



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

**Juni 2021**

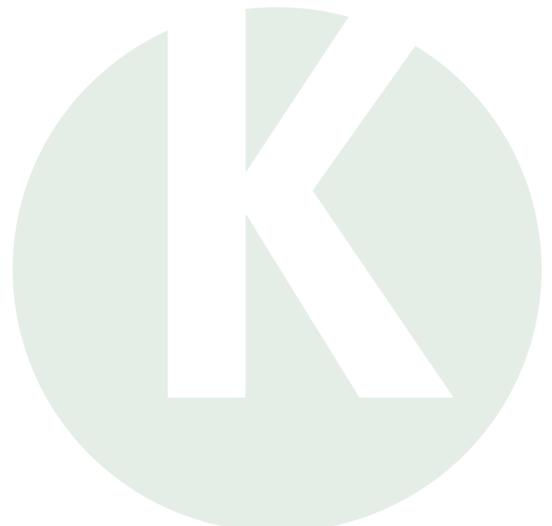


## Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 23.03.2021: Auslegung von AGB in einer Ruhegeldordnung – Unklarheitenregelung
- 2** BAG-Entscheidung vom 13.10.2020: Verwirkung bei Änderung von Versorgungszusagen
- 3** BAG-Entscheidung vom 03.06.2020: Berechnung einer bAV pro-rata-temporis – Diskriminierung wegen Teilzeit
- 4** BAG-Entscheidung vom 13.10.2020: Abbau einer planmäßigen Überversorgung
- 5** BAG-Entscheidung vom 23.02.2021: Ruhegeldanspruch nach dem Ersten Ruhegeldgesetz – Hamburger Zusatzversorgungsgesetz
- 6** BFH-Entscheidung vom 19.05.2021: Zur etwaigen doppelten Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen
- 7** BSG -Entscheidung vom 24.11.2020: Sozialversicherungspflicht einer stillen Gesellschafterin und Niederlassungsleiterin einer Steuerberatungs-GmbH

## Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 15.06.2021: Billigkeitsregelung zur Anwendung des § 4 Nr. 18 UStG auf Leistungen im Zusammenhang mit der Eindämmung und Bekämpfung der COVID-19-Pandemie
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



## Rechtsprechung

### **1 BAG-Entscheidung vom 23.03.2021: Auslegung von AGB in einer Ruhegeldordnung – Unklarheitenregelung**

Die Feststellung des Bestehens einer Versorgungsverpflichtung in einem bestimmten Zeitraum betrifft die Feststellung eines Rechtsverhältnisses und kann Gegenstand einer Feststellungsklage im Sinne von § 256 ZPO sein.

Ergeben sich bei der Auslegung einer vom Arbeitgeber einseitig gestellten Ruhegeldordnung Zweifel bei der Auslegung und sind danach zwei Auslegungsergebnisse ernsthaft vertretbar, ohne dass eine der beiden eindeutig vorzugswürdig ist, so folgt aus der Unklarheitenregelung des § 305 c II BGB, dass die für den Versorgungsempfänger günstige Auslegung den Vorzug erhält. Die Unklarheitenregelung galt bereits bevor das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz den Anwendungsbereich des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf das Arbeitsrecht ausdehnte (BAG vom 23.03.2021 - 3 AZR 99/20 -, BeckRS 2021, 11041).

### **2 BAG-Entscheidung vom 13.10.2020: Verwirkung bei Änderung von Versorgungszusagen**

Das Recht, eine Klage zu erheben, kann ausnahmsweise mit der Folge verirken, dass eine gleichwohl erhobene Klage unzulässig ist.

Rechte, die Arbeitnehmern während ihres Arbeitsverhältnisses durch eine normativ geltende Betriebsvereinbarung eingeräumt wurden, sind unabhängig von der Frage der Regelungsbefugnis der Betriebsparteien für ausgeschiedene Arbeitnehmer nach § 77 IV 3 BetrVG dem Verwirkungseinwand entzogen.

Bei der Ablösung der Betriebsvereinbarung über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch eine zeitlich nachfolgende Betriebsvereinbarung sind die durch das dreistufige Prüfungsschema des Senats präzisierten Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Danach ist auch das Vertrauen der Arbeitnehmer in die künftigen Zuwächse geschützt (BAG vom 13.10.2021 - 3 AZR 246/20 -, BeckRS 2020, 27619).

### **3 BAG-Entscheidung vom 03.06.2020: Berechnung einer bAV pro-rata-temporis – Diskriminierung wegen Teilzeit**

Ein Teilzeitarbeitnehmer ist bei der Anwendung des § 4 I TzBfG im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung mit einem Vollzeitarbeitnehmer vergleichbar, der dieselbe Zeit der Betriebszugehörigkeit hat. Er ist nicht vergleichbar mit einem Vollzeitarbeitnehmer, wenn er bei eigener längerer Betriebszugehörigkeit dieselbe Zeit von auf Vollzeit umgerechneten Tätigkeitszeiten erbracht hat (BAG vom 03.06.2020 - 3 AZR 24/20 -, BeckRS 2021, 7094).

### **4 BAG-Entscheidung vom 13.10.2020: Abbau einer planmäßigen Überversorgung**

Die Zusage von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch eine Gesamtzusage gewährt dem Arbeitnehmer nur eine Versorgung nach den jeweils beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregeln. Sie ist regelmäßig offen für eine – auch verschlechternde – Ablösung durch eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. Eine solche kann jedenfalls einseitig auch gegenüber ausgeschiedenen Arbeitnehmern durchgeführt werden. Gleiches gilt für eine auf betrieblicher Übung beruhenden Zusage. Bei einer Ruhegeldzusage ist die Geltung von vornherein auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt, so dass der – auch der ausgeschiedene – Arbeitnehmer einen möglichen künftigen Änderungsbedarf erkennen kann.

Die Ablösung von Ruhegeldzusagen ist gegenüber Ruhegeldempfängern anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu messen. Sie kann bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes wegen des haushaltsrechtlichen Grundsatzes des sparsamen und wirtschaftlichen Handelns auf den Abbau einer – auch – planmäßigen Überversorgung gestützt werden. Eine Industrie- und Handelskammer als nicht gewinnorientierte Körperschaft des öffentlichen Rechts ist öffentlicher Arbeitgeber in diesem Sinne. Insoweit kann es zulässig sein, eine Bruttogesamtversorgungsobergrenze durch eine so genannte Nettolimitierung abzulösen, wobei der Versorgungsgrad auf 100 % der letzten Nettotoeinkünfte bzw. in Grenzen auch auf ein Weniger zurückgeführt werden darf. Die gestiegene Steuerbelastung der Renten braucht nicht berücksichtigt zu werden, wenn dieses Risiko be-

reits in der ursprünglichen Zusage den Versorgungsempfängern zugewiesen war, weil Betriebsrenten schon damals steuerpflichtig waren. Gleiches gilt für die Belastung mit Sozialabgaben. Sofern es noch keine Beitragspflicht zur Sozialversicherung bei Zusage der Ruhegeldleistungen gab, hat sich der Arbeitgeber angemessen zu beteiligen und darf eine pauschalierende Regelung vornehmen.

Die Änderung einer auf betrieblicher Übung beruhenden Anpassungsregelung ist ebenfalls anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu prüfen. Liegt ein nur äußerst geringfügiger Eingriff vor, können die Verringerung des mit der Anpassung laufender Leistungen verbundenen Verwaltungsaufwands und die damit zusammenhängende Kosteneinsparung einen ausreichenden rechtfertigenden Grund für den Eingriff bilden (BAG vom 13.10.2020 - 3 AZR 410/19 -, BeckRS 2020, 28200).

### **5 BAG-Entscheidung vom 23.02.2021: Ruhegeldanspruch nach dem Ersten Ruhegeldgesetz – Hamburger Zusatz-versorgungsgesetz**

Zu seinem Urteil vom 23.02.2021 zu Fragen des Ruhegeldanspruchs nach dem Ersten Ruhegeldgesetz fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 23.02.2021 - 3 AZR 53/20 -, BeckRS 2021, 2506):

Härtefallklauseln – wie in § 28 HmbZVG – sollen Rechtsfolgen einer Umstellung der Versorgungsordnung in Grenzfällen abmildern. In besonders gelagerten und nicht vorhersehbaren Einzelfällen – gerade bei Systemwechseln – sollen mit ihnen unangemessen erscheinende und dem Sinn der Regelung widersprechende Ergebnisse vermieden werden. Sie sind nicht dazu bestimmt, eine generelle Korrektur der Versorgungsgrundsätze oder gar eine Änderung des Regelungszwecks zu ermöglichen. Sie sollen in erster Linie die Anspruchshöhe, nicht jedoch den Anspruch selbst anpassen.

Nach § 31 II HmbZVG in Verbindung mit § 18 II Nr. 1 S. 2 Buchst. f BetrAVG werden koreanische Krankenschwestern, die nach der Grundlage ihres Einsatzes keine Rechte aus der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben konnten, so behandelt, als wären sie gesetzlich rentenversichert gewesen. Hierdurch entstehen

allerdings unbillige Härten im Sinne von § 28 S. 1 HmbZVG, da aus Anlass der Ablösung des Ersten Ruhegeldgesetzes die auf eine befreiende Lebensversicherung hin angelegte und angemessene Anrechnungsregel des § 26 VIII des 1. RGG durch die Anrechnung einer nach dem Näherungsverfahren berechneten fiktiven gesetzlichen Rente ersetzt wurde.

In Anwendung der Härtefallklausel müssen sich koreanische Arbeitnehmerinnen nur die zur Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht notwendige befreiende Lebensversicherung in Anwendung des § 26 VIII des 1. RGG auf die Gesamtversorgung anrechnen lassen; einer Regelung, die auf die Bewertung gerade solcher Lebensversicherungen angelegt war.

Dass Rentenanwartschaften auf betriebliche Altersversorgung an veränderte gesellschaftliche und wirtschaftliche Verhältnisse angepasst werden können, steht mit verfassungsrechtlichen Vorgaben in Einklang. In diesen Anwartschaften ist die Möglichkeit der Änderung in gewissen Grenzen angelegt.

## **6** **BFH-Entscheidung vom 19.05.2021: Zur etwaigen doppelten Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen**

Der Senat hält daran fest, dass sowohl der zum 1.1.2005 eingeleitete Systemwechsel zur grundsätzlich vollen Einkommensteuerpflicht von Leibrenten und anderen Leistungen der Basisversorgung als auch die Grundsystematik der gesetzlichen Übergangsregelung verfassungsgemäß ist.

Einem Steuerpflichtigen, der nachweisen kann, dass es in seinem konkreten Einzelfall zu einer doppelten Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen kommt, kann allerdings aus verfassungsrechtlichen Gründen ein Anspruch auf eine Milderung des Steuerzugriffs in der Rentenbezugsphase zustehen. Eine solche doppelte Besteuerung ist nicht gegeben, wenn die Summe der voraussichtlichen steuerfrei bleibenden Rentenzufüsse mindestens ebenso hoch ist wie die Summe der aus versteuertem Einkommen aufgebrauchten Altersvorsorgeaufwendungen. Die erforderliche Vergleichs- und Prognoserechnung ist auf der Grundlage des Nominalwertprinzips vorzunehmen.

Als steuerfrei bleibende Rentenzufüsse sind in der Vergleichs- und Prognoserechnung die infolge der gesetzlichen Übergangsregelung zu beanspruchenden Rentenfreibeträge (§ 22 Nr. 1

S. 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa S. 4 EStG) für die Rente des Steuerpflichtigen sowie für eine etwaige Hinterbliebenenrente seines statistisch voraussichtlich länger lebenden Ehegatten anzusetzen. Weitere Beträge, die im Rahmen der Ermittlung des zu versteuernden Einkommens des Rentners abziehbar sind oder steuerfrei gestellt werden, sind nicht einzubeziehen (zB Grundfreibetrag, Sonderausgabenabzug für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, Beitragsanteile des Rentenversicherungsträgers zur Krankenversicherung der Rentner, Werbungskosten-Pauschbetrag, Sonderausgaben-Pauschbetrag).

Für die Ermittlung der in Veranlagungszeiträumen bis 2004 aus versteuertem Einkommen geleisteten Teile der Altersvorsorgeaufwendungen sind die Beiträge zu den verschiedenen Sparten der gesetzlichen Sozialversicherung (einschließlich der ihnen gleichgestellten Teile der Vorsorgeaufwendungen nicht gesetzlich Versicherter) gleichrangig zu berücksichtigen. Alle anderen nach damaliger Rechtslage dem Grunde nach abziehbaren Vorsorgeaufwendungen werden im Rahmen der retrospektiv vorzunehmenden Prüfung, in welchem Umfang Altersvorsorgeaufwendungen in früheren Veranlagungszeiträumen als aus versteuertem Einkommen geleistet gelten, lediglich nachrangig berücksichtigt. In Fällen der Zusammenveranlagung von Eheleuten, die jeweils eigene Vorsorgeaufwendungen getragen haben, werden die gemeinsamen Sonderausgaben-Höchstbeträge im Verhältnis der vorrangig zu berücksichtigenden Vorsorgeaufwendungen beider Eheleute aufgeteilt. Eine Kürzung um Beitragsanteile, die nach der Finanzierungs- und Ausgabenstruktur der Träger der gesetzlichen Rentenversicherung kalkulatorisch nicht auf die Leistung von Alters- oder Hinterbliebenenrenten entfallen, ist nicht vorzunehmen (BFH vom 19.05.2020 - X R 33/19 -, BeckRS 2021, 12271).

## **7** **BSG -Entscheidung vom 24.11.2020: Sozialversicherungspflicht einer stillen Gesellschafterin und Niederlassungsleiterin einer Steuerberatungs-GmbH**

Maßgeblich für die Frage, ob die Niederlassungsleiterin einer Steuerberatungs-GmbH eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausübt, ist ihre Tätigkeit für die GmbH. Die zwischen der Steuerberatungs-GmbH und der Niederlassungsleiterin gebildete stille Gesellschaft, deren Gegenstand nur die Niederlassung ist, scheidet als Arbeit- oder Auftraggeberin aus.

Die Beteiligung als stiller Gesellschafter an der

Niederlassung einer Steuerberatungs-GmbH steht einer abhängigen Beschäftigung nicht entgegen. Eine gesellschaftsrechtlich und damit sozialversicherungsrechtlich relevante Beteiligung an der nach außen auftretenden Steuerberatungs-GmbH mit einer hieraus folgenden Rechtsmacht des stillen Gesellschafter, die Geschicke des Unternehmens leiten zu können, ergibt sich hieraus nicht. (BSG vom 24.11.2020 - B 12 KR 23/19 R -, BeckRS 2021, 1148).

## **Rechtsanwendung**

### **1** **Neues BMF-Schreiben vom 15.06.2021: Billigkeitsregelung zur Anwendung des § 4 Nr. 18 UStG auf Leistungen im Zusammenhang mit der Eindämmung und Bekämpfung der COVID-19-Pandemie**

Unter Bezugnahme auf das Ergebnis der Erörterungen mit den obersten Finanzbehörden der Länder können aus Billigkeitsgründen Leistungen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit der Eindämmung und Bekämpfung der COVID-19-Pandemie von Einrichtungen des öffentlichen Rechts oder anderen Einrichtungen, die keine systematische Gewinnerzielung anstreben, erbracht werden, als eng mit der Sozialfürsorge und der sozialen Sicherheit verbundene Leistungen angesehen und nach § 4 Nr. 18 UStG als umsatzsteuerfrei behandelt werden.

Als Leistungen im Zusammenhang mit der Eindämmung und Bekämpfung der COVID-19-Pandemie gelten auch die entgeltliche Gestaltung von Personal, Räumlichkeiten, Sachmitteln oder die Erbringung von anderen Leistungen an Körperschaften privaten oder öffentlichen Rechts, soweit die empfangende Körperschaft selbst Leistungen im Zusammenhang mit der Eindämmung und Bekämpfung der COVID-19-Pandemie erbringt. Für die aus Billigkeitsgründen mögliche Steuerbefreiung der an diese Körperschaften erbrachten Leistungen ist es unbeachtlich, ob die Leistungen der Körperschaften zur Eindämmung und Bekämpfung der COVID-19-Pandemie steuerbar oder – zB mangels Entgeltlichkeit oder infolge der Erfüllung eigener hoheitlicher Aufgaben – nicht steuerbar sind. Die vorstehende Billigkeitsregelung ist für die Veranlagungszeiträume 2020 und 2021 anzuwenden.

Beruft sich der leistende Unternehmer auf die im Billigkeitsweg zu gewährende Steuerbefreiung, ist für damit im Zusammenhang stehende Eingangsleistungen der Vorsteuerabzug nach § 15 UStG ausgeschlossen.

Dieses Schreiben wird im BStBl. I veröffentlicht.

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.

#### 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 sind Herr Sebastian Uckermann und Herr Patrick Drees.

Herr Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist neben seiner Tätigkeit für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON Gruppe, 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, sowie in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts- und steuerberatenden Berufe tätig.

Herr Drees, studierter Betriebswirt und gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist neben seinen Tätigkeiten für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON GRUPPE, sowie Mitglied im Kuratorium des BRBZ sowie Autor zahlreicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Versorgung und Vergütung. Darüber hinaus ist Herr Drees Mitautor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag und in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts-, unternehmens- und steuerberatenden Berufe tätig.

Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter [www.kenston-pension.de](http://www.kenston-pension.de).

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 Heilich**, 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.

