



**bAV-Newsletter der Kenston Pension GmbH,  
Rechtsberatungskanzlei für  
betriebliche Altersversorgung**

## Oktober 2016

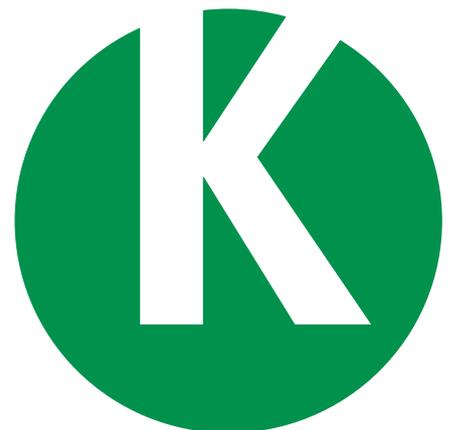


### Rechtsprechung

- 1** EuGH-Entscheidung vom 14.09.2016: Ausgleichszahlungen bei Vertragsbeendigung – Ungleichbehandlung von Dauerbeschäftigten und befristet Beschäftigten
- 2** BAG-Entscheidung vom 15.03.2016: Einstandspflicht des Arbeitgebers bei einer Umfassungszusage
- 3** OLG Stuttgart - Entscheidung vom 16.06.2016: Direktversicherung – Statuswechsel der versicherten Person
- 4** BAG-Entscheidung vom 17.03.2016: Erwerbsminderungsrente – Ruhen des Arbeitsverhältnisses
- 5** BFH-Entscheidung vom 06.07.2016: Verrechnung der erstatteten lediglich begrenzt abziehbaren Krankenversicherungsbeiträge mit den ab 2010 unbegrenzt abziehbaren Krankenversicherungsbeiträgen
- 6** FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 03.12.2015: Nachträgliche Kürzung der Altersvorsorgezulage wegen unvollständiger Leistung des Mindesteigenbeitrags infolge irrtümllicher Annahme einer nur mittelbaren Zulageberechtigung des Ehegatten
- 7** FG Köln - Entscheidung vom 28.01.2015: Rückzahlung zuvor steuerfrei vereinnahmten Arbeitslohns nur im Rahmen des Progressionsvorbehaltes zu berücksichtigen

### Rechtsanwendung

- 1** Pressemitteilung KENSTON Unternehmensgruppe vom 25.10.2016: KENSTON-Geschäftsführer Sebastian Uckermann nimmt in der NZA 19/2016 Stellung zum Widerruf von Versorgungszusagen
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



## Rechtsprechung

### 1 **EuGH-Entscheidung vom 14.09.2016: Ausgleichszahlungen bei Vertragsbeendigung – Ungleichbehandlung von Dauerbeschäftigten und befristet Beschäftigten**

§ 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18.3.1999, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.6.1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass der Begriff „Beschäftigungsbedingungen“ die Ausgleichszahlung umfasst, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aufgrund der Beendigung seines befristeten Arbeitsvertrags zu zahlen hat (EuGH vom 14.09.2016 – C-596/14 -, BeckRS 2016, 82221).

§ 4 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, die im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden entgegensteht, die einem Arbeitnehmer, der im Rahmen eines „contrato de interinidad“ (Arbeitsvertrag für eine Übergangszeit) beschäftigt ist, jegliche Ausgleichszahlung für die Beendigung des Arbeitsvertrags verwehrt, während sie die Gewährung einer solchen Ausgleichszahlung unter anderem an vergleichbare Dauerbeschäftigte ermöglicht. Der bloße Umstand, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeit auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags für eine Übergangszeit verrichtet hat, kann keinen sachlichen Grund darstellen, der es rechtfertigen würde, diesem Arbeitnehmer die Zuerkennung dieser Ausgleichszahlung zu verweigern.

### 2 **BAG-Entscheidung vom 15.03.2016: Einstandspflicht des Arbeitgebers bei einer Umfassungszusage**

Zu seinem Urteil vom 16.06.2016 zu Fragen der Einstandspflicht des Arbeitgebers bei einer Umfassungszusage fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit bzw. Orientierungssätze (BAG vom 15.03.2016 - 3 AZR 827/14 -, BeckRS 2016, 69313):

1. Hat der Arbeitgeber dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden, und macht die Pensionskasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch, Fehlbeträge durch Herabsetzung der Leistungen auszugleichen, hat der Arbeitgeber nach § 1 I 3 BetrAVG dem Versorgungsempfänger gegenüber für die Leistungskürzungen einzustehen.

2. Die mit Wirkung zum 1.7.2002 in Kraft getretene Bestimmung des § 1 II Nr. 4 BetrAVG ist auch auf Versorgungszusagen anwendbar, die vor dem 1.7.2002 erteilt wurden.

3. Eine Umfassungszusage nach § 1 II Nr. 4 BetrAVG erfordert nicht nur, dass der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufwendet; vielmehr muss das Versorgungsversprechen des Arbeitgebers auch die Leistungen aus den vom Arbeitnehmer selbst geleisteten Beiträgen umfassen.

4. Für beitragsbezogene Versorgungszusagen, die vor dem 1.7.2002 erteilt wurden, sind für die Annahme einer derartigen Zusage erhöhte Anforderungen zu stellen. Es genügt insoweit nicht, dass die Beteiligung des Arbeitnehmers nicht freiwillig ist und die Leistungsberechnung aus den vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer geleisteten Beiträgen einheitlich erfolgt.

5. Die vom Senat für die Ermittlung der wirtschaftlichen Lage im Rahmen von § 16 I BetrAVG aufgestellten Grundsätze gelten auch für solche privatrechtlich organisierten Arbeitgeber, die sich ausschließlich in öffentlicher Hand befinden, jedenfalls soweit sie nach ihrem Unternehmenszweck darauf ausgerichtet sind, auch Gewinne zu erwirtschaften.

### 3 **OLG Stuttgart - Entscheidung vom 16.06.2016: Direktversicherung – Statuswechsel der versicherten Person**

Bei einer Direktversicherung im Rahmen der betreffenden Altersvorsorge kann die Vereinbarung eines unverfallbaren Bezugsrechts nicht ohne Weiteres dahingehend ausgelegt werden, dass abweichend von § 17 BetrAVG ein Statuswechsel der versicherten Person ohne Relevanz sein soll. Eine dahingehende Auslegung ist nur möglich, wenn bei Abschluss des Versicherungsvertrages konkrete Anhaltspunkte für

einen entsprechenden Parteiwillen vorliegen (OLG Stuttgart vom 16.06.2016 - 7 U 35/16-, BeckRS 2016, 15988).

### 4 **BAG-Entscheidung vom 17.03.2016: Erwerbsminderungsrente – Ruhen des Arbeitsverhältnisses**

Zu seinem Urteil vom 16.06.2016 zu Fragen der Erwerbsminderungsrente fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit bzw. Orientierungssätze (BAG vom 17.03.2016 - 6 AZR 221/15 -, BeckRS 2016, 68982):

1. Die Ruhensanordnung des § 33 II 5 und 6 TVöD-AT greift sowohl in die durch Art. 12 I GG geschützte Berufsausübungsfreiheit als auch in die Freiheit der Arbeitsplatzwahl ein.

2. Die Rechtsfolgen des § 33 II TVöD-AT hängen nicht von den individuellen Verhältnissen der Beschäftigten ab, die Erwerbsminderungsrente beziehen.

3. Die Anordnung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses ist auch für den Fall der Bewilligung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit verfassungskonform.

4. In Kombination mit der sozialrechtlichen Dispositionsbefugnis ist § 33 III TVöD-AT bei verfassungskonformer Auslegung seiner Reichweite noch das verfassungsrechtlich gebotene Korrektiv, um die Ruhensanordnung zu rechtfertigen.

5. Die Frist für den Weiterbeschäftigungsantrag nach § 33 III TVöD-AT beginnt erst mit dem Zugang der Ruhensmitteilung zu laufen.

6. Der Arbeitgeber kann den form- und fristgerecht gestellten Weiterbeschäftigungsantrag nach § 33 III TVöD-AT nur ablehnen, wenn keine dem Arbeitgeber zumutbare Möglichkeit besteht, den Beschäftigten auf einem freien Arbeitsplatz zu beschäftigen, dessen Anforderungen dieser nach seinem verbliebenen Leistungsvermögen genügt.

7. Auch bei Versäumung der Frist des § 33 III TVöD-AT verbleiben den Beschäftigten noch Möglichkeiten, ihre tatsächliche Beschäftigung zu erreichen und damit ihr Einkommen zu steigern. Insoweit sind die Ansprüche auf behinderungsgerechte Beschäftigung nach § 81 IV 1 Nr. 1, V 3 SGB IX zu beachten. Darüber hinaus kann jeder Beschäftigter, der eine Rente wegen

Erwerbsminderung auf Zeit bezieht, während des von § 33 II 6 TVöD-AT angeordneten Ruhens des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich eine (erneute) Prüfung der Möglichkeit seiner Beschäftigung unter Berücksichtigung seines verbliebenen Leistungsvermögens verlangen. Das ergibt sich aus der im ruhenden Arbeitsverhältnis weitergeltenden, in § 241 II BGB verankerten Rücksichtnahmepflicht.

## 5 **BFH-Entscheidung vom 06.07.2016: Verrechnung der erstatteten lediglich begrenzt abziehbaren Krankenversicherungsbeiträge mit den ab 2010 unbegrenzt abziehbaren Krankenversicherungsbeiträgen**

Die gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 3 EStG ab 2010 unbeschränkt abziehbaren Basiskranken- und Pflegeversicherungsbeiträge müssen auch dann vorrangig mit den im selben Veranlagungszeitraum erstatteten Beiträgen zur Basiskranken- und Pflegeversicherung verrechnet werden, wenn diese im Jahr ihrer Zahlung nur beschränkt steuerlich abziehbar waren (BFH vom 06.07.2016 – X R 6/14 -, BeckRS 2016, 95448).

## 6 **FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 03.12.2015: Nachträgliche Kürzung der Altersvorsorgezulage wegen unvollständiger Leistung des Mindesteigenbeitrags infolge irrtümlicher Annahme einer nur mittelbaren Zulageberechtigung des Ehegatten**

Die Altersvorsorgezulage des Steuerpflichtigen ist auch dann im Rahmen der Mindesteigenbeitragsberechnung des § 86 Abs. 1 EStG ohne Berücksichtigung der seinem Ehegatten zustehenden Höchstzulagen zu kürzen, wenn der Steuerpflichtige nur wegen der fehlerhaften Annahme einer nur mittelbaren Zulageberechtigung seines Ehegatten einen zu niedrigen Mindesteigenbeitrag geleistet und sich erst nach dem Zulagejahr aufgrund einer erfolgreichen Klage des Ehegatten auf rückwirkenden Erhalt von Arbeitslosengeld herausgestellt hat, dass

der Ehegatte im Zulagejahr tatsächlich unmittelbar zulageberechtigt war. Dieser Kürzung der Zulage steht auch § 86 Abs. 4 EStG nicht entgegen (FG Berlin-Brandenburg vom 03.12.2015 - 10 K 10067/13 -, BeckRS 2016, 94290).

## 7 **FG Köln - Entscheidung vom 28.01.2015: Rückzahlung zuvor steuerfrei vereinnahmten Arbeitslohns nur im Rahmen des Progressionsvorbehaltes zu berücksichtigen**

Stehen Ausgaben in mehreren Veranlassungszusammenhängen, ist zunächst zu prüfen, ob sich die Ausgaben den unterschiedlichen Ursachen zuordnen lassen. Ist eine anteilige Zuordnung nicht möglich, ist der wirtschaftlich vorrangige Veranlassungszusammenhang maßgeblich. (FG Köln vom 28.01.2015 - 12 K 178/12 -, BeckRS 2015, 95252).

Erhält ein unbeschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer steuerfreien Arbeitslohn für eine Auslandstätigkeit und muss er später aufgrund einer in Zusammenhang mit dieser Tätigkeit geschlossenen Betriebstreueklausel wegen vorzeitiger Kündigung des Arbeitsverhältnisses einen Teil hiervon zurückzahlen, handelt es sich dabei weder um Werbungskosten noch um negative Einnahmen. Eine Berücksichtigung erfolgt im Rahmen des Progressionsvorbehalts.

## Rechtsanwendung

### 1 **Pressemitteilung KENSTON Unternehmensgruppe vom 25.10.2016: KENSTON-Geschäftsführer Sebastian Uckermann nimmt in der NZA 19/2016 Stellung zum Widerruf von Versorgungszusagen**

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) enthält keine Bestimmung, wann und unter welchen Voraussetzungen in Versorgungszusagen zu Lasten des Arbeitnehmers eingegriffen werden kann. Der Gesetzgeber hat es der Rechtsprechung überlassen, die für einen Eingriff maßgeblichen Grundsätze zu entwickeln. Da keine spezialgesetzlichen Regelungen bestehen, sind für einen Eingriff in ein Versorgungsversprechen allgemeine Instrumentarien, wie die Kündigung, der Widerruf oder eine Anpassung nach den Grundsätzen des Wegfalls der Geschäftsgrundlage sowie von Treu und Glauben in Betracht zu ziehen. Der aktuelle Beitrag von Uckermann/Yildirim in der NZA-Ausgabe 19/2016 befasst sich mit dem grundsätzlich nur sehr „schwierig“ durchzusetzenden Widerruf einer individualvertraglich vereinbarten Versorgungszusage. Insbesondere wird der Spezialfall des Widerrufs einer Gesellschafter-Geschäftsführer-Zusage unter Berücksichtigung aktueller Rechtsprechung als Beispiel für den Widerruf einer vertraglichen Versorgungszusage betrachtet.



## 2 Neuer Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung – Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der bAV Uckermann / Fuhrmanns / Ostermayer / Doetsch

### Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

**Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht** – Kommentar.  
Buch. In Leinen C.H.BECK  
ISBN 978-3-406-63193-1  
Erschienen November 2013

#### Zum Werk

Die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung hat in den vergangenen Jahren eine deutliche Stärkung erfahren. Die Zahl der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer hat sich weiter erhöht, die Zahl der Angebote hat sich deutlich vermehrt und die Beurteilung aller einschlägigen Rechtsfragen ist immer komplexer geworden. Im Zusammenspiel von Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht ist die Haftungsgefahr ständig gewachsen. Hier gibt das Werk Orientierung und Antwort auf alle Fragen.

Neben der Kommentierung des BetrAVG, die den Schwerpunkt des Werkes bildet, werden in systematischen Darstellungen die Durchführungswege der bAV sowie die Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung behandelt:

- Kommentierung des BetrAVG
- Kommentierung zu Spezialbereichen der bAV (z.B. Gleichbehandlungsverpflichtung, Versorgungsausgleich, Betriebsübergang, Insolvenzschutz)
- Behandlung der Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskassenzusage, Direktversicherungszusage, Pensionskassenzusage, Pensionsfondszusage, Versorgungsanwartschaften, Finanzierung und bilanzielle Auslagerung von Pensionsverpflichtungen)
- Geschäftsführer- und Vorstandsversorgung

#### Vorteile auf einen Blick

- Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der
- betriebliche Altersversorgung
- mit Geschäftsführer und Vorstandsversorgung
- Praxiskommentar

#### Zu den Autoren

Herausgeber und Autoren sind langjährig erfahrene Praktiker aus Anwaltschaft, Versicherungswirtschaft und Rentenberatung.

#### Zielgruppe

Für in der bAV beratende Anwälte, Rentenberater, Versicherungsunternehmen, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Unternehmen mit Versorgungseinrichtungen, Personalräte, Betriebsräte.

#### Herausgegeben von

**Sebastian Uckermann**, Rentenberater,  
**Dr. Achim Fuhrmanns**, Rechtsanwalt,  
**Franz Ostermayer**, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater und  
**Dr. Peter A. Doetsch**, Rechtsanwalt und Mediator.

#### Bearbeitet von

**Sebastian Uckermann**, Rentenberater;  
**Dr. Achim Fuhrmanns**, Rechtsanwalt;  
**Franz Ostermayer**, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater; **Dr. Peter A. Doetsch**, Rechtsanwalt und Mediator; **Björn Heilck**, Rechtsanwalt; **Dr. Ingeborg Axler**, Rechtsanwältin; **Christian Braun**, Rechtsanwalt; **Dr. Dirk Classen**, Rechtsanwalt; **Frauke Classen**, Rechtsanwältin; **Udo Eversloh**, Rechtsanwalt; **Jochen Grünhagen**, Rechtsanwalt; **Eva Susanne Hübner**, Rechtsanwältin; **Dr. Marco Keßler**, Dipl.-Kaufmann; **Detlef Lülsdorf**, Rentenberater; **Dr. Jochen Sievers**, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht; **Dr. Stefan Simon**, Rechtsanwalt; **PD Dr. Wolfram Türschmann**, Rentenberater; **Gudrun Wagner-Jung**, Dipl.-Finw.; **Ralf Weißenfels**, Dipl.-Betriebswirt; **Andreas Jakob**, Rentenberater.



#### Zum Herausgeber des Newsletters:

Die Kenston Pension GmbH fungiert, in ihrer Funktion als gerichtlich zugelassene Rentenberatungskanzlei für die betriebliche Altersversorgung, als Rechts- und Spezialdienstleister, der sich ausschließlich auf die Themengebiete der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten konzentriert.

Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH ist Herr Sebastian Uckermann.

Herr Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist neben seiner Tätigkeit für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. sowie Autor zahlreicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten. Darüber hinaus ist Herr Uckermann Herausgeber eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Herr Uckermann ist zudem in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts- und steuerberatenden Berufe tätig.

Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter [www.kenston-pension.de](http://www.kenston-pension.de) und [www.kenston-akademie.de](http://www.kenston-akademie.de).