



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

**April 2022**

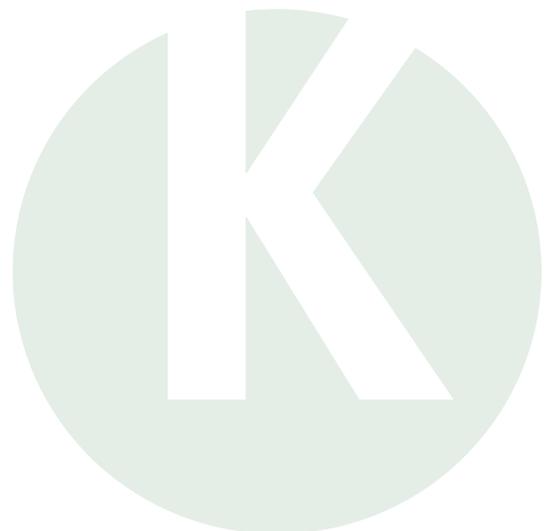


## Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 02.12.2021: Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung in AGB – Mindestehedauer
- 2** BAG-Entscheidung vom 02.12.2021: Gesamtversorgung – Anrechnung der Nachversicherung in berufsständischem Versorgungswerk
- 3** BAG-Entscheidung vom 07.12.2021: Vereinbarkeit von Klageverzichtsprämie und Sozialplan
- 4** LAG Hamm - Entscheidung vom 30.11.2021: Zahlung von anteiligem Jahresbonus
- 5** LAG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 13.10.2021: Umwandlung eines Anspruchs auf tarifliches Zusatzgeld in Freistellungstage
- 6** BFH-Entscheidung vom 13.10.2021: Steuerpflicht des Arbeitslohns aus einer Tätigkeit für die ISAF

## Rechtsanwendung

- 1** Oberste Finanzbehörden der Länder vom 07.04.2021: Allgemeinverfügung zur Frage der Verfassungsmäßigkeit des Abzugs einer zumutbaren Belastung bei der Berücksichtigung von Krankheits- und Pflegekosten als außergewöhnliche Belastungen
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



## Rechtsprechung

### 1 **BAG-Entscheidung vom 02.12.2021: Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung in AGB – Mindestehedauer**

Zu seinem Urteil vom 02.12.2021 zu Fragen der Einschränkung der Hinterbliebenenversorgung in AGB fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 02.12.2021 - 3 AZR 254/21 -, BeckRS 2021, 44976):

In Allgemeinen Geschäftsbedingungen kann der Arbeitgeber eine zugesagte Hinterbliebenenversorgung ausschließen, wenn die Ehe bis zum Versterben des Versorgungsberechtigten nicht mindestens zwölf Monate gedauert hat und die Hinterbliebene die Möglichkeit hat, darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass der Berechtigte aufgrund eines erst nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder einer erst später eingetretenen Krankheit gestorben ist.

Wird eine vom Arbeitgeber zugesagte Witwen-/Witwerrente auf den Ehepartner beschränkt, der mit dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Todes mindestens zwölf Monate verheiratet war, weicht diese Klausel im Sinne von § 307 III 1 BGB von der die Hinterbliebenenversorgung nach § 1 I 1 BetrAVG kennzeichnenden Vertragstypik ab. Eine Inhaltskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist daher möglich.

Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, sich für die zugesagte Hinterbliebenenversorgung an den Regeln der gesetzlichen Sozialversicherung oder der Beamtenversorgung auszurichten und gleiche oder entsprechende Regeln aufzustellen. Die Klausel kann daher abweichend von § 46 II a SGB VI und § 19 I 2 Nr. 1 BeamtVG keinen allgemeinen Gegenbeweis dafür zulassen, dass es nicht der alleinige oder überwiegende Zweck der Heirat war, einen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung zu begründen.

Da eine Hinterbliebenenversorgung an das Todesfallrisiko anknüpft, hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse, dieses durch eine angemessene Ehedauerfrist nur so lange abzusichern, wie es sich nicht bereits im Zeitpunkt der Eheschließung konkretisiert hat. Er ist daher berechtigt, eine Versorgung auszuschließen, wenn die Ehe bis zum Versterben des Versorgungsberechtigten nicht mindestens zwölf Monate gedauert hat. Er ist dann aber wegen des abgesicherten gesundheitlichen Risikos des Arbeitnehmers ver-

pflichtet, der Hinterbliebenen die Möglichkeit einzuräumen, darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen, dass der ursprünglich Versorgungsberechtigte aufgrund eines erst nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder einer erst später eingetretenen Krankheit gestorben ist.

Die Begriffe Unfall und Krankheit richten sich dabei nach hergebrachten Grundsätzen. Ein Unfall liegt vor, wenn die versicherte Person durch ein plötzlich von außen auf ihren Körper wirkendes Ereignis unfreiwillig eine Gesundheitsschädigung erleidet, und erfasst damit auch vorsätzliche Straftaten gegen den Versorgungsberechtigten. Krankheit im medizinischen Sinne ist jeder regelwidrige körperliche oder geistige Zustand, der einer Heilbehandlung bedarf. Selbsttötungen, die auf einer nach der Eheschließung eintretenden Krankheit beruhen, werden daher von der gebotenen Rückausnahme miterfasst.

### 2 **BAG-Entscheidung vom 02.12.2021: Gesamtversorgung – Anrechnung der Nachversicherung in berufsständischem Versorgungswerk**

Zu seinem Urteil vom 02.12.2021 zu Fragen der Anrechnung der Nachversicherung in berufsständischem Versorgungswerk fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 02.12.2021 - 3 AZR 328/21 -, BeckRS 2021, 43029):

Sieht die Versorgungszusage eines beamtenmäßig versorgten und deshalb nicht rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmers vor, dass anderweitige Bezüge nach § 55 BeamtVG anzurechnen sind, so sind bei seinem Ausscheiden mit einer gesetzlich unverfallbaren Betriebsrentenanwartschaft die aufgrund einer Nachversicherung in einem berufsständischen Versorgungswerk durch die Nachversicherung erworbenen Anwartschaften bei der Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft zu berücksichtigen.

Eine Feststellungsklage kann, wenn sie eine sachgemäße, einfache Erledigung der zwischen den Parteien aufgetretenen Streitpunkte ermöglicht, trotz des grundsätzlichen Vorrangs der Leistungsklage zulässig sein.

Eine arbeitsvertragliche Versorgungszusage einer beamtenmäßigen Versorgung, die zur Anwendung der Anrechnungsvorschrift des § 55 BeamtVG führt, steht einer Anwendung von § 2a BetrAVG im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Versorgungsberechtigten aus dem Ar-

beitsverhältnis nicht entgegen. Der beamtengleich versorgte Arbeitnehmer ist kein Beamter.

Scheidet ein beamtenmäßig versorgter Arbeitnehmer vorzeitig aus einem in der Folge der erteilten Versorgungszusage rentenversicherungsfreien Arbeitsverhältnis aus und sieht seine Versorgungszusage vor, dass in entsprechender Anwendung des § 55 BeamtVG anderweitige Versorgungsansprüche angerechnet werden, erfasst die Anrechnung auch die erst aufgrund einer Nachversicherung für die Zeit des Arbeitsverhältnisses in einem berufsständischen Versorgungswerk erlangten Versorgungsanswartschaften.

### 3 **BAG-Entscheidung vom 07.12.2021: Vereinbarkeit von Klageverzichtsprämie und Sozialplan**

Eine Regelung in einem Sozialplan, die einen Abfindungshöchstbetrag festlegt, bewirkt regelmäßig keine gegen § 75 I BetrVG verstößende mittelbare Benachteiligung älterer Arbeitnehmer, wenn die maximal zu zahlende Abfindung die durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstehenden Nachteile substanziell abmildert und die Regelung in der Sache nur eine Begrenzung der durch die Berücksichtigung von Alter und Betriebszugehörigkeit im Rahmen der Abfindungsberechnung bewirkten besonderen Begünstigung dieser Arbeitnehmergruppe darstellt (BAG vom 07.12.2021 - 1 AZR 562/20 -, BeckRS 2021, 44978).

### 4 **LAG Hamm - Entscheidung vom 30.11.2021: Zahlung von anteiligem Jahresbonus**

Enthält zum einen ein Sozialplan die Regelung, dass ausscheidende Arbeitnehmer im Jahr des Ausscheidens ein Bonus „gemäß der jeweils gültigen Bonusregelung“ anteilig gezahlt wird, und wird zum anderen in der diese Bonusregelung betreffenden Konzernbetriebsvereinbarung normiert, dass Mitarbeiter einen Bonus erhalten, „sofern das Unternehmen bzw. Unternehmensseinheit ... eine Bonusgewährung vorsieht“, besteht kein Anspruch des ausscheidenden Arbeitnehmers, wenn aufgrund einer Entscheidung im Konzern auch im Unternehmen des Arbeitgebers kein Bonus für das Jahr des Ausscheidens gewährt werden wird (LAG Hamm vom 30.11.2021 - 14 Sa 711/21 -, BeckRS 2021, 42043).

## 5 LAG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 13.10.2021: Umwandlung eines Anspruchs auf tarifliches Zusatzgeld in Freistellungstage

Können die gem. § 7.14.3 Manteltarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden festgelegten Freistellungstage aus personenbedingten Gründen aufseiten des Arbeitnehmers (zB Krankheit) von diesem nicht genommen werden, geht der Freistellungsanspruch im Umfang der Verhinderung endgültig unter. An seine Stelle tritt im Umfang der Verhinderung (wieder) der Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers auf tarifliches Zusatzgeld gem. § 2.2.1 Tarifvertrag zum tariflichen Zusatzgeld (T-ZUG) Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg.

Der (wiederaufgelebte) Zahlungsanspruch auf tarifliches Zusatzgeld gem. § 2.2.1 T-ZUG unterliegt der Ausschlussfrist des § 18.1.2 Manteltarifvertrag Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden (LAG Baden-Württemberg vom 13.10.2021 - 21 Sa 13/21 -, BeckRS 2021, 44449).

## 6 BFH-Entscheidung vom 13.10.2021: Steuerpflicht des Arbeitslohns aus einer Tätigkeit für die ISAF

Der für eine Tätigkeit als International Civilian Consultant bei der ISAF in Afghanistan gezahlte Arbeitslohn unterliegt der Einkommensteuer. Aus völkerrechtlichen Vereinbarungen ergibt sich kein Anspruch auf eine Steuerbefreiung (BFH vom 13.10.2021 - I R 43/19 -, BeckRS 2021, 47628).

## Rechtsanwendung

### 1 Oberste Finanzbehörden der Länder vom 07.04.2021: Allgemeinverfügung zur Frage der Verfassungsmäßigkeit des Abzugs einer zumutbaren Belastung bei der Berücksichtigung von Krankheits- und Pflegekosten als außergewöhnliche Belastungen

Aufgrund

-des § 367 Abs. 2b und des § 172 Abs. 3 der AO sowie

-der Nichtannahmebeschlüsse des BVerfG v. 23.11.2016 – 2 BvR 180/16 (vorgehend BFH v. 2.9.2015 – VI R 32/13, BStBl. II 2016, 151, DStR 2016, 43 mAnm. Karrenbrock/Petrak; v. 6.6.2018 – 2 BvR 1936/17 (vorgehend BFH v. 25.4.2017 – VIII R 52/13, BStBl. II 2017, 949, DStR 2017, 1693); v. 17.9.2018 – 2 BvR 1205/17 (vorgehend BFH v. 19.1.2017 – VI R 75/14, BStBl. II 2017, 684, DStR 2017, 719) und v. 18.9.2018 – 2 BvR 221/17 (vorgehend BFH v. 29.9.2016 – III R 62/13, BStBl. II 2017, 259, DStRE 2017, 343 mAnm Haupt) sowie

-der Entscheidungen des BFH v. 2.9.2015 – VI R 33/13, BeckRS 2015, 96145; v. 21.2.2018 – VI R 11/16, BStBl. II 2018, 469, DStR 2018, 1114 mAnm Haupt; v. 1.9.2021 – VI R 18/19, BFH/NV 2022, 13, BeckRS 2021, 32981 und v. 4.11.2021 – VI R 48/18, BFH/NV 2022, 120, BeckRS 2021, 36823

ergeht folgende Allgemeinverfügung:

Am 7.4.2022 anhängige und zulässige Einsprüche gegen Festsetzungen der Einkommensteuer werden hiermit zurückgewiesen, soweit mit den Einsprüchen geltend gemacht wird, der Abzug einer zumutbaren Belastung (§ 33 Abs. 3 EStG) bei der Berücksichtigung von Aufwendungen für Krankheit oder Pflege als außergewöhnliche Belastung verstoße gegen das GG. Entsprechendes gilt für am 7.4.2022 anhängige, außerhalb eines Einspruchs- oder Klageverfahrens gestellte und zulässige Anträge auf Aufhebung oder Änderung einer Einkommensteuerfestsetzung.

## 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
- 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**, 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 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).