie für einen Beitragsplan Rechnung zu legen (IAS 19.34, 19.148(d)(ii)). Dies betrifft beispielsweise Pläne mit einer kollektiven Kalkulation, etwa einem Durchschnittsbeitragsverfahren oder einem Umlageverfahren, wie sie bei vielen Zusatzversorgungskassen des Öffentlichen Dienstes, z. B. der VBL, anzutreffen sind.

Wird mangels verlässlicher Basis der gemeinschaftliche Plan bilanziell als Beitragsplan behandelt und ergibt sich aus der Rechnungslegung der Gemeinschaftseinrichtung selbst ein Überschuss oder eine Unterdeckung, für die bereits in einer Vereinbarung festgelegt wurde, wie diese auf die beteiligten Arbeitgeber verteilt wird, so ist eine Forderung an den bzw. eine zusätzliche Verpflichtung gegenüber dem *multi-employer plan* zu bilanzieren und eine entsprechende erfolgswirksame Erfassung in der GuV vorzunehmen (IAS 19.37).

Die von den Zusatzversorgungskassen (z. B. der VBL) festgelegten sog. Sanierungsgelder stellen dagegen grundsätzlich keine Beiträge zum Ausgleich einer Unterdeckung eines *multi-employer plan* dar. Gegen die Passivierung einer Zahlungsverpflichtung künftiger Sanierungsgelder spricht, dass diese nicht zur Deckung einer konkret festgestellten Unterdeckung erhoben werden, sondern einen Teil der kollektiv erforderlichen Gesamtumlage darstellen.

#### 2.4.6.2. *Anhangangaben*

Für einen als Leistungsplan ausgestalteten gemeinschaftlichen Plan gelten grundsätzlich die gleichen Angabepflichten wie für andere Leistungspläne. Darüber hinaus sind die Dotierungsregelungen, eine mögliche Haftung für Verpflichtungen anderer Unternehmen sowie die Verteilung des Vermögens im Fall der Schließung oder des Austritts aus dem gemeinschaftlichen Plan zu beschreiben (IAS 19.148(a) bis (c)).

Wenn ein Unternehmen einen Leistungsplan wegen nicht ausreichender Information wie einen Beitragsplan behandelt, sind die Gründe hierfür zu erläutern. Des Weiteren sind in diesem Fall die erwarteten Beitragszahlungen im Folgejahr, die Abhängigkeit der künftigen Beitragszahlungen von Überschüssen oder Fehlbeträgen sowie der Anteil des Unternehmens an dem gemeinschaftlichen Plan anzugeben (IAS 19.148(d)).

#### 2.4.6.3. *Abgrenzung verschiedener Plankategorien*

Während sog. „staatliche Pläne“ (gesetzlich institutionalisierte Pläne unter staatlicher oder staatsnaher Verwaltung außerhalb der direkten Einflussosphäre des berichtenden Unternehmens) gemäß IAS 19.43 genauso wie gemeinschaftliche Pläne mehrerer Arbeitgeber zu behandeln sind, bestehen bei folgenden Plänen abweichende Regeln:

- (1) Leistungspläne, die Risiken auf verschiedene Unternehmen unter gemeinsamer Beherrschung verteilen, und
- (2) gemeinschaftlich verwaltete Pläne.

Bei Leistungsplänen, die Risiken auf verschiedene Unternehmen unter gemeinsamer Beherrschung verteilen, kann wegen der Verbundenheit der Unternehmen angenommen werden, dass sämtliche Informationen für eine Behandlung als Leistungsplan im Rahmen des Konzernabschlusses verfügbar sind, es sich hierbei also nicht um einen gemeinschaftlichen Plan handelt. Für einen eventuellen IFRS-Einzelabschluss ist auf Basis einer Bewertung der Gesamtverpflichtungen ebenfalls eine Behandlung als Leistungsplan vorzunehmen, die sich nach evtl. vereinbarten Quoten richtet. Ist ein beherrschtes Unternehmen nur zur Beitragszahlung verpflichtet, so kann dieses faktisch wie für einen Beitragsplan Rechnung legen (IAS 19.41). Für den Anhang sind dabei zusätzlich die vertraglichen Regelungen zur Bestimmung der quotalen Zuordnung bzw. zur Beitragsfestsetzung – ggf. durch Verweis auf den Abschluss des beherrschenden Unternehmens – offenzulegen (IAS 19.149 f.). Durch den Verkauf von Unternehmen oder Unternehmensteilen kann im Laufe der Zeit die Verbindung zu dem beherrschenden Unternehmen wegfallen mit der Folge, dass die Pläne zu einem gemeinschaftlichen Plan i. S. v. Abschnitt 2.4.6 werden.

Werden dagegen in einer Gruppenkasse für jeden beteiligten Arbeitgeber separate Abrechnungsverbände sowohl für die Kapitalanlage (bei einem *asset pool* müssen die Anteile und die Erträge eindeutig zurechenbar sein) als auch für das versicherungstechnische Risiko so geführt, dass jeder Arbeitgeber genau seine eigenen Pensionsverpflichtungen finanziert, die Nutzung der Gruppenkasse also dem alleinigen Zweck der Verminderung der Verwaltungskosten und der Erhöhung der Kapitalanlagerendite dient, so handelt es sich um einen gemeinschaftlich verwalteten Plan (sogenannter *group administration plan* gemäß IAS 19.38). Bei einem solchen Plan sind auch häufig unterschiedliche Beitrags- / Leistungsgealtungen für die einzelnen Arbeitgeber anzutreffen. Hier ist es immer möglich, jeden einzelnen Plan eines jeden Arbeitgebers für sich als Beitrags- oder Leistungsplan zu klassifizieren und nach IAS 19 entsprechend zu behandeln. Ein etwaiges gemeinsames versicherungsförmiges Tragen biometrischer Risiken, das sich in begrenztem Umfang im Rahmen einer Überschussbeteiligung bewegt, führt zu keiner anderen Einschätzung.

#### **2.4.7. Versicherungsförmige Plangestaltungen**

Versicherungsförmige Gestaltungen treten in Deutschland bei den mittelbaren Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds und Unterstützungskasse, aber auch als Rückdeckungsversicherungen zu unmittelbaren Zusagen auf.

##### **2.4.7.1. Versicherte Pläne nach IAS 19**

Da bestimmte versicherte Leistungszusagen (*insured benefits*) wirtschaftlich regelmäßig eher einem *defined contribution plan* entsprechen, gestattet IAS 19.46,

diese unabhängig von ihrer Klassifizierung entsprechend zu behandeln. Ein versicherter Plan liegt vor, wenn das Unternehmen den Plan mittels Versicherungsprämien finanziert.

Versicherte Pläne sind grundsätzlich als *defined contribution plans* zu behandeln, „es sei denn, das Unternehmen ist (unmittelbar oder mittelbar über den Plan) rechtlich oder faktisch dazu verpflichtet,

- a) die Leistungen bei Fälligkeit entweder unmittelbar an die Arbeitnehmer zu zahlen; oder
- b) zusätzliche Beträge zu entrichten, falls der Versicherer nicht alle in der laufenden oder früheren Perioden verdienten Leistungen zahlt.<sup>23</sup>

IAS 19.49 führt dazu ergänzend aus, dass ein Versicherungsvertrag – ausgestellt auf den Namen des einzelnen Begünstigten oder auf eine ganze Gruppe von Begünstigten –, der keine Nachschusspflicht des Arbeitgebers vorsieht, zur alleinigen Verantwortung des Versicherers führt, die Leistungen zu zahlen. Es handelt sich insofern um eine Abgeltung der Leistungsverpflichtung und nicht um eine Finanzinvestition.

Bemerkenswert an dieser Regelung ist, dass hier weder auf die Zahlungsfähigkeit des Versicherers abgestellt wird, noch dass es darauf ankommt, ob eine Verpflichtung des Unternehmens besteht, bei Zahlungsunfähigkeit des Versicherers fehlende Leistungen unmittelbar zu zahlen. Abgestellt wird dabei ausschließlich auf Versicherungsverträge; Garantien anderer Anbieter, z. B. Fondsgesellschaften, werden nicht erfasst. Dies hängt mit den besonderen Sicherheitsanforderungen zusammen, die an Versicherungsgesellschaften für die Abgabe von Garantien gestellt werden.

In diesem besonderen Umfeld kommt es also lediglich darauf an, dass das Unternehmen im Versorgungsfall nicht unmittelbar verpflichtet ist, dass mit der Beitragszahlung die jeweils verdienten Leistungen versichert sind, und dass keine rechtliche oder faktische Verpflichtung zu einer eventuellen Nachschusszahlung an den Versicherer besteht (vgl. Abschnitt 2.2).

Durch den Anspruch auf Entgeltumwandlung bestehen in nahezu jedem Unternehmen in Deutschland Altersversorgungszusagen, deren Finanzierung zur Minimierung des Risikos in vielen Fällen über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg erfolgt. Diese Zusagen stehen daher im Mittelpunkt der folgenden Betrachtungen.

#### 2.4.7.2. *Direktversicherungen*

Direktversicherungszusagen sind regelmäßig durch folgende Eigenschaften charakterisiert:

---

<sup>23</sup> Auszug aus IAS 19.46 gemäß der amtlichen EU-Übersetzung von IAS 19

1. das Unternehmen ist Versicherungsnehmer und damit verpflichtet, die Beiträge zu entrichten,
2. der Arbeitnehmer ist versicherte Person mit einem unwiderruflichen Bezugsrecht,
3. der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch gegen den Versicherer,
4. der Versicherer garantiert seine Leistung unter Einhaltung aufsichtsrechtlicher Bestimmungen,
5. die garantierten Leistungen beruhen auf den gezahlten Beiträgen,
6. auf Grund vorsichtiger Kalkulation eintretende Überschüsse werden dem Arbeitnehmer gutgeschrieben,
7. bei unverfallbarem Ausscheiden des Arbeitnehmers sind die verbleibenden Anwartschaften ausfinanziert (auch nach den Portabilitätsvorschriften),
8. bei vorzeitigem Altersrentenbeginn richtet sich die Leistung nach dem vorhandenen Deckungskapital,
9. bei Rentenleistungen erfolgen Rentenanpassungen im Umfang der Überschussbeteiligung.

Dieser Katalog erfüllt die von IAS 19.46 geforderten Bedingungen. Solange der Versicherer solvent ist, sind im Leistungsfall die Leistungen vom Versicherer an den Arbeitnehmer zu zahlen; auch hat der Versicherer gegenüber dem Unternehmen keinen Anspruch auf Ausgleichszahlungen bei Fehlbeträgen. Weiterhin sind alle erdienten Leistungen durch die gezahlten Prämien vollständig versichert, und zwar auch dann, wenn Störungen des normalen Versicherungsverlaufs wie bei unverfallbarem Ausscheiden oder vorzeitigem Bezug der Altersleistung eintreten. Des Weiteren ist die Rentenanpassungsverpflichtung gemäß § 16 BetrAVG auf Grund der Rentenanpassung durch Überschussbeteiligung i. S. v. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG abgedeckt.

#### 2.4.7.3. *Pensionskassen, Pensionsfonds*

Findet bei der Pensionskasse die Versicherung nach den gleichen Prinzipien wie bei einer wie oben beschriebenen Direktversicherung statt oder erfolgt eine entsprechende versicherungsförmige Finanzierung über den Pensionsfonds, können die zuvor getroffenen Aussagen sinngemäß übertragen werden.

Jedoch besteht bei einem Pensionsfonds ein wesentlicher Unterschied: die Rentenanpassungsverpflichtung gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG ist nur bei Beitragszusagen mit Mindestleistung nicht erforderlich, bei anderen Zusagetypen würde lediglich eine versicherungsförmig vorfinanzierte garantierte mindestens 1-prozentige Rentenanpassung den Bedingungen genügen. Ansonsten obliegt die Finanzierung der Rentenanpassung grundsätzlich dem Arbeitgeber.

Gerade bei betrieblichen Pensionskassen oder Pensionsfonds gibt es somit Gestaltungen, die die Bedingungen in IAS 19.46 nicht streng erfüllen. Zudem könnte bei betrieblichen Pensionskassen oder Pensionsfonds eine faktische Verpflichtung zur Nachfinanzierung gesehen werden. Hier ist nach eingehender Prüfung des Einzelfalles zu entscheiden (vgl. Abschnitt 2.2).

#### 2.4.7.4. *Rückgedeckte Unterstützungskassen*

Eine Versicherungsfinanzierung betrieblicher Altersversorgung liegt auch bei kongruent rückgedeckten (d. h. die zugesagte Leistung folgt der versicherten Leistung) Unterstützungskassen vor. Vor allem bei beitragsorientierten Gestaltungen,

- die mit den oben beschriebenen Direktversicherungen materiell identisch sind (d. h. bei denen insbesondere die oben genannten Eigenschaften gemäß 2.4.7.2 gegeben sind),
- und bei denen Kapitalleistungen zugesagt sind oder bei denen im Falle einer abschließenden Rentenanpassungsverpflichtung auf Grund einer mindestens 1 %igen Rentenanpassungsgarantie (für Zusagen, die ab dem 01.01.1999 erteilt wurden) diese bereits im Rahmen des Versicherungsvertrages garantiert ist,

sind die Bedingungen gemäß IAS 19.46 ebenfalls erfüllt.

Zwar haben die Arbeitnehmer keinen formalen Rechtsanspruch gegen die Unterstützungskasse auf Zahlung der zugesagten Leistungen, aber sie haben einen Rechtsanspruch gegen die Unterstützungskasse auf Zahlung der Leistungen im Umfang des vorhandenen Vermögens. Nun wird bei einer solchen Versicherungsfinanzierung immer genauso viel Vermögen vorhanden sein, um die erdienten Leistungen garantiert zu begleichen, die Unterstützungskasse ist demnach immer erstverpflichtet. Ein direkter Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Versicherer wird in IAS 19.46 als Bedingung für die Behandlung als *defined contribution plan* nicht genannt, die Finanzierung ist auch mittelbar über den Plan möglich.

Unabhängig von dieser Einschätzung können diese kongruent rückgedeckten Unterstützungskassengestaltungen auch wegen IAS 19.115 – als Zeitwert der Versicherungsverträge ist grundsätzlich die DBO der beitragsfrei versicherten Leistungen anzusetzen – materiell wie ein *defined contribution plan* behandelt werden (vgl. Abschnitt 2.3.2.2 sowie Abschnitt 2.4.4).

#### 2.4.7.5. *Direktzusagen mit verpfändeten Rückdeckungsversicherungen*

Bei Direktzusagen mit verpfändeten Rückdeckungsversicherungen bleibt der Arbeitgeber unmittelbar zahlungsverpflichtet, so dass IAS 19.46 (a) nicht erfüllt ist. Insoweit ist eine Behandlung entsprechend einem *defined contribution plan* nicht möglich, wenngleich die Gestaltung ansonsten materiell mit den oben genannten Direktversicherungen identisch ist. Zur Behandlung von kongruenten verpfändeten Rückdeckungsversicherungen vgl. Abschnitt 2.3.2.2.

### **3. Sonstige Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern**

#### **3.1. Kurzfristig fällige Leistungen**

Kurzfristig fällige Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis (*short-term employee benefits*) sind solche, deren vollständige Erfüllung innerhalb von 12 Monaten nach dem Ende der Berichtsperiode erwartet wird. Dabei ist seit IAS 19 (2011) klargestellt, dass es darauf ankommt, wann die Erfüllung der Leistungen erwartet wird, und nicht darauf, wann die Leistung erstmals beansprucht werden kann. Zu den kurzfristigen Verpflichtungen zählen neben den Gehaltszahlungen u. a. auch die Beiträge an die Sozialversicherungsträger (beispielsweise gesetzliche Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- oder Pflegeversicherungsbeiträge), Urlaubsgeld und geldwerte Leistungen wie z. B. Dienstwagen (IAS 19.9). Kurzfristige Verpflichtungen sind – sofern sie am Bilanzstichtag noch nicht erfüllt sind – im Gegensatz zu langfristigen Verpflichtungen unabgezinst zurückzustellen (IAS 19.11).

Spezielle Anhangangaben werden für kurzfristig fällige Verpflichtungen von IAS 19 nicht verlangt, jedoch können andere IFRS-Standards solche Anhangangaben vorschreiben, z. B. im Rahmen des IAS 24 *Related Party Disclosures* für Mitglieder der Geschäftsleitung oder im Rahmen von IAS 1 *Presentation of Financial Statements* für den Aufwand aus Leistungen an Arbeitnehmer (IAS 19.25).

#### **3.2. Andere langfristig fällige Leistungen**

Zu den anderen langfristig fälligen Leistungen (*other long-term employee benefits*) können u. a. Jubiläumsleistungen (vgl. Abschnitt 3.2.1), Zeitwertkonten (vgl. Abschnitt 3.2.2), Altersteilzeitleistungen (vgl. Abschnitt 3.2.3) zählen sowie je nach Ausgestaltung langfristig aufgeschobene Vergütungen, Überbrückungsgelder oder Gewinnbeteiligungen (vgl. IAS 19.153). Bei letzteren ist allerdings darauf zu achten, dass kein Bezug zum Aktienkurs des Unternehmens oder dem Unternehmenswert selbst (bei nicht börsennotierten Gesellschaften) besteht, da hier u. U. ansonsten die Sondervorschriften des IFRS 2 *Share-based payments* gelten.

Für die Bewertungsmethoden und -annahmen hinsichtlich der anderen langfristig fälligen Leistungen gilt das gleiche wie für Pensionszusagen. Auch die Bilanzierung folgt den Vorschriften für Pensionszusagen, abgesehen davon, dass die *remeasurements* im Aufwand erfasst werden (und nicht, wie bei den Pensionsverpflichtungen, im OCI – vgl. hierzu IAS 19.155 ff.) sowie dem formellen Fehlen von Sonderereignissen (*special events*) und den damit verbundenen Sondervorschriften.

Im Unterschied zu den Pensionsverpflichtungen sieht IAS 19 für andere langfristig fällige Leistungen keine Beitragspläne vor.

Spezielle Anhangangaben werden für andere langfristig fällige Leistungen von IAS 19 nicht verlangt, jedoch können andere IFRS-Standards Anhangangaben vorschreiben, z. B. wiederum im Rahmen des IAS 24 *Related Party Disclosures*

für Mitglieder der Geschäftsleitung oder im Rahmen von IAS 1 *Presentation of Financial Statements* für den Aufwand aus Leistungen an Arbeitnehmer (IAS 19.158).

### **3.2.1. Jubiläumsverpflichtungen**

Jubiläumsverpflichtungen sind – soweit sie nicht als anteilsbasierte Vergütungen unter IFRS 2 fallen, bspw. bei Zusage einer Aktie – gemäß den Vorschriften für andere langfristig fällige Leistungen zu klassifizieren und als solche zu bewerten (vgl. Abschnitt 3.2). Der Finanzierungszeitraum beginnt jeweils mit dem Beginn der für das Jubiläum maßgeblichen Dienstzeit (üblicherweise der Dienstbeginn) und endet mit Erreichen des jeweiligen Jubiläumstages.

Übliche Jubiläumsleistungen sind Geldzuwendungen, Sachzuwendungen und zusätzliche Sonderurlaubstage.

Bei der Bewertung von Geldleistungen sind auch die auf die Jubiläumsgelder vom Arbeitgeber zu zahlenden Sozialversicherungsabgaben bzw. Abgaben zu Versorgungswerken zu berücksichtigen. Diese sind unter Beachtung des beitragspflichtigen Jahresentgeltes und der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen und Beitragssätze der Sozialversicherungen bzw. Versorgungswerke zu ermitteln. Nur soweit die Jubiläumsleistung zusammen mit dem beitragspflichtigen Jahresentgelt die Beitragsbemessungsgrenzen nicht überschreitet, werden Abgaben fällig.

Manche Jubiläumszusagen sehen als Leistungen Nettozahlungen vor. In diesen Fällen ist diejenige Bruttoleistung zu ermitteln und zu bewerten, die nach Steuern und Abgaben die zugesagte Nettoleistung ergibt. Dabei sind das steuerpflichtige Entgelt, das beitragspflichtige Entgelt, die Beitragsbemessungsgrößen und Beitragssätze der gesetzlichen Sozialversicherungen und Versorgungswerke sowie die steuerlichen Parameter (Steuerklasse, Freibeträge, etc.) zu berücksichtigen.

Bei der Bewertung von Sachgeschenken – hierzu zählen auch Jubiläumsfeiern – wird das Geschenk mit den erwarteten Kosten bewertet.

Für die Bewertung von Urlaubstagen wird üblicherweise auf Basis der durchschnittlichen Jahresarbeitstage und dem Jahresentgelt der „Wert“ eines Urlaubstages ermittelt. Als Jahresentgelt ist hierbei das Bruttojahresentgelt zuzüglich der Arbeitgeberbeiträge zu den Zweigen der Sozialversicherung und den Versorgungswerken anzusetzen.

### **3.2.2. Zeitwertkonten**

In der Praxis sind verschiedene Modelle von Zeitwertkonten anzutreffen. Die angesparten Zeitwertkonten können:

- zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit vor der eigentlichen Pensionierung eingesetzt werden;



- zum kurzfristigen Ausgleich von betrieblichen Auslastungsspitzen, bspw. im Rahmen eines Jahresarbeitszeitkontos, verwandt und innerhalb von 12 Monaten nach dem Bilanzstichtag erfüllt werden;
- für längerfristige Urlaubs- und Freizeitgewährung (*sabbaticals*) angesammelt und verwandt und nur in genau spezifizierten Ausnahmefällen bspw. in eine Pensionsleistung überführt werden.

In der Regel beinhalten Zeitwertkonten mehrere dieser Elemente; in der Praxis erfolgt üblicherweise eine Behandlung als andere langfristig fällige Leistungen.

Bei in Geld geführten Zeitwertkonten liegen regelmäßig wertpapiergebundene Zusagen mit oder ohne Mindestgarantien vor (siehe Abschnitt 2.4.4). Sofern die Konten in Zeit geführt werden, sollte die Verpflichtung aktuariell bewertet werden.

### **3.2.3. Altersteilzeit (ATZ)**

Auf Basis des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) können mit älteren Arbeitnehmern Altersteilzeit-Arbeitsverträge zur Reduzierung der Arbeitszeit abgeschlossen werden. Das AltTZG sieht dabei grundsätzlich zwei Modelle vor:

- das sog. Gleichverteilungsmodell, in dem der Arbeitnehmer während der gesamten ATZ seine Arbeitszeit auf 50 % reduziert, sowie
- das sog. Blockmodell, in dem der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte der ATZ zu 100 % arbeitet („Arbeitsphase“), und in der zweiten Hälfte der ATZ von der Arbeit freigestellt wird („Freistellungsphase“).

Während der gesamten ATZ erhält der Arbeitnehmer 50 % seines regulären Gehaltes. Zusätzlich wird das Gehalt um einen bestimmten Betrag erhöht und der Arbeitgeber zahlt zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung („Aufstockungsleistungen“).

Wird die Altersteilzeit im Blockmodell durchgeführt, entsteht während der Arbeitsphase ein Erfüllungsrückstand, der der Höhe des noch nicht vergüteten Anteils der erbrachten Arbeitsleistung (ohne Aufstockungsleistungen) entspricht und der in der Freistellungsphase wieder abgebaut wird. Der Erfüllungsrückstand stellt eine andere langfristig fällige Leistung dar und ist entsprechend zu bewerten und zu bilanzieren. Bei der Bewertung ist zu beachten, dass ATZ-Verträge oftmals vorsehen, im Falle eines Störfalls (also insbesondere bei vorzeitiger Beendigung des ATZ-Arbeitsverhältnisses aufgrund von Invalidität oder Tod) den bis zu diesem Zeitpunkt angesammelten Erfüllungsrückstand in jedem Fall auszusahlen (ggf. an die Erben); in diesem Fall braucht die Biometrie aus Wesentlichkeitsgründen bei der Bewertung nicht berücksichtigt zu werden.

Aufgrund der gesetzlichen Vorschriften zur Insolvenzsicherung des Erfüllungsrückstandes ist zu prüfen, ob die zur Insolvenzsicherung gewählten Vehikel das Kriterium von Planvermögen erfüllen. Sofern Planvermögen vorliegt, ist zu beachten, dass das Planvermögen i. d. R. nur mit dem Verpflichtungsumfang für

den Erfüllungsrückstand saldiert werden darf, es sei denn, auch die Aufstockungszahlungen sind in den Sicherungszweck mit einbezogen.

Die Bewertung und Bilanzierung der Aufstockungsverpflichtungen hat sich durch IAS 19 (2011) grundlegend geändert. Waren die Aufstockungsleistungen nach altem Standard in der Regel als Leistungen aus Anlass der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eingestuft und entsprechend mit dem vollen Barwert bewertet worden, führen die neuen Abgrenzungskriterien in IAS 19.159 und IAS 19.162 dazu, dass die Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht von künftiger Arbeitsleistung abhängig sein dürfen; genau dies ist bei Aufstockungsleistungen aber der Fall. Der Rückstellungsbetrag für Aufstockungsleistungen ist demnach gemäß IAS 19.155 i. V. m. IAS 19.70 der Planformel folgend über den Erdienenszeitraum zu erfassen. Es stellt sich daher die Frage, welche Planformel und welcher Erdienenszeitraum im jeweiligen ATZ-Arbeitsverhältnis vorliegen.

Vor diesem Hintergrund hat das DRSC in seinem am 11.12.2012 veröffentlichten Anwendungshinweis zu Einzelfragen zur Bilanzierung von Altersteilzeitarbeitsverhältnissen nach IFRS (DRSC AH 1 (IFRS), „DRSC-Hinweis“)<sup>24</sup> zur Bewertung und Bilanzierung der Aufstockungsbeträge Stellung genommen. Die folgenden Ausführungen stützen sich i. W. auf den Hinweis des DRSC.

Wie bisher auch, werden Rückstellungen für die Aufstockungsleistungen ab der Entstehung einer Außenverpflichtung gebildet. Bezüglich der Frage, ab welchem Zeitpunkt die Außenverpflichtung erstmals entsteht, kommt es darauf an, auf Basis welcher Rechtsgrundlage der jeweilige ATZ-Vertrag abgeschlossen worden ist:

- Handelt es sich um eine individuelle Vereinbarung, die nicht im Rahmen einer Kollektivvereinbarung abgeschlossen wurde, so entsteht die Verpflichtung spätestens mit dem Abschluss des ATZ-Vertrages bzw. mit der Unterbreitung eines verbindlichen Angebots, das nicht mehr zurückgezogen werden kann.
- Handelt es sich um eine Kollektivvereinbarung, so entsteht die Verpflichtung zu dem Zeitpunkt, zu dem das Unternehmen faktisch oder rechtlich unentziehbar dazu verpflichtet ist, die Aufstockungsleistungen zu gewähren.

Der Zeitpunkt, ab dem die künftigen Aufstockungsleistungen erdient und insoweit als Schuld zu erfassen sind, fällt jedoch nicht in jedem Fall mit dem Zeitpunkt des Entstehens der Verpflichtung zusammen. Vielmehr richtet sich der Zeitpunkt, ab dem die vereinbarten Versorgungsleistungen erdient werden, nach den Vorgaben der Planformel. Diese ist auf Grundlage der jeweiligen Vertragsgestaltung zu bestimmen, und auch hier ist zwischen Kollektivvereinbarungen und Individualvereinbarungen zu unterscheiden.

---

<sup>24</sup> Dabei ist festzuhalten, dass Anwendungshinweise sich dadurch auszeichnen, „dass sie im Unterschied zu Interpretationen der internationalen Rechnungslegungsstandards i. S. d. § 315a Abs. 1 HGB keinen interpretierenden Charakter haben“. Stattdessen dienen sie „als Hilfestellung für die Bilanzierung der behandelten Sachverhalte [...] und Unternehmen in Deutschland, die ihren Abschluss als gemäß IFRS aufgestellt kennzeichnen, wird empfohlen, die Anwendungshinweise in die Abwägung des Einzelfalls einzubeziehen“ (vgl. Vorbemerkungen im DRSC-Hinweis)

Im Rahmen von Individualvereinbarungen fällt der Beginn der Schuldansammlung regelmäßig mit dem Zeitpunkt des Entstehens der Verpflichtung zusammen, da sich der Anspruch unmittelbar (und ausschließlich) aus der Vereinbarung ergibt und insbesondere das Verständnis vorliegen dürfte, dass der Arbeitnehmer ab dem Entstehen ununterbrochen bis zum Beginn der ATZ im Unternehmen beschäftigt sein muss.

Ist das ATZ-Arbeitsverhältnis dagegen auf Grundlage einer Kollektivvereinbarung begründet, so stellt sich vor dem Hintergrund des IAS 19.153 ff. i. V. m. IAS 19.73 (Beispiel 2) die Frage, ob die Erdienenszeit bereits im Zeitpunkt des Entstehens der Verpflichtung beginnt, oder u. U. erst zu einem späteren Zeitpunkt. Hierzu folgendes Beispiel:

Ein Tarifvertrag sieht vor, dass Arbeitnehmer einen ATZ-Vertrag abschließen können, wobei die ATZ mit Alter 58 beginnt und mit Alter 63 endet. Für einen 53jährigen Arbeitnehmer wäre (der Logik des IAS 19.73 folgend) noch keine Rückstellung zu bilden, da er ausscheiden und vor Alter 58 wieder eintreten könnte, ohne dass dies für den Abschluss der ATZ-Vertrages schädlich wäre. Insofern würde die Leistung erst ab dem 58. Lebensjahr erdient.

Alternativ kann im Rahmen einer sog. wirtschaftlichen Betrachtungsweise für Kollektivvereinbarungen jedoch auch der Abschluss der Kollektivvereinbarung selbst als Beginn des Erdienenszeitraumes angesetzt werden, sodass im vorliegenden Beispiel das Erdienen bereits im 53. Lebensjahr beginnt.

Schließlich sind bei der Ermittlung der Planformel auch mögliche, in den Verträgen vereinbarte Mindestbetriebszugehörigkeiten zu berücksichtigen. Liegen diese teilweise oder vollständig vor Entstehen der Verpflichtung, so kommt es zur Erfassung nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwands. Hierzu folgendes Beispiel:

Im Falle des obigen Beispiels sei ein Mitarbeiter mit 40 Jahren in das Unternehmen eingetreten, bei Abschluss der Kollektivvereinbarung 56 Jahre alt und es sei zudem eine Mindestdienstzeit von fünf Jahren unmittelbar vor Beginn der ATZ Teilnahmevoraussetzung. Aufgrund der Mindestdienstzeit beginnt der Erdienenszeitraum im Alter 53. Der auf die Dienstjahre von Alter 53 bis Alter 56 entfallende Dienstzeitaufwand ist sofort zu erfassender nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand.

Neben dem Beginn der Erfassung stellt sich bei der Ermittlung der Planformel letztlich noch die Frage, bis zu welchem Zeitpunkt die Aufstockungsverpflichtungen erdient werden. Diesbezüglich ist zu unterscheiden, wann die Aufstockungsleistungen unverfallbar werden, d. h. welche Vereinbarungen für den Fall der ungeplanten vorzeitigen Beendigung des ATZ-Arbeitsverhältnisses vereinbart sind (sog. Störfall). Dabei sind in der Praxis zwei Fallgestaltungen anzutreffen:

- (1) Die Aufstockungsleistungen werden mit ihrer Fälligkeit unverfallbar. Für das Blockmodell bedeutet dies, dass bei Eintritt eines Störfalles die bereits gezahlten Aufstockungsbeträge nicht mit dem entstandenen, auszufüllenden Erfüllungsrückstand verrechnet werden.
- (2) Die Aufstockungsleistungen werden erst unverfallbar, wenn die ATZ ohne Eintritt eines Störfalles beendet wird. Das heißt für das Blockmodell, dass bei Eintritt eines Störfalles der angesammelte, auszufüllende Erfüllungsrückstand mit den bereits gezahlten Aufstockungsbeträgen verrechnet wird.

Sind die Leistungen im Störfall bereits erdient, so endet der Ansammlungszeitraum für die einzelne Aufstockungsleistung mit ihrer Fälligkeit. Im Rahmen des Blockmodells sind die Aufstockungsverpflichtungen in der Aktivphase somit bis zum Zeitpunkt der jeweiligen Fälligkeit anzusammeln, während die Aufstockungsleistungen der Passivphase bis zum Ende der Aktivphase anzusammeln sind. Im Rahmen des Gleichverteilungsmodells sind die Aufstockungsverpflichtungen bis zur Fälligkeit anzusammeln, eine Unterscheidung zwischen Aktiv- und Passivphase entfällt. Schließlich sind die Aufstockungsverpflichtungen um bereits geleistete Aufstockungszahlungen zu mindern, sodass zum jeweiligen Abschlussstichtag nur noch künftig zu leistende Aufstockungszahlungen in Höhe des jeweils erdienten Anteils in der Rückstellung enthalten sind.

Sind die Aufstockungsleistungen allerdings erst mit Ableisten der Altersteilzeit vollständig unverfallbar, so sind die Aufstockungsleistungen im Rahmen des Blockmodells über den gesamten Ansammlungszeitraum (d. h. unter Berücksichtigung möglicher Mindestbetriebszugehörigkeiten) auf das Ende der Aktivphase anzusammeln, während im Gleichverteilungsmodell eine Ansammlung auf das Ende der Altersteilzeit zu erfolgen hat.

Bezüglich möglicher Bewertungsmodelle sieht der DRSC Hinweis zwei verschiedene Methoden vor. Bei der sogenannten FiFo-Methode werden dabei alle Aufstockungsleistungen als ein zusammenhängender Leistungsbaustein betrachtet, der gleichmäßig über den Erdienenszeitraum bis zum Ende der Aktivphase erdient wird, wobei jedoch die nächsten zur Auszahlung anstehenden Aufstockungsbeträge als erstes ausfinanziert werden, d. h. die Abzinsung des gleichmäßig verteilten Leistungsbausteins erfolgt auf den jeweils nächsten, noch vollständig ausfinanzierten Zeitpunkt. Hierdurch wird sichergestellt, dass fällige Leistungen vollständig der Rückstellung entnommen werden können.<sup>25</sup>

Als zweite Methode sieht der DRSC-Hinweis die sogenannte *prepaid expense* Methode vor. Bei diesem Verfahren werden, im Gegensatz zur FiFo-Methode, die Aufstockungsleistungen der einzelnen Perioden als einzelne Leistungsbausteine betrachtet, die ebenfalls gleichmäßig bis zum Ende der Aktivphase anzusammeln sind. Da vor Ende der Aktivphase die entsprechenden Aufstockungsleistungen so-

---

<sup>25</sup> Nach Auffassung des DRSC entspricht die FiFo-Methode im Falle von ATZ-Aufstockungen der nach IAS 19.67 allein zulässigen *projected unit credit method*. Eine Übertragung dieser Methode auf Pensionsverpflichtungen und andere langfristig fällige Verpflichtungen ist nach Auffassung der Arbeitsgruppe nicht zulässig.

mit noch nicht vollständig ausfinanziert sind, können diese auch noch nicht vollständig der Rückstellung entnommen werden, so dass für den über die gebildete Rückstellung hinausgehenden Teil ein aktiver Rechnungsabgrenzungsposten (*prepaid expense*) zu bilden ist, der entsprechend der weiteren Ansammlung sukzessive abgebaut wird.

Für potenzielle Anwärter auf Altersteilzeitleistungen ist nach dem DRSC-Hinweis eine Rückstellung (sog. Potenzialrückstellung) dann zu bilden, wenn ein Anspruch auf Teilnahme an den bestehenden Altersteilzeitregelungen besteht, dem sich der Arbeitgeber nicht mehr entziehen kann (sog. Anspruchsaltersteilzeit).

### **3.3. Leistungen aus Anlass der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses**

Leistungen aus Anlass der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (*termination benefits*) unterscheiden sich von den übrigen Leistungen an Arbeitnehmer dadurch, dass ihre Entstehung nicht durch die geleistete Arbeit, sondern durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründet wird. Die Leistungen können entweder dadurch entstehen, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einseitig beendet (z. B. Abfindungszahlungen bei betriebsbedingten Kündigungen), oder dadurch, dass der Arbeitnehmer ein Angebot zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses annimmt (z. B. freiwillige Vorruhestandsvereinbarungen).

Sofern Leistungen an Arbeitnehmer im Falle der Kündigung durch den Arbeitgeber höher ausfallen als im Falle der Kündigung durch den Arbeitnehmer, handelt es sich nach IAS 19.160 in Höhe der Differenz um Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Im Rahmen des IAS 19 (2011) wurden insbesondere die folgenden beiden Abgrenzungskriterien als Indikatoren in den Standard aufgenommen, die darauf hindeuten, dass es sich bei den zugesagten Leistungen nicht um Leistungen aus Anlass der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses handelt (IAS 19.162):

- die Leistungen hängen (dem Grunde oder der Höhe nach) von der Erbringung künftiger Arbeitsleistung ab
- die Leistungen werden gemäß den Bestimmungen eines *employee benefit plans* (z. B. im Rahmen eines Pensionsplanes) gezahlt.

Die beiden genannten Abgrenzungskriterien haben insbesondere zur Folge, dass Aufstockungszahlungen im Rahmen von Altersteilzeitverpflichtungen nicht mehr als Leistungen aus Anlass der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses (wie noch unter IAS 19 (2004) regelmäßig der Fall), sondern in der Regel als andere langfristig fällige Leistungen zu bewerten und bilanzieren sind (vgl. Abschnitt 3.2.3).

Leistungen aus Anlass der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sind oftmals Kapitalzahlungen (Abfindungszahlungen), aber es können auch mehrjährige Zahlungen (z. B. Übergangsgelder) oder lebenslange Rentenzahlungen sein. Folglich können die Leistungen – je nach Ausgestaltung – zu den kurzfristigen, den sonstigen langfristigen Verpflichtungen oder zu den Pensionsverpflichtungen zählen.

Die Bewertung der Verpflichtung erfolgt daher gemäß den Vorschriften für die Bewertung und Bilanzierung derjenigen Kategorie von Leistungen an Arbeitnehmer, zu der die Verpflichtung zählt (IAS 19.169). Da die Leistungen der Höhe und dem Grunde nach jedoch nicht von künftiger Arbeitsleistung abhängen, ist in jedem Fall die Leistung bereits in voller Höhe erdient, d. h. die Verpflichtung ist mit dem vollen Barwert der künftigen Leistungen anzusetzen.

Leistungen aus Anlass der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sind erstmals zu dem Zeitpunkt bilanziell zu erfassen (IAS 19.165 ff., IAS 19.BC258 ff.), an dem

- der Arbeitgeber entweder sich der angebotenen Leistung nicht mehr entziehen kann (weil der Arbeitnehmer das Angebot angenommen hat oder weil der Arbeitgeber das Angebot nicht mehr zurückziehen kann), oder
- der Arbeitgeber gemäß IAS 37 *Provisions, Contingent Liabilities and Contingent Assets* Aufwand für eine Restrukturierungsmaßnahme erfasst, mit der die angebotenen Leistungen aus Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang stehen.

Auch dies stellt eine Neuerung durch IAS 19 (2011) dar, da davor der Ansatz einer Verpflichtung geboten war, wenn der Arbeitgeber einen detaillierten Plan gefasst hatte und es keine realistische Möglichkeit (*realistically possible*) gab, den Plan zurückziehen zu können. Die neuen Kriterien stellen demnach stärker auf objektive Restriktionen und weniger auf realistische (subjektiv einzuschätzende) Möglichkeiten ab.

Spezielle Anhangangaben werden für Leistungen aus Anlass der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses von IAS 19 nicht verlangt, jedoch können andere IFRS-Standards Anhangangaben vorschreiben, z. B. wiederum im Rahmen von IAS 24 *Related Party Disclosures* für Mitglieder der Geschäftsleitung oder im Rahmen des IAS 1 *Presentation of Financial Statements* für den Aufwand aus Leistungen an Arbeitnehmer (IAS 19.171).

## Abkürzungsverzeichnis

AltTZG	Altersteilzeitgesetz
ATZ	Altersteilzeit
BetrAVG	Betriebsrentengesetz
BBG	Beitragsbemessungsgrenze
BC	Basis for Conclusions
CTA	Contractual Trust Arrangement
DBL	Defined Benefit Liability
DBO	Defined Benefit Obligation
DRSC	Deutsches Rechnungslegungs Standards Committee
EGHGB	Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch
SFAS	Statement of Financial Accounting Standards
FASB	Financial Accounting Standards Board
GAAP	Generally Accepted Accounting Principles
GuV	Gewinn- und Verlustrechnung
HFA	Hauptfachausschuss des IDW
HGB	Handelsgesetzbuch
IAS	International Accounting Standard
IASB	International Accounting Standards Board
IDW	Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland
IFRS	International Financial Reporting Standards
IFRS IC, IFRIC Committee	International Financial Reporting Standards Interpretation Committee
OCI	Other Comprehensive Income
US-GAAP	Generally Accepted Accounting Principles in the United States
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder