

## Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 05.06.2014: Tariflicher Sonderkündigungsschutz bei Kündigung wegen Stilllegung wesentlicher Betriebsteile
- 2** EuGH-Entscheidung vom 09.07.2015: Geschäftsführer und Praktikanten als Arbeitnehmer im Sinne der Massentlassungsrichtlinie
- 3** BAG-Entscheidung vom 26.03.2015: Außerordentliche betriebsbedingte Kündigung – Unterrichtung bei Betriebsübergang
- 4** BAG-Entscheidung vom 21.01.2015: Rückzahlung von Provisionsvorschüssen – AGB-Kontrolle
- 5** FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 10.06.2014: Zurechnung einer verdeckten Gewinnausschüttung
- 6** FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 02.12.2014: Angemessenheit einer Pensionszusage – Ablehnung der 75 %-Grenze als Indiz für eine Überversorgung
- 7** BFH-Entscheidung vom 26.11.2014: Austrittsleistungen eines Grenzgängers aus einer schweizerischen Pensionskasse und Anlagestiftung
- 8** BAG-Entscheidung vom 10.03.2015: Betriebsrentenanpassung und Berechnungsdurchgriff aufgrund Beherrschungsvertrags – Rechtsprechungsänderung

## Rechtsanwendung

- 1** Neues BMF-Schreiben vom 10.04.2015: Einkommensteuerrechtliche Behandlung von Vorsorgeaufwendungen und Altersbezügen; Zeitpunkt des Versorgungsbeginns für die Berechnung der Freibeträge für Versorgungsbezüge (§ 19 Absatz 2 Satz 3 EStG)
- 2** Ab 1. Juli 2015 gelten höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen
- 3** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

## Rechtsprechung

### **1** BAG-Entscheidung vom 05.06.2014: Tariflicher Sonderkündigungsschutz bei Kündigung wegen Stilllegung wesentlicher Betriebsteile

Die Regelung in § 2 Nr. 2 S. 1 Buchst. a TV-Westfalen (Tarifvertrag zur Sicherung älterer Arbeitnehmer (Arbeiter) vom 23.5.1974), nach der – in Abweichung von dem in § 2 Nr. 1 S. 1 des Tarifvertrags geregelten besonderen Kündigungsschutz älterer und langjährig beschäftigter Arbeitnehmer – bei Stilllegung wesentlicher Betriebsteile eine ordentliche Kündigung zulässig ist, sofern der Betriebsrat nicht widerspricht, verlangt nicht, dass der zu kündigende Arbeitnehmer dem stillgelegten Betriebsteil zugeordnet ist. Sie steht der Einbeziehung vergleichbarer, außerhalb des fraglichen Betriebsteils eingesetzter Arbeitnehmer in eine Sozialauswahl selbst dann nicht entgegen, wenn diese Mitarbeiter ihrerseits dem grundsätzlich besonders geschützten Personenkreis angehören (BAG vom 05.06.2014 – 2 AZR 418/13 -, BeckRS 2014, 74403). Die durch § 2 Nr. 2 S. 1 Buchst. b TV-Westfalen eröffnete Möglichkeit zur Abweichung vom Sonderkündigungsschutz durch ordentliche Kündigung in „anderen sachlich begründeten Fällen“ greift – bei Ausbleiben eines Widerspruchs des Betriebsrats – jedenfalls dann ein, wenn die Kündigung auf einer Betriebsänderung iSv § 111 S. 3 Nr. 1 BetrVG in Gestalt eines Personalabbaus beruht, die zu einem Interessenausgleich und Sozialplan geführt hat. Das gilt unabhängig davon, ob die Leistungen, die der Arbeitnehmer aus dem Sozialplan beanspruchen kann, hinreichend auskömmlich sind.

### **2** EuGH-Entscheidung vom 09.07.2015: Geschäftsführer und Praktikanten als Arbeitnehmer im Sinne der Massentlassungsrichtlinie

Art. 1 I Buchst. a der Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20.7.1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massentlassungen ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung oder Praxis entgegensteht, die bei der Berechnung der in dieser Vorschrift genannten Zahl von Arbeitnehmern ein Mitglied der Unternehmensleitung einer Kapitalgesellschaft wie das im Ausgangsverfahren in Rede stehende unberücksichtigt

lässt, das seine Tätigkeit nach Weisung und Aufsicht eines anderen Organs dieser Gesellschaft ausübt, als Gegenleistung für seine Tätigkeit eine Vergütung erhält und selbst keine Anteile an dieser Gesellschaft besitzt (EuGH vom 09.07.2015 – C-229/14 -, BeckRS 2015, 80897). Art. 1 I Buchst. a der Richtlinie 98/59/EG ist dahin auszulegen, dass eine Person wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die im Rahmen eines Praktikums ohne Vergütung durch ihren Arbeitgeber, jedoch finanziell gefördert und anerkannt durch die für Arbeitsförderung zuständigen öffentlichen Stellen, in einem Unternehmen praktisch mitarbeitet, um Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren, als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift anzusehen ist.

### **3** BAG-Entscheidung vom 26.03.2015: Außerordentliche betriebsbedingte Kündigung – Unterrichtung bei Betriebsübergang

Zu seinem Urteil vom 26.03.2015 zu Fragen einer außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 26.03.2015 - 2 AZR 783/13 -, BeckRS 2015, 68832):

Öffentlich-rechtlich organisierte Einheiten, die der Erfüllung öffentlicher Aufgaben dienen, können Betriebe iSv § 613 a I BGB sein, sofern es um die Übertragung wirtschaftlicher Tätigkeiten und nicht von Tätigkeiten in Ausübung hoheitlicher Befugnisse geht.

§ 613 a V BGB gebietet eine Information des Arbeitnehmers auch über die mittelbaren Folgen eines Betriebsübergangs, wenn diese für einen möglichen Widerspruch gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses bei objektiver Betrachtungsweise relevant sein können. Eine Unterrichtung über komplexe Rechtsfragen ist dann nicht fehlerhaft, wenn der Arbeitgeber zu ihnen nach angemessener Prüfung der Rechtslage, die gegebenenfalls die Einholung von Rechtsrat über die höchstrichterliche Rechtsprechung verlangt, eine rechtlich immerhin vertretbare Position einnimmt.

Eine auf betriebliche Gründe gestützte außerordentliche Kündigung kommt – unter Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist entsprechenden Auslauffrist – dann in Betracht, wenn die Möglichkeit einer ordentlichen Kün-

digung nicht besteht und dies dazu führt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer anderenfalls trotz Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit noch für Jahre vergüten müsste, ohne dass dem eine entsprechende Arbeitsleistung gegenübersteht. Zur Darlegung des wichtigen Grundes im Sinne von § 626 I BGB hat der Arbeitgeber von sich aus darzulegen, dass keinerlei Möglichkeit besteht, das Arbeitsverhältnis – und sei es zu geänderten Bedingungen und nach entsprechender Umschulung – sinnvoll fortzusetzen.

Die zu berücksichtigenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten sind dabei im öffentlichen Dienst nicht auf den Einzugsbereich der Dienststelle im Sinne von § 1 II 2 Nr. 2 Buchst. b KSchG bzw. § 4 Nr. 4 Buchst. d SchutzTV beschränkt. Im Fall einer außerordentlichen Kündigung erstrecken sich die Prüf- und Sondierungspflichten des öffentlichen Arbeitgebers vielmehr auf sämtliche Geschäftsfelder in seinem territorialen Einflussbereich.

#### **4 BAG-Entscheidung vom 21.01.2015: Rückzahlung von Provisionsvorschüssen – AGB-Kontrolle**

Zu seinem Urteil vom 21.01.2015 zu Fragen der Rückzahlung von Provisionsvorschüssen fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 21.01.2015 - 10 AZR 84/14 -, BeckRS 2015, 67796):

Eine Vertragsklausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die nicht näher benannte Provisions- und Stornohaftungsbedingungen in Bezug nimmt und den Provisionsanspruch daran knüpft, dass der Arbeitnehmer diese Bedingungen „anerkennt und als vertragsgemäß akzeptiert“, hält einer Transparenzkontrolle nach § 307 III 2 in Verbindung mit I 2 BGB nicht stand.

Eine schlüssige Klage auf Rückforderung von Provisionsvorschüssen erfordert die Darlegung, für welchen Vertrag Superprovision/Provision in welcher Höhe als Vorschuss gezahlt wurde, für welche Prämie der Provisionsanspruch entsteht, inwieweit es nicht zur Prämienzahlung durch den Versicherungsnehmer gekommen ist und welche Auswirkungen dies nach welchen vertraglichen Vereinbarungen der Parteien auf den Provisionsanspruch des Vermittlers hat. Dies gilt auch hinsichtlich kleiner Rückforderungsbeträge (sog Kleinstorni). Darüber hinaus hat der Arbeitgeber nach § 87 a III HGB die ordnungsgemäße Nachbearbeitung des einzelnen notleidenden Versicherungsvertrags darzulegen, für den er eine Rückforderung geltend macht.

Verlangt der Arbeitgeber die Rückzahlung geleisteter Bruttovergütung, schließt dies die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung ein. Insoweit hat er gegen den Arbeitnehmer aber nur einen Anspruch auf Abtretung des gegen den Sozialversicherungsträger bestehenden Erstattungsanspruchs.

Ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Zahlung eines Vorschusses vereinbart, ergibt sich daraus regelmäßig zugleich die Verpflichtung des Vorschussempfängers, den Vorschuss wieder zurückzuzahlen, wenn und soweit die bevorschusste Forderung nicht entsteht. Anspruchsgrundlage für die Rückforderung ist die Vorschussvereinbarung selbst, nicht § 812 BGB.

Nach §§ 65, 92 IV HGB hat ein Versicherungsvertreter – abweichend von § 87 a I HGB – nicht bereits Anspruch auf Provisionen oder Superprovisionen, wenn der Versicherer das Geschäft ausführt, sondern erst, wenn der Versicherungsnehmer die Prämie gezahlt hat, aus der sich diese nach dem Vertragsverhältnis berechnen. Es begegnet keinen grundsätzlichen Bedenken, wenn im Hinblick auf solche Provisionsansprüche arbeitsvertraglich eine Vorschussvereinbarung getroffen wird. Eine Abweichung von Rechtsvorschriften im Sinne von § 307 III 1 BGB liegt nicht vor.

Auch in Allgemeinen Geschäftsbedingungen kann in einem solchen Fall vereinbart werden, dass ein Stornokonto bei dem Arbeitgeber eingerichtet wird, auf das ein 10 %iger Anteil der zu erwartenden und ins Verdienen zu bringenden Provision gebucht wird. Werden auf diesem Konto Bruttowerte gutgeschrieben, über die der Arbeitnehmer nicht verfügen kann und die diesem auch steuer- und sozialversicherungsrechtlich nicht zufließen, handelt es sich weder um die Erfüllung fälliger Vergütungsansprüche im Sinne von § 362 BGB noch um einen Vorschuss an den Arbeitnehmer.

#### **5 FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 10.06.2014: Zurechnung einer verdeckten Gewinnausschüttung**

Überhöhte Gehaltszahlungen an den Lebensgefährten einer Gesellschafterin, die zu 45 % an der GmbH beteiligt ist, sind dieser zu 100 % zuzurechnen, wenn nicht ersichtlich ist, dass die beiden anderen Gesellschafter konzertiert zusammengearbeitet haben oder die Gesellschafterin gegen die überhöhte Vergütung opponiert hat (FG Berlin-Brandenburg vom 10.06.2014 - 6 K 10014/11, BeckRS 2014, 96512). Als verdeckte Gewinnausschüttung ist

die Differenz zwischen der angemessenen Vergütung und der tatsächlich gezahlten Vergütung zuzurechnen. Eine proportionale Verteilung der verdeckten Gewinnausschüttung auf die einzelnen Gehaltsbestandteile (hier: Festgehalt und Tantieme) erfolgt auch dann nicht, wenn ein Teil der Vergütung erst im Folgejahr ausgezahlt wird und insoweit im Streitjahr kein Zufluss (und damit keine verdeckte Gewinnausschüttung) vorliegt.

#### **6 FG Berlin-Brandenburg - Entscheidung vom 02.12.2014: Angemessenheit einer Pensionszusage – Ablehnung der 75 %-Grenze als Indiz für eine Überversorgung**

Erteilt ein bilanzpflichtiges Unternehmen einem Angestellten eine Versorgungszusage (Festzusage), die unter Anrechnung sonstiger Rentenansprüche mehr als 75 % der letzten Aktivbezüge beträgt (Überversorgung), kann es – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen – die entsprechenden Rückstellungen in voller Höhe in seine Bilanz einstellen (FG Berlin-Brandenburg vom 02.12.2014 - 6 K 6045/12, BeckRS 2015, 94158).

#### **7 BFH-Entscheidung vom 26.11.2014: Austrittsleistungen eines Grenzgängers aus einer schweizerischen Pensionskasse und Anlagestiftung**

Bezieht eine zuvor bei einem schweizerischen Unternehmen beschäftigte Grenzgängerin aufgrund ihrer Kündigung des Arbeitsverhältnisses von der Pensionskasse und der Anlagestiftung des Unternehmens nach mehr als 12-jähriger Mitgliedschaft Austrittsleistungen wegen des



endgültigen Verlassens der Schweiz, so sind diese gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 6 S. 2 und 5 EStG (in der für 2001 geltenden Fassung) steuerfrei, wenn das Rechtsverhältnis der Grenzgängerin zur Pensionskasse und zur Anlagestiftung dem Typus einer Versicherung iSd § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b EStG entspricht, auch wenn das Reglement jeweils keine 12-jährige Mindestlaufzeit vorsieht und weder die Pensionskasse noch die Anlagestiftung über eine Erlaubnis zum Geschäftsbetrieb im Inland verfügt (BFH vom 26.11.2014 - VIII R 31/10 -, BeckRS 2015, 94980).

**8 BAG-Entscheidung vom 10.03.2015: Betriebsrentenanpassung und Berechnungsdurchgriff aufgrund Beherrschungsvertrags – Rechtsprechungsänderung**

Das Bestehen eines Beherrschungsvertrags schafft eine Gefahrenlage für das durch § 16 Abs. 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 (BAG vom 10.03.2015 - 3 AZR 739/15 -, BeckRS 2015, 68603). 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. 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.

**Rechtsanwendung**

**1 Neues BMF-Schreiben vom 10.07.2015: Übertragung von Versorgungsverpflichtungen und Versorgungsanwartschaften auf Pensionsfonds, Anwendung der Regelungen in § 4d Absatz 3 EStG und § 4e Absatz 3 EStG i. V. m. § 3 Nummer 66 EStG**

Unter Bezugnahme auf das BMF-Schreiben vom 26. Oktober 2006 (BStBl I S. 709) zur Anwendung der Regelungen in § 4d Absatz 3 EStG und § 4e Absatz 3 EStG i. V. m. § 3 Nummer 66 EStG im Zusammenhang mit der Übertragung von Versorgungsverpflichtungen und Versorgungsanwartschaften auf Pensionsfonds wird zur Berechnung des auf Antrag zu verteilenden Betriebsausgabenabzuges nach Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden der Länder Stellung genommen.

Das genannte BMF-Schreiben ist abrufbar unter [www.kenston-pension.de/index.php/rechtsservice/bmf-schreiben](http://www.kenston-pension.de/index.php/rechtsservice/bmf-schreiben). Zur Klärung Ihrer diesbezüglichen Fragestellungen steht Ihnen die Kenston Pension GmbH sehr gerne zur Verfügung.



## 2 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.