



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

<b>Sitzung:</b>	<b>18. IFRS-FA / 11.07.2013 / 13:45 – 14:45 Uhr</b>
<b>TOP:</b>	<b>09 – ED/2013/4 Defined Benefit Plans: Employee Contributions (amend IAS 19)</b>
<b>Thema:</b>	<b>Narrow-scope amendment von IAS 19.93</b>
<b>Papier:</b>	<b>18_09a_IFRS-FA_IAS 19 Contribution_Entgeltumwandlung</b>

### Einführung

- 1 In Deutschland wird im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) als Formen der betrieblichen Altersversorgung u.a. zwischen der Umwandlung von Bruttoentgelten in Versorgungsleistungen (Entgeltumwandlung) (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) und Beiträgen, die der Arbeitnehmer aus seinem Nettoentgelt an eine Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung leistet, (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG) unterschieden.
- 2 Unterschiedliche Auffassungen hinsichtlich der bilanziellen Einordnung bestehen nur für die Entgeltumwandlung. Die eine Meinung (Sichtweise A) ist durch eine arbeitsrechtliche Betrachtungsweise geprägt. Danach wird mit dem Vertragsabschluss zur Entgeltumwandlung eine Änderung des Arbeitsvertrags vereinbart, wonach der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Bruttoentgelts verzichtet und gleichzeitig eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erhält. Der Arbeitgeber schuldet dann die Beiträge an die Versorgungseinrichtung. Daher vermindern sich für den Arbeitgeber die kurzfristig fälligen Leistungen an den Arbeitnehmer und gleichzeitig erhöhen sich die Arbeitgeberbeiträge an die Versorgungseinrichtung. Dementsprechend wird der Aufwand für kurzfristig fällige Leistungen an Arbeitnehmer reduziert und gleichzeitig der Dienstzeitaufwand erhöht.
- 3 Gemäß der anderen vertretenen Auffassung (Sichtweise B) schuldet der Arbeitgeber weiterhin dem Arbeitnehmer das vereinbarte Bruttoentgelt mit der Besonderheit, dass ein Teil des Entgelts nicht an den Arbeitnehmer ausbezahlt sondern direkt an die Versorgungseinrichtung geleistet wird. Dementsprechend werden die kurzfristig fälligen



---

Leistungen an den Arbeitnehmer nicht reduziert sondern bleiben unverändert und der umgewandelte Entgeltbetrag wird als Arbeitnehmerbeitrag erfasst.

- 4 Beide Sichtweisen führen im Ergebnis zum Ausweis einer DBO in gleicher Höhe, nur unterscheiden sich die ausgewiesenen kurzfristig fälligen Leistungen an Arbeitnehmer und der Dienstzeitaufwand jeweils.
- 5 Für eine Erhebung der Sichtweise in anderen Ländern wurde ein *Outreach Request* an verschiedene Nationale Standardsetzer initiiert. In Deutschland sind beide Sichtweisen bei der bilanziellen Abbildung von Entgeltumwandlungen vertreten.

### **Ergebnisse des *Outreach Request***

- 6 An verschiedene Nationale Standardsetzer wurde zum einen die Frage gerichtet, ob in ihrem Rechtskreis der deutschen Entgeltumwandlung vergleichbare Formen der betrieblichen Altersversorgung bestehen. Sofern dies der Fall ist, wurde die bilanzielle Behandlung der Entgeltumwandlung erfragt.
- 7 Den *Outreach Request* haben acht Nationale Standardsetzer beantwortet. Von diesen haben sechs angegeben, dass es in ihrem Rechtskreis keine vergleichbare Form der betrieblichen Altersversorgung gibt. In einem weiteren Land ist die Entgeltumwandlung nicht üblich. Wenn jedoch eine solche Form der betrieblichen Altersversorgung gewählt wird, wird der Bruttolohn als kurzfristig fällige Leistungen an Arbeitnehmer erfasst und das umgewandelte Entgelt als Reduktion des Dienstzeitaufwands.
- 8 In einem weiteren Land können Bonuszahlungen in Pensionsansprüche umgewandelt werden. In diesem Fall erfasst das Unternehmen die Zahlungen als Pensionsaufwand, da für diese ein niedriger Beitragssatz für soziale Abgaben gilt. Das Vorgehen ist daher eher steuerlich beeinflusst.
- 9 In einer erhaltenen Antwort wurde ausgeführt, dass es in dem Land keine vergleichbaren Regelungen gibt, aber eine theoretische Analyse des Sachverhalts durchgeführt wurde. Im Ergebnis wurde von einem Teilnehmer der Analyse die Sichtweise A und von einem anderen Teilnehmer die Sichtweise B vertreten.
- 10 Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Entgeltumwandlung als eine spezifische deutsche Form der betrieblichen Altersversorgung angesehen werden kann.



---

Ferner zeigt sich, dass in der Praxis und bei theoretischen Überlegungen beide Sichtweisen unterstützt werden.

- 11 **Frage 1:**
- a) 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)?
  - b) Wenn nein, möchte der IFRS-FA zu diesem Thema eine Verlautbarung erarbeiten?