

# Anlässe nur zum Schein

**Basta!**

(hla) Sexuelle Belästigung gehört für viele Frauen immer noch zum Arbeitsalltag. Die Juristin Godela Linde hat für ihren Ratgeber die zugängliche Rechtsprechung zum Thema ausgewertet, das sind rund 700 Urteile und Beschlüsse. Grundlage ihres Buches ist eine Definition von sexueller Belästigung durch das Bundesarbeitsgericht. Danach muss das jeweilige Verhalten „bewirken und bezwecken, dass die Würde der betroffenen Personen verletzt wird“. In dem Ratgeber zeigt Godela Linde nicht nur, was man unter sexueller Belästigung versteht, sondern auch, was wie man sich erfolgreich wehren kann. Da sie selbst lange im gewerkschaftlichen Rechtsschutz gearbeitet hat und in der gewerkschaftlichen Frauenarbeit aktiv war, haben ihre Vorschläge alle einen realistischen Bezug zur Arbeitswelt – und natürlich eine rechtliche Absicherung. So geht es um das Allgemeine Gleichstellungsgesetz ebenso wie um den Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Wichtig ist auch, sich Verbündete zu suchen und den Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen. Bei der Auswertung der Urteile hat Linde übrigens festgestellt, dass die Belästiger in allen rechtsrelevant gewordenen Fällen männlich waren.

**GODELA LINDE: BASTA! GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ.** PAPYROSSA-VERLAG, KÖLN, 211 SEITEN, 15,50 EURO, ISBN 978-3894385903

**SONNTAGSÖFFNUNG – Gericht ermutigt Gewerkschaften zu Normenkontrollverfahren**

(pm/red.) Ein – laut einer ver.di-Pressemitteilung – „kleines Frühlingsfest mit einer Torwand“ sollte im bayerischen Eching Anlass für einen verkaufsoffenen Sonntag sein. Mit der Veranstaltung im örtlichen Gewerbegebiet hatte die Gemeinde die sonntägliche Sonder-Öffnungszeiten von 12 bis 17 Uhr für mehrere Möbelhäuser und Baumärkte begründet. Der ver.di-Landesbezirk Bayern hatte dagegen mit einem Normenkontrollverfahren vor dem Bayerischen Verwaltungsgericht Erfolg, das Bundesverwaltungsgericht hat das Urteil der Vorinstanz jetzt bestätigt und die Revision der Gemeinde zurückgewiesen. Damit war die Rechtsverordnung der Gemeinde zur Freigabe der Ladenöffnung an einem Marktsonntag unwirksam.

## DER SCHUTZ DES SONNTAGS

Nach Ansicht des Leipziger Gerichts verstößt die Rechtsverordnung gegen Paragraph 14 des Ladenschlussgesetzes. Er besagt, dass aus Anlass von „Märkten, Messen oder ähnlichen Veranstaltungen“ Verkaufsstellen an jährlich höchstens vier Sonn- und Feiertagen geöffnet sein dürfen. „Bei verfassungskonformer Auslegung dieser Vorschrift ist die Öffnung von Verkaufsstellen mit uneingeschränktem Warenangebot nur dann mit dem Sonntagschutz ver-

einbar, wenn der Markt und nicht die Ladenöffnung den öffentlichen Charakter des Tages prägt“, heißt es dazu in einer Pressemitteilung des Gerichts.

Was das bedeutet, wird in der Pressemitteilung wie folgt präzisiert: „Dazu muss der Markt für sich genommen – also nicht erst aufgrund der Ladenöffnung – einen beträchtlichen Besucherstrom anziehen, der die zu erwartende Zahl der Ladenbesucher übersteigt. Außerdem muss die Ladenöffnung auf das Umfeld des Marktes begrenzt bleiben.“

„Das Urteil ist ein weiterer wichtiger Erfolg im Kampf gegen die Ausweitung von Ladenöffnungszeiten an Sonntagen“, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Stefanie Nutzenberger. In seiner Entscheidung hatte das Gericht betont, dass Gewerkschaften Normenkontrollverfahren gegen eine Rechtsverordnung erheben können, wenn diese den verfassungsrechtlichen Sonntagschutz verkürzt. Das gelte auch dann, wenn es nur um einen Sonntagsnachmittag in einer einzelnen Gemeinde gehe, heißt es in der Pressemitteilung. Nutzenberger begrüßte diese Bestätigung des Gerichts. Sie kritisierte die immer weiter um sich greifende Praxis von Gemeinden, Scheinanlässe zu kreieren, um Sonntagsöffnungen zu erlauben.

**Aktenzeichen: BVerwG 8 CN 2.14**

## AUCH DAS NOCH

### Keine pauschale Gefahr

(red.) Wer im Bewachungsgewerbe arbeitet, kann bei bestimmten Aufträgen zur eigenen Sicherheit eine Schusswaffe gut gebrauchen. Deswegen hatte der Betreiber eines Bewachungsunternehmens vor längerer Zeit von dem für ihn zuständigen Landratsamt in Fürth einen sogenannten Firmenwaffenschein auf drei Jahre bewilligt bekommen. Bei welcher der von ihm angebotenen Dienstleistungen aus den Bereichen Objekt- und Personenschutz sowie Geld- und Werttransporte das Tragen einer Waffe notwendig war, konnte er damit selbst entscheiden. Nach drei Jahren wollte das Landratsamt den Firmenwaffenschein jedoch nicht mehr verlängern. Der Grund: geänderte Verwaltungsvorschriften. Waffenscheine gibt es jetzt nur noch als Einzelgenehmigung für konkret benannte Aufträge. Das wollte der Unternehmer aber gar nicht einsehen. Er sprach von einem Verstoß gegen das Waffengesetz. Doch mit dieser Argumentation scheiterte er jetzt auch vor dem Bundesverwaltungsgericht in Leipzig. Gefährdungen ließen sich nur anhand von konkreten Objekten und Personen deutlich machen, so das Gericht. Von einer pauschalen Gefährdung kann also auch in dieser Branche keine Rede mehr sein.

**Aktenzeichen BVerwG 6 C 67/14**

## AKTUELLE URTEILE

### 6 700 EURO ENTSCHÄDIGUNG WEGEN ÜBERLANGER VERFAHRENSDAUER –

(bs) Über neun Jahre lang zog sich ein Verfahren beim Sozialgericht Neubrandenburg und dem Landesozialgericht Mecklenburg-Vorpommern hin. Es ging um die Anerkennung einer Berufskrankheit wegen „Lärmschwerhörigkeit“. Und obwohl der geltend gemachte Rentenanspruch aus der gesetzlichen Unfallversicherung am Ende abgelehnt wurde, gab es doch noch eine Entschädigung – nämlich wegen der „überlangen Verfahrensdauer“. Glatte 6 700 Euro sprach das Bundessozialgericht dem klagenden Arbeitnehmer zu und wies bei der Gelegenheit darauf hin, es sei anzu-

nehmen, „dass die Verletzung des Anspruchs des Klägers auf Rechtsschutz in angemessener Zeit auf einer strukturellen Überlastung der Justiz des beklagten Landes“ beruhe.

**Aktenzeichen: B 10 ÜG 7/14**

### URLAUBSANSPRUCH ERST NACH WARTEZEIT –

(bag) Wird ein Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet, kann daraus nach Paragraph 7 Abs. 4 des Bundesurlaubsgesetzes ein Recht auf finanzielle Abgeltung des dadurch nicht realisierbaren Urlaubsanspruchs entstehen. Nach Paragraph 4 des Bundesurlaubsgesetzes gilt der vollständige Urlaubsanspruch aber erst, wenn eine Wartezeit erfüllt

ist. Geht der Beschäftigte ein neues Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber ein, werden beide Ansprüche in der Regel urlaubsrechtlich eigenständig bewertet. Das gilt jedoch nicht, wenn das Arbeitsverhältnis nur für eine kurze Zeit unterbrochen war und das neue bereits in der Laufzeit des alten vereinbart worden ist. So hat im Oktober das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden. Es erkannte dem Kläger, der damit erst in der zweiten Jahreshälfte aus der Firma ausgeschieden war, den Erwerb des vollen Jahresurlaubsanspruchs zu. Damit habe er die notwendige Wartezeit erfüllt. Eine kurze Unterbrechung schadet also nicht.

**Aktenzeichen: 9 AZR 224/14**