

Nachdem die gerichtsinterne Mediation bei drei Arbeitsgerichten erfolgreich erprobt worden ist, bieten seit dem 1.8.2013 alle Arbeitsgerichte des Bezirks des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf die Mediation vor dem Güterichter an (vgl. PM des LAG Düsseldorf vom 1.8.2013). § 54 Abs. 6 ArbGG sieht für das arbeitsgerichtliche Verfahren das Güterichterverfahren vor einem nicht entscheidungsbefugten Richter vor. Dieser kann die Mediation als Methode der Konfliktlösung anwenden. Der Güterichter arbeitet interessenorientiert und ermöglicht eine selbstbestimmte Lösungsfindung. Mit Hilfe einer besonderen Gesprächsführung werden die Interessen und Bedürfnisse aller Beteiligten betrachtet. Der Güterichter unterstützt die Parteien in einer nichtöffentlichen Verhandlung dabei, gemeinsam eine faire, einvernehmliche, selbstverantwortliche und für alle Parteien tragbare Lösung zu entwickeln. Das besondere Güterichterverfahren gemäß § 54 Abs. 6 ArbGG findet vor den Arbeitsgerichten im Rahmen einer Poollösung statt. Hierfür stehen zehn Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter als Güterichterinnen und Güterichter zur Verfügung, die alle eine qualifizierte Mediationsausbildung absolviert haben. Es bleibt abzuwarten, ob dieses Modell auch bundesweit zum Einsatz kommen wird.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### Amtliche Leitsätze

#### LAG Berlin-Brandenburg: Zuständiger Personalrat

Ist der Leiter der „Gesamtdienststelle“ zugleich Leiter der (Haupt-)Dienststelle, so ist vor der Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines ausschließlich dort beschäftigten Mitarbeiters der dortige Personalrat und nicht der Gesamtpersonalrat zu beteiligen.

**LAG Berlin-Brandenburg**, Urteil vom 12.7.2013 – 6 Sa 272/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2100-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

#### ArbG Berlin: DeutschlandCard – Hinweis auf Aufklärung bei Einladung zum Gespräch bei Verdachtskündigung

I. Hegt der Arbeitgeber den Verdacht erheblicher Vertragsverstöße gegen eine Arbeitsperson und will er sich deshalb die prozeduralen Voraussetzungen sogenannter „Verdachtskündigung“ verschaffen, so hat er die betreffende Zielperson für die zur Aufklärung anberaumte Befragung im Interesse sachgerechter Vorbereitung regelmäßig bereits bei der Einladung auf die anstehende Thematik und die in Betracht kommenden Folgen hinzuweisen (LAG Berlin-Brandenburg 30.3.2012 – 10 Sa 2271/11 – NZA-RR 2012, 353 [III.2.]; 2.11.2012 – 6 Sa 1280/12 – n. v. [2.2.2.]; 16.12.2010 – 2 Sa 2022/10 – LAGE § 611 BGB 2002 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 10 [2.2.4.]). Ihr ist außerdem die Möglichkeit einzuräumen, sich zur fraglichen Konsultation von einer (auch anwaltlichen) Person ihres Vertrauens begleiten zu lassen (s. zu Rechtsanwältin schon LAG Berlin-Brandenburg 6.11.2009 – 6 Sa 1121/09 – LAGE § 626 BGB 2002 Verdacht strafbarer Handlung Nr. 8 [Leitsatz]; 16.12.2010 a. a. O.; 30.3.2012 a. a. O.; s. auch bereits BAG 13.3.2008 – 2 AZR 961/06 – NZA 2008, 809 [B.I.2 a. – Rn. 18]).

II. Besteht für die einheitliche Handhabung eines Rabattpunktesystems im Einzelhandel (hier: sog.

„DeutschlandCard“) als Teil des vertraglichen Pflichtenkreises des befassten Personals ein Reglement für den Umgang mit dem System, so kann der Arbeitgeber die Adressaten nicht für die Enttäuschung ungeschriebener Verhaltenserwartungen (hier: Beschränkung von Sonderrabatt-Coupons auf möglichst höchstpersönlichen Gebrauch) als vermeintlichen Vertragsverstoß belangen: Er hat dann besagten vertraglichen Pflichtenkreis vielmehr zunächst einmal durch Überarbeitung (Ergänzung) des Reglements zu verdeutlichen, ehe sich Abweichungen ggf. als Vertragsverstöße beantworten lassen (s. auch bereits Hessisches LAG 10.9.2008 – 6 Sa 384/08 – n. v. [„Juris“ – Rn. 31]).

**ArbG Berlin**, Urteil vom 12.7.2013 – 28 Ca 3420/13  
Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2100-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

#### ArbG Würzburg: Zwingende Abstimmung bei Erhöhung der Wahlvorstandsmitglieder

1. Eine Erhöhung der in § 17 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vorgesehenen Zahl von drei Wahlvorstandsmitgliedern setzt im Falle des § 16 Abs. 1 Satz 2 BetrVG einen Beschluss des Betriebsrats und im Falle des § 17 Abs. 2 Satz 1 2. HS BetrVG eine Abstimmung im Rahmen einer Betriebsversammlung voraus.

2. Sind mehr Kandidaten für die Wahl des Wahlvorstands vorgeschlagen, als der Wahlvorstand Mitglieder hat, muss zwingend eine Abstimmung darüber erfolgen, wer dem Wahlvorstand angehören soll. Erfolgt eine solche Abstimmung nicht, ist der Wahlvorstand nicht wirksam bestellt worden.

**ArbG Würzburg**, Beschluss vom 17.5.2013 – 5 TaBVGa 2/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2100-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

#### ArbG Trier: Kostenerstattung für Tauglichkeitsuntersuchung durch Arbeitgeber

§ 4 des Tarifvertrags für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) berechtigt den Arbeitgeber jedenfalls dann nicht, dem Ar-

beitnehmer die Kostenerstattung für eine turnusmäßig durchzuführende Tauglichkeitsuntersuchung (hier: Atemschutzuntersuchung G 26/3) zu verweigern, wenn der Arbeitnehmer diese nicht durch den vom Arbeitgeber hiermit üblicherweise betrauten Arzt durchführen lässt (dessen Kosten er auch übernimmt), sondern durch einen anderen, gleichermaßen qualifizierten Mediziner.

**ArbG Trier**, Beschluss vom 11.7.2013 – 3 Ca 317/13

Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-2100-4](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](#)

### Nicht amtliche Leitsätze

#### BAG: Unterbliebene Anpassung der Betriebsrente wegen wirtschaftlicher Lage des Arbeitgebers

1. Nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG ist der Arbeitgeber, sofern seine wirtschaftliche Lage nicht entgegensteht, alle drei Jahre zur Anpassung der Betriebsrente an den seit Rentenbeginn eingetretenen Kaufkraftverlust verpflichtet. Diese Verpflichtung wird durch die Nettolohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens begrenzt (reallohnbezogene Obergrenze). Prüfungszeitraum sowohl für den Kaufkraftverlust als auch für die reallohnbezogene Obergrenze ist die Zeit vom individuellen Rentenbeginn bis zum jeweiligen Anpassungsstichtag. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 4 BetrAVG nicht verpflichtet ist, eine bei einem vorgelagerten Prüfungsstichtag zu Recht unterbliebene Anpassung ab dem Folgestichtag nachzuholen. Ist die Anpassung zu vorangegangenen Anpassungsstichtagen zu Recht ganz unterblieben, ist der Anpassungsbedarf vom Rentenbeginn bis zum aktuellen Anpassungsstichtag zu ermitteln und hiervon der Anpassungsbedarf vom Rentenbeginn bis zum vorgelagerten Anpassungsstichtag in Abzug zu bringen.

2. Die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG trifft den Versorgungsschuldner; auf seine wirtschaftliche Lage kommt es an. Damit ist es grundsätzlich ent-