

27. Oktober 2010

editorial

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

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

im vierten Quartal 2010 beschäftigen wir uns "aktuell" mit der Wahl des Rechnungszinses nach § 253 HGB, d.h. wann und wie erfolgt die Festlegung des Rechnungszinses.

"Praktisch" geht es in diesem Newsletter um den Verlust des Insolvenzschutzes bei fehlendem Gesellschafterbeschluss. Beherrschende Gesellschafter- Geschäftsführer sollten überprüfen, ob z.B. die Verpfändung einer zur Finanzierung abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung von der Gesellschafterversammlung beschlossen wurde.

"Rechtlich" setzen wir uns heute damit auseinander, dass ein Anspruch aufgrund betrieblicher Übung nicht einseitig aufhebbar ist.

"Recht" gesprochen hat das Bundesarbeitsgericht auch in Sachen Hinterbliebenenversorgung. Demnach darf der Arbeitgeber die von ihm freiwillig eingeführte Hinterbliebenenversorgung auf den Personenkreis beschränken, bei dem die Eheschließung bereits während des Arbeitsverhältnisses stattgefunden hat.

In der Rubrik "Finanzen" werfen wir einen Blick auf die Veränderungen in der Bilanzierung durch den neuen IASB- Entwurf.

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

Wenn Ihnen unser Newsletter gefällt, freuen wir uns, wenn Sie ihn weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung

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



aktuelles

Die Wahl des Rechnungszinses nach § 253 HGB

Die Bilanzierung von Altersversorgungsverpflichtungen hat sich nach dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (kurz: BilMoG) grundlegend geändert. Wir haben bereits ausführlich über die verschiedenen Anwendungsthemen berichtet. Besonderes Augenmerk verdient eine der einflussreichsten Rechnungsgrundlagen: der Rechnungszins.

Rückstellungen mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr sind nach § 253 Abs. 2 S. 1 HGB mit dem ihrer Restlaufzeit entsprechenden durchschnittlichen Marktzinssatz abzuzinsen. Für Altersversorgungs- und andere Verpflichtungen, die vergleichbar langfristig fällig sind, besteht die Alternative, pauschal eine Restlaufzeit von 15 Jahren zu unterstellen und alle Verpflichtungen einheitlich mit dem entsprechenden Rechnungszinssatz zu bewerten.

Der jeweils aktuell gültige Rechnungszinssatz zu den verschiedenen Restlaufzeiten wird von der Deutschen Bundesbank monatlich veröffentlicht (www.bundesbank.de/statistik/statistik_zinsen.php#abzinsung). Für das Jahr 2010 wurde für diesen Zinssatz, nach einem Anstieg zur Jahresmitte hin, insgesamt ein Rückgang beobachtet. Nach einem Zinsniveau von 5,25 Prozent zu Beginn des Jahres (Laufzeit 15 Jahre) liegt der aktuelle Zinssatz (Ende September 2010) für die gleiche Laufzeit bei 5,17 Prozent.

In der Praxis stellen sich trotz dieser auf den ersten Blick klaren Festlegung eine Reihe von Anwendungsfragen. In vielen Firmen ist es eine gängige Praxis, von den Möglichkeiten der Inventurerleichterung nach § 241 HGB Gebrauch zu machen und als Konsequenz bereits vor Ende des laufenden Geschäftsjahres einzelne Bilanzpositionen zu bewerten. Auch Rückstellungen für Pensionen und ähnlich langfristig fällige Verpflichtungen gehören hierzu. Möglich macht dies die Regelung, wonach die körperliche Bestandsaufnahme bereits zu einem festgelegten Stichtag innerhalb der letzten drei Monate vor dem Ende des Geschäftsjahres erfolgen kann. Wird also bereits zum 01.10. jedes Jahres der komplette Verpflichtungsumfang festgestellt, ist es zulässig,

auf dieser Datenbasis die Bewertung zur Ermittlung der Bilanzwerte zum 31.12. durchzuführen. Mit den Änderungen im Handelsrecht stellt sich nun die Frage, ob der Rechnungszinssatz schon zum Inventurstichtag festgelegt werden darf. Wäre dies nicht der Fall, wäre eine Jahresabschlussplanung in der bewährten Form nicht mehr realisierbar. Vielfach wird daher die Meinung vertreten, dass im Sinne der Regelung zur Inventurerleichterung auch ein zum Inventurstichtag festgestellter Rechnungszinssatz zulässig sein muss.

Zu den Ausnahmen im Zusammenhang mit der Inventurerleichterung zählen außerordentliche Entwicklungen zwischen Inventurstichtag und Bilanzstichtag, zu denen insbesondere die Versorgungsverpflichtung gegenüber Organmitgliedern gehören. Auch hier sollte der Ansatz des zum Inventurstichtag veröffentlichten Rechnungszinssatzes möglich sein.

Das Wahlrecht im Fall von Altersversorgungs- und ähnlichen langfristig fälligen Verpflichtungen pauschal eine Laufzeit von 15 Jahren zu unterstellen, kann je nach Fallgestaltung zu einer auffallenden Abweichung zwischen tatsächlicher und unterstellter Laufzeit führen, z.B. bei reinen Kapitalzusagen. Auch bei Verpflichtungen im Bereich der Altersteilzeit- und Vorruhestandsmodellen ist naturgemäß die Laufzeit deutlich geringer als 15 Jahre. Hier stellt sich die Frage, ob neben dem Wahlrecht auf eine pauschale Festlegung des Rechnungszinses sowie der Festlegung auf Einzelverpflichtungsebene ggf. auch die Möglichkeit besteht, auf Bestands- oder Firmenebene einen unternehmensspezifischen Rechnungszinssatz festzulegen.

➤ **Fazit:**

Wir empfehlen, die Festlegung des Rechnungszinses mit dem Wirtschaftsprüfer und dem versicherungsmathematischen Gutachter frühzeitig abzustimmen.

Angelika Rings, Aktuarin DAV / Sachverständige IVS bei Longial

praxis

Verlust des Insolvenzschutzes bei fehlendem Gesellschafterbeschluss

Das Oberlandesgericht Düsseldorf hat in einem Urteil vom 23.04.2009 die Frage der Wirksamkeit der Verpfändung einer Rückdeckungsversicherung zu einer Pensionszusage eines Gesellschafter- Geschäftsführers (GGF) geprüft. Das Gericht kommt dabei zu dem Ergebnis, dass die Gesellschafterversammlung einer GmbH nicht nur über die Erteilung der Pensionszusage, sondern auch über die Verpfändung einer zur Finanzierung dieser Pensionszusage abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung einen Beschluss fassen muss.

Im konkreten Fall stellte der Insolvenzverwalter einer GmbH die Wirksamkeit der Verpfändung einer zu Gunsten des beherrschenden GGF abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung in Frage und forderte vom Rückdeckungsversicherer den Rückkaufswert. Die Begründung: die Verpfändung der Rückdeckungsversicherung sei ohne ausdrücklichen Beschluss der Gesellschafterversammlung unwirksam, da die Gesellschafterversammlung als das für Bestellung und Abberufung des Geschäftsführers zuständige Organ auch die Regelungskompetenz für alle damit zusammenhängenden Anstellungsfragen habe.

Da im vorliegenden Fall die Gesellschafterversammlung nur über die Erteilung der Pensionszusage, nicht aber über die Verpfändung der Rückdeckungsversicherung einen Beschluss gefasst hatte, fiel die der Finanzierung der Pensionszusage dienende Rückdeckungsversicherung in die Insolvenzmasse.

Die praktischen Auswirkungen dieser Entscheidung insbesondere für sogenannte beherrschende Gesellschafter- Geschäftsführer sind erheblich. Denn ihre Pensionszusagen sind einerseits nicht vom Pensionssicherungsverein (PSV) gesichert, stellen andererseits aber regelmäßig die wesentliche Grundlage ihrer Altersversorgung dar, da beherrschende Gesellschafter- Geschäftsführer häufig nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind. Insofern ist für diesen Personenkreis ein wirksamer zivilrechtlicher Schutz ihrer Pensionszusagen gegen die Insolvenz der Gesellschaft von großer Bedeutung. Die Verpfändung einer Rückdeckungsversicherung stellt dabei grundsätzlich eine zivilrechtliche Sicherungsmöglichkeit dar, sofern die Bestellung des Pfandrechts formal richtig erfolgt.

➤ **Fazit:**

Insbesondere beherrschende Gesellschafter- Geschäftsführer sollten überprüfen, ob die Verpfändung einer zur Finanzierung abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung von der Gesellschafterversammlung beschlossen wurde. Ist dies nicht der Fall, so sollte eine Heilung durch eine entsprechende Beschlussfassung geprüft und herbeigeführt werden.

Bernd Wilhelm, Rechtsanwalt bei Longial

Anspruch aufgrund betrieblicher Übung ist nicht einseitig aufhebbar

Das Bundesarbeitsgericht (BAG- Urteil v. 16.2.2010 – 3 AZR 118/08) hat entschieden, dass ein aufgrund betrieblicher Übung begründeter Anspruch auf betriebliche Altersversorgung nicht durch eine so genannte gegenläufige betriebliche Übung beseitigt werden kann.

Im zugrunde liegenden Fall zahlte eine Firma viele Jahre im November eines jeden Jahres zusammen mit den Rentenzahlungen ein Weihnachtsgeld an ihre Betriebsrentner. Wegen des Versorgungscharakters sah das Bundesarbeitsgericht in dieser Zahlung eine betriebliche Altersversorgung. Die Gewährung der Leistung war weder mit einem Widerrufs- noch mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt versehen.

Durch die mindestens dreimalige vorbehaltlose Gewährung von Leistungen ist in dieser Vorgehensweise eine betriebliche Übung begründet worden. Von dieser betrieblichen Übung wollte sich der Arbeitgeber einige Jahre später einseitig lösen, in dem er ankündigte, die augenblicklich geschuldete Gratifikation sei künftig eine freiwillige Leistung, die er nur noch weitere drei Jahre erbringe und dann einstelle.

Durch diese Vorgehensweise wollte der Arbeitgeber die Leistung, die zunächst vorbehaltlos gewährt wurde, unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt stellen und damit eine gegenläufige betriebliche Übung begründen. Wenn kein Betriebsrentner der neuen Handhabung über einen Zeitraum von drei Jahren widersprechen würde, wäre die gegenläufige Übung entstanden und der Arbeitgeber könnte die nun freiwillig gewordene Leistung wieder einstellen.

Hier hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass für ein Versorgungsverhältnis im Bereich der betrieblichen Altersversorgung eine gegenläufige betriebliche Übung nicht anzuerkennen ist. Das Institut der gegenläufigen betrieblichen Übung ist vielmehr für das aktive Arbeitsverhältnis entwickelt worden, welches durch den Austausch von Leistung und Gegenleistung geprägt ist. Hier unterstellt die Rechtsprechung, dass eine Partei einer Vertragsänderung, wenn sie sie verhindern wolle, widersprechen würde. Folglich würde eine stillschweigende Duldung über drei Jahre zu einer gegenläufigen Übung führen. Ein Versorgungsverhältnis dagegen wird durch die einseitige Leistungspflicht des Arbeitgebers geprägt. Den Versorgungsempfänger treffen keine primären Leistungspflichten, so dass in einer Duldung kein zustimmendes Verhalten zu einer Vertragsänderung unterstellt werden kann.

Diese unterschiedliche Struktur der Rechtsbeziehungen (Arbeits- zu Versorgungsverhältnis) verbietet es, den Rechtsgedanken der gegenläufigen betrieblichen Übung auf das Versorgungsverhältnis im Betriebsrentnenrecht zu übertragen.

➤ Fazit:

Eine vorbehaltlos begründete betriebliche Übung kann der Arbeitgeber einseitig nicht wieder aufheben. Will er vermeiden, dass aus der Stetigkeit seines Verhaltens eine in die Zukunft wirkende Bindung entsteht, muss er den einschränkenden Vorbehalt von vornherein klar und deutlich zum Ausdruck bringen.

Anja Sprick, Rechtsanwältin bei Longial

Hinterbliebenenversorgung - Ausschluss von Ehepartnern bei Heirat nach dem Ausscheiden ist rechtmäßig

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 20.04.2010 (Az. 3 AZR 509/08) entschieden, dass eine Versorgungszusage den Anspruch auf die Witwen-/ Witwerversorgung davon abhängig machen kann, ob die Ehe vor dem (vorzeitigen) Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde.

Die Versorgungsordnung sah vor, dass keine Hinterbliebenenversorgung gewährt wird, wenn der Arbeitnehmer, wie im vorliegenden Fall passiert, mit unverfallbaren Anwartschaften aus dem Unternehmen ausscheidet und erst nach diesem Ausscheiden heiratet. Die Witwe klagte nunmehr auf Zahlung einer Witwenrente.

Das Bundesarbeitsgericht sah in einer solchen Regelung wie in der vorliegenden Versorgungsordnung keinen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und europäische Vorschriften. Es liege keine Diskriminierung aufgrund des Alters oder des Geschlechtes vor. Das Bundesarbeitsgericht führt hierzu aus, dass der Arbeitgeber frei in der Entscheidung sei, ob er überhaupt eine Hinterbliebenenversorgung einrichte. Daher sei er auch grundsätzlich berechtigt, die Hinterbliebenenversorgung von zusätzlichen Voraussetzungen abhängig zu machen. Gerade im Bereich der Hinterbliebenenversorgung habe der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran, die Versorgung zu begrenzen, um die zusätzlichen Risiken zum Beispiel Zeitpunkt des Leistungsfalles und Dauer der Leistungserbringung besser kalkulierbar zu machen.

Der Arbeitgeber darf die von ihm freiwillig eingeführte Hinterbliebenenversorgung auf einen Personenkreis beschränken, dessen

Versorgungsbedarf durch eine Eheschließung bereits während des Arbeitsverhältnisses angelegt war. Das Ende des Arbeitsverhältnisses stelle für den Arbeitgeber eine wesentliche Zäsur dar und sei damit ein sachgerechtes Abgrenzungskriterium für die Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung.

Durch die angegriffene Regelung der Versorgungsordnung wird nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts auch nicht der Schutz der Ehe nach dem Grundgesetz eingeschränkt. Denn das Ausbleiben eines durch die Heirat erhofften Vorteils ist kein rechtlicher Nachteil.

► Fazit:

Für Arbeitgeber, deren Versorgungsordnung eine wie oben beschriebene Bestimmung enthält, besteht nach dem Urteil Rechtssicherheit, dass diese Klausel rechtmäßig ist. Arbeitgeber, deren Versorgungszusage keine vergleichbare Bestimmung für die Hinterbliebenenversorgung enthält, könnten darüber nachdenken, eine solche Beschränkung zumindest für die noch aktiven Arbeitnehmer einzuführen. Das gilt insbesondere in Fällen, in denen der Todesfall nicht durch eine Rückdeckungsversicherung abgesichert ist. Damit werden die Risiken der Hinterbliebenenversorgung und die Dauer der Leistungserbringung besser kalkulierbar.

Susanne Kayser-Dobiev, Rechtsanwältin bei Longial

finanzen

Der neue IASB- Entwurf - Veränderungen in der Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen

Das International Accounting Standards Board (IASB) hat im April dieses Jahres, nachdem der erste Entwurf starker Kritik ausgesetzt war, einen neuen Entwurf zur Änderung der Bilanzierung von leistungsorientierten Pensionsplänen veröffentlicht.

Der nun wesentlich vorsichtigere Vorschlag "Defined Benefit Plans: Proposed amendments to IAS 19" dient – wie schon angekündigt – dem Ziel der Vereinfachung der internationalen Rechnungslegung, besserer Vergleichbarkeit der Jahresabschlüsse sowie der Erhöhung des Informationsgehalts für Dritte.

Der Entwurf sieht folgende wesentliche Änderungen gegenüber den bisherigen Vorschriften vor:

- Erfassung des stichtagsgenauen Finanzierungsstatus in der Bilanz wird zwingend vorgeschrieben (Defined Benefit Obligation, DBO, abzüglich Plan Assets);
- Wegfall der sogenannten "Korridormethode" und damit keine Möglichkeit mehr zur verzögerten aufwandswirksamen Erfassung der Gewinne bzw. Verluste;
- Zerlegung des Aufwands des Geschäftsjahres in:
 - Dienstzeitaufwand (Employment Expense),
 - Finanzaufwand (Finance Cost),
 - Anpassungsbedingter Aufwand (Remeasurement Components)Dienstzeit- und Finanzaufwand werden wie bisher in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesen und der anpassungsbedingte Aufwand wird direkt im Eigenkapital (OCI) erfasst;
- Zinsaufwand bzw. -ertrag (Interest Cost) werden zukünftig anhand des Saldo von DBO und Plan Assets unter Verwendung des Rechnungszinssatzes zum Jahresbeginn ermittelt und als Finance Cost ausgewiesen;
- Erfassung von Verwaltungskosten bei der Berechnung der DBO.

Die Anhangsangaben werden deutlich erweitert, was anstelle einer Vereinfachung dieser Rechnungslegungsvorschrift erhöhte Zusatzbewertungen und weitergehende Informationspflichten bedeutet:

- Zusätzliche Angabe des Verpflichtungsumfangs ohne künftige Gehaltstrends (Accumulated Benefit Obligation, ABO);
- Beschreibungen und Begründungen der aktuariellen Annahmen sowie Darstellung von aktuariellen und Kapitalmarktrisiken.

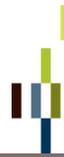
Der Wegfall der "Korridormethode" ist unter anderem ein sinnvoller Schritt in die einheitlichere und transparentere Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen und letztlich auch ein wichtiger Schritt zur Konvergenz mit den amerikanischen Rechnungslegungsvorschriften US-GAAP. Allerdings wird durch die unterschiedliche Erfassung der Gewinne und Verluste in der Gewinn- und Verlustrechnung beziehungsweise im Eigenkapital und durch die umfangreichen Zusatzangaben die Komplexität deutlich höher.

Nach der Auswertung der nun eingegangenen Kommentierungen zu dem Entwurf muss die für 2011 erwartete endgültige Fassung abgewartet werden. Die Unternehmen haben dann planmäßig bis zur Erstanwendung zum 01.01.2013 Zeit, sich auf die Zusatzanforderungen einzustellen. Für die Vergleichbarkeit der Jahresabschlüsse ist mit einer Anpassung auch von bereits abgelaufenen Geschäftsjahren zu rechnen.

➤ **Fazit:**

In der IFRS- Bilanzierung von Pensions- und ähnlichen langfristigen Verpflichtungen sind in den nächsten Jahren Veränderungen zu erwarten, die im bilanziellen Ausweis zu mehr Stichtagsnähe führen. Im Gegenzug dürften die Anhangangaben deutlich umfangreicher werden.

Dr. Andreas Jurk, Geschäftsführer der Longial



[Zurück zur Übersicht](#)