

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 **24.10.2025**

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	16
III.	Sozialversicherungsrecht der betrieblichen Altersversorgung.....	22

I. Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung [96 Punkte]

Aufgabe I.1. [11 Punkte]

Thema: Sachlicher Anwendungsbereich des BetrAVG

Sachverhalt und Aufgabe a) [5 Punkte]:

Arbeitgeber A möchte in seinem Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung einführen. Er hat sich belesen und weiß, dass damit nur bestimmte biometrische Risiken abgedeckt werden können. Allerdings fragt er sich, wie diese Risiken genau definiert sind. Nennen Sie die mit einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung abdeckbaren Risiken und definieren Sie diese.

Antwort:

Mit einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung können gem. § 1 Abs. 1 BetrAVG die biometrischen Risiken Alter, Invalidität und/oder Tod abgedeckt werden. Verwirklicht sich das abgedeckte Risiko, ist die für diesen Versorgungsfall zugesagte Versorgungsleistung zu erbringen. Allerdings enthält das Gesetz keine Legaldefinition der genannten Risiken.

Definition Risiko Alter: Was konkret unter dem Begriff des Alters, in § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG zu verstehen ist, ist auch durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (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 in der Praxis auch eine Verweisung auf die Regelaltersgrenze des SGB VI.

Definition Risiko Invalidität: Auch für das biometrische Risiko „Invalidität“ gibt es keine einheitliche Definition des BAG. In der Regel wird Invalidität in den Versorgungszusagen so definiert, dass zumindest eine dauerhafte Unfähigkeit des Betroffenen, seine bisherige Tätigkeit unverändert weiter auszuüben, vorliegen muss. Oftmals findet sich in Versorgungszusagen aber auch eine Verweisung auf den Begriff der Erwerbsminderung/-unfähigkeit gem. § 43 SGB VI.

Definition Risiko Tod: Damit wird das Risiko der Hinterbliebenen, dass das Einkommen des Zusageempfängers bei dessen Versterben wegfällt, abgedeckt. Als Hinterbliebene im betriebsrechtlichen Sinne sind aus arbeitsrechtlicher Sicht – in Anlehnung an den sog. engen Hinterbliebenenbegriff der Finanzverwaltung – lediglich anerkannt: (früherer) Ehegatte, Lebenspartner und -gefährte, unterhaltsberechtigende Kinder (i. S. v. § 32 Abs. 3, 4 S. 1 Nr. 1 bis 3, Abs. 5 EStG) – siehe BMF-Schreiben v. 12.8.2021, Rn 4.

Sachverhalt und Aufgabe b) [6 Punkte]:

A favorisiert für seine betriebliche Altersversorgung den Durchführungsweg Direktversicherung. Er fragt sich jedoch, was mit dem Anspruch auf die Altersleistung geschieht, wenn ein Versorgungsberechtigter nach Erreichen der Altersgrenze verstirbt. A möchte gerne, dass in diesem Falle die Familienangehörigen des Versorgungsberechtigten versorgt werden. Der Versicherungstarif, der A vom Versicherungsunternehmen V für die Direktversicherungszusagen angeboten wird, enthält u. a. eine so genannte Rentengarantiezeit.

Erläutern Sie den Begriff der „Rentengarantiezeit“ und führen Sie weiterhin aus, worauf mit Blick auf das Ziel des A bei der Vereinbarung einer solchen Rentengarantiezeit zu achten ist.

Antwort:

Unter einer „Rentengarantiezeit“ wird in Versicherungstarifen von Rentenversicherungen eine Bestimmung verstanden, nach der im Falle des Versterbens der versicherten Person nach Eintritt des Versicherungsfalles die Versicherungsleistung (Rente) für einen bestimmten Zeitraum (Garantiezeit) an die zuvor benannten bezugsberechtigten Personen weitergezahlt wird, so bspw. bei einem Versterben innerhalb der ersten zehn Jahre nach Eintritt des Versicherungsfalles bis zum Ablauf dieser zehn Jahre.

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung sind Rentengarantiezeiten in Versicherungstarifen, mit denen Direktversicherungszusagen umgesetzt werden, grundsätzlich als unter den sachlichen Anwendungsbereich des BetrAVG fallend anerkannt. Allerdings ist in der Praxis darauf zu achten, dass die für diese Garantiezeiten zu benennenden bezugsberechtigten Personen Hinterbliebene im Sinne des Betriebsrentenrechts sein müssen. Bei der Frage, welche Personen als Hinterblieben in diesem Sinne gelten, orientiert sich das Arbeitsrecht an der Ansicht der Finanzverwaltung (siehe auch bereits oben Aufgabe a)).

Aufgabe I.2. [15 Punkte]

Thema: Persönlicher Anwendungsbereich des BetrAVG

Sachverhalt und Aufgabe:

Architekt A betreibt ein eigenes Architekturbüro, in dem er auch selbst als Architekt tätig ist. Daneben beschäftigt er seine Ehefrau E, die ebenfalls Architektin ist, in Vollzeit zu einem für Architekten ortsüblichen Gehalt und drei weitere angestellte Architekten, zwei Bürokräfte und einen Auszubildenden. Nun möchte A eine arbeitgeberfinanzierte bAV als Direktversicherung nach dem BetrAVG für sich selbst und für seine Angestellten sowie für den Auszubildenden einführen. Er bittet Sie, zu prüfen, inwieweit das möglich ist.

Hinweis: Erläuterungen zu steuerlichen Fragestellungen sind nicht erforderlich.

Antwort:

Da die Versorgungszusage nach dem Willen des A unter das BetrAVG fallen soll, stellt sich vorliegend die Frage, ob dessen persönlicher Anwendungsbereich eröffnet ist.

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

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

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

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

Aufgabe I.3. [9 Punkte]

Thema: Zusage auf betriebliche Altersversorgung und Begründungsakte

Sachverhalt und Aufgabe a) [2 Punkte]:

Erläutern Sie, was unter dem Begriff einer betriebsrentenrechtlichen „Zusage“ zu verstehen ist.

Antwort:

Bei einer „Zusage“ handelt es sich um den Tatbestand, mit dem der Arbeitgeber seine arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Verschaffung einer betrieblichen Altersversorgung begründet.

Sachverhalt und Aufgabe b) [7 Punkte]:

Nennen Sie den Grund, weswegen eine sog. Gesamtzusage als individualrechtliche Zusage „mit kollektivem Bezug“ bezeichnet wird. Was unterscheidet sie von einer sog. vertraglichen Einheitsregelung?

Antwort:

Bei Gesamtzusagen handelt es sich um individualvertragliche Vereinbarungen. Einen „kollektiven Bezug“ haben sie deswegen, weil sie (in einer einzigen Erklärung des Arbeitgebers) inhaltsgleich mehreren Versorgungsberechtigten zugesagt werden. Eine Vereinbarung des Arbeitgebers mit jedem einzelnen Versorgungsberechtigten ist also nicht erforderlich. Einer ausdrücklichen Annahme des Angebots der Versorgungszusage durch den Versorgungsberechtigten bedarf es zur Wirksamkeit einer Gesamtzusage nicht.

Das wichtigste Unterscheidungsmerkmal zwischen einer sog. Gesamtzusage und einer sog. vertraglichen Einheitsregelung besteht darin, dass Letztere im Unterschied zu Erstgenannter auf einer vertraglichen Vereinbarung mit jedem einzelnen Versorgungsberechtigten beruht. Der Inhalt der mit den Versorgungsberechtigten jeweils geschlossenen vertraglichen Einheitsregelungen ist jedoch gleich, weswegen auch vertragliche Einheitsregelungen einen „kollektiven Bezug“ haben.

Aufgabe I.4. [7,5 Punkte]

Thema: Durchführungswege des BetrAVG

Sachverhalt und Aufgabe a) [3 Punkte]:

Erläutern Sie den Begriff „mittelbarer Durchführungsweg“ und nennen Sie die nach dem BetrAVG insoweit zulässigen Möglichkeiten.

Antwort:

Als mittelbar werden die Durchführungswege bezeichnet, in deren Rahmen der Arbeitgeber sein Versorgungsversprechen zusagegemäß unter Einschaltung eines Dritten (Versorgungsträger) durchführt. Ihre Zulässigkeit ergibt sich aus § 1 Abs. 1 S. 2 BetrAVG. Danach sind als mittelbare Durchführungswege zulässig:

- Direktversicherung (1b Abs. 2 BetrAVG),
- Pensionskasse (1b Abs. 3 BetrAVG),

- Pensionsfonds (1b Abs. 3 BetrAVG),
- Unterstützungskasse (1b Abs. 4 BetrAVG).

Sachverhalt und Aufgabe b) [4,5 Punkte]:

In welchen Durchführungswegen werden in der Praxis Rückdeckungsversicherungen verwendet? Durch welche Gestaltung der Versorgungszusage kann die im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis geschuldete Versorgungsleistung ihrer Art und Höhe nach von den Leistungen einer Rückdeckungsversicherung abhängig gemacht werden?

Antwort:

Rückdeckungsversicherungen werden in der Praxis hauptsächlich in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse verwendet.

Art und Höhe der im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis geschuldeten Leistung können durch eine Bezugnahme auf die Leistungen der jeweils abgeschlossenen Rückdeckungsversicherungen abhängig gemacht werden. Diese Verknüpfung muss in der Versorgungszusage niedergelegt werden.

Rückdeckungen von Versorgungszusagen, die eine solche Abhängigkeit der Versorgungsleistung von der Rückdeckungsversicherung aufweisen, werden (leistungs-)kongruent rückgedeckte Versorgungszusagen genannt.

Aufgabe I.5. [9,5 Punkte]

Thema: Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung

Sachverhalt und Aufgabe:

Die X-GmbH (X) möchte eine bAV einführen, mit der den Arbeitnehmern der X eine Altersleistung gewährt werden soll. Aus den aktuellen Diskussionen entnimmt der Geschäftsführer der X (G), dass es auch die Möglichkeit der Erteilung reiner Beitragszusagen gibt. Als er dies mit seinem Steuerberater (S) bespricht, weist S den G jedoch darauf hin, dass auch die klassische beitragsorientierte Leistungszusage zahlreiche Vorteile hat. Daraufhin bittet G Sie, ihm stichpunktartig mindestens drei arbeitsrechtliche Unterschiede zwischen den beiden Zusagearten zu erläutern.

Antwort:

Die Unterschiede zwischen einer reinen Beitragszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG und einer beitragsorientierten Leistungszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG bestehen aus arbeitsrechtlicher Sicht bspw. in folgenden Punkten (die nachfolgende Aufzählung ist nicht abschließend, d. h. es können auch weitere, dort nicht genannte Unterschiede aufgeführt werden):

-
- Verschaffungspflicht für den Arbeitgeber:
 - BOLZ: ja, gem. § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG
 - RBZ: nein, gem. § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG
 - Mögliche Durchführungswege
 - BOLZ: keine Begrenzung
 - RBZ: nur Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG
 - Arbeitsrechtlicher Begründungstatbestand
 - BOLZ: keine Begrenzung
 - RBZ: Bestehen eines tarifvertraglichen Sozialpartnermodells als Grundvoraussetzung, gem. § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG (wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, dann besteht die Möglichkeit die Regelungen des SPM auf individualrechtlicher Ebene zu übernehmen, § 24 BetrAVG).
 - Garantie der Versorgungsleistung
 - BOLZ: die Garantie einer bestimmten Höhe der Versorgungsleistung ist nach der Rechtsprechung des BAG grundsätzlich erforderlich
 - RBZ: die Garantie einer bestimmten Höhe der Versorgungsleistung darf nicht gegeben werden, § 22 Abs. 1 BetrAVG
 - Gesetzliche Insolvenzversicherung
 - BOLZ: in Abhängigkeit vom Durchführungsweg gesetzlich vorgeschrieben gem. §§ 7 ff. BetrAVG
 - RBZ: keine gesetzliche Insolvenzversicherungspflicht, § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG
 - Gesetzliche Anpassungsprüfungspflicht
 - BOLZ: in Abhängigkeit von Durchführungsweg gesetzlich vorgeschrieben gem. § 16 BetrAVG
 - RBZ: keine Anpassungsprüfungspflicht, § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG

Aufgabe I.6. [12 Punkte]

Thema: Abfindung einer Zusage auf bAV, Mitbestimmung des Betriebsrats

Sachverhalt und Aufgabe a) [3 Punkte]:

Erläutern Sie das Abfindungsverbot gemäß § 3 Abs. 1 BetrAVG. Auf welche Anwartschaften und Leistungen erstreckt sich dieses Verbot und welches Schutzinteresse verfolgt der Gesetzgeber damit? Unter welchen Voraussetzungen ist eine Abfindung gesetzlich dennoch zulässig?

Antwort:

Das Abfindungsverbot nach § 3 Abs. 1 BetrAVG erstreckt sich auf gesetzlich unverfallbare Anwartschaften bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und auf laufende Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung. Ziel ist der Schutz des Arbeitnehmers vor einer frühzeitigen Auflösung seiner betrieblichen Altersversorgung und die Sicherstellung der Altersversorgung auch nach dem Ausscheiden. Nicht erfasst sind lediglich vertraglich unverfallbare Anwartschaften sowie laufende Leistungen, die bereits vor dem 1. Januar 2005 begonnen haben.

Eine Abfindung ist nach § 3 Abs. 2 BetrAVG zulässig, wenn die aus der Anwartschaft resultierende Leistung die sogenannte „Bagatellgrenze“ nicht überschreitet. Diese wird anhand der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV für Renten (im Jahr 2025: 37,45 Euro monatlich) und für Kapitalleistungen (4.494 Euro, Stand 2025) bemessen. Lediglich vertraglich unverfallbare Anwartschaften können ebenfalls – in unbegrenzter Anwartschaftshöhe – abgefunden werden, da sie nicht unter das Abfindungsverbot fallen. Die Anwartschaft ist darüber hinaus auf Verlangen des Arbeitnehmers abzufinden, wenn die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind, § 3 Abs. 3 BetrAVG.

Sachverhalt und Aufgabe b) [3 Punkte]:

Differenzieren Sie die einvernehmliche Abfindung von der einseitigen Abfindung. Berücksichtigen Sie dabei auch die ggf. erforderliche Beteiligung des Betriebsrats. Wann ist eine Abfindung möglich, selbst wenn die gesetzlichen Voraussetzungen gem. § 3 Abs. 1 BetrAVG nicht erfüllt sind?

Antwort:

Eine einseitige Abfindung kann der Arbeitgeber bei Bagatellanwartschaften vornehmen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (siehe unter a)).

Eine einvernehmliche Abfindung ist möglich, sofern beide Parteien (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) zustimmen und kein gesetzliches Abfindungsverbot entgegensteht. Zulässig ist eine einvernehmliche Abfindung also bei vertraglich unverfallbaren Anwartschaften oder bei laufenden Renten mit Beginn vor dem 1. Januar 2005. Weiterhin ist eine einvernehmliche Abfindung bei Anwärtern im aktiven Arbeitsverhältnis ohne Zusammenhang mit dem Ausscheiden möglich. In diesem

Fall verdient die Prüfung eines möglicherweise bestehenden sachlichen und zeitlichen Zusammenhangs mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besondere Aufmerksamkeit, da das Abfindungsverbot insoweit weit auszulegen ist. Sofern die Versorgungszusage durch Betriebsvereinbarung erteilt wurde, ist für die Abfindung bei Anwärtern der Betriebsrat zu beteiligen, da der Arbeitnehmer auf ein durch Betriebsvereinbarung eingeräumtes Recht verzichtet. (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Bei Versorgungszusagen auf tarifvertraglicher Basis ist § 4 Abs. 4 TVG zu beachten.

Sachverhalt und Aufgabe c) [3 Punkte]:

Erläutern Sie die Folgen einer Verletzung des Abfindungsverbotes.

Antwort:

Das Abfindungsverbot dient dem Schutz des Arbeitnehmers vor einer vorzeitigen Auflösung der betrieblichen Altersversorgung und soll sicherstellen, dass die Mittel weiterhin nur für die Altersversorgung zweckgebunden sind. Eine Vereinbarung, die das Abfindungsverbot verletzt, ist nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wegen des Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot grundsätzlich nichtig (§ 134 BGB). Die Unwirksamkeit erstreckt sich auf die Abfindungsvereinbarung; der Versorgungsanspruch des Arbeitnehmers bleibt somit bestehen. Der Arbeitnehmer hat weiterhin Anspruch auf die ursprüngliche Leistung aus der betrieblichen Altersversorgung, trotz erfolgter Zahlung der Abfindung. Der Arbeitgeber kann die Rückzahlung des Abfindungsbetrags vom Arbeitnehmer nach den Grundsätzen der ungerechtigten Bereicherung fordern. Praktisch kann die Durchsetzung des Rückzahlungsanspruchs z.B. daran scheitern, dass der Arbeitnehmer einwendet, er sei nicht mehr bereichert.

Sachverhalt und Aufgabe d) [3 Punkte]:

Wie ist das Verhältnis von Abfindung nach § 3 BetrAVG zur Übertragung nach § 4 BetrAVG geregelt?

Antwort:

Die Abfindung nach § 3 BetrAVG ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer das gesetzliche Übertragungsrecht nach § 4 BetrAVG ausübt. Das heißt, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Inanspruchnahme einer Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber geht das Übertragungsrecht der Abfindung vor und schützt die Kontinuität der Altersversorgung.

Die Abfindung ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer zu einem anderen Arbeitgeber innerhalb der EU (und außerhalb Deutschlands) wechselt und dies dem ehemaligen Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden mitteilt.

Wird das Übertragungsrecht nicht ausgeübt und liegen die übrigen Voraussetzungen vor, ist eine Abfindung auch bei Arbeitgeberwechsel möglich.

Aufgabe I.7. [5 Punkte]

Thema: Übertragung

Sachverhalt und Aufgabe:

Beschreiben Sie die Übertragung von Versorgungsansprüchen auf eine sogenannte Rentnergesellschaft. Ordnen Sie ein, ob es sich dabei um eine Übertragung nach § 4 Abs. 1 bis 4 BetrAVG handelt.

Antwort:

Die Übertragung von Versorgungsansprüchen auf eine sogenannte Rentnergesellschaft beschreibt die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen eines Unternehmens auf eine spezielle Gesellschaft, die ausschließlich der Verwaltung und Erfüllung der Betriebsrentenzusagen dient. Diese Rentnergesellschaft ist regelmäßig kein aktiv wirtschaftendes Unternehmen mehr, sondern übernimmt nur die Pensionsverbindlichkeiten und erfüllt die Zahlungen an die ehemaligen Arbeitnehmer bzw. Versorgungsempfänger.

Eine Übertragung ist gem. § 4 Abs. 1-3 BetrAVG nur zum neuen Arbeitgeber zulässig. Die Rentnergesellschaft ist kein neuer Arbeitgeber, sondern erfüllt die beim früheren Arbeitgeber erworbenen Versorgungsansprüche.

§ 4 Abs. 4 BetrAVG erlaubt im Fall der Einstellung der Betriebstätigkeit und Liquidation des Unternehmens eine Übernahme von Versorgungszusagen durch eine Pensionskasse oder ein Lebensversicherungsunternehmen auch ohne Zustimmung des Versorgungsempfängers. Die Übertragung auf eine Rentnergesellschaft ist hiervon abzugrenzen, da diese weder Pensionskasse noch ein Lebensversicherungsunternehmen ist. Damit stellt die Übertragung auf eine Rentnergesellschaft regelmäßig keinen gesetzlich privilegierten Sonderfall nach § 4 Abs. 4 BetrAVG dar.

Da die gesetzlichen Übertragungsmöglichkeiten nach § 4 Abs. 1-4 BetrAVG hier nicht zur Verfügung stehen, bleiben für die Übertragung lediglich die Möglichkeiten, die das Umwandlungsrecht einräumt (z.B. Abspaltung oder Aufspaltung) oder der Verkauf von Unternehmensteilen, so dass eine Rentnergesellschaft als Rest verbleibt.

Aufgabe I.8. [3 Punkte]

Thema: Betriebsübergang

Sachverhalt und Aufgabe:

Ein Unternehmen wird im Wege des Betriebsübergangs nach § 613a BGB von einem Erwerber übernommen. Im Betrieb des Veräußerers bestehen individuelle Versorgungszusagen zur betrieblichen Altersversorgung, beim Erwerber hingegen besteht kein Versorgungssystem. Erläutern Sie, wie sich der Betriebsübergang auf die bestehenden Versorgungsansprüche der übernommenen Arbeitnehmer und der Rentenbezieher auswirkt.

Antwort:

Bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB gehen die Arbeitsverhältnisse der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer automatisch mit sämtlichen Rechten und Pflichten auf den Betriebserwerber über. Dazu zählen auch individuell zugesagte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Der Erwerber haftet für die betrieblichen Versorgungszusagen wie der bisherige Arbeitgeber und muss die zugesagten Leistungen auch nach dem Betriebsübergang gewähren. Die Arbeitnehmer behalten ihren erworbenen Besitzstand und erwerben weitere Versorgungsanwartschaften gemäß ihrer Zusage.

Für Rentner und ausgeschiedene Arbeitnehmer mit unverfallbaren Anwartschaften, die vor dem Betriebsübergang ausgetreten sind, bleibt die Versorgungsverpflichtung beim früheren Arbeitgeber, diese Personengruppen sind nicht vom Betriebsübergang nach § 613a BGB erfasst.

Aufgabe I.9. [24 Punkte]

Thema: Unverfallbarkeit und Auskunft

Sachverhalt:

Herr M., geboren am 01.03.1980, ist seit dem 01.07.2002 bei der Muster GmbH tätig. Seine Beschäftigung verläuft wie folgt:

01.07.2002–30.06.2006: Angestellter mit einer betriebsrentenrechtlichen Leistungszusage (Betriebsvereinbarung) im Wege der Direktzusage:

100€ monatliche Altersrente nach 10 Dienstjahren, mit 10€ Steigerung pro volles Jahr darüber hinaus, max. 300€.

01.07.2006–30.06.2008: „Sabbatical“: Das Arbeitsverhältnis ruhte, d.h. M wurde von seiner Arbeit freigestellt und erhielt kein Gehalt, das Arbeitsverhältnis bestand rechtlich aber fort.

- 01.09.2007: Generelle Erhöhung der jährlichen Steigerungsbeträge von 10 € auf 15 € pro volles Dienstjahr. Erhöhung der max. Altersrente auf 450 €.
- 01.07.2008: „Reaktivierung“ des Arbeitsverhältnisses mit ursprünglicher Tätigkeit und Gehaltsbezug bei Muster GmbH.
- 30.06.2025: M scheidet auf eigenen Wunsch aus dem Unternehmen aus. Die Versorgung soll ab dem 67. Lebensjahr (01.03.2047) beginnen.

Herr M. plant nach seinem Ausscheiden zum 30.06.2025 einen Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber, der ebenfalls eine betriebliche Altersversorgung anbietet. Er erwägt, seine unverfallbare Anwartschaft im Wege der Portabilität übertragen zu lassen, ist sich aber unsicher, wie hoch der Übertragungswert ist und ob sich die Übertragung für ihn lohnt.

Am 20.07.2025 richtet Herr M. ein entsprechendes schriftliches Auskunftersuchen an die Muster GmbH. Die Muster GmbH möchte wissen, ob sie verpflichtet ist, eine Auskunft zu erteilen und welchen Inhalt eine solche Auskunft mindestens haben muss.

Aufgabe a) [9,5 Punkte]:

Prüfen Sie, ob zum Zeitpunkt des Ausscheidens eine gesetzliche Unverfallbarkeit vorliegt. Bitte begründen Sie Ihre Antwort unter Angabe der gesetzlichen Regelungen/Rechtsprechung.

Antwort:

Prüfung gesetzlicher Unverfallbarkeit zum 30.06.2025.

§ 1b Abs. 1 iVm. § 30f Abs. 3 BetrAVG: Anwartschaft ist gesetzlich unverfallbar, wenn:

- Die Versorgungszusage seit dem 1.1.2018 (§ 30f Abs. 3 HS. 2 BetrAVG) mindestens 3 Jahre bestanden hat und
- der Arbeitnehmer beim Ausscheiden mindestens 21 Jahre alt ist.

Im Fall von Herrn M.:

- Alter beim Ausscheiden:
 - M wurde am 01.03.1980 geboren und ist am 30.06.2025 45 Jahre alt, so dass die 2. Bedingung erfüllt ist.
- Dauer der Versorgungszusage:
 - Erste Zusage: 01.07.2002
 - Ruhendes Arbeitsverhältnis: 01.07.2006–30.06.2008
 - „Reaktivierung“ des Arbeitsverhältnisses inkl. Zusage: 01.07.2008
 - Dienstaustritt 30.06.2025: 23 Jahre

Fraglich ist, welchen Einfluss

- der Ruhenszeitraum und
- die Änderung der Versorgungszusage (Erhöhung)

auf die Unverfallbarkeitsfrist haben.

Ruhenszeitraum: Nach dem Sachverhalt haben die gegenseitigen Hauptleistungspflichten geruht, aber das Arbeitsverhältnis rechtlich weiterhin Bestand. Da § 1b BetrAVG v.a. an die Betriebszugehörigkeit anknüpft, dürfte die Ruhenszeit auch bei der Unverfallbarkeitsfrist zu berücksichtigen sein. Dann hat die Versorgungszusage am Tag des Dienstaustritts mehr als 3 Jahre seit dem 1.1.2008 bestanden.

Erhöhung der Versorgungszusage: Erhöhungen der Versorgungszusagen wirken sich nach der Rechtsprechung des BAG nicht auf den Lauf der Unverfallbarkeitsfristen aus. Solche Erhöhungen hemmen weder die Frist, noch wird die Frist unterbrochen o.ä.

Ergebnis: Es liegt dem Grunde nach eine gesetzliche unverfallbare Anwartschaft gem. § 1b BetrAVG vor.

Aufgabe b) [9,5 Punkte]:

Berechnen Sie die unverfallbare Anwartschaft nach § 2 BetrAVG zum 30.06.2025 unter Annahme einer gesetzlichen Unverfallbarkeit. Bitte begründen Sie Ihre Antwort unter Angabe der gesetzlichen Regelungen/Rechtsprechung.

Antwort:

Da es sich um eine reine Leistungszusage handelt, ist eine zeitratierliche Kürzungen gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG vorzunehmen.

Auch hier stellt sich die Frage, welchen Einfluss

- der Ruhenszeitraum und
- die Änderung der Versorgungszusage (Erhöhung)

auf die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft hat.

§ 2 Abs. 1 BetrAVG knüpft ausdrücklich an die Betriebszugehörigkeit an. Die Betriebszugehörigkeit besteht, solange ein Arbeitsverhältnis als Grundlage für die betriebliche Versorgungszusage besteht (vgl. auch § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Auch hier tangieren Ruhestatbestände die Betriebszugehörigkeit nicht, solange das Arbeitsverhältnis dem Grunde nach fortbesteht. Der Ruhenszeitraum ist daher bei der Ermittlung der Betriebszugehörigkeit als Zeit der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen und nicht herauszurechnen.

Dies gilt auch für die Änderung/Erhöhung der Versorgungszusage. Die Erhöhung wirkt auf den gesamten Zeitraum der Betriebszugehörigkeit, so dass die Erhöhung auch für zurückliegende Jahre der Betriebszugehörigkeit wirkt. Eine dem entgegenstehende ausdrückliche Regelung, dass die Erhöhung von 10 € auf 15 € pro

Dienstjahr erst für Dienstjahre ab dem Änderungszeitraum wirken soll, ist der Versorgungszusage bzw. dem Nachtrag nicht zu entnehmen.

Maximale Leistung:

- 150 € nach 10 Jahren
- max. 450 € → entspricht 30 vollen Dienstjahren
- Maximal mögliche Dienstzeit bis Pensionsalter 67: 01.07.2002 bis 01.03.2047 → 44 volle Dienstjahre
- ➔ Deckelung auf 450 € greift, da nach 30 vollen Dienstjahren die Maximalleistung erreicht wird.

Zeiträtierliche Kürzung:

- Mögliche Dienstzeit: 01.07.2002 bis 01.03.2047 (67. Geburtstag) → 536 Monate
- Erreichte Dienstzeit bis Dienstaustritt: 01.07.2002 bis 30.06.2025 → 276 Monate
- Unverfallbare Anwartschaft: $450 \text{ €/Monat} \times 276/536 = 231,72 \text{ €/Monat}$

Aufgabe c) [5 Punkte]:

Prüfen Sie, ob die Muster GmbH verpflichtet ist, eine Auskunft zu erteilen und welchen Inhalt die Auskunft mindestens haben muss. Bitte begründen Sie Ihre Antwort unter Angabe der gesetzlichen Regelungen/Rechtsprechung.

Antwort:

Das BetrAVG nennt in § 4a BetrAVG die Informationspflichten für Arbeitgeber und Versorgungsträger. § 4a BetrAVG enthält einen Katalog an Auskunftstatbeständen zur bAV, die vom Arbeitgeber oder Versorgungsträger zu erfüllen sind. Den Informationspflichten ist gemein, dass der Arbeitgeber/Versorgungsträger nur verpflichtet ist, sie auf Anforderung zu erteilen, nicht aber, sie unverlangt zu erfüllen.

Da M bei der Muster GmbH bereits ausgeschieden ist, hat M gemäß § 4a Abs. 3 BetrAVG nur Anspruch auf Auskunft über die Höhe seiner Anwartschaft und wie sich die Anwartschaft künftig entwickeln wird.

Einen Anspruch auf Mitteilung der Höhe des Übertragungswertes hat der M jedoch nicht. Zwar muss der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger dem Arbeitnehmer oder dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitteilen, wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft der Übertragungswert ist. Dies gilt allerdings nur für eine mögliche Übertragung nach § 4 Abs. 3 BetrAVG, also nur im Falle der Übertragung einer Versorgungszusage, die über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wurde. Vorliegend handelt es sich aber um eine Direktzusage, die von der Auskunftspflicht nach § 4a Abs. 2 Satz 1 BetrAVG nicht erfasst ist.

II. Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung [66 Punkte]

Aufgabe II.1. [20 Punkte]

Thema: Direktversicherung – Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber, Bezugsrechte und deren steuerliche Bedeutung

Sachverhalt und Aufgabe

Die A AG möchte ihren Mitarbeitern eine Versorgungszusage der betrieblichen Altersversorgung erteilen und hat sich für den Durchführungsweg der Direktversicherung entschieden. Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sind der A AG klar, lediglich über die steuerlichen Auswirkungen hat sie Zweifel. Vor allem die steuerliche Bedeutung des Bezugsrechtes und die unterschiedlichen Ausprägungen des Bezugsrechts sind ihr unbekannt.

Bitte erläutern Sie die unterschiedlichen Formen/Ausprägungen des Bezugsrechtes und deren steuerliche Bedeutungen für die A AG.

Antwort:

Eine Direktversicherung iSd. § 1b Abs. 2 BetrAVG liegt nur vor, wenn

- es sich um eine Lebensversicherung handelt,
- der Arbeitgeber Versicherungsnehmer ist,
- der Arbeitnehmer die versicherte Person ist und
- der Arbeitnehmer und/oder dessen Hinterbliebene bezugsberechtigt sind.

Auch § 4b Satz 1 EStG stellt für das Vorliegen einer Direktversicherung im steuerlichen Sinne auf das Bezugsrecht der versicherten Person und/oder deren Hinterbliebenen ab (vgl. auch R 4b Abs. 1 und 2 EStR).

Mit der Bezugsberechtigung wird dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer und seinen versorgungsberechtigten Hinterbliebenen ein unmittelbarer Anspruch auf Versorgungsleistungen gegen den Versicherer eingeräumt. Die bezugsberechtigte Person muss der Arbeitgeber dem Versicherer mitteilen (§ 159 VVG). Nur dann, wenn ein Bezugsrecht eingeräumt ist, ist der Versicherungsanspruch des Arbeitgebers nicht dem Betriebsvermögen zuzurechnen bzw. in der Steuerbilanz zu aktivieren.

Mit Blick auf die unterschiedlichen Ausprägungen des Bezugsrechts (vgl. § 159 VVG) wird wie folgt unterschieden:

Widerrufliches Bezugsrecht: Ein widerrufliches Bezugsrecht führt dazu, dass keine Direktversicherung iSd. § 4b EStG vorliegt. In der Folge ist der Versicherungsanspruch zu aktivieren. Dabei sind die Bedingungen eines Widerrufs steuerlich un-

beachtlich (R 4b Abs. 2 S. 2 EStR). Eine Aktivierung der Ansprüche aus der Direktversicherung erfolgt beim Arbeitgeber z.B. zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber von einem Widerrufsrecht Gebrauch gemacht hat.

Unwiderrufliches Bezugsrecht: Beim (uneingeschränkt) unwiderruflichen Bezugsrecht verzichtet der Arbeitgeber auf das ihm als Versicherungsnehmer zustehende Recht, die Versicherungsleistungen in Anspruch zu nehmen. Ein solches Bezugsrecht führt zu sofortigem und endgültigem Rechtserwerb des Arbeitnehmers. Es muss eindeutig gegenüber dem Arbeitnehmer (versicherten Person) und dem Versicherer erklärt werden. Eine Aktivierung des Versicherungsanspruchs beim Arbeitgeber ist dann ausgeschlossen.

Als Sonderform gibt es in der Praxis noch das eingeschränkt unwiderrufliche Bezugsrecht. Dem Arbeitnehmer wird dann ein unwiderrufliches Bezugsrecht nur unter „Vorbehalt“ eingeräumt, und zwar für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalles endet und der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt schon eine unverfallbare Anwartschaft erworben hat. Übt der Arbeitgeber für die übrigen Fälle (z.B. bei verfallbarem Austritt) das bestehende *widerrufliche* Bezugsrecht aus, ist die Direktversicherung dem Betriebsvermögen zuzurechnen und damit zu aktivieren.

Sonderform gespaltenes Bezugsrecht: Ein gespaltenes Bezugsrecht liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer nur für Teile der Gesamtleistung bezugsberechtigt ist und der Arbeitgeber im Übrigen. Beispiele:

- Quantitative Bezugsrechtspaltung (der Höhe nach)
 - „Proportionale Bezugsrechtspaltung“.
 - Dem Arbeitnehmer oder dem Arbeitgeber steht ein Bezugsrecht in Bezug auf die „Überschussanteile“ zu.
- Qualitative Bezugsrechtspaltung (nach Leistungsart)
 - Dem Arbeitnehmer oder Arbeitgeber steht nur beim Eintritt eines bestimmten Versicherungsfalles die dann fällig werdende Leistung zu.

Sind der Arbeitnehmer und/oder seine Hinterbliebenen nur für bestimmte Versicherungsfälle oder nur hinsichtlich eines Teiles der Versicherungsleistungen bezugsberechtigt, sind die Ansprüche aus der Direktversicherung insoweit zu aktivieren, als der Arbeitgeber bezugsberechtigt ist (vgl. R 4b Abs. 3 Satz 5 EStR).

Aufgabe II.2. [27 Punkte]

Thema: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds - Besteuerung beim Arbeitnehmer, § 3 Nr. 63 EStG

Grundsachverhalt:

Arbeitnehmerin B trat am 01.09.2025 als in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmerin in die Dienste der X-GmbH ein, mit einem monatlichen Bruttogehalt von 1.700 €. Die X bietet ihren Arbeitnehmern die Möglichkeit einer durch Entgeltumwandlung

finanzierten Direktversicherung. Neben ihrem Arbeitsverhältnis mit der X ist die B auch bei der Y-GmbH mit einem monatlichen Bruttogehalt von 1.550 € in Teilzeit beschäftigt.

Aufgabe a) [9 Punkte]:

B fragt sich nun, ob sie im Falle einer Entgeltumwandlung bei X die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 S. 1 EStG erhalten kann, da sie ja nur in Teilzeit beschäftigt ist. Darüber hinaus ist sie sich unsicher, welche Folgen es für die Nutzung des § 3 Nr. 63 EStG hätte, wenn sie sich entschiede, das bei der Y bestehende Entgeltumwandlungssystem ebenfalls zu nutzen. Erläutern Sie.

Antwort:

Mit Blick auf die Teilzeit-Beschäftigung der B ist es für die steuerliche Förderung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG lediglich entscheidend, dass es sich bei ihr um eine Arbeitnehmerin im Sinne des § 1 LStDV handelt. Dieser Status ist aber unabhängig vom Beschäftigungsgrad der betreffenden Person, so dass auch in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer unter den Anwendungsbereich des § 3 Nr. 63 EStG fallen (BMF, Schreiben v. 12.8.2021, IV C 5 S-2333/17/10002, Rn 23).

Allerdings gilt die steuerliche Förderung des § 3 Nr. 63 EStG nur im ersten Dienstverhältnis. Ein solches liegt grundsätzlich nur dann vor, wenn der Lohnsteuerabzug im betreffenden Arbeitsverhältnis nach den Steuerklassen I bis V vorgenommen wird (d. h., nicht Steuerklasse VI). Sollte sich B also sowohl an dem Versorgungssystem der X als auch der Y beteiligen, so kann sie die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG nur einmal geltend machen (entweder bei X oder Y).

Aufgabe b) [9 Punkte]:

B ist es wichtig, dass sie ihre Versorgungsleistungen später als Kapitalleistung erhalten kann. Die Versorgungszusagen bei X sind zwar auf eine Rente gerichtet, enthalten aber ein Kapitalwahlrecht. B möchte nun wissen, ob diese Gestaltung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerlich förderfähig ist.

Antwort:

Gem. § 3 Nr. 63 EStG ist es erforderlich, dass die Versorgungsleistung § 82 Abs. 2 Satz 2 EStG entspricht. Dieser verlangt monatliche Leistungen als lebenslange Leibrente (oder als Ratenzahlung im Rahmen eines Auszahlungsplans mit einer anschließenden Teilkapitalverrentung ab spätestens dem 85. Lebensjahr).

Nach § 82 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1a) EStG ist es aber zulässig, dass 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.

Nach Ansicht der Finanzverwaltung ist weitergehend ein Kapitalwahlrecht auch bzgl. 100 % des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals zulässig, wenn § 82 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1b EStG im Übrigen beachtet wird (BMF-Schreiben, Rn 34, kritisch dazu BFH vom 20.09.2016 - X R 23/15).

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

Wenn die Versorgungszusage der X die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt, so ist sie also trotz des Kapitalwahlrechts steuerlich gefördert.

Aufgabe c) [9 Punkte]:

Weiterhin möchte B wissen, wie die Entgeltumwandlung steuerlich behandelt würde, wenn sie in Elternzeit ginge und deswegen in diesem Zeitraum kein Entgelt mehr umwandeln könnte. Besonders interessiert sie, ob sie die Beiträge, die deswegen nicht gezahlt werden können, später steuerlich gefördert nachgezahlt werden können. Sie hat gehört, dass das möglich sei, allerdings nur, wenn die nachzuholenden Beiträge sofort bei Rückkehr aus der Elternzeit als Einmalbeitrag vollständig gezahlt werden. Erläutern Sie.

Antwort:

Für jedes Kalenderjahr des Ruhens ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund der Elternzeit könnte B gem. § 3 Nr. 63 S. 4 EStG später maximal 8 % der BBG steuerfrei in ihre Versorgung nachzahlen (höchstens jedoch für 10 Jahre). Dabei kommt es auf die BBG des Kalenderjahres an, in dem die Nachzahlung beginnt. 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).

Eine Nachzahlung ist sowohl als Einmalbetrag oder auch in Teilbeträgen möglich (BMF-Schreiben vom 12.8.2021, Rn. 49).

Die B müsste die Nachzahlung nicht sofort nach Rückkehr aus der Elternzeit vornehmen. Dies müsste spätestens bis zum Ende des Kalenderjahres erfolgen, das dem Ende des Ruhens folgt (BMF-Schreiben vom 12.8.2021, Rn. 49).

Aufgabe II.3. [4 Punkte]

Thema: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds - Besteuerung beim Arbeitnehmer, § 100 EStG

Sachverhalt und Aufgabe:

Arbeitgeber X möchte ein arbeitgeberfinanziertes Versorgungssystem einführen. Vorausgesetzt, dieses wäre gemäß § 100 EStG förderfähig, wären die Arbeitgeberbeiträge dann für die Versorgungsberechtigten in der Anwartschaftsphase steuerfrei? Sollte das der Fall sein: Wie wäre das Verhältnis zur Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG?

Antwort:

Gem. § 100 Abs. 6 EStG wären die Beiträge des Arbeitgebers 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.4. [15 Punkte]

Thema: Körperschaftsteuerfreiheit von Pensions- und Unterstützungskassen

Sachverhalt und Aufgabe:

Die kongruent rückgedeckte Gruppen-Unterstützungskasse G darf gemäß ihrer Satzung lediglich Leistungen der bAV erbringen. Allerdings treten im Rahmen der von G angebotenen arbeitgeberfinanzierten Versorgungssystemen immer wieder Fälle auf, in denen Arbeitnehmer vorzeitig mit verfallbaren Anwartschaften aus dem Arbeitsverhältnis zu A ausscheiden.

In diesen Fällen kündigt die G die jeweilige Rückdeckungsversicherung und erhält daraus als Versicherungsnehmerin und Bezugsberechtigte den Rückkaufswert ausbezahlt. Um das Kassenvermögen nicht übermäßig anwachsen zu lassen, möchte G solche Beträge an das betreffende Trägerunternehmen zurückzahlen, da in diesen Fällen auch die Anwartschaft der betreffenden Versorgungsberechtigten ihr gegenüber verfallen. Allerdings enthält die Satzung der G für diese Fälle keine Regelung.

Nun tritt die G an Sie heran und fragt, ob das geplante Vorgehen ihre Körperschaftsteuerfreiheit gefährden könnte und wenn ja, mit welcher Vorschrift des KStG das Vorgehen kollidieren könnte? Bitte begründen Sie Ihre Antwort.

Antwort:

Es besteht die Gefahr, dass das geplante Vorgehen im Widerspruch zur Zweckbindung des Kassenvermögens und der Kasseneinkünfte gem. § 5 Abs. 1 Nr. 3 lit c) KStG stünde. Denn der Satzungszweck der G ist allein darauf gerichtet, Leistungen der bAV zu erbringen. Eine Rückzahlung an das Trägerunternehmen ist aber keine bAV. Sie ist für die hier beschriebenen Fälle auch nicht in der Satzung der Kasse vorgesehen.

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

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

Das gälte nur dann nicht, wenn es sich bei den rückgezahlten Beträgen um einen Teil des Kassenvermögens handeln würde, der am Schluss des Wirtschaftsjahres den in § 5 Abs. 1 Nummer 3 e) KStG genannten Betrag (also das um 25 % erhöhte zulässige Kassenvermögen der G) übersteigt, § 6 Abs. 6 KStG. Ist die Unterstützungskasse nicht überdotiert, kann sie auch versuchen, die Zustimmung der BaFin einzuholen gem. § 6 Abs. 2 KStG.

III. Sozialversicherungsrecht der betrieblichen Altersversorgung [18 Punkte]

Aufgabe III.1. [9 Punkte]

Thema: Sozialversicherung – Beiträge in der Anwartschaftsphase

Sachverhalt:

Frau R., 45 Jahre alt, ist seit dem 01.07.2024 bei der Muster GmbH als Teamleiterin im Einkauf beschäftigt (erstes Arbeitsverhältnis). Ihr monatliches Bruttogehalt beträgt 7.800 €. Seit dem 01.07.2024 nimmt Frau R. an einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung teil. Sie wandelt hierfür monatlich 400 € ihres Bruttogehalts um. Ihr Arbeitgeber gewährt zusätzlich einen Zuschuss in Höhe von 15 % auf den umgewandelten Betrag, also 60 € monatlich.

Mit Wirkung zum 01.10.2025 erwägt Frau R. die von der Muster GmbH gewährte Möglichkeit zu nutzen, zukünftig ihr Weihnachtsgeld in Höhe eines halben Monatsgehältes in eine Anwartschaft auf bAV über eine Unterstützungskasse umzuwandeln.

Beitragsbemessungsgrenze RV (West) 2024: 90.600 EUR

Beitragsbemessungsgrenze RV 2025: 96.600 EUR

Aufgabe a) [6 Punkte]:

Erläutern Sie die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge zur Direktversicherung in den Jahren 2024 und 2025. Begründen Sie Ihre Antwort unter Angabe der jeweils einschlägigen gesetzlichen Regelungen.

Antwort:

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. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um arbeitgeberfinanzierte Beiträge oder Beiträge im Wege der Entgeltumwandlung handelt. Dabei ist zu beachten, dass es sich bei der Grenze nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV um einen Jahresbetrag handelt.

Es ergeben sich somit folgende Berechnungen:

- Kalenderjahr 2024

Beschäftigungsverhältnis seit 01.07.2024

Monatliches Arbeitsentgelt:	7.800,00 €
Entgeltumwandlung zugunsten einer DV monatlich:	400,00 €
Zuschuss zur Entgeltumwandlung monatlich	60,00 €

Ergebnis:

Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	
Monatlicher Freibetrag 4 % BBG (3.624 €: 6 Monate =)	604,00 €
Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung	
(460,00 € - 604,00 €)	0,00 €

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:	7.340,00 €
--	------------

- Kalenderjahr 2025

Beschäftigungsverhältnis seit 01.01.2025

Monatliches Arbeitsentgelt:	7.800,00 €
Entgeltumwandlung zugunsten einer DV monatlich:	400,00 €
Zuschuss zur Entgeltumwandlung monatlich	60,00 €

Ergebnis:

Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	
Monatlicher Freibetrag 4 % BBG (3.864 €: 12 Monate =)	322,00 €
Sozialversicherungspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung	
(460 € - 322,00 €)	138,00 €
Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt:	7.478,00 €

Aufgabe b) [3 Punkte]:

Erläutern Sie die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der beabsichtigten Umwandlung des Weihnachtsgeldes über eine Unterstützungskasse. Begründen Sie Ihre Antwort unter Angabe der jeweils einschlägigen gesetzlichen Regelungen.

Antwort:

Die von Frau R. beabsichtigte Entgeltumwandlung des Weihnachtsgelds in eine rückgedeckte Unterstützungskasse mindert nur dann das Arbeitsentgelt gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV, soweit diese Beiträge 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen.

Die Höhe des Weihnachtsgeldes beträgt 3.900 € (hälftiges Monatsgehalt) und liegt damit im Jahr 2025 insgesamt 36 € über der in § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV genannten Grenze iHv. 3.864 €, so dass der Beitrag in die Unterstützungskasse nur in Höhe von 3.864 € nicht sozialversicherungspflichtiges Entgelt und damit beitragsfrei wäre. Die überschießenden 36 € wären hingegen beitragspflichtig.

Zu beachten ist, dass die Freibeträge für Direktversicherung und Unterstützungskasse nebeneinander bestehen, d.h. dass Frau R. in beiden Durchführungswegen jeweils bis zu 4 % der jährlichen BBG RV sozialversicherungsbeitragsfrei umwandeln kann.

Aufgabe III.2. [9 Punkte]

Thema: Sozialversicherung – Beiträge in der Leistungsphase

Sachverhalt und Aufgabe:

Erläutern Sie die folgenden Begriffe präzise unter sozialversicherungsrechtlichen Gesichtspunkten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. Ordnen Sie jeden Begriff entsprechend seiner typischen Verwendung in der bAV ein und geben Sie jeweils ein konkretes Beispiel aus der Praxis:

- a) Freibetrag [2 Punkte]
- b) Freigrenze [2 Punkte]
- c) Zahlstelle [2 Punkte]
- d) Versorgungsbezug [3 Punkte]

Antworten:

- a) Ein **Freibetrag** ist ein Betrag (bspw. einer Versorgungsleistung), der bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge bis zu seiner Höhe nicht angerechnet wird, somit beitragsfrei bleibt (bspw. § 226 Abs. 2 S. 1 + 2 SGB V). Wird er überschritten, so wird nur der überschreitende Betrag sozialversicherungspflichtig.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer erhält eine Betriebsrente von 300 €; der Betrag bis zum Freibetrag von aktuell 187,25 € bleibt bei der Beitragserhebung zur Krankenversicherung beitragsfrei, die verbleibende Betriebsrente von 112,75 € ist beitragspflichtig.

- b) Die **Freigrenze** beschreibt einen Betrag (bspw. einer Versorgungsleistung), bis zu der eine Leistung sozialversicherungsfrei bleibt. Wird sie auch nur geringfügig überschritten, so wird der gesamte Betrag sozialversicherungspflichtig. Die gilt für die Pflegeversicherung gem. § 57 Abs. 1 S. 1 SGV XI, der nur auf § 226 Abs. 2 S. 1 und 3 SGB V verweist, aber nicht auf § 226 Abs. 2 S. 2 SGB V.

Beispiel: Überschreitet die Betriebsrente die Freigrenze von aktuell 187,25 €, so ist der volle Versorgungsbezug beitragspflichtig zur Pflegeversicherung.

- c) Die **Zahlstelle** ist die Stelle, die Leistungen der bAV tatsächlich auszahlt. Der Begriff ist gesetzlich nicht definiert.

Beispiel: Bei einer Direktzusage ist es grds. der Arbeitgeber, es kann jedoch auch bei einer Direktzusage ein Versicherungsunternehmen sein, wenn es z.B. Leistungen aus einer Rückdeckungsversicherung (aus der der Arbeitgeber bezugsberechtigt ist) direkt an dessen ehemaligen Arbeitnehmer zahlt.

- d) **Versorgungsbezüge** sind „die der Rente vergleichbaren Einnahmen“ (§ 226 Abs. 1 Nr. 3 SGB V), insbesondere also Renten der betrieblichen Altersversorgung (§ 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V). Das gilt unabhängig vom Durchführungsweg oder der Leistungsform. Leistungen, die nicht mit dem Erwerbsleben in Zusammenhang stehen, z.B. aus betriebsfremder privater Altersversorgung, stellen keine Versorgungsbezüge dar.

Beispiel: Eine Direktversicherung wurde während eines Arbeitsverhältnisses durch Entgeltumwandlung finanziert. Die Rente daraus steht im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben und ist daher ein Versorgungsbezug. Die Beiträge aus der privaten Fortführung der Direktversicherung nach dem Ausscheiden beim Arbeitgeber sind betriebsfremde private Altersvorsorge und kein Versorgungsbezug.