



**bAV-Newsletter der Kenston Pension GmbH,
Rechtsberatungskanzlei für
betriebliche Altersversorgung**

Mai 2016



Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 23.02.2016: Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage
- 2** BAG-Entscheidung vom 04.08.2015: Verschaffung einer Zusatzversorgung – Schadensersatz wegen Verletzung von Aufklärungspflichten
- 3** BAG-Entscheidung vom 10.11.2015: Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten bei der betrieblichen Altersversorgung
- 4** OLG Düsseldorf - Entscheidung vom 28.01.2016: Vertretung einer aufgelösten GmbH & Co. KG in Liquidationsphase
- 5** BAG-Entscheidung vom 10.11.2015: Arbeitsentgelt von Mitgliedern eines Betriebsrats im Vergleich zu Arbeitnehmern mit betriebsüblicher Entwicklung
- 6** BAG-Entscheidung vom 24.02.2016: Tarifentgelt erhöhungen auf Grund betrieblicher Übung – Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel
- 7** BAG-Entscheidung vom 04.11.2015: Schriftform des befristeten Arbeitsvertrags – Auflockerungsrechtsprechung
- 8** FG Münster - Entscheidung vom 02.10.2014: Verbilligte Anteilsübertragung an GmbH-Anteilsgesellschafter als Arbeitslohn?

Rechtsanwendung

- 1** Neues Schreiben des GKV-Spitzenverbandes vom 20.04.2016: Versicherungsrechtliche Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 23.02.2016: Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage

Eine Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage nach § 140 BGB ist möglich, wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen entsprechenden hypothetischen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers bestehen. Der Umdeutung von Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung steht keine gegenüber Betriebsvereinbarungen erschwerte Abänderungsmöglichkeit der Gesamtzusage entgegen; sie entsprechen sich im Wesentlichen. (BAG vom 23.02.2016 – 3 AZR 960/13 -, BeckRS 2016, 67746).

2 BAG-Entscheidung vom 04.08.2015: Verschaffung einer Zusatzversorgung – Schadensersatz wegen Verletzung von Aufklärungspflichten

Nicht gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 I GG verstößt die Regelung in § 6 II Buchst. f des Versorgungs-TV vom 4.11.1966 in der Fassung des 18. Änderungs-TV vom 12.11.1987, nach der ein Arbeitnehmer nicht bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) zu versichern ist, wenn er unter anderem auf Grund der Satzung einer Zusatzversorgungseinrichtung, mit der die VBL ein Überleitungsabkommen abgeschlossen hat, von der Pflicht zur Versicherung befreit worden ist. (BAG vom 04.08.2015 – 3 AZR 508/13 -, NZA 2016, 656). Die Bestimmung schließt nur diejenigen Arbeitnehmer von der Pflicht zur Versicherung bei der VBL aus, die sich auf Grund einer nur ihnen zustehenden Möglichkeit dafür entschieden haben, sich von der zum 1.1.1985 auch für sie geltenden Pflicht zur Versicherung in dem durch Überleitungsabkommen verbundenen System der Zusatzversorgungskassen weiter befreien zu lassen. Die von der tariflichen Regelung nicht erfassten Arbeitnehmer haben hingegen keine solche Entscheidung gegen eine Versicherung in der Zusatzversorgung getroffen.

3 BAG-Entscheidung vom 10.11.2015: Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten bei der betrieblichen Altersversorgung

Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten ist nicht zu beanstanden, wenn mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig auf einen Lebenssachverhalt abgestellt wird, der geeignet ist, die Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen (BAG vom 10.11.2015 – 3 AZR 575/14 -, BeckRS 2016, 232).

4 OLG Düsseldorf - Entscheidung vom 28.01.2016: Vertretung einer aufgelösten GmbH & Co. KG in Liquidationsphase

Der Geschäftsführer der Komplementär-GmbH einer - aufgelösten - GmbH & Co. KG ist in der Phase der Liquidation der Gesellschaft zur alleinigen Vertretung nur berechtigt, wenn die GmbH durch Beschluss der Gesellschafter zur alleinigen Liquidatorin bestellt worden ist (OLG Düsseldorf vom 28.01.2016 – I-3 Wx 21/15 -, BeckRS 2016, 3784). Der Nachweis der alleinigen Vertretungsberechtigung der - aufgelösten - GmbH & Co. KG in der Liquidation durch den Geschäftsführer der Komplementär-GmbH als Voraussetzung für die Vornahme einer Grundbucheintragung (hier: Übertragung noch bei der Gesellschaft vorhandenen Grundbesitzes auf die Kommanditistin) ist dem Grundbuchamt – soweit nicht offenkundig – durch die Vorlage eines entsprechenden Gesellschafterbeschlusses in der grundbuchrechtlich vorgeschriebenen Form einer öffentlichen Urkunde zu erbringen. Der erforderliche Nachweis der Vertretungsberechtigung der Komplementär-GmbH kann in Ansehung eines Beschlusses der Gesellschafter zur Auflösung der Gesellschaft mit der Folge des Erlöschens der Vertretungsberechtigung nicht durch Verweis auf die Eintragung der Komplementär-GmbH im Handelsregister geführt werden.

5 BAG-Entscheidung vom 10.11.2015: Arbeitsentgelt von Mitgliedern eines Betriebsrats im Vergleich zu Arbeitnehmern mit betriebsüblicher Entwicklung

Nach § 37 IV 1 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Gemäß § 37 IV 2 BetrVG gilt dies auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers. Nach ihrem Schutzzweck erfassen diese Regelungen nicht nur während des Arbeitsverhältnisses gezahltes Entgelt und gewährte Zuwendungen, sondern auch die vom Arbeitgeber zugesagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (BAG vom 10.11.2015 – 3 AZR 575/14-, BeckRS 2016, 66411).

Nach § 78 S. 2 BetrVG dürfen die Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Eine Benachteiligung im Sinne von § 78 S. 2 BetrVG ist jede Schlechterstellung im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern, die nicht auf sachlichen Gründen, sondern auf der Tätigkeit als Betriebsratsmitglied beruht. Eine Benachteiligungsabsicht ist nicht erforderlich. Es genügt die objektive Schlechterstellung gegenüber Nichtbetriebsratsmitgliedern.



6 BAG-Entscheidung vom 24.02.2016: Tarifentgelterhöhungen auf Grund betrieblicher Übung – Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel

Gibt ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern wiederholt eine Erhöhung der Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung in einem bestimmten Tarifgebiet weiter, entsteht regelmäßig lediglich ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Fortzahlung dieses erhöhten Entgelts, nicht aber zugleich eine Verpflichtung des Arbeitgebers, auch künftige Tarifentgelterhöhungen weiterzugeben. Er will sich – für die Arbeitnehmer erkennbar – grundsätzlich nicht für die Zukunft der Regelungsmacht der Verbände unterwerfen (BAG vom 24.2.2016 – 4 AZR 990/13 -, BeckRS 2016, 67367).

Auch ein tarifgebundener Arbeitgeber, der die Tarifentgelterhöhungen an alle Arbeitnehmer weitergibt, will sich – erkennbar – im Regelfall nicht über die Zeit seiner Tarifgebundenheit hinaus ohne die Möglichkeit einer Kündigung des Tarifvertrags oder eines Verbandsaustritts dauerhaft (vertraglich) binden.

Gewährt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern wiederholt eine Erhöhung der Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung, kann eine betriebliche Übung nur dann entstehen, wenn deutliche Anhaltspunkte in seinem Verhalten dafür sprechen, dass er die Erhöhungen – auch ohne das Bestehen einer tarifvertraglichen Verpflichtung – künftig, das heißt auf Dauer übernehmen will.

7 BAG-Entscheidung vom 04.11.2015: Schriftform des befristeten Arbeitsvertrags – Auflockerungsrechtsprechung

Gemäß § 14 IV TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies erfordert nach § 126 I BGB eine eigenhändig vom Aussteller mit Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnete Urkunde. Bei einem Vertrag muss die Unterzeichnung der Parteien nach § 126 II 1 BGB auf derselben Urkunde erfolgen. Unterzeichnet der Arbeitnehmer lediglich eine Anlage zum Anstellungsver-

trag, nicht jedoch den die Befristungsabrede enthaltenden Anstellungsvertrag selbst, ist dem Schriftformerfordernis des § 14 IV TzBfG nur genügt, wenn der Anstellungsvertrag und die Anlage eine einheitliche Urkunde bilden und die Unterzeichnung der Anlage auch die Befristungsabrede im Anstellungsvertrag abdeckt (BAG vom 04.11.2015 - 7 AZR 933/13 -, BeckRS 2016, 67198). Für die Einheitlichkeit der Urkunde kommt es nicht entscheidend darauf an, ob die Blätter des Vertrags nebst Anlagen bei dessen Unterzeichnung mit einer Heftmaschine körperlich derart miteinander verbunden sind, dass eine Lösung nur durch Gewaltanwendung (Lösen der Heftklammer) möglich ist. Nach der so genannten Auflockerungsrechtsprechung ist eine feste körperliche Verbindung der einzelnen Blätter einer Urkunde nicht erforderlich, wenn sich deren Einheitlichkeit aus anderen Merkmalen zweifelsfrei ergibt. Die so genannte Auflockerungsrechtsprechung findet nicht nur Anwendung auf den Fall, dass ein Vertragswerk aus einem unterschriebenen Arbeitsvertrag und einer dort in Bezug genommenen Anlage besteht, die eine nach dem Gesetz formbedürftige, nicht gesondert unterzeichnete Regelung enthält. Die Wahrung der Schriftform ist auch dann nicht ausgeschlossen, wenn die Parteien nicht den Anstellungsvertrag unterzeichnet haben, der die formbedürftige Vertragsbestimmung enthält, sondern nur eine Anlage dazu. In dieser Fallkonstellation muss die unmissverständliche Zusammengehörigkeit von Hauptteil und Anlage feststehen.

8 FG Münster - Entscheidung vom 02.10.2014: Verbilligte Anteilsübertragung an GmbH-Anteilsgesellschafter als Arbeitslohn?

Überlässt die beherrschende Gesellschafterin einer GmbH, deren Geschäftsführer im Streitjahr ua der Steuerpflichtige war, eine Beteiligung an dieser GmbH an eine andere GmbH, deren Alleingesellschafter der Steuerpflichtige ist und die bereits an der ua von dem Kläger geführten GmbH beteiligt war, zu einem verbilligten Kaufpreis, kann zwar nach dem Inhalt des Vertrags zwischen der Veräußerung der Beteiligung und dem Arbeitsverhältnis des Klägers durchaus ein Zusammenhang bestehen. Für die Annahme, dass die verbilligte Überlassung der GmbH-Anteile in diesem Fall zu Arbeitslohn beim Steuerpflichtigen führt, muss jedoch ein eindeutiger Veranlassungszusammenhang bestehen. Kann eine solcher nicht festgestellt wer-

den, kann in der verbilligten Anteilsübertragung keine durch das Arbeitsverhältnis des Klägers veranlasste Zuwendung gesehen werden (FG Münster vom 02.10.2014 - 14 K 3691/11 E, BeckRS 2014, 96487).

Rechtsanwendung

1 Neues Schreiben des GKV-Spitzenverbandes vom 20.04.2016: Versicherungsrechtliche Beurteilung von beruflichen Bildungsmaßnahmen sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Das genannte Schreiben ist abrufbar unter www.kenston-pension.de/index.php/rechtsservice/rundschreiben-der-sv-traeger. 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 und www.kenston-akademie.de.