



Rechtsprechung

- 1** BAG-Entscheidung vom 23.02.2016: Folgen einer Einschränkung der Berufungsanträge – Beschwerdegegenstand
- 2** EuGH-Entscheidung vom 20.07.2016: Urlaubsabgeltung wegen Eintritts in den Ruhestand – Krankheit
- 3** BVerfG-Entscheidung vom 19.07.2016: Verfassungsbeschwerde eines Syndikusanwalts gegen die Ablehnung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (BSG-Urteil vom 3.4.2014) unzulässig
- 4** BAG-Entscheidung vom 16.06.2016: Diskriminierung wegen tariflicher Teilzeit und Alters – Ausschlussfrist
- 5** BFH-Entscheidung vom 15.06.2016: Gehaltsverzicht als im Wege einer verdeckten Einlage zugeflossener Arbeitslohn

Rechtsanwendung

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

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

September 2016



Rechtsprechung

1 BAG-Entscheidung vom 23.02.2016: Folgen einer Einschränkung der Berufungsanträge – Beschwerdegegenstand

Zu seinem Urteil vom 23.02.2016 zu den Folgen einer Einschränkung der Berufungsanträge fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit bzw. Orientierungssätze (BAG vom 23.02.2016 - 3 AZR 230/14 -, BeckRS 2016, 67745):

1. Für die Zulässigkeit der Berufung ist nach § 4 I ZPO grundsätzlich der Wert des Beschwerdegegenstands zum Zeitpunkt ihrer Einlegung maßgeblich. Dies gilt nicht, wenn der Berufungskläger seine Anträge freiwillig einschränkt, ohne hierzu durch äußere Umstände genötigt zu sein. Dann ist der Wert des Beschwerdegegenstands der zuletzt gestellten Anträge maßgeblich. Freiwilligkeit in diesem Sinne wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass die Einschränkung auf einen entsprechenden Hinweis des Berufungsgerichts erfolgt.
2. Die vom Arbeitsgericht ausgesprochene Nichtzulassung der Berufung ist für die Rechtsmittelinstanzen bindend und kann im weiteren Verfahren durch die Rechtsmittelgerichte nicht geändert werden.

2 EuGH-Entscheidung vom 20.07.2016: Urlaubsabgeltung wegen Eintritts in den Ruhestand – Krankheit

Nach Ansicht des EuGHs (EuGH vom 20.07.2016 – C.341/15 -, BeckRS 2016, 81566) ist Art. 7 II der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist wie folgt auszulegen:

– Er steht nationalen Rechtsvorschriften wie den im Ausgangsverfahren fraglichen entgegen, nach denen ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis infolge seines Antrags auf Versetzung in den Ruhestand beendet wurde und der nicht in der Lage war, seinen bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende dieses Arbeitsverhältnisses zu verbrauchen, keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den nicht genommenen Urlaub hat.

– Ein Arbeitnehmer hat beim Eintritt in den Ruhestand Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für bezahlten Jahresurlaub, den er nicht genommen hat, weil er aus Krankheitsgründen seine Aufgaben nicht wahrgenommen hat.

– Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis beendet wurde und der nach einer mit seinem Arbeitgeber getroffenen Vereinbarung während eines bestimmten Zeitraums vor seiner Versetzung in den Ruhestand weiterhin sein Entgelt bezog, aber verpflichtet war, nicht an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen, hat keinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den während dieses Zeitraums nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub, es sei denn, dass er den Urlaub wegen Krankheit nicht nehmen konnte.

– Es ist zum einen Sache der Mitgliedstaaten, zu entscheiden, ob sie Arbeitnehmern neben dem in Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG vorgesehenen Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen weitere Ansprüche auf bezahlten Urlaub gewähren. In diesem Fall können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass ein Arbeitnehmer, der vor der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aus Krankheitsgründen seinen zusätzlichen bezahlten Jahresurlaub nicht in vollem Umfang verbrauchen konnte, Anspruch auf eine diesem zusätzlichen Zeitraum entsprechende finanzielle Vergütung hat. Zum anderen ist es Sache der Mitgliedstaaten, die Bedingungen für die Gewährung festzulegen.

3 BVerfG-Entscheidung vom 19.07.2016: Verfassungsbeschwerde eines Syndikusanwalts gegen die Ablehnung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (BSG-Urteil vom 3.4.2014) unzulässig

1. Nach Inkrafttreten der gesetzlichen Neuregelung zum Recht der Syndikusanwälte (BGBl. I 2015, 2577) kommt der Verfassungsbeschwerde des Beschwerdeführers keine grundsätzliche Bedeutung mehr zu (§ 93 a II Buchst. a BVerfGG). Sie ist mangels Rechtsschutzbedürfnisses unzulässig, denn das schutzwürdige Interesse des Beschwerdeführers, die Verfassungswidrigkeit der angegriffenen Entscheidung durch das BVerfG feststellen zu lassen, ist in Folge der zum 1.1.2016 in Kraft getretenen Rechtsänderung entfallen. (BVerfG vom 19.07.2016 - 1 BvR 2584/14 -, NZA 2016, 1069).

2. Auch aus dem vom Beschwerdeführer verfolgten Ziel, in zeitlicher Hinsicht eine möglichst weitgehende Anerkennung seines Befreiungsantrags zu erreichen, folgt sich kein fortbestehendes Rechtsschutzbedürfnis. Der Beschwerdeführer ist unter dem Gesichtspunkt der Subsidiarität der Verfassungsbeschwerde vielmehr gehalten, im fachgerichtlichen Verfahren eine rückwirkende Befreiung gemäß § 231 IV b S. 1 und 2 SGB VI geltend zu machen, was ihm auch zuzumuten ist.

3. Rechtsanwälte, die auf ein Rundschreiben der Deutschen Rentenversicherung vom 12.12.2014 zur Umsetzung der Rechtsprechung des BSG vom 3.4.2014 (NZA 2015, 29) reagiert und im Vertrauen darauf, dass ihnen dadurch keine Rechtsnachteile entstehen, ihre Befreiungsanträge zurückgenommen haben, sollen so zu behandeln sein, als wenn ihnen eine bestandskräftige Befreiung erteilt worden wäre. § 231 IV b S. 5 SGB VI wird also im sozialrechtlichen Schrifttum nicht als starre Ausnahmeregelung begriffen, sondern in bestimmten Fallgestaltungen, werden Durchbrechungen erwogen. Hierauf werden die Fachgerichte auch mit Blick auf die prozessuale Situation des jeweiligen Beschwerdeführers unter dem Gesichtspunkt einer möglichen teleologischen Reduktion Rücksicht zu nehmen haben.

4 BAG-Entscheidung vom 16.06.2016: Diskriminierung wegen tariflicher Teilzeit und Alters – Ausschlussfrist

Zu seinem Urteil vom 16.06.2016 zu Fragen der Diskriminierung wegen tariflicher Teilzeit und Alters – Ausschlussfrist fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit bzw. Orientierungssätze (BAG vom 16.06.2016 - 8 AZR 168/14 -, BeckRS 2016, 67751):

1. Nach § 9 I AAB (Allgemeine Arbeitsbedingungen für die ver.di-Beschäftigten, Stand: Jan. 2008) beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten ausschließlich der Pausen bis zum vollendeten 40. Lebensjahr 38 Stunden, ab dem vollendeten 40. Lebensjahr 36,5 Stunden und ab dem vollendeten 50. Lebensjahr 35 Stunden. Da die in § 9 I AAB vorgesehene, an das Lebensalter anknüpfende Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden auf 36,5 bzw. 35 Stunden unter (Fort-)Zahlung des Entgelts erfolgt, das bei einer regelmäßigen wö-

chentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden geschuldet ist, wirkt sich die Herabsetzung der Arbeitszeit unmittelbar auf das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung aus. Die Regelung bewirkt eine Erhöhung des Arbeitsentgelts pro Arbeitsstunde für die Vollzeitbeschäftigten, die das 40. bzw. das 50. Lebensjahr vollendet haben.

2. Die in § 9 I AAB bestimmte Staffelung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nach dem Lebensalter benachteiligt die jüngeren Beschäftigten gegenüber den älteren Beschäftigten entgegen §§ 1, 3 I, 7 I AGG unmittelbar wegen des Alters. Sie ist nicht nach § 10 AGG gerechtfertigt.

3. Derjenige, der sich auf die Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters nach § 10 AGG beruft, trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass mit der Ungleichbehandlung ein legitimes Ziel im Sinne von § 10 S. 1 AGG angestrebt wird und dass die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind im Sinne von § 10 S. 2 AGG. Um darzutun, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters nach § 10 AGG gerechtfertigt ist, reicht es nicht aus, wenn der Arbeitgeber allgemein behauptet, dass die die unterschiedliche Behandlung bewirkende Maßnahme oder Regelung geeignet sei, der Beschäftigungspolitik, dem Arbeitsmarkt und/oder der beruflichen Bildung zu dienen. Derartige allgemeine Behauptungen lassen nämlich nicht den Schluss zu, dass die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Der Arbeitgeber hat hierzu vielmehr substantiierten Sachvortrag zu leisten.

4. Da der Grundsatz der Gleichbehandlung bei Bestehen einer diskriminierenden Regelung – solange keine Regelungen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erfolgen – nur dadurch gewährleistet werden kann, dass den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden wie den Angehörigen der privilegierten Gruppe, können die vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen der Beklagten, die das 40., aber noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet haben, dieselben Vorteile beanspruchen, wie die Vollzeitbeschäftigten, die das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben und deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach der letzten Stufe der Regelung in § 9 I AAB 35 Stunden beträgt.

5. Die einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer der Beklagten, der bereits das 40., jedoch noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet hat, zustehende Anpassung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit „nach unten“ auf 35 Stunden unter (Fort-)Zahlung der bei einer re-

gelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden geschuldeten Vergütung ist für Teilzeitbeschäftigte, mit denen eine Teilzeitquote vereinbart ist, entsprechend ihrer Teilzeitquote umzusetzen. Dies folgt aus § 1 II AAB, wonach die Regeln der AAB für Teilzeitbeschäftigte „wie für Vollzeitbeschäftigte“, mithin entsprechend gelten.

6. Hingegen ist § 9 I AAB, der ausschließlich eine Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vorsieht, auf Teilzeitbeschäftigte, mit denen – wie mit der Klägerin – eine feste wöchentliche Stundenzahl vereinbart ist, nicht entsprechend anwendbar. Diesen Teilzeitbeschäftigten räumt die Beklagte vielmehr eine Wahlmöglichkeit ein: Sie können sich zwischen einer anteiligen Reduzierung ihrer Arbeitszeit unter Beibehaltung des bisherigen Monatsentgelts und einer – in § 9 I AAB nicht vorgesehenen – anteiligen Erhöhung ihres Monatsentgelts unter Beibehaltung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit entscheiden.

7. Für Teilzeitbeschäftigte, mit denen – wie mit der Klägerin – eine feste wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist, die sich – wie die Klägerin – für eine anteilige Erhöhung ihres Monatsentgelts unter Beibehaltung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit entschieden und die bereits das 40., jedoch noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet haben, ist der Anspruch auf diskriminierungsfreie Behandlung nach dem pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 I 2 TzBfG umzusetzen. Danach besteht ein Anspruch auf Zahlung eines entsprechend höheren monatlichen Arbeitsentgelts (pro-rata-temporis-Grundsatz) aus § 4 I TzBfG in Verbindung mit §§ 1, 3 I, 7 I und II AGG, § 9 I AAB.

8. Für den auf § 4 I TzBfG gestützten Anspruch reicht es aus, dass vergleichbare Vollzeitbeschäftigte Anspruch auf eine diskriminierungsfreie Behandlung haben, selbst wenn dieser Anspruch noch nicht geltend gemacht wurde.

9. Der Anspruch auf diskriminierungsfreie Behandlung nach der letzten Stufe der Regelung in § 9 I AAB muss nicht im Rahmen der Ausschlussfrist des § 15 IV AGG geltend gemacht werden. Diese Bestimmung findet bereits nach ihrem Wortlaut nur auf Ansprüche nach § 15 I und II AGG, das heißt nur auf Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche Anwendung. Bei dem Anspruch auf diskriminierungsfreie Behandlung auf der Grundlage von § 4 I TzBfG und von § 9 I AAB handelt es sich um einen Anspruch auf „Anpassung nach oben“, nicht um einen Schadensersatzanspruch.

5 BFH-Entscheidung vom 15.06.2016: Gehaltsverzicht als im Wege einer verdeckten Einlage zugeflossener Arbeitslohn

Für die Frage, ob ein Gehaltsverzicht zu einem Zufluss von Arbeitslohn führt, kommt es maßgeblich darauf an, wann der Verzicht erklärt wurde (BFH vom 15.06.2016 – VI R 6/13 –, BeckRS 2016, 104154). Eine zum Zufluss von Arbeitslohn führende verdeckte Einlage kann nur dann gegeben sein, soweit der Steuerpflichtige nach Entstehung seines Gehaltsanspruchs aus gesellschaftsrechtlichen Gründen auf diese verzichtet, da in diesem Fall eine Gehaltsverbindlichkeit in eine Bilanz hätte eingestellt werden müssen. Verzichtet der Steuerpflichtige dagegen bereits vor Entstehung seines Gehaltsanspruchs auf diesen, wird er unentgeltlich tätig und es kommt nicht zum fiktiven Zufluss von Arbeitslohn beim Gesellschafter-Geschäftsführer.

Rechtsanwendung

1 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 betriebliche 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.