

Themen

entschieden. Der Fall betraf einen Auslieferungsfahrer, der bei seinem Hauptarbeitgeber wöchentlich einen 48-Stunden-Job versah. Bei der Einstellung verneinte er die Frage des Chefs, ob er noch einer Nebentätigkeit nachgehe. Laut Vertrag war ihm das ohnehin verboten. Tatsächlich aber arbeitete er samstags als Waldarbeiter auf 400-Euro-Basis. Dort schlug er als gelernter Forstwirt Bäume. Eines samstags brach er sich beim Holz machen den Unterschenkel, weshalb er mehrere Monate lang arbeitsunfähig krankgeschrieben wurde. Sein Hauptarbeitgeber verweigerte daraufhin die 6-wöchige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, weshalb die gesetzliche Unfallversicherung die Auszahlung an den Arbeitnehmer veranlasste. Allerdings ließ es die Versicherung dabei nicht bewenden. Sie verklagte den Arbeitgeber auf Ausgleich der 6-wöchigen Lohnzahlung. Der stellte sich quer: Die Nebentätigkeit sei nicht genehmigt gewesen. Außerdem habe der Mitarbeiter die Verletzung selbst zu verantworten: Bäumefällen sei eben eine höchst gefährliche Arbeit.

Das hielt das LAG Hamm allerdings nicht für stichhaltig. Denn nach § 3 des Entgeltfortzahlungsgesetzes hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zu sechs Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert wird, ohne dass ihn ein Verschulden trifft. Das hielten die Landesarbeitsrichter vorliegend für ausgeschlossen. Schuldhaft handele der Arbeitnehmer, wenn er gröblich gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt. Denn es wäre unbillig, so das Gericht, den Arbeitgeber mit der Lohnfortzahlung zu belasten, wenn der Mitarbeiter „zumutbare Sorgfalt sich selbst gegenüber außer Acht gelassen und dadurch seine Arbeitsunfähigkeit verschuldet hat“, so das Gericht. Für den versicherten Fahrer habe sich das Bäumefällen aber gerade nicht als besonders gefährliche und verletzungs-trächtige Tätigkeit dargestellt, weil er ausgebildeter Forstwirt ist und auch ansonsten alle Unfallverhütungsvorschriften eingehalten hatte.

Auch die Tatsache, dass der Hauptarbeitgeber die Nebentätigkeit nicht genehmigt hatte, sah das Gericht nicht als Hinde-

rungsgrund an. Die Argumentation des Gerichtes: Nicht der an sich unzulässige Abschluss des Nebentätigkeitsvertrages habe die Erkrankung bzw. Verletzung verursacht. Dies hatte zur Konsequenz, dass der Arbeitgeber hier eintreten musste.

Wenn die Freisprechanlage die Batterie auslaugt

Über 40.000,00 E hatte eine Autokäuferin für einen funkelneuen BMW 330 i touring hingeblickt – und dann das: Jedes Mal, wenn sie ihr Handy über die eingebaute Freisprechanlage nutzte, entlud sich die Autobatterie. Fehler am Fahrzeug konnte der Händler aber trotz mehrerer Werkstattaufenthaltes nicht ausmachen. Der Kundin reichte es schließlich: Entnervt forderte sie die Rückgängigmachung des Kaufvertrages. Schließlich mache das schönste Auto keinen Sinn, wenn diesem ständig die Puste ausgehe. Doch der Händler schaltete auf stur. Und vor dem Oberlandesgericht Bamberg musste sich die frustrierte Autokäuferin dann auch noch darüber belehren lassen, dass nicht jede Macke an einem Neuwagen gleich zum Vertragsrücktritt berechtigt. Die Richter schalteten nämlich einen Sachverständigen ein. Und der kam zu dem Ergebnis, dass sich der Fehler ganz leicht ausmerzen lasse. Die Entladung der Batterie beruhe darauf, dass die Software zwischen dem Handy der Kundin und der Autoelektronik nicht optimal zueinander passe. Das Funktelefon, das die Kundin nicht vom Autohändler erworben habe, könne nachgerüstet werden – und das für nur 80,00 E. Da der Reparaturaufwand damit letztlich nur 0,2 % des Kaufpreises ausmache, fehle es an einem erheblichen Mangel, konstatierten die Bamberger Richter und wiesen die Klage auf Rückgängigmachung des Kaufpreises ab.

Kündigung eines Auszubildenden wegen schlechter Leistungen

Die Kündigung eines Jugendlichen wegen schlechter schulischer Leistungen während der Lehrzeit darf nur als allerletztes Mittel ergriffen werden. Der Entscheidung lag der Fall eines Maurer-

Lehrlings zu Grunde, dem der Arbeitgeber wegen einer mangelhaften Leistung in einer Zwischenprüfung ein Jahr vor der Gesellenprüfung fristlos gekündigt hatte. Die Essener Arbeitsrichter jedoch warfen dem Arbeitgeber vor, die Kündigung quasi als Bestrafung für das schlechte Abschneiden des Auszubildenden in der Zwischenprüfung ausgesprochen zu haben. Das aber sei völlig indiskutabel, weil rechtlich unzulässig. Die fristlose Kündigung eines Ausbildungsvertrages dürfe keinerlei Bestrafungscharakter haben. Als Kündigungsgrund rechtlich zu akzeptieren sei allenfalls, dass die schlechten schulischen Leistungen des Auszubildenden gravierende negative Auswirkungen für die weitere Zukunft des Auszubildenden erwarten lassen und die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses für den Ausbilder deshalb unzumutbar erscheine. Das aber setze stets voraus, dass der Ausbildungsbetrieb den Auszubildenden vorher abgemahnt habe. Im konkreten Fall war eine entsprechende Abmahnung zwar ausgesprochen worden, die ließen die Essener Richter allerdings nicht gelten. Der Grund: Die Abmahnung war etwa eine Woche nach Bekanntwerden der mangelhaften Zwischenprüfung ausgesprochen worden. Damit aber, so das Gericht, habe der Auszubildende bis zu der kurze Zeit später ausgesprochenen Kündigung keine Chance mehr gehabt, seine Leistungen noch zu verbessern.

Einsatz von Elektroschockgeräten zur Hundeausbildung unzulässig

Der Einsatz von Elektroreizgeräten, die erhebliche Leiden oder Schmerzen verursachen können, ist für Zwecke der Hundeausbildung nach § 3 Nr. 11 TierSchG verboten. Dabei kommt es nicht auf die konkrete Verwendung der Geräte im Einzelfall an, d. h. ob der Ausbilder tatsächlich von diesen technischen Möglichkeiten Gebrauch macht. Es reicht schon aus, dass die Geräte von ihrer Bauart und Funktionsweise her geeignet sind, dem Tier nicht unerhebliche Schmerzen zuzufügen. Auch diese Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes ist zu folgern, dass generell, d. h. auch im privaten und häuslichen Umgang mit Hunden die Verwendung von Elektroreizgeräten verboten ist.