

Urteile, die Sie interessieren könnten

zusammengestellt von Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht u. Fachanwalt für Erbrecht
Michael Henn, Stuttgart

I.

Die Umwandlung einer Gesellschaft nationalen Rechts in eine Europäische Gesellschaft (SE) darf die Beteiligung der Gewerkschaften bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats nicht verringern

EuGH, Urteil – C-677/20

Schreibt das nationale Recht für die umzuwandelnde Gesellschaft einen getrennten Wahlgang für die Wahl der von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Arbeitnehmervertreter vor, muss eine solche Regelung des Wahlverfahrens beibehalten werden.

Zwei deutsche Gewerkschaften, die IG Metall und ver.di, wenden sich vor den deutschen Gerichten gegen die Modalitäten der Bestellung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Europäischen Gesellschaft SAP, der paritätisch aus Mitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammengesetzt ist.

Die streitigen Regelungen wurden zwischen SAP und dem im Rahmen der Umwandlung von SAP – bis dahin eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts – in eine Europäische Gesellschaft (SE) dort gebildeten besonderen Verhandlungsgremium¹ vereinbart. Sie sehen vor, dass bei einer Verringerung der Anzahl der Mitglieder des Aufsichtsrats der SAP SE von 18 auf 12 die Gewerkschaften weiterhin Kandidaten für einen Teil der sechs Sitze der Arbeitnehmervertreter vorschlagen können, diese Kandidaten jedoch nicht mehr in einem von dem der Wahl der übrigen Arbeitnehmervertreter getrennten Wahlgang gewählt werden. Daher ist nicht mehr sichergestellt, dass sich unter den Vertretern der Arbeitnehmer in diesem Aufsichtsrat auch tatsächlich ein Gewerkschaftsvertreter befindet.

Das mit dem Rechtsstreit befasste Bundesarbeitsgericht ist der Ansicht, dass unter Zugrundelegung ausschließlich des deutschen Rechts dem Antrag der beiden Gewerkschaften stattzugeben und die Unwirksamkeit der streitigen Regelungen festzustellen wäre. Nach deutschem Recht müssten nämlich bei der Gründung einer SE durch Umwandlung die die Einflussnahme der Arbeitnehmer auf die Beschlussfassung der Gesellschaft prägenden Elemente eines Verfahrens zur Beteiligung der Arbeitnehmer in gleichwertigem Umfang erhalten bleiben.

Die Anwendung eines getrennten Wahlgangs für die Wahl der von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Kandidaten habe gerade den Zweck, den Einfluss der Arbeitnehmervertreter auf die Beschlussfassung innerhalb eines Unternehmens zu stärken, indem sichergestellt werde, dass zu diesen Vertretern Personen gehörten, die über ein hohes Maß an Vertrautheit mit den Gegebenheiten und Bedürfnissen des Unternehmens verfügten, und gleichzeitig externer Sachverstand vorhanden sei.

Das Bundesarbeitsgericht, das Zweifel in Bezug auf die Frage hat, ob die Richtlinie 2001/86 zur Ergänzung des Statuts der SE hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer nicht ein – gegebenenfalls von allen Mitgliedstaaten in gleichem Maß sicherzustellendes – einheitliches Schutzniveau vorsehe, das geringer sei als nach deutschem Recht, hat den Gerichtshof um Auslegung dieser Richtlinie ersucht.

Nach deren Wortlaut muss im Falle einer durch Umwandlung gegründeten SE die für diese SE geltende Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleisten, das in der Gesellschaft besteht, die in eine SE umgewandelt werden soll (Vorher-Nachher-Prinzip).

VDA- Arbeitsrechtsdepesche 10-2022

Mit seinem heutigen Urteil stellt der Gerichtshof fest, dass die für eine durch Umwandlung geschaffene SE geltende Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer für die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat der SE in Bezug auf die von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Kandidaten einen getrennten Wahlgang vorsehen muss, sofern das anwendbare nationale Recht einen solchen getrennten Wahlgang in Bezug auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats der Gesellschaft, die in eine SE umgewandelt werden soll, vorschreibt.

Daher ist im vorliegenden Fall für die Beurteilung, ob die Beteiligungsvereinbarung eine mindestens gleichwertige Beteiligung der Arbeitnehmer an der Beschlussfassung innerhalb von SAP nach ihrer Umwandlung in eine SE gewährleistet, das deutsche Recht maßgebend, wie es für diese Gesellschaft vor ihrer Umwandlung in eine SE galt, insbesondere das deutsche Mitbestimmungsgesetz.

Der Gerichtshof hebt hervor, dass der Unionsgesetzgeber der Auffassung war, dass es angesichts der in den Mitgliedstaaten bestehenden Vielfalt an Regelungen und Gepflogenheiten für die Beteiligung der Arbeitnehmervertreter an der Beschlussfassung in Gesellschaften nicht ratsam ist, ein auf die SE anwendbares einheitliches europäisches Modell der Arbeitnehmerbeteiligung vorzusehen.

Somit wollte der Unionsgesetzgeber die Gefahr ausschließen, dass die Gründung einer SE, insbesondere im Wege der Umwandlung, zu einer Einschränkung oder sogar zur Beseitigung der Beteiligungsrechte führt, die die Arbeitnehmer der Gesellschaft, die in die SE umgewandelt werden soll, nach den nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten genossen haben.

Der Gerichtshof stellt darüber hinaus klar, dass das Recht, einen bestimmten Anteil der Kandidaten für die Wahlen der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat einer durch Umwandlung gegründeten SE wie der SAP vorzuschlagen, nicht nur den deutschen Gewerkschaften vorbehalten sein darf, sondern auf alle in der SE, ihren Tochtergesellschaften und Betrieben vertretenen Gewerkschaften ausgeweitet werden muss, so dass die Gleichheit dieser Gewerkschaften in Bezug auf dieses Recht gewährleistet ist.

Siehe:

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2022-10/cp220169de.pdf>

II.

Fortbestand der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten in einem Betrieb unter fünf

BAG, Beschluss vom 19. Oktober 2022 – 7 ABR 27/21

Die Schwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Sie wird nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX* ua. in Betrieben mit wenigstens fünf – nicht nur vorübergehend beschäftigten – schwerbehinderten Menschen für eine Amtszeit von regelmäßig vier Jahren gewählt. Sinkt die Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter im Betrieb unter den Schwellenwert von fünf, ist das Amt der Schwerbehindertenvertretung nicht vorzeitig beendet.

In dem Kölner Betrieb einer Arbeitgeberin mit ungefähr 120 Mitarbeitern wurde im November 2019 eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Zum 1. August 2020 sank die Zahl der schwerbehinderten Menschen in diesem Betrieb auf vier Beschäftigte. Die Arbeitgeberin informierte die Schwerbehindertenvertretung darüber, dass sie nicht mehr existiere und die schwerbehinderten Beschäftigten von der Schwerbehindertenvertretung in einem anderen Betrieb vertreten würden.

In dem von ihr eingeleiteten Verfahren hat die Schwerbehindertenvertretung des Kölner Betriebs die Feststellung begehrt, dass ihr Amt nicht aufgrund des Absinkens der Anzahl schwerbehinderter Menschen im Betrieb vorzeitig beendet ist. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben den Antrag abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde der Schwerbehindertenvertretung hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Das Amt der Schwerbehindertenvertretung ist nicht vorzeitig beendet. Eine ausdrückliche Regelung, die das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter unter den Schwellenwert nach § 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorsieht, besteht im Gesetz nicht. Eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit ist auch nicht aus gesetzessystematischen Gründen oder im Hinblick auf Sinn und Zweck des Schwellenwerts geboten.

Siehe:

VDA- Arbeitsrechtsdepesche 10-2022

<https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/fortbestand-der-schwerbehindertenvertretung-bei-absinken-der-anzahl-der-schwerbehinderten-beschaeftigten-in-einem-betrieb-unter-fuenf/>

III.

Tarifliche Regelung zur zeitlich begrenzten Fortführung des Arbeitsverhältnisses statt Ausscheiden mit tariflichem Abfindungsanspruch - Höhe der Betriebsrente

LAG Düsseldorf, Urteil vom 03.08.2022, 12 Sa 234/22

1. Auslegung einer tariflichen Bestimmung, die den Beschäftigten mit einem tariflichen Abfindungsanspruch das Recht gewährt, statt der Zahlung der Abfindung die Fortführung des Arbeitsverhältnisses unter Freistellung von der Arbeitspflicht über den eigentlich vorgesehenen Beendigungszeitpunkt hinaus zu verlangen. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis nach der tariflichen Vorgabe spätestens zu dem Zeitpunkt, in dem die Arbeitgeberin für die Weiterzahlung der Bezüge insgesamt einen Betrag aufgewendet hat, der der zu zahlenden Abfindung entsprochen hätte.

2. Macht die Arbeitnehmerin von dieser tariflichen Fortführungsoption Gebrauch, ergibt die Auslegung der tariflichen Bestimmungen, dass der Zeitraum, der anstelle der Abfindung gewährten Fortführung des Arbeitsverhältnisses nicht ruhegehaltstfähig ist. Er erhöht die allein arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung der Arbeitnehmerin nicht mehr.

3. Dieses Verständnis der tariflichen Normen verstößt weder gegen § 3 BetrAVG noch gegen §§ 1b, 2 BetrAVG.

Siehe:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2022/NRWE_LAG_D_sseeldorf_12_Sa_234_22_Urteil_20220803.html

IV.

Gebührenstreitwert, außerordentliche Kündigung, hilfsweise ordentliche Kündigung

LAG Hamm, Beschluss vom 15.08.2022, 8 Ta 74/22

Werden in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren eine außerordentliche Kündigung und eine zeitlich nachfolgende, gesondert ausgesprochene hilfsweise ordentliche Kündigung angegriffen, ist der Gebührenstreitwert jedenfalls dann insgesamt nach dem Vierteljahresentgelt zu bemessen, wenn beide Kündigungen auf dieselben Gründe gestützt werden (im Anschluss an: LAG Düsseldorf, Beschluss vom 7. Mai 2018 - 4 Ta 124/18).

Siehe:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2022/8_Ta_74_22_Beschluss_20220815.html

V.

Kostenerstattung bei nur zur Fristwahrung eingelegtem Rechtsmittel

LAG Niedersachsen, Beschluss vom 29.09.2022, 4 Ta 143/22

1. Gemäß § 91 Abs. 2 Satz 1 ZPO gehören zu den erstattungsfähigen Kosten die gesetzlichen Gebühren und Auslagen des Rechtsanwalts der obsiegenden Partei. Daraus ist zu entnehmen, dass ein Beteiligter eines Verfahrens, in dem diese Vorschrift Anwendung findet, einen Rechtsanwalt zu Hilfe nehmen darf und die dadurch entstandenen Kosten auch erstattungsfähig sind. Eine Einschränkung dieses Grundsatzes für die Fälle, in denen ein Rechtsmittel nur vorsorglich eingelegt wird, ist dem Gesetz nicht zu entnehmen.

2. Von der grundsätzlichen Anerkennung der Notwendigkeit der Beauftragung eines Rechtsanwalts zu unterscheiden ist die Frage, welche Maßnahmen der einmal bestellte Rechtsanwalt zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung für notwendig iSv. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO halten darf.

Siehe:

<http://www.rechtsprechung.niedersachsen.juris.de/jportal/portal/page/bsndprod.psm1?doc.id=JURE220035315&st=ent&doctyp=juris-r&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

VI.

Kosten des Betriebsrats - Rückforderung durch Arbeitgeber bei fehlender Erforderlichkeit

LAG Niedersachsen, Urteil vom 30.08.2022, 9 Sa 945/21

VDA- Arbeitsrechtsdepesche 10-2022

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, von ihm gezahlten Kosten des Betriebsrats iSv § 40 BetrVG im Wege der Aufrechnung von dem betroffenen Betriebsratsmitglied zurückzuverlangen, nachdem er die - nicht erforderlichen - Kosten zunächst übernommen hat. Die Regelungen der Geschäftsführung ohne Auftrag gem §§ 677 ff. BGB sind insoweit durch §§ 2 Abs 1, 40 Abs 1, 78 Satz 2 BetrVG verdrängt.

Siehe:

<http://www.rechtsprechung.niedersachsen.juris.de/jportal/portal/page/bsndprod.psm1?doc.id=JURE220034069&st=ent&doctyp=juris-r&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

VII.

StGB § 263 Abs. 1; AGG § 15

BGH, Beschluss vom 04.05.2022, 1 StR 3/21

Zu den Voraussetzungen einer Strafbarkeit bei vorgespiegelten Bewerbungen auf diskriminierende Stellenangebote zur Erlangung von Entschädigungsansprüchen (sog. AGG-Hopping).

Siehe:

<https://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&Datum=Aktuell&Sort=12288&Seite=3&nr=131246&pos=95&anz=762>

VIII.

ZPO § 130 a Abs. 3 und 4

BGH, Beschluss vom 07.09.2022, XII ZB 215/22

Die einfache Signatur im Sinne des § 130 a Abs. 3 Satz 1 Alt. 2 ZPO meint die einfache Wiedergabe des Namens am Ende des Textes, beispielsweise bestehend aus einem maschinenschriftlichen Namenszug unter dem Schriftsatz oder einer eingescannten Unterschrift. Nicht genügend ist das Wort „Rechtsanwalt“ ohne Namensangabe (im Anschluss an BAGE 172, 186 = NJW 2020, 3476 und BSG NJW 2022, 1334).

Siehe:

<https://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&Datum=Aktuell&Sort=12288&nr=131343&pos=22&anz=780>

IX.

Bundesgerichtshof entscheidet über Gültigkeit einer Nach- und Neuwahl zum Vorstand einer Rechtsanwaltskammer

BGH, Urteil vom 12.09.2022, AnwZ (Brg) 41/21

Der Senat für Anwaltssachen hat über die Wahlanfechtungsklage eines Rechtsanwalts entschieden, der nach der Niederlegung seines Amtes als Vorstandsmitglied der beklagten Rechtsanwaltskammer weder zur Nachwahl für den infolge seiner Amtsniederlegung nachzubesetzenden Sitz noch für die in einem einheitlichen Wahlgang mit der Nachwahl durchgeführte turnusmäßige Neuwahl der Hälfte der Vorstandsmitglieder als Kandidat zugelassen worden war. Der Senat hat die Wahl hinsichtlich der turnusmäßigen Neuwahl für den Wahlbezirk des Klägers für ungültig erklärt und festgestellt, dass die Verbindung der Nach- und der Neuwahl in einem einheitlichen Wahlgang rechtswidrig war. Den weitergehenden Antrag auf Ungültigerklärung auch der Nachwahl hat er abgewiesen.

Siehe:

<http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=pm&Datum=2022&Sort=3&nr=131457&pos=1&anz=149>

X.

ZPO § 85 Abs. 2, § 233 Satz 1 (B)

BGH, Beschluss vom 20.09.2022, VI ZB 17/22

Ein Rechtsanwalt hat durch geeignete organisatorische Vorkehrungen dafür Sorge zu tragen, dass Fristversäumnisse möglichst vermieden werden. Hierzu gehört die allgemeine Anordnung, bei Prozesshandlungen, deren Vornahme ihrer Art nach mehr als nur einen geringen Aufwand an Zeit und Mühe erfordert, wie dies regelmäßig bei Rechtsmittelbegründungen der Fall ist, außer dem Datum des Fristablaufs noch eine grundsätzlich etwa einwöchige Vorfrist zu notieren.

Siehe:

<https://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&sid=560935b6c6ff473b353d2be8f7e3f70f&nr=131393&pos=0&anz=1>

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 10-2022

XI.

ZPO § 130a Abs. 5, § 233 (Fd)

BGH, Beschluss vom 20.09.2022, XI ZB 14/22

Die Überprüfung der ordnungsgemäßen Übermittlung eines fristgebundenen Schriftsatzes (hier: Berufungsbegründung) über das **besondere elektronische Anwaltspostfach (beA)** erfordert die Kontrolle, ob sich die erhaltene automatisierte Eingangsbestätigung gemäß § 130a Abs. 5 Satz 2 ZPO auf die Datei mit dem betreffenden Schriftsatz bezieht.

Siehe:

<https://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&sid=5f258725b319ef805ee06f04c101012d&nr=131398&pos=0&anz=1>

Mit besten Grüßen

Ihr

Michael Henn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Erbrecht
Fachanwalt für Arbeitsrecht
VDAA – Präsident

VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e.V.

Kronprinzstr. 14

70173 Stuttgart

Telefon: (0711) 3058 9320

Telefax: (0711) 3058 9311

Email: info@vdaa.de

www.vdaa.de