



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

Mai 2023



Rechtsprechung

- 1** LAG Düsseldorf - Entscheidung vom 04.11.2022: Berechnung der Höhe der betrieblichen Altersversorgung
- 2** LAG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 10.02.2023: Erstattung nachentrichteter Lohnsteuer
- 3** OLG Hamm - Entscheidung vom 18.01.2023: Unterlassene gerichtliche Zustellung der Versorgungsausgleichsentscheidung
- 4** FG Münster - Entscheidung vom 25.04.2022: Kapitalwahlrecht im Rahmen einer bAV und AGB-Kontrolle
- 5** FG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 18.11.2021: Beiträge einer in Deutschland ansässigen Grenzgängerin an eine öffentlich-rechtliche Schweizer Pensionskasse – überobligatorische Arbeitgeberbeiträge als Arbeitslohn
- 6** BAG-Entscheidung vom 18.01.2023: Geringere Vergütung von Minijobbern – Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten
- 7** BAG-Entscheidung vom 14.03.2023: Betriebliche Altersversorgung – Klage auf künftige Leistung

Rechtsanwendung

- 1** LfSt Bayern, VfG. v. 22.12.2022 - Unbare Altenteilsleistungen in der Land- und Forstwirtschaft
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 LAG Düsseldorf - Entscheidung vom 04.11.2022: Berechnung der Höhe der betrieblichen Altersversorgung

Zu den Bemessungsgrundlagen, bei welchen gem. § 2 V 1 und 2 BetrAVG aF bzw § 2 a I BetrAVG nF Veränderungen nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht berücksichtigt werden, zählt auch die gesetzliche Regelaltersgrenze. Dies gilt im Rahmen einer Gesamtversorgung sowohl für das Regelalter zum Bezug der Betriebsrente als auch für die Berechnung der anzurechnenden Sozialversicherungsrente. Wenn ein Arbeitgeber eine in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelte Versorgungsordnung seit mehreren Jahrzehnten derart angewandt hat, dass im Falle einer Inanspruchnahme der Betriebsrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze selbst bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers keine Kürzung vorgenommen worden ist, so lässt diese Praxis Rückschlüsse auf einen entsprechenden Regelungsinhalt zu (LAG Düsseldorf vom 04.11.2022 - 6 Sa 333/22 -, BeckRS 2022, 44831).

2 LAG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 10.02.2023: Erstattung nach- entrichteter Lohnsteuer

Hat der Arbeitgeber zu wenig Lohnsteuer von den Einkünften des Arbeitnehmers einbehalten und an das Finanzamt abgeführt, kann er bis zur Inanspruchnahme durch das Finanzamt vom Arbeitnehmer Freistellung von etwaigen Nachforderungen verlangen und nach Inanspruchnahme die Erstattung der gezahlten Lohnsteuern im Wege des Gesamtschuldnerausgleichs. Im Rahmen des Gesamtschuldnerausgleichs haftet der Arbeitnehmer im Innenverhältnis voll. Die Regresspflicht des Arbeitnehmers besteht dabei unabhängig davon, ob der Arbeitgeber freiwillig oder aufgrund eines Haftungsbescheids die Steuernachforderung für den Arbeitnehmer erfüllt.

Einwendungen des Arbeitnehmers gegen die Feststellungen eines Haftungsbescheids sind im arbeitsgerichtlichen Regressverfahren – abgesehen von Fällen der offenkundigen Unrichtigkeit der steuerrechtlichen Bewertung – hierbei grundsätzlich nicht zulässig. Entsprechendes

gilt bei einer freiwilligen Nachentrichtung von Lohnsteuer.

Allein durch die Bekanntgabe eines Haftungsbescheids an den Arbeitgeber wird keine Frist für die öffentlich-rechtliche Anfechtung des Bescheids durch den Arbeitnehmer in Gang gesetzt. Die unterbliebene oder verzögerte Inkenntnis-Setzung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber bezüglich Existenz oder Inhalt eines Haftungsbescheids kann nicht zum Verlust des Anfechtungsrechts des Arbeitnehmers führen.

Ein Sorgfaltspflichtverstoß des Arbeitgebers bei der Abführung von Lohnsteuer ist für die Regresspflicht des Arbeitnehmers ohne Relevanz. § 254 BGB findet keine Anwendung. Ein solcher Sorgfaltspflichtverstoß des Arbeitgebers kann zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers führen. Die Lohnsteuer selbst stellt dabei jedoch keinen ersatzfähigen Schadensposten dar (LAG Baden-Württemberg vom 10.02.2023 - 12 Sa 50/22 -, BeckRS 2023, 4242).

3 OLG Hamm - Entscheidung vom 18.01.2023: Unterlassene gerichtliche Zustellung der Versorgungsausgleichsentscheidung

Unterlässt es das Familiengericht, eine Entscheidung zum Versorgungsausgleich dem zuständigen Rentenversicherungsträger zuzustellen, folgt aus dieser Amtspflichtverletzung – mangels Drittschutzes – kein Amtshaftungsanspruch des vom Versorgungsausgleich betroffenen Ehegatten, denn diesem ist die Entscheidung über den Versorgungsausgleich ebenfalls zuzustellen, so dass er bereits deswegen erkennen kann, in welchem Umfang sich seine Rentenanwartschaften vermindern (OLG Hamm vom 18.01.2023 - 11 U 60/22 -, BeckRS 2023, 1916).

4 FG Münster - Entscheidung vom 25.04.2022: Kapitalwahlrecht im Rahmen einer bAV und AGB-Kontrolle

In der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherte können Altersvorsorgebeiträge als Sonderausgaben abziehen, wenn sie in dem konkreten Veranlagungszeitraum pflichtversichert sind oder wenn sie aktuell Erwerbsunfähigkeitsrente beziehen und im Veranlagungs-

zeitraum vor dem Eintritt der Erwerbsunfähigkeit pflichtversichert waren.

Wenn ein Ehegatte im Falle der Zusammenveranlagung zu dem nach § 10a Abs. 1 EStG begünstigten Personenkreis gehört und der andere Ehegatte zulageberechtigt nach § 79 S. 2 EStG ist, sind bei dem nach § 10a Abs. 1 EStG abzugsberechtigten Ehegatten die von beiden Ehegatten geleisteten Altersvorsorgebeiträge und die dafür zustehenden Zulagen nach § 10a Abs. 1 EStG zu berücksichtigen.

Im Gegensatz zu vielen Vorschriften, in denen im Falle der Zusammenveranlagung die Pausch- und Höchstbeträge ohne weitere Voraussetzungen verdoppelt werden, kann der Abzugsbetrag nach § 10a Abs. 1 EStG nur dann von beiden Ehegatten in Anspruch genommen werden, wenn jeder Ehegatte für sich die entsprechenden persönlichen Voraussetzungen erfüllt (FG Münster vom 25.04.2022 - 6 K 1978/19 -, BeckRS 2022, 11849).

5 FG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 18.11.2021: Beiträge einer in Deutschland ansässigen Grenzgängerin an eine öffentlich-rechtliche Schweizer Pensionskasse – überobli- gatorische Arbeitgeber- beiträge als Arbeitslohn

Ist eine im Inland ansässige und in der Schweiz arbeitende Lehrerin eine Grenzgängerin, steht Deutschland als Ansässigkeitsstaat das Besteuerungsrecht für den laufenden Arbeitslohn zu.

Die von dem Arbeitgeber der Lehrerin, einer Schweizer Schulgemeinde, auf die beitragspflichtige Besoldung der Lehrerin an eine öffentlich-rechtliche Schweizer Pensionskasse entrichteten überobligatorischen Arbeitgeberbeiträge sind als nicht nach § 3 Nr. 56 EStG, § 3 Nr. 62 EStG oder § 3 Nr. 63 EStG steuerfreier und damit als steuerpflichtiger Arbeitslohn der Lehrerin zu qualifizieren, der im Zeitpunkt der Beitragszahlung zufließt.

Die ausschließlich für Zwecke der deutschen Einkommensbesteuerung vorzunehmende Aufteilung der Beiträge zu umhüllenden Schweizer Pensionskassen in obligatorische, dh nach Maßgabe des (Schweizer) Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (BVG)

zu erhebende und darüber hinausgehende überobligatorische Beiträge ist im Wege der Schätzung (§ 162 AO) vorzunehmen; eine nach Maßgabe der Empfehlung des Schweizer Bundesamts für Sozialversicherung (BSV) und der Fachmitteilung Nr. 105 des Schweizerischen Pensionskassenverbands (ASIP) vorgenommene Aufteilung stellt eine sachgerechte Schätzung dar.

Hierbei sind als obligatorische Beiträge Alterssparbeiträge iHd BVG-Altersgutschriften auf den koordinierten Lohn (Art. 8, Art. 16 BVG), Risikobeiträge iHv 2 % des koordinierten Lohns, die gesamten Verwaltungskostenbeiträge und die gesamten weiteren Beiträge (zB Sanierungs- und Stabilisierungsbeiträge) anzusehen, wobei bei den Spar- und Risikobeiträgen von einer hälftigen Aufteilung ausgegangen wird und Verwaltungskosten und weitere Beiträge entsprechend der tatsächlichen Beitragszahlung aufzuteilen sind. Alle darüber hinausgehenden Beiträge sind als überobligatorische Beiträge zu behandeln (Festhaltung der Senatsrechtsprechung).

Die als Arbeitslohn der Lehrerin behandelten überobligatorischen (Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-)Beiträge zu der öffentlich-rechtlichen Pensionskasse sind nicht als Vorsorgeaufwendungen iSv § 10 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG zu berücksichtigen, da auch bei einer Schweizer öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtung das Vorsorgeverhältnis im Bereich des Überobligatoriums als eigenständig zu betrachtendes Rechtsverhältnis anzusehen ist, das nach der vorzunehmenden rechtsvergleichenden Qualifikation nicht mit der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung vergleichbar ist und daher nicht der nachgelagerten Besteuerung unterliegt (FG Baden-Württemberg vom 18.11.2021 - 3 K 1213/20 -, BeckRS 2021, 44280).

6 BAG-Entscheidung vom 18.01.2023: Geringere Vergütung von Minijobbern – Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten

Zu seinem Urteil vom 18.01.2023 zu Fragen der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 18.01.2023 - 5 AZR 108/22 -, BeckRS 2023, 1245):

Geringfügig Beschäftigte, die in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisun-

gen des Arbeitgebers unterliegen, dürfen bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die durch den Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden.

Dem Arbeitnehmer obliegt die Darlegungs- und Beweislast für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Teilzeitarbeit. Kann der Arbeitnehmer dieser nicht nachkommen, weil er ihm nicht zugängliche Tatsachen aus der Sphäre des Arbeitgebers darlegen muss, kommen die Grundsätze zur abgestuften Darlegungs- und Beweislast zur Anwendung. Dagegen ist vom Arbeitgeber der sachliche Grund zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung darzulegen und zu beweisen.

Unterliegen geringfügig Beschäftigte in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers, dürfen sie bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die durch den Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden.

Ein sachlicher Grund für eine geringere Vergütung lässt sich nicht aus der besonderen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung geringfügig Beschäftigter ableiten. Die Differenzierungen im Sozialversicherungs- und Steuerrecht verfolgen öffentlich-rechtliche und teilweise auch arbeitsmarktpolitische Zwecke, rechtfertigen aber keine unterschiedlichen Arbeitsbedingungen.

7 BAG-Entscheidung vom 14.03.2023: Betriebliche Altersversorgung – Klage auf künftige Leistung

Zu seinem Urteil vom 14.03.2023 zu Fragen der Klage auf künftige Leistung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 14.03.2023 - 3 AZR 175/22 -, BeckRS 2023, 8120):

Betriebsrentenansprüche können als wiederkehrende Leistungen auch im Wege einer Klage auf künftige Entrichtung gemäß § 258 ZPO gerichtlich geltend gemacht werden. Es muss keine Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entzieht.

Betriebsrentenansprüche hängen als wiederkehrende Leistungen von keiner Gegenleistung ab und können gemäß § 258 ZPO im Wege der

Klage auf künftige Entrichtung durchgesetzt werden.

Ein besonderes Rechtsschutzinteresse wird für die Klage nach § 258 ZPO nicht verlangt, so dass auch unstrittige Ansprüche oder Teile hiervon als künftige Leistung eingeklagt werden können.

Da der Schuldner seine freiwilligen Zahlungen jederzeit einstellen könnte, während der Gläubiger auf laufende pünktliche Leistungen angewiesen ist, besteht ein schutzwürdiges Titulierungsinteresse auch dann, wenn der Schuldner bisher freiwillig und pünktlich gezahlt hat.

Das Titulierungsinteresse für Ansprüche auf Betriebsrentenzahlungen entfällt nicht, wenn sie auf verschiedenen Zusagen beruhen und nur Teile davon zwischen den Parteien streitig sind.

Nur besondere Umstände können ausnahmsweise das Verlangen bei Leistungsklagen als nicht schutzwürdig erscheinen lassen, in die materiell-rechtliche Prüfung eines Anspruchs einzutreten. Klagebegehren sollen dann nicht in das Stadium der Begründetheitsprüfung gelangen, wenn sie – gemessen am Zweck des Zivilprozesses – ersichtlich eines staatlichen Rechtsschutzes durch eine materiell-rechtliche Prüfung nicht bedürfen.



Rechtsanwendung

1 LfSt Bayern, Vfg. v. 22.12.2022 - Unbare Altenteilsleistungen in der Land- und Forstwirtschaft

1. Adressat

Diese Verfügung richtet sich an alle Beschäftigten, die mit der Besteuerung der Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft befasst sind.

2. Versorgungsleistungen nach § 10 Abs. 1a Nr. 2 EStG

Unbare Altenteilsleistungen sind mit ihrem tatsächlichen Wert anzusetzen. Wird ein Einzelnachweis nicht geführt, so ist die Höhe der Aufwendungen zu schätzen (vgl. BFH v. 23.5.1989 – X R 34/86, BStBl. II 1989, 784, BeckRS 1989, 22009015).

Es ist nicht zu beanstanden, wenn der Wert der zur Verfügung gestellten Verpflegung am Maßstab der Sachbezugswerte des § 2 Abs. 1 SvEV in der für den jeweiligen Veranlagungszeitraum geltenden Fassung geschätzt wird (vgl. BFH v. 8.6.2018 – X B 112/17, BeckRS 2018, 17385).

Für den übrigen Sachaufwand (Heizung und Beleuchtung, andere Nebenkosten) enthält die SvEV keine Festlegungen. Der Sachaufwand kann jedoch anhand der Werte der Sachbezugsverordnung 1994 unter Berücksichtigung des gestiegenen Preisniveaus geschätzt werden.

Für die unbaren Altenteilsleistungen ergeben sich demnach folgende Werte:

Nichtbeanstandungsgrenzen für unbare Altenteilsleistungen						
	Einzelperson			Altenteiler-Ehepaar Altenteiler-Partnerschaft		
	Verpflegung	Heizung, Beleuchtung, andere Nebenkosten	Gesamt	Verpflegung	Heizung, Beleuchtung, andere Nebenkosten	Gesamt
VZ	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2023	3.456	773	4.229	6.912	1.546	8.458
2022	3.240	724	3.964	6.480	1.448	7.928
2021	3.156	705	3.861	6.312	1.410	7.722
2020	3.096	691	3.787	6.192	1.382	7.574
2019	3.012	672	3.684	6.024	1.344	7.368
2018	2.952	658	3.610	5.904	1.316	7.220
2017	2.892	645	3.537	5.784	1.290	7.074
2016	2.832	631	3.463	5.664	1.262	6.926
2015	2.748	612	3.360	5.496	1.224	6.720
2014	2.748	612	3.360	5.496	1.224	6.720

3. Aufhebung Verfügung

Die Verfügung des LfSt Bayern v. 17.12.2021 – S 2221.1.1-10/60 St32, BeckVerw 565797, wird hiermit aufgehoben.

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 neben seiner Tätigkeit für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON Gruppe, 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, sowie in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts- und steuerberatenden Berufe tätig.

Herr Drees, studierter Betriebswirt und gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist neben seinen Tätigkeiten für die Kenston Pension GmbH, Leiter der KENSTON GRUPPE, sowie Mitglied im Kuratorium des BRBZ sowie Autor zahlreicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Versorgung und Vergütung. Darüber hinaus ist Herr Drees Mitautor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag und in diesen Themenbereichen als anerkannter Fachdozent für die rechts-, unternehmens- und steuerberatenden Berufe tätig.

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