



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

**Mai 2025**



## Rechtsprechung

- 1** LAG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 24.01.2025: Auslegung einer „Anpassungsklausel“ im Rahmen einer Ruhegeldzusage
- 2** BAG-Entscheidung vom 22.10.2024: AGB-Kontrolle einer bAV-Klausel – Mindestehedauer
- 3** OLG Celle - Entscheidung vom 22.01.2025: Anwendung des Progressionsvorbehalts auf Einkünfte aus der belgischen gesetzlichen Rentenversicherung
- 4** BSG-Entscheidung vom 26.09.2024: Verjährung eines Anspruchs auf eine Verletztenrente
- 5** BAG-Entscheidung vom 12.11.2024: Ausschluss von der Inflationsausgleichsprämie während Passivphase der Altersteilzeit

## Rechtsanwendung

- 1** LfSt Bayern vom 31.01.2025: Einkommensteuerliche Behandlung der Beiträge und Leistungen an Vorsorgeeinrichtungen der zweiten Säule der liechtensteinischen Altersvorsorge
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



## Rechtsprechung

### 1 **LAG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 24.01.2025: Auslegung einer „Anpassungsklausel“ im Rahmen einer Ruhegeldzusage**

Die Auslegung einer im Wege einer Einheitsregelung in Kraft gesetzten Anpassungsklausel im Rahmen einer Ruhegeldzusage kann die Rechtsfolge begründen, dass neben einem Anspruch auf eine Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 I BetrAVG eine jährliche Mindestanpassung vorzunehmen ist, die im Jahre der Anpassung nach § 16 I Nr. 1 BetrAVG anzurechnen ist.

Eine Ergänzung oder Umstellung einer bereits bestehenden Ruhegeldzusage ist keine „Neuzusage“ im Sinne des § 30c I BetrAVG (LAG Baden-Württemberg vom 24.01.2025 - 7 Sa 18/24 -, BeckRS 2024, 4133).

### 2 **BAG-Entscheidung vom 22.10.2024: AGB-Kontrolle einer bAV-Klausel – Mindestehedauer**

Zu seinem Urteil vom 22.10.2024 zu Fragen einer Mindestehedauer fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 22.10.2024 - 3 AZR 23/24 -, BeckRS 2024, 42122):

Bestimmt die Satzung einer Pensionskasse, dass ein Anspruch auf Witwen-/Witwerpension ausgeschlossen ist, wenn die Ehe innerhalb von drei Monaten vor dem Ableben des verstorbenen Mitglieds geschlossen wurde und der Tod nicht durch Unfall eingetreten ist, liegt darin keine unangemessene Benachteiligung des Versorgungsberechtigten im Sinne von § 307 I 1 BGB.

Für einen Rechtsstreit zwischen einer unternehmensbezogenen (nicht branchenweiten unternehmensübergreifenden) Pensionskasse und der Hinterbliebenen eines Arbeitnehmers, dem von dieser Pensionskasse zu gewährende Versorgungsleistungen zugesagt waren, ist nach § 2 I Nr. 4 Buchst. b ArbGG der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen gegeben, da eine solche Pensionskasse eine „Sozialeinrichtung des privaten Rechts“ ist.

Die das versicherungsrechtliche Verhältnis regelnden Satzungsbestimmungen einer Pensionskasse unterliegen grundsätzlich der Kontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen. Die Anwendungseinschränkung für das Gesellschaftsrecht nach § 310 IV 1 BGB greift nicht. Liegt den Satzungsbestimmungen jedoch eine maßgebliche, rechtlich nicht zu beanstandende Grundentscheidung der Tarifvertragsparteien zugrunde, sind sie unter Berücksichtigung der Bereichsausnahme für Tarifverträge nach § 310 IV 1 BGB keiner Inhaltskontrolle nach den §§ 307 ff. BGB zu unterziehen. Insoweit wirkt der Schutz der Tarifautonomie nach Art. 9 III GG fort, die den Tarifvertragsparteien für ihre Grundentscheidung besondere Beurteilungs-, Bewertungs- und Gestaltungsspielräume eröffnet, die die Gerichte grundsätzlich zu akzeptieren haben.

Die auf die wechselseitigen Interessen von versorgungsberechtigtem Arbeitnehmer einerseits und Arbeitgeber andererseits abstellenden Grundsätze, die der Senat für die Inhaltskontrolle einer formularmäßigen sog. „Mindesteheklausel“ aufgestellt hat, finden bei der Inhaltskontrolle einer das Versicherungsverhältnis regelnden Satzungsbestimmung einer Pensionskasse aufgrund der gleichlaufenden Interessenlage der Pensionskasse und ihrer versorgungsberechtigten Mitglieder entsprechende Anwendung.

Eine Regelung in der Satzung einer Pensionskasse, die die Hinterbliebenenversorgung des Ehepartners ausschließt, wenn das verstorbene Mitglied die Ehe innerhalb von drei Monaten vor seinem Ableben geschlossen hat und der Tod nicht durch Unfall eingetreten ist, benachteiligt die Versorgungsberechtigten nicht unangemessen im Sinne von § 307 I 1 BGB.

### 3 **OLG Celle - Entscheidung vom 22.01.2025: Anwendung des Progressionsvorbehalts auf Einkünfte aus der belgischen gesetzlichen Rentenversicherung**

Verlangt ein Versicherungsnehmer gestützt auf einen Widerspruch nach § 5a VVG aF die bereicherungsrechtliche Rückabwicklung eines Lebensversicherungsvertrags, ist ein in diesem Rahmen geltend gemachter Anspruch auf Herausgabe bzw. Ersatz von Nutzungen bei der Festsetzung des Gebührenstreitwerts zu berücksichtigen (OLG Celle vom 22.01.2025 - 8 W 2/25 -, BeckRS 2025, 1321).

### 4 **BSG-Entscheidung vom 26.09.2024: Verjährung eines Anspruchs auf eine Verletztenrente**

Zu seinem Urteil vom 26.09.2024 zu Fragen der Verjährung eines Anspruchs auf eine Verletztenrente fasste das BSG folgende urteilsbegründende Leitsätze (BSG vom 26.09.2024 - B 2 U 1/22 R -, BeckRS 2024, 41774):

Die Einrede der Verjährung kann formal wirksam bis zum Abschluss der mündlichen Verhandlung in der letzten Tatsacheninstanz erhoben werden.

Die Entstehung der Verletztenrente und damit der Beginn der Verjährung hängen nicht von einer bescheidmäßigen Feststellung des Versicherungsfalls oder des Leistungsanspruchs ab. Die bloße Anhängigkeit eines Verwaltungsverfahrens ist nicht ausreichend, um im Sinne einer Gesamtanalogie zu § 204 I BGB eine Hemmung der Verjährung durch Rechtsverfolgung zu bewirken.

Die Erhebung der Verjährungseinrede findet generell ihre Grenze im Grundsatz von Treu und Glauben und hierbei im Rechtsinstitut der unzulässigen Rechtsausübung. Eine solche kann regelmäßig nur bei außergewöhnlichen Umständen wie einer besonders groben Pflichtverletzung der Behörde vorliegen.

Ob und in welchem Umfang ein Leistungsträger die Verjährungseinrede erheben will, steht in seinem pflichtgemäßen Ermessen. Der Grundsatz der sparsamen Haushaltsführung und der Gleichbehandlungsgrundsatz gebieten grundsätzlich die Erhebung der Verjährungseinrede, wenn nicht besondere Umstände dagegen sprechen.

### 5 **BAG-Entscheidung vom 12.11.2024: Ausschluss von der Inflationsausgleichsprämie während Passivphase der Altersteilzeit**

Zu seinem Urteil vom 12.11.2024 zu Fragen des Ausschlusses von der Inflationsausgleichsprämie in Passivphase der Altersteilzeit fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 12.11.2024 - 9 AZR 71/24 -, BeckRS 2024, 30992):

Der Ausschluss von Arbeitnehmern, die sich in der Passivphase ihrer Altersteilzeit befinden,

vom Bezug einer tarifvertraglich geregelten Inflationsausgleichsprämie kann unter Berücksichtigung der verfolgten Zwecke unwirksam sein.

Der in § 1 II 3 TV IAP geregelte Ausschluss von Arbeitnehmern, die sich in der Passivphase ihrer Altersteilzeit befinden, vom Bezug einer Inflationsausgleichsprämie ist gemäß § 4 I 1 und 2 TzBfG iVm § 134 BGB nichtig (Rn. 22). Der Ausschluss benachteiligt die ausgenommenen Arbeitnehmer wegen ihrer Teilzeittätigkeit gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten.

Die Regelung in § 1 II 3 TV IAP enthält eine Differenzierung, die an die Dauer der Arbeitszeit und nicht nur an deren Lage anknüpft. Der Annahme der Ungleichbehandlung steht nicht entgegen, dass nicht alle Teilzeitbeschäftigten von dem Leistungsausschluss umfasst sind, sondern nur solche, die sich in der Passivphase ihrer Altersteilzeit befinden.

Die Tarifautonomie des Art. 9 III GG steht einer Überprüfung des § 1 II 3 TV IAP am Maßstab des Benachteiligungsverbots des § 4 I TzBfG nicht entgegen. Allerdings verfügen die Tarifvertragsparteien als selbstständige Grundrechtsträger aufgrund ihrer Tarifautonomie über einen weiten Einschätzungs- und Gestaltungsraum.

Auch unter Berücksichtigung des weiten Einschätzungs- und Gestaltungsraums haben die Tarifvertragsparteien mit der Regelung in § 1 II 3 TV IAP ihre nach § 4 I TzBfG begrenzte Rechtsetzungsbefugnis überschritten. Der Ausschluss der in der Passivphase der Altersteilzeit befindlicher Arbeitnehmer ist unter Berücksichtigung der mit der Prämie verfolgten Leistungszwecke sachlich nicht gerechtfertigt.

Die Inflationsausgleichsprämie dient nach der Zweckbestimmung des § 1 I 2 TV IAP allein dem Ausgleich gestiegener Verbraucherpreise. Sie ist weder Vergütungsbestandteil noch werden mit ihr Anreize für zukünftige Betriebstreue verfolgt.

## Rechtsanwendung

### 1 **LfSt Bayern vom 31.01.2025: Einkommensteuerliche Behandlung der Beiträge und Leistungen an Vorsorgeeinrichtungen der zweiten Säule der liechtensteinischen Altersvorsorge**

#### 1. Adressatenkreis

Die steuerliche Beurteilung der liechtensteinischen Altersvorsorge ist überwiegend in Bayern und in Baden-Württemberg relevant. Andere Bundesländer dürften nur von Einzelfällen betroffen sein. Aufgrund der räumlichen Nähe ist in Bayern ein Großteil der betroffenen Fälle beim FA Lindau erfasst, das bereits vorab informiert wurde.

Diese Verfügung richtet sich vorrangig an die Beschäftigten in den Veranlagungs- und Rechtsbehelfsstellen in den Grenzfinanzämtern zu Liechtenstein, der Sachverhalt kann aber auch in den übrigen Finanzämtern vereinzelt auftreten.

#### 2. Sachverhalt

##### 2.1. Drei-Säulen-Modell

In Liechtenstein beruht das Altersvorsorgesystem auf demselben Prinzip wie in der Schweiz (Drei-Säulen-Modell):

Erste Säule:  
staatliche Vorsorge (AHV/IV)

Zweite Säule:  
berufliche Vorsorge (Pensionskassen)

Dritte Säule:  
private Vorsorge

Mit der staatlichen Vorsorge wird der Existenzbedarf gedeckt. Sie ist für alle in Liechtenstein wohnhaften Personen obligatorisch. Die berufliche Vorsorge soll darüber hinaus den gewohnten Lebensstandard im Rentenalter ermöglichen und ist nur für Arbeitnehmer obligatorisch, die eine definierte Einkommensschwelle überschreiten. Diese ersten beiden Säulen werden ergänzt durch die private Vorsorge, welche nach individuellen Bedürfnissen gestaltet werden kann.

#### 2.2. Zweite Säule der Liechtensteiner Altersvorsorge

Wie in der Schweiz leisten auch in Liechtenstein sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber Beiträge an die Vorsorgeeinrichtungen. Entgegen der Schweizer Regelung kennt das liechtensteinische Recht zur beruflichen Vorsorge (Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge, BPVG und Verordnung zum Gesetz über die betriebliche Personalvorsorge, BPVV) nur obligatorische Beiträge, dh, der Arbeitgeber leistet unabhängig von der Höhe der Beiträge des Arbeitnehmers von Gesetzes wegen mindestens die Hälfte der Gesamtbeiträge (Art. 7 Abs. 4 BPVG). Das dadurch entstehende Altersguthaben wird jährlich zu einem durch die Vorsorgeeinrichtungen definierten Zins verzinst und bei Erreichen des Pensionierungsalters als Rente oder Kapital ausbezahlt. Das liechtensteinische Recht kennt grundsätzlich keine Unterscheidung zwischen einem Obligatorium und einem Überobligatorium in der beruflichen Vorsorge, wie dies das Schweizer Recht vorsieht. Sämtliches angespartes Kapital ist „obligatorisches“ Kapital.

#### 2.3. Einkommensteuerliche Behandlung der zweiten Säule der Liechtensteiner Altersvorsorge

Die einkommensteuerliche Behandlung der Vorsorgeeinrichtungen der zweiten Säule der Liechtensteiner Altersvorsorge wurde zwischenzeitlich bundeseinheitlich abgestimmt.

##### 2.3.1. Kein Überobligatorium

Nach dem Ergebnis der Bund-Länderabstimmung verfügt die zweite Säule der Liechtensteiner Altersvorsorge – in Übereinstimmung mit der Auskunft der Steuerverwaltung des Fürstentums Liechtenstein – über kein Überobligatorium und ist damit in vollem Umfang als obligatorische Versicherung anzusehen.

Wegen der grundsätzlichen Vergleichbarkeit gelten die Ausführungen im BMF-Schreiben v. 27.7.2016 (IV C 3 - S 2255/07/10005 :004, IV C 5 - S 2333/13/10003, BStBl. I 2016, 759, DStR 2016, 1813) zur einkommensteuerlichen Behandlung der Beiträge und Leistungen zu Vorsorgeeinrichtungen nach der zweiten Säule der schweizerischen Altersvorsorge zum Obligatorium in der Einzahlungs- und in der Auszahlungsphase entsprechend. Im Einzelnen gilt Folgendes:

### 2.3.2. Einzahlungsphase

Die gesamten Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Vorsorgeeinrichtungen der zweiten Säule der Liechtensteiner Altersvorsorge sind entsprechend der Randziffern 18 und 19 des BMF-Schreiben v. 27.7.2016 (IV C 3 - S 2255/07/10005 :004, IV C 5 - S 2333/13/10003, BStBl. I 2016, 759, DStR 2016, 1813) zu behandeln.

Beiträge des Arbeitgebers in das Obligatorium sind Zukunftssicherungsleistungen (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 LStDV 1990), zu deren Zahlung der Arbeitgeber durch das BPVG gesetzlich verpflichtet ist. Sie sind in vollem Umfang nach § 3 Nr. 62 S. 1 EStG steuerfrei. Insoweit ist die inländische Beitragsbemessungsgrenze zur Altersvorsorge nicht zu beachten. § 3 Nr. 56, Nr. 63 und Nr. 63a EStG sind nicht einschlägig.

Beiträge des Arbeitnehmers in das Obligatorium stellen Sonderausgaben nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 S. 1 Buchst. a iVm § 10 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 Buchst. c EStG dar und sind bis zum Höchstbetrag nach § 10 Abs. 3 EStG abziehbar. Der steuerfreie Arbeitgeberanteil ist im Rahmen der Berechnung der abziehbaren Sonderausgaben ebenfalls zu

berücksichtigen (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 S. 6 EStG).

Hinweis:

Die Einnahmen der Steuerpflichtigen aus nichtselbständiger Arbeit in Liechtenstein unterliegen im Inland nach Art. 14 Abs. 1 und 2 iVm Art. 23 Abs. 1 Buchst. b Doppelbuchst. ee DBA-Liechtenstein der Anrechnungsmethode. Die Altersvorsorgebeiträge können dabei dem Grunde nach als Sonderausgaben abgezogen werden, da die Beiträge insbes. nicht in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang mit steuerfreien Einnahmen stehen (§ 10 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 Hs. 1 EStG).

### 2.3.3. Auszahlungsphase

Die gesamten Leistungen aus der zweiten Säule der Liechtensteiner Altersvorsorge sind entsprechend der Randziffern 20–25 des BMF-Schreiben v. 27.7.2016 (IV C 3 - S 2255/07/10005 :004, IV C 5 - S 2333/13/10003, BStBl. I 2016, 759, DStR 2016, 1813) zu behandeln.

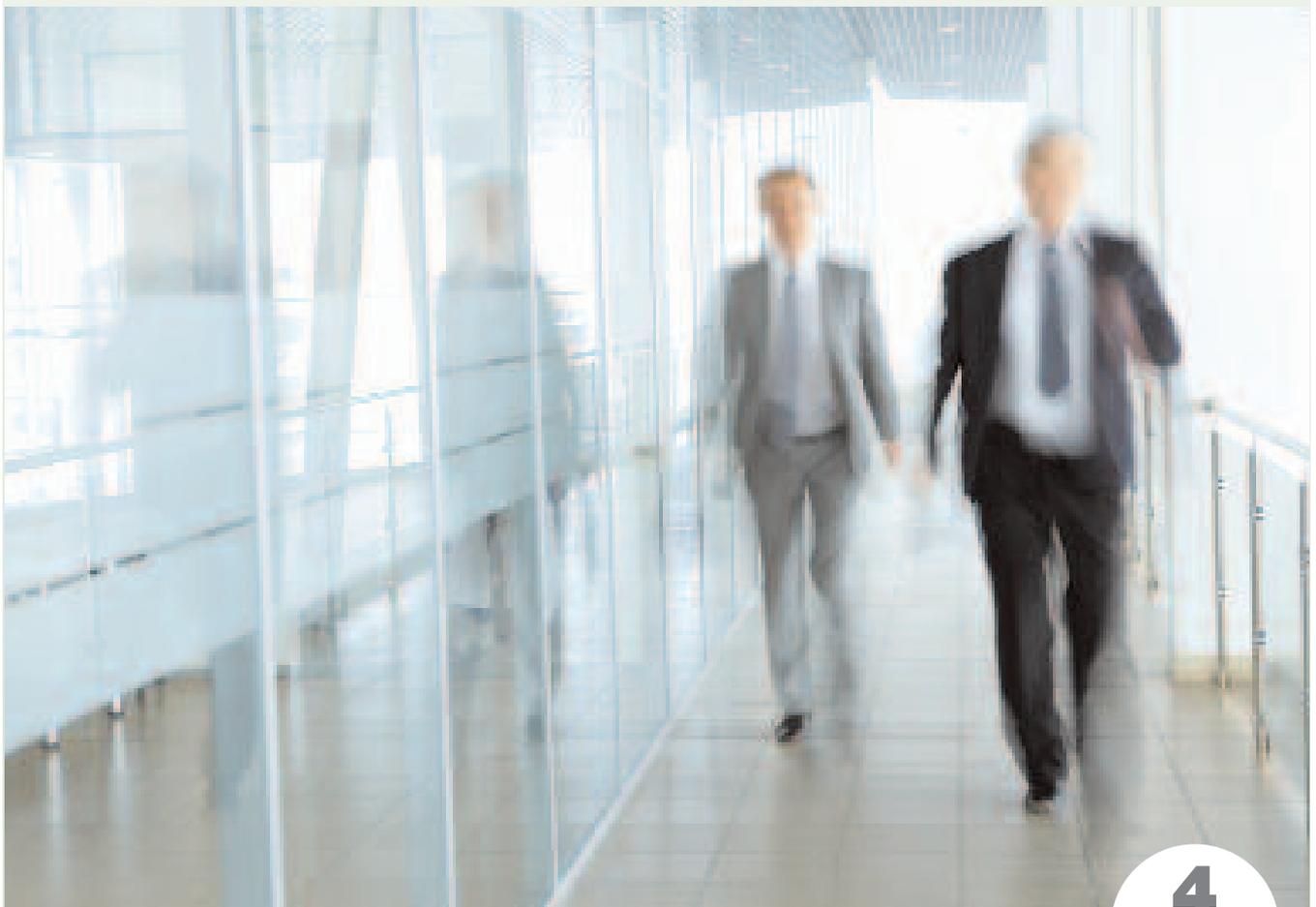
Das Besteuerungsrecht für die Leistungen aus der zweiten Säule der Altersvorsorge Liechten-

steins steht nach Art. 17 Abs. 2 DBA-Liechtenstein Liechtenstein zu. Im Inland sind die Leistungen von der Besteuerung auszunehmen und im Rahmen des Progressionsvorbehalts zu berücksichtigen (Art. 23 Abs. 1 Buchst. a DBA-Liechtenstein iVm § 32b Abs. 1 S. 1 Nr. 3 EStG).

Leibrenten sind mit dem Besteuerungsanteil nach § 22 Nr. 1 S. 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG anzusetzen. Die Öffnungsklausel nach § 22 Nr. 1 S. 3 Buchst. a Doppelbuchst. bb S. 2 EStG ist anwendbar.

Kapitalabfindungen sind als andere Leistungen iSv § 22 Nr. 1 S. 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG mit dem Besteuerungsanteil zu berücksichtigen. Soweit die Voraussetzungen der Öffnungsklausel erfüllt sind, unterliegt die Kapitalabfindung auf Antrag nicht der Besteuerung. Kapitalabfindungen können als Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit nach § 34 Abs. 1 iVm Abs. 2 Nr. 4 EStG ermäßigt besteuert werden, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind.

Soweit hierzu in der Vergangenheit eine andere Auffassung vertreten wurde, wird hieran nicht mehr festgehalten.



## 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 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.

#### 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;  
**Gudrun 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 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, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist gleichzeitig COO 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](http://www.kenston-pension.de).

**Kenston Pension GmbH**

Im Zollhafen 13c  
 50678 Köln  
 Tel. +49 (0) 221 99 2222 3 - 0  
 Fax +49 (0) 221 99 2222 3 - 50

[info@kenston-pension.de](mailto:info@kenston-pension.de)  
[www.kenston-pension.de](http://www.kenston-pension.de)  
[www.kenston-akademie.de](http://www.kenston-akademie.de)

Mit freundlicher Unterstützung:

Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.

