



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

## September 2018



### Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 20.03.2018: Zeitlich begrenzte Leistung bei der betrieblichen Altersversorgung
- 2** EuGH-Entscheidung vom 07.08.2018: Betriebsübergang durch Neuvergabe eines Dienstleistungsauftrags nach mehrmonatiger Unterbrechung der Unternehmenstätigkeit
- 3** BAG-Entscheidung vom 20.02.2018: Einstandspflicht für Leistungskürzungen der Pensionskasse
- 4** BAG-Entscheidung vom 30.08.2017: Auflösende Bedingung – Unbefristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung
- 5** BFH-Entscheidung vom 03.07.2018: Zuständigkeit für Änderung des Dienstvertrags eines (abberufenen) GmbH-Geschäftsführers
- 6** OLG Celle - Entscheidung vom 09.04.2018: Leistungspflicht des Versicherers nach fingiertem Anerkennnis und wiedererlangter Berufsfähigkeit
- 7** BVerfG-Entscheidung vom 09.07.2018: Verfassungsmäßigkeit der Beitragspflicht für Versorgungsbezüge in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung
- 8** FG Köln - Entscheidung vom 04.07.2017: Besteuerung der Kapitalabfindung aus einem Altersvorsorgevertrag – keine schädliche Verwendung

### Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 17.09.2018: Vorsorgeaufwendungen, Aufteilung eines einheitlichen Sozialversicherungsbeitrags (Globalbeitrag); Anpassung der Aufteilungsmaßstäbe für den Veranlagungszeitraum 2019
- 2** Betriebswirtschaft im Blickpunkt (BBP) 09/2018: Sebastian Uckermann beschreibt neue Wege der effektiven Auslagerung von unmittelbaren Pensionszusagen
- 3** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

## Rechtsprechung

### **1 BAG-Entscheidung vom 20.03.2018: Zeitlich begrenzte Leistung bei der betrieblichen Altersversorgung**

Gewährt ein Arbeitgeber während der ersten sechs Monate des Altersruhestands seinen Arbeitnehmern ein monatliches Entgelt unter Anrechnung der Betriebsrente, stellt dies eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung dar, die der Insolvenzversicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) unterliegt (BAG vom 20.03.2018 - 3 AZR 519/16 -, BeckRS 2018, 13451).

### **2 EuGH-Entscheidung vom 07.08.2018: Betriebsübergang durch Neuvergabe eines Dienstleistungsauftrags nach mehrmonatiger Unterbrechung der Unternehmenstätigkeit**

Art. 1 I der Richtlinie 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 ist dahin auszulegen, dass ein Fall wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehende, in dem der Auftragnehmer eines Dienstleistungsauftrags für den Betrieb einer städtischen Musikschule, dem die Stadtverwaltung sämtliche für die Ausübung dieser Tätigkeit notwendigen Betriebsmittel zur Verfügung gestellt hat, diese Tätigkeit zwei Monate vor dem Ende des laufenden Schuljahrs einstellt, die Belegschaft entlässt und die Betriebsmittel an die Stadtverwaltung zurückgibt, die erst für das darauffolgende Schuljahr einen neuen Auftrag vergibt und dem neuen Auftragnehmer dieselben Betriebsmittel überlässt, in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen kann (EuGH vom 07.08.2018 - C-472/16 -, BeckRS 2018, 17534).

Art. 4 I der Richtlinie 2001/23/EG ist dahin auszulegen, dass unter Umständen wie denen des Ausgangsverfahrens, in dem der Auftragnehmer eines Dienstleistungsauftrags für den Betrieb einer städtischen Musikschule diese Tätigkeit zwei Monate vor dem Ende des laufenden Schuljahrs einstellt und die Belegschaft entlässt

und der neue Auftragnehmer die Tätigkeit mit Beginn des darauffolgenden Schuljahrs wieder aufnimmt, die Kündigung der Arbeitnehmer „aus wirtschaftlichen, technischen oder organisatorischen Gründen, die Änderungen im Bereich der Beschäftigung mit sich bringen“, im Sinne dieser Bestimmung erfolgt zu sein scheidet, sofern nicht die Umstände, die zur Kündigung der gesamten Belegschaft geführt haben, und die verzögerte Bestellung eines neuen Dienstleisters eine gezielte Maßnahme darstellen, um den betroffenen Arbeitnehmern die ihnen nach dieser Richtlinie zustehenden Rechte zu entziehen, was vom vorlegenden Gericht zu prüfen ist.

### **3 BAG-Entscheidung vom 20.02.2018: Einstandspflicht für Leistungskürzungen der Pensionskasse**

Der EuGH wird gemäß Art. 267 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) um die Beantwortung der folgenden Fragen ersucht:

1. Ist Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22.10.2008 über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers anwendbar, wenn Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über eine der staatlichen Finanzdienstleistungsaufsicht unterliegenden überbetriebliche Versorgungseinrichtung erbracht werden, diese aus finanziellen Gründen ihre Leistungen mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde kürzt und der Arbeitgeber nach nationalem Recht zwar für die Kürzungen gegenüber den ehemaligen Arbeitnehmern einzustehen hat, seine Zahlungsunfähigkeit jedoch dazu führt, dass er seine Verpflichtung, diese Leistungskürzungen auszugleichen, nicht erfüllen kann?

2. Falls die erste Vorlagefrage bejaht wird:

Unter welchen Umständen können die durch die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers erlittenen Verluste des ehemaligen Arbeitnehmers bei den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung als offensichtlich unverhältnismäßig angesehen werden und damit die Mitgliedstaaten verpflichten, hiergegen einen Mindestschutz zu gewährleisten, obwohl der ehemalige Arbeitnehmer mindestens die Hälfte der Leistungen erhält, die sich aus seinen erworbenen Rentenansprüchen ergeben?

3. Falls die erste Vorlagefrage bejaht wird:

Entfaltet Art. 8 der Richtlinie 2008/94/EG un-

mittelbare Wirkung und verleiht die Bestimmung, wenn ein Mitgliedstaat diese Richtlinie nicht oder nur unzulänglich in nationales Recht umgesetzt hat, dem Einzelnen Rechte, die dieser vor einem nationalen Gericht gegenüber dem Mitgliedstaat geltend machen kann?

4. Falls die dritte Vorlagefrage bejaht wird:

Ist eine privatrechtlich organisierte Einrichtung, die von dem Mitgliedstaat – für die Arbeitgeber verpflichtend – als Träger der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung bestimmt ist, der staatlichen Finanzdienstleistungsaufsicht unterliegt sowie die für die Insolvenzversicherung erforderlichen Beiträge kraft öffentlichen Rechts von den Arbeitgebern erhebt und wie eine Behörde die Voraussetzungen der Zwangsvollstreckung durch Verwaltungsakt herstellen kann, eine öffentliche Stelle des Mitgliedstaates? (BAG vom 20.02.2018 - 3 AZR 142/16 -, BeckRS 2018, 2111).

### **4 BAG-Entscheidung vom 30.08.2017: Auflösende Bedingung – Unbefristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung**

Zu seinem Urteil vom 30.08.2017 zu Fragen einer Unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung fasste das BAG folgende urteilbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 30.08.2017 - 7 AZR 204/16 -, BeckRS 2017, 140420):

Das dem TV-L unterfallende Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers, dem vom zuständigen Rentenversicherungsträger eine unbefristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bewilligt wurde, endet nach § 33 III TV-L nicht aufgrund der in § 33 II TV-L bestimmten auflösenden Bedingung, wenn der Arbeitnehmer trotz seines eingeschränkten Leistungsvermögens auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann und er seine Weiterbeschäftigung form- und fristgerecht im Sinne von § 33 III TV-L beim Arbeitgeber beantragt hat.

Hat der Arbeitgeber ein nach § 84 II SGB IX notwendiges betriebliches Eingliederungsmanagement unterlassen, trifft ihn eine erweiterte Darlegungslast zum Nichtbestehen von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nach § 33 III TV-L. Er hat von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer bereits genannte Beschäftigungsalternativen zu prüfen und im Einzelnen darzulegen,

aus welchen Gründen sowohl eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes an dem Arbeitnehmer zuträgliche Arbeitsbedingungen als auch die Beschäftigung auf einem anderen – leidensgerechten – Arbeitsplatz ausscheiden.

Nach § 33 II 1 TV-L endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem ein Rentenbescheid zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer dauerhaft voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann auch eintreten, wenn dem Arbeitnehmer neben einer unbefristeten Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt wurde. Die Zustellung eines Bescheids über eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung beseitigt einen vorherigen Bescheid über eine unbefristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung nicht. Vielmehr erhält der Versicherte, wenn für denselben Zeitraum Ansprüche auf mehrere Renten aus eigener Versicherung bestehen, nach § 89 I 1 SGB VI die höchste Rente.

Im Fall der unbefristeten teilweisen Erwerbsminderung endet das Arbeitsverhältnis nach § 33 III TV-L nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem von Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden kann, soweit dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

Für das Bestehen von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nach § 33 III TV-L kommt es auf die Umstände bei Eintritt der auflösenden Bedingung beziehungsweise der Mitteilung des Arbeitgebers über den Eintritt der auflösenden Bedingung an. Das ist der Zeitpunkt der Zustellung des Bescheids über die unbefristete Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beziehungsweise der Mitteilung des Arbeitgebers über die deswegen eintretende Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt auch dann, wenn dem Arbeitnehmer wegen der Verschlossenheit des Teilzeitarbeitsmarkts auch eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bewilligt wird.

Wurde entgegen § 84 II SGB IX ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht durchgeführt, trifft den Arbeitgeber im Hinblick auf das Nichtbestehen von leidensgerechten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nach § 33 III TV-L eine gesteigerte Darlegungslast. Er hat von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer bereits genannte Weiterbeschäftigungsmög-

lichkeiten zu prüfen und im Einzelnen darzulegen, aus welchen Gründen weder eine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz, gegebenenfalls nach dessen Umgestaltung, noch eine Beschäftigung auf einem anderen – leidensgerechten – Arbeitsplatz in Betracht kommen. Es ist vom Arbeitgeber darzutun, warum ein betriebliches Eingliederungsmanagement in keinem Fall dazu hätte beitragen können, das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

## **5 BFH-Entscheidung vom 03.07.2018: Zuständigkeit für Änderung des Dienstvertrags eines (abberufenen) GmbH-Geschäftsführers**

Zum Abschluss, zur Änderung und Beendigung des Dienstvertrags eines Geschäftsführers einer GmbH ist bei Fehlen abweichender Satzungsbestimmungen die Gesellschafterversammlung zuständig. Eine Änderung des Dienstvertrags eines abberufenen Geschäftsführers fällt erst dann unter die Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis des (neuen) Geschäftsführers, wenn sich das ursprüngliche Geschäftsführerdienstverhältnis nach der Abberufung in ein gewöhnliches Anstellungsverhältnis umgewandelt hat. (BFH vom 03.07.2018 - II ZR 452/17 -, BeckRS 2018, 18504).

## **6 OLF Celle - Entscheidung vom 09.04.2018: Leistungspflicht des Versicherers nach fingiertem Anerkenntnis und wiedererlangter Berufsfähigkeit**

Lehnt der Versicherer in der Berufsunfähigkeitsversicherung seine Leistungspflicht ab, wird das bedingungsgemäß abzugebende Anerkenntnis im Fall einer tatsächlich eingetretenen Berufsunfähigkeit des Versicherungsnehmers fingiert.

Klagt der Versicherungsnehmer auf Zahlung von Berufsunfähigkeitsleistungen und endet seine Berufsunfähigkeit noch während des Rechtsstreits oder bereits vor Klageerhebung, bleibt der Versicherer bis zu einer ordnungsgemäßen Einstellungsmitteilung zur Leistung verpflichtet.

Demgegenüber endet die Leistungspflicht des Versicherers nicht automatisch mit dem Zeitpunkt, an dem ggf. aufgrund sachverständiger Feststellung der Versicherungsnehmer seine Berufsfähigkeit wiedererlangt hat. Das gilt auch dann, wenn der Versicherer nach Abschluss der

aufgrund des Erstantrags durchgeführten notwendigen Erhebungen sein Anerkenntnis hätte befristen können, er aber sowohl von einem befristeten als auch von einem unbefristeten Anerkenntnis abgesehen hat. In einem solchen Fall kann der Versicherer das fingierte Anerkenntnis auch nicht nachträglich durch ein zeitlich befristetes Anerkenntnis ersetzen und so die Regeln des Nachprüfungsverfahrens umgehen (OLG Celle vom 09.04.2018 - 8 U 250/17 -, BeckRS 2018, 5569).

## **7 BVerfG-Entscheidung vom 09.07.2018: Verfassungsmäßigkeit der Beitragspflicht für Versorgungsbezüge in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung**

Die Beitragspflicht für Versorgungsbezüge, zu denen nach § 229 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB V auch Renten der betrieblichen Altersversorgung gehören, ist mit der Verfassung vereinbar (BVerfG vom 09.07.2018 - 1 BvL 2/18 -, BeckRS 2018, 20221).

## **8 FG Köln - Entscheidung vom 04.07.2017: Besteuerung der Kapitalabfindung aus einem Altersvorsorgevertrag – keine schädliche Verwendung**

Die Abfindung einer Kleinbetragsrente ist keine schädliche Verwendung iSd § 93 Abs. 1 S. 1 und 2 EStG, mit der Folge, dass die gewährten Zulagen nicht zurückzuzahlen sind. Insoweit besteht auch keine Veranlassung, entsprechende Beträge aus der Auszahlung des Altersvorsorgevertrags von der Besteuerung auszunehmen (FG Köln vom 04.07.2017 - 5 K 3136/16 -, BeckRS 2017, 138734).

## Rechtsanwendung

### 1 Neues BMF-Schreiben vom 17.09.2018: Vorsorgeaufwendungen, Aufteilung eines einheitlichen Sozialversicherungsbeitrags (Globalbeitrag); Anpassung der Aufteilungsmaßstäbe für den Veranlagungszeitraum 2019

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder sind zur Ermittlung der steuerlich berücksichtigungsfähigen Vorsorgeaufwendungen die vom Steuerpflichtigen geleisteten einheitlichen Sozialversicherungsbeiträge (Globalbeiträge) staatenbezogen wie folgt aufzuteilen:

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 Betriebswirtschaft im Blickpunkt (BBP) 09/2018: Sebastian Uckermann beschreibt neue Wege der effektiven Auslagerung von unmittelbaren Pensionszusagen

Die Direktzusage stellt den wichtigsten Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung dar. Als Vorteile gelten insbesondere die hohe finanzwirtschaftliche Effizienz und die große Gestaltungsflexibilität. Trotz dieser unbestrittenen Vorteile denken immer mehr Unternehmen darüber nach, die Pensionsrückstellungen aus den Bilanzen auszulagern. Neben den rein ökonomischen Überlegungen haben auch Soft Facts erheblichen Einfluss. Der Beitrag stellt Lösungswege in Form von Schuldbefreiungen bzw. -beitritten dar.

Der vollständige Artikel ist abrufbar unter: [www.kenston-pension.de/medien/publikationen-2018](http://www.kenston-pension.de/medien/publikationen-2018)

### 3 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**, Rechtsanwältin; **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).