

## Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 13.01.2015: Auslegung einer Versorgungsordnung – Gesamtzusage
- 2** BAG-Entscheidung vom 09.12.2014: Ablösung einer betrieblichen Versorgungsordnung – Drei-Stufen-Prüfungsschema
- 3** BAG-Entscheidung vom 10.03.2015: Betriebliche Altersversorgung – Ablösung einer Gesamtzusage durch Betriebsvereinbarung
- 4** BAG-Entscheidung vom 21.04.2015: Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Versorgungsschuldners in Bezug auf Betriebsrentenanpassung
- 5** BVerfG-Entscheidung vom 25.03.2015: Ausschluss von Sozialplanabfindung bei Bezug von Erwerbsminderungsrente verfassungsgemäß
- 6** BAG-Entscheidung vom 23.09.2014: Anspruch auf Vorruhestandsgeld bei Wohnsitz im Ausland
- 7** LAG Rheinland-Pfalz - Entscheidung vom 27.01.2015: Kürzung der bAV für schwerbehinderte Menschen bei vorzeitigem Ausscheiden
- 8** FG München - Entscheidung vom 08.01.2014: Verdeckte Gewinnausschüttung bei Gewinnantiemen
- 9** BFH-Entscheidung vom 18.06.2015: Korrektur unangemessener Gewinnverteilung bei GmbH & atypisch Still

## Rechtsanwendung

- 1** Pressemitteilung KENSTON Unternehmensgruppe vom 07.10.2015: Diplom-Mathematiker Hakan Takil ab sofort Leitungsmitglied der KENSTON Unternehmensgruppe
- 2** Pressemitteilung KENSTON Unternehmensgruppe vom 13.10.2015: Risiko Pensionsverpflichtungen: Ist die Auslagerung immer Mittel der Wahl?
- 3** Pressemitteilung KENSTON Unternehmensgruppe vom 15.10.2015: Sind pauschaldotierte Unterstützungskassen der Königsweg der betrieblichen Altersversorgung?
- 4** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

## Rechtsprechung

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

Zu seinem Urteil vom 13.01.2015 zu Fragen der Auslegung einer Versorgungszusage fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 13.01.2015 - 3 AZR 197/12 -, BeckRS 2015, 68236):

Ein im Wege der Gesamtzusage erteiltes Versorgungsversprechen ist regelmäßig dynamisch.

Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, will diese Leistungen regelmäßig nach einheitlichen Regeln, das heißt 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.

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.

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 beziehungsweise 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 gegebenenfalls 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.

### **2** BAG-Entscheidung vom 09.12.2014: Ablösung einer betrieblichen Versorgungsordnung – Drei-Stufen-Prüfungsschema

Zu seinem Urteil vom 09.12.2014 zu Fragen der Ablösung einer betrieblichen Versorgungsordnung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 09.12.2014 - 3 AZR 323/13 -, BeckRS 2015, 66352):

Änderungen einer Versorgungsregelung, die die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse betreffen, setzen sachlich-proportionale Gründe voraus. Diese müssen nachvollziehbar und aner kennenswert und damit willkürfrei sein. Derartige Gründe können auf einer Fehlentwicklung der betrieblichen Altersversorgung oder einer wirtschaftlich ungünstigen Entwicklung des Unternehmens beruhen.

Stützt der Arbeitgeber den Eingriff auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, kommt es zwar grundsätzlich auf die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens an, das Versorgungsschuldner ist. Ist der Arbeitgeber in einen Konzern eingebunden, können Verflechtungen innerhalb des Konzerns allerdings dazu führen, dass ausnahmsweise eine konzerneinheitliche Betrachtung zulässig ist und der Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten im Konzern zum Anlass für Eingriffe in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse nehmen darf. Dies ist ohne Weiteres dann anzunehmen, wenn sämtliche Anteile an dem die Versorgung schuldenden Arbeitgeber von der Führungsgesellschaft des Konzerns gehalten werden, deren ausschließlicher Unternehmensgegenstand die Leitung einer Gruppe von Unternehmen ist.

Dem Arbeitgeber stehen sachlich-proportionale Gründe für einen Eingriff in die noch nicht erdienten dienstzeitabhängigen Zuwächse zur Seite, wenn wirtschaftliche Schwierigkeiten vorliegen, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf, und der Eingriff in die betriebliche Altersversorgung in der eingetretenen wirtschaftlichen Situation nicht unverhältnismäßig ist. Letzteres ist dann der Fall, wenn die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung in die künftigen dienstzeitabhängigen Zuwächse nicht weiter eingreift, als ein vernünftiger Unternehmer dies zur Kosteneinsparung in der konkreten wirtschaftlichen Situation für geboten erachten durfte. Da es eines ausgewogenen, die Sanierungslasten angemessen verteilenden Sanierungsplans nicht bedarf, müssen die einzelnen zur Kosteneinsparung getroffenen Maßnahmen nicht in einem angemessenen Verhältnis

nis zueinander stehen. Vielmehr reicht es aus, dass sich der Eingriff in das betriebliche Versorgungswerk in ein auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage zur Beseitigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ausgerichteteres plausibles Gesamtkonzept einpasst.

Dem Arbeitgeber und insbesondere den Betriebsparteien steht bei der Beurteilung der dem Eingriff zu Grunde liegenden tatsächlichen Gegebenheiten und der finanziellen Auswirkungen der ergriffenen Maßnahmen eine Einschätzungsprärogative zu. Hinsichtlich der Ausgestaltung des Gesamtkonzepts haben sie einen Beurteilungsspielraum.

Der Arbeitgeber hat im Prozess substantiiert darzutun, welche wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorliegen, in welchem Gesamtvolumen angesichts dessen eine Kosteneinsparung aus Sicht eines vernünftigen Unternehmers geboten war und wie das notwendige Einsparvolumen ermittelt wurde. Darüber hinaus hat er sein Gesamtkonzept zu erläutern. Hierzu hat er sämtliche anderen Maßnahmen im Einzelnen darzulegen, die zur Kosteneinsparung getroffen wurden. Zudem ist vorzutragen, in welchem Umfang diese Maßnahmen bei prognostischer Betrachtung zur Einsparung beitragen und wie das auf die durchgeführten Maßnahmen entfallende Einsparpotenzial ermittelt wurde. Ferner ist darzutun, in welchem Umfang die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung zur Kosteneinsparung beiträgt und nach welchen Kriterien das prognostizierte Einsparvolumen ermittelt wurde. Auf entsprechenden Einwand des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber erläutern, weshalb anderweitige Maßnahmen zur Reduzierung der Kosten nicht getroffen wurden und unternehmerische Entscheidungen, die auf den ersten Blick dem Ziel der Kostenreduzierung zuwiderlaufen, erklären.

### **3 BAG-Entscheidung vom 10.03.2015: Betriebliche Altersversorgung – Ablösung einer Gesamtzusage durch Betriebsvereinbarung**

Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, sagt regelmäßig nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsbedingungen zu. Da die Geltung der Regelungen auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt ist, sind diese für die Begünstigten erkennbar von vornherein einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt (BAG vom 10.03.2015 - 3 AZR 56/14 -, BeckRS 2015, 68602). Die Zusage einer Versorgung nach den jeweils beim Arbeit-

geber geltenden Versorgungsregeln erfasst alle Regelungen, mit denen betriebliche Altersversorgung gestaltet werden kann und eröffnet damit auch die Möglichkeit für eine Ablösung auf kollektivvertraglicher Grundlage. Dem Betriebsrat steht bei der Ausgestaltung der gelten den Versorgungsregelungen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 10 BetrVG zu, das typischerweise durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung ausgeübt wird. Zu den jeweils geltenden Versorgungsregelungen gehören daher erkennbar nicht nur vom Arbeitgeber einseitig erstellte Versorgungsordnungen, sondern auch Betriebsvereinbarungen. Das vom Senat entwickelte dreistufige Prüfungsschema, das nach den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit bei Einschnitten in Versorgungsrechte zu beachten ist, findet auch Anwendung auf Eingriffe in erworbene Anwartschaften, die noch nicht unverfallbar waren. Die Verfallbarkeit der Anwartschaft ist nur bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis von Bedeutung. Für die Zulässigkeit einer Ablösung von Versorgungsregelungen im fortbestehenden Arbeitsverhältnis spielt sie keine Rolle. Einem Privatgutachten kommt in Bezug auf die Richtigkeit der darin enthaltenen inhaltlichen Angaben nicht unmittelbar die Kraft eines Beweismittels im Sinne der §§ 355 ff. ZPO zu. Es begründet daher – für sich genommen – nach § 416 ZPO lediglich Beweis dafür, dass der beauftragte Gutachter die im Gutachten enthaltenen Erklärungen auch abgegeben hat, nicht aber, dass die dem Gutachten zu Grunde liegenden Tatsachen auch zutreffend sind. Bei den testierten und im Bundesanzeiger veröffentlichten Jahresabschlüssen handelt es sich um offenkundige Tatsachen im Sinne des § 291 ZPO.

### **4 BAG-Entscheidung vom 21.04.2015: Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Versorgungsschuldners in Bezug auf Betriebsrentenanpassung**

Die Prüfung, ob die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners einer Anpassung der Betriebsrenten nach § 16 I BetrAVG entgegensteht, hat grundsätzlich nach einem für alle Arbeitgeber einheitlich geltenden Maßstab zu erfolgen. Maßgebend sind die voraussichtliche Entwicklung der Eigenkapitalverzinsung und der Eigenkapitalausstattung des Unternehmens (BAG vom 21.04.2015 - 3 AZR 102/14 -, BeckRS 2015, 70800). Bei der Beurteilung der künftigen Ertragsentwicklung des Versorgungsschuldners sind außerordentliche Aufwendungen wegen ihres Ausnahmecharakters

regelmäßig außer Acht zu lassen. Etwas anderes gilt, wenn die außerordentlichen Aufwendungen auch der Höhe nach eine ausreichende Kontinuität aufweisen. Die außerordentlichen Aufwendungen, die daraus resultieren, dass der Versorgungsschuldner die laufenden Pensionsverpflichtungen und Pensionsanwartschaften ab dem Geschäftsjahr 2010 nach dem durch das Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz) vom 25.5.2009 geänderten § 253 HGB neu zu bewerten sowie den sich danach ergebenden Zuführungsbetrag nach Art. 67 EGHGB bis spätestens zum 31.12.2024 anzusammeln und in jedem Geschäftsjahr zu mindestens 1/15 den Rückstellungen zuzuführen hat, sind im Rahmen des erzielten Betriebsergebnisses regelmäßig ergebnismindernd zu berücksichtigen. Für die Frage, ob die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners einer Anpassung der Betriebsrenten an den Kaufkraftverlust nach § 16 I BetrAVG entgegensteht, ist seine tatsächliche wirtschaftliche Lage und nicht eine fiktive Lage entscheidend, die bestanden hätte, wenn unternehmerische Entscheidungen anders getroffen worden wären. Deshalb ist es für einen auf § 16 BetrAVG gestützten Anspruch auf Anpassung der Betriebsrente unerheblich, ob der Versorgungsschuldner höhere Umsatzerlöse erzielt hätte, wenn eine für ihn günstigere konzerninterne Verrechnungspreisabrede getroffen worden wäre. Eine konzerninterne harte Patronatserklärung rechtfertigt keinen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage der Patronin, wenn aus der Patronatserklärung nicht hervorgeht, dass diese sich auch auf künftige Betriebsrentenanpassungen bezieht. Die Begründung eines Berufungsurteils entspricht den gesetzlichen Anforderungen, wenn sich trotz der Wiederholung der Urteilsgründe einer anderen Entscheidung ergibt, dass das Berufungsgericht den Sachvortrag der Parteien in der Berufungsinstanz wahrgenommen und gewürdigt hat.



**5 BVerfG-Entscheidung vom 25.03.2015: Ausschluss von Sozialplanabfindung bei Bezug von Erwerbsminderungsrente verfassungsgemäß**

Im Rahmen einer zulässig typisierenden Betrachtungsweise ist es verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn die Betriebsparteien im Rahmen ihres Einschätzungsspielraums vereinbaren, Mittel aus dem Sozialplan nur für diejenigen zu verwenden, die durch die Schließung des Betriebs unmittelbar Einkommen verlieren, nicht aber für jene, die anderweitig abgesichert sind und weitere Mittel in geringerem Umfang aus einem Fonds für Härtefälle auszahlen (BVerfG vom 25.03.2015 - 1 BvR 2803/11 -, BeckRS 2015, 51257).

**6 BAG-Entscheidung vom 23.09.2014: Anspruch auf Vorruhestandsgeld bei Wohnsitz im Ausland**

Die Zahlung eines Vorruhestandsgelds dient typischerweise dazu, Versorgungslücken zu überbrücken, die dadurch entstehen, dass der Anspruchsberechtigte die Erwerbstätigkeit bei seinem Arbeitgeber vorzeitig beendet. Der Arbeitnehmer soll regelmäßig wirtschaftlich so lange abgesichert werden, bis er das Alter erreicht, ab dem Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt werden (BAG vom 23.09.2014 - 9 AZR 827/12 -, BeckRS 2015, 65747). Ein Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht verpflichtet, seinen Wohnsitz im Ausland aufzugeben, um die Voraussetzungen für den Bezug einer gesetzlichen Rente zu schaffen, damit auf Grund des Rentenbezugs die vertragliche Pflicht des ehemaligen Arbeitgebers zur Zahlung eines monatlichen Vorruhestandsgelds endet.

**7 LAG Rheinland-Pfalz - Entscheidung vom 27.01.2015: Kürzung der bAV für schwerbehinderte Menschen bei vorzeitigem Ausscheiden**

Wird das Ruhegehalt als vorzeitige Altersrente bei Schwerbehinderung beansprucht und vermindert sich die Rente deswegen nach der Betriebsvereinbarung um 0,5 % pro vorgezogenem Monat, stellt dies weder eine unmittelbare

noch mittelbare Benachteiligung wegen der Schwerbehinderung da (LAG Rheinland-Pfalz vom 27.01.2015 - 8 Sa 365/14 -, BeckRS 2015, 71246).

**8 FG München - Entscheidung vom 08.01.2014: Verdeckte Gewinnausschüttung bei Gewinnbeteiligungen**

Eine beherrschungsähnliche Gesellschafterstellung aufgrund eines Zusammenwirkens von Minderheitsgesellschaftern im gleichgerichteten Interesse ist ohne Vorliegen besonderer Gründe nicht anzunehmen, wenn die mit unterschiedlichen Quoten beteiligten Gesellschafter gleich hohe Gewinnbeteiligungen erhalten. Überschreitet die den Gesellschaftern rückwirkend eingeräumte Gewinnbeteiligung 50 % des Gewinns der Gesellschaft, liegt insoweit als diese Grenze überschritten wird eine verdeckte Gewinnausschüttung vor, falls nicht im Einzelfall besondere Gründe für die Zusage einer außerordentlich hohen Beteiligung bestanden haben. (FG München vom 08.01.2014 - 6 V 2116/13 -, BeckRS 2014, 96281).

**9 BFH-Entscheidung vom 18.06.2015: Korrektur unangemessener Gewinnverteilung bei GmbH & atypisch Still**

Beteiligt sich der Gesellschafter einer Kapitalgesellschaft an dieser zugleich als atypisch stiller Gesellschafter und verzichtet die Kapitalgesellschaft im Interesse des stillen Gesellschafters auf eine fremdübliche Gewinnbeteiligung, wird der Kapitalgesellschaft bei der gesonder-

ten und einheitlichen Feststellung der Einkünfte der atypisch stillen Gesellschaft der angemessene Gewinnanteil zugerechnet (BFH vom 18.06.2015 - IV R 5/12 -, BeckRS 2015, 95630).

**Rechtsanwendung**

**1 Pressemitteilung KENSTON Unternehmensgruppe vom 07.10.2015: Diplom-Mathematiker Hakan Takil ab sofort Leitungsmitglied der KENSTON Unternehmensgruppe**

Mit sofortiger Wirkung hat der Diplom-Mathematiker Hakan Takil die Leitung des Beratungs- und Dienstleistungsbereichs „Entgelt und Mathematik“ der KENSTON Unternehmensgruppe in Köln übernommen. Nachdem Herr Takil diesen Arbeitsbereich in den vergangenen Jahren für KENSTON bereits federführend ausgebaut hat, folgt nun als konsequenter nächster Schritt die Übernahme der alleinigen Führungs- und Fachverantwortlichkeit für dieses zentrale Aufgabenfeld.

Mit der getroffenen Personalentscheidung unterstreicht die KENSTON Unternehmensgruppe Ihren Anspruch auf Wachstums- und Qualitätsführerschaft im bAV- und HR-Markt. Hierbei werden die Wachstumsmaßnahmen auf dem Weg in Richtung Marktführung nicht nur in den Themenbereichen der betrieblichen Altersversorgung und Zeitwertkontenlösungen betrieben. Vielmehr werden auch die Weiterentwicklungen der Geschäftsbereiche „Personal und





Personalentwicklung, Entgeltabrechnung und Outsourcing inkl. zugehöriger IT-Administration, Rentner-Lohnbuchhaltung, Human Resource (HR) und betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM) enorm forciert.

Herr Takil verfügt über mehr als 15 Jahre Berufs-, Führungs- und Umsetzungserfahrung im Bereich der versicherungsmathematischen bzw. aktuariellen Betreuung von nationalen und internationalen Firmenkundenmandaten. Die Tätigkeitsschwerpunkte von Hakan Takil liegen neben der versicherungsmathematischen Gutachtertätigkeit vor allem in den aktuariellen Tätigkeiten für Pensions- und Sterbekassen. Darüber hinaus betreut Herr Takil Unternehmen sowie Pensions- und Sterbekassen bei der Implementierung, Umsetzung und Optimierung von Entgelt- sowie Rentenabrechnungsprozessen.

Herr Takil ist – neben seiner Tätigkeit für die KENSTON Unternehmensgruppe – Mitglied im Kuratorium des Bundesverbands der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V. (BRBZ).

Sebastian Uckermann, KENSTON-Inhaber, zur Berufung von Hakan Takil in den Leitungsbereich der KENSTON Unternehmensgruppe: „Wir freuen uns, dass wir Herrn Takil noch enger an KENSTON binden konnten. Herr Takil hat durch seine herausragenden Leistungen die Alleinstellung von KENSTON als führender bAV-Dienstleister in Deutschland in den vergangenen Jahren entscheidend mitgeprägt.“

Dementsprechend agierte er bereits vor seiner Berufung in unseren Leitungsbereich als führendes „Gesicht“ der KENSTON Unternehmensgruppe. Mit dieser Personalentscheidung unterstreichen wir zudem einmal mehr unseren qualitativ hochwertigen Alleinstellungsanspruch im bAV- und HR-Markt, der durch die Erschließung neuer Geschäftsfelder, Mandanten und Kooperationspartner in den genannten Bereichen noch erheblich weiter ausgebaut werden soll.“

Hakan Takil zu seinen neuen Aufgaben innerhalb der KENSTON Unternehmensgruppe: „Es ist mir eine Freude und Ehre zugleich, noch enger und entscheidender in der aus meiner Sicht innovativsten und progressivsten Unternehmensgruppe in den Geschäftsfeldern Versorgung, Vergütung, Personal und HR eingebunden zu sein. Zwei Dinge haben mir diesen Schritt sehr leicht gemacht: Erstens die unbegrenzten Bewegungsfreiheiten und Entfaltungsmöglichkeiten in meinen Kerndisziplinen und zweitens die nachhaltige, langfristig angelegte und auf Mitarbeiterbindung fokussierte Geschäftsstrategie.“

## 2 **Pressemitteilung KENSTON Unternehmensgruppe vom 13.10.2015: Risiko Pensionsverpflichtungen: Ist die Auslagerung immer Mittel der Wahl?**

Viele Unternehmen stellen zum Jahresende ihr betriebliches Versorgungswerk und damit die Pensionsverpflichtungen auf den Prüfstand. Inoffizielle Schätzungen sprechen dabei von bis zu 800 Mrd. Euro Pensionsverpflichtungen, die allein in den Bilanzen deutscher Unternehmen schlummern. Eine Frage, die sich in diesem Zusammenhang immer wieder stellt, ist die Sinnhaftigkeit einer möglichen Auslagerung der Pensionsverpflichtungen auf externe Versorgungsträger wie Pensionsfonds, spezielle Treuhandmodelle (CTAs) oder sonstige externe Versorgungsträger.

Als Argument für die Auslagerung suggerieren Berater hierbei oftmals mögliche bilanzberichtigende Effekte. Die KENSTON Unternehmensgruppe als Ihr unabhängiger Partner in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung und Zeitwertkonten rät dagegen zu einer genauen Prüfung der bAV Ihres Unternehmens, insbesondere im Hinblick auf Bilanzeffekte einer Auslagerung von Pensionsverpflichtungen.

Denn aus betriebswirtschaftlicher Sicht ist eine Auslagerung nicht immer der Königsweg – oft lohnt es sich, die Pensionsverpflichtungen im Unternehmen zu belassen und andere Möglichkeiten der bilanziellen „Entlastung“ zu gehen.

Lassen Sie daher Ihr Versorgungswerk noch im Jahr 2015 von den Experten der KENSTON Unternehmensgruppe prüfen. Sebastian Uckermann, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe und gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung: „Gutachten zeigen eindeutig, dass es unter bestimmten Voraussetzungen besser sein kann, die Pensionsverpflichtungen eben nicht auf externe Träger auszulagern. In meiner mittlerweile zwölfjährigen Tätigkeit in der bAV habe ich viele Unternehmen begleitet und kann festhalten: bei Auslagerungen von Pensionsverpflichtungen verdient die Versicherungswirtschaft viel Geld. Das bedeutet aber nicht, dass dieser Schritt auch wirtschaftlich sinnvoll für das auslagernde Unternehmen ist.“

## 3 **Pressemitteilung KENSTON Unternehmensgruppe vom 15.10.2015: Sind pauschaldotierte Unterstützungskassen der Königsweg der betrieblichen Altersversorgung?**

Viele Berater propagieren die Vorteilhaftigkeit der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen für Unternehmen. Großer Beliebtheit erfreut sich dabei die pauschaldotierte Unterstützungskasse, die von vielen Beratern in der betrieblichen Altersversorgung als Königsweg empfohlen wird. Sebastian Uckermann, Leiter der KENSTON Unternehmensgruppe und gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, nimmt in seinem Beitrag in der NZA (NZA 19/2015) kritisch Stellung zur Rolle von pauschaldotierten Unterstützungskassen. Sie finden den Beitrag auf [www.kenston.de](http://www.kenston.de).

Die KENSTON Unternehmensgruppe als ihr unabhängiger Partner in allen Bereichen der betrieblichen Versorgung und Vergütung weist darauf hin, dass nur die sorgfältige Prüfung im Einzelfall Aufschluss gibt, ob es sinnvollere Alternativen zur pauschaldotierten Unterstützungskasse gibt. Bei der Prüfung eines Versorgungswerkes reicht steuerrechtliche Expertise nicht aus – zu komplex ist das Rechtsgebiet der betrieblichen Altersversorgung. Unsere langjährige Erfahrung als spezialisierter Rechtsberater zeigt, dass oft andere Durchführungswege sinnvoller sein können.

So ist die pauschaldotierte Unterstützungskasse zunächst eine attraktive Option, stehen ihr doch durch die freie Wahl der Kapitalanlagen mehr Produkte des Finanzmarktes offen als anderen mittelbaren Durchführungsweisen. Erkauft wird dies allerdings mit strengen Grenzen und Beschränkungen bei den steuerlichen Abzugsmöglichkeiten. Sebastian Uckermann: „Allein durch diese Einschränkungen muss dem verantwortungsvollen Berater klar sein, dass pauschaldotierte Unterstützungskassen nicht für jedes Unternehmen die passende Lösung sein kann.“

Hinzu kommen weitere Unwägbarkeiten, vielleicht sogar Risiken für die Trägerunternehmen einer pauschaldotierten Unterstützungskasse. Sebastian Uckermann: „Die Träger können unter bestimmten Voraussetzungen das Geld, das sie an die Unterstützungskasse abführen, als Darlehen zurückbekommen. Man kann von einer Lösung nach dem Motto ‚Bank im eigenen Unternehmen‘ sprechen. Was nach einer einfachen Beschaffung von Liquidität klingt, kann aber sehr schnell zu einer risikoreichen Ausgestaltung des Versorgungswerkes führen. Auch stellt sich bei einer möglichen Auslage-

zung die Frage, wieso man die umfassende Flexibilität einer Direktzusage aufgeben sollte, ohne nennenswerte positive Effekte zu erhalten. Hier bedarf es einer ganzheitlichen Beratung, die alle Risiken untersucht, identifiziert und minimiert.“

## 4 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 Lülsdorf**, 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.