

Deutschland gilt aufgrund seiner sehr guten Wirtschaftsdaten in Zeiten, in denen die Nachbarländer stark zu kämpfen haben, als Vorbild. Der enorme Exportüberschuss zieht sogar bereits die EU-Kommission als Kritiker wegen der Gefahr der europäischen Finanzstabilität auf den Plan (PM FAZ vom 18.11.2013; vgl. auch das Editorial von *Pache* in EWS 2013 H. 12/I). Die aktuelle Wirtschaftsstärke Deutschlands darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Unternehmen auch hierzulande unangenehme Entscheidungen zu fällen und umzusetzen haben. Um dem internationalen Druck auf dem Markt gerecht zu werden, müssen ganze Firmenzweige umorganisiert werden. Dies kann nicht selten auch Massenentlassungen nach sich ziehen. Bei der Telekom-Tochter T-Systems steht beispielsweise aufgrund der Neuausrichtung der IT- und Großkundensparte ein Abbau von bis zu 8000 Arbeitsplätzen bevor (PM HB vom 2.12.2013). Neben den zahlreichen Anforderungen an eine fehlerfreie Sozialauswahl (vgl. dazu in diesem Heft den Aufsatz von *Kempter* auf S. 3061) hat sich insbesondere die Rechtsprechung zur Massenentlassung massiv fortentwickelt, wie sich aus dem aktuellen BB-Rechtsprechungsreport von *Berger* (ebenfalls in diesem Heft auf S. 3065) ergibt.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### Amtliche Leitsätze

#### BAG: Zuordnung des Betriebsteils

1. Der Beschluss einer Einigungsstelle, mit dem diese ihre Zuständigkeit bejaht oder verneint, kann nicht mit einem Antrag zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden, der auf die Feststellung der Unwirksamkeit dieses Beschlusses gerichtet ist.

2. Ein Betriebsteil ist dem Hauptbetrieb zuzuordnen, wenn seine Belegschaft nach § 4 Abs. 1 Satz 2 BetrVG die Teilnahme an der dort stattfindenden Betriebsratswahl beschließt.

**BAG**, Beschl. vom 17.9.2013 – 1 ABR 21/12

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-3059-1](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

#### LAG Berlin-Brandenburg: Anwendungsfall des Equal-pay-Anspruchs

... 2. Wird ein Leiharbeiternehmer von der Entleiherin höherwertig eingesetzt als dies nach dem Überlassungsvertrag vereinbart war, steht dies dem Anspruch des Arbeitnehmers auf gleiches Arbeitsentgelt nicht entgegen. Maßgeblich für den Equal-pay-Anspruch ist allein, ob der Kläger, wenn er bei der Entleiherin eingestellt worden wäre, einen Anspruch auf Vergütung nach der geltend gemachten Vergütungsgruppe gehabt hätte. Nach dem bei der Entleiherin geltenden Tarifvertrag hat der Arbeitnehmer aber bei einer auf Dauer übertragenen höherwertigen Tätigkeit Anspruch auf entsprechende Eingruppierung. ...

**LAG Berlin-Brandenburg**, Urteil vom 10.9.2013 – 7Sa378/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-3059-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

### Nicht amtliche Leitsätze

#### BAG: Abweichung der Namensliste von der Auswahlrichtlinie

1. Die Betriebsparteien können Auswahlrichtlinien i. S. v. § 1 Abs. 4 Var. 2 KSchG bei späterer oder schon bei zeitgleicher Gelegenheit – etwa bei Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste – ändern. Setzen sie sich in einem be-

stimmten Punkt gemeinsam über die Auswahlrichtlinie hinweg, ist die Namensliste zumindest dann maßgeblich, wenn Interessenausgleich und Auswahlrichtlinie von denselben Betriebsparteien stammen.

2. Ein Punkteschema für die soziale Auswahl ist auch dann eine nach § 95 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Auswahlrichtlinie, wenn der Arbeitgeber es nicht generell auf alle künftigen betriebsbedingten Kündigungen, sondern nur auf konkret bevorstehende Kündigungen anwenden will.

3. Das Punktesystem einer Auswahlrichtlinie muss keine individuelle Abschlussprüfung des Arbeitgebers vorsehen. Der Arbeitgeber braucht neben den in § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG ausdrücklich bezeichneten Grunddaten keine weiteren Gesichtspunkte zu berücksichtigen.

4. Ein berechtigtes betriebliches Interesse i. S. v. § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG ist anzunehmen, wenn die im konkreten Fall vorgenommene Altersgruppenbildung geeignet ist, eine ausgewogene Personalstruktur zu sichern.

5. Der Senat lässt offen, ob und unter welchen Voraussetzungen die Betriebsparteien nach § 125 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Alt. 2 InsO vereinbaren können, die Altersstruktur zu verbessern.

**BAG**, Urteil vom 24.10.2013 – 6 AZR 854/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-3059-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

#### BAG: Änderungskündigung – Änderung einer arbeitsvertraglichen Entgeltregelung

1. Ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Änderung der Arbeitsbedingungen i. S. d. § 2 Satz 1, § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG kommt in Betracht, wenn die Parteien Nebenleistungen vereinbart haben, deren Gewährung an Umstände anknüpft, die nicht notwendig während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses vorliegen. Tritt eine wesentliche Änderung der maßgebenden äußeren Verhältnisse ein, die für die Vereinbarung einer Nebenleistung bestimmend waren und die außerhalb kündigungsschutzrechtlicher Regelungen als möglicher Wegfall oder als mög-

liche Störung der Geschäftsgrundlage geprüft werden, kann dies – je nach den Umständen – geeignet sein, eine Änderung der betreffenden Nebenabrede sozial zu rechtfertigen.

2. Eine Nebenabrede in diesem Sinne liegt nur vor, wenn die fraglichen Leistungen einen Randbereich der vertraglichen Vereinbarungen betreffen. Will der Arbeitgeber die dem Arbeitnehmer zugesagte Vergütung insgesamt und grundlegend umgestalten, ist der Eingriff in das vereinbarte Verhältnis von Leistung und Gegenleistung allenfalls gerechtfertigt, wenn bei Aufrechterhaltung der bestehenden Gehaltsstruktur nicht mehr auffangbare Verluste entstünden, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zu einer Schließung des Betriebs führen müssten.

**BAG**, Urteil vom 20.6.2013 – 2 AZR 396/12

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-3059-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

#### BAG: Betriebliche Altersversorgung – Festsetzung von Altersgrenzen

1. Nach § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG ist die Festsetzung von Altersgrenzen in betrieblichen Versorgungssystemen grundsätzlich zulässig. Allerdings muss die in der jeweiligen Versorgungsregelung bestimmte konkrete Altersgrenze nach § 10 Satz 2 AGG angemessen sein.

2. Diesen Anforderungen kann die Regelung in einer Betriebsvereinbarung genügen, die Arbeitnehmer von der Überleitung in ein geändertes System der betrieblichen Altersversorgung ausschließt, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderung bereits das 63. Lebensjahr vollendet haben.

**BAG**, Urteil vom 17.9.2013 – 3 AZR 686/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-3059-5](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

#### BAG: Sonderzahlungsanspruch bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit

1. Die Tarifvertragsparteien sind im Rahmen ihrer Tarifautonomie grundsätzlich frei, zu bestimmen, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Jahressonderzahlung gewährt wird und welche Tatbestände ggf. zu einer Kürzung führen. Insbesondere sind sie in der Entscheidung frei, ob die