



Aktuelle Themen zur betrieblichen Altersversorgung

Ihr Referent

Sascha Bozenhardt

Geschäftsführer der Unternehmensgruppe Private Akademie

Gerichtlich zugel. Rentenberater

Aktuelle Themen zur betrieblichen Altersversorgung



- Personal
 - (Fach-)kräftemangel
 - Mitarbeitergewinnung
 - Mitarbeiterbindung
 - Lohnverhandlungen
 - Nachweisgesetz
- Finanzierung
 - Liquiditätsabfluss oder Innenfinanzierung
 - Verbesserung von Kennzahlen

Aktuelle Themen zur betrieblichen Altersversorgung



- Verkauf, Liquidation, Übergabe in die nächste Generation
 - Klarheit in der Verpflichtung
 - Was ist Bestandteil der Versorgungszusage
 - Wer ist Begünstigter im Unternehmen
 - Wirtschaftliche Planbarkeit
 - Art und Höhe der Beiträge / Bemessungsgrundlagen
 - Art und Höhe der Leistungen
 - Stille Lasten / Stille Reserven (?)
 - Auslagerung von Pensionszusagen

Aktuelle Themen zur betrieblichen Altersversorgung



Fokus heute auf zwei Themen:

- Erreichen des Endalters
 - Weiterbeschäftigung des Gesellschafter-Geschäftsführers im Rahmen des Versorgungsbezuges – Urteil des BFH vom 15.03.2023 – I R 41/19
- Leistungsfall bei mittelbaren Durchführungswegen
 - Absicherung von biometrischen Risiken – Urteil des LAG Niedersachsen zur Verjährung vom 24.04.2023 Az.: 15 Sa 125/22 B

Erreichen des Endalters



- Grundsätzlich ist zu prüfen, ob das Erreichen des Endalters Bedingung für den Bezug der Altersleistung ist oder ob das Ausscheiden aus dem Unternehmen mit an das Erreichen des Endalters geknüpft ist
- Sofern das Ausscheiden keine Bedingung ist, wäre ein Bezug von Aktivgehalt und Versorgungsbezug grundsätzlich möglich
 - Fremdvergleich?
 - Verdeckte Gewinnausschüttung?

Verdeckte Gewinnausschüttung bei Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses und Rentenzahlung – Urteil Bundesfinanzhof vom 15.03.2023 – I R 41/19



Sachverhalt:

- alleiniger Gesellschafter-Geschäftsführer (Jahrgang 1942) hat von seiner Gesellschaft eine Pensionszusage erhalten mit einer Altersleistung ab Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. per Nachtrag bei Vollendung des 68. Lebensjahres
- Zum 31. August 2010 wurde der Geschäftsführervertrag gekündigt und der Gesellschafter-Geschäftsführer schied aus den Diensten des Unternehmens aus – Bezug der Versorgungsleistungen ab 01. September 2010
- Gesamtbezüge für 2010 inkl. Versorgungsbezüge September bis Dezember 106 TEUR.

Verdeckte Gewinnausschüttung bei Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses und Rentenzahlung – Urteil Bundesfinanzhof vom 15.03.2023 – I R 41/19



Sachverhalt (Fortsetzung):

- Mit Wirkung zum 31.03.2011 wurde der ehemalige Gesellschafter-Geschäftsführer erneut zum Geschäftsführer bestellt. Für diese Tätigkeit erhielt der Gesellschafter-Geschäftsführer ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von 1.000 Euro inkl. Weihnachtsgratifikation in Höhe von einem Bruttomonatsgehalt.
- Die Leistungen aus der Pensionszusage wurden unverändert entrichtet.

Verdeckte Gewinnausschüttung bei Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses und Rentenzahlung – Urteil Bundesfinanzhof vom 15.03.2023 – I R 41/19



- Das Finanzamt erkannte in dem gleichzeitigen Bezug von Versorgungsleistungen und Gehalt eine verdeckte Gewinnausschüttung
- Das Finanzgericht folgte der Auffassung nicht und sah in diesem Fall keine vGA durch den gleichzeitigen Bezug von Versorgungsleistungen und Aktivbezügen. Der Bundesfinanzhof bestätigt die Ansicht des Finanzgerichtes:

„[...]Wird allerdings nach dem Eintritt des Versorgungsfalles neben der Versorgungsleistung bei voller Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer für diese Tätigkeit lediglich ein reduziertes Gehalt gezahlt, liegt nach der Maßgabe eines hypothetischen Fremdvergleichs dann keine gesellschaftliche Veranlassung vor, wenn die Gehaltszahlung die Differenz zwischen den Versorgungszahlungen und den letzten Aktivbezügen nicht überschreitet“

Verdeckte Gewinnausschüttung bei Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses und Rentenzahlung – Urteil Bundesfinanzhof vom 15.03.2023 – I R 41/19



- Ø Bezug von Gehalt und Versorgungsleistungen führt grundsätzlich zu einer verdeckten Gewinnausschüttung
 - Ø Keine verdeckte Gewinnausschüttung liegt hingegen vor, wenn bei gleicher Arbeitsleistung das Aktivgehalt gemeinsam mit der Versorgungsleistung das zuvor gezahlte Arbeitsentgelt nicht überschreitet
 - Ø Bei Reduktion der Arbeitsleistung und dem Aktivgehalt muss auf das Verhältnis zum Gesamtbezug (Aktivlohn und Versorgungsbezug) geachtet werden
- Ø Bei fortbestehender Tätigkeit und unverändertem Aktivbezug sollte somit eher die Ruhegeldzahlungen nach hinten aufgeschoben werden, ggf. gegen versicherungsmathematischen Ausgleich des Barwertes des späteren Rentenbezuges

Einstandspflicht und Verjährung in der betrieblichen Altersversorgung



- Definition der betrieblichen Altersversorgung
 - Zusage des Arbeitgebers auf Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung an seinen Arbeitnehmer aus Anlaß der Tätigkeit für das Unternehmen
- Auch im Rahmen der Entgeltumwandlung erteilt der Arbeitgeber eine entsprechende Zusage, hier ist zudem die Wertgleichheit zu beachten
- Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt

Einstandspflicht und Verjährung in der betrieblichen Altersversorgung



- Die Verjährung von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung ist in § 18a BetrAVG geregelt:
„Der Anspruch auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung verjährt in 30 Jahren. Ansprüche auf regelmäßig wiederkehrende Leistungen unterliegen der regelmäßigen Verjährungsfrist nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs.“

Einstandspflicht und Verjährung – Urteil des LAG Niedersachsen vom 24.04.2023 Az.: 15 Sa 125/22 B



Sachverhalt

- Begünstigter 1965 geboren, 1990 in das Unternehmen (Kreditinstitut) eingetreten
- Zusage über eine betriebliche Altersversorgung, Durchführungsweg Pensionskasse.
Bestandteil der Zusage war unter anderem eine Leistung bei Invalidität
- Arbeitsverhältnis endete zum 30.06.2003, die Versicherung wurde beitragsfrei geführt.
 - Erdiente Berufsunfähigkeitsrente in Höhe von monatlich 189,29 Euro.
- Teilweise Erwerbsminderung begann ab 18. Februar 2002

Einstandspflicht und Verjährung – Urteil des LAG Niedersachsen vom 24.04.2023 Az.: 15 Sa 125/22 B



Sachverhalt (Fortsetzung)

- Mit Bescheid vom 02. Januar 2014 durch die Deutsche Rentenversicherung Bund wurde dem Kläger eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bescheinigt (befristet)
- Voraussetzungen für den Bezug der Berufsunfähigkeitsrente nach der Satzung der Pensionskasse lagen ab März 2014 vor
- Im Januar 2014 stellte der Kläger eine Anfrage auf Leistungen der Invalidität bei der Pensionskasse
 - Die Pensionskasse lehnte den Anspruch im August 2014 ab

Einstandspflicht und Verjährung – Urteil des LAG Niedersachsen vom 24.04.2023 Az.: 15 Sa 125/22 B



Sachverhalt (Fortsetzung)

- Im Dezember 2019 erhob der Kläger Klage gegen die Pensionskasse auf Zahlung der Berufsunfähigkeitsrente
- Die Klage gegen die Pensionskasse war erfolglos, da die dreijährige Verjährungsfrist gem. § 195 BGB abgelaufen war
- Im Jahr 2021 hat der Kläger Klage gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber auf Zahlung der Berufsunfähigkeitsrente rückwirkend ab März 2014 inkl. Zins erhoben
- Das Arbeitsgericht wies die Klage ab
- Das Landesarbeitsgericht gab der Klage statt

Einstandspflicht und Verjährung – Urteil des LAG Niedersachsen vom 24.04.2023 Az.: 15 Sa 125/22 B



„Amtliche Leitsätze

- 1. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers für zugesagte Versorgungsleistungen gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG besteht auch dann, wenn der mit der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung betraute externe Versorgungsträger die Versorgungsleistungen wegen Verjährung dauerhaft verweigern kann.*
- 2. Eine teleologische Reduktion der Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG ist in dem Fall, dass sich der externe Versorgungsträger auf die kurze Verjährungsfrist des § 14 VVG berufen kann nicht geboten, da dann die lange Verjährungsfrist des § 18a BetrAVG leer liefe.“*

Einstandspflicht und Verjährung – Urteil des LAG Niedersachsen vom 24.04.2023 Az.: 15 Sa 125/22 B



Amtliche Leitsätze (Fortsetzung)

„3. Durch die Erhebung einer Klage gegen den externen Versorgungsträger nach Ablauf der Verjährungsfrist des § 14 VVG verletzt der Versorgungsberechtigten keine gegenüber dem versorgungspflichtigen Arbeitgeber bestehende vertragliche Rücksichtnahmepflicht.

4. Die kurze Verjährungsfrist für die monatlichen Rentenzahlungen beginnt erst zu laufen, wenn der Versorgungsberechtigte endgültig gehindert ist, seine Ansprüche gegen den externen Versorgungsträger geltend zu machen, wenn nicht der Arbeitgeber neben dem externen Versorgungsträger als Gesamtschuldner haftet.“

Einstandspflicht und Verjährung – Urteil des LAG Niedersachsen vom 24.04.2023 Az.: 15 Sa 125/22 B



„Redaktioneller Leitsatz

Eine gesamtschuldnerische Haftung ergibt sich auch weder aus § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG noch aus allgemeinen Grundsätzen. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG ordnet keine Gesamtschuld an. Nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG hat der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen, wenn die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.“

Einstandspflicht und Verjährung – Urteil des LAG Niedersachsen vom 24.04.2023 Az.: 15 Sa 125/22 B



Begründung

„[...]Ebenso wie der Arbeitgeber im Fall einer unmittelbaren Versorgungszusage bei Eintritt des Versorgungsfalls an den Versorgungsberechtigten die Leistung zu erbringen hat, zu denen er sich in der Versorgungszusage verpflichtet hat, ist er auch bei Erteilung einer mittelbaren Versorgungszusage an seinem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis gegebenes Versorgungsversprechen gebunden. Deshalb hat er, wenn die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg bewirkt wird, d.h., wenn der externe Versorgungsträger nicht leistet, dem Versorgungsberechtigten die Leistungen zu verschaffen, die er ihm zugesagt hat.“

Einstandspflicht und Verjährung – Urteil des LAG Niedersachsen vom 24.04.2023 Az.: 15 Sa 125/22 B



Begründung (Fortsetzung)

„Dabei kommt es nicht darauf an, aus welchen Gründen der externe Versorgungsträger nicht leistet, ob den Arbeitgeber hieran ein Verschulden trifft und ob er das Nichtleisten hätte verhindern können. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers führt nicht lediglich zu verschuldensabhängigen Schadensersatz -, sondern zu verschuldensunabhängigen Erfüllungsansprüchen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer[...]“



Aktuelle Themen zur betrieblichen Altersversorgung

Handlungsempfehlungen und Lösungsmöglichkeiten

- Ø Prüfung der bestehenden Versorgungszusagen im Unternehmen, auch die Entgeltumwandlungen
- Ø Prüfung der Einhaltung von Gleichbehandlungsgrundsätzen, Schriftformerfordernisse eingehalten?
- Ø Prüfung der Auslagerung von Verpflichtungen
 - Ø Sinnvoll?

è Reden wir darüber!