

Wir begrüßen herzlich Herrn Rechtsanwalt *Dr. Christian Pelke* als Redakteur im Ressort „Arbeitsrecht“.

Christian Pelke im Jahr 1972 in Melle geboren. Nachdem er in Melle das Abitur ablegte, studierte er von 1993 bis 1999 an den Universitäten Bielefeld, Osnabrück und Düsseldorf Rechtswissenschaften mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht sowie Wirtschaftswissenschaften. Sodann leistete Herr *Christian Pelke* im Bezirk des OLG Düsseldorf den Juristischen Vorbereitungsdienst ab und legte das Zweite Staatsexamen ab. Nach seiner Zulassung zur Rechtsanwaltschaft im Jahre 2002 war Herr *Pelke* in verschiedenen Kanzleien von Rechtsanwälten, Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und Insolvenzverwaltern in den Bereichen Arbeitsrecht und Restrukturierung, Handelsrecht und Gesellschaftsrecht sowie Steuerrecht tätig. Er besuchte zudem den Magisterstudiengang für Steuerwissenschaft an der Universität Osnabrück, Institut für Finanz- und Steuerrecht, den er mit dem „LL.M. (Taxation)“ abschloss.

An der Universität Bielefeld wurde *Christian Pelke* von der Fakultät für Rechtswissenschaft zum Dr. jur. mit einem arbeitsrechtlichen Thema promoviert.

Dr. Pelke ist ferner Dozent an der FHDW – Fachhochschule der Wirtschaft NRW gGmbH. Seine Forschungs- und Beratungsschwerpunkte liegen sowohl im Arbeitsrecht als auch im Wirtschafts-/Steuerrecht.

Im renommierten Handbuch „Praxis des Insolvenzrechts“ von Prof. *Dr. Heinz Vallender* und *Dr. Sven-Holger Undritz* hat *Dr. Christian Pelke* das Kapitel „Arbeits- und Sozialrecht in der Insolvenz“ bearbeitet. Neben vielen weiteren Veröffentlichungen ist er dem Betriebs-Berater intensiv als Autor verbunden, z.B. durch Kommentierungen von Entscheidungen der obersten Bundesgerichte (BFH, Urteil vom 30.7.2019 – VIII R 21/16, BB 2020, 873; BFH, Urteil vom 10.7.2019 – X R 31/16, BB 2020, 423). Zudem hat er jüngst das Jahressteuergesetz 2020 dargestellt und kommentiert (BB 2021, 343).

Wir freuen auf die Zusammenarbeit mit Herrn *Dr. Pelke* und heißen ihn herzlich willkommen!



Dr. Christian Pelke



Prof. Dr. Jens M. Schmittmann, Chefredakteur
Betriebs-Berater

Entscheidungen

BAG: Ablösung von Ruhegeldzusagen durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung – Zulässigkeitsvoraussetzungen

1. Die Zusage von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch eine Gesamtzusage gewährt dem Arbeitnehmer nur eine Versorgung nach den jeweils beim Arbeitgeber geltenden Versorgungsregeln. Sie ist regelmäßig offen für eine – auch verschlechternde – Ablösung durch eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. Eine solche kann jedenfalls einseitig auch gegenüber ausgeschiedenen Arbeitnehmern durchgeführt werden. Gleiches gilt für eine auf betrieblicher Übung beruhenden Zusage. Bei einer Ruhegeldzusage ist die Geltung von vornherein auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt, so dass der – auch der ausgeschiedene – Arbeitnehmer einen möglichen künftigen Änderungsbedarf erkennen kann (Rn. 65 ff.).

2. Die Ablösung von Ruhegeldzusagen ist gegenüber Ruhegeldempfängern anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu messen. Sie kann bei Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes wegen des haushaltsrechtlichen Grundsatzes des sparsamen und wirtschaftlichen Handelns auf den Abbau einer – auch – planmäßigen Überversorgung gestützt werden. Eine Industrie- und Handelskammer als nicht gewinnorientierte Körperschaft des öffentlichen Rechts ist öffentlicher Arbeitgeber in diesem Sinne. Insoweit

kann es zulässig sein, eine Bruttogesamtversorgungsobergrenze durch eine sog. Nettolimitierung abzulösen, wobei der Versorgungsgrad auf 100 vH der letzten Nettoeinkünfte bzw. in Grenzen auch auf ein Weniger zurückgeführt werden darf. Die gestiegene Steuerbelastung der Renten braucht nicht berücksichtigt zu werden, wenn dieses Risiko bereits in der ursprünglichen Zusage den Versorgungsempfängern zugewiesen war, weil Betriebsrenten schon damals steuerpflichtig waren. Gleiches gilt für die Belastung mit Sozialabgaben. Sofern es noch keine Beitragspflicht zur Sozialversicherung bei Zusage der Ruhegeldleistungen gab, hat sich der Arbeitgeber angemessen zu beteiligen und darf eine pauschalierende Regelung vornehmen (Rn. 75 ff.).

3. Die Änderung einer auf betrieblicher Übung beruhenden Anpassungsregelung ist ebenfalls anhand der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu prüfen. Liegt ein nur äußerst geringfügiger Eingriff vor, können die Verringerung des mit der Anpassung laufender Leistungen verbundenen Verwaltungsaufwands und die damit zusammenhängende Kosteneinsparung einen ausreichenden rechtfertigenden Grund für den Eingriff bilden (Rn. 130 ff.).

BAG, Beschluss vom 13.10.2020 – 3 AZR 410/19 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-371-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen

1. Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Bewerbungen schwerbehinderter Menschen nach § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen. Das Einsichtsrecht erstreckt sich auch auf die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen der nicht behinderten Bewerber. Dieses Recht steht der Schwerbehindertenvertretung auch dann zu, wenn der Arbeitgeber bei einer internen Stellenbesetzung auf eine Ausschreibung der Stelle verzichtet hat und von sich aus schwerbehinderte Menschen in seine Auswahlentscheidung mit einbezogen hat (Rn. 34/36).

2. Die bei dem Träger eines Jobcenters bestehende Schwerbehindertenvertretung hat jedenfalls dann nach § 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX keinen Anspruch auf Vorlage der vollständigen dienstlichen Beurteilungen der einzustellenden Arbeitnehmer sowie der im Auswahlverfahren nicht berücksichtigten schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber seine Auswahlentscheidung nur auf Auszüge aus dienstlichen Beurteilungen stützt (Rn. 38).

BAG, Beschluss vom 16.9.2020 – 7 ABR 2/20 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2021-371-2**
unter www.betriebs-berater.de