



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

Juli 2019



## Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 19.02.2019: Hinterbliebenenversorgung – Benachteiligung durch Mindestehedauerklausel in AGB
- 2** BAG-Entscheidung vom 22.01.2019: Hinterbliebenenversorgung – Zulässige Anknüpfung an feste Altersgrenze der Versorgungsordnung in Spätehenklausel
- 3** BAG-Entscheidung vom 19.02.2019: Hinterbliebenenversorgung – Diskriminierung durch Altersgrenze in Spätehenklausel
- 4** EuGH-Entscheidung vom 13.06.2019: Betriebsübergang – Übergang des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers mit Vertrauensstellung
- 5** EuGH -Entscheidung vom 13.06.2019: Betriebsübergang – Heranziehen von Produktionsfaktoren und Begriff der wirtschaftlichen Einheit
- 6** BAG-Entscheidung vom 19.02.2019: Altersdiskriminierender Leistungsausschluss von der Hinterbliebenenrente
- 7** EuGH -Entscheidung vom 13.06.2019: Aufsichtsratsmitglied einer Stiftung kein umsatzsteuerlicher Unternehmer - IO

## Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 26.06.2019: Sonderausgabenabzug bei beschränkt Steuerpflichtigen für Pflichtbeiträge an berufsständische Versorgungseinrichtungen; EuGH-Urteil v. 6.12.2018 – C-480/17 – Montag
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



## Rechtsprechung

### **1 BAG-Entscheidung vom 19.02.2019: Hinterbliebenenversorgung – Benachteiligung durch Mindestehedauerklausel in AGB**

Zu seinem Urteil vom 19.02.2019 zu Fragen der Benachteiligung durch Mindestehedauerklausel in AGB fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 19.02.2019 - 3 AZR 150/18 -, BeckRS 2019, 2813):

Schränkt der Arbeitgeber in Allgemeinen Geschäftsbedingungen eine Hinterbliebenenversorgung durch eine zehnjährige Mindestehedauerklausel ein, so stellt das eine unangemessene Benachteiligung des unmittelbar versorgungsberechtigten Arbeitnehmers im Sinne von § 307 I 1, II Nr. 2 BGB dar.

Schränkt der Arbeitgeber eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen zugesagte Hinterbliebenenversorgung durch eine zehnjährige Mindestehedauerklausel ein, so liegt hierin eine nach § 307 I 1, II Nr. 2 BGB unangemessene Benachteiligung des unmittelbaren Versprechensempfängers. Eine solche Mindestehedauerklausel ist unwirksam, da von der die Hinterbliebenenversorgung kennzeichnenden Vertragstypik abgewichen, der Vertragszweck erheblich gefährdet wird und kein innerer Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis als Grundlage der betrieblichen Altersversorgung besteht.

Knüpft die Ausschlussklausel allein an die Ehedauer an, so führt eine im Einzelfall erforderliche ergänzende Vertragsauslegung allenfalls zu einer einjährigen Mindestehedauer.

Wird der Widerruf einer Versorgungszusage gegenüber dem Hinterbliebenen auf dieselben Widerrufsgründe gestützt wie gegenüber dem unmittelbar Versorgungsberechtigten und ist die Frage der Wirksamkeit des Widerrufs gegenüber dem Versorgungsberechtigten in einem gerichtlichen Verfahren geklärt worden, so hat diese Entscheidung präjudizielle Wirkung auch für den Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung.

### **2 BAG-Entscheidung vom 22.01.2019: Hinterbliebenenversorgung – Zulässige Anknüpfung an feste Altersgrenze der Versorgungsordnung in Spätehenklausel**

Zu seinem Urteil vom 22.01.2019 zu Fragen der Anknüpfung an feste Altersgrenze der Versorgungsordnung in Spätehenklausel fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 22.01.2019 - 3 AZR 560/17 -, BeckRS 2019, 10553):

Eine Spätehenklausel, die einem Arbeitnehmer Hinterbliebenenversorgung für seinen Ehegatten nur für den Fall zusagt, dass die Ehe vor Vollendung des 62. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen ist, verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, wenn die Vollendung des 62. Lebensjahres die feste Altersgrenze der Versorgungsordnung darstellt.

Eine Versorgungsordnung, die eine Hinterbliebenenversorgung nur für Ehepartner, nicht aber für eingetragene Lebenspartner vorsieht, stellt jedenfalls ab dem 1.1.2005 eine unmittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Ausrichtung dar.

Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, die den Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung ausschließt, sofern die Ehe erst nach Vollendung des 62. Lebensjahres des unmittelbar Versorgungsberechtigten geschlossen wurde, ist nicht altersdiskriminierend, wenn damit an die feste Altersgrenze der Versorgungsordnung angeknüpft wird.

Eine solche Regelung soll die Begrenzung und Kalkulierbarkeit der durch die Hinterbliebenenversorgung entstehenden Belastungen und damit auch den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Dotierungsrahmen sichern. Insoweit ist es kein milderer, gleich geeignetes Mittel, wenn auf den Eintritt in den Ruhestand und nicht auf die Vollendung des 62. Lebensjahres als feste Altersgrenze der Versorgungsordnung abgestellt wird, selbst wenn der Arbeitgeber dadurch Aufwendungen sparen könnte.

### **3 BAG-Entscheidung vom 19.02.2019: Hinterbliebenenversorgung – Diskriminierung durch Altersgrenze in Spätehenklausel**

Zu seinem Urteil vom 22.01.2019 zu Fragen der Diskriminierung durch Altersgrenze in Spätehenklausel fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 19.02.2019 - 3 AZR 215/18 -, BeckRS 2019, 11857):

Eine Spätehenklausel in einer Versorgungsordnung, die den Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung ausschließt, wenn die Ehe nach der Vollendung des 62. Lebensjahres des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers geschlossen wurde, kann diesen nach §§ 1, 3 I 1 AGG unzulässig wegen des Alters benachteiligen. Zwar unterfällt eine solche Klausel § 10 S. 3 Nr. 4 AGG (Rn. 32 ff.). Allerdings ist sie nur dann nach § 10 S. 2 AGG angemessen, wenn der Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung an ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip wie etwa das Erreichen der festen Altersgrenze, den Eintritt eines Versorgungsfalls oder das Ende des Arbeitsverhältnisses anknüpft.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz als Verbotsgesetz entfaltet eine unechte Rückwirkung. Der Arbeitgeber genießt aber kein schutzwürdiges Interesse darauf, dass eine nach der früheren Rechtslage für wirksam erachtete Spätehenklausel weiterhin als rechtlich zulässig bewertet wird.

Eine ergänzende Vertragsauslegung einer Betriebsvereinbarung kommt nur in Betracht, wenn sich mit der gebotenen Sicherheit feststellen lässt, welche Regelung die Betriebsparteien getroffen hätten, hätten sie von der Unwirksamkeit der in der Betriebsvereinbarung enthaltenen Spätehenklausel gewusst.

## 4 **EuGH-Entscheidung vom 13.06.2019: Betriebsübergang – Übergang des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers mit Vertrauensstellung**

Die RL 2001/23/EG des Rates vom 12.3.2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, namentlich ihr Art. 2 I Buchst. d, ist dahin auszulegen, dass eine Person, die mit dem Veräußerer einen Vertrag zur Übernahme einer Vertrauensstellung im Sinne der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden innerstaatlichen Regelung geschlossen hat, als „Arbeitnehmer“ angesehen werden und daher den von dieser Richtlinie gewährten Schutz in Anspruch nehmen kann, vorausgesetzt jedoch, dass sie von dieser Regelung als Arbeitnehmer geschützt wird und zum Zeitpunkt des Übergangs über einen Arbeitsvertrag verfügt, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist.

Die RL 2001/23/EG in Verbindung mit Art. 4 II EUV ist dahin auszulegen, dass sie einer innerstaatlichen Regelung entgegensteht, nach der bei einem Übergang im Sinne dieser Richtlinie und für den Fall, dass der Erwerber eine Gemeinde ist, die betroffenen Arbeitnehmer sich zum einen einem öffentlichen Auswahlverfahren unterziehen müssen und zum anderen dem Erwerber gegenüber in einem neuen Rechtsverhältnis verpflichten müssen. (EuGH vom 13.06.2019 - C-317/18 -, BeckRS 2019, 11100).

40201).

## 5 **EuGH -Entscheidung vom 13.06.2019: Betriebsübergang – Heranziehen von Produktionsfaktoren und Begriff der wirtschaftlichen Einheit**

Die RL 2001/23/EG des Rates vom 12.3.2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, insbesondere ihr Art. 1 I Buchst. a und b, ist dahin auszulegen, dass sie auf den Übergang einer Produktionseinheit anzuwenden ist, wenn zum einen der Veräußerer, der Erwerber oder beide gemeinsam mit Blick auf die Fortführung der vom Veräußerer ausgeübten wirtschaftlichen Tätigkeit durch den Erwerber, aber auch mit Blick auf die spätere Auflösung des Erwerbers selbst im Rahmen einer Abwicklung handeln, und zum anderen die in Rede stehende Einheit, die das wirtschaftliche Ziel nicht erreichen kann, ohne auf von Dritten stammende Produktionsfaktoren zurückzugreifen, nicht völlig selbstständig ist, vorausgesetzt, dass – was das vorlegende Gericht zu prüfen hat – zum einen der allgemeine Grundsatz des Unionsrechts beachtet wird, wonach der Veräußerer und der Erwerber nicht versuchen dürfen, betrügerisch oder missbräuchlich in den Genuss von Vorteilen zu kommen, die sie aus der RL 2001/23/EG ziehen könnten, und zum anderen die betreffende Produktionseinheit über hinreichende Garantien verfügt, die ihren Zugang zu den Produktionsfaktoren Dritter sicherstellen, damit sie nicht von wirtschaftlichen Entscheidungen abhängig ist, die von diesen einseitig getroffen werden (EuGH vom 13.06.2019 - C-664/17 -, BeckRS 2019, 11111).

## 6 **BAG-Entscheidung vom 19.02.2019: Altersdiskriminierender Leistungsausschluss von der Hinterbliebenenrente**

Eine Spätehenklausel in einer Versorgungsordnung, die den Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung ausschließt, wenn die Ehe nach der Vollendung des 63. Lebensjahres des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers geschlossen wurde, kann diesen nach §§ 1, 3 I 1 AGG unzulässig wegen des Alters benachteiligen. Zwar unterfällt eine solche Klausel § 10 S. 3 Nr. 4 AGG (Rn. 25 ff.). Allerdings ist sie nur dann nach § 10 S. 2 AGG angemessen, wenn der Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung an ein betriebsrentenrechtliches Strukturprinzip wie etwa das Erreichen der festen Altersgrenze, den Eintritt eines Versorgungsfalls oder das Ende des Arbeitsverhältnisses anknüpft (BAG vom 19.02.2019 - 3 AZR 198/18 -, BeckRS 2019, 11986).

## 7 **EuGH -Entscheidung vom 13.06.2019: Aufsichtsratsmitglied einer Stiftung kein umsatzsteuerlicher Unternehmer - IO**

Die Art. 9 und 10 MwStSytRL sind dahin auszulegen, dass ein Mitglied des Aufsichtsrats einer Stiftung wie der Kläger des Ausgangsverfahrens, der zwar hinsichtlich der Ausübung seiner Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied weder dem Vorstand noch dem Aufsichtsrat dieser Stiftung hierarchisch untergeordnet ist, jedoch nicht in eigenem Namen, für eigene Rechnung und in eigener Verantwortung, sondern für Rechnung und unter Verantwortung des Aufsichtsrats handelt und auch nicht das wirtschaftliche Risiko seiner Tätigkeit trägt, da er eine feste Vergütung erhält, die weder von der Teilnahme an Sitzungen noch von seinen tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden abhängt, nicht selbständig eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübt (EuGH vom 13.06.2019 - C-420/18 -, BeckRS 2019, 11097).



## Rechtsanwendung

### 1 Neues BMF-Schreiben vom 26.06.2019: Sonderausgabenabzug bei beschränkt Steuerpflichtigen für Pflichtbeiträge an berufsständische Versorgungseinrichtungen; EuGH-Urteil v. 6.12.2018 – C-480/17 – Montag

Gemäß § 50 Abs. 1 S. 3 EStG ist § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a EStG bei der Besteuerung von Einkünften beschränkt Steuerpflichtiger (§ 1 Abs. 4 EStG) nicht anwendbar. Beiträge an berufsständische Versorgungseinrichtungen können daher aufgrund der bisherigen Regelung nicht als Sonderausgaben berücksichtigt werden.

Der EuGH hat dagegen mit Urteil v. 6.12.2018 in der Rs. C-480/17, DStR 2018, 2622 – Montag entschieden, dass Art. 49 AEUV – Niederlassungsfreiheit – dahingehend auszulegen ist, dass er einer Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, nach der eine in diesem Mitgliedstaat beschränkt steuerpflichtige Person, die dort zur Einkommensteuer veranlagt wird, Pflichtbeiträge an eine berufsständische Altersversorgungseinrichtung, die einen unmittelbaren Zusammenhang mit der Tätigkeit aufweisen, aus der die in diesem Mitgliedstaat zu ver-

steuernden Einkünfte erzielt wurden, nicht in einem Umfang, der dem Anteil an diesen Einkünften entspricht, von der Bemessungsgrundlage der Einkommensteuer abziehen kann, während eine gebietsansässige, unbeschränkt steuerpflichtige Person solche Beiträge in den im nationalen Recht vorgesehenen Grenzen von der Bemessungsgrundlage der Einkommensteuer abziehen kann.

Unter Bezugnahme auf das Ergebnis der Erörterungen mit den obersten Finanzbehörden der Länder gilt daher bis zu einer gesetzlichen Neuregelung des § 50 Abs. 1 EStG für den Sonderausgabenabzug von Beiträgen an berufsständische Versorgungseinrichtungen iSd § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a EStG bei der Besteuerung beschränkt Steuerpflichtiger das Folgende:

–Der Sonderausgabenabzug für Pflichtbeiträge an berufsständische Versorgungseinrichtungen gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a iVm Abs. 2 und 3 EStG ist im Vorgriff auf eine gesetzliche Regelung auch beschränkt Steuerpflichtigen zu gewähren, die Staatsangehörige eines Mitgliedstaats der EU, eines anderen Staates, auf den das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Anwendung findet, oder der Schweizerischen Eidgenossenschaft sind und im Hoheitsgebiet eines dieser Staaten ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben. Für Staatsangehörige der Schweizerischen Eidgenossenschaft gilt dies nur, sofern sie ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt entweder im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats

der Europäischen Union oder in der Schweiz haben.

–Voraussetzung für die Berücksichtigung der Pflichtbeiträge im Rahmen des Sonderausgabenabzugs ist, dass die Mitgliedschaft in der berufsständischen Versorgungseinrichtung auf einer für die inländische Berufsausübung erforderlichen Zulassung beruht.

–Für die Ermittlung der insoweit abzugsfähigen Sonderausgaben sind die Pflichtbeiträge entsprechend dem Anteil der inländischen Einkünfte gemäß § 49 Abs. 1 Nr. 2 bzw. Nr. 3 EStG, die aus der – durch die Zulassung ermöglichten – Berufsausübung erzielt werden, an dem Gesamtbetrag der in- und ausländischen Einkünfte aus der durch die Zulassung ermöglichten Tätigkeit zu berücksichtigen. Der Sonderausgabenabzug ist zur Vermeidung einer doppelten Berücksichtigung ausgeschlossen, soweit die Pflichtbeiträge im Rahmen der Einkommensbesteuerung im Wohnsitzstaat tatsächlich abgezogen worden sind.

Die Grundsätze dieses Schreibens sind in allen offenen Fällen anzuwenden.

Das genannte BMF-Schreiben ist abrufbar unter [www.kenston-pension.de/index.php/rechtsservice/bmf-schreiben](http://www.kenston-pension.de/index.php/rechtsservice/bmf-schreiben). Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.



## 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).

**Kenston Pension GmbH**

Kaiser-Wilhelm-Ring 27 - 29  
50672 Köln

Tel. +49 (0) 221 99 2222 3 - 0

Fax +49 (0) 221 99 2222 3 - 50

[info@kenston-pension.de](mailto:info@kenston-pension.de)

[www.kenston-pension.de](http://www.kenston-pension.de)

[www.kenston-akademie.de](http://www.kenston-akademie.de)

Mit freundlicher Unterstützung:

**BRBZ**  
Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.