

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 22. Oktober 2022

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 ... 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.

Inhaltsübersicht

I.	Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung	<u>34</u>
II.	Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung	<u>1315</u>
III.	Sozialversicherungsrecht der betrieblichen Altersversorgung	<u>2023</u>

Mitglieder der Prüfungskommission:

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

I. Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung

Aufgabe I.1. [10 Punkte]

Thema: Sachlicher Anwendungsbereich des BetrAVG

Arbeitgeber A möchte in seinem Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung einführen und fragt Sie, welche biometrischen Risiken (biologische Ereignisse) seiner Arbeitnehmer er damit abdecken kann und wie diese zu definieren sind. Wichtig ist ihm auch, die Risiken der Pflegebedürftigkeit und der Arbeitsunfähigkeit über die Versorgungszusage abzudecken.

Antwort:

Die betreffenden Risiken sind gem. § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG: Alter, Invalidität und/oder Tod. Eine Legaldefinition enthält das BetrAVG zu keinem der Risiken. Deswegen muss deren Definition stets in der Versorgungszusage erfolgen

Zum Risiko Alter: Dieses 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 das SGB VI.

Zum Risiko Invalidität: Auch hierfür gibt es keine einheitliche Definition des BAG. In der Regel wird Invalidität in den Versorgungszusagen so definiert, dass zumindest eine Unfähigkeit des Betroffenen, seine bisherige Tätigkeit unverändert weiter auszuüben, vorliegen muss. Oftmals findet sich auch hier eine Verweisung auf das SGB VI.

Zum Risiko Tod: Insoweit schränkt das BAG den Kreis der möglichen Versorgungsberechtigten Hinterbliebenen durchaus ein (Geschwister bspw. sind nicht erfasst). In der Praxis wird sich jedoch auch hier an den steuerrechtlichen Vorgaben zum engen Hinterbliebenenbegriff orientiert.

Die Aufzählung der Risiken in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG, die mit einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung abgedeckt werden können, ist abschließend. Deswegen fallen Zusagen auf Leistungen im Falle einer Arbeitsunfähigkeit oder Pflegebedürftigkeit grundsätzlich nicht unter den sachlichen Anwendungsbereich des BetrAVG.

Allerdings können die Zusagen auf Altersleistung und/oder Invaliditätsleistung so gestaltet werden, dass sie einen durch Pflegebedürftigkeit erhöhten Versorgungsbedarf abdecken. Es muss jedoch stets der vom BAG stets geforderte Versorgungszweck vorliegen. Voraussetzung für die Zusage entsprechender Leistungen ist jedoch, dass der Versorgungsfall, also das Risiko „Alter“ und/oder „Invalidität“, bereits eingetreten ist. Die überwiegende Meinung der Literatur folgt dieser Ansicht, ebenso – aus steuerlicher Sicht – die Finanzverwaltung. Eine Entscheidung des BAG gibt es dazu allerdings noch nicht.

Das Risiko der Arbeitsunfähigkeit hingegen kann nicht durch eine Zusage nach dem BetrAVG abgedeckt werden. Denn es lässt sich unter keines der in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG genannten Risiken subsumieren. Es fehlt also in diesen Fällen stets der erforderliche Versorgungszweck der Leistung, wenn sie in den Fällen der Arbeitsunfähigkeit erbracht wird. Das sieht im Übrigen die Finanzverwaltung aus steuerlicher Sicht ausdrücklich ebenso.

Aufgabe I.2. [19 Punkte]

Thema: Persönlicher Anwendungsbereich des BetrAVG

K ist Geschäftsführer der X-GmbH (X). Er hält einen Anteil an den Gesellschaftsanteilen der X in Höhe von 8 %. Dem entspricht auch sein Anteil an den Stimmrechtsanteilen. Der zweite Geschäftsführer der X, M, hält 35 % der Gesellschafts- und Stimmrechtsanteile. Nun bietet A, der zwar kein Geschäftsführer ist aber die restlichen 57 % der Gesellschafts- und Stimmrechtsanteile an der X hält, dem K an, Anteile zu verkaufen, sodass K in Summe 18 % hielte. K möchte nun von Ihnen wissen, ob er – für den Fall, dass die X ihm eine Zusage auf eine Altersleistung erteilen sollte – nach einem Erwerb der Anteile von A unter den persönlichen Anwendungsbereich des BetrAVG fiele.

Antwort:

Die Eröffnung des persönlichen Anwendungsbereichs des Gesetzes für K gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG scheidet aus, da er als GmbH-Geschäftsführer Organ ist und somit kein Arbeitnehmer sein kann.

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 betrieblichen Altersversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt werden.

Eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung läge hier vor. Ebenso bestünde eine Tätigkeit des A für die X auf Basis des Geschäftsführervertrages (Dienstvertrag gemäß § 611 BGB).

Allerdings schränkt die Rechtsprechung des BAG den Anwendungsbereich des § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG dahingehend ein, dass zwischen dem Zusagehenden und dem Zusageempfänger keine Personenidentität vorliegen darf (wie bspw. im Falle von Einzelkaufleuten). Zwar liegt hier eine solche Identität nicht vor. Allerdings nimmt die Rechtsprechung bei sogenannten Gesellschafter-Geschäftsführern (GGF) diese Identität auch dann an, wenn sie Allein- oder Mehrheitsgesellschafter der zusagehenden 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 Gesellschaft- 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 jedoch, dass jeder der betroffenen Minderheits-GGF mindestens 10 % der Anteile hält.

Vorliegend würde K nach dem Erwerb der zusätzlichen Anteile 18 % der Anteile an der X halten. Damit wäre er zwar immer noch Minderheits-GGF. Da er aber mehr als 10 % der Anteile hält, wären diese mit den Anteilen des M, der ebenfalls Minderheits-GGF mit mehr als 10 % Anteilen ist, zusammenzurechnen. In Summe ergäben die Anteile des K und des M also (18 % + 35 %) 53 % der Anteile an der X. Die Anteile des A spielen insoweit keine Rolle, da er kein Organ der GmbH ist.

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

Aufgabe I.3. [4 Punkte]

Thema: Zusage auf betriebliche Altersversorgung und Begründungstatbestände

Erläutern Sie den entscheidenden Unterschied zwischen einer individualrechtlichen Zusage in Form eines Einzelvertrages und einer individualrechtlichen Zusage mit kollektivem Bezug.

Antwort:

In beiden Fällen liegen individualrechtliche, also vertragliche Verpflichtungstatbestände vor. Beim Einzelvertrag handelt es sich um ein Vertragswerk mit individuell ausgehandeltem Vertragstext. Bei der individualrechtlichen Zusage mit kollektivem Bezug (bspw. Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung) handelt es sich

hingegen um ein Regelungsinstrument, dessen Inhalt nicht individuell ausgehandelt, sondern gegenüber allen Zusageempfängern gleich ist.

Aufgabe I.4. [11 Punkte]

Thema: Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung

Die X-GmbH (X) möchte eine betriebliche Altersversorgung einführen. Die damit verbundenen Finanzierungsrisiken sollen auf einen externen Versorgungsträger ausgelagert werden. Gleichzeitig soll sich die Höhe der Versorgungsleistung ausschließlich nach den Ergebnissen, die dieser Versorgungsträger erzielt, bemessen. Eine Garantie auf eine Versorgungsleistung in bestimmter Höhe möchte die X nicht abgeben. Welche Zusageart nach dem BetrAVG könnte die X wählen, um ihr Ziel zu erreichen? Welche Voraussetzungen müssen dafür vorliegen?

Antwort:

Sämtliche Zusagearten (klassische Leistungszusage, beitragsorientierte Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung, reine Beitragszusage) können über einen externen Versorgungsträger durchgeführt werden. Wenn sich aber wie hier die Höhe der Versorgungsleistung ausschließlich nach den Ergebnissen des Versorgungsträgers bestimmen soll, scheidet in der Regel die Leistungszusage aus.

Mit Blick auf die hier nicht gewünschte Garantie des Arbeitgebers käme als Zusageart lediglich die reine Beitragszusage in Betracht. Denn gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 a) BetrAVG schuldet der Arbeitgeber in diesem Rahmen lediglich die Beitragszahlung an einen Versorgungsträger gemäß § 22 BetrAVG, nicht aber eine bestimmte Leistung. Die Leistungsverpflichtung besteht hier allein für den eingeschalteten Versorgungsträger, der seinerseits keine Garantie auf die Leistungshöhe abgeben darf. In den Zusagearten beitragsorientierte Leistungszusage und Beitragszusage mit Mindestleistung hingegen muss der Arbeitgeber stets eine Leistungsgarantie abgeben. Für die Beitragszusage mit Mindestleistung ist das in § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG ausdrücklich geregelt. Für die beitragsorientierte Leistungszusage ist die Garantie einer bestimmten Leistungshöhe zwar keine Tatbestandsvoraussetzung. Allerdings geht die h. M. und die höchstrichterliche Rechtsprechung davon aus, dass eine Zusage auf bAV ohne Garantie (außerhalb der reine Beitragszusage) nicht möglich ist. Enthält die Zusage (beitragsorientierte Leistungszusage oder Beitragszusage mit Mindestleistung) aber eine Garantie, so trifft den Arbeitgeber die Subsidiärhaftung gem. § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG.

Allerdings ist diese Möglichkeit einer reinen Beitragszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 a) BetrAVG tarifvertraglichen Regelungen vorbehalten (sog. Sozialpartnermodell). Der Arbeitgeber müsste also mit der zuständigen Gewerkschaft einen Tarifvertrag

schließen (Haustarifvertrag) oder sich einem Arbeitgeberverband anschließen, der dann einen solchen Tarifvertrag schließt. Darüber hinaus können sich auch Nichttarifgebundene einem einschlägigen Tarifvertrag anschließen, § 24 BetrAVG.

Aufgabe I.5. [12 Punkte]

Thema: Anpassung der Versorgungsleistung

Arbeitnehmer A erhielt von der X-GmbH (X) eine unmittelbare Pensionszusage als Leistungszusage. Seit dem 1.1.2016 erhält er eine monatliche Rente. Zum 1.1.2019 nahm die X eine Anpassungsprüfung vor, sah jedoch aus wirtschaftlichen Gründen aber von einer Anpassung ab. Diese Entscheidung begründete die X gegenüber dem A schriftlich, indem sie ausführlich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens darlegt. Auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs gem. § 16 Abs. 4 BetrAVG durch A wies die X dabei aber nicht hin.

Zum nächsten Anpassungsstichtag am 1.1.2022 passt die X die Rente des A aufgrund einer Steigerung des Verbraucherpreisindex¹ (VPI) zwischen 2019 und 2022 um 3,2 % um ebendiesen Prozentsatz an. Im Zeitraum von 2016 bis 2022 war der VPI um 7,3 % gestiegen.

A ist der Ansicht, dass die Anpassung 2022 auch für den Zeitraum 2016 bis 2019 hätte erfolgen müssen. Er verlangt von X deswegen am 31.1.2022, dass sie ihm die nicht vorgenommenen Rentensteigerungen für diesen Zeitraum nachzahlt. Außerdem verlangt er, dass seine künftigen Rentenzahlungen nicht nur um 3,2 %, sondern um 7,3 % erhöht werden. Dies sei der X nach ihrer wirtschaftlichen Lage möglich (was den Tatsachen entspricht).

Hat A entsprechende Ansprüche, wenn die Anpassung im Zeitraum 2016 bis 2019 zu Recht unterblieb?

Antwort:

a) A könnte einen Anspruch auf Nachzahlung der nicht erfolgten Anpassung für den Zeitraum von 2016 bis 2019 haben (nachträgliche Anpassung).

Eine solche kommt aber nur in Betracht, wenn die Anpassung für den entsprechendem Zeitraum zu Unrecht unterblieben ist. Das ist aber in dieser Fallkonstellation nicht der Fall.

b) Fraglich ist aber, ob A einen Anspruch auf die Erhöhung der künftigen Leistungen in Höhe von 7,3 % statt 3,2 % ab dem 1. 1. 2022 hat (nachholende Anpassung).

Auch das ist hier aber nicht der Fall, weil die X im Zeitraum zwischen 2016 und 2019 zu Recht nicht anpasste. Somit ist sie – obgleich ihr das laut Sachverhalt wirtschaftlich möglich wäre – gem. § 16 Abs. 4 Satz 1 BetrAVG auch für künftige Anpassungen nicht zu einer Berücksichtigung des Zeitraums 2016 bis 2019 verpflichtet.

Die Tatsache, dass die X ihre fehlende Anpassung gegenüber A zwar begründete, nicht jedoch auf die Folgen eines fehlenden Widerspruchs hinwies, ändert daran nichts. Denn § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG, der dieses verlangt, ist hier gar nicht anwendbar, da bereits § 16 Abs. 4 Satz 1 anwendbar ist. Auf den Umstand, dass A darüber hinaus die 3-Monatsfrist des § 16 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG versäumte, indem er sein entsprechendes Begehren erst am 31.1.2022 geltend machte, kommt es hier deswegen gar nicht mehr an.

Aufgabe I.6. [19 Punkte]

Thema: Abfindung, Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Versicherungsvertreter V und der Personalleiter P unterhalten sich über die betriebliche Altersversorgung für die Belegschaft der G GmbH. Mitarbeiter, deren Anstellungsverhältnis zwischen dem 01.01.1982 und dem 31.12.2007 begonnen hat, haben aufgrund einer Betriebsvereinbarung von der G GmbH eine Direktzusage auf eine monatliche Altersrente in Höhe von 50,00 EUR ab dem vollendeten 65 Lebensjahr erhalten. Seit 2008 ist die Versorgungsordnung für Neuzugänge geschlossen.

- a)** [14 Punkte] V beeindruckt P mit seinem Fachwissen über Pensionsfonds als Auslagerungsinstrument für bestehende Versorgungszusagen. P möchte aber von V wissen, ob die G GmbH ihre Versorgungszusagen (an Aktive, Ausgeschiedene und Rentner) nicht auch mittels Einmalzahlungen loswerden kann.

Erläutern Sie, unter welchen Voraussetzungen für welche Gruppe eine Abfindung zulässig ist und was die Folgen eines Verstoßes gegen das Abfindungsverbot sind.

Antwort:

Eine rechtlich wirksame Abfindung von Anwartschaften und laufenden Leistungen ist nur begrenzt möglich. § 3 BetrAVG legt fest, unter welchen Voraussetzungen die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer durch Vertrag oder einseitig abgefunden werden dürfen und welche Höhe die Abfindungsleistungen haben müssen.

Im laufenden Arbeitsverhältnis können Anwartschaften uneingeschränkt durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgefunden werden. Voraussetzung ist allerdings, dass die Abfindung nicht im zeitlichen oder sachlichen Zusammenhang mit dem Ausscheiden erfolgt. Ein zeitlicher und sachlicher Zusammenhang liegt z.B. dann vor, wenn die Abfindung nach Erklärung der Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder mit Blick auf den bevorstehenden Ablauf eines befristeten Vertrags erfolgt. Da die Versorgungszusage auf einer Betriebsvereinbarung beruht, verzichtet ein Arbeitnehmer im Rahmen der Abfindungsvereinbarung auf ein Recht, das ihm durch eine Betriebsvereinbarung eingeräumt wurde. Ein Verzicht auf ein solches Recht ist, auch wenn dafür eine Entschädigung in Form der Abfindungszahlung erfolgt, aber nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich (§ 77 Abs. 4 S. 2 BetrVG).

Für Mitarbeiter, die mit gesetzlich unverfallbarer Anwartschaft (§§ 1b, 30f BetrAVG) ausgeschieden sind, greift prinzipiell das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG. Eine Abfindung ist für diese Mitarbeiter nur dann möglich, wenn ihre Anwartschaft geringer als 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV ist (32,90 EUR mtl. West/31,50 EUR Ost).

Die Abfindung kann einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen. Die Höhe des Abfindungsbetrags richtet sich nach §§ 3 Abs. 5, 4 Abs. 5 BetrAVG.

Für Bezieher laufender Renten gelten grundsätzlich die Ausführungen wie für unverfallbar Ausgeschiedene. Eine Ausnahme besteht jedoch für Personen mit einem Rentenbeginn vor dem 01.01.2005: Für diese Personen gilt § 3 BetrAVG gemäß § 30g Abs. 3 BetrAVG nicht. Das bedeutet einerseits, dass zwar keine einseitigen Abfindungen für Bagatellrenten (§ 3 Abs. 2 BetrAVG) möglich sind, andererseits können mit diesen Rentnern Vereinbarungen über die Abfindung, unabhängig von der Höhe der lfd. Rente, getroffen werden.

Das Abfindungsverbot ist ein gesetzliches Verbot im Sinne des § 134 BGB. Eine verbotswidrige Abfindung ist daher nichtig. Der Arbeitnehmer kann daher trotz der durch den Arbeitgeber erklärten Abfindung und ausgezahlten Abfindungsleistung im Versorgungsfall die zugesagten Leistungen verlangen. Die G GmbH liefe also Gefahr, doppelt zu zahlen: den Abfindungsbetrag heute sowie später zusätzlich die laufende Rente.

- b)** [5 Punkte] Außerdem ist P unsicher, ob die damalige Schließung der Versorgungszusage für Neuzugänge wirksam war. Er möchte sicher gehen, dass Neueinstellungen keine Direktzusage mehr erhalten.

Erläutern Sie, wie eine als Betriebsvereinbarung abgeschlossene Versorgungszusage für Neueintritte geschlossen werden kann.

Wenn nichts anderes vereinbart ist, kann eine Betriebsvereinbarung vom Arbeitgeber oder Betriebsrat gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Eines Kündigungsgrundes bedarf es dabei nicht. Mit der Kündigung einer Betriebsvereinbarung kann die bloße Schließung des Versorgungswerkes für Neueintritte oder aber darüber hinaus – unter weiteren Voraussetzungen – auch ein Eingriff in Besitzstände erreicht werden. Maßgeblich ist, ob und ggf. welche Gründe für den Eingriff in die Besitzstände der Versorgungsanwärter bzw. Versorgungsberechtigten vorliegen.

Hier war lediglich die Schließung für Neueintritte beabsichtigt, wofür keine besonderen Anforderungen bestehen. Wenn die Kündigung der Betriebsvereinbarung fristgerecht erfolgte, ist das Ziel der Schließung für Neuzugänge ab 2008 erreicht worden.

Aufgabe I.7. [6 Punkte]

Thema: Informations- und Auskunftspflichten

Nennen Sie die im BetrAVG geregelten Auskunftspflichten des Arbeitgebers hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung. Muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer dabei auf ihren Entgeltumwandlungsanspruch hinweisen?

Antwort:

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. Daher ist der

Arbeitgeber nicht verpflichtet, seine Arbeitnehmer auf ihren gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch hinzuweisen.

Aufgabe I.8. [6 Punkte]

Thema: Änderung von Versorgungszusagen

Die E GmbH hat ihrem Angestellten A einzelvertraglich eine Direktzusage erteilt, die übrigen Mitarbeiter haben keine Versorgungszusagen erhalten. Angesichts der schwierigen Geschäftslage der E GmbH ist A bereit, auf einen Teil seiner Versorgungszusage zu verzichten. Ist eine solche reduzierende Vereinbarung generell wirksam oder ist z.B. die Drei-Stufen-Theorie zu beachten?

Antwort:

Eine Individualzusage kann durch eine Individualvereinbarung aufgehoben oder verschlechtert werden.

Die Drei-Stufen-Theorie wurde als Maßstab der Inhaltskontrolle für abändernde und ablösende Betriebsvereinbarungen entwickelt. Aufgrund des Prinzips der Vertragsfreiheit findet die Drei-Stufen-Theorie keine Anwendung auf Änderungs- und Verzichtsverträge einzelvertraglich erteilter Zusagen.

Zu beachten ist allerdings, dass auch ein Teil-Verzicht gegen das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG verstoßen kann, wenn er im Zusammenhang mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt. Wenn die Vertragsanpassung nicht unter das Anpassungsverbot fällt, ist eine Änderung auch in einem Umfang wirksam, der im Rahmen der Drei-Stufen-Theorie einen Eingriff in die erste Besitzstandsstufe (erdiente Anwartschaft) darstellen würde.

Aufgabe I.9. [9 Punkte]

Thema: Unverfallbarkeit

Versorgungszusagen enthalten teilweise Regelungen zu Vorschaltzeiten oder Wartezeiten.

Beschreiben Sie die Funktionsweise der beiden Regelungen und ihr Verhältnis zu den Unverfallbarkeitsvorschriften. (je 4,5 Punkte)

Antwort:

Vorschaltzeit:

Versorgungsregelungen können die Erteilung der Versorgungszusage erst nach einer bestimmten Dauer des Arbeitsverhältnisses vorsehen. Dies bezeichnet man als Vorschaltzeiten.

In der Praxis wird die Erteilung von Versorgungszusagen häufig vom erfolgreichen Ablauf der 6-monatigen arbeitsvertraglichen Probezeit abhängig gemacht. Besteht der Arbeitnehmer die Probezeit, wird er also in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, dann muss der Arbeitgeber ihm in diesen Fällen die Versorgungszusage erteilen - dazu hat er sich bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags verpflichtet.

Das BAG differenziert danach, ob dem Arbeitgeber nach Ablauf der Vorschaltzeit noch ein Entscheidungsspielraum über die Erteilung der Versorgungszusage zusteht. Steht ihm kein Entscheidungsspielraum mehr zu, dann ist die Vorschaltzeit für den Lauf der Unverfallbarkeitsfrist irrelevant. Die Unverfallbarkeitsfrist beginnt daher in diesen Fällen nicht erst mit dem Ablauf der Probezeit (also dem Eintritt der Bedingung), sondern mit dem Dienst Eintritt des Arbeitnehmers. Man bezeichnet dies als „Zusage auf eine Zusage“.

Antwort

Wartezeit:

Mit Wartezeiten wird festgelegt, welche Mindestzeiten der Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis zurückgelegt haben muss oder welches Alter er erreicht haben muss, um die Versorgungsleistung zu erhalten.

Während die Vorschaltzeit die Erteilung der Versorgungszusage auf einen späteren Zeitpunkt als den Beginn des Arbeitsverhältnisses hinausschiebt, wird mit einer Wartezeit eine weitere zeitliche Schwelle etabliert, die für das Entstehen eines Leistungsanspruchs überschritten sein muss.

Wartezeiten ändern nichts am Lauf der Unverfallbarkeitsfrist (§ 1b Abs. 1 S. 5 BetrAVG). Sie können auch außerhalb des Unternehmens abgeleistet werden, wenn ihre Erfüllung bei einem unterstellten weiteren Verbleib des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber möglich gewesen wäre.

II. Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung

Aufgabe II.1. [20 Punkte]

Thema: Direktzusage, Pensionsfonds - Besteuerung beim Arbeitgeber

Versicherungsvertreter V und der kaufmännische Leiter K unterhalten sich über die betriebliche Altersversorgung von K, der von der G GmbH eine Direktzusage erhalten hat. K stört die Pensionsrückstellung bei der G GmbH, so dass V ihn auf ein sogenanntes „Kombinationsmodell“ anspricht, von dem er kürzlich in einer Produktschulung gehört hat.

Dabei wird, so berichtet V, die Direktzusage aufgeteilt und ausgelagert: Die Vergangenheit wird auf die Pfefferminzia Pensionsfonds AG übertragen und zukünftige Anwartschaften werden bei der Pfefferminzia Unterstützungskasse e.V. aufgebaut. Die Direktzusage entfällt und K bekommt eine bAV im bisherigen Umfang.

Das findet K interessant. Im weiteren Gespräch erläutert V die steuerlichen Folgen für die G GmbH und K:

- Die steuerliche Pensionsrückstellung für die Direktzusage (zum letzten Bilanzstichtag 100.000 EUR) muss komplett aufgelöst werden.
- Der Beitrag an die Pfefferminzia Pensionsfonds AG für die Übernahme der Vergangenheit beträgt 120.000 EUR. Davon sind 100.000 EUR, also die gesamte aufgelöste Rückstellung, sofort steuerlich als Betriebsausgabe abzugsfähig. Die restlichen 20.000 EUR des Beitrags sind erst nach 10 Jahren als Betriebsausgabe abziehbar.
- Es muss ein Antrag gestellt werden, damit nicht die Beiträge an den Pensionsfonds und die Unterstützungskasse für K steuerpflichtig sind.

Erläutern Sie die tatsächliche Rechtslage und korrigieren Sie ggf. die von V angesprochenen Punkte einer solchen Auslagerung.

Antwort:

Nach einer Übertragung der Versorgungszusage auf externe Versorgungsträger, wie z.B. einen Pensionsfonds oder eine Unterstützungskasse, kann die G GmbH keine steuerliche Pensionsrückstellung mehr bilden, da kein Rechtsanspruch des K gegen die G GmbH mehr auf Versorgungsleistungen besteht.

Die Ausführungen des V zur steuerlichen Behandlung der Beiträge an den Pensionsfonds sind teilweise unrichtig.

Der Versorgungsanspruch von V soll nur teilweise auf den Pensionsfonds übertragen werden. Die Abzugsfähigkeit von Beiträgen an den Pensionsfonds richtet sich nach § 4e EStG. Insbesondere sieht § 4e Abs. 3 S. 3 EStG vor, dass der Betrag, um den eine Pensionsrückstellung nach § 6a gewinnerhöhend aufzulösen ist, im Wirtschaftsjahr der Übertragung in Höhe der aufgelösten Rückstellung als Betriebsausgaben abgezogen werden kann.

Gemäß den Ausführungen im BMF-Schreiben vom 10.07.2015 (IV C 6 - S 2144/07/10003) zu § 4e Abs. 3 EStG sind die bis zum Zeitpunkt der Übertragung erdienten Versorgungsanswartschaften entsprechend den Regelungen in § 2 BetrAVG zu ermitteln. Dabei ist auf den jeweiligen Übertragungszeitpunkt abzustellen. Es ist zwar richtig, dass die gebildete Pensionsrückstellung von 100.000 EUR vollständig aufzulösen ist. Das beruht jedoch nicht allein auf der Übertragung des past service auf den Pensionsfonds, sondern auch auf der Übertragung des future service auf die Unterstützungskasse. Daher ist sofort abzugsfähig nur der Betrag der aufgelösten Rückstellung für den past service, also 100.000 EUR x m/n-tel zum Übertragungsstichtag. Die Differenz zwischen diesem Wert und dem Beitrag von 120.000 EUR ist nicht nach 10 Jahren, sondern „in den dem Wirtschaftsjahr der Übertragung folgenden zehn Wirtschaftsjahren gleichmäßig verteilt als Betriebsausgaben“ abziehbar (§ 4e Abs. 3 S. 1 EStG).

Da bei der Pensionsfondszusage (wie bei der Direktversicherungs- und Pensionskassenzusage) Beiträge des Unternehmens zugunsten des Arbeitnehmers an den Pensionsfonds gezahlt werden und der Pensionsfonds einen Rechtsanspruch auf seine Leistungen gem. § 236 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 VAG einräumt, lösen die Beitragszahlungen beim Begünstigten also grds. Einkommen- bzw. Lohnsteuer aus. Der Beitrag an den Pensionsfonds für die Übernahme der Direktzusagen bleibt allerdings dann nach § 3 Nr. 66 EStG steuerfrei, wenn der Arbeitgeber den Antrag nach § 4e Abs. 3 S. 1 EStG gestellt hat, also die Betriebsausgaben nicht sofort, sondern teilweise über 10 Jahre verteilt geltend macht.

Für die neue Zusage über die Unterstützungskasse gilt § 4e EStG nicht. Einer solchen Vorschrift bedarf es auch nicht, weil Zuwendungen an eine Unterstützungskasse bereits deswegen nicht zu einem lohnsteuerpflichtigen Zufluss führen, da diese dem Begünstigten keinen Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen einräumt.

Aufgabe II.2. [15 Punkte]

Thema: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds - Besteuerung beim Arbeitnehmer

- a)** [2 Punkte] Müssen im Rahmen des § 3 Nr. 63 S. 1 EStG bei Zusagen, die sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch eine Entgeltumwandlung finanziert werden, zuerst die erstgenannten oder die zweitgenannten Beiträge berücksichtigt werden?

Antwort:

Zunächst werden die vom Arbeitgeber finanziert Beiträge berücksichtigt. Verbleibt danach noch Dotierungsvolumen, so werden die durch Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge berücksichtigt.

- b)** [10 Punkte] Arbeitnehmerin B ist seit 2010 bei Arbeitgeber X beschäftigt. Mit ihrem Eintritt bei X erhielt sie von diesem eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Zusage auf eine Versorgung über Direktversicherung. Seitdem wandelte sie Entgelt in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG) um. In der Zeit vom 31.3.2020 bis zum 30.4.2022 befand B sich in Elternzeit. Zwar bestand ihr Arbeitsverhältnis fort, sie erhielt aber keinen Arbeitslohn und konnte deswegen auch kein Entgelt umwandeln.

Nach ihrer Rückkehr am 1.5.2022 fragt sie sich, in welcher Höhe sie im Jahr 2022 Nachzahlungen in ihre Versorgung leisten kann (BBG 2022 beträgt 84.600 EUR p.a.).

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:

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 2021. So kann sie also lediglich 8 % der BBG nachzahlen.

Eine Nachzahlung ist sowohl als Einmalbetrag oder auch in Teilbeträgen möglich (BMF-Schreiben vom 12.8.2021, Rn. 49). Dabei kommt es auf die BBG des Kalenderjahres an, in dem die Nachzahlung beginnt. Sollte dies das Jahr 2022 sein, so wäre dies 6.768 €. Spätestens müsste sie die Nachzahlungen bis zum Ende des Kalenderjahres erbringen, das dem Ende des Ruhens folgt, also bis Ende des Jahres 2023 (BMF-Schreiben vom 12.8.2021, Rn. 49).

- c)** [3 Punkte] Arbeitnehmer A wurde vom Arbeitgeber B im Jahr 2009 eine Versorgungszusage in Form einer Direktversicherung erteilt. Die Beiträge waren steuerfrei nach § 3 Nr. 63 S. 1 EStG. Am 1.6.2022 nahm A ein neues Beschäftigungsverhältnis bei Arbeitgeber C auf. C übernimmt die Zusage gem. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG. Können die Beiträge an die Direktversicherung nun nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuert werden?

Antwort:

Arbeitgeber C kann die Beiträge für die Direktversicherung nicht nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuern. Denn es wurde vor dem 1.1.2018 kein Beitrag nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. pauschal besteuert, § 52 Abs. 40 EStG. Die Beiträge sind aber bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen nach Maßgabe des § 3 Nr. 63 S. 1 EStG steuerfrei.

Aufgabe II.3. [8 Punkte]

Thema: § 100 EStG

- a)** [1 Punkt] Nennen Sie die Durchführungswege, die von der Förderung nach § 100 ausgeschlossen sind.

Antwort:

Gemäß § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG setzt die Förderung eine Zusage über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds voraus. Nicht förderfähig sind also Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen.

- b) [6 Punkte]** Arbeitgeber X zahlte für seine Arbeitnehmer B und C aufgrund einer im Jahr 2014 erteilten Direktversicherungszusage einen Arbeitgeberbeitrag i.H.v. jährlich 180 €. Ab dem 1.1.2022 erhöhte er den Arbeitgeberbeitrag auf 240 € jährlich. In welcher Höhe kann X den Förderbetrag gem. § 100 EStG für B und C im Jahr 2022 nutzen, wenn alle sonstigen Fördervoraussetzungen der Vorschrift erfüllt sind?

Antwort:

Der dem Arbeitgeber zugute kommende Förderbetrag beträgt gem. § 100 Abs. 2 S. 1 EStG 30 % des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags, maximal aber 288 € jährlich. Vorliegend zahlt der Arbeitgeber 240 € jährlich, sodass der Förderbetrag grundsätzlich (30 % von 240 € =) 72 € beträgt. Allerdings ist nur der Arbeitgeberbeitrag förderfähig, der über den bereits im Jahr 2016 geleisteten Arbeitgeberbeitrag hinausgeht, § 100 Abs. 2 S. 2 EStG. Förderfähig ist also nur die Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags zum 1.1.2022 um 60 €. Diese 60 € liegen unter der Begrenzung des Förderbetrags von 72 €. Deswegen kann X einen Förderbetrag i. H. v. 60 € jährlich in Anspruch nehmen. Er kann also die Erhöhung von 60 € für die Arbeitnehmer B und C vollumfänglich durch den Förderbetrag finanzieren, mehr aber nicht (siehe auch BMF-Schreiben vom 12.8.2021, Rn. 127).

Aufgabe II.4. [3 Punkte]

Thema: Körperschaftsteuerfreiheit von Pensions- und Unterstützungskassen

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.5. [20 Punkte]

Thema: Gesellschafter-Geschäftsführer-Zusage

Der G ist 60 Jahre alt und alleiniger Gesellschafter und Geschäftsführer der X GmbH, die er im Jahr 1993 gegründet hat. Die GmbH hat ihm im Jahr 1998 eine Direktzusage erteilt, die eine Altersrente mit Vollendung des 65. Lebensjahres vorsieht. Nun möchte sich G schon vorzeitig aus der Geschäftsführung der GmbH zurückziehen und diese an seine Tochter übergeben. Allerdings möchte G zunächst noch alleiniger Gesellschafter bleiben. Die GmbH soll aber von den Verpflichtungen aus der Direktzusage befreit werden, damit die Tochter die GmbH „lastenfrei“ als zukünftig alleinige Geschäftsführerin fortführen kann. Für G kommt nur die Abfindung in Betracht, obwohl die Zusage dies nicht regelt. Weitere Gründe für die Abfindung gibt es nicht.

Erläutern und begründen Sie, ob eine Abfindung möglich ist und welche steuerlichen Auswirkungen dem Grunde nach bei diesem Vorhaben drohen.

Antwort:

Die Abfindung ist zivil-/dienstrechtlich grundsätzlich unbedenklich. Die Abfindung fällt nicht unter das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG, denn der G selbst fällt nicht in den persönlichen Anwendungsbereich des BetrAVG. § 17 Abs. 1 BetrAVG regelt zwar, dass auch Geschäftsführer in den Anwendungsbereich des BetrAVG fallen. Jedoch kann G als alleiniger Gesellschafter der GmbH maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der GmbH ausüben, denn er besitzt alle Stimmrechte in der Gesellschafterversammlung. Dabei ist unerheblich, ob die Abfindung der Versorgungszusage noch im aktiven Dienstverhältnis oder erst erfolgt, wenn der G bereits aus den Diensten der GmbH ausgeschieden ist. Erforderlich und dringend zu empfehlen wäre aber der Abschluss einer Abfindungsvereinbarung zwischen der GmbH und G und ein dahingehender Gesellschafterbeschluss, da es sich hier um eine Änderung der Versorgungszusage handelt, welche grundsätzlich auch in den Zuständigkeitsbereich der Gesellschafterversammlung fällt.

Aus steuerlicher Sicht ist jedoch bei der Abfindung einer GGF-Zusage Vorsicht geboten. Grundsätzlich wird eine Abfindung einer Zusage an einen GGF nur dann steuerlich als Betriebsausgabe anerkannt, wenn betriebliche Gründe für die Abfindung vorliegen und ein gewissenhafter Geschäftsleiter in derselben Situation eine Abfindung an einen nicht beteiligten Geschäftsführer vorgenommen hätte. Liegt hingegen eine Veranlassung im Gesellschaftsverhältnis des GGF vor, dann führt die Abfindung regelmäßig zu einer verdeckten Gewinnausschüttung – nach Auffassung des BFH sogar zusätzlich auch zu einer verdeckten Einlage.

Gegen eine betriebliche Veranlassung spricht vorliegend, dass die Abfindung nur deswegen erfolgen soll, um die GmbH lastenfrei in die Geschäftsführung der Tochter zu übergeben. Es spricht hier also viel dafür, dass vorwiegend familiäre bzw. keine betrieblichen Gründe für die Abfindung vorliegen. Auch der Umstand, dass

die Zusage eine Abfindungsmöglichkeit nicht regelt, spricht nach Auffassung des BMF für eine Veranlassung im Gesellschaftsverhältnis und damit gegen eine betriebliche Veranlassung.

Liegen keine betrieblichen Gründe vor, führt die Abfindung zu folgenden steuerlichen Auswirkungen:

- Bei der GmbH
 - o Gewinnerhöhende Auflösung der steuerlichen Pensionsrückstellungen zum nächsten Bilanzstichtag
 - o Verdeckte Gewinnausschüttung (BMF) und (nach Auffassung des BFH) zu einer verdeckten Einlage
 - o Außerbilanzielle Zurechnung des gesellschaftsrechtlich (mit-)veranlassten geminderten Unterschiedsbetrages
- Beim GGF:
 - o Beteiligungsertrag, d.h.
 - Abgeltungssteuer iHv. 25 %, wenn die vGA hat das Einkommen der Gesellschaft nicht gemindert hat
 - normaler Einkommensteuer-Tarif, Einkünfte gemäß §§ 20 Abs. 1 Nr. 1 S. 2, 11 Abs. 1 EStG, wenn die vGA zu einer Minderung des Einkommens der Gesellschaft geführt hat
- Sofern man der BFH-Rechtsprechung folgt, dann führt die Abfindung zusätzlich noch zu einer verdeckten Einlage. Die verdeckte Einlage führt bei der GmbH zu einer außerbilanziellen Korrektur und beim GGF zu einem fiktiven Lohnzufluss in Höhe der Wiederbeschaffungskosten der Pensionsforderung und nachträglichen Anschaffungskosten auf die Gesellschaftsanteile.

III. Sozialversicherungsrecht der betrieblichen Altersversorgung

Aufgabe III.1. [9 Punkte]

Thema: Sozialversicherung – Beiträge in der Anwartschaftsphase

Der Arbeitgeber A führt betriebliche Altersversorgung in mehreren Durchführungswegen durch. Für die Entgeltumwandlung bietet A die Direktversicherung und zusätzlich die (kongruent mit einer Lebensversicherung rückgedeckte) Direktzusage an. Weiterhin zahlt A für die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung für jeden Arbeitnehmer monatlich 100 EUR an eine Unterstützungskasse.

Erläutern Sie die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge in der von A angebotenen bAV-Landschaft. Zeigen Sie auf, welche Beträge ein Arbeitnehmer, der unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung (BBG) verdient, sozialversicherungsfrei in bAV umwandeln kann. Gehen Sie dabei davon aus, dass sämtliche Verträge neu abgeschlossen werden.

Antwort:

Die Beitragszahlung des Arbeitgebers an die Unterstützungskasse ist beitragsrechtlich unbeachtlich. Beiträge des Arbeitgebers an eine Unterstützungskasse sind unbegrenzt sozialversicherungsfrei, denn sie sind kein Arbeitsentgelt gem. § 14 SGB IV. Solange nur eine Anwartschaft besteht, erwächst dem Arbeitnehmer kein geldwerter Vorteil (Entstehungsprinzip).

Für die Entgeltumwandlung in die Direktzusage gilt, dass nur umgewandelte Entgeltteile, die 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen, dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen sind (§ 14 Abs. 1 S. 2 SGB IV). Die zeitgleichen Beiträge des Arbeitgebers zur Unterstützungskasse reduzieren diesen Freibetrag nicht.

Beiträge zur Direktversicherung sind zwar grundsätzlich ebenfalls Arbeitsentgelt gem. § 14 SGB IV, jedoch sind sie im Rahmen von § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SVEV bis zu 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei. Dafür ist Voraussetzung, dass der Beitrag gem. § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei ist – also insb. ein erstes Dienstverhältnis (nicht: Steuerklasse VI) vorliegt.

Die Freibeträge für Direktversicherung und Unterstützungskasse bestehen nebeneinander, d.h. dass der Arbeitnehmer in beiden jeweils bis zu 4 %, insgesamt also 8 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei umwandeln kann.

Aufgabe III.2. [9 Punkte]

Thema: Sozialversicherung – Beiträge in der Leistungsphase

Die Direktzusage von Frau F enthält mehrere Auszahlungsoptionen: lebenslange Altersrente, einmalige Kapitalzahlung (100.000 EUR) oder Ratenzahlung (5 x 20.250 EUR). Erklären Sie Frau F, die sich nicht zwischen Kapital und Ratenzahlung entscheiden kann, die sozialversicherungsrechtliche Behandlung dieser beiden Leistungsarten.

Antwort:

Kapitalleistungen gehören als „nicht regelmäßig wiederkehrende Leistungen“ nach § 229 Abs. 1 S. 3 SGB V zu den beitragspflichtigen Versorgungsbezügen. Davon werden sowohl Leistungen erfasst, die an die Stelle von laufenden Versorgungsbezügen treten, als auch solche, die bereits vor Eintritt des Versicherungsfalles vereinbart oder zugesagt worden sind.

Bei der Kapitalleistung gilt $1/120$ der Leistung als monatlicher Zahlbetrag, längstens jedoch für 120 Monate, d.h. der Betrag wird für die Beitragsbemessung auf zehn Jahre verteilt. Die Frist von zehn Jahren beginnt mit dem Ersten des auf die Auszahlung der Kapitalleistung folgenden Kalendermonats.

Wenn Frau F die Kapitalleistung wählt, muss sie monatlich Beiträge auf $100.000 / 120 = 833,33$ EUR zahlen, in der Krankenversicherung ist davon noch der Freibetrag (§§ 226 Abs. 2 S. 1, 237 S. 4 SGB V) von 164,50 € abzuziehen.

Für Ratenzahlungen gelten grundsätzlich die gleichen Ausführungen wie für die Kapitalleistung. Hier sind alle Raten zu addieren (= 101.250 EUR), das führt zu einem Ansatz von 843,75 € als monatlicher Zahlbetrag der Versorgungsbezüge.