

Urteile

SG Düsseldorf 20.6.2017, S 6 U 545/14

Ein Verkehrsunfall beim Spaziergehen kann als Arbeitsunfall anzuerkennen sein

Ein vom Versicherten erlittener Verkehrsunfall bei einem Sonntagsspaziergang während einer Rehabilitationsmaßnahme kann als Arbeitsunfall anzuerkennen sein. Voraussetzung hierfür ist ein innerer Zusammenhang zwischen dem Unfall und der Maßnahme. Die Tätigkeit des Versicherten (hier: der Spaziergang) muss objektiv kurgerecht sein und der Versicherte muss davon ausgehen dürfen, dass die Tätigkeit dazu geeignet ist, der Rehabilitation zu dienen.

BAG 18.7.2017, 9 AZR 259/16

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer können Erhöhung der Arbeitszeit nicht erzwingen

Berücksichtigt ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit aufstocken möchte, trotz Eignung nicht bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes, geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung der Arbeitszeit gem. § 275 Abs. 1 BGB unter, sobald die freie Stelle besetzt ist. Der Arbeitgeber kann dann zwar zu Schadensersatz verpflichtet sein, dieser ist aber auf einen finanziellen Ausgleich beschränkt.

LAG Berlin-Brandenburg 16.10.2017, 5 Sa 462/17

Stasi-Tätigkeit rechtfertigt nicht ohne weiteres eine Kündigung

Einem Angestellten im öffentlichen Dienst, der früher für das Ministerium für Staatssicherheit (MfS) tätig gewesen ist und dies mehrfach abgestritten hat, kann nicht ohne weiteres gekündigt werden. Das gilt jedenfalls dann, wenn er eher gering in die Tätigkeiten der Stasi verstrickt war, seine Tätigkeit sehr lange zurückliegt und er seine neue Tätigkeit über lange Zeit unbeanstandet ausgeübt hat.

BAG 29.6.2017, 2 AZR 302/16

Kündigung wegen sexueller Belästigung setzt keine sexuelle Motivation voraus

Die absichtliche Berührung primärer oder sekundärer Geschlechtsmerkmale eines anderen ist sexuell bestimmt i.S.v. § 3 Abs. 4 AGG. Es handelt sich hierbei um einen körperlichen Übergriff auf die Intimsphäre. Auf eine sexuelle Motivation des Handelnden kommt es dabei nicht an. Es reicht vielmehr aus, wenn die Würde des Betroffenen verletzt ist.

BAG 14.9.2017, 5 AS 7/17

Rechtsprechungsänderung: Arbeitnehmer müssen unbillige Weisungen des Arbeitgebers nicht vorläufig befolgen

Der Fünfte Senat teilt nun die Auffassung des Zehnten Senats des BAG, dass Arbeitnehmer nicht dazu verpflichtet sind, eine unbillige Weisung des Arbeitgebers zu befolgen. Sie müssen insbesondere keine entsprechende rechtskräftige gerichtliche Entscheidung, die die Unbilligkeit der Weisung feststellt, abwarten, bevor sie sich der Weisung widersetzen dürfen.

BAG 16.5.2017, 9 AZR 572/16

Kein Schadensersatz in Geld wegen nicht gewährten Erholungsurlaubs während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses

Gewährt ein Arbeitgeber rechtzeitig beantragten Urlaub nicht, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadensersatz, der die Gewährung von Ersatzurlaub zum Inhalt hat. Schadensersatz in Geld nach § 251 Abs. 1 BGB kommt nicht in Betracht. Der Anspruch auf Abgeltung des Ersatzurlaubs richtet sich nach § 7 Abs. 4 BUrlG. Er ist erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben.

BSG 29.6.2017, B 10 EG 5/16 R

Urlaubs- oder Weihnachtsgeld bleiben bei der Berechnung des Elterngelds grundsätzlich unberücksichtigt

Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, welche nur anlassbezogen einmal jährlich ausgezahlt werden, werden bei der Bemessung des Elterngelds nicht berücksichtigt, da sie keine laufenden monatlichen Bezüge darstellen. Sie stellen nicht zu berücksichtigende "sonstige Bezüge" i.S.v. gem. §2 Abs. 1 Satz 3 i.V.m. § 2c Abs. 1 BEEG dar.

BAG 14.12.2016, 7 AZR 688/14

Befristung: Vorübergehender Mehrbedarf i.S.v. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG auch bei Daueraufgaben

Ein vorübergehender Mehrbedarf an Arbeitsleistungen kann auch durch den zeitweiligen Anstieg der Arbeitsbelastung im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen. Die Sachgrundbefristung wegen vorübergehenden Bedarfs wird nicht dadurch unwirksam, dass der Zeitraum des prognostizierten Mehrbedarfs hinter der Dauer des befristeten Vertrags zurückbleibt. Es steht dem Arbeitgeber grundsätzlich frei, ob er den Zeitraum des Mehrbedarfs ganz oder teilweise abdecken möchte.

BAG 2.11.2016, 10 AZR 596/15

Arbeitsunfähige Arbeitnehmer sind regelmäßig nicht zur Teilnahme an einem Personalgespräch im Betrieb verpflichtet

Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht verpflichtet, auf Anweisung des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen, um dort an einem Gespräch zur Klärung der weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten teilzunehmen. Etwas anderes gilt nur, wenn es ausnahmsweise aus betrieblichen Gründen unverzichtbar ist, dass ein solches Gespräch persönlich im Betrieb geführt wird, und der Arbeitnehmer gesundheitlich dazu in der Lage ist.