

Rechtsprechungsübersicht August 2014

Arbeitsrecht

„Trickserei bei der Arbeitszeiterfassung rechtfertigt fristlose Kündigung“

Das LAG Hessen entschied in einem erst kürzlich bekannt gewordenen Urteil, dass eine fristlose Kündigung aufgrund von Tricksereien bei der Arbeitszeiterfassung rechtfertigt ist.

Der 46-jährige Kläger war seit 26 Jahren in der Produktion einer Großmetzgerei beschäftigt. Ihm wurde von seinem Arbeitgeber vorgeworfen, sich beim Verlassen des Produktionsbereichs wegen privater Arbeitsunterbrechung nicht wie vorgesehen bei einem elektronischen Zeiterfassungssystem abgemeldet zu haben. Vielmehr habe er durch das Abschirmen des Chips mit seiner Hand, eine Ab- und Anmeldung nur vorgetäuscht. Der Kläger hatte hiergegen vorgebracht, das Zeiterfassungssystem sei immer wieder defekt gewesen. Zudem hätte er den Produktionsbereich mehrmals aus betrieblichen Gründen verlassen müssen.

Das LAG verwies darauf, dass es nicht darauf ankomme, ob das Gerät hin und wieder unter Defekten leide, sondern ob dies an den betreffenden Tattagen der Fall war.

Dies hätte der Kläger nicht darlegen können. Auch könne er nicht genau beschreiben, welche betrieblichen Gründe ihn an den betreffenden Tagen dazu veranlasst hätten, das Gebäude zu verlassen.

Der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen die Pflicht, seine abgeleistete und vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit zu dokumentieren, stellt laut LAG einen wichtigen Grund dar, der geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung – ohne Abmahnung - zu rechtfertigen.

Der Arbeitnehmer verletze damit in erheblicher Weise seine ihm gegenüber dem Arbeitgeber bestehende Rücksichtnahmepflicht.

Az. 16 Sa 1299/13, 17. Februar 2014

„Wegnahme von Zahngold begründet Schadensersatzansprüche gegen Krematoriumsmitarbeiter“

Nehmen Beschäftigte Edelmetallrückstände aus der Krematoriumsäsche mit sich, kann der Arbeitgeber die Herausgabe, oder wenn dies wegen bereits erfolgten Weiterverkaufs unmöglich ist, Schadensersatz verlangen.

In dem vorliegenden Fall war der beklagte Arbeitnehmer im Rahmen eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens durch Videoaufnahmen dabei beobachtet worden, wie er die verbliebene Asche gezielt nach Wertgegenständen durchsuchte.

Anschließend wurden bei einer Hausdurchsuchung Zahngold, erhebliche Geldbeträge und Unterlagen zum Verkauf von Edelmetall gefunden. Der Beklagte wurde daraufhin fristlos gekündigt.

Das Bundesarbeitsgericht machte in diesem Zusammenhang noch einmal deutlich, dass der Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung des Auftragsrechts grundsätzlich dazu verpflichtet ist, alles, was er für die Arbeitsausführung oder währenddessen erhält, an seinen Arbeitgeber

herauszugeben.

Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber nicht Eigentümer der Sache geworden ist. In dem vorliegenden Fall wird das Krematorium nach einem Betriebsübergang von einer Tochtergesellschaft geführt. Somit muss noch geklärt werden, wem genau der Schadensersatzanspruch gegen den Mitarbeiter zusteht.

8 AZR 655/13, 21. August 2014

Familienrecht

„Scheidung per Videoübertragung möglich“

Die für eine Scheidung erforderliche persönliche Anhörung der Beteiligten kann auch per Videotelefonie erfolgen. Eine Frau wollte sich in dem konkreten Fall am Amtsgericht Darmstadt von ihrem in Haft sitzenden Mann scheiden lassen. Entscheidend sei laut Gericht, dass der Sachverhalt aufgeklärt werde, die persönliche Sichtweise der Beteiligten geäußert werden könne und das Gericht einen persönlichen Eindruck von den Beteiligten bekomme, vor allem in Hinblick auf deren Verhandlungsfähigkeit. Diese Voraussetzungen seien auch durch eine Videoübertragung erfüllt. Darüber hinaus sei auch der mit einer persönlichen Vorladung verbundene Aufwand unverhältnismäßig im Vergleich zu dem geringen Umfang an Fragen, die dem Beteiligten gestellt werden müssten.

Az. 50 F 1990/13, 12. August 2014

„Betriebliche Altersvorsorge wird bei einer Scheidung immer geteilt“

In einem vor dem AG Lübeck verhandelten Fall ging es um die Frage, ob die betrieblichen Rentenansprüche des Ehemannes in den Versorgungsausgleich bei einer Scheidung miteinzubeziehen sind. Das Arbeitsverhältnis des Mannes wurde beendet, nachdem die Ehe bereits geschieden war. Der Ehemann entschied sich für die einmalige Auszahlung seiner betrieblichen Rentenvorsorge.

Diesen Betrag bezog das Familiengericht in den nach der Scheidung noch ausstehenden Versorgungsausgleich mit ein. Diese Entscheidung wurde anschließend vom OLG Schleswig Holstein und zuletzt auch vom BGH bestätigt.

Auf Renten gerichtete Anrechte seien laut BGH grundsätzlich auszugleichen, unabhängig von ihrer Auszahlungsform.

Anrechte aus privater Altersversicherung seien dagegen nicht im Versorgungsausgleich zu berücksichtigen. Hierbei werde durch die Verfügungsbeschränkung, die es dem Versicherten unmöglich mache, sich den Betrag vorzeitig auszahlen zu lassen, der Zweck der Alterssicherung deutlich. Dies sei bei der betrieblichen Altersvorsorge dagegen nicht direkt gegeben.

Az. XII ZB 16/14, 16. Juli 2014

Die Kanzlei Hasselbach ist eine auf das Familien- und Arbeitsrecht spezialisierte mittelständische Rechtsanwaltskanzlei mit Büros in Köln, Frankfurt und Groß-Gerau.

Ansprechpartner für die Presse

Irene Neubeck

Hohenstaufenring 44-46

50674 Köln

Tel. +49(0)221 / 789 68 550

E-Mail: Presse@Kanzlei-Hasselbach.de