

In der Zeit vom 1.3. bis zum 31.5.2014 finden die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen statt; die Vorbereitungen laufen auf beiden Seiten in vielen Fällen schon jetzt auf Hochtouren. Dabei ist es auch für den Arbeitgeber wichtig, auf die Einhaltung der gesetzlichen Wahlvorgaben zu achten und richtige Wahlen möglichst frühzeitig sicherzustellen. Dies gilt umso mehr, als das BAG mit seinem Beschluss vom 27.7.2011 (BB 2012, 252) die Möglichkeiten des Arbeitgebers, im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes für zutreffende Wahlen zu sorgen, empfindlich eingeschränkt hat. Der Beitrag von *Aßmuth/Mückl* erläutert, wie der Arbeitgeber eine fehlerhafte Wahl vermeiden oder wenigstens beseitigen kann. *Zumkeller* geht im Editorial dieses Heftes nicht nur auf die (zusätzlichen) Herausforderungen ein, die die Rechtsprechung seit der letzten turnusmäßigen Betriebsratswahl für die Unternehmenspraxis begründet hat, sondern formuliert auch den Wunsch nach mehr Klarheit im Sinne praktikabler Lösungen. In seinem Standpunkt formuliert *Felder* ebenfalls wichtige Punkte mit Blick auf die bevorstehenden Betriebsratswahlen, denn das Vertrauen in die ordnungsgemäße Durchführung ist die Wurzel für das spätere Mandat des Betriebsrates, gleichauf mit einer hohen Wahlbeteiligung.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Amtliche Leitsätze

BAG: Betriebsvereinbarung – Altersgrenze und Betriebsvereinbarungsoffenheit

1. In Betriebsvereinbarungen können Altersgrenzen vereinbart werden, nach denen das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet.
 2. Die Arbeitsvertragsparteien können ihre Absprachen betriebsvereinbarungsoffen gestalten. Dies ist regelmäßig anzunehmen, wenn der Vertragsgegenstand in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthalten ist und einen kollektiven Bezug hat.
- BAG**, Urteil vom 5.3.2013 – 1 AZR 417/12
Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-1907-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Schmerzensgeld – Entschädigung – befristetes Arbeitsverhältnis – Benachteiligung im Bewerbungsverfahren

1. Eine auf Befristungskontrolle gerichtete Klage umfasst nicht die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs i. S. d. § 15 Abs. 2 AGG.
 2. Das AGG regelt Ansprüche auf materiellen oder immateriellen Schadensersatz wegen Benachteiligung im Zusammenhang mit einem der in § 1 AGG genannten Merkmale abschließend.
 3. Aus § 4 Abs. 2 Satz 1 TzBfG folgt kein Anspruch auf „Schmerzensgeld“ oder einen anderen Ersatz immaterieller Schäden.
 4. Der Anspruch auf Entschädigung in Geld wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, erfordert eine gesetzlich geregelte Anspruchsgrundlage, § 253 Abs. 1 BGB.
 5. § 253 Abs. 2 BGB kann auf den Fall einer Benachteiligung eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers nicht analog angewendet werden.
- BAG**, Urteil vom 21.2.2013 – 8 AZR 68/12
Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-1907-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Ablösung von Richtlinien einer Unterstützungskasse durch Betriebsvereinbarung – Anwendbarkeit des dreistufigen Prüfungsschemas

Das vom Senat für Eingriffe in Anwartschaften entwickelte dreistufige Prüfungsschema ist auf Änderungen der Versorgungsregelungen einer Gewerkschaft nicht einschränkungslos anwendbar. Wird lediglich in noch nicht erdiente, dienstzeitabhängige Zuwächse eingegriffen, reichen sachliche Gründe zur Rechtfertigung des Eingriffs aus. Auf die Proportionalität des Eingriffs kommt es nicht an.

BAG, Urteil vom 12.2.2013 – 3 AZR 636/10
Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-1907-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Vorliegen von Überstunden bei Wechselschicht- und Schichtarbeit

1. Die Verletzung des § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO führt nicht zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht, wenn das Revisionsgericht den Rechtsstreit auf der Grundlage des festgestellten und unstreitigen Sachverhalts abschließend entscheiden kann.
2. § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD ist dahin zu verstehen, dass bei Stunden, die im Schichtplan festgelegt sind, Überstunden nur dann entstehen können, wenn mehr Stunden vorgesehen sind, als sie ein Vollzeitbeschäftigter gem. § 6 Abs. 1 TVöD erbringen müsste. Ob tatsächlich Überstunden geleistet worden sind, ergibt sich erst aus dem am Ende eines Schichtplanturnus vorzunehmenden Abgleich zwischen der schichtplanmäßig tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung und der von einem Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum geschuldeten Arbeitsleistung. Wird bezogen auf den Schichtplanturnus als Ausgleichszeitraum die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten eingehalten, liegen bei im Schichtplan vorgesehenen Stunden keine Überstunden vor.

3. Schichtplanturnus i. S. v. § 7 Abs. 8 Buchst. c TVöD ist der Zeitraum, für den ein Schichtplan im Vorhinein aufgestellt ist.

4. Die Verletzung des Mitbestimmungsrechts des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG führt zu keinem Anspruch auf Vergütung von Überstunden, die tatsächlich nicht geleistet worden sind. Zwar ist die Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung auch auf die Verstöße gegen Mitbestimmungsrechte aus dem Personalvertretungsrecht übertragbar. Die Verletzung von Mitbestimmungsrechten führt jedoch nicht zu individualrechtlichen, zuvor noch nicht bestehenden Ansprüchen betroffener Arbeitnehmer.

BAG, Urteil vom 25.4.2013 – 6 AZR 800/11
Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-1907-4](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG: Urlaubsabgeltung – Arbeitgeber kommt trotz Fälligkeit erst durch Mahnung in Verzug

Ein Arbeitnehmer hat trotz Fälligkeit keinen Schadensersatzanspruch wegen verspätet ausgezahlter Urlaubsabgeltung und Mehrarbeitsvergütung, wenn er den Arbeitgeber nicht zuvor schriftlich gemahnt hat. Zwar sind Ansprüche grundsätzlich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Es gilt allerdings auch nach Auffassung der Richter am LAG: Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Die Fälligkeitsregelung für den Abgeltungsanspruch folgt aus § 271 Abs. 1 BGB. Danach war der Urlaubsabgeltungsanspruch sofort fällig, also im Zeitpunkt der Beendigung. Das war im zu entscheidenden Fall der 31.12.2009, 24.00 Uhr gewesen. Ebenso verhält es sich mit dem Anspruch auf Ausgleich der aufgelaufenen Mehrarbeitsstunden auf dem Zeitkonto.

Allerdings hätte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber mahnen müssen, um diesen in Verzug zu setzen. Diese Mahnung ist auch nicht entbehrlich. Denn für die Leistung der Urlaubsabgeltung gibt