

S. Derbort / R. Herrmann  
C. Mehlinger / N. Seeger

# **Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen**

HGB, EStG und IFRS / IAS 19

---

# **Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen**

---

Stephan Derbort • Richard Herrmann  
Christian Mehlinger • Norbert Seeger

# Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen

HGB, EStG und IFRS / IAS 19

Stephan Derbort,  
Richard Herrmann,  
Christian Mehlinger,  
Heubeck AG,  
Köln, Deutschland

Norbert Seeger  
Hochschule Bonn-Rhein-Sieg,  
Sankt Augustin, Deutschland

ISBN 978-3-8349-2997-6  
DOI 10.1007/978-3-8349-7151-7

ISBN 978-3-8349-7151-7 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Gabler Verlag | Springer Fachmedien Wiesbaden 2012

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

*Lektorat:* Andreas Funk | Anna Pietras  
*Einbandentwurf:* KünkelLopka GmbH, Heidelberg

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist eine Marke von Springer DE.  
Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media  
[www.springer-gabler.de](http://www.springer-gabler.de)

# Vorwort

Am 16. Juni 2011 ist die Neufassung des internationalen Rechnungslegungsstandards IAS 19 für Pensionen veröffentlicht worden. Eine der wesentlichen Neuerungen - wenn nicht die wichtigste - ist der künftige Wegfall der Korridormethode. Auch wenn der neue Rechnungslegungsstandard erst ab dem Geschäftsjahr 2013 verpflichtend anzuwenden ist, wird der frühere Übergang empfohlen, so dass bereits viele Unternehmen im Jahr 2012 nach dem überarbeiteten Standard bilanzieren werden.

Eine weitaus umfangreichere Veränderung hat die Pensionsbilanzierung nach dem deutschen Handelsrecht durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) im Jahr 2009 erfahren. War es bis dahin zulässig und allgemein üblich, den steuerlichen Bewertungsansatz auch in die Handelsbilanz zu übernehmen, so hat das BilMoG hier zu grundlegenden Änderungen geführt. Insbesondere hat sich der Gesetzgeber - wenn auch nicht vollumfänglich - an den internationalen Bewertungsvorschriften orientiert. Anstelle des Teilwerts nach § 6a Einkommensteuergesetz (EStG) werden nun Bewertungen und Bewertungsannahmen ähnlich wie bei IAS 19 vorgegeben. Ausnahme hiervon bildet der Rechnungszins, der aufgrund der besonderen Vorschriften nicht so starken Schwankungen wie nach internationalen Vorschriften unterliegt. Durch das BilMoG ist die Bewertung und die Rechnungslegung der Pensionsverpflichtungen deutlich komplexer geworden, nicht zuletzt aufgrund des neu eingeführten Prinzips der Nettobilanzierung, nach dem die Pensionsverpflichtungen um qualifizierte Vermögenswerte gekürzt ausgewiesen werden dürfen.

Von den handelsrechtlichen Bewertungsänderungen unberührt sind die steuerlichen Vorschriften zur Bewertung der Pensionsverpflichtungen, die in den letzten Jahren nahezu unverändert geblieben sind.

Leitgedanke des vorliegenden Praxisleitfadens ist es, eine möglichst umfassende Darstellung der Rechnungslegung von Pensionen und ähnlichen Verpflichtungen zu geben, und sich hierbei auf die in der Praxis relevanten Aspekte zu beziehen. Er wendet sich damit in der Hauptsache an den Praktiker, der sich in den bilanzierenden Unternehmen mit Pensionsverpflichtungen und hierbei insbesondere mit dem Jahresabschluss befasst. Beispielfhaft genannt seien hier Mitarbeiter des Accounting-Bereichs aber auch des Personalbereichs mit Blick auf die finanzwirtschaftlichen Auswirkungen der personalpolitischen Entscheidungen. Darüber hinaus sind auch Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Aktuarien angesprochen. Neben der Praxis kann dieses Buch auch für Studierende, die sich näher mit dem Thema Pensionen beschäftigen wollen, als Nachschlagewerk dienen.

Entsprechend dem Ziel des vorliegenden Buches, eine umfassende Information über die Darstellung der Bilanzierung von Pension zu geben, werden zunächst die wesentlichen Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung mit Blick auf die inhaltliche Ausgestaltung von Pensionsplänen, die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung sowie die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen dargestellt. Kapitel 3 gibt einen Überblick über die methodischen Grundlagen, ohne auf aktuarielle Einzelheiten einzugehen. Die drei folgenden Kapitel beschäftigen sich ausführlich mit den Pensionsverpflichtungen in der deutschen Handelsbilanz, in der deutschen Steuerbilanz sowie nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften. Zur schnellen Information des Lesers ist in Kapitel 7 eine zusammenfassende Gegenüberstellung der drei genannten Vorschriften ausgearbeitet. Die Besonderheiten des Konzernabschlusses werden schließlich in Kapitel 8 dargestellt. Kapitel 9 beschäftigt sich schließlich mit sonstigen Verpflichtungen wie Altersteilzeit, Jubiläumsleistungen und Zeitwertkonten.

Bei Aufbau des Buches, Auswahl der Schwerpunkte und Art der Darstellung haben wir uns von unseren Erfahrungen aus der Beratung und der Gutachtenerstellung als Mitarbeiter der HEUBECK AG leiten lassen. Zugleich haben wir im Rahmen der Erstellung des Buches Unterstützung aus dem Kreise der Mitarbeiter der HEUBECK AG erfahren. Hierfür möchten wir uns, insbesondere bei unseren Kollegen Dipl.-Wirtschaftsmath. Lea Deventer, Dipl.-Wirtschaftsmath. Benedikt Engbroks und Dr. Gerhard Löcherbach, ganz herzlich bedanken.

Köln, im Dezember 2011

Stephan Derbort, Dr. Richard Herrmann, Christian Mehlinger, Prof. Dr. Norbert Seeger

# Inhaltsübersicht

Vorwort	5
Abkürzungsverzeichnis	11
Literaturverzeichnis	14
<b>1 Einleitung</b>	<b>17</b>
A. Zielsetzung und -gruppe	17
B. Begriffliche Abgrenzungen	18
C. Anforderungen der Rechnungslegung	19
D. Aufbau des Praxisleitfadens	22
<b>2 Betriebliche Altersversorgung in Deutschland</b>	<b>24</b>
A. Begriff der betrieblichen Altersversorgung	26
I. Altersversorgung	27
II. Invaliditätsversorgung	27
III. Hinterbliebenenversorgung	27
B. Inhaltliche Ausgestaltung von Pensionsplänen	28
I. Teilnahmerechtigung	28
II. Zugesagte Leistungen	28
III. Zusageformen	28
IV. Leistungsform	33
V. Leistungsvoraussetzungen	33
C. Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	33
I. Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung	34
II. Direktzusage	35
1. Contractual Trust Arrangement (CTA)	36
2. Rückdeckungsversicherung	37
III. Unterstützungskasse	37
IV. Pensionskasse	39
V. Pensionsfonds	40
VI. Direktversicherung	42
VII. Wechsel des Durchführungsweges	43
D. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	44
I. Rechtsbegründungsakte	44
1. Einzelzusage	44
2. Gesamtzusage und vertragliche Einheitsregelung	45
3. Betriebliche Übung	45
4. Gleichberechtigung und Gleichbehandlung	46
5. Betriebsvereinbarung	46
6. Regelungen nach dem Sprecherausschussgesetz	47
7. Tarifvertrag	47
8. Änderungsmöglichkeiten	47
a) Einzelzusage	49
b) Gesamtzusage und vertragliche Einheitsregelung	49
c) Betriebliche Übung und Gleichbehandlung	50

	d) Betriebsvereinbarung	50
	e) Tarifvertrag	50
	f) Widerruf	51
	II. Unverfallbarkeit	51
	1. Gesetzliche Unverfallbarkeit dem Grunde nach	51
	2. Gesetzliche Unverfallbarkeit der Höhe nach	52
	III. Übertragung	54
	IV. Vorzeitige Altersleistung	56
	V. Insolvenzschutz	57
	VI. Anpassungsprüfungspflicht	58
3	Methodische Grundlagen	59
	A. Die Abbildungslogik der wirtschaftlichen Wirkung von Pensionsverpflichtungen	59
	B. Bewertung von Zahlungsströmen	63
	I. Bewertungsanlässe	64
	II. Grundproblem der Bewertung	65
	III. Versicherungsmathematisches Modell	66
	1. Biometrische Rechnungsgrundlagen	66
	2. Bewertungsannahmen	68
	IV. Barwert einer Pensionsverpflichtung	70
	C. Versicherungsmathematische Bewertungsverfahren	72
	D. Grundlagen der Bilanzierung	75
4	Pensionsverpflichtungen in der deutschen Handelsbilanz	78
	A. Handelsrechtliche Grundlagen	78
	I. Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung	79
	II. Begriffliche Abgrenzungen	80
	B. Handelsrechtliche Vorschriften zur Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen	81
	C. Bewertung von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen	83
	I. Bewertungsannahmen	83
	1. Demographische Annahmen	83
	2. Vorschriften zum Rechnungszins	86
	II. Bewertungsverfahren	87
	III. Besonderheiten bei wertpapiergebundenen Zusagen	88
	D. Pensionszusagen mit Deckungsvermögen	89
	I. Bewertung des Deckungsvermögens	90
	II. Anforderungen an das Deckungsvermögen	92
	E. Ausgestaltung in der Praxis	93
	I. Wertpapiergebundene Zusage mit Deckungsvermögen	93
	II. Wertpapiergebundene Zusage ohne Deckungsvermögen	94
	F. Bewertung von mittelbaren Pensionsverpflichtungen	96
	G. Übergangsvorschriften zur Erstanwendung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG)	96
	I. Erstanwendung des BilMoG	96



	II. Vorgehensweise bei einer Erhöhung des Wertes der Pensionsverpflichtungen	97
	III. Vorgehensweise bei Rückgang des Wertes der Pensionsverpflichtungen	102
	H. Ausweis	104
	I. Bilanz	104
	II. Gewinn- und Verlustrechnung	105
	I. Anhangangaben	107
5	Pensionsverpflichtungen in der deutschen Steuerbilanz	110
	A. Grundlagen der Unternehmensbesteuerung (insbesondere bei Vorliegen einer Form der betrieblichen Altersversorgung)	110
	B. Unmittelbare Pensionsverpflichtungen – Vorschriften des § 6a EStG	112
	I. Ansatzvorschriften des § 6a EStG	112
	II. Bewertungsvorschriften des § 6a EStG	115
	III. Steuerliche Zuführungen	117
	IV. Auflösung der steuerlichen Rückstellung	119
	V. Inventurvereinfachung	120
	C. Steuerliche Zuwendungen bei mittelbaren Durchführungswegen	121
	I. Zuwendungen an Direktversicherungen	121
	II. Zuwendungen an Pensionskassen	121
	III. Zuwendungen an Pensionsfonds	122
	IV. Zuwendungen an Unterstützungskassen	122
6	Pensionsverpflichtungen in der Bilanz nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften (IFRS)	124
	A. Grundlagen	124
	I. Organisation der International Financial Reporting Standards (IFRS)	124
	II. Rahmenkonzept	126
	III. IAS 19 Rechnungslegungsstandard für Leistungen an Arbeitnehmer	130
	B. Beitragspläne	133
	C. Leistungsorientierte Pläne	138
	I. Die Bewertung leistungsorientierter Verpflichtungen	140
	II. Vermögenswerte zur Finanzierung leistungsorientierter Verpflichtungen (Planvermögen)	150
	III. Bilanzierung von leistungsorientierten Pensionsplänen	152
	IV. Offenlegungspflichten für leistungsorientierte Pensionspläne	161
	D. Versicherte Pläne und über Gemeinschaftseinrichtungen finanzierte Pläne	164
	E. Vergleich mit IAS 19 revised 2008	168
	F. Unterschiede zu US-GAAP	172
7	Zusammenfassende Gegenüberstellung der Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen nach HGB, EStG und IAS 19	174
8	Pensionen im Konzernabschluss	185
	A. Funktion des Konzernabschlusses	185
	B. Grundzüge der Konsolidierung	186

I.	Vom Einzelabschluss zur Konsolidierung	186
II.	Konsolidierung von Pensionsverpflichtungen im Konzern	188
C.	Firmenwertbilanzierung und Pensionsverpflichtungen	189
D.	Latente Steuern und Pensionsverpflichtungen	191
I.	Die Abbildung von Steuern im Jahresabschluss	191
II.	Funktion und Ursachen von latenten Steuern	191
III.	Bestimmung und Ausweis von latenten Steuern	193
IV.	Latente Steuern und Pensionsverpflichtungen	196
E.	Pensionsverpflichtungen in der Kapitalflussrechnung	198
I.	Bedeutung, Funktion und Struktur des Cash Flows bei der Beurteilung von Unternehmen	198
II.	Rentenzahlungen im Cash Flow Statement	200
F.	Pensionsverpflichtungen in der Eigenkapitalentwicklungsrechnung	202
I.	Funktion und Struktur der Eigenkapitalentwicklungsrechnung	202
II.	Berücksichtigung von versicherungsmathematischen Gewinnen und Verlusten in der Eigenkapitalentwicklungsrechnung	203
G.	Berücksichtigung von Pensionsverpflichtungen in den Quartalsabschlüssen	204
H.	Berücksichtigung von Fehlern	207
I.	Währungsumrechnung	210
J.	Erstanwendung von IFRS-Vorschriften	212
9	Sonstige Verpflichtungen	214
A.	Altersteilzeit	214
I.	Ansatz und Ausweis von Altersteilzeitrückstellungen in der deutschen Handelsbilanz	217
II.	Altersteilzeitrückstellungen in der Steuerbilanz	219
III.	Altersteilzeitverpflichtungen gemäß IFRS	221
B.	Leistungen anlässlich eines Dienstjubiläums	223
I.	Handelsbilanz	224
II.	Jubiläumsrückstellungen in der Steuerbilanz	225
III.	Jubiläumsvverpflichtungen gemäß IFRS	226
C.	Zeitwertkontenmodelle	227
I.	Begriff und Modellvarianten	227
II.	Handelsrechtliche Abbildung (HGB)	228
III.	Steuerbilanzielle Abbildung	230
IV.	IFRS-Bilanzierung	231
	Die Autoren	232
	Stichwortverzeichnis	233

# Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AfA	Absetzung für Abnutzungen
AG	Aktiengesellschaft
AltTZG	Altersteilzeitgesetz
AO	Abgabenordnung
ArbG	Arbeitgeber
Art.	Artikel
Aufl.	Auflage
BA	Bundesagentur für Arbeit
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BetrAVG	Gesetz zu Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BilMoG	Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz
BMF	Bundesministerium der Finanzen
bspw.	beispielsweise
BStBl.	Bundessteuerblatt
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzw.	beziehungsweise
CGU	Cash Generating Unit
Corp.	Corporation
c.p.	ceteris paribus
CTA	Contractual Trust Arrangement
DB	Defined Benefit
DBL	Defined Benefit Liability
DBO	Defined Benefit Obligation
DC	Defined Contribution
DCF-Methode	Discounted Cash Flow-Methode
d.h.	das heißt
DRS	Deutsche Rechnungslegungs Standards
EBIT	Earnings Before Interest and Taxes
EGHGB	Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch
EK	Eigenkapital
EStG	Einkommensteuergesetz
EStR	Einkommensteuerrichtlinie
etc.	et cetera
EuGH	Europäischer Gerichtshof
e.V.	eingetragener Verein
evtl.	eventuell

ff.	fortfolgende
FWB	Frankfurter Wertpapierbörse
GE	Geldeinheit
GewStG	Gewerbesteuergesetz
ggf.	gegebenenfalls
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GoB	Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung
GuV	Gewinn- und Verlustrechnung
HFA	Hauptfachausschuss
HGB	Handelsgesetzbuch
HR	Human Resources
IAS	International Accounting Standard(s)
i.d.R.	in der Regel
IDW	Institut der Wirtschaftsprüfer
IFRS	International Financial Reporting Standards
insb.	insbesondere
InsO	Insolvenzordnung
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
KStG	Körperschaftsteuergesetz
MG	Muttergesellschaft
Mio.	Millionen
Nr.	Nummer
OCI	Other Comprehensive Income
p.a.	per annum (pro Jahr)
PSVaG	Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit
PUC-Methode	Projected Unit Credit-Methode
RegE	Regierungsentwurf
RS	Stellungnahme zur Rechnungslegung
Rz.	Randziffer
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	so genannt
SprAuG	Sprecherausschussgesetz
SV	Sozialversicherung
TEUR	Tausend Euro
TG	Tochtergesellschaft

TVG	Tarifvertragsgesetz
TW	Teilwert
Tz.	Textziffer
u.a.	unter anderem
US-GAAP	United States-Generally Accepted Accounting Principles
u.U.	unter Umständen
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
VBL	Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder
vgl.	vergleiche
VPI	Verbraucherpreisindex
VVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
VVG	Versicherungsvertragsgesetz
WpHG	Wertpapierhandelsgesetz
z.B.	zum Beispiel

# Literaturverzeichnis

*Baetge, Jörg/Kirsch, Hans-Jürgen/Thiele, Stefan:* Bilanzen, 11. Aufl., Düsseldorf, 2011

*Blomeyer, Wolfgang/Rolfs, Christian/Otto, Klaus:* Betriebsrentengesetz Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., München, 2010

*Bode, Joachim/Engbroks, Hartmut/Neuburger, Edgar/Oecking, Stefan/Zimmermann, Horst-Günther:* H-BetrAV - Bewertung und Finanzierung von Versorgungsverpflichtungen, Heidelberg, 2005

*Bohl, Werner/Riese, Joachim/Schlüter, Jörg:* Beck'sches IFRS-Handbuch, 3. Aufl., München, 2009

*Coenenberg, Adolf/Haller, Axel/Schultze, Wolfgang:* Jahresabschluss und Jahresabschlussanalyse: Betriebswirtschaftliche, handelsrechtliche, steuerrechtliche und internationale Grundsätze - HGB, IFRS, US-GAAP, DRS, 21. Aufl., Stuttgart, 2009

*Derbort, Stephan/Heubeck, Klaus/Seeger, Norbert:* Vergleich der Bilanzierung und Bewertung von Pensionsverpflichtungen nach HGB n.F. und nach IFRS, BetrAV 2009, S. 685-697

*Ellrott, Helmut/Förschle, Gerhart/Korzikowski, Michael/Winkeljohann, Norbert (Hrsg.):* Beck'scher Bilanz-Kommentar, 7. Aufl., München, 2010

*Förster, Wolfgang/Rühmann, Jochen/Cisch, Theodor B.:* Betriebsrentengesetz Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 12. Aufl., München, 2009

*Gelhausen, Hans Friedrich/Fey, Gerd/Kämpfer, Georg:* Rechnungslegung und Prüfung nach dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz, Düsseldorf, 2009

*Herrmann, Carl/Heuer, Arndt/Raupach, Gerhard (Fortf.):* Einkommensteuer- und Körperschaftsteuergesetz, Kommentar, Köln, 2009

*Heubeck, Klaus/Herrmann, Richard/D'Souza, Gabriele:* Die Richttafeln 2005 G - Modell, Herleitung, Formeln -, Blätter der DGVFM, 2006, S. 473-517

*Heubeck, Klaus/Seeger, Norbert:* H-BetrAV - Betriebswirtschaftliche Sicht der Betrieblichen Altersversorgung, Heidelberg, 2007

*Höfer, Reinhold:* Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar, Band I Arbeitsrecht, 11. Auflage, München, 2010

*Höfer, Reinhold/Veit, Annekatriin/Verhuven, Thomas:* Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar, Band II Steuerrecht, Sozialabgaben, HGB/IFRS, 7. Auflage, München, 2011

*Kemper, Kurt/Kisters-Kölkes, Margret:* Arbeitsrechtliche Grundzüge der betrieblichen Altersversorgung, 5. Aufl., München, 2008

*Kemper, Kurt/Kisters-Kölkes, Margret:* BetrAVG Kommentar zum Betriebsrentengesetz mit Insolvenzversicherung und Versorgungsausgleich, 4. Aufl., Köln, 2010

*Kolvenbach, Paulgerd/Sartoris, Jochen:* Bilanzielle Auslagerung von Pensionsverpflichtungen, 2. Aufl., Stuttgart, 2009

*Langohr-Plato, Uwe:* Betriebliche Altersversorgung, 5. Aufl., Münster, 2010

- Mehlinger, Christian/Seeger, Norbert*: ED IAS 19: Auswirkungen auf die Praxis der Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen , BB 2010, S. 1523-1528
- Mehlinger, Christian/Seeger, Norbert*: Der neue IAS 19: Auswirkungen auf die Praxis der Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen - Update zu BB 2010, 1523 ff., BB 2011, S. 1771-1774
- Mühlberger, Melanie/Schwinger, Reiner*: Betriebliche Altersversorgung und sonstige Leistungen an Arbeitnehmer nach IFRS, München, 2006
- Pellens, Bernhard/Fülbier, Rolf Uwe/Gassen Joachim/Sellhorn, Thorsten*: Internationale Rechnungslegung, 8. Aufl., Stuttgart, 2011
- Petersen Karl/Künkele, Kai Peter/Zwirner, Christian*: Rückstellungen in der Bilanzierungspraxis, Köln, 2011
- Reinecke, Gerhard*: Zur Mitbestimmung des Betriebsrats in der betrieblichen Altersversorgung, BetrAV 2004, S. 633-642
- Ries, Norbert*: Die Bilanzierung von Arbeitszeitkonten nach dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG), WPg 2010, S 811-824
- Rößler, Nicolas*: Contractual Trust Arrangement - eine rechtliche Bestandsaufnahme, BB 2010, S. 1405-1414
- Seeger, Norbert/Derbort, Stephan*: Die Auswirkungen des BilMoG auf Rückstellungen und Pensionsrückstellungen - Konzeptioneller Vergleich nach HGB und IFRS, BetrAV 2009, S. 697-702
- Schmidt, Ludwig (Begr.)*: Einkommensteuergesetz, Kommentar, 29. Aufl., München, 2010

# 1 Einleitung

## A. Zielsetzung und -gruppe

Das vorliegende Buch „Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen“ richtet sich zunächst an die Personengruppen, die sich in ihrer täglichen Arbeit der besonderen Herausforderung der Bilanzierung und Bewertung von Pensionsverpflichtungen stellen müssen. Dies sind insbesondere die Mitarbeiter bilanzierender Unternehmen im Rechnungswesen, unabhängig davon, wo sich die Unternehmen auf der Skala vom kleinen mittelständischen Unternehmen bis hin zum global operierenden internationalen Konzern einordnen. Während im mittelständischen Unternehmen vornehmlich die handelsrechtlichen und steuerlichen Anforderungen des deutschen Handels- und Steuergesetzes in die Praxis umgesetzt werden müssen, gelten für den internationalen Konzern neben diesen Anforderungen zusätzlich diejenigen der internationalen Rechnungslegung sowie konzernspezifische Vorschriften.

Unabhängig davon, welche Rechnungslegung die Anforderungen an den Praktiker bestimmt, sieht dieser sich in der Regel der Aufgabe gegenüber, die Angaben eines versicherungsmathematischen Gutachtens in konkrete Buchungen oder Anhangsinformationen zu transferieren. Eventuell sieht er sich auch der Aufgabe gegenüber, die Auswirkungen möglicher Wahlrechte oder Gestaltungsalternativen als Entscheidungsvorlage für den Entscheidungsträger im Unternehmen aufzubereiten. Auch wenn sich der Praktiker in diesen Fällen eines externen Beraters – Aktuar, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater oder andere externe Dienstleister – bedient, so ist es dennoch seine Aufgabe, relevante Fragen zu formulieren, Antworten nachzuvollziehen und in der innerbetrieblich gewünschten Form weitergeben zu können.

Diesen Praktikern soll mit dem vorliegenden Buch eine umfassende Hilfe auch hinsichtlich der anderen langfristigen Verpflichtungen wie etwa im Rahmen von Altersteilzeit, Jubiläen oder Zeitwertkonten an die Hand gegeben werden. Dabei sorgt der Aufbau des Buches dafür, dass „Nur-HGB“-Praktiker oder „Nur-IFRS“-Anwender nicht erst durch das Verständnis der jeweils anderen Art der Rechnungslegung die Informationen erhalten, die in der täglichen Arbeit benötigt werden. Vielmehr ermöglicht der Aufbau des Buches ein in sich geschlossenes Bild über die Bilanzierung der jeweiligen Verpflichtungen nach HGB oder IFRS ohne die Notwendigkeit des Erarbeitens des jeweils anderen Teils. Allerdings kann das Verständnis für die Bilanzierungs-Lösungen durchaus dadurch gesteigert werden, dass man sich dem jeweils anderen Blickwinkel öffnet.

Aber auch die Personengruppen, die nur indirekt mit den Herausforderungen der Rechnungslegung von Pensionen und ähnlichen Sachverhalten befasst sind, wie zum Beispiel Rechtsanwälte, Steuerberater und natürlich die Versicherungsmathematiker in den Beratungsunternehmen, werden bei der Beratung ihrer Mandanten unterstützt: Wie wirkt sich zum Beispiel eine Änderung des Rechnungszinses auf das handelsrechtliche Jahresergebnis oder das bilanzielle Eigenkapital aus?

Nicht zuletzt den Studierenden beispielsweise der Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Rechtswissenschaften oder auch der Versicherungsmathematik vermag dieses Buch einen Einblick zu vermitteln. Hierzu sind neben den handels- und steuerrechtlichen Bilanzierungsdetails insbesondere die Kapitel zum Grundverständnis der Bilanzierungskonzeption von Bedeutung.

Den Anwendern liefert dieses Buch einen klar strukturierten Leitfaden hinsichtlich bilanzieller oder auch damit zusammenhängender Fragestellungen des Grundverständnisses zur Rückstellungsbildung. Im Sinne dieser „Leitfadenfunktion“ verzichten die Autoren sehr bewusst auf weitergehende Themen und Interpretationen zum Beispiel betriebswirtschaftlicher Art oder auch auf regulatorische



Kritik. Nicht, dass diese Themen Praktiker oder Studierende nicht interessieren würden, aber diese Fragen sind in der Regel nicht Gegenstand der täglichen Arbeit. Zudem ist die Kenntnis der „Technik“, des „Wie“, die Vorstufe weitergehender strategischer Überlegungen.

- 7 Zusammenfassend lässt sich als Ziel des vorliegenden Buches die Unterstützung der mit der Bilanzierung von Pensionen und ähnlichen Sachverhalten befassten Personengruppen durch einen umfassenden Leitfadens zur Bewältigung praktischer Fragestellungen formulieren.

## B. Begriffliche Abgrenzungen

- 8 Gegenstand der anwendungsorientierten Darstellung der Bilanzierung und Bewertung von Pensionen und sonstigen langfristigen Personalverpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern sind zunächst die unter § 1 Abs. 1 und 2 BetrAVG fallenden Zusagen eines Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern im Hinblick auf die Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Darunter sind sowohl „klassische“ Leistungszusagen als auch beitragsorientierte Leistungszusagen zu subsumieren. Ebenso sind Pensionsverpflichtungen im Rahmen von Entgeltumwandlungen oder anderen arbeitnehmerfinanzierten Zusagearten Gegenstand der Betrachtung.
- 9 Aufgrund der großen praktischen Relevanz wird sich die Darstellung im vorliegenden Buch jedoch nicht ausschließlich auf betriebliche Altersversorgung im Sinne des § 1 BetrAVG beschränken, sondern darüber hinaus Zusagen des Arbeitgebers behandeln, die langfristigen Verpflichtungscharakter haben und für die eine aktuarielle Herangehensweise notwendig ist. Insofern ist die weitere Fassung der IFRS für die Abgrenzung des Untersuchungsbereichs hilfreich. Anwendungsbereich des IAS 19<sup>1</sup> sind die Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer. Da für bilanzielle Fragestellungen im Zusammenhang mit kurzfristig fälligen Leistungen wie Löhnen und Gehältern keine eigenständige aktuarielle Bewertung notwendig ist, sind Leistungen im Sinne des IAS 19.5 (a), die innerhalb von 12 Monaten nach dem Stichtag gezahlt werden, nicht Gegenstand der folgenden Darstellung. Neben den Pensionszusagen im Sinne des § 1 BetrAVG bzw. IAS 19.5 (b) umfasst der IAS 19 zudem andere langfristig fällige Leistungen wie etwa Jubiläumsgelder oder vergütete Dienstfreistellungen sowie Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie Vorruhestandsgelder oder – je nach Gestaltung – Entgelte im Rahmen von Altersteilzeitregelungen. Insofern erweitert sich der Rahmen um Leistungen im Sinne des IAS 19.5 (c) und (d). Die Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes nach IAS 19.5 (b) bis (d) ist für die Zwecke des vorliegenden Buches besser geeignet als die Begrifflichkeit der Rückstellungen nach § 249 HGB, da der Begriff ungewisse Verbindlichkeiten nach HGB eine Vielfalt von Sachverhalten zulässt, die nicht aktuarieller Natur sind. Übernimmt man den Anwendungsbereich des IAS 19.5 (b) bis (d), ist der Untersuchungsgegenstand auf Verpflichtungen reduziert, die „aktuarieller Natur“ sind. Letzteres ist dann gegeben, wenn zur Bewertung der Verpflichtungen sowohl finanz- als auch versicherungsmathematische Verfahren und Annahmen notwendig sind.

<sup>1</sup> Hier und im Folgenden wird stets auf die Nummerierung des IAS 19, der am 16. Juni 2011 veröffentlicht worden ist, referenziert. Eine Gegenüberstellung des neuen Standards (IAS 19 revised 2011) mit dem alten Standard (IAS 19 revised 2008) befindet sich in Kapitel 6. E.

Abbildung 1.1: Abgrenzung des Untersuchungsgegenstandes

<b>BetrAVG</b>		§ 1 BetrAVG Betriebliche Alters- versorgung		
<b>IFRS</b>	IAS 19.5 (a) kurzfristig fällige Leistungen	IAS 19.5 (b) Leistungen nach Beendigung des Arbeits- verhältnisses	IAS 19.5 (c) Andere langfristig fällige Leistungen	IAS 19.5 (d) Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeits- verhältnisses
<b>HGB</b>	§ 249 HGB Ungewisse Verbindlichkeiten			
<b>Untersuchungsgegenstand</b>				
<b>HGB</b>	IAS 19.5 (b) Leistungen nach Beendigung des Arbeits- verhältnisses			IAS 19.5 (d) Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeits- verhältnisses
<b>EstG</b>	IAS 19.5 (c) Andere langfristig fällige Leistungen			
<b>IFRS</b>	IAS 19.5 (b) Leistungen nach Beendigung des Arbeits- verhältnisses			IAS 19.5 (c) Andere langfristig fällige Leistungen

## C. Anforderungen der Rechnungslegung

„Der Kaufmann hat zu Beginn seines Handelsgewerbes und für den Schluss eines jeden Geschäftsjahres einen das Verhältnis seines Vermögens und seiner Schulden darstellenden Abschluss aufzustellen.“ Die Verpflichtung des Kaufmanns im Sinne des § 1 HGB zur Bilanzierung nach § 242 Abs. 1 HGB wird durch die Verpflichtung zur Erstellung einer GuV (Gewinn- und Verlustrechnung) im zweiten Absatz dieser Vorschrift ergänzt. Während somit für Personengesellschaften grundsätzlich die Bilanz und die GuV als Bestandteile des Jahresabschlusses definiert sind, erweitert sich die Anforderung an den Jahresabschluss von Kapitalgesellschaften durch § 264 Abs. 1 HGB um einen Anhang und den Lagebericht.

Die Anforderungen, die das HGB an die Erstellung eines Einzelabschlusses stellt, werden durch die Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung (GoB) definiert. So besagt der Grundsatz der Vollständigkeit gemäß § 246 Abs. 1 HGB, dass „sämtliche Vermögensgegenstände und Schulden“ in der Bilanz anzusetzen sind „soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist“. Dies gilt grundsätzlich auch für Pensionsverpflichtungen oder andere Rückstellungssachverhalte, die als ungewisse Verbindlichkeiten im Sinne des § 249 Abs. 1 HGB zu passivieren sind. Die obige Einschränkung einer anderweitigen Regelung trifft für mittelbare Zusagen und vor dem 1. Januar 1987 erteilte Zusagen (Altzusagen) zu. Art. 28 Abs. 1 EGHGB räumt in diesen beiden Fällen das Wahlrecht zur Bilanzierung ein. Alternativ zum Bilanzausweis ist eine mögliche Deckungslücke im Anhang zu zeigen. Da es keine

10

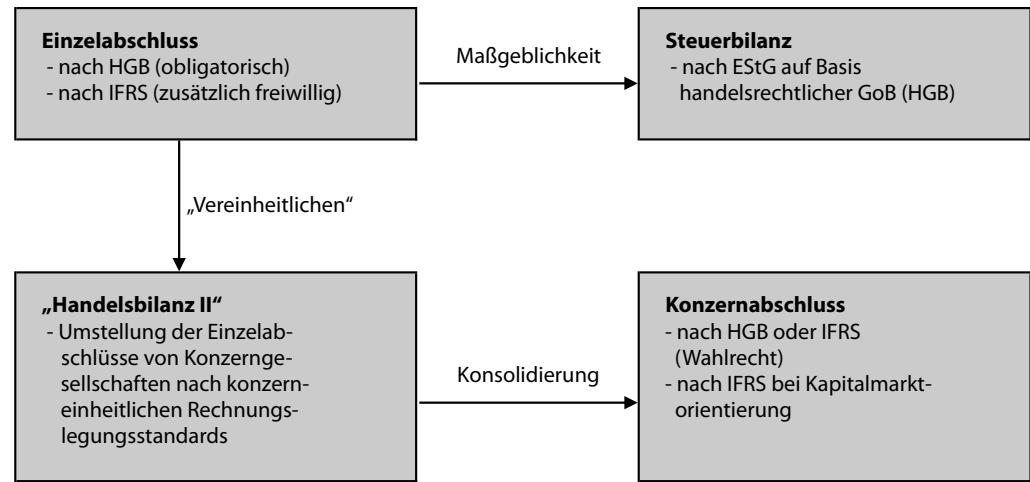
11

weitere bilanzrechtlich relevante Vorschrift gibt, sind im Umkehrschluss alle übrigen ungewissen Pensionsverbindlichkeiten wie auch Jubiläums-, Vorruhestands- oder Altersteilzeitrückstellungen zwingend zu passivieren.

- 12 Die zentralen Grundsätze für die Bewertung von Vermögensgegenständen benennt § 252 HGB: Bilanzidentität, Stichtags- und Einzelbewertungsgrundsatz, Vorsichtsprinzip, Periodengerechtigkeit und Stetigkeit. Die Bilanzidentität bewirkt, dass die Schlussalden des Vorjahres identisch mit den Eröffnungsbuchungen des Folgejahres sind, so dass Bewertungsänderungen oder sonstige Ereignisse, die die Bewertung von Gegenständen und Schulden verursachen, immer bilanziell (und somit auch ggf. erfolgswirksam) erfasst werden. Die Bewertung ist bezogen auf den Abschlussstichtag durchzuführen, unabhängig davon, wann die Bewertung erfolgt oder ob die für die Bewertung notwendigen Umstände möglicherweise erst nach dem Stichtag bekannt werden (Wertaufhellung). Die Einzelbewertung verhindert, dass sich mögliche Werterhöhungen und Wertminderungen mehrerer Vermögensgegenstände zum Beispiel innerhalb eines Bestandes an Gebäuden kompensieren. Dies ist vor dem Hintergrund des Vorsichtsprinzips von zentraler Bedeutung, nach dem Gewinne erst nach entsprechender Realisation ausgewiesen werden dürfen. Dies führt dazu, dass Wertsteigerungen von Aktiva über die Anschaffungskosten hinaus nicht zu Gewinnen führen dürfen, mögliche Wertminderungen jedoch zu Verlusten. Die Ungleichbehandlung von möglichen Gewinnen und Verlusten findet in anderer Form im Imparitätsprinzip ihren Niederschlag, wonach für Aktiva grundsätzlich das (gemilderte) Niederstwertprinzip, für Passiva das Höchstwertprinzip anzuwenden ist. Auf diese Weise sichert das HGB dem Leser eines Einzelabschlusses zu, dass grundsätzlich alle Schulden durch die Vermögensgegenstände gedeckt sind. Zudem wird verhindert, dass ein zu hoher Gewinnausweis zu einer unangemessen hohen Minderung der Substanz des Unternehmens führen kann, da der handelsrechtliche Gewinnausweis als Basis für die tatsächlichen Gewinnausschüttungen dient. Die Fähigkeit, Verbindlichkeiten begleichen zu können, darf nicht durch die Ausschüttung nicht realisierter Gewinne gefährdet werden (Gläubigerschutz). Die Grundsätze der Bewertung werden nach § 253 HGB für Vermögensgegenstände und Schulden spezifiziert. Die Bewertung der Rückstellungen wird in Kapitel 4 vertieft.
- 13 Die „vorsichtige“ handelsrechtliche Gewinnermittlung ist laut § 5 Abs. 1 Satz 1 EStG maßgeblich für die steuerliche Gewinnermittlung: „Gewerbetreibende, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften verpflichtet sind, Bücher zu führen und regelmäßige Abschlüsse zu machen,“ haben die steuerliche Bilanz nach den handelsrechtlichen Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung zu erstellen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass nicht realisierte Gewinne nicht zu Steuerbelastungen führen sollen. Die Übernahme insbesondere der handelsrechtlichen Bewertungsgrundsätze wird durch den sog. Bewertungsvorbehalt des § 5 Abs. 6 EStG eingeschränkt, wonach die steuerlichen Bewertungsvorschriften zu befolgen sind, auch wenn das Handelsrecht eine andere Bewertung vorschreibt oder zumindest erlaubt. Weicht die steuerliche Bewertung aufgrund eines steuerlichen Wahlrechtes von der handelsrechtlichen ab, so sind nach § 5 Abs. 1 Satz 2 EStG gesonderte Verzeichnisse zu führen, in denen die für die Bewertung wesentlichen Daten vermerkt sind. Handelt es sich dagegen um eine steuerliche Pflicht zur abweichenden Bewertung, so ist das Führen derartiger Verzeichnisse nicht notwendig. Die Bewertung von Pensionen fällt aufgrund der Vorschriften des § 6a EStG unter den genannten Bewertungsvorbehalt und unterliegt somit den rein steuerlichen Ansätzen, die in Kapitel 5 detailliert erläutert werden.
- 14 Anstelle eines HGB-Einzelabschlusses kann ein Unternehmen nach § 325 HGB einen Abschluss nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) veröffentlichen. Unabhängig davon müssen nach § 315a HGB „kapitalmarktorientierte“ Konzerne einen Konzernabschluss nach IFRS erstellen, alle anderen Konzerne im Sinne des § 290 HGB dürfen hingegen einen IFRS-Konzernabschluss aufstellen, können jedoch stattdessen den Konzernabschluss nach HGB erstellen. Der Konzernabschluss fasst letztlich die Einzelabschlüsse der einzelnen Konzerngesellschaften zusammen.

Um jedoch ein sinnvolles Ergebnis aus der Addition der Posten aus den jeweiligen Einzelabschlüssen ableiten zu können, muss zuvor der Einzelabschluss der jeweiligen Gesellschaft hinsichtlich der Bilanzierungs- und Bewertungsansätze vereinheitlicht werden („Handelsbilanz II“). Die Addition der jeweiligen Handelsbilanzen II zu einem Konzernabschluss hat natürlich die einzelnen gesellschafts- oder schuldrechtlichen Beziehungen der Gesellschaften untereinander ebenso zu berücksichtigen wie etwa die konzerninternen Lieferungs- und Leistungsverflechtungen (Konsolidierung). Insgesamt ist also festzustellen, dass die IFRS – ob freiwillig oder obligatorisch – für die Bilanzierung deutscher Unternehmen relevant sind. Die konzernrelevanten Auswirkungen auf die Bilanzierung von Pensionen und ähnlichen Sachverhalten werden in Kapitel 8 vertieft.

Abbildung 1.2: Anforderungen an die Rechnungslegung



Das im Wesentlichen in IAS 1 und IAS 8 kodifizierte Rahmenkonzept stellt das theoretische Fundament der Bilanzierung nach IFRS dar und dient als Maßstab für die Überarbeitung von Standards und deren Auslegung. Demnach ist es Ziel der IFRS, dem Bilanzleser, wie zum Beispiel einem potenziellen Investor, die Informationen bereit zu stellen, die er für eine wirtschaftliche Entscheidung benötigt. So sind Grundsätze wie etwa die Unterstellung der Unternehmensfortführung bei der Bewertung, die Periodenabgrenzung oder auch die Stetigkeit mit den GoB in weiten Teilen vergleichbar. Dies ist nicht weiter überraschend, wollen doch beide Rechnungslegungsstandards den Leser über die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens informieren. Die Unterschiede zwischen den GoB und IFRS basieren vornehmlich darin, dass die IFRS ausschließlich eine möglichst neutrale Information für einen möglichen Investor bereit stellen möchten, während die GoB neben der reinen Information darüber hinausgehende Ziele und Funktionen verfolgen: Gläubigerschutz, Ausschüttungsbemessung und steuerliche Gewinnermittlung. Insofern unterscheiden sich die Prinzipien insbesondere bei der Ausgestaltung des Vorsichts- und des Realisationsprinzips. Während die GoB diesen Prinzipien ein derart starkes Gewicht einräumen, dass die Zielsetzung der Vermittlung eines den tatsächlichen Verhältnissen entsprechenden Bildes der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage oftmals in den Hintergrund tritt, orientieren sich die IFRS an darüber hinausgehenden betriebswirtschaftlichen Methoden und Grundsätzen.

## D. Aufbau des Praxisleitfadens

- 16 Ziel des vorliegenden Bandes ist die umfassende Information über die Darstellung der Bilanzierung so genannter aktuarieller Verpflichtungen auf der Basis des jeweils anzuwendenden Rechnungslegungsstandards. Da wir davon ausgehen, dass der Informationsbedarf des interessierten Lesers und Anwenders hinsichtlich der Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen sich nicht simultan auf die IFRS-, HGB- und die steuerliche Regelung bezieht, sondern der Leser sich jeweils innerhalb eines der drei Rechnungslegungskonzepte bewegt, spiegelt der Aufbau des Buches die Situation des Lesers wider: Die Darstellung der Pensionsbilanzierung erfolgt für jeden einzelnen Rechnungslegungsstandard separat in den Kapiteln 4 (HGB), 5 (EStG) und 6 (IFRS). Für denjenigen, der anstelle der IFRS die US-GAAP-Bilanzierung benötigt, werden die Unterschiede in Kapitel 6. F. herausgearbeitet. Um einen Vergleich der jeweiligen Regelungen zu vereinfachen, werden die Bilanzierungsansätze nach HGB, EStG und IFRS in Kapitel 7 synoptisch gegenübergestellt.
- 17 Eine wesentliche Erkenntnis in der Beratungspraxis ist, dass viele Anwender der Pensions-Bilanzierungsregeln neben der eigentlichen bilanziellen Fachkompetenz ein tieferes Verständnis hinsichtlich des eigentlichen Sachverhalts, der rechtlichen Rahmenbedingungen oder auch hinsichtlich der Methodik der Abbildung von Pensionsverpflichtungen in Jahresabschlüssen benötigen. Die Kenntnis darüber ermöglicht dem Bilanzierungspraktiker erst die „richtige“ bilanzielle Einordnung oder gar die Fähigkeit, die bilanzielle Wirkung von Sachverhaltsgestaltungen einzuschätzen. Da die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung hinsichtlich seiner Gestaltungsvielfalt, der verschiedenen Durchführungswege als auch hinsichtlich des (arbeits-)rechtlichen Rahmens losgelöst von der bilanziellen Umsetzung nach HGB, EStG oder IFRS ist, werden die notwendigen Erläuterungen zum Sachverhalt vor die „Klammer“ der bilanziellen Darstellung gezogen und im zweiten Kapitel dargestellt. Gleiches gilt für die methodischen Grundlagen der Bilanzierung: Auch diese sind grundsätzlich unabhängig vom gewählten Rechnungslegungsstandard und werden daher vor der eigentlichen Darstellung der Bilanzierung im dritten Kapitel dargestellt. Ein Leser, der beispielsweise in seiner beruflichen Praxis ausschließlich mit der HGB-Bilanzierung befasst ist, kann das vorliegende Buch so nutzen, dass er zielgenau und umfassend alle notwendigen Informationen im Zusammenhang mit der Darstellung von Pensionsverpflichtungen nach HGB erhält, ohne sich „ungewollt“ mit den steuerlichen oder internationalen Besonderheiten zu beschäftigen. Natürlich möchten wir auch diesen Leser mit dem Praxisleitfaden dennoch dazu motivieren und ermutigen, sich – eventuell später – mit den anderen Rechnungslegungsstandards auseinander zu setzen.
- 18 Wer unserem Leitfaden bis hierhin gefolgt ist, ist in der Lage, die bilanziellen Verpflichtungen – spezifisch nach Rechnungslegungsstandards – einzuordnen und bilanziell im Einzelabschluss zu verarbeiten. Im Konzernabschluss sind über die genannten Anforderungen hinaus konzernspezifische Regelungen zu beachten. Da in den meisten Fällen davon auszugehen ist, dass der Konzernabschluss auf der Basis der IFRS erstellt wird, stellt das Kapitel 8 die Besonderheiten der Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen im Konzernabschluss auf der Basis der IFRS dar. Hierbei werden für den HGB-Anwender die jeweiligen Unterschiede gesondert dargestellt.
- 19 Über die Bilanzierung und Bewertung der übrigen langfristigen Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern wird der Leser in Kapitel 9 informiert. Hierbei folgt der Aufbau dem bisher vermittelten Prinzip des Praxisleitfadens: Nach den Informationen zum Sachverhalt wie zum Beispiel zu Gestaltungsformen und rechtlichem Rahmen folgt jeweils eine kurze methodische Darstellung der jeweiligen Zusage, um dann – getrennt nach HGB, EStG und IFRS – die Abbildung der jeweiligen Zusage im Jahresabschluss zu erläutern.

Durch diesen Aufbau möchten wir dem Leser ermöglichen, sich möglichst zielgenau und effizient, aber auch umfassend und praxisorientiert über die Bilanzierung von Pensionen und sonstigen langfristigen Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern zu informieren.

Abbildung 1.3: Aufbau des Buches



## 2 Betriebliche Altersversorgung in Deutschland

- 1 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung stellen in Deutschland grundsätzlich freiwillige Sozialleistungen des Arbeitgebers dar und dienen der zusätzlichen Absicherung von Arbeitnehmern und ihnen gleichgestellter Personen (§ 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). Zur betrieblichen Altersversorgung können grundsätzlich alle Leistungen gehören, die der Versorgung des Arbeitnehmers im Alter, bei Invalidität oder der Versorgung von Hinterbliebenen im Falle des Todes des Arbeitnehmers dienen und dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt werden, vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG.
- 2 Falls der Arbeitgeber eine sog. Umfassungszusage erteilt, gelten auch Eigenbeiträge des Arbeitnehmers aus versteuertem und mit Sozialversicherungsbeiträgen belegtem Einkommen, die durch den Arbeitgeber an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds gezahlt werden, als betriebliche Altersversorgung, vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG.
- 3 Eine Ausnahme vom Grundsatz der betrieblichen Altersversorgung als freiwillige Sozialleistung stellt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung gem. § 1a BetrAVG dar. Danach hat grundsätzlich jeder in der allgemeinen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihm eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erteilt unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer auf einen Teil seines künftigen Entgeltes zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung verzichtet. Bei der Entgeltumwandlung erteilt also der Arbeitgeber die Zusage, jedoch wird die wirtschaftliche Last i.w. vom Arbeitnehmer getragen. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht bis zu einer Höhe von jährlich 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.
- 4 Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung treten grundsätzlich als 2. Säule neben die Leistungen der Rentenversicherung (1. Säule) und die Leistungen aus einer etwaigen privaten Vorsorge (3. Säule) und stellen damit einen Bestandteil des sog. Drei-Säulen-Modells dar.
- 5 Die betriebliche Altersversorgung wurde erstmals im Jahr 1974 gesetzlich durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) geregelt. Das BetrAVG ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz, das lediglich Mindestnormen für den Fall aufstellt, dass der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zusagt. Bis zum Inkrafttreten des BetrAVG wurden streitige arbeitsrechtliche Fragen in der Regel im Wege des Richterrechts gelöst. Einige wichtige Fragestellungen, wie zum Beispiel die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für eine Änderung bereits erteilter Versorgungsversprechen und deren Konsequenzen, werden nach wie vor nicht durch die Vorschriften des BetrAVG, sondern weiterhin im Wege des Richterrechts geregelt.
- 6 Die konkrete Ausgestaltung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in einem Unternehmen hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab. Hier ist insbesondere maßgeblich, welche Mitarbeiter überhaupt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten sollen, von wem diese finanziert werden (Arbeitgeber oder/und Arbeitnehmer) und wie die Finanzierung konkret ausgestaltet ist.
- 7 Grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber frei, ob er überhaupt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gewähren möchte. Mit Ausnahme des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung und etwaigen tarifvertraglichen Regelungen besteht für einen Arbeitgeber grundsätzlich keine Verpflichtung eine betriebliche Altersversorgung im Unternehmen anzubieten. Bietet der Arbeitgeber allerdings über den Rechtsanspruch der Entgeltumwandlung hinaus Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an, gilt – im Rahmen der gesetzlich einzuhaltenden Mindestnormen (z.B. Regelungen des BetrAVG, arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz) – der Grundsatz der Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers, der eine Vielzahl von Ausgestaltungsmöglichkeiten eröffnet. Grundsätzlich unterscheidet man danach, ob die gewährten Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung vom Ar-

beitnehmer z.B. im Rahmen der Erfüllung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber als freiwillige Sozialleistung finanziert werden. Gewährt ein Unternehmen sowohl die Möglichkeit, Leistungen durch den Arbeitnehmer als auch über den Arbeitgeber zu finanzieren, spricht man von sog. mischfinanzierten Systemen.

Zur Beantwortung der Fragen, ob der Arbeitgeber Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gewähren will, welchen Mitarbeitergruppen und nach welchem konkreten Leistungssystem, ist es wichtig, mit dem Arbeitgeber zu klären, welches Ziel er mit der Einführung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen verfolgt. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung können grundsätzlich zur Absicherung des gewohnten Lebensstandards im Alter als Ergänzung oder aber zunehmend als Ersatz von Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung dienen. Ziel des Arbeitgebers könnte es auch sein, durch das Gewähren von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bestehende Betriebstreue zu honorieren und Arbeitnehmer langfristig an das Unternehmen zu binden. Der Arbeitgeber könnte ebenfalls beabsichtigen, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gezielt zur Mitarbeitermotivation einzusetzen. Neben diesen Grundsatzabwägungen hängt es darüber hinaus entscheidend von der konkreten Unternehmensstruktur ab, in welcher Form Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gewährt werden sollten, da die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung langfristige Auswirkungen z.B. auf die Finanzplanung oder die Liquidität des Unternehmens hat.

Vor dem Hintergrund, den bereits bestehenden Anspruch auf Altersversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung zu ergänzen, waren früher häufiger sog. Gesamtversorgungssysteme im Unternehmen anzutreffen. Der Anspruch auf die betriebliche Altersrente war so ausgestaltet, dass er zum gleichen Zeitpunkt entstand, wie der Anspruch auf Leistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Rentenformel war häufig so gestaltet, dass die Höhe des Anspruchs auf betriebliche Rente i.d.R. 75 % des letzten Bruttogehalts, unter Berücksichtigung der individuellen Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung betrug.

Eine andere Möglichkeit der Gestaltung von Versorgungssystemen besteht darin, dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer eine Festrente zuzusagen. Die Versorgungsregelung enthält in diesem Fall bereits einen festen Eurobetrag, der im Versorgungsfall bspw. als monatliche Rente zur Auszahlung gelangt. Der Arbeitgeber erlangt durch eine solche Regelung Kalkulationssicherheit. Für den Mitarbeiter birgt sie das Risiko, dass sie im Versorgungszeitpunkt nicht seinen tatsächlichen Versorgungsbedarf abdeckt.

Üblich sind in der Praxis auch sog. gehaltsabhängige Zusagen. Hier ist genau zu definieren, welche Gehaltsbestandteile bei der Berechnung der Versorgungsleistung zugrunde zu legen sind. Gehaltsabhängige Zusagen gibt es in unterschiedlichen Ausgestaltungen. Beim Endgehaltsplan erhält der Arbeitnehmer im Versorgungszeitpunkt einen bestimmten Prozentsatz seines zuletzt bezogenen Gehalts. Dieses System berücksichtigt allerdings die Erwerbsbiographie wie z.B. etwaige Schwankungen des Beschäftigungsgrads nur unzureichend. Eine andere Möglichkeit besteht darin, die Höhe unter Zugrundelegung eines Durchschnittsgehalts zu ermitteln. Hier ist zu definieren, welche Dienstjahre zur Ermittlung des Durchschnittsgehalts maßgeblich sind. Dieses System berücksichtigt Schwankungen insbesondere des Beschäftigungsgrads des Arbeitnehmers. Möglich ist es auch, ein sog. Renten-Eckwertsystem zu definieren.

Eine weitere häufige Art der Regelung sind sog. Bausteinsysteme. Hierunter fallen bspw. beitragsorientierte Bausteinsysteme (defined contribution). Bei diesen wird ein fest definierter (fiktiver) Versorgungsaufwand (z.B. jährlich 2 % des insgesamt bezogenen Bruttoarbeitslohns) i.d.R. abhängig vom jeweiligen Alter des Begünstigten versicherungsmathematisch wertgleich in einen Versorgungsbau-