



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

August 2023



Rechtsprechung

- 1** BGH-Entscheidung vom 31.05.2023: Dienstunfähigkeitsklausel in der Berufsunfähigkeitsversicherung
- 2** BAG-Entscheidung vom 14.03.2023: Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Rentenkürzungen – Pensionskasse der Caritas
- 3** OLG München - Entscheidung vom 03.05.2023: Kündigung eines Geschäftsführerdienstvertrags - sofortige Zurückweisung
- 4** LAG Mecklenburg-Vorpommern - Entscheidung vom 28.03.2023: Übertragung von tariflichen Mehrurlaubsstagen in das Langzeitkonto – ruhendes Arbeitsverhältnis
- 5** LAG Köln - Entscheidung vom 17.01.2023: Bestehen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses
- 6** BAG-Entscheidung vom 26.04.2023: Bonuszahlung und Gleichbehandlungsgrundsatz – Auskunftsanspruch sowie Darlegungs- und Beweislast

Rechtsanwendung

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



Rechtsprechung

1 **BGH-Entscheidung vom 31.05.2023: Dienstunfähigkeitsklausel in der Berufsunfähigkeitsversicherung**

Bei einer Dienstunfähigkeitsklausel, nach der es für bedingungsgemäße Berufsunfähigkeit ausreicht, wenn die versicherte Person als Beamter infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche ihrer körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig ist und dazu wegen allgemeiner Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt oder entlassen worden ist, begründet nicht schon der Umstand, dass der Beamte wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt wurde, eine unwiderlegbare Vermutung seiner vollständigen Berufsunfähigkeit. (EuGH vom 27.04.2023 - IV ZR 58/22 -, BeckRS 2023, 15255).

2 **BAG-Entscheidung vom 14.03.2023: Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Rentenkürzungen – Pensionskasse der Caritas**

Zu seinem Urteil vom 14.03.2023 zu Fragen der Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Rentenkürzungen fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 14.03.2023 - 6 AZR 197/22 -, BeckRS 2022, 13408):

Die Bezugnahme im Dienstvertrag auf die Anlage 8 zu den AVR und ihre VersO B begründet eine Zusage betrieblicher Altersversorgung im Sinne des § 1 I 1 BetrAVG, für die der Arbeitgeber nach § 1 I 3 BetrAVG einzustehen hat.

Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind Allgemeine Geschäftsbedingungen. Sie sind wegen ihres Zustandekommens im sogenannten Dritten Weg wie Gesetze auszulegen.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall erforderlichenfalls unmittelbar aus seinem eigenen Vermögen die zugesagten Versorgungsleistungen zu verschaffen, wenn die geschuldete Versorgung nicht auf dem vorgesehenen Durchführungsweg erbracht wird, § 1 I 3 BetrAVG (Rn. 18). Das gilt auch dann, wenn die vom Arbeitgeber zugesagten Leistungen betrieblicher Altersversorgung über eine Pensionskasse durchgeführt werden.

Mit einer Bezugnahme im Dienstvertrag auf die Zusatzversorgung nach der Anlage 8 zu den AVR sagt der Dienstgeber Versorgungsleistungen zu. Die Anlage 8 zu den AVR und ihre VersO B sieht eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des § 1 I 1 BetrAVG vor, die gemäß § 1 I 2 iVm § 1b III BetrAVG über eine Pensionskasse durchgeführt wird.

Unter welchen Voraussetzungen, in welcher Höhe und zu welchem Zeitpunkt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beansprucht werden können, bestimmt die Anlage 8 zu den AVR mit ihrer VersO B nicht selbst, sondern verweist auf die Satzung der Pensionskasse.

Die in der Satzung einer Pensionskasse vorgesehene Möglichkeit der Leistungskürzung – sogenannte Sanierungsklausel – wird nicht Bestandteil der im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis erteilten Versorgungszusage, sondern regelt nur, ob und in welchem Umfang die Pensionskasse zu einer Abweichung von den ursprünglich für das Durchführungsverhältnis getroffenen Abreden befugt ist.

Zwar haftet der Arbeitgeber bei Ansprüchen gegen die Pensionskasse nicht unmittelbar. Senkt jedoch die Pensionskasse die gegen sie gerichteten Ansprüche ab, muss er unmittelbar einstehen. Ein Arbeitnehmer macht diesen Anspruch gegen den Arbeitgeber schlüssig geltend, wenn die Pensionskasse eine entsprechende Absenkung ihrer Leistungen mitgeteilt und/oder vorgenommen hat und der Arbeitgeber der Berechtigung der Leistungskürzung nicht substantiiert entgegentritt.

Eine gerichtliche Verhandlung ist nur dann öffentlich, wenn beliebige Zuhörer, sei es auch nur in sehr begrenzter Zahl, die Möglichkeit des Zutritts haben. Erforderlich ist, dass Zuhörer in einer Anzahl Einlass finden, in der sie noch als Repräsentanten einer keiner besonderen Auswahl unterliegenden Öffentlichkeit angesehen werden können.

3 **OLG München - Entscheidung vom 03.05.2023: Kündigung eines Geschäftsführerdienstvertrags - sofortige Zurückweisung**

Besteht die Gesellschafterversammlung einer GmbH nur aus einer Person, bedarf es für die Kündigung eines Geschäftsführerdienstvertrags keines förmlichen Gesellschafterbeschlusses; vielmehr kann der Alleingesellschafter durch seine Vertretungsberechtigten jederzeit formlos Beschluss fassen und diesen durch das Kündigungsschreiben dokumentieren.

Sofern die Gesellschafterversammlung einer GmbH allein aus einer Alleingesellschafterin in der Rechtsform einer juristischen Person besteht, die ihrerseits durch mehrere Personen vertreten wird, können diese Vertreter durch sukzessive Abgabe von Willenserklärungen einen (formlosen) Beschluss der Alleingesellschafterin zustande bringen, wobei allein entscheidend ist, dass die Vertreter im Zeitpunkt ihrer jeweils eigenen Willenserklärung jeweils Vertretungsmacht hatten.

§ 174 BGB gilt nicht bei der Vertretung durch ein bestelltes Vertretungsorgan (Geschäftsführer) einer GmbH und / oder durch einen Prokuristen, da in diesen Fällen die Vertretungsmacht durch Eintragung ins Handelsregister öffentlich kundgetan ist.

Die Darlegungs- und Beweislast für eine ordnungsgemäße Vollmachtvorlage trägt der Vollmachtgeber, während Darlegung und ggf. Beweis der unverzüglichen Zurückweisung dem Erklärungsempfänger obliegen. Das Merkmal der Unverzüglichkeit ist in § 174 BGB wie in § 121 BGB dabei als „ohne schuldhaftes Zögern“ zu verstehen. Erforderlich ist also nicht eine sofortige Zurückweisung, dem Erklärungsempfänger ist eine gewisse Zeit zur Überlegung und zur Einholung von Rechtsrat einzuholen. Maßgeblich sind die Umstände des Einzelfalles.

Eine Beschränkung der variablen Vergütung in einem Geschäftsführerdienstvertrag auf die Dauer der Bestellung zum Geschäftsführer verstößt darüber hinaus gegen den in § 38 Abs. 1 GmbH verkörperten Grundgedanken des GmbH-Rechts, wonach ein Geschäftsführer zwar jederzeit abberufen werden kann, die Abberufung als solche aber keinen Einfluss auf seinen Vergütungsanspruch hat, und ist deshalb gemäß § 307 Abs. 1, Abs. 2 BGB unwirksam (OLG München vom 03.05.2023 - 7 U 2865/21 -, BeckRS 2023, 9177).

4 LAG Mecklenburg-Vorpommern - Entscheidung vom 28.03.2023: Übertragung von tariflichen Mehrurlaubstagen in das Langzeitkonto – ruhendes Arbeitsverhältnis

Der Tarifvertrag zur Führung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmer verschiedener Unternehmen des DB Konzerns (Lzk-TV) vom 15.12.2017, in Kraft getreten am 01.01.2018, ist in seinen maßgeblichen tariflichen Regelungen dahin auszulegen, dass eine Gutschrift auf dem Langzeitkonto einen vorhandenen tatsächlichen Wert zum Übertragungszeitraum voraussetzt, welcher das Wertguthaben erhöht.

Im ruhenden Arbeitsverhältnis kommt den Urlaubsansprüchen kein Geldwert zu, um welchen der Wertbetrag des Langzeitkontos erhöht werden könnte, weil der Urlaubsanspruch im ruhenden Arbeitsverhältnis zwar entstanden ist, er jedoch nicht durch Freistellung von der Arbeitsleistung realisiert werden kann und damit praktisch „wertlos“ ist (LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 28.03.2023 - 2 Sa 133/22 -, BeckRS 2023, 11856).

5 LAG Köln - Entscheidung vom 17.01.2023: Bestehen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses

Wenn sich ein Arbeitnehmer wegen Ablaufs des Entgeltfortzahlungszeitraums mit Beginn der Arbeitsphase der Altersteilzeit im Blockmodell im Krankengeldbezug befindet, führt dies jedenfalls dann nicht automatisch zur Rechtsunwirksamkeit des gesamten Altersteilzeitvertrages, wenn die Genesung unmittelbar bevorsteht (LAG Köln vom 17.01.2023 - 4 Sa 492/22 -, BeckRS 2023, 13134).

6 BAG-Entscheidung vom 26.04.2023: Bonuszahlung und Gleichbehandlungsgrundsatz – Auskunftsanspruch sowie Darlegungs- und Beweislast

Zu seinem Urteil vom 26.04.2023 zu Fragen von Bonuszahlung und Gleichbehandlungsgrundsatz fasste das BAG folgende urteilsbegründende Orientierungssätze (BAG vom 26.04.2023 - 10 AZR 137/22 -, BeckRS 2023, 16577):

Für die Parteien eines Rechtsstreits gibt es grundsätzlich keine allgemeine prozessuale Pflicht zur Auskunftserteilung. Unter bestimmten Voraussetzungen kommt aber ein auf § 242 BGB gestützter materiell-rechtlicher Auskunftsanspruch in Betracht, wenn zwischen den Parteien eine besondere rechtliche Beziehung besteht und die Existenz eines Leistungsanspruchs des Auskunftsfordernden gegen den Anspruchsgegner zumindest wahrscheinlich ist. Weiter muss der Auskunftsfordernde entschuldbar in Unkenntnis über Bestehen und Umfang seiner Rechte sein und dem Anspruchsgegner die Auskunftserteilung zumutbar. Durch die Zuerkennung des Auskunftsanspruchs dürfen schließlich die allgemeinen Beweisgrundsätze nicht unterlaufen werden.

Ausreichend ist, wenn lediglich ein Teil der für die Bezifferung benötigten Informationen im Weg der Auskunftsklage erlangt werden kann. Ausgeschlossen ist eine Stufenklage nur dann, wenn die Auskunft in keiner Weise der näheren Bestimmung eines in einer nachfolgenden Stufe geltend gemachten Leistungsbegehrens dient.

Die Darlegungs- und Beweislast für einen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz trägt grundsätzlich der anspruchstellende Arbeitnehmer. Somit hat er die Voraussetzungen des Anspruchs auf Gleichbehandlung darzulegen und vergleichbare Arbeitnehmer zu nennen, die ihm gegenüber vorteilhaft behandelt wurden. Hat er dies getan, muss der Arbeitgeber diesen Behauptungen zur Gruppenbildung substantiiert entgegenzutreten und – wenn er den Kreis der vergleichbaren Arbeitnehmer anders beurteilt – seinerseits darlegen, wie groß der begünstigte Personenkreis ist, wie er sich zusammensetzt, wie er abgegrenzt ist und warum der klagende Arbeitnehmer nicht dazugehört.

Der Umstand, dass die Leistung einer Sondervergütung durch den Arbeitgeber freiwillig erfolgt und in den Vorjahren mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt versehen war, steht der Bindung an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nicht entgegen.



Rechtsanwendung

1 Standardkommentar zur betrieblichen Altersversorgung – Gesamtdarstellung zu allen Bereichen der bAV Uckermann

Das Recht der betrieblichen Altersversorgung

Zivil-, Arbeits-, Steuer-, Bilanz- und Sozialversicherungsrecht – Kommentar.

Buch. In Leinen C.H.BECK

ISBN 978-3-406-63193-1

2. Auflage, erschienen im August 2022

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.

Bearbeitet von

Sebastian Uckermann, Rentenberater;
Dr. Achim Fuhrmanns, Rechtsanwalt;
Christian Braun, Rechtsanwalt;
Dr. Dirk Classen, Rechtsanwalt;
Frauke Classen, Rechtsanwältin;
Dr. Marco Keßler, Dipl.-Kaufmann;
Detlef Lültsdorf, Rentenberater;
Patrick Drees, Rentenberater;
Takil, Hakan, Dipl.-Mathematiker;
Jan Stratmann, Dipl.-Mathematiker, Aktuar;
Christiane Grabinski, Dipl.-Mathematiker, Aktuarin;
Gudrun Wagner-Jung, Dipl. Finanzwirtin



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 sind Herr Sebastian Uckermann und Herr Patrick Drees.

Herr Uckermann, gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist gleichzeitig CO-CEO der KENSTON GRUPPE®, „Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e.V.“ (BRBZ) sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus ist Herr Uckermann Herausgeber und Autor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Herr Drees, studierter Betriebswirt und gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, ist gleichzeitig ebenfalls CO-CEO der KENSTON GRUPPE®, Mitglied im Kuratorium des BRBZ sowie Autor zahlreicher praktischer und wissenschaftlicher Fachpublikationen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus ist Herr Drees Autor eines Standardkommentars zur betrieblichen Altersversorgung im Beck-Verlag.

Weitere Informationen zur Kenston Pension GmbH erhalten Sie unter www.kenston-pension.de.