



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

Dezember 2020

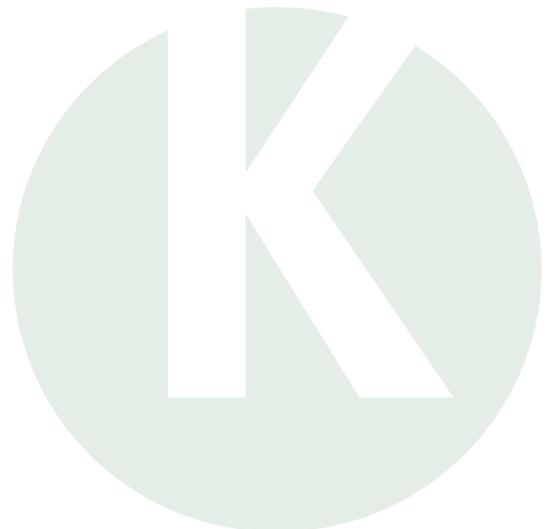


Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 15.07.2020: Tarifliche Regelungsmacht in Bezug auf gemeinsame Einrichtungen
- 2** EuGH - Entscheidung vom 08.10.2020: Diskriminierung von Lehrkräften bei Vertragsgestaltung nach Renteneintritt
- 3** BAG-Entscheidung vom 21.01.2020: Betriebliche Altersversorgung – Bezugnahme der Tarifvertragsparteien auf VBL-Satzung
- 4** BFH-Entscheidung vom 06.05.2020: Tarifiermäßigung bei Auszahlung des Rückkaufswertes einer Versicherung der betrieblichen Altersversorgung nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG
- 5** BFH-Entscheidung vom 14.07.2020: Steuerpflichtige Zinsanteile in Rentenzahlungen bei teilentgeltlicher Übertragung eines Vermögensgegenstands gegen eine Veräußerungszeitrente

Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 10.12.2020: Konsequenzen des Austritts des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union
- 2** Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 21/2020 Editorial: Sebastian Uckermann nimmt Stellung zur aktuellen Lage von Pensionsverpflichtungen in Deutschland im Zuge der Corona-Krise – Beratungslösungen durch umwandlungsrechtliche Auslagerung auf „Dritte“
- 3** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 15.07.2020: Tarifliche Regelungsmacht in Bezug auf gemeinsame Einrichtungen

Zu seinem Urteil vom 15.07.2020 zu Fragen der tariflichen Regelungsmacht in Bezug auf gemeinsame Einrichtungen fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 15.07.2020 - 10 AZR 573/18 -, BeckRS 2020, 28555):

Die tarifliche Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien ist im Hinblick auf die Errichtung und Ausgestaltung von gemeinsamen Einrichtungen im Sinne von § 4 II TVG durch Art. 9 III GG begrenzt. Sie ist nicht auf die Regelungsmaterien des § 1 I TVG beschränkt.

Die Geltungserstreckung des TV FW und des VTV-Bäckerhandwerk auf nicht originär tarifgebundene Arbeitgeber durch §§ 28 und 29 in Verbindung mit den Anlagen 75 und 76 SokaSiG2 begegnet keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken.

Die Tarifvertragsparteien sind bei der tariflichen Normsetzung nicht unmittelbar grundrechtsgebunden. Es kann dahinstehen, ob Tarifverträge, deren Anwendung auf nicht originär tarifgebundene Arbeitgeber durch das SokaSiG2 angeordnet wird, unmittelbar am Maßstab der Grundrechte zu beurteilen sind. Der TV FW und der VTV-Bäckerhandwerk halten auch einer unmittelbaren Prüfung am Maßstab der Grundrechte stand.

Die tarifliche Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien ist für die Errichtung und Ausgestaltung von gemeinsamen Einrichtungen im Sinne von § 4 II TVG durch Art. 9 III GG begrenzt. Sie ist nicht auf die Regelungsmaterien des § 1 I TVG beschränkt.

Die Errichtung und Ausgestaltung des Förderungswerks für die Beschäftigten des Deutschen Bäckerhandwerks eV hält sich in dem durch Art. 9 III GG umgrenzten Rahmen der den Tarifvertragsparteien zukommenden Tarifmacht.

Das Förderungswerk dient dem zulässigen Zweck, die Aus- und Weiterbildung im Bäckerhandwerk zu fördern. Es gehört dagegen nicht zu den Aufgaben des Förderungswerks, staatsbürgerliche Bildung losgelöst von der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu unterstützen. Staatsbürgerliche Bildung soll mit den vom Förderungswerk geförderten Bildungsangeboten lediglich vermittelt werden, soweit sie der Aus- und

Weiterbildung im Bäckerhandwerk dient.

Die Förderung der Aus- und Weiterbildung durch Beihilfen an Bildungseinrichtungen unterfällt der den Tarifvertragsparteien zukommenden tariflichen Regelungsmacht. Diese Ausgestaltung der Förderung hält sich im Rahmen der entwicklungs-offenen Möglichkeiten, die § 4 II TVG für gemeinsame Einrichtungen eröffnet.

2 EuGH - Entscheidung vom 08.10.2020: Diskriminierung von Lehrkräften bei Vertragsgestaltung nach Renteneintritt

1. Die Art. 1 und 2 der RL 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass sie keine Anwendung finden auf eine nationale Regelung, nach der von den Lehrkräften einer universitären Einrichtung, die dort nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ihren Beruf weiter ausüben, nur die Lehrkräfte, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, ihren Status als ordentliche Lehrkraft beibehalten können, während die Lehrkräfte, die nicht den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, mit dieser Einrichtung nur befristete Arbeitsverträge abschließen können, die eine Vergütungsregelung mit einer Vergütung vorsehen, die niedriger ist als die, die ordentlichen Lehrkräften gewährt wird.

2. § 4 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge vom 18.3.1999 im Anhang der RL 1999/70/EG des Rates vom 28.6.1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist dahin auszulegen, dass er der Anwendung einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der von den Lehrkräften einer universitären Einrichtung, die dort nach Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters ihren Beruf weiter ausüben, nur die Lehrkräfte, die den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, ihren Status als ordentliche Lehrkraft beibehalten können, während die Lehrkräfte, die nicht den Status eines Dissertationsbetreuers besitzen, mit dieser Einrichtung nur befristete Arbeitsverträge abschließen können, die eine Vergütungsregelung mit einer Vergütung vorsehen, die niedriger ist als die, die ordentlichen Lehrkräften gewährt wird, sofern die erste Kategorie von Lehrkräften aus Dauerbeschäftigten besteht, die mit denen der zweiten Kategorie vergleichbar sind, und sofern die Ungleichbehandlung, die insbe-

sondere auf diese Vergütungsregelung zurückgeht, nicht durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, was zu prüfen Sache des vorlegenden Gerichts ist (EuGH vom 08.10.2020 - C-644/19 -, BeckRS 2020, 25715).

3 BAG-Entscheidung vom 21.01.2020: Betriebliche Altersversorgung – Bezugnahme der Tarifvertragsparteien auf VBL-Satzung

Regelt eine tarifliche Bestimmung, dass sich die Finanzierung durch den Arbeitgeber nach den Vorgaben der VBL-Satzung in der jeweils gültigen Fassung richtet, so ist damit zugleich bestimmt, dass die Arbeitnehmer – entsprechend der Konzeption der VBL-Satzung – einen Eigenanteil gemäß den Regelungen in der VBL-Satzung zu tragen haben.

Die Tarifvertragsparteien können – jedenfalls soweit die Arbeitgeber rechtsfähige Anstalten des öffentlichen Rechts sind – zur Regelung der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitnehmer wirksam auf die Satzung der VBL Bezug nehmen (BAG vom 21.01.2020 - 3 AZR 225/19 -, BeckRS 2020, 5799).

4 BFH-Entscheidung vom 06.05.2020: Tarifiermäßigung bei Auszahlung des Rückkaufswertes einer Versicherung der betrieblichen Altersversorgung nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG

Die (Einmal-)Zahlung des Rückkaufswertes einer Versicherung der betrieblichen Altersversorgung erfüllt die Tatbestandsmerkmale „Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten“ iSd § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG.

Für die Bestimmung der Außerordentlichkeit dieser Einkünfte ist eine wertende Betrachtung aller Versicherungsverträge aus dem Bereich Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds vorzunehmen, die unter Geltung des AltEinkG durch eine einmalige Kapitalabfindung bei Rentenbeginn oder vorzeitig durch Kündigung bzw. durch sonstige Vertragsauflösung mit der Folge einer Auszahlung des Rückkaufswertes beendet worden sind (BFH vom 06.05.2020 - X R 24/19 -, BeckRS 2020, 34234).

5 **BFH-Entscheidung vom 14.07.2020: Steuerpflichtige Zinsanteile in Rentenzahlungen bei teilentgeltlicher Übertragung eines Vermögensgegenstands gegen eine Veräußerungszeitrente**

Auch bei der teilentgeltlichen Übertragung eines Grundstücks und Gebäudes des Privatvermögens gegen eine Veräußerungszeitrente fließen dem Veräußerer von Beginn an steuerpflichtige Zinseinkünfte gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 7 EStG zu, soweit die Rentenzahlungen nicht auf den Unterschiedsbetrag zwischen dem Barwert der Rentenforderung zu Beginn und zum Ende des Streitjahres (sog. Tilgungsanteil) entfallen (BFH vom 14.07.2020 - VIII R 3/17, -, BeckRS 2020, 26471).

Rechtsanwendung

1 **Neues BMF-Schreiben vom 10.12.2020: Konsequenzen des Austritts des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union**

Am 31.1.2020 ist das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland (im Folgenden: „Vereinigtes Königreich“) aus der Europäischen Union ausgetreten. Nach den Regelungen des Abkommens über den Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft v. 31.1.2020 (ABl. 2020 L 29, 7; im Folgenden: „Austrittsabkommen“) schloss sich ein Übergangszeitraum an, in dem ua das Mehrwertsteuerrecht der Union für das Vereinigte Königreich weiterhin Anwendung findet. Dieser Übergangszeitraum wird mit Ablauf des 31.12.2020, UTC+1 (24.00 Uhr Brüsseler Zeit) enden.

Unter Bezugnahme auf das Ergebnis der Erörterungen mit den obersten Finanzbehörden der Länder gilt hierzu Folgendes:

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 **Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 21/2020 Editorial: Sebastian Uckermann nimmt Stellung zur aktuellen Lage von Pensionsverpflichtungen in Deutschland im Zuge der Corona-Krise – Beratungslösungen durch umwandlungsrechtliche Auslagerung auf „Dritte“**

Die „Corona-Krise“ ist allgegenwärtig. Während für die private Ebene große epidemiologische Schutzmaßnahmen getroffen worden sind, sind Unternehmen den finanziellen Folgen

der Pandemie weitestgehend schutzlos ausgeliefert. Denn auch bei allem Respekt für

die – je nach Sichtweise – enormen staatlichen Hilfsleistungen für deutsche Corporates,

kann der Staat nur kurzfristige Brandherde löschen; die eintretenden Flächenbrände sind

kaum aufzuhalten. Gerade Pensionsverpflichtungen rücken daher noch mehr ins kritische

Blickfeld. Historisch waren und sind eingegangene Pensionsversprechen der

Ausdruck einer großen unternehmenseigenen Solvenz. Ehemalige Mitarbeiter

erhalten Betriebsrentenleistungen, die durch die betriebswirtschaftliche Fortentwicklung des Unternehmens und somit „aus eigener Kraft“ finanziert werden. Eingesparte Steuern taten und tun ein Übriges. So entstanden arbeitsrechtlich nur schwer zu entziehende Versorgungsvergütungen, deren innerbetrieblich zu passivierende Gegenfinanzierung in Form von Pensionsrückstellungen zum mutmaßlich größten Bestandteil der Bilanzsumme erwuchs.

So verfügen globale agierende Unternehmen wie etwa „Lufthansa“ oder

„ThyssenKrupp“ über Pensionsverbindlichkeiten, die oberhalb des Wertes der

Marktkapitalisierung, also dem Firmenwert, liegen. Aber es muss gar nicht so

weit gegangen werden. Jeder Mittelständler mit Pensionsrückstellungen und rückwärtiger

wirtschaftlicher Entwicklung ist in einer ähnlichen Lage. Die Rückstellungen belasten

das Ergebnis und schmälern oder gar eliminieren die Möglichkeiten zur erforderlichen

Kreditaufnahme. Die Aussage des CEO eines Weltmarktführers beschreibt die Sache

trefflich: „Aktuell sind wir eine Pensionsversicherungsgesellschaft mit ein wenig sonstigem Business.“

Ob sich die handelnden politischen Kräfte beim Verhängen jeder einzelnen CoronaSchutzmaßnahme hierzu Gedanken gemacht haben, ist kaum anzunehmen. Der ungeschützte Pandemie-Einschlag hat auch bis dato florierende Unternehmen in den gleichen

Abwärtszog gezogen. Pensionsverpflichtungen werden daher faktisch in dem Umfang emotional erhöht, in dem das operative Kerngeschäft prozentual zurückgeht. Der Druck, sich

von Pensionslasten zu befreien, wird somit nachdrücklich sichtbar. Lösungen hierzu sind

gegeben. Ein Blick ins Umwandlungsgesetz ist der Schlüssel. Durch Abspaltungen oder Auslagerungen auf „dritte“ Gesellschaften, können entsprechende Pensionsrückstellungen aus den Unternehmensbilanzen rechtssicher „herausgekauft“ werden. Die zu veranschlagenden Kosten bewegen sich z. T. weit unter den zumeist angepriesenen versicherungsbasierten Pensionsfonds. Resultierende Umsetzungen sind ökonomisch und rechtstechnisch grundsätzlich nicht schlagbar. Gleichwohl Vorsicht beim Einsatz von noch nicht lange in diesem Markt tätiger Dienstleister. Seriosität ist hierbei eine Tugend. So sind die genannten Lösungen unabdingbar, doch muss zwingend darauf geachtet werden, dass nur solche Dienstleister zum Zug gekommen, die wissen, dass deutsches Pensionsgeld nicht zum Fondsmanager ins Ausland wandern darf. Für den Vertrauensschutz wäre das ein Desaster.

Ungeachtet hiervon propagiert eine „Big-Four-Gesellschaft“ eine solche fragwürdige Umsetzung. Dies sollte die kritische Rechtsanwendung zwingend durch Einschaltung unabhängiger Dienstleister verhindern. Denn nur auf diesem Weg wird sich die erforderliche Auslagerung von Pensionsverpflichtungen auf fremde Dritte langfristig und vertrauensgefördert durchsetzen können.

3 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 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, **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 Lülsdorf**, 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.

Kenston Pension GmbH

Im Zollhafen 18
50678 Köln

Tel. +49 (0) 221 99 2222 3 - 0

Fax +49 (0) 221 99 2222 3 - 50

info@kenston-pension.de

www.kenston-pension.de

www.kenston-akademie.de

Mit freundlicher Unterstützung:

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