



Schriftliche Prüfung im Fach

Pensionen 4

(Arbeitsrecht/Steuerrecht/Sozialversicherungsrecht
der betrieblichen Altersversorgung)

gemäß Prüfungsordnung 4
der Deutschen Aktuarvereinigung e. V.
und des IVS –Institut der Versicherungsmathematischen
Sachverständigen für Altersversorgung e. V.

am 28.10.2023

Hinweise:

- Als Hilfsmittel sind zugelassen: Unkommentierte Gesetzestexte, Taschenrechner als einzelne Geräte.
- Die Gesamtpunktzahl beträgt 180 Punkte. Die Klausur ist bestanden, wenn mindestens 90 Punkte erreicht werden.
- Bitte prüfen Sie die Ihnen vorliegende Prüfungsklausur auf Vollständigkeit. Die Klausur besteht aus 26 Seiten.
- Alle Antworten sind zu begründen und bei Rechenaufgaben muss der Lösungsweg ersichtlich sein.
- Die Klausur ist eigenhändig und ohne die Hilfe Dritter anzufertigen. Mögliche Zitate sind als solche mit Angabe der Quelle kenntlich zu machen.
- Bitte achten Sie beim Zitieren gesetzlicher Regelungen auf die genaue Angabe der verwendeten Vorschriften.

Inhaltsübersicht

I. Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung	3
II. Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung	16
III. Sozialversicherungsrecht der betrieblichen Altersversorgung	24

Mitglieder der Prüfungskommission:

Prof. Dr. Mathias Ulbrich, Thomas Bishopink, Gordon Teckentrup

I. Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung

Aufgabe I.1. [15 Punkte]

Thema: Sachlicher Anwendungsbereich des BetrAVG

Die X-GmbH plant eine Umstrukturierung ihrer betrieblichen Sozialleistungen. Bisher wendet sie freiwillige Sozialleistungen auf, um den Betriebskindergarten und die Kantine zu finanzieren. Darüber hinaus haben ihre Arbeitnehmer nach Vollendung des 58. Lebensjahres bis zur Inanspruchnahme einer Sozialversicherungsrente wegen Alters einen Anspruch auf ein Übergangsgeld, das ebenfalls von X finanziert wird.

Die X möchte ihre für betriebliche Sozialleistungen vorgesehenen Mittel künftig lieber für eine betriebliche Altersversorgung (bAV) nach dem BetrAVG verwenden. Um diese möglichst passgenau zu konzipieren, erfolgt eine Umfrage unter den Arbeitnehmern der X. Die Frage, welche Risiken die Arbeitnehmer gerne durch die X abgedeckt sähen, führt zu folgendem Ergebnis:

- Risiko der Arbeitslosigkeit
- Risiko der Altersarmut
- Risiko einer Erwerbsunfähigkeit
- Risiko der Pflegebedürftigkeit

Darüber hinaus möchte X die bestehende Regelung zum Übergangsgeld ebenfalls in das geplante bAV-System integrieren.

X bittet Sie, zu prüfen, inwieweit die vorgenannten Risiken durch eine bAV abgedeckt werden können.

Antwort:

Fraglich ist hier, ob die genannten Risiken unter den sachlichen Anwendungsbereich des BetrAVG fallen. Die möglichen Risiken sind gem. § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG: Alter, Invalidität und/oder Tod. Eine Legaldefinition enthält das BetrAVG zu keinem der genannten Risiken. Deswegen muss deren Definition stets in der Versorgungszusage erfolgen.

Zum Risiko Arbeitslosigkeit: Zunächst wird deutlich, dass die von den Arbeitnehmern gewünschte Abdeckung des Risikos der Arbeitslosigkeit nicht durch eine Zusage auf bAV erfolgen kann, da es nicht unter den Begriff des Alters, der Invalidität oder des Todes subsumiert werden kann.

Zum Risiko Altersarmut: Dieses könnte identisch sein mit dem Begriff des „Alters“ in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG.

Was konkret unter „Alter“ zu verstehen ist, ist auch durch die Rechtsprechung des BAG nicht eindeutig definiert. Das BAG zeigt aber die Tendenz, sich insoweit an den Äußerungen der Finanzverwaltung zu orientieren. Hier wird mit Blick auf das „Alter“ für nach dem 31.12.2011 erteilte Zusagen auf die Vollendung des 62. Lebensjahres abgestellt (zuvor Vollendung des 60. Lebensjahres). Oftmals erfolgt in den Versorgungszusagen eine Verweisung auf die Regelaltersgrenze des SGB VI.

Daraus wird deutlich, dass die gewünschte Abdeckung des Risikos „Altersarmut“ zwar möglich ist, jedoch erst, wenn der Versorgungsberechtigte die genannten Altersgrenzen erreicht hat.

Übergangsgeld: Die vorgenannten Altersgrenzen machen des Weiteren deutlich, dass es nicht möglich ist, die bestehende Regelung zum Übergangsgelds – wie von X gewünscht – in die bAV zu integrieren. Das gilt jedenfalls so lange, wie die betreffenden Arbeitnehmer das 62. Lebensjahr noch nicht erreicht haben.

Zum Risiko Erwerbsunfähigkeit. Dies könnte unter den in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG genannten Begriff der Invalidität zu subsumieren sein. Auch für „Invalidität“ gibt es keine einheitliche Definition des BAG. In der Regel wird Invalidität in den Versorgungszusagen so definiert, dass zumindest eine dauerhafte Unfähigkeit des Betroffenen, seine bisherige Tätigkeit unverändert weiter auszuüben, vorliegen muss. Oftmals findet sich auch hier eine Verweisung auf das SGB VI.

Das Risiko der Erwerbsunfähigkeit kann also hier mit einer Zusage auf bAV abgedeckt werden kann. Allerdings müsste die Versorgungszusage die Voraussetzungen einer Erwerbsunfähigkeit möglichst präzise definieren.

Risiko der Pflegebedürftigkeit: Fraglich ist letztlich, ob auch das Risiko der Pflegebedürftigkeit mit einer bAV abgedeckt werden kann. Da die Aufzählung der Risiken in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG abschließend ist, fallen Zusagen auf Leistungen im Falle Pflegebedürftigkeit grundsätzlich nicht unter den sachlichen Anwendungsbereich des BetrAVG.

Allerdings können Zusagen auf Altersleistung und/oder Invaliditätsleistung so gestaltet werden, dass sie einen durch Pflegebedürftigkeit erhöhten Versorgungsbedarf abdecken. Dazu müsste jedoch stets der vom BAG geforderte Versorgungszweck vorliegen. Voraussetzung für Leistungen aufgrund Pflegebedürftigkeit wäre es also, dass sie erst gezahlt werden, wenn der Versorgungsfall „Alter“ und/oder „Invalidität“ eintritt. Die überwiegende Meinung der Literatur folgt dieser Ansicht,

die Finanzverwaltung - aus steuerlicher Sicht – ebenso. Eine Entscheidung des BAG gibt es dazu allerdings noch nicht.

Aufgabe I.2. [13,5 Punkte]

Thema: Persönlicher Anwendungsbereich des BetrAVG

Zahnarzt Z betreibt eine Zahnarztpraxis, in der er selbst tätig ist. Daneben beschäftigt er seine Ehefrau E, die ebenfalls Zahnärztin ist, in Vollzeit zu einem für Zahnärzte ortsüblichen Gehalt und drei zahnmedizinische Assistenten, zwei Verwaltungsangestellte und einen Auszubildenden. Als Z sich mit Versicherungsvertreter V über seine Altersvorsorge unterhält, schlägt ihm V vor, eine arbeitgeberfinanzierte bAV für Z und für seine Angestellten sowie für den Auszubildenden auf dem Durchführungsweg der Direktversicherung einzuführen. Nach dem Gespräch kommt V zu Ihnen und bittet Sie, zu prüfen, inwieweit eine bAV nach dem BetrAVG in der Praxis des Z überhaupt möglich ist.

Hinweis: Erläuterungen zu steuerlichen Themen sind nicht erforderlich.

Antwort:

Fraglich ist hier die Eröffnung des persönlichen Anwendungsbereichs des BetrAVG.

Dieser richtet sich zunächst nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Danach sind die §§ 1-16 BetrAVG auf Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten anzuwenden. Das zeigt, dass die bei Z beschäftigten Assistenten, die Verwaltungsangestellten und der Auszubildende ohne Zweifel unter den persönlichen Anwendungsbereich des BetrAVG fallen.

Fraglich ist allerdings, ob auch E eine Zusage nach dem BetrAVG von Z erhalten kann. Zwar steht auch sie in einem Beschäftigungsverhältnis zu Z, sodass § 17 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG auch für sie gilt. Allerdings besteht zwischen E und Z eine familiäre Verbindung. In diesem Fall ist fraglich, ob die Zusage an die E wie in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG gefordert „aus Anlass des Arbeitsverhältnisses“ erfolgen würde oder ob der Anlass der Zusage eher familiärer Art wäre. Da aber E laut Sachverhalt ihre geschuldete Arbeitsleistung auch erbringt und zu einem für Zahnärzte ortsüblichen Gehalt beschäftigt wird, dürfte der Anlass der Zusage das Arbeitsverhältnis mit Z sein. Somit könnte auch die E von Z eine Zusage nach dem BetrAVG erhalten.

Verbleibt letztlich Z selber: Die Eröffnung des persönlichen Anwendungsbereichs gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG für ihn scheidet aus, da er als Freiberufler in seiner eigenen Praxis kein Arbeitnehmer ist. Zu prüfen ist allerdings, ob § 17 Abs.

1 Satz 2 BetrAVG hier einschlägig ist. Danach ist der persönliche Anwendungsbereich des BetrAVG auch dann eröffnet, wenn eine Person, die kein Arbeitnehmer ist, Leistungen der bAV aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt werden.

Allerdings schränkt die Rechtsprechung des BAG den Anwendungsbereich des § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG dahingehend ein, dass zwischen dem Zusagenden und dem Zusageempfänger keine Personenidentität vorliegen darf. Das wäre aber hier der Fall, wenn Z sich selbst eine Zusage erteilen würde. Deswegen scheidet die Erteilung einer bAV nach dem BetrAVG für ihn selbst aus.

Aufgabe I.3. [7 Punkte]

Thema: Zusage auf betriebliche Altersversorgung und Begründungstatbestände

- a) [3 Punkte] Erläutern Sie den Begriff „versicherungsförmige Zusage“.
- b) [2 Punkte] Wonach richtet sich im Rahmen einer versicherungsförmigen Zusage in der Regel der Inhalt der arbeitsrechtlichen Verpflichtung des Arbeitgebers?
- c) [2 Punkte] Ist es für die Erteilung einer Zusage auf den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds ausreichend, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer „zur Versicherung“ anmeldet, also zu dessen Gunsten einen Versicherungsvertrag abschließt?

Antwort:

- a) Der Begriff der „versicherungsförmigen Zusage“ ist im BetrAVG nicht legal definiert. Darunter werden Gestaltungen verstanden, bei denen sich der Inhalt der Versorgungsleistung (teilweise oder vollständig) nach dem Inhalt eines Versicherungsvertrages bestimmt. Dies ist insbesondere in Zusagen über die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse, (versicherungsförmiger) Pensionsfonds aber auch im Falle (leistungskongruent) rückgedeckter Direkt- und Unterstützungskassenzusagen der Fall.
- b) In versicherungsförmigen Zusagen bestimmt sich der Inhalt der arbeitsrechtlichen Zusage im arbeitsrechtlichen Valutaverhältnis in der Regel nach dem Inhalt des (versicherungsvertraglichen) Leistungsverhältnisses. Diese Verknüpfung erfolgt dadurch, dass in der arbeitsrechtlichen Zusage eine (ausdrückliche oder konkludente) Bezugnahme auf die versicherungsvertraglichen Regelungen erfolgt.

- c) Zusagen über die genannten Durchführungswege werden in der Praxis häufig dadurch erteilt, dass der Arbeitgeber den Versorgungsberechtigten beim Versorgungsträger „anmeldet“. Zur wirksamen Entstehung der Verpflichtung im arbeitsrechtlichen Valutaverhältnis ist es in diesen Fällen aber mindestens erforderlich, dass der Arbeitnehmer vom Abschluss und vom Inhalt des Versicherungsvertrags Kenntnis erlangt.

Aufgabe I.4. [10 Punkte]

Thema: Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung

Die X-GmbH (X) möchte eine bAV im Durchführungsweg Direktzusage einführen, mit der den Arbeitnehmern der X eine Altersleistung gewährt werden soll. Aus bilanziellen Gründen und um die Finanzierung der Zusage sicherzustellen, soll diese durch einen Versicherungsvertrag (leistungskongruent) rückgedeckt werden. Außerdem sollen die Arbeitnehmer erfahren, welche Beiträge X monatlich für deren bAV aufwendet.

Nach umfangreicher Recherche des von der X-GmbH mit der Umsetzung beauftragten Beraters B findet dieser einen günstigen Versicherungstarif des Versicherers Y, der die X sowohl mit Blick auf das Preis-Leistungs-Verhältnis als auch auf die Ausgestaltung der Versicherungsleistungen überzeugt. Allerdings bietet Y in diesem Tarif lediglich eine Beitragsgarantie von 80 % der vereinbarten Beiträge.

B fragt sich nun, mit welcher Zusageart nach dem BetrAVG sich diese Gestaltung umsetzen ließe und weshalb mit anderen Zusagearten nicht. Dabei möchte B die X auch auf eventuelle Risiken der von ihm gefundenen Antwort hinweisen.

Antwort:

Da es sich um den Durchführungsweg der Direktzusage handelt, scheiden aus dem Kreis der nach dem BetrAVG zulässigen Zusagearten von vorneherein die Beitragszusage mit Mindestleistung gemäß § 1 Abs. 2 Nummer 2 BetrAVG sowie die Reine Beitragszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nummer 2a BetrAVG aus. Denn diese Zusagen können im Durchführungsweg der Direktzusage nicht verwendet werden.

Somit verbleiben die klassische Leistungszusage gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG sowie die beitragsorientierte Leistungszusage nach § 1 Abs. 2 Nummer 1 BetrAVG. Da die Arbeitnehmer erfahren sollen, welche Beiträge die X für sie aufwendet, müsste es sich bei der einzuführenden bAV um ein beitragsorientiertes System handeln. Somit verbleibt als Zusageart nur die beitragsorientierte Leistungszusage.

Mit Blick auf die in der Aufgabenstellung angesprochenen möglichen Risiken ist zu vermerken, dass die von Y angebotene Beitragsgarantie in Höhe von 80 % der vereinbarten Beiträge zwar nach dem Wortlaut des § 1 Abs. 2 Nummer 1 BetrAVG zulässig ist. Denn dort ist von einer Mindestleistung im Unterschied zu § 1 Abs. 2 Nummer 2 BetrAVG nicht die Rede. Auch die inzwischen wohl herrschende Literaturmeinung geht (aus gut nachvollziehbaren Gründen) davon aus, dass zumindest ein Garantieniveau von 80 % der vereinbarten Beiträge zulässig ist. Allerdings gibt es dazu auch andere Stimmen. Das BAG hat sich zu dieser Frage noch nicht positioniert. Daraus resultiert ein rechtliches Risiko, auf das B die X im Zuge seines Beratungsauftrages hinweisen sollte.

Aufgabe I.5. [7 Punkte]

Thema: Anpassung der Versorgungsleistung

Arbeitgeber A möchte eine arbeitgeberfinanzierte bAV über den Durchführungsweg der (leistungskongruent) rückgedeckten Unterstützungskasse einführen. Allerdings ist er zurückhaltend, da er gehört hat, dass er dann die Pflicht hätte, alle 3 Jahre zu prüfen, ob und wenn ja in welcher Höhe er die Renten der Versorgungsberechtigten erhöhen muss.

Erläutern Sie, worauf A bei der Auswahl der Unterstützungskasse achten sollte, um eine Anpassungsprüfungspflicht gem. § 16 Abs. 1 BetrAVG zu vermeiden.

Antwort:

Vor dem Hintergrund des gewünschten Durchführungswegs und dessen Ausgestaltung (leistungskongruent rückgedeckte Unterstützungskasse) empfiehlt es sich für A einen Anbieter zu wählen, der in seinem Leistungsplan eine garantierte Anpassung von jährlich 1 % vereinbart hat. Übernimmt A diese Regelung in seine Zusage gegenüber den Versorgungsberechtigten, wird also die Verpflichtung zur Anpassung von jährlich 1 % Bestandteil seiner arbeitsrechtlichen Verpflichtung in Valutaverhältnis, so greift § 16 Abs. 3 Nummer 1 BetrAVG. Danach entfällt die Verpflichtung des A zur Anpassungsprüfung gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG.

Die Möglichkeit, Anpassungsprüfungspflicht des § 16 Abs. 1 BetrAVG durch die Erteilung einer Beitragszusage mit Mindestleistung zu vermeiden (siehe § 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG) hat A hingegen nicht, da über eine Unterstützungskasse eine Beitragszusage mit Mindestleistung nicht durchgeführt werden kann.

Aufgabe I.6. [10 Punkte]

Thema: Abfindung einer Zusage auf bAV, Mitbestimmung des Betriebsrats

Die nicht tarifgebundene G-GmbH (G) hat ihren Mitarbeitern in der Betriebsvereinbarung vom 01.07.2019 erstmals eine betriebliche Altersversorgung über Direktversicherungen zugesagt. Hierfür entrichtet G monatlich einen festen Betrag von 20,00 € für jeden Mitarbeiter als Versicherungsprämie.

P (geboren am 01.10.1973) ist seit 20 Jahren bei G beschäftigt. Wegen einer schweren Krankheit ihres Partners ist Ps Familie in finanzielle Schwierigkeiten geraten. P fragt in der Personalabteilung, ob sie das Geld aus der Direktversicherung vorzeitig bekommen kann. Der Rückkaufswert der Direktversicherung beträgt zum 01.10.2023 1.090,00 EUR.

Die Personalabteilung bittet Sie um Unterstützung bei folgenden Fragen:

- a) [4 Punkte] G kann sich eine vorzeitige Auszahlung vorstellen, wenn damit keine rechtlichen Risiken verbunden sind. Verstößt die vorzeitige Auszahlung gegen das Abfindungsverbot?
- b) [3 Punkte] Ist etwas zu beachten, weil es sich um eine Betriebsvereinbarung handelt?
- c) [3 Punkte] Die Personalabteilung würde diesen Vorgang gerne ohne den Betriebsrat abwickeln, weil sie Sorge hat, dass sonst häufiger Wünsche nach vorzeitiger Auszahlung aufkommen. Welchen Einfluss hat hierbei die Höhe des Abfindungsbetrags?

Antwort:

- a) Das Abfindungsverbot in § 3 Abs. 1 BetrAVG bezieht sich nur auf (gesetzlich) „unverfallbare Anwartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und laufende Leistungen“. Eine unverfallbare Anwartschaft entsteht jedoch erst, wenn das Arbeitsverhältnis endet (§ 1b Abs. 1 S. 1 BetrAVG).

Eine Abfindung einer Zusage im aktiven Arbeitsverhältnis ist daher grundsätzlich möglich, und zwar unabhängig von der Bagatellgrenze in § 3 Abs. 2 BetrAVG. Eine Besonderheit gilt allerdings bei rentennahen Mitarbeitern: Die im Gesetz vorgesehene Einschränkung „im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ umfasst nicht nur tatsächlich schon beendete Arbeitsverhältnisse, sondern auch greift auch schon vorher, im zeitlichen Zusammenhang mit der Beendigung. Kurz vor Erreichen der Altersgrenze oder sonst bei bereits feststehendem Ausscheiden ist das Abfindungsverbot daher zu beachten.

P ist etwa 50 Jahre alt und es gibt keine konkreten Anhaltspunkte für ihr vorzeitiges Ausscheiden. Eine einvernehmliche Vereinbarung über die Abfindung in Form der Auszahlung des Rückkaufswerts der gekündigten Direktversicherung verstößt daher nicht gegen das Abfindungsverbot.

- b) Betriebsvereinbarungen, auch die über die betriebliche Altersversorgung, gelten gemäß § 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG unmittelbar und zwingend. Ein Verzicht auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig. Das gilt auch dann, wenn ein Ausgleichsbetrag für den Verzicht gezahlt wird, also hier die Abfindungszahlung.
- c) Die Höhe des Abfindungsbetrags hat keinen Einfluss auf die zwingende Geltung der Betriebsvereinbarung. Die Abfindung der Bagatellanwartschaft ist eine dem Arbeitgeber durch Gesetz eingeräumte Möglichkeit, kleine laufende Versorgungsleistungen durch eine Einmalzahlung einseitig und vorzeitig zu erledigen.

Aufgabe I.7. [9,5 Punkte]

Thema: Betriebsübergang

- a) [4,5 Punkte] Erläutern Sie den Unterschied zwischen Share Deal (Anteilskauf) und Asset Deal (Vermögenskauf).
- b) [5 Punkte] Erläutern Sie die Voraussetzungen und Wirkungen eines Betriebsübergangs.

Antwort:

- a) Ein Share Deal und ein Asset Deal sind zwei verschiedene Arten von Unternehmensübernahmen oder -verkäufen, die sich in erster Linie darin unterscheiden, wie die Vermögenswerte und Verbindlichkeiten eines Unternehmens übertragen werden.

Share Deal:

Bei einem Share Deal wird der Verkauf von Unternehmensanteilen vollzogen. Das bedeutet, dass der Käufer die Anteile am Unternehmen erwirbt, normalerweise durch den Kauf von Aktien oder Gesellschaftsanteilen. Das Unternehmen selbst bleibt unverändert und wird weiterhin in der gleichen rechtlichen Form geführt.

Damit übernimmt der Käufer unmittelbar alle Vermögenswerte und Verbindlichkeiten des Unternehmens. Bestehende Verträge des Unternehmens bleiben bestehen, die Vertragspartner sind unverändert. Das gilt auch für die Anstellungsverträge der aktiven Mitarbeiter einschließlich der betrieblichen Altersversorgung. Die Verbindlichkeiten schließen die Verpflichtungen gegenüber Ausgeschiedenen und Rentnern ein.

Asset Deal:

Bei einem Asset Deal erwirbt der Käufer bestimmte Vermögenswerte oder Vermögenswertgruppen des Unternehmens, anstatt die Unternehmensanteile zu kaufen. Der Käufer wählt aus, welche Vermögenswerte und Verbindlichkeiten er übernehmen möchte.

- b) Nur bei einem Asset Deal kann der Übergang von Vermögenswerten zu einem Betriebsübergang gemäß § 613a BGB führen. Dessen Regelungen gelten auch dann, wenn im Kaufvertrag keine besonderen Vereinbarungen hinsichtlich der Arbeitsverträge getroffen wurden.

Ein Betriebsübergang liegt vor, wenn ein Betrieb oder ein Betriebsteil durch Rechtsgeschäft (z.B. Verkauf) auf einen neuen Inhaber übergeht.

Voraussetzung hierfür ist, dass der neue Inhaber eine bestehende wirtschaftliche Einheit unter Wahrung ihrer Identität fortführt. Als „wirtschaftliche Einheit“ versteht man wiederum jede hinreichend strukturierte und selbstständige Gesamtheit von Personen und Sachen zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck. Zu berücksichtigen sind dabei u.a. die Art des Unternehmens und der Produktionsmittel, der Wert des immateriellen Vermögens, die Übernahme des Personals und der Kundschaft, ein Vergleich zwischen den angebotenen Waren und Dienstleistungen vor und nach dem Übergang oder auch die Dauer einer eventuellen Tätigkeitsunterbrechung. Auch kommt es darauf an, ob es sich um einen produzierenden Betrieb oder ein Dienstleistungsbetrieb handelt.

Werden bei dem Asset Deal sämtliche Aktiva und Passiva des Unternehmens übertragen, liegt stets ein Betriebsübergang vor. Damit gehen kraft Gesetzes sämtliche zu dem Betrieb gehörenden Arbeitsverhältnisse auf den Erwerber über. Der Verkäufer hat die betroffenen Arbeitnehmer über den Betriebsübergang zu unterrichten. Der Arbeitnehmer behält jedenfalls individuelle Versorgungszusagen, bei kollektiven Zusagen hängt es davon ab, ob und welche Art einer kollektiven Zusage bei Veräußerer und Erwerber bestehen und welche Regelungen in Zukunft gelten.

Aufgabe I.8. [24 Punkte]

Thema: Unverfallbarkeit und Auskunftspflicht

M wurde am 31.10.1998 geboren und hat am 01.07.2017 ein Arbeitsverhältnis als Bürokraft bei der U GmbH aufgenommen. Mit Diensteintritt erhielt M eine Versorgungszusage der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung vom 01.01.1995 (Direktzusage). Die Versorgungszusage sieht in § 1 vor, dass alle Mitarbeiter des Unternehmens in den Anwendungsbereich der Versorgungsordnung fallen. § 2 sieht eine Altersrente ab Vollendung des 65. Lebensjahres vor. Die Höhe der monatlichen Altersrente ergibt sich nach folgender Regelung:

- 1. bis 10. Dienstjahr: 5,00 DM pro vollendetes Dienstjahr
- 11. bis 20. Dienstjahr: 7,50 DM pro vollendetes Dienstjahr
- 21. bis 30. Dienstjahr: 10,00 DM pro vollendetes Dienstjahr
- ab 31. Dienstjahr: keine weitere Erhöhung

Regelungen zur Unverfallbarkeit fehlen.

Im Jahr 2022 kündigt M das Arbeitsverhältnis und scheidet mit Ablauf des 30.04.2022 aus dem Unternehmen aus.

Zum 01.01.2023 tritt M erneut in das Unternehmen als Aushilfskraft im Produktionsbetrieb befristet für 2 Monate ein. M scheidet mit Ablauf des 28.02.2023 wieder aus dem Unternehmen aus.

Im September 2023 kommt M auf U zu und möchte wissen, wie hoch seine Ansprüche aus der Versorgungszusage sind.

Das Unternehmen möchte von Ihnen wissen,

a) [4 Punkte] ob M einen Anspruch auf die Mitteilung zur Höhe seiner Anwartschaften hat und welche generellen Auskunftspflichten U zur betrieblichen Altersversorgung nach dem BetrAVG noch treffen können, und

b) [20 Punkte] ob M eine unverfallbare Anwartschaft dem Grunde nach hat und wie hoch diese ist.

Bitte begründen Sie Ihre Antwort unter Angabe der gesetzlichen Regelungen.

Antwort Aufgabe a):

Das BetrAVG nennt in § 4a BetrAVG die Informationspflichten für Arbeitgeber und Versorgungsträger. § 4a Abs. 1 BetrAVG enthält einen Katalog an Auskunftstatbeständen zur bAV, die vom Arbeitgeber oder Versorgungsträger zu erfüllen sind:

- Ob und Wie des Erwerbs einer Anwartschaft (Nr. 1)
- Höhe des Anspruchs aus der bisher erworbenen Anwartschaft und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze (Nr. 2)
- Auswirkungen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft sowie deren anschließende Entwicklung (Nr. 3 und 4)

Zusätzlich bestehen Informationspflichten gegenüber Ausgeschiedenen (§ 4 Abs. 3 BetrAVG) und hinsichtlich des Übertragungswerts (§ 4 Abs. 2 BetrAVG). Den Informationspflichten ist gemein, dass der Arbeitgeber nur verpflichtet ist, sie auf Anforderung zu erteilen, nicht aber, sie unverlangt zu erfüllen.

Da M bei U ausgeschieden ist, hat M nur Anspruch auf eine Auskunft zur Höhe seiner Anwartschaft und wie sich die Anwartschaft künftig entwickeln wird - § 4 Abs. 3 BetrAVG.

Antwort Aufgabe b):

1. Unverfallbarkeit dem Grunde nach

Die Versorgungszusage selbst regelt keine Unverfallbarkeit – weder dem Grunde, noch der Höhe nach. Demnach ist zu prüfen, ob eine gesetzliche unverfallbare Anwartschaft entstanden ist.

a) Dienstzeit 01.07.2017 bis 30.04.2022

Die Unverfallbarkeit dem Grunde nach richtet sich allgemein nach den §§ 1b, 30f BetrAVG. Gemäß § 1b Absatz 1 Satz 1 BetrAVG *„bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 21. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hat.“*

§ 30f BetrAVG modifiziert jedoch die Regelungen des § 1b BetrAVG. Danach ist § 1b Abs. 1 BetrAVG gemäß § 30f Abs. 3 BetrAVG für vor dem 01.01.2018 erteilte Versorgungszusagen mit der Maßgabe anzuwenden, *„dass die Anwartschaft erhalten bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt fünf Jahre bestanden hat; in diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage ab dem 1. Januar 2018 drei Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet ist.“*

Da M die vorliegende Zusage aber schon mit Diensteintritt im Jahr 2017 – also vor dem 01.01.2018 – erteilt wurde, richtet sich die Unverfallbarkeit nach § 30f Abs. 3 BetrAVG. Eine unverfallbare Anwartschaft ist nach § 30f Abs. 3 Var. 1 BetrAVG jedoch nicht entstanden, denn M hat zum Dienstaustritt am 30.05.2022 das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet, das ist erst am 31.10.2023 der Fall.

M hat jedoch nach § 30f Abs. 3 Var. 2 BetrAVG eine unverfallbare Anwartschaft erlangt, denn zum einen war M beim Dienstaustritt am 30.04.2022 schon älter 21, weil er bereits das 23. Lebensjahr vollendet hatte. Zum anderen bestand die Versorgungszusage auch seit dem 01.01.2018 bereits mindestens drei Jahre, nämlich schon 4 Jahre und 4 Monate.

b) Dienstzeit 01.01.2023 bis 28.02.2023

Auch in der Dienstzeit in 2023 unterfällt M als Aushilfe der Versorgungsordnung und somit dem persönlichen Anwendungsbereich. Allerdings hat er in dieser Zeit keine unverfallbare Anwartschaft erworben. In diesen zwei Monaten sind keine der in § 1b und § 30f BetrAVG geregelten Unverfallbarkeitsfristen erfüllt. Auch bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass beide Dienstzeiten zusammenzurechnen sind bzw. für die zweite Dienstzeit die Vordienstzeit zu berücksichtigen ist.

Dienstzeiten bzw. Vordienstzeiten sind nur bzgl. der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen zusammenzurechnen, wenn die Vordienstzeit selbst nicht mit einer unverfallbaren Anwartschaft belegt war. Gegen eine Anrechnung spricht zudem die große zeitliche Unterbrechung zwischen den beiden Dienstzeiten. Überdies wurde M durch U vertraglich nicht zugesichert, dass Vordienstzeiten angerechnet werden. Eine vertragliche Unverfallbarkeit scheidet aus diesem Grunde für diesen Zeitraum ebenfalls aus.

2. Unverfallbarkeit der Höhe nach

Da M nur in der ersten Dienstzeit eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft dem Grunde nach erworben hat, ist hinsichtlich der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft auch nur dieser Zeitraum zu berücksichtigen.

Bei der Versorgungszusage handelt es sich um eine Leistungszusage iSd. § 2 Abs. 1 BetrAVG, denn die Zusage regelt eine feste Altersleistung bei Vollendung der festen Altersgrenze. Zwar richtet sich die Höhe nach einem aufsteigenden Bausteinsystem, so dass man annehmen könnte, dass die zum Dienstaustritt erworbene Summe der Bausteine die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft bilden. Dies findet jedoch keine Grundlage in § 2 BetrAVG. Eine solche Systematik für Direkt-

zusagen kennt nur § 2 Abs. 5 BetrAVG für beitragsorientierte Zusagen. Diese Regelung findet aber keine Anwendung, da vorliegend seitens des Arbeitgebers weder ein Beitrag zugesagt noch ein Beitrag tatsächlich gezahlt wurde.

§ 2 Abs. 1 BetrAVG findet daher Anwendung. Danach hat ein Mitarbeiter mit gesetzlich unverfallbarer Anwartschaft mit Vollendung der festen Altersgrenze „*einen Anspruch mindestens in Höhe des Teiles der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht*“ – sog. m/n-tel Berechnung.

Folgende Prämissen sind bei der zeiträtierlichen Ermittlung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft zu berücksichtigen:

Geburtsdatum: 31.10.1998
Eintritt Pensionsalter: 31.10.2065*
Diensteintritt: 01.07.2017
Dienstaustritt: 30.04.2022

*Hinsichtlich des Pensionsalters ist gemäß der ständigen Rechtsprechung des BAG auf die individuelle Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung abzustellen – hier die Vollendung des 67. Lebensjahres.

m/n-tel-Quotient:

Dienstzeit bis Austritt: 01.07.2017 bis 30.04.2022 → 58 Monate (m)

Mögliche Dienstzeit: 01.07.2017 bis 31.10.2065 → 580 Monate (n)

Mögliche volle Dienstjahre bis Pensionsalter:

- 01.07.2017 bis 30.06.2027 → 10 Jahre à 5,00 DM = 50 DM
- 01.07.2027 bis 30.06.2037 → 10 Jahre à 7,50 DM = 75 DM
- 01.07.2037 bis 30.06.2047 → 10 Jahre à 10,00 DM = 100 DM
- 01.07.2047 bis 30.09.2065 → keine weitere Zuteilung von Rentenbausteine

Mögliche Altersrente bei Betriebstreue bis Pensionsalter: 225,00 DM/Monat

Unverfallbare Anwartschaft: 225,00 DM/Monat x 0,1 = 22,50 DM/Monat

M hat eine unverfallbare Anwartschaft in Höhe von 22,50 DM/Monat (= 11,50 EUR/Monat).

II. Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung

Aufgabe II.1. [19 Punkte]

Thema: Direktversicherung – Besteuerung beim Arbeitgeber

Erläutern Sie, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit eine Direktversicherung im steuerlichen Sinne vorliegt und grenzen Sie die Direktversicherung hinsichtlich der steuerlichen Rahmenbedingungen und steuerlichen Folgen für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer von einer Rückdeckungsversicherung ab.

Antwort:

Da die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für das Vorliegen einer Direktversicherung auch für die steuerliche Wertung gelten, müssen auch steuerlich die Voraussetzungen gemäß § 1b Abs. 2 BetrAVG vorliegen. Diese sind:

- Es muss sich um eine Lebensversicherung handeln.
- Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer.
- Der Arbeitnehmer ist die versicherte Person.
- Der Arbeitnehmer und/oder dessen Hinterbliebene sind bezugsberechtigt.
- Die Direktversicherung muss zudem zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen worden sein, d.h., dass die Voraussetzungen des § 1 Abs. S. 1 BetrAVG vorliegen müssen (biometrisches Risiko, aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses und Zusage vom Arbeitgeber).

Beiträge des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung sind für Mitarbeiter Einkünfte aus nicht-selbständiger Tätigkeit gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 3 EStG. Die Steuerpflicht der Beiträge tritt aber ausnahmsweise dann nicht ein, wenn die besonderen Voraussetzungen in § 3 und § 40b EStG aF erfüllt sind; insbesondere § 3 Nr. 63 EStG ist sehr praxisrelevant. Nach Satz 1 sind Beiträge bis zu einer maximalen Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei. Die Sätze 2 bis 4 regeln weitere besondere Tatbestände der Steuerfreiheit, wie z.B. die sog. Vervielfältigungsregelung und die Nachholung von Beiträgen.

Bei einer Rückdeckungsversicherung möchte der Arbeitgeber hingegen Risiken abdecken, die ihn selbst durch die biometrischen Ereignisse nach § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG treffen. Im Regelfall soll mit Hilfe der Rückdeckungsversicherung die Leistungspflicht des Arbeitgebers aus einer unmittelbaren Versorgungszusage (Direktzusage) kongruent (und auch leistungsbestimmend) oder inkongruent abgesichert werden. Im Gegensatz zur Direktversicherung handelt es sich bei der Rückdeckungsversicherung um ein Finanzierungsvehikel und nicht um einen Durchführungsweg gemäß BetrAVG.

Für den Arbeitnehmer stellen die Beiträge zur Rückdeckungsversicherung hingegen keine steuerbaren Einkünfte dar, da ihm nichts zufließt und er auch keinerlei Ansprüche gegen den Versicherer aus dem Versicherungsvertrag erlangt, § 11 EStG.

Hinsichtlich des Betriebsausgabenabzuges gilt: Die Prämien zur Direktversicherung sind – wie allgemein der Arbeitslohn – für den Arbeitgeber Betriebsausgaben iSd § 4 Abs. 4 EStG iVm R 4b Abs. 3 EStR, sofern die Direktversicherung aus betrieblichem Anlass iSd § 4b Abs. 1 EStG gewährt wird. Dies gilt auch für die Beiträge an eine Rückdeckungsversicherung (§ 4 Abs. 1 EStG).

Die Einräumung eines Bezugsrechtes für den Arbeitnehmer und/oder seine Hinterbliebenen stellt hingegen ein weiteres Abgrenzungskriterium dar. Durch die Bezugsrechtsbestellung wird bei Direktversicherungen ein Leistungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Versicherer bewirkt. Dabei muss das Bezugsrecht vom Versicherungsnehmer (Arbeitgeber) gegenüber dem Versicherer und dem Arbeitnehmer erklärt werden. Das den Arbeitnehmer begünstigende Bezugsrecht muss am Bilanzstichtag vorliegen. Das Bezugsrecht kann in verschiedenen Ausprägungen gestaltet werden, so z.B. widerruflich oder unwiderruflich (vgl. § 159 VVG). Das unwiderrufliche Bezugsrecht kann zudem eingeschränkt oder als gespaltenes Bezugsrecht ausgestaltet werden.

Die Einräumung eines Bezugsrechtes hat wesentliche Auswirkungen auf die Aktivierung der Direktversicherung in der Steuerbilanz. Gemäß § 4b Satz 1 EStG ist eine Aktivierung der Direktversicherung grundsätzlich verboten, soweit der Arbeitnehmer hinsichtlich der Leistung am Bilanzstichtag als Bezugsberechtigter eingesetzt ist.

Nur in Ausnahmefällen ist eine Aktivierung vorzunehmen, z.B. bei wirtschaftlicher Nutzung der Direktversicherung durch den Arbeitgeber/Versicherungsnehmer (vgl. § 4b Satz 1 und 2 EStG). Dann hat eine Aktivierung in der Höhe der Abtretung oder Beleihung zu erfolgen. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber die Ansprüche aus der Direktversicherung an Dritte lediglich verpfändet oder er sich von dem Lebensversicherungsunternehmen eine Vorauszahlung geben lässt. Zur Vermeidung einer Aktivierungspflicht kann die Abgabe der Verpflichtungserklärung nach § 4b S. 2 EStG erfolgen. Der Arbeitgeber muss sich in diesem Fall schriftlich gegenüber dem bezugsberechtigten Arbeitnehmer verpflichten, die wirtschaftliche Nutzung spätestens beim Eintritt des Versorgungsfalles rückgängig zu machen oder ihn zumindest so zu stellen, als seien Abtretungen oder Beleihungen nicht erfolgt. Beim gespaltenen Bezugsrecht erfolgt die Aktivierung im Umfang der eigenen Bezugsberechtigung des Arbeitgebers (Umkehrschluss aus § 4b Satz 1

ESTG). Unerheblich ist hingegen, ob die Direktversicherung verfallbar oder unverfallbar ist.

Im Gegensatz zur Direktversicherung ist eine Rückdeckungsversicherung steuerlich im Regelfall dem Betriebsvermögen zuzurechnen und somit in der Steuerbilanz als Aktivposten auszuweisen (§ 4 Abs. 1 EStG). Betriebliche Versicherungen mit bedingter Leistungspflicht, wie reine Schadens- oder Risikoversicherungen, stellen vor Eintritt des Versicherungsfalles keinen greifbaren Vermögenswert dar und dürfen deshalb nicht aktiviert werden.

Aufgabe II.2. [22 Punkte]

Thema: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds - Besteuerung beim Arbeitnehmer

- a) [3 Punkte] § 3 Nr. 63 S. 1 EStG verlangt „Beiträge des Arbeitgebers“. Erläutern Sie den Grund dafür, dass auch durch Entgeltumwandlung finanzierte Zusagen förderfähig nach dieser Vorschrift sind.

Antwort:

Zwar trägt im Falle einer Entgeltumwandlung nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer die wirtschaftliche Last der Zusage auf bAV. Dennoch handelt es sich um die an eine Direktversicherung, Pensionskassen oder einen Pensionsfonds geleisteten Beiträge um „Beiträge des Arbeitgebers“. Denn auch in diesen Fällen ist der Arbeitgeber Vertragspartner des Versorgungsträgers und somit auch Beitragsschuldner.

- b) [11 Punkte] Arbeitnehmerin B ist seit 2010 bei der X-GmbH beschäftigt. Mit ihrem Eintritt bei X erhielt sie von dieser eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Direktversicherungs-Zusage. Seitdem wandelte sie in den darauffolgenden Jahren Entgelt in Höhe von jeweils 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG) um. In der Zeit vom 31.3.2021 bis zum 30.4.2023 befand B sich in Elternzeit. Zwar bestand ihr Arbeitsverhältnis fort, sie erhielt aber keinen Arbeitslohn und konnte deswegen auch kein Entgelt umwandeln.

(1) Nach ihrer Rückkehr am 1.5.2023 fragt sie sich, in welcher Höhe sie im Jahr 2023 Nachzahlungen in ihre Versorgung leisten kann (BBG West 2023 beträgt 87.600 EUR p.a.).

(2) Des Weiteren möchte B wissen, ob sie die möglichen Zahlungen aus steuerlicher Sicht als Einmalbetrag oder in Teilbeträgen leisten kann. Falls Letzteres möglich ist, kann B die Zahlungen auch über mehrere Kalenderjahre strecken?

Antwort:

(1) Für die Kalenderjahre des Ruhens ihres Arbeitsverhältnisses kann B gem. § 3 Nr. 63 S. 4 EStG maximal 8 % der BBG steuerfrei in ihre Versorgung nachzahlen. Als Ruhen in diesem Sinne gilt es nach Ansicht des BMF aber nur, wenn bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis in einem Zeitraum vom 1.1. bis 31.12. eines Kalenderjahres kein Arbeitslohn gezahlt wurde (BMF-Schreiben vom 12.8.2021, Rn. 48). Das ist im Falle der B lediglich das Jahr 2022.

B kann sie also lediglich 8 % der BBG nachzahlen. Dabei kommt es auf die BBG des Kalenderjahres an, in dem die Nachzahlung beginnt, im Fall ist also die BBG 2023 relevant und somit 7.008 €.

(2) Eine Nachzahlung ist sowohl als Einmalbetrag oder auch in Teilbeträgen möglich (BMF-Schreiben vom 12.8.2021, Rn. 49). Spätestens müsste B die Nachzahlungen bis zum Ende des Kalenderjahres erbringen, das dem Ende des Ruhens folgt, also bis Ende des Jahres 2024 (BMF-Schreiben vom 12.8.2021, Rn. 49).

c) [4 Punkte] Erfasst die Steuerfreiheit einer Übertragung von Anwartschaften gemäß § 3 Nr. 66 EStG auf einen Pensionsfonds nur die bis zu diesem Zeitpunkt bereits erworbenen Anwartschaften (Past Service) oder auch die künftig noch zu erwerbenden Anwartschaften des betreffenden Versorgungsberechtigten (Future Service)?

Antwort:

Gemäß § 3 Nr. 66 EStG sind „Leistungen“ eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse, die zur Übernahme bereits bestehender Versorgungseinrichtungen oder Versorgungsanwartschaften an einen Pensionsfonds gezahlt werden, steuerfrei, wenn die dort genannten Voraussetzungen erfüllt werden.

Wird aber § 3 Nr. 66 EStG im Rahmen eines „Gesamtplans“ genutzt, indem (nach erstmaliger Auslagerung) neu entstandene Anwartschaften jeweils regelmäßig nachgeschoben werden, greift diese Privilegierung nicht (BMF-Schreiben vom 12.8.2021, Rn 56). Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn der „Past-Service“ in der Anwartschaftsphase einmal ausgelagert wird und danach eine

zweite Auslagerung bei Renteneintritt erfolgt, die die seit der ersten Auslagerung bis dahin neu entstandenen Anwartschaften auslagert (dann liegt kein steuerschädlicher Gesamtplan vor, BMF-Schreiben vom 12.8.2021, Rn 56).

- d) [4 Punkte] Nach welcher Vorschrift erfolgt die Besteuerung einer Leistung aus einer Direktversicherung, die teilweise auf in der Anwartschaftsphase nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten und (bspw. aufgrund einer privaten Fortführung der Versicherung durch den Arbeitnehmer nach vorzeitigem Ausscheiden) teilweise auf ungeförderten Beiträgen beruht?

Antwort:

Bei der Besteuerung der Leistung aus dem betreffenden Versicherungsvertrag muss differenziert werden. Sofern die Leistung auf geförderten Beiträgen beruht, erfolgt eine Besteuerung der Leistung gemäß § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG. Soweit die Leistung auf ungeförderten Beiträgen beruht, kommt es – in Abhängigkeit von der zugesagten Leistungsform – zu einer Besteuerung der Erträge aus den Beiträgen.

Aufgabe II.3. [11 Punkte]

Thema: Körperschaftsteuerfreiheit von Pensions- und Unterstützungskassen

Arbeitgeber A hat eine bAV über die (leistungskongruent) rückgedeckte Gruppen-Unterstützungskasse Y eingerichtet. Y darf gemäß ihrer Satzung lediglich Leistungen der bAV erbringen.

Da es sich um eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung handelt, treten bei Y immer wieder Fälle auf, in denen Arbeitnehmer vorzeitig mit verfallbaren Anwartschaften aus dem Arbeitsverhältnis zu A ausscheiden.

In diesen Fällen kündigt die Y die jeweils betreffende Rückdeckungsversicherung und erhält daraus als Versicherungsnehmerin und Bezugsberechtigte den Rückkaufswert ausgezahlt. Die Y möchte solche Beträge an das betreffende Trägerunternehmen zurückzahlen, da die Anwartschaft der betreffenden Versorgungsberechtigten ihr gegenüber verfallen ist.

Mit welcher Voraussetzung für die Befreiung der Y von der Körperschaftsteuer könnte dieses Verhalten kollidieren? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

Antwort:

Die geplante Rückzahlung dürfte nicht mit einer der gem. § 5 Abs. 1 Nr. 3 lit a) bis e) KStG i. V. m. §§ 1 bis 3 KStDV einzuhaltenden vier Voraussetzungen für die Befreiung der Y von der Körperschaftsteuer kollidieren.

Das geplante Vorgehen könnte aber die Zweckbindung des Kassenvermögens und der Kasseneinkünfte gem. § 5 Abs. 1 Nr. 3 lit c) KStG verletzen. Denn der Satzungszweck der Y ist allein darauf gerichtet, Leistungen der bAV zu erbringen. Eine Rückzahlung an das Trägerunternehmen ist aber keine bAV.

Zwar ließe sich die steuerliche Zulässigkeit einer Auszahlung an das Trägerunternehmen bei Verfall der arbeitsrechtlichen Anwartschaft (die auch zu einem Wegfall der Verpflichtungen der Y gegenüber dem Versorgungsberechtigten führt) dogmatisch durchaus begründen. Denn ein missbräuchlicher Rückfluss von Mitteln der Y an das jeweilige Trägerunternehmen, der durch § 5 Abs. 1 Nr. 3 lit c) KStG vermieden werden soll, ist hier nicht ersichtlich.

Allerdings hat die Finanzverwaltung den hier vorliegenden Fall in R 5.4 Abs. 3 Satz 3 KStR 2022 nicht ausdrücklich als unschädlich genannt wird. Somit ist das angesprochene Vorgehen mit einem Risiko für die Steuerfreiheit der Y verbunden.

Das gälte nur dann nicht, wenn es sich bei den rückgezahlten Beträgen um einen Teil des Kassenvermögens handeln würde, der am Schluss des Wirtschaftsjahres den in § 5 Abs. 1 Nummer 3 e) KStG genannten Betrag (also das um 25 % erhöhte zulässige Kassenvermögen der Y) übersteigt, § 6 Abs. 6 KStG.

Aufgabe II.4. [14 Punkte]

Thema: Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung

Der G kommt auf Sie zu, um mit Ihnen die Möglichkeit der Veränderung seiner betrieblichen Altersversorgung zu besprechen.

Der 49-jährige G ist alleiniger Gesellschafter-Geschäftsführer der U GmbH. Er hat die GmbH am 01.01.2000 gegründet und ist seitdem angestellter Geschäftsführer. Am 01.01.2005 hat ihm die GmbH eine Versorgungszusage der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg der Direktzusage erteilt. Die Zusage sieht eine monatliche Alters- und Berufsunfähigkeitsleistung in Höhe von jeweils 3.750 EUR vor. Hinsichtlich der Höhe der Unverfallbarkeit verweist die Zusage auf die Regelungen des BetrAVG.

Die GmbH und G möchten sich nun gerne von der Versorgungszusage lösen. Der G denkt über einen vollständigen Verzicht auf die Versorgungszusage nach, möchte aber kein steuerliches Risiko eingehen. Ein steuerlicher Schaden z.B. in Form einer verdeckten Gewinnausschüttung und/oder verdeckten Einlage soll in jedem Fall vermieden werden.

Erläutern Sie die steuerlichen Auswirkungen, die ein Verzicht auf die Anrechte aus der Versorgungszusage bei G und bei der GmbH haben könnte und ob und in welcher Höhe ein solcher Verzicht aus steuerlicher Sicht möglich erscheint.

Antwort:

Unter einem Verzicht ist eine entschädigungslose volle oder teilweise Aufgabe der Ansprüche aus der Versorgungszusage zu verstehen.

Die steuerlichen Auswirkungen eines Verzichts richten sich danach, ob für den Verzicht eine betriebliche Veranlassung vorliegt oder der Verzicht im Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist. Entscheidend ist, ob ein Fremdgeschäftsführer in der gleichen Situation einen Verzicht ausgeübt bzw. diesem zugestimmt hätte. Ein möglicher betrieblicher Grund könnte die schlechte wirtschaftliche Lage des Unternehmens sein (z.B. insolvenznahe Zustand).

Vorliegend ist kein betrieblicher Grund ersichtlich. Liegt kein betrieblicher Grund vor, führt der Verzicht auf eine werthaltige Forderung zu einer verdeckten Einlage gemäß § 6 Abs.1 Nr. 5 EStG i.V.m. § 8 Abs. 1 KStG. Die verdeckte Einlage führt beim Gesellschafter-Geschäftsführer zu einem steuerlichen Zufluss iHd. werthaltigen Teils der Forderung und zu einer nachträglichen Erhöhung der Anschaffungskosten für seine Beteiligung. Die Höhe der verdeckten Einlage entspricht den sog. Wiederbeschaffungskosten, d.h. den Kosten, die aufzuwenden wären, um eine vergleichbare Versorgungsanwartschaft gegen einen vergleichbaren Schuldner zu erwerben.

Nach Auffassung des Bundesministeriums der Finanzen (BMF-Schreiben vom 14.8.2012) ist hinsichtlich der Ermittlung der verdeckten Einlage ein Barwertvergleich zwischen der Versorgungszusage vor dem Verzicht und der Zusage nach dem Verzicht anzustellen. Wird der Barwert vor Ausübung des Verzichtes nicht unterschritten, entsteht faktisch keine verdeckte Einlage.

Insofern führt der Verzicht auf zukünftig noch zu erdienende Versorgungsanwartschaften bzw. ein Einfrieren des Past Service zu keiner verdeckten Einlage bzw. einer Einlage in Höhe von Null. Als Past Service ist der erdiente Teil, der bei einem fiktiven Ausscheiden zum Verzichtszeitpunkt aufrecht zu erhalten wäre, definiert.

Überdies ist nach dem Grundsatz des Barwertvergleichs nach dem BMF-Schreiben auch eine Umstrukturierung der Versorgungszusage möglich, z.B. durch Verzicht auf die Invaliditätsleistung und wertgleiche Erhöhung der Altersleistung (Ermittlung des Barwertes der Zusage vor Verzicht und anschließende „Verrentung“ dieses Barwertes in Form einer monatlichen Altersrente).

Vorliegend wäre somit zumindest ein Teilverzicht möglich, d.h. ein Verzicht auf den sog. Future Service. Bei der Ermittlung des Past Service sollte aber beachtet werden, dass der erdiente Teil nach den Regelungen der Versorgungszusage zu ermitteln ist und damit entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG und nicht nach der für beherrschende GGF geltende steuerliche Regelung, die bei der zeiträtierlichen Ermittlung der unverfallbaren Anwartschaft auf das Datum der Erteilung der Versorgungszusage und auf den Diensteintritt abstellt.

Zu beachten ist zusätzlich, dass sich durch den Verzicht auf die Versorgungszusage ggf. auch die Höhe der Pensionsrückstellung zum nächsten Bilanzstichtag ändern kann, denn die Pensionsrückstellung ist nach § 6a EStG nach den zum jeweiligen Bilanzstichtag geltenden Regelungen der Versorgungszusage zu ermitteln. Im Falle eines Verzichts auf den „Future Service“ ergibt sich dann im Regelfalle eine Reduzierung der Versorgungshöhe, die zu einem Absinken der Pensionsrückstellung und damit zu einer ertragswirksamen Auflösung führt.

III. Sozialversicherungsrecht der betrieblichen Altersversorgung

Aufgabe III.1. [9 Punkte]

Thema: Sozialversicherung – Beiträge in der Anwartschaftsphase

Die Personalabteilung der A GmbH & Co. KG kommt auf Sie zu, weil mehrere Mitarbeiter ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend machen. Sie möchten bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der deutschen Rentenversicherung in eine Direktversicherung einzahlen.

Die A gewährt ihren Mitarbeitern bereits eine betriebliche Altersversorgung. Sie entrichtet für die Mitarbeiter monatlich 3 % der Beitragsbemessungsgrenze an eine rückgedeckte Unterstützungskasse.

Die A ist bzgl. der sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Entgeltumwandlung unsicher. Sie möchte von Ihnen wissen, wie die Zahlung der Beiträge aus einer Entgeltumwandlung sozialversicherungsrechtlich zu behandeln wären und welche sozialversicherungsrechtlichen Folgen für die Mitarbeiter durch die Entgeltumwandlung eintreten könnten.

Antwort:

Sozialversicherungsrechtlich führt die Entgeltumwandlung zu einer Minderung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts gemäß § 14 SGB IV und damit zur Abführung geringerer Beiträge z.B. in die gesetzliche Rentenversicherung und zur gesetzlichen Arbeitsförderung („Arbeitslosenversicherung“). Die Minderung der Beiträge führt letztlich zu einer Verringerung der Leistungsansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung und „Arbeitslosenversicherung“, da sich die Leistungshöhe nach der Höhe der zu entrichtenden Beiträge richtet.

Unberührt hiervon bleiben im Regelfall Leistungsansprüche aus der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, da die Leistungshöhe hier nicht von der Beitragshöhe abhängig ist. Aber da sich durch die Entgeltumwandlung das sozialversicherungsrechtliche Entgelt vermindert, besteht bei Mitarbeitern, deren Entgelt nur geringfügig über der Jahresarbeitsentgeltgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung liegt, das Risiko, diese Grenze zu unterschreiten. Dann würde für diese Mitarbeiter die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung eintreten.

Ähnliches kann für solche Beschäftigte eintreten, deren Entgelt nur geringfügig über der Versicherungsgrenze für eine geringfügige Beschäftigung iSd. §§ 8 Abs. 1 Nr. 1, 8a SGB IV liegt. Die Entgeltumwandlung kann zu einem zu einem lohnsteuer- und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt von unter 520,00 EUR/Monat (2023)

führen. Für geringfügig Beschäftigte gilt eine besondere Beitragspflicht und Besteuerung des Arbeitsentgeltes.

Für Mitarbeiter, deren Arbeitsentgelt weit über den Beitragsbemessungsgrenzen liegt, ist zu beachten, dass bzgl. der Beitragsfreiheit kein Abzug vom auf die Beitragsbemessungsgrenze begrenzten Arbeitsentgelt erfolgt, sondern vom tatsächlich zu beanspruchenden Entgelt. Entgeltumwandlungen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen wirken sich damit sozialversicherungsrechtlich nicht aus.

Kollidieren die Beiträge aus einer Entgeltumwandlung mit anderen Versorgungszusagen und Beiträgen ist Folgendes zu beachten:

Der in § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV geregelte Freibetrag gilt unabhängig davon, ob die Beiträge vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer (Entgeltumwandlung) finanziert werden. Hinsichtlich des Freibetrages ist somit immer die Summe

- der Beiträge aus den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung,
- der ArbG-, ArbN-finanzierten Beiträgen
- etwaiger Beiträge gemäß § 100 EStG
- und etwaiger Zuschüsse zur Entgeltumwandlung

ausschlaggebend.

Aufgabe III.2. [9 Punkte]

Thema: Sozialversicherung – Beiträge in der Leistungsphase

- a) [3 Punkte] Erläutern Sie anhand der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge für Versorgungsbezüge die Begriffe „Freibetrag“ und „Freigrenze“.
- b) [3 Punkte] Erläutern Sie den Begriff „Zahlstellenverfahren“.
- c) [3 Punkte] Wer ist Schuldner der Krankenkassenbeiträge und wie und durch wen erfolgt der Beitragseinzug bei einem Empfänger einer Kapitalleistung, der einmalig Geld erhält?

Antwort:

- a) Unterschreitet der Versorgungsbezug die Freigrenze von 169,75 €, fallen keine Beiträge zur Krankenversicherung an. Überschreitet der Versorgungsbezug den Freibetrag, so fallen nur auf den darüber hinausgehenden Teil der Rente Krankenversicherungsbeiträge an.

Für den Pflegeversicherungsbeitrag gilt eine Freigrenze: Wenn der Versorgungsbezug die Freigrenze von 169,75 € überschreitet, müssen Beiträge zur Pflegeversicherung vom gesamten Versorgungsbezug abgeführt werden. Unterschreitet der Versorgungsbezug die Freigrenze, fallen keine Beiträge zur Pflegeversicherung an.

- b) Der Begriff der Zahlstelle ist gesetzlich nicht definiert, darunter wird jede Stelle verstanden, die Versorgungsbezüge auszahlt. Diese Zahlstellen von Versorgungsbezügen haben der zuständigen Krankenkasse Beginn, Höhe, Veränderung und Ende der Versorgungsbezüge mitzuteilen (§ 202 Abs. 1 SGB V). Zudem sind die Zahlstellen verpflichtet, die Beiträge aus Versorgungsbezügen einzubehalten und an die zuständige Krankenkasse zu zahlen (§ 256 Abs. 1 SGB V).
- c) Der Versorgungsempfänger selbst ist Schuldner der Beiträge aus den Versorgungsbezügen (§ 250 SGB V). Auch wenn die Zahlstelle Beiträge einbehalten muss, wird sie dadurch nicht zum Beitragsschuldner. Wenn der Beitragsschuldner keine Leistungen von der Zahlstelle mehr erhält, aber dennoch Beiträge schuldet – z.B. bei einer Kapitalzahlung, für die danach monatlich 1/120 der Leistung als Bemessungsgrundlage gelten (§ 229 Abs. 1 S. 3 SGB V) – erfolgt der Beitragseinzug direkt durch die Krankenkasse vom Versicherten.