

## Rechtsprechung

- 1** EuGH-Entscheidung vom 26.03.2015: Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs
- 2** BAG-Entscheidung vom 04.08.2015: Spätehenklausel – Gleichbehandlung
- 3** BAG-Entscheidung vom 22.09.2015: Zahlung aus betrieblicher Altersversorgung als wiederkehrende Leistung im Sinne des Gebührenstreitwerts – Feststellungsklage
- 4** BVerfG-Entscheidung vom 29.09.2015: Verfassungsmäßigkeit der ab 2005 geltenden Altersrentenbesteuerung; Anwendung der Öffnungsklausel bei Freiberufler-Rentnern
- 5** FG München - Entscheidung vom 06.06.2014: Altersentlastungsbetrag bei der Abgeltungsteuer unterliegenden Kapitaleinkünften
- 6** FG München - Entscheidung vom 27.05.2014: Zur steuerlichen Berücksichtigung von Altersvorsorgeaufwendungen bei Beschäftigten des Europäischen Patentamts
- 7** BFH-Entscheidung vom 29.07.2015: Kein zusätzlicher Sonderausgabenabzug gemäß § 10a EStG für nicht aktiv in der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherte und Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke

## Rechtsanwendung

- 1** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

## Rechtsprechung

### **1** EuGH-Entscheidung vom 26.03.2015: Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs

Der Begriff „Arbeitnehmer“ im Sinne von Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 II der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist dahin auszulegen, dass er eine Person, die in ein Zentrum für Hilfe durch Arbeit wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende aufgenommen worden ist, einschließen kann (EuGH vom 26.03.2015 - C-316/13 -, BeckRS 2015, 81281).

### **2** BAG-Entscheidung vom 04.08.2015: Spätehenklausel – Gleichbehandlung

Zu seinem Urteil vom 09.12.2014 zu Fragen der Spätehenklausel fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 04.08.2015 - 3 AZR 137/13 -, BeckRS 2015, 71195):

Eine Spätehenklausel, die einem Arbeitnehmer Hinterbliebenenversorgung für seinen Ehegatten nur für den Fall zusagt, dass die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen ist, benachteiligt den Arbeitnehmer unzulässig wegen des Alters.

Nach § 10 S. 3 Nr. 4 AGG kann eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters insbesondere gerechtfertigt sein im Falle der „Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen“. § 10 S. 3 Nr. 4 AGG betrifft insoweit jedoch nur die Risiken „Alter“ und „Invalidität“, nicht hingegen das Risiko des Todes und erfasst deshalb ausschließlich die Alters- und Invaliditätsversorgung und nicht die Hinterbliebenenversorgung. Eine erweiternde Auslegung oder analoge Anwendung von § 10 S. 3 Nr. 4 AGG ist nicht möglich.

Eine Spätehenklausel, nach der Witwen- und Witwerversorgung nur gewährt wird, wenn der Arbeitnehmer, dem die Versorgungszusage erteilt wurde, die Ehe vor Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen hat, bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters, die nicht nach § 10 S. 1 und S. 2 AGG gerechtfertigt ist. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters gestattet, wenn

diese objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

a) Es bleibt offen, ob ein legitimes Ziel im Sinne von § 10 S. 1 AGG vorliegt, wenn sich der Arbeitgeber darauf beruft, die Spätehenklausel diene dazu, die mit der Hinterbliebenenversorgung verbundenen zusätzlichen Risiken zu begrenzen, um den Versorgungsaufwand verlässlich kalkulieren zu können und die für die Witwen-/Witwerversorgung insgesamt zur Verfügung gestellten Mittel nur einem eingegrenzten Personenkreis zukommen lassen zu wollen, um diesem bei Eintritt des Versorgungsfalls „Tod“ eine Witwen-/Witwerversorgung in angemessener, weil substantieller Höhe gewähren zu können.

b) Die auf die Vollendung des 60. Lebensjahres bestimmte Altersgrenze ist zur Erreichung dieser Ziele nicht angemessen iSv § 10 S. 2 AGG, da sie zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der Versorgungsberechtigten führt, die – weil sie bei Eheschließung das 60. Lebensjahr vollendet hatten – von der Witwen-/Witwerversorgung vollständig ausgeschlossen werden. Zudem geht sie zum Teil auch über das hinaus, was zur Erreichung des Ziels notwendig ist.

### **3** BAG-Entscheidung vom 22.09.2015: Zahlung aus betrieblicher Altersversorgung als wiederkehrende Leistung im Sinne des Gebührenstreitwerts – Feststellungsklage

Zu seinem Urteil vom 05.05.2015 zu Fragen der Zahlung aus betrieblicher Altersversorgung als wiederkehrende Leistung im Sinne des Gebührenstreitwerts fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 22.09.2015 - 3 AZR 391/13 -, NZA 2015, 1471):

§ 42 I 1 GKG in der Fassung vom 27.2.2014, nach dem bei Ansprüchen von Arbeitnehmern auf wiederkehrende Leistungen grundsätzlich der dreifache Jahresbetrag der wiederkehrenden Leistungen für den Gebührenstreitwert maßgeblich ist, gilt auch für die Geltendmachung von Betriebsrentenansprüchen.

Die Bestimmung ist zudem anwendbar, wenn wiederkehrende Leistungen im Wege einer po-



sitiven Feststellungsklage geltend gemacht werden. Ein pauschaler Abschlag ist nicht geboten. Der Wortlaut von § 42 I 1 GKG enthält keine Einschränkungen. Auch die fehlende Vollstreckungsfähigkeit eines Feststellungsurteils führt nicht zu einer anderen Bewertung. Die Vollstreckungsfähigkeit ist ein Gesichtspunkt, der für die Bestimmung der Beschwer maßgeblich ist, da es insoweit darauf ankommt, inwieweit die Entscheidung für die einzelne Partei belastend ist. Für das Gebührenrecht kommt es demgegenüber auf die wirtschaftliche Bedeutung der Angelegenheit an.

§ 42 I 1 GKG findet allerdings keine Anwendung, wenn ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf künftige Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geltend macht. Während des laufenden Arbeitsverhältnisses bestehen zunächst nur Anwartschaften, auf die die Vorschrift nicht anwendbar ist.

Macht ein Kläger im Wege der positiven Feststellungsklage vor Eintritt eines Versorgungsfalls Rechte auf betriebliche Altersversorgung geltend, so bestimmt sich der Gebührenstreitwert danach, welchen wirtschaftlichen Wert die streitige Anwartschaft bei pauschaler Betrachtung hat. Danach ist ein Gebührenstreitwert von 70 % des dreijährigen Unterschiedsbetrags der künftigen Betriebsrente festzusetzen.

Der Wert des Streitgegenstands im Rechtsmittelverfahren ist nach § 47 II 1 GKG durch den Wert des Streitgegenstands im vorangegangenen Rechtszug begrenzt, soweit sich der Streitgegenstand nicht erweitert. Es kommt dabei auf den wirklichen, nicht den von der Vorinstanz festgesetzten Wert an.

#### **4 BVerfG-Entscheidung vom 29.09.2015: Verfassungsmäßigkeit der ab 2005 geltenden Altersrentenbesteuerung; Anwendung der Öffnungsklausel bei Freiberufler-Rentnern**

Die ab 2005 geltenden Regelungen des § 22 Nr. 1 S. 3 EStG idF des Alterseinkünftegesetzes v. 5.7.2004 (BGBl. I 2004, 1427) führen weder zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung von Selbständigem im Verhältnis zu nichtselbständig Tätigen noch zu einer verfassungswidrigen Doppelbesteuerung. Der mit dem Alterseinkünftegesetz vollzogene Übergang zur nachgelagerten Besteuerung von Renteneinkünften ist auch nicht unter dem Ge-

sichtspunkt des Rückwirkungsverbots verfassungsrechtlich zu beanstanden (BVerfG vom 29.9.2015 – 2 BvR 2683/11 -, BeckRS 2015, 55595).

#### **5 FG München - Entscheidung vom 06.06.2014: Altersentlastungsbetrag bei der Abgeltungsteuer unterliegenden Kapitaleinkünften**

Erzielt ein Steuerpflichtiger der Abgeltungsteuer unterliegende Kapitaleinkünfte, werden diese mangels Einbeziehung in die Summe der Einkünfte bei der Berechnung des Altersentlastungsbetrages nicht berücksichtigt. (FG München vom 06.06.2014 - 8 K 2051/12 -, BeckRS 2014, 96319).

#### **6 FG München - Entscheidung vom 27.05.2014: Zur steuerlichen Berücksichtigung von Altersvorsorgeaufwendungen bei Beschäftigten des Europäischen Patentamts**

Altersvorsorgeaufwendungen, die ein Beschäftigter der Europäischen Patentorganisation erbringt, können nicht als vorweggenommene Werbungskosten für spätere steuerpflichtige sonstige Einkünfte iSd § 22 Nr. 1 S. 3 Buchst. a EStG abgezogen werden. (FG München vom 27.05.2014 - 15 K 3529/11 -, BeckRS 2014, 95562). Aufgrund ihres unmittelbaren wirt-

schaftlichen Zusammenhangs mit den steuerbefreiten Einnahmen aus der Tätigkeit bei der Europäischen Patentorganisation können entsprechende Altersvorsorgeaufwendungen auch nicht als Sonderausgaben abgezogen werden. Ein Abzug findet nur im Rahmen des Progressionsvorbehalts statt.

#### **7 BFH-Entscheidung vom 29.07.2015: Kein zusätzlicher Sonderausgabenabzug gemäß § 10a EStG für nicht aktiv in der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherte und Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke**

Ein Steuerpflichtiger ist nicht berechtigt, seine Altersvorsorgebeiträge als Sonderausgaben gemäß § 10a EStG abzuziehen, wenn er nicht mehr „aktiv“, sondern lediglich in früheren Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert gewesen ist. (BFH vom 29.07.2015 - X R 11/13 -, BeckRS 2015, 95839). Eine Berechtigung zum zusätzlichen Sonderausgabenabzug ergibt sich ebenfalls nicht aus einer bestehenden Pflichtmitgliedschaft in einem berufsständischen Versorgungswerk. Die Abzugsberechtigung gemäß § 10a EStG ist auch nicht daraus abzuleiten, dass der Steuerpflichtige über seinen Ehegatten gemäß § 79 S. 2 EStG mittelbar einen Anspruch auf die Altersvorsorgezulage hat. Die Nichtgewährung des zusätzlichen Sonderausgabenab-



zugs verstößt nicht gegen den Gleichheitssatz.

## 1 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**,



#### 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**

Hohenzollernring 54  
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:  
Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.