



AUSTRIAN FINANCIAL REPORTING AND AUDITING COMMITTEE

Stellungnahme

**Behandlung der „Abfertigung alt“ nach IAS 19,  
insbesondere Verteilung des Dienstzeitaufwandes**

der Arbeitsgruppe

„International Financial Reporting“

**Vorsitzender der Arbeitsgruppe:**

Alfred Wagenhofer ([alfred.wagenhofer@uni-graz.at](mailto:alfred.wagenhofer@uni-graz.at))

Das Austrian Financial Reporting and Auditing Committee (AFRAC, Beirat für Rechnungslegung und Abschlussprüfung) ist der privat organisierte und von den zuständigen Behörden unterstützte österreichische Standardsetter auf dem Gebiet der Finanzberichterstattung und Abschlussprüfung. Die Mitglieder des Vereins „Österreichisches Rechnungslegungskomitee“, dessen operatives Organ das AFRAC ist, setzen sich aus österreichischen Bundesministerien und offiziellen fachspezifischen Organisationen zusammen. Die Mitglieder des AFRAC sind Abschlussersteller, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Wissenschaftler, Investoren, Analysten und Mitarbeiter von Aufsichtsbehörden.

Die AFRAC-Arbeitsgruppe „International Financial Reporting“ erarbeitet Comment Letters zu aktuellen IASB-Veröffentlichungen sowie zu aktuellen Veröffentlichungen anderer Standardsetter mit Bezug zur internationalen Rechnungslegung und Stellungnahmen zu österreichspezifischen Fragen der internationalen Rechnungslegung, die dann vom AFRAC offiziell beschlossen werden. Hauptautoren dieser Stellungnahme sind Otto Altenburger, Dieter Christian, Leopold Fischl, Doris Gartner, Sven Jörgen, Helmut Kerschbaumer, Christoph Krischanitz, Aslan Milla, Dieter Nefischer, Roland Nessmann, Roman Rohatschek, Gerhard Schwartz und Helmut Sorger. Weitere Informationen zu dieser Arbeitsgruppe sowie auch zum AFRAC sind auf der AFRAC-Homepage unter [www.afrac.at](http://www.afrac.at) verfügbar.

---

Austrian Financial Reporting and Auditing Committee – AFRAC

1120 Wien, Schönbrunner Straße 222–228/1/6

Österreich

Tel: +43 1 811 73 – 228

Fax: +43 1 811 73 – 100

Email: [office@frac.at](mailto:office@frac.at)

Web: <http://www.afrac.at>

Copyright © Austrian Financial Reporting and Auditing Committee

All rights reserved

## Überblick

<b>1. Fragestellung – Verpflichtungen aus dem Titel der Abfertigung .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Beschluss.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Erstmalige Anwendung.....</b>	<b>5</b>
<b>A N H A N G: Grundlagen der Schlussfolgerungen.....</b>	<b>6</b>

## 1. Fragestellung – Verpflichtungen aus dem Titel der Abfertigung

(1) Diese Stellungnahme behandelt die Einordnung der in §§ 23 und 23a AngG („Abfertigung alt“) festgelegten Leistungsarten in die in IAS 19 „Leistungen an Arbeitnehmer“ (überarbeitet 2011) geregelten Leistungen an Arbeitnehmer und – soweit relevant – die Zuordnung dieser Leistungen auf Dienstjahre i.S.v. IAS 19.70 ff. („Ansparzeitraum“).

### (2) Rechtliche Verpflichtungen gemäß §§ 23 und 23a AngG:

Die Ansprüche gemäß § 23 AngG umfassen Abfertigungsleistungen des Arbeitgebers an Arbeitnehmer, die aufgrund folgender Anlässe entstehen (Leistungsarten):

- (a) Tod des Arbeitnehmers;
- (b) Arbeitgeberkündigung;
- (c) einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses.

Die Ansprüche gemäß § 23a AngG umfassen Abfertigungsleistungen des Arbeitgebers an Arbeitnehmer, die aufgrund folgender Anlässe entstehen (Leistungsarten):

- (d) Pensionierung des Arbeitnehmers;
- (e) Inanspruchnahme einer Pension durch den Arbeitnehmer wegen geminderter Arbeitsfähigkeit;
- (f) Arbeitnehmerkündigung bzw. -austritt während einer Karenz.

(3) Faktische Verpflichtungen: In vielen Unternehmen besteht die betriebliche Praxis, dass zusätzlich zu den gesetzlichen Verpflichtungen Abfertigungen – meist unter dem Titel der einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses gemäß § 23 AngG – ausbezahlt werden. Eine solche betriebliche Praxis begründet gemäß IAS 19.4 (c) eine faktische Verpflichtung, wenn das Unternehmen keine realistische Alternative zur Zahlung der Leistungen an Arbeitnehmer hat. Dies ist beispielsweise dann gegeben, wenn eine Änderung der betrieblichen Praxis zu einer unannehmbaren Schädigung des sozialen Klimas

im Betrieb führen würde. Durch eine solche betriebliche Praxis kann das Erreichen des Pensionsalters und damit die Leistungsverpflichtung aus Anlass der Pensionierung gemäß § 23a AngG in vielen Fällen ausgeschlossen sein.

## 2. Beschluss

- (4) Die Leistungsarten (a), (d), (e) und (f) sowie davon abgeleitete freiwillig erhöhte Abfertigungsleistungen, sofern diese im Kollektivvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder vergleichbaren Verträgen festgelegt sind, sind als leistungsorientierte Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses („post-employment benefits“) einzustufen und gemäß IAS 19.55 ff. zu bilanzieren.
- (5) Die Leistungsart (b) ist als Leistung aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses („termination benefit“) einzustufen und gemäß IAS 19.165 ff. zu bilanzieren.
- (6) Leistungen aus einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses (Leistungsart (c)) sind dahingehend zu untersuchen, ob die Beendigung des Dienstverhältnisses originär vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer ausgeht. Im ersten Fall liegt grundsätzlich ein „termination benefit“ vor, während im zweiten Fall i.d.R. von „post-employment benefits“ auszugehen ist. Bei Vorliegen von faktischen Verpflichtungen aufgrund einer betrieblichen Praxis können die jeweiligen Umstände dazu führen, dass die einvernehmliche Lösung (Leistungsart (c)) jedenfalls als „post-employment benefit“ einzustufen ist, insb. dann, wenn nachweislich nahezu jedes Dienstverhältnis vorzeitig einvernehmlich aufgelöst wird.
- (7) Für die Leistungsarten (a), (e), (f) und ggf. (c) erstreckt sich der bilanzielle Ansparrzeitraum vom Eintrittsdatum bis zum erwarteten Fälligkeitsdatum.
- (8) Anzurechnende Vordienstzeiten müssen bei der Verteilung des Dienstzeitaufwandes auf die Perioden nicht gesondert berücksichtigt werden. Ihre Berücksichtigung erfolgt über die sich durch die Anrechnung ändernde Höhe der zu erwartenden Abfertigungsleistungen.

- (9) Der Dienstzeitaufwand für die Leistungsarten (a), (e) und (f) sowie (c) bei Vorliegen einer faktischen Verpflichtung ist für jede zukünftige Periode entsprechend den jeweiligen Eintrittswahrscheinlichkeiten und den jeweils zu erwartenden Leistungshöhen (gemäß AngG zuzüglich eventueller freiwilliger Zusatzleistungen gemäß Rz. 4) zu bestimmen (Erwartungswert der Periode) und abzuzinsen. Die Leistungshöhe ist abhängig von der Anzahl der Dienstjahre und hat ihr Maximum nach 25 Dienstjahren erreicht; danach ist eine Steigerung nur mehr aufgrund von Gehalts-/Entgelterhöhungen möglich.
- (10) Für die Verteilung des Dienstzeitaufwandes für die Leistungsart (d) (Pensionierung) sind beide in der Praxis üblichen Methoden zulässig:
- Verteilung über die gesamte Dienstzeit vom Eintritt ins Unternehmen bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters, beim Vorliegen von mindestens zehn Dienstjahren jedoch längstens bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres (bei Frauen) bzw. des 65. Lebensjahres (bei Männern);
  - Verteilung vom Eintritt ins Unternehmen bis zu dem Zeitpunkt, ab dem weitere Arbeitsleistungen nicht mehr zu einer Erhöhung der Anwartschaft führen (i.d.R. höchstens 25 Dienstjahre).

Die vom Unternehmen gewählte Verteilungsmethode ist stetig anzuwenden und im Anhang anzugeben.

- (11) Zu den versicherungsmathematischen Annahmen zählen neben den üblichen biometrischen Wahrscheinlichkeiten auch Fluktuationswahrscheinlichkeiten, wobei das Ereignis der Arbeitgeberkündigung (Leistungsarten (b) und ggf. (c)) nicht zu berücksichtigen ist. Einvernehmliche Lösungen des Dienstverhältnisses dürfen in den Fluktuationswahrscheinlichkeiten nur dann berücksichtigt werden, wenn sie vom Arbeitnehmer ausgehen oder wenn eine faktische Verpflichtung des Arbeitgebers zur Leistung bei einvernehmlicher Lösung der Dienstverhältnisse besteht.
- (12) Ergibt sich bei erstmaliger Anwendung dieser Stellungnahme die Notwendigkeit einer Änderung der bisherigen Bilanzierungsmethode für die „Abfertigung

alt“, ist diese Änderung gemäß IAS 8 „Rechnungslegungsmethoden, Änderungen von rechnungslegungsbezogenen Schätzungen und Fehler“ vorzunehmen.

### **3. Erstmalige Anwendung**

- (13) Diese Stellungnahme ist auf Geschäftsjahre anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2012 beginnen. Eine frühere Anwendung wird empfohlen.

## **A N H A N G: Grundlagen der Schlussfolgerungen**

### **Zu Rz. 4 ff.:**

- (14) Nach IAS 19.8 sind „post-employment benefits“ Vergütungen, die nach Beendigung des Dienstverhältnisses fällig werden. Daher sind Abfertigungsleistungen aus Gründen der Pensionierung (Leistungsart (d)), der Inanspruchnahme einer Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit, des Todes oder der Selbstkündigung bzw. des Austritts während einer Karenz (Leistungsarten (a), (e) und (f)) als „post-employment benefits“ einzustufen (vgl. auch IAS 19.164).
- (15) Leistungen aus Anlass der Arbeitgeberkündigung (Leistungsart (b)) und bei nicht betriebsüblicher einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses auf Wunsch des Arbeitgebers (Leistungsart (c)) sind nach IAS 19.8 als „termination benefits“ zu klassifizieren, denn sie resultieren aus einer Entscheidung des Arbeitgebers, das Dienstverhältnis vorzeitig zu beenden. Sie sind unter gewissen Voraussetzungen rückzustellen, jedenfalls aber frühestens dann, wenn der Arbeitgeber sein Angebot nicht mehr zurückziehen kann oder bereits Restrukturierungsmaßnahmen ergriffen hat (vgl. IAS 19.165 ff. sowie auch die Regelungen zu Restrukturierungskosten im IAS 37).
- (16) Wenn die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses (Leistungsart (c)) aufgrund betrieblicher Praxis zu einer faktischen Verpflichtung wird oder wenn sie vom Arbeitnehmer ausgeht, ist die entsprechende Abfertigungsleistung als „post-employment benefit“ einzustufen.
- (17) Da Leistungen aus Anlass von Arbeitgeberkündigungen sowie ggf. aus einvernehmlicher Lösung von Dienstverhältnissen aufgrund von Entscheidungen des Arbeitgebers anfallen und meist abhängig von Unternehmensergebnissen oder Managementzielen sind, sind sie auch nicht in den versicherungsmathematischen Annahmen zu berücksichtigen.



(18) Ansprüche bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses (Leistungsarten (a) bis (c)) sind im Angestelltengesetz unabhängig vom Pensionierungsfall (Leistungsart (d)) geregelt. Gleich zu behandeln sind die Leistungsarten (e) und (f), die ebenfalls eine vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses betreffen (zum Sonderfall Arbeitgeberkündigung vgl. Rz. 15 ff.). Solche Leistungen sind für jede zukünftige Periode entsprechend ihren jeweiligen Eintrittswahrscheinlichkeiten und den jeweils zu erwartenden Leistungshöhen (gemäß AngG zuzüglich eventueller freiwilliger Zusatzleistungen) zu bestimmen (Erwartungswert der Periode) und abzuzinsen. Die Leistungshöhe (Monatsgehalt/-entgelt x Anspruchsmonate) ist abhängig von der Anzahl der Dienstjahre und hat die maximale Anspruchshöhe nach 25 Dienstjahren erreicht; danach ist eine Steigerung nur mehr aufgrund von Gehalts-/Entgelterhöhungen möglich.

**Zu Rz. 10 ff.:**

- (19) Für Leistungen aus Anlass der Pensionierung (Leistungsart (d)) sind die beiden in der Praxis üblichen Methoden der Anspruchsverteilung zu prüfen:
- (i). Verteilung der Ansprüche über die gesamte Dienstzeit;
  - (ii). Verteilung der Ansprüche über die ersten 25 Dienstjahre.
- (20) IAS 19.70 bestimmt grundsätzlich, dass für Pensionspläne, in denen sich die Ansprüche anhand einer Planformel entwickeln, der Dienstzeitaufwand so den Dienstjahren zuzuordnen ist, wie es diese Planformel vorgibt. IAS 19.BC 118 erläutert dazu, dass es nicht so sehr auf die Formulierung der Planformel ankommt, sondern auf den ökonomischen Gehalt des Plans („substance over form“).
- (21) IAS 19.73 regelt, dass die Verteilung der Ansprüche bis zu dem Zeitpunkt zu erfolgen hat, ab dem die weitere Dienstleistung zu keiner wesentlichen Erhöhung der Ansprüche mehr führt, wobei Gehalts-/Entgelterhöhungen keine zu-

sätzlichen Leistungen an Arbeitnehmer verkörpern. Illustriert wird IAS 19.73 anhand von vier Beispielen.

- (22) Die Bestimmungen des IAS 19 lassen trotz der darin angeführten Beispiele einige Fragen unbeantwortet:
- Der Begriff des „Pensionsplans“ ist nicht ausreichend definiert, sodass aus den Bestimmungen des IAS 19 nicht eindeutig hervorgeht, ob die Abfertigung mit ihren unterschiedlichen Leistungsarten als ein zusammenhängender Gesamtplan angesehen werden muss oder ob jede Leistungsart gesondert als eigener Plan zu betrachten ist.
  - Auch der Begriff der „Planformel“ ist nicht ausreichend determiniert, womit die Frage offenbleibt, ob die Leistungsformel für die Abfertigung gemäß AngG eine „Planformel“ nach IAS 19 ist oder nicht.
  - Die angeführten Beispiele des IAS 19 haben gemein, dass erworbene Anwartschaften sofort unverfallbar werden; dies ist bei der Abfertigung gemäß AngG jedoch nicht der Fall. Es bleibt daher die Frage offen, ob sich das Verteilungsende primär am Ende der Anwartschaftszuwächse oder am Erreichen der Unverfallbarkeit orientiert.
- (23) Je nachdem, welcher Auffassung man folgt, ergeben sich Argumente für jeweils eine der beiden in der Praxis üblichen Verteilungsmethoden, sodass beide Methoden als zulässig erachtet werden.
- (24) Die Verteilung über die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses ergibt sich als Konsequenz einer Sichtweise, welche die Leistungsarten trennt, die Leistungsformel ökonomisch interpretiert (nach IAS 19.BC 118) und konsequenterweise den Unverfallbarkeitszeitpunkt als ökonomisches Verteilungsende ansieht.
- (25) Betrachtet man die Abfertigungsleistungen hingegen als ein Gesamtpaket, so ergibt sich eine Art „faktische Unverfallbarkeit“ nach 25 Jahren (weil Selbstkündigungen nach Ablauf von 25 Jahren i.d.R. nicht vorkommen); die Leis-

tungsformel wird dann ökonomisch eine Planformel, und die Beispiele des IAS 19.73 werden anwendbar.

- (26) Wenn die einzelnen Abfertigungsleistungen als getrennte Leistungspläne interpretiert werden, dann können sich die Ansparzeiträume der einzelnen Leistungsarten voneinander unterscheiden. Eine konsequente bilanzielle Erfassung würde daher eine separate Modellierung und Bewertung erfordern. Eine solche Trennung ist i.d.R. jedoch nicht erforderlich. Die gängigen aktuarischen Bewertungsmodelle vereinen die verschiedenen Leistungsarten, die in dieser Sichtweise zwar rechtlich voneinander unabhängig, faktisch aber sehr wohl voneinander abhängig sind (die unterschiedlichen Leistungsarten schließen einander gegenseitig aus, d.h. nach einer Leistung aus Anlass der Inanspruchnahme einer Pension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit kann z.B. keine Leistung aus Anlass der Pensionierung mehr erfolgen), in einem einzigen versicherungsmathematischen Modell. Diese Vorgangsweise ist vor allem auch unter Berücksichtigung von Kosten-Nutzen-Überlegungen sinnvoll und zulässig, solange Ansparzeitraum und Parametrisierungen konsistent mit dieser Stellungnahme gehalten werden.
- (27) Auch bei an sich getrennter Erfassung der Leistungsarten kann aus Vereinfachungsgründen der Verteilungszeitraum für die Gesamtleistung auf die dominanten Leistungsarten abgestimmt werden. Diese Vereinfachung kann dazu führen, dass sich bei untergeordneter Bedeutung der Abfertigungsleistung aus Anlass der Pensionierung in der Gesamtbetrachtung auch auf Basis einer grundsätzlichen Verteilung über die gesamte Dienstzeit eine faktische Verteilung des Dienstzeitaufwandes über die ersten 25 Jahre ergibt. In solchen Fällen ist aber nachzuweisen, dass diese Vereinfachung zulässig ist und dass die Anwendung dieser Vereinfachung zu keinem wesentlichen Unterschied in der Höhe der Rückstellung führt.

## Zu Rz. 12:

- (28) IAS 8 unterscheidet zwischen Änderungen von Rechnungslegungsmethoden und Änderungen von Schätzungen. Die Bilanzierung der „Abfertigung alt“ erfolgt grundsätzlich nach einer Rechnungslegungsmethode, also einer Regel oder Praktik, die ein Unternehmen anwendet (IAS 8.5). I.d.R. ist eine Änderung der Bilanzierungsmethode für die „Abfertigung alt“ daher als Methodenänderung zu qualifizieren. Eine solche Änderung ist rückwirkend durchzuführen (vgl. IAS 8.19). Die Auswirkung einer solchen Änderung der Verteilung des Dienstzeitaufwandes ist jedenfalls kein versicherungsmathematischer Gewinn oder Verlust gemäß IAS 19. Es handelt sich um einen Anwendungsfall des IAS 8.14 (b), wonach die Änderung einer zulässigen Rechnungslegungsmethode insb. dann vorgenommen werden darf, wenn sie nach Beurteilung des Unternehmens dazu führt, dass der Abschluss zuverlässigere und relevantere Informationen liefert.