

Wie die Arbeitnehmermitbestimmung in der durch Umwandlung gegründeten SE zu handhaben ist, ist nach wie vor heftig umstritten. Nicht nur ob bei der Zusammensetzung der sog. „Ist-Zustand“ oder der „Soll-Zustand“ maßgeblich ist, sondern auch wie man die paritätische Mitbestimmung sicherstellen kann, wenn der bereits gebildete Aufsichtsrat verkleinert werden soll, beschäftigt die Praxis. Das BAG hat nun ein entsprechendes Verfahren per Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH abgegeben (BAG PM Nr. 27/20 vom 18.8.2020, 1 ABR 43/18 (A)). Die Arbeitgeberin – eine im Jahr 2014 in eine SE umgewandelte AG – unterhält einen 18-köpfigen Aufsichtsrat, der derzeit paritätisch sowohl mit über Gewerkschaftslisten gewählten Arbeitnehmern wie auch mit über reguläre Arbeitnehmerlisten gewählten Vertretern besetzt ist. Vor der Umwandlung unterfiel die SE dem Mitbestimmungsgesetz. Im Zuge der Umwandlung wurde eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin und einem gesonderten Verhandlungsgremium geschlossen, die u.a. vorsieht, dass der bestehende 18-köpfige Aufsichtsrat auf zwölf Mitglieder verkleinert werden kann. Für einen solchen Fall ist den Gewerkschaften ein Vorschlagsrecht für die Arbeitnehmervertreter eingeräumt worden. Ein getrennter Wahlgang soll insoweit aber nicht stattfinden. Dagegen wehrten sich die Gewerkschaften, da die Regelung gegen § 21 Abs. 6 SEBG verstoße. Da es bei der Entscheidung auf die Auslegung der SE-Arbeitnehmerbeteiligungsrichtlinie aus dem Jahr 2001 ankommt, konnte das BAG nicht selbst entscheiden.



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Anpassung der bAV wegen Verstoßes gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz

Wenn und soweit Regelungen in Gesamtzusagen gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen, führt die unzulässige Gruppenbildung allein zu einem Anspruch im Zusammenspiel mit der vom Arbeitgeber geschaffenen kollektiven Regelung auf Anpassung nach oben. Aus dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergibt sich nichts Weitergehendes.

BAG, Urteil vom 3.6.2020 – 3 AZR 730/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1907-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Umfang der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers bei außerordentlichen Kündigungen

Die Wahrung der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB gehört nicht zu den „Gründen für die Kündigung“ iSv. § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, über die der Arbeitgeber den Betriebsrat unterrichten muss.

BAG, Urteil vom 7.5.2020 – 2 AZR 678/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1907-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Kündigungsfrist für Geschäftsführerdienstverträge

Die gesetzliche Kündigungsfrist für Geschäftsführerdienstverträge, die keine Arbeitsverträge sind, folgt aus § 621 BGB.

BAG, Urteil vom 11.6.2020 – 2 AZR 374/19
(Amtlicher Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1907-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Zur Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG

1. Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG hat eine Doppelfunktion. Sie dient einerseits der vollen Schadenskompensation und andererseits der

Prävention, wobei jeweils der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu wahren ist.

2. Bei der Bestimmung der angemessenen Entschädigung für den erlittenen immateriellen Schaden nach § 15 Abs. 2 AGG steht den Tatsachengerichten nach § 287 Abs. 1 ZPO ein weiter Ermessensspielraum zu. Die Festsetzung der angemessenen Entschädigung durch das Tatsachengericht unterliegt infolgedessen nur einer eingeschränkten revisionsgerichtlichen Kontrolle. Das Revisionsgericht kann lediglich überprüfen, ob das Berufungsgericht die Rechtsnorm zutreffend ausgelegt, ein Ermessen ausgeübt, die Ermessensgrenze nicht überschritten hat und ob es von seinem Ermessen einen fehlerfreien Gebrauch gemacht hat, indem es sich mit allen für die Bemessung der Entschädigung maßgeblichen Umständen ausreichend auseinandergesetzt und nicht von sachfremden Erwägungen hat leiten lassen.

BAG, Urteil vom 28.5.2020 – 8 AZR 170/19
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1907-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Einstandspflicht des Arbeitgebers in der bAV

1. In einem Empfangsbereich eines gemeinsamen Gerichtsgebäudes verschiedener Gerichte kann ein Berufungsbegründungsschriftsatz nur dann fristwährend eingereicht werden, wenn der Empfangsbereich als gemeinsame Postannahmestelle fungiert und somit auch dem Berufungsgericht organisatorisch zugeordnet ist (Rn. 32 ff.).

2. Bestehende Rechte auf laufende Betriebsrente genießen Eigentumsschutz nach Art. 14 GG. Betriebsrentner, deren betriebliche Altersversorgung der Arbeitgeber über eine Pensionskasse durchführt und denen als Versicherte dort Überschussanteile zustehen, sind deshalb ebenso berechtigt, eine ordnungsgemäße Berechnung der Überschussanteile gegenüber der Pensionskasse

geltend zu machen, wie Versicherungsnehmer, die sich selbst versichert haben (Rn. 95 f.).

3. Ist der Arbeitgeber von seiner Anpassungsprüfungs- und Entscheidungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG befreit, weil die Voraussetzungen von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG vorliegen, und unterbleibt die Anpassung einer Pensionskassenrente mangels zu verteilender Überschussanteile, so steht dem Versorgungsempfänger kein Anspruch auf Anpassungsprüfung nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG zu. Es liegt dann kein Fall der in § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG geregelten Einstandspflicht vor (Rn. 107 ff.).

BAG, Urteil vom 3.6.2020 – 3 AZR 166/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1907-5](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Düsseldorf: Datenschutzrechtliche Anforderungen an Daten des MDK

1. Fordert eine Krankenkasse aufgrund des Bezugs von Krankengeld bei einem Medizinischen Dienst der Krankenkasse (MDK) eine gutachtliche Stellungnahme zu dessen Arbeitsunfähigkeit an, so darf der MDK, auch wenn es sich um den Arbeitgeber des Mitgliedes handelt, ein schriftliches Gutachten durch eine bei ihr angestellte Ärztin erstellen.

2. Die Ärztin darf zur Erstellung der gutachtlichen Stellungnahme den behandelnden Arzt des Mitglieds telefonisch und ohne dessen vorherige Zustimmung um Auskunft ersuchen.

3. Zu den Anforderungen an den Datenschutz, welche sich aus Art. 6, 9 DSGVO in einem solchen Fall bezogen auf die Aspekte aus dem ersten und zweiten Leitsatz und für die Speicherung der gutachtlichen Stellungnahme ergeben.

LAG Düsseldorf, Urteil vom 11.3.2020 – 12 Sa 186/19
(Amtliche Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2020-1907-6](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)