



## Newsletter Arbeitsrecht

**Neues aus Luxemburg: Paritätische  
Mitbestimmung bald auch bei Ihnen?**

**Der neue Beschäftigtendatenschutz kommt:  
Das Wichtigste auf einen Blick**

**Kündigung in der Probezeit: Augen auf  
bei der Vertragsgestaltung!**

**Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist  
auf der Zielgeraden**

Juni 2017

# Inhalt

Editorial	1
Interview	2
Der neue Beschäftigtendatenschutz kommt: Das Wichtigste auf einen Blick	4
Aktuelles Urteil Arbeitsrecht	7
Aktuelles aus der betrieblichen Altersversorgung	8
Newsletterarchiv	10
Hogan Lovells e-Newsletter	11
Ihre Ansprechpartner	12

# Editorial

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

mit dem Juni liegt bereits ein halbes Jahr voller spannender arbeitsrechtlicher Entwicklungen hinter uns, aber auch – insbesondere mit Blick auf die Bundestagswahl im Herbst – ein nicht minder spannendes halbes Jahr vor uns. Unsere beiden Frankfurter Kolleginnen Dr. Sabrina Gäbeler und Sarah Islinger blicken im Interview auf einen Schlussantrag des EuGH-Generalanwalts zur Zulässigkeit der deutschen Vorschriften zur Unternehmensmitbestimmung zurück, zu dem evtl. auch noch in diesem Jahr das Urteil ergehen könnte, und diskutieren dessen mögliche Folgen für deutsche Unternehmen.

Auch mit dem Hauptbeitrag dieser Ausgabe blicken wir in die Zukunft: Zwar gelten die Regelungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und der Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), mit der die DGSVO in deutsches Recht umgesetzt wird, erst ab dem 25. Mai 2018, dennoch gilt es bereits jetzt Vorbereitungen zu treffen. Denn bereits am 27. April 2017 hat der Deutsche Bundestag die Reform des BDSG verabschiedet; der Bundesrat hat am 12. Mai 2017 zugestimmt. Mit dem neuen § 26 BDSG wird auch eine umfassende Neuregelung des deutschen Beschäftigtendatenschutzes geschaffen. Unsere Datenschutzexperten Tim Wybitul und Dr. Wolf-Tassilo Böhm aus unserem Frankfurter Büro fassen die für Unternehmen in der Praxis daraus resultierenden wichtigsten Änderungen im Hauptbeitrag zusammen.

In der Rubrik "Aktuelles Urteil Arbeitsrecht" stellt Ihnen unser Düsseldorfer Kollege Justus Frank eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vor, in der sich die höchsten deutschen Arbeitsrichter mit der Frage auseinandersetzen, welche Regelung gilt, wenn Tarif- und Arbeitsvertrag unterschiedliche Kündigungsfristen während der Probezeit vorsehen und der Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag verweist.

Unsere Experten des Betriebsrentenrechts berichten in ihrer Rubrik dieses Mal zu den Neuerungen in der betrieblichen Altersversorgung, die das Betriebsrentenstärkungsgesetz mit sich bringen wird.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

Ihre Hogan Lovells Praxisgruppe Arbeitsrecht

## Interview

### Neues aus Luxemburg: Paritätische Mitbestimmung bald auch bei Ihnen?



**Dr. Sabrina Gäbeler**  
Senior Associate, Frankfurt am Main  
T +49 (0) 69 96236 358  
sabrina.gaebeler@hoganlovells.com



**Sarah Islinger**  
Associate, Frankfurt am Main  
T +49 (0) 69 96236 358  
sarah.islinger@hoganlovells.com

**Der EuGH-Generalanwalt hat in seinem Schlussantrag im Vorlageverfahren "Erzberger vs. TUI" (v. 4. Mai 2017 – C-566/15) erklärt, dass die deutschen Vorschriften zur Unternehmensmitbestimmung nicht gegen Unionsrecht verstoßen. In der Regel folgen die europäischen Richter den Schlussanträgen der Generalanwälte. Allerdings hat sich gerade kürzlich erst wieder gezeigt, dass der EuGH immer wieder [Ausnahmen](#) von dieser Regel macht. Sollte dies auch hier passieren, so könnten zukünftig deutlich mehr deutsche Unternehmen als bisher der Unternehmensmitbestimmung unterliegen. Welche Folgen hätte dies?**

**Dr. Sabrina Gäbeler:** Die deutschen Mitbestimmungsgesetze lassen nach aktueller Auslegung der deutschen Gerichte nur Arbeitnehmer deutscher Konzerngesellschaften zur Aufsichtsratswahl zu. Mitarbeiter von ausländischen Konzerngesellschaften haben dagegen nach dem bisherigen Verständnis der relevanten Vorschriften kein Recht, an der Wahl der Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat teilzunehmen. Auch bei den jeweiligen Schwellenwerten in der Unternehmensmitbestimmung werden sie nicht mitgezählt. Auch nach der [Auffassung des EuGH-Generalanwalts](#) stellt ein solcher Ausschluss der Arbeitnehmer im EU-Ausland von der Wahl der Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat keine Diskriminierung dar und wäre damit weiterhin zulässig. Diese Position hatte auch bereits die [EU-Kommission](#) in der mündlichen Anhörung zum Verfahren vertreten.

Sollte der EuGH die Einschätzung des Generalanwalts aber nicht teilen, wofür sich gute Gründe fin-

den lassen, so könnte der EuGH zu der Entscheidung kommen, dass das deutsche Mitbestimmungsgesetz letztlich doch gegen Unionsrecht verstößt. Das Kammergericht (KG) Berlin, das die Frage der Unionsrechtswidrigkeit dem EuGH vorgelegt hatte, muss dann entscheiden, ob es die deutschen Regelungen unionsrechtskonform auslegen will oder ob es die Vorschriften des Mitbestimmungsgesetzes solange nicht anwenden will, bis der Gesetzgeber europarechtskonforme Regelungen geschaffen hat.

**Wie könnte die Entscheidung des KG Berlin ausfallen?**

**Sarah Islinger:** Entweder liest das KG Berlin in europarechtskonformer Auslegung des Mitbestimmungsgesetzes in die Bestimmungen jeweils hinein, dass unter "Arbeitnehmer" auch die Arbeitnehmer von Konzerngesellschaften im EU-Ausland zu verstehen sind. Die Folgen wären allerdings drastisch. Damit stünde Arbeitnehmern im EU-Ausland das aktive und passive Wahlrecht für die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der betreffenden deutschen Gesellschaft zu. Zudem würden deutlich mehr Unternehmen als jetzt der Mitbestimmung unterliegen. Bisher sind nur solche Unternehmen nach dem Mitbestimmungsgesetz mitbestimmt, die in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer in deutschen Gesellschaften des Konzerns beschäftigen. Bei entsprechender Entscheidung des EuGH müssten in Zukunft konsequenterweise auch Arbeitnehmer von Konzerngesellschaften in der EU mitgezählt werden. Der Schwellenwert von 2.000 Arbeitnehmern wird damit in vielen Fällen überschritten werden.

Alternativ könnte das KG Berlin, wie in der Vorlage an den EuGH angedeutet, die unionsrechtswidrigen Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes einfach nicht anwenden, solange der Gesetzgeber keine unionsrechtskonforme Regelung geschaffen hat. Dies würde bedeuten, dass Unternehmen die Möglichkeit hätten, im Wege des Statusverfahrens ihren Aufsichtsrat zumindest vorübergehend ohne Arbeitnehmervertreter zu besetzen.

**Damit bleibt aber auch eine gewisse Restunsicherheit für deutsche Unternehmen bestehen?**

**Dr. Sabrina Gäbeler:** Ja, bis zu einem Urteil des EuGH und den anschließenden Entscheidungen der deutschen Gerichte bleibt die Unsicherheit zur "Mitbestimmung der Zukunft" für deutsche Unternehmen. Einen Weg, diese Unsicherheit zu beseitigen, bietet nach wie vor die Umwandlung der bisher nicht mitbestimmungspflichtigen deutschen Konzernobergesellschaft in eine SE. Diese Rechtsform wird vom Mitbestimmungsgesetz nicht erfasst.

**Sofern der EuGH dem Schlussantrag folgt und die Vorschriften der deutschen Unternehmensmitbestimmung für zulässig erachtet, kann dann "Entwarnung" für deutsche Unternehmen gegeben werden?**

**Sarah Islinger:** Sollte der EuGH – dem Generalanwalt folgend – die Regelungen des deutschen Mitbestimmungsrechts nicht als europarechtswidrig einstufen, können die deutschen Unternehmen (zumindest vorerst) aufatmen. Eine Änderung der Auslegung der Mitbestimmungsregelungen durch die deutschen Gerichte wäre dann wohl nicht zu erwarten. Abzuwarten bliebe jedoch, ob der Gesetzgeber in naher Zukunft reagiert und die Schwellenwerte senkt. Entsprechende Forderungen sind von der SPD bereits erhoben worden. Der Ausgang der Bundestagswahl im Herbst könnte in diese Frage neue Bewegung bringen.

# Der neue Beschäftigtendatenschutz kommt: Das Wichtigste auf einen Blick

Am 27. April 2017 hat der Deutsche Bundestag das neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verabschiedet. Der Bundesrat hat am 12. Mai 2017 zugestimmt. Die Reform des BDSG dient der Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Als EU-Verordnung geht die DSGVO dem deutschen Recht vor. Das neue BDSG soll das deutsche Recht an die Vorgaben der DSGVO anpassen. § 26 BDSG enthält eine umfassende Neuregelung des deutschen Beschäftigtendatenschutzes. Der nachstehende Überblick fasst die für Unternehmen in der Praxis wichtigsten Änderungen kurz zusammen.

## Der neue Beschäftigtendatenschutz in Stichpunkten

Hier finden Sie die für die Praxis wichtigsten Eckdaten der Neuregelung stichpunktartig zusammengefasst.

- **Hohe Risiken bei Fehlern:** Bei Verstößen gegen das BDSG oder die DSGVO drohen unter anderem Bußgelder von bis zu 20 Millionen Euro oder bis zu 4 % des globalen Umsatzes eines Unternehmens - je nachdem welcher Betrag höher ist.
  - **Schadensersatzansprüche:** Anders als nach dem bisherigen deutschen Recht können Arbeitnehmer künftig nach Art. 82 DSGVO auch den Ersatz immaterieller Schäden verlangen, also die Kompensation von Nichtvermögensschäden. Diese Regelung unterscheidet sich maßgeblich von dem bisherigen deutschen Recht und kann für Unternehmen erhebliche finanzielle Folgen haben.
  - **Beweislastumkehr:** Künftig müssen Arbeitgeber beweisen, dass sie sich an sämtliche Vorgaben der DSGVO und des BDSG gehalten haben. In der Praxis führt dies zu der Notwendigkeit umfassender Dokumentation bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten. Können Unternehmen nicht beweisen, dass sie die Vorgaben des neuen Datenschutzes eingehalten haben, müssen sie neben den oben bereits genannten Risiken auch mit Beweisverwertungs-
- **Erweiterter Anwendungsbereich:** § 26 BDSG gilt nicht nur für Arbeitgeber. Auch deren Vertreter, Vorgesetzte oder Dienstleister müssen die Anforderungen des neuen Beschäftigtendatenschutzes umsetzen.
  - **Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses:** Die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern ist zulässig, wenn sie für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einer Betriebsvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten des Betriebsrats erforderlich ist.
  - **Nähere Bestimmung des Tatbestandsmerkmals der Erforderlichkeit:** § 26 BDSG erlaubt die Verarbeitung personenbezogener Daten nur dann, wenn diese für die Verwirklichung der dort genannten Zwecke erforderlich ist. Die Gesetzesbegründung stellt klar, dass sich das Tatbestandsmerkmal der Erforderlichkeit auf eine umfassende Interessenabwägung zwischen den Belangen des Arbeitgebers und denen des Arbeitnehmers bezieht. Dies entspricht weitgehend der bisherigen Rechtsprechung zum alten § 32 BDSG.
  - **Betriebsräte und § 26 BDSG:** Auch Betriebsräte und andere Arbeitnehmervertretungen müssen die Vorgaben der DSGVO und des BDSG befolgen. Damit ändern sich die Grundsätze, die das Bundesarbeitsgericht für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Arbeitnehmern durch den Betriebsrat aufgestellt hatte. Bislang reichte es aus, wenn der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht vernünftigerweise für möglich halten konnte. Künftig dürfen Betriebsräte auch zur Erfüllung von Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes personenbezogene Daten von Arbeitnehmern nur noch dann anfordern und verarbeiten, wenn dies auf der Grundlage einer umfassenden Interessenabwägung geschieht. Dies gilt auch bei der Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder



einer Kollektivvereinbarung ergebenden Rechte oder Pflichten der Interessenvertretungen von Beschäftigten.

- **Rückgriff auf allgemeine datenschutzrechtliche Erlaubnistatbestände:** Sofern Arbeitgeber personenbezogene Daten von Arbeitnehmern für andere Zwecke als solche des Beschäftigungsverhältnisses verarbeiten, können sie eine solche Verarbeitung auch auf die allgemeinen Erlaubnisvorschriften der DSGVO stützen, z.B. auf Art. 6 Abs. 1 oder auf Art. 9 Abs. 2 DSGVO.
- **Aufklärung von Straftaten oder anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen:** § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG erlaubt die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Aufdeckung von Straftaten im Beschäftigungsverhältnis. Die Aufklärung schwerwiegender Pflichtverletzungen, die nicht die Schwelle der Strafbarkeit erreichen, ist richtigerweise auf § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG zu stützen.
- **Einwilligungen:** Einwilligungen von Beschäftigten in die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten bleiben zulässig. Sie müssen allerdings freiwillig erteilt werden. Dabei ist die im Beschäftigungsverhältnis vorliegende Abhängigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Eine Einwilligung ist dann grundsätzlich freiwillig, wenn für den Beschäftigten ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird. Es soll auch ausreichen, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte gleich gelagerte Interessen verfolgen. In für den Beschäftigten nachteilige Datenverarbeitungen wird er hingegen nicht einwilligen können. Der Arbeitgeber muss auf die geplante Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten (s. sensitive Daten) im Rahmen einer Einwilligung ausdrücklich hinweisen.
- **Sensitive Daten:** Im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses dürfen Arbeitgeber auch besondere Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten verarbeiten. Dies sind Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen. Ferner betrifft dies auch die Verarbeitung genetischer oder biometrischer Daten zur eindeutigen Identifizierung eines Arbeitnehmers. Besondere Daten umfassen zudem auch die Gesundheitsdaten oder Daten zu Sexualleben sowie zur sexuellen Orientierung eines Arbeitnehmers. Die Verarbeitung solcher sensibler Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses ist nach § 26 Abs. 3 S. 1 BDSG zulässig, soweit sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht oder dem Sozialversicherungsrecht erforderlich ist. Dabei darf kein Grund zu der Annahme bestehen, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.
- **Betriebsvereinbarungen:** Betriebsvereinbarungen oder andere Kollektivvereinbarungen können auch weiterhin die Verarbeitung von Beschäftigtendaten erlauben, vgl. § 26 Abs. 4 BDSG. Sie müssen dabei aber nach Art. 88 Abs. 2 DSGVO angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Arbeitnehmer umfassen. Insbesondere müssen sie entsprechende Regelungen im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung enthalten. Sofern Betriebsvereinbarungen auch die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe betreffen, müssen sie ebenfalls entsprechende Schutzmaßnahmen vorsehen. Ähnliches gilt bei Betriebsvereinbarungen, die auch Überwachungsmaßnahmen am Arbeitsplatz regeln oder voraussetzen. Eine Ausnahmeregelung für so genannte "Alt-Betriebsvereinbarungen" gibt es nicht. Damit müssen auch bereits abgeschlossene Betriebsvereinbarungen ab dem 25. Mai 2018 den neuen Anforderungen entsprechen. Insbesondere müssen sie die in Art. 5 DSGVO festgelegten Datenschutzprinzipien beachten und umsetzen.

- **Beachtung sonstiger Vorgaben der DSGVO:** Neben den Anforderungen des neuen § 26 BDSG müssen Arbeitgeber auch die umfassenden neuen Vorgaben der DSGVO umsetzen. Dies betrifft etwa umfassende Informationspflichten, Auskunftsrechte von Arbeitnehmern und strenge Löschpflichten. Darüber hinaus müssen Arbeitgeber bei sensiblen Verarbeitungen von Arbeitnehmerdaten zuvor eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchführen, ein Verarbeitungsverzeichnis führen und weitere umfassende Vorgaben der DSGVO umsetzen. Auch hierzu empfiehlt sich der Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen.

#### **Fazit und Auswirkungen auf laufende DSGVO-Umsetzungsprojekte**

Das reformierte BDSG bringt eine Vielzahl von Veränderungen gegenüber den EU-weit geltenden Vorgaben der DSGVO mit sich und hat daher erhebliche Auswirkungen auf laufende DSGVO-Implementierungsprojekte. Unternehmen sind gut beraten, ihre Projekte schnell auf die zu erwartenden Änderungen durch das neue BDSG anzupassen. Dabei sollten sie auch berücksichtigen, dass die Datenschutzaufsichtsbehörden bereits angekündigt haben, einzelne Vorschriften des neuen BDSG nicht anzuwenden.

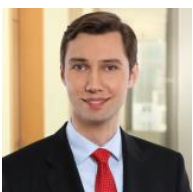
Eine (inoffizielle) aktuelle und konsolidierte Fassung des Gesetzes können Sie auch [hier](#) abrufen.

Darüber hinaus können Sie [hier](#) auch einen ausführlichen Überblick aus der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) abrufen.



**Tim Wybitul**

Partner, Frankfurt am Main  
T +49 (0) 69 96236 358  
tim.wybitul@hoganlovells.com



**Dr. Wolf-Tassilo Böhm**

Senior Associate, Frankfurt am Main  
T +49 (0) 69 96236 358  
wolf.boehm@hoganlovells.com



# Aktuelles Urteil Arbeitsrecht

## Kündigung in der Probezeit: Augen auf bei der Vertragsgestaltung!

**In der Probezeit gilt eine gesetzliche Kündigungsfrist von zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB). Davon kann durch Tarifvertrag und Individualvertrag abgewichen werden. Aber welche Regelung gilt, wenn Tarif- und Arbeitsvertrag unterschiedliche Kündigungsfristen während der Probezeit vorsehen und der Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag verweist? Mit dieser Frage befasste sich erst kürzlich das Bundesarbeitsgericht (BAG vom 23. März 2017 – 6 AZR 705/15).**

### Der Fall

Der in Frage stehende Arbeitsvertrag verwies in § 3 auf die tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Der anwendbare Tarifvertrag sah eine sechsmonatige Probezeit mit zweiwöchiger Kündigungsfrist vor. Der Arbeitsvertrag regelte dagegen in § 8 eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende. Die Probezeit wurde von dieser Kündigungsfrist nicht ausdrücklich ausgenommen. Bei dem betreffenden Arbeitsvertrag handelte es sich – wie auch sonst meist üblich – um Allgemeine Geschäftsbedingungen.

Die beklagte Arbeitgeberin kündigte der klagenden Arbeitnehmerin in der Probezeit mit einer zweiwöchigen Frist, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin. Die Klägerin begehrte die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende endete. Das Arbeitsgericht Düsseldorf hatte die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf gab ihr hingegen statt.

### Die Entscheidung

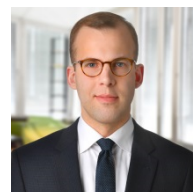
Das BAG bestätigte nunmehr die Entscheidung des LAG. Maßgeblich für die Entscheidung der Vorinstanz war der Verstoß der Arbeitgeberin gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Die Regelungen aus § 3 und § 8 des Arbeitsvertrags seien nicht klar und verständlich, sondern enthielten sowohl in Bezug auf die Kündigungsfrist als auch auf den Kündigungstermin widersprüchliche Regelungen. § 8 des Vertrages sei aufgrund seines

klaren Wortlauts auch keiner einschränkenden Auslegung zugänglich. Rechtsfolge dieses Widerspruchs sei, dass die Arbeitgeberin als Verwenderin der Klausel die für die Arbeitnehmerin günstigere Klausel gegen sich gelten lassen müsse. Es gelte somit die Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende.

Dem stehe auch nicht entgegen, dass bei dieser Rechtsfolge der Vereinbarung einer Probezeit keine Bedeutung mehr zukomme und eine Erwähnung der Probezeit im Arbeitsvertrag überflüssig sei. Einem durchschnittlichen und nicht rechtskundigen Arbeitnehmer hätte sich die insoweit sinnentleerte Probezeitregelung auch nicht aufdrängen müssen. Es sei nicht Aufgabe des Arbeitnehmers, bei widersprüchlichen Regelungen rechtliche Schlussfolgerungen zu ziehen, sondern es sei Aufgabe des Arbeitgebers, sich klar und verständlich auszudrücken.

### Fazit

Das Urteil betont einmal mehr den hohen Stellenwert einer klaren und verständlichen Vertragsgestaltung, den der Arbeitgeber bei der Verwendung vorformulierter Standardarbeitsverträge beachten sollte.



**Justus Frank**

Associate, Düsseldorf

T +49 (0) 211 1368 494

[justus.frank@hoganlovells.com](mailto:justus.frank@hoganlovells.com)

# Aktuelles aus der betrieblichen Altersversorgung

## Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist auf der Zielgeraden

**Am 1. Juni 2017 hat der Bundestag das Betriebsrentenstärkungsgesetz verabschiedet. Im Juli muss der Bundesrat noch zustimmen. Das Gesetz schafft u.a. monetäre Anreize für Geringverdiener, bezuschusst die Entgeltumwandlung, bringt aber auch grundlegende strukturelle Änderungen durch die neue Beitragszusage und Opting-Out-Systeme. Diese sollen durch Tarifverträge eingeführt werden. Den Tarifvertragsparteien kommt daher eine zentrale Rolle für die neu geschaffenen Formen der betrieblichen Altersversorgung zu.**

### Förderung für Geringverdiener

Für Geringverdiener wird ein Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung eingeführt. Für eine Arbeitgeberleistung in eine kapitalgedeckte Altersversorgung zwischen EUR 240 und EUR 480 pro Jahr erhält der Arbeitgeber einen staatlichen Zuschuss von EUR 72 bis maximal EUR 144. Diesen Zuschuss kann er einfach durch Verrechnung mit der Lohnsteuer in Anspruch nehmen. Die Arbeitgeberleistung ist für den geringverdienenden Mitarbeiter steuerfrei. Geringverdiener, die davon profitieren, sind Mitarbeiter bis zu einem Einkommen von monatlich EUR 2.200 brutto.

Zudem wird die Anrechnung einer Betriebsrente auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung eingeschränkt. In Zukunft sind EUR 100 Betriebsrente pro Monat von einer Anrechnung ausgeschlossen, weitere 30 % des übersteigenden Betrags ebenfalls, allerdings maximal bis zu 50 % des Regelbedarfssatzes. Dies wären im Jahr 2017 EUR 204,50.

### Förderung der Entgeltumwandlung

Neu ist, dass die Entgeltumwandlung in Zukunft durch einen Zuschuss des Arbeitgebers gefördert werden soll. 15 % des Arbeitnehmerbeitrags in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds sollen vom Arbeitgeber zusätzlich eingezahlt werden, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge durch die Entgeltumwandlung erspart. Dieser Zuschuss fällt aber frühestens ab

2019 an, für bestehende und noch 2018 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen erst ab 2022.

### Beitragszusage

Mit der Beitragszusage wird eine neue Form der betrieblichen Altersversorgung eingeführt, in der eine spätere Haftung des Arbeitgebers ausgeschlossen ist. Derzeit haftet der Arbeitgeber, wenn eine Versorgungseinrichtung die dem Mitarbeiter versprochene Versorgungsleistung nicht oder nicht vollständig zahlt – selbst dann, wenn der Arbeitgeber regelmäßig Beiträge an die Versorgungseinrichtung abgeführt hat. Mit der neuen Beitragszusage hat der Arbeitgeber durch Zahlung des Beitrags alle Verpflichtungen erfüllt. Der Mitarbeiter hat allein einen Anspruch gegenüber der Versorgungseinrichtung, die ihm aber – anders als herkömmliche Versicherungen – keine Garantien verspricht. Einzelheiten der Beitragszusage müssen durch Tarifvertrag geregelt werden.

### Opting-Out-Systeme

Auf Grundlage eines Tarifvertrags darf ein Arbeitgeber in Zukunft alle Mitarbeiter in die Entgeltumwandlung aufnehmen. Die Mitarbeiter können dieser Aufnahme allerdings widersprechen. Nur im Falle eines solchen Widerspruchs nehmen sie nicht an der Entgeltumwandlung teil. Mit diesem System soll die Eigenvorsorge durch Entgeltumwandlung eine größere Verbreitung erfahren.

### Wie geht es weiter?

Es bleibt abzuwarten, wie die Tarifvertragsparteien Beitragszusage und Opting-Out-Systeme ausgestalten und inwieweit dann noch Gestaltungsspielraum bei den Arbeitgebern verbleibt. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können diese Tarifverträge in Bezug nehmen, sind dann aber ebenfalls an deren Vorgaben gebunden. Geprüft werden kann, inwieweit die Förderung für Geringverdiener genutzt werden soll. Neben dem Gesetz zur Umwandlung der Mobilitätsrichtlinie, das vor allem mit erweiterten Informationspflichten und einer Dynamisierung von Anwartschaften eine Umstellung der betrieblichen

Altersversorgung erforderlich macht, sind daher auch die Vorgaben des Betriebsrentenstärkungsgesetzes zu beachten. Beide Gesetze treten am 1. Januar 2018 in Kraft.



**Dr. Thomas Frank**  
Senior Associate, München  
T +49 (0) 89 29012 171  
[thomas.frank@hoganlovells.com](mailto:thomas.frank@hoganlovells.com)

# Newsletterarchiv

<b>2015</b>	<b>Schwerpunktthema</b>
Juni	Reform des Betriebsrentenrechts zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie
Juli	Flexibler Übergang in den Ruhestand und Beschäftigung von Rentnern – ein Überblick
August	Compliance und Betriebsrat – typische Konfliktfelder und praktische Lösungen
September	Datenschutz am Arbeitsplatz – Was sind die aktuellen Vorgaben der Rechtsprechung?
Oktober	Sonderheft Safe Harbor: Nach dem Ende von Safe Harbor: Wie man Risiken bei der Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in die USA oder andere Drittstaaten vermeidet
November	Beschäftigung von Flüchtlingen in Deutschland – Arbeit als Schlüssel zur Integration
Dezember	Der AÜG-Referentenentwurf – Neue Einschränkungen bei Leiharbeit sowie Werk- und Dienstverträgen geplant
<b>2016</b>	<b>Schwerpunktthema</b>
Januar	Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland
Februar	Mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern – Was bringt der Referentenentwurf des Entgeltgleichheitsgesetzes?
März	Im Dickicht der Zuständigkeiten der Betriebsräte – Zwischen Einzel-, Gesamt- und Konzernbetriebsrat: den richtigen Verhandlungspartner suchen und finden
April	Betriebliches Eingliederungsmanagement: Ein wirksames Mittel gegen krankheitsbedingte Störungen des Arbeitsverhältnisses?
Mai	Zielvereinbarungen und Zielvereinbarungsgespräche
Juni	Low Performance
Juli	Mitbestimmung des Betriebsrats bei Performance Management Systemen
August	„BAV 2018“ – Was ist jetzt zu tun?
September	Incentives – gezielter Einsatz oder „Gießkannenprinzip“?
Oktober	Arbeits- und datenschutzrechtliche Anforderungen an die Implementierung von Talent Management Systemen
November	Reform des Personaleinsatzes – Durchbruch oder Rückschritt?
Dezember	Trennungsmanagement - Zur erfolgreichen Umsetzung von Personalentscheidungen
<b>2017</b>	<b>Schwerpunktthema</b>
Januar	Gesetzliche Neuregelungen im Arbeitsrecht 2017
Februar	Die ewige Gretchenfrage: Freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer?
März	Das "neue" Entgelttransparenzgesetz – ein Update
April	Kleider machen Unternehmen
Mai	Matrix-Strukturen im Arbeitsrecht

# Hogan Lovells e-Newsletter

Wenn Sie oder Ihre Mitarbeiter anderer Fachabteilungen an weiteren, kostenlosen e-Newslettern von Hogan Lovells interessiert sind, bitten wir um kurze Mitteilung per Fax oder eine E-Mail an unseren Client Service:

Hogan Lovells International LLP

Sebastian Müller

F: +49 (0) 89 290 12 222

E: [sebastian.mueller@hoganlovells.com](mailto:sebastian.mueller@hoganlovells.com)

Bitte senden Sie mir den e-Newsletter*	Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden?
<input type="checkbox"/> Newsletter Arbeitsrecht <input type="checkbox"/> Automotive News <input type="checkbox"/> Commercial Bulletin <input type="checkbox"/> Infrastructure, Energy, Resources and Projects Newsletter <input type="checkbox"/> IPunkt (Intellectual Property) <input type="checkbox"/> TMT News (Technologie, Medien, Telekommunikation)	<input type="checkbox"/> Empfehlung durch Kollegen <input type="checkbox"/> Veranstaltung von Hogan Lovells <input type="checkbox"/> Newsletter anderer Praxisgruppen <input type="checkbox"/> Internetseite von Hogan Lovells <input type="checkbox"/> Eigene Online-Recherche <input type="checkbox"/> Andere, welche _____

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Position/Abteilung: \_\_\_\_\_

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ/Ort: \_\_\_\_\_

E-Mail (zwingend): \_\_\_\_\_

*(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)*

\*Diese Newsletter von Hogan Lovells International LLP erscheinen kostenlos in regelmäßigen Abständen per E-Mail in deutscher Sprache. Wenn Sie am Weiterbezug eines e-Newsletters nicht mehr interessiert sein sollten, können Sie jederzeit eine E-Mail an Ihren Ansprechpartner bei Hogan Lovells oder die Absenderadresse des jeweiligen Newsletter-Versenders schicken. Sie werden dann umgehend aus den Verteilerlisten genommen.

# Ihre Ansprechpartner

---

## Düsseldorf

---

Kennedydamm 24  
40476 Düsseldorf

T +49 (0) 211 1368 0  
F +49 (0) 211 1368 100

Dr. Tim Gero Joppich

[tim.joppich@hoganlovells.com](mailto:tim.joppich@hoganlovells.com)

---

Stefan Richter

[stefan.richter@hoganlovells.com](mailto:stefan.richter@hoganlovells.com)

---

Charlotte Neubauer

[charlotte.neubauer@hoganlovells.com](mailto:charlotte.neubauer@hoganlovells.com)

---

Justus Frank

[justus.frank@hoganlovells.com](mailto:justus.frank@hoganlovells.com)

---

---

## Frankfurt

---

Untermainanlage 1  
60329 Frankfurt am Main

T +49 (0) 69 96236 0  
F +49 (0) 69 96236 100

Dr. Kerstin Neighbour

[kerstin.neighbour@hoganlovells.com](mailto:kerstin.neighbour@hoganlovells.com)

---

Tim Wybitul

[tim.wybitul@hoganlovells.com](mailto:tim.wybitul@hoganlovells.com)

---

Dr. Wolf-Tassilo Böhm

[wolf.boehm@hoganlovells.com](mailto:wolf.boehm@hoganlovells.com)

---

Dr. Sabrina Gäbeler

[sabrina.gaebeler@hoganlovells.com](mailto:sabrina.gaebeler@hoganlovells.com)

---

Dr. Nadine Kramer

[nadine.kramer@hoganlovells.com](mailto:nadine.kramer@hoganlovells.com)

---

Sarah Islinger

[sarah.islinger@hoganlovells.com](mailto:sarah.islinger@hoganlovells.com)

---

Dr. Lukas Ströbel

[lukas.stroebel@hoganlovells.com](mailto:lukas.stroebel@hoganlovells.com)

---

Isabelle Brams

[isabelle.brams@hoganlovells.com](mailto:isabelle.brams@hoganlovells.com)

---

---

## Hamburg

---

Alstertor 21  
20095 Hamburg

T +49 (0) 40 41993 0  
F +49 (0) 40 41993 200

Dr. Eckard Schwarz

[eckard.schwarz@hoganlovells.com](mailto:eckard.schwarz@hoganlovells.com)

---

Matthes Schröder

[matthes.schroeder@hoganlovells.com](mailto:matthes.schroeder@hoganlovells.com)

---

Dr. Leif Hansen

[leif.hansen@hoganlovells.com](mailto:leif.hansen@hoganlovells.com)

---



---

**Hamburg**

---

Marco Neugeboren  
[marco.neugeboren@hoganlovells.com](mailto:marco.neugeboren@hoganlovells.com)

---

Dr. Sven Schulze  
[sven.schulze@hoganlovells.com](mailto:sven.schulze@hoganlovells.com)

---

Julia Fiedler  
[julia.fiedler@hoganlovells.com](mailto:julia.fiedler@hoganlovells.com)

---

---

**München**

---

Karl-Scharnagl-Ring 5  
80539 München

T +49 (0) 89 29012 0  
F +49 (0) 89 29012 222

Dr. Ingrid Ohmann-Sauer  
[ingrid.ohmann@hoganlovells.com](mailto:ingrid.ohmann@hoganlovells.com)

---

Dr. Hendrik Kornbichler  
[hendrik.kornbichler@hoganlovells.com](mailto:hendrik.kornbichler@hoganlovells.com)

---

Bernd Klemm  
[bernd.klemm@hoganlovells.com](mailto:bernd.klemm@hoganlovells.com)

---

Dr. Lars Mohnke  
[lars.mohnke@hoganlovells.com](mailto:lars.mohnke@hoganlovells.com)

---

Dr. Thomas Frank  
[thomas.frank@hoganlovells.com](mailto:thomas.frank@hoganlovells.com)

---

Dr. Silvia Lang  
[silvia.lang@hoganlovells.com](mailto:silvia.lang@hoganlovells.com)

---

Moritz Langemann  
[moritz.langemann@hoganlovells.com](mailto:moritz.langemann@hoganlovells.com)

---

Dr. Werner Thienemann  
[werner.thienemann@hoganlovells.com](mailto:werner.thienemann@hoganlovells.com)

---

Felix Wilking  
[felix.wilking@hoganlovells.com](mailto:felix.wilking@hoganlovells.com)

---

Anna Huber  
[anna.huber@hoganlovells.com](mailto:anna.huber@hoganlovells.com)

---

Dr. Angelika Hafenmayer  
[angelika.hafenmayer@hoganlovells.com](mailto:angelika.hafenmayer@hoganlovells.com)

---

Dr. Reimo R. Richarz  
[reimo.richarz@hoganlovells.com](mailto:reimo.richarz@hoganlovells.com)

---

Dr. Philipp Lammers  
[philipp.lammers@hoganlovells.com](mailto:philipp.lammers@hoganlovells.com)

---

Alicante  
Amsterdam  
Baltimore  
Brüssel  
Budapest  
Caracas  
Colorado Springs  
Denver  
Dschidda  
Dubai  
Düsseldorf  
Frankfurt am Main  
Hamburg  
Hanoi  
Ho Chi Minh Stadt  
Hongkong  
Houston  
Johannesburg  
London  
Los Angeles  
Luxemburg  
Madrid  
Mailand  
Mexiko-Stadt  
Miami  
Minneapolis  
Monterrey  
Moskau  
München  
New York  
Northern Virginia  
Paris  
Peking  
Perth  
Philadelphia  
Riad  
Rio de Janeiro  
Rom  
San Francisco  
São Paulo  
Schanghai  
Silicon Valley  
Singapur  
Sydney  
Tokio  
Ulaanbaatar  
Warschau  
Washington, D.C.  
Zagreb

Unsere Büros  
Kooperationsbüros

[www.hoganlovells.com](http://www.hoganlovells.com)

"Hogan Lovells" oder die "Sozietät" ist eine internationale Anwaltssozietät, zu der Hogan Lovells International LLP und Hogan Lovells US LLP und ihnen nahestehende Gesellschaften gehören.

Die Bezeichnung "Partner" beschreibt einen Partner oder ein Mitglied von Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP oder einer der ihnen nahestehenden Gesellschaften oder einen Mitarbeiter oder Berater mit entsprechender Stellung. Einzelne Personen, die als Partner bezeichnet werden, aber nicht Mitglieder von Hogan Lovells International LLP sind, verfügen nicht über eine Qualifikation, die der von Mitgliedern entspricht.

Weitere Informationen über Hogan Lovells, die Partner und deren Qualifikationen, finden Sie unter [www.hoganlovells.com](http://www.hoganlovells.com).

Sofern Fallstudien dargestellt sind, garantieren die dort erzielten Ergebnisse nicht einen ähnlichen Ausgang für andere Mandanten. Anwaltswerbung. Abbildungen von Personen zeigen aktuelle oder ehemalige Anwälte und Mitarbeiter von Hogan Lovells oder Models, die nicht mit der Sozietät in Verbindung stehen.

©Hogan Lovells 2017. Alle Rechte vorbehalten.