

## Die betriebliche Altersversorgung

### compertis spezial wird digital

- Unseren Newsletter ‚compertis spezial‘ haben Sie bereits abonniert oder vor kurzem Ihre Einwilligung zum Versand erteilt. Über Ihr Interesse freuen wir uns sehr.
- Aus Gründen der Nachhaltigkeit haben wir uns dafür entschieden, ‚compertis spezial‘ künftig ausschließlich in digitalem Format aufzulegen. Bitte helfen Sie uns dabei und aktualisieren Ihre persönlichen Daten unter dem nachfolgenden QR-Code.
- Die Aktualisierung ist auch dann erforderlich, wenn Sie ‚compertis spezial‘ bereits in digitalem Format erhalten.
- Wir freuen uns, wenn Sie weiterhin zum Kreis unserer Leserinnen und Leser gehören und bedanken uns herzlich für Ihr Verständnis und Ihre Unterstützung.
- Gerne möchten wir Sie auch zu unseren aktuellen Fachschulungen und Webinaren informieren. Unter dem QR-Code können Sie uns hierzu ebenfalls Ihre Einwilligung erteilen.
- Wenn es in Ihrem persönlichen Umfeld weitere Interessierte gibt, können Sie den QR-Code oder den Link: [https://www.ruv-event.de/comper-tis\\_Newsletter](https://www.ruv-event.de/comper-tis_Newsletter) zur Einwilligung gerne weiterleiten.



### BAG-Urteil zur Ersetzungsbefugnis einer Rente durch Kapitalzahlung

- Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied am 17. Januar 2023 mehrere Fälle zum Thema Kapitalisierung von Renten. Zu dem Fall mit dem Aktenzeichen 3 AZR 220/22 liegt nun seit dem 23.02.2023 die erste ausführliche Urteilsbegründung vor.
- Gegenstand des Verfahrens war die vom klagenden Arbeitgeber gewünschte Feststellung, dass er durch einmalige Kapitaleistung in Höhe einer zehnfachen Jahresrente den Anspruch der Beklagten aus der Betriebsrentenzusage erfüllt hat und keine Ansprüche aus der Versorgungszusage von Dezember 2000 mehr bestehen. Hilfsweise beantragte der Kläger festzustellen, dass er die Versorgungszusage aus Dezember 2000 gegenüber der Beklagten durch Zahlung einer zehnfachen Jahresrente erfüllen darf.

- Die Beklagte hatte im Dezember 2000 über ein an sie gerichtetes Schreiben der Gruppen-Unterstützungseinrichtung für Berater e.V. (im Folgenden GUB) eine Unterstützungskassenzusage auf Altersrente durch den klagenden Arbeitgeber erhalten. Die Versorgungskasse behielt sich im Leistungsplan vor, anstelle einer laufenden Rente eine einmalige Kapitalabfindung in Höhe der 10-fachen Jahresrente zu zahlen.
- Nach Beantragung der Rente durch die Beklagte teilte der Kläger mit, dass er beabsichtige ihren Versorgungsanspruch durch die Zahlung einer zehnfachen Jahresrente abzugelten und die Auszahlung mit den Entgeltabrechnungen Ende April/Anfang Mai 2021 vorzunehmen. Dies lehnte die Beklagte ab und verlangte eine monatliche Rentenzahlung.
- Das BAG hat die Klage auf Feststellung im Revisionsverfahren als unbegründet abgewiesen. Zwar ging das BAG zugunsten des Klägers davon aus, dass das im Leistungsplan der GUB geregelte Recht, anstelle der zugesagten Altersrente eine einmalige Kapitalabfindung in Höhe der zehnfachen Jahresrente zu zahlen, auch ihm als Arbeitgeber zusteht und von ihm ausgeübt werden kann. In der Sache hatte die Klage jedoch keine Aussicht auf Erfolg.
- Die im Leistungsplan enthaltene Klausel mit der Ersetzungsbefugnis unterliegt der AGB-Klauselkontrolle nach § 308 Nr. 4 BGB und ist nach Auffassung des BAG für die Beklagte unzumutbar und daher unwirksam.
- Nach § 308 Nr. 4 BGB ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, unwirksam, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist. Der Begriff der Zumutbarkeit in § 308 Nr. 4 BGB verlangt eine Abwägung zwischen den Interessen des Klauselverwenders an der Möglichkeit einer Änderung seiner Leistung und denen des anderen Vertragsteils an deren Unveränderlichkeit. Die Zumutbarkeit einer Leistungsänderungsklausel ist zu bejahen, wenn die Interessen des Verwenders die für das jeweilige Geschäft typischen Interessen des anderen Vertragsteils überwiegen oder ihnen zumindest gleichwertig sind.
- Vorliegend blieb die durch die Ersetzung der laufenden Altersrenten zu zahlende Kapitalleistung in erheblichem Maße hinter dem Barwert der zugesagten Altersrente zurück. Das bedeutet, dass die Versorgungsempfängerin nicht eine andere - gleichwertige - Leistung, sondern eine andere geringwertige Leistung erhalten soll. Eine solche Klausel, die eine Ersetzung durch eine nicht mindestens (bar)wertgleiche Kapitalleistung, sondern eine geringere Kapitalleistung vorsieht, ist für einen Versorgungsempfänger unzumutbar. Damit würde dem Versorgungsempfänger bereits erdientes Entgelt im Nachhinein, nämlich kurz vor Eintritt des Versorgungsfalls, zumindest teilweise wieder entzogen, obschon er seine Gegenleistungen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses bereits vollständig erbracht hat.
- Es sind nach dem BAG keine Interessen des Klägers ersichtlich (außer dem Interesse an einer Reduzierung der von ihm zugesagten Versorgungsleistungen), die dem Interesse der Beklagten am Erhalt des Wertes der zugesagten Versorgungsleistungen gleichwertig wären oder dieses überwiegen könnten.
- Die Frage, ob eine ergänzende Auslegung der Klausel dahingehend, dass die Ersetzung durch eine einmalige Kapitalleistung in der Höhe des Barwerts erfolgen kann, überhaupt in Betracht kommt hat das BAG offengelassen. Der auf die Zahlung der 10-fachen Jahresrente gerichtete Feststellungsantrag ließ für die Beantwortung der Frage keinen Raum und es wurde ein entsprechender Vorbehalt bzw. eine Bereitschaft zur Zahlung auch des höheren Barwertes vor Eintritt des Leistungsfalles durch den Kläger nicht erklärt.
- Damit steht der Beklagten gegen den Kläger nach der Versorgungszusage i.V.m. dem Leistungsplan und § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG ein Anspruch auf eine monatliche Altersrente zu.

#### Praxishinweis:

Im Anwendungsbereich der Klauselkontrolle in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (also insbesondere bei Gesamtzusagen) ist im Falle der einseitigen

Ersetzungsbefugnis einer Rentenzahlung durch eine Kapitalzahlung zwingend auf eine Gleichwertigkeit der Leistungen unter Beachtung des versicherungsmathematischen Barwertes zu achten.

## BFH zum Zusammentreffen einer Pensionszahlung und der Weiterzahlung eines Gehaltes für einen GGF

Fortentwicklung der bisherigen BFH-Rechtsprechung zum Zusammentreffen einer Pensionszahlung und der Weiterzahlung eines Gehaltes für einen Gesellschaftergeschäftsführer (GGF) durch Urteil v. 15.3.2023 (Az. I R 41/19)

- Nach der bisherigen Rechtsprechung des BFH (BFH, Urteil v. 5.3.2008 - I R 12/07, BStBl II 2015, 409 sowie BFH, Urteil v. 23.10.2013 - I R 60/12, BStBl II 2015, 413) wurde bei Fortführung des Arbeitsverhältnisses unter gleichzeitigem Bezug einer Versorgung und laufendem Geschäftsführergehalt regelmäßig eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) angenommen. Allerdings bezogen sich die entwickelten Grundsätze bisher in erster Linie auf Fälle von wechselseitig „uneingeschränkten“ Zahlungen von Versorgung und laufendem Gehalt.
- In dem der neuen Entscheidung des BFH zugrundeliegenden Sachverhalt wurde neben der Versorgungsleistung lediglich ein reduziertes Gehalt gezahlt, so dass der erkennende erste Senat im Rahmen des hypothetischen Fremdvergleichs weitere Überlegungen für erforderlich hielt und dies zum Anlass nahm die bisherige Rechtsprechung fortzuentwickeln.
- Kurz zusammengefasst stellte sich der Sachverhalt wie folgt dar: Der Alleingesellschafter der Klägerin, einer GmbH, war bis zum Jahr 2010 zu deren Geschäftsführer bestellt. Nach seiner Aberufung aus Altersgründen erhielt er auf Grundlage einer Pensionszusage von der Klägerin monatliche Pensionszahlungen. Im Jahr 2011 wurde er erneut zum Geschäftsführer bestellt. Als Vergütung erhielt er monatliche Zahlungen, die weniger als 10 % seiner früheren Geschäftsführervergütung betragen. Daneben wurde die Pensionszahlung fortgesetzt. Im Rahmen der Feststellung der Körperschaftsteuer für das Streitjahr hat das beklagte Finanzamt unter Berücksichtigung der Ergebnisse einer Lohnsteueraußenprüfung dabei die zusätzlich zum Geschäftsführergehalt angefallenen Versorgungszahlungen als vGA berücksichtigt.
- Der nach erfolglosem Einspruch hiergegen gerichteten Klage gab das Finanzgericht Münster statt und stellte fest, dass aufgrund der besonderen Umstände des Streitfalls eine vGA nach § 8 Abs. 3 S. 2 KStG in der für das Streitjahr geltenden Fassung nicht vorgelegen habe. Das Finanzamt ging gegen diese Entscheidung in Revision.
- Diese blieb erfolglos, da auch nach Ansicht des BFH die Zahlung der Altersrente auch für die Zeit nach Abschluss des neuen Geschäftsführeranstellungsvertrags in diesem Fall einem allgemeinen Fremdvergleich standhielt. Der BFH führt hierzu in seiner Entscheidung aus:
  - „Ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter würde zwar nicht gleichzeitig sowohl die volle Versorgung als auch ein volles Gehalt für die Tätigkeit (Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer) zahlen. Er würde aber auch nicht erwarten, dass ein „pensionierter“ Geschäftsführer „umsonst“ weiterarbeitet. Vielmehr würde er grundsätzlich bereit sein, neben der Versorgung, die (nur) für die angemessene Versorgung im Ruhestand gezahlt wird, für die (zusätzlichen) Dienste aufgrund der fortgeführten oder wieder aufgenommenen Tätigkeit als Geschäftsführer ein Gehalt bis zur Höhe der Differenz zwischen der Versorgung und den letzten Aktivbezügen zu zahlen (gl. A. Otto GmbHR 2014, 617 (621); im Grundsatz übereinstimmend Brandis/Heuermann/Rengers, § 8 KStG Rn. 744

(allerdings beschränkt auf diejenigen Fälle, in denen Versorgung und Gehalt in der Summe nicht mehr als 75 % der letzten Aktivbezüge betragen). Der Versorgungscharakter der Versorgungszahlungen bleibt unter diesen Voraussetzungen grundsätzlich erhalten. Allerdings kann eine Weiter- oder Folgebeschäftigung mit reduzierten Arbeitszeiten/ Aufgabenbereichen dazu führen, dass die Differenz zwischen Versorgung und letzten Aktivbezügen nicht vollständig ausgeschöpft werden kann, ohne eine vGA auszulösen, vielmehr in diesem Fall eine anteilige Kürzung dieses („unschädlichen“) Betrags erforderlich ist.“

Für eine solche Kürzung aufgrund reduzierter Arbeitszeiten oder Aufgabenbereiche gab es vorliegend keine Anhaltspunkte, so dass der BFH das Vorliegen einer vGA verneinte und zugleich darauf hinwies, dass sich der Ansatz einer vGA auch nicht unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Senats zum sog. doppelten Fremdvergleich daraus herleiten lässt, dass ein Dritter nicht tätig geworden wäre, wenn er hierfür nur eine „Anerkennungsvergütung“ in Höhe des reduzierten Gehaltes erhalten hätte. Eine vGA könne nicht allein damit begründet werden, dass der Geschäftsführer nur ein unüblich niedriges Gehalt erhalten hat.

Auch die geschäftsvorfallbezogene Betrachtung des Senats führte zu keinem anderen Ergebnis, da es um den hypothetischen Fremdvergleich beim Zusammentreffen von Versorgung und Gehalt ging und ein solcher Fremdvergleich nur unter gleichzeitiger Berücksichtigung beider Komponenten durchgeführt werden kann.

Für die Praxis und die Zulässigkeit eines Nebeneinanders von Gehalt und Pensionszahlung lässt sich folgendes festhalten:

Neben der alten Rechtsprechung, nach der ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter grundsätzlich verlangen würde, entweder das Einkommen aus der fortbestehenden Tätigkeit als Geschäftsführer auf die Versorgungsleistung anzurechnen oder alternativ den vereinbarten Eintritt der Versorgungs-

fälligkeit – ggf. unter Vereinbarung eines nach versicherungsmathematischen Maßstäben berechneten Barwertausgleichs – aufzuschieben, gibt es nun eine weitere Fallkonstellation. Im Rahmen der Fortentwicklung der Rechtsprechung ist nach dem Eintritt des Versorgungsfalles bei voller Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer neben der Versorgungsleistung die Zahlung eines reduzierten Gehaltes für die Tätigkeit grundsätzlich möglich, soweit die Gehaltszahlung die Differenz zwischen der Versorgungszahlung und den letzten Aktivbezügen nicht überschreitet.



Redaktion:  
Arne E. Lenz  
Telefon: 0611/ 2361-3233

Herausgeber:  
  
Beratergesellschaft für betriebliches Versorgungsmanagement mbH

Raiffeisenplatz 1  
65189 Wiesbaden  
Telefon 0611/ 2361 - 0  
Internet [www.compertis.de](http://www.compertis.de)  
E-Mail [info@compertis](mailto:info@compertis)