

Rechtsprechung 2012 – Job und Finanzen

Im vergangene Jahr war einiges los in Deutschlands Gerichtssälen. Es gab zahlreiche wegweisende Urteile. Einige muten allerdings auch kurios an oder rufen sogar Kopfschüttels und Unverständnis hervor. Die interessantesten rechtswirksamen Urteile rund um die Themen Job und Finanzen haben ARAG Experten zusammengetragen.

Im vergangene Jahr war einiges los in Deutschlands Gerichtssälen. Es gab zahlreiche wegweisende Urteile. Einige muten allerdings auch kurios an oder rufen sogar Kopfschüttels und Unverständnis hervor. Die interessantesten rechtswirksamen Urteile rund um die Themen Job und Finanzen haben ARAG Experten zusammengetragen.

Vorsicht beim Telefonieren mit Diensthandy im Urlaub

Wer mit seinem Diensthandy im Urlaub ausgiebig privat telefoniert, muss selbst bei langjähriger Anstellung mit fristloser Kündigung rechnen. Laut ARAG Experten ist vor der Kündigung auch keine entsprechende Abmahnung erforderlich (LAG Frankfurt, Az.: 17 Sa 153/11).

Frauen dürfen bevorzugt werden

Arbeitgeber dürfen ihre weiblichen Beschäftigten bei der Vergabe eines Firmenparkplatzes bevorzugen. Dies stellt laut ARAG gegenüber einem Mann keine unzulässige Diskriminierung dar (LAG Rheinland-Pfalz, AZ: 10 Sa 314/11).

Mehrarbeit ist zu bezahlen

Bei einer fehlenden wirksamen Vergütungsregelung sind Arbeitgeber verpflichtet, geleistete Mehrarbeit zusätzlich zu vergüten, wenn diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Diese Erwartung ist laut ARAG regelmäßig gegeben, wenn der Arbeitnehmer kein herausgehobenes Entgelt bezieht (BAG, Az.: 5 AZR 765/10).

Gleicher Urlaub für alle

Die Differenzierung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter in § 26 Abs. 1 Satz 2 TVöD benachteiligt Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und verstößt damit gegen das Altersdiskriminierungsverbot. Dies hat laut ARAG das Bundesarbeitsgericht entschieden (BAG, Az.: 9 AZR 529/10).

2 Monatsfrist bei Ansprüchen aus AGG

Will ein Arbeitnehmer Ansprüche auf Entschädigung oder Schadensersatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend machen, so muss er dafür die gesetzlich vorgesehene Zweimonatsfrist einhalten. Bei Ablehnung einer Bewerbung beginnt die Frist laut ARAG in dem Moment zu laufen, in dem der Bewerber von der Benachteiligung Kenntnis erlangt (BAG, Az.: 8 AZR 160/11).

Fristlose Kündigung für Stalker

Wer Arbeitskollegen belästigt und bedrängt, muss mit einer außerordentlichen Kündigung rechnen. In dem verhandelten Fall hatte ein Verwaltungsangestellter eine Leiharbeiterin mit einer Flut an E-Mails, Anrufen und dienstlich nicht begründeten Besuchen im Büro in unerträglicher Art und Weise belästigt, so ARAG Experten (BAG, Az.: 2 AZR 258/11).

Keine Vergütung von Überstunden

Eine wegen Erreichens der Altersgrenze in den Ruhestand versetzte beamtete Grundschullehrerin kann keinen finanziellen Ausgleich für in ihrem letzten Dienstjahr zu viel unterrichtete Stunden beanspruchen. Für eine solche Zahlung gibt es laut ARAG keine

gesetzliche Grundlage (VG Koblenz, Az.: 6 K 1067/11.KO).

Keine Kündigung ohne Lösungsversuch

Bevor ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer auf Druck dessen Kollegen kündigen darf, muss er konkrete Maßnahmen ergriffen haben, um die Konfliktsituation zu beseitigen. Ein Arbeitsverhältnis kann laut ARAG aber gerichtlich gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst werden, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber bei einer Behörde anzeigt, ohne vorher mit ihm eine Klärung versucht zu haben (LAG Schleswig-Holstein, Az.: 2 Sa 331/11).

Keine Auskunft über Ablehnung

Wird ein Bewerber abgelehnt, hat er grundsätzlich keinen Anspruch auf Auskunft, warum seine Bewerbung nicht erfolgreich war. Allerdings kann laut ARAG die Verweigerung jeglicher Informationen ein Indiz für eine Diskriminierung sein (EuGH, Az.:C-415/10).

Arbeitgeber muss für Leistungskürzungen einstehen

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, die über eine Pensionskasse durchgeführt werden sollen, und macht die Pensionskasse von ihrem satzungsmäßigen Recht Gebrauch, Fehlbeträge durch Herabsetzung ihrer Leistungen auszugleichen, so hat der Arbeitgeber laut ARAG aus dem arbeitsvertraglichen Grundverhältnis für die Leistungskürzung einzustehen (BAG, Az.: 3 AZR 408/10).

Kündigung bei fehlendem Attest

In einem Arbeitsvertrag kann wirksam vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, seine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bereits am ersten Tag durch Vorlage eines ärztlichen Attestes nachzuweisen. Laut ARAG Experten kann die Nichtvorlage des Attestes zu eine fristlosen Kündigung führen (LAG Rheinland-Pfalz, Az.: 10 Sa 593/11).

Kündigung trotz Arbeitsunfall

Die Kündigung eines während der Probezeit bei einem Arbeitsunfall verletzten Arbeitnehmers ist per se weder sittenwidrig noch treuwidrig. Dies hat laut ARAG ein Landesarbeitsgericht in einem Berufungsverfahren mitgeteilt, woraufhin das Rechtsmittel zurück genommen wurde (LAG Düsseldorf, Az.:14 Sa 1186/12).

Beleidigung über Facebook: Kündigung

Grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder von Kollegen können eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen. Dies gilt laut ARAG auch für Einträge in sozialen Netzwerken wie Facebook (AG Duisburg, Az.: 5 Ca 949/12).

Kontakt:

Brigitta Mehring
- Konzernkommunikation -
Fachpresse/Kunden PR
Telefon: 0211 / 963 - 2560
Fax: 0211 / 963 - 2025
E-Mail: brigitta.mehring@arag.de

ARAG SE
ARAG Platz 1
40472 Düsseldorf
Internet: www.arag.de

logo