

Der Entwurf des IASB zur vereinfachenden Darstellung der Pensionsrückstellungen im Jahresabschluss nach IFRS

Prof. Dr. Raimund Rhiel, München*

Das IASB (International Accounting Standards Board) hat am 29.4.2010 einen Entwurf (Exposure Draft ED/2010/3) zur Neuregelung der Darstellung der Pensionsrückstellungen in Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung sowie Offenlegungsvorschriften im Anhang (footnote disclosures) veröffentlicht. Die beiden zentralen Punkte des ED sind die Abschaffung des Korridoransatzes und die Zerlegung des Pensionsaufwands in drei Komponenten (service, financing and remeasurement component). Weitere Themen, wie etwa die Abgrenzung zwischen Beitrags- und Leistungszusagen und die Bewertung (und Saldierung) von Pensionsverpflichtung und Planvermögen, sind auf spätere Projekte verschoben, nachdem das IASB mit den Vorschlägen in seinem Diskussionspapier vom 27.3.2008 auf einhellige Ablehnung stieß und Schiffbruch erlitten hatte¹. Kommentare erbittet das IASB bis zum 6.9.2010; die Verabschiedung des Standards ist bis zum 30.6.2011 geplant, so dass er für ab 1.1.2013 beginnende Geschäftsjahre (mit retrospektivem Übergang gem. IAS 8) verpflichtend werden könnte.

I. Der gegenwärtige IAS 19 (mit dem Korridorverfahren zur Volatilitätsglättung)

Bilanzielle Risiken ergeben sich hauptsächlich durch die **Volatilität** der Marktwerte ggf. vorhandener ausgelagerter Vermögenswerte (Planvermögen, *plan assets*) als auch durch die Volatilität des Rechnungszinses zur Diskontierung der Pensionsverpflichtung (*defined benefit obligation*, DBO), da diese jeweils auf den Bilanzstichtag abstellen. Aber auch durch Änderung der demographischen Bewertungsparameter (Sterblichkeit, Lebenserwartung, Invalidität, Kündigung und Beförderung) sowie des angesetzten Renten- und Gehaltstrends kann sich die DBO von einem Bilanzstichtag zum nächsten (in der Regel allerdings weniger stark) verändern.

Für die Erfassung dieser Volatilitätseinflüsse (*remeasurements*) bestehen gegenwärtig drei **Wahlmöglichkeiten**:

- ▶ Sofortige erfolgswirksame Erfassung in Bilanz und GuV.
- ▶ Verteilung über die wahrscheinliche Restdienstzeit der Arbeitnehmer, soweit die noch zu erfassenden Beträge den Korridor von 10 % des Maximums aus DBO und *plan assets* übersteigen (Korridorverfahren).
- ▶ Sofortige, aber erfolgsneutrale Erfassung in der Bilanz (SORIE- oder OCI-Methode; dritte Option).

Zur Anwendung kam bis 2004 fast ausschließlich das **Korridorverfahren**. Dies führte in den Jahren 2000 bis 2004 wegen der niedrigen Aktienkurse und der niedrigen Rechnungszinssätze zu hohen nicht in der Bilanz berücksichtigten Verlusten (Unterdeckungen), die allerdings im Anhang voll zu berichten waren.

KERNAUSSAGEN

- ▶ Insgesamt sind die Vorschläge des IASB zur Darstellung der Pensionsverpflichtungen und ggf. des vorhandenen Planvermögens im Jahresabschluss nach IFRS zu begrüßen. Die zwingende Einführung eines OCI-Ansatzes für Bewertungsänderungen wird auf breite Zustimmung stoßen.
- ▶ Die Rechnungslegung wird einfacher und transparenter: Das Ziel einer Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Bilanzierung ohne Vielfalt an Wahlrechten wird erreicht.
- ▶ Die geforderten Anhangangaben sollten aber noch deutlich stromlinienförmiger werden.

Um wenigstens in der Bilanz den vollen (ggf. mit *plan assets* saldierten) Nettoverpflichtungswert auszuweisen, wurde im Dezember 2004 auf Drängen der Briten die SORIE-Methode (die seit Anfang 2009 OCI-Methode heißt) als Wahlrecht eingefügt. In Großbritannien ist sie die einzig vorgeschriebene Methode. Auch von den deutschen Großunternehmen wird die OCI-Methode mittlerweile überwiegend bevorzugt.

Das IASB möchte diese Wahlrechte **abschaffen**. Auf jeden Fall soll in der Bilanz der (zu Stichtagsbedingungen auf Marktwertbasis ermittelte und ggf. mit *plan assets* saldierte) Nettowert der Pensionsverpflichtungen ausgewiesen werden. Die Volatilität soll im OCI gebucht werden, wobei aber noch die genaue Definition dessen, was alles als „Volatilität“ (*remeasurement*) gelten soll, im ED zur Diskussion gestellt wird.

II. Die Vorschläge des IASB zur Erfassung der Pensionsverpflichtungen (und anderer langfristiger Verpflichtungen den Arbeitnehmern gegenüber) in Bilanz und GuV

1. Ein paar allgemeine Vorbemerkungen zur Bewertung

Da künftig die Rechnungslegungsvorschriften für *post-employment benefits* und *other long-term employee benefits* identisch sein werden, wird es dann nur noch den Begriff der **long-term employee benefits** geben; diese in Abgrenzung zu den innerhalb von zwölf Monaten nach Entstehen (Erdienen) fälligen *short-term employee benefits*. Wenn somit im Folgenden über die Rechnungslegung von Pensionsverpflichtungen

* Prof. Dr. Rhiel lehrt ehrenamtlich als apl. Professor für Versicherungs- und Wirtschaftsmathematik an der Philipps-Universität Marburg.

1. Vgl. Rhiel, PIR 2008 S. 156.

gesprochen wird, gilt dies in gleicher Weise stets für alle anderen langfristigen Verpflichtungen den Arbeitnehmern gegenüber (Krankheitskosten, Dienstjubiläen etc.). Die Regeln von IAS 19 zur Bewertung der langfristigen Verpflichtungen (DBO) und des Planvermögens mit dem Marktwert bzw. einem marktbezogenen Rechnungszins zum Bilanzstichtag bleiben unverändert. Ebenso unverändert ist der „Nettoaussweis“ (Saldierung) von DBO und Planvermögen.

Das IASB nimmt ein paar Klarstellungen zur **Bewertung** vor:

- ▶ **Künftige** Kosten für die Verwaltung des Bestandes der Versorgungsberechtigten, soweit abgelaufenen Dienstjahren zuzurechnen, sind in der DBO zu berücksichtigen.
- ▶ Als **Ertrag** des Planvermögens gilt nur der Ertrag, der effektiv der Planerfüllung zur Verfügung steht – also exklusive aus dem Planvermögen zu zahlender Vermögensverwaltungskosten und Steuern, soweit diese nicht auf die Arbeitnehmer abgewälzt werden.
- ▶ Vom Arbeitgeber auf künftige Leistungen und/oder Beiträge zu tragende **Lohnsteuern** sind – soweit vergangenen Dienstjahren zuordenbar – in der DBO zu bewerten.
- ▶ Hat der Arbeitnehmer Optionen (z. B. Rente oder Kapital), ist das Optionsverhalten bestmöglich zu **schätzen**.
- ▶ Partizipiert der Arbeitnehmer an der Kapitalentwicklung des Planvermögens, ist auch hier die bestmögliche Schätzung vorzunehmen.
- ▶ Beim sog. **Backloading** (d. h. wenn in späteren Dienstjahren ein höherer Versorgungsanspruch als in früheren erworben werden kann) sind künftige Gehaltserhöhungen, sofern der Anspruch vom Gehalt abhängt, zu berücksichtigen. Dann muss der insgesamt erreichbare Pensionsanspruch (abweichend von der Planformel) den Dienstjahren gleichmäßig zugeordnet werden.

Der Übersichtlichkeit und besseren Lesbarkeit halber werden alle Vorschriften aus IFRIC 14 in den neuen Standard IAS 19 übernommen².

2. Darstellung in der Bilanz

Der Nettobetrag (Saldo) aus Pensionsverpflichtung DBO und Planvermögen ist künftig **zwingend** in der Bilanz auszuweisen; sei es als Unterdeckung (*defined benefit liability*, DBL) oder als Überdeckung (*defined benefit asset*, DBA). Dabei sind „Korrekturen“ (Abschneidungen) aufgrund des *asset ceiling*³, wenn also das Unternehmen auf formal ermittelte Überdeckungen des Pensionsplans nicht zugreifen kann, wie bisher zu beachten.

3. Darstellung in der GuV

3.1 Dreiteilung des Pensionsaufwands

Die Änderungen des **Bilanzausweises** (DBL bzw. DBA) sind im *Statement of comprehensive income* im Jahr ihres Auftretens zu erfassen. Es findet aber folgende **Dreiteilung** des Pensionsaufwands statt:

- ▶ Dienstzeitaufwand (*service cost*, wozu *current* als auch *past service cost* zählen) sowie Aufwendungen und Erträge aus Plankürzungen und Planabschneidungen (*curtailment gains and losses*);

- ▶ Nettozinsaufwand (Rechnungszins der DBO angewandt auf den Bilanzausweis DBL bzw. DBA);
- ▶ Bewertungsänderungen (*remeasurements*) von Pensionsverpflichtung DBO und Planvermögen.

Unter die **Bewertungsänderungen** fällt alles, was nicht unter Dienstzeit- und Nettozinsaufwand sowie *curtailments* fällt; also auch Gewinne und Verluste aus Abfindungen und Übertragungen (*settlements*⁴) und auch Effekte aus dem Abschneideeffekt des *asset ceiling* bei Überdeckungen, auf die das Unternehmen nicht zugreifen kann. Unter *remeasurements* fallen dann auch die *experience gains & losses*, d. h. im Geschäftsjahr eingetretene (realisierte) Unterschiede zwischen erwarteten und tatsächlichen Werten bei: a) Rentenzahlungen des Unternehmens, b) Renten- und (ggf.) Gehaltserhöhungen, c) Mitarbeiterfluktuation und Beförderung sowie d) Rentenzugängen und Rentenabgängen.

- ▶ Der Dienstzeitaufwand und die *curtailment gains and losses* sind im operativen Ergebnis des P&L (*profit or loss*) als Beschäftigungsaufwand (*employment expense*) zu erfassen.
- ▶ Der Nettozinsaufwand ist im Finanzergebnis des P&L zu zeigen.
- ▶ Die (in der Regel volatilen) Bewertungsänderungen (*remeasurements*) auf DBO und Planvermögen sind im OCI (*other comprehensive income*) zu buchen, also nicht im *profit or loss*. Sie werden auch nicht in späteren Wirtschaftsjahren durch das P&L gebucht (also kein *recycling*), da es hierfür nach zutreffender Auffassung des IASB keine vernünftige Basis (*no suitable base*) gibt.

Die anwendenden Unternehmen und Konzerne werden mit diesen Neuerungen durchaus zufrieden sein, da die Volatilität von DBO und Planvermögen nicht erfolgswirksam zu buchen ist. Die Bilanzanalysten werden auch zufrieden sein, da die volle Nettoverpflichtung auf jeden Fall in der Bilanz ausgewiesen wird, es also keine versteckten Verpflichtungen gibt (sofern die Wirtschaftsprüfer richtig geprüft haben).

Der neue Ansatz des IASB ähnelt insoweit dem gegenwärtigen SORIE- oder OCI-Ansatz („dritte Option“). Es gibt aber einige Unterschiede:

3.2 Dienstzeitaufwand und *curtailments*

Hier ergeben sich keine Unterschiede zur gegenwärtigen OCI-Methode.

3.3 Nettozinsaufwand

Bislang ergibt sich der im Zinsergebnis zu zeigende Betrag als Differenz von Zinsaufwand auf die DBO (also Rechnungszins multipliziert mit DBO) und erwartetem Ertrag auf das Planvermögen (*expected return on plan assets*, EROPA). Der EROPA

² IFRIC 14: *IAS 19 – The Limit on a Defined Benefit Asset, Minimum Funding Requirements and their Interaction*, as amended in November 2009.

³ Vgl. *Deiter/Sellhorn*, PiR 2008 S. 356.

⁴ Der Begriff *settlements* wird durch *non-routine settlements* ersetzt, um sie von plangemäßen Abfindungs- und Übertragungsansprüchen abzusetzen, auf die der Arbeitnehmer ggf. eine Option hat (z. B. Wahl von Kapital statt Rente bei Rentenbeginn) und die in den Berechnungsannahmen bestmöglich zu berücksichtigen sind.

muss dabei bestmöglich anhand der tatsächlichen Kapitalanlagestrategie ermittelt werden; die Ermittlungsweise ist im Anhang zu erläutern. Dieser EROPA stieß bislang auf Kritik, da ihm zu viel „subjektive Gestaltbarkeit“ zugeschrieben wurde.

Künftig soll es keinen EROPA mehr geben; der Nettozinsaufwand bzw. -ertrag soll **direkt** ermittelt werden als Rechnungszins multipliziert mit dem Bilanzposten DBL bzw. DBA. Mathematisch ist dies aber das Gleiche wie ein Ansatz des EROPA in Höhe des Rechnungszinses, wie die folgende Gleichung zeigt:

Rechnungszins mal (DBO minus Planvermögen) = (Rechnungszins mal DBO) minus (Rechnungszins mal Planvermögen).

Auf jeden Fall hat man (trickreich) die Diskussion um die „richtige“ Ermittlung eines EROPA entschärft. Und dass der Rechnungszins (nur) auf den „unfunded“ Bilanzausweis angewendet wird, ist durchaus gut nachvollziehbar und begründbar: Es geht ja nur um einen „bilanziellen“ Zinsträger, der durch Abzinsung der Verpflichtung entstanden ist (*passage of time*)!

Da die für die Anlage des Planvermögens verantwortlichen Manager obige Gleichung natürlich sofort sehen werden, könnten sie die Verzinsung des Planvermögens mit dem Rechnungszins der DBO (*high quality corporate bonds*) als eine vom IASB implizit vorgegebene Sollgröße sehen. Tatsächlich ist dem aber gerade nicht so: **Ergebniswirksam** wird stets nur der Nettozinsaufwand bzw. -ertrag. Hingegen ist der Unterschied zum tatsächlichen Ertrag auf das Planvermögen – also die Mehr- oder Minderrendite im Vergleich zu einer Rendite in Höhe des Rechnungszinses – stets ergebnisneutral im OCI zu erfassen. Auf jeden Fall entfällt die „subjektive Gestaltbarkeit“ eines EROPA.

3.4 Bewertungsänderungen (*remeasurements*)

Das IASB definiert die *remeasurements* einfach und praktikabel als **Restkomponente** des Pensionsaufwands: Alles was nicht Dienstzeitaufwand oder Nettozinsaufwand oder *curtailment gain or loss* ist, gilt als *remeasurement*. Man erspart sich somit viele weitere Berechnungen, wie etwa eine erwartete DBO zum Ende des Jahres oder auch die explizite Ermittlung von Gewinnen und Verlusten aus Abfindungen und Übertragungen (*non-routine settlements*) oder des Abschneideeffekts aus dem *asset ceiling* oder der *experience gains & losses*.

Insoweit mag man dieses praktikable Vorgehen auch unterstützen. Allerdings ist es sachlich nicht unbedingt richtig: Gewinne und Verluste aus Abfindungen und Übertragungen (*non-routine settlements*) sollten als realisierte Gewinne und Verluste doch eigentlich **ergebniswirksam** werden. Gleiches gilt für die *experience gains & losses*. Ebenso stellen Auswirkungen von Änderungen der demographischen Bewertungsparameter (Sterblichkeit, Lebenserwartung, Invalidität, Kündigung, Beförderung) sowie des angesetzten Renten- und

Gehaltstrends doch eine „Korrektur“ des Dienstzeitaufwands aus vergangenen Perioden dar (insoweit also eine *past service cost*) und sollten als solche ergebniswirksam sein.

Allerdings würde dies weitere versicherungsmathematische Auswertungen bzw. sogar Berechnungen erfordern. Über die Notwendigkeit und bilanzielle Aussagekraft unter Wesentlichkeitsgesichtspunkten solcher Zusatzarbeiten kann (und soll) man durchaus streiten (siehe dazu auch im Folgenden unter Anhangangaben).

Auf jeden Fall: Wenn es einfach sein soll, dann sind die IASB-Vorschläge sinnvoll.

III. Anhangangaben (*Disclosures*)

1. Grundlegende Revision

Die geforderten Anhangangaben werden einer grundlegenden Revision unterzogen. Sie sollen klarer und deutlicher gefasst werden und dem Leser diejenigen Informationen geben, die dieser benötigt, um insbesondere die Risiken der Pensionsverpflichtungen und ihrer Finanzierung für das Unternehmen (und seine Bilanz) verstehen zu können. Die Vorschriften werden mehr **prinzipienorientiert** gestaltet, was zu begrüßen ist.

Auf die einzelnen Erfordernisse soll hier gar nicht eingegangen werden. Es sind weiterhin „endlos viele“:

- ▶ Angabe einer DBO ohne Gehaltstrend (sog. ABO).
- ▶ Beschreibung der wesentlichen Pensionspläne und ihrer Finanzierung und Risiken.
- ▶ Erklärung, wie die demographischen Bewertungsannahmen gewonnen wurden.
- ▶ Informationen zu Aktiv-Passiv-Strategien (*asset liability strategies*).
- ▶ Sensitivitätsanalyse für unterschiedliche aktuarielle Risiken und Kapitalanlagerisiken.
- ▶ Erklärung dazu, wenn über längere Zeit die Beiträge vom Dienstzeitaufwand abweichen.
- ▶ Erklärung zu den in Bilanz und P&L erfassten Beträgen.
- ▶ Zerlegung der versicherungsmathematischen Gewinne und Verluste in demographische und finanzielle Ursachen (also doch umfangreicher Zusatzrechenaufwand!).
- ▶ Beschreibung von wesentlichen *non-routine settlements*.
- ▶ Beschreibung eventueller Risiken bei Beteiligung an einem *defined benefit multi-employer plan* (DBMEP), wenn der DBMEP wie ein Beitragsplan bilanziert wird, da es für eine Aufteilung der DB-Verpflichtungen auf die einzelnen beteiligten Arbeitgeber keine vernünftige Basis gibt bzw. die Daten nicht erhältlich sind.
- ▶ U. v. m.

Ein internationaler Konzern hat i. d. R. fürchterlich viele unterschiedliche Pensionspläne in vielen Ländern der Welt. Allein in Deutschland gibt es fünf Durchführungswege: Direktzusagen (mit und ohne CTA-Planvermögen bzw. mit und ohne Rückdeckungsversicherungen), Unterstützungskassen (mit und ohne Rückdeckungsversicherungen), Pensionskassen und Pensionsfonds (versicherungsförmig oder liberal)

und Direktversicherungen. Pensionszusagen können gehaltsabhängig oder statisch sein; es können Kapital- oder Rentenzahlungen vorgesehen sein; die Risiken der Kapitalanlage können über wertpapiergebundene Zusagen zumindest teilweise an die Arbeitnehmer gegeben sein. Für unterschiedliche Arbeitnehmerkollektive kann es unterschiedliche Zusagen geben; bzw. manche Arbeitnehmer gehören zu mehreren Typen von Plänen, vielleicht sogar mit Anrechnungen und Limitierungen der Pläne aufeinander.

Selbst eine „überschaubare“ Menge an Anhangangaben ist schon schwer (insbesondere in der Konzernbilanz) zu gruppieren oder zusammenzufassen.

2. Welche Anhang-Informationen sind nun „wirklich wichtig“?

Nach Auffassung des Autors sind nur die auf Konzernebene aggregierten Volatilitätsrisiken aus dem Planvermögen und dem Rechnungszins von Bedeutung! Diese Risiken können auch gut (und relativ leicht) auf Konzernebene (quantitativ!) addiert werden, und zwar **unabhängig** von der Art der Leistungszusagen (DB Zusagen)!

Die Ermittlung aller anderen Risiken erfordert für jeden der furchtbar vielen Pläne Zusatzauswertungen und -berechnungen, die nicht unbedingt sinnvoll zu aggregieren sind. Als Beispiel sei das (derzeit hoch im Schwange stehende, aber oftmals falsch verstandene) „**Langlebigkeitsrisiko**“ genannt. Den Bilanzleser könnte und sollte eigentlich schon interessieren, ob die Lebenserwartung in der DBO adäquat vorsichtig mit Trend erfasst ist. Hier sollte man eigentlich den Wirtschaftsprüfern vor Ort vertrauen, dass sie dies richtig geprüft haben. Wie soll man aber bei den vielen Plänen bei den unterschiedlichen Personengruppen (Arbeiter, Angestellte in vielen Ländern) im Anhang hierüber berichten? Soll man die vielen verwendeten Sterbetafeln angeben? Diese besagen selbst den Aktuarien anderer Länder schon nichts mehr. Oder soll man exemplarisch die Lebenserwartungen von 65-jährigen Rentnern angeben, ggf. für alle Pensionspläne? Daraus folgt aber noch nicht, dass diese verwendeten Lebenserwartungen dann auch für die jeweiligen Personenbestände ausreichend vorsichtig sind!! Solche Anhangangaben kann niemand sinnvoll lesen! Das gibt das IASB in seinen Kommentaren auch selbst zu!

Was versteht der Autor nun unter den „auf Konzernebene zu aggregierenden Volatilitätsrisiken aus dem Planvermögen und dem Rechnungszins auf die DBO“? Folgende Angaben, aggregiert auf Konzernebene, würden m. E. reichen:

- ▶ Zusammensetzung des Planvermögens auf die wesentlichen Anlagearten (z. B. Aktien, Zinspapiere, Immobilien).
- ▶ Einfluss einer z. B. 20 %igen Verminderung der Aktienkurse auf das Planvermögen (ohne und **mit** Wertsicherungen auf das Jahresende).
- ▶ Einfluss einer z. B. 1 %igen Veränderung des Zinsniveaus auf das Planvermögen (ohne und **mit** Wertsicherungen auf das Jahresende) und auf die DBO (und somit **saldiert** auf den Bilanzposten DBL bzw. DBA).

- ▶ Inwieweit gehen obige Wertänderungen des Planvermögens via wertpapiergebundener Zusagen (oder ähnlicher Pensionsplangestaltungen) im Endeffekt auf das Konto der Arbeitnehmer und nicht des Unternehmens?

IV. Termination benefits und Altersteilzeit

Das IASB wird noch im Mai eine Änderung zur Bilanzierung von *termination benefits* veröffentlichen mit Auswirkungen auf die Bilanzierung der deutschen Altersteilzeitverpflichtungen. Als *termination benefits* gelten künftig nur noch Leistungen, die der Arbeitnehmer im Falle eines freiwilligen Ausscheidens aus dem Unternehmen erhält, wenn diese Leistungen nur für eine kurze Zeit (also etwa für ein Jahr), und zwar gerechnet zwischen dem Arbeitgeberangebot und der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, angeboten werden. ATZ-Verpflichtungen sind dann in aller Regel als *long-term employee benefits* zu qualifizieren. Beim kontinuierlichen ATZ-Modell wird es allerdings (im Gegensatz zum Blockmodell) zu keiner Rückstellungsbildung kommen (zumindest nicht bei ganz gleichmäßiger Verteilung der Arbeitsleistung). Grundsätzlich ist bei *long-term employee benefits* (z. B. leistungsorientierten Pensionsverpflichtungen) die Rückstellungsbildung (unter Beachtung des *backloading*-Verbots) über den Teil der Dienstzeit vorzunehmen, in dem die Ansprüche effektiv erdient (in der Regel auch unverfallbar) werden. Beim Blockmodell sind somit die für die ATZ-Freistellungsphase insgesamt auszahlenden Leistungen in einer Rückstellung (ratierlich) über die ATZ-Beschäftigungsphase anzusammeln; ggf. auch schon beginnend mit dem Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vereinbarung (der meist aber nur kurz vor Beginn der ATZ-Beschäftigungsphase liegt). Die IFRS-Bilanzierung der ATZ-Verpflichtungen stimmt künftig mit derjenigen nach US-GAAP überein⁵.

V. Zusammenfassung

Insgesamt sind die Vorschläge des IASB zur Darstellung der Pensionsverpflichtungen und ggf. des vorhandenen Planvermögens im Jahresabschluss nach IFRS zu begrüßen. Die zwingende Einführung eines OCI-Ansatzes für Bewertungsänderungen wird auf breite Zustimmung stoßen. Dem „eigentlich auch schönen“ Korridoransatz sollte man keine verlorenen Tränen mehr nachweinen.

Die Rechnungslegung wird einfacher und transparenter: Das Ziel einer Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Bilanzierung ohne Vielfalt an Wahlrechten wird erreicht.

Die geforderten Anhangangaben sollten aber noch deutlich stromlinienförmiger werden! Viele (eigentlich schon recht) interessante Anhangangaben sind aber gar nicht verständlich darstellbar. Deswegen sollte man sie streichen, ansonsten verschwindet auch das Wesentliche im Dickicht des Unwesentlichen.

⁵ Vgl. hierzu (und zum IFRS-ED vom Juni 2005) schon *Lieb/Rhiel*, PiR 2006 S. 87.