



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

Juli 2020



Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 18.02.2020: Informationspflichten des Arbeitgebers im Bereich der betrieblichen Altersversorgung
- 2** BAG-Entscheidung vom 25.02.2020: Weitergeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung nach Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern – Share Deal
- 3** BAG-Entscheidung vom 19.02.2020: Weitergabe dynamischer Entgelterhöhungen gemäß den Entgelttabellen des TVöD aufgrund Haustarifvertrags – Betriebliche Übung
- 4** BAG-Entscheidung vom 30.10.2019: Klage auf Sozialkassenbeiträge – Streitgegenstand
- 5** BAG-Entscheidung vom 10.12.2019: Betriebsrentenanpassung – Überschussbeteiligung
- 6** BAG-Entscheidung vom 18.02.2020: Betriebsrentenanpassung – Tarifvertragliche Veränderung der Anpassungsregelungen
- 7** BAG-Entscheidung vom 10.12.2020: Betriebliche Altersversorgung – Stichtagsregelung und betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz
- 8** BAG-Entscheidung vom 20.08.2019: Betriebliche Altersversorgung – Einstandspflicht des Arbeitgebers und personalvertretungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz
- 9** BFH-Entscheidung vom 12.02.2020: Verwendung von Altersvorsorgevermögen zur Entschuldung einer selbstgenutzten Wohnimmobilie
- 10** FG Münster - Entscheidung vom 26.09.2019: Doppelbesteuerung der Alterseinkünfte – Entscheidungsspielraum des Gesetzgebers bei der Auswahl des Steuergegenstands

Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 01.07.2020: Korrektur des allgemeinen Informationsschreibens zur Umsetzung datenschutzrechtlicher Vorgaben der Art. 12–14 DSGVO in der Steuerverwaltung
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 18.02.2020: Informationspflichten des Arbeitgebers im Bereich der betrieblichen Altersversorgung

Zu seinem Urteil vom 18.02.2020 zu Fragen der Informationspflichten des Arbeitgebers im Bereich der betrieblichen Altersversorgung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 18.02.2020 - 3 AZR 206/18 -, BeckRS 2020, 4476):

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung müssen Auskünfte, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer ohne Rechtspflicht erteilt, richtig, eindeutig und vollständig sein. Eine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer bei einer Änderung der Sach- und Rechtslage zu unterrichten, wenn seine zuvor erteilten Auskünfte unrichtig werden, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber aufgrund besonderer Umstände erkennen kann, dass die Richtigkeit der Auskunft auch für die Zukunft Bedeutung hat.

Einen Arbeitgeber treffen keine allgemeinen Beratspflichten. Hinweis- und Informationspflichten können sich jedoch aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls und einer umfassenden Interessenabwägung ergeben.

In Betracht kommen Hinweis- und Informationspflichten bei folgenden Fallgestaltungen:

- a) Ein Vertragsschluss kommt im Interesse und auf Initiative des Arbeitgebers zustande. Dann kann der Arbeitgeber den Eindruck erwecken, den Arbeitnehmer nicht ohne ausreichende Aufklärung atypischen Versorgungsrisiken auszusetzen.
- b) Auch sonst kann eine Aufklärungspflicht bestehen, wenn der Arbeitgeber über eine größere Informationsnähe verfügt, etwa wenn er die Information besitzt oder sie – im Gegensatz zum Arbeitnehmer – ohne Schwierigkeiten beschaffen kann und der Arbeitnehmer sie benötigt.
- c) Jedenfalls im Bereich der Betriebsrente müssen darüber hinaus tatsächlich erteilte Auskünfte richtig, eindeutig und vollständig sein. Es kann sich dann auch eine Pflicht des Arbeitgebers ergeben, den Arbeitnehmer auf Änderungen der Sach- und Rechtslage hinzuweisen.

2 BAG-Entscheidung vom 25.02.2020: Weitergeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung nach Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern – Share Deal

Zu seinem Urteil vom 25.02.2020 zu Fragen der Weitergeltung einer Konzernbetriebsvereinbarung nach Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 25.02.2020 - 1 ABR 39/18 -, BeckRS 2020, 10930):

Eine im Betrieb eines konzernangehörigen Unternehmens geltende Konzernbetriebsvereinbarung gilt dort normativ als Einzelbetriebsvereinbarung weiter, wenn das Unternehmen infolge einer Übertragung seiner Geschäftsanteile aus dem Konzern ausscheidet und nicht unter den Geltungsbereich einer im neuen Konzernverbund geltenden Konzernbetriebsvereinbarung mit demselben Regelungsgegenstand fällt.

Weil dem Betriebsverfassungsgesetz eine auf die Organisationseinheit des Betriebs bezogene Normwirkung von Betriebsvereinbarungen zugrunde liegt, gilt nach einem durch die Übertragung von Geschäftsanteilen bedingten Ausscheiden eines konzernangehörigen Unternehmens aus dem Konzern eine zuvor in dessen Betrieb geltende Konzernbetriebsvereinbarung dort normativ als Einzelbetriebsvereinbarung weiter, sofern das Unternehmen nicht unter den Geltungsbereich einer im neuen Konzernverbund geltenden Konzernbetriebsvereinbarung mit demselben Regelungsgegenstand fällt.

Unterhält das aus dem Konzern ausscheidende Unternehmen mehrere Betriebe, gilt die Konzernbetriebsvereinbarung nach dem Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern in diesen als Gesamtbetriebsvereinbarung fort.

Grundsätzlich hindert auch ein etwaiger Konzernbezug der durch die Konzernbetriebsvereinbarung ausgestalteten betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheit deren Fortgeltung in dem Betrieb oder den Betrieben des aus dem Konzernverbund ausscheidenden Unternehmens nicht. Eine normative Weitergeltung scheidet aber aus, wenn die betreffende Regelung nach ihrem Inhalt die Zugehörigkeit zum bisherigen Konzern zwingend voraussetzt oder nach dem Ausscheiden des Unternehmens aus dem Konzern gegenstandslos wird.

Der Bestand und die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung, in der die Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt wird, hängen nicht davon ab, ob diese vom Arbeitgeber im ursprünglich vorgesehenen Durchführungsweg Unterstützungskasse erbracht werden können.

Wird ein Betriebsteil – im Sinne einer bestehenden wirtschaftlichen Einheit im Sinne von § 613 a I BGB – im Wege eines Betriebsübergangs von einem neuen Rechtsträger übernommen und von diesem als eigenständiger Betrieb fortgeführt, gelten die vor dem Betriebsübergang im ursprünglichen Betrieb geltenden Betriebsvereinbarungen mit normativer Wirkung weiter.

3 BAG-Entscheidung vom 19.02.2020: Weitergabe dynamischer Entgelterhöhungen gemäß den Entgelttabellen des TVöD aufgrund Haustarifvertrags – Betriebliche Übung

Nimmt ein Arbeitgeber an, zur Gewährung von Leistungen an die Arbeitnehmer aus einem Tarifvertrag verpflichtet zu sein, wird durch die wiederholte Leistung keine betriebliche Übung begründet. In einem solchen Fall liegt die erforderliche positive Kenntnis einer anderweitig fehlenden Verpflichtung zur Leistung nicht vor. Allein die Tatsache, dass der Arbeitgeber tarifvertragsschließende Partei des Haustarifvertrags ist, führt nicht dazu, dass die Grundsätze zur Begründung einer betrieblichen Übung keine Geltung beanspruchen (BAG vom 19.02.2020 - 5 AZR 189/18 -, BeckRS 2020, 8390).

4 BAG-Entscheidung vom 30.10.2019: Klage auf Sozialkassenbeiträge – Streitgegenstand

Zu seinem Urteil vom 30.10.2019 zu Fragen der Klage auf Sozialkassenbeiträge fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 30.10.2019 - 10 AZR 177/18 -, BeckRS 2019, 35719):

Eine Klage auf Beiträge zu den Sozialkassen der Bauwirtschaft für gewerbliche Arbeitnehmer ist regelmäßig hinreichend bestimmt im Sinne von § 253 II Nr. 2 ZPO, wenn die Urlaubs- und Lohn-

ausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) darlegt, von welchem Arbeitgeber sie für welche Kalendermonate Beiträge in welcher Höhe begehrt.

Verlangt die ULAK Beiträge für mehrere Kalendermonate, handelt es sich um eine „Gesamtklage“. Die Kasse hat darzulegen, wie sich die Ansprüche auf die einzelnen Monate verteilen.

Die ULAK muss die Arbeitnehmer, für die sie Beiträge erstrebt, nicht namentlich benennen oder in anderer Weise individualisieren, um den Streitgegenstand zu bestimmen.

Es ist in der Regel nicht erforderlich, dass die Kasse die Arbeitnehmer, für die sie Beiträge erstrebt, namentlich benennt oder in anderer Weise individualisiert, um den Streitgegenstand zu bestimmen.

Geringfügig Beschäftigte gewerbliche Arbeitnehmer werden vom persönlichen Geltungsbereich der Verfahrenstarifverträge im Baugewerbe erfasst. Der Ausschluss in § 1 III letzter Satz VTV 2009 und VTV 2011 für Arbeitnehmer, die eine geringfügige Beschäftigung im Sinne von § 8 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IV) ausüben, bezieht sich nur auf Angestellte, nicht dagegen auf gewerbliche Arbeitnehmer.

Ein Betrieb im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn ist eine organisatorische Einheit, innerhalb derer der Arbeitgeber zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt. Ein Betrieb im Sinne der Verfahrenstarifverträge im Baugewerbe setzt voraus, dass mindestens ein Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Eine Betriebsabteilung im Sinne der Verfahrenstarifverträge im Baugewerbe ist ein räumlich, personell und organisatorisch vom Gesamtbetrieb abgegrenzter Betriebsteil, der mit eigenen technischen Betriebsmitteln einen eigenen Betriebszweck verfolgt, der auch nur ein Hilfszweck sein kann. Das zusätzliche tarifliche Merkmal der Selbstständigkeit erfordert eine auch für Außenstehende wahrnehmbare räumliche und organisatorische Abgrenzung sowie einen besonders ausgeprägten spezifischen arbeitstechnischen Zweck.

Der Senat hält die rückwirkende Erstreckung der Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe durch § 7 VI und VII in Verbindung mit den Anlagen 31 und 32 SokaSiG für verfassungsrechtlich unbedenklich.

BvR 3087/14 -, BeckRS 2019, 32392).

5 BAG-Entscheidung vom 10.12.2019: Betriebsrentenanpassung – Überschussbeteiligung

Zu seinem Urteil vom 10.12.2019 zu Fragen der Überschussbeteiligung bei Betriebsrentenanpassungen fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 10.12.2019 - 3 AZR 122/18 -, BeckRS 2019, 34895):

Die Voraussetzungen, unter denen nach § 16 III Nr. 2 BetrAVG die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers für Betriebsrenten entfällt, müssen rechtlich feststehen, wenn der Versorgungsfall eintritt. Rechtliche Basis können eine vertragliche Vereinbarung oder gesetzliche Ansprüche sein.

Die vertragliche Vereinbarung kann auch zwischen dem Arbeitgeber und der Pensionskasse geschlossen sein. Derartige Vereinbarungen stellen einen Vertrag zugunsten des Versorgungsberechtigten dar. Er kann nicht ohne Zustimmung des Versorgungsberechtigten geändert werden.

Enthalten zwischen dem Arbeitgeber und einer Pensionskasse vereinbarte Versorgungsregelungen Änderungsvorbehalte, so erlauben sie keine strukturelle Veränderung der maßgeblichen Bestimmungen. Dies gilt auch dann, wenn als Voraussetzung für die Änderung vorgesehen ist, dass die BAFin dieser zugestimmt hat.

Betriebsrentner sind berechtigt, die im Versicherungsaufsichtsrecht niedergelegten gesetzlichen Vorgaben für die Überschussberechnung unmittelbar gegenüber der Pensionskasse durchzusetzen.

Nach § 16 II Nr. 2 BetrAVG erfüllt der Arbeitgeber eine Pflicht zur Anpassung der Betriebsrente, wenn die Anpassung nicht geringer ist als die Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmer. Darauf kann sich der Arbeitgeber hilfsweise auch dann berufen, wenn er geltend macht, überhaupt nicht zur Anpassung verpflichtet zu sein. Bei der Ermittlung der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber die typischerweise den aktiven Beschäftigten zum Leben verbleibenden Nettobeträge zu errechnen. Er darf dabei die Steuerklasse III ohne Kinderfreibetrag sowie die Kirchensteuer, den Solidaritätszuschlag und eine AOK-Mitgliedschaft zugrunde legen.

Nach § 16 III Nr. 2 BetrAVG entfällt die Anpassungsprüfungspflicht für Betriebsrenten unter anderem dann, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf

den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Diese Voraussetzungen müssen bei Eintritt des Versorgungsfalls rechtlich feststehen. Dies kann aufgrund vertraglicher Vereinbarung oder aufgrund gesetzlicher Ansprüche der Fall sein (Rn. 59 ff.). Eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Pensionskasse reicht dafür aus, da sie einen Vertrag zugunsten des Versorgungsberechtigten darstellt, der nicht ohne dessen Zustimmung geändert werden kann.

Änderungsvorbehalte in Versorgungsregelungen zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse stehen der Anwendbarkeit von § 16 III Nr. 2 BetrAVG nicht entgegen, wenn ihre Auslegung oder eine Anwendungskontrolle ergibt, dass die Voraussetzungen dieser Bestimmung gesichert ist. Änderungsvorbehalte in Versorgungsregelungen erlauben – auch mit Zustimmung der BAFin – keine strukturelle Veränderung der maßgeblichen Bestimmungen.

Überschüsse entfallen im Sinne von § 16 III Nr. 2 BetrAVG auf den Rentenbestand, wenn sie

- a) nach den rechtlichen Verpflichtungen verursachungsorientiert im Sinne von § 153 II 1 Hs. 1 VVG – auch zu Abrechnungs- oder Gewinnverbänden bzw. Bestandsgruppen – zusammengefasst sind und innerhalb des Bestandes dem einzelnen Vertrag entsprechend seinem rechnerischen Anteil zugeschrieben werden und
- b) innerhalb des Bestandes Betriebsrentner und Anwärter gleichbehandelt werden.

Betriebsrentner haben einen Anspruch auf Gleichbehandlung mit Anwärtern aus dem in § 138 II VAG niedergelegten versicherungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser gibt den Betriebsrentnern, auch wenn sie nicht Versicherungsnehmer sind, einen unmittelbar gegen die Pensionskasse durchsetzbaren Rechtsanspruch.

Innerhalb des Bestandes muss rechtlich sichergestellt sein, dass Überschussanteile im versicherungsrechtlichen Sinne – wenn solche anfallen – weder dem Arbeitgeber noch der Pensionskasse, sondern den Betriebsrentnern und Versicherten zustehen. Das kann sich auch aus Versorgungsregelungen zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse ergeben. Änderungsvorbehalte in den Versorgungsregelungen ermächtigen – auch mit Zustimmung der BAFin – keine Entziehung der Rechte der Betriebsrentner. Die gesetzlichen Vorgaben für die Überschussberechnung kann der Betriebsrentner unmittelbar gegenüber der Pensionskasse durchsetzen.

Überschüsse werden zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet, wenn sichergestellt ist, dass ein angemessenes Verhältnis zwischen dauernden und vorübergehenden Erhöhungen besteht. Ferner dürfen befristete Erhöhungen keinen unangemessen hohen Anteil an der Betriebsrente insgesamt haben.

Sterbegeld ist keine betriebliche Altersversorgung im Sinne von § 1 I 1 BetrAVG.

6 BAG-Entscheidung vom 18.02.2020: Betriebsrenten-anpassung – Tarifvertragliche Veränderung der Anpassungsregelungen

Arbeitsvertragliche Verweisungen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen sind im Regelfall zeit- und inhaltsdynamisch auszulegen und erfassen dann auch die Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Derartige Regelungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind weder unzulässig unklar noch intransparent. Verschlechternde Änderungen von Versorgungsregelungen unterliegen dabei einer materiell-rechtlichen Überprüfung. Diese ist jedoch bei tarifvertraglichen Änderungen aufgrund des Schutzes der Tarifautonomie durch Art. 9 III GG eingeschränkt.

Die Änderung einer in einem Versorgungstarifvertrag enthaltenen vertraglichen Anpassungsregelung, die abweichend von der ursprünglichen Regelung eine teilweise Abkopplung der künftigen Anpassungen von den tarifvertraglichen Gehaltserhöhungen vornimmt, mindestens jedoch eine jährliche Anpassung von 1 % vorsieht, stellt nur einen geringfügigen Eingriff dar. Zu dessen Rechtfertigung bedarf es lediglich sachlicher Gründe (BAG vom 18.02.2020 - 3 AZR 258/18 -, BeckRS 2020, 7240).

7 BAG-Entscheidung vom 10.12.2020: Betriebliche Altersversorgung – Stichtagsregelung und betriebsverfassungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Arbeitnehmer können durch eine Stichtagsregelung aus dem Anwendungsbereich einer neuen Betriebsvereinbarung, die betriebliche Altersversorgung regelt, ausgenommen werden, wenn sie unter eine frühere Versorgungsordnung fallen, die eine typischerweise bessere Versorgung vorsieht. Dies gilt insbesondere, wenn dem Arbeit-

geber wirtschaftliche Gründe zur Seite stehen. Hierin liegt kein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Den Betriebsparteien kommt ein Ermessensspielraum zu. Einzelfallhärten sind hinzunehmen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, das betriebsrentenfähige Einkommen festzulegen und dabei nur bestimmte Entgeltbestandteile einzubeziehen. Hierin liegt im Fall von Allgemeinen Geschäftsbedingungen keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers im Sinne von § 307 I BGB, auch wenn man nicht davon ausgeht, dass die AGB-Kontrolle nach § 307 III BGB eingeschränkt ist.

Nimmt der Arbeitgeber Teile des Entgelts aus dem betriebsrentenfähigen Einkommen heraus und erklärt er nur das Grundgehalt für betriebsrentenfähig, liegt darin kein Verstoß gegen das Leistungsbestimmungsrecht nach § 315 I BGB, sofern dies in der Versorgungsordnung entsprechend angelegt ist (BAG vom 10.12.2020 - 3 AZR 478/17 -, BeckRS 2019, 39852).

8 BAG-Entscheidung vom 20.08.2019: Betriebliche Altersversorgung – Einstandspflicht des Arbeitgebers und personalvertretungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Zu seinem Urteil vom 20.08.2019 zu Fragen der Einstandspflicht des Arbeitgebers und personalvertretungsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 20.08.2019 - 3 AZR 251/17 -, BeckRS 2019, 35053):

Gewährt der Arbeitgeber Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in einem mittelbaren Durchführungsweg und wird im mittelbaren Durchführungsweg die Leistungsordnung im Rahmen der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit verschlechtert, so löst dies keine Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 I 3 des Betriebsrentengesetzes aus.

Verstößt eine Dienstvereinbarung zunächst nicht gegen den personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, kann sich dies durch spätere Entwicklungen ändern.

Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach § 1 I 3 BetrAVG auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar

über ihn erfolgt. Dadurch wird sichergestellt, dass im Versorgungsfall die zugesagten Leistungen auch dann erbracht werden, wenn es Schwierigkeiten im Durchführungsweg gibt. Hält sich die Verschlechterung der Leistungsordnung jedoch in dem Rahmen, in dem auch der Arbeitgeber eine Direktzusage hätte verschlechtern können, löst sie die Einstandspflicht nicht aus.

Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes stehen deshalb nicht für Verschlechterungen ein, die durch die Umstellung der Zusatzversorgungssysteme des öffentlichen Dienstes von einer Gesamtversorgung auf ein Punktesystem entstehen. Diese Umstellung entspricht den Grundsätzen von Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit.

Nach dem personalvertretungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, der auch in § 61 I 1 HPVG (Hessisches Personalvertretungsgesetz) niedergelegt ist, können Arbeitnehmer im Hinblick auf eine andere Versorgungsregelung nur dann von einer Versorgungszusage ausgenommen werden, wenn diese eine zumindest annähernd gleichwertige Versorgung vorsieht.

Eine ursprünglich nicht gleichheitswidrige Dienstvereinbarung kann durch spätere Entwicklungen gleichheitswidrig werden.

Die Übernahme von Beiträgen für einen externen Versorgungsträger durch den Arbeitgeber rechtfertigt die Herausnahme aus einer Versorgungsregelung nur, wenn mit den übernommenen Beiträgen eine Altersversorgung aufgebaut werden kann, die der entspricht, von der die Arbeitnehmer ausgenommen sind.

Schließt eine Dienstvereinbarung Arbeitnehmer aus einer Versorgungsregelung gleichheitswidrig aus, so führt dies zu einem Anspruch auf Anpassung nach oben. Den benachteiligten Arbeitnehmern sind Rechte nach der Versorgungsregelung zu gewähren, von der sie ausgeschlossen wurden. Dabei sind Vorteile durch die Übernahme von Beiträgen zu einem Versorgungsträger, die nach der dann anzuwendenden Versorgungsordnung nicht vorgesehen sind, anzurechnen.

9 **BFH-Entscheidung vom 12.02.2020: Verwendung von Altersvorsorgevermögen zur Entschuldung einer selbstgenutzten Wohnimmobilie**

Die Einzahlung von gefördertem Altersvorsorgevermögen auf einen nicht zertifizierten Bausparvertrag stellt auch dann eine förderschädliche wohnungswirtschaftliche Verwendung gemäß § 92a Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Alt. 2 EStG dar, wenn infolge der hierdurch ermöglichten früheren Zuteilung der Bausparsumme erreicht werden soll, ein Darlehen zur Immobilienfinanzierung zinsersparend früher abzulösen.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen) ist befugt, die Unwirksamkeit eines Bescheids über die Entnahme des Altersvorsorge-Eigenheimbetrags (§ 92b EStG) durch eigenständigen Verwaltungsakt festzustellen, sofern der Bescheid unter einer – bestandskräftig gewordenen – auflösenden Bedingung erlassen worden war und die Bedingung eingetreten ist (BFH vom 12.02.2020 - X R 28/18 -, BeckRS 2020, 15045).

10 **FG Münster - Entscheidung vom 26.09.2019: Doppelbesteuerung der Alterseinkünfte – Entscheidungsspielraum des Gesetzgebers bei der Auswahl des Steuergegenstands**

Der Gesetzgeber hat bei der Auswahl des Steuergegenstands und bei der Bestimmung des Steuersatzes einen weitreichenden Entscheidungsspielraum. Dies gilt vor allem dann, wenn er – wie bei der Besteuerung der Alterseinkünfte – komplexe Regelungssysteme umgestalten muss. Eine erhebliche Ungleichbehandlung, die jeglichen sachlichen Grundes entbehrt, weil alle vom Gesetzgeber angestrebten Regelungsziele auch unter Vermeidung der ungleichen Behandlung und ohne Inkaufnahme anderer Nachteile erreicht werden können, braucht von den Betroffenen jedoch nicht hingenommen zu werden. Zudem findet der gesetzgeberische Gestaltungsspielraum bei der Neuordnung der Besteuerung von Vorsorgeaufwendungen für die Alterssicherung und der Besteuerung von Bezügen aus dem Ergebnis der Vorsorgeaufwendungen im Verbot der Doppelbesteuerung seine Grenze.

Eine Doppelbesteuerung von Renteneinkünften ist jedoch nicht gegeben, wenn der voraussichtliche nominelle steuerfreie Rentenanteil, der dem

Steuerpflichtigen zufließen wird, höher ist als die aus versteuertem Einkommen geleisteten Altersvorsorgebeiträge (FG Münster vom 26.09.2019 - 9 V 1985/19 E -, BeckRS 2019, 33577).

Rechtsanwendung

1 **Neues BMF-Schreiben vom 01.07.2020: Korrektur des allgemeinen Informationsschreibens zur Umsetzung datenschutzrechtlicher Vorgaben der Art. 12–14 DSGVO in der Steuerverwaltung**

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder wird in Nr. 8 der Anlage zum BMF-Schreiben v. 1.5.2018 – IV A 3 - S 0030/16/10004-21(BStBl. I 2018, 607, BeckVerw 355880), die zuletzt durch BMF-Schreiben v. 8.2.2019 – IV A 3 - S 0030/16/10004-21(BStBl. I 2019, 90, BeckVerw 447490) geändert worden ist, der Beitrag zum „Recht auf Beschwerde“ wie folgt gefasst:

„Recht auf Beschwerde

Wenn Sie der Auffassung sind, dass wir Ihrem Anliegen nicht oder nicht in vollem Umfang nachgekommen sind, können Sie bei der zuständigen Datenschutzaufsichtsbehörde Beschwerde einlegen. Im Regelfall ist dies die oder der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (Kontakt Daten unter www.bfdi.bund.de). Die Kontaktdaten der Datenschutzbehörden der Länder finden Sie unter www.datenschutz.de/projektpartner/.“

Dieses Schreiben wird im BStBl. I veröffentlicht. Das genannte BMF-Schreiben ist abrufbar unter www.kenston-pension.de/index.php/rechtservice/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 Lülldorf**, 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 und www.kenston-akademie.de.