

Wahlberechtigte Leiharbeiternehmer im Sinne des § 7 Satz 2 BetrVG zählen bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl für die Frage, ob die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat in unmittelbarer Wahl oder Delegiertenwahl (bei mehr als 8000 Arbeitnehmern) gewählt werden, mit. Das Hessische Landesarbeitsgericht bestätigte jedenfalls mit seiner Entscheidung vom 11.4.2013 (9 TaBV 308/12) damit eine bereits heftig umstrittene Entscheidung der ersten Instanz (ArbG Offenbach, Urteil vom 22.8.2012 – 10 BV 6/11). Heftig umstritten deshalb, weil insbesondere die Zivilgerichte die gleiche Fragestellung in den letzten Jahren anders entschieden haben (in Bezug auf MitbestG: OLG Düsseldorf v. 12.5.2004; in Bezug auf DrittelbG: OLG Hamburg v. 29.10.2007). Das BAG betrachtete nun mit seinem aktuellen Beschluss vom 13.3.2013 das aktive Wahlrecht nach § 5 Abs. 2 Satz 1 DrittelbG innerhalb von Gemeinschaftsbetrieben: die mit einem Unternehmen arbeitsvertraglich verbundenen Arbeitnehmer des gemeinsamen Betriebs (oder der gemeinsamen Betriebe) haben das aktive Wahlrecht bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat bei jedem Trägerunternehmen, sofern mehrere – jeweils der drittelparitätischen Mitbestimmung nach § 1 Abs. 1 DrittelbG unterliegende – Unternehmen einen (oder mehrere) Gemeinschaftsbetrieb(e) führen.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

BAG: Aktives Wahlrecht nach § 5 Abs. 2

Satz 1 DrittelbG

Führen mehrere – jeweils der drittelparitätischen Mitbestimmung nach § 1 Abs. 1 DrittelbG unterliegende – Unternehmen einen (oder mehrere) Gemeinschaftsbetrieb(e), haben die mit einem Unternehmen arbeitsvertraglich verbundenen Arbeitnehmer des gemeinsamen Betriebs (oder der gemeinsamen Betriebe) das aktive Wahlrecht bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat bei jedem Trägerunternehmen.

BAG, Beschluss vom 13.3.2013 – 7 ABR 47/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-1843-1](#)

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

BAG: Zweimalige Inanspruchnahme von Elternteilzeit

1. § 15 BEEG unterscheidet zwischen dem Konsensverfahren gemäß § 15 Abs. 5 Satz 1 und Satz 2 BEEG und dem Anspruchsverfahren nach § 15 Abs. 6 i.V.m. Abs. 7 BEEG. Im Konsensverfahren sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin über den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit während der Elternteilzeit einigen (§ 15 Abs. 5 Satz 2 BEEG). Ist eine Einigung nicht möglich, hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gemäß § 15 Abs. 6 BEEG zweimal Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (Anspruchsverfahren).

2. Im Konsensverfahren nach § 15 Abs. 5 Satz 1 und Satz 2 BEEG getroffene einvernehmliche Elternteilzeitregelungen sind nicht auf den Anspruch gemäß § 15 Abs. 6 i.V.m. Abs. 7 BEEG auf zweimalige Verringerung der Arbeitszeit anzurechnen.

3. Der Anspruch auf Vertragsänderung aus § 15 Abs. 6 i.V.m. Abs. 7 BEEG erstreckt sich auch auf die Verteilung der verringerten Arbeitszeit.

BAG, Urteil vom 19.2.2013 – 9 AZR 461/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-1843-2](#)

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

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Altersteilzeit – Bestimmtheit des Änderungsangebots

1. Der Antrag des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis fortzuführen, ist ein Angebot auf Abschluss eines Änderungsvertrags. Ein solches Angebot muss nach allgemeinem Vertragsrecht regelmäßig so konkret sein, dass es mit einem einfachen „Ja“ angenommen werden kann.

2. Ob das Vertragsangebot des Arbeitnehmers diesen Anforderungen genügt, ist unter Berücksichtigung der Auslegungsgrundsätze der §§ 133, 157 BGB zu beurteilen.

BAG, Urteil vom 14.5.2013 – 9 AZR 664/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-1843-3](#)

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

BAG: Bemessung einer Sozialplanabfindung und Altersdiskriminierung

Eine Sozialplanregelung, nach der sich die Abfindungshöhe nach der Formel Bruttomonatsvergütung × Betriebszugehörigkeit × Faktor bestimmt und die vorsieht, dass Arbeitnehmer nach vollendetem 62. Lebensjahr eine Mindestabfindung von zwei Bruttomonatsverdiensten erhalten, verstößt nicht gegen das Verbot der Benachteiligung wegen des Alters.

BAG, Urteil vom 26.3.2013 – 1 AZR 857/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-1843-4](#)

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

BAG: Wiedereinstellungsanspruch – Auslegung einer Betriebsvereinbarung

1. Die Betriebsparteien können in einer anlässlich eines bevorstehenden Betriebsteilübergangs geschlossenen Betriebsvereinbarung regeln, dass den vom Übergang ihrer Arbeitsverhältnisse betroffenen Arbeitnehmern – unter bestimmten Voraussetzungen – ein Rückkehrrecht zum Betriebsteilveräußerer zusteht.

2. Im vorliegenden Streitfall ergibt die Auslegung des in der Betriebsvereinbarung geregelten –

aufschiebend bedingten – Rückkehrrechts, dass es weder unter dem (ungeschriebenen) Vorbehalt der Zugehörigkeit der Erwerbergesellschaft zum Konzernverbund der veräußernden Gesellschaft steht noch mit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf ein anderes Unternehmen erlischt. Vielmehr wird das Rückkehrrecht durch den Übergang eines Betriebes bzw. Betriebsteils weder ausgelöst noch geht es dadurch verloren. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer der Überleitung seines Arbeitsverhältnisses nicht widerspricht.

BAG, Urteil vom 24.4.2013 – 7 AZR 523/11

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-1843-5](#)

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

BAG: Mitbestimmung bei betrieblicher Berufsbildung

1. Der Begriff der betrieblichen Berufsbildung in § 98 BetrVG umfasst alle Maßnahmen der Berufsbildung i. S. d. § 1 Abs. 1 BBiG und damit solche der Berufsausbildung, der beruflichen Fortbildung und der beruflichen Umschulung.

2. Für die Anwendung des § 98 Abs. 2 BetrVG kommt es nicht darauf an, ob die Ausbilder dem persönlichen Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes unterliegen.

BAG, Beschluss vom 5.3.2013 – 1 ABR 11/12

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-1843-6](#)

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

BAG: Betriebsbedingte Kündigung – Umfang der Sozialauswahl bei Verleiharbeitergeber

1. Der Arbeitgeber hat in die Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG diejenigen Arbeitnehmer einzubeziehen, die objektiv miteinander vergleichbar sind. Vergleichbar sind Arbeitnehmer, die – bezogen auf die Merkmale des Arbeitsplatzes – sowohl aufgrund ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse als auch nach dem Inhalt der von ihnen vertraglich geschuldeten Aufgaben austauschbar sind. Dies ist nicht nur bei identischen