



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

## März 2018



### Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 26.09.2017: Zulässigkeit von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen
- 2** BAG-Entscheidung vom 06.12.2017: Sonderzahlung und Inanspruchnahme vorgezogenen Altersruhegeldes – Vertrauensschutz
- 3** BAG-Entscheidung vom 14.11.2017: Betriebliche Altersversorgung – Gleichbehandlung
- 4** BAG-Entscheidung vom 19.10.2017: Betriebsspaltung nach dem Umwandlungsgesetz – Interessenausgleich und Betriebsübergang
- 5** BAG-Entscheidung vom 17.10.2017: Altersdiskriminierung bei der bAV – Anrechnungsausschluss von Zeiten nach der Vollendung des 60. Lebensjahres
- 6** BFH-Entscheidung vom 29.11.2017: Krankenversicherungsbeiträge nur für eine Basisabsicherung abziehbar
- 7** BFH-Entscheidung vom 29.11.2017: Krankenversicherungsbeiträge nur für eine Basisabsicherung abziehbar

### Rechtsanwendung

- 1** Kurzinformation des FM Schleswig-Holstein vom 19.02.2018: Durchführung des Rentenfiskalausgleichs (Art. 13 c DBA-Frankreich)
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



## Rechtsprechung

### **1 BAG-Entscheidung vom 26.09.2017: Zulässigkeit von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen**

Zu seinem Urteil vom 26.09.2017 zu Fragen der Zulässigkeit von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 26.09.2017 - 3 AZR 72/16 -, BeckRS 2017, 138827):

Nach § 10 S. 3 Nr. 4 AGG können unter den dort genannten Voraussetzungen in betrieblichen Versorgungssystemen Altersgrenzen festgesetzt werden. Diese müssen nach § 10 S. 1 und S. 2 AGG einem legitimen Ziel dienen sowie angemessen und erforderlich sein. Danach sind solche Altersgrenzen zwar grundsätzlich, aber nicht stets zulässig.

Nach Art. VIII § 2 I Nr. 1 in Verbindung mit Art. VIII § 1 I Nr. 2 2. BesVNG müssen die Dienstordnungen der landesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts im Bereich der Sozialversicherung den durch das Landesrecht bestimmten Rahmen und die Grundsätze des Versorgungsrechts einhalten. Eine unmittelbare Geltung des Versorgungsrechts der Beamtinnen und Beamten eines Landes für Dienstordnungs-Angestellte ist damit nicht angeordnet.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist auch dann anzuwenden, wenn der Inhalt des Arbeits- und Versorgungsverhältnisses durch eine Dienstordnung geregelt ist. Eine Dienstordnung stellt autonomes Satzungsrecht dar und muss sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften halten.

Nach § 10 S. 3 Nr. 4 AGG ist die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen grundsätzlich, aber nicht immer zulässig. Die in der Versorgungsordnung festgelegte konkrete Altersgrenze muss angemessen und erforderlich sein.

§ 10 AGG geht in seinen Anforderungen an die Zulässigkeit von Altersgrenzen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit über das hin-

aus, was nach Art. 6 II Richtlinie 2000/78/EG erforderlich ist.

Der in einer Dienstordnung einer Körperschaft des öffentlichen Rechts im Land Nordrhein-Westfalen durch Verweis auf das Landesbeamtenversorgungsrecht vorgesehene Ausschluss der Anrechnung von vor der Vollendung des 17. Lebensjahres erbrachten Beschäftigungszeiten bei der Ermittlung der Höhe der Altersversorgungsleistungen verstößt weder gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters noch wegen des Geschlechts.

### **2 BAG-Entscheidung vom 06.12.2017: Sonderzahlung und Inanspruchnahme vorgezogenen Altersruhegeldes – Vertrauensschutz**

Beschäftigte, die zwecks Inanspruchnahme eines vorgezogenen Altersruhegeldes aus dem Beruf ausscheiden, haben gemäß § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 Anspruch auf eine Sonderzahlung, auch wenn ihr Arbeitsverhältnis vor dem Auszahlungstag endet (BAG vom 06.12.2017 - 10 AZR 575/16 -, BeckRS 2017, 140417).

Einer Kündigung im Sinne von § 2.6 Abs. 2 TV Sonderzahlungen 2006 steht die einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich.

Die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien zur rückwirkenden Änderung tarifvertraglicher Regelungen ist durch den Grundsatz des Vertrauensschutzes der Normunterworfenen begrenzt.

### **3 BAG-Entscheidung vom 14.11.2017: Betriebliche Altersversorgung – Gleichbehandlung**

Es liegt kein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vor, wenn der Arbeitgeber stichtagsbezogen den Betriebsrentnern freiwillig eine Betriebsrente gewährt, bei deren Berechnung er auch Beschäftigungszeiten zugrunde legt, auf deren Berücksichtigung nach seiner Auffassung kein Rechtsanspruch besteht, diese Begünstigung jedoch nicht auf die Betriebsrentenanwärter erstreckt. Die unterschiedliche Behandlung bei der Personengruppen ist aufgrund ihrer unterschiedlichen Situation gerechtfertigt. Der Eintritt des Versorgungsfalls stellt eine entscheidende

Zäsur dar und bildet damit einen sachgerechten Anknüpfungspunkt (BAG vom 14.11.2017 - 3 AZR 515/16 -, BeckRS 2017, 140673).

### **4 BAG-Entscheidung vom 19.10.2017: Betriebsspaltung nach dem Umwandlungsgesetz – Interessenausgleich und Betriebsübergang**

Zu seinem Urteil vom 19.10.2017 zu Fragen der Betriebsspaltung nach dem Umwandlungsgesetz fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 19.10.2017 - 8 AZR 63/16 -, BeckRS 2017, 142368):

Nach § 131 I Nr. 1 UmwG bewirkt die Eintragung der Spaltung in das Register des Sitzes des übertragenden Rechtsträgers, dass das Vermögen des übertragenden Rechtsträgers entsprechend der im Spaltungs- und Übernahmevertrag vorgesehenen Aufteilung jeweils als Gesamtheit auf die übernehmenden Rechtsträger übergeht. Die Vorschrift ordnet eine (partielle) Gesamtrechtsnachfolge an.

Nach § 131 I Nr. 1 UmwG können auch Arbeitsverhältnisse von einem übertragenden auf einen übernehmenden Rechtsträger übergehen. Der Übergang eines Arbeitsverhältnisses im Wege der (partiellen) Gesamtrechtsnachfolge nach § 131 I Nr. 1 UmwG setzt in jedem Fall voraus, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits im Wege des Betriebs(teil-)übergangs nach § 613 a I 1 BGB auf einen der übernehmenden Rechtsträger übergeht. Jedenfalls im Fall der Aufspaltung muss hinzukommen, dass der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen der übernehmenden Rechtsträger zustimmt. Fehlt es an der erforderlichen Zustimmung des Arbeitnehmers, hat dieser ein Wahlrecht, mit welchem der übernehmenden Rechtsträger das Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird.

Nach § 323 II UmwG kann, sofern bei einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung ein Interessenausgleich zustande kommt, in dem diejenigen Arbeitnehmer namentlich bezeichnet werden, die nach der Umwandlung einem bestimmten Betrieb oder Betriebsteil zugeordnet werden, die Zuordnung der Arbeitnehmer durch das Arbeitsgericht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Nach dieser Bestimmung muss die Zuordnung der Arbeitnehmer nach den Kriterien und Vorgaben des

§ 613 a I 1 BGB und damit zu einer übergangsfähigen wirtschaftlichen Einheit im Sinne von § 613 a I 1 BGB und der Richtlinie 2001/23/EG erfolgen.

§ 131 I Nr. 1 UmwG, wonach die Eintragung der Spaltung in das Register des Sitzes des übertragenden Rechtsträgers bewirkt, dass das Vermögen des übertragenden Rechtsträgers entsprechend der im Spaltungs- und Übernahmevertrag vorgesehenen Aufteilung jeweils als Gesamtheit auf die übernehmenden Rechtsträger übergeht, ordnet eine (partielle) Gesamtrechtsnachfolge an. Nach dieser Bestimmung können auch Arbeitsverhältnisse von einem übertragenden auf einen übernehmenden Rechtsträger übergehen. Ein solcher Übergang setzt stets voraus, dass das Arbeitsverhältnis nicht bereits im Wege des Betriebs- (teil-)übergangs nach § 613 a I 1 BGB auf einen der übernehmenden Rechtsträger übergeht. Jedenfalls im Fall der Aufspaltung des übertragenden Rechtsträgers muss hinzukommen, dass der Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen der übernehmenden Rechtsträger zustimmt.

Nach § 323 II UmwG kann, sofern bei einer Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung ein Interessenausgleich zustande kommt, in dem diejenigen Arbeitnehmer namentlich bezeichnet werden, die nach der Umwandlung einem bestimmten Betrieb oder Betriebsteil zugeordnet werden, die Zuordnung der Arbeitnehmer durch das Arbeitsgericht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Zwar gibt § 323 II UmwG den Betriebspartnern die Möglichkeit einer von den Arbeitsgerichten nur eingeschränkt überprüfbaren Zuordnung von Arbeitnehmern. Allerdings muss die Zuordnung nach den Kriterien und Vorgaben des § 613 a I BGB und damit zu einer übergangsfähigen wirtschaftlichen Einheit im Sinne von § 613 a I 1 BGB und der Richtlinie 2001/23/EG erfolgen. § 323 II UmwG ergänzt damit lediglich die zwingende Regelung des § 613 a I BGB.

Erfolgt die Zuordnung nach § 323 II UmwG nicht zu einer übergangsfähigen wirtschaftlichen Einheit im Sinne von § 613 a I 1 BGB und der Richtlinie 2001/23/EG, sondern zu einer Einheit, die nicht darauf angelegt ist, identitätswahrend fortgeführt zu werden, ist die Zuordnung grob fehlerhaft im Sinne von § 323 II UmwG und damit unverbindlich.

## **5 BAG-Entscheidung vom 17.10.2017: Altersdiskriminierung bei der bAV – Anrechnungsausschluss von Zeiten nach der Vollendung des 60. Lebensjahres**

Die Festlegung einer Altersgrenze in einer Versorgungsordnung, bis zu der berücksichtigungsfähige Beschäftigungszeiten erbracht werden können, dient der besseren Begrenzung und Kalkulierbarkeit der wirtschaftlichen Belastungen des Arbeitgebers. Dies hält sich im Rahmen eines legitimen Ziels im Sinne von § 10 S. 1 AGG.

Die Regelung in einer Versorgungsordnung, dass nach Vollendung des 60. Lebensjahres erbrachte Beschäftigungszeiten nicht berücksichtigungsfähig sind, kann angemessen im Sinne von § 10 S. 2 AGG sein (BAG vom 17.10.2017 - 3 AZR 199/16 -, BeckRS 2017, 142818).

## **6 BFH-Entscheidung vom 29.11.2017: Krankenversicherungsbeiträge nur für eine Basisabsicherung abziehbar**

Ist ein Steuerpflichtiger sowohl Pflichtmitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse als auch freiwillig privat krankenversichert, kann er lediglich die Beiträge gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 3 S. 1 Buchst. a EStG abziehen, die er an die gesetzliche Krankenversicherung entrichtet. Der Abzug der nicht als Sonderausgaben abziehbaren Krankenversicherungsbeiträge als außergewöhnliche Belastung scheidet ebenfalls aus. (BFH vom 29.11.2017 - X R 5/17 -, BeckRS 2017, 142672).

## **7 BFH-Entscheidung vom 29.11.2017: Krankenversicherungsbeiträge nur für eine Basisabsicherung abziehbar**

Werden in einem Versicherungstarif einer privaten Krankenkasse sowohl Leistungen versichert, die der Basisabsicherung dienen, als auch nicht gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 3 S. 1 Buchst. a S. 3 EStG begünstigte Wahlleistungen, bedarf es einer Aufteilung der Beiträge auf der Grundlage der Krankenversicherungsbeitragsanteil-Ermittlungsverordnung (KVBEVO).

Selbst wenn der so ermittelte Beitrag zur Basisabsicherung geringer sein sollte als ein vergleichbarer Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung bzw. als ein vergleichbarer Basisstarif gemäß § 12 Abs. 1a und Abs. 1c VAG aF, sind lediglich die auf der Grundlage der KVBEVO ermittelten Beiträge zur Basisabsicherung gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 3 S. 1 Buchst. a S. 3 EStG abziehbar. Zweifel an der Rechtmäßigkeit der KVBEVO bestehen nicht (BFH vom 29.11.2017 - X R 26/16 -, BeckRS 2017, 142680).

## **Rechtsanwendung**

### **1 Kurzinformation des FM Schleswig-Holstein vom 19.02.2018: Durchführung des Rentenfiskalausgleichs (Art. 13 c DBA-Frankreich)**

Das FG Köln hat mit Beschluss v. 12.10.2017 – 10 K 977/17, DStR 2017, 2792 dem BVerfG die Frage vorgelegt, ob § 6a Abs. 3 S. 3 EStG in der in 2015 geltenden Fassung insoweit mit dem Grundgesetz vereinbar ist, als zur Ermittlung der Pensionsrückstellung ein Rechnungszinsfuß von 6 % anzusetzen ist.

Das Gericht kritisiert, dass der Gesetzgeber die Höhe des Rechnungszinsfußes für Pensionsrückstellungen seit 1982 nicht mehr überprüft und angepasst habe. Der Gesetzgeber habe zwar das Recht, den Abgeltungszinsfuß zu typisieren, er müsse jedoch regelmäßig überprüfen, ob die Typisierung noch realitätsgerecht sei.

Das Aktenzeichen des Normenkontrollverfahrens beim BVerfG lautet 2 BvL 22/17.

Rechtsbehelfsverfahren, in denen sich die Einspruchsführer auf vorgenanntes Verfahren beziehen, ruhen kraft Gesetzes nach § 363 Abs. 2 S. 2 AO.

Hinweis: § 6a Abs. 3 S. 3 EStG in der in 2015 geltenden Fassung gilt bis heute unverändert fort.

(FM Schleswig-Holstein, Kurzinformation v. 19.2.2018 – Einkommensteuer-Kurzinformation Nr. 2018/7)

## 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 betrieblichen 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 Lültsdorf**, 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).