

## Rechtsprechung

- 1** BFH-Entscheidung vom 25.03.2015: Altersvorsorgezulage: Mittelbare Zulageberechtigung über Ehegatten bei Versäumung der für Beamte geltenden Einwilligungsfrist für unmittelbare Zulageberechtigung
- 2** EuGH-Entscheidung vom 14.04.2015: Schließung von Rentenbeitragslücken Teilzeitbeschäftigter nach Mindestbeitragsbemessungsgrundlagen europarechtskonform
- 3** BAG-Entscheidung vom 14.07.2015: Auslegung eines Tarifvertrags – Steuer- ausgleichszahlung als Teil der betrieblichen Altersversorgung
- 4** OVG Schleswig - Entscheidung vom 27.11.2014: Ledigenzuschlag bei Alters- rente
- 5** FG München - Entscheidung vom 17.03.2014: Verdeckte Mitunternehmerschaft bei eheähnlicher Lebensgemeinschaft
- 6** BFH-Entscheidung vom 18.06.2015: Außergewöhnliche Belastungen – keine Kürzung der anrechenbaren Einkünfte um Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung
- 7** BFH-Entscheidung vom 20.05.2015: Verdeckte Gewinnausschüttung: Erdien- barkeit der endgehaltsabhängigen Pensionszusage bei mittelbarer Erhöhung infolge von Gehaltssteigerungen
- 8** LAG Hamm - Entscheidung vom 30.01.2015: Inanspruchnahme auch von Nicht-Gesellschaftern oder früheren Gesellschaftern wegen Existenz-vernich- tungshaftung – Ausgestaltung als Innenhaftung
- 9** BAG-Entscheidung vom 11.02.2015: Befristete Fortsetzung des Arbeitsverhält- nisses trotz Möglichkeit des Altersrentenbezugs – Keine Altersdiskriminierung
- 10** BAG-Entscheidung vom 11.11.2014: Betriebsrentenanpassung und Anpassungsstichtag
- 11** BAG-Entscheidung vom 03.09.2014: Erhöhung des Gesamtentgelts mit Auf- schlüsselung in „Tarifentgelt“ und „übertarifliche Zulage“

## Rechtsanwendung

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

## Rechtsprechung

- 1** **BFH-Entscheidung vom 25.03.2015: Altersvorsorge- zulage: Mittelbare Zulagebe- rechtigung über Ehegatten bei Versäumung der für Beamte geltenden Einwilli- gungsfrist für unmittelbare Zulageberechtigung**

Erteilt ein Beamter die Einwilligung in die Da- tenübermittlung nicht innerhalb der gesetzlichen Zwei-Jahres-Frist und ist er daher nicht gemäß § 79 S. 1 EStG unmittelbar altersvorsorgezulage- berechtigt, ist er bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 79 S. 2 EStG gleichwohl mittelbar zu- lageberechtigt (BFH vom 25.03.2015 – X R 20/14 -, BeckRS 2015, 95113).

- 2** **EuGH-Entscheidung vom 14.04.2015: Schließung von Rentenbeitragslücken Teilzeitbeschäftigter nach Mindestbeitragsbemessungs- grundlagen europarechts- konform**

Art. 4 I der Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19.12.1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Si- cherheit ist dahin auszulegen, dass er einer na- tionalen Regelung nicht entgegensteht, die vor- sieht, dass die Beitragslücken, die im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung in dem Referenz- zeitraum für die Berechnung einer beitragsab- hängigen Rente wegen dauerhafter Berufsun- fähigkeit entstanden sind, durch Heranziehung der jeweils geltenden Mindestbeitragsbemes- sungsgrundlagen geschlossen werden, die durch Anwendung des Teilzeitkoeffizienten für diese Beschäftigung herabgesetzt werden, wäh- rend eine solche Herabsetzung nicht erfolgt, wenn diese Lücken auf eine Vollzeitbeschäfti- gung folgen. (EuGH vom 14.04.2015 – C- 527/1 -, BeckRS 2015, 80547). Die am 6.6.1997 geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, die im Anhang der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15.12.1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rah- menvereinbarung über Teilzeitarbeit in der durch die Richtlinie 98/23/EG des Rates vom 7.4.1998 geänderten Fassung enthalten ist, ist dahin auszulegen, dass eine Regelung eines Mitgliedstaats nicht in ihren Anwendungsbe- reich fällt, die vorsieht, dass die Beitragslücken,



die im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung in dem Referenzzeitraum für die Berechnung einer beitragsabhängigen Rente wegen dauerhafter Berufsunfähigkeit entstanden sind, durch Heranziehung der jeweils geltenden Mindestbeitragsbemessungsgrundlagen geschlossen werden, die durch Anwendung des Teilzeitkoeffizienten für diese Beschäftigung herabgesetzt werden, während eine solche Herabsetzung nicht erfolgt, wenn diese Lücken auf eine Vollzeitbeschäftigung folgen.

### **3 BAG-Entscheidung vom 14.07.2015: Auslegung eines Tarifvertrags – Steuerausgleichszahlung als Teil der betrieblichen Altersversorgung**

Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrags folgt den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Danach ist vom Tarifwortlaut auszugehen, wobei der maßgebliche Sinn der Erklärung zu erforschen ist, ohne am Buchstaben zu haften. Bei nicht eindeutigen Tarifwortlaut ist der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien mit zu berücksichtigen, soweit er in den tariflichen Normen seinen Niederschlag gefunden hat. Abzustellen ist ferner auf den tariflichen Gesamtzusammenhang, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefern und nur so der Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden kann. (BAG vom 14.07.2015 - 3 AZR 903/13 -, BeckRS 2015, 71253). Bei der Auslegung eines ablösenden Tarifvertrags kann neben dem ablösenden Tarifvertrag auch der abgelöste Tarifvertrag mit herangezogen werden.

### **4 OVG Schleswig - Entscheidung vom 27.11.2014: Ledigenzuschlag bei Altersrente**

Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Frage, ob eine Person vorhanden ist, die rentenberechtigt werden kann, ist nach § 13 Abs. 8 der Satzung über das Schleswig-Holsteinische Versorgungswerk für Rechtsanwälte, der Zeitpunkt des Rentenbeginns (OVG Schleswig vom 27.11.2014 - E LB 7/10 -, BeckRS 2015, 41094). Folglich ist bei einer Erklärung im Rahmen des Ledigenzuschlages ebenfalls auf den Zeitpunkt des Rentenbeginns abzustellen. Erklärungen, die nach dem Rentenbeginn abgegeben werden, sind verspätet und damit unbe-

achtlich. Einer Aufforderung zur Abgabe einer verbindlichen Erklärung durch das Versorgungswerk bedarf es nicht.

### **5 FG München - Entscheidung vom 17.03.2014: Verdeckte Mitunternehmerschaft bei eheähnlicher Lebensgemeinschaft**

Ist der Partner einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft im Betrieb des anderen Partners tätig, kann trotz Fehlens eines ausdrücklich geschlossenen Gesellschaftsvertrages eine Innengesellschaft vorliegen, wenn sich aus dem tatsächlichen Verhalten unter Einschluss ausdrücklich eingegangener Rechtsbeziehungen wie Anstellungs-, Darlehens-, Miet- oder Pachtverträgen ergibt, dass kein Austauschverhältnis, sondern ein Zusammenwirken zu gemeinsamer Zweckerreichung gewollt ist. Das für das Vorliegen der Mitunternehmerschaft erforderliche Mitunternehmerisiko ist in einem solchen Fall nicht gegeben, wenn der Partner nicht am Gewinn beteiligt ist, weil weder für gewährte Darlehen eine unangemessen hohe Verzinsung, noch für geleistete Arbeit eine unangemessen hohe Vergütung geleistet wird (FG München vom 17.03.2014 - 7 K 897/10, BeckRS 2014, 95301).

### **6 BFH-Entscheidung vom 18.06.2015: Außergewöhnliche Belastungen – keine Kürzung der anrechenbaren Einkünfte um Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung**

Bei der Ermittlung der als außergewöhnliche Belastungen abzugsfähigen Unterhaltsleistungen sind nach Änderung des § 33a Abs. 1 EStG durch das BürgEntlG KV v. 16.7.2009 (BGBl. I 2009, 1959) die anrechenbaren Einkünfte der unterhaltenen Person nicht (mehr) um die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie um die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung für Leistungen, die über das sozialhilferechtliche Niveau der Krankenversorgung hinausgehen, zu mindern. Verfassungsrechtliche Bedenken hiergegen bestehen nicht (BFH vom 18.06.2015 - VI R 45/13, BeckRS 2015, 95474).

### **7 BFH-Entscheidung vom 20.05.2015: Verdeckte Gewinnausschüttung: Erdienbarkeit der endgehaltsabhängigen Pensionszusage bei mittelbarer Erhöhung infolge von Gehaltssteigerungen**

Der von der Rechtsprechung entwickelte Grundsatz, nach dem sich der Gesellschafter-Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft einen Pensionsanspruch innerhalb der verbleibenden Arbeitszeit bis zum vorgesehenen Eintritt in den Ruhestand noch verdienen muss, gilt sowohl für Erstzusagen einer Versorgungsanwartschaft als auch für nachträgliche Erhöhungen einer bereits erteilten Zusage (Bestätigung des Senatsurteils v. 23.9.2008 – I R 62/07, BFHE 223, 64, BStBl. II 2013, 39 = DStR 2009, 43). Um eine nachträgliche Erhöhung kann es sich auch handeln, wenn ein endgehaltsabhängiges Pensionsversprechen infolge einer Gehaltsaufstockung mittelbar erhöht wird und das der Höhe nach einer Neuzusage gleichkommt. Maßgebend bei der Ermittlung des Erdienenszeitraums ist der in der Pensionszusage vereinbarte frühestmögliche Zeitpunkt des Pensionsbezuges (BFH vom 20.05.2015 - I R 17/13, BeckRS 2015, 95509).



**8 LAG Hamm - Entscheidung vom 30.01.2015: Inanspruchnahme auch von Nicht-Gesellschaftern oder früheren Gesellschaftern wegen Existenzvernichtungshaftung – Ausgestaltung als Innenhaftung**

Schutzgut einer Existenzvernichtungshaftung ist das Gesellschaftsvermögen als solches. Die als Innenhaftung ausgestaltete Gesellschafterhaftung setzt unter anderem den Entzug von Vermögenswerten, die fehlende Kompensation des Vermögensentzugs und die dadurch hervorgerufene Insolvenz der Gesellschaft oder deren Vertiefung voraus. Nach diesem Haftungskonzept können auch Nicht-Gesellschafter oder frühere Gesellschafter in die Haftung genommen werden, da für eine Haftungszurechnung eine Beteiligung iSv § 830 Abs. 2 BGB ausreicht. (LAG Hamm vom 30.01.2015 - 10 Sa 828/14 -, BeckRS 2015, 68144).

**9 BAG-Entscheidung vom 11.02.2015: Befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses trotz Möglichkeit des Altersrentenbezugs – Keine Altersdiskriminierung**

Zu seinem Urteil vom 11.02.2015 zu Fragen der befristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses trotz Möglichkeit des Altersrentenbezugs fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 11.02.2015 - 7 AZR 17/13 -, BeckRS 2016, 69369):

Eine bei oder nach Erreichen des Renteneintrittsalters getroffene Vereinbarung über die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, die nicht in den Anwendungsbereich des § 41 S. 3 SGB VI fällt, kann nach § 14 I 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beanspruchen kann und dass die befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einer konkreten, im Zeitpunkt der Vereinbarung der Befristung bestehenden Personalplanung des Arbeitgebers dient. Durch eine derartige Befristung wird der Arbeitnehmer nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters diskriminiert.

Die Befristung eines Arbeitsvertrags kann auch dann gemäß § 14 I 2 Nr. 6 TzBfG sachlich gerechtfertigt sein, wenn das Interesse des Arbeitgebers, aus sozialen Erwägungen mit dem betreffenden Arbeitnehmer nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, auch angesichts des Interesses des Arbeitnehmers an einer unbefristeten Beschäftigung schutzwürdig ist. Das ist der Fall, wenn es ohne den in der Person des Arbeitnehmers begründeten sozialen Zweck überhaupt nicht zum Abschluss eines Arbeitsvertrags, auch nicht eines befristeten Arbeitsvertrags, gekommen wäre.

Der Wunsch des Arbeitnehmers nach einer nur zeitlich begrenzten Beschäftigung kann die Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 I 2 Nr. 6 TzBfG sachlich rechtfertigen. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte.

**10 BAG-Entscheidung vom 11.11.2014: Betriebsrenten-anpassung und Anpassungsstichtag**

Der von § 16 I BetrAVG vorgesehene Drei-Jahres-Turnus zwingt den Versorgungsschuldner nicht zu starren, individuellen Prüfungsterminen. Eine Bündelung der im Unternehmen anfallenden Prüfungstermine zu einem einheitlichen Termin im Kalenderjahr ist zulässig (BAG vom 11.11.2014 - 3 AZR 117/13 -, BeckRS 2015, 65220). Für die Versorgungsempfänger darf sich die erste Anpassungsprüfung um höchstens sechs Monate verzögern. Eine weitere Verzögerung der ersten Anpassungsprüfung ist nicht zulässig und steht nicht zur Disposition des Versorgungsempfängers.

**11 BAG-Entscheidung vom 03.09.2014: Erhöhung des Gesamtentgelts mit Aufschlüsselung in „Tarifentgelt“ und „übertarifliche Zulage“**

Wird ein Entgelt vereinbart, das sich aus einem Tarifentgelt und einer Zulage zusammensetzt, und erweist sich später dieses Tarifentgelt aus Rechtsgründen als zu niedrig angesetzt, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Leistung der unverminderten Zulage neben dem erhöhten Tarifentgelt nur dann, wenn die Zulage als selbständiger, anrechnungsfester Bestandteil der Gesamtvergütung vereinbart ist (BAG vom 03.09.2014 - 5 AZR 109/13 -, BeckRS 2014, 74404). Schlüsselte der Arbeitgeber in einer Gehaltsmitteilung anlässlich der Erhöhung des Gesamtentgelts dieses in „Tarifentgelt“ und „übertarifliche Zulage“ auf, kann regelmäßig nicht angenommen werden, die Zulage solle als selbständiger Entgeltbestandteil zugesagt sein. Nach der Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung führt die Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Unwirksamkeit von Maßnahmen oder Rechtsgeschäften, die den Arbeitnehmer belasten, nicht aber zur Begründung zuvor nicht bestehender individualrechtlicher Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer.



## 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 Lülldorf**, 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.