

Geht es nach der Bundesregierung, soll die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule die Rente der Bevölkerung stützen. Besonders alarmierend ist daher eine jüngst veröffentlichte Studie von Aon in Kooperation mit der Universität Ulm, aus der sich ergab, dass vor allem in der Gruppe der Geringverdiener mehr als ein Viertel der Beschäftigten nichts von den Angeboten des Arbeitgebers zur bAV weiß (Aon, PM vom 2.2.2021). Als Geringverdiener werden dabei jene Arbeitnehmer mit weniger als 2 200 Euro Bruttomonatseinkommen eingestuft. Betrachtet man alle der über 1 000 befragten Beschäftigten wissen, insgesamt 18,8 Prozent nichts von den Angeboten ihrer Arbeitgeber. Einmal informiert nehmen die meisten Arbeitnehmer die Angebote zur bAV wahr: Lediglich 18,4 Prozent aller Frauen und 11,5 Prozent aller befragten Männer sorgen wissentlich nicht über eine bAV vor. Dieser Prozentsatz steigt wiederum, wenn man die Geringverdiener isoliert betrachtet. Hier nehmen 25,2 Prozent Abstand von den Angeboten des Arbeitgebers. Dies zeigt einmal mehr, wie wichtig eine transparente Unternehmenskommunikation in Bezug auf die bAV ist. Zum umgekehrten Fall schreibt im aktuellen Heft *Dr. Jörg Lauer* (BB 2020, 375). Er beschäftigt sich mit der Frage, wann welche Ansprüche aus gesetzlicher und betrieblicher Altersversorgung nebeneinander stehen, welche Tücken bei der Anrechnung von Mehrfachbezügen vorliegen und wie diese möglichst vermieden werden können.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Vorausabtretung der Insolvenzverwaltervergütung rechtmäßig

Der Vergütungsanspruch des Insolvenzverwalters kann wirksam im Voraus abgetreten werden. Die Vorausabtretung der Insolvenzverwaltervergütung eines angestellten Rechtsanwalts, der während des bestehenden Arbeitsverhältnisses auch als Insolvenzverwalter tätig wird, an den Arbeitgeber verstößt nicht gegen § 56 InsO.

BAG, Urteil vom 22.10.2020 – 6 AZR 566/18
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-371-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur Verwirkung einer Kündigungsschutzklage

Hat der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage im Wege der Anschlussberufung in ein zweitinstanzliches Verfahren eingeführt, kann er, nachdem die Anschließung infolge einer Berufungsrücknahme durch den Arbeitgeber ihre Wirkung verloren hat (§ 524 Abs. 4 ZPO), mit einer die nämliche Kündigung betreffenden weiteren Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht in analoger Anwendung der in § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG bestimmten Frist – nur – durchdringen, wenn er die neue Klage innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis vom Wirkungsverlust anhängig macht.

BAG, Urteil vom 10.12.2020 – 2 AZR 308/20
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-371-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zum Begriff des Konzernbetriebsrats

1. Für einen Konzern kann gemäß § 54 Abs. 1 BetrVG ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Das BetrVG definiert den Konzernbegriff nicht selbst. Maßgeblich sind vielmehr aufgrund der ausdrücklichen Bezugnahme in § 54 Abs. 1 BetrVG auf § 18 Abs. 1 AktG die Regelungen des Aktiengesetzes (Rn. 27). In diesen Regelungen wird der Unternehmensbegriff rechtsformneutral verwendet, so dass auch eine Körperschaft des

öffentlichen Rechts Konzernspitze sein kann (Rn. 31).

2. Nach § 18 Abs. 1 Satz 3 AktG wird von einem abhängigen Unternehmen widerleglich vermutet, dass es mit dem herrschenden Unternehmen einen Konzern bildet. Um diese Konzernvermutung zu widerlegen, ist darzulegen, dass trotz eines beherrschenden Einflusses keine Zusammenfassung unter einheitlicher Leitung besteht. Dazu muss für alle wesentlichen Bereiche der Unternehmenspolitik dargetan und ggf. bewiesen werden, dass die Unternehmensentscheidungen ohne beherrschende Einflussnahme der Mehrheitsgesellschaft getroffen werden (Rn. 29).

3. § 130 BetrVG steht der Errichtung eines Konzernbetriebsrats für den privatrechtlich organisierten Teil eines Unterordnungskonzerns mit öffentlich-rechtlich organisierter Konzernspitze nicht entgegen. Die Belegschaft des herrschenden öffentlich-rechtlich organisierten Unternehmens kann bei der Errichtung des Konzernbetriebsrats allerdings nicht berücksichtigt werden (Rn. 45).

BAG, Beschluss vom 26.8.2020 – 7 ABR 24/18
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-371-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur schlüssigen Darlegung einer Nettolohnvereinbarung

1. Ein Arbeitnehmer kann aus der formularmäßigen Vereinbarung eines „Arbeitsvertrags für geringfügig entlohnte Beschäftigte“ nicht schließen, dass ihm die geschuldete Vergütung als Nettolohn zufließen soll, wenn der Wille des Arbeitgebers, eine Nettolohnvereinbarung zu treffen, in den sonstigen Parteivereinbarungen nicht unmissverständlich zum Ausdruck kommt (Rn. 14 ff.).

2. Der Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 SGB IV, wonach unter bestimmten Voraussetzungen ein Nettoarbeitsentgelt als vereinbart gilt, ist auf das Sozialversicherungsrecht beschränkt. Die Regelung erstreckt sich nicht auf

das privatrechtliche Arbeitsverhältnis und führt nicht dazu, dass der Arbeitnehmer geschuldetes Arbeitsentgelt, das ihm nach den vertraglichen Vereinbarungen als Bruttovergütung zusteht, „netto“ beanspruchen könnte (Rn. 21).

BAG, Urteil vom 23.9.2020 – 5 AZR 251/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-371-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur Haftung des Betriebserberwerbers in der Insolvenz

Der Erwerber eines Betriebs (teils) in der Insolvenz haftet nach § 613a Abs. 1 BGB für Ansprüche der übergegangenen Arbeitnehmer auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nur zeitanteilig für die nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens zurückgelegte Dauer der Betriebszugehörigkeit. Für die Leistungen, die auf Zeiten bis zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens beruhen, haftet er auch dann nicht, wenn für diesen Teil der Betriebsrente nach dem Betriebsrentengesetz der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) – der gesetzlich bestimmte Träger der Insolvenzversicherung – nicht vollständig eintritt.

Ein Betriebserberwerber haftet in der Insolvenz nicht für Betriebsrentenanwartschaften, die im Sinne von § 108 Abs. 3 Insolvenzordnung für die Zeit vor Insolvenzeröffnung entstanden sind. Diese Rechtsprechung ist mit Unionsrecht vereinbar. Sie rechtfertigt sich nach der allgemeinen Regelung des Art. 3 Abs. 4 Richtlinie 2001/23/EG, der auch neben den nur in der Insolvenz geltenden Bestimmungen in deren Art. 5 anwendbar bleibt. Voraussetzung ist, dass ein Art. 8 Richtlinie 2008/94/EG entsprechender Mindestschutz gewährt wird. Dieser unionsrechtlich gebotene Mindestschutz wird in der Bundesrepublik Deutschland durch einen unmittelbar aus dem Unionsrecht folgenden und gegen den PSV gerichteten Anspruch gewährleistet.

(PM Nr. 2/21)

BAG, Urteil vom 26.1.2021 – 3 AZR 139/17
Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-371-5](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)