

Ausgabe 2/2012

Aktuelle Informationen zum IAS 24

a) Was ist der IAS 24?



Unternehmen, die sich Kapital an öffentlichen Börsen beschaffen („kapitalmarktorientierte Unternehmen“), müssen ihren Konzernabschluss seit 2005 nach den internationalen Rechnungslegungsstandards IFRS (früher: IAS) aufstellen. Anders als das am Gläubigerschutz ausgerichtete HGB zielen die IFRS/IAS vor allem auf die Information von Investoren.

Der IAS 24 verfolgt die Zielsetzung, mögliche Einflüsse auf die wirtschaftliche Lage durch die Existenz nahestehender Unternehmen und Personen sowie durch Geschäftsbeziehungen zwischen diesen und dem Bericht erstattenden Unternehmen offen zu legen. Hierzu definiert IAS 24 den Begriff der nahestehenden Unternehmen und Personen (sog. „related party“).

b) IAS 24 ist ein Thema im Aufsichtsrat!



Nach IAS 24 gilt eine Person u. a. dann als dem Unternehmen nahestehend, wenn sie im Management des berichtenden Unternehmens oder eines Mutterunternehmens des berichtenden Unternehmens eine Schlüsselposition bekleidet.

Hierzu zählt der Standard:

- Vorstandsmitglieder
- weiteres leitendes Personal
- Mitglieder des Aufsichtsrats.

Wörtlich heißt es in IAS 24.9¹: „Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen sind Personen, die direkt oder indirekt für die Planung, Leitung und Überwachung der Tätigkeiten des Unternehmens zuständig und verantwortlich sind; dies schließt Mitglieder der Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgane ein.“

Das Unternehmen hat gemäß IAS 24.17 für das Management in Schlüsselpositionen die Vergütung der Mitglieder sowohl insgesamt als auch gesondert für jede der folgenden Kategorien anzugeben:

- laufende Bezüge feste und variabler Art
- Vorsorgen für (spätere) Ruhestandsbezüge
- sonstige Bezüge langfristiger Art (z. B. Jubiläumszahlungen)
- Abfindungen
- aktienorientierte Vergütung.

➡ Das heißt: Unternehmen, die einen Jahres-/Konzernabschluss nach IAS/IFRS aufstellen, müssen dort zusammen mit den Vergütungen der Vorstandsmitglieder und ggf. weiterer leitender Personen des Unternehmens bzw. des Konzerns auch **die Arbeitsentgelte für betriebliche Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat ausweisen.**

Sofern im Berichtszeitraum **Geschäftsvorfälle** mit nahestehenden Unternehmen oder Personen zu verzeichnen sind, hat das Unternehmen zusätzlich zu den Angaben nach IAS 24.17 anzugeben, welcher Art seine Beziehung zu dem nahestehenden Unternehmen/der nahestehenden Person ist, und die Abschlussadressaten über diejenigen Geschäftsvorfälle und ausstehenden Salden (einschließlich Verpflichtungen) zu informieren (IAS 24.18).

¹ Die nach einem Punkt an das Wort „IAS 24“ angefügte Gliederungsnummer verweist auf den jeweiligen Absatz innerhalb des Standards: So z. B. IAS 24.9, IAS 24.17 oder IAS 24.19.

Diese Angaben müssen zumindest Folgendes umfassen:

- die Höhe der Geschäftsvorfälle
- die Höhe der ausstehenden Salden, einschließlich Verpflichtungen, und deren Bedingungen und Konditionen – u. a., ob eine Besicherung besteht – sowie die Art der Leistungserfüllung und
- Einzelheiten gewährter oder erhaltener Garantien
- Rückstellungen für zweifelhafte Forderungen im Zusammenhang mit ausstehenden Salden und den während der Periode erfassten Aufwand für uneinbringliche oder zweifelhafte Forderungen gegenüber nahestehenden Unternehmen und Personen.

Auch diese Verpflichtung besteht sowohl für leitendes Personal als auch für Mitglieder des Aufsichtsrats.

c) Bewertung aus gewerkschaftlicher Sicht



Die entscheidende Frage lautet nun: In welcher Form sind die Arbeitsentgelte der betrieblichen Arbeitnehmervertreter/innen anzugeben?

In einigen Fällen haben Abschlussprüfer hierzu bereits vorgeschlagen, die Lohnzahlungen der betrieblichen Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat gesondert im Jahresabschluss auszuweisen und entsprechend zu bezeichnen.

Ein solcher gesonderter Ausweis ist jedoch abzulehnen, weil dies weder vom Standard gefordert wird, noch sachlich gerechtfertigt wäre. Die Lohn- und Gehaltszahlungen an betriebliche Arbeitnehmervertreter/innen haben insoweit keinen anderen Charakter als die Einkünfte anderer im Unternehmen angestellter Personen in Schlüsselpositionen. Im Gegenteil: Das Entgelt der betrieblichen Arbeitnehmervertreter/innen – mit Ausnahme der Vertreter/innen der leitenden Angestellten – richtet sich in der Regel nach gültigen Tarifverträgen.

Vor diesem Hintergrund hat der DGB Ende 2011 einen Meinungsaustausch mit dem Rechnungslegungs-Interpretations Committee (RIC) – einer Institution, die Empfehlungen für die Auslegung der IFRS/IAS herausgibt – geführt.

In einer Stellungnahme des RIC vom 2. Dezember 2012 stellt dieses in Antwort auf ein Schreiben des DGB klar: *„IRS 24.19 (f) verlangt (...) lediglich eine Angabe für die Kategorie „Managements in Schlüsselpositionen des Unternehmens“, ohne dass eine weitergehende Spezifizierung gefordert wird.“*

Und im Internet betont das RIC in einem sog. „Ergebnisbericht“ öffentlich:

„Weiterhin sieht das RIC es als eindeutig an, dass es sich bei den außerhalb der Organ-tätigkeit liegenden Vergütungen und sonstigen Entgelten, die an die Arbeitnehmervertreter geleistet werden – d.h. insbesondere deren Löhne und Gehälter – um Entgelte für Ge-schäfte (transactions) im Sinne von IAS 24.18 (rev. 2009) handelt. In diesem Zusammen-hang wird es vom RIC als sachgerecht angesehen, wenn den sich hieraus ergebenden Angabepflichten in kumulierter Form für alle Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat nachgekommen wird.

Klarstellend ergänzt das RIC als Ergebnis der Telefonkonferenz vom 1.12.2011, dass es gemäß IAS 24.19(f) ebenso zulässig ist, die nach IAS 24.18 erforderliche Angabe in Be-zug auf die „Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten“ unter Verwendung der Kategorien-bezeichnung „Management in Schlüsselpositionen des Unternehmens“ vorzunehmen. Dabei ist es möglich, diese Angabe mit anderen Geschäftsvorfällen mit dem Management in Schlüsselpositionen zusammenzufassen (sofern solche Geschäftsvorfälle vorliegen), ohne dass eine weitergehende Aufgliederung der Angabe notwendig ist. Beispielhaft sei in diesem Zusammenhang auf erbrachte Beratungsleistungen von Anteilseignervertretern in Aufsichtsräten verwiesen.“

Quelle: RIC (2011): Ergebnisbericht zur Telefonkonferenz des RIC vom 1. Dezember 2012.

http://www.standardsetter.de/drsc/docs/press_releases/2011/RIC-Ergebnisbericht_Telco_111201.pdf

d) Fazit und Ausblick



Im Ergebnis haben nach der Auffassung des RIC die Unternehmen also ein Wahlrecht, Lohn- und Gehaltszahlungen für Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsräten entweder getrennt von den Vergütungen des Topmanagements anzugeben oder zusammengefasst unter der Bezeichnung „Management in Schlüsselpositionen des Unternehmens“.

Aus Sicht des DGB sollten Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsräten aber generell anstreben, den gemeinsamen Ausweis der regulären Arbeitsentgelte für Arbeitnehmervertreter/innen im Aufsichtsrat und sämtlicher Vergütungen der Mitglieder des leitenden Managements durchzusetzen, und zwar unter der allgemeinen Bezeichnung „Management in Schlüsselpositionen“.

Unabhängig davon besteht erst recht keine Verpflichtung des Unternehmens, Lohn- und Gehaltszahlungen betrieblicher Interessenvertreter im Aufsichtsrat individualisiert offen zu legen. Ein solcher Ausweis widerspräche nach fachlicher Einschätzung von gewerkschaftlichen Bilanzierungsexperten grundlegenden Vorschriften des Datenschutzes. Dem kann also jedes Aufsichtsratsmitglied rechtmäßig widersprechen.

Bei Fragen oder Anregungen stehen wir euch gerne unter der unten angegebenen Kontaktadresse zur Verfügung. Als Ansprechpartnerin in der Hans-Böckler-Stiftung fungiert gerne die Kollegin Alexandra Krieger (alexandra-krieger@boeckler.de; Tel.: 0211/7778-163).

Mit freundlichen Grüßen

Dietmar Hexel und die DGB Abteilung Mitbestimmungspolitik

Bei diesem Newsletter handelt es sich um einen Informationsservice der rechtlich unverbindlich ist. Insoweit übernimmt der DGB keine Haftung.

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Dietmar Hexel

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Redaktion: Marie Seyboth, Rainald Thannisch (Ansprechpartner im DGB für Nachfragen)

VB 03, Abteilung Mitbestimmungspolitik, Tel: 030/24060-605, rainald.thannisch@dgb.de