

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

9. Jahrgang Ausgabe 3 März 2009

Unsere Themen

- [Zwischenstation](#)
- [Logelei](#)
- [Klage vor dem Arbeitsgericht](#)

Zwischenstation

Sie wollen also alt werden?

Gut!

Einverstanden!

Aber vergessen Sie bei diesem Wunsch nicht, dass 25 Prozent aller Menschen über 80 irgendwann zum Pflegefall werden. Ihre Chancen stehen also gut. Sie könnten irgendwann mit dabei sein.

Und was dann?

Waren sie gut beraten und haben Sie auch für diesen Fall ausreichend vorgesorgt?

Nicht jedem, der zum Pflegefall oder gar zum Schwerstpflegefall wird, wird die Gnade zuteil, gleichzeitig auch noch so dement zu werden, dass er den vollen Umfang seines körperlichen und geistigen Zerfalls nicht mehr klar erfassen kann.

Sie, Sie könnten aber auch Pech haben. Sie könnten alles bei vollem Bewusstsein und mit klarem Verstand miterleben.

Und eine ganze Branche lebt davon, auch die Schwerstpflegebedürftigen noch möglichst lange am Leben – oder wie auch immer Sie

diesen Zustand dann nennen mögen – zu erhalten.

Die Medizin macht Fortschritte, und für diese Fortschritte wird immer irgendjemand irgendwann bezahlen müssen.

Der Pflegebedürftige – und das können auch Sie eines Tages sein – wird zu einer Sache, über die nicht mehr Sie selbst, sondern andere – nach Recht und Gesetz selbstverständlich – entscheiden.

Diese anderen werden Sie – ohne Mitleid für Ihre Person – im eigenen Interesse bestmöglich verwerten.

Sehen sie es bitte doch einmal ganz nüchtern – auch wenn es sie eines Tages selbst betreffen mag.

Als Schwerstpflegebedürftiger werden Sie bis zu Ihrer endgültigen Entsorgung irgendwo – in einem Pflegeheim zum Beispiel – zwischengeparkt, und von den dort anfallenden Parkgebühren leben eine Menge Menschen.

Mit Ihrer Pflegebedürftigkeit schaffen Sie also Arbeitsplätze und bringen andere Menschen in Lohn und Brot.

Ich bezweifle allerdings, dass selbst dieser Gedanke Sie dann besonders fröhlich stimmen dürfte.

Niemand hat also ein ehrliches Interesse dran, dass Sie den Mietvertrag für Ihren Garagenplatz kündigen und das Parkdeck vorzeitig verlassen.

Die teuren Maschinen und Versorgungseinrichtungen müssen sich schließlich rentieren, und rechnen können sie sich nur, wenn sie auch möglichst lange eingesetzt werden können.

Das menschliche Schicksal – das kann also durchaus auch Ihr Schicksal sein – wird zur Nebensache. Unsere Gesetze verbieten es, die lebenserhaltenden Maschinen abzuschal-



Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

ten oder die Ernährung auszusetzen, um das Ende zu beschleunigen.

Niemand wird Sie fragen, ob Sie vielleicht vorzeitig abreisen wollen.

Zugegeben, ein Abschalten wäre wahrscheinlich wirtschaftlicher. Aber noch leben wir in einem Rechtsstaat. Das wird zumindest immer wieder behauptet, und da will man über solche ethischen Fragen überhaupt nicht nachdenken,

Noch nicht!

Oder zumindest jetzt noch nicht. Irgendwann wird man dann vielleicht doch darüber nachdenken müssen, wenn wir es aufgrund der demographischen Entwicklung mit ein paar Millionen Pflegebedürftiger, für die nicht oder zumindest nicht ausreichend vorgesorgt wurde, zu tun haben.

Aber bitte noch nicht heute!

Dass die gesetzliche Pflegeversicherung nicht im Entferntesten ausreicht, um für einen Pflegebedürftigen eine auch nur halbwegs menschenwürdige Versorgung und Unterbringung zu gewährleisten, dürfte sich in der Zwischenzeit auch schon bei den weniger Intelligenten herumgesprochen haben.

Aber die Reaktionen bleiben aus.

Die Erfahrung zeigt, dass nur die wenigsten Pflegebedürftigen in ihrem Leben die Gelegenheit hatte, rechtzeitig die dann notwendigen finanziellen Rücklagen zu bilden, um auch im Falle einer länger andauernden Pflegebedürftigkeit nicht ins Schleudern zu kommen.

Nach ein paar Monaten sind – falls überhaupt vorhanden – die Reserven und auch der Notgroschen aufgebraucht, und dann, dann geht's an Eingemachte.

Irgendwann folgt dann der Weg zum Sozialamt.

Bevor das Sozialamt aber eingreift, müssen alle vorhandenen Werte zu Geld gemacht wer-

den. Irgendwann muss dann – falls vorhanden - auch das Haus dran glauben, Auf das Erben das für die Kinder vorgesehen war, wird keine Rücksicht genommen.

Wenn das Geld nicht reicht, werden die Kinder zur Kasse gebeten und müssen ihren Teil zu den Pflegekosten der Eltern beisteuern.

Spätestens dann wird es einigen Leuten auch in der näheren Verwandtschaft klar, dass sie bei der Planung ihrer Versicherungen wohl irgendetwas falsch gemacht haben könnten.

So ist jeder Menschen schließlich doch noch zu etwas zu gebrauchen, und sei es als warnendes Beispiel für seine Umgebung.

Ein altes Sprichwort bewahrheitet sich immer wieder:

Eine Mutter kann 10 Kinder ernähren, aber 10 Kinder können keine Mutter ernähren.

Ich wünsche Ihnen, dass Sie diese traurige Erfahrung nie selbst machen müssen, denn ich habe sie schon viel zu oft im Kundenkreis erlebt.

Es ist einerbitterter Grabenkrieg – jeder gegen jeden, und gemeinsam gegen das Sozialamt, das natürlich möglichst wenig leisten will.

Wenn sie selbst nicht mehr zu bieten haben und nicht mehr in der Lage sind, selbst für Ihren Unterhalt zu sorgen, werden Sie sehr schnell zum Ballast für viele andere, die sich in ihrer Verwirklichung eingeschränkt fühlen.

Wenn sie selbst nicht mehr zu bieten haben und nicht mehr in der Lage sind, selbst für Ihren Unterhalt zu sorgen, werden Sie sehr schnell zum Ballast für viele andere, die sich in ihrer Verwirklichung eingeschränkt fühlen.

Sie werden zum Wohlstandsmüll, der nach allgemeiner Auffassung schnell und möglichst unauffällig entsorgt werden sollte.

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Es ist bitter,
wenn man älter wird,
als man es
sich leisten kann.

Sie werden zum Wohlstandsmüll, der nach allgemeiner Auffassung schnell und möglichst unauffällig entsorgt werden sollte.

Menschen, die sich ihretwegen einschränken müssen, werden sehr schnell undankbar. Sie neigen dazu, alles zu vergessen, was Sie an Opfern gebracht haben.

Es ist bitter, älter zu werden, als Sie es sich leisten können.

Spätestens, wenn Sie eines Tages feststellen, dass alle Welt nur noch auf Ihre endgültige Abreise wartet, weil Sie zu einer Last geworden sind, die das Familienvermögen schmälert, werden Sie einräumen müssen, dass Ihre Lebensplanung wohl doch nicht ganz optimal gelaufen ist.

Dabei muss eine frühzeitig abgeschlossene Private Pflegezusatzversicherung – zumindest für die Pflegestufe III – noch nicht einmal viel kosten.

Oft genug kann der Beitrag für eine Private Pflegezusatzversicherung sogar ohne eine weitere Belastung der Haushaltskasse – eine bessere Verwendung der vorhandenen Mittel vorausgesetzt – aufgebracht werden.

Eine ausreichende Private Pflegezusatzversicherung sollte auf jeden Fall fester Bestandteil des sichernden Netzes sein, das es frühzeitig aufzuspannen gilt.

Die Summen, die im Falle einer Schwerstpflegebedürftigkeit aufgebracht werden müssen, sind so hoch, dass sie in der Regel nur durch eine Versicherung aufgebracht werden können.

Die Lasten, die im Falle einer Schwerstpflegebedürftigkeit anfallen, müssen auf viele Schultern verteilt werden, um sie für jeden tragbar und erträglich zu machen.

Jetzt sagen Sie bitte nicht, ich sei gemein, und es wäre unfair, Ihnen die harte Wahrheit über Ihre mögliche Zukunft als Pflegefall so ungeschminkt um die Ohren zu hauen, wo Sie doch so voll im Leben stehen und an eine mögliche Pflegebedürftigkeit überhaupt noch nicht denken wollen.

Und wenn! Sie müssten inzwischen gemerkt haben, dass es mir nicht das Geringste ausmacht, ob Sie mir Glauben schenken und wie sie mich einschätzen.

Ich bin in der glücklichen Lage, dass ich Ihnen nichts verkaufen muss. Es liegt als ganz an Ihnen, ob Sie meinen Rat annehmen oder lieber auf Risiko spielen und meinen Rat – aus welchen Gründen auch immer ablehnen.

Natürlich könnten Sie Glück haben und im Alter von über 90 Jahren tot umfallen oder friedlich in Ihrem Bett einschlafen, ohne jemals ernsthaft krankt gewesen zu sein.

Sehen Sie es als Spiel! Sie selbst sind der Einsatz. Wenn Sie verlieren, werden Sie viel Zeit haben, um über einige, durchaus vermeidbare Fehler nachzudenken, die Sie bei Ihrer Lebensplanung gemacht haben.

Dann – wenn es zu spät ist – werden Sie vielleicht auch zugeben müssen, dass Sie die eine oder andere meiner Kernaussagen außer Acht gelassen haben.

Der wichtigste Mensch in Ihrem Leben sind Sie selbst. An diesen Gedanken werden Sie sich gewöhnen müssen, denn auch Sie haben keine Chance, auf Dauer vor sich selbst wegzulaufen.



Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Logelei

Wenn es
für einen intelligenten
Verbraucher
keinen vernünftigen Grund
gibt,
mehr als nötig
für seine Versicherungen zu
bezahlen,
dann dürfte es Ihnen
mit Sicherheit schwerfallen,
auch nur halbwegs schlüssig
zu begründen,
warum ausgerechnet Sie
für Ihre Versicherungen
so viel mehr als nötig
bezahlen wollen,
ohne sich gleichzeitig selbst
aus der Liste der intelligen-
ten Verbraucher
zu streichen.

Klage vor dem Arbeitsgericht:

Die erste Instanz „kostet“ – egal, wer gewinnt

Niemand hat heute im Berufsleben etwas zu verschenken. Die Arbeitgeber nicht und die Arbeitnehmer erst recht nicht. Es ist deshalb kein Wunder, dass es bei einem Streit am Arbeitsplatz - vor allem beim Streit um den Arbeitsplatz - oftmals durchaus hart auf hart gehen kann.

Wenn die Parteien sich nicht einig werden, kann letztlich nur das Arbeitsgericht entscheiden. Doch so manch ein Arbeitnehmer nimmt auch heute noch lieber Nachteile in Kauf, als sein Recht vor Gericht zu suchen.

Einer der Gründe für den Verzicht mancher Arbeitnehmer, mit einem Streitfall zum Arbeitsgericht zu gehen, ist die Angst vor den finanziellen Folgen eines Prozesses.

Diese Sorge ist in der Regel jedoch unbegründet - insbesondere dann, wenn er von seiner Gewerkschaft vertreten wird.

Unabhängig davon: In der ersten Instanz muss der Arbeitnehmer keinen Rechtsanwalt in Anspruch nehmen.

Er kann es aber tun.

Das ist jedoch zumindest dann nicht empfehlenswert, wenn er die Kosten so gering wie möglich halten will. Der Arbeitnehmer sollte nämlich berücksichtigen, dass er seinen Rechtsanwalt in der ersten Instanz in jedem Fall selbst zu bezahlen hat - also auch dann, wenn er den Prozess gewinnt.

Umgekehrt muss er der Gegenseite deren Anwaltskosten der 1. Instanz selbst dann nicht ersetzen, wenn er den Prozess verliert.

Von diesem Punkt abgesehen, ist das finanzielle Risiko bei einem Arbeitsgerichtsprozess in erster Instanz gering. Zunächst wird stets eine so genannte Güteverhandlung anbe-





Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

raumt. Hier verhandelt ein Berufsrichter allein mit den beiden streitenden Parteien.

Er versucht, eine gütliche Beilegung des Rechtsstreits zu erreichen. Dabei werden noch keine Zeugen vernommen.

Wenn man sich in der Güteverhandlung einigt, entstehen keine Gerichtsgebühren. Nur die Gerichtsauslagen - zum Beispiel für Porto - müssen bezahlt werden.

Auch ein Dolmetscher kostet natürlich Geld, falls er hinzugezogen werden muss. Bei einem Vergleich werden die Kosten für den Dolmetscher meist auf beide Parteien umgelegt.

Nun gelingt es nicht immer, den Streit im Güteverfahren beizulegen. In diesem Fall kommt es später zur Kammerverhandlung.

Die Kammer ist von einem Berufsrichter und zwei ehrenamtlichen Richtern besetzt, von denen immer einer aus dem Kreis der Arbeitnehmer, der andere aus dem Kreis der Arbeitgeber kommt.

Es sind Leute der Praxis. Sie sollen mit Sachkunde und praktischer Erfahrung dafür sorgen, dass keine Entscheidung „vom grünen Tisch“ aus gefällt wird.

Auch in der Kammerverhandlung entstehen keine Gerichtsgebühren.

Es fallen nur Barauslagen des Gerichtes an. Außerdem eventuell Kosten für Zeugen, Sachverständige und - wenn nötig - für einen Dolmetscher. Kommt es zu einem Vergleich, so werden in der Regel die so entstehenden Kosten halbiert.

Wenn es aber auch in der Kammerverhandlung nicht gelingt, die beiden streitenden Parteien unter einen Hut zu bringen, so muss der Rechtsstreit schließlich durch Urteil entschieden werden.

Erst jetzt werden Gerichtsgebühren fällig.

Sie sind jedoch relativ gering. So werden bei einem Streitwert bis 600 Euro 70 Euro fällig –

allerdings schon 438 Euro bei einem Streitwert von 13.000 Euro. Bei einem Kündigungschutzverfahren ist der Streitwert auf drei Monatsverdienste nach oben begrenzt.

Auch hier ist das Kostenrisiko also zu überblicken. Außerdem ist der Rechnungsbetrag den „Werbungskosten“ zuzurechnen - und damit steuerlich absetzbar.

Für die erste Instanz gilt also: Es braucht kein Arbeitnehmer darauf zu verzichten, seine Rechte notfalls auch vor Gericht wahrzunehmen. In der zweiten und dritten Instanz kann allerdings auch ein Arbeitsgerichtsprozess teuer werden.

Hier hat der Verlierer sämtliche Kosten, auch die des Prozessgegners, einschließlich der der Rechtsanwälte beider Parteien zu tragen.

(Wolfgang Büser)



1,30 Euro-Entlassung kein Einzelfall

Arbeitsgerichte sanktionieren Diebstahl knochenhart

Die fristlose Entlassung einer Supermarktkassiererin wegen der unerlaubten Einlösung von Kunden-Pfandbons im Wert von 1,30 Euro hat Wellen geschlagen. „Kerner“ widmete der Gekündigten mit den Anwälten beider Parteien fast 30 Minuten. Doch ist dieser Fall nur ein Glied in einer langen Kette von Rauswürfen wegen Diebstahls oder Diebstahl-Verdachts.

Zahlreiche Arbeits- und Landesarbeitsgerichte haben bereits in ähnlichen Fällen die hart erscheinenden Entscheidungen der Unternehmer gebilligt – und nur ausnahmsweise verworfen. Beispiele:

- Ein „mitgenommenes“ Pfundbrot – ebenfalls für 1,30 Euro – brachte einem Bäcker das Aus, wie bei der Kassiererin in Berlin nach 31jähriger Betriebs-

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

- zugehörigkeit. (Landesarbeitsgericht Nürnberg, 7 Sa 182/07)
- Drei Fischbrötchen wurden einer Mitarbeiterin eines Restaurants zum Verhängnis – obwohl sie „abgelaufen“ waren und entsorgt werden sollten. (Arbeitsgericht Frankfurt am Main, 7 Ca 8861/07)
- Arbeitsmaterial aus der Firma wurde einem Servicemonteur zum Verhängnis. Er hatte sie bei eBay versteigert. Zwar konnte der Chef den Diebstahl nicht 100prozentig beweisen, doch genügte dem Landesarbeitsgericht Köln der „schwerwiegende Verdacht“. (AZ: 9 Sa 1033/06)
- Ein Arbeitnehmer hatte unerlaubt Aluminiumreste aus seiner Firma mitgenommen und verkauft. Sein Argument, dass es sich um „Abfall“ gehandelt habe, überzeugte das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz nicht; es bestätigte die Entlassung. (AZ: 5 Sa 341/05)
- Als ein Arbeitnehmer dabei beobachtet wurde, wie er eine – auf einem Tisch stehen gelassenen – Rucksack durchwühlte. 20 Jahre Betriebszugehörigkeit und „Alkoholprobleme“ halfen ihm nicht dabei, die – hier: ordentliche – Kündigung zu verhindern. (Hessisches Landesarbeitsgericht, 11 Sa 680/04)
- Ebenfalls kein Glück hatte eine schwangere Mitarbeiterin eines Gastwirts, der ein Griff in die Kasse nachgewiesen worden war. Die zunächst fristlos ausgesprochene Kündigung wurde zwar vom Arbeitsgericht München in eine fristgemäße umgewandelt – doch der Arbeitsplatz war trotz der Schwangerschaft und der damit verbundenen „Arbeitsplatzgarantie“ verloren. (AZ: 35 Ca 1822/04)
- Glück hatte dagegen ein „Flugzeugausstatter“ der Lufthansa, der drei Flaschen Champagner mitgenommen hatte, ohne sie zu bezahlen. Ein Frankfurter Arbeitsrichter befand, dass „die Erhaltung des Arbeitsplatzes“ wichtiger sei als der Schutz des Arbeitgebers vor weiteren Diebstählen. (AZ: 12 Ca 12744/02)
- Eine Arbeitnehmerin hatte aus dem Kühlschrank der Betriebskantine eine Dose „Fanta“ entwendet. Das Arbeitsgericht Hamburg hielt eine fristlose Kündigung aus diesem Anlass für überzogen: Der Arbeitgeber hätte zunächst „abmahnend“ müssen... (AZ: 27 Ca 262/98)
- In zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG), war die „harte Welle“ aber schon vor Jahren bestätigt worden:
 - Die Angestellte eines Warenhauses hatte 62 Minifläschchen Alkohol und zwei angebrochene Rollen Klopapier (!) mit nach Hause genommen. Die Alkoholika waren bereits abgelaufen – das BAG bestätigte dennoch die fristlose Kündigung. (AZ: 2 AZR 36/03)
 - Eine Kuchenverkäuferin hatte ein Stück Bienenstich aus der Auslage genommen und gegessen. Das BAG bestätigte das „fristlos“ – zumal die Mitarbeiterin im Prozess „kein Unrechtsbewusstsein“ gezeigt habe. (AZ: 2 AZR 3/83)

(Wolfgang Büser)



Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

„Verhaltensbedingte“ Kündigung:

Fehler im Job? Fast immer muss erst abgemahnt werden

Das Gesetz kennt drei Arten von Kündigungen, die ein Arbeitgeber aussprechen kann: Die betrieblich bedingte (etwa wegen Auftragsmangel), die persönlich bedingte (zum Beispiel wegen häufiger Krankheitszeiten) und die verhaltensbedingte Kündigung.

Die verhaltensbedingte Kündigung setzt voraus, dass ein Arbeitnehmer sich vertragswidrig verhalten hat. Und das nicht in einem Bagatellfall (es sei denn, er wiederhole sich oft), sondern wenn der Verstoß gegen den Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber nicht mehr hinnehmbar ist. Und das setzt voraus, dass der Mitarbeiter, dem er Fehlverhalten vorwirft, zuvor darauf aufmerksam gemacht wurde, worin der Fehler besteht – und dass er ihn abstellen soll.

Diese Aufforderung, etwas abzustellen – etwa nicht mehr zu spät am Arbeitsplatz zu erscheinen -, geschieht in Form einer „Abmahnung“, nachdem der Arbeitgeber meistens zuvor die mildere Variante, die „Ermahnung“ gewählt haben dürfte. In der Abmahnung müsste dann, soll sie einer „gelben Karte“ entsprechen, konkret angegeben sein, was der Arbeitgeber zu tun gedenkt, wenn sie nicht fruchtet, etwa die Versetzung in eine andere Abteilung. Die Regel dürfte sein, dass für den Fall der Nichtbeachtung angedroht, das Arbeitsverhältnis aufzukündigen.

Die Arbeitsgerichte haben schon in zahlreichen Fällen darüber zu entscheiden gehabt, ob eine Kündigung, die wegen Fehlverhaltens ausgesprochen wurde, berechtigt war. Die darüber zu führende Liste ist (fast) unendlich, weil die Lebenssachverhalte so verschieden sind. Hier Beispiele aus der neueren Rechtsprechung:

- Erscheint ein Arbeitnehmer mehrfach mit zum Teil mehrstündiger Verspätung am Arbeitsplatz und helfen auch eine Ermahnung sowie eine Abmah-

nung nicht, so kann der Arbeitgeber kündigen. (LAG Köln, 5 Sa 746/08)

- Versäumt es ein Arbeitnehmer, der bereits einige Zeit arbeitsunfähig krank ist, trotz Erinnerung und Abmahnung mehrfach, seinen Arbeitgeber über die weiteren Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu informieren, so darf ihm gekündigt werden. (Hessisches LAG, 17 Sa 1174/07)
- Hat ein Arbeitnehmer sich standhaft geweigert, Überstunden zu leisten, obwohl er vertraglich dazu verpflichtet war, so kann ihm gekündigt werden. (LAG Nürnberg, 7 Sa 79/06)
- Einem Arbeitnehmer, dem ein dienstlicher Computer zur Verfügung steht, kann fristlos gekündigt werden, wenn sich herausstellt, dass er häufig Internetseiten mit vorwiegend erotischem oder pornografischem Inhalt aufgerufen und Bilddateien mit entsprechendem Inhalt abgespeichert und die in dieser Zeit liegen gebliebene Arbeit per Überstunden bezahlt nachgeholt hat. (Bundesarbeitsgericht, 2 AZR 200/06)
- Beleidigt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber, so kann dies eine fristlose Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen rechtfertigen. (Bundesarbeitsgericht, 2 AZR 21/05)
- Hat ein Arbeitnehmer innerhalb eines knappen Jahres drei Abmahnungen vom Arbeitgeber erhalten, weil er sich jeweils erheblich zu spät "krank gemeldet" hat, so kann ihm verhaltensbedingt gekündigt werden, wenn er ein viertes Mal am Morgen nicht zum Dienst erscheint und sich erneut erst mittags abmeldet. (Landesarbeitsgericht Hamm, 13 Sa 991/05)
- Bedroht ein Bauarbeiter seinen Vorgesetzten "völlig unmotiviert und nicht nachvollziehbar" unter anderem mit den Worten "Ich haue dir was vor"

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Kopf", so kann ihm aus verhaltensbedingten Gründen auch ohne vorherige Abmahnung gekündigt werden. (LAG Hamm, 16 Sa 1126/02)

- Hat ein psychisch kranker Arbeitnehmer bereits einen Kollegen schwer verletzt und kann nicht ausgeschlossen werden, dass sich ein solcher Vorfall wiederholt, so kann ihm aus verhaltensbedingten Gründen fristlos gekündigt werden. (LAG Köln, 6 Sa 1334/01)

(Wolfgang Büser)



Änderungskündigung: Nach zehn Jahren "top" nicht ohne weiteres "flop"

Vorgesetzte dürfen nach langjähriger Tätigkeit in ihrer Position nicht ohne weiteres auf einen geringer bezahlten Posten versetzt werden, weil das vom Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht erfasst wird.

Der Arbeitgeber hat zunächst eine Änderungskündigung auszusprechen, gegen die sich der Mitarbeiter gegebenenfalls wehren kann. (Hier ging es um einen Bauleiter, der nach 10 Jahren leitender Tätigkeit auf Baustellen nur noch einfache Montagearbeiten verrichten sollte, weil der Chef mit seinen Leistungen nicht mehr zufrieden war.

Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main belehrte den Unternehmer aber, dass während einer solch langen Zeit ein Anspruch auf diese Arbeit eingetreten sei, der nur durch eine - sozial gerechtfertigte - Änderungskündigung beendet werden könne.)

(AZ: 22 Ca 3671/08)

Kündigung: Vorgesetzten-Beleidigung rechtfertigt fristlosen Rausschmiss

Beleidigt eine Arbeitnehmerin ihre Vorgesetzte, so rechtfertigt dies eine fristlose Kündigung.

Die Untergrabung der Position von Vorgesetzten kann nicht mit dem Recht auf freie Meinungsäußerung gerechtfertigt werden.

Dies gilt bereits für eine einmalige Ehrverletzung. (Hier ging es um eine Äußerung, dass eine Mitarbeiterin ihrer Vorgesetzten vorhielt, dass diese doch selbst zum Chef gehen sollte, da dieser ihr "eh den roten Teppich ausrolle, da sie ihn ja eh immer am Arsch kratze".

Dieser umgangssprachlich als "Arschkriecherei" titulierte Vorwurf sei eine herabsetzende derbe Bezeichnung eines übertrieben schmeichlerischen Menschen.

Ein solcher Vorwurf stelle einen solch gravierenden Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar, dass es keiner Abmahnung bedürft hätte - zumal der Arbeitgeber hier das Arbeitsverhältnis mit Kündigungsfrist beendet hätte).

(Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, 8 Sa 771/07)



Impressum
TOP-IQ

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher erscheint monatlich im Internet und wird einem festen Kreis ausgewählter Abonnenten kostenlos per E-Mail zugestellt.

Herausgeber:

Verband marktorientierter Verbraucher e.V.
Christophstr. 20-22 50670 Köln
Tel. 0221-122020 Fax 0221-122029

Schriftleitung:
Volker Spiegel (V.i.S.d.P.)
Martina Papmahl