

4. Juli 2012

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

archiv

Longial GmbH

Prinzenallee 13  
40549 Düsseldorf  
Tel. 02 11 49 37-76 00  
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35  
22297 Hamburg  
Tel. 0 40 63 76-21 32  
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de  
www.longial.de

Postanschrift:  
Postfach 10 35 65  
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

editorial

## Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie erhalten heute die neue Ausgabe des Longial Newsletters "Betriebliche Altersversorgung im Blick". In der vorliegenden Ausgabe des Weitblicks beschäftigen wir uns mit dem aktuellen Thema des Opting-out, um den Verbreitungsgrad der bAV weiter zu erhöhen.

In der Rubrik Praxis stehen Rückdeckungsversicherungen unter BilMoG im Mittelpunkt. Außerdem thematisieren wir den Durchführungswegewechsel in der bAV und die Auswirkungen von Betriebsübergängen auf Versorgungszusagen. Abschließend beschäftigen wir uns mit dem komplexen Feld der internationalen Rechnungslegung und aktuellen bilanziellen Änderungen für Pensionsverpflichtungen.

Sollten Sie zu diesen und weiteren Themen rund um die betriebliche Altersversorgung Fragen haben oder eine tiefer greifende Beratung wünschen, stehen Ihnen unsere Pensionsexperten gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns, wenn Sie unseren Newsletter weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung



(Dr. Paulgerd Kolvenbach)



(Dr. Andreas Jurk)

**PS:** Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).



aktuelles

## Opting-out statt Opting-in: Neue Wege in der Entgeltumwandlung

Die betriebliche Altersversorgung ist auf dem Vormarsch, doch der Verbreitungsgrad und das Gewicht im Vergleich zur staatlichen Vorsorge ist noch immer nicht zufriedenstellend. Während mit knapp 90 Prozent der weit überwiegende Teil der Altersbezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung stammen, liegt die zweite Säule bei lediglich ca. 4 Prozent. Auch 10 Jahre nach Einführung des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung verfügt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes nur jeder zweite Arbeitnehmer in Deutschland über Anwartschaften aus einer betrieblichen Versorgung.

### Worin liegen diese Gründe?

Zwar ist in den letzten Jahren die Einsicht gestiegen, dass es aufgrund des Rückgangs der Leistungen aus der staatlichen Versorgung erforderlich ist, sich rechtzeitig mit dem Versorgungsthema auseinanderzusetzen und mit eigenen Beiträgen in einen privaten und/ oder betrieblichen Vorsorgevertrag vorzusorgen. Doch das System der steuerlich geförderten Möglichkeiten in Deutschland ist aufgrund diverser Vorschriften aus dem Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht sehr komplex und für einen Laien schwer durchschaubar. Um an der Entgeltumwandlung teilzunehmen, bedarf es nach den üblichen Modellen der Eigeninitiative des Arbeitnehmers. Er muss sich aktiv entscheiden und auf den Arbeitgeber zugehen (sog. Opting-in). Gerade jüngere Beschäftigte schieben diese Entscheidung gerne erst einmal zugunsten des sofortigen Konsums auf.

Ein Weg, die Durchdringung in den Betrieben beachtlich zu erhöhen, sind sog. Opting-out- Modelle. Hier nehmen die Mitarbeiter bei Unterzeichnung ihres Arbeitsvertrages automatisch an der Entgeltumwandlung teil, es sei denn, sie widersprechen dieser Vereinbarung ausdrücklich.

Als Widerspruchsfrist ist ein angemessener Zeitraum anzusetzen; möglich wäre beispielsweise, die vereinbarte Probezeit als Widerspruchsfrist einzuräumen. Nicht- Handeln des Arbeitnehmers bedeutet also, dass der Vorsorgevertrag zustande kommt. Oder mit anderen Worten: der Arbeitnehmer muss die automatische Entgeltumwandlung "abwählen". Die Erfahrungen in den USA, wo dieses Modell seit vielen Jahren praktiziert wird, zeigen, dass Teilnahmequoten von 80-90 Prozent relativ schnell erreicht wurden und somit der Sparvorgang bereits in jüngeren Jahren begonnen wird.

Die hierdurch entstehenden längeren Beitragszeiten verbunden mit der spürbaren Wirkung des Zinseszinseseffektes führen dort mittlerweile zu substantiellen Leistungen.

Die Höhe des Umwandlungsbetrages kann als absoluter Euro- Betrag oder als Prozentsatz des Gehaltes festgelegt werden. Wird ein Festbetrag vereinbart, kann dieser mit entsprechenden Steigerungssätzen der künftigen Gehaltsentwicklung gekoppelt werden.

Die rechtliche Basis für ein solches System ist entweder eine arbeitsvertragliche Individualregelung, eine Betriebsvereinbarung oder eine direkte Regelung im Tarifvertrag. Letztere hätte die größte Breitenwirkung. In den meisten Tarifvereinbarungen ist die Entgeltumwandlung inzwischen umfassend geregelt, zumeist in Verbindung mit einer Beteiligung des Arbeitgebers. Allerdings bedarf es immer eines aktiven Tätigwerdens der Arbeitnehmer. Will man aber die Beteiligungsquote erhöhen, sind Opting- out- Modelle bei zukünftigen Verhandlungen auch eine Herausforderung an die Tarifpartner.

Wie bereits in unserer letzten Ausgabe des WEITBLICK berichtet, hatte Longial bei der Handelsblatt- Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung am 13.03.2012 eine TED- Umfrage bei den Teilnehmern auch zum Thema Opting- out durchgeführt. Die Hälfte der anwesenden Arbeitgebervertreter befürwortete die Einführung eines Opting- out- Modells bei der Entgeltumwandlung, um eine größere Flächendeckung der bAV zu erreichen.

#### ► Fazit:

Auch 10 Jahre nach Einführung des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung verfügt nur jeder 2. Arbeitnehmer über Ansprüche aus einer bAV. Um die 2. der 3 Säulen der Versorgung spürbar und in der Breite der Arbeitnehmerschaft zu stärken, sind Opting- out- Modelle ein erfolgversprechender Weg. Wichtig hierbei ist die arbeitsrechtliche Begleitung bei der Umsetzung.

**Michael Ehlers**, Leiter Vertrieb bei Longial

## praxis

### Rückdeckungsversicherungen – neue Möglichkeiten unter BilMoG

Durch die Einführung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (kurz: BilMoG) hat sich die Bilanzierung von Altersversorgungsverpflichtungen grundlegend geändert. Wesentliche Änderungen und Neuerungen ergeben sich unter anderem bei der Bilanzierung von Rückdeckungsversicherungen.

Wo früher ein Saldierungsverbot galt, wurde mit BilMoG die Möglichkeit eröffnet, unter bestimmten Voraussetzungen Pensionsrückstellungen mit den Rückdeckungsversicherungen zu verrechnen und somit Bilanzkennzahlen wie z.B. die Eigenkapitalquote, zu verbessern.

Bei einer bestehenden unmittelbaren Pensionszusage werden Pensionsrückstellungen im Rahmen der Innenfinanzierung für die Altersversorgungsverpflichtungen gebildet. Um die mit diesen Verpflichtungen verbundenen Risiken entweder zum Teil oder vollständig abzudecken, kann ein Unternehmen eine Versicherung auf das Leben seines Arbeitnehmers – die sogenannte Rückdeckungsversicherung – abschließen. Der Abschluss einer Rückstellungsversicherung dient darüber hinaus auch als zusätzliches Finanzierungsmittel.

Eine Saldierung dieser Versicherung als Deckungsvermögen mit den Pensionsverpflichtungen ist zulässig, falls die Anforderungen gem. § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB erfüllt sind: Verpfändet der Arbeitgeber die Rückdeckungsversicherung an seinen versorgungsberechtigten Arbeitnehmer, so werden die Ansprüche an der Versicherung im Insolvenzfall dem Arbeitnehmer übertragen und allen anderen Gläubigern des Unternehmens entzogen. Somit erfüllt diese Rückdeckungsversicherung das Kriterium der Insolvenzsicherheit und wird als ein saldierungsfähiges Deckungsvermögen eingestuft.

In der Bilanz werden die Pensionsverpflichtungen und die Rückdeckungsversicherung nicht mehr separat gezeigt, sondern miteinander verrechnet. Dies führt zu einer Reduktion des Verpflichtungsumfangs und damit zu einer Bilanzverkürzung.

Eine Rückdeckungsversicherung kann derart gestaltet werden, dass die Leistungen der Pensionszusage für jeden möglichen Leistungsfall sowohl der Höhe als auch der Fälligkeit nach exakt abgebildet werden. Es handelt sich dann um eine kongruente Rückdeckungsversicherung bzw. kongruent rückgedeckte Pensionszusage. Häufig werden in solchen Fällen genau die Leistungen zugesagt, die sich aus der Rückdeckungsversicherung ergeben. Da die Leistungen sich direkt nach dem vorhandenen Vermögen der Rückdeckungsversicherung richten, wird diese Zusage als "wertpapiergebundene Zusage" bezeichnet.

Bei der Bilanzierung werden die wertpapiergebundenen Zusagen besonders behandelt. Der Verpflichtungsumfang der Pensionszusage wird mit dem Aktivwert der Rückdeckungsversicherung gleichgesetzt. Den Aktivwert für den Jahresabschluss erhalten die Unternehmen von den Versicherungsgesellschaften. Dieser entspricht in der Regel dem

Deckungskapital inkl. der unwiderruflich zugeteilten Überschussanteile.

Ist eine kongruente Rückdeckungsversicherung verpfändet, so kommt es in der Handelsbilanz auf Grund des Saldierungsgebotes zu einem Nullausweis der Pensionsverpflichtungen. Bei einer fehlenden Verpfändung besteht weiterhin Saldierungsverbot, so dass bilanziell ein separater Ausweis der Pensionsverpflichtung und des Aktivwertes in identischer Höhe erfolgt.

#### ➤ **Fazit:**

Durch die einfache Maßnahme der Verpfändung von Rückdeckungsversicherungen können Bilanzkennzahlen verbessert werden. Das wiederum kann zum Beispiel eine günstigere Kreditaufnahme ermöglichen oder die Verhandlungsposition bei Verkaufsverhandlungen des Unternehmens oder von Unternehmensteilen stärken.

**Natalia Seifert**, Fachbereich Aktuariat Direktzusagen | Rechnungslegung bei Longial

## recht

### **Betriebsübergang – was passiert mit den Versorgungszusagen?**

Betriebliche Versorgungszusagen sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Bestandteil des Arbeitsverhältnisses und gehen somit gemeinsam mit den übrigen Rechten und Pflichten auf den Erwerber über. Betroffen sind vom Betriebsübergang nur die im Unternehmen beschäftigten aktiven Arbeitnehmer, nicht jedoch mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedene Arbeitnehmer und Rentner.

Sowohl für die Käufer- als auch die Verkäuferseite ist daher eine ordentliche Bestandsaufnahme unerlässlich, um eventuelle Risiken zu erkennen und auch den Kaufpreis realistisch zu gestalten.

Ob die betrieblichen Altersversorgungszusagen nun unverändert übergehen und vom neuen Arbeitgeber fortgeführt werden, richtet sich danach, ob nur beim Veräußerer oder auch beim Erwerber Zusagen bestehen und auf welcher Rechtsgrundlage diese zustande gekommen sind. Es muss also nach kollektiv- oder individualrechtlicher Begründung unterschieden werden, wobei im Nachfolgenden die tarifvertraglichen Regelungen außer acht bleiben. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass nur gleiche Regelungsinhalte bei Veräußerer und Erwerber betrachtet werden können. Wird beispielsweise nur die Entgeltumwandlung beim Veräußerer geregelt, kann diese nicht mit der arbeitgeberfinanzierten Versorgung beim Erwerber verglichen werden.

#### **Nur beim Veräußerer bestehen Versorgungszusagen**

Sind die Zusagen individualrechtlich begründet worden (also beispielsweise Gesamtzusagen, Einheitszusagen), tritt der Erwerber in die bestehenden Arbeitsverhältnisse ein und übernimmt damit auch die bestehenden Zusagen.

Beruhet die Versorgung auf einer Betriebsvereinbarung, muss zunächst unterschieden werden, ob die Betriebsidentität nach dem Betriebsübergang verloren geht oder erhalten bleibt (Beibehaltung oder Verlust der Organisationsstruktur und des Betriebszweckes). Geht sie verloren, was oftmals der Fall ist, gelten die Regelungen der Betriebsvereinbarung als individualrechtliche Zusagen beim Erwerber fort. Bleibt die Betriebsidentität erhalten, gilt die Betriebsvereinbarung beim Erwerber grundsätzlich fort.

#### **Sowohl Veräußerer als auch Erwerber haben ein Versorgungswerk**

Bestehen beim Veräußerer individualrechtlich begründete Versorgungszusagen, so tritt der Erwerber in die Rechte und Pflichten aus der Versorgung des Veräußerers ein, unabhängig davon, was bei ihm besteht. Er muss allerdings nicht die übergehenden Mitarbeiter noch zusätzlich in sein Versorgungswerk aufnehmen.

Beruhet die Versorgung beim Veräußerer auf einer Betriebsvereinbarung und bleibt beim Betriebsübergang die Betriebsidentität erhalten, so gilt die Betriebsvereinbarung des Veräußerers nach der Rechtsprechung kollektivrechtlich fort.

Bei Verlust der Betriebsidentität ist zu unterscheiden, ob die Betriebsvereinbarung auf eine individualrechtliche Regelung oder eine Betriebsvereinbarung beim Erwerber trifft. Besteht eine individualrechtliche Regelung, kommt dagegen keine kollektivrechtliche Fortgeltung der Betriebsvereinbarung des Veräußerers in Betracht. Vielmehr gelten die Inhalte der Betriebsvereinbarung als individualrechtliche Regelungen fort mit der Maßgabe einer einjährigen Verschlechterungssperre. Besteht beim Erwerber ebenfalls eine Betriebsvereinbarung, die den gleichen Regelungsbereich zum Gegenstand hat, so gilt allein die beim Erwerber bestehende Kollektivvereinbarung. Falls kein gleicher Regelungsbereich vorliegt, dann gelten die kollektivrechtlichen Regelungen der Betriebsvereinbarung individualrechtlich fort.

## ➤ Fazit:

Beim Betriebsübergang sind eine Reihe unterschiedlicher Fallgestaltungen möglich, die es sorgfältig zu betrachten gilt, um Rechtssicherheit für alle Parteien zu gewährleisten. Denn der Arbeitgeber ist nach den gesetzlichen Vorschriften auch gehalten, die Arbeitnehmer detailliert über die Folgen des Betriebsübergangs zu unterrichten. Eine unvollständige oder fehlerhafte Information hat zur Folge, dass die Widerspruchsfrist (§ 613a Abs. 6 BGB) nicht in Gang gesetzt wird und die Arbeitnehmer so beliebig dem Übergang noch widersprechen können.

**Anja Sprick**, Rechtsanwältin, Fachbereich Recht | Steuern  
Versorgungsträgermanagement bei Longial

## Der Durchführungswegewechsel in der betrieblichen Altersversorgung

Die bAV kennt in Deutschland fünf verschiedene Durchführungswege. Ein wesentliches Merkmal des Durchführungswegewechsels ist es, dass der Arbeitgeber beschließt, die Versorgung nicht mehr selbst durchzuführen oder den jeweiligen Versorgungsträger zu wechseln.

### Motive für einen Durchführungswegewechsel

Gründe für einen Wechsel können geänderte rechtliche, steuerliche oder bilanzielle Anforderungen sein. Daneben spielen aber auch betriebswirtschaftliche Aspekte eine große Rolle: Durch die Auslagerung auf Dritte kann man eventuell die mit der Verwaltung verbundenen Kosten senken oder die bAV langfristig sicher finanzieren. Daneben können aber auch die eingeschränkten Finanzierungsmöglichkeiten mancher Durchführungswege hinderlich sein, so dass der Wunsch nach einem flexibleren Durchführungsweg besteht.

Wenn man als Arbeitgeber aber über den Wechsel des Durchführungsweges nachdenkt, gilt es, verschiedene arbeits- und steuerrechtliche Rahmenbedingungen zu bedenken.

### Arbeitsrechtliche Aspekte

Arbeitsrechtlich ist der Durchführungswegewechsel unter mitbestimmungsrechtlichen Aspekten grundsätzlich zustimmungsfrei, solange die Verteilung der Mittel dadurch nicht verändert wird.

Nach der neueren Rechtsprechung des BAG kann sich aus der Versorgungszusage ein Anspruch auf die Einhaltung eines (externen) Durchführungsweges ergeben, sofern die Versorgungszusage die externe Durchführung ausdrücklich vorsieht. Hier geht das BAG davon aus, dass aus dem Subsidiärhaftungsanspruch des § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG auch ein Verschaffungsanspruch auf einen externen Durchführungsweg besteht. Das schränkt den Handlungsspielraum des Arbeitgebers für einen einseitigen Wechsel ein.

Hat sich der Arbeitgeber allerdings ausdrücklich oder konkludent den Wechsel des Durchführungsweges vorbehalten, so wird ein einseitiger Wechsel des Durchführungsweges auch zulässig sein.

Definitiv ist die einseitige Wechselmöglichkeit dann ausgeschlossen, wenn sie mit einer Verschlechterung für die Versorgungsberechtigten einhergeht.

### Steuerrechtliche Aspekte

Derartige Verschlechterungen können auch die steuerlichen Folgen des Durchführungswegewechsels darstellen. Diese sind aus Sicht der Versorgungsberechtigten umso bedeutender, wenn es zu einem kompletten steuerlichen Systemwechsel kommt. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn ein Wechsel zwischen sogenannten internen und externen Durchführungswegen stattfindet.

Als interne Durchführungswege gelten die Direktzusage und die Unterstützungskassenzusage. Beide Durchführungswege sind steuerlich dadurch gekennzeichnet, dass es in der Anwartschaftsphase zu keinem lohnsteuerlichen Zufluss kommt, die Leistungen jedoch als nachgelagerter Arbeitslohn zu versteuern sind.

Als externe Durchführungswege gelten die Direktversicherung und die Pensionskasse wie auch grundsätzlich der Pensionsfonds, für den allerdings einige steuerliche Besonderheiten gelten. Die vom Arbeitgeber während der Anwartschaftsphase geleisteten Beiträge unterliegen grundsätzlich der Lohnsteuerpflicht. Allerdings sind sie bis 4 Prozent der BBG zzgl. 1.800,- EUR steuerfrei. Die Leistungen aus diesen Durchführungswegen gehören zu den sonstigen Einkünften.

Aufgrund dieser unterschiedlichen steuerlichen Ausgangslagen kann es beim Wechsel von internen auf externe Durchführungswege in der Anwartschaftsphase zu einem ungeplanten lohnsteuerlichen Zufluss kommen. In der Leistungsphase kann der Wechsel der Einkunftsart zu Nachteilen führen, wie z. B. zum Verlust des Versorgungsfreibetrags.

Aus der Sicht steuerbefreiter Versorgungsträger (Unterstützungskasse, Pensionskasse) gilt es, diese Befreiung durch den Durchführungswegewechsel nicht zu gefährden.

Natürlich spielen auch die bilanziellen und steuerlichen Auswirkungen aus Sicht des Arbeitgebers eine entscheidende Rolle. Hier ist insbesondere der Wunsch zu nennen, Pensionsrückstellungen aus der Bilanz auszulagern, um im internationalen Vergleich nicht durch diese belastet zu sein. Gleichzeitig soll aber durch die Auflösung der Pensionsrückstellungen keine steuerliche Belastung eintreten. Hier bieten sich für eine Auslagerung in erster Linie der

steuerlich begünstigte Pensionsfonds und die Unterstützungskasse als weiterer interner Durchführungsweg an. Der Pensionsfonds kann dabei insbesondere für die Auslagerung bereits erdienter Anwartschaften und die Unterstützungskasse für laufende Renten oder für noch zu erdienende Anwartschaften eingesetzt werden.

#### ➤ **Fazit:**

Ein Durchführungswegewechsel kann aus unterschiedlichen Gründen durchaus sinnvoll sein. Aufgrund der Vielzahl der denkbaren Fallgestaltungen lohnt es sich jedoch immer, die Hilfe von Experten zu Rate zu ziehen, um arbeits- und steuerrechtliche sowie bilanzielle Fallstricke zu erkennen. Bei einem Durchführungswegewechsel sollten auch immer weitere Alternativen der Neuordnung geprüft werden.

**Bernd Wilhelm**, LL.M., Rechtsanwalt, Leiter Fachbereich Recht | Steuern | Versorgungsträgermanagement bei Longial

## finanzen

### Änderungen in der internationalen Rechnungslegung für Pensionen

Die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen ist eines der dynamischsten und zugleich komplexesten Felder der internationalen Rechnungslegung. Seit 2006 beschäftigt sich das International Accounting Standards Board (IASB) mit einer grundlegenden Überarbeitung der maßgeblichen Bilanzierungsregeln, die im Standard IAS 19 Employee Benefits beschrieben sind.

Im vergangenen Jahr hat das Board nun in einem ersten Schritt zahlreiche Änderungen für die Bilanzierung von Leistungszusagen (Defined Benefit Plans) verabschiedet. In diese Kategorie fallen beispielsweise die deutschen Direktzusagen.

Im Wesentlichen zielt der überarbeitete Standard auf eine Vereinheitlichung der Bilanzierungsregeln ab, und zwar durch die Abschaffung von Ansatzwahlrechten und Ermessensspielräumen. Hierzu zählen beispielsweise

- die Abschaffung der Korridormethode und der Möglichkeit zur aufwandswirksamen Erfassung versicherungsmathematischer Gewinne und Verluste,
- die Abschaffung des erwarteten Ertrags des Planvermögens zu Gunsten einer aufwandswirksamen Verzinsung des Planvermögens mit dem Rechnungszins für die Bewertung der Verpflichtungen und
- eine Vereinheitlichung der Darstellung des Pensionsaufwands.

Im Ergebnis führen die Neuregelungen dazu, dass künftig immer der volle Verpflichtungsumfang in der Bilanz ausgewiesen wird. Versteckte Beträge, wie sie in der Vergangenheit durch die Anwendung der Korridormethode oder die Verteilung von nachzuverrechnendem Dienstzeitaufwand möglich waren, wird es künftig nicht mehr geben. Versicherungsmathematische Gewinne und Verluste werden nun stets aufwandsneutral gegen das Eigenkapital (OCI – Other Comprehensive Income) verbucht.

Neu geregelt sind auch die Angabepflichten für den Anhang der Bilanz. Die bisherigen detaillierten Anforderungslisten des Standards werden um die Vorgabe grundlegender Prinzipien ergänzt. Danach sollen die Angaben

- die Zusagen und deren Risiken angemessen darstellen,
- die im Jahresabschluss erfassten Beträge erläutern und
- die Auswirkungen auf den künftigen Cashflow des Unternehmens aufzeigen.

Inhalt und Form der Darstellung wird dabei weitgehend dem bilanzierenden Unternehmen überlassen. Zu den Pflichtangaben zählen aber beispielsweise ausreichende Sensitivitätsanalysen des Verpflichtungsumfangs bzgl. der maßgeblichen Bewertungsparameter.

Am 6. Juni 2012 hat die EU-Kommission die Änderungen in europäisches Recht übernommen. Sie sind damit für sämtliche Anwender der EU-IFRS verbindlich umzusetzen. Die erstmalige Anwendung erfolgt für Geschäftsjahre, die nach dem 31.12.2012 beginnen. Eine vorzeitige Anwendung ist möglich. Im Jahr der Erstanwendung sind auch sämtliche Vergleichsperioden nach den neuen Regeln darzustellen.

#### ➤ **Fazit:**

Die Änderungen am Standard IAS 19 werden für die Mehrzahl der betroffenen Unternehmen einen deutlichen Einschnitt in die bisherige Bilanzierungspraxis darstellen. Gerade die erweiterten Anhangsangaben können zu deutlichem Mehraufwand in der Bewertung der Pensionsverpflichtungen und der Darstellung der Ergebnisse führen. Um einen reibungslosen Umstieg auf die neuen Regeln zu gewährleisten, empfiehlt sich eine frühzeitige Abstimmung mit dem Pensionsaktuar.

**Dr. Marcus Reich**, Aktuar DAV, Fachbereich Aktuariat Direktzusagen | Rechnungslegung bei Longial



[Zurück zur Übersicht](#)