

Schriftliche Prüfung im Fach

Pensionen 4

(Arbeitsrecht/Steuerrecht/Sozialversicherungsrecht
der betrieblichen Altersversorgung)

gemäß Prüfungsordnung 5
der Deutschen Aktuarvereinigung e. V.
und des IVS –Institut der Versicherungsmathematischen
Sachverständigen für Altersversorgung e. V.

am 18.10.2024

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 10 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.

Mitglieder der Prüfungskommission:

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

Inhaltsübersicht

I.	Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung	3
II.	Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung	15
III.	Sozialversicherungsrecht der betrieblichen Altersversorgung.....	22

I. Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung

Aufgabe I.1. [6 Punkte]

Thema: Sachlicher Anwendungsbereich des BetrAVG

Sachverhalt und Aufgabe:

Arbeitgeber A möchte in seinem Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung (nachfolgend: bAV) einführen. Er hat sich belesen und weiß, dass die bAV aus sozialpolitischer Sicht den Zweck hat, die gesetzliche Rentenversicherung zu ergänzen. Deswegen geht er davon aus, dass über eine bAV auch die identischen Risiken und die identischen Leistungsvoraussetzungen wie in der gesetzlichen Rentenversicherung (SGB VI) zugesagt werden müssen.

Liegt er damit richtig?

Antwort:

Damit liegt A nur teilweise richtig. Zwar decken die bAV und die gesetzliche Rentenversicherung grundsätzlich dieselben Risiken ab. Diese sind die Risiken Alter, Invalidität und/oder Tod.

Allerdings sind die Leistungsvoraussetzungen des SGB VI in der bAV nicht ohne Weiteres anzuwenden. Deswegen muss in einer Versorgungszusage stets eine möglichst exakte Definition der Leistungsvoraussetzungen (Voraussetzungen für den Eintritt des Versorgungsfalles) erfolgen.

In diesem Zusammenhang wird in Versorgungszusagen der bAV oftmals (teilweise oder vollständig) auf die Regelungen des Sozialversicherungsrechts verwiesen. Das ist zwar zulässig, jedoch nicht zwingend.

Aufgabe I.2. [17 Punkte]

Thema: Persönlicher Anwendungsbereich des BetrAVG

Sachverhalt und Aufgabe:

R und Y sind beide Geschäftsführer der A-GmbH (A). Im Unterschied zu R hält Y 15 % der Gesellschafts- und Stimmrechtsanteile an der A, ist also ein sogenannter Gesellschafter-Geschäftsführer (nachfolgend: GGF).

Z, der Mehrheitsgesellschafter der A, möchte sich altersbedingt zurückziehen und bietet R den Erwerb von 40 % der Gesellschafts- und Stimmrechtsanteile an der A an. Die restlichen 45 % der Gesellschafts- und Stimmrechtsanteile an der A

will Z seinem Sohn S übertragen, der aber kein Geschäftsführer der A werden soll.

R und S möchten nun von Ihnen wissen, ob sie – für den Fall, dass die A ihnen nach dem Erwerb bzw. der Übertragung der Anteile eine Zusage auf bAV erteilen sollte – unter den persönlichen Anwendungsbereich des BetrAVG fallen. Bitte leiten Sie Ihre Antwort aus den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften her und begründen Sie sie ggf. auch unter Berücksichtigung der relevanten Rechtsprechung.

Antwort:

Die Eröffnung des persönlichen Anwendungsbereichs für R gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG scheidet aus, da er als GGF Organ der A ist und somit kein Arbeitnehmer sein kann. Das Gleiche gilt für S, der lediglich Gesellschafter der A aber kein Arbeitnehmer ist.

Zu prüfen ist allerdings, ob § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG 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.

Für S fehlt es dafür allerdings bereits an einer Tätigkeit für die A. Denn er ist lediglich Gesellschafter und nicht deren Geschäftsführer. Zwischen ihm und der A besteht also kein Dienstvertrag. Deswegen ist § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG auf ihn nicht anwendbar, und es kann ihm keine Zusage i.S.d. BetrAVG erteilt werden.

Anders bei R: Er übt eine Tätigkeit für die A auf Basis des Geschäftsführervertrages aus (Dienstvertrag gemäß § 611 BGB), so dass er unter den Anwendungsbereich des § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG fallen könnte.

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 (wie bspw. im Falle von Einzelkaufleuten). Eine solche Identität liegt hier aber nicht vor.

Jedoch nimmt die Rechtsprechung bei GGF diese Identität auch dann an, wenn sie Allein- oder Mehrheitsgesellschafter der zusagenden GmbH sind (sog. beherrschende GGF). Das Gleiche gilt dann, wenn es sich bei dem Zusageempfänger zwar nicht um einen beherrschenden GGF handelt, er also lediglich weniger als 50 % der Gesellschafts- oder Stimmrechtsanteile an der GmbH hält (sog. Minderheits-GGF), es aber in der GmbH mehrere Minderheits-GGF gibt und sämtliche dieser GGF in Summe mindestens 50 % der Gesellschafts- oder Stimmrechtsanteile halten.

Voraussetzung für eine solche Zusammenrechnung der Anteile ist, dass jeder der betroffenen Minderheits-GGF mindestens 10 % der Anteile hält.

Vorliegend würde R nach dem Erwerb der zusätzlichen Anteile 40 % der Anteile an der A halten. Damit wäre er zwar immer noch Minderheits-GGF. Da er aber mehr

als 10 % der Anteile hält, wären seine Anteile mit den Anteilen des Y, der ebenfalls Minderheits-GGF mit mehr als 10 % Anteilen ist, zusammenzurechnen. In Summe ergäben die Anteile des R und des Y also (40 % + 15 %) 55 % der Anteile an der A. Die Anteile des S spielen insoweit keine Rolle, da er kein Organ der GmbH ist.

Nach den Grundsätzen der Rechtsprechung würde R somit nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich des BetrAVG fallen.

Aufgabe I.3. [6 Punkte]

Thema: Zusage auf betriebliche Altersversorgung und Begründungstatbestände

Aufgabe:

Nennen Sie drei Beispiele für eine individualrechtliche Zusage mit kollektivem Bezug.

Antwort (drei Nennungen sind ausreichend):

Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung, betriebliche Übung, Ansprüche aus Gleichbehandlungsgrundsätzen (bspw. nach AGG, EntgeltTransG, TzBfG, arbeitsrechtlichem Gleichbehandlungsgrundsatz).

Aufgabe I.4. [17 Punkte]

Thema: Einstandspflicht des Arbeitgebers

Sachverhalt und Aufgabe:

Die K-AG (K) gewährt ihren Arbeitnehmern durch Gesamtzusage Leistungen der bAV über die „Süd-West-Pensionskasse AG“ (S). In der Satzung der S ist – versicherungsaufsichtsrechtlich zulässig – ausgeführt, dass sie im Falle einer wirtschaftlichen Notlage berechtigt ist, entweder die Leistungen der Versorgungsempfänger abzusenken oder die Beiträge für ihre Leistungen zu erhöhen.

Als Nachwirkung der Niedrigzinsphase gerät die S Anfang 2024 in wirtschaftliche Schwierigkeiten und legt mit Vorstandsbeschluss vom 21.05.2024 fest, dass zur Sanierung der Kasse die Leistungen der Versorgungsempfänger um 10 % gekürzt werden.

Als der Betriebsrentner T (ehemaliger Arbeitnehmer der K) von S die Mitteilung über die Kürzung seiner Betriebsrente erhält, wendet er sich unverzüglich an K und verlangt die fehlenden 10 % seiner monatlichen Rentenzahlung von ihr. Diese verweist T aber auf die Satzung der S, da in der Versorgungszusage vollumfänglich auf die Bestimmungen der S – und damit auch auf deren Satzung – genommen wird.

Nach Ansicht der K ist die Satzung der S somit Bestandteil der Versorgungszusage und damit der arbeitsrechtlichen Verpflichtung gegenüber T geworden. Wenn nun

die S zulässigerweise von ihrem satzungsmäßigen Recht auf Leistungskürzung Gebrauch mache, müsse T das nach Ansicht der K deshalb hinnehmen. Eine Ausgleichspflicht der K bestehe gegenüber T jedenfalls nicht.

Hat T einen Anspruch auf die monatliche Zahlung der fehlenden 10 % Rentenhöhe gegen X? Bitte leiten Sie Ihre Antwort aus den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften her und begründen Sie sie ggf. auch unter Berücksichtigung der relevanten Rechtsprechung.

Antwort:

T könnte einen Anspruch gegen K auf die Zahlung der gekürzten 10 % Rentenleistung haben. Als Anspruchsgrundlage kommt die Versorgungszusage des T i. V. m. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG in Betracht.

An einer wirksamen Erteilung der Zusage bestehen hier keine Zweifel.

Allerdings ist fraglich, ob das in der Satzung der S enthaltene Recht zur Leistungskürzung auch Bestandteil der Verpflichtung der K gegenüber dem T (im arbeitsrechtlichen Valutaverhältnis) wurde. Zwar sind Bezugnahmen auf die Regelungswerke von Versorgungsträgern in mittelbaren Versorgungszusagen über die versicherungsförmigen Durchführungswege (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) in der Praxis sehr weit verbreitet und nach ständiger Rechtsprechung des BAG auch zulässig.

Allerdings findet diese Zulässigkeit ihre Grenze dort, wo die Bezugnahme mit Bestimmungen des BetrAVG kollidiert. Nach Ansicht des BAG ist das in der vorliegenden Konstellation der Fall. Denn ein Recht des Arbeitgebers zur Leistungskürzung aufgrund der entsprechende Satzung der S würde gegen § 19 Abs. 3 BetrAVG verstoßen. Danach kann von den Vorschriften des Gesetzes nicht zum Nachteil des Versorgungsberechtigten abgewichen werden. Eine solche nachteilige Abweichung läge hier – zumindest nach Ansicht des BAG – aber vor, da ein Leistungskürzungsrecht des Arbeitgebers dessen gesetzliche Einstandspflicht gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG einschränken würde.

Deswegen ist die Bezugnahme auf die Bestimmungen der S insoweit unwirksam, als sie das Leistungskürzungsrecht der Kasse betreffen. Somit hat T gegen K einen Anspruch auf die Zahlung der gekürzten 10 % der Rentenleistung aus der Versorgungszusage i. V. m. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

Aufgabe I.5. [24 Punkte]

Thema: Unverfallbarkeit, Auskunft und Verjährung

Sachverhalt und Aufgabe:

M wurde am 01.04.1955 geboren und hat am 01.08.1972 ein Arbeitsverhältnis bei der A GmbH aufgenommen. Mit Dienst Eintritt erhielt M eine Versorgungszusage der betrieblichen Altersversorgung nach der Versorgungsordnung vom 01.10.1971 (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: 6,00 DM pro vollendetes Dienstjahr
- 11. bis 20. Dienstjahr: 12,00 DM pro vollendetes Dienstjahr
- 21. bis 30. Dienstjahr: 15,00 DM pro vollendetes Dienstjahr
- ab 31. Dienstjahr: keine weitere Erhöhung

M schied mit Ablauf des 31.07.1990 aus dem Unternehmen aus.

Mit seinem Ausscheiden erhielt M eine „Bescheinigung über die Höhe der unverfallbaren Anwartschaften“, aus der sich „nach der Versorgungsordnung vom 01.10.1971“ entsprechend der Dienstzeit von 18 Jahren eine unverfallbare Anwartschaft auf Altersrente mit Vollendung des 65. Lebensjahr in Höhe von 156,00 DM ergibt.

Mit Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze am 01.12.2020 bezog M seine gesetzliche Altersrente. M vergaß jedoch zunächst, auch seine betriebliche Altersrente bei der A GmbH zu beantragen. Die A GmbH zahlte daher bislang keine Altersrente.

Mit Schreiben vom 01.02.2023 wendet sich M nun doch noch an die A GmbH und beansprucht seine betriebliche Altersrente entsprechend der Bescheinigung aus 1990 in Höhe von 156,00 DM (= 79,76 EUR). Zudem bittet er um Nachzahlung der seit 01.12.2020 noch rückständigen monatlichen Altersrenten.

Die A GmbH wendet sich im April 2023 an Sie und bittet um Prüfung, welche Zahlungen sie an M ab Mai 2023 nun vornehmen muss. Bitte leiten Sie Ihre Antwort aus den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften her und begründen Sie sie auch unter Berücksichtigung der relevanten Rechtsprechung.

Antwort:

A. Anspruch auf monatliche Altersrente

I. Anspruch dem Grunde nach

Zunächst ist fraglich, auf welcher Grundlage M einen Anspruch auf Altersrente hat.

1. Anspruch gemäß „Bescheinigung“

Der Anspruch könnte sich aus der ihm zugesandten „Bescheinigung über die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft“ ergeben. Die A GmbH „bescheinigt“ hier einen

Anspruch auf Altersrente in Höhe von 84,00 DM/Monat ab Vollendung des 65. Lebensjahres. Das 65. Lebensjahr hat M bereits vollendet, so dass nach der Bescheinigung ein Anspruch in Höhe von 84,00 DM/Monat bestehen könnte.

Bei einer solchen „Bescheinigung“ über die Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft handelt es sich jedoch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes lediglich um eine reine Wissenserklärung des verpflichteten Arbeitgebers. Das bedeutet, dass nur das mitgeteilt wird, was in der jeweiligen Versorgungszusage geregelt ist. Sie soll dem Arbeitnehmer Klarheit über die Höhe der künftigen Versorgung verschaffen. Die Auskunft bildet keine neue Rechtsgrundlage, aus der eigene Ansprüche hergeleitet werden können. Sie ist kein abstraktes oder deklaratorisches Schuldanerkenntnis (vgl. BAG, Urt. v. 09.12.1997 - 3 AZR 695/96 - AP BetrAVG § 2 Nr. 27).

Die Bescheinigung ist daher keiner Rechtsgrundlage für den Anspruch auf Altersrente dem Grunde und/oder der Höhe nach.

2. Anspruch aus einer unverfallbaren Anwartschaft nach der Versorgungszusage

a. Unverfallbarkeit dem Grunde nach

Der Anspruch könnte sich allerdings aus der Versorgungszusage ergeben. Dann müssten die Leistungsvoraussetzungen erfüllt sein.

Danach hat der M einen Anspruch auf eine monatliche Altersrente, wenn er das 65. Lebensjahr vollendet hat. Da M bis zum festgelegten Pensionsalter allerdings nicht betriebstreu geblieben ist, stellt sich die Frage, ob M mit dem Ausscheiden in 1990 eine unverfallbare Anwartschaft erworben hat.

Eine unverfallbare Anwartschaft gemäß § 1b BetrAVG besteht nicht, da diese Regelung lediglich für Zusagen gilt, die nach dem 01.01.2018 erteilt wurden. Da die Versorgungszusage mit Dienst Eintritt am 01.08.1972 erteilt wurde, kommt allerdings eine unverfallbare Anwartschaft nach § 30f Abs. 1 BetrAVG in Betracht, da diese Regelung Zusageerteilungen vor dem 01.01.2001 erfasst.

Nach § 30f Abs. 1 Satz 1 Hs. 1 Nr. 1 müsste M das 35. Lebensjahres zum Dienstaustritt vollendet haben und die Versorgungszusage müsste zu diesem Zeitpunkt mindestens zehn Jahre bestanden haben. M war zum Dienstaustritt am 31.07.1990 älter als 35 Jahre und die Versorgungszusage hat zu diesem Zeitpunkt schon 18 Jahre bestanden. Die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist ist damit erfüllt, so dass dem Grunde nach für M eine gesetzliche unverfallbare Anwartschaft besteht.

b. Höhe der unverfallbaren Anwartschaft

Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft ergibt sich aus § 2 BetrAVG. 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 hatte die A GmbH auch fälschlicherweise in ihrer Bescheinigung so beauskunftet. Dies findet jedoch keine Grundlage in § 2 BetrAVG. Eine solche Systematik für Direktzusagen 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: 01.04.1955
Eintritt Pensionsalter: 01.12.2020¹
Diensteintritt: 01.08.1972
Dienstaustritt: 31.07.1990

m/n-tel-Quotient:

Dienstzeit bis Austritt: 01.08.1972 bis 31.07.1990 → 216 Monate (m)

Mögliche Dienstzeit: 01.08.1972 bis 01.12.2020 → 580 Monate (n)

Quotient: 216/580

Mögliche volle Dienstjahre bis Pensionsalter:

- 01.08.1972 bis 31.07.1982 → 10 Jahre à 6,00 DM = 60 DM
- 01.08.1982 bis 31.07.1992 → 10 Jahre à 12,00 DM = 120 DM
- 01.08.1992 bis 31.07.2002 → 10 Jahre à 15,00DM = 150 DM
- 01.08.2002 bis 01.12.2020 → keine weitere Zuteilung von Rentenbaustein

¹ Hinsichtlich des Pensionsalters ist gemäß der ständigen Rechtsprechung des BAG auf die individuelle Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung abzustellen – hier die Vollendung des 65. Lebensjahres zzgl. 9 Monate.

Mögliche Altersrente bei Betriebstreue bis Pensionsalter: 330,00 DM/Monat

Unverfallbare Anwartschaft: $330,00 \text{ DM/Monat} \times 216/580 = 122,90 \text{ DM/Monat}$

M hat somit lediglich eine unverfallbare Anwartschaft in Höhe von 122,90 DM/Monat (= 62,84 EUR/Monat) und nicht in Höhe von 156,00 DM, die die A GmbH seinerzeit beauskunftet hatte.

Mit Erreichen der Regelaltersgrenze am 01.12.2020 hat M damit einen anfänglichen Anspruch auf Altersrente in Höhe von 62,84 EUR/Monat. Ab Mai 2023 hat die A GmbH damit für die Zukunft eine monatliche Altersrente in Höhe von 62,84 EUR brutto an M zu zahlen. In der Zukunft ist zudem eine Anpassungsprüfung und ggf. eine Anpassung dieser anfänglichen Rente gemäß § 16 BetrAVG vorzunehmen.

B. Anspruch auf Nachzahlung

Grundsätzlich hat M auch einen Anspruch auf Nachzahlung bislang nicht gezahlter Altersrenten. Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung unterliegen allerdings den Verjährungsregelungen des § 18a BetrAVG. Danach verjährt das sog. Rentenstammrecht nach 30 Jahren (vgl. § 18a Satz 1 BetrAVG). Ansprüche auf regelmäßig wiederkehrende Leistungen unterliegen gemäß § 18a Satz 2 BetrAVG der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren, § 195 BGB. Diese Frist beginnt am Ende des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstand und M von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste; 199 Abs. 1 BGB. Die Verjährungsfrist für die nachzuzahlenden Renten des M beginnt also am 1.1.2021 und endet am 31.12.2023.

Sowohl das Rentenstammrecht als auch der Anspruch auf Nachzahlung bislang nicht ausgezahlter Renten sind somit zum Zeitpunkt der Geltendmachung der Ansprüche am 01.02.2023 noch nicht verjährt, da die Verjährungsfristen zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgelaufen sind. Die A GmbH muss neben der zukünftigen Zahlung der monatlichen Rente dann noch die Altersrenten ab dem 01.12.2020 nachzahlen.

Es ergibt sich dann bis 30.04.2023 ein Nachzahlungsbetrag gemäß folgender Berechnung:

- Zeitraum 01.12.2020 bis 30.04.2023 = 29 Monate
- 29 Monate x 62,84 EUR/Monat = **1.822,36 EUR**

Im Monat Mai 2023 hat die A GmbH daher einen Betrag in Höhe von 1.822,36 EUR brutto an M ausbezahlen, wenn zugleich ab Mai 2023 zusätzlich für die Zukunft eine monatliche Altersrente in Höhe von 62,84 EUR brutto gezahlt wird.

Aufgabe I.6. [6 Punkte]

Thema: Anpassung der Versorgungsleistung

Aufgabe:

Nennen Sie zwei Möglichkeiten, wie sich ein Arbeitgeber auf dem Durchführungsweg der Direktversicherung durch die Gestaltung des Zusageinhalts von der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG befreien kann.

Antwort: (2 der nachfolgend genannten Möglichkeiten sind ausreichend):

- Wahl der Zusageart:
 - o keine Anpassungspflicht bei reiner Beitragszusage, gem. § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG,
 - o keine Anpassungspflicht bei Beitragszusage mit Mindestleistung, gem. § 16 Abs. 5 BetrAVG.
- Wahl eines entsprechend ausgestatteten Versicherungstarifs (bei vollständiger Bezugnahme der Zusage auf den Versicherungsvertrag – so wie in der Praxis üblich), gem. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG
- Verpflichtung (im arbeitsrechtlichen Valutaverhältnis) zur Anpassung mindestens um 1 % p.a., gem. § 16 Abs. 2 BetrAVG
- Wahl der Leistungsart:
 - o Kapitalleistung (in der Praxis aber lediglich als Kapitalwahlrecht einer Rentenzusage sinnvoll, da andernfalls die steuerliche Förderungsmöglichkeiten nach § 3 Nr. 63 EStG entfällt).

Aufgabe I.7. [11 Punkte]

Thema: Abfindung einer Zusage auf bAV, Mitbestimmung des Betriebsrats

Aufgabe:

- a) [3 Punkte] Erläutern Sie die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitnehmer gemäß § 3 BetrAVG eine Abfindung seiner betrieblichen Altersversorgung verlangen kann.
- b) [3 Punkte] Erläutern Sie die Voraussetzungen, unter denen sich ein Arbeitnehmer, ehemaliger Arbeitnehmer oder Rentner mit dem (ehemaligen) Arbeitgeber auf eine Abfindung einigen kann.

- c) [5 Punkte] Ein Arbeitnehmer hat von seinem Arbeitgeber in Köln zwei Versorgungszusagen in unterschiedlichen Durchführungswegen erhalten, das Anstellungsverhältnis ist nun beendet. Aus einer Zusage hat er eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft auf eine einmalige Kapitalleistung (Direktzusage) von 4.210 EUR im Alter 67, aus der anderen Zusage hat er eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft auf eine lebenslängliche Rente (Pensionskasse) von monatlich 34,90 EUR ab dem Alter 67. Welche (einseitigen) Abfindungsmöglichkeiten hat der Arbeitgeber?

Antwort:

- a) Nach § 3 BetrAVG ist eine Abfindung der betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich nur in Ausnahmefällen zulässig. Arbeitnehmer können eine Abfindung ihrer betrieblichen Altersversorgung nur dann verlangen, wenn sie mit gesetzlich unverfallbarer Anwartschaft ausgeschieden sind und die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind, § 3 Abs. 3 BetrAVG. Daneben gibt es keine Anspruchsgrundlagen, aus denen der Arbeitnehmer eine Abfindung verlangen kann.
Das gilt unabhängig von der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung, selbst bei einer vollständig durch Entgeltumwandlung finanzierten Versorgungsanwartschaft besteht kein Abfindungsanspruch.
- b) Eine Abfindung ist möglich, wenn sich beide Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) darauf einigen und kein gesetzliches Abfindungsverbot (§ 3 Abs. 1 BetrAVG) besteht.
Das Abfindungsverbot erfasst grundsätzlich nur gesetzlich unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen. Lediglich vertraglich unverfallbare Anwartschaften können daher – unabhängig von ihrer Höhe – einvernehmlich abgefunden werden. Soweit der Arbeitgeber bereits einseitig zur Abfindung von Bagatellanwartschaften (§ 3 Abs. 2 BetrAVG) berechtigt ist, kommt auch eine Einigung über die Abfindung in Betracht.
Weiterhin ist eine Einigung für laufende Renten möglich, die vor dem 1. Januar 2005 erstmals gezahlt worden sind. Für diese gilt § 3 BetrAVG nicht, so dass hierfür folglich kein Abfindungsverbot besteht.
- c) Grundsätzlich ist bei der Prüfung, ob eine einseitige Abfindung gem. § 3 Abs. 2 BetrAVG zulässig ist, auf die Summe der Versorgungsanwartschaften abzustellen. Dabei ist es unerheblich, welche Zusagearten oder Durchführungswege den Anwartschaften zugrunde liegen.
Eine einseitige Abfindung ist zulässig, wenn die Monatsrente bei Erreichen der vorgesehenen 1 % und bei Kapitalleistungen 12/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen würde.
Auch wenn weder der Anspruch auf die Kapitalleistung noch die Rente isoliert betrachtet die jeweilige Grenze (West: Rente 35,35 €, Kapital 4.242 €) überschreiten, führt das nicht dazu, dass die erforderliche Addition der Einzelansprüche unbeachtlich wird.
Zur Prüfung kann auf § 3 Abs. 5 i.V.m. § 4 Abs. 5 BetrAVG zurückgegriffen

werden, um die unterschiedlichen Zahlungsweisen in eine Vergleichsgröße umzurechnen. Für den Übertragungswert gibt es keine spezifischen Berechnungsvorgaben, dennoch ist in diesem Fall offenkundig, dass bereits jeder einzelne Anspruch bei etwa 99 % des Grenzbetrags für seine Zahlungsart liegt, so dass auch bei der Umrechnung in eine einzige Zahlungsart die zulässigen Höchstsbeträge überschritten würden.

Aufgabe I.8. [9 Punkte]

Thema: Betriebsübergang

Aufgabe:

- a) [3 Punkte] Was versteht man unter einem Betriebsübergang nach § 613a BGB, welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit ein solcher vorliegt?
- b) [3 Punkte] Welche Auswirkungen hat ein Betriebsübergang nach § 613a BGB auf die Rechte der Arbeitnehmer?
- c) [3 Punkte] Welche Auswirkungen hat ein Betriebsübergang nach § 613a BGB auf die Versorgungsanwärter, die im übergehenden Betrieb beschäftigt waren und vor dem Betriebsübergang mit vertraglich oder gesetzlich unverfallbarer Anwartschaft aus dem Unternehmen ausgeschieden sind?

Antwort:

- a) Ein Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB liegt vor, wenn ein Betrieb oder ein Betriebsteil durch einen neuen Inhaber übernommen wird. Ein Betrieb ist eine organisatorische Einheit, die eine wirtschaftliche Tätigkeit mit eigener Zielsetzung verfolgt. Wichtige Kriterien für das Vorliegen eines Betriebsübergangs sind die Identität des Betriebs und die Übernahme wesentlicher Betriebsmittel. Der Betrieb muss dabei als funktionsfähige Einheit erhalten bleiben. Die Übernahme von materiellen und immateriellen Betriebsmitteln, wie Maschinen, Gebäude, Kundenstamm oder auch des wesentlichen Personals, spricht für einen Betriebsübergang. Es spielt keine Rolle, ob die Übernahme durch Kauf, Pacht oder sonstige Rechtsgeschäfte erfolgt. Entscheidend ist, dass der Betrieb in seiner Struktur und Funktion erhalten bleibt.
- b) Nach § 613a BGB gehen alle bestehenden Arbeitsverhältnisse des alten Betriebsinhabers auf den neuen Inhaber zu den bisherigen Arbeitsbedingungen über. Die Arbeitsverträge bleiben inhaltlich unverändert bestehen, sodass Rechte (und Pflichten) aus dem Arbeitsverhältnis, wie z.B. Gehalt und Zusagen auf betriebliche Altersversorgung auch nach dem Betriebsübergang weitergelten. Der neue Inhaber übernimmt alle Rechte und Pflichten, die sich aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen ergeben. Arbeitgeberseitige Kündigungen, die aufgrund des Betriebsübergangs ausgesprochen werden, sind unwirksam, es sei denn, es liegen andere betriebsbedingte Gründe vor.

- c) Der Betriebsübergang betrifft nur aktive Arbeitnehmer. Für Nicht-Arbeitnehmer (z.B. Organpersonen), für Rentner und für ausgeschiedene Versorgungsanwärter hat der Betriebsübergang keine Wirkung. Die Ansprüche richten sich weiterhin gegen den Veräußerer des Betriebs. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um eine gesetzliche oder vertragliche Unverfallbarkeit handelt.

II. Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung

Aufgabe II.1. 27 Punkte

Thema: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds - Besteuerung beim Arbeitnehmer

Aufgabe:

a) [7 Punkte] Ist es möglich im Rahmen einer gem. § 3 Nr. 63 S. 1 EStG geförderten Zusage eine Kapitalleistung zu vereinbaren? Begründen Sie Ihre Antwort.

Antwort:

§ 3 Nr. 63 EStG verlangt eine Leistung entsprechend § 82 Abs. 2 Satz 2 EStG. Dieser verlangt monatliche Leistungen als lebenslangen Leibrente (oder als Ratenzahlung im Rahmen eines Auszahlungsplans mit einer anschließenden Teilkapitalverrentung ab spätestens dem 85. Lebensjahr).

Es können allerdings bis zu 30 % des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals als Kapitalleistung erbracht werden, § 82 Abs. 2 Nr. 1 b EStG – aber nur, wenn das Kapitalwahlrecht nicht innerhalb des letzten Jahres vor dem vertraglich vorgesehenen Beginn der Rentenleistung ausgeübt wird.

Weitergehend BMF, Rn. 34: Kapitalwahlrecht ist auch zu 100 % zulässig, wenn § 82 Abs. 2 S. 2 Nr. 1b EStG beachtet wird.

Für eine reine Beitragszusage verbleibt es gemäß § 82 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG allerdings auch aus steuerlicher Sicht dabei, dass stets eine lebenslange Zahlung erbracht werden muss.

Aufgabe:

b) [11 Punkte] Arbeitgeber Y zahlt 600 EUR jährlich für den Arbeitnehmer B und 1.800 EUR jährlich für den Arbeitnehmer C in einen Direktversicherungsvertrag ein. Der Durchschnittsbeitrag von 1.200 EUR ((600 EUR + 1.800 EUR) : 2 Arbeitnehmer) je Arbeitnehmer wird jeweils bei B und C mit 20 % pauschal nach § 40b EStG a. F. besteuert. Um welchen Betrag wird das Dotierungsvolumen des § 3 Nr. 63 EStG für B und C in 2024 gemindert, wenn beide im Jahr 2021 von Y eine weitere Zusage auf eine Pensionsfonds-Versorgung erhielten und die BBG West relevant ist?

Antwort:

Das steuerfreie Volumen von 8 % der BBG (West) im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG (in 2024 7.248 €) ist gem. § 52 Abs. 4 S. 19, 20 EStG um die pauschal besteuerten Beiträge zu vermindern. Die Verminderung hat bei Arbeitnehmer A um 600 EUR und bei Arbeitnehmer B um 1.800 EUR zu erfolgen. Denn zwar ist im Rahmen des § 40b EStG a.F. eine Durchschnittsbetrachtung zulässig und hier auch erfolgt. Die Beiträge zu § 3 Nr. 63 EStG müssen jedoch individuell zugeordnet werden. Somit mindert sich der im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG nutzbare Betrag in Höhe von 7.248 € für B um 600 € und für C um 1.800 €.

Aufgabe:

c) [3 Punkte] Nennen Sie die Durchführungswege, über die eine Förderung gem. § 100 EStG zulässig ist.

Antwort:

Gemäß § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG setzt die Förderung eine Zusage über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds voraus.

Aufgabe:

d) [6 Punkte] Werden die im Rahmen einer nach § 100 BetrAVG gezahlten Arbeitgeberbeiträge für den Arbeitnehmer steuerlich gefördert?

Antwort:

Ja, gemäß § 100 Abs. 6 EStG sind sie bis zu einer jährlichen Höhe von 960 € steuerfrei. Das Verhältnis dieser Förderung zu der nach § 3 Nr. 63 EStG ergibt sich aus § 100 Abs. 6 Satz 2 EStG. Danach bleibt die Steuerfreistellung des § 3 Nr. 63 EStG von der Steuerfreiheit der Beträge gemäß § 100 EStG unberührt.

Aufgabe II.2. [6 Punkte]

Thema: Körperschaftsteuerfreiheit von Pensions- und Unterstützungskassen

Aufgabe:

Nennen Sie vier Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit eine Pensionskasse oder eine Unterstützungskasse von der Körperschaftsteuer befreit sind.

Antwort:

Folgende Voraussetzungen sind für die Befreiung von der Körperschaftsteuer von Pensionskassen und Unterstützungskassen gem. § 5 Abs. 1 Nr. 3 lit a) bis e) KStG i. V. m. §§ 1 bis 3 KStDV zu erfüllen:

- Beschränkter Kreis der Versorgungsberechtigten,
- Pensions- oder Unterstützungskasse als soziale Einrichtung,
- Zweckbindung des Kassenvermögens und der Kasseneinkünfte,
- Einhaltung der Grenzen des zulässigen Kassenvermögens.

Aufgabe II.3. [19 Punkte]

Thema: Auslagerung auf einen Pensionsfonds – steuerliche Rahmenbedingungen

Sachverhalt und Aufgabe:

Die A AG bildet in ihren Bilanzen Pensionsrückstellungen im zweistelligen Mrd. Euro-Bereich. Diese Rückstellungen sind ein beträchtlicher Kostenfaktor und drücken auf die Dividendenausschüttung und belasten das Kreditrating bei den Banken.

Sie möchte nun diese Pensionsverpflichtungen der aktiven und unverfallbar ausgeschiedenen Mitarbeiter und der Rentner auf einen Pensionsfonds übertragen, um dadurch die Pensionsrückstellungen zumindest teilweise auflösen zu können. Hinsichtlich der steuerlichen Auswirkungen einer solchen Übertragung ist sie jedoch unsicher und wendet sich daher an Sie.

Bitte erläutern Sie die steuerlichen Rahmenbedingungen und Auswirkungen, die eine Auslagerung der Pensionszusagen auf einen Pensionsfonds für die A AG haben könnte. Bitte leiten Sie Ihre Antwort aus den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften her und begründen Sie sie auch unter Berücksichtigung der relevanten Rechtsprechung/Ansicht der Finanzverwaltung.

Antwort:

Die steuerlichen Rahmenbedingungen und Auswirkungen einer Übertragung/Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds sind im Wesentlichen in § 4e Abs. 3 und § 3 Nr. 66 EStG geregelt.

Nach § 4e Abs. 3 Satz 1 EStG kann derjenige Beitrag (die „Leistungen“) bei der A AG als Betriebsausgabe abgezogen werden, der zur teilweisen oder vollständigen Übernahme der bestehenden Versorgungsverpflichtung oder Versorgungsanwartschaft durch den Pensionsfonds erforderlich ist. Bei der vollständigen Übernahme einer Rentenverpflichtung, ergibt sich der Zahlbetrag aus den Festlegungen des Pensionsfonds zur Biometrie und zum Rechnungszins.

Steuerlich kann aber nur die Leistung für die Übernahme einer bestehenden Versorgungsverpflichtung oder -anwartschaft als Betriebsausgabe in Abzug gebracht werden. Das Steuerrecht kennt den unbestimmten Begriff der „bestehenden“ Versorgungsverpflichtung nicht. Nach Auffassung des BMF und des BFH ist bei der Übertragung von Anwartschaften die „bestehende Verpflichtung“ erst noch zu ermitteln. Es ist zwischen erdientem (past service) und erdienbarem (future service) Teil der Anwartschaft zu unterscheiden. Nur der erdiente Anteil – also der past

service – stellt nach dem BMF eine „bestehende Verpflichtung“ dar. Der Beitrag für den future service ist hingegen noch keine bestehende Verpflichtung und damit nicht betriebsausgabenabzugsfähig nach § 4e Abs. 3 S. 1 EStG. Rentenverpflichtungen und unverfallbare Anwartschaften ausgeschiedener Mitarbeiter sind hingegen schon „bestehende Verpflichtungen“ iSd. § 4e Abs. 3 S. 1 EStG und die hierfür erbrachte Leistung (idR Einmalbeitrag) an den Pensionsfonds ist als Betriebsausgabe dem Grunde nach gemäß § 4e Abs. 3 EStG abzugsfähig.

Für die A AG bedeutet dies, dass der für die Übernahme der laufenden Rentenverpflichtungen vom Pensionsfonds ermittelte Beitrag nach § 4e Abs. 3 S. 1 EStG dem Grunde nach betriebsausgabenabzugsfähig ist. Das gilt auch für die unverfallbaren Anwartschaften der bei der A AG ausgeschiedenen Mitarbeiter. Ferner ist der Beitrag für den zum Auslagerungsstichtag ermittelten past service der aktiven Mitarbeiter nach § 4e Abs. 3 S. 1 EStG abzugsfähig, der future service der aktiven Mitarbeiter hingegen nicht nach den Sonderregelungen des § 4e Abs. 3 EStG.

Dem Arbeitgeber ist es freigestellt, die Verpflichtung vollständig oder nur teilweise zu übertragen. Die A AG könnte z.B. die Verpflichtung nach Leistungsarten aufteilen und dann einzelne Teile übertragen (Alter, Invalidität, Tod). Eine Aufteilung und Übertragung kann auch nach Versorgungsempfängern und Anwärtern erfolgen. Es kann auch nur ein bestimmter Anteil beider Gruppen übertragen werden.

Hinsichtlich der Höhe des abzugsfähigen Gesamtbeitrages gibt es jedoch besondere Regelungen in § 4e Abs. 3 S. 3 EStG. Für den Fall, dass – wie bei der A AG – eine Pensionsrückstellung nach § 6a EStG gewinnerhöhend aufzulösen ist, ist beim Betriebsausgabenabzug zu beachten, dass der Beitrag an den Pensionsfonds im Wirtschaftsjahr der Übertragung nur in Höhe der aufgelösten Rückstellung als Betriebsausgaben abgezogen werden kann; der die aufgelöste Rückstellung übersteigende Betrag ist in den dem Wirtschaftsjahr der Übertragung folgenden zehn Wirtschaftsjahren gleichmäßig verteilt als Betriebsausgaben abzuziehen.

Als „aufgelöste Rückstellung“ ist die Rückstellung zum letzten steuerlichen Bilanzstichtag heranzuziehen. Es ist mithin nicht auf eine zum Übertragungsstichtag ermittelte fiktive steuerliche Pensionsrückstellung abzustellen. Zudem besteht bei der Übertragung des past service der aktiven Mitarbeiter nach Auffassung des BMF die Besonderheit, dass nur der Teil der steuerlichen Pensionsrückstellung aufzulösen ist, der auf den past service entfällt. Es verbleibt daher für die Pensionszusagen der aktiven Mitarbeiter eine „Restrückstellung“ für den future service.

Zudem können künftig erforderliche Anpassungen (v.a. nach § 16 BetrAVG) nach Ansicht des BMF bei einer Übertragung von Versorgungsanwartschaften mit bis zu 1 % p.a. berücksichtigt werden. Fest zugesagte Rentenanpassungen, z.B. in Höhe von 2 % p.a., können voll in der jeweiligen Höhe berücksichtigt werden.

Voraussetzung für die Betriebsausgabenabzugsfähigkeit des Beitrages an den Pensionsfonds ist die Stellung eines entsprechenden Antrages nach § 4e Abs. 3 S. 1 EStG durch den Arbeitgeber – hier die A AG. Nur wenn dieser Antrag gestellt

wurde, ist auch der *Beitrag* für jeden versorgungsberechtigten Arbeitnehmer steuerfrei nach § 3 Nr. 66 EStG. Die A AG hat dann auch keine Lohnsteuer auf den für jeden Mitarbeiter ermittelten Pensionsfondsbeitrag abzuführen.

Aufgabe II.4. [14 Punkte]

Thema: Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung

Sachverhalt und Aufgabe:

Der heute 55-jährige G hat am 01.10.2022 eine auf IT-Software spezialisierte U GmbH gegründet. Die GmbH ging aus dem im Jahr 2010 gegründeten Einzelunternehmen des G hervor. Er ist alleiniger Gesellschafter-Geschäftsführer der U GmbH.

Die Geschäfte der U GmbH entwickelten sich in den letzten drei Jahren sehr gut, da sie sich seither auf die Entwicklung KI-basierter Software spezialisiert hat. Die U GmbH möchte dem G daher eine Versorgungszusage der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg der Direktzusage erteilen. Die Zusage soll eine monatliche Altersrente ab vollendetem 65. Lebensjahr in Höhe von jeweils 2.900 EUR vorsehen.

Die U GmbH geht nun auf ihren steuerlichen Berater zu und bittet ihn darum zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung einer solchen Versorgungszusage erfüllt sind. Der steuerliche Berater ist sich jedoch unsicher, was unter den Begriffen „Erdienbarkeit“ und „Probezeit“ zu verstehen ist. Zudem stellt er sich die Frage, ob steuerlich etwas gegen das Pensionsalter 65 spricht.

Erläutern Sie dem steuerlichen Berater die Begriffe „Erdienbarkeit“, „Probezeit“ und „vertragliches Pensionsalter“ und prüfen Sie, ob vorliegend etwas diesbzgl. gegen die steuerliche Anerkennung der Versorgungszusage spricht. Bitte leiten Sie Ihre Antwort aus den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften her und begründen Sie sie auch unter Berücksichtigung der relevanten Rechtsprechung/Ansichten der Finanzverwaltung.

Antwort:

Grundsätzlich stellt sich für die steuerliche Anerkennung einer GGF-Versorgungszusage die Frage, ob die Versorgungszusage betrieblich oder durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist. Ist sie durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst, führt die Zusage grundsätzlich zu einer verdeckten Gewinnausschüttung.

Die Angemessenheit der Versorgung hat Indizwirkung für die betriebliche oder gesellschaftsrechtliche Veranlassung. Dabei ist auch von Bedeutung, ob und inwieweit die Versorgung „üblich“ ist. Eine unübliche Zusage legt eine gesellschaftsrechtliche Veranlassung und damit eine verdeckte Gewinnausschüttung nahe. Ob eine Versorgungszusage üblich ist, kann anhand eines Fremdvergleiches ermittelt werden. Dabei wird geprüft, ob ein Fremdgeschäftsführer unter ansonsten gleichen Rahmenbedingungen eine entsprechende Versorgungszusage erhalten hätte.

1. Vertragliches Pensionsalter

Versorgungszusagen müssen klar und eindeutig sein und damit auch das Lebensalter festlegen, ab dessen Erreichen der Versorgungsberechtigte seine Altersleistung in Anspruch nehmen kann.

Nach Ansicht des BMF ist bei einer Neuzusagen (Zusageerteilung nach dem 9.12.2016) an einen beherrschenden GGF grundsätzlich davon auszugehen, dass eine Pensionszusage insoweit unangemessen ist, als eine geringere vertragliche Altersgrenze als 67 Jahre vereinbart wird. Zuführungen zur Pensionsrückstellung sollen dann anteilig eine verdeckte Gewinnausschüttung darstellen, soweit die Rückstellungszuführung auf die Altersdifferenz zwischen dem zugesagten Pensionsalter und dem 67. Lebensjahr entfällt.

Das beabsichtigte Pensionsalter von 65 ist damit steuerlich kritisch zu sehen und könnte zu einer teilweisen verdeckten Gewinnausschüttung führen. Es ist daher ratsam, für das reguläre Pensionsalter auf die Vollendung des 67. Lebensjahres abzustellen.

2. Erdienbarkeit

Nach Auffassung von Rechtsprechung und Finanzverwaltung muss aufgrund des Nachzahlungsverbot der begünstigte GGF die ihm erteilte Versorgungszusage noch durch zukünftige Tätigkeit verdienen können, andernfalls würde seine Tätigkeit in der Vergangenheit honoriert, ohne dass dafür im Voraus eine Vereinbarung getroffen wurde. Eine zu späte Erteilung einer Versorgungszusage soll auf einer gesellschaftlichen Veranlassung beruhen.

Die Erdienbarkeitsfrist beträgt beim beherrschenden GGF ab Zusageerteilung 10 Jahre, sie ist nach verschiedenen Entscheidungen des BFH idR. unabhängig von den Verhältnissen des Einzelfalls einzuhalten. Die Finanzverwaltung geht ebenfalls von einer zehnjährigen Erdienbarkeitsfrist aus.

Diese Frist ist bis zur frühestmöglichen planbaren Inanspruchnahme einzuhalten, sie muss also nicht nur bis zur vertraglichen Altersgrenze erfüllbar sein, sondern auch bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme tatsächlich eingehalten werden.

Da der G vorliegend schon das 55. Lebensjahr vollendet hat, kann die Erdienbarkeitsfrist bis zum geplanten vollendeten 65. Lebensjahr nicht mehr eingehalten werden. Daher sollte zur Vermeidung steuerlicher Risiken eine frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersleistung (v.a. vorgezogene Altersleistung) erst ab dem vollendeten 66. Lebensjahr möglich sein (s.o. zum regulären Pensionsalter).

3. Probezeit

Hinsichtlich des Fremdvergleichs ist steuerlich zu prüfen, ob ein gewissenhafter Geschäftsleiter einem Fremdgeschäftsführer in vergleichbarer Lage eine Zusage erteilen würde. Nach Auffassung des BMF und des BFH ist dies zu bejahen, wenn

- a. der Geschäftsleiter die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens zuverlässig abschätzen kann (unternehmensbezogene Probezeit) und
- b. sich der Fremdgeschäftsführer persönlich bewährt hat (personenbezogene Probezeit).

Unternehmensbezogene Probezeit: Nach Auffassung der Rechtsprechung und Finanzverwaltung ist eine Versorgungszusage als unüblich zu betrachten, wenn eine Kapitalgesellschaft kurz nach ihrer Gründung ihrem GGF eine Versorgungszusage erteilt. Ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter einer neu gegründeten Gesellschaft würde dem Geschäftsführer üblicherweise erst dann eine Versorgungszusage gewähren, wenn er die künftige Entwicklung und damit die künftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Gesellschaft zuverlässig abschätzen kann. Der BFH begründet diese Annahme damit, dass ein junges Unternehmen sich erst am Markt bewähren müsse und die langfristig wirkende Verpflichtung zugunsten des Geschäftsführers für eine bAV deshalb sorgfältig überlegt sein müsse.

Als Dauer dieser unternehmensbezogenen Probezeit geht die Finanzverwaltung von in der Regel maximal fünf Jahren aus. Der BFH hat bislang offengelassen, wie eine Mindestfrist zu ermitteln wäre.

Für die Erfüllung der unternehmensbezogenen Probezeit spricht hier, dass die GmbH aus dem schon seit Jahren bestehenden Einzelunternehmen des G hervorgegangen ist und lediglich ein Rechtsformwechsel stattgefunden hat. Hinsichtlich der Probezeit dürfte daher nicht nur auf den Zeitraum ab der GmbH-Gründung abgestellt werden, sondern der Zeitraum, in dem das Einzelunternehmen bestand, ebenfalls berücksichtigt werden. Es spricht daher vorliegend sehr viel dafür, dass die unternehmensbezogene Probezeit erfüllt ist.

Personenbezogene Probezeit: Die Versorgungszusage an einen GGF wird steuerlich nur anerkannt, wenn bei Zusageerteilung die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Geschäftsführers zuverlässig beurteilt werden kann. Der BFH legt sich auf einen Zeitraum, in dem diese Beurteilung vor der Erteilung der Versorgungszusage erfolgen soll, von 18 Monaten bis zu fünf Jahren fest, das BMF hält eine persönliche Probezeit von zwei bis drei Jahren als regelmäßig ausreichend. Vor dem Hintergrund, dass der G hier bereits als Einzelunternehmer tätig war und die GmbH seit mehr als drei Jahren besteht, dürfte die personenbezogene Probezeit erfüllt sein und daher nicht gegen eine steuerliche Anerkennung sprechen.

III. Sozialversicherungsrecht der betrieblichen Altersversorgung

Aufgabe III.1. [9 Punkte]

Thema: Sozialversicherung – Beiträge in der Anwartschaftsphase

Sachverhalt und Aufgabe:

Bei der Personalabteilung der A GmbH sind in den letzten Monaten sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung aufgekommen, die sie selbst nicht beantworten konnte. Die Personalleiterin P kommt nun mit folgenden Fragen auf Sie zu. Bitte leiten Sie Ihre Antworten aus den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften her.

a) (3 Punkte) Ist es richtig, dass alle Beiträge, die nach § 3 Nr. 63 EStG im Rahmen einer Direktversicherungszusage steuerfrei an den Versicherer gezahlt werden, auch immer beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung sind?

b) (6 Punkte) Der Mitarbeiter M soll eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherungszusage (iSd. § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG) mit einem Beitrag in Höhe von 4 % der BBG RV und eine Förderung nach § 100 EStG erhalten. Daneben möchte er noch Entgeltumwandlung in eine beitragsorientierte Direktzusage betreiben, bei der die Beiträge in eine Rückdeckungsversicherung gezahlt werden. Die Rückdeckungsversicherung soll an M verpfändet werden. Sind alle Versorgungszusagen beitragsfrei in der gesetzlichen Sozialversicherung?

Bitte beantworten Sie die Fragen a) und b) der Personalleiterin und begründen Sie Ihre Antwort unter Angabe der gesetzlichen Regelungen/Rechtsprechung.

Antwort:

a): Beiträge an eine Versicherung im Rahmen einer Direktversicherungszusage sind gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zuzurechnen, wenn sie steuerfrei nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG gezahlt werden und 4 % der BBG RV nicht übersteigen.

Hiervon nicht erfasst sind demgemäß steuerfreie Beiträge im Rahmen von § 3 Nr. 63 Satz 3 (Vervielfältigung) und 4 (Nachzahlung von Beiträgen) EStG, weil § 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV nicht auf die Sätze 3 und 4 verweist. Diese Beiträge sind damit sozialversicherungsrechtlich dem Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zuzurechnen.

Zu beachten ist insgesamt, dass die so ermittelten „beitragspflichtigen Einnahmen“ nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (vgl. § 223f. SGB V, § 161f. SGB VI, § 341f. SGB III) beitragspflichtig sind.

b) : § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV regelt die Beitragsfreiheit der Beiträge für steuerfreie Beiträge nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG und nach § 100 EStG. Danach

sind die Beiträge nur dann nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit beitragsfrei, wenn die Beiträge in Summe 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen. Hinsichtlich des Freibetrages nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV ist somit immer die Summe

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

ausschlaggebend.

Da M schon Beiträge in Höhe von 4 % der BBG RV in eine Direktversicherung erhält, würde der zusätzliche Arbeitgeberförderbeitrag nach § 100 EStG diese Freibetragsgrenze überschreiten. Der über dem Freibetrag liegende Teil des Gesamtbeitrags ist damit dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen. Dieser Beitragsteil ist allerdings nur dann und nur soweit auch beitragspflichtig, wie die gesamten beitragspflichtigen Einnahmen von M die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung nicht überschreiten.

Die von M mittels Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge in eine rückgedeckte Direktzusage mindern nur dann das Arbeitsentgelt gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV, soweit diese Beiträge 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen.

Dabei ist es unerheblich, dass die Beiträge in eine an M verpfändete Rückdeckungsversicherung eingezahlt werden. Sozialversicherungsrechtlich gilt gemäß § 22 Abs. 1 Satz 1 SGB IV das Entstehungsprinzip. Da M keinen unmittelbaren Anspruch (idR nur versicherte Person) gegen den Rückdeckungsversicherer hat bzw. ein solcher erst im Regelfall erst mit Eintritt der Pfandreife entsteht, wirkt sich die Verpfändung sozialversicherungsrechtlich zunächst nicht aus.

Die Freibeträge für Direktversicherung/Förderbeitrag und Direktzusage bestehen nebeneinander, d.h. dass M in beiden Durchführungswegen jeweils bis zu 4 %, insgesamt also 8 % der jährlichen BBG RV sozialversicherungs-/beitragsfrei umwandeln kann.

Aufgabe III.2. [9 Punkte]

Thema: Sozialversicherung – Beiträge in der Leistungsphase

Sachverhalt und Aufgabe:

Die Werkstudenten in der Social Media-Abteilung des X-Konzerns haben den Auftrag, Informationen zur betrieblichen Altersversorgung bei X in Kurzform darzustellen.

Die Altersversorgung bei X besteht aus einer arbeitgeberfinanzierten beitragsorientierten Direktzusage in Gestalt eines Kapitalkontenplans mit Festverzinsung. Die Entgeltumwandlung erfolgt mittels einer Direktversicherung.

Erläutern Sie, ob die folgenden Aussagen im Podcast der X korrekt sind, stellen Sie ggf. die tatsächliche Rechtslage dar. Begründen Sie – auch bei korrekten Aussagen – Ihre Erläuterung mit den gesetzlichen Vorschriften.

- a) [2 Punkte] „Auch bei Auszahlung der Rente musst Du Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Das ist wie Gehalt, X zahlt den Arbeitgeberanteil für die Sozialversicherungsbeiträge direkt an deine Krankenkasse.“
- b) [3 Punkte] „Wenn Du die X-Rente² als Einmalkapital auszahlen lässt, sparst Du doppelt: Du musst nur für den Ertragsanteil des Guthabens Sozialversicherungsbeiträge zahlen, das ist der Anteil der durch Zinsen entstanden ist. Außerdem gibt es eine Obergrenze für Beiträge. Wenn Du im Auszahlungsmonat mehr als 5.175 Euro ausgezahlt bekommst, ist alles darüber beitragsfrei.“
- c) [2 Punkte] „Obwohl der Freibetrag in der gesetzlichen Krankenversicherung für Rentner vorgesehen ist, gibt es ihn auch bei Kapitalzahlungen.“
- d) [2 Punkte] „Leistungen aus der Entgeltumwandlung sind komplett von der Sozialversicherungspflicht befreit, da der Staat die Vorsorge für das Alter fördern will.“

Antwort:

- a) Die Aussage ist falsch. Bei der Auszahlung der Betriebsrente (unabhängig vom Durchführungsweg) fallen Sozialversicherungsbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und zur Pflegeversicherung an (§§ 226 Abs. 1 Nr. 3, 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V). Rentner tragen die Sozialversicherungsbeiträge aus ihrer Rente allein, es gibt keinen Arbeitgeber, der einen Anteil an den Beiträgen übernimmt (§ 250 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Dieser Betrag wird i.d.R. von der Zahlstelle direkt von der Rente einbehalten und an die Kranken- und Pflegeversicherung abgeführt (§ 256 Abs. 1 SGB V).
- b) Die Aussage ist falsch: Wenn eine Kapitalleistung aus der betrieblichen Altersversorgung ausgezahlt wird, unterliegt nicht nur der Ertragsanteil der Sozialversicherungspflicht, sondern die gesamte Kapitalleistung Nach § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V wird die Einmalkapitalleistung zur Berechnung der Beiträge zur

² Mit „X-Rente“ ist die Direktzusage gemeint.

gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung auf einen Zeitraum von zehn Jahren umgelegt (120 Monate). Die monatlichen Teilbeträge unterliegen dann der vollen Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung. Für diese Teilbeträge gilt wiederum der jeweilige Freibetrag bzw. die Freigrenze.

Die Behauptung, dass Kapitalleistungen oberhalb von 5.175 Euro beitragsfrei sind, ist ebenfalls falsch. Für die Beitragsberechnung und die Bemessungsgrenze zählt die rechnerisch auf die 120 Monate verteilte Leistung.

- c) Die Aussage ist richtig: Zwar heißt es in § 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V „Renten der betrieblichen Altersversorgung“, dennoch gilt der Freibetrag nach § 226 Abs. 2 SGB V auch für Kapitalleistungen. Durch die Regelung in § 229 Abs. 2 SGB V, dass „ein Einhundertzwanzigstel der Leistung als monatlicher Zahlbetrag der Versorgungsbezüge“ gilt, wird gesetzlich für zehn Jahre ein monatlicher Versorgungsbezug fingiert.
- d) Die Aussage ist falsch: Der Staat fördert die Altersvorsorge durch Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit während der Ansparphase bis zu bestimmten Grenzen. In der Auszahlungsphase wird auf die ausgezahlten Leistungen der volle Beitragssatz zur Kranken- und Pflegeversicherung erhoben.