



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 11/09

Kollektives Arbeitsrecht

Streikbegleitende „Flashmob-Aktion“

Eine gewerkschaftliche Aktion, bei der kurzfristig 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 gewährleisteten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften. Zu dieser gehört die Wahl der Arbeitskämpfungsmittel. Deren Zulässigkeit richtet sich jedoch nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Arbeitskämpfungsmittel sind rechtmäßig, wenn sie zur Durchsetzung der erhobenen Forderungen offensichtlich ungeeignet oder nicht erforderlich oder wenn sie unangemessen sind. Für die Beurteilung der Angemessenheit einer gewerkschaftlichen Arbeitskämpfungsmäßnahme 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 Betriebsblockade zur Wehr setzen. Eine derartige Aktion ist typischerweise auch keine Betriebsblockade.

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichtes wies daher, wie bereits die Vorinstanzen, die Klage eines Arbeitgeberverbandes ab, mit welcher der Gewerkschaft ver.di der Aufruf zu „Flashmob-Aktionen“ im Einzelhandel untersagt werden sollte. Die Gewerkschaft hatte 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.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. September 2009
– 1 AZR 972/08 – Pressemitteilung 95/09*

Individualarbeitsrecht

Rückzahlung von Ausbildungskosten

Klauseln, nach denen der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet ist, unterliegen der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Voraussetzung für eine Rückzahlungsklausel ist danach, dass die Ausbildung von geldwertem Vorteil für den Arbeitnehmer ist und dieser nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt; ein Rückzahlungsanspruch besteht nicht. Ob dies grundsätzlich auch für den Fall gilt, dass die Rückzahlungsvereinbarung erst nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme getroffen wurde, hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichtes jetzt offen gelassen. Ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung des Arbeitsentgeltes während der Schulungsmaßnahme verpflichtet, verweigert er aber die Zahlung trotz eindeutiger Rechtslage und kommt daraufhin eine Vereinbarung zustande, nach der der Arbeitgeber die Teilnahme an der Maßnahme zu vergüten und der Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen die Kosten zu erstatten hat, so ist diese Vereinbarung an den allgemeinen Grundsätzen zu messen.

Geklagt hatte eine Apothekenhelferin, deren früherer Arbeitgeber nach ihrem Ausscheiden aufgrund einer Vereinbarung die Kosten einer Fortbildung zur „Fachberaterin Dermokosmetik“ vom Arbeitsentgelt einbehalten hatte. Die Vereinbarung war nach Abschluss der Schulungsmaßnahme, und nachdem der Arbeitgeber die Teilnahme an der für seinen Betrieb nützlichen Maßnahme nicht vergütet hatte, geschlossen worden. Die getroffene Regelung hielt einer Überprüfung nicht stand.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. September 2009
– 3 AZR 173/08 - Pressemitteilung 91/09*

Entschädigung wegen Belästigung - Ausländerfeindliche Parolen

Wird die Würde eines Arbeitnehmers entgegen dem Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verletzt, so stellt diese Belästigung dann eine die Entschädigungspflicht des Arbeitgebers auslösende Benachteiligung (§ 15 Abs. 2 AGG) dar, wenn durch die Belästigung ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigun-



gen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Die vier türkischstämmigen Kläger waren im Lager der R. AG beschäftigt. Dort hatten auf der Toilette für die männlichen Mitarbeiter Unbekannte ein Hakenkreuz und die Parolen: „Scheiß Ausländer, ihr Hurensöhne, Ausländer raus, ihr Kanaken, Ausländer sind Inländer geworden“ angebracht. Die R. AG bestreitet die Behauptung der Kläger, ein Mitarbeiter habe den Niederlassungsleiter bereits im September 2006 auf diese Schmierereien hingewiesen, worauf dieser nichts veranlasst und sich lediglich dahingehend geäußert habe, „dass die Leute eben so denken würden“. Spätestens im Rahmen eines Kündigungsrechtsstreits erfuhr die R. AG im März 2007 von den Beschriftungen. Sie ließ diese Anfang April 2007 beseitigen. Mit Schreiben vom 11. April 2007 haben die Kläger von der R. AG eine Entschädigung wegen einer Belästigung i. S. v. § 3 Abs. 3 AGG verlangt und die R. AG im Juni 2007 auf Zahlung von 10.000,00 EUR an jeden der Kläger verklagt.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht haben die Klagen abgewiesen. Die Kläger blieben auch vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichtes ohne Erfolg. Der Senat hat zwar die Schmierereien als unzulässige Belästigung der Kläger wegen deren ethnischer Herkunft betrachtet, aber aufgrund der streitigen Angaben über den Zeitpunkt der Unterrichtung des Niederlassungsleiters über diese Beschriftungen und dessen Reaktionen darauf keine Entscheidung darüber treffen können, ob durch die Schmierereien ein sogenanntes feindliches Umfeld i. S. d. § 3 Abs. 3 AGG für die Kläger geschaffen worden war. Letztlich scheiterten die Klagen daran, dass die Kläger ihre Entschädigungsansprüche nicht innerhalb der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG schriftlich geltend gemacht hatten. Diese Frist begann spätestens ab dem Zeitpunkt der von den Klägern behaupteten Unterrichtung des Niederlassungsleiters über die ausländerfeindlichen Parolen auf den Mitarbeitertoiletten im September 2006 zu laufen und war mit der Geltendmachung am 11. April 2007 jedenfalls abgelaufen.

Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 24. September 2009 – 8 AZR 705/08 – Pressemitteilung 97/09

Privatnutzung von Dienstwagen bei Erkrankung des Arbeitnehmers

Das dem Arbeitnehmer eingeräumte Recht zur privaten Nutzung eines Dienstwagens ist Teil des geschuldeten Arbeitsentgeltes. Im Fall der Erkrankung des Arbeitnehmers endet das Recht zur Privatnutzung - vorbehaltlich einer

abweichenden Parteivereinbarung – mit dem Ende des Entgeltfortzahlungszeitraumes. Der Vereinbarung eines entsprechenden Widerrufsvorbehaltes bedarf es nicht.

Leitsätze des Urteils des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg vom 27. Juli 2009 – AZ. 15 Sa 25/09 –

Gezillmerte Versicherungstarife bei Entgeltumwandlungen

Es spricht einiges dafür, dass es bei einer Entgeltumwandlung nicht zulässig ist, dem Arbeitnehmer anstelle von Barlohn eine Direktversicherung mit (voll) gezillmerten Tarifen zuzusagen. Soweit wegen der Zillmerung die Höhe der Versicherungs- und Versorgungsleistungen rechtlich zu beanstanden ist, führt dies jedoch nicht zu einem „Wiederaufleben“ des umgewandelten Arbeitsentgeltanspruchs, sondern zu einer Aufstockung der Versicherungsleistungen.

Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass bei einer Entgeltumwandlung die Verwendung (voll) gezillmelter Versicherungsverträge nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG verstößt, jedoch eine unangemessene Benachteiligung i. S. d. § 307 BGB darstellt. Angemessen könnte es sein, die Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre zu verteilen. Eine derartige Verteilung schreibt auch § 1 Abs. 1 Nr. 8 des Gesetzes über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen in der seit dem 1. Januar 2005 geltenden Fassung und § 169 Abs. 3 des Versicherungsvertragsgesetzes in der seit dem 1. Januar 2008 geltenden Fassung vor. Soweit die vorgesehene Verrechnung der Abschluss- und Vertriebskosten einer Rechtskontrolle nicht standhält, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung, sondern zu einer höheren betrieblichen Altersversorgung.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15. September 2009 – 3 AZR 17/09 – Aus der Pressemitteilung 92/09

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Heidenkampsweg 82
20097 Hamburg
Telefon: 040 72544-160
Telefax: 040 72544-111

E-Mail: kanzlei@brbgruppe.de
www.brbgruppe.de