

Durch die Umwandlung einer deutschen Aktiengesellschaft in eine Europäische Gesellschaft darf der besondere Wahlgang für die Wahl der Gewerkschaftsvertreter in den Aufsichtsrat nicht beeinträchtigt werden. Dieser Wahlgang ist ein prägendes Element der Regelung über die Arbeitnehmerbeteiligung in Deutschland und kann nicht Gegenstand von Verhandlungen im Rahmen der Umwandlung sein, so die Schlussanträge des Generalanwalts vom 28.4.2022 in der Rechtssache EuGH, C-677/20. Zugrunde lag ein Sachverhalt, bei dem im Jahr 2014 die deutsche Aktiengesellschaft SAP in eine Europäische Gesellschaft (SE) umgewandelt wurde. Vor und nach der Umwandlung setzt sich der Aufsichtsrat der Beklagten zu gleichen Teilen aus Vertretern der Aktionäre und Vertretern der Arbeitnehmer zusammen. Vor der Umwandlung wurden die Arbeitnehmervertreter jedoch gemäß den deutschen Rechtsvorschriften in zwei getrennten Wahlgängen gewählt, von denen einer der Wahl der Kandidaten der Gewerkschaften vorbehalten war. Dieser sollte aufgrund einer Vereinbarung von Beteiligten künftig wegfallen, wogegen sich Gewerkschaften wandten. Das im Revisionsverfahren mit der Sache befasste BAG hat das Verfahren ausgesetzt und dem EuGH Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt. Entsprechend der Richtlinie zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer muss in der Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer (Beteiligungsvereinbarung) in Bezug auf alle Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung zumindest das gleiche Ausmaß gewährleistet werden, das vor der Umwandlung in eine SE bestand. Daher stellt sich nach dem BAG die Frage, ob der gesonderte Wahlgang für die Wahl der Gewerkschaftsvertreter in den Aufsichtsrat einer aus der Umwandlung einer Aktiengesellschaft deutschen Rechts hervorgegangenen SE beibehalten werden muss oder ob durch die Aushandlung der Beteiligungsvereinbarung davon abgewichen werden kann. Man darf gespannt sein.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Streitwertfestsetzung – Kündigungsschutzklage und Zahlung von Annahmeverzugsvergütung

1. Bei der Berechnung des Streitwerts ist nach § 39 Abs. 1 Satz 1 GKG der Wert mehrerer Streitgegenstände zusammenzurechnen. Dieses sog. Additionsprinzip kommt nicht zur Anwendung, wenn und soweit die vom Kläger verfolgten Ansprüche wirtschaftlich identisch sind (Rn. 8 ff.).
2. Zwischen einer Bestandsschutzstreitigkeit und einem Anspruch auf Zahlung von Annahmeverzugsvergütung besteht im Regelfall wirtschaftliche Identität, soweit die Bewertung des Kündigungsschutzantrags reicht (Rn. 14). Dies hat zur Folge, dass eine Zusammenrechnung der jeweiligen Streitwerte unterbleibt. Maßgebend ist allein der höhere Streitwert (Rn. 13).

BAG, Beschluss vom 1.3.2022 – 9 AZB 38/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1074-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zeitungszusteller – Dauernacharbeit – Ausgleich nach § 6 Abs. 5 ArbZG

1. Die Belastung, die mit einer Arbeitsleistung in Dauernacharbeit verbunden ist, übersteigt die gewöhnlich mit Nacharbeit einhergehende Belastung. Lange Nacharbeitszeiträume sind besonders nachteilig für die Gesundheit der Arbeitnehmer und können die Sicherheit bei der Arbeit beeinträchtigen. Der nach § 6 Abs. 5 ArbZG für Dauernacharbeit geschuldete Ausgleich durch einen Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt erhöht sich bei Dauernacharbeit regelmäßig auf 30 %. Die Grundrechte des Arbeitgebers aus Art. 12 Abs. 1 Satz 1 und Art. 14 Abs. 1 Satz 1 GG stehen dem nicht entgegen (Rn. 25 ff.).

2. Leistet der Nacharbeitnehmer Vollzeitarbeit, verringert sich der für Dauernacharbeit regelmäßig angemessene Ausgleich in Höhe von 30 % nicht deshalb, weil die tägliche Arbeitsleistung nur einen Teil des Nacharbeitszeitraums umfasst (Rn. 36).

3. Der Vertrieb unterfällt bei nächtlicher Zustellung von Tageszeitungen dem Gewährleistungsbereich des Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG. Bei werten der Betrachtung ist es vor dem Hintergrund des Schutzzwecks von § 6 Abs. 5 ArbZG dennoch nicht gerechtfertigt, den Zuschlag unter den für Dauernacharbeit angemessenen Regelwert von 30 % des Bruttoarbeitsentgelts zu senken. Die Medienfreiheit gewährleistet nicht, dass Medien-erzeugnisse verbreitet werden können, ohne die allgemein geltende Rechtsordnung zu beachten. Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, den § 6 Abs. 5 ArbZG mittelbar fördern soll, ist ein überragend wichtiges Gemeinwohlziel von Verfassungsrang. Er darf wirtschaftlichen Erwägungen nicht untergeordnet werden (Rn. 47 ff.).

BAG, Urteil vom 10.11.2021 – 10 AZR 261/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1074-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Altersteilzeit – tarifliche Abfindung bei vorzeitigem Rentenbeginn

1. Die Abfindung nach § 6 KonzernAtzTV dient nach Abs. 2 Satz 1 der Bestimmung ausschließlich der Minderung des Rentenverlustes, den Arbeitnehmer infolge einer vorzeitigen Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente nach der Altersteilzeit hinzunehmen haben. Die Tarifvertragsparteien haben damit nicht nur den Zweck der Abfindungszahlung bestimmt, sondern zugleich den Kreis der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer begrenzt (Rn. 12).

2. § 6 Abs. 2 Satz 1 KonzernAtzTV stellt zur Festlegung der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer auf den Rechtsbegriff des „vorzeitigen Rentenbeginns“ ab, wie er in den Regelungen des SGB VI verwendet wird und nicht auf den Begriff der (Regel)Altersgrenze (Rn. 14).

3. Bezugspunkt für die Feststellung eines „vorzeitigen Rentenbeginns“ ist nach den Bestimmungen des SGB VI nicht für jede Rente wegen Alters das für die Regelaltersrente maßgebliche Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 235 SGB VI), sondern die Regelaltersgrenze für die konkret in Anspruch genommene Altersrentenart. Die Altersgrenzen anderer Rentenarten sind ohne Belang (Rn. 15 f.).

4. Ein vorzeitiger Renteneintritt ist bei der Rente für besonders langjährig Versicherte nach §§ 38, 236b SGB VI nicht vorgesehen. Arbeitnehmer, die diese Altersrente beziehen, sind nicht nach § 6 Abs. 1 KonzernAtzTV anspruchsberechtigt, denn sie gehen nicht vorzeitig in Rente und müssen keinen Rentenverlust durch Minderung des Zugangsfaktors nach § 77 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a SGB VI hinnehmen (Rn. 17 ff.).

5. § 6 KonzernAtzTV bedarf keiner am Maßstab des Art. 3 Abs. 1 GG orientierten Korrektur. Die vom Anwendungsbereich der Abfindungsregelung ausgenommene Gruppe der Arbeitnehmer, die eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte nach §§ 38, 236b SGB VI beziehen, ist – weil bei ihr ein „Rentenverlust“ wegen eines „vorzeitigen Rentenbeginns“ in Gestalt versicherungsmathematischer Abschläge nicht eintritt – mit der Gruppe der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer nicht vergleichbar (Rn. 25).

BAG, Urteil vom 25.1.2022 – 9 AZR 248/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1074-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)