

Newsletter Arbeitsrecht

März 2016

Im Dickicht der Zuständigkeiten der Betriebsräte

**Zwischen Einzel-, Gesamt- und Konzernbetriebsrat:
den richtigen Verhandlungspartner suchen und finden**

Inhalt

Das Interview	2
Sonderbeitrag: Neue EU-Datenschutz-Grundverordnung: Welche Gefahren drohen?	4
Im Dickicht der Zuständigkeiten der Betriebsräte – Zwischen Einzel-, Gesamt- und Konzernbetriebsrat: den richtigen Verhandlungspartner suchen und finden	6
Aktuelles Urteil Arbeitsrecht	10
Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung	11
Veranstaltungskalender	12
Newsletterarchiv	14
Hogan Lovells e-Newsletter	15
Ihre Ansprechpartner	16

MÄRZ

2016

Editorial

Liebe Leserin,
lieber Leser,

der Frühling und das Osterfest stehen vor der Tür – und damit auch wieder die Frühjahrsveranstaltung aus unserer bewährten Veranstaltungsreihe "**Update Arbeitsrecht**", zu der wir Sie ganz herzlich einladen. Die jeweiligen Termine an unseren Standorten und die Themen sowie alle weitere Einzelheiten zu den Veranstaltungen entnehmen Sie bitte Seite 12 dieses Newsletters. Wir freuen uns, Sie im Rahmen dieser Veranstaltungsreihe an einem unseren vier Hogan Lovells Standorten in Deutschland persönlich begrüßen zu dürfen.

Einige der Themen unserer Veranstaltungsreihe spiegeln sich natürlich auch in unseren Newslettern wider. So ist es wenig verwunderlich, dass sich zu Beginn dieser März-Ausgabe unserer Frankfurter Datenschutzexperte Tim Wybitul im Interview mit dem kürzlich vorgestellten **EU-US Privacy Shield** – dem Safe Harbor-Nachfolgeabkommen zum Datentransfer zwischen EU und USA – beschäftigt und Ihnen in einem Sonderbeitrag auch noch gleich einen Fahrplan zur Umsetzung der Anforderungen der neuen EU-Datenschutz-Grundverordnung in Form einer Checkliste mit an die Hand gibt. Beide Datenschutzthemen dominieren derzeit die Medien und werden uns noch einige Zeit "in Atem halten".

Einem in der Praxis immer wieder zu Schwierigkeiten führenden Thema widmet sich sodann unser Kollege Justus Frank aus dem Düsseldorfer Büro. Wie Sie im Dickicht der **Abgrenzung der Zuständigkeiten** der lokalen Betriebsräte einerseits beziehungsweise der Gesamt- oder Konzernbetriebsräte andererseits für die jeweiligen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten den richtigen Verhandlungspartner ermitteln, erläutert Ihnen der Hauptbeitrag dieser Newsletterausgabe.

In der Rubrik "Aktuelles Urteil Arbeitsrecht" stellen wir Ihnen dieses Mal eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur **Mitbestimmung des Betriebsrats bei Umkleide- und Wegezeiten** vor. Das BAG hatte hierbei zu entscheiden, ob die betriebliche Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auch Zeiten für das An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung umfassen kann.

Zu guter Letzt erläutern unsere Experten des Betriebsrentenrechts eine Entscheidung des BAG zur turnusmäßigen **Prüfung von Rentenanpassungen**. Das BAG bekräftigt hier noch einmal, dass eine Anpassungsprüfung grundsätzlich alle drei Jahre zu erfolgen hat. Diese Termine stehen weder zur Disposition des Arbeitgebers noch des Arbeitnehmers.

Eine interessante Lektüre und erholsame Osterfeiertage wünscht Ihnen

Ihre Hogan Lovells Praxisgruppe Arbeitsrecht

Interview



Tim Wybitul
Partner, Frankfurt am Main
T +49 (69) 96236 331
tim.wybitul@hoganlovells.com

Herr Wybitul, derzeit ist der Datenschutz ein allgegenwärtiges Thema in den Medien. Was passiert dort gerade und worum geht es bei dem von der EU-Kommission kürzlich vorgestellten "EU-US Privacy Shield"-Abkommen?

Tim Wybitul: Der Privacy Shield ist der neue Entwurf für ein Abkommen zum Datentransfer zwischen der EU und den USA. Am 6. Oktober 2015 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) bekanntlich das Safe Harbor-Abkommen für ungültig erklärt, den Vorläufer des Privacy Shield, und bis dato Grundlage für transatlantische Datentransfers. Das neue Abkommen ist jetzt der Versuch, die Übermittlung personenbezogener Daten rechtlich wieder abzusichern.

Wie soll das in Zukunft funktionieren?

Tim Wybitul: Das Grundprinzip ist eigentlich recht einfach: Der Privacy Shield enthält ein Regelwerk zum Umgang mit Daten, die in die USA übermittelt werden sollen. Wenn US-Unternehmen diese Regeln umsetzen, können Sie sich bei der FTC, der Federal Trade Commission, in den USA registrieren lassen. Unternehmen, die die Vorgaben des Privacy Shield befolgen, werden dann im Hinblick auf den Datenschutz so behandelt wie EU-Firmen. Unternehmen in der EU können an Empfänger unter dem Privacy Shield personenbezogene Daten unter erleichterten Voraussetzungen übermitteln.

Der EuGH hatte insbesondere den Schutz personenbezogener Daten unter dem Safe Harbor-Abkommen bemängelt. Wie werden die Rechte von Personen in der EU nun besser geschützt, wenn ihre Daten in die USA übermittelt werden?

Tim Wybitul: Hier gibt es einiges Neues - zum Beispiel: mehr Transparenz. Die USA sichern schriftlich zu, dass der Zugriff auf personenbezogene Daten klaren Beschränkungen, Sicherungen und einer Aufsicht unterliegt. Die US-Behörden versichern zudem, dass es keine Massenüberwachung gibt. US-Unternehmen dürfen neuerdings auch die ungefähre Anzahl von Nachfragen der US-Behörden wegen Zugriffen auf personenbezogene Daten bekanntgeben. Aber auch beim Rechtsschutz soll nachgebessert werden: Unternehmen müssen Beschwerden wegen möglichen Verstößen gegen das Abkommen innerhalb von 45 Tagen beantworten. Zudem

sollen EU-Bürger bei möglichen Verstößen gegen das Abkommen kostenlos Schiedsgerichte anrufen können. Und die deutschen Datenschutzbehörden arbeiten mit dem US Department of Commerce und der FTC bei der Kontrolle der Einhaltung der Vorgaben des Privacy Shield zusammen.

Was ist Ihre erste Einschätzung?

Tim Wybitul: Die USA haben sich erkennbar bewegt. Sowohl bei der Frage des Zugriffs von US-Behörden auf EU-Daten in den USA als auch beim Rechtsschutz. Das ist auf jeden Fall ein gutes Zeichen. Das Abkommen ist ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings werden deutsche und europäische Aufsichtsbehörden nach den Erfahrungen mit Safe Harbor teilweise skeptisch bleiben. Es wird auch spannend werden, wie europäische Gerichte das neue Datenabkommen zum Privacy Shield bewerten werden, wenn es in Kraft tritt. Der EuGH hat bei seiner Safe Harbor-Entscheidung strenge Maßstäbe vorgegeben.

Wie geht es jetzt weiter?

Tim Wybitul: Der Privacy Shield ist keine schnelle Lösung, die alle Probleme schon heute löst. In der EU werden die Entwürfe nun mit den Mitgliedsstaaten und der Art. 29 Datenschutz-Gruppe beraten, bevor eine endgültige Entscheidung getroffen wird. Währenddessen treffen die USA ebenfalls Schritte, um die vereinbarten Maßnahmen umzusetzen. Auch ein zusätzliches Rahmenabkommen zwischen der EU und den USA muss erst noch abgeschlossen werden.

Das Problem der Übermittlung personenbezogener Daten in die USA ist damit also noch nicht gelöst?

Tim Wybitul: Wohl kaum, der Privacy Shield ist sicherlich keine Allzwecklösung. Aber er kann der Beginn einer besseren Abstimmung zwischen EU und USA beim Datenschutz sein. Wenn die US-Behörden bereit sind, beim Privacy Shield Zugeständnisse an die EU zu machen, könnten sie diese Schutzmechanismen auch bei anderen Datenübermittlungen zusichern – etwa bei EU-Standardvertragsklauseln oder Binding Corporate Rules. Es bleibt vor allem abzuwarten, wie sich die Europäischen Datenschutzbehörden zu dem geplanten Abkommen positionieren werden. Bis dahin gibt es weiterhin keine Lösung für die Übermittlung von Daten in die USA, die über jeden Zweifel erhaben ist. Die pragmatischste Option sind derzeit die von der Kommission verabschiedeten sogenannten EU-Standardvertragsklauseln. Aber auch gegen diese vertragliche Lösung gibt es immer mehr Kritik von Seiten der Datenschutzaufsichtsbehörden.

Welche weiteren Anforderungen müssen Unternehmen bei Datentransfers noch beachten?

Tim Wybitul: Selbst wenn in Brüssel und Washington dann einmal alles beschlossen wird, müssen die betroffenen US-Unternehmen ja auch noch die Strukturen zur Einhaltung des Abkommens einführen und dessen Vorgaben umsetzen, bevor sie sich als Teilnehmer des Privacy Shield registrieren lassen können. Das sollte man nicht unterschätzen. Im Ergebnis müssen US-Unternehmen eine Art "Bundesdatenschutzgesetz-Light" für den Umgang mit personenbezogenen Daten aus der EU einführen. Datenschutzbehörden und Gerichte werden gerade hier künftig sehr genau hinschauen und etwaige Verstöße entsprechend sanktionieren.

Dies gilt übrigens auch mit Blick auf die kommende EU-Datenschutz-Grundverordnung. Hier drohen bei Verstößen nicht nur hohe Bußgelder und Schadensersatzforderungen, sondern unter Umständen auch die persönliche Haftung von Managern, Datenschutzbeauftragten und anderen für den Datenschutz im Unternehmen verantwortlichen Mitarbeitern.

Hinsichtlich der Einzelheiten möchte ich aber auf unseren nachfolgenden Sonderbeitrag verweisen.

Sonderbeitrag: Neue EU-Datenschutz-Grundverordnung: Welche Gefahren drohen?

Bislang war Datenschutz in den Vorstandsetagen eher selten ein Thema. Das ändert sich nun gründlich. Voraussichtlich im Juni 2016 verabschiedet das EU-Parlament die EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO). Die Verordnung soll Datenverarbeitungen künftig in der gesamten Union einheitlich regeln und den bisherigen Flickenteppich nationaler Gesetze zum Umgang mit personenbezogenen Daten ablösen. Brüssel macht nun Ernst mit dem Datenschutz – auch bei den Sanktionen. Die sollen nämlich "wirksam und abschreckend" sein, heißt es in der Verordnung.

Fehler beim Datenschutz werden teuer

Wenn sich Unternehmen nicht an die strengen neuen Vorgaben halten, drohen Geldbußen von bis zu vier Prozent des weltweiten Umsatzes des Vorjahres. Selbst bei weniger schweren Fehlern drohen Bußgelder von bis zu zwei Prozent des Umsatzes. Bei Unternehmensgruppen werden die Aufsichtsbehörden Geldbußen dabei wohl auf der Basis des Konzernumsatzes berechnen. Da kommen schnell dreistellige Millionenbeträge zusammen.

Wen der neue EU-Datenschutz betrifft...

Manager, Datenschutzbeauftragte, IT-Chefs und andere für den Datenschutz im Unternehmen verantwortliche Mitarbeiter müssen allesamt aufpassen. Hält sich eine Führungskraft nicht an die neuen Regeln, drohen Bußgelder von bis zu 20 Millionen Euro. Dazu kommt die persönliche Haftung, wenn das Unternehmen wegen eigenen Fehlern Geldbußen oder Schadensersatzforderungen bezahlen muss. Durch die drastisch gestiegenen Risiken können Nachlässigkeiten künftig sehr schnell auch den Arbeitsplatz kosten.

Was ändert sich mit dem neuen Recht?

Der neue EU-Datenschutz wird deutlich strenger als das bisherige deutsche Recht. Brüssel schraubt die Anforderungen an Unternehmen an vielen Stellen deutlich hoch:

- **Weltweite Geltung:** Die Verordnung soll nicht nur in der gesamten Union gelten. Auch Unternehmen im Ausland müssen den europäischen Datenschutz anwenden, wenn sie Daten von Personen in der EU verarbeiten, um diesen Personen Waren oder Dienstleistungen anzubieten oder das Verhalten von Personen in der Union beobachten.
- **Persönliche Haftung** von Datenschützern und Managern: Bislang mussten deutsche Datenschutzbeauftragte lediglich auf das Einhalten der Vorschriften "hinwirken". Nach dem neuen Recht müssen sie jedoch überwachen, dass alle Regeln auch tatsächlich eingehalten werden. Aber auch Vorstände oder Geschäftsführer

sind nicht besser dran. Sie haben schon nach dem bisherigen Recht weitreichende Kontrollpflichten.

- **Training, Nachweispflichten und Rechenschaft:** Unternehmen müssen wirksame Datenschutz-Richtlinien einführen und ihre Mitarbeiter im neuen Recht schulen. Auch bei der Dokumentation kommt im Datenschutz viel Arbeit auf die Wirtschaft zu. Es reicht nicht, sich nur an die neuen Vorschriften zu halten – man muss es auch beweisen können. Diese unscheinbare Veränderung kann in der Praxis sehr teuer werden. Denn den geforderten Beweis, dass man alles richtig gemacht hat, muss man in Prozessen über Bußgelder oder Schadensersatz für Unternehmen erst einmal erbringen. Das setzt ein effektives Datenschutz-Management-System voraus – inklusive Risikoanalysen, Trainings, Strukturen, Prozesse, Kontrollen und ein schnelles Change Management beim Datenschutz.
- **Information und Unterrichtung:** Unternehmen müssen Personen künftig viel umfassender und früher unterrichten, wenn sie deren Daten verarbeiten. Auch hier drohen bei Fehlern hohe Bußgelder.
- **Recht auf Vergessenwerden:** Sobald personenbezogene Daten nicht mehr benötigt werden, müssen sie gelöscht werden. Wenn Daten veröffentlicht sind, müssen die Empfänger, an die die Daten weitergegeben wurden, darüber informiert werden, wenn ein Betroffener die Löschung von Links oder Kopien dieser Daten verlangt.
- **Recht auf Kopie und "Datenportabilität":** Ein Betroffener kann von Unternehmen, die seine Daten speichern, verlangen, dass sie ihm eine Kopie sämtlicher gespeicherter Daten geben. Das wird teuer und aufwändig für die Wirtschaft.
- **Koppelungsverbot bei Einwilligungen:** Vertragliche Zusatzleistungen dürfen nicht mehr daran geknüpft werden, dass der Betroffene in die Verarbeitung seiner Daten einwilligt. Das Geschäftsmodell "Dienste gegen Daten" dürfte über diese Veränderung nicht glücklich sein.
- **Datenschutz-Folgenabschätzungen:** Wenn eine Datenverarbeitung voraussichtlich hohe Risiken für die persönlichen Rechte und Freiheiten betroffener Personen zur Folge hat, muss das Unternehmen eine umfassende Vorprüfung vornehmen, dokumentieren und gegebenenfalls später mit der Datenschutzbehörde abstimmen.

- **Datenschutz durch Technik und datenschutzfreundliche Voreinstellungen:** Firmen müssen ihre IT-Systeme so gestalten, dass diese den Anforderungen der Verordnung entsprechen, bspw. von vornherein nur so wenige Daten sammeln und verarbeiten, wie es zur Erreichung des konkret verfolgten Zwecks nötig ist. Wo dies möglich ist, sollen Daten pseudonymisiert werden. Wenn ein Unternehmen nicht die vorgeschriebene Datensicherheit sicherstellt – bspw. zur Abwehr von Hackerangriffen -, kann das sehr teuer werden. Hier drohen bei Mängeln Bußgelder von bis zu zwei Prozent des Umsatzes.
- **Datenschutz am Arbeitsplatz:** Viele der neuen Regeln hatten die IT-Wirtschaft im Blick und passen daher schlecht zum Datenschutz am Arbeitsplatz. Allerdings kann man in Betriebsvereinbarungen alternative Vorgaben zur Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten vereinbaren. Das geht aber nur zusammen mit dem Betriebsrat. Daher verhandeln die ersten Unternehmen jetzt schon mit ihren Arbeitnehmervertretern.

* Der Beitrag erschien im [Wirtschaftswoche Management-Blog](#) und wird hier mit freundlicher Genehmigung der Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH & Co. KG abgedruckt.

Checkliste für Unternehmen

Unternehmen sollten daher jetzt einen Fahrplan erstellen, wie sie die neuen Anforderungen bis 2018 erfüllen. Einige Arbeitsschritte liegen dabei schon jetzt auf der Hand:

- **Gefährdungsanalyse:** Welche Risiken drohen dem eigenen Geschäftsmodell, wie hoch sind die Umsätze des Unternehmens, welche Bußgeldrisiken oder sonstigen Nachteile drohen?
- **Mind the gap (Lücken-Analyse):** Wo steht das Unternehmen jetzt, welche Schritte sind nötig, um künftig die Anforderungen des neuen EU-Datenschutzrechts zu entsprechen?
- **Ressourcenplanung:** Welche Mittel werden für die Umstellung auf das neue Recht gebraucht, welche Ressourcen sind verfügbar, wo fehlt etwas?
- **Budgetplanung:** Datenschutz kostet bekanntlich Geld. Bei den Budgetverhandlungen wird auch die Haftung des Unternehmens, aber auch der Entscheidungsträger keine kleine Rolle spielen.
- **Projektplanung:** Gerade für große Unternehmen oder gar Konzerne kann die Transformation auf das neue EU-Recht ein Mammutprojekt sein. Dementsprechend sollte auch die Projektplanung von Anfang an professionell und flexibel sein. Allein die Liste der beteiligten Unternehmensfunktionen ist deutlich länger als bei vielen anderen Großprojekten.



Tim Wybitul
Partner, Frankfurt am Main
T +49 (69) 96236 331
tim.wybitul@hoganlovells.com

Im Dickicht der Zuständigkeiten der Betriebsräte

Zwischen Einzel-, Gesamt- und Konzernbetriebsrat: den richtigen Verhandlungspartner suchen und finden

Das Verhältnis der Zuständigkeiten von Einzelbetriebsrat ("BR"), Gesamtbetriebsrat ("GBR") und eventuell sogar Konzernbetriebsrat ("KBR") ist für den Arbeitgeber nicht immer leicht zu durchschauen. Auf Grund der erheblichen Risiken, die etwa der Abschluss einer Betriebsvereinbarung mit dem unzuständigen Gremium birgt, ist die Zuständigkeitsfrage stets vorab sorgfältig zu prüfen. Zudem kommt es in der Praxis auch immer häufiger vor, dass an sich unzuständige Gremien zu Verhandlungen über mitbestimmungspflichtige Sachverhalte auffordern oder umgekehrt die an sich zuständigen Gremien Verhandlungen unter Verweis auf ihre angebliche Unzuständigkeit ablehnen. Dies geschieht teils aus mangelndem Problembewusstsein teils gezielt aus strategischen Erwägungen.

Dass die Abgrenzung der Zuständigkeiten mitunter komplex und schwierig ist, zeigt bereits folgendes Beispiel: Ein Arbeitgeber beabsichtigt die Zusammenlegung zweier Betriebe. Da dies eine Betriebsänderung darstellt, verhandelt er – letzten Endes vergeblich – über einen Interessenausgleich mit dem BR des Betriebes, der aus seiner Sicht am meisten von der Zusammenlegung der Standorte betroffen ist, sachlich jedoch mit dem unzuständigen betriebsverfassungsrechtlichen Organ. Im geschilderten Fall wäre der bestehende GBR zuständig gewesen. Infolge der Betriebsänderung erleiden zahlreiche Arbeitnehmer wirtschaftliche Nachteile. Der Arbeitgeber schuldet diesen Arbeitnehmern trotz seines Bemühens um einen Interessenausgleich die Zahlung einer Abfindung als Nachteilsausgleich entsprechend § 113 Abs. 3 BetrVG. Die Verhandlung mit dem unzuständigen betriebsverfassungsrechtlichen Organ steht nämlich dem völligen Ausbleiben der Verhandlung mit dem zuständigen betriebsverfassungsrechtlichen Organ gleich (BAG, Urteil vom 24. Januar 1996 – 1 AZR 542/95). Der Arbeitgeber trägt das Risiko des "falschen Gesprächspartners", und zwar unabhängig davon, ob ihn an der Fehleinschätzung ein Verschulden trifft oder nicht.

1. Überblick über die Zuständigkeiten

Ausgangspunkt für die Bestimmung der Zuständigkeiten von BR, GBR und KBR ist die Erstzuständigkeit des BR. Grundsätzlich nimmt der BR die Interessen der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber wahr. Dieser Primärzuständigkeit liegt die Wertung zugrunde, dass der BR aufgrund seiner Stellung vor Ort besser über die betrieblichen Besonderheiten informiert ist als der GBR bzw. der KBR und deshalb die Interessen der Belegschaft gegenüber dem Arbeitgeber sachgerechter wahrnehmen kann. Im Übrigen ist der BR durch die von den Arbeitnehmern gewählten Betriebsratsmitglieder unmittelbar legitimiert, während der GBR bzw. der KBR durch die von den BR bzw. GBR entsandten Vertreter lediglich mittelbar legitimiert ist.

An die Stelle des primär zuständigen BR tritt nur ausnahmsweise im Rahmen seiner gesetzlich definierten Zuständigkeiten der GBR oder ggf. sogar der KBR. Dabei unterscheidet das Gesetz zwischen den originären Zuständigkeiten (Ziffer 1.1) und den delegierten Zuständigkeiten (Ziffer 1.2) sowie den gesetzlich zugewiesenen Fällen (Ziffer 1.3).

1.1 Originäre Zuständigkeit

Auf den ersten Blick scheinen die originären Zuständigkeiten klar verteilt zu sein:

- Den BR trifft eine Primärzuständigkeit.
- Der GBR tritt an die Stelle des BR für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können (§ 50 Abs. 1 S. 1 Hs. 1 BetrVG).
- Der KBR ist hingegen zuständig für Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht auf Ebene der einzelnen Konzernunternehmen (sei es durch Gesamtbetriebsräte oder einzelne Betriebsräte) geregelt werden können (§ 58 Abs. 1 S. 1 Hs. 1 BetrVG).

Es ist also entweder der BR aufgrund seiner Primärzuständigkeit oder der GBR gemäß § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG bzw. der KBR gemäß § 58 Abs. 1 S. 1 BetrVG ausschließlich zuständig. Die Zuständigkeiten der betriebsverfassungsrechtlichen Organe schließen sich wechselseitig aus. Es gibt weder eine Auffangzuständigkeit des BR noch eine Rahmenkompetenz des GBR bzw. KBR. Es kann in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit also immer nur ein Gremium zuständig sein und dieses ist dann auch für alle Aspekte dieser Angelegenheit umfassend und ausschließlich zuständig. Diese Abgrenzung ist unabdingbar und kann deshalb weder durch einen Tarifvertrag noch durch eine Vereinbarung zwischen den betroffenen Organen geändert werden.

1.2 Delegierte Zuständigkeit

Zusätzlich kann der BR mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder den GBR beauftragen, eine Angelegenheit für ihn zu behandeln (§ 50 Abs. 2 S. 1 BetrVG). In diesem Fall nimmt der GBR für den BR eine originär in dessen Zuständigkeit fallende Angelegenheit wahr. Der BR bleibt trotz der Übertragung Träger des Rechts. Der GBR nimmt das Recht lediglich gegenüber dem Arbeitgeber wahr. Der Anlass für die Übertragung kann darin bestehen, dass dadurch eine betriebsübergreifende oder unternehmenseinheitliche Regelung in Angelegenheiten geschaffen werden soll, in denen dies zwar

sachlich nicht unbedingt erforderlich, jedoch zweckmäßig erscheint. Zudem kann sich der BR durch eine Übertragung auf den GBR dessen Sachkunde, Erfahrung und Verhandlungsgewicht zunutze machen.

Der BR kann entscheiden, ob er dem GBR ein bloßes Verhandlungsmandat oder ein umfassendes Abschlussmandat erteilt (§ 50 Abs. 2 S. 3 BetrVG). Im Zweifel erfolgt die Beauftragung mit einem Abschlussmandat. Die Beauftragung des GBR durch den BR ist nur im Einzelfall zulässig und kann nicht für ganze Sachbereiche erfolgen. Sie hat schriftlich zu erfolgen und kann nicht stillschweigend erteilt werden (§ 50 Abs. 2 S. 3 i.V.m. § 27 Abs. 2 S. 2 BetrVG).

Ob der GBR die Beauftragung durch den BR auch ablehnen darf, ist aufgrund der geringen praktischen Relevanz dieser Fragestellung noch nicht höchstrichterlich entschieden. Zwar ist der GBR dem BR rechtlich weder über- noch untergeordnet, sondern die betriebsverfassungsrechtlichen Organe sind rechtlich unabhängig voneinander. Gleichwohl besteht eine faktische Abhängigkeit der Gesamtbetriebsratsmitglieder vom BR, denn dieser kann die in den GBR entsandten Vertreter jederzeit abrufen.

Umgekehrt kann der GBR den BR jedoch nicht damit beauftragen, eine originär in seine Zuständigkeit fallende Angelegenheit für ihn zu behandeln.

Entsprechendes gilt im Verhältnis GBR zu KBR (§ 58 Abs. 2 BetrVG).

1.3 Gesetzlich zugewiesene Fälle

Im Übrigen sind dem GBR bzw. KBR kraft gesetzlicher Anordnung Aufgaben zugewiesen. In diesen Fällen ergibt sich deren Zuständigkeit unmittelbar aus der Vorschrift selbst (bspw. Errichtung eines Konzernbetriebsrats durch den GBR gemäß § 54 Abs. 1 S. 1 BetrVG).

2. Abgrenzung der originären Zuständigkeiten

Auf den zweiten Blick erscheinen die originären Zuständigkeiten jedoch keineswegs mehr so klar verteilt und schon gar nicht leicht verständlich. Wir erinnern uns: Nach § 50 Abs. 1 S. 1 BetrVG ist die originäre Zuständigkeit des GBR von zwei Voraussetzungen abhängig:

- Zum einen muss die Angelegenheit entweder das Gesamtunternehmen oder zumindest mehrere Betriebe des Unternehmens betreffen (Ziffer 2.1).
- Zum anderen darf die Angelegenheit nicht durch die einzelnen BR innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können (Ziffer 2.2).

Beide Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. Fehlt es an einer der beiden Voraussetzungen, greift die Primärzuständigkeit des BR. Auch hier gilt wieder über § 58 Abs. 1 BetrVG Entsprechendes für die Zuständigkeit des KBR, wobei jeweils statt der betriebsübergreifenden Betroffenheit auf die unternehmensübergreifende Betroffenheit abzustellen ist.

2.1 Überbetriebliche Angelegenheit

Das Kriterium der "überbetrieblichen Angelegenheit" stellt sicher, dass Maßnahmen mit allein betriebsinternen Auswirkungen in der Zuständigkeit des örtlichen BR verbleiben, während hingegen Maßnahmen mit betriebsübergreifenden Auswirkungen in die Zuständigkeit des GBR fallen können. Eine überbetriebliche Angelegenheit liegt vor, wenn von der Maßnahme mehrere Betriebe betroffen sind. Nicht erforderlich ist, dass es sich um sämtliche Betriebe des Unternehmens handelt, sodass bspw. die Zusammenlegung zweier Betriebe in einem Unternehmen mit einer Vielzahl von Betrieben für das Vorliegen einer überbetrieblichen Angelegenheit genügt.

2.2 Keine betriebliche Regelungsmöglichkeit

Das Kriterium der "fehlenden betrieblichen Regelungsmöglichkeit" gewährleistet, dass Maßnahmen, die zwar eine betriebsübergreifende Wirkung entfalten, die aber noch durch den örtlichen BR geregelt werden können, in dessen Zuständigkeit verbleiben. Alle anderen Maßnahmen, d.h. jene, die eine betriebsübergreifende Wirkung entfalten und die auch nicht durch den BR geregelt werden können, fallen in die Zuständigkeit des GBR.

Die Feststellung, ob die Angelegenheit noch durch den BR geregelt werden kann oder nicht, bereitet in der Praxis aufgrund unzureichender Konkretisierung die größten Schwierigkeiten und ist mit einer hohen Fehlerquote behaftet.

Die Rechtsprechung versucht sich in einer Kategorisierung dieser Voraussetzung. So soll die betriebliche Regelungsmöglichkeit fehlen, wenn die Regelung den Einzelbetriebsräten "objektiv" oder "subjektiv" unmöglich sei oder ein "zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder jedenfalls betriebsübergreifende Regelung" bestehe (BAG, Beschluss vom 6. Dezember 1988 – 1 ABR 44/87; BAG, Beschluss vom 30. August 1995 – 1 ABR 4/95).

Inwieweit diese Kategorisierung hilfreich sein soll, bleibt offen, denn:

Der Versuch der Kategorisierung nach "objektiver" oder "subjektiver" Unmöglichkeit kann nicht ohne die Heranziehung weiterer Hilfskriterien erfolgen, denn es erscheint zumindest denkbar, dass alle überbetrieblichen Angelegenheiten durch Parallelvereinbarungen der örtlichen BR geregelt werden. Der GBR wäre dann – außer in den ihm ausdrücklich per Gesetz zugewiesenen oder per Beauftragung übertragenen Fällen – nie zuständig.

Die "objektive" Unmöglichkeit liegt laut Rechtsprechung vor, wenn ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung besteht (BAG, Beschluss vom 18. Oktober 1994 – 1 ABR 17/94). Insofern dürfte jedoch eine Überschneidung des Kriteriums "objektive" Unmöglichkeit mit dem Kriterium "zwingendes Erfordernis für eine unternehmenseinheitliche oder jedenfalls betriebsübergreifende Regelung" bestehen.

Die "subjektive" Unmöglichkeit soll wiederum vorliegen, wenn der Arbeitgeber bei einer freiwilligen Leistung nur eine unternehmenseinheitliche Regelung zu schaffen gewillt ist (BAG, Beschluss vom 18. Oktober 1994 – 1 ABR 17/94).

Das Kriterium eines "zwingenden Erfordernisses für eine unternehmenseinheitliche oder jedenfalls betriebsübergreifende Regelung" bedarf schließlich einer wertenden Betrachtung und ist deshalb der abstrakten Beantwortung nicht zugänglich. Der Arbeitgeber kann somit allenfalls Rückschlüsse aus den bisher entschiedenen Einzelfällen ziehen. Aber auch dadurch erfährt er keine absolute Gewissheit, denn dem Tatsachengericht steht insoweit ein Beurteilungsspielraum zu, der im Übrigen auch nur einer eingeschränkten Überprüfbarkeit durch die nächsthöhere Instanz offen steht (BAG, Beschluss vom 23. September 1975 – 1 ABR 122/73).

3. Beispiele aus der Praxis

3.1 Elektronische Datenverarbeitung

Der GBR ist für die Einführung und Anwendung einer elektronischen Datenverarbeitung originär zuständig, wenn dabei in mehreren Betrieben Daten erhoben und verarbeitet werden, die auch zur Weiterverwendung in anderen Betrieben bestimmt sind. Die Verwendung derselben Programme, Eingabemasken und Formate sorgt in solchen Fällen dafür, dass die in den Betrieben erhobenen und verarbeiteten Daten exportiert, importiert und sodann in anderen Betrieben ohne zusätzlichen technischen Aufwand genutzt werden können. Dies gilt auch dann, wenn die Betriebe nicht unmittelbar miteinander vernetzt sind, sondern der Datentransfer über einen gemeinsamen Server stattfindet. In einem solchen Fall sei eine unterschiedliche Ausgestaltung des elektronischen Datenverarbeitungssystems in den einzelnen Betrieben mit dessen einheitlicher Funktion nicht vereinbar (BAG, Beschluss vom 14. November 2006 – 1 ABR 4/06; BAG, Beschluss vom 25. September 2012 – 1 ABR 45/11).

3.2 Entgeltregelung

Der GBR ist hingegen für die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen sowie die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden nur originär zuständig, wenn es um die Verteilungsgrundsätze für Leistungen geht, zu deren Gewährung der Arbeitgeber nicht aus sonstigem Rechtsgrund verpflichtet ist. Dies bedeutet z.B., dass für die Aufstellung oder Änderung eines Entgeltsystems in nicht tarifgebundenen Unternehmen oder im außertariflichen Bereich stets der BR zuständig ist, da eine Verpflichtung zur Zahlung von Entgelt schon auf Grund der Arbeitsverträge besteht.

Eine sachliche Notwendigkeit zur Regelung auf Unternehmensebene folgt laut Rechtsprechung auch nicht allein daraus, dass wegen der völligen oder doch weitgehenden Gleichartigkeit der Struktur, Aufgaben und Tätigkeiten in einzelnen Betrieben des Unternehmens eine einheitliche Regelung unter dem Gesichtspunkt der Vermeidung einer nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer der einzelnen Betriebe geboten erscheint. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei ein Gebot der Verteilungsgerechtigkeit, die es gebiete, Gleiches gleich und Ungleiches entsprechend seiner Eigenart ungleich zu behandeln. Er habe jedoch keinen Einfluss auf die gesetzliche Zuständigkeitsverteilung zwischen den Betriebsverfassungsorganen, sondern vermag allein die Regelungsmacht der Betriebsparteien zu begrenzen (BAG, Beschluss vom 23. März 2010 – 1 ABR 82/08).

Geht es hingegen um die Einführung und Verteilung einer rein freiwilligen Leistung, z.B. einer Sonderzahlung oder einer nicht bereits vertraglich zugesagten Gehaltserhöhung, ist der GBR zuständig, wenn der Arbeitgeber die Gewährung der freiwilligen Leistung davon abhängig macht, dass diese unternehmenseinheitlich verteilt wird. Der Arbeitgeber kann insoweit also ausnahmsweise die Zuständigkeit des GBR begründen.

3.3 Abschluss eines Interessenausgleichs

Der GBR ist für den Abschluss eines Interessenausgleichs originär zuständig, sofern es sich um eine Betriebsänderung handelt, die das ganze Unternehmen oder mehrere Betriebe des Unternehmens betrifft und notwendigerweise nur einheitlich geregelt werden kann.

Die Betroffenheit mehrere Betriebe besteht z.B. bei der Zusammenlegung mehrerer Betriebe (BAG, Urteil vom 24. Januar 1996 – 1 AZR 542/95) oder bei der konkursbedingten Stilllegung sämtlicher Betriebe (BAG, Urteil vom 17. Februar 1981 – 1 AZR 290/78). Hingegen ist der BR und nicht der GBR aufgrund fehlender Betroffenheit mehrerer Betriebe zuständig, wenn beispielsweise eine grundlegende Änderung der Betriebsanlagen nur die Hauptverwaltung des Unternehmens und nicht dessen sonstige Betriebe betrifft (BAG, Urteil vom 26. Oktober 1982 – 3 AZR 173/80).

Der betriebsübergreifende Regelungsbedarf bestimmt sich nach der vom Arbeitgeber geplanten Maßnahme und nicht nach dem Inhalt des zuletzt ausgehandelten Interessenausgleichs (BAG, Urteil vom 24. Januar 1996 – 1 AZR 542/95). Plant daher ein Arbeitgeber die Verlegung eines Betriebes und dessen Zusammenlegung mit einem anderen Betrieb, ist der GBR zuständig, unabhängig davon, ob es neben der Verlegung des einen Betriebes tatsächlich zu dem Zusammenschluss mit dem anderen Betrieb kommt.

3.4 Abschluss eines Sozialplans

Aus der Zuständigkeit des GBR für den Abschluss eines Interessenausgleichs folgt nicht zwingend auch dessen Zuständigkeit für den Abschluss eines Sozialplans. Vielmehr sind die gesetzlichen Voraussetzungen jeweils gesondert zu prüfen, denn die zu regelnde Angelegenheit ist nicht die Betriebsänderung und damit eine einheitliche mitbestimmungspflichtige Angelegenheit, sondern einerseits der Interessenausgleich und andererseits der Sozialplan und damit zwei verschiedene und deshalb auch gesondert zu prüfende Angelegenheiten (BAG, Urteil vom 24. Januar 1996 – 1 AZR 542/95).

Ob die mit der Betriebsänderung verbundenen Nachteile betriebsbezogen oder unternehmenseinheitlich auszugleichen sind, bestimmt sich insbesondere nach dem Gegenstand und der Ausgestaltung der Betriebsänderung im Interessenausgleich. Regelt ein mit dem GBR vereinbarter Interessenausgleich Betriebsänderungen, die einzelne Betriebe unabhängig voneinander betreffen, oder eine solche, die sich auf einen Betrieb beschränkt, ist ein unternehmensweit zu findender Ausgleich der wirtschaftlichen Nachteile im Sozialplan nicht zwingend, denn der Ausgleich für die zu erwartenden Nachteile ist von den regionalen Besonderheiten abhängig, sodass der BR originär zuständig ist (BAG, Urteil vom 11. Dezember 2001 – 1 AZR 193/01). Erfassen die im Interessenausgleich

vereinbarten Betriebsänderungen mehrere oder gar sämtliche Betriebe des Unternehmens und ist die Durchführung des Interessenausgleichs abhängig von betriebsübergreifend einheitlichen Kompensationsregelungen in dem noch abzuschließenden Sozialplan, so kann diese Aufgabe von den BR der einzelnen Betriebe nicht mehr wahrgenommen werden, sodass sie dem GBR originär zugewiesen ist (BAG, Urteil vom 23. Oktober 2002 – 7 ABR 55/01).

4. Handlungsempfehlungen

Unabhängig von der rechtlichen Einschätzung der betriebsverfassungsrechtlichen Organe sollte der Arbeitgeber stets eine eigene Zuständigkeitsprüfung vornehmen. Angesichts der mit der Abgrenzung verbundenen Unsicherheiten, insbesondere bei der Feststellung, ob die Angelegenheit noch durch den örtlichen BR geregelt werden kann oder nicht (§§ 50 Abs. 1, 58 Abs. 1 BetrVG), ist dem Arbeitgeber zu raten, zusätzlich zu versuchen, das eingangs beschriebene Risiko eines "falschen Gesprächspartners" auf die Arbeitnehmervertretungen abzuwälzen.

Bei den geringsten Zweifeln über die originäre Zuständigkeit sollte der Arbeitgeber deshalb die in Betracht kommenden Arbeitnehmervertretungen zur Klärung der Zuständigkeitsfragen auffordern:

- Einigen sich der BR und der GBR auf die Zuständigkeit des GBR, ist dieser schon deshalb der richtige Verhandlungspartner, weil er entweder originär zuständig ist (§ 50 Abs. 1 BetrVG) oder jedenfalls beauftragt wurde (§ 50 Abs. 2 BetrVG). Die Einigung der Arbeitnehmervertretungen ist dahingehend auszulegen, dass der BR den GBR damit zumindest beauftragen wollte (BAG, Urteil vom 24. Januar 1996 – 1 AZR 542/95). An der Einigung müssen sich der BR und der GBR selbst dann festhalten lassen, wenn sie die formellen Voraussetzungen einer Übertragung nicht gewahrt haben.
- Einigen sich der BR und der GBR auf die Zuständigkeit eines oder mehrerer BR, ist diese Einigung rechtlich nicht bindend, falls in Wahrheit die Zuständigkeit des GBR gegeben wäre; denn das Gesetz sieht nur eine Delegation vom BR auf den GBR vor, aber nicht umgekehrt. Verhandelt der Arbeitgeber aber dennoch mit derjenigen Arbeitnehmervertretung, die ihm gegenüber von den in Betracht kommenden betriebsverfassungsrechtlichen Organen übereinstimmend als zuständig bezeichnet wurde, liegt darin der genügende Versuch eines Interessenausgleichs (BAG, Urteil vom 24. Januar 1996 – 1 AZR 542/95). Hingegen ist eine mit dem sachlich unzuständigen Organ hierzu abgeschlossene Betriebsvereinbarung unwirksam (BAG, Urteil vom 17. März 2010 – 7 AZR 706/08).
- Einigen sich der BR und der GBR nicht auf die Zuständigkeit eines betriebsverfassungsrechtlichen Organs und trifft der Arbeitgeber daraufhin eine Entscheidung, die unter Berücksichtigung der Entscheidungssituation nachvollziehbar erscheint, liegt darin ebenfalls der genügende Versuch eines Interessenausgleichs (BAG, Urteil vom 24. Januar 1996 – 1 AZR 542/95). Eine mit dem sachlich unzuständigen betriebsverfassungsrechtlichen Organ abge-

schlossene Vereinbarung wäre wiederum unwirksam (BAG, Urteil vom 17. März 2010 – 7 AZR 706/08).

Bei Zweifeln über die delegierte Zuständigkeit sollte der Arbeitgeber hingegen von dem GBR die schriftliche Bestätigung der Übertragung durch den BR anfordern. Die Mitteilung von der Übertragung durch den BR auf den GBR lässt auch im Falle ihrer Unwirksamkeit die Wirksamkeit der sodann geschlossenen Vereinbarung unberührt, solange der Arbeitgeber die Unwirksamkeit der Übertragung bei dem Abschluss der Vereinbarung nicht kannte oder kennen musste.



Justus Frank
Associate, Düsseldorf
T +49 (211) 1368 494
justus.frank@hoganlovells.com

Aktuelles Urteil Arbeitsrecht

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Umkleide- und Wegezeiten

Ob Umkleide- und Wegezeiten mitbestimmungspflichtige Arbeitszeit darstellen können, beschäftigt nicht zum ersten Mal die deutschen Arbeitsgerichte. Jüngst hatte sich das Bundesarbeitsgericht jedoch mit der Frage zu befassen, ob die betriebliche Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG Zeiten für das An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung umfassen kann (BAG, Beschluss vom 17. November 2015 – 1 ABR 76/13). Mit dieser Entscheidung hat das BAG auch gleichzeitig die Frage beantwortet, was unter einer besonders auffälligen Dienstkleidung zu verstehen ist.

DER FALL

Die Arbeitgeberin betreibt öffentlichen Personennahverkehr mit Straßenbahnen und Bussen. Das Fahrpersonal ist aufgrund einer Betriebsvereinbarung dazu verpflichtet, die überlassene Dienstkleidung während des Dienstes zu tragen. Umkleidemöglichkeiten bestehen für die Fahrer auf den Betriebshöfen. Die Fahrer beginnen und beenden ihren Dienst fahrplanbedingt jedoch nicht nur auf den Betriebshöfen, sondern auch an den Haltestellen im Streckennetz. Zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat ist streitig, ob die Umkleide- und Wegezeiten der Fahrer der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.

DIE ENTSCHEIDUNG

Das BAG hat entschieden, dass die Umkleidezeiten auf den Betriebshöfen und die Wegezeiten zu den Haltestellen der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.

Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hat der Betriebsrat insbesondere mitzubestimmen über den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit. Diese umfasst den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet bzw. berechtigt ist, seine vertraglich geschuldete Arbeit zu erbringen. Das Beteiligungsrecht dient dazu, die Interessen der Arbeitnehmer an der Lage ihrer Arbeitszeit und damit zugleich ihrer Freizeit zu schützen (BAG, Beschluss vom 12. November 2013 – 1 ABR 59/12).

Laut BAG zählen die Umkleidezeiten zur täglichen Arbeitszeit, sofern die zur Verfügung gestellte Dienstkleidung ausschließlich einem arbeitnehmerfremden Bedürfnis dient. Dieses liege vor, wenn die Kleidungsstücke besonders auffällig seien, denn der Arbeitnehmer hat an der Offenlegung seines Arbeitgebers gegenüber Dritten kein objektiv feststellbares eigenes Interesse. Für die Auffälligkeit genüge es bereits, wenn die Arbeitnehmer aufgrund der Ausgestaltung ihrer Kleidungsstücke als Angehörige ihres Arbeitgebers im öffentlichen Raum ohne weiteres erkannt werden können, etwa aufgrund der Bekanntheit eines Logos. Entgegen der Vorinstanz sei es hingegen ohne Bedeutung, ob die Dienstkleidung in dezenten

oder auffälligen Farben gehalten oder mit einem kleinen oder großen Schriftzug versehen sei. Allein entscheidend sei, ob dadurch die Arbeitnehmer mit einem bestimmten Rechtsträger oder einer Unternehmensgruppe erkennbar in Verbindung gebracht werden können. Das alleinige arbeitnehmerfremde Bedürfnis liege hingegen nicht vor, wenn der Arbeitnehmer sich mit Zustimmung des Arbeitgebers dazu entscheide, die Dienstkleidung nicht im Betrieb, sondern zu Hause an- und abzulegen. Das arbeitnehmereigene Interesse folge dann aus dem Umstand, dass der Arbeitnehmer keine eigenen Kleidungsstücke auf dem Arbeitsweg einsetzen müsse.

Laut BAG zählen zur täglichen Arbeitszeit auch die Wegezeiten, die der Arbeitnehmer für das Zurücklegen des Wegs von der Umkleide- zur Arbeitsstelle benötigt. Die Wegezeiten knüpfen damit unmittelbar an die Umkleidezeiten an. Entscheiden sich die Arbeitnehmer daher, die Kleidungsstücke nicht im Betrieb, sondern zu Hause anzulegen, und von dort ohne Umweg über den Betriebshof – direkt zur Arbeitsstelle zu gehen, kommen sie damit einem eigenen Bedürfnis nach. Daher zähle weder die benötigte Umkleidezeit noch die zurückgelegte Wegzeit von der Wohnung zur Arbeitsstelle als Arbeitszeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.

FAZIT

Das BAG setzt seine Rechtsprechung fort, nach der für die mitbestimmungspflichtige Arbeitszeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG allein entscheidend ist, ob die Tätigkeit ausschließlich einem arbeitnehmerfremden Bedürfnis dient oder nicht. Es genügt also nicht allein auf die jeweilige Tätigkeit abzustellen, sondern es bedarf einer differenzierteren Betrachtung, die im vorliegenden Fall davon abhing, ob der Arbeitnehmer die Dienstkleidung in den Betriebshöfen an- und ablegte (Arbeitszeit) oder zu Hause an- und auszog (keine Arbeitszeit). Daraus lässt sich allerdings keine Aussage darüber treffen, ob den Arbeitgeber letztlich auch eine Pflicht zur Vergütung der täglichen Umkleide- und Wegezeiten trifft, denn die mitbestimmungspflichtige Arbeitszeit ist nicht deckungsgleich mit der vergütungspflichtigen Arbeitszeit.



Justus Frank
Associate, Düsseldorf
T +49 (211) 1368 494
justus.frank@hoganlovells.com

Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung

Alle drei Jahre wieder: Anpassungsprüfungen stehen nicht zur Disposition!

Die Termine zur Prüfung einer Rentenanpassung stehen nicht zur Disposition von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Dies entschied unlängst das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 8. Dezember 2015 - 3 AZR 475/14).

DER FALL

Die Rentnerin bezieht seit dem 1. Februar 2003 eine Betriebsrente. Der ehemalige Arbeitgeber prüft eine Anpassung der Betriebsrenten nach § 16 BetrAVG jeweils zum 1. Januar gebündelt für alle Betriebsrentner. Mit Schreiben vom 13. November 2007 wurde der Rentnerin mitgeteilt, dass aus wirtschaftlichen Gründen keine Anpassung ihrer Betriebsrente zum 1. Januar 2007 erfolgt. Mit ihrer Klage begehrte die Rentnerin eine Anpassung ihrer Betriebsrente zum 1. Januar 2010.

DIE ENTSCHEIDUNG

Die Klage war unschlussig. Zum 1. Januar 2010 konnte die Rentnerin eine Anpassung ihrer Betriebsrente nach § 16 Abs. 1 BetrAVG nicht verlangen. Die Termine für eine Anpassung nach § 16 BetrAVG waren der 1. Januar 2006 und der 1. Januar 2009, nicht aber der 1. Januar 2010.

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Eine Bündelung auf einen Termin, wie hier auf den 1. Januar, wird von der Rechtsprechung anerkannt, wenn sich durch den gemeinsamen Anpassungstichtag die erste Anpassung um nicht mehr als sechs Monate verzögert.

Dies wäre aber der Fall, wenn der erste Anpassungstermin der 1. Januar 2007 gewesen wäre. Damit hat die erste Anpassungsprüfung zum 1. Januar 2007 zu spät stattgefunden.

Dabei ist es unerheblich, dass die Rentnerin mit dem Anpassungstermin zum 1. Januar 2007 einverstanden war. Der Anpassungsprüfungstichtag steht nicht zur Disposition des Versorgungsempfängers. Eine weitergehende Abweichung als sechs Monate von dem gesetzlichen Drei-Jahres-Turnus sei nach Ansicht des Gerichts nicht geboten. Ließe man noch weitere Verzögerungen zu, so führte dies dazu, dass sich die durch die Bündelung eintretenden Vorteile für die Versorgungsempfänger zu Nachteilen verkehren, etwa weil sich möglicherweise die wirtschaftliche Lage des Versorgungsschuldners ungünstig verändert hat. Eine Abweichung von den gesetzlichen Vorgaben des § 16 BetrAVG ist deshalb auch nicht mit Zustimmung des Versorgungsempfängers möglich.

Die Anpassungsprüfung zum 1. Januar 2007 führt nicht zu einer Verschiebung des Anpassungsprüfungstichtags. Das Gebot von Treu und Glauben dient nicht dazu, eine Abweichung von der gesetzlichen Systematik zu ermöglichen. Die Rentnerin hätte ohne weiteres ihr Verlangen bezogen auf den richtigen Anpassungstichtag stellen können.

FAZIT

Der erste Prüfungstermin ist danach nicht der erste Termin, nachdem drei Jahre Rentenbezugszeit erfüllt sind. Vielmehr darf höchstens um sechs Monate vom gesetzlichen Turnus abgewichen werden. Im entschiedenen Fall hätte daher die erste Anpassung bereits nach zwei Jahren und elf Monaten erfolgen müssen.

Die Entscheidung macht deutlich, dass der gesetzlich vorgeschriebene Anpassungstichtag zu beachten ist. Auch wenn im konkreten Fall die Klage der Rentnerin abgewiesen wurde, so können sich bei einer Verschiebung des Anpassungstichtags die vom BAG genannten Nachteile für Versorgungsempfänger realisieren. So könnte eine an sich zu recht abgelehnte Anpassung unzulässig sein, weil der falsche Zeitraum für die Betrachtung der wirtschaftlichen Lage in Betracht gezogen wurde.

Die Entscheidung macht auch deutlich, dass eine "vergesse-ne" Anpassungsprüfung nicht einfach zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden kann. Eine solche Dispositionsbefugnis besitzt weder der Arbeitgeber noch der Versorgungsempfänger. Die gesetzlichen Anpassungstermine sind einzuhalten. Nur so können überraschende Nachzahlungsfor-derungen wegen unrechtmäßiger Anpassungen vermieden werden.



Dr. Thomas Frank
Senior Associate, München
T +49 (89) 29012 171
thomas.frank@hoganlovells.com

Veranstaltungskalender

Update Arbeitsrecht Frühjahr 2016

Die Veranstaltung

In gewohnter Art und Weise bringen wir Sie mit unserer Veranstaltungsreihe "Update Arbeitsrecht" an allen deutschen Hogan Lovells Standorten auf den neuesten Stand von Rechtsprechung und Gesetzgebung. Sie erhalten komprimierte Informationen und Handlungsempfehlungen für die betriebliche Praxis u.a. zu folgenden Themen:

- Bericht aus Berlin: Entgeltgleichheit und andere Gesetzesvorhaben der Bundesregierung
- Chancen geben und Perspektiven schaffen – Wie gelingt die Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt?
- Industrie 4.0 und Digitalisierung: (Global) Virtual Teams
- Aktuelle Rechtsprechung
- Neues aus der betrieblichen Altersversorgung

Teilnehmerkreis

Unsere Veranstaltungsreihe richtet sich an Geschäftsführer, Vorstände und deren Mitarbeiter, Leiter und Mitarbeiter von Personal-, Stabs- und Rechtsabteilungen sowie Führungskräfte mit Personalverantwortung.

Je nach Ihrer zeitlichen und lokalen Präferenz können Sie unsere Veranstaltung in Düsseldorf, München, Hamburg und Frankfurt besuchen:

Datum und Veranstaltungsbeginn	Ort	Veranstaltungsort
Dienstag, 26. April 2016, 18.00 Uhr	Frankfurt	Hogan Lovells, Untermainanlage 1, 60329 Frankfurt
Mittwoch, 27. April 2016, 18.00 Uhr	Düsseldorf	Hogan Lovells, Kennedydamm 24, 40476 Düsseldorf
Donnerstag, 28. April 2016, 18.00 Uhr	Hamburg	Hogan Lovells, Alstertor 21, 20095 Hamburg
Montag, 2. Mai 2016, 18.00 Uhr	München	Hogan Lovells, Karl-Scharnagl-Ring 5, 80539 München

Im Anschluss an den Vortrag laden wir Sie ab ca. 19.30 Uhr zu einem Get-Together ein, bei dem es die Gelegenheit zum Austausch mit anderen Teilnehmern und den Referenten geben wird.

Teilnahme und Anmeldung

Die Teilnahme ist selbstverständlich kostenlos. Bitte melden Sie sich spätestens bis fünf Tage vor Beginn der jeweiligen Veranstaltung unter arbeitsrecht@hoganlovells.com (bitte unter Hinweis, dass Ihre Anmeldung über den Newsletter erfolgt) oder mit dem beigefügten Formular an. Bitte geben Sie dabei an, in welchem unserer Büros Sie an der Veranstaltung teilnehmen möchten. Eine Anmeldung per Newsletter erfordert keine weitere Anmeldung per Einladungskarte, sofern Ihnen eine solche in den nächsten Wochen zugehen sollte.

Wir behalten uns ausdrücklich vor, Anmeldungen zurückzuweisen, etwa weil das maximale Fassungsvermögen unserer Räumlichkeiten erreicht ist.

UPDATE ARBEITSRECHT FRÜHJAHR 2016

Ich nehme gerne teil und melde mich hiermit über den Newsletter für folgende Veranstaltung an:

- Frankfurt:** Dienstag, 26. April 2016
- Düsseldorf:** Mittwoch, 27. April 2016
- Hamburg:** Donnerstag, 28. April 2016
- München:** Montag, 2. Mai 2016

Absender (bitte angeben):

Name, Vorname: _____
Firma: _____
Position/Abteilung: _____
Straße: _____
PLZ/Ort: _____
E-Mail: _____

- Ich kann leider nicht teilnehmen.
- Statt meiner wird/werden teilnehmen:
- Ich werde begleitet von:

Name, Vorname: _____
Firma: _____
Position/Abteilung: _____
Straße: _____
PLZ/Ort: _____
E-Mail: _____

Antwort an: Hogan Lovells International LLP
Sebastian Müller
Karl-Scharnagl-Ring 5
80539 München

F: +49 89 / 290 12 222

Newsletterarchiv

2014	
	Schwerpunktthema
Juli	Gestaltung von Arbeitsverträgen – wichtige Klauseln im Überblick
August	Fremdpersonaleinsatz – quo vadis? Die Reformvorhaben der Großen Koalition im Überblick
September	Arbeitsmedizinische Eignungsuntersuchungen – Beraten Sie noch oder begutachten Sie schon?
Oktober	Das neue Mindestlohngesetz
November	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Update zur allgemeinen Rechtsprechung
Dezember	Betriebsrentenanpassung – BAG eröffnet neue Spielräume für Rentnergesellschaften
2015	
	Schwerpunktthema
Januar	Sicherheit bei E-Mail-Kontrollen: Einwilligung von Mitarbeitern und Betriebsvereinbarungen zur Durchführung von E-Mail-Kontrollen
Februar	Vom Plan zur Realität: Neue Spielregeln für die (Familien-) Pflegezeit
März	Neues vom Gesetzgeber: Mindestlohn, Frauenquote und Tarifeinheit
April	BEEG-Reform: Das neue Recht zu Elternzeit und Elterngeld – Worauf sich Arbeitgeber einstellen müssen
Mai	Die Ferien stehen vor der Tür: Fragen rund um den Urlaub
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
2016	
	Schwerpunktthema
Januar	Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland
Februar	Mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern – Was bringt der Referentenentwurf des Entgeltgleichheitsgesetzes?

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 89 / 290 12 222
 E: sebastian.mueller@hoganlovells.com

<p>Bitte senden Sie mir den e-Newsletter*</p> <table> <tr> <td><input type="checkbox"/> Arbeitsrecht</td> <td><input type="checkbox"/> Energy</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Automotive</td> <td><input type="checkbox"/> Financial Services</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Capital Markets</td> <td><input type="checkbox"/> Immobilienrecht</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Chemicals</td> <td><input type="checkbox"/> Infrastructure, Public and Project Finance</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Commercial</td> <td><input type="checkbox"/> Intellectual Property (IP)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Compliance</td> <td><input type="checkbox"/> Public Sector</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Corporate</td> <td><input type="checkbox"/> TMT</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> Arbeitsrecht	<input type="checkbox"/> Energy	<input type="checkbox"/> Automotive	<input type="checkbox"/> Financial Services	<input type="checkbox"/> Capital Markets	<input type="checkbox"/> Immobilienrecht	<input type="checkbox"/> Chemicals	<input type="checkbox"/> Infrastructure, Public and Project Finance	<input type="checkbox"/> Commercial	<input type="checkbox"/> Intellectual Property (IP)	<input type="checkbox"/> Compliance	<input type="checkbox"/> Public Sector	<input type="checkbox"/> Corporate	<input type="checkbox"/> TMT	<p>Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden?</p> <p><input type="checkbox"/> Empfehlung durch Kollegen</p> <p><input type="checkbox"/> Veranstaltung von Hogan Lovells</p> <p><input type="checkbox"/> Newsletter anderer Praxisgruppen</p> <p><input type="checkbox"/> Internetseite von Hogan Lovells</p> <p><input type="checkbox"/> Eigene Online-Recherche</p> <p><input type="checkbox"/> Andere, welche _____</p>
<input type="checkbox"/> Arbeitsrecht	<input type="checkbox"/> Energy														
<input type="checkbox"/> Automotive	<input type="checkbox"/> Financial Services														
<input type="checkbox"/> Capital Markets	<input type="checkbox"/> Immobilienrecht														
<input type="checkbox"/> Chemicals	<input type="checkbox"/> Infrastructure, Public and Project Finance														
<input type="checkbox"/> Commercial	<input type="checkbox"/> Intellectual Property (IP)														
<input type="checkbox"/> Compliance	<input type="checkbox"/> Public Sector														
<input type="checkbox"/> Corporate	<input type="checkbox"/> TMT														

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)211 136 8 0
F +49 (0)211 136 8 100

Dr. Tim Gero Joppich

tim.joppich@hoganlovells.com

Stefan Richter

stefan.richter@hoganlovells.com

Charlotte Heckmann

charlotte.heckmann@hoganlovells.com

Justus Frank

justus.frank@hoganlovells.com

Frankfurt

Untermainanlage 1
60329 Frankfurt am Main

T +49 (0)69 962 36 0
F +49 (0)69 962 36 100

Dr. Kerstin Neighbour

kerstin.neighbour@hoganlovells.com

Tim Wybitul

tim.wybitul@hoganlovells.com

Dr. Wolf-Tassilo Böhm

wolf.boehm@hoganlovells.com

Dr. Sabrina Gäbeler

sabrina.gaebeler@hoganlovells.com

Marlien Telöken

marlien.teloeken@hoganlovells.com

Hamburg

Alstertor 21
20095 Hamburg

T +49 (0)40 419 93 0
F +49 (0)69 419 93 200

Dr. Eckard Schwarz

eckard.schwarz@hoganlovells.com

Matthes Schröder

matthes.schroeder@hoganlovells.com

Hamburg

Dr. Leif Hansen

leif.hansen@hoganlovells.com

Marco Neugeboren

marco.neugeboren@hoganlovells.com

Dr. Claus Asbeck

claus.asbeck@hoganlovells.com

Dr. Sven Schulze

sven.schulze@hoganlovells.com

Julia Jeschke

julia.jeschke@hoganlovells.com

München

Karl-Scharnagl-Ring 5
80539 München

T +49 (0)89 290 12 0
F +49 (0)89 290 12 222

Dr. Ingrid Ohmann

ingrid.ohmann@hoganlovells.com

Dr. Hendrik Kornbichler

hendrik.kornbichler@hoganlovells.com

Bernd Klemm

bernd.klemm@hoganlovells.com

Dr. Lars Mohnke

lars.mohnke@hoganlovells.com

Dr. Thomas Frank

thomas.frank@hoganlovells.com

Dr. Silvia Lang

silvia.lang@hoganlovells.com

Dr. Johannes Wedekind

johannes.wedekind@hoganlovells.com

Moritz Langemann

moritz.langemann@hoganlovells.com

Werner Thienemann

werner.thienemann@hoganlovells.com

Felix Wilking

felix.wilking@hoganlovells.com

www.hoganlovells.com

Hogan Lovells hat Büros in:

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

"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.

Sofern Fallstudien dargestellt sind, garantieren die dort erzielten Ergebnisse nicht einen ähnlichen Ausgang für andere Mandanten. Anwaltswerbung.

©Hogan Lovells 2016. Alle Rechte vorbehalten.

*Kooperationsbüros