

Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 22.01.2015: Betriebs(teil)übergang – Feststellung einer wirtschaftlichen Einheit
- 2** BAG-Entscheidung vom 14.07.2015: Privatrechtliche Gestaltungsmittel des kirchlichen Arbeitgebers
- 3** BAG-Entscheidung vom 05.05.2015: Normative Fortgeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung nach Betriebsübergang
- 4** BAG-Entscheidung vom 18.06.2014: Ermittlung des tariflichen Leistungsentgelts im Bereich der Metall- und Elektroindustrie
- 5** FG Berlin Brandenburg - Entscheidung vom 07.10.2014: Beiträge für Risikolebensversicherung keine Werbungskosten bei den Einkünften aus VuV
- 6** FG Berlin Brandenburg - Entscheidung vom 04.11.2014: Tantiemevereinbarung als verdeckte Gewinnausschüttung bei schädlichem Entscheidungsvorbehalt zugunsten der Gesellschafterversammlung
- 7** FG Düsseldorf - Entscheidung vom 19.08.2014: Bemessung einer verdeckten Gewinnausschüttung durch Übertragung eines Betriebsteils
- 8** BFH-Entscheidung vom 08.07.2015: Erträge des Altersvorsorgevermögens stellen keine Altersvorsorgebeiträge dar

Rechtsanwendung

- 1** Pensionssicherungsverein (PSVaG) setzt Beitragssatz fest
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“

Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 22.01.2015: Betriebs(teil)übergang – Feststellung einer wirtschaftlichen Einheit

Zu seinem Urteil vom 22.01.2015 zu Fragen der Feststellung einer wirtschaftlichen Einheit bei Betriebs(teil)übergang fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 22.01.2015 - 8 AZR 139/14 -, BeckRS 2015, 69308):

Nur wenn vor einem behaupteten Übergang eine wirtschaftliche Einheit im Sinne von § 613 a BGB besteht, stellt sich die Frage der Wahrung ihrer Identität und damit die Frage eines Betriebs(teil)übergangs.

Ob ein Betriebs(teil)übergang vorliegt, ist regelmäßig eine Frage der Gesamtbewertung der Umstände.

Ohne Auseinandersetzung mit der eventuellen Identität einer im Einzelfall in Frage kommenden wirtschaftlichen Einheit kann nicht entschieden werden, ob ein Betriebs-(teil)übergang vorliegt. Es darf nicht alleine ein Teilaspekt – wie die Frage einer Übernahme von Personal – der eigentlich vorzunehmenden Gesamtbewertung herausgegriffen und isoliert betrachtet werden.

Bei der Bewertung der Übernahme von Personal im Rahmen einer vorzunehmenden Gesamtbewertung ist zu prüfen, ob ein nach Zahl und Sachkunde wesentlicher Teil der Belegschaft übernommen worden ist. Dafür kommt es nicht allein auf eine quantitative Betrachtung an. Beispielsweise kann die Identität einer gegebenenfalls bestehenden wirtschaftlichen Einheit bei einer Tätigkeit im Bewachungsgewerbe auch dadurch geprägt sein, dass ein Betriebsteil mit kontinuierlicher Stammbesellschaft, die über Erfahrung und Objektkenntnis verfügt, unter Beibehaltung der bisherigen Leitungsstruktur und Arbeitsorganisation weiter funktioniert.

Eine Befristungsabrede mit dem bisherigen Arbeitgeber, die sich auf die Laufzeit des Bewachungsauftrags des bisherigen Betriebsinhabers bezieht und keinen davon unabhängigen Grund hatte, steht in der Regel dem Übergang des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen, insbesondere wenn das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber, wenn auch mit neuem Vertrag, nahtlos weitergeführt wird.

2 BAG-Entscheidung vom 14.07.2015: Privatrechtliche Gestaltungsmittel des kirchlichen Arbeitgebers

Zu seinem Urteil vom 09.12.2014 zu Fragen Privatrechtlicher Gestaltungsmittel des kirchlichen Arbeitgebers fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 09.12.2014 - 3 AZR 323/13 -, BeckRS 2015, 66352):

Religionsgesellschaften verfügen nicht über die Rechtsmacht, eine normative Wirkung ihrer Regelungen auch im privaten Arbeitsverhältnis anzuordnen. Wählen sie die privatrechtliche Ausgestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse, stehen ihnen auch nur die privatrechtlichen Gestaltungsmittel zur Verfügung.

Verweisungen auf die für die betriebliche Altersversorgung beim Arbeitgeber geltenden Bestimmungen sind regelmäßig dynamisch; sie verweisen auf die jeweils beim Arbeitgeber geltenden Regelungen. Das Verständnis einer solchen Bezugnahme als dynamische Verweisung auf die jeweils geltenden Versorgungsregelungen ist sachgerecht und wird in der Regel den Interessen der Parteien eher gerecht als eine statische Verweisung auf einen im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Rechtszustand.

Eine in einem Formulararbeitsvertrag enthaltene Verweisung auf die jeweilige Fassung einer Versorgungsordnung ist für den Arbeitnehmer als Vertragspartner des Verwenders nur dann zumutbar im Sinne von § 308 Nr. 4 BGB, wenn die ablösende Neuregelung den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit und damit grundsätzlich dem vom Bundesarbeitsgericht entwickelten dreistufigen Prüfungsschema entspricht.

Das dreistufige Prüfungsschema findet unabhängig davon Anwendung, ob die erworbenen Anwartschaften bereits unverfallbar sind. Das Vertrauen des Arbeitnehmers auf den Bestand der Zusage und damit auf die zugesagten Leistungen ist nicht erst dann geschützt, wenn die Anwartschaft unverfallbar geworden ist. Auf die Unverfallbarkeit der Anwartschaft kommt es lediglich bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis an. Für die Beurteilung der Zulässigkeit der Ablösung von Versorgungsregelungen im fortbestehenden Arbeitsverhältnis hat sie keine Bedeutung.

3 BAG-Entscheidung vom 05.05.2015: Normative Fortgeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung nach Betriebsübergang

Zu seinem Urteil vom 05.05.2015 zu Fragen normativer Fortgeltung einer Gesamtbetriebsvereinbarung nach Betriebsübergang fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 05.05.2015 - 1 AZR 763/13 -, BeckRS 2015, 71039):

Der Inhalt einer Gesamtbetriebsvereinbarung gilt nach einem Betriebsübergang in dem übertragenen Betrieb als Einzelbetriebsvereinbarung weiter, wenn ihr Gegenstand im Unternehmen des Betriebserwerbers nicht normativ geregelt ist.

Ein Arbeitnehmer kann die nach § 9 II 1 BetrAVG auf den Pensions-Sicherungs-Verein übergegangenen Ansprüche mit dessen Ermächtigung zur Insolvenztabelle anmelden und im Bestreitensfall gerichtlich weiterverfolgen.

Bei der identitätswahrenden Übertragung eines Betriebs auf einen anderen Rechtsträger und seiner unveränderten Fortführung durch den Erwerber gelten die bestehenden Betriebsvereinbarungen unverändert normativ fort.

§ 613a I BGB steht einer normativen Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen bei einem Betriebsübergang nicht entgegen. Die Vorschrift regelt das Fortbestehen von vertraglichen Vereinbarungen sowie die Transformation der kollektiven Regelungen, soweit diese nicht normativ fortgelten. Zu der vorgelagerten Frage, unter welchen Voraussetzungen die bisher in der übergehenden Einheit bestehenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ihren normativen Charakter behalten, verhält sich § 613a I BGB nicht.

Der Inhalt einer Gesamtbetriebsvereinbarung gilt als Einzelbetriebsvereinbarung auch dann weiter, wenn ein Betrieb unter Wahrung seiner Identität von einem Unternehmen mit mehreren Betrieben übernommen wird und die in der Gesamtbetriebsvereinbarung geregelten Rechte und Pflichten beim aufnehmenden Unternehmen nicht normativ ausgestaltet sind.

Ein Arbeitnehmer kann mit einer Ermächtigung des Pensions-Sicherungs-Vereins den während eines Rechtsstreits auf den Träger der Insolvenzsicherung nach § 9 II 1 BetrAVG übergegangenen Anspruch im Wege einer gewillkürten Prozessstandschaft gerichtlich weiterverfolgen. Eine solche Änderung des Rechtsschutzbegehrens ist keine in der Revisionsinstanz unzulässige Klageänderung.

Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des beklagten Arbeitgebers führt zur Unterbrechung eines Rechtsstreits über das Bestehen einer Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Auf eine Kenntnis des Gerichts von der Insolvenzeröffnung kommt es nicht an.

Im Unterbrechungszeitraum bewirkte Zustellungen eines vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens verkündeten Berufungsurteils sind unwirksam. Die unwirksame Zustellung kann jedoch in entsprechender Anwendung von § 189 Alt. 2 ZPO geheilt werden.

Eine im Unterbrechungszeitraum eingelegte und begründete Revision ist nicht wirkungslos.

4 BAG-Entscheidung vom 18.06.2014: Ermittlung des tariflichen Leistungsentgelts im Bereich der Metall- und Elektroindustrie

Zu seinem Urteil vom 05.05.2015 zu Fragen der Ermittlung des tariflichen Leistungsentgelts im Bereich der Metall- und Elektroindustrie fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- bzw. Orientierungssätze (BAG vom 18.06.2014 - 10 AZR 699/13 -, BeckRS 2014, 72126):

Bei der Überprüfung der Richtigkeit einer Beurteilung zur Ermittlung des Leistungsentgelts nach dem ERA-TV (Entgeltrahmen-Tarifvertrag für Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg vom 16.9.2003) besteht ein System der abgestuften Darlegungs- und Beweislast. Derjenige, der einen Wert unterhalb oder oberhalb der tariflichen Normalleistung von 15 % behauptet, trägt dafür jeweils die Beweislast.

Die in Anlage 4 zu § 17 2.3 ERA-TV beispielhaft aufgeführten Kriterien dienen dazu, die allgemeinen Beurteilungsmerkmale arbeitsplatz- und arbeitnehmerbezogen zu konkretisieren und so eine zielgenaue und sachgerechte Beurteilung im Sinne von § 17.5 ERA-TV zu ermöglichen. Gleichzeitig wird damit für den Arbeitnehmer erkennbar, welche Leistung von ihm verlangt wird.

Sieht eine Betriebsvereinbarung zur Anwendung der Methode „Beurteilen“ nach § 17.2 ERA-TV vor, dass der Arbeitgeber Kriterien auszuwählen und dem Beschäftigten rechtzeitig schriftlich mitzuteilen hat, kommt nur im Ausnahmefall die Anwendung aller beispielhaft aufgeführten Kriterien in Betracht. Regelmäßig ist eine arbeitsplatz- und arbeitnehmerbezo-

gene Auswahl vorzunehmen. Unterbleibt diese, ist eine gleichwohl vorgenommene Beurteilung unwirksam.

Im Fall der Unwirksamkeit einer Beurteilung ist das bisher nach § 19.1 ERA-TV gezahlte Leistungsentgelt bis zu einer wirksamen Neubeurteilung fortzuführen.

Bei der Überprüfung der Richtigkeit einer Beurteilung zur Ermittlung des Leistungsentgelts nach dem ERA-TV besteht ein System der abgestuften Darlegungs- und Beweislast. Bestreitet der Arbeitnehmer ihre Richtigkeit, ist es zunächst Sache des Arbeitgebers, seine Bewertung anhand von Tatsachen zu konkretisieren und plausibel zu machen. Der Arbeitnehmer hat hierzu substantiiert Stellung zu nehmen. Bleibt die Beurteilung danach streitig, hat derjenige, der einen Wert unterhalb oder oberhalb der tariflichen Normalleistung von 15 % behauptet, jeweils dafür die Beweislast zu tragen.

Haben die Betriebsparteien von der Möglichkeit der Bildung einer paritätischen Kommission nach § 18.4 ERA-TV keinen Gebrauch gemacht, führt eine „Billigung“ der Beurteilung durch Arbeitgeber und Betriebsrat weder zu deren eingeschränkter Überprüfbarkeit noch liegt darin eine Indizwirkung für ihre Richtigkeit

5 FG Berlin Brandenburg - Entscheidung vom 07.10.2014: Beiträge für Risikolebensversicherung keine Werbungskosten bei den Einkünften aus VuV

Versicherungsprämien für eine Risikolebensversicherung im Zusammenhang mit einem vermieteten Grundstück stellen auch dann keine Werbungskosten bei den Einkünften aus VuV dar, wenn die Versicherungen der Absicherung von Darlehen dienen, die der Steuerpflichtige zur (Re-)Finanzierung des Erwerbs des vermieteten Grundstücks bzw. zu weiteren Sanierungsmaßnahmen abgeschlossen hat (FG Berlin Brandenburg vom 07.10.2014 - 6 K 6147/12 -, BeckRS 2015, 94196).



6 **FG Berlin Brandenburg - Entscheidung vom 04.11.2014: Tantiemevereinbarung als verdeckte Gewinnausschüttung bei schädlichem Entscheidungsvorbehalt zugunsten der Gesellschafterversammlung**

Beinhaltet die Tantiemevereinbarung einen Vorbehalt, wonach eine niedrigere Tantieme zu zahlen ist bei „nachträglichen Änderungen des Steuerbilanzgewinns, insbesondere aufgrund abweichender steuerlicher Veranlagung“ und diese Änderungen bei Bestandskraft berücksichtigt werden sollen, sofern dies die Gesellschafterversammlung beschließt, liegt ein Verstoß gegen den Grundsatz des formellen Drittvergleichs und damit eine verdeckte Gewinnausschüttung vor. (FG Berlin Brandenburg vom 04.11.2014 - 6 K 6153/12 -, BeckRS 2015, 94154).

7 **FG Düsseldorf - Entscheidung vom 19.08.2014: Bemessung einer verdeckten Gewinnausschüttung durch Übertragung eines Betriebsteils**

Bei der Bemessung einer verdeckten Gewinnausschüttung durch Übertragung eines Betriebsteils ist kein über dem Ertragswert liegender Substanz-Unternehmenswert, der nicht als Liquidations-Unternehmenswert ermittelt wird,

zu berücksichtigen. Ein Geschäfts- und Firmenwert ist bei der Ermittlung des Substanzwertes nicht zu berücksichtigen, da er nicht einzelverkehrsfähig ist. (FG Düsseldorf vom 19.08.2014 - 6 K 2634/11 -, DStRE 2015, 1298).

8 **BFH-Entscheidung vom 08.07.2015: Erträge des Altersvorsorgevermögens stellen keine Altersvorsorgebeiträge dar**

Voraussetzung für die Erlangung der Altersvorsorgezulage ist die Leistung eines Altersvorsorgebeitrags. Es reicht nicht aus, wenn lediglich Zinsen und Erträge des Vorsorgevermögens dem Altersvorsorgevertrag gutgeschrieben werden (BFH vom 08.07.2015 - X R 41/13 -, BeckRS 2015, 95771). Die Übertragung der Zuständigkeit zur Gewährung der Altersvorsorgezulage auf das BZSt und im Wege der Organelihe auf die Deutsche Rentenversicherung Bund, Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen begegnet keinen durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken. Die alleinige erstinstanzliche Zuständigkeit des FG Berlin-Brandenburg für Fragen der Gewährung der Altersvorsorgezulage verletzt nicht den Anspruch des Zulageberechtigten auf effektiven Rechtsschutz.

Rechtsanwendung

1 **Pensionsversicherungsverein (PSVaG) setzt Beitragssatz fest**

Der Pensions-Sicherungs-Verein, Köln hat seinen Beitragssatz für das Jahr 2015 auf 2,4 Promille (Vorjahr 1,3 Promille) festgesetzt. Damit muss die deutsche Wirtschaft in diesem Jahr einen höheren Beitrag für die Pensionsversicherung insolventer Unternehmen aufbringen als im Vorjahr. Der höhere Beitrag resultiert daraus, dass trotz einer rückläufigen Zahl von Insolvenzen eine deutlich höhere Anzahl von Versorgungsberechtigten mit einer höheren Durchschnittsrente zu sichern war. Der für das Jahr 2015 festgelegte Beitragssatz liegt unter dem langjährigen durchschnittlichen Beitragssatz von 2,9 (Vorjahr 3,0) Promille (Quelle: www.psvag.de, Pressemitteilung vom 13.11.2015)



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 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 und 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
www.kenston-pension.de
www.kenston-akademie.de

Mit freundlicher Unterstützung:
Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.