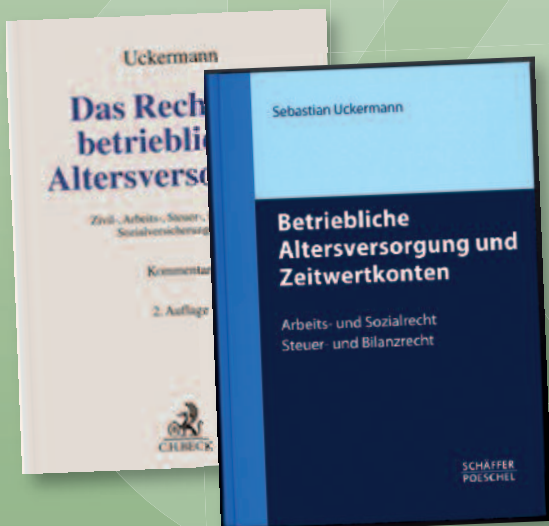




bAV-Newsletter der  
Kenston Pension GmbH,  
Rechtsberatungskanzlei für  
betriebliche Altersversorgung

## August 2024



### Rechtsprechung

- 1** EuGH-Entscheidung vom 30.05.2024: Ausschluss der Antragsveranlagung zur Einkommensteuer für in der Schweiz ansässige deutsche Arbeitnehmer europarechtswidrig
- 2** LAG Hamm - Entscheidung vom 10.01.2024: Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung
- 3** BSG-Entscheidung vom 20.02.2024: Sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung eines Gesellschafter-Geschäftsführers der Muttergesellschaft für Geschäftsführertätigkeit in Tochtergesellschaft
- 4** FG Düsseldorf - Entscheidung vom 14.07.2023: Zuflussbesteuerung der Kapitalabfindung aus einer Pensionskasse – Verteilungswahlrecht bei Vorauszahlungen für Nutzungsüberlassung – analoge Anwendung auf Einmalzahlungen aus Pensionskassen
- 5** BAG-Entscheidung vom 24.01.2024: Betriebsvereinbarungsoffenheit einer Gesamtzusage – zusätzliches Urlaubsgeld
- 6** LAG Sachsen - Entscheidung vom 02.11.2023: Weiterführung eines Tarifvertrages über Langzeitkonten – Wechsel der gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse im Betrieb

### Rechtsanwendung

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



## Rechtsprechung

### **1** **EuGH-Entscheidung vom 30.05.2024: Ausschluss der Antragsveranlagung zur Einkommensteuer für in der Schweiz ansässige deutsche Arbeitnehmer europarechtswidrig**

Die Art. 7 und 15 des am 21.6.1999 in Luxemburg unterzeichneten Abkommens zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit in der zuletzt durch das Protokoll vom 4.3.2016 im Hinblick auf die Aufnahme der Republik Kroatien als Vertragspartei in Folge ihres Beitritts zur Europäischen Union angepassten Fassung iVm Art. 9 II des Anhangs I dieses Abkommens sind dahin auszulegen, dass sie einer Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, nach der das Recht, für Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit die Antragsveranlagung zu wählen, um die Berücksichtigung von Aufwendungen wie Werbungskosten und die Anrechnung von im Steuerabzugsverfahren einbehaltenen Lohnsteuer zu erreichen, was zu einer Einkommensteuererstattung führen kann, Steuerpflichtigen mit Staatsangehörigkeit dieses Mitgliedstaats, eines anderen Mitgliedstaats oder eines Vertragsstaats des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum vom 2.5.1992 und Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines dieser Staaten vorbehalten ist und insbesondere nicht einem Staatsangehörigen des ersten genannten Mitgliedstaats offensteht, der seinen Wohnsitz in der Schweiz hat und die Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit in diesem Mitgliedstaat erzielt (EuGH vom 30.05.2024 - C-627/22 -, BeckRS 2024, 11612).

### **2** **LAG Hamm - Entscheidung vom 10.01.2024: Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung**

Das LAG Hamm hatte sich in einer aktuellen Entscheidung mit dem Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung zu befassen und urteilte, dass nach Ablauf der Übergangsfrist des § 26a BetrAVG der Arbeitgeber nach § 1a Ia BetrAVG seit dem 1.1.2022 auch dann gegenüber einem Arbeitnehmer, der von seinem Recht, Arbeitsentgelt in eine Anwartschaft für eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln, Gebrauch

gemacht hat, zu dessen Gunsten zur Zahlung eines Zuschusses an den Träger der betrieblichen Altersversorgung verpflichtet ist, wenn er an einen vor dem 1.1.2019 zustande gekommenen Tarifvertrag gebunden ist, der Regelung über eine Entgeltumwandlung enthält (hier: Tarifvertrag über die Förderung einer tariflichen Altersvorsorge und Entgeltumwandlung in der deutschen Süßwarenindustrie vom 18.4.2011), ohne einen Arbeitgeberzuschuss wegen der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen durch den Arbeitgeber vorzusehen.

Ein Abweichen durch Tarifvertrag nach § 19 I BetrAVG von § 1a Ia BetrAVG setzt demnach voraus, dass die Tarifvertragsparteien in Kenntnis der Gesetzesnorm sich bewusst dafür entschieden haben, eine andere Regelung treffen zu wollen. Der Arbeitgeber erfüllt seine Verpflichtung aus § 1a Ia BetrAVG nicht dadurch, dass er aufgrund einer von ihm zu beachtenden tariflichen Verpflichtung eine anderweitige betriebliche Altersversorgung zugunsten des Arbeitnehmers, der von seinem Recht, Arbeitsentgelt in eine Anwartschaft für eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln, Gebrauch gemacht hat, finanziert. Die Revision ist unter dem AZ. 3 AZR 75/24 anhängig (LAG Hamm vom 10.01.2024 - 4 Sa 803/23 -, BeckRS 2024, 10521).

### **3** **BSG-Entscheidung vom 20.02.2024: Sozialversicherungsrechtliche Statusbeurteilung eines Gesellschafters-Geschäftsführers der Muttergesellschaft für Geschäftsführertätigkeit in Tochtergesellschaft**

Über eine die abhängige Beschäftigung ausschließende Rechtsmacht verfügen nicht nur Geschäftsführer mit einer Kapitalbeteiligung von zumindest 50 % oder – bei geringerer Kapitalbeteiligung – einer umfassenden Sperrminorität in der von ihnen geführten GmbH. Die Rechtsmacht kann auch daraus resultieren, dass der (Fremd-)Geschäftsführer kraft seiner Stellung als Gesellschafter einer anderen Gesellschaft in der Lage ist, Einfluss auf den Inhalt von Gesellschafterbeschlüssen der von ihm geführten Gesellschaft zu nehmen. Eine entsprechende Rechtsmacht ist zu bejahen, wenn dem Geschäftsführer über seine Beteiligung an einer Muttergesellschaft eine umfassende („echte“ oder „qualifizierte“) Sperrminorität in Bezug auf das Stimmverhalten in der von ihm geführten Tochter-GmbH eingeräumt ist (BSG vom

20.02.2024 - B 12 KR 1/22 R -, BeckRS 2024, 16780).

### **4** **FG Düsseldorf - Entscheidung vom 14.07.2023: Zuflussbesteuerung der Kapitalabfindung aus einer Pensionskasse – Verteilungswahlrecht bei Vorauszahlungen für Nutzungsüberlassung – analoge Anwendung auf Einmalzahlungen aus Pensionskassen**

Dem Empfänger einer einmaligen Kapitalabfindung aus einer der betrieblichen Altersversorgung dienenden Pensionskasse wird durch § 11 Abs. 1 S. 3 EStG kein Wahlrecht eingeräumt, die entsprechenden Einnahmen gleichmäßig verteilt auf den seiner Lebenserwartung entsprechenden Bezugszeitraum zu versteuern.

Eine derartige aus den angesparten Altersvorsorgebeiträgen zzgl. Zinsen resultierende Kapitalabfindung stellt keine Vorauszahlung für die Nutzungsüberlassung von Sachen oder Rechten iSd § 11 Abs. 1 S. 3 EStG dar, sodass dieser auf Einmalzahlungen aus Pensionskassen nicht analog anwendbar (FG Düsseldorf vom 14.07.2023 - 13 K 2452/22 E -, BeckRS 2023, 37736).

### **5** **BAG-Entscheidung vom 24.01.2024: Betriebsvereinbarungsoffenheit einer Gesamtzusage – zusätzliches Urlaubsgeld**

Zu seinem Urteil vom 24.01.2024 zu Fragen der Betriebsvereinbarungsoffenheit einer Gesamtzusage fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 24.01.2024 - 10 AZR 33/23 -, BeckRS 2024, 4878):

Gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt ein übertarifliches Urlaubsgeld, stellt die entsprechende Vereinbarung keine Nebenabrede im Sinne tariflicher Formvorschriften (hier: § 4 II 1 BMT-G II) dar. Die Abrede steht im Zusammenhang mit der Vergütungspflicht nach § 611a II (früher: § 611 I) BGB, welche als Hauptleistungspflicht nach § 4 I BMT-G II formlos ver-

einbart und abgeändert werden kann. Eine Gesamtzusage ist „betriebsvereinbarungsoffen“ gestaltet, wenn sie einen ausdrücklichen oder stillschweigenden Vorbehalt der Ablösung durch eine spätere Betriebsvereinbarung enthält. Eine entsprechende konkludente Vereinbarung kann sich – wie hier – aus dem betriebseinheitlichen Regelungsgegenstand, einem Hinweis auf eine Abstimmung mit dem Betriebsrat und einem Widerrufsvorbehalt ergeben.

Ob ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen im Sinne von § 77 III 2 BetrVG ausdrücklich zulässt, ist durch Auslegung zu ermitteln. Eine tarifliche Bestimmung (hier: § 3 TV Urlaubsgeld), wonach eine aufgrund betrieblicher Regelung gewährte und ihrer Art nach entsprechende Leistung – hier Urlaubsgeld – auf die tarifliche Leistung anzurechnen ist, lässt die Erfüllung des tariflichen Anspruchs durch eine betrieblich geregelte gleichartige Zahlung zu. Darin liegt zugleich die Gestattung, eine übertarifliche Leistung durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

## 6 LAG Sachsen - Entscheidung vom 02.11.2023: Weiterführung eines Tarifvertrages über Langzeitkonten – Wechsel der gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse im Betrieb

Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind gemäß § 4a II 2 Hs. 2 TVG im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat (Mehrheitstarifvertrag). Es gilt dann das Prinzip der Tarifeinheit im Betrieb, die Kollision ist nach dem Mehrheitsprinzip aufzulösen. Die Feststellung der gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse hat dabei in freier Beweiswürdigung zu erfolgen (§ 286 ZPO).

Die darlegungs- und beweisbelastete Partei im Streit um die Mehrheit im Sinne des § 4a II 2 TVG ist der Arbeitgeber, wenn er einer Zah-

lungsklage eines Arbeitnehmers entgegenhält, der Tarifvertrag seiner Gewerkschaft sei nicht anwendbar, weil diese eine Minderheitsgewerkschaft sei. Der Arbeitnehmer kann in diesem Fall den Vortrag des Arbeitgebers über die behaupteten Mehrheitsverhältnisse zulässigerweise mit Nichtwissen bestreiten. Die Ergebnisse der letzten Betriebsratswahl, die Tarifbindungsanzeigen der Arbeitnehmer oder die Analyse der Personalverantwortlichen sind hierfür lediglich Indizien im Rahmen der Feststellung der gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse.

Mit dem durch Art. 9 III GG gewährleisteten Bestandsschutz für tarifvertraglich garantierten Leistungen wäre es unvereinbar, wenn die Verdrängung des Minderheitentarifvertrags zu einem Verlust langfristig angelegter, die Lebensplanung der Beschäftigten berührender Ansprüche aus dem Minderheitstarifvertrag führen würde. Dies betrifft längerfristig bedeutsame Leistungen, auf die sich Beschäftigte in ihrer Lebensplanung typischerweise einstellen und auf deren Bestand sie berechtigterweise vertrauen. Die ist bei Einzahlungen in den Wertguthabenfonds des Lzk-TV der Fall, wenn damit die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Beginn der Regelaltersrente ermöglicht wird (LAG Sachsen vom 02.11.2023 - 4 Sa 95/22 -, BeckRS 2023, 45434).



## Rechtsanwendung

### 1 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
- 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.

#### 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 Lültsdorf**, Rentenberater;  
**Patrick Drees**, Rentenberater;  
**Takil, Hakan**, Dipl.-Mathematiker;  
**Jan Stratmann**, Dipl.-Mathematiker, Aktuar;  
**Christiane Grabinski**, Dipl.-Mathematiker,



#### 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](http://www.kenston-pension.de).