

Arbeitsrecht aktuell

Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht

Streikbegleitende „flashmob-Aktion“

Eine gewerkschaftliche Aktion, bei der kurzzeitig aufgerufene Teilnehmer durch den Kauf geringwertiger Waren oder das Befüllen und Stehenlassen von Einkaufswagen in einem Einzelhandelsgeschäft eine Störung betrieblicher Abläufe herbeiführen, ist im Arbeitskampf nicht generell unzulässig. Allerdings greift eine derartige „flashmob-Aktion“ in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des Arbeitgebers ein. Ein solcher Eingriff kann aber aus Gründen des Arbeitskampfes gerechtfertigt sein. Gewerkschaftliche Maßnahmen, die zur Durchsetzung tariflicher Ziele auf eine Störung betrieblicher Abläufe gerichtet sind, unterfallen der durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) gewährleisteten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften. Zu dieser gehört die Wahl der Arbeitskampfmittel. Deren Zulässigkeit richtet sich jedoch nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Arbeitskampfmittel sind rechtswidrig, wenn sie zur Durchsetzung der erhobenen Forderungen offensichtlich ungeeignet oder nicht erforderlich oder wenn sie unangemessen sind. Für die Beurteilung der Angemessenheit einer gewerkschaftlichen Arbeitskampfmaßnahme ist von wesentlicher Bedeutung, ob für die Arbeitgeberseite Verteidigungsmöglichkeiten bestehen. Gegenüber einer „flashmob-Aktion“ im Einzelhandel kann sich der Arbeitgeber durch die Ausübung seines Hausrechts oder eine kurzfristige Betriebschließung zur Wehr setzen. Eine derartige Aktion ist typischerweise auch keine Betriebsblockade.

Das BAG hat daher die Klage eines Arbeitgeberverbandes abgewiesen, mit welcher der Gewerkschaft ver.di der Aufruf zu „flashmob-Aktionen“ im Einzelhandel untersagt werden sollte. Die Gewerkschaft hat im Rahmen eines Arbeitskampfes eine einstündige Aktion organisiert, bei der ca. 40 Personen überraschend eine Einzelhandelsfiliale aufgesucht und dort mit Waren vollgepackte Einkaufswagen zurückgelassen sowie durch den koordinierten Kauf von „Pfennig-Artikeln“ Warteschlangen an den Kassen verursacht hatten.

BAG, Urst. v. 22.09.2009, 1 AZR 972/08

Keine OT-Mitgliedschaft ohne rechtswirksame Satzung

Die Begründung einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) in einem Arbeitgeberverband setzt voraus, dass es für diese Mitgliedschaftsform zu dem Zeitpunkt, in dem ein bisheriges Vollmitglied eine OT-Mitgliedschaft begründen will, eine wirksame satzungsmäßige Grundlage gibt. Das setzt wiederum voraus, dass eine dahin gehende Satzungsänderung bereits in das Vereinsregister eingetragen ist. Ein Mitglied, das bereits zuvor erklärt hatte, es wolle zu einem bestimmten früheren Termin in die bereits vom Verein beschlossene OT-Mitgliedschaft wechseln, bleibt deshalb auch dann an die bis zum Wirksamwerden der Satzungsänderung vom Verband ausgeschlossenen Tarifverträge gebunden, sofern das Verbandspräsidium diesem Wunsch durch bestätigende Erklärung entsprochen hat.

BAG, Urst. v. 26.08.2009, 4 AZR 294/08

Mündliche Regelungsabrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat

Eine nur mündlich abgeschlossene Regelungsabrede zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bedarf zu ihrer Wirksamkeit eines ordnungsgemäß gefassten Betriebsratsbeschlusses. Eine nachträgliche Genehmigung durch den Betriebsrat wirkt bei Zustimmungsverweigerungsgründen nach § 99 Abs. 2 BetrVG, die sich aus der mündlichen Regelungsabrede ergeben, nur dann zurück, sofern die Genehmigung durch den Betriebsrat zum Zeitpunkt der Zustimmungsverweigerung vorliegt.

LAG Hamm, Beschl. v. 31.07.2009, 10 TaBV 9/09

Kündigung streikender Arbeitnehmer

Das Arbeitsgericht Berlin hat auf Antrag der Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt einem Unternehmen des Gebäudereinigerhandwerks untersagt, Arbeitnehmern wegen ihrer Teilnahme an rechtmäßigen Streikmaßnahmen zu kündigen. Die Gewerkschaft hatte zu Warnstreiks aufgerufen, an denen sich eine Arbeitnehmerin des Gebäudereinigungsunternehmens beteiligte. Das Unternehmen hatte die Streikteilnahme zum Anlass genommen, das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin fristlos zu kündigen. Die Gewerkschaft sah darin eine unzulässige Beeinträchtigung des Streikrechts. Dieser Argumentation ist das Arbeitsgericht gefolgt.

Arbeitsgericht Berlin, Beschl. v. 14.10.2009, 1 Ga 18360/09

Schulung des Betriebsrates

Eine Schulungsteilnahme ist für den Betriebsrat dann nicht erforderlich, wenn das geschulte Betriebsratsmitglied 1,5 Jahre zuvor an einer Schulungsmaßnahme mit ähnlichen Inhalten teilgenommen hat. Dies gilt zumindest dann, sofern die beiden Seminare nach der Ausschreibung zu mehr als der Hälfte deckungsgleiche Inhalte aufweisen. Beruft sich der Betriebsrat zur Begründung der Erforderlichkeit einer Schulungsteilnahme auf seinen Beurteilungsspielraum, muss er im Einzelnen vortragen, dass und wie er diesen Beurteilungsspielraum ausgeschöpft hat. Dazu gehört die Prüfung anhand der Ausschreibungen, ob eine früher besuchte Schulung nicht dieselben oder ähnliche Kenntnisse vermittelt hat.

Hat der Arbeitgeber der Teilnahme zeitnah und mit sachlichen Gründen versehen widersprochen, muss der Betriebsrat als Gremium diese Entscheidungen zumindest dann behandeln und würdigen, wenn die Schulungsmaßnahme in diesem Zeitpunkt noch nicht gebucht ist oder wenn noch eine Stornierung möglich ist.

LAG Nürnberg, Beschl. v. 01.09.2009, 6 TaBV 18/09

Kein Schmerzensgeldanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber

Das Landesarbeitsgericht Hessen hat die Klage einer angestellten Tierärztin abgewiesen. Die Klägerin hatte während der Berufsausübung einen Katzenbiss erlitten und verlangte von dem Arbeitgeber Schmerzensgeld. Nach Auffassung des Gerichts kann die Arbeitnehmerin keine Zahlung von Schmerzensgeld von dem Arbeitgeber verlangen. Dem Anspruch steht § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII entgegen, der bei Arbeitsunfällen – wie im vorliegenden Fall – dem geschädigten Arbeitnehmer nur dann einen Schadensersatz- bzw. Schmerzensgeldanspruch unmittelbar gegen den Arbeitgeber zubilligt, sofern dieser den Schaden vorsätzlich herbeigeführt hat. Als Grund für die Haftungsbeschränkung hat das LAG darauf hingewiesen, dass an die Stelle der privatrechtlichen Haftung bei Arbeitsunfällen die sozialversicherungsrechtliche Gesamthaftung der Berufsgenossenschaft tritt. Dadurch steht dem Geschädigten einerseits stets ein solventer Anspruchverpflichteter zur Verfügung, andererseits würden Konfliktsituationen im Betrieb durch zivilrechtliche Haftungsfragen vermieden.

LAG Hessen, Urt. v. 14.07.2009, 13 Sa 2141/08

Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat einer Klägerin, die geltend gemacht hat, wegen ihres Geschlechts bei einer Beförderungsentscheidung diskriminiert worden zu sein, Entschädigung und Schadensersatz zugesprochen. Dabei ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass eine Statistik über die Geschlechtsverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung herangezogen werden kann. Im konkreten Fall waren sämtliche 27 Führungspositionen – bei einer Verteilung von 2/3 Frauen in der Belegschaft – nur von Männern besetzt. Dies wurde als ausreichendes Indiz erachtet. Weil der Arbeitgeber keine Stellenausschreibung oder sonstige schriftlich dokumentierte Auswahlkriterien habe vorlegen können, seien die Indizien nicht widerlegt worden. Auch eine Berufung darauf ist nicht relevant, dass die Klägerin nicht die am besten geeignete Bewerberin gewesen sei. Als Schadensersatz hat das Landesarbeitsgericht die Vergütungsdifferenz zu derjenigen Position – und zwar auch unbegrenzt für die Zukunft – zugesprochen, in die die Klägerin nicht befördert worden war.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 26.11.2008, 15 Sa 517/08

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht:



Ingo J. Padberg
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Dr. Herbert Lohmann
Rechtsanwalt
Büro Hamm



Frank Kott
Rechtsanwalt
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners
Rechtsanwalt
Büro Hamm