

A photograph of several office workers in a meeting room. A woman in the foreground is smiling and looking towards the camera. Other people are visible in the background, some looking at laptops. The image is partially obscured by a white and green geometric overlay.

## Newsletter Arbeitsrecht

**"Arbeiten, dort wo ich will."**

**Matrix-Strukturen im Arbeitsrecht**

**Nachvertragliches Wettbewerbsverbot –  
nichtig heißt nichtig!**

**Antragserfordernis für Betriebsrenten**

**Workshop "Neuer Beschäftigtendatenschutz  
nach der EU-Datenschutzgrundverordnung" am  
7. Juni 2017 in Düsseldorf**

Mai 2017

# Inhalt

Editorial	1
Interview	2
Matrix-Strukturen im Arbeitsrecht	5
Aktuelles Urteil Arbeitsrecht	7
Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung	8
Veranstaltungskalender	10
Newsletterarchiv	11
Hogan Lovells e-Newsletter	12
Ihre Ansprechpartner	13

# Editorial

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

die moderne Arbeitswelt bietet zahlreiche Möglichkeiten, den täglichen Arbeitseinsatz flexibel und individuell zu gestalten. Im Mittelpunkt der Diskussion stehen dabei meist Beschäftigungsmodelle wie die Arbeit im "Home oder Mobile Office". Fast vergessen schien dagegen lange Zeit die sogenannte "Heimarbeit". Nun hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer jüngeren Entscheidung festgestellt, dass auch qualifizierte Angestelltentätigkeiten in Heimarbeit ausgeübt werden können. Anlass genug für unsere Münchener Kollegin Dr. Angelika Hafenmayer Ihnen im Interview dieser Ausgabe diese Beschäftigungsform einmal genauer vorzustellen.

Die fortschreitende Digitalisierung macht auch vor der internen Organisation von Unternehmen keinen Halt. Vor allem in internationalen Unternehmen zeigen sich Veränderungen in der Konzernstruktur. Wurden wesentliche Entscheidungen für den Gesamtkonzern früher von der Konzernspitze getroffen und durch den jeweiligen Vorgesetzten auf Unternehmens- und Betriebsebene umgesetzt, werden diese heutzutage zunehmend für einzelne Produktparten oder Geschäftsbereiche gesondert getroffen. Moderne Unternehmen sind nicht länger streng hierarchisch organisiert, sondern zeichnen sich durch eine eher funktionale Struktur aus. Welche Folgen eine moderne Matrixstruktur für arbeitsrechtliche Fragen mit sich bringt, erläutert Ihnen unsere Frankfurter Kollegin Dr. Sabrina Gäbeler im Hauptbeitrag dieser Ausgabe.

In der Rubrik "Aktuelles Urteil Arbeitsrecht" stellt Ihnen der Düsseldorfer Kollege Justus Frank eine aktuelle Entscheidung des BAG vor, in der sich das höchste deutsche Arbeitsgericht mit der Frage befasst hat, wie ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu beurteilen ist, in dem eine Regelung zur Karenzentschädigung völlig fehlt, der Vertrag aber eine sog. salvatorische Klausel enthält.

Unsere Experten des Betriebsrentenrechts widmen sich in dieser Ausgabe einer aktuellen Entscheidung des Ruhegeldsenats des BAG, die vor allem zwischen den Zeilen eine wichtige Erkenntnis zu Schadensersatzansprüchen von Versorgungsberechtigten mit sich bringt. Um diese zu vermeiden, sollte der Arbeitgeber darüber informieren, wenn zur Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung ein Antrag gestellt werden muss.

Besonders möchten wir Sie noch einmal auf unseren Workshop am 7. Juni 2017 in Düsseldorf hinweisen, bei dem wir die Auswirkungen des neuen Beschäftigtendatenschutzes in Folge der EU-DSGVO analysieren und auswerten werden.

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

Ihre Hogan Lovells Praxisgruppe Arbeitsrecht

# Interview

"Arbeiten, dort wo ich will."



**Dr. Angelika Hafenmayer**  
Senior Associate, München  
T +49 (0) 89 29012 227  
angelika.hafenmayer@hoganlovells.com

Die moderne Arbeitswelt bietet uns zahlreiche Möglichkeiten, unseren täglichen Arbeitseinsatz möglichst flexibel und individuell zu gestalten. In den letzten Jahren viel diskutiert wurden Beschäftigungsmodelle wie die Arbeit im "Home oder Mobile Office". Daneben nahezu vergessen schien lange Zeit die sogenannte "Heimarbeit". Mit dieser Form der Beschäftigung hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer jüngeren Entscheidung zu befassen (BAG, Urt. v. 14.06.2016 – 9 AZR 305/15). Das BAG stellte in seiner Entscheidung fest, dass auch qualifizierte Angestellentätigkeiten Heimarbeit im Sinne des Heimarbeitgesetzes sein können, wenn sie unter den Bedingungen der Heimarbeit ausgeführt werden.

## Was versteht man unter einem Heimarbeiter?

**Dr. Angelika Hafenmayer:** Nach dem Gesetz sind Heimarbeiter Personen, die in einer selbstgewählten Arbeitsstätte, etwa der eigenen Wohnung oder sonstigen Betriebsstätte, alleine oder mit Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbstätig arbeiten, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlassen. Die Tätigkeit eines Heimarbeiters beschränkt sich also im Wesentlichen auf die Erledigung von Aufträgen. Die Verwertung der Arbeitsergebnisse übernimmt der Auftraggeber. Damit trägt der Auftraggeber und nicht der Heimarbeiter das wirtschaftliche Risiko im Zusammenhang mit der in Heimarbeit erbrachten Tätigkeit.

Exemplarisch für Tätigkeiten im Bereich der Heimarbeit werden vielfach einfache Montagetätigkeiten von kleinen Werkteilen, etwa im Rahmen der Möbelproduktion, das Zusammensetzen von Schmuckstücken, einfache Bürotätigkeiten (wie das Schreiben von Adressen) oder Telefontätigkeiten genannt. Der Anwendungsbereich von Heimarbeit ist auf solche Tätigkeiten aber nicht beschränkt. Die gel-

tende Fassung des Heimarbeitgesetzes sieht keine Einschränkungen zu den im Rahmen von Heimarbeit denkbaren Tätigkeiten vor. Das BAG hat in dem von ihm entschiedenen Fall ein Heimarbeit-verhältnis mit einem Programmierer bejaht und klargestellt, dass nicht nur die zumeist mit Heimarbeit assoziierten einfachen Tätigkeiten, sondern auch hochqualifizierte Angestellentätigkeiten durch Heimarbeiter erbracht werden können (vgl. BAG, Urt. v. 14.06.2016 – 9 AZR 305/15).

## Sind Heimarbeiter Arbeitnehmer?

**Dr. Angelika Hafenmayer:** Heimarbeiter sind keine Arbeitnehmer. Formal werden sie zu den Selbstständigen gezählt. Ihnen fehlt die für den Arbeitnehmerstatus prägende Weisungsgebundenheit hinsichtlich Durchführung, Ort, Zeit und Dauer der Tätigkeit. Ähnlichkeiten zwischen Heimarbeitern und Arbeitnehmern bestehen aber mit Blick auf die wirtschaftliche Abhängigkeit und soziale Schutzbedürftigkeit. Deshalb sind im Heimarbeitgesetz und in verschiedenen anderen Gesetzen Regelungen enthalten, die den Schutz der Heimarbeiter an den besonderen gesetzlichen Schutz von Arbeitnehmern annähern (arbeitnehmerähnliche Personen). Beispielsweise sieht das Bundesurlaubsgesetz (BUrUG) einen zwingenden Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub für Heimarbeiter vor (vgl. § 12 BUrUG).

Von Heimarbeitern im Sinne des Heimarbeitgesetzes sind insbesondere die im "Home Office" oder "Mobile Office" beschäftigten Personen zu unterscheiden. Zwar erledigen auch diese ihre Arbeit ganz oder teilweise von Zuhause bzw. unabhängig von einem festen Arbeitsplatz aus. Anders als Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitgesetzes handelt es sich bei diesen Beschäftigten aber regelmäßig um "normale" Arbeitnehmer, die ihre Arbeitsleistung fremdbestimmt und in persönlicher Abhängigkeit von ihrem Arbeitgeber erbringen. Die in Heimarbeit Beschäftigten bestimmen hingegen insbesondere Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit selbst. Daher findet etwa das Arbeitszeitgesetz, anders als für Arbeitnehmer, keine Anwendung für Heimarbeiter. Auftraggeber und Zwischenmeister sind auch nicht verpflichtet, Dauer und Lage der Tätigkeit des Heimarbeiters zu überwachen. Diese

haben lediglich dafür Sorge zu tragen, dass bei der Ausgabe und Abnahme der Heimarbeit unnötige Zeitversäumnisse vermieden werden und gewährleisten, dass bei der Beschäftigung mehrerer Heimarbeiter die Arbeitsmenge gleichmäßig und unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Leistungsfähigkeit verteilt wird (§§ 10, 11 HAG). Anders als Arbeitnehmer, haben Heimarbeiter im Krankheitsfall auch keinen Anspruch auf eine (bis zu sechswöchige) Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Heimarbeiter haben allerdings gegen ihren Auftraggeber oder, falls sie von einem Zwischenmeister beschäftigt werden, gegen diesen zumindest Anspruch auf Zahlung eines Zuschlags zum Arbeitsentgelt für den Krankheitsfall (§ 10 EFZG). Mangels Arbeitnehmereigenschaft findet auch das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung auf Heimarbeitsverhältnisse. Zum Schutz des Heimarbeiters sind im Heimarbeitsgesetz aber Kündigungsfristen, abhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und eine Entgeltgarantie während des Laufs der Kündigungsfrist vorgesehen (§ 29 HAG). Darüber hinaus kann sich auch für Heimarbeiter ein Sonderkündigungsschutz aus anderen Gesetzen ergeben, wenn die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. Zu nennen sind insbesondere die Vorschriften zum Sonderkündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz (§§ 1 Nr. 2, 9 Abs. 1 MuSchG), dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (§§ 20, 18 BEEG) und dem Schwerbehindertenrecht (§§ 127, 85 ff. SGB IX).

#### **Können Heimarbeiter durch den Betriebsrat vertreten werden?**

**Dr. Angelika Hafenmayer:** Im Betriebsverfassungsgesetz gilt ein eigener Arbeitnehmerbegriff, nach dem auch Heimarbeiter ausdrücklich als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten, wenn sie in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten (§ 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Für Heimarbeiter gelten in diesem Fall im Wesentlichen dieselben Rechte und Pflichten wie für "normale" Arbeitnehmer. Sie können an Betriebsratswahlen teilnehmen und auch selbst in den Betriebsrat gewählt werden. Insbesondere muss auch vor einer Kündigung eines Heimarbei-

ters ein im Betrieb vorhandener Betriebsrat angehört werden (§ 102 BetrVG).

#### **Können Heimarbeiter auch von Tarifverträgen profitieren?**

**Dr. Angelika Hafenmayer:** Gewerkschaften können mit Auftraggebern und deren Vereinigungen schriftliche Vereinbarungen über den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Vertragsverhältnissen der in Heimarbeit Beschäftigten und ihren Auftraggebern treffen. Solche Vereinbarungen gelten als Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes (§ 17 Abs. 1 HAG). Sie gelten unmittelbar und zwingend, sofern sowohl der Heimarbeiter als auch sein Auftraggeber tarifgebunden, d.h. Mitglied in der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft bzw. Arbeit-/Auftraggebervereinigung sind. Andernfalls können die Parteien eines Heimarbeitsverhältnisses die Geltung der Regelungen eines Tarifvertrags auch individualvertraglich durch entsprechende Bezugnahme vereinbaren.

#### **Muss der Auftraggeber bei der Beschäftigung von Heimarbeitern besondere Formalien beachten?**

**Dr. Angelika Hafenmayer:** Ja, das Gesetz sieht eine Reihe von Formalien vor, die der Auftraggeber zu beachten hat. Insbesondere muss, wer erstmalig Personen in Heimarbeit beschäftigen will, dies der Obersten Arbeitsbehörde des Landes (gemeint sind die jeweiligen Landesarbeitsministerien nach Maßgabe des jeweiligen Landesverwaltungsrechts) oder der von ihr bestimmten Stelle mitteilen (§ 7 HAG). Auftraggeber sind zudem verpflichtet, die von ihnen beschäftigten Heimarbeiter in Listen einzutragen, diese Listen in den Ausgaberräumen gut sichtbar auszuhängen und halbjährlich je drei Abschriften an die Oberste Arbeitsbehörde des Landes oder der von ihr bestimmten Stelle einzusenden (§ 6 HAG). Vor der Aufnahme der Beschäftigung muss der Auftraggeber die Beschäftigten über die Art und Weise der zu verrichtenden Arbeit, Unfall- und Gesundheitsgefahren durch die zu verrichtende Tätigkeit sowie über Maßnahmen und Einrichtungen zu deren Vermeidung unterrichten und sich die erfolgte Unterrichtung schriftlich bestätigen lassen (§ 7a HAG). Zudem muss der Auftraggeber nach gesetzlich näher festgelegten Voraussetzungen Ent-

geltverzeichnisse führen (§ 8 HAG). Der Verstoß gegen die vorgenannten Pflichten – gleichgültig ob vorsätzlich oder fahrlässig – gilt als Ordnungswidrigkeit und ist bußgeldbewehrt (§ 32a Abs. 2 Nr. 1 HAG).

# Matrix-Strukturen im Arbeitsrecht

Die fortschreitende Digitalisierung der Gesellschaft macht auch vor der internen Organisation von Unternehmen keinen Halt. Insbesondere in internationalen Unternehmen zeigen sich Veränderungen in der Konzernstruktur. Während wesentliche Entscheidungen für den Gesamtkonzern früher von der Konzernspitze getroffen und durch den jeweiligen Vorgesetzten auf Unternehmens- und Betriebsebene umgesetzt wurden, werden Entscheidungen heutzutage zunehmend für einzelne Produktparten oder Geschäftsbereiche gesondert getroffen. Denn moderne Unternehmen sind nicht länger streng hierarchisch organisiert, sondern zeichnen sich durch eine eher funktionale Struktur aus. Häufig werden dabei "Service-Bereiche" für Themen wie HR, Finance und IT geschaffen, die mithilfe moderner Kommunikationsformen unternehmensübergreifend tätig werden. Zudem sehen sich die Geschäftsleiter konzernangehöriger Unternehmen immer häufiger der Thematik ausgesetzt, Entscheidungen anderer für "ihr" Unternehmen annehmen und umsetzen zu müssen.

## 1. Matrix-Struktur – was bedeutet das eigentlich?

Der vorab beschriebene funktional geprägte Aufbau eines Unternehmens führt zu einer sogenannten Matrix-Struktur. Kennzeichnend für Matrix-Strukturen ist die Trennung von fachlicher und disziplinarischer Führung der Mitarbeiter. Die Arbeitgeberfunktion wird innerhalb eines Konzerns auf mehrere Unternehmen verteilt. Ein dem Vertragsarbeitgeber angehöriger Vorgesetzter ist zu disziplinarischen Weisungen gegenüber den ihm nachgeordneten Mitarbeitern befugt. Das auf die jeweilige Funktion beschränkte fachliche Weisungsrecht wird hingegen von einem anderen Vorgesetzten ausgeübt, welcher bei einem anderen Konzernunternehmen angestellt ist.

## 2. Betriebsverfassungsrecht

Aus arbeitsrechtlicher Sicht stellen sich insbesondere mit Blick auf Betriebsräte Zuständigkeits- und Zuordnungsfragen.

### 2.1 Zuständigkeit des Betriebsrats

Schwierigkeiten ergeben sich bei Matrix-Strukturen insbesondere bei der Bestimmung des zuständigen Betriebsrats. Die Schaffung von unternehmens- oder konzernweiten Matrix-Strukturen begründet nicht zwingend eine ausnahmslose Zuständigkeit des Gesamt- oder Konzernbetriebsrates. Daher muss im Einzelfall geprüft werden, ob eine unternehmens- oder konzerneinheitliche Regelung erforderlich ist, die die grundsätzliche Zuständigkeit des lokalen Betriebsrats verdrängen könnte. Bei Entscheidungen, welche sich unternehmensübergreifend auswirken, sollte stets geprüft werden, ob sie die Zuständigkeit eines Konzernbetriebsrates begründen können.

### 2.2 Betriebliche Zugehörigkeit von Fachvorgesetzten

Bei der betrieblichen Eingliederung von Fachvorgesetzten muss insbesondere im Hinblick auf die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Einstellungen und Versetzungen untersucht werden, welchem Betrieb bzw. Betrieben sie angehören. Nach Auffassung des LAG Baden-Württemberg und des LAG Berlin-Brandenburg kann eine Zugehörigkeit einer Person zu mehreren Betrieben bestehen. Die Bestellung eines dem Betrieb A angehörigen Mitarbeiters zum Fachvorgesetzten von Betrieb B angehörigen Mitarbeitern kann daher zur Folge haben, dass der Fachvorgesetzte nun auch dem Betrieb B zugeordnet ist. Der Betriebsrat des Betriebes B wäre dann vor der Bestellung des Mitarbeiters zum Fachvorgesetzten gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG zu unterrichten und um Zustimmung zu ersuchen, wobei dem Betriebsrat gegebenenfalls ein Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 99 Abs. 2 BetrVG zustünde. Nach Ansicht der Landesarbeitsgerichte ist dabei unerheblich, wo der Fachvorgesetzte seine Tätigkeit ausübt und von welchem Betrieb er wiederum Weisungen erhält.

### 2.3 Kündigungsrecht

Im Fall von Kündigungen aus dringenden betrieblichen Gründen sind mit Blick auf zu prüfende Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten und eine durchzuführende Sozialauswahl unterschiedliche Positionen zu berücksichtigen. Die Frage, ob der zu kündi-

gende Mitarbeiter auf einem freien Arbeitsplatz beschäftigt werden kann, ist grundsätzlich unternehmensbezogen zu prüfen. Die Sozialauswahl hat dagegen betriebsbezogen zu erfolgen.

Dieser Grundsatz gilt auch bei Matrix-Strukturen fort. Vor Durchführung der Sozialauswahl sollte aber gewissenhaft überprüft werden, welchem Betrieb der zu kündigende Mitarbeiter angehört. Die Zugehörigkeit zu einem Betrieb könnte sich durch eine Matrix-Struktur verändert haben (siehe insbesondere oben Ziffer 2.2).



**Dr. Sabrina Gäbeler**

Senior Associate, Frankfurt am Main

T +49 (0) 69 96236 358

sabrina.gaebeler@hoganlovells.com



# Aktuelles Urteil Arbeitsrecht

## Nachvertragliches Wettbewerbsverbot – nichtig heißt nichtig!

**Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in seiner Entscheidung vom 22. März 2017 (Az. 10 AZR 448/15) mit der Frage befasst, wie ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu beurteilen ist, in dem eine Regelung zur Karenzenschädigung völlig fehlt, der Vertrag aber eine sog. salvatorische Klausel enthält.**

### Der Fall

Der Arbeitsvertrag untersagte der Arbeitnehmerin für die Dauer von zwei Jahren nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Ausübung einer Tätigkeit für ein mit der Arbeitgeberin im Wettbewerb stehendes Unternehmen. Der Vertrag enthielt keinerlei Regelung zur Zahlung einer Karenzenschädigung und verwies auch nicht "im Übrigen" auf die §§ 74 ff HGB. Allerdings sah er als Schlussbestimmung eine standardmäßige salvatorische Klausel vor. Eine solche Klausel bestimmt zum einen, dass die Unwirksamkeit einer Bestimmung die Wirksamkeit der sonstigen Abreden nicht berührt (sog. Erhaltungsteil). Sie verfügt zum anderen, dass die unwirksame Bestimmung durch diejenige Bestimmung ersetzt wird, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen Bestimmung und dem von den Parteien Gewollten am ehesten entspricht (sog. Ersetzungsteil).

### Die Entscheidung

Das BAG lehnte richtigerweise die "Heilung" des nichtigen Wettbewerbsverbots durch die salvatorische Klausel ab. Danach könne weder der Arbeitgeber die Unterlassung von Wettbewerb verlangen noch der Arbeitnehmer die Zahlung einer Karenzenschädigung fordern. Mit anderen Worten: Nichtig heißt – wie bisher auch – nichtig!

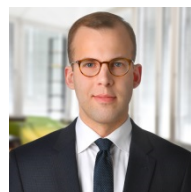
Das BAG widersprach damit den Vorinstanzen. Diese urteilten, dass die nachvertragliche Wettbewerbsvereinbarung aufgrund der salvatorischen Klausel um die gesetzliche Mindestkarenzenschädigung zu ergänzen sei. Die Vorinstanzen sahen übereinstimmend mit dem BAG, dass das Fehlen einer Karenzenschädigung zur Nichtigkeit des Wettbewerbsverbots führe. Sie entschieden jedoch

abweichend vom BAG, dass die salvatorische Klausel eine Umkehr der Darlegungs- und Beweislast bewirke. Danach müsse die Partei, welche die nichtige Bestimmung entgegen der salvatorischen Klausel für nicht ersetzbar erachte, darlegen und beweisen, dass die Aufrechterhaltung nicht vom Parteiwillen gedeckt sei. Die Vorinstanzen erteilten damit der Arbeitgeberin eine Abfuhr, die geltend machte, sie hätte bei Kenntnis der Nichtigkeit der Klausel keinesfalls ein Wettbewerbsverbot gegen Zahlung einer Karenzenschädigung in den Arbeitsvertrag aufgenommen. Sie urteilten, dass eine Gesamtschau der vertraglichen Bestimmungen das genaue Gegenteil beweise. Insbesondere die für den Fall der Zuwiderhandlung gegen das nachvertragliche Wettbewerbsverbot vereinbarte Vertragsstrafe spreche für ein erhebliches Interesse der Arbeitgeberin an der Einhaltung des Wettbewerbsverbots durch die Arbeitnehmerin.

Das BAG entschied hingegen, dass eine solche Wirkung einer salvatorischen Klausel die notwendige Klarheit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots konterkariere. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot bedürfe einer klaren Entscheidung über die Einhaltung des Wettbewerbsverbots. Eine salvatorische Klausel erfordere dagegen eine wertende Betrachtung, ob die Parteien in Kenntnis der Nichtigkeit des Verbots eine wirksame Vereinbarung abgeschlossen hätten. Beides passe nicht zusammen.

### Fazit

Die Entscheidung stellt in gewünschter Klarheit fest, dass aus einem wegen fehlender Karenzenschädigung nichtigen Wettbewerbsverbot keine der Vertragsparteien irgendwelche Rechte herleiten kann. Weder kann der Arbeitgeber die Unterlassung von Wettbewerb verlangen noch kann der Arbeitnehmer die Zahlung einer Karenzenschädigung fordern.



**Justus Frank**

Associate, Düsseldorf

T +49 (0) 211 1368 494

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

# Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung

## Antragserfordernis für Betriebsrenten

**Eine aktuelle Entscheidung des Ruhegeldsenats des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 21. Februar 2017 – 3 AZR 542/15) bietet vor allem zwischen den Zeilen eine wichtige Erkenntnis: Um Schadensersatzansprüche von Versorgungsberechtigten zu vermeiden, sollte der Arbeitgeber darüber informieren, wenn zur Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung ein Antrag gestellt werden muss.**

### Der Fall

Die betriebliche Altersversorgung des beklagten Arbeitgebers enthielt eine Zusage auf Berufsunfähigkeitsrente aus dem Jahr 1988. Die Berufsunfähigkeitsrente wurde aber nur auf Antrag gewährt. Dieses Antragserfordernis war in den zu Grunde liegenden Versicherungsbedingungen geregelt, die erst später durch Konzernbetriebsvereinbarung in Bezug genommen wurden.

Der Arbeitnehmer bezog aufgrund eines Bescheids vom 25. Januar 2011 rückwirkend ab dem 1. Dezember 2009 eine gesetzliche Rente wegen voller Erwerbsminderung, hatte aber erst am 17. Februar 2011 die Berufsunfähigkeitsrente beantragt. Nuncmehr verlangte er (genauer: seine Erben, da diese den Rechtsstreit nach dem Tod des Arbeitnehmers geführt haben) auch für die Zeit vor dem 17. Februar 2011 die Auszahlung der Berufsunfähigkeitsrente.

### Die Entscheidung

Das BAG lehnte eine Zahlung der Berufsunfähigkeitsrente für die Zeit vor dem 17. Februar 2011 ab. Es fehlte an einem Antrag des Arbeitnehmers.

Die Regelung des Antragserfordernisses "nur" in den Versicherungsbedingungen war nach Ansicht des Gerichts ausreichend, auch wenn diese nicht von Arbeitgeber und Betriebsrat unterschrieben wurden. Für die Schriftform von Betriebsvereinbarungen reiche es aus, wenn das Bezugsobjekt bei Abschluss der Betriebsvereinbarung in schriftlicher Form vorliege und von einem darauf bezogenen Verweis in eindeutiger Form bezeichnet werde. Bei einer dynamischen Verweisung sei es deshalb er-

forderlich aber auch ausreichend, wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung eine schriftliche Fassung der Bestimmungen, auf die verwiesen wird, vorliege und somit rechtssicher ein Bezug auf spätere Fassungen gewährleistet sei.

Mit Einführung des Antragserfordernisses durch die Konzernbetriebsvereinbarung wurde die Zusage auf betriebliche Altersversorgung des Jahres 1988 wirksam geändert. Die Erfurter Richter sahen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt, weil der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran hätte, alsbald zu erfahren, ob Arbeitnehmer die Berufsunfähigkeitsrente geltend machen würden. Da das Antragserfordernis nicht in die Höhe der Versorgungsleistung eingreift, haben die Richter das vom BAG entwickelte dreistufige Prüfungsschema dabei nicht angewendet.

Auch einen Anspruch auf Schadensersatz für den Arbeitnehmer hat das BAG abgelehnt. Doch lag dies letztlich daran, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Eintritts seiner Berufsunfähigkeit selbst noch nicht davon ausgegangen war, berufsunfähig zu sein. Der Arbeitnehmer hatte nämlich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund gar keine Erwerbsminderungsrente beantragt, sondern Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Deutsche Rentenversicherung Bund wertete diesen Antrag als Antrag auf Erwerbsminderungsrente. Selbst wenn der Arbeitnehmer daher vom Antragserfordernis gewusst hätte, hätte er beim Arbeitgeber keinen früheren Antrag auf Berufsunfähigkeitsrente gestellt.

### Fazit

Das BAG bietet in der Entscheidung nicht viel Neues im Hinblick auf Schriftformerfordernis und Ablösung von Versorgungsordnungen. Der Hinweis auf mögliche Schadensersatzansprüche sollte aber nicht überlesen werden. Die Erörterungen zum Schadensersatz finden sich nur in zwei kurzen Absätzen am Ende der Entscheidung. Sie zeigen aber, dass im Einzelfall ein Arbeitgeber gleichwohl Schadensersatzpflichtig werden kann, wenn er seine Hinweis- und Aufklärungspflichten schuldhaft verletzt.

Antragserfordernisse sollten daher transparent geregelt und gegenüber den Versorgungsberechtigten kommuniziert werden. Doch sollte man diese Anforderungen nicht überspannen. Im Regelfall dürfte eine klare Bestimmung in der Versorgungsordnung bereits ausreichen. Nur im Fall von nachträglichen Änderungen – wie in der dargestellten Entscheidung – sollte eine zusätzliche Information erfolgen.



**Dr. Thomas Frank**

Senior Associate, München

T +49 (0) 89 29012 171

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

# Veranstaltungskalender

## Neuer Beschäftigtendatenschutz nach der EU-Datenschutzgrundverordnung

Wir laden Sie herzlich zu unserem Düsseldorfer Workshop zum Thema "Neuer Beschäftigtendatenschutz nach der EU-Datenschutzgrundverordnung" am Mittwoch, den 7. Juni 2017 ein.

Der Workshop richtet sich vor allem an Personal, Juristen in Rechtsabteilungen sowie Compliance-Verantwortliche. Er zielt zudem auch auf Projektmanager von Implementierungsprojekten zur Umsetzung der neuen Anforderungen der EU-Datenschutzgrundverordnung ab. Selbstverständlich sind aber auch Mitarbeiter anderer Abteilungen herzlich willkommen, insbesondere aus der Revision oder dem Einkauf.

Wir zeigen Ihnen die wichtigsten praktischen Folgen des neuen Beschäftigtendatenschutzes des am 27. April 2017 vom Bundestag beschlossenen § 26 Bundesdatenschutzgesetz. Ein Schwerpunkt liegt dabei auch auf der rechtlich zulässigen Kontrolle des Verhaltens von Mitarbeitern und der datenschutzkonformen Durchführung interner Ermittlungen. Wir stellen anhand von Beispielen auch die allgemeinen Anforderungen der DSGVO an Compliance-Kontrollen und Aufklärungsmaßnahmen anschaulich anhand einer Checkliste dar. Dabei zeigen wir die aktuelle Rechtsprechung zu diesen Themen und deren Auswirkungen auf den geltenden und künftigen Beschäftigtendatenschutz. Wir geben Ihnen auch einen Überblick über die wichtigsten Neuregelungen des kürzlich vom Bundestag beschlossenen Bundesdatenschutzgesetzes.

Die Anzahl der Teilnehmer ist begrenzt. Sollten mehr Anmeldungen eingehen als Teilnehmerplätze verfügbar sind, werden Mandanten von Hogan Lovells bevorzugt behandelt. Auf Wunsch stellen wir Ihnen gerne eine Teilnahmebescheinigung aus.

Gerne können Sie die Einladung auch an interessierte Kolleginnen und Kollegen in Ihrem Unternehmen weiterleiten.

Wir würden uns freuen, Sie als Gäste bei uns begrüßen zu dürfen.

Ihr Hogan Lovells Team

Termin	Zeit	Veranstaltungsort
Mittwoch, 7. Juni 2017	17:30 Uhr – 19:00 Uhr (Registrierung ab 17:00 Uhr)	Hogan Lovells Int. LLP Sky Office, Kennedydamm 24 40476 Düsseldorf

### Teilnahme und Anmeldung

Die Teilnahme an unserer Veranstaltung ist kostenlos. Um optimal für Sie planen zu können, bitten wir Sie, sich bis spätestens **Freitag, 2. Juni 2017** anzumelden.

**[Hier können Sie sich für eine Teilnahme an der Veranstaltung registrieren.](#)**

Für organisatorische Fragen zur Veranstaltungen wenden Sie sich bitte an:

Mechtild Csengery  
Hogan Lovells Int. LLP  
Kennedydamm 24  
40476 Düsseldorf

T: +49 (0) 211 1368 429

E: [mechtild.csengery@hoganlovells.com](mailto:mechtild.csengery@hoganlovells.com)

# Newsletterarchiv

2015	Schwerpunktthema
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?
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
2017	Schwerpunktthema
Januar	Gesetzliche Neuregelungen im Arbeitsrecht 2017
Februar	Die ewige Gretchenfrage: Freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer?
März	Das "neue" Entgelttransparenzgesetz – ein Update
April	Kleider machen Unternehmen

# 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

Dr. Tim Gero Joppich  
[tim.joppich@hoganlovells.com](mailto:tim.joppich@hoganlovells.com)

---

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

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

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

---

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

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

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

---

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

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.