



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

Oktober 2020



Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 03.06.2020: Anpassung einer betrieblichen Altersversorgung – Gesamtversorgung
- 2** BAG-Entscheidung vom 27.11.2019: Rückforderung von Beiträgen zu den Sozialkassen der Bauwirtschaft
- 3** BAG-Entscheidung vom 22.01.2020: Rückforderung von Beiträgen zu den Sozialkassen der Bauwirtschaft – Unwirksame AVE VTV 2014
- 4** EuGH-Entscheidung vom 24.09.2020: Direktzusage und Überschreiten einer Kappungsgrenze der Gesamtpension – Mittelbare Diskriminierung
- 5** BAG-Entscheidung vom 03.06.2020: Altersdiskriminierung – Verbot geltungserhaltender Reduktion
- 6** OVG Münster - Entscheidung vom 20.08.2020: Berücksichtigung von Aufwandsentschädigungen eines kommunalen Mandatsträgers bei Beiträgen zum Versorgungswerk

Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 26.10.2020: Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise für Arbeitnehmer, Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 03.06.2020: Anpassung einer betrieblichen Altersversorgung – Gesamtversorgung

Sagt ein Arbeitgeber eine sich aus Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und anderen Renteneinkünften – etwa einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung – zusammensetzende Gesamtversorgung zu, bezieht sich die gesetzliche Anpassungsprüfung nach § 16 I und II BetrAVG nicht auf die Gesamtversorgung, sondern auf die vom Arbeitgeber geschuldete und gezahlte Betriebsrente.

Zur Ermittlung des Kaufkraftverlusts bei der Anpassungsprüfung nach § 16 I und II BetrAVG ist auf den am Anpassungstichtag veröffentlichten Verbraucherpreisindex für Deutschland abzustellen. Später veröffentlichte Indizes – auch wenn ihr Basisjahr vor dem Anpassungstichtag liegt – können nicht herangezogen werden (BAG vom 03.06.2020 - 3 AZR 441/19 -, BeckRS 2020, 16353).

2 BAG-Entscheidung vom 27.11.2019: Rückforderung von Beiträgen zu den Sozialkassen der Bauwirtschaft

Zu seinem Urteil vom 27.11.2019 zu Fragen der Rückforderung von Beiträgen zu den Sozialkassen der Bauwirtschaft fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 27.11.2019 - 10 AZR 399/18 -, BeckRS 2019, 37554):

Die ordnungsgemäße Begründung einer Revision, die auf eine Sachrüge gestützt wird, setzt voraus, dass die Revisionsbegründung den angenommenen Rechtsfehler des Berufungsgerichts so aufzeigt, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Der Revisionskläger muss sich mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen.

Schuldnerin von zu Unrecht gezahlten Sozialkassenbeiträgen ist grundsätzlich die nach den Verfahrenstarifverträgen über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe als Einzugsstelle bestimmte Sozialkasse. Das gilt auch dann, wenn sie Beiträge einzieht, die einer anderen Kasse zustehen. Die Sozialkasse, an die die Einzugsstelle die Beiträge lediglich abführt, kann aufgrund des Vorrangs der so genannten Lei-

stungskondition nicht als Schuldnerin in Anspruch genommen werden.

Nicht verbandsgebundene Arbeitgeber haben wegen der unwirksamen Allgemeinverbindlicherklärungen der Verfahrenstarifverträge keinen bereicherungsrechtlichen Anspruch auf Rückzahlung von Beiträgen zu den Sozialkassen der Bauwirtschaft. Das rückwirkend in Kraft getretene SokaSiG ist der rechtliche Grund für die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft, die Beitragszahlungen im Sinne von § 812 I 1 Alt. 1 BGB behalten zu dürfen.

Die rückwirkende Geltungserstreckung der Verfahrenstarifverträge der Bauwirtschaft auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber durch § 7 SokaSiG begegnet aus Sicht des Senats keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken.

3 BAG-Entscheidung vom 22.01.2020: Rückforderung von Beiträgen zu den Sozialkassen der Bauwirtschaft – Unwirksame AVE VTV 2014

Zu seinem Urteil vom 22.01.2020 zu Fragen der Rückforderung von Beiträgen zu den Sozialkassen der Bauwirtschaft fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 22.01.2020 - 10 AZR 323/18 -, BeckRS 2020, 7758):

Wird eine Revision auf eine Sachrüge gestützt, muss die Revisionsbegründung den angenommenen Rechtsfehler des Berufungsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennbar sind. Dazu muss sich der Revisionskläger mit der angefochtenen Entscheidung auseinandersetzen.

Schuldnerin von zu Unrecht gezahlten Sozialkassenbeiträgen ist grundsätzlich die in den Tarifverträgen über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe bestimmte Einzugsstelle. Das gilt auch dann, wenn sie Beiträge einzieht, die einer anderen Sozialkasse zustehen. Diese andere Sozialkasse kann aufgrund des Vorrangs der so genannten Leistungskondition nicht als Schuldnerin in Anspruch genommen werden.

Nicht originär tarifgebundene Arbeitgeber haben trotz der unwirksamen Allgemeinverbindlicherklärungen der Verfahrenstarifverträge keinen bereicherungsrechtlichen Anspruch auf Rückzahlung ihrer Sozialkassenbeiträge. Rechtsgrund für die geleisteten Sozialkassenbeiträge im Sinne von § 812 I 1 Alt. 1 BGB ist das rückwirkend in Kraft getretene SokaSiG.

Die rückwirkende Geltungserstreckung der Tarifverträge über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber durch § 7 SokaSiG begegnet aus Sicht des Senats keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken.

4 EuGH-Entscheidung vom 24.09.2020: Direktzusage und Überschreiten einer Kappungsgrenze der Gesamtpension – Mittelbare Diskriminierung

1. Die RL 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf und die RL 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5.7.2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sind dahin auszulegen, dass Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaats in ihren Geltungsbereich fallen, nach denen zum einen ein Teil des Betrags der Betriebspension, zu dessen direkter Auszahlung an den ehemaligen Arbeitnehmer sich der Arbeitgeber durch eine Vereinbarung verpflichtet hat, vom Arbeitgeber an der Quelle einzubehalten ist, und zum anderen der vertraglich vereinbarten Indexierung der Höhe dieser Leistung die Wirkung genommen wird.

2. Art. 5 Buchst. c und Art. 7 Buchst. a Nr. iii der RL 2006/54 sind dahin auszulegen, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats nicht entgegenstehen, nach der den Bezugsberechtigten einer Pension, zu deren unmittelbaren Zahlung an sie ein staatlich kontrolliertes Unternehmen sich durch eine Vereinbarung verpflichtet hat und die bestimmte, mit dieser Regelung festgelegte Grenzen überschreitet, zum einen ein Betrag, der von dem Teil dieser Pension einbehalten wird, der eine dieser Grenzen überschreitet, und zum anderen der Vorteil einer vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension vorzuenthalten werden, selbst wenn der Prozentsatz ehemaliger Arbeitnehmer, bei denen die Höhe der Betriebspension durch diese Regelung beeinträchtigt worden ist, bei den in deren Geltungsbereich fallenden ehemaligen Arbeitnehmern erheblich höher ist als bei den in diesen Geltungsbereich fallenden ehemaligen Arbeitnehmerinnen, sofern diese Folgen durch objektive Faktoren gerechtfertigt sind, die nichts mit

einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, was zu prüfen Sache des vorliegenden Gerichts ist.

3. Art. 2 I und II Buchst. b der RL 2000/78/EG ist dahin auszulegen, dass er einer Regelung eines Mitgliedstaats, nach der den Bezugsberechtigten einer Pension, zu deren unmittelbaren Zahlung an sie ein staatlich kontrolliertes Unternehmen sich durch eine Vereinbarung verpflichtet hat und die bestimmte, mit dieser Regelung festgelegte Grenzen überschreitet, zum einen ein Betrag, der von dem Teil dieser Pension einbehalten wird, der eine dieser Grenzen überschreitet, und zum anderen der Vorteil einer vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension vorenthalten werden, nicht allein aus dem Grund entgegensteht, dass diese Regelung nur Bezugsberechtigte betrifft, die bereits ein bestimmtes Alter überschritten haben.

4. Die Art. 16, 17, 20 und 21 GRCh sind dahin auszulegen, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats nicht entgegenstehen, nach der den Bezugsberechtigten einer Pension, zu deren unmittelbaren Zahlung an sie ein staatlich kontrolliertes Unternehmen sich durch eine Vereinbarung verpflichtet hat und die bestimmte, mit dieser Regelung festgelegte Grenzen überschreitet, zum einen ein Betrag, der von dem Teil dieser Pension einbehalten wird, der eine dieser Grenzen überschreitet, und zum anderen der Vorteil einer vertraglich vereinbarten Indexierung dieser Pension vorenthalten werden.

5. Art. 47 GRCh ist dahin auszulegen, dass er dem nicht entgegensteht, dass ein Mitgliedstaat es unterlässt, in seiner Rechtsordnung einen eigenständigen Rechtsbehelf vorzusehen, der mit dem Hauptantrag darauf gerichtet ist, die Vereinbarkeit nationaler Bestimmungen zur Umsetzung des Unionsrechts mit dem Unionsrecht zu prüfen, sofern die Möglichkeit einer entsprechenden inzidenten Prüfung besteht (EuGH vom 24.09.2020 - C-223/19 -, BeckRS 2020, 23811).

5 BAG-Entscheidung vom 03.06.2020: Altersdiskriminierung – Verbot geltungserhaltender Reduktion

Zu seinem Urteil vom 03.06.2020 zu Fragen der Altersdiskriminierung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 27.11.2019 - 10 AZR 399/18 -, BeckRS 2019, 37554):

Soweit eine Versorgungsordnung einen vorzeitigen Ruhestand mit Versorgungsleistungen bereits mit der Vollendung des 50. Lebensjahres

ohne versicherungsmathematische Abschläge wegen der vorgezogenen Inanspruchnahme ermöglicht, ist der Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung nach § 10 S. 1 und 2 AGG unter dem Gesichtspunkt der Kompensation gerechtfertigt, wenn die Ehe erst nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Das gilt auch dann, wenn Versorgungsberechtigte, die mit der Vollendung des 65. Lebensjahres in den normalen Ruhestand treten, auch für spätere Eheschließungen noch eine Hinterbliebenenversorgung erwerben können.

Abgrenzbare Teile in Allgemeinen Geschäftsbedingungen einer Versorgungsordnung bestehend aus einer wegen des Alters diskriminierenden und einer nicht diskriminierenden Regelung führen zu keiner Gesamtnunwirksamkeit der Klausel nach den Grundsätzen des Verbots der geltungserhaltenden Reduktion. Da das Unionsrecht keine Gesamtnunwirksamkeit einer solchen Klausel gebietet, kann der nationale Gesetzgeber die Rechtsfolgen autonom bestimmen. Es gelten dann die Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, die nur soweit reichen, wie es die Beseitigung der Benachteiligung erfordert.

Knüpft der Leistungsausschluss für eine Hinterbliebenenversorgung an den Leistungsbezug ab einem konkret bestimmten Altersabschnitt der Versorgungsberechtigten zwischen der Vollendung des 50. und der Vollendung des 65. Lebensjahres an, werden diese Beschäftigten unmittelbar wegen des Alters benachteiligt. Eine Unterscheidung nach bestimmten Geburtsjahrgängen begründet eine unmittelbare Benachteiligung.

Ermöglicht eine Versorgungsordnung einen vorzeitigen Ruhestand mit Versorgungsleistungen bereits ab der Vollendung des 50. Lebensjahres, ohne versicherungsmathematische Abschläge vorzusehen, ist der Ausschluss einer Hinterbliebenenversorgung gerechtfertigt. Dafür spricht der Gesichtspunkt der Kompensation. Voraussetzung ist jedoch, dass die Ehe erst nach dem Ausscheiden des unmittelbar Versorgungsberechtigten aus dem Arbeitsverhältnis geschlossen wurde. Dies gilt selbst dann, wenn andere unmittelbar Versorgungsberechtigte, die erst nach dem Erreichen der festen Altersgrenze nach der Versorgungsordnung in den Ruhestand treten, auch bei einer späteren Eheschließung noch eine Hinterbliebenenversorgung erwerben können.

Da das Unionsrecht keine Gesamtnunwirksamkeit einer abgrenzbaren diskriminierenden Allgemeinen Geschäftsbedingung verlangt, kann der nationale Gesetzgeber die Rechtsfolgen autonom bestimmen. Es gelten dann die Grund-

sätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, die keine umfassende Nichtigkeit der Klausel erfordern, sondern nur soweit reichen, wie es die Beseitigung der Benachteiligung erfordert. Ein Verbot der geltungserhaltenden Reduktion ist insoweit auch nach dem Zweck des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nicht geboten. Ein nicht selbst unerlaubt Benachteiligter kann deshalb keine Ansprüche daraus herleiten, dass von einer Regelung eine andere Personengruppe unerlaubt benachteiligt wird.

3 AZR 332/18 -, BeckRS 2019, 34376).

6 OVG Münster - Entscheidung vom 20.08.2020: Berücksichtigung von Aufwandsentzündigungen eines kommunalen Mandatsträgers bei Beiträgen zum Versorgungswerk

Gemäß § 7 Abs. 1 S. 1 RAVG NW sind die Mitglieder des Versorgungswerks zur Zahlung der satzungsgemäßen Beiträge verpflichtet. Soweit für die Höhe der Beiträge das Arbeitsentgelt und das Arbeitseinkommen maßgeblich sind, gelten §§ 14, 15 SGB IV entsprechend (§ 7 Abs. 1 S. 3 RAVG NW). Gemäß § 15 Abs. 1 S. 2 SGB IV ist Einkommen als Arbeitseinkommen zu werten, wenn es als solches nach dem Einkommensteuerrecht zu bewerten ist (OVG Münster vom 20.08.2020 - 17 A 4414/19 -, BeckRS 2020, 25112).



Rechtsanwendung

1 Neues BMF-Schreiben vom 26.10.2020: Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise für Arbeitnehmer, Steuerbefreiung für Beihilfen und Unterstützungen

Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder wird das BMF-Schreiben v. 9.4.2020 (BStBl. I 2020, 503, DStR 2020, 795) nach Einfügung des § 3 Nr. 11a in das EStG mit dem Corona-Steuerhilfegesetz v. 19.6.2020 (BGBl. I 2020, 1385) wie folgt neu gefasst:

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern in der Zeit v. 1.3. bis zum 31.12.2021 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 € nach § 3 Nr. 11a EStG steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren. Voraussetzung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.

§ 3 Nr. 11a EStG ist gegenüber § 3 Nr. 11 EStG „lex-specialis“ und hat damit Vorrang. Andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen oder Pauschalbesteuerungsmöglichkeiten (wie zB § 3 Nr. 34a, § 8 Abs. 2 S. 11, § 8 Abs. 3 S. 2 EStG) bleiben hiervon unberührt und können neben der hier aufgeführten Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 11a EStG in Anspruch genommen werden.

Arbeitgeberseitig geleistete Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld sind nach § 3 Nr. 28a EStG in der Fassung des Corona-Steuerhilfegesetzes v. 19.6. (BGBl. I 2020, 1385) unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenze (in der Rentenversicherung – West oder Ost) begünstigt und fallen grundsätzlich nicht unter die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 11a EStG. Zuschüsse, die der Arbeitgeber als Ausgleich zum Kurzarbeitergeld wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze (in der Rentenversicherung – West oder Ost) leistet, fallen weder unter die Steuerbefreiungen des § 3 Nr. 11, Nr. 11a noch unter § 3 Nr. 2 Buchst. a EStG.

Dieses Schreiben ersetzt das BMF-Schreiben v. 9.4.2020 – BStBl. I 2020, 503, DStR 2020, 795. Es wird im BStBl. I veröffentlicht.

Dieses Schreiben wird im BStBl. I veröffentlicht. Das genannte BMF-Schreiben ist abrufbar unter 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 und www.kenston-akademie.de.