

„Alter“ Tarifvertrag kann Zuschusspflicht ausschließen

– BAG-Urteil 20.08.2024 – 3 AZR 285/23 –

Von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung einschließlich des Anspruchs auf einen Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG (bis zu 15% bei Einsparung von Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung) kann auch in Tarifverträgen abgewichen werden, die bereits vor Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes zum 01.01.2018 bzw. der gesetzlichen Zuschusspflicht ab 2019 geschlossen wurden.

§ 19 BetrAVG beinhaltet eine **Tariföffnungsklausel**, d.h. konkret, dass von bestimmten Vorschriften des Betriebsrentengesetzes in Tarifverträgen – auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer – abgewichen werden kann. Zu diesen Vorschriften zählt auch der § 1a BetrAVG, also das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung und insbesondere die Zuschusspflicht des Arbeitgebers in Höhe von 15% des umgewandelten Entgelts an Direktversicherung,

Pensionsfonds oder Pensionskasse, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). In dem zu behandelnden Fall stellte sich die Frage, ob ein Tarifvertrag aus einer Zeit vor Inkrafttreten der gesetzlichen Zuschusspflicht (ab 2019 bzw. 2022 für Bestandsverträge) von der Tariföffnung des § 19 Abs. 1 BetrAVG erfasst werden kann und ob bzw. wie bestehende Zuschüsse angerechnet werden können.

Die bestehende Versorgung des Klägers wurde über den Pensionsfonds der Metallrente im Wege der Entgeltumwandlung im Jahr 2019 eingerichtet. Rechtliche Grundlage war der seit 2009 geltende Tarifvertrag zur Altersversorgung zwischen dem Landesverband Niedersachsen und Bremen der Holz- und Kunststoffverarbeitenden Industrie e.V. und der IG-Metall vom 09.12.2008 (TV AV). Der TV AV gewährt den Arbeitnehmern, die Entgelt umwan-

In dieser Ausgabe

„Alter“ Tarifvertrag kann Zuschusspflicht ausschließen
- BAG-Urteil 20.08.2024 – 3 AZR 285/23 -

1

Referentenentwurf zum Zweiten Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz – BRSG II)

2

Gleichzeitige Zahlung von Geschäftsführergehalt und Pension
- BMF-Schreiben vom 30.08.2024 - IV C 2 – S 2742/22/10003:009 Änderung des BMF-Schreibens vom 18.09.2017 -

5

deln, einen zusätzlichen Arbeitgeber-Altersversorgungsgrundbetrag in Höhe des 25-fachen des Facharbeiter-Ecklohns. Der Kläger forderte von seinem Arbeitgeber ab 01.01.2022 einen Zuschuss in Höhe von 15% des umgewandelten Gehalts gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG. Die Gehaltsumwandlungsbeträge beliefen sich auf € 245,52 monatlich und € 300,- halbjährlich. Der Arbeitgeber-Altersversorgungsgrundbetrag in Höhe von € 38,48 monatlich wurde zusätzlich in den Pensionsfonds eingezahlt. Der Kläger verlangte also einen weiteren Zuschuss des Arbeitgebers von € 36,83 monatlich (15% von € 245,52) sowie € 45,- halbjährlich (15% von € 300,-).

Die Klage wurde vom LAG Niedersachsen am 16.10.2023 abgewiesen. Die Revision war auch vor dem Dritten Senat des BAG erfolglos. Die Auslegung von § 19 Abs. 1 BetrAVG ergibt, dass von § 1a BetrAVG abweichende Regelungen auch in vor

dem Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetz geschlossenen Tarifverträgen enthalten sein können.

Die Regelungen des TV AV aus dem Jahr 2008 sehen eine abweichende Regelung i.S.d. § 19 Abs. 1 BetrAVG vor. Dabei ist es **unerheblich**, dass der Tarifvertrag **zeitlich vor Inkrafttreten** des § 1a Abs. 1a BetrAVG abgeschlossen wurde.

Sinn und Zweck des § 1a Abs. 1a BetrAVG ist es, den sozialversicherungsrechtlichen Vorteil, den der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung erlangt, an die Arbeitnehmer weiterzugeben. Wenn die Tarifvertragsparteien eine eigenständige Regelung (Altersversorgungsgrundbetrag im TV AV) zum Umgang mit dem sozialversicherungsrechtlichen Vorteil für die Arbeitgeber treffen oder bereits getroffen haben, reicht dies aus, um den gesetzgeberischen Zweck zu erfüllen. In dem konkreten Fall liegt der Altersversorgungsgrundbetrag des Arbeitgebers im dem bestehenden Alt-Tarifvertrag sogar unter 15% der Entgeltumwandlungsbeträge (Arbeitgeber-Versorgungsgrundbetrag monatlich € 38,48, also **jährlich € 461,76**); im Vergleich hierzu würde der gesetzliche Zuschuss bei der jährlichen Entgeltumwandlung in Höhe von € 3.546,24 außerhalb des Tarifvertrags **€ 531,94** betragen. Das heißt konkret, auch eine Anrechnung des im Tarifvertrag vereinbarten Arbeitgeberbeitrags auf den gesetzlichen Zuschuss bei Entgeltumwandlung und Gewährung des übersteigenden Betrags wird nach der höchststrichterlichen Arbeitsrechtsprechung nicht verlangt, der tariflich vereinbarte Arbeitgeber-Versorgungsgrundbetrag **ersetzt** also den **gesetzlichen Zuschuss**.

Referentenentwurf zum Zweiten Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz – BRSg II)

Ende Juni 2024 wurde der Referentenentwurf zum 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz veröffentlicht und zur Stellungnahme an die Verbände verschickt. Nach Abschluss der Abstimmungen soll das BRSg II im Herbst in das Kabinett und das parlamentarische Verfahren gehen. Das Gesetz ist auch im Bundesrat zustimmungspflichtig. Mit dem BRSg II soll die Ausbreitung der betrieblichen Altersversorgung auf freiwilliger Basis gefördert werden. Von den Verbänden liegen inzwischen positive Wertungen (z.B. ABA – Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. vom 26.07.) vor, wobei die geplanten Schritte grundsätzlich begrüßt werden, aber weitere Schritte und Erweiterungen für den Gesetzgebungsprozess vorgeschlagen bzw. teilweise sogar angemahnt werden. Folgende Verbesserungen zur Förderung und Ausbreitung der bAV werden geplant:

- Verbesserung der Sozialpartnermodelle durch zwei gesetzliche Änderungen, die für eine Ausbreitung in der Fläche sorgen sollen (§ 21 BetrAVG),
 - Optionsmodell zur automatischen Entgeltumwandlung auf betrieblicher Ebene,
 - Höhere Abfindungsgrenzen in § 3 BetrAVG,
 - Vorzeitige Betriebsrenten auch bei Teilrenten in der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 6 BetrAVG),
 - Verbesserung der Förderung von Niedrigverdienern (Dynamisierung der Einkommensgrenzen in § 100 EStG),
 - Erweiterung der Auszahlungsoptionen Rente und Kapital um Ratenzahlungen auch bei Pensionsfonds (§ 236 VAG),
-

- Zeitwertguthaben zur Aufstockung vorgezogener gesetzlicher Renten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in Verbindung zur Neuregelung des Hinzuverdienstrechts in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Punkte Optionsmodell auf betrieblicher Ebene und Verbesserung der Förderung von Niedrigverdienern erläutern wir nachfolgend ausführlicher:

a) Optionsmodell zur automatischen Entgeltumwandlung auf betrieblicher Ebene

Optionsmodelle bzw. Opting-Out haben das Ziel, eine möglichst hohe Beteiligung an betrieblichen Versorgungssystemen sicherzustellen. Bislang kann das Optionsmodell nur durch Tarifverträge eingeführt werden (automatische Entgeltumwandlung gem. § 20 Abs. 2 BetrAVG). Der Arbeitnehmer kann sich in diesen Fällen aber der automatischen Entgeltumwandlung durch ausdrücklichen Widerspruch entziehen. § 20 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG regelt hierzu:

- Der Arbeitnehmer muss ein Widerrufsrecht mit einer Frist von mindestens einem Monat nach Zugang seines individuellen Angebots haben,
- Das Angebot muss in Textform mindestens drei Monate vor der ersten Fälligkeit der Entgeltumwandlung unterbreitet werden und deutlich darauf hinweisen,
 - a) welcher Betrag und welcher Vergütungsbestandteil umgewandelt werden sollen und
 - b) dass der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von höchstens einem Monat die Entgeltumwandlung beenden kann.

In dem Referentenentwurf zum BRSG II wird nun ein neuer Abs. 3 dem § 20 angefügt, mit dem Optionsmodelle auch durch Betriebsvereinbarungen auf Betriebsebene ermöglicht werden sollen. Neben zu den Voraussetzungen in § 20 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG, die unverändert für Optionsmodelle auf betrieblicher Ebene gelten, muss sich der Arbeitgeber zusätzlich mit einem **Arbeitgeberzuschuss von mindestens 20%** der Entgeltumwandlungsbeträge finanziell beteiligen. Der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ist mit diesem Zuschuss von 20% abgegolten.

Das Optionsmodell zur Entgeltumwandlung kann in allen fünf Gestaltungsformen der betrieblichen Altersversorgung umgesetzt werden.

Mit dem Optionsmodell auf Basis von Betriebsvereinbarungen wird die betriebliche Ebene aufgewertet, indem nicht mehr die Existenz eines einschlägigen Tarifvertrags vorausgesetzt und die Flexibilität der Leistungsplangestaltung erhöht wird. Es ist zu erwarten, dass das geplante betriebliche Optionsmodell die Ausbreitung der betrieblichen Altersversorgung und die Beteiligungsquoten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erhöhen wird (automatische Entgeltumwandlung mit Widerrufsrecht, sog. Opting-Out). Allerdings können Unternehmen ohne Betriebsrat dieses Optionsmodell weiterhin nicht nutzen.

Die zusätzliche Auflage einer finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers von 20% (auch bei unmittelbaren Pensionszusagen und Unterstützungskassen, für die der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG nicht greift) ist dabei aber zu beachten. Andererseits ist dieses Optionsmodell für die Mitarbeitenden dadurch attraktiver als der gesetzliche Entgeltumwandlungsanspruch von bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 1a BetrAVG).

Insbesondere für die Gestaltungsform **unmittelbare Pensionszusage** (innerbetriebliche Direktzusage) entsteht eine „**Win-Win**“-**Situation**:

- Die Versorgungsberechtigten verbessern ihre Versorgungssituation durch steuerliche Vorteile und die 20-Prozentbeteiligung des Arbeitgebers on top. Auch die geringfügige Absenkung der Anwartschaften in der gesetzlichen Altersrente wird hierbei überkompensiert.
- Vorteile für das Unternehmen ergeben sich aus der langfristig erhöhten Liquidität durch Einbehalt der Kürzungsbeträge der Barlöhne und Arbeitgeber-Sozialabgaben. Erst bei Eintritt des Versorgungsfalls fließt die Liquidität in Form der Versorgungszahlungen ab. Auch der Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 20% belastet die Liquidität bis zum Eintritt des Versorgungsfalls nicht. Außerdem wird die Liquidität des Unternehmens noch durch die steuerwirksamen Pensionsrückstellungen (§ 6a EStG) verbessert, da die jährlichen Zuführungen zur Pensionsrückstellung gewinnmindernd wirken. Das Unternehmen kann die durch Entgeltumwandlung gewonnene Liquidität frei verwenden, z.B. zur Finanzierung von Investitionen oder dem Abbau von Schulden. Auf Dauer können somit – zumindest bei einem wirtschaftlich rentablen Unternehmen – Renditen oberhalb des Kapitalmarktzinsniveaus erzielt werden.

b) Verbesserungen der Förderung für Niedrigverdiener

Die Förderung für Niedrigverdiener von arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung soll durch das BRSG II verbessert werden. Die Regelungen des § 100 EStG sehen einen Förderbetrag von 30% des Arbeitgeberbeitrags vor, aktuell maximal € 288 jährlich. Dieser Förderbetrag wird bei einem jährlichen Arbeitgeberbeitrag von € 960 zur Finanzierung eines förderfähigen bAV-Vertrags (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) erreicht, der Förderbetrag wird bei der Lohnsteueranmeldung des Arbeitgebers abgesetzt.

Der maximal förderfähige Arbeitgeber-Beitrag soll zum 01.01.2025 auf € 1.200 erhöht werden, daraus ergibt sich dann ein Förderbetrag von maximal € 360 für den Arbeitgeber für jeden Mitarbeitenden, der unter die Regelung für Niedrigverdiener fällt.

Gleichzeitig wird der **Betrag des maximal förderfähigen Einkommens** erhöht und durch Anbindung an die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung **flexibilisiert**. Ab dem folgenden Jahr 2025 werden dann maximal 3% der BBG als Einkommen förderfähig gem. § 100 EStG. Auf Basis der aktuellen BBG des Jahres 2024 würde dann das förderfähige Einkommen von heute € 2.575 auf € 2.718 steigen. Mit der Anhebung der BBG zum 01.01.2025 erhöht sich dieser Betrag weiter.

Somit wird die arbeitgeberfinanzierte bAV für Niedrigverdiener ab 2025 noch attraktiver, der Finanzierungsbeitrag (nach Abzug des Förderbetrags) stellt einen steuerwirksamen Betriebsausgabenabzug dar (ca. 30% Steuerersparnis), zusammen mit dem Förderbetrag in Höhe von 30% ergibt sich somit eine Entlastung um ca. 51%. Der Vorteil der dynamischen Anpassung des förderfähigen Einkommens beseitigt bzw. reduziert zusätzlich das Risiko, dass begünstigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei laufenden Lohnanpassungen (z.B. aus Tariferhöhungen) aus der Förderung herauswachsen.

Gleichzeitige Zahlung von Geschäftsführergehalt und Pension

- BMF-Schreiben vom 30.08.2024 - IV C 2 - S 2742/22/10003:009 -
 - Änderung des BMF-Schreibens vom 18.09.2017 -
-

Mit dem BFH-Urteil vom 15.03.2023 hatte die **Finanzrechtsprechung** zu dem immer wieder von der **Finanzverwaltung** in den Fokus gerückten Thema **Gehalt und Pension** klare und für die Praxis wichtige Grundsätze aufgestellt. Wir haben hierzu ausführlich im LPQ 2/2023 berichtet: Aus steuerlicher Sicht ist hiernach nicht zu beanstanden, wenn das Geschäftsführer-Gehalt für die fortgesetzte Tätigkeit und die betriebliche Altersversorgung in Summe nicht die letzten Aktivbezüge vor Eintritt des Versorgungsfalls/Abruf der Betriebsrente übersteigt.

Zu dem Fall einer Weiter- oder Folgebeschäftigung mit **reduzierten Arbeitszeiten/Aufgabenbereichen** führt der BFH in seinem Urteil vom letzten Jahr aus, dass die Differenz zwischen Versorgung und letzten Aktivbezügen nicht vollständig ausgeschöpft werden kann, ohne eine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) auszulösen. Vielmehr sei in diesem Fall eine anteilige Kürzung dieses „unschädlichen“ Betrags erforderlich. Hierzu ein **Beispiel**: Setzt man das letzte Aktivgehalt in Höhe von € x vor Eintritt des Versorgungsfalls mit 100% an und die Betriebsrente betrage 30%, bleibt für die Vergütung der fortgesetzten GF-Tätigkeit Raum bis zu 70%. Wird jetzt die fortgesetzte GF-Tätigkeit auf Basis einer Teilzeit von 50% ausgeübt, darf das Gehalt hierfür maximal 35% betragen (50% Teilzeitquote bezogen auf 70%).

Das Bundesfinanzministerium bestätigt in seinem Schreiben vom 30.08.2024 zwar die Möglichkeit der parallelen Gewährung von Gehalt und Betriebsrente, soweit in Summe das letzte Aktivgehalt vor Eintritt des Versorgungsfalls nicht überschritten wird, allerdings nur im Falle einer **Vollzeitbeschäftigung** der fortgesetzten GF-Tätigkeit. Eine verdeckte Gewinnausschüttung sei aber in dem Fall zu bejahen, wenn das Aktivgehalt und die Arbeitszeit nach Eintritt des Versorgungsfalls deutlich reduziert werden, da eine „Teilzeittätigkeit“ mit dem Aufgabenbild eines Gesellschafter-Geschäftsführers nicht vereinbar ist.

Das Bundesfinanzministerium widerspricht somit ausdrücklich dem BFH, der in seinem Urteil vom 15.03.2023 in Rn. 28 die Zulässigkeit von Gehalt und Pension unter den oben dargestellten Rahmenbedingungen auch bei Teilzeittätigkeit steuerrechtlich bestätigt hatte. Vielmehr wird an der bisherigen abweichenden Verwaltungsauffassung festgehalten, dass eine Teilzeittätigkeit nicht mit dem Aufgabenbild eines Gesellschafter-Geschäftsführers vereinbar ist – so das BMF. Es handelt sich somit um einen Nichtanwendungserlass zu diesem Teil des BFH-Urteils (rechtlich wird das damit begründet, dass dieser Sachverhalt in Rn. 28 des Urteils nicht entscheidungserheblich war).

Damit wird in der Praxis die Handhabung der GGF-Versorgung ab Erreichen der Altersgrenze (oder auch bei vorzeitigem Leistungsfall Invalidität) wieder deutlich erschwert, die Klarheit und Vereinfachung in der praktischen Umsetzung durch die BFH-Entscheidung wird von der Finanzverwaltung einfach ausgehebelt. Auch hier zeigt sich die Finanzverwaltung einmal wieder **völlig realitätsfern** – s. auch LPQ 2/2024 zum BFH-Urteil vom 28.02.2024 zur Auslegung einer nicht eindeutigen und klaren Formulierung der Regelungsinhalte einer Pensionszusage.



In der Praxis kann eine fortgesetzte Teilzeittätigkeit oder Einschränkung der Aufgabengebiete nach Erreichen der Altersgrenze sehr wohl sinnvoll und geboten sein, z.B. bei Übertragung der Geschäftsführung auf die nächste Generation oder allgemein den Übernehmer/Käufer des Unternehmens. In diesen Fällen wird häufig vereinbart und auch ausdrücklich von den neuen Verantwortlichen gewünscht, dass der „alte“ GGF befristet seine Tätigkeit zur Unterstützung für eine Übergangsphase anbietet (Kundenbindung, fachliches Know-how etc.). Für diese Aufgaben reicht aber eine reduzierte Tätigkeit bezüglich Zeitumfang und Aufgaben. Warum sollte dann in diesem Fall die Gewährung von – reduziertem - Gehalt und Betriebsrente als vGA erklärt (eigentlich besser: diffamiert) werden(!)? In der Auseinandersetzung mit der Finanzverwaltung bei solchen Fallgestaltungen sehen wir aber große Chancen des Obsiegens im Rechtsweg mit Bezug auf das BFH-Urteil vom 15.03.2023 Rn. 28. Auf unsere Unterstützung können Sie auf jeden Fall bauen.



Impressum:

Herausgeber:

**Lutz Pension
Consulting GmbH**

An der Gohrsmühle 16a
51465 Bergisch Gladbach
Tel.: +49-2202-271 98-10
Fax: +49-2202-271 98-29
E-Mail: info@lutzpc.de

Lutz Pension Consulting – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.LUTZ-PENSION-CONSULTING.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

30.09.2024