



Steuern, Finanzen und Controlling

▷ Bilanzen

Philipp Jahn, Dirk J. Lamprecht

Die Behandlung von Pensionsrückstellungen nach HGB, IFRS und EStG

Probeseiten

Weitere Informationen zur Fachbroschüre
und eine Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).



Verlag Dashöfer

Philipp Jahn, Dirk J. Lamprecht

Die Behandlung von Pensionsrückstellungen nach HGB, IFRS und EStG



Verlag Dashöfer GmbH

Fachverlag für Wirtschaft, Behörden, Selbständige
und Freiberufler

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 0 40/41 33 21-0 · Fax: 0 40/41 33 21-10

E-Mail: info@dashoefer.de · Internet: www.dashoefer.de

Stand: April 2012

Copyright © 2012 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg. Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern.

Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden.

Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der uneinheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Satz: Reemers Publishing Services GmbH, Luisenstraße 62, 47799 Krefeld
Druck: Mailfix e. K., 22145 Hamburg

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Die Zielsetzung von HGB, IFRS und EStG	1
1.2	Die Modernisierung des Bilanzrechts und deren Zielsetzung im Hinblick auf Pensionsrückstellungen	2
1.3	Grundlagen	3
1.3.1	Drei-Säulen-Modell der Altersversorgung	3
1.3.2	Definition der Pensionsrückstellung	4
1.3.3	Arten von Pensionsverpflichtungen	4
2	Die Bilanzierung von Pensionsrückstellungen nach HGB	9
2.1	Nach bisherigem Handelsrecht	9
2.1.1	Ansatz und Bewertung	9
2.1.2	Ausweis	11
2.2	Nach geltendem Handelsrecht	12
2.2.1	Ansatz	12
2.2.2	Bewertung	15
2.2.3	Ausweis	24
2.2.4	Vorliegen von Deckungsvermögen	31
2.2.5	Die Umsetzung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes	35
3	Die Behandlung von Pensionsrückstellungen nach IFRS	42
3.1	Ansatz	42
3.2	Bewertung	45
3.2.1	Bewertungsparameter	45
3.2.2	Bewertungsverfahren	48
3.2.3	Auflösung	48
3.3	Ausweis	49
3.3.1	Derzeitige Regelung	49
3.3.2	Neuregelung	54
3.4	Vorliegen von Planvermögen	60
3.4.1	Kriterien und Arten	61
3.4.2	Bewertung und Ausweis	62

3.5	Fallbeispiel	63
4	Die Behandlung von Pensionsrückstellungen nach EStG	67
4.1	Ansatz	67
4.1.1	Sachliche Voraussetzungen	68
4.1.2	Persönliche Voraussetzungen	70
4.2	Bewertung	72
4.2.1	Bewertungsparameter	72
4.2.2	Bewertungsverfahren	73
4.2.3	Inventur	76
4.2.4	Auflösung	77
4.3	Ausweis	77
4.4	Besonderheiten bei Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer	77
4.5	Fallbeispiel	81
4.6	Übersicht Unterschiede in der Abzinsung von Pensionsrückstellungen nach HGB und EStG	83
5	Latente Steuern	85
5.1	Behandlung von latenten Steuern	86
5.1.1	Nach HGB	86
5.1.2	Nach IFRS	87
5.2	Latente Steuern im Zusammenhang mit Pensionsrückstellungen	88
6	Beurteilung der Bilanzierungsvorschriften für Pensionsrückstellungen nach HGB, IFRS und EStG	90
6.1	HGB	90
6.2	IFRS	92
6.3	EStG	93
7	Ausblick	95
8	Literaturverzeichnis	97

1 Einleitung

1.1 Die Zielsetzung von HGB, IFRS und EStG

Die Jahresabschlüsse nach dem Handelsgesetzbuch (HGB), den internationalen Rechnungslegungsstandards bzw. International Financial Reporting Standards (IFRS) und dem Einkommensteuergesetz (EStG) unterscheiden sich in deren Adressatenkreis, da diese drei Rechtsnormen unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen.

Handelsgesetzbuch

Die Zielsetzung des Jahresabschlusses nach HGB besteht in erster Linie in der Erfüllung der Eigner- und Gläubigerschutzfunktion sowie der Dokumentationsfunktion und der Zahlungsbemessungsfunktion zur Ermittlung des ausschüttungsfähigen Gewinns.

Der Jahresabschluss ist dabei gemäß § 252 Abs. 1 Nr. 4 HGB nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung (GoB) und unter Beachtung des Vorsichts-, des Realisations- und des Imparitätsprinzips aufzustellen, wodurch dessen Funktionen hinreichend befriedigt werden sollen.

International Financial Reporting Standards

Durch den IFRS-Abschluss soll eine internationale Vergleichbarkeit des Abschlusses erreicht werden. Ein übergeordnetes Interesse besteht aus Sicht des International Accounting Standards Board für aktuelle und potenzielle Investoren und der Vermittlung entscheidungsnützlicher Informationen bei deren Anlageentscheidung. Ein Nebenziel des Jahresabschlusses besteht in der Erfüllung der Rechenschaftsfunktion. Wesentlich ist jedoch, begründet durch die besondere Stellung von Investoren, die Erfüllung der Informationsfunktion, wobei eine sehr marktnahe und zukunftsorientierte Bewertung erfolgt.

Einkommensteuergesetz

Der Jahresabschluss nach dem deutschen Steuerrecht richtet sich lediglich an die Finanzverwaltung. Mit ihm soll die steuerliche Leistungsfähigkeit des Unterneh-

mens und die Bemessungsgrundlage für Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer ermittelt werden. Die Vermittlung von Informationen für Investoren oder andere Personen ist nicht Gegenstand des steuerrechtlichen Jahresabschlusses.

1.2 Die Modernisierung des Bilanzrechts und deren Zielsetzung im Hinblick auf Pensionsrückstellungen

Am 26. März 2009 ist das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) im Bundestag verabschiedet worden. Am 3. April 2009 erfolgte die Zustimmung des Bundesrats, woraufhin das Gesetz am 28. Mai 2009 verkündet wurde. Am darauffolgenden Tag trat es in Kraft.

Das BilMoG gilt als die größte Bilanzreform seit dem Bilanzrichtliniengesetz 1985. Ziel ist es, das HGB-Bilanzrecht zu einer dauerhaften und im Verhältnis zu den internationalen Rechnungslegungsstandards vollwertigen, aber kostengünstigeren und einfacheren Alternative weiterzuentwickeln. Vor allem kleinen und mittelgroßen Unternehmen soll dadurch die Möglichkeit zur Nutzung eines modernen Bilanzrechts eröffnet werden, ohne direkt auf die IFRS übergehen zu müssen.¹ Da die bisherigen handelsrechtlichen Vorschriften zur Behandlung von Pensionsverpflichtungen im internationalen Vergleich als Schwachpunkt der deutschen Rechnungslegung angesehen wurden, stellt deren Reform durch das BilMoG eine der wesentlichsten Änderungen dar.

Gemäß Art. 66 Abs. 3 EGHGB war das BilMoG verpflichtend auf Jahres- und Konzernabschlüsse für Geschäftsjahre anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2009 begannen. Es bestand zudem das Wahlrecht auf vorzeitige Anwendung des BilMoG für Jahres- und Konzernabschlüsse betreffend Geschäftsjahre, die nach dem 31. Dezember 2008 begannen. Dies verlangte jedoch eine ganzheitliche Anwendung der Vorschriften.

1 Vgl. Regierungsentwurf zum Gesetz zur Modernisierung der Bilanz.

Aus der Praxis:

Rund 80 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen in Deutschland erstellten bislang eine sog. Einheitsbilanz, in der die handelsrechtlichen Wertansätze mit denen der Steuerbilanz übereinstimmten. Abweichungen wurden lediglich in einer Überleitungsrechnung dargestellt.

1.3 Grundlagen

1.3.1 Drei-Säulen-Modell der Altersversorgung

Die Altersversorgung deutscher Arbeitnehmer besteht aus einem sog. Drei-Säulen-Modell. Die erste Säule bildet die gesetzliche Versorgung in Form der Rentenversicherung. Als zweite Säule dient die private Zusatzversorgung. Die dritte Säule ist die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers, zu der die Pensionszusage zählt. Für diese muss das bilanzierende Unternehmen grundsätzlich eine Pensionsrückstellung bilden.

Circa 52 Prozent der in der Privatwirtschaft tätigen Personen hatten zum Jahresende 2007 eine Zusage für eine betriebliche Altersversorgung.¹ Vor allem vor dem Hintergrund wirtschaftlich unsicherer Zeiten und eines demografischen Wandels gewinnen Pensionszusagen zunehmend an Relevanz für Unternehmen verschiedenster Rechtsformen und Größen.

Die arbeitsrechtliche Basis für die betriebliche Altersversorgung in Deutschland bildet das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG). Dies gilt jedoch nur, sofern der Versorgungsberechtigte nicht als beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer einzustufen ist, da in diesem Fall der Gesellschaftsvertrag sowie der Arbeitsvertrag die Rechtsgrundlage bilden.

Die betriebliche Versorgungszusage ist zunächst unabhängig vom Durchführungsweg und deren Finanzierung die Grundlage für die Bilanzierung und Bewertung einer Pensionsverpflichtung.

1 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2008) S. 126.

1.3.2 Definition der Pensionsrückstellung

Für den Begriff der Pensionsrückstellung gibt es keine Legaldefinition. Sie kann jedoch als Rückstellung für Leistungen zur Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung bezeichnet werden, die einem Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses zugesagt wird, vgl. § 1 Abs. 1 BetrAVG.

Neben Verpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern sind auch solche Versorgungsverpflichtungen den Altersversorgungsverpflichtungen zuzuordnen, die gegenüber einem Organmitglied oder gegenüber einem Gesellschafter einer Personengesellschaft aufgrund eines Dienstverhältnisses zugesagt worden sind. Ebenso zählen Versorgungsverpflichtungen gegenüber externen Beratern des bilanzierenden Unternehmens, die aufgrund einer Tätigkeit für das Unternehmen zugesagt worden sind, zu den Altersversorgungsverpflichtungen.¹

1.3.3 Arten von Pensionsverpflichtungen

Pensionsverpflichtungen gegenüber Arbeitnehmern können zum Einen in Form von laufend zu zahlenden Pensionen bestehen. Die Pensionszahlung erfolgt im Regelfall lebenslänglich bis zum Tode des Empfängers oder des Hinterbliebenen, wobei auch eine befristete Zahlung möglich ist.

Ferner kann sie auch in Form einer Einmalzahlung aufgrund einer Kapitalzusage vereinbart werden, wobei dies seit Inkrafttreten des BetrAVG zunehmend häufiger angewandt wird, da bei einer Kapitalzusage, im Gegensatz zu laufenden Pensionen nur alle drei Jahre eine sog. Anpassungsprüfung vorgenommen werden muss. Diese Prüfung verpflichtet den Arbeitgeber gem. § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG den realen Wert der Betriebsrente zu erhalten und regelmäßige Anpassungen vorzunehmen, es sei denn, die sich daraus ergebende Mehrbelastung ist dem Unternehmen aufgrund seiner wirtschaftlichen Lage nicht zuzumuten.

Beide Formen sind in der Regel an ein auslösendes Ereignis wie Alter, Invalidität oder Tod gebunden. Die betriebliche Altersversorgung dient somit der finanziellen Absicherung biometrischer Risiken des Arbeitnehmers.

¹ Vgl. Ergänzung des IDW RS HFA 30 zur Bilanzierung von Altersversorgungsverpflichtungen, in: IDW- Fachnachrichten, Nr. 8/2011, Düsseldorf 2011, Rn. 7.

Nach HGB und EStG

Handels- und steuerrechtlich stehen dem bilanzierenden Unternehmen für die Durchführung der Pensionszusage zwei verschiedene Arten zur Verfügung, was sich auch aus § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG ergibt. Sie kann entweder in Form einer mittelbaren Pensionszusage oder durch eine unmittelbare Pensionszusage, der sog. Direktzusage erfolgen.

- **Mittelbare Pensionszusagen**

Im Falle einer mittelbaren Pensionszusage erfolgt die Erfüllung der Versorgungsverpflichtung durch Zwischenschaltung eines externen Versorgungsträgers. Der Arbeitgeber zahlt somit Beiträge an einen rechtlich selbstständigen Versorgungsträger, der im Versorgungsfall an den Arbeitnehmer leistet.

Bei mittelbaren Pensionszusagen kommen fünf verschiedene Versorgungsträger in Betracht. Dies kann eine Unterstützungskasse, eine Pensionskasse, ein Pensionsfonds, eine Direktversicherung oder eine Zusatzversorgungskasse sein.

Zu unterscheiden von der Direktversicherung ist jedoch die Rückdeckungsversicherung. Bei dieser ist das bilanzierende Unternehmen immer der Versorgungsberechtigte und Empfänger der Leistungen. Der Arbeitgeber kann mit den Leistungen der Rückdeckungsversicherung die Versorgungsleistungen an den Arbeitnehmer finanzieren, jedoch unterliegt er keiner Verpflichtung, die Mittel derartig zu verwenden.¹

Unabhängig von der Wahl des Versorgungsträgers besteht gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG eine Subsidiärhaftung des Arbeitgebers gegenüber dem Versorgungsberechtigten, falls der Versorgungsträger seinen Zahlungen nicht nachkommt oder die Versorgungseinrichtung nicht über genügend Vermögen zur Leistungserfüllung verfügt. In diesem Fall kann daher trotz mittelbarer Pen-

¹ Vgl. Ergänzung des IDW RS HFA 30 zur Bilanzierung von Altersversorgungsverpflichtungen, in: IDW- Fachnachrichten, Nr. 8/2011, Düsseldorf 2011, Rn. 42.

sionszusage eine unmittelbare Pensionsverpflichtung für das Unternehmen entstehen und somit ein bilanzieller Ansatz bedingt werden.¹

Aufgrund des versicherungsmathematischen Äquivalenzprinzips, welches besagt, dass der Barwert der zukünftigen Leistungen zu Finanzierungsbeginn dem Barwert der zukünftigen Beiträge entspricht, ist eine Unterdeckung i. d. R. nicht gegeben. Im Folgenden wird daher stets von einer unmittelbaren Pensionszusage ausgegangen.

- **Unmittelbare Pensionszusagen**

Die Pensionsverpflichtung in Form einer unmittelbaren Pensionszusage bzw. Direktzusage bedeutet, dass sich der Arbeitgeber verpflichtet, die Versorgungsleistung im Versorgungsfall selbst an den Arbeitnehmer zu leisten, ohne dabei einen externen Versorgungsträger in Anspruch zu nehmen.

Auf freiwilliger Basis kann das Unternehmen Vermögen zur Finanzierung der künftigen Leistungszahlungen aufbauen. Dies kann beispielsweise in Form von Rückdeckungsversicherungen, Wertpapieren oder Sachanlagevermögen erfolgen.²

Im Falle einer Gesamtrechtsnachfolge oder eines nach § 4 BetrAVG zulässigen Rechtsgeschäfts bleibt die Versorgungsverpflichtung des Unternehmens weiterhin bestehen.

Aus der Praxis:

Die unmittelbare Pensionszusage ist die häufigste Methode zur Erfüllung gewährter Versorgungszusagen im handels- und steuerrechtlichen Jahresabschluss.

1 Vgl. Ergänzung des IDW RS HFA 30 zur Bilanzierung von Altersversorgungsverpflichtungen, in: IDW- Fachnachrichten, Nr. 8/2011, Düsseldorf 2011, Rn. 36 f.

2 Vgl. Ergänzung des IDW RS HFA 30 zur Bilanzierung von Altersversorgungsverpflichtungen, in: IDW- Fachnachrichten, Nr. 8/2011, Düsseldorf 2011, Rn. 10.

Nach IFRS

Ein deutlicher Unterschied gegenüber der handels- bzw. steuerrechtlichen Darstellung besteht bei Pensionsrückstellungen nach IFRS darin, dass Pensionsverpflichtungen nicht nach der Art des Durchführungswegs, vgl. IAS 19.24, oder der Gewährung eines Rechtsanspruchs kategorisiert werden.

Nach IFRS wird in sog. beitragsorientierte Pensionszusagen (defined contribution plans, IAS 19.25) und leistungsorientierte Pensionszusagen (defined benefit plans, IAS 19.7) unterschieden.

- **Beitragsorientierte Pensionszusagen**

Bei der beitragsorientierten Pensionszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber lediglich zur Zahlung fester Beiträge an externe Versorgungsträger, von denen später die Pensionsleistung erbracht wird.

Weitere Nachschussverpflichtungen sowie die Garantie von Leistungen an den Pensionsberechtigten in bestimmter Höhe bestehen für den Arbeitgeber nicht. Die gezahlten Beiträge können entweder in absoluter Höhe vereinbart sein oder in Relation zu dem Gehalt des Arbeitnehmers oder auch dem Umsatz oder Gewinn des Unternehmens stehen. Sofern Überschüsse aus der Vermögenslage des externen Versorgungsträgers erwirtschaftet werden, ist das Unternehmen jedoch auch daran nicht beteiligt.

Aufgrund § 1 Abs.1 BetrAVG besteht in Deutschland grundsätzlich noch die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers für die zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung eingezahlten Beträge.

Direktversicherungen und Pensionskassen bzw. Pensionsfonds können als defined contribution plans eingestuft werden, was insbesondere gilt, wenn die Beitragszusage mit einer Mindestleistung entsprechend § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG erfolgt, bei der der externe Versorgungsträger die Garantie übernimmt und sämtliche Überschüsse dem Pensionsberechtigten zustehen.

- **Leistungsorientierte Pensionszusagen**

Leistungsorientierte Pensionszusagen bilden im Gegenzug alle Zusagen, die nicht als beitragsorientierte Zusagen eingestuft werden können. Das Unterneh-

men verpflichtet sich somit selbst gegenüber dem Arbeitnehmer, künftige Pensionsleistungen zu erbringen, welche i. d. R. in Relation zu den Dienstjahren und / oder der Gehaltshöhe stehen.

Der Arbeitgeber ist für die Bereitstellung ausreichender Mittel verantwortlich und trägt sämtliches Risiko, für den Fall, dass Zahlungsverpflichtungen höher als erwartet ausfallen. Unmittelbare Pensionszusagen und Unterstützungskassen sind aufgrund der Arbeitgeberhaftung grundsätzlich als defined benefit plans zu klassifizieren.

Die Autoren



PHILIPP JAHN, ist Diplom-Betriebswirt (FH) und Master of Arts bei BRT Bauer Reiniger Traut Wirtschaftsprüfer – Steuerberater, München. Herr Jahn ist Senior Assistent im Bereich Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung und befindet sich derzeit in der Vorbereitung auf das Steuerberaterexamen. Zu seinen Tätigkeitsschwerpunkten gehören die Prüfung von Einzel- und Konzernabschlüssen sowie die steuerliche Gestaltungsberatung von mittelständischen Unternehmen und Privatpersonen.



DIRK J. LAMPRECHT, studierte an der Universität Göttingen Betriebswirtschaftslehre, Abschluss 1995. Nach einer vierjährigen Beschäftigung in der Steuerberatung in Göttingen und Lübeck übernahm er 2000 die Leitung der Steuerrechtsabteilung in einer Göttinger Rechtsanwaltskanzlei. Daneben erfolgte der Aufbau einer eigenen Unternehmensberatung. Seit 2000 ist Herr Lamprecht Lehrbeauftragter an der privaten Fachhochschule Nordhessen, seit 2009 Lehrbeauftragter der Internationalen Berufsakademie Erfurt und seit 2010 Lehrbeauftragter der Hochschule Bremen in den Bereichen Steuerlehre und Rechnungslegung. Weiterhin ist er als Dozent und Prüfer im Rahmen der IHK Prüfung zum/zur Bilanzbuchhalter/-in (national und international) und als Herausgeber und Autor tätig.

Fachinformationen für Ihren Berufsalltag

Mit einem umfangreichen Programm an Fachbroschüren in elektronischer Form (Edocs) und im Printformat (Eprints) greift der Hamburger Wirtschaftsverlag DASHÖFER zahlreiche interessante Themen auf – vom Arbeitsrecht über Steuerfragen bis hin zum Patentrecht oder zur Persönlichkeitsentwicklung. Das Themenspektrum ist groß und wächst stetig.

Unser Programm teilt sich in unterschiedliche Rubriken auf. In jeder Rubrik finden Sie kontinuierlich neue Themen:

- ▶ **Arbeitsrecht und Personalwesen**
- ▶ **Bauwesen und Architektur**
- ▶ **Unternehmensführung / Management**
- ▶ **Öffentliche Verwaltung / Non-Profit Bereich**
- ▶ **Steuern, Finanzen und Controlling**
- ▶ **Soziale Kompetenz**
- ▶ **Frau und Beruf**
- ▶ **Vertrieb und Marketing**

Expertinnen und Experten schreiben kompakt, aktuell und informativ. Unser Ziel ist es, Fachwissen auf den Punkt zu bringen.

Nähere Informationen zu den einzelnen Bereichen finden Sie unter www.dashoef.de/Fachliteratur



Verlag Dashöfer GmbH

- Fachinformationen
- Business-Seminare
- Online-Medien

Barmbeker Straße 4a · 22303 Hamburg

Telefon: 0 40/41 33 21-0

Fax: 0 40/41 33 21-11

E-Mail: info@dashoef.de

Internet: www.dashoef.de

23,56 €

inkl. gesetzl. MwSt.

ISBN 978-3-89236-027-8



9783892360278