



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

November 2024



Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 27.11.2024: Entgeltfortzahlung und Grundsatz der Monokausalität – Tätigkeitsverbot schließt Entgeltfortzahlung aus
- 2** FG Rheinland-Pfalz - Entscheidung vom 15.11.2023: Besteuerungsrecht für Altersrente aus Versorgungswerk eines nach Portugal ausgewanderten Rechtsanwalts mit RNH-Status
- 3** BFH-Entscheidung vom 01.08.2024: Besteuerungsrecht nach DBA-Schweiz in der Freistellungsphase eines Arbeitsverhältnisses
- 4** BAG-Entscheidung vom 09.07.2024: Ausschluss Teilzeitbeschäftigter von tariflicher Altersfreizeit – Diskriminierung
- 5** BGH-Entscheidung vom 18.09.2024: Wirksame Klauseln bei Rentenversicherung und Praxis der Überschussbeteiligung

Rechtsanwendung

- 1** PSVaG setzt Beitragssatz für 2024 auf 0,4 Promille fest
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 27.11.2024: Entgeltfortzahlung und Grundsatz der Monokausalität – Tätigkeitsverbot schließt Entgeltfortzahlung aus

Zu seinem Urteil vom 27.11.2024 zu Fragen der Entgeltfortzahlung und Grundsatz der Monokausalität fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 27.11.2024 - 5 AZR 241/23 -, BeckRS 2024, 24147):

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit besteht grundsätzlich nur dann, wenn der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers nicht bereits aufgrund anderer Ursachen entfallen ist. Danach besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei einer Erkrankung und einem für diesen Zeitraum ausgesprochenen Betretungs- und Tätigkeitsverbot nach § 20a V 3 IfSG aF, weil der Arbeitnehmer auch ohne die Erkrankung nicht gearbeitet und kein Entgelt erhalten hätte.

Unerheblich ist, ob der Arbeitnehmer bereits vor oder erst nach Zugang der Verfügung über ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot nach § 20a V 3 IfSG aF erkrankt. Mit deren Zugang erlischt ein zuvor bestehender Entgeltfortzahlungsanspruch, weil die Arbeitsunfähigkeit nicht mehr die alleinige und ausschließliche Ursache für den Arbeitsausfall und damit für den Verlust des Vergütungsanspruchs ist.

Die Tatbestandswirkung eines wirksamen Verwaltungsakts hat zur Folge, dass die Gerichte für Arbeitssachen an sein Bestehen und seinen Inhalt gebunden sind, soweit dieser nicht nichtig ist und den Gerichten nicht die Kontrollkompetenz eingeräumt ist.

2 FG Rheinland-Pfalz - Entscheidung vom 15.11.2023: Besteuerungsrecht für Altersrente aus Versorgungswerk eines nach Portugal ausgewanderten Rechtsanwalts mit RNH-Status

Altersrenten, die von einem Versorgungswerk für früher freiberuflich tätige Rechtsanwälte gewährt werden, stellen keine nachträglichen Einkünfte aus selbständiger Arbeit iSd Art. 14 Abs. 1 DBA Portugal dar.

Aufgrund des vor dem 1.4.2020 verliehenen RNH-Status und der damit verbundenen zehnjährigen Steuerbefreiung greift für diese Altersrenten die Rückfallklausel des Art. 22 Abs. 1 S. 2 DBA Portugal. Revision ist eingelegt und unter X R 1/24 beim BFH anhängig (FG Rheinland-Pfalz vom 15.11.2023 - 1 K 2026/22 -, BeckRS 2023, 36268).

3 BFH-Entscheidung vom 01.08.2024: Besteuerungsrecht nach DBA-Schweiz in der Freistellungsphase eines Arbeitsverhältnisses

Während des Zeitraums, in dem ein bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowohl im Ansässigkeitsstaat Bundesrepublik Deutschland als auch in der Schweizerischen Eidgenossenschaft tätiger Arbeitnehmer unwiderruflich von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt wird, steht das Besteuerungsrecht für die Einkünfte aus selbständiger Arbeit nach Art. 15 Abs. 1 S. 1 DBA-Schweiz 1971/2010 ausschließlich dem Ansässigkeitsstaat zu (BFH vom 01.08.2024 - VI R 23/22 -, BeckRS 2024, 26639).

4 BAG-Entscheidung vom 09.07.2024: Ausschluss Teilzeitbeschäftigter von tariflicher Altersfreiheit – Diskriminierung

Zu seinem Urteil vom 09.07.2024 zu Fragen des Ausschlusses Teilzeitbeschäftigter von tariflicher Altersfreiheit fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 09.07.2024 - 9 AZR 296/20 -, BeckRS 2024, 27891):

Der vollständige Ausschluss Teilzeitbeschäftigter von der Gewährung bezahlter Altersfreiheit gemäß § 2a Nr. 1 II 1 MTV verstößt gegen § 4 I 2 TzBfG. Mit der Regelung haben die Tarifvertragsparteien ihre Rechtsetzungsbefugnis – auch unter Berücksichtigung ihres Beurteilungs- und Ermessensspielraums – überschritten.

Die Tarifaufonomie des Art. 9 III GG steht einer Überprüfung des tariflichen Ausschlusses Teilzeitbeschäftigter von der bezahlten Altersfreiheit am Maßstab des Benachteiligungsverbots des § 4 I TzBfG nicht entgegen. Tarifvertragliche Regelungen müssen mit höherrangigem Recht vereinbar sein.

Besteht eine Tatsacheneinschätzung der Tarifvertragsparteien darin, dass eine auszugleichende Belastung nur bei einer Vollzeitbeschäftigung gegeben ist, unterliegt diese Bewertung einer – eingeschränkten – gerichtlichen Kontrolle. Liegt der Tatsacheneinschätzung nicht erkennbar ein allgemeiner Erfahrungssatz zugrunde, sind die Kriterien, auf denen die Einschätzung beruht, näher darzulegen.

Die sich allein am Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit von älteren Arbeitnehmern orientierende Differenzierung bei der Gewährung vergüteter Altersfreiheit ist nicht durch Unterschiede im Tatsächlichen sachlich gerechtfertigt. Es gibt keinen allgemeinen Erfahrungssatz, der die Annahme rechtfertigen könnte, für Arbeitnehmer ab Vollendung des 58. Lebensjahres bestehe eine qualitative Belastung erst ab einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden.

Aus § 4 I 2 TzBfG folgt, dass die Tarifregelung nach § 134 BGB nichtig ist. Die Diskriminierung kann allein durch eine „Anpassung nach oben“ beseitigt werden.

5 BGH-Entscheidung vom 18.09.2024: Wirksame Klauseln bei Rentenversicherung und Praxis der Überschussbeteiligung

Die für die Ermittlung der Mindestzuführung zur Rückstellung für Beitragsrückerstattung in § 6 I 1 Mindestzuführungsverordnung (hier in der ab dem 1.8.2017 geltenden Fassung) festgelegte Quote von 90 % bezieht sich nur auf die anzurechnenden Kapitalerträge und nicht auf die Differenz zwischen anzurechnenden Kapitalerträgen und rechnungsmäßigen Zinsen.

Weder die in § 153 II 1 VVG geforderte Beteiligung der Versicherten am Überschuss nach einem verursachungsorientierten Verfahren noch der Gleichbehandlungsgrundsatz gem. § 138 II VAG verbieten es im Grundsatz, bei der Zuteilung der Überschüsse auf die überschussberechtigten Verträge den Verträgen mit einer höheren Garantieverzinsung eine in Prozent ihres Deckungskapitals geringere Überschussbeteiligung zuzuteilen als den Verträgen mit einem niedrigeren Rechnungszins (BGH vom 19.09.2024 - IV ZR 436/22 -, BeckRS 2024, 27339).

Rechtsanwendung

1 PSVaG setzt Beitragssatz für 2024 auf 0,4 Promille fest

Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) in Köln hat am 12.11.2024 den Beitragssatz für das Jahr 2024 auf 0,4 Promille (Vorjahr 1,9 Promille) festgesetzt. Grund für den ungewöhnlich geringen Beitrag ist ein hoher entlastender Sondereffekt.

Im Sommer 2024 erwartete der PSVaG einen Beitragssatz für 2024 unterhalb des Vorjahreswertes. Trotz einer deutlich gestiegenen Zahl an Unternehmensinsolvenzen in Deutschland ist gegenüber dem Vorjahr die Zahl der gesicherten Schäden insgesamt nur leicht gestiegen.

Das den PSVaG betreffende Schadenvolumen hat sich im zweiten Halbjahr deutlich günstiger entwickelt als noch Mitte des Jahres befürchtet werden musste. Dies führt zusammen mit einem freundlichen Kapitalmarktumfeld sowie einem sehr hohen entlastenden Effekt aus der vorjährigen Rückstellung für Beitragsrückerstattung zu dem sehr geringen Beitragssatz von 0,4 Promille. Ohne den entlastenden Sondereffekt hätte der Beitrag für 2024 2,0 Promille betragen. Auch dieser Wert hätte noch unter dem langjährigen Mittel von 2,7 Promille gelegen.

Durch den Beitragssatz von 0,4 Promille und die gemeldete Beitragsbemessungsgrundlage von 394 Mrd. € liegt das Beitragsvolumen der Mitgliedsunternehmen in diesem Jahr bei rd. 158 Mio. € (im Vorjahr 726 Mio. €). Für Zusagen über Pensionskassen ist auch in diesem Jahr ein zusätzlicher Beitrag zu entrichten, der zur Erhöhung des Ausgleichsfonds verwendet wird. Dieser beträgt 1,5 Promille der Beitragsbemessungsgrundlage für Pensionskassenzusagen.

Der PSVaG ist die Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Wirtschaft zum gesetzlichen Schutz der betrieblichen Altersversorgung bei der Insolvenz eines Arbeitgebers. Rechtsgrundlage hierfür ist das Betriebsrentengesetz. In diesem ist das Umlageverfahren zur Ausfinanzierung der Leistungen des PSVaG vorgeschrieben. Der PSVaG hat in diesem Jahr sein 50jähriges Bestehen begangen und hat aktuell rd. 103.400 Mitglieder

(Pressemitteilung des PSVaG vom 13.11.2024)

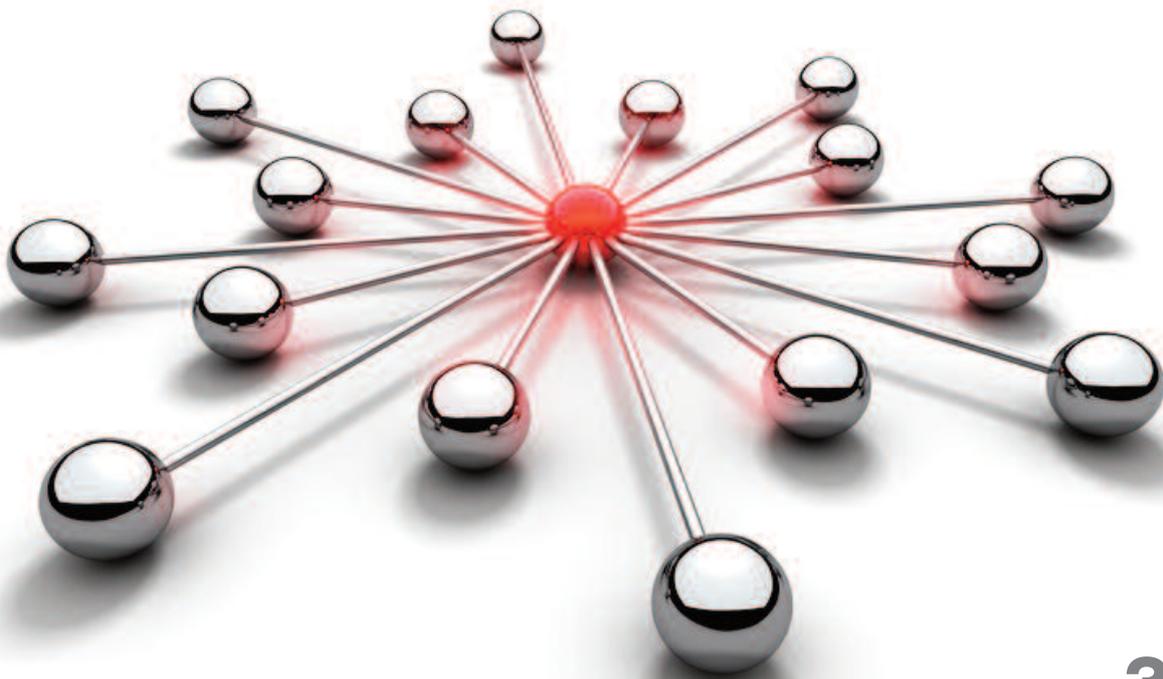
2 Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung – Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der bAV Uckermann

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 Lülldorf, 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 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, 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.