



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

Juni 2022

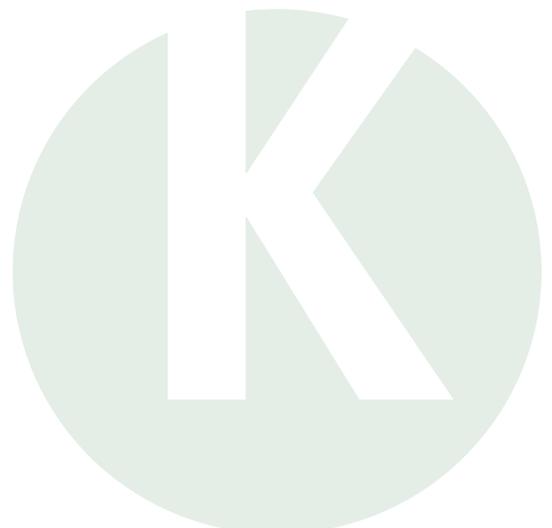


Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 25.01.2022: bAV – Ausgestaltung von Entgeltbestandteilen in Betriebsvereinbarung und Auswirkung auf Ruhegeldfähigkeit
- 2** LAG Hamm - Entscheidung vom 09.02.2022: Tarifvertragliche Corona-Sonderzahlung während Freistellungsphase der Altersteilzeit
- 3** BAG-Entscheidung vom 02.12.2021: Betriebliche Altersversorgung – Vorrang einer Einzelabrede vor kollektiven Regelungen und Rechtskraft des Vorprozesses
- 4** BFH-Entscheidung vom 25.01.2022: Keine Gesellschaftsklage gegen Fremdgeschäftsführer der GmbH
- 5** VG Cottbus - Entscheidung vom 13.12.2021: Umfang der Auskunftspflicht des Beitragspflichtigen zum Versorgungswerk
- 6** FG Hamburg - Entscheidung vom 14.06.2021: Sonderausgabenabzug von inländischen Pflichtbeiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung für in Drittstaaten erzielten, im Inland steuerfreien Arbeitslohn
- 7** FG Münster - Entscheidung vom 18.03.2021: Zum Ansatz und zur Berechnung einer Pensionsrückstellung für wertpapiergebundene Pensionszusagen

Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 07.06.2022: Steuerliche Maßnahmen zur Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten; Ergänzung des BMF-Schreibens v. 17.3.2022 um lohnsteuerliche Unterstützungsleistungen
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 **BAG-Entscheidung vom 25.01.2022: bAV – Ausgestaltung von Entgeltbestandteilen in Betriebsvereinbarung und Auswirkung auf Ruhegeldfähigkeit**

Zu seinem Urteil vom 25.01.2022 zu Fragen der Ausgestaltung von Entgeltbestandteilen in Betriebsvereinbarung und Auswirkung auf Ruhegeldfähigkeit fasste das BAG folgende Orientierungssätze (BAG vom 25.01.2022 - 3 AZR 406/21 -, BeckRS 2022, 5527):

Eine Feststellungsklage kann auch Zinsforderungen umfassen. Unzulässig ist ein solcher Antrag allerdings, soweit Zinsen auf noch nicht fällige Rentenleistungen verfolgt werden.

Für die Auslegung von Betriebsvereinbarungen sind die Verhältnisse bei ihrem Abschluss und in ihrem Regelungsbereich entscheidend und nicht die im Zeitpunkt eines späteren Streits über das Verständnis bestimmter Regelungen.

Knüpft eine Betriebsvereinbarung für die Frage der Ruhegeldfähigkeit an das monatliche Bruttoentgelt an und zieht sie Entgeltbestandteile ein, die ebenfalls monatlich gezahlt bzw. abgerechnet werden, kommt es für die Ruhegeldfähigkeit auf das Arbeitsentgelt an, das monatlich bzw. monatsbezogen gezahlt und abgerechnet wird. Insbesondere Einmalzahlungen oder jahresbezogenes Entgelt sind dann nicht ruhegeldfähig.

Bei der Frage der Ausgestaltung bestimmter Entgeltbestandteile mit Auswirkung auf die Ruhegeldfähigkeit können die Betriebsparteien zwischen verschiedenen Arbeitnehmergruppen, etwa tariflichen und außertariflichen Arbeitnehmern, differenzieren, sofern hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Dieser kann beispielsweise in einem unterschiedlich vorhandenen Besitzstand oder in der unterschiedlichen Höhe des typischerweise zur Verfügung stehenden Entgelts liegen. Ein Verstoß gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 75 I BetrVG) ist dann nicht gegeben.

2 **LAG Hamm - Entscheidung vom 09.02.2022: Tarifvertragliche Corona-Sonderzahlung während Freistellungsphase der Altersteilzeit**

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell gem. § 7 II TV FlexAZ haben keinen Anspruch auf eine tarifvertragliche Corona-Sonderzahlung, die während der Freistellungsphase fällig wird (LAG Hamm vom 09.02.2022 - 9 Sa 1031/21 -, BeckRS 2022, 7068).

3 **BAG-Entscheidung vom 02.12.2021: Betriebliche Altersversorgung – Vorrang einer Einzelabrede vor kollektiven Regelungen und Rechtskraft des Vorprozesses**

Zu seinem Urteil vom 02.12.2021 zu Fragen des Vorrangs einer Einzelabrede vor kollektiven Regelungen und Rechtskraft des Vorprozesses fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 02.12.2021 - 3 AZR 123/21 -, BeckRS 2021, 49622):

Versorgungsberechtigte haben die Möglichkeit, Versorgungsansprüche nach einer konkret benannten Versorgungsordnung geltend zu machen. Hierdurch wird der Streitgegenstand und damit auch die formelle und materielle Rechtskraft einer Entscheidung bestimmt. Ob spätere Versorgungsordnungen – über die bereits rechtskräftig entschieden worden ist – die früheren (wirksam) abgelöst haben, ist allein eine Frage der Begründetheit der späteren auf eine ältere Versorgungsordnung gestützten Klage.

Nach § 242 BGB kann es einem Arbeitgeber verwehrt sein, sich auf eine vorrangige Einzelabrede oder Einzelzusage der betrieblichen Altersversorgung mit einem Arbeitnehmer gegenüber einer später in Kraft getretenen und deutlich günstigeren kollektiven Versorgungsordnung, die keine Betriebsvereinbarung ist, zu berufen. Die besonderen Umstände des Einzelfalls können den Arbeitgeber nach § 241 II BGB verpflichten, mit dem Arbeitnehmer die Zusage betrieblicher Altersversorgung erneut zu erörtern bzw. zu verhandeln und ihm gegebenenfalls eine gleichwertige Versorgung wie allen anderen Arbeitnehmern anzubieten. Unterlässt er dies, kann er sich auf die ungünstigere und vorrangige Einzelabrede nicht mehr zu seinen Gunsten berufen.

Versorgungsberechtigte können einen Streitgegenstand und damit auch die formelle und materielle Rechtskraft einer Entscheidung auf Versorgungsansprüche nach einer konkret benannten Versorgungsordnung begrenzen. Ob spätere Versorgungsordnungen – über die gegebenenfalls bereits rechtskräftig entschieden worden ist – die früheren nunmehr streitgegenständlichen (wirksam) abgelöst haben, ist allein eine Frage der Begründetheit der Klage.

Kollidiert eine vorrangige Einzelabrede mit einer späteren Betriebsvereinbarung, ist die Abrede nach § 77 IV 2 BetrVG unwirksam, wenn sie nicht günstiger ist. Der Vorrang der Betriebsvereinbarung wirkt so lange, wie die Betriebsvereinbarung entweder als kollektive Regelung wegen eines identitätswahrenden Betriebsübergangs oder nach § 613 a I 2 BGB als Inhalt des Arbeitsverhältnisses weiter gilt.

Der Ablauf der Jahresfrist in § 613 a I 2 BGB erlaubt lediglich, dass Inhalt des Arbeitsverhältnisses gewordene normative Regelungen geändert werden können. Sie laufen nicht automatisch aus. Sollen sie durch eine individuelle Abrede geändert werden, muss diese sich auf eine bestimmte kollektive Regelung in Anbetracht des anstehenden oder erfolgten Ablaufs der Jahresfrist beziehen.

Einem Arbeitgeber kann es aufgrund § 242 BGB verwehrt sein, sich auf eine vorrangige Einzelabrede oder Einzelzusage der betrieblichen Altersversorgung mit einem Arbeitnehmer, die mit einem Verzicht auf Rechte aus allgemein geltenden Versorgungsregelungen verbunden ist, gegenüber einer später in Kraft getretenen und deutlich günstigeren kollektiven Versorgungsordnung zu berufen. Die besonderen Umstände des Einzelfalls können den Arbeitgeber gem. § 241 II BGB verpflichten, die Zusage betrieblicher Altersversorgung erneut mit dem Arbeitnehmer zu erörtern bzw. zu verhandeln und ihm gegebenenfalls einen gleichwertigen Versorgungsschutz wie allen anderen Arbeitnehmern anzubieten. Unterlässt er dies, kann er sich auf die ungünstigere und vorrangige Einzelabrede nicht mehr berufen.

Wird ein Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen von einer künftigen betrieblichen Altersversorgung für den Verlauf des gesamten Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen, wird er unangemessen benachteiligt iSv § 307 I BGB, wenn der Ausschluss weder hinreichend vorhersehbar noch klar verständlich ist. Der Arbeitnehmer muss für eine Angemessenheit eines solchen Ausschlusses in die Lage versetzt

werden, den wirtschaftlichen Wert seines Verzichts einzuschätzen und ihn sachgerecht zu beurteilen.

Die im Einzelfall gebotene ergänzende Vertragsauslegung eines danach unwirksamen Verzichts kann ergeben, dass sich der Versorgungsberechtigte die von ihm wirtschaftlich begründeten anderweitigen Versorgungsansprüche auf die zu zahlende Betriebsrente zur Vermeidung von Doppelansprüchen anrechnen lassen muss.

4 BFH-Entscheidung vom 25.01.2022: Keine Gesellschafterklage gegen Fremdgeschäftsführer der GmbH

Ein Gesellschafter einer GmbH kann Ansprüche der Gesellschaft aus § 43 Abs. 2 GmbHG gegen ihren Fremdgeschäftsführer grundsätzlich nicht im eigenen Namen geltend machen. (BFH vom 25.01.2022 - II ZR 50/20 -, BeckRS 2022, 4936).

5 VG Cottbus - Entscheidung vom 13.12.2021: Umfang der Auskunftspflicht des Beitragspflichtigen zum Versorgungswerk

Der Auskunftsanspruch eines berufsständischen Versorgungswerkes bezieht sich grundsätzlich auf die zur Beitragsbemessung erforderlichen Unterlagen und nicht auf die vollständige Vorlage des Einkommensteuerbescheides.

Ein Mitglied eines berufsständischen Versorgungswerkes ist dabei nicht verpflichtet, seine Sonderausgaben offenzulegen, da es sich dabei allein um potenziell seine Beitragslast senkende Angaben handelt (VG Cottbus vom 13.12.2021 - VG 8 K 2699/17 -, BeckRS 2021, 40709).

6 FG Hamburg - Entscheidung vom 14.06.2021: Sonderausgabenabzug von inländischen Pflichtbeiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung für in Drittstaaten erzielten, im Inland steuerfreien Arbeitslohn

Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, die im Zusammenhang mit den nach einem Doppelbesteuerungsabkommen im Inland steuerfreien Einnahmen aus einer Tätigkeit des Steuerpflichtigen in einem Drittland stehen, sind nicht als Sonderausgaben nach gemäß § 10 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 EStG in der am 1.1.2021 geltenden Fassung (Gesetz v. 21.12.2020, BGBl. I 2020, 3096) abzugsfähig. Denn erzielt der Steuerpflichtige steuerfreie Einnahmen, die gleichzeitig Pflichtbeiträge an die Sozialversicherungsträger auslösen, so besteht ein unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang zwischen den Einnahmen und den Aufwendungen. Das hat zur Folge, dass die Steuerbefreiung dem Sonderausgabenabzug logisch vorgeht.

Ein Sonderausgabenabzug lässt sich nicht auf die analoge Anwendung des § 10 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 Hs. 2 Buchst. a bis c EStG stützen, da diese Regelung aufgrund des entgegenstehenden Willens des Gesetzgebers nicht auf steuerfreie Einkünfte aus Drittstaaten anwendbar ist. Auch ist eine einschränkende Auslegung des Abzugsverbots gemäß § 10 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 Hs. 1 EStG nicht verfassungsrechtlich zwingend geboten. Die Notwendigkeit einer solchen einschränkenden Auslegung folgt weder aus dem subjektiven Nettoprinzip noch aus dem Folgerichtigkeitsgebot (FG Hamburg vom 14.06.2021 - 1 K 73/19 -, BeckRS 2021, 21845).

7 FG Münster - Entscheidung vom 18.03.2021: Zum Ansatz und zur Berechnung einer Pensionsrückstellung für wertpapiergebundene Pensionszusagen

Für den Ansatz einer Pensionsrückstellung iSv § 6a Abs. 1 Nr. 1 EStG ist nicht erforderlich, dass der aus der Versorgungszusage folgende Rechtsanspruch ein solcher sein muss, der bereits im Zeitpunkt der Zusage eine bestimmte (Mindest-)Versorgung garantiert. Die Bildung einer Pensionsrückstellung dem Grunde nach ist auch bei Versorgungszusagen möglich, die unter einer aufschiebenden Bedingung (hier: der spätere Wert von Fondsanteilen oder einer Rückdeckungslebensversicherung) erteilt werden.

Eine Versorgungszusage, bei der die Versorgungsleistungen vom späteren Wert von Fondsanteilen bzw. einer Rückdeckungslebensversicherung abhängig sind, ist – anders als bei einer Abhängigkeit der Versorgungsleistungen von späteren gewinnabhängigen Bezügen – nicht von § 6a Abs. 1 Nr. 2 1. Fall EStG erfasst. Der Gesetzgeber hat mit § 6a Abs. 1 Nr. 2 1. Fall EStG auf die Rechtsprechung des BFH reagiert und auf den Fall einer Abhängigkeit von Versorgungsleistungen von künftigen gewinnabhängigen Bezügen abgezielt, nicht jedoch allgemein auf die Abhängigkeit von ungewissen zukünftigen Ereignissen. Es handelt sich damit ersichtlich um eine abschließende und auf diesen besonderen Fall zugeschnittene Spezialregelung, welche mangels planwidriger Regelungslücke nicht auf die Konstellation der Abhängigkeit von späterem Wert von Fondsanteilswerten bzw. einer Rückdeckungslebensversicherung angewendet werden kann.

Eine Bewertung der Pensionsrückstellung ist grundsätzlich gemäß § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 1 Hs. 2 EStG vorzunehmen. Dabei sind als künftige Pensionsleistungen unter Heranziehung des Stichtagsprinzips in § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 2 Hs. 2 und § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 4 EStG die zu den jeweiligen Bilanzstichtagen aktuellen Werte des entsprechenden Anteils am Deckungskapitals der Rückdeckungslebensversicherung zugrunde zu legen. Bei der Ermittlung des Barwerts der so zu ermittelnden künftigen Pensionsleistungen ist gemäß § 6a Abs. 3 S. 3 EStG eine Abzinsung mittels des dort festgelegten Rechnungszinsfußes von 6 % und den anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik vorzunehmen (FG Münster vom 18.03.2021 - 10 K 4131/15 -, BeckRS 2021, 16872).



Rechtsanwendung

1 Neues BMF-Schreiben vom 07.06.2022: Steuerliche Maßnahmen zur Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten; Ergänzung des BMF-Schreibens v. 17.3.2022 um lohnsteuerliche Unterstützungsleistungen

Nach Erörterung mit den obersten Finanzbehörden der Länder wird Abschn. V des BMF-Schreibens v. 17.3.2022 (IV C 4 - S 2223/19/10003 :013, DStR 2022, 620) wie folgt gefasst:

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 Sozial-

versicherungsrecht 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 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.