



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

## November 2023



### Rechtsprechung

- 1** BFH-Entscheidung vom 23.08.2023: Rückforderung von Altersvorsorgezulage vom Zulageempfänger nach Schaffung des § 90 Abs. 3a EStG
- 2** BAG-Entscheidung vom 11.05.2023: Zuordnung der Arbeitnehmer bei Betriebsteilübergang
- 3** OLG Karlsruhe - Entscheidung vom 02.05.2023: Anforderungen an Widerspruchsbelehrung – Lebensversicherung im Policenmodell
- 4** LSG Hamburg - Entscheidung vom 28.03.2023: Versicherungspflicht einer selbstständigen Handelsvertreterin in der gesetzlichen Rentenversicherung bei mehreren selbstständigen Tätigkeiten
- 5** BAG-Entscheidung vom 20.07.2023: Kündigung eines aufgrund eines Arbeitsvertrags tätigen Geschäftsführers – Betriebsübergang
- 6** OLG München - Entscheidung vom 03.05.2023: Beschränkung der variablen Vergütung in Geschäftsführerdienstvertrag auf Dauer der Bestellung zum Geschäftsführer unwirksam

### Rechtsanwendung

- 1** Finanzbehörde der Freien Hansestadt Hamburg vom 17.04.2023: Anhebung der Verdienstgrenze für Mini-jobber und Midijobber
- 2** Kommentar „Das Recht der betrieblichen Altersversorgung“



## Rechtsprechung

### **1** **BFH-Entscheidung vom 23.08.2023: Rückforderung von Altersvorsorgezulage vom Zulageempfänger nach Schaffung des § 90 Abs. 3a EStG**

Auch nach der Einfügung des Abs. 3a in § 90 EStG ist weiterhin davon auszugehen, dass die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen rechtsgrundlos geleistete Zulagebeträge nach Beendigung und Abwicklung des Altersvorsorgevertrags unmittelbar vom Zulageempfänger gemäß § 37 Abs. 2 AO iVm § 96 Abs. 1 S. 1 EStG zurückfordern kann (BFH vom 23.08.2023 - X R 9/21 -, BeckRS 2023, 25739).

### **2** **BAG-Entscheidung vom 11.05.2023: Zuordnung der Arbeitnehmer bei Betriebsteilübergang**

Die Zuordnung der von einem Betriebsteilübergang betroffenen Arbeitsverhältnisse zu dem übergehenden Betriebsteil erfolgt weder vor dem Übergang noch rückblickend nach einem solchen gemäß den Grundsätzen der sozialen Auswahl. Sowohl die RL 2001/23/EG als auch § 613a BGB gewährleisten nur die Kontinuität der bereits zugeordneten Arbeitsverhältnisse (BAG vom 11.05.2023 - 6 AZR 267/22 -, BeckRS 2023, 15194).

### **3** **OLG Karlsruhe - Entscheidung vom 02.05.2023: Anforderungen an Widerspruchsbelehrung – Lebensversicherung im Policenmodell**

Eine Widerspruchsbelehrung, nach der die Frist für den Widerspruch mit dem „Erhalt des Versicherungsscheins“ beginnen soll, ist fehlerhaft.

Die spätere Ausübung des Widerspruchsrechts verstößt dabei jedoch gegen Treu und Glauben, da lediglich ein geringfügiger Belehrungsfehler vorliegt, sofern dem Versicherungsnehmer die Verbraucherinformation und die Versicherungsbedingungen tatsächlich mit dem Versicherungsschein übersandt wurden (OLG Karlsruhe vom 02.05.2023 – 12 U 208/22 -, BeckRS 2023, 9227).

### **4** **LSG Hamburg - Entscheidung vom 28.03.2023: Versicherungspflicht einer selbstständigen Handelsvertreterin in der gesetzlichen Rentenversicherung bei mehreren selbstständigen Tätigkeiten**

Bei der Beurteilung, ob der Selbstständige auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig ist, ist keine isolierte Betrachtung und Unterscheidung verschiedener selbstständiger Tätigkeiten geboten, sondern einheitlich auf die Person des Selbstständigen abzustellen.

Mehrere rechtlich selbständige (natürliche oder juristische) Personen können dabei als ein Auftraggeber anzusehen sein, wenn diese wegen ihrer tatsächlichen oder rechtlichen Verbundenheit untereinander gegenüber einem selbständig Tätigen einheitlich auftreten.

Eine Tätigkeit wird hierbei im Wesentlichen für einen Auftraggeber ausgeübt, wenn der Selbstständige mindestens fünf Sechstel seiner gesamten Betriebseinnahmen aus der zu beurteilenden Tätigkeit allein für diesen Auftraggeber bezieht (LSG Hamburg vom 28.03.2023 - L 3 R 23/21 -, BeckRS 2023, 17670).

### **5** **BAG-Entscheidung vom 20.07.2023: Kündigung eines aufgrund eines Arbeitsvertrags tätigen Geschäftsführers – Betriebsübergang**

Zu seinem Urteil vom 20.07.2023 zu Fragen der Kündigung eines aufgrund eines Arbeitsvertrags tätigen Geschäftsführers beim Betriebsübergang fasste das BAG folgende urteilsbegründende Leit- und Orientierungssätze (BAG vom 20.07.2023 - 6 AZR 228/22 -, BeckRS 2023, 29029):

Liegt der rechtlichen Beziehung zwischen Organ und Gesellschaft ein Arbeitsverhältnis zugrunde, geht bei einem Betriebsübergang gemäß § 613a BGB zwar das Arbeitsverhältnis, nicht aber die Organstellung auf den Erwerber über.

Für die Frage, ob der Anwendungsbereich des § 14 I Nr. 1 KSchG eröffnet ist, kommt es darauf an, ob im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung die organschaftliche Stellung als Geschäftsführer noch bestanden hat. Ist dies der Fall, bedarf die Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung im Sinne von § 1 II KSchG. Das

gilt auch, wenn der rechtlichen Beziehung zwischen Organ und Gesellschaft ein Arbeitsverhältnis zugrunde liegt.

Bei Organmitgliedern juristischer Personen ist zwischen der Organstellung und dem ihr zugrunde liegenden Anstellungsverhältnis zu unterscheiden. Die Bestellung zum Organ einer juristischen Person ist ausschließlich ein körperchaftlicher Rechtsakt. Sie begründet kein schuldrechtliches Verhältnis zwischen dem Organmitglied und der Gesellschaft.

Haben Arbeitgeber und Geschäftsführer anstelle eines Dienstvertrags einen Arbeitsvertrag geschlossen, kommt es für die rechtliche Einordnung ihrer Vertragsbeziehung allein auf die vertragliche Vereinbarung, nicht dagegen auf die tatsächliche Vertragsdurchführung an.

§ 613a BGB schützt auch Organmitglieder im Sinne des § 14 I Nr. 1 KSchG, die auf der Grundlage eines Arbeitsverhältnisses tätig sind. Das Arbeitsverhältnis geht grundsätzlich mit dem beim Betriebsveräußerer zuletzt innegehabten Inhalt der Beschäftigung und deshalb mit Tätigkeiten eines Geschäftsführers über. Die Organstellung von Vertretern juristischer Personen geht dagegen nicht im Wege eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB auf den Erwerber über.

### **6** **OLG München - Entscheidung vom 03.05.2023: Beschränkung der variablen Vergütung in Geschäftsführerdienstvertrag auf Dauer der Bestellung zum Geschäftsführer unwirksam**

Eine Beschränkung der variablen Vergütung in den AGB eines Geschäftsführerdienstvertrags auf die Dauer der Bestellung zum Geschäftsführer verstößt gegen den in § 38 I GmbHG 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 I, II BGB unwirksam. Kommt in der Vertragsklausel nicht zum Ausdruck, dass eine Abberufung des Geschäftsführers als Organ mit der Freistellung von seinen dienstvertraglichen Pflichten verbunden wird, wäre es auf Basis dieser Regelung möglich, ihn unter Verzicht auf die zugesagte variable Vergütung weiterarbeiten zu lassen, was eine unangemessene Benachteiligung

gung des Geschäftsführers begründet (OLG München vom 03.05.2023 - 7 U 2865/21 -, BeckRS 2023, 9177).

## Rechtsanwendung

### 1 Finanzbehörde der Freien Hansestadt Hamburg vom 17.04.2023: Anhebung der Verdienstgrenze für Minijobber und Midijobber

Ab dem 1.10.2022 beträgt die Verdienstgrenze für Minijobber 520 EUR im Monat. Neu ist auch, dass diese Verdienstgrenze dynamisch ist und sich am Mindestlohn orientiert. Bei einer zukünftigen Erhöhung des Mindestlohnes erhöht sich dann auch die Verdienstgrenze. Der Mindestlohn beträgt ab 1.10.2022 12 EUR pro Stunde.

Bis zum 30.9.2022 beträgt die monatliche Verdienstgrenze im Minijob weiterhin 450 EUR.

Mit der Anhebung der Minijob-Grenze wurde ab dem 1.10.2022 auch die Verdienstgrenze für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Übergangsbereich (Midijob) erhöht (Verdienstgrenze bis 30.9.2022: 1.300 EUR monatlich).

Ein Midijob liegt nunmehr vor, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig im Monat mehr als 520 EUR und maximal 1.600 EUR verdienen. Am 1.1.2023 steigt die obere Grenze dann nochmal auf 2.000 EUR monatlich.

Auch die Beitragsbelastung für Arbeitgeber im Übergangsbereich hat sich ab dem 1.10.2022 geändert.

Bis zum 30.9.2022 machte es für Arbeitgeber keinen Unterschied, ob der Midijobber ein Arbeitsentgelt knapp oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze verdiente oder im oberen Bereich des Übergangsbereichs, der bei 1.300 EUR endete. Der Arbeitgeber hat immer einen Beitragsanteil in Höhe der Hälfte des Gesamtsozialversicherungsbeitragsatzes (19,975 %) vom tatsächlichen Arbeitsentgelt getragen.

Ab dem 1.10.2022 wird dieser Wert fiktiv ermittelt: Er beginnt bei einem Arbeitgeberbeitragsanteil von 28 % im unteren Bereich des Übergangsbereichs (ab 520,01 EUR) und wird gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen.

### 2 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

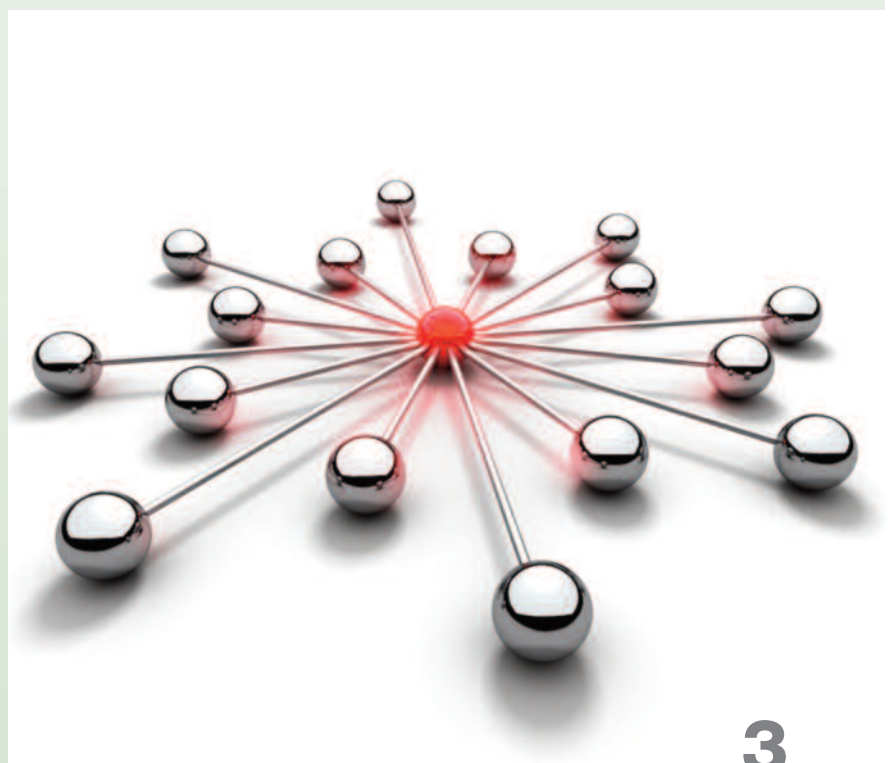
Herausgeber und Autoren sind langjährig erfahrene Praktiker aus Anwaltschaft, Versicherungswirtschaft und Rentenberatung.

##### 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 Lülsdorf**, 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](http://www.kenston-pension.de).