



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

Dezember 2021



Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 14.07.2021: Berechnung der Jahressonderzahlung nach Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) – Tarifauflegung
- 2** BAG-Entscheidung vom 23.02.2021: Betriebliche Altersversorgung – Beachtung des allgemeinen Gleichheitssatzes
- 3** BAG-Entscheidung vom 21.07.2020: Kürzung einer Pensionskassenrente
- 4** BFH-Entscheidung vom 16.06.2021: Vermögensübergabe gegen Versorgungsleistungen: Abgrenzung zwischen Leibrenten und dauernden Lasten bei teilweisem Ausschluss der Übernahme eines pflegebedingten Mehrbedarfs
- 5** OLG Hamburg - Entscheidung vom 17.09.2021: Haftung des Geschäftsführers einer geschäftsführenden Kommanditisten-GmbH gegenüber der GmbH & Co. KG
- 6** FG München - Entscheidung vom 15.01.2021: Keine Steuerfreiheit der von einem österreichischen Arbeitgeber geleisteten Beiträge nach dem BMSVG AUT gemäß § 3 Nr. 62 EStG

Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 16.12.2021: Einkommensteuerrechtliche Behandlung von Vorsorgeaufwendungen; Änderung des BMF-Schreibens v. 24.5.2017, geändert durch BMF-Schreiben v. 6.11.2017 sowie v. 28.9.2021
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 14.07.2021: Berechnung der Jahressonderzahlung nach Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) – Tarifauflegung

Die Höhe des in § 20 I TV-L (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) geregelten Anspruchs auf eine Jahressonderzahlung bestimmt sich nach § 20 II TV-L. Danach ist der Bemessungssatz mit der nach § 20 III TV-L ermittelten Bemessungsgrundlage zu multiplizieren.

Die Bemessungsgrundlage setzt sich in dem in § 20 III 1 TV-L normierten Regelfall aus der Vergütung zusammen, die dem Arbeitnehmer in den Kalendermonaten Juli, August und September zusteht. Der Wortlaut der Tarifnorm bestimmt nicht, ob nur Zeiten und Entgelt des im Sinne von § 20 I TV-L anspruchsbegründenden Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen sind oder ob auch Zeiten und Entgelt eines anderen Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber einzubeziehen sind.

Der Gesamtzusammenhang der tariflichen Bestimmungen unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck ergibt, dass nur die Zeit und das Entgelt des anspruchsbegründenden Arbeitsverhältnisses in die Berechnung der Jahressonderzahlung eingehen können (BAG vom 14.07.2021 - 10 AZR 485/20 -, BeckRS 2021, 32324).

2 BAG-Entscheidung vom 23.02.2021: Betriebliche Altersversorgung – Beachtung des allgemeinen Gleichheitssatzes

Zu seinem Urteil vom 03.06.2020 zu Fragen der Beachtung des allgemeinen Gleichheitssatzes fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 23.02.2021 - 3 AZR 618/19 -, BeckRS 2021, 12596):

Es verstößt gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn die Tarifvertragsparteien regelhafte und verstetigte Zusatzarbeit nicht für betriebsrentenfähig erklären, wohl aber die für gleiche Arbeitszeit an andere Arbeitnehmer gezahlte Grundvergütung.

Im Rahmen der Zusage von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung können Tarifvertragsparteien nur an bestimmte Entgeltbestandteile anknüpfen. Insoweit ist es grundsätzlich zulässig, das für die Berechnung der betrieblichen Altersversorgung maßgebliche Einkommen auf die jeweilige Grundvergütung zu begrenzen.

Eine tarifliche Regelung verstößt allerdings gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 I GG), wenn bei Arbeitnehmern auf Abruf nur die Vergütung für eine vertraglich vereinbarte Grundarbeitszeit rentenfähig sein soll, nicht aber die gezahlte Vergütung für monatlich vereinbarte und verstetigte Mehrarbeit, die regelhaft anfällt. Ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung gegenüber Arbeitnehmern mit rentenfähiger fester Grundvergütung bei der Bestimmung des rentenfähigen Einkommens ist vor dem Hintergrund des Entgelt- und Versorgungszwecks betrieblicher Altersversorgung nicht gegeben. Das gilt trotz des Gestaltungs- und Ermessensspielraums der Tarifvertragsparteien.

Sonstige Entgeltbestandteile wie Sachleistungen können die Ungleichbehandlung im Rahmen eines Gesamtvergleichs jedenfalls dann nicht kompensieren, wenn diese den Zweck haben, die Verbundenheit mit dem Arbeitsverhältnis zu fördern. Solche Vorteile können Nachteile bei einer arbeitszeitbezogenen Vergütung nicht ausgleichen.

Der Verstoß gegen Art. 3 I GG führt zur Teilnichtigkeit der tariflichen Regelung (§ 134 BGB). Dies hat zur Folge, dass der betroffene Arbeitnehmer einen – gegebenenfalls nur anteiligen – Anspruch auf die vorenthaltene Vergünstigung – hier bei der Bestimmung des rentenfähigen Einkommens – hat, wenn dem Gleichheitssatz für die Vergangenheit nur so Rechnung getragen werden kann.

Bei der Auslegung eines Prozessvergleichs sind an den Willen, auf Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung zu verzichten, hohe Ansprüche zu stellen. Durch einen solchen Vergleich wird regelmäßig nur der Streit über den Gegenstand des Verfahrens erledigt.

3 BAG-Entscheidung vom 21.07.2020: Kürzung einer Pensionskassenrente

Zu seinem Urteil vom 21.07.2020 zu Fragen der Kürzung einer Pensionskassenrente fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 21.07.2020 - 3

AZR 142/16 -, BeckRS 2020, 18338):

§ 7 V 3 BetrAVG bestimmt im Wege einer gesetzlich unwiderlegbaren Vermutung einen auf zwei Jahre begrenzten, objektiven Ausschluss und erfasst in seiner seit dem 1.1.2005 geltenden Fassung auch Zusagen und Verbesserungen von bestehenden Zusagen – wie etwa Anpassungen nach § 16 I und II BetrAVG, – die auf einem (streitigen) Urteil beruhen.

Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung haftet nach § 30 III BetrAVG idF des Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 12.6.2020 (BGBl. 2020 I 1248) für die Einstandspflicht (§ 1 I 3 BetrAVG) eines insolventen Arbeitgebers, wenn der Sicherheitsfall vor dem 1.1.2022 eingetreten ist und die Pensionskasse die nach der Versorgungszusage des Arbeitgebers vorgesehenen Leistungen um mehr als die Hälfte kürzt oder das Einkommen des ehemaligen Arbeitnehmers wegen der Kürzung unter die von Eurostat für Deutschland ermittelte Armutsgrenze fällt.

Durch § 7 V 3 BetrAVG wird im Wege einer gesetzlich unwiderlegbaren Vermutung ein auf zwei Jahre begrenzter, objektiver Ausschluss von Zusagen und Verbesserungen bestehender Zusagen angeordnet. Eine Verbesserung im Sinne der Vorschrift liegt auch bei gerichtlich erstrittenen Anpassungen nach § 16 I und II BetrAVG vor, wenn die Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung innerhalb der 2-Jahres-Frist eintritt.

Verpflichtet sich ein Arbeitgeber einzel- oder kollektivvertraglich, einen Arbeitnehmer bei einer Pensionskasse anzumelden und wird dieser in der Folge Mitglied der Pensionskasse, an die bestimmte Beiträge abzuführen sind, damit der Arbeitnehmer einen Versorgungsanspruch erwirbt, liegt darin regelmäßig eine betriebsrentenrechtliche Versorgungszusage und keine bloße Beitragszusage.

Eine Eigenbeitragszusage des Arbeitnehmers ua im Rahmen einer Pensionskassenzusage kann nach § 1 II Nr. 4 BetrAVG betriebliche Altersversorgung darstellen. Erforderlich ist jedoch, dass die Zusage des Arbeitgebers auch die auf den Eigenbeiträgen des Arbeitnehmers beruhenden Leistungen umfassen soll.

Der durch Art. 8 RL 2008/94/EG gewährte Mindestschutz erfordert, dass einem Arbeitnehmer im Falle der Insolvenz seines (früheren) Arbeitgebers mindestens die Hälfte der von ihm erworbenen Leistungen der betrieblichen Alters-

versorgung erhalten bleiben und sein Einkommen wegen einer Leistungskürzung nicht unter die von Eurostat für den jeweiligen Mitgliedsstaat ermittelte Armutsgefährdungsschwelle fällt.

Nach § 30 III BetrAVG idF des Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 12.6.2020 (BGBl. 2020 I 1248) haftet der Pensions-Sicherungs-Verein für die Einstandspflicht des früheren, insolventen Arbeitgebers, wenn der Sicherungsfall vor dem 1.1.2022 eingetreten ist und die Pensionskasse die nach der Versorgungszusage des Arbeitgebers vorgesehenen Leistungen um mehr als die Hälfte kürzt oder das Einkommen des ehemaligen Arbeitnehmers wegen einer Kürzung unter die von Eurostat für Deutschland ermittelte Armutsgefährdungsschwelle fällt.

4 BFH-Entscheidung vom 16.06.2021: Vermögensübergabe gegen Versorgungsleistungen: Abgrenzung zwischen Leibrenten und dauernden Lasten bei teilweisem Ausschluss der Übernahme eines pflegebedingten Mehrbedarfs

Sind wiederkehrende Barleistungen in einem vor dem 1.1.2008 abgeschlossenen Vermögensübergabevertrag vereinbart worden, stellen sie dauernde Lasten dar, wenn sie abänderbar sind.

Eine Abänderbarkeit der Leistungen kann trotz eines teilweisen Ausschlusses der Übernahme des pflegebedingten Mehrbedarfs gegeben sein. Es reicht aus, wenn sich der Vermögensübernehmer entweder zur persönlichen Pflege (mindestens im Umfang der bis 2016 geltenden Pflegestufe 1 bzw. des ab 2017 geltenden Pflegegrades 2) oder in entsprechendem Umfang zur Übernahme der Kosten für die häusliche Pflege oder der Kosten für die externe Pflege verpflichtet hat (BFH vom 16.06.2021 - X R 31/20 -, BeckRS 2021, 38818).

5 OLG Hamburg - Entscheidung vom 17.09.2021: Haftung des Geschäftsführers einer geschäftsführenden Kommanditisten-GmbH gegenüber der GmbH & Co. KG

Der Geschäftsführer einer geschäftsführenden Kommanditisten-GmbH haftet gegenüber der GmbH & Co. KG grundsätzlich nach denselben Grundsätzen wie der Geschäftsführer einer Komplementär-GmbH. Jedenfalls dann, wenn im Zusammenhang mit der behaupteten Pflichtverletzung kein Interessenkonflikt des Geschäftsführers der geschäftsführenden Kommanditistin bestand, kommt es nicht darauf an, dass er noch in weiteren Gesellschaften als Geschäftsführer eingesetzt war.

Ein völlig untätiger Geschäftsführer darf sich nicht darauf zurückziehen, dass seine Mitgeschäftsführer ohnehin nicht auf ihn gehört hätten, solange es keine Anhaltspunkte dafür gibt, dass schon vorherige Interventionen (OLG Hamburg vom 17.09.2021 - 11 U 71/20 -, BeckRS 2021, 35614).

6 FG München - Entscheidung vom 15.01.2021: Keine Steuerfreiheit der von einem österreichischen Arbeitgeber geleisteten Beiträge nach dem BMSVG AUT gemäß § 3 Nr. 62 EStG

Beiträge, die der österreichische Arbeitgeber eines Grenzgängers gemäß § 6 Abs. 1 S. 1 des österreichischen betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG AUT) an eine österreichische betriebliche Vorsorgekasse leistet, sind nicht gemäß § 3 Nr. 62 EStG steuerfrei (FG München vom 15.01.2021 - 13 K 2270/15 -, BeckRS 2021, 3737).

Rechtsanwendung

1 Neues BMF-Schreiben vom 16.12.2021: Einkommensteuerrechtliche Behandlung von Vorsorgeaufwendungen; Änderung des BMF-Schreibens v. 24.5.2017, geändert durch BMF-Schreiben v. 6.11.2017 sowie v. 28.9.2021

Unter Bezugnahme auf die Erörterung mit den obersten Finanzbehörden der Länder wird das BMF-Schreiben v. 24.5.2017 – IV C 3 - S 2221/16/10001 :004(BStBl. I 2017, 820, Beck-Verw 342000), geändert durch die BMF-Schreiben v. 6.11.2017 – IV C 3 - S 2221/17/10006 :001(BStBl. I 2017, 1455, DStR 2017, 2489) sowie v. 28.9.2021 – IV C 3 - S 2221/21/10016 :001 (BStBl. I 2021, 1833, DStR 2021, 2300), wie folgt geändert:

Die Rn. 88 und 89 werden wie folgt gefasst und die Rn. 89a und 89b eingefügt:

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 Dezember 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**, Rechts-

anwalt; **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 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 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.