

# GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Sonder-Newsletter 2009

## 1. Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) - Auswirkungen auf die Bilanzierung von Pensions- und pensionsähnlichen Verpflichtungen

In unseren vorangegangenen Newslettern haben wir Sie regelmäßig über das Gesetzgebungsverfahren informiert. Jetzt ist das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz verabschiedet worden.

Am 03.04.2009 hat der Bundesrat dem Gesetzentwurf zugestimmt. Im ersten Jahresabschluss des nach dem 31.12.2009 beginnenden Geschäftsjahres sind die neuen Regelungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes zwingend anzuwenden. Wahlweise können sie bereits auf Geschäftsjahre mit Beginn nach dem 31.12.2008 angewandt werden, jedoch unter der Vorgabe, dass die gesamten Vorschriften des BilMoG beachtet werden.

Auch nach dem BilMoG ist es weiterhin vorgeschrieben, einen eigenen handelsrechtlichen Jahresabschluss zu erstellen. Die diskutierte Möglichkeit, einen Jahresabschluss nach den Vorschriften der IFRS an Stelle des HGB-Abschlusses abzugeben, ist nicht zulässig.

### Neuregelungen durch das BilMoG

#### Gehalts- und Rententrend

Rückstellungen sind gemäß § 253 Abs. 1 Satz 2 HGB in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen **Erfüllungs Betrags** zu bilden, was eine Berücksichtigung von künftig erwarteten **Rentensteigerungen** sowie **Steigerungen der pensionsfähigen Bezüge** bei gehaltsabhängigen Pensionsverpflichtungen bedingt.

#### Bewertungsverfahren

Der neue § 253 HGB schreibt das versicherungsmathematische Verfahren zur Bewertung der Pensionsverpflichtungen nicht vor. Neben dem **Teilwertverfahren** bietet sich die Anwendung der „**Projected Unit Credit Method**“ (**Anwartschaftsbarwertverfahren**) an, um ggf. eine Annäherung mit der Bilanzierung nach IFRS zu erreichen.

#### Rechnungszins

Verpflichtungen mit einer **Laufzeit von mehr als einem Jahr** sind mit dem ihrer Restlaufzeit entsprechenden **durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen sieben Geschäftsjahre**

(Durchschnittszins) abzuzinsen. Davon abweichend darf pauschal mit dem durchschnittlichen Marktzins abgezinst werden, der sich bei einer durchschnittlichen Restlaufzeit von 15 Jahren ergibt. Die anzuwendenden Zinssätze werden von der Deutschen Bundesbank bekanntgegeben. Die dafür notwendige Rechtsverordnung ist zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch nicht verabschiedet.

#### Angabepflichten

Im **Bilanzanhang** müssen die für die Bewertung der Pensionsrückstellungen verwendeten Verfahren und Annahmen, wie die Höhe der unterstellten zukünftigen Gehaltsdynamik und Rentenanpassung, der Rechnungszinssatz und die biometrischen Rechnungsgrundlagen aufgeführt und begründet werden (§ 285 Nr. 24 HGB). Dies erweitert die bisherigen Angabepflichten erheblich.

#### Übergangsregelungen

Aufgrund der Änderungen der Bilanzierungsvorschriften werden sich die **Pensionsrückstellungen** bei vielen Unternehmen handelsrechtlich stark **erhöhen**. Um die Belastung des Geschäftsergebnisses im Umstellungsjahr zu mindern, besteht das **Wahlrecht, diesen** (im Umstellungszeitpunkt einmalig zu bestimmenden) **Betrag schrittweise bis spätestens zum 31.12.2024 zuzuführen. Dabei ist jährlich zumindest 1/15-tel des Differenzbetrags anzusammeln**. Neben dieser Mindestzuführung ist das Unternehmen somit frei, weitere Teilbeträge zuzuführen. Erhöhte Zuführungen aus Vorjahren ersetzen jedoch nicht die jährliche Mindestzuführung.

Sollte die durch das BilMoG geänderte Bewertung eine Auflösung der Pensionsrückstellung erforderlich machen, besteht ein Wahlrecht, die Rückstellungen beizubehalten (Differenz der Überdeckung ist dann anhangspflichtig), wenn der aufzulösende Betrag bis zum 31.12.2024 wieder zugeführt werden müsste. Ansonsten sind die Auflösungsbeträge sofort bei den Gewinnrücklagen zu berücksichtigen.

#### Saldierung von Vermögensgegenständen

Die Neufassung von § 246 Abs. 2 HGB sieht die **Verrechnung von Vermögensgegenständen und Schulden** zwingend vor, wenn die Vermögensgegenstände allein zur Erfüllung der Versorgungsschulden verwertet werden können und dem Zugriff aller übrigen Gläubiger entzogen

sind. Eine Aktivierung des Vermögens entfällt folgerichtig. Das sogenannte Planvermögen ist mit dem Zeitwert zu bewerten. Das Saldierungsgebot gilt gleichfalls für die Aufwendungen und Erträge, die dem Planvermögen bzw. den Schulden zuzuordnen sind.

Übersteigt der beizulegende Zeitwert des Planvermögens den Betrag der Schulden, so ist der übersteigende Betrag als „aktiver Unterschiedsbetrag aus der Vermögensverrechnung“ zu aktivieren. Dieser Differenzbetrag ist kein Vermögensgegenstand im handelsrechtlichen Sinn sondern ein Verrechnungsposten und nach § 268 Abs. 8 HGB ausschüttungsgesperrt.

#### Bewertungseinheiten

Nach § 254 HGB besteht die Möglichkeit zur Bildung von Bewertungseinheiten. Soweit Vermögensgegenstände und Schulden auf demselben Risiko beruhen (z.B. Eintritt des Versorgungsfalls), können beispielsweise nicht verpfändete, kongruente Rückdeckungsversicherungen (= Sicherungsgeschäft) mit der Pensionsverpflichtung (= Grundgeschäft) eine Bewertungseinheit bilden, um gegenläufige Wertänderungen wirtschaftlich zu neutralisieren. In der Handelsbilanz entspricht dann der Wert der Rückdeckungsverpflichtung auf der Aktivseite dem Wert der Pensionsverpflichtung auf der Passivseite.

#### Nebenverpflichtungen

Auch für „Nebenverpflichtungen“ (z.B. aus Jubiläums-, Altersteilzeit- oder Sterbegeldvereinbarungen) ist das neue Bewertungsverfahren anzuwenden. Soweit die Nebenverpflichtungen vergleichbar langfristig fällige Verpflichtungen darstellen, kann pauschal derselbe Rechnungszins wie bei den Pensionsverpflichtungen gewählt werden. Bei kurz- und mittelfristig fälligen Verpflichtungen (z.B. bei Altersteilzeit) ist jedoch ein individueller der jeweiligen Laufzeit entsprechender Rechnungszins zu bestimmen. Eine Übergangsregelung ist jedoch für die pensionsähnlichen Verpflichtungen nicht vorgesehen, so dass der Differenzbetrag aus der Umstellung sofort erfolgswirksam zu erfassen ist.

**In vielen Fällen ist ein deutlicher Anstieg der Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz zu erwarten. Wir empfehlen eine zeitnahe, auf das jeweilige Versorgungswerk individuell abgestimmte Vorausberechnung der Bilanzwerte nach den Vorschriften des BilMoG, um die neuen Handlungsspielräume zu erkennen und sinnvoll ausschöpfen zu können.**

## **2. Der neue Versorgungsausgleich – Handlungsbedarf für den Arbeitgeber**

Auch über das Gesetzgebungsverfahren zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs haben wir in den letzten Ausgaben unserer Newsletter bereits berichtet. Dieses ist nunmehr abgeschlossen und tritt zusammen mit dem Gesetz über die Neuordnung des familiengerichtlichen Verfahrens zum 01.09.2009 in Kraft.

Das Gesetz sieht vor, dass bei Scheidung künftig jedes in der Ehe aufgebaute Versorgungsanrecht gesondert im jeweiligen Versorgungssystem zwischen den Ehegatten geteilt wird.

Zukünftig gilt der Grundsatz der internen Teilung, wonach der ausgleichsberechtigte Ehegatte einen eigenen Versorgungsanspruch gegen den Versorgungsträger des jeweils verpflichteten Ehegatten erhält. Bei der Teilung ist eine gleichwertige Teilhabe beider Ehegatten an den erworbenen Anrechten sicherzustellen. Diese ist auch gewährleistet, wenn der Versorgungsträger im Vergleich zum Anrecht der ausgleichspflichtigen Person die zugesagten Leistungen für die ausgleichsberechtigte Person auf eine Altersversorgung beschränkt, soweit für das nicht abgesicherte Risiko eine entsprechende Erhöhung der Altersversorgung vorgesehen wird.

In Ausnahmefällen ist auch die externe Teilung eines Anrechts möglich, wenn der ausgleichsberechtigte Ehegatte zustimmt oder wenn der Versorgungsträger die externe Teilung verlangt und bestimmte Wertgrenzen nicht überschritten werden. Die Teilung erfolgt dann nicht intern beim Versorgungsträger, sondern extern durch zweckgebundene Abfindung oder Einzahlung des Kapitalwertes bei einem anderen Versorgungsträger.

Ausnahmen vom Versorgungsausgleich werden bei einer kurzen Ehezeit im Fall von beiderseits ähnlich hohen Ausgleichswerten und bei Bagatellanrechten gemacht.

#### **Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers**

Auch Arbeitgebern werden durch das Versorgungsausgleichsgesetz neue Pflichten auferlegt. Welche Pflichten der Arbeitgeber und welche Pflichten der Versorgungsträger übernehmen muss ist abhängig von der Art des Durchführungsweges, da der Arbeitgeber bei der Direktzusage selbst Versorgungsträger ist.

Unabhängig vom Durchführungsweg erhöht sich bei der internen Teilung für den Arbeitgeber die Anzahl der Versorgungsanwärter und Rentner, da er zur eigenständigen Versorgung betriebsfremder Geschiedener verpflichtet wird.

Damit verbunden sind für den Arbeitgeber Mehraufwand und Zusatzkosten. Bei ihm treten insbesondere in Abhängigkeit vom Durchführungs-

weg höhere Verwaltungskosten auf: Er muss u.U. Lohnsteuer einbehalten, hat Lohnsteuerkarten und Lebensnachweise einzuholen sowie Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

#### **Pflichten des Arbeitgebers bei der Direktzusage**

Bei der Direktzusage ist der Arbeitgeber selbst verpflichtet, den Versorgungsausgleich durch Teilung des durch die Zusage begründeten Anrechts durchzuführen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber als Versorgungsträger in der Scheidungsphase den Ehezeitanteil des Anrechts in Form eines Rentenbetrages, eines Kapitalwertes oder einer anderen für das Versorgungssystem maßgeblichen Bezugsgröße zum Ende der Ehezeit zu ermitteln hat.

In seiner Eigenschaft als Versorgungsträger hat der Arbeitgeber grundsätzlich selbst die Wahl zwischen interner und externer Teilung, wenn die Voraussetzungen für die externe Teilung erfüllt sind.

Zu beachten ist bei der Entscheidung einer internen oder externen Teilung, dass der aus der internen Teilung Ausgleichsberechtigte die Stellung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers erhält. Es gelten die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes für ihn, insbesondere zur Portabilität, zur Rentenanpassung und zur Insolvenzsicherung.

Zudem muss sich der Arbeitgeber überlegen, ob und wie er ggf. vorhandene Finanzierungsmittel (z.B. Fondsanlagen oder Rückdeckungsversicherungen) aufteilt. Hierbei sind u.U. bestehende Pfandrechte des Ausgleichspflichtigen zu berücksichtigen bzw. zur Sicherung der neu entstandenen Anrechte des Ausgleichsberechtigten neue Pfandrechte zu bestellen.

Wir empfehlen daher, eine Teilungsordnung unter Berücksichtigung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes und zur Vereinheitlichung der Prozesse zu erstellen.

#### **Pflichten des Arbeitgebers bei externen Durchführungswegen**

Bei Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über einen externen Versorgungsträger hat der Arbeitgeber zwar einen geringeren Aufwand, kann sich aber nicht aller Pflichten entledigen:

So obliegt ihm im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht eine Aufklärungs- und Auskunftspflicht gegenüber seinem Arbeitnehmer und bei der internen Teilung eine Einstandspflicht gegenüber dem ausgleichspflichtigen Ehegatten gem. § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Allerdings werden die Berechnungen vom Versorgungsträger übernommen und auch die Kommunikation mit dem

Familiengericht erfolgt nicht über den Arbeitgeber, sondern durch den Versorgungsträger.

Damit entscheidet der Arbeitgeber nicht selbst über die zukünftige Anwendung einer externen und/oder internen Teilung oder den Risikoschutz für den Ehegatten. Der Arbeitgeber sollte sich daher im Vorfeld bei den einzelnen Versorgungsträgern erkundigen, welche Vereinbarungen zukünftig vorgesehen sind und was die jeweilige Teilungsordnung vorsieht. Ebenfalls sind vom Arbeitgeber die bestehenden vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Versorgungsträger zu prüfen und gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Arbeitgebers anzupassen.

#### **Die GBG unterstützt Arbeitgeber bei der Umsetzung des Gesetzes, bei der Konzeption und Einrichtung einer Teilungsordnung und bei der Ermittlung der Ausgleichswerte im Rahmen des Versorgungsausgleichs.**

Fordern Sie unsere kostenlose Broschüre an:



Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf. Wenn Sie an unserem dreimal jährlich erscheinenden Newsletter GBG-aktuell künftig nicht interessiert sind, bitten wir um eine Mitteilung an [hamburg@gbg-consulting.de](mailto:hamburg@gbg-consulting.de). Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.

**Wünschen Sie nähere Informationen zu diesen und weiteren Themen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.**

**Redaktion:**

Christian Nissen  
Telefon: (040) 325780-285  
Telefax: (040) 325780-22

**Impressum:**

GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH  
Chilehaus C  
Burchardstr. 13  
20095 Hamburg  
Telefon: (040) 325780-0  
Telefax: (040) 325780-22  
E-Mail: [hamburg@gbg-consulting.de](mailto:hamburg@gbg-consulting.de)  
Internet: [www.gbg-consulting.de](http://www.gbg-consulting.de)

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung.