

## ■ **Betriebsrat in Teilzeit Freizeitvergnügen**

Ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied hat keinen Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich, wenn es zu einem Zeitpunkt, an dem es üblicherweise nicht für das Unternehmen tätig ist, an einer Schulungsveranstaltung teilgenommen hat (BAG Beschluß 7 AZR 581/92 vom 5. 3. 97).

## ■ **Stellenausschreibung Geschlechterneutral**

Stellenausschreibungen müssen geschlechterneutral formuliert werden. Wird ein Bewerber oder eine Bewerberin lediglich aufgrund seines/ihrer Geschlechtes nicht eingestellt, kann diese bzw. dieser den Arbeitgeber auf Schadensersatz verklagen. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) sieht für derartige Fälle eine Begrenzung des Schadensersatzanspruches auf drei Monatsgehälter vor. Nach einer Entscheidung des europäischen Gerichtshofes ist diese Begrenzung des Schadensersatzes aufgrund einer Diskriminierung europarechtswidrig. Schadensersatz dürfe nur in den Fällen begrenzt werden, in

denen der Arbeitgeber nachweisen kann, daß – auch ohne Rücksicht auf das Geschlecht – ein anderer Bewerber aufgrund besserer Qualifikation den Vorzug erhalten hätte (EuGH Urteil vom 22. 4. 97 Az: Rechtssache C 180/95).

## ■ **Betriebsstilllegung Recht aus Prinzip**

Ist geplant, einen kompletten Betrieb stillzulegen, so sind Kündigungen aufgrund dringender betrieblicher Erfordernisse prinzipiell gerechtfertigt. Die Planung der Stilllegung muß jedoch bereits endgültig und abschließend sein. Hieran fehlt es, wenn zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches noch über die Weiterveräußerung von Gesellschaftsanteilen verhandelt wird. Kündigungen, die während dieser Verhandlungsphase ausgesprochen werden, sind unwirksam (BAG-Urteil 2 AZR 477/95 vom 10. 10. 1996).

## ■ **Aufhebungsvertrag Unter Druck**

Wird ein Mitarbeiter durch eine widerrechtliche Drohung zur Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages gezwungen, so

kann dieser Mitarbeiter die Anfechtung der Aufhebung erklären. Eine Drohung setzt die Ankündigung eines zukünftigen Übels voraus, hierunter fällt auch die Androhung einer fristlosen Kündigung. Die Androhung einer fristlosen Kündigung ist immer dann widerrechtlich, wenn der Arbeitgeber eine solche Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, daß ein Arbeitgeber eine fristlose Kündigung auch dann nicht ernsthaft in Erwägung ziehen darf, wenn sein Arbeitnehmer – trotz Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – seinen Führerschein macht. In dem zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitnehmer während einer mehrere Monate dauernden Arbeitsunfähigkeit eine Reise nach Tschechien unternommen und dort seine Führerscheinprüfung abgelegt. Das Bundesarbeitsgericht geht davon aus, daß die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einen hohen Beweiswert für die tatsächliche Unfähigkeit der Ausübung des konkreten Berufes hat. Die Unfähigkeit einen bestimmten Beruf auszuüben, sagt aber nichts darüber aus, ob andere Tätigkeiten ausgeführt werden können. Es sind zahlreiche Krankheiten denkbar, die eine

vollschichtige Arbeit zwar ausschließen, eine Auslandsreise sowie das Ablegen einer Führerscheinprüfung jedoch nicht (BAG-Urteil 2 AZR 543/95 vom 21. 3. 96).

## ■ **Versicherungsschutz Geplatzter Schlauch mit Folgen**

Platzt der Zulaufschlauch einer Wasch- oder Geschirrspülmaschine in Abwesenheit des Wohnungsinhabers, verliert dieser u. U. seinen Versicherungsschutz. Schon das Verlassen der Wohnung für zwei Stunden, ohne Absperrn der Wasserzufuhr, wurde von Gerichten als grob fahrlässig angesehen. Grund ist der relativ große Schaden, der durch einen defekten Schlauch innerhalb kurzer Zeit auftreten kann. Auch wenn die Waschmaschine zuletzt von Dritten benutzt wurde, müsse der Wohnungsinhaber im Rahmen seiner Überwachungspflicht dafür sorgen, daß die gebotenen Sicherungsmaßnahmen beachtet werden. Ist ihm dabei der Aufwand für die Betätigung des Absperrventils zu groß, kann er seinen Sicherungspflichten durch den Einbau eines Wasserstoppers nachkommen (OLG Oldenburg 2U135/95).