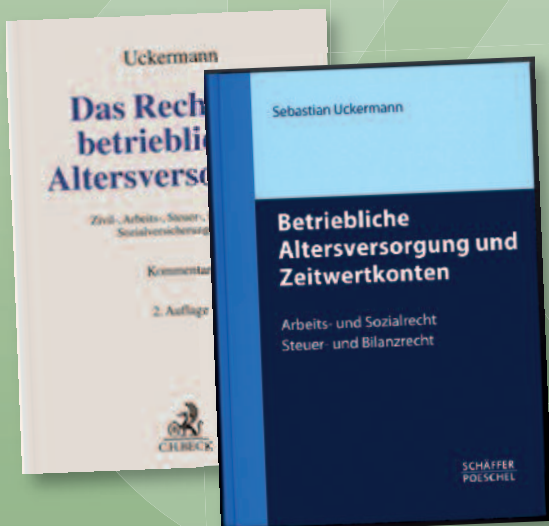




**bAV-Newsletter der
Kenston Pension GmbH,
Rechtsberatungskanzlei für
betriebliche Altersversorgung**

September 2023



Rechtsprechung

- 1** BFH-Entscheidung vom 30.03.2023: Keine persönliche Haftung von GmbH-Geschäftsführern für Mindestlohn
- 2** BVerfG-Entscheidung vom 28.07.2023: Unzulässige Richtervorlage zur steuerlichen Bewertung von Pensionsrückstellungen mit einem starren Rechnungszinsfuß von 6 %
- 3** LSG Baden-Württemberg – Entscheidung vom 12.05.2023: Vom Arbeitgeber durch Entgeltumwandlung gewährte freiwillige Zusatzleistungen kein beitragspflichtiges Arbeitseinkommen bei rechtlicher Eigenständigkeit
- 4** OLG Schleswig - Entscheidung vom 20.03.2023: Informationspflichten in Altfällen – fondsgebundene Lebensversicherung
- 5** LSG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 15.05.2023: Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung als Syndikusrechtsanwalt
- 6** BAG-Entscheidung vom 16.02.2023: Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern – individuelle Gehaltsverhandlung
- 7** BGH-Entscheidung vom 05.07.2023: Rentenauszahlungsansprüche gegen ein Versorgungswerk sind rückwirkend pfändbar
- 8** BAG-Entscheidung vom 09.05.2023: Ablösung von Versorgungsregelungen einer betrieblichen Altersversorgung – Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit
- 9** BAG-Entscheidung vom 09.05.2023: Endgehaltsbezogene Zusage einer Betriebsrente im Betriebsübergang

Rechtsanwendung

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



Rechtsprechung

1 **BFH-Entscheidung vom 30.03.2023: Keine persönliche Haftung von GmbH-Geschäftsführern für Mindestlohn**

Geschäftsführer einer GmbH haften gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der GmbH nicht deshalb auf Schadensersatz nach § 823 II BGB, weil sie im Einzelfall nach § 21 I Nr. 9 MiLoG in Verbindung mit § 9 I Nr. 1 OWiG für Verstöße der GmbH gegen ihre Verpflichtung aus § 20 MiLoG, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen, bußgeldrechtlich verantwortlich sind. Der Bußgeldtatbestand des § 21 I Nr. 9 in Verbindung mit § 20 MiLoG stellt – ungeachtet des § 9 I Nr. 1 OWiG – kein Schutzgesetz im Sinne von § 823 II BGB zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der GmbH in ihrem Verhältnis zu dem/den Geschäftsführer/n der Gesellschaft dar (BFH vom 03.03.2023 - 8 AZR 120/22 -, BeckRS 2023, 17799).

2 **BVerfG-Entscheidung vom 28.07.2023: Unzulässige Richtervorlage zur steuerlichen Bewertung von Pensionsrückstellungen mit einem starren Rechnungszinsfuß von 6 %**

Die Vorlagefrage, ob § 6a Abs. 3 S. 3 EStG in der im Streitjahr 2015 geltenden Fassung insoweit mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar ist, als zur Ermittlung der Pensionsrückstellung ein Rechnungszinsfuß von 6 % anzusetzen ist, ist unzulässig (BVerfG vom 28.07.2023 - 2 BvL 22/17 -, BeckRS 2023, 21751).

3 **LSG Baden-Württemberg – Entscheidung vom 12.05.2023: Vom Arbeitgeber durch Entgeltumwandlung gewährte freiwillige Zusatzleistungen kein beitragspflichtiges Arbeitseinkommen bei rechtlicher Eigenständigkeit**

Bei der Prüfung, ob von einem Arbeitgeber durch Entgeltumwandlung gewährte Zusatzleistungen in Gestalt von Internetpauschalen, Kindergartenzuschüssen, Kosten für Fahrten von der Wohnung zur Arbeitsstätte sowie Restaurantgutscheinen beitragspflichtiges Arbeitseinkommen gemäß § 14 Abs. 1 S. 1 SGB IV iVm § 1 Abs. 1 S. 1 SvEV darstellen, ist auf die arbeitsvertraglich geregelten Entgeltmodalitäten abzustellen. Insofern kommt es nicht auf die davor geltenden Vergütungsmodalitäten an, sondern es sind ausschließlich die im Zeitpunkt des Zuflusses der zu prüfenden Leistungen geltenden arbeitsvertraglichen Regelungen zu prüfen. Vom Arbeitgeber durch Entgeltumwandlung unter Freiwilligkeitsvorbehalt und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht für die Zukunft gewährte Zusatzleistungen stellen dann kein beitragspflichtiges Einkommen dar, wenn es sich bei den freiwilligen Zusatzleistungen um von der Grundvergütung rechtlich getrennte Leistungen und nicht um Surrogate derselben handelt. Dies ist dann der Fall, wenn die durch die Entgeltumwandlung verminderte Grundvergütung auch bei Wegfall der Zusatzleistung weiterhin gilt und daher in einem solchen Fall nicht automatisch wieder Anspruch auf die Grundvergütung in der ursprünglichen Höhe besteht. Da allein die rechtliche Abtrennbarkeit und Eigenständigkeit maßgeblich ist, ist die Ausweisung der Verminderung der Grundvergütung als Lohnverzicht in den Gehaltsabrechnungen kein maßgebliches Kriterium. Wesentlich ist vielmehr, dass die Höhe und das Fortbestehen der Verringerung der Grundvergütung rechtlich getrennt und unabhängig vom Bestand der freiwilligen Leistungen vereinbart wurden (LSG Baden-Württemberg vom 12.05.2023 - L 8 BA 1980/21 -, BeckRS 2023, 18732).

4 **OLG Schleswig - Entscheidung vom 20.03.2023: Informationspflichten in Altfällen – fondsgebundene Lebensversicherung**

Aus dem Urteil des EuGH vom 24.2.2022 (ECLI:EU:C:2022:118 = NJW 2022, 1513 = VersR 2022, 485 Rn. 98 ff.) ergeben sich für sogenannte (vor der VVG-Reform entstandene) Altfälle keine strengeren Anforderungen an die Informationspflichten nach Anlage D Abschnitt I Nr. 2 Buchst. e zum VAG in der bis zum 31.12.2007 geltenden Fassung. Weiterhin hat in diesen Fällen nach allgemeiner Auffassung in der obergerichtlichen und höchstrichterlichen Rechtsprechung bei fondsgebundenen Lebensversicherungen ein Versicherer seinen Informationspflichten genügt, wenn die Anlagegrundsätze, die Zusammensetzung des Fonds und typische Risiken beschrieben wurden.

Wird ein Versicherungsnehmer über sein Widerspruchsrecht ordnungsgemäß nachbelehrt, stellt sich die Berufung auf etwa ungenügende Fondsinformationen als unzulässige Rechtsausübung dar, wenn er zu dieser Zeit die seinen Verträgen zugrunde liegenden Fonds bereits lange gewechselt hatte und er deswegen ein berechtigtes Interesse an weitergehenden Informationen über die ursprünglichen Fonds nicht mehr haben konnte (OLG Schleswig vom 20.03.2023 - 16 U KR 165/22 -, BeckRS 2023, 6095).

5 **LSG Baden-Württemberg - Entscheidung vom 15.05.2023: Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung als Syndikusrechtsanwalt**

Die Ablehnung der Zulassung als Syndikusrechtsanwalt, weil diese Tätigkeit zum Zeitpunkt der Entscheidung der Rechtsanwaltskammer nicht mehr ausgeübt wurde, hat für den Rentenversicherungsträger und die Sozialgerichte bindende Tatbestandswirkung. Die Entscheidung des Anwaltsgerichtshofes, wonach die streitige Tätigkeit den gesetzlichen Anforderungen an eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt grundsätzlich erfüllte, stellt keine den Rentenversicherungsträger oder die Sozialgerichte bindende Zulassungsentscheidung dar.

Die Tatbestandswirkung der – hier negativen – Zulassungsentscheidung der Rechtsanwaltskammer entfällt nicht, nur weil die Zulassung aus anderen Gründen als dem Inhalt der Tätigkeit abgelehnt wurde (LSG Baden-Württemberg vom 15.05.2023 - L 4 R 3023/20 -, BeckRS 2023, 12166).

wird das Recht, einen Leistungsantrag nach § 24 Abs. 5 Satzung AK BW – auch rückwirkend – zu stellen, umfasst. Dem steht der sozialrechtlich gebotene Schutz des unpfändbaren Stammrechts eines berufsständischen Altersruhegelds nicht entgegen. (BGH vom 05.07.2023 - VII ZB 3/20 -, BeckRS 2023, 17822).

bereits nach dem Wortlaut dahin auszulegen, dass das zuletzt bezogene Monatsbruttogehalt maßgeblich ist. Entscheidend ist damit das im letzten Monat vor dem Leistungsbeginn bezogene, geschuldete Bruttomonatsgehalt. Der Begriff des monatlichen Bruttogehalts bezieht sich auf die monatliche Zahlungsweise und den monatlichen Abrechnungszeitraum.

6 BAG-Entscheidung vom 16.02.2023: Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern – individuelle Gehaltsverhandlung

Eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts wird nach § 22 AGG vermutet, wenn eine Partei darlegt und beweist, dass ihr Arbeitgeber ihr ein niedrigeres Entgelt zahlt als ihren zum Vergleich herangezogenen Kollegen/Kolleginnen des anderen Geschlechts und dass sie die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet.

Der Umstand, dass sich die Parteien eines Arbeitsvertrags im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit auf ein höheres Entgelt verständigen als der Arbeitgeber mit einer Arbeitskraft des anderen Geschlechts mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit vereinbart, ist für sich allein betrachtet nicht geeignet, die Vermutung einer geschlechtsbezogenen Entgeltbenachteiligung nach § 22 AGG zu widerlegen (BAG vom 16.02.2023 - 8 AZR 450/21 -, BeckRS 2023, 1866).

7 BGH-Entscheidung vom 05.07.2023: Rentenauszahlungsansprüche gegen ein Versorgungswerk sind rückwirkend pfändbar

Ansprüche gegen das Versorgungswerk der Architektenkammer Baden-Württemberg sind trotz ihrer Unabtretbarkeit grundsätzlich wie Arbeitseinkommen in den Grenzen von §§ 850c ff. ZPO pfändbar. Die mit einer Pfändung verbundene Beschlagnahme erstreckt sich dabei ohne weiteres auf alle Nebenrechte, die im Fall einer Abtretung oder eines gesetzlichen Forderungsübergangs nach §§ 401, 412 BGB mit auf den neuen Gläubiger übergehen.

Mit der Pfändung der Ansprüche auf Zahlung des Altersruhegelds gemäß § 24 Abs. 1 Nr. 2, § 27 Satzung Versorgungswerk der Architektenkammer Baden-Württemberg (Satzung AK BW) für Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft

8 BAG-Entscheidung vom 09.05.2023: Ablösung von Versorgungsregelungen einer betrieblichen Altersversorgung – Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit

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 §§ 307 ff. BGB, wenn sich die Verweisung auf ablösende Neuregelungen bezieht, die den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit und damit dem vom BAG entwickelten dreistufigen Prüfungsschema entsprechen (BAG vom 09.05.2023 - 3 AZR 226/22 -, BeckRS 2023, 15036).

9 BAG-Entscheidung vom 09.05.2023: Endgehaltsbezogene Zusage einer Betriebsrente im Betriebsübergang

Zu seinem Urteil vom 09.05.2023 zu Fragen einer endgehaltsbezogenen Zusage einer Betriebsrente im Betriebsübergang fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 09.05.2023 - 3 AZR 174/22 -, BeckRS 2023, 17976):

Stellt eine Versorgungsordnung auf das zuletzt bezogene Monatsbruttogehalt unter Ausschluss von Gratifikationen wie Weihnachts-, Urlaubs- und Kindergeld und sonstige Zulagen ab, ist sie

Der Erwerber eines Betriebs tritt nach § 613a I BGB in die zugunsten der übernommenen Arbeitnehmer gegebenen Versorgungsversprechen ein. Er wird Schuldner des Versprechens und der sich daraus ergebenden Verpflichtungen auf Gewährung einer Betriebsrente bei Eintritt des Versorgungsfalles. Der neue Inhaber tritt in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein und damit auch in die Versorgungszusage und gegebenenfalls hierauf bezogene Absprachen.

Endgehaltsbezogene Leistungen werden im Betriebsübergang außerhalb einer Insolvenz nicht eingefroren oder festgeschrieben. Der Erwerber tritt nicht in die Zusage ein, „wie sie steht und liegt“, sondern so, wie sie zugesagt ist.

Stellt eine Zusage auf bestimmte Verhältnisse beim Veräußerer ab, die beim Erwerber keine Entsprechung finden, kann sie im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung oder der Grundsätze zur Störung der Geschäftsgrundlage an die Verhältnisse beim neuen Inhaber anzupassen sein.

Die besondere Bedeutung des Endgehaltsbezugs einer Zusage zur Wahrung des zuletzt maßgeblichen Lebensstandards im Ruhestand verlangt nach einer klaren abstrakten Regelung, wenn der Endgehaltsbezug durchbrochen werden soll. Der Arbeitnehmer darf besonders darauf vertrauen, dass sich der erworbene Zuwachs seiner Anwartschaft dienstzeitunabhängig aus dem variablen Berechnungsfaktor „Endgehalt“ ergibt. Wenn der Arbeitgeber diesen modifizieren will, muss er dies deutlich zum Ausdruck bringen.

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.

Kenston Pension GmbH

Im Zollhafen 18

50678 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:

BRBZ
 Bundesverband der Rechtsberater
 für betriebliche Altersversorgung
 und Zeitwertkonten e.V.