



© DRSC e.V. || Zimmerstr. 30 || 10969 Berlin || Tel.: (030) 20 64 12 - 0 || Fax.: (030) 20 64 12 - 15
www.drsc.de - info@drsc.de

Diese Sitzungsunterlage wird der Öffentlichkeit für die FA-Sitzung zur Verfügung gestellt, so dass dem Verlauf der Sitzung gefolgt werden kann. Die Unterlage gibt keine offiziellen Standpunkte der FA wieder. Die Standpunkte der FA werden in den Deutschen Rechnungslegungs Standards sowie in seinen Stellungnahmen (Comment Letters) ausgeführt.
Diese Unterlage wurde von einem Mitarbeiter des DRSC für die FA-Sitzung erstellt.

IFRS-FA – öffentliche SITZUNGSUNTERLAGE

Sitzung:	17. IFRS-FA / 06.06.2013 / 12:45 – 13:45 Uhr
TOP:	02 – ED/2013/4 Defined Benefit Plans: Employee Contributions (amend IAS 19)
Thema:	Narrow-scope amendment von IAS 19.93
Papier:	17_02a_IFRS-FA_IAS 19 Contribution_Basis

Einführung

- 1 Der IASB hat am 25. März 2013 den ED/2013/4 *Defined Benefit Plans: Employee Contributions (amend IAS 19)* (im Folgenden „ED“) veröffentlicht. Im ED werden drei Änderungen an IAS19.93 sowie klarstellende Änderungen an IAS 19.175 (*Transition and effective date*) und an IAS 19.BC150 vorgeschlagen. Stellungnahmen zum ED können bis zum 25. Juli 2013 beim IASB eingereicht werden.
- 2 Der FA hatte sich erstmals in seiner 15. Sitzung im April 2013 mit diesem Thema befasst und die AG „Pensionen“ um eine Einschätzung dieses Themas gebeten. Die AG „Pensionen“ hat sich in ihrer Sitzung im Mai 2013 mit dem Thema befasst. Im Folgenden werden die Diskussionsergebnisse der AG vorgestellt.

Anmerkungen der AG „Pensionen“

- 3 Die AG befürwortet die Änderungsvorschläge, insbesondere die Einführung der sofortigen Reduktion des Dienstzeitaufwands einer Periode um die in der gleichen Periode entrichteten bzw. fälligen Beiträge der Arbeitnehmer oder Dritter. Allerdings vertritt die AG die Auffassung, dass der Anwendungsbereich der Erleichterung weiter gefasst werden sollte, als dies bisher im Vorschlag vorgesehen ist.
- 4 Die ursprüngliche Intention des IASB, die aus den Arbeitnehmerbeiträgen entstehenden Leistungen in analoger Weise den Dienstjahren zuzuordnen, wie die aus den Arbeitgeberbeiträgen entstehenden (Netto-)Leistungen, führt einerseits zu einer verbesserten



Darstellung des Aufwands des Unternehmens für die Pensionsverpflichtungen. Andererseits führt die praktische Umsetzung dieses Gedankens auf Basis des IAS 19.93 zu einer sehr komplizierten, aufwendigen und zum Teil nicht umsetzbaren Vorgehensweise. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn notwendige Informationen aus der Vergangenheit nicht mehr vorliegen; dies dürfte in den allermeisten Fällen zutreffen. Dadurch übersteigen die Kosten für die Berechnung den Nutzen aus den bereitgestellten Informationen.

- 5 Die vom IASB angestrebte konzeptionelle Gleichbehandlung der aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen entstehenden Leistungen erfordert gemäß IAS 19.BC143 ff., dass die DBO und das Planvermögen in einen Arbeitnehmeranteil und einen Arbeitgeberanteil aufgespalten werden müssen. Die dafür notwendigen Daten stehen dann in der Regel nicht zur Verfügung, wenn das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen an eine Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung¹ (unter Umständen einschließlich von Zuschüssen aus Solvabilitätsanforderungen) Änderungen unterlegen hat. Beispielsweise wären Informationen zu den in der Vergangenheit entrichteten Arbeitnehmerbeiträgen, den darauf angefallenen Erträgen und den erfolgten Zahlungen erforderlich. Der IASB sollte entgegen den Erläuterungen in IAS 19.BC143 ff. klarstellen, dass eine solche Aufteilung nicht notwendig ist, wenn dafür nicht die notwendigen Daten nicht vorliegen. In diesem Fall kann die Überleitung der DBO gemäß IAS 19.140 auf der Basis des separaten Dienstzeitaufwands aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen erfolgen.
- 6 Die AG regt an, dass der IASB *application/implementation guidance* in den IAS 19 einfügt, in der näher erläutert wird, wie das „Projektionsverfahren“ gemäß IAS 19.93 umzusetzen ist, falls die Erleichterungsvorschrift, die gemäß ED in den IAS 19 aufgenommen werden soll, nicht angewendet wird (da Wahlrecht) oder nicht angewendet werden darf.
- 7 Als problematisch wird die Formulierung der Bedingung für die Anwendung der Erleichterung („*are linked solely to the employee's service*“) angesehen. Die mit dieser Formulierung beschriebene Bedingung ist nur in Verbindung mit den Ausführungen in der *Ba-*

¹ Bei Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung handelt es sich z.B. um Pensionskassen, Pensionsfonds, Direktversicherungen oder Unterstützungskassen, jedoch nicht um Direktzusagen.



sis for Conclusions verständlich. Daher sollte die Formulierung dahingehend geändert werden, dass sie aus sich heraus verständlich ist. Insbesondere ist das „*solely linked to the employee service*“ zu unbestimmt. Wenn der Beitrag eines Arbeitnehmers aus dessen Gehalt oder Bonus geleistet wird, liegt dem Gehalt oder Bonus regelmäßig eine Leistung des Arbeitnehmers zu Grunde. Daher wurde diskutiert, dass möglicherweise bei sämtlichen Arbeitnehmerbeiträgen, die ein Arbeitnehmer während seiner aktiven Zeit leistet, das Kriterium des „*linked to the employee service*“ erfüllt ist. Anderes mag für Beiträge von Arbeitnehmern gelten, die ein Rentner zu einem *medical care plan* leisten muss. Angesichts der Formulierung in BC5 des ED ist jedoch fraglich, ob sich der IASB auf eine derartig weite Lesart des „*linked to*“-Kriteriums einlassen will.

- 8 In der Praxis werden oftmals Bonus- und/oder Tantiemenzahlungen von den Arbeitnehmern genutzt, um sie in die Altersvorsorgepläne einzuzahlen. Hierbei ergibt sich regelmäßig eine zeitliche Verschiebung, wenn die Bonuszahlungen erst im Wirtschaftsjahr nach der erbrachten Arbeitsleistung erfolgen und auch dann erst umgewandelt werden (z.B. der Bonus für die Arbeitsleistung in 2012 wird erst im Mai 2013 fällig, da erst dann das Jahresergebnis des Unternehmens festgestellt ist). Nach der eng begrenzten Ausnahmeregelung müsste für diese einfachen Pläne die komplizierte Regelung des IAS 19.93 angewendet werden. Daher sollte angeregt werden, dass die Vereinfachung auch auf diese zeitversetzten Zahlungen angewendet werden kann oder die zeitversetzten Zahlungen als freiwillige Beiträge im Sinne von IAS 19.92 behandelt werden können.
- 9 Oftmals sind die formalen Regelungen für die Umwandlung des Bonus so gestaltet, dass die Arbeitnehmer jedes Jahr neu über die Umwandlung entscheiden können. Zum Teil sind die Vereinbarungen zur Umwandlung mit einer eigenständigen formalen Planbeschreibung verbunden (z.B. hinsichtlich des Garantiezinses). In diesen Fällen erachtet die AG die Behandlung der Umwandlungsbeträge als freiwillige Beiträge von Arbeitnehmern im Sinne von IAS 19.92 für sachgerecht. Dagegen wird eine Behandlung als Arbeitnehmerbeiträge im Sinne von IAS 19.93 als nicht zutreffend erachtet.
- 10 Ein weiteres praktisches Problem in Bezug auf Beiträge, die in den formalen Regelungen des Pensionsplans enthalten sind, betrifft Zahlungen für einen Ausgleich eines entstandenen Defizits. Sofern die Ausgleichzahlungen nicht als Einmalzahlung geleistet



werden, sondern durch eine Erhöhung des Prozentsatzes des Gehalts, den der Arbeitnehmer einbringt, stellt sich die Frage nach der Abgrenzung zwischen „*linked to service*“ und „*to reduce a deficit*“.

- 11 Die Änderung in Bezug auf die Durchführung des *back-end loading test* („*a negative benefit in the same way that the gross benefit is attributed in accordance with paragraph 70*“) für die Arbeitnehmerbeiträge wird ebenfalls befürwortet. Dabei werden weitere Erläuterungen zum angedachten Vorgehen als hilfreich angesehen. Daher regt die AG an, dass der IASB *application/implementation guidance* in den IAS 19 einfügt, in der die Durchführung des *back-end loading test* veranschaulicht wird.
- 12 Des Weiteren stellt die AG fest, dass die vorgeschlagene Einfügung der Fußnote in IAS 19.BC150 nicht ausreichend klar formuliert ist. Bei einem Lesen des geänderten IAS 19.BC150 entsteht der Eindruck, dass ein Widerspruch zwischen dieser Textziffer und der zugehörigen Fußnote besteht. Während in der Textziffer der *back-end loading test* gemäß IAS 19.70 auf Basis des *net benefit* erfolgen soll, wird in der Fußnote verlangt, den Test auf Basis des *gross benefit* durchzuführen. Der IASB sollte in seinen Erläuterungen deutlich die Gründe für diesen scheinbaren Widerspruch benennen.
- 13 Kontrovers wurde das Thema der Entgeltumwandlung als Arbeitnehmerbeitrag diskutiert. Ein Mitglied der AG vertritt die Meinung, in Übereinstimmung mit der Auffassung der Deutschen Aktuarvereinigung, dass es sich aufgrund der Regelungen des deutschen Arbeitsrechts bei der Entgeltumwandlung um einen Arbeitgeberbeitrag und nicht um einen Arbeitnehmerbeitrag handelt. In der Praxis wird dies zum Teil anders gesehen, d.h. einige Unternehmen behandeln die Entgeltumwandlung als Arbeitnehmerbeiträge.
- 14 Oftmals resultieren in Deutschland Beiträge der Arbeitnehmer aus einer sogenannten Entgeltumwandlung, nach der der Arbeitnehmer im ersten Schritt auf Entgelt verzichtet und im zweiten Schritt als Gegenleistung für diesen Verzicht eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung vom Arbeitgeber erhält. Einerseits ist die Zusage nach deutschem Arbeitsrecht eine rein „arbeitgeberfinanzierte Zusage“, für die der Arbeitgeber auch sonstige Zusatzkosten wie z.B. Beiträge zum Pensions-Sicherungs-Verein und Verwaltungskosten übernimmt. Andererseits ist die Zusage wirtschaftlich betrachtet eine ar-



beitnehmerfinanzierte Zusage. Beide Sichtweisen werden in der Praxis vertreten, d.h. einige Unternehmen bilden in ihrer Rechnungslegung die Entgeltumwandlung als arbeitnehmerfinanziert und andere Unternehmen als arbeitgeberfinanziert ab. Die AG vertritt die Auffassung, dass beide Sichtweisen zulässig sein sollten, da beide Sichtweisen im Ergebnis zur Abbildung von Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

- 15 In der zweiten Sichtweise erfolgt der Transfer von „kurzfristig fälligen Leistungen an Arbeitnehmer“ zu „Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ auf andere Art und Weise als bei der ersten Sichtweise. Bei der arbeitsrechtlichen Sichtweise (Zerlegung in zwei separate Transaktionen) wird zunächst der Aufwand aus kurzfristig fälligen Leistungen an Arbeitnehmer reduziert (Transaktion 1) und das Unternehmen erfasst reinen laufenden Dienstzeitaufwand des Arbeitgebers für den leistungsorientierten Pensionsplan (Transaktion 2). Bei der wirtschaftlichen Sichtweise (Gehaltsverzicht des Arbeitnehmers als Arbeitnehmerbeitrag) erfolgt hingegen keine Kürzung des Aufwands für kurzfristig fällige Leistungen an Arbeitnehmer. Damit im Pensionsplan nicht erneut Aufwand erfasst wird (um so eine doppelte Aufwandserfassung zu vermeiden), wird im Pensionsplan ein Arbeitnehmerbeitrag abgebildet und so die DBO auf den erforderlichen Stand gebracht (vgl. IAS 19.120A(c) a.F.).

- 16 **Frage 1:**
Möchte der IFRS-FA auf Basis der Anmerkungen und Hinweise der AG eine Stellungnahme beim IASB einreichen?

- 17 **Frage 2:**
Möchte der IFRS-FA das kontrovers diskutierte Thema der Entgeltumwandlung dem IASB zur Kenntnis bringen (anderenfalls ist davon auszugehen, dass an der etablierten Praxis festgehalten wird)?