



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

Mai 2024



Rechtsprechung

- 1** LAG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 28.02.2024: Verjährung der Ansprüche des Pensions-Sicherungs-Vereins
- 2** LAG Hamm - Entscheidung vom 27.09.2023: Betriebliche Altersversorgung im Konzern
- 3** LSG Niedersachsen-Bremen - Entscheidung vom 17.03.2023: Die Fortführung der Tätigkeit des früheren Inhabers einer Steuerberaterkanzlei für die Kanzlei kann sozialversicherungspflichtig sein
- 4** FG Niedersachsen - Entscheidung vom 25.04.2023: Besteuerung einer befristeten Berufsunfähigkeitsrente bei einer kombinierten Renten- und Berufsunfähigkeitsversicherung
- 5** BAG-Entscheidung vom 21.11.2023: Auslegung einer Versorgungsordnung in Betriebsvereinbarung – Invalidität und Beendigungsfreiheit des Arbeitnehmers
- 6** LSG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 18.10.2023: Zusammentreffen von schweizerischen und deutschen Alters- und Witwenrenten
- 7** BAG-Entscheidung vom 07.02.2024: Annahmeverzug und böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes – sozialrechtliche Verpflichtung zur Arbeitslosmeldung

Rechtsanwendung

- 1** Landesamt für Steuern Rheinland-Pfalz vom 15.04.2023: Besteuerung von Überstunden deutscher Grenzgänger in Luxemburg
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 LAG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 28.02.2024: Verjährung der Ansprüche des Pensions-Sicherungs-Vereins

Der im Insolvenzfall bei Eintritt des Pensions-Sicherungs-Vereins gem. §§ 45, 46 InsO zu ermittelnde Kapitalabfindungsbetrag unterliegt der 30-jährigen Verjährung gem. § 18a S. 1 BetrAVG (LAG Baden-Württemberg vom 28.02.2024 - 4 Sa 36/23 -, BeckRS 2024, 5013).

2 LAG Hamm - Entscheidung vom 27.09.2023: Betriebliche Altersversorgung im Konzern

Wenn einem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber vertraglich eine Altersvorsorge zugesichert wird und wandelt sich die Gesellschaft des Arbeitgebers anschließend um, verbleibt die Zusage dann unberührt, wenn Konzernumwandlungen mit den Tochtergesellschaften hierauf ausdrücklich keinen Einfluss haben sollen. Macht der Arbeitnehmer einen Anspruch auf höhere Altersrente geltend, so trägt er die Darlegungs- und Beweislast für entsprechende vertragliche Vereinbarungen (LAG Hamm vom 27.09.2023 - 4 Sa 124/21 -, BeckRS 2023, 39394).

3 LSG Niedersachsen-Bremen - Entscheidung vom 17.03.2023: Die Fortführung der Tätigkeit des früheren Inhabers einer Steuerberaterkanzlei für die Kanzlei kann sozialversicherungs-pflichtig sein

Arbeitet ein Steuerberater nach Veräußerung seiner Anteile an der Beratungsgesellschaft weiterhin für diese, dann ist für die Folgezeit der statusrechtlichen Beurteilung die Mitarbeit in einem für ihn fremden Unternehmen zugrunde zu legen (LSG Niedersachsen-Bremen vom 17.03.2023 - L 2 BA 38/22 -, BeckRS 2023, 8055).

4 FG Niedersachsen - Entscheidung vom 25.04.2023: Besteuerung einer befristeten Berufsunfähigkeitsrente bei einer kombinierten Renten- und Berufsunfähigkeitsversicherung

Eine ergänzende Absicherung des Eintritts der Berufsunfähigkeit, der verminderten Erwerbsfähigkeit und von Hinterbliebenen (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b Doppelbuchst. aa EStG) liegt bei einer kombinierten Renten- und Berufsunfähigkeitsversicherung nur vor, wenn mehr als 50 % der Beiträge auf die Altersvorsorge entfallen. Dabei sind die Beiträge, die auf eine Weiterzahlung des Beitrags für die Altersrente nach Eintritt der Berufsunfähigkeit entfallen, als Beiträge zur Altersvorsorge zu werten.

Eine ergänzende Absicherung iSd § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b Doppelbuchst. aa EStG ist zudem nur dann anzunehmen, wenn die Zahlungen aus der Berufsunfähigkeitsrente nicht vor dem Beginn der Altersrente enden (FG Niedersachsen vom 25.04.2023 - 1 K 259/21 -, BeckRS 2023, 13631).

5 BAG-Entscheidung vom 21.11.2023: Auslegung einer Versorgungsordnung in Betriebsvereinbarung – Invalidität und Beendigungsfreiheit des Arbeitnehmers

Zu seinem Urteil vom 21.11.2023 zu Fragen der Auslegung einer Versorgungsordnung in Betriebsvereinbarung vor dem Hintergrund der Invalidität und Beendigungsfreiheit des Arbeitnehmers fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 21.11.2023 - 3 AZR 14/23 -, BeckRS 2023, 41125):

Die für einen Anspruch auf Invalidenrente nach einer Ruhegeldbetriebsvereinbarung erforderliche rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses greift jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig in die Freiheit der Arbeitsplatzwahl der Arbeitnehmer ein, wenn die Invalidität durch den Rentenbescheid des gesetzlichen Sozialversicherungsträgers nachgewiesen ist.

Verlangt eine Betriebsvereinbarung für den Bezug einer Invalidenrente das „Ausscheiden aus den Diensten“ der Arbeitgeberin, spricht

schon der Wortsinn dafür, dass damit eine endgültige, rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht nur ein vorübergehendes Ruhen der Hauptleistungspflichten gemeint ist. Auch die Formulierung, dass der Arbeitnehmer aus Gründen der Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden sein muss, „ohne dass vorher sein Arbeitsvertrag gekündigt worden ist“, belegt, dass eine rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist.

Zwar verfügen die Betriebsparteien bei der Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen über Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume, die Typisierungen und Pauschalierungen einschließen. Allerdings müssen sie hierbei den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach § 75 I BetrVG und den Schutz der Freiheitsrechte der Arbeitnehmer nach § 75 II 1 BetrVG beachten.

Eine nach der Versorgungsordnung in der Form einer Betriebsvereinbarung erforderliche rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses greift jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig in die Freiheit der Arbeitsplatzwahl der Arbeitnehmer ein, wenn die Invalidität durch den Rentenbescheid des gesetzlichen Sozialversicherungsträgers nachgewiesen ist. Zwar wird auf die Arbeitnehmer dadurch ein gewisser, aber kein unzumutbarer Druck zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt.

Der Arbeitgeber muss keinen zeitlichen Gleichklang mit dem (rückwirkenden) Bezugsbeginn der sozialversicherungsrechtlichen Erwerbsminderungsrente herstellen. Entscheidet er sich für eine Zusage, ist er nach Betriebsrentenrecht nicht gehalten, sich den Regeln der gesetzlichen Sozialversicherung anzuschließen und für die betriebliche Versorgung gleiche oder entsprechende Regeln aufzustellen.

6 LSG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 18.10.2023: Zusammenreffen von schweizerischen und deutschen Alters- und Witwenrenten

Eine Versicherte handelt nicht grob fahrlässig, wenn sie nicht erkennt, dass ein „Hinzutreten“ nach den Belehrungen des Trägers der DRV auch dann vorliegen soll, wenn nicht zu einer weitergezählten Rente eine weitere Rente „hinzutritt“, sondern eine Rente (hier: Witwenrente) durch eine andere Rente (hier: Altersrente) zwar nicht rechtlich, aber faktisch dadurch „ersetzt“

wird, dass nur die höhere Rente gezahlt wird.

Eine Versicherte handelt nicht grob fahrlässig, wenn ihr im Bewilligungsverfahren zur Hinterbliebenenrente eine eigene Versicherungsnummer zugeteilt wird, um eine Verbindung des eigenen Versicherungskontos mit dem Konto des verstorbenen Versicherten herzustellen, wenn sie dann im weiteren davon ausgeht, dass künftige Veränderungen ihrer Einkommenssituation – zB durch die Bewilligung einer Altersrente – vom Träger der DRV kontrolliert werden (LSG Berlin-Brandenburg vom 18.10.2023 - L 16 R 185/22 -, BeckRS 2023, 34184).

7 BAG-Entscheidung vom 07.02.2024: Annahmeverzug und böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes – sozialrechtliche Verpflichtung zur Arbeitslosmeldung

Die Beurteilung der Böswilligkeit im Sinne von § 11 Nr. 2 KSchG erfordert stets eine unter Bewertung aller Umstände des konkreten Falls vorzunehmende Gesamtabwägung der beiderseitigen Interessen. Hierbei kann eine Verletzung sozialrechtlicher Handlungspflichten durch den Arbeitnehmer zu berücksichtigen sein, zB ein Verstoß gegen die Verpflichtung, sich nach § 38 I SGB III arbeitsuchend zu melden. Ebenso können sich im Einzelfall aus der Regelung des § 2 V SGB III, wonach der Arbeitnehmer zur aktiven Mitarbeit bei der Vermeidung oder Beendigung von Arbeitslosigkeit angehalten ist, Anknüpfungspunkte für die Konkretisierung des böswillig unterlassenen anderweitigen Verdienstes ergeben. Ausgehend hiervon ist auch ein Verhalten des Arbeitnehmers zu seinen Lasten zu berücksichtigen, mit dem er verhindert, dass die Agentur für Arbeit ihrem Vermittlungsauftrag nachkommt. Anrechenbar nach § 11 Nr. 2 KSchG ist hierbei nur böswillig unterlassener Verdienst aus anderweitiger zumutbarer Arbeit. Die Zumutbarkeit beurteilt sich insbesondere nach der Art der Arbeit, der Person des Arbeitgebers oder den sonstigen Arbeitsbedingungen. Auch hinsichtlich der Beschäftigungsmöglichkeit bei einem Dritten folgt die Unzumutbarkeit nicht allein aus einem im Verhältnis zum bisherigen niedrigeren Verdienst. Es ist jeweils nach den konkreten Umständen des Einzelfalls zu ermitteln, inwieweit eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zB nach der Art der Tätigkeit, der Arbeitszeit oder des Ortes der anderweitigen Beschäftigung sowie hinsichtlich des Verdienstes hinnehmbar ist. Dabei muss der Arbeitnehmer

eine erhebliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen grundsätzlich nicht akzeptieren (BAG vom 07.02.2024 - 5 AZR 177/23 -, BeckRS 2024, 8927).

Rechtsanwendung

1 Landesamt für Steuern Rheinland-Pfalz vom 15.04.2023: Besteuerung von Überstunden deutscher Grenzgänger in Luxemburg

Bei den Ausführungen in der Konsultationsvereinbarung v. 11.1.2024 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Großherzogtum Luxemburg (BMF v. 15.1.2024 – IV B 3 - S 1301-LUX/23/10001 :001, BStBl. I 2024, 201, BeckVerw 632260) handelt es sich um reine Klarstellungen zu den Regelungen des DBA-Luxemburg. Bereits vor Anwendungsbeginn des Änderungsprotokolls v. 6.7.2023 gingen Luxemburg und Deutschland davon aus, dass bestimmte Einkunftsteile, die in Luxemburg nicht tatsächlich besteuert werden, unter die sog. Rückfallklausel des DBA-Luxemburg aF fielen. Hierzu zählten auch die Überstundenvergütungen. Insoweit hat sich an der geltenden Rechtslage nichts geändert, außer dass die Aussage zur Vermeidung von Rückfragen nun explizit in der Konsultationsvereinbarung aufgenommen wurde.

Ob und in welcher Höhe auf etwaige Überstundenvergütungen tatsächlich deutsche Einkommensteuer anfällt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Um das in Deutschland steuerpflichtige zu versteuernde Einkommen zu ermitteln, ist bspw. mindestens noch ein Arbeitnehmer-Pauschbetrag von gegenwärtig 1.230 EUR sowie ein Sonderausgaben-Pauschbetrag von 36 EUR abzuziehen. Zu beachten ist jedoch, dass der anzuwendende Steuersatz aufgrund des Progressionsvorbehaltes unter Einbeziehung des in Deutschland nach dem DBA mit Luxemburg steuerfreien Einkommens berechnet wird.

Soweit Überstundenvergütungen oder andere Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit in Luxemburg erzielt werden, die aufgrund der Rückfallklausel in Deutschland steuerpflichtig sind, sind diese in der Einkommensteuererklärung anzugeben. In Rheinland-Pfalz ist unabhängig von einer ggf. bestehenden Pflicht zur Abgabe einer Steuererklärung die gelebte Praxis, dass Steuerklärungen von den Finanzämtern nur angefordert werden, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, die darauf schließen lassen, dass in Deutschland steuerpflichtige Einkünfte erzielt werden, die voraussichtlich zu einer Steuerfestsetzung führen. (LfSt Rheinland-Pfalz, VfG. v. 15.4.2024, o. Az.)



2 Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung – Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der bAV Uckermann

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht – Kommentar.
 Buch. In Leinen C.H.BECK
 ISBN 978-3-406-63193-1
 2. Auflage, erschienen im August 2022

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 Durchfüh-

rungswege 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.

Bearbeitet von

Sebastian Uckermann, Rentenberater;
Dr. Achim Fuhrmanns, Rechtsanwalt;
Christian Braun, Rechtsanwalt;
Dr. Dirk Classen, Rechtsanwalt;
Frauke Classen, Rechtsanwältin;
Dr. Marco Keßler, Dipl.-Kaufmann;
Detlef Lülsdorf, Rentenberater;
Patrick Drees, Rentenberater;
Takil, Hakan, Dipl.-Mathematiker;
Jan Stratmann, Dipl.-Mathematiker, Aktuar;
Christiane Grabinski, Dipl.-Mathematiker, Aktuarin;
Guðrun Wagner-Jung, Dipl. Finanzwirtin



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 gleichzeitig CO-CEO der KENSTON GRUPPE®, „Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.“ (BRBZ) sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus ist Herr Uckermann Herausgeber und Autor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Herr Drees, studierter Betriebswirt und gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist gleichzeitig ebenfalls CO-CEO der KENSTON GRUPPE®, Mitglied im Kuratorium des BRBZ sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus ist Herr Drees Autor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter www.kenston-pension.de.