



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

Juni 2016



Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 08.02.2015: Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage
- 2** BAG-Entscheidung vom 27.01.2016: Teilbarkeit einer Verfallklausel – Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt
- 3** BAG-Entscheidung vom 09.12.2015: Rentenaltersgrenze im Arbeitsvertrag
- 4** BAG-Entscheidung vom 18.02.2016: Einkommenssicherung durch dynamische, altersabhängige tarifvertragliche Entgelterhöhung – Altersdiskriminierung
- 5** BSG-Entscheidung vom 11.11.2015: Sozialversicherungsstatus des Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH – keine Gleichstellung von Vetorecht im Anstellungsvertrag mit Sperrminorität im Gesellschaftsvertrag
- 6** BAG-Entscheidung vom 23.02.2016: Keine Organhaftung wegen unterlassener Insolvenzsicherung von Wertguthaben aus Altersteilzeit im Blockmodell
- 7** EuGH-Entscheidung vom 02.06.2016: Anwendungsbereich des Unionsrechts – Zusatzsteuer auf Versorgungs(Renten-)einkünfte
- 8** FG Düsseldorf - Entscheidung vom 08.05.2015: Abzugsverbot für Sozialversicherungsbeiträge auf eine in Deutschland steuerfreie niederländische Rente

Rechtsanwendung

- 1** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 08.02.2015: Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage

Zu seinem Urteil vom 08.02.2015 zu Fragen des Überleitungsanspruch auf Waisenrente für Sozialhilfeempfänger fasste das BAG folgenden urteilsbegründenden Leit bzw. Orientierungssatz (BAG vom 08.12.2015 - 3 AZR 141/14 -, BeckRS 2016, 66511):

Die Einstellung einer nach der anzuwendenden Versorgungsordnung als Ermessensleistung ausgestalteten Waisenrente für einen Sozialhilfeempfänger kann ermessensfehlerfrei erfolgen, wenn der Träger der Sozialhilfe diesen Anspruch nach § 93 SGB XII vollständig auf sich überleitet. Der sozialhilferechtliche Nachranggrundsatz steht dem nicht entgegen.

2 BAG-Entscheidung vom 27.01.2016: Teilbarkeit einer Verfallklausel – Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt

Enthält eine Verfallklausel – sprachlich verschränkt – inhaltlich trennbare Ausschlussfristenregelungen für verschiedene Arten von Ansprüchen, kann der Vertragstext des unwirksamen Teils der Klausel zur Auslegung der verbleibenden Regelung herangezogen werden (BAG vom 27.01.2016 - 5 AZR 277/14 -, BeckRS 2016, 68737). Der Teilbarkeit einer Verfallklausel steht nicht entgegen, dass der verbleibende Teil wegen der Auflösung der sprachlichen Verschränkung auslegungsbedürftig wird. Dies lässt nicht die inhaltliche Eigenständigkeit der verbleibenden Regelung entfallen, sondern betrifft deren Transparenz. Eine Verfallklausel benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen im Sinne des § 307 I 1 BGB, wenn ihm zur Geltendmachung nicht eine Mindestfrist von drei Monaten ab Fälligkeit des nicht erfüllten Anspruchs verbleibt. Eine Klausel, mit der die Parteien anlässlich des Abschlusses eines neuen Arbeitsvertrags festhalten, alle Ansprüche aus dem bisherigen Arbeitsvertrag seien „abgegolten und erledigt“, hat allenfalls die Bedeutung eines deklaratorischen negativen Schuldanerkenntnisses. Die rückwirkende Vereinbarung tariflicher Regelungen im Sinne des § 9 Nr. 2 AÜG,

die auf den Ausschluss bereits entstandener Ansprüche auf gleiches Arbeitsentgelt zielt, benachteiligt den Leiharbeitnehmer in der Regel unangemessen im Sinne des § 307 I 1 BGB. Der Anspruch auf Erteilung einer Lohnabrechnung entsteht nach § 108 I 1 GewO erst, wenn Arbeitsentgelt gezahlt wird und ist vorher nicht erfolgreich klagbar.

3 BAG-Entscheidung vom 09.12.2015: Rentenaltersgrenze im Arbeitsvertrag

Zu seinem Urteil vom 09.12.2015 zu Fragen der Rentenaltersgrenze im Arbeitsvertrag fasste das BAG folgende urteilsbegründenden Leit bzw. Orientierungssätze (BAG vom 09.12.2015 - 7 AZR 68/14 -, BeckRS 2016, 66798):

1. Eine Altersgrenze in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag, nach der das Arbeitsverhältnis mit der Vollendung des 65. Lebensjahres des Arbeitnehmers enden soll, ist nach der Anhebung des Regelrentenalters regelmäßig dahin auszulegen, dass das Arbeitsverhältnis erst mit der Vollendung des für den Bezug einer Regelaltersrente maßgeblichen Lebensalters enden soll.

2. Eine auf das Erreichen des Regelrentenalters bezogene einzelvertraglich vereinbarte Altersgrenze ist in der Regel sachlich gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung abgesichert ist.

3. Durch eine derartige einzelvertragliche Altersgrenze wird der Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters diskriminiert.

4 BAG-Entscheidung vom 18.02.2016: Einkommenssicherung durch dynamische, altersabhängige tarifvertragliche Entgelterhöhung – Altersdiskriminierung

Zu seinem Urteil vom 09.12.2015 zu Fragen der Einkommenssicherung durch dynamische, altersabhängige tarifvertragliche Entgelterhöhung fasste das BAG folgende urteilsbegründenden Leit bzw. Orientierungssätze (BAG vom 18.02.2016 - 6 AZR 700/14 -, BeckRS 2016, 66957):

1. Die Regelungen zur Verringerung der persönlichen Zulage in § 6 III TV UmBw verstoßen gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 I AGG, soweit bei einer Beschäftigungszeit von weniger als 25 Jahren nach der Vollendung des 55. Lebensjahres differenziert wird.

2. § 6 III 2 Buchst. a in Verbindung mit S. 4 Buchst. a TV UmBw benachteiligt Beschäftigte, die zwar eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren aufweisen, aber das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bei der Anrechnung von Einkommenserhöhungen auf die persönliche Zulage unmittelbar wegen des Lebensalters. Ein legitimes Ziel im Sinne des § 10 AGG, das eine derartige Benachteiligung rechtfertigen könnte, ist nicht ersichtlich.

3. Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 I AGG verstoßen, sind nach § 7 II AGG unwirksam. Darunter fallen auch tarifliche Regelungen. Dies entspricht den Vorgaben des Unionsrechts.

4. Die Unwirksamkeit einer Tarifbestimmung führt grundsätzlich entgegen der Auslegungsregel des § 139 BGB nicht zur Unwirksamkeit der übrigen tariflichen Vorschriften. Es kommt lediglich darauf an, ob der Tarifvertrag oder die Tarifbestimmung ohne die unwirksame Regelung noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung darstellt. Ob dies der Fall ist, muss im Einzelfall unter Berücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhangs beurteilt werden. Verbleibt eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung, ist der Tarifvertrag beziehungsweise die Tarifbestimmung bis zu einer Neuregelung mit diesem Inhalt anzuwenden.

5. § 6 III 2 Buchst. a TV UmBw ist gemäß § 7 II AGG nur insoweit unwirksam, als nach der Vollendung des 55. Lebensjahres differenziert wird. Die in Abhängigkeit von der Beschäftigungszeit angeordnete Verringerung behält ihre Wirksamkeit. Für § 6 III 4 Buchst. a TV UmBw verbleibt kein Regelungsbereich.

6. Für die Vergangenheit kann die Beseitigung der Diskriminierung nur durch die Leistung einer unverringerten persönlichen Zulage erfolgen (so genannte „Anpassung nach oben“), da den bislang Begünstigten die erhaltene Zulage nachträglich nicht mehr entzogen werden kann.

5 BSG-Entscheidung vom 11.11.2015: Sozialversicherungsstatus des Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH – keine Gleichstellung von Vetorecht im Anstellungsvertrag mit Sperrminorität im Gesellschaftsvertrag

Ist dem Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH in seinem Anstellungsvertrag ein Veto-Recht bei der Bestimmung weiterer Geschäftsführer und bei grundsätzlichen Entscheidungen, die die Geschäfte der GmbH, insbesondere Änderungen und Geschäftserweiterungen betreffen, eingeräumt worden, rechtfertigt dies keine Gleichstellung mit einem im Gesellschaftsvertrag mit Sperrminorität ausgestatteten Minderheitsgesellschafter-Geschäftsführer zur Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Status (BSG vom 11.11.2015 - B 12 KR 10/14 R -, BeckRS 2016, 67672).

6 BAG-Entscheidung vom 23.02.2016: Keine Organhaftung wegen unterlassener Insolvenzsicherung von Wertguthaben aus Altersteilzeit im Blockmodell

Zu seinem Urteil vom 23.02.2016 zu Fragen des Überleitungsanspruch auf Waisenrente für Sozialhilfeempfänger fasste das BAG folgenden urteilsbegründenden Leit bzw. Orientierungssatz (BAG vom 23.02.2016 - 9 AZR 293/15 -, BeckRS 2015, 68425):

Die persönliche Haftung der organschaftlichen Vertreter nach § 7e Abs. 7 S. 2 SGB IV findet auf die Insolvenzsicherung von Wertguthaben aus Altersteilzeit im Blockmodell gemäß § 8a Abs. 1 S. 1 Hs. 2 AltTZG keine Anwendung.

7 EuGH-Entscheidung vom 02.06.2016: Anwendungsbereich des Unionsrechts – Zusatzsteuer auf Versorgungs(Renten-)einkünfte

Art. 3 I Buchst. c der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist dahin auszulegen, dass eine nationale Regelung, die eine Zusatzsteuer auf Renteneinkünfte vorsieht, nicht in den materiellen Geltungsbereich dieser Richtlinie und folglich auch nicht in den von Art. 21 I der Charta der Grundrechte der Europäischen Union fällt.

8 FG Düsseldorf - Entscheidung vom 08.05.2015: Abzugsverbot für Sozialversicherungsbeiträge auf eine in Deutschland steuerfreie niederländische Rente

Sozialversicherungsbeiträge, die aufgrund des Bezugs einer in Deutschland steuerfreien niederländischen Rente gezahlt werden, stehen im unmittelbaren Zusammenhang mit steuerfreien Einnahmen und können gemäß § 10 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 EStG nicht als Sonderausgaben abgezogen werden (FG Düsseldorf vom 08.05.2015 - 9 K 400/14 E, BeckRS 2015, 95092). Ein Verstoß gegen die Niederlassungsfreiheit gemäß Art. 49 AEUV liegt nicht vor, da die Sozialversicherungsbeiträge vom niederländischen Fiskus berücksichtigt werden.

Rechtsanwendung

1 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 ist Herr Sebastian Uckermann.

Herr Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist neben seiner Tätigkeit für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe, 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.

Herr Uckermann ist zudem in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts- und steuerberatenden Berufe tätig.

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