

16. November 2011

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,

mit dem aktuellen "Weitblick" erhalten Sie heute die letzte Ausgabe des Longial Newsletters in diesem Jahr. Ein idealer Zeitpunkt, um auf die bAV in 2011 zurückzublicken und einige Entwicklungen zu bewerten.

In dieser Ausgabe beschäftigen wir uns daher mit ersten Erfahrungen aufgrund der neuen handelsrechtlichen Vorschriften und dem Riester-Jubiläumjahr. Einen Ausblick auf Neuerungen, die das kommende bAV- Jahr bestimmen werden, geben die Beiträge "Was ändert sich 2012 in der bAV?" und "Update IAS 19 – Was verändern die neuen Regelungen für die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen?"

Wir hoffen, dass wir Sie auch im nächsten Jahr wieder als interessierte Leser unseres Newsletters begrüßen dürfen und freuen uns schon heute auf weitere spannende Themen in 2012.

Gefällt Ihnen unser Newsletter? Dann freuen wir uns, wenn Sie ihn weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung



(Dr. Paulgerd Kolvenbach)



(Dr. Andreas Jurk)

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



aktuelles

## MUT 2011 in Leipzig: Longial informiert den Mittelstand über die bAV und verlost drei iPads von Apple

Am 20. Oktober 2011 fand der 7. Mittelständische Unternehmertag (MUT) in Leipzig statt. Longial war als regionaler Hauptsponsor und Aussteller das erste Mal dabei.

Die Initiatoren sprechen von einem Besucherrekord: Knapp 3.400 Teilnehmer, darunter Besucher und Unternehmer aus ganz Deutschland, trafen sich an diesem Tag im Congress Center der Neuen Messe Leipzig. In über 70 Seminaren und Workshops sowie Präsentationen von über 150 Firmen erhielten die Besucher aktuelle Informationen zu Themen, die den Mittelstand bewegen.

Auch **Longial** zieht eine **positive Bilanz**. Das Thema "Gestaltung des Generationenwechsels unter Einbeziehung der bAV; Nachfolgeregelung und Fachkräfteausstieg" fand Anklang und bot Gelegenheit für interessante Gespräche und erste Kontakte.

Ein **weitere Highlight** führte die Besucher direkt zum Longial- Stand. Hier gab es nämlich drei iPads von Apple zu gewinnen.

Die Auslosung der Gewinner fand am 24. Oktober statt. Folgende Teilnehmer durften sich über ein Apple iPad freuen:

- Manuel Weiße aus Leipzig,
- Birgit Friebe (friebe- consulting) aus Klipphausen und
- Anne Rosenthal (factoring.plus.AG) aus Leipzig.



Anne Rosenthal mit ihrem Gewinn: ein iPad von Apple

Allen Gewinnern einen herzlichen Glückwunsch!

**Ines Klinger-Nolle**, Marketing| PR bei Longial

## Erfahrungen mit dem BilMoG – Handlungsoptionen 2011

Auch im Jahr nach der Umstellung auf die neuen handelsrechtlichen Vorschriften sind längst nicht alle Fragen geklärt.

Das **Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz** (BilMoG) trat bereits **im Jahr 2009 in Kraft**. Die Umsetzung der neuen Anforderungen fand aber gerade in kleineren mittelständischen Unternehmen häufig erst mit den Jahresabschlüssen 2010 statt – also zum 31.12.2010. Knapp **ein Jahr nach der Umstellung** kann ein **erstes Fazit** aus den aktuellen Verfahrensweisen gezogen werden. Insbesondere bei Versorgungswerken in Form von Direktzusagen sind die Handlungsmöglichkeiten mit der Ausübung der Wahlrechte bei der Umstellung noch nicht erschöpft.

- Mit der Umstellung ging eine Neubewertung der Pensionsverpflichtungen einher. Der Gesetzgeber gestattete eine **Verteilung des notwendigen Aufwandes** über einen Zeitraum von **maximal fünfzehn Jahren** im außerordentlichen Ergebnis. Unternehmen sind daran gebunden, in jedem Geschäftsjahr **mindestens ein Fünftel** des ursprünglich ermittelten Bedarfs aufzuholen. Allerdings steht es ihnen in jedem Jahr frei, entsprechend der Unternehmenssituation gegebenenfalls auch einen größeren Betrag aufzuholen. Dies kann etwa dann eine Option sein, wenn ansonsten die Pensionsrückstellung zurückgehen müsste, etwa aufgrund des Wegfalls von Verpflichtungen.
- Oft werden Pensionsverpflichtungen über **Rückdeckungsversicherungen** oder auch **Wertpapierdepots** finanziert. Hier genügt in den meisten Fällen bereits eine geeignete **vereinbarte Verpfändung**, damit diese als Deckungsvermögen angesehen und folglich mit den zugehörigen Verpflichtungen verrechnet werden kann. Anders als nach internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen ist nach deutschem Handelsrecht eine Übertragung der Deckungsmittel auf eine rechtlich selbständige Einheit nicht zwingend erforderlich. Es ist möglich, die Mittel im Unternehmen zu binden und trotzdem eine Bilanzverkürzung zu erreichen.
- Bewertungsannahmen wie etwa **Gehalts- und Rententrends** können je nach Versorgungsstruktur **erheblichen Einfluss** auf die zu bildende Pensionsrückstellung haben. Eine regelmäßige Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der getroffenen Annahmen sind daher zu empfehlen.

### ► Fazit:

Die Umsetzung der Änderungen durch das BilMoG unter Ausübung der zu diesem Zeitpunkt bestehenden Wahlrechte liegt bereits einige Monate zurück. Dadurch sind die Möglichkeiten, auf die Änderungen durch das BilMoG zu reagieren, noch nicht ausgeschöpft. Handlungsspielraum ergibt sich gerade bei der Festlegung der Bewertungsparameter, der Einrichtung von verrechnungsfähigem Deckungsvermögen sowie der Verteilung des Umbewertungsaufwandes auf die kommenden Geschäftsjahre.

**Angelika Rings**, Leiterin Fachbereich Aktuariat Direktzusagen | Rechnungslegung bei Longial

## praxis

### Riester- Jubiläum – Bietet sich die bAV für Riester wirklich an?

Am 26. Juni 2001 wurde das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz, AVmG) veröffentlicht.

Der Gesetzgeber gestand damit erstmals ein, dass es – neben der schon immer sinnvollen ergänzenden betrieblichen Altersvorsorge – für den Einzelnen unerlässlich ist, **zusätzliche private Altersvorsorge** zu betreiben, um einen Teil der kränkelnden staatlichen Grundversorgung zu ersetzen. Hierfür wurde die neue Produktfamilie der "Riester- Rente" kreiert.

Heute, 10 Jahre danach, haben die Bürger grundsätzlich verstanden, dass sie vorsorgen müssen. Aber sie unterschätzen noch immer den nötigen Umfang der zusätzlichen Vorsorge. Viele verzichten – vermutlich oft wider besseres Wissen – bis heute darauf.

Der Bestand an Riesterverträgen liegt heute bei fast 15 Millionen. Rein rechnerisch bedeutet das, dass die Hälfte aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten einen solchen Vertrag besitzt. Das Wachstum dieser Zahl hat sich aber in den letzten Jahren spürbar verlangsamt, und die Obergrenzen für die Riesterförderung sind mit der Inflation nicht gewachsen. Außerdem liegt der durchschnittliche Monatsbeitrag (inkl. Zulagen!) für einen Riestervertrag mit nicht einmal 50 EUR oder rund 2 Prozent des Durchschnittsverdienstes noch immer deutlich unterhalb der möglichen Förderung.

Man könnte also darüber nachdenken, das Vehikel der betrieblichen Altersversorgung (bAV) für die weitere Verbreitung von Riester stärker zu nutzen. Dem Arbeitnehmer gewährt **§ 1a Abs. (3) des Betriebsrentengesetzes** sogar den **Rechtsanspruch**, die Riesterförderung zu verlangen, wenn die bAV im Wege der Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds durchgeführt wird.

Was hindert die Arbeitgeber, dies bewusst zu propagieren und damit Riester zu mehr Schlagkraft zu verhelfen?

1. Auch wenn es schwer zu akzeptieren ist: Bei der Förderung von Riester und bAV darf es nicht entweder / oder heißen, sondern **sowohl / als auch**. Riester ist vom Ansatz her keine ergänzende Zusatzversorgung, sondern Ersatz für die bröckelnde Pflichtversorgung.
2. Private Riesterrenten sind im Leistungsbezug nicht KV- pflichtig, bAV- Riesterrenten aber sehr wohl. In beiden Varianten kommen die Beiträge aus **bereits verbeitragtem Einkommen**. Wer Riester in der bAV macht, nimmt eine Doppelverbeitragung in Kauf.
3. Die **Zulagenverwaltung** ist ein derart komplexes, fehleranfälliges und teures Geschäft, dass ein Arbeitgeber mit eigener Pensionskasse oder eigenem Pensionsfonds sich gar nicht darauf einlassen kann.

Demgegenüber punktet die bAV- Förderung mit sozialversicherungsfreier Einzahlung, breitem Produktspektrum ohne Zertifizierungserfordernis und Wegfall der Zulagenadministration.

#### ➤ Fazit:

Die Domäne der Riesterförderung bleibt damit die private Vorsorge, in der konfektionierte Produkte für große Stückzahlen über standardisierte Zugangswege angeboten werden. Arbeitnehmern, die im Betrieb nach der Riesterförderung fragen, sollte man die oftmals unbekanntenen Vorteile der betrieblichen Altersversorgung vor Augen führen und einen Durchführungsweg anbieten, der für den Arbeitgeber weitestgehend haftungsfrei ist.

**Dr. Paulgerd Kolvenbach**, Geschäftsführer (Sprecher) der Longial

## recht

### Was ändert sich 2012 in der bAV?

Wie in den vergangenen Jahren, erwarten uns auch im Jahr 2012 einige Änderungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Einige der wichtigen beziehungsweise **voraussichtlich zu erwartenden Änderungen** wollen wir hier kurz vorstellen:

#### Frühestmöglicher Rentenbeginn

Im Rahmen der Anhebung der Regelaltersgrenze – hierüber hatten wir in der Ausgabe 2/2011 ausgiebig berichtet – wurden auch die Grenzen für die vorgezogene Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben. Dies hat auch für die betriebliche Altersversorgung (bAV) Folgen. Bislang konnte eine betriebliche Altersversorgung frühestens ab der Vollendung des 60. Lebensjahres gewährt werden, wenn diese steuerlich anerkannt werden sollte. **Ab dem 01.01.2012** dürfen Neuzusagen als frühestmöglichen Zeitpunkt für die Gewährung einer Altersversorgung nur noch die **Vollendung des 62. Lebensjahres** vorsehen, um steuerlich anerkannt zu werden.

- Besonderes aufmerksam sollten kollektive Versorgungsregelungen untersucht werden. Denn diese gelten für eine Gruppe von Arbeitnehmern, in deren Geltungsbereich immer wieder neue Arbeitnehmer gelangen. Hier müssen die Versorgungsregelungen **zwingend noch vor dem 01.01.2012** geändert werden, um die steuerliche Anerkennung nicht zu gefährden.

#### Uni- Sex- Tarife in der bAV

Im Zuge der Rechtsprechung des EuGH in der Rechtssache Test- Achats wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wahrscheinlich geändert. Bislang erlaubte das AGG die Anwendung geschlechtsspezifischer Tarife. Dies wird **ab dem 22.12.2012** nicht mehr der Fall sein, da hier mit einer entsprechenden Gesetzesänderung zu rechnen ist. Der genaue Wortlaut steht derzeit noch nicht fest. Das vorgenannte Urteil betrifft zwar die private Vorsorge, Uni- Sex- Tarife werden dann aber voraussichtlich auch in der bAV Anwendung finden.

#### Sozialversicherungsrechtliche Größen

Regelmäßig zu Jahresbeginn werden die Beitragsbemessungsgrenzen, Bezugsgrößen und Jahresarbeitsentgeltgrenzen in der Sozialversicherung an die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Inzwischen hat das Bundeskabinett die Sozialversicherungs- Rechengrößenverordnung 2012 verabschiedet. Die Zustimmung des Bundesrats wird für November erwartet.

Entscheidend für die Fortschreibung der Rechengrößen in der Sozialversicherung sind die Entwicklung der Löhne und Gehälter im Jahre 2010. Aufgrund der Lohnzuwachsrate gegenüber 2009 in Höhe von 2,09 Prozent (West) und 1,97 Prozent (Ost) werden die meisten Rechengrößen für 2012 angehoben. Lediglich in den neuen Bundesländern stagnieren einige Werte.

	2012		2011	
	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich
<b>Beitragsbemessungsgrenze</b>				
Renten- und Arbeitslosenversicherung (West)	67.200 EUR	5.600 EUR	66.000 EUR	5.500 EUR
Renten- und Arbeitslosenversicherung (Ost)	57.600 EUR	4.800 EUR	57.600 EUR	4.800 EUR
Kranken- und Pflegeversicherung	45.900 EUR	3.825 EUR	44.550 EUR	3.712,50 EUR
<b>Bezugsgröße nach § 18 SGB IV</b>				
West	31.500 EUR	2.625 EUR	30.860 EUR	2.555 EUR
Ost	26.880 EUR	2.240 EUR	26.880 EUR	2.240 EUR
<b>Krankenversicherungspflichtgrenze</b>				
Jahresarbeitsentgeltgrenze <sup>*)</sup>	50.850 EUR	4.237,50 EUR	49.500 EUR	4.125 EUR

\*) Für PKV- Bestandsfälle gilt weiterhin die ermäßigte Jahresarbeitsentgeltgrenze, die von derzeit 44.550 EUR auf 45.900 EUR angehoben wird.

Auswirkungen im Bereich der bAV ergeben sich damit beispielsweise im Bereich der Abfindungsgrenzen, des Übertragungsanspruchs und der Höhe des Entgeltumwandlungsanspruchs. Außerdem sind auch die externen Teilungsmöglichkeiten beim Versorgungsausgleich oder die Möglichkeit, steuerlich geförderte Beiträge an eine Pensionskasse oder Direktversicherung zu leisten, betroffen.

## Beschäftigungsdatenschutzgesetz

Derzeit befindet sich das sogenannte Beschäftigungsdatenschutzgesetz im Gesetzgebungsverfahren. Dieses betrifft den Arbeitnehmerdatenschutz. Dieser berücksichtigt die Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf den Datenschutz des Arbeitnehmers. Denn der Arbeitnehmer ist wirtschaftlich und strukturell dem Arbeitgeber unterlegen und wird somit als besonders schutzbedürftig auch im Hinblick auf den Datenschutz angesehen. Das Recht des Arbeitnehmers, selbst darüber zu bestimmen, ob und welche seiner persönlichen Daten er anderen anvertraut, trifft auf das Weisungsrecht des wirtschaftlich überlegenen Arbeitgebers. Selbstbestimmung und Fremdbestimmung kollidieren miteinander. Letztendlich geht es um die Frage, welche Eingriffe des Arbeitgebers in das informationelle Selbstbestimmungsrecht und das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers zulässig sind. Da auch in der bAV erhebliche Daten gespeichert werden, wird dies auch für die bAV nicht ohne Auswirkungen bleiben.

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

## finanzen

### Update IAS 19 – Was verändern die neuen Regelungen für die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen?

Nach einem bereits im April 2010 veröffentlichten Entwurf eines **neuen Standards IAS 19** "Employee Benefits", veröffentlichte das IASB am 16.06.2011 nun die endgültige Neufassung des Rechnungslegungsstandards für Pensionsverpflichtungen (IAS 19, rev. 2011).

Im Entwurf waren schon viele der wesentlichen Änderungen enthalten, die nun auch in den neuen IAS 19 eingeflossen sind. Im Folgenden werden einige **wesentliche Neuerungen** und deren Auswirkungen auf die Unternehmen dargestellt:

#### Bilanzausweis

Der **Finanzierungssaldo** von Pensionsverpflichtungen muss zukünftig **vollständig** in der Bilanz ausgewiesen werden, das heißt als Nettoschuld beziehungsweise als Nettovermögen (net defined benefit liability / asset), ermittelt als defined benefit obligation (DBO) abzüglich des Planvermögens (plan assets), gegebenenfalls wie bisher unter Berücksichtigung eines sogenannten asset ceilings.

Hierzu wurden bestimmte **Glättungsmechanismen abgeschafft**, wie zum Beispiel die Korridormethode, eine Möglichkeit versicherungsmathematische Gewinne und Verluste über die Restdienstzeit der Verpflichtungen zu verteilen und nicht sofort in der Gewinn- und Verlustrechnung (GuV) zu erfassen. Auch der nachträglich zu verrechnende **Dienstzeitaufwand** (past service) ist künftig **sofort im Entstehungsjahr** zu erfassen.

Die versicherungsmathematischen Gewinne und Verluste werden nun im Jahr ihrer Entstehung verpflichtend im Eigenkapital (other comprehensive income, OCI) erfasst.

Diese Änderungen können erhebliche **Auswirkung auf die Eigenkapitalquote** eines Unternehmens haben, da zum Beispiel eine Erhöhung der DBO aufgrund eines gesunkenen Rechnungszinses unmittelbar gegen das Eigenkapital gebucht wird. Volatilitäten in der Bruttoschuld und im Planvermögen müssen also in den Planungsrechnungen der Unternehmen zukünftig genauer betrachtet werden, um unerwünschten Auswirkungen auf die Eigenkapitalquote frühzeitig entgegensteuern zu können.

## Verwaltungskosten

Zukünftige Verwaltungskosten müssen bei der Berechnung der DBO entgegen des Standardentwurfes nicht berücksichtigt werden, sondern werden erst **im Jahr ihres Entstehens** in der GuV gebucht.

## Pensionsaufwand

Der Pensionsaufwand in der GuV wird in zwei Komponenten gegliedert:

- **Dienstzeitaufwand** (service cost) inklusive des nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwandes (past service cost) und der Gewinne / Verluste aus Planabgeltungen (sogenannte "non routine" settlements).
- **Nettozinsaufwand/- ertrag**, wobei für die Berechnung des Zinsaufwands und des erwarteten Ertrags aus dem Planvermögen nun einheitlich der Rechnungszins für die Ermittlung der DBO anzuwenden ist.

Hervorzuheben ist hier die sogenannte **Nettozinsmethode**. Sie schreibt vor, dass die erwarteten Erträge aus vorhandenem Planvermögen anhand des auf der Verpflichtungsseite angesetzten Rechnungszinses für die DBO berechnet und nicht mehr aus der Anlagestruktur abgeleitet werden. Damit wird nun ein Nettozinsaufwand/- ertrag unter Verwendung des Rechnungszinses auf die Nettoschuld beziehungsweise das Nettovermögen ermittelt.

Unternehmen mit sehr hohen Erträgen aus Planvermögen, zum Beispiel aufgrund einer offensiven Anlagepolitik, können somit ihren Unternehmensgewinn des nächsten Jahres nicht mehr unmittelbar über den Nettozinsaufwand/- ertrag positiv beeinflussen. Bei Unternehmen mit sicherer Anlagepolitik wirkt sich dies umgekehrt nicht mehr negativ aus.

Für die Zuordnung des Nettozinsaufwands/- ertrags zum operativen oder Finanzergebnis gibt es derzeit noch keine feste Vorschrift. Dennoch dürfte eine Erfassung im Finanzergebnis der am häufigsten verwendete Ansatz sein.

## Offenlegungspflichten

Künftig werden deutlich **erweiterte Anhangangaben** gefordert, die jedoch gegenüber dem Entwurf stark zurückgenommen worden sind:

- Beschreibung der Plancharakteristika und der enthaltenen Risiken,
- Erläuterung der Jahresabschlusszahlen und
- Erläuterung der Auswirkungen der Pläne auf zukünftige Cashflows des Unternehmens.

Insbesondere verlangt der Standard künftig eine **Sensitivitätsanalyse** der DBO in Bezug auf die wesentlichen versicherungsmathematischen Annahmen.

Entgegen dem Standardentwurf werden sonstige **langfristig fällige Verpflichtungen** (other longterm employee benefits), wie zum Beispiel Jubiläumsverpflichtungen, auch weiterhin nach einem vereinfachten Verfahren behandelt. Das bedeutet, es sind keine erweiterten Anhangangaben erforderlich.

Mit dem neuen Standard wurden auch lang geplante Anpassungen bei Leistungen aus Anlass der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** (termination benefits) vorgenommen. Dies könnte unter anderem Auswirkungen auf die Bilanzierung von Aufstockungsbeträgen bei Altersteilzeitverpflichtungen haben. Derzeit festigt sich durch das Rechnungslegungs Interpretations Committee (RIC) die Meinung, dass diese Aufstockungsbeträge grundsätzlich als "post- employment benefits" einzustufen sind und damit ratierlich anzusammeln wären.

## Zeitpunkt der Anwendung

Die erstmalige Anwendung des neuen IAS 19, rev. 2011 ist verpflichtend für Geschäftsjahre, **die ab dem 01.01.2013** beginnen. Eine frühere Anwendung ist erlaubt. Durch den Übergang auf den neuen Standard wird eine Anpassung der Vorjahreswerte notwendig sein.

### ➤ Fazit:

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass insbesondere die Abschaffung von Wahlrechten bei der Erfassung von versicherungsmathematischen Gewinnen und Verlusten im Sinne einer transparenteren Bilanzierung zu begrüßen ist. Allerdings wird die OCI- Methode für die bisherigen Korridoranzwender zu einer höheren Volatilität in der Pensionsrückstellung und im Eigenkapital führen. Des Weiteren wird der Ansatz des Nettozinsaufwands im Falle von Planvermögen oftmals zu einer GuV- Belastung bei den Unternehmen führen.

Die größte Herausforderung für die Unternehmen werden wohl die neuen Anhangangaben darstellen, sowohl hinsichtlich der Entscheidung, welche Informationen offengelegt werden sollen beziehungsweise müssen, als auch hinsichtlich zusätzlicher Aufwendungen für die notwendigen Zusatzauswertungen und Sensitivitätsanalysen.

**Dr. Andreas Jurk**, Geschäftsführer der Longial



[Zurück zur Übersicht](#)