

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung  
02/2019

**RECHTSPRECHUNG**

**PENSIONSKASSEN**

Rechtswegzuständigkeit der ordentlichen Gerichte bei Branchen-Pensionskasse

**ZUSATZVERSORGUNG**

Rückwirkende Neuregelung des Gegenwerts bei Ausscheiden aus der VBL

**ANPASSUNGSPRÜFUNG**

1 %-Garantieanpassung neben § 16 Abs. 1 BetrAVG

**NEUORDNUNGEN**

Ablösung einer vertraglichen Einheitsregelung durch Betriebsvereinbarung,  
Sprecherausschussrichtlinie oder Gesamtzusage

Formwirksames Zustandekommen einer Sprecherausschussrichtlinie / Wahrung des  
Schriftformerfordernisses / Unterschrift vs. „Oberschrift“

**BEILAGEN**

- Sonderdruck:  
Datenschutz in der betrieblichen Altersversorgung – 1 Jahr DSGVO – eine Bestandsaufnahme
- Sonderdruck:  
„Anderer Fokus“ über die Schlussanträge in der EuGH-Sache *PSV ./.* *Bauer* vom 21.05.2019 auf LEITERbAV.de
- Sonderdruck:  
BB-Rechtsprechungsreport zur betrieblichen Altersversorgung 2018/2019  
(Betriebs-Berater Heft 18, 2019, Seiten 1012-1022)

Sie möchten unsere „Informationen zur betrieblichen Altersversorgung“  
zukünftig lieber digital beziehen?

Melden Sie sich gerne an!

[www.foerstercisch.de/betriebliche-altersversorgung/newsletter/](http://www.foerstercisch.de/betriebliche-altersversorgung/newsletter/)

Ihre Kanzlei für **Arbeitsrecht & betriebliche Altersversorgung**

---

## **PENSIONSKASSEN**

### **Rechtswegzuständigkeit der ordentlichen Gerichte bei Branchen-Pensionskasse**

*BGH-Beschluss vom 03.04.2019 –  
IV ZB 17/18*

von RA Dr. Nils Börner

Der Kläger hatte beim Landgericht Klage gegen eine branchenweit tätige Pensionskasse in der Rechtsform des VVaG erhoben. Zwischen den Parteien war unter anderem die Rechtswegzuständigkeit streitig. Das im Wege der Beschwerde angerufene Kammergericht hielt die Arbeitsgerichtsbarkeit für zuständig. Der BGH stellte hingegen klar, dass der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten eröffnet sei, weil es sich bei dem Beklagten nicht um eine Sozialeinrichtung i.S.v. § 2 Abs. 1 Nr. 4 lit. b) ArbGG handele.

Eine Sozialeinrichtung im Sinne der vorbezeichneten Norm zeichne sich dadurch aus, dass sie durch den Arbeitgeber errichtet wurde bzw. eine Nähe zum Arbeitsverhältnis aufweise. Bereits das BAG hatte ausgeführt (BAG NZA 2014, 221 Rn. 20), dass diese Nähe nur dann gegeben sei, wenn die soziale Leistung aus einem Sondervermögen erbracht werde, das der Arbeitgeber oder mit ihm im Konzernverbund stehende und ihm daher zuzuordnende Unternehmen zur Verfügung gestellt hätten.

Diese Kriterien seien zu verneinen, sobald die Leistungen des Beklagten aus Zahlungen mehrerer Unternehmen, die nur ihre Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche verbindet, finanziert würden. Der Umstand, dass das Versicherungsverhältnis seinen Ursprung im Arbeitsverhältnis habe, sei für die Einordnung als Sozialeinrichtung nicht von entscheidender Bedeutung.

In vergleichbaren Konstellationen ist somit von der Eröffnung des Rechtswegs zu den ordentlichen Gerichten auszugehen. Dies hat unter anderem nicht unerhebliche Kostenrisiken zur Folge, weil § 12a ArbGG sodann nicht gilt. Je nach Erfolgsaussichten des Verfahrens kann dies jedoch auch durchaus vorteilhaft sein.

## **ZUSATZVERSORGUNG**

### **Rückwirkende Neuregelung des Gegenwerts bei Ausscheiden aus der VBL**

*OLG Karlsruhe vom 19.02.2019 –  
12 U 94/18*

von RA Dr. Nils Börner

Nach Ansicht des OLG Karlsruhe verstößt eine Gegenwertforderung der VBL mit Wirkung auch für bereits ausgeschiedene Beteiligte nicht gegen das Rückwirkungsverbot. Dies gelte zumindest dann, wenn die ausgeschiedenen Beteiligten zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens mit einer Gegenwertzahlung rechnen mussten.

Die Entscheidung des OLG ist im Lichte der bisherigen BGH-Rechtsprechung zu betrachten. Mit zwei Urteilen vom 10.10.2012 wurde die bis dato geltende Gegenwertregelung der VBL-Satzung für unwirksam erklärt. Es folgte eine Satzungsänderung im Wege eines satzungsergänzenden Beschlusses, welcher mit Urteil des BGH vom 07.09.2016 erneut für unwirksam erklärt wurde. Gleichwohl räumte der BGH die Möglichkeit ein, für „Altfälle“ – wie den vom OLG Karlsruhe entschiedenen – eine rückwirkende Neuregelung des Gegenwerts zu schaffen.

Ein Vertrauen der Beteiligten, gar keinen Gegenwert zahlen zu müssen, konnte nach Ansicht des Gerichts somit nicht entstehen.

## **ANPASSUNGSPRÜFUNG**

### **1 %-Garantieanpassung neben § 16 Abs. 1 BetrAVG**

*BAG vom 11.12.2018 – 3 AZR 380/17  
(TEIL I)*

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lämpe

Mit einer kollektivrechtlichen Rechtsgrundlage hatte sich der Versorgungsschuldner zu einer jährlich zu erbringenden 1 %-Anpassung unter Anrechnung auf die Verpflichtung nach § 16 BetrAVG verpflichtet. Das BAG hielt diese Regelung aufgrund des konkreten Wortlauts nicht für eine solche, in deren Anwendung die Verpflichtung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG entfalle. Es entschied, dass die Anpassung um 1 % p.a. und eine Anpassung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG (VPI) nebeneinander gelten.

Anders als Teile der Finanzverwaltung, die mitunter (u.E. entgegen der Rechtslage) die Rückstellungsbildung für 1 %-Garantieanpassungen nicht anerkennen, sofern es sich um Zusagen handelt, die vor dem 31.12.1998, vgl. § 30c Abs. 1 BetrAVG, erteilt wurden, liegt nun eine Entscheidung vor, die die Möglichkeit einer Rückstellungsbildung auch im Falle des Bestehens beider Verpflichtungen stützt. Das BAG hält ausdrücklich fest, dass eine derartige Regelung mit § 30c Abs. 1 BetrAVG in Einklang steht. Eine Pensionsrückstellung muss daher auch nach dieser vertretener Auffassung steuerlich für die verpflichtende 1 %-Anpassung möglich sein.

Mit der Entscheidung des Senats vom 11.12.2018 bestätigt und verfestigt sich die Rechtsprechung hinsichtlich der - auch verschlechternden - Ablösungsmöglichkeit von individualvertraglichen Versorgungszusagen mit kollektivem Bezug (vertragliche Einheitsregelung, Gesamtzusage, betriebliche Übung).

Bereits mit Urteil vom 10.03.2015 – 3 AZR 56/14 hatte das BAG entschieden, dass bei Zusagen in Form einer Gesamtzusage der zusagende Arbeitgeber sicherstellen wolle, dass er mit einer solchen einheitlich geregelten Versorgungszusage im Regelfall lediglich eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregelungen zusage. Dadurch werde für den Versorgungsberechtigten erkennbar, dass die Versorgung einerseits nach einem einheitlichen System erbracht werden solle und andererseits - da ein solches System, so das BAG, nicht „erstarren“ dürfe - auch eine Offenheit zur Vereinbarung einer abändernden Neuregelung mit kollektivem Bezug bestehe.

Diese Grundsätze, die der Senat bereits für die Gesamtzusage (BAG vom 10.03.2015 - 3 AZR 56/14) und die betriebliche Übung (BAG vom 23.02.2016 – 3 AZR 44/14) festgehalten hatte, erweitert er mit der hier besprochenen Entscheidung nunmehr auch auf eine weitere Form einer individualvertraglichen Versorgungszusage mit kollektivem Bezug - die vertragliche Einheitsregelung. Wolle der Arbeitgeber, dass sich die Versorgung ausschließlich nach den bei Erteilung der individualvertraglichen Versorgungszusage mit kollektivem Bezug geltenden Versorgungsbedingungen richte, so müsse er dies (vgl. dazu bereits BAG vom 23.02.2016 – 3 AZR 44/14) deutlich zum Ausdruck bringen. Die mögliche Ablösung könne sowohl durch kollektivrechtliche Regelungen, wie eine Betriebsvereinbarung oder eine Sprecherausschussrichtlinie, erfolgen, als auch durch neue individualvertragliche Versorgungszusagen mit kollektivem Bezug, wie einer vertraglichen Einheitsregelung oder einer Gesamtzusage. Es sei schließlich unerheblich, in welcher Form der Arbeitgeber sein Altersversorgungssystem fortentwickeln wolle.

Eine Sprecherausschussrichtlinie bedarf zu ihrer Wirksamkeit nach § 28 Abs. 1 SprAuG der Schriftform nach § 126 Abs. 1 u. 2 BGB. Dieses Schriftformerfordernis verlangt im Falle des formwirksamen Zustandekommens sowohl seitens des Sprecherausschusses als auch seitens des Arbeitgebers Unterschriften auf derselben Urkunde (§ 126 Abs. 2 S. 1 BGB). Bei einer aus mehreren Blättern bestehenden Urkunde ist den Anforderungen an die Schriftform nach § 126 BGB auch ohne körperliche Verbindung genügt, wenn sich deren Einheit aus fortlaufender Paginierung, fortlaufender Nummerierung der einzelnen Bestimmungen, einheitlicher grafischer Gestaltung, inhaltlichem Zusammenhang des Textes oder vergleichbaren Merkmalen zweifelsfrei ergibt (dazu auch BAG vom 04.11.2015 - 7 AZR 933/13). Dabei ist es nach der Rechtsprechung des Senats nicht erforderlich, dass sich eine Unterschrift auf jeder einzelnen Seite des Dokuments befindet. Sofern sich die Urkunde aus der Verbindung mehrerer Blätter zusammensetzen solle, so müssten indes bei Unterzeichnung die Schriftstücke als einheitliche Urkunde äußerlich erkennbar geworden sein. Entscheidend sei zudem, dass die Unterschriften die Urkunde räumlich abschließen, also unterhalb des Textes stünden. Die Funktion, die Urkunde abzuschließen, könne eine Unterschrift am Anfang des Dokuments (eine sog. „Oberschrift“) nicht erfüllen. Möglich sei indes, in einer am Ende unterzeichneten Haupturkunde auf eine Anlage zu verweisen. Diese nicht unterschriebene Anlage müsse jedoch äußerlich eine Einheit mit der Haupturkunde bilden, bspw. indem sie geheftet sei.

Möchten die Kollektivpartner (oder allgemein: der/die Normgeber) daher im Falle einer am Schriftformerfordernis zu messenden Neuregelung größtmögliche Sicherheit hinsichtlich der Formwirksamkeit erlangen, so empfiehlt sich neben den zuvor beschriebenen einheitlichen Gestaltungsanforderungen eine Heftung der Urkunde, eine Unterzeichnung am Ende der Urkunde und im Falle des Verweises auf eine Anlage auch eine Unterzeichnung dieser Anlage, ggf. ergänzt um eine körperliche Verbindung. Neben diesen (im Streitfalle allerdings ggf. streitentscheidenden) Formalitäten empfiehlt sich eine peinlich genaue Protokollierung der Gründe der Neuordnung durch den Arbeitgeber. Sprechen Sie uns gerne an, wir unterstützen Sie durch unsere Erfahrung in der Verteidigung von neugeordneten Versorgungswerken gerne bei der Klärung und Beseitigung von Risiken.

## NEUORDNUNG

**Ablösung einer vertraglichen Einheitsregelung durch Betriebsvereinbarung, Sprecherausschussrichtlinie oder Gesamtzusage**

*BAG vom 11.12.2018 – 3 AZR 380/17 (TEIL II)*

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lampe

## NEUORDNUNG

**Formwirksames Zustandekommen einer Sprecherausschussrichtlinie / Wahrung des Schriftformerfordernisses / Unterschrift vs. „Oberschrift“**

*BAG vom 11.12.2018 – 3 AZR 380/17 (TEIL III)*

von RA | FA f. ArbR Philipp A. Lampe

## Ihre Kanzlei

Die Förster & Cisch Rechtsanwaltsgesellschaft mbH zeichnet sich durch eine bundesweit tätige hochspezialisierte anwaltliche Expertise im Bereich der **betrieblichen Altersversorgung** aus.

Die Rechtsanwälte und Fachanwälte von Förster & Cisch beraten und vertreten Sie zudem auch gerne im **Arbeitsrecht**, im **Versicherungsrecht**, im **Familienrecht** und im **Handels- und Gesellschaftsrecht**!

Unsere anwaltliche Tätigkeit geht bis in die 1970er Jahre zurück. Sie ist unter anderem verbunden mit dem anwaltlichen Wirken von Herrn Rechtsanwalt | Fachanwalt für Steuerrecht Peter Ahrend, Herrn Rechtsanwalt Professor Dr. Dr. Wolfgang Förster und Herrn Rechtsanwalt Jochen Rühmann.

Mit der Gründung der Kanzlei im Jahre 2011 wurden die Grundlagen für einen dauerhaften und nachhaltigen Fortbestand der Expertise gelegt. Im Sinne und im Interesse der Mandantschaft begleiten Sie die Rechtsanwälte und Fachanwälte von Förster & Cisch als mit unternehmerischen und betrieblichen Bedürfnissen vertraute Anwälte bundesweit und stehen Ihnen als kompetente **Ansprechpartner** zur Verfügung.

## Ihre Ansprechpartner



Prof. Dr. Dr. Wolfgang Förster  
Rechtsanwalt

0611 988717 - 15



Theodor B. Cisch  
Rechtsanwalt

0611 988717 - 12



Philipp A. Lämpe  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

0611 988717 - 17



Dr. Nils Börner  
Rechtsanwalt

0611 988717 - 16



Christopher Käss  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Handels-  
und Gesellschaftsrecht

0611 988717 - 11

## Veranstaltung

**SAVE THE DATE:**  
**07./08.11.2019**

**30. Berliner Seminar zur Alterssicherung**  
Referent u.a.: RA Theodor B. Cisch mit „Entwicklung der nationalen Rechtsprechung zur betrieblichen Altersversorgung“

**19.02.2020**

„Wiesbadener Gespräche zur betrieblichen Altersversorgung“,  
Domäne Mechtildshausen – Wiesbaden-Erbenheim

Besuchen Sie unsere Internetpräsenz: [www.foerstercisch.de](http://www.foerstercisch.de)