

// Im Blickpunkt

Die EU-Kommission hat Defizite bei der Umsetzung der EU-Vorschriften zum Verbot der Antidiskriminierung aufgrund des Geschlechts in Beschäftigung und Beruf in Deutschland festgestellt. Infolgedessen wurde Deutschland am 8.10. aufgefordert, nationale Rechtsvorschriften zu schaffen, die das geforderte Schutzniveau gewährleisten. Erhält die Kommission keine zufriedenstellende Antwort, kann sie den EuGH mit der Angelegenheit befassen und bei weiterhin mangelnder Umsetzung eine Geldbuße auferlegen lassen. Welche Auswirkungen dies auf die noch junge nationale Rechtsprechung haben wird, muss sich noch zeigen (vgl. dazu demnächst die Erste Seite von *Bissels*).



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von **Dr. Timon Grau**, RA,
Freshfields Bruckhaus
Deringer LLP, Köln

„Flashmob“ – Gewerkschaften erweitern ihr Kampffarsenal

So genannte „Flashmobs“ sind nicht nur beliebte Happenings, sondern die Gewerkschaften haben den organisierten Blitzauflauf von Menschen als Arbeitskampfmittel entdeckt. In Zeiten, in denen sich große Streikmassen immer weniger mobilisieren lassen, garantiert eine „Flashmob-Aktion“ maximale Wirkung bei minimalem Aufwand. In dem Fall, der unlängst das BAG beschäftigt hat, legten als Kunden getarnte Aktivisten eine Supermarktfiliale lahm, indem sie durch massenweisen Kauf von Pfennigartikeln Warteschlangen verursachten und überquellende Einkaufswagen stehenließen (1 AZR 972/08).

Das BAG bewertet derartige Aktionen zwar als Eingriff in verfassungsrechtlich geschützte Rechte des Arbeitgebers. Flashmobs könnten jedoch zur Durchsetzung tariflicher Ziele grundsätzlich auch dann gerechtfertigt sein, wenn sie eine Betriebsstörung bezweckten. Der erste Senat folgt damit seiner jüngeren Linie, die gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit extensiv auszulegen und auch unorthodoxe Arbeitskampfmittel in den Schutzbereich einzubeziehen. Das Einzelfallkorrektiv sieht der Senat in der Verhältnismäßigkeit. Hierfür sei es von wesentlicher Bedeutung, ob der Arbeitgeber eine Verteidigungsmöglichkeit habe. So könne er sich gegen eine „Flashmob-Aktion“ durch Ausübung des Hausrechts oder Betriebsschließung wehren.

Die Erfurter Richter müssen sich fragen lassen, wie sie sich eine effektive Verteidigung

des Arbeitgebers, die aus Gründen der Arbeitskampfpazität gewährleistet sein muss, praktisch vorstellen: Bei inszenierten Warteschlangen an Supermarktkassen etwa dürfte es dem Arbeitgeber unmöglich sein, sein Hausrecht auszuüben, weil er ad hoc kaum zwischen Kunden und Teilnehmern der Flashmob-Aktion unterscheiden kann. Und wenn alle Kunden wegen spontaner Betriebsschließung nach Hause geschickt werden, hat der Flashmob sein Ziel mehr als erfüllt. Ob die Rechtsprechung einen funktionierenden Grundrechtsausgleich gewährleistet, ist also zu bezweifeln.

➔ Vgl. dazu demnächst den Kommentar von Greßlin und den Aufsatz von Lipinski.

Entscheidungen**LAG Köln: Vermutungswirkung bei Leiharbeitnehmer**

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 14.9.2009 – 2 Sa 380/09 – wie folgt: Im Rahmen der Widerlegung der Vermutung aus § 1 Abs. 5 KSchG muss ein Arbeitnehmer auch darstellen, dass unstreitig eingesetzte Leiharbeitnehmer auf Dauerarbeitsplätzen und nicht nur bei Produktionsspitzen oder zur Urlaubs- und Krankheitsvertretung eingesetzt werden. Eine Durchschnittsberechnung ist im Mehrschichtbetrieb nicht geeignet, den Dauerbedarf einer einzelnen natürlichen Person zu begründen.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2309-1 unter www.betriebs-berater.de

LAG Köln: Sozialplanabfindung

Das LAG entschied in seinem Urteil vom 2.4.2009 – 7 Sa 1424/08 – wie folgt: Es steht mit Sinn und Zweck einer Sozialplanabfindung in Einklang, wenn die Betriebsparteien in das Gehalt, das für die Berechnung der Abfindungshöhe maßgeblich ist, auch variable Gehaltsbestandteile einbeziehen, wenn diese individual-vertraglich verein-

bart sind, andere erfolgsabhängige Vergütungen, die lediglich auf der Basis von Betriebsvereinbarungen oder freiwillig gezahlt werden, aber nicht.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2309-2 unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Ausschöpfung des Beurteilungsspielraums

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 1.9.2009 – 6 TaBV 18/09 – wie folgt: Eine Schulungsteilnahme ist für den Betriebsrat dann nicht erforderlich, wenn das geschulte Betriebsratsmitglied eineinhalb Jahre zuvor an einer Schulungsmaßnahme mit ähnlichen Inhalten teilgenommen hat. Dies gilt zumindest dann, wenn die beiden Seminare nach der Ausschreibung zu mehr als der Hälfte deckungsgleiche Inhalte aufweisen. Hat der Arbeitgeber die Teilnahme zeitnah und mit sachlichen Gründen versehen widersprochen, muss der Betriebsrat als Gremium diese Einwendungen zumindest dann behandeln und würdigen, wenn die Schulungsmaßnahmen in diesem Zeitpunkt noch nicht gebucht sind oder wenn noch eine Stornierung möglich ist.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2309-3 unter www.betriebs-berater.de

LAG Schleswig-Holstein: Übernahme von Seminarkosten

Das LAG entschied in seinem Beschluss vom 22.7.2009 – 3 BV 13/09 – wie folgt: Eine an die Zielgruppe Betriebsratsvorsitzende, Stellvertreter und Ausschussmitglieder gerichtete Schulungsveranstaltung „Kompetent Führen – Training für Betriebsräte mit Leitungsaufgaben“ kann durchaus erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG sein. Voraussetzung hierfür ist die Darlegung, dass gerade das zu der Schulung entsandte Betriebsratsmitglied der dort vermittelten Kenntnisse bedarf.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-2309-4 unter www.betriebs-berater.de