

// Im Blickpunkt

Das Europäische Parlament hat am 22.10.2008 eine Richtlinie über Leiharbeit beschlossen, die eine Gleichbehandlung zwischen regulär beschäftigten Arbeitnehmern und Leiharbeitnehmern ab dem ersten Beschäftigungstag vorsieht. Leiharbeiter haben damit künftig die gleichen Anrechte auf Entgelt, Urlaub, Arbeits- und Ruhezeiten, Mutterschaftsurlaub, Nutzung gemeinsamer Dienste (Kantine etc.) sowie auf Weiterbildung wie Festangestellte. Voraussetzung dafür ist, dass zwischen den Sozialpartnern keine anderslautende Vereinbarung getroffen wurde. Die Richtlinie wurde ohne Änderungen verabschiedet, so dass sie zügig in Kraft treten kann.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Dr. Rainer Huke**, RA, stellvertretender Leiter der Abteilung Lohn- und Tarifpolitik bei der BDA

„Flash-Mob“-Aktionen oder die Kriminalisierung des Arbeitskampfes

Der Arbeitskampf gehört zur Tarifautonomie dazu. Aber nicht alle Maßnahmen, die Druck auf die Gegenseite ausüben, können und dürfen i. R. eines Arbeitskampfes zulässig sein. Dies ist allgemein anerkannt. Doch die Grenzen zwischen zulässigen und unzulässigen Aktionen verwischen zunehmend. Dazu trägt auch die aktuelle Entscheidung des LAG Berlin bei, in der eine „Flash-Mob“-Aktion von Verdi in der Tarifauseinandersetzung des Berliner Einzelhandels für zulässig angesehen wurde (LAG Berlin, Urteil vom 29.9.2008 – 5 Sa 967/08). „Aktivisten“ der Gewerkschaft hatten die Filiale eines Einzelhandelsbetriebes systematisch dadurch gestört, dass Einkaufswagen ohne Kaufabsicht befüllt und anschließend stehen gelassen wurden bzw. durch den gleichzeitigen Kauf von Pfennigartikeln lange Warteschlangen an den Kassen provoziert wurden. Was eine solche Aktion von einer unzulässigen Blockade-Aktion unterscheiden soll, bleibt offen. Ein Arbeitskampf darf sich nur auf das Vorenthalten der Arbeitsleistung beschränken. Durch die Zulassung weiterer Kampfmittel, wie bspw. von Flash-Mob-Aktionen, werden strafbare Handlungen wie Hausfriedensbruch, Sachbeschädigung und Nötigung in Kauf genommen. Dass sich solche Exzesse verhindern lassen – wovon das LAG Berlin auszugehen scheint – ist wirklichkeitsfremd. Bei modernen Kommunikationsmitteln – wie bspw. einer SMS – kann gerade nicht verhindert werden, dass diese schneeballartig

weitergeleitet wird, womit die Gewerkschaft, welche zu der Aktion aufgerufen hat, sich ihrer Einflussmöglichkeit begibt. Es bleibt zu hoffen, dass diese Entwicklung keine Schule macht und auch das BAG die Gefahren des eingeschlagenen Weges anerkennt.

Entscheidungen**BAG: Verbandsaustritt – vertragliche Bezugnahme auf ein Tarifwerk**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 22.10.2008 – 4 AZR 793/07 – wie folgt: Wird in einem nach dem 1.1.2002 geschlossenen Arbeitsvertrag auf das einschlägige Tarifwerk in der jeweils geltenden Fassung verwiesen, ist der Arbeitgeber auch nach dem Austritt aus dem tarifschließenden Verband verpflichtet, die nach dem Ende der Verbandsmitgliedschaft abgeschlossenen Tarifverträge anzuwenden. Das gilt jedenfalls dann, wenn sich aus dem Vertragswortlaut und den Umständen des Vertragsschlusses keine Anhaltspunkte für den Willen der Parteien ergeben, es soll nur eine Gleichstellung nicht organisierter mit organisierten Arbeitnehmern erfolgen und die vereinbarte Dynamik bei Wegfall der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers entfallen – sog. Gleichstellungsabrede.

(PM BAG vom 22.10.2008)

➔ Vgl. dazu demnächst die Kommentierung von Vogel.

BAG: Keine erforderliche Schulung für Betriebsrat

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 7.5.2008 – 7 AZR 90/07 – wie folgt: Der Besuch einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG, auf der Grundkenntnisse im Betriebsverfassungsrecht, im allgemeinen Arbeitsrecht oder im Bereich der Arbeitssicherheit und Unfallverhütung vermittelt werden, kann für ein Betriebsratsmitglied nicht erforderlich sein, wenn die Schulung

erst kurz vor dem Ende der Amtszeit des Betriebsrats stattfindet und der Betriebsrat zum Zeitpunkt seiner Beschlussfassung absehen kann, dass das zu schulende Mitglied bis zum Ablauf der Amtszeit die auf der Schulungsveranstaltung vermittelten Grundkenntnisse nicht mehr einsetzen kann.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2457-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Entsprechender Arbeitsplatz mit längerer Arbeitszeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 30.7.2008 – 10 AZR 459/07 – wie folgt: Ein Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit nach § 9 TzBfG setzt voraus, dass ein „entsprechender Arbeitsplatz“ mit längerer Arbeitszeit frei ist. Das Erfordernis eines „entsprechenden Arbeitsplatzes“ ist regelmäßig nur dann gewahrt, wenn die zu besetzende Stelle inhaltlich vergleichbar ist mit dem Arbeitsplatz, auf dem der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Tätigkeit ausübt. Beide Tätigkeiten müssen i. d. R. dieselben Anforderungen an die persönliche und fachliche Eignung des Arbeitnehmers stellen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2457-2 unter www.betriebs-berater.de

Hessisches LAG: Dienstwagen – kein Schadensersatz bei Rotlichtverstoß

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 27.5.2008 – 12 Sa 1288/07 – wie folgt: Ein Arbeitnehmer, der ohne sorgfältige Prüfung der Verkehrssituation an einer Ampel mit seinem Dienstwagen losfährt, nachdem er durch ein Hupe aufgeschreckt worden ist und irrtümlich für seine Fahrspur ein grünes Ampelsignal wahrgenommen haben will, verursacht zwar fahrlässig, nicht aber grob fahrlässig einen Verkehrsunfall.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2008-2457-3 unter www.betriebs-berater.de