



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 02/07

Kollektives Arbeitsrecht

Streik eines Blutspendedienstes

Die Verfügungsklägerin betreibt als gemeinnützige GmbH einen Blutspendedienst mit Sitz in Hagen. Eigenständige Betriebe unterhält sie in Hagen, Münster und Ratingen.

Die Parteien hatten zunächst langfristige Tarifverhandlungen geführt, die im Dezember 2006 gescheitert waren. Im Anschluss daran hat die Verfügungsbeklagte (Gewerkschaft) die Betriebe der Verfügungsklägerin befristet bestreiken lassen und erwogen, nunmehr unbefristete Streikmaßnahmen durchzuführen.

Hiergegen wehrte sich die Verfügungsklägerin mit dem Argument, die Grundversorgung der Bevölkerung mit Blutvorräten sei gefährdet. Damit hatte sie jedoch nur teilweise Erfolg.

Nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Hamm dürfen täglich zwei der Blutspendensammlerteams aus Münster am Streik teilnehmen. Dieses eingeschränkte Streikverbot wurde zudem davon abhängig gemacht, dass der DRK-Blutspendedienst die gesammelten Blutspenden allein noch für Notfälle und solche Eingriffe abgibt, deren Verschiebung den Patienten aus medizinischen Gründen nicht zugemutet werden kann. Auch nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes ist das Streikverbot nach wie vor bis zum 17.01.2007 befristet. Das Landesarbeitsgericht stützt seine Entscheidung im Wesentlichen auf die Erwägung, dass eine Einschränkung des grundgesetzlich verbürgten Streikrechts nur im Rahmen der Verhältnismäßigkeit und der Erforderlichkeit in Betracht komme. Soweit durch die Streikmaßnahmen das Aufkommen an Blutspenden zur Versorgung der Krankenhäuser für Notfälle und unaufschiebbare ärztliche Eingriffe nicht genüge, müsse zwar der Umfang der Streikmaßnahmen eingeschränkt werden, allerdings sei es Aufgabe des bestreikten Blutspendedienstes, dafür Sorge zu tragen, dass das verringerte Spendenaufkommen nur noch für Notfälle etc. verwendet werde.

Urteil des Landesarbeitsgerichtes Hamm vom 16. Januar 2007 - 8 Sa 74/07 – Aus der Pressemitteilung 04/07

Individualarbeitsrecht

Rechtsweg bei Rechtsstreitigkeiten aus dem so genannten Ein-Euro-Job

Für Rechtsstreitigkeiten zwischen dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und einer privaten Einrichtung als Leistungserbringerin aus dem Rechtsverhältnis der im öffentlichen Interesse liegenden, zusätzlichen Arbeiten (so genannter Ein-Euro-Job i. S. v. § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II) sind nicht die Gerichte für Arbeitsachen, sondern die Sozialgerichte zuständig.

Die Klägerin war Arbeitssuchende und erhielt Entgeltleistungen nach dem SGB II. Sie schloss mit dem Beklagten, einem eingetragenen Verein, eine schriftliche Vereinbarung über eine befristete Beschäftigung als Teilnehmerin in Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung gemäß § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II. Als Mehraufwandsentschädigung war ein Betrag in Höhe von 1,50 EUR pro tatsächlich geleistete Stunde vorgesehen. Die Vereinbarung regelte außerdem Arbeitsinhalte, eine Beschäftigungszeit von 30 Stunden/Woche, Urlaubsansprüche und Verpflichtungen der Klägerin bei Arbeitsverhinderung. Zusätzlich schloss die Klägerin mit dem zuständigen Job-Center eine Eingliederungsvereinbarung über die öffentlich geförderte Beschäftigung. Nachdem der Beklagte mit Schreiben vom 31. Januar 2006 erklärt hatte, er beende die Teilnahme der Klägerin an der Maßnahme mit sofortiger Wirkung, machte die Klägerin mit ihrer beim Arbeitsgericht erhobenen Klage u. a. Schadensersatz wegen entgangener Mehraufwandsentschädigung gegenüber dem Beklagten geltend.

Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichtes hat die Verweisung des Zahlungsantrages vom Arbeitsgericht an das Sozialgericht bestätigt.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 8. November 2006 - 5 AZB 36/06 – Pressemitteilung Nr. 75/06

Eine um 35 % unter Tarif liegende Ausbildungsvergütung in einer Ausbildungsgesellschaft im Krankenhausbereich ist unzulässig

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Urteil vom 07.11.2006, Az.: 5 Sa 159/06) hat der Klage einer Krankenpflegeschülerin auf Zahlung der tariflichen Ausbildungsvergütung gegen eine nicht tarifgebundene Ausbildungsgesellschaft stattgegeben und damit ein Urteil des ArbG Kiel abgeändert (Urteil vom 16.02.2006, Az.: 1 Ca 2271c/05).

Im Allgemeinen darf eine Ausbildungsvergütung die tariflich vorgesehene nicht um mehr als 20 % unterschreiten, da sie sonst als unangemessen und damit als gesetzeswidrig anzusehen ist. Das Landesarbeitsgericht hat im entschiedenen Fall bei einer Unterschreitung von mehr als 35 % - anders als noch das Arbeitsgericht - keinen Anlass für eine Ausnahme von diesem Grundsatz gesehen. Damit hat der Arbeitgeber statt der unangemessenen niedrigen vertraglichen Vergütung die höhere tarifliche zu zahlen.

Die beklagte Ausbildungsgesellschaft wurde von der tarifgebundenen Muttergesellschaft - einem Krankenhaus mit einem Kreis als Gesellschafter - zur Abwicklung der Ausbildungsverträge gegründet. Die Ausbildung selbst findet in den Krankenhäusern der Muttergesellschaft statt. Nach Aussage der Ausbildungsgesellschaft gibt es in Schleswig-Holstein eine Vielzahl von Krankenhäusern in öffentlich-



rechtlicher Trägerschaft, die eine ähnliche Konstruktion gewählt haben.

Das Gericht begründet die Ablehnung eines Sonderfalls damit, dass die Ausbildung der Klägerin gerade nicht Teil einer gemeinnützigen Initiative zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen sei. Die Ausbildung werde durch die Krankenkassen finanziert. Es seien durch die Vereinbarung niedriger Ausbildungsvergütung keine zusätzlichen Ausbildungsplätze geschaffen worden. Das Krankenhaus decke als Ausbildungsbetrieb auch den Arbeitskräftebedarf der nicht ausbildenden Krankenhäuser und der sonstigen Pflegeeinrichtungen ab. Die Erhöhung des Anteils theoretischen Unterrichts der Krankenpflegeschüler werde durch Anpassung des Anrechnungsschlüssels (Anrechnungsverhältnis Krankenpflegeschülerstellen auf Krankenpflegestellen) ausgeglichen. Die Ausbildungsvergütung stelle nicht nur einen Ausgleich für tatsächlich geleistete Arbeit der Krankenschüler dar. Der Stundenlohn könne nicht mit dem einer fertig ausgebildeten, nicht tarifgebundenen Arbeitskraft verglichen werden.

Gegen das Urteil ist beim Bundesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 9 AZR 1091/06 Revision eingelegt worden.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Urteil vom 07. November 2006 - 5 Sa 159/06 - Pressemitteilung Nr. 2/2007

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Kavaliersdelikt

Wer als Vorgesetzter seine Mitarbeiterinnen sexuell belästigt, riskiert die fristlose Kündigung seines Arbeitsverhältnisses. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein hielt eine entsprechend begründete fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber für rechtmäßig und wies daher die Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers ab.

Der Begriff der „sexuellen Belästigung“ umfasst dabei nicht allein sexuell bestimmten direkten Körperkontakt am Arbeitsplatz. Auch wer die allgemein übliche minimale körperliche Distanz nicht wahrhält, sondern die Betroffene gezielt unnötig und wiederholt unerwünscht anfasst bzw. berührt, begeht eine sexuelle Belästigung. Gleiches gilt, wenn ein Vorgesetzter einer Arbeitnehmerin pornographische Bilder vorlegt und ihr anbietet, er könne solche auch von ihr anfertigen.

Die Attraktivität der Betroffenen sowie deren Bildungsniveau spielt bei der Bewertung einer Handlung als sexuelle Belästigung ebenso wenig eine Rolle wie deren Umgangsstil oder deren Lektüre (BILD-Zeitung).

Aus Sicht des Gerichtes hatte der Arbeitnehmer durch sein Verhalten das sich aus der Vorgesetztenstellung ergebende Abhängigkeitsverhältnis über einen längeren Zeitraum missbraucht und damit unberechtigt in die Intimsphäre der betroffenen Mitarbeiterinnen eingegriffen. Diese fortgesetzten schweren Verfehlungen des Arbeitnehmers rechtfertigten trotz dessen Unterhaltspflichten und seiner sehr langen Betriebszugehörigkeit eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Ein freier Arbeitsplatz, bei dem auch die betroffenen Mitarbeite-

rinnen vor Kontakten mit dem Kläger geschützt gewesen wären, existierte nicht.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Urteil vom 27. September 2007 - 3 Sa 163/06 - Aus der Pressemitteilung Nr. 1/2007

Sperrzeit bei befristetem Anschlussarbeitsverhältnis

Der Arbeitslose hat einen wichtigen Grund für die Lösung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zur Aufnahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses, wenn mit dem Wechsel in ein anderes Berufsfeld eine Erweiterung der beruflichen Einsatzmöglichkeiten verbunden ist.

Die Klägerin hatte ein unbefristetes Arbeitsverhältnis selbst gekündigt und ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Dauer von sieben Monaten begonnen. Dieses befristete Arbeitsverhältnis endete aufgrund der Befristung. Daraufhin wurde gegen die Klägerin durch die Arbeitsagentur eine Sperrzeit verhängt, so dass ihr für die Dauer von zwölf Wochen kein Arbeitslosengeld ausgezahlt wurde. Dies wurde damit begründet, dass der Klägerin die Fortsetzung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses so lange zumutbar gewesen wäre, bis diese ein neues unbefristetes Anschlussarbeitsverhältnis gefunden habe.

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass zunächst eine Interessenabwägung vorgenommen werden muss, bei der zu prüfen ist, ob der Klägerin ein wichtiger Grund für die Kündigung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses zur Seite gestanden habe. Ein solcher wichtiger Grund liegt vor, wenn die (nahtlose) Aufnahme eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses mit einem Wechsel in ein anderes Berufsfeld und der damit verbundenen Erlangung weiterer beruflicher Fertigkeiten verbunden sei und kein missbräuchliches, auf die Erlangung der Versicherungsleistung gerichtetes, Handeln der Klägerin zu Lasten der Versichertengemeinschaft vorliegt.

Urteil des Bundessozialgerichts vom 12. Juli 2006, B 11a AL 55/05 R

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Sander Markt 20
21031 Hamburg
Telefon: 040/725 44-160
Telefax: 040/725 44-111

E-Mail: kanzlei@brbappel.de

www.brbappel.de