

► Erstattungsanspruch des ArbN

Kein Anspruch auf Stromkostenerstattung für Privatgeräte

| Ein ArbN, der private Elektrogeräte an seinem Arbeitsplatz aufstellt, betreibt und beim ArbG anmeldet, muss auch die hierfür erhobene (angemessene) „Energiepauschale“ selbst tragen. |

Zu diesem Ergebnis kam das Arbeitsgericht Iserlohn in seinem Urteil (20.3.14, 2 Ca 443/14, Abruf-Nr. 141878). Die Stadtverwaltung der Kleinstadt Werdohl belegte alle Mitarbeiter, die am Arbeitsplatz elektrische Geräte betrieben, mit einer monatlichen Energiekostenpauschale. Konkret geht es um private Kaffeemaschinen, Wasserkocher, Kühlschränke, Mikrowellen etc. Für die Anmeldung eines Kühlschranks wurden 5 EUR fällig, für kleinere Geräte 4 EUR. Der Betrag wurde jeden Monat vom Gehalt abgezogen. Beschäftigte, die auf die Nutzung von Privatgeräten verzichteten, mussten keine Kostenpauschale entrichten. Ein ArbN verlangte von der Stadt Erstattung von 24 EUR, der Kühlschrankpauschale für sechs Monate.

Das Arbeitsgericht Iserlohn wies die Klage mit der Begründung ab, dem ArbG stehe eine Forderung auf 4 EUR (netto) pro Monat aus §§ 241, 305 BGB zu. Mit der „Anmeldung“ des Kühlschranks durch den ArbN und des damit verbundenen „Einverständnisses“ mit dem Abzug der „Energiepauschale“ für den Betrieb des privaten Kühlschranks hätten die Parteien konkludent eine vertragliche Vereinbarung getroffen. Diese besage, dass die ArbG den Betrieb des privaten Kühlschranks gestatte und der ArbN im Gegenzug hierfür einen pauschalierten Betrag für den Energieverbrauch in Höhe von 4 EUR monatlich zahle. Die Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung unterliege keinen Bedenken. Nicht entschieden wurde, ob die Stadt als ArbG auch einseitig solche Pauschalen erheben und ob sie die Nutzung privater Elektrogeräte untersagen kann.

► Schwerbehinderung

Wann ist ein Schwerbehinderter ungeeignet nach § 82 S. 3 SGB X?

| Ein schwerbehinderter Bewerber ist offensichtlich ungeeignet im Sinne des § 82 S. 3 SGB IX, wenn er nur ein erforderliches Kriterium der Stellenausschreibung nicht erfüllt, dies aufgrund seiner Bewerbung zweifelsfrei erkennbar ist und die Aufnahme dieses Kriteriums als erforderlich in der Stellenausschreibung den Kriterien des Art. 33 Abs. 2 GG entspricht. |

Zu diesem Ergebnis kam das LAG Niedersachsen (3.4.14, 5 Sa 1272/13, Abruf-Nr. 141879). Die Frage der offensichtlichen Ungeeignetheit sei anhand der in der Stellenausschreibung geforderten Mindestvoraussetzungen zu beantworten. Wer nicht die geforderten Mindestvoraussetzungen der Stellenausschreibung erfülle, sei offensichtlich ungeeignet (BAG 16.2.12, 8 AZR 697/10, Abruf-Nr. 120835). Hierbei sei grundsätzlich für die objektive Eignung nicht auf das formelle Anforderungsprofil abzustellen, welches der ArbG erstellt habe. Entscheidend seien vielmehr die Anforderungen, die der ArbG an einen Stellenbewerber stellen dürfe.



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 141878

Arbeitsgericht
sah konkludentes
Einverständnis
des ArbN



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 141879