

## Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 10.03.2015: Berechnungsdurchgriff aufgrund Beherrschungsvertrages nur insoweit, als die sich für die Versorgungsempfänger begründete Gefahrenlage verwirklicht hat - neue Rechtsauffassung des Senats
- 2** BAG-Entscheidung vom 10.02.2015: Betriebsrentenanpassung – Wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners
- 3** BAG-Entscheidung vom 13.01.2015: Auslegung einer Versorgungsordnung – Gesamtzusage
- 4** BAG-Entscheidung vom 30.09.2014: Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Leistungsherabsetzung durch Pensionskasse
- 5** FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 04.12.2014: Altersvorsorgezulage - Maßgeblichkeit der Verhältnisse des Zulaagejahres / Anspruchsberechtigung von in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversicherter ehemaliger Beamter
- 6** Niedersächsisches FG - Entscheidung vom 08.05.2013: Übertragung eines landwirtschaftlichen Betriebs gegen Versorgungsleistungen
- 7** OLG Koblenz - Entscheidung vom 15.04.2014: Pflichten des Steuerberaters im Rahmen eines Dauermandats

## Rechtsanwendung

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

## Rechtsprechung

- 1** **BAG-Entscheidung vom 10.03.2015: Berechnungsdurchgriff aufgrund Beherrschungsvertrages nur insoweit, als die sich für die Versorgungsempfänger begründete Gefahrenlage verwirklicht hat - neue Rechtsauffassung des Senats**

Zu seinem Urteil vom 10.03.2015 zu Fragen der Anpassung von betrieblichen Versorgungsrechten fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 10.03.2015 - 3 AZR 739/13 -, BeckRS 2015, 68603):

**1.** Das Bestehen eines Beherrschungsvertrags schafft eine Gefahrenlage für das durch § 16 Absatz 1 BetrAVG geschützte Interesse der Betriebsrentner am Werterhalt laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Dies rechtfertigt einen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage des herrschenden Unternehmens, wenn sich die durch den Beherrschungsvertrag für die Versorgungsempfänger begründete Gefahrenlage verwirklicht hat.

**2.** Im Prozess hat der Versorgungsempfänger zunächst darzulegen und ggf. zu beweisen, dass ein Beherrschungsvertrag besteht. Darüber hinaus muss er lediglich die bloße Behauptung erheben, die dem Beherrschungsvertrag eigene Gefahrenlage habe sich verwirklicht. Einer beispielhaften Darlegung von im Konzerninteresse erfolgten Weisungen bedarf es nicht.

**3.** Der Arbeitgeber hat dann im Einzelnen substantiiert und unter Benennung der Beweismittel nachvollziehbar darzulegen, dass sich die im Beherrschungsvertrag angelegte Gefahrenlage nicht verwirklicht oder seine wirtschaftliche Lage nicht in einem für die Betriebsrentenanpassung maßgeblichen Umfang verschlechtert hat.

**4.** Das Bestehen eines Beherrschungsvertrags rechtfertigt nicht ohne weitere Voraussetzungen einen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage des herrschenden Unternehmens. Ein Beherrschungsvertrag eröffnet jedoch Gefahren für die Anpassung laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, weil die beherrschte Gesellschaft auch nachteiligen Weisungen ausgesetzt sein kann. Aus § 16 BetrAVG kann sich deshalb ein Berechnungsdurchgriff ergeben mit der Folge, dass die wirtschaftliche Lage der herrschenden Gesellschaft der beherrschten Gesellschaft zuzurechnen ist.

**5.** Bei Bestehen eines Beherrschungsvertrags erfolgt ein Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage des herrschenden Unternehmens, wenn sich die durch den Beherrschungsvertrag für die Versorgungsempfänger begründete Gefahrenlage verwirklicht hat.

**6.** Der Versorgungsempfänger muss zunächst darlegen und ggf. beweisen, dass ein Beherrschungsvertrag besteht und die bloße Behauptung aufstellen, die dem Beherrschungsvertrag immanente Gefahrenlage habe sich verwirklicht. Dann ist es Sache des Arbeitgebers, detailliert unter Benennung der Beweismittel darzulegen, dass sich infolge der ihm erteilten Weisungen des herrschenden Unternehmens diese Gefahrenlage nicht verwirklicht oder seine wirtschaftliche Lage nicht in einem für die Anpassung der Betriebsrente erheblichen Umfang verschlechtert hat.

**7.** Die reallohnbezogene Obergrenze nach § 16 Absatz 2 Nr. 2 BetrAVG rechtfertigt keine den Kaufkraftverlust unterschreitende Anpassung der Betriebsrente, wenn der Versorgungsschuldner keine Arbeitnehmer mehr beschäftigt.

- 2** **BAG-Entscheidung vom 10.02.2015: Betriebsrentenanpassung – Wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners**

Zu seinem Urteil vom 10.02.2015 zu Fragen der Anpassung von betrieblichen Versorgungsrechten fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 10.02.2015 - 3 AZR 37/14 -, NZA-RR 2015, 318):

**1.** Bei der Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Absatz I und II BetrAVG hat der Arbeitgeber insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und seine eigene wirtschaftliche Lage zu berücksichtigen. Lässt seine wirtschaftliche Lage eine Anpassung der Betriebsrenten nicht zu, ist der Versorgungsschuldner zur Anpassung nicht verpflichtet.

**2.** Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers rechtfertigt die Ablehnung der Betriebsrentenanpassung insoweit, als das Unternehmen dadurch übermäßig belastet und seine Wettbewerbsfähigkeit gefährdet würde. Die Wettbewerbsfähigkeit wird gefährdet, wenn keine angemessene Eigenkapitalverzinsung erwirtschaftet wird oder wenn das Unternehmen nicht mehr über genügend Eigenkapital verfügt. Darf der Arbeitgeber annehmen, dass er in der

Zeit bis zum nächsten Anpassungsstichtag entweder keine angemessene Eigenkapitalverzinsung erwirtschaftet oder dass er wegen nicht hinreichender Eigenkapitalausstattung nicht genügend belastbar sein wird, darf er eine Anpassung der Betriebsrenten ablehnen.

**3.** Maßgeblich ist die tatsächliche wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners und nicht eine fiktive, die bestehen würde, wenn unternehmerische Entscheidungen anders getroffen worden wären. Erträge, die der Versorgungsschuldner auf Grund einer mit der Muttergesellschaft getroffenen Verrechnungspreisabrede erzielt, sind bei der Bestimmung seiner wirtschaftlichen Lage daher zu berücksichtigen.

**4.** Die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers wird durch dessen Ertragskraft im Ganzen geprägt. Deshalb sagt ein Arbeitsplatzabbau für sich betrachtet nichts über die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Versorgungsschuldners aus. Der Arbeitgeber kann demzufolge eine Anpassung der Betriebsrenten nicht allein mit der Begründung ablehnen, eine Verpflichtung zur Betriebsrentenanpassung hätte einen Stellenabbau zur Folge.

### **3 BAG-Entscheidung vom 13.01.2015: Auslegung einer Versorgungsordnung – Gesamtzusage**

Zu seinem Urteil vom 13.01.2015 zu Fragen der Auslegung einer Versorgungsordnung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 13.01.2015 - 3 AZR 897/12 -, BeckRS 2015, 68236):

- 1.** Ein im Wege der Gesamtzusage erteiltes Versorgungsversprechen ist regelmäßig dynamisch.
- 2.** Verspricht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Gesamtversorgung, ist regelmäßig davon auszugehen, dass die Betriebsrente erst beansprucht werden kann, wenn gleichzeitig eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird.
- 3.** Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, will diese Leistungen regelmäßig nach einheitlichen Regeln, dh. als System erbringen. Ein solches System darf nicht erstarren. Der Arbeitgeber sagt daher mit einer Gesamtzusage im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregeln zu.

**4.** Sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Gesamtversorgung zu, ist regelmäßig davon auszugehen, dass er die Betriebsrente erst ab dem Zeitpunkt zahlen will, ab dem der Versorgungsberechtigte eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt, die bei der Ermittlung der betrieblichen Versorgungsleistung berücksichtigt bzw. auf die betriebliche Versorgungsleistung angerechnet werden kann. Eine Gesamtversorgung zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht eine bestimmte Versorgungsleistung, sondern einen bestimmten Gesamtversorgungsgrad zusagt. Die vom Arbeitgeber gewährte Leistung soll gemeinsam mit der gesetzlichen Rente sowie ggf. anderen betrieblichen oder sonstigen Versorgungsleistungen ein bestimmtes Versorgungsniveau sicherstellen, das typischerweise in Abhängigkeit von der Höhe der zuletzt bezogenen Vergütung ermittelt wird. Die Gesamtversorgung soll die Versorgungslücke schließen, die sich zwischen den anderen Ruhestandsbezügen und dem zugesagten Versorgungsniveau ergibt.

### **4 BAG-Entscheidung vom 30.09.2014: Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Leistungsherabsetzung durch Pensionskasse**

Zu seinem Urteil vom 30.09.2014 zu Fragen der Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Leistungsherabsetzung durch eine Pensionskasse fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 30.09.2014 - 3 AZR 617/12 -, NZA 2015, 544):

- 1.** Nach § 66 Absatz I ZPO kann nur derjenige, der ein rechtliches Interesse daran hat, dass in einem zwischen anderen Personen anhängigen Rechtsstreit eine Partei obsiegt, dieser Partei zum Zwecke ihrer Unterstützung beitreten. Das setzt voraus, dass der Nebenintervenient zu der unterstützten Partei oder zu dem Gegenstand des Rechtsstreits in einem Rechtsverhältnis steht, auf das die Entscheidung des Rechtsstreits durch ihren Inhalt oder ihre Vollstreckung unmittelbar oder auch nur mittelbar „rechtlich“ einwirkt. Ein bloß wirtschaftliches oder tatsächliches Interesse an dem Obsiegen der unterstützten Partei reicht für die Zulässigkeit der Nebenintervention nicht aus.
- 2.** Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden, und macht die Pensionskasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch, Fehlbeträge durch Herabsetzung der Leistung-

en auszugleichen, hat der Arbeitgeber nach § 1 Absatz I Nr. 3 BetrAVG dem Versorgungsempfänger gegenüber im Umfang der Leistungskürzungen einzustehen. Das gilt auch dann, wenn er auf die Verwaltung des Vermögens und die Kapitalanlage der Pensionskasse sowie auf deren Beschlussfassungen keinen Einfluss nehmen konnte.

**3.** Nach § 16 Absatz III Nr. 2 BetrAVG entfällt die Verpflichtung zur Anpassungsprüfung und -entscheidung nach § 16 Absatz I BetrAVG, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung im Sinne des § 1 b Absatz II BetrAVG oder über eine Pensionskasse im Sinne des § 1 b Absatz III BetrAVG durchgeführt wird, ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden und zur Berechnung der garantierten Leistung der § 65 Absatz I 1 Nr. 1 Buchst. a VAG festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird. Beide Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein.

**4.** § 16 Absatz III Nr. 2 BetrAVG nimmt über die Verweisung auf den nach § 65 Absatz I 1 Nr. 1 Buchst. a VAG festgesetzten Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung ausschließlich den in § 2 Absatz I Deckungsrückstellungsverordnung bestimmten Höchstrechnungszins in Bezug. Dieser Höchstrechnungszins – und nicht ein von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) genehmigter höherer Rechnungszins – ist auch dann maßgeblich, wenn der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung über eine „regulierte“ Pensionskasse durchführt.

**5.** § 16 Absatz III Nr. 2 BetrAVG ist zwar auch auf Versorgungszusagen anwendbar, die vor dem Inkrafttreten der Bestimmung am 1.1.1999 erteilt wurden; allerdings gilt er nicht für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die vor dem Inkrafttreten der Deckungsrückstellungsverordnung am 16.5.1996 erteilt wurden.



**5** **FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 04.12.2014: Altersvorsorgezulage - Maßgeblichkeit der Verhältnisse des Zulagejahres / Anspruchsberechtigung von in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversicherter ehemaliger Beamter**

Für die Entscheidung der Frage, ob der Steuerpflichtige zum begünstigten Personenkreis der Zulageberechtigten gehört, sind die Verhältnisse des Kalenderjahres maßgebend, für das die Zulage beansprucht wird. Soweit in § 86 Abs. 1 EStG auf die im dem Zulagejahr vorangegangenen Kalenderjahr bezogenen Einnahmen etc. abgestellt wird, gilt dies lediglich für die Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des Mindesteigenbeitrags, den ein Zulagenberechtigter zu leisten hat, um die maximale Zulage beziehen zu können (FG Berlin-Brandenburg vom 04.12.2014 - 10 K 10242/13 -, BeckRS 2015, 94323). Zum begünstigten Personenkreis gehören demnach auch ehemalige Beamte, die nach Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis für das Zulagejahr in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert wurden. Dem steht nicht entgegen, dass der Zulageberechtigte während des Bestehens des Beamtenverhältnisses nicht die nach § 10a Abs. 1 EStG erforderliche Einwilligungserklärung gegenüber der seinerzeit zuständigen Besoldungsstelle erteilt hat.

**6** **Niedersächsisches FG - Entscheidung vom 08.05.2013: Übertragung eines landwirtschaftlichen Betriebs gegen Versorgungsleistungen**

Bei der Übertragung eines landwirtschaftlichen Betriebs gegen Versorgungsleistungen besteht die Vermutung, dass die daraus zu erzielenden Gewinne die Versorgungsleistungen auf Dauer decken (Niedersächsisches FG vom 08.05.2013 - 4 K 28/13 -, DStRE 2015, 584).

**7** **OLG Koblenz - Entscheidung vom 15.04.2014: Pflichten des Steuerberaters im Rahmen eines Dauermandats**

Die Aufgabe des Steuerberaters richtet sich zwar grundsätzlich zunächst nach dem Inhalt und dem Umfang des erteilten Mandats. Der Steuerberater ist dabei verpflichtet, sich mit den steuerrechtlichen Punkten zu befassen, die zur pflichtgemäßen Erledigung des ihm erteilten Auftrags zu beachten sind. Nur in den hierdurch gezogenen Grenzen des Dauermandats hat er den Auftraggeber auch ungefragt über die bei der Bearbeitung auftauchenden steuerrechtlichen Fragen zu belehren (OLG Koblenz vom 15.04.2014 - 3 U 633/13 -, NJOZ 2014, 956). Zu den vertraglichen Nebenpflichten des Steu-

erbers gehört es, den Mandanten nach Treu und Glauben gem. § 242 BGB vor Schaden zu bewahren und auf Fehlentscheidungen, die für ihn offen zutage liegen, hinzuweisen. Auch wenn der Steuerberater keinen ausdrücklichen Auftrag zur körperschaftsteuerlichen Gestaltungsberatung habe, muss er die im Rahmen eines Dauermandats anfallenden Fragen von sich aus aufgreifen und mit dem Mandanten erörtern, so das Gericht weiter. Im Rahmen eines umfassenden Dauermandats, welches alle Steuerarten umfasst, die für den Auftraggeber in Betracht kommen, ist er verpflichtet zur Beratung einschließlich der Möglichkeit zu zivilrechtlichen Steuergestaltungen auch jenseits der konkret bearbeitenden Angelegenheiten, so das Gericht abschließend.



## Rechtsanwendung

### 1 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 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,  
**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 Lültsdorf**, 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](http://www.kenston-pension.de) und [www.kenston-akademie.de](http://www.kenston-akademie.de).



## Kenston Pension

**Kenston Pension GmbH**

Hohenzollernring 54  
50672 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.