

## **Arbeitsrecht aktuell** **Mai/Juni 2010**

### **Haftung bei falscher Arbeitgeberauskunft**

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern die vertragliche Nebenpflicht, keine unrichtige Auskunft zu erteilen. Entsteht dem Arbeitnehmer durch eine schuldhaft erteilte unrichtige Auskunft ein Schaden, kann der Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtet sein. Im konkreten Fall wollte der Arbeitnehmer von einem tariflich geregelten Bewährungsaufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert werden. Vor Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrages hatte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Frage ohne jeden Vorbehalt mitgeteilt, dass die Altersteilzeitarbeit auch im Blockmodell für die Freistellungsphase nicht zu einer Verlängerung der Aufstiegszeiträume führe. Später verweigerte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Bewährungsaufstieg. Nach der Ansicht des BAG hatte der Arbeitnehmer nicht substantiiert genug dargelegt, dass er ohne die Pflichtverletzung am Bewährungsaufstieg hätte teilnehmen können.

**BAG, Urt. v. 04.05.2010, 9 AZR 184/09**

### **Widerruf von Firmenfahrzeugen**

Arbeitsvertraglich wird meist vereinbart, dass ein Arbeitnehmer den ihm überlassenen Dienstwagen nicht nur für beruflich veranlasste, sondern auch private Fahrten – mit entsprechender steuerrechtlicher Behandlung – nutzen darf. Aus derartigen Leistungen ergibt sich, dass die Privatnutzung grundsätzlich widerruflich ausgestaltet werden kann. Voraussetzung ist nicht nur eine Widerrufsklausel, sondern der Arbeitgeber muss die Widerrufsgründe möglichst konkret, mindestens aber schlagwortartig, benennen. Widerrufsgründe können z. B. wirtschaftliche Gründe oder eine Änderung der Aufgaben des Arbeitnehmers dahingehend sein, dass er künftig keine Außendiensttermine mehr verrichten muss. Zulässig ist es, bei Missbrauch die Privatnutzung auszuschließen. Die Angabe der Sachgründe für den vorbehaltenen Widerruf der Dienstwagenberechtigung muss den Arbeitnehmer in die Lage versetzen, sich auf einen künftigen Widerruf einzustellen und die Rechtmäßigkeit eines konkret erklärten Widerrufs zu beurteilen. Nur dann entspricht die formularvertragliche Klausel den §§ 305 ff. BGB. Die bloße Vereinbarung, wonach ein Widerruf aus „wirtschaftlichen Gründen“ möglich ist, reicht allerdings nicht aus.

**BAG, Urt. v. 13.04.2010, 9 AZR 113/09**

### **Untersagung einer Nebentätigkeit**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist einem Arbeitnehmer – auch ohne vertragliche Regelung – während des rechtlichen Bestehens des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jede Konkurrenzaktivität zum Nachteil seines Arbeitgebers untersagt. Die Klägerin, eine Briefsortiererin, beabsichtigte eine Nebentätigkeit als Zeitungszustellerin mit untergeordneter Wochenarbeitszeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber untersagte die Ausübung der Nebentätigkeit mit Hinweis auf die einschlägige tarifrechtliche Regelung aus Gründen des unmittelbaren Wettbewerbs. Das andere Unternehmen stellt ebenso Briefe zu. Vorliegend war nach Tarifvertrag nur die unmittelbare Wettbewerbstätigkeit verboten, sodass das BAG – mangels Vergleichbarkeit – der Klägerin Recht gab. Nicht zu entscheiden war, ob nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen auch bei untergeordneten Tätigkeiten jede Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens verboten ist. Insoweit hatte das BAG jedoch Zweifel geäußert.

**BAG, Urt. v. 24.03.2010, 10 AZR 66/09**

## Schwerbehindertenzusatzurlaub und Tarifurlaub bei Krankheit

Schwerbehinderten Menschen steht nach § 125 SGB IX jährlich ein Zusatzurlaub von fünf Tagen zu. Aufgrund der Rechtsprechungsänderung – veranlasst durch den EuGH – muss der 4-wöchige gesetzliche Mindesturlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch dann finanziell abgegolten werden, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig krank ist. Der Anspruch auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs besteht bei Arbeitsunfähigkeit ebenso wie der Anspruch auf Abgeltung des Mindesturlaubs weiter, weil ersterer das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsanspruchs teilt. Die Tarifvertragsparteien können dagegen bestimmen, dass der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende tarifliche Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn der Urlaubsanspruch wegen der Krankheit des Arbeitnehmers nicht erfüllt werden kann. Ist (insoweit) nichts geregelt, kann sich der Arbeitgeber nur auf Verjährung berufen.

**BAG, Urt. v. 23.03.2010, 9 AZR 128/09**

## Diskriminierung wegen des Geschlechts

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes möglich. Die Stelle als Gleichstellungsbeauftragte darf sich ausschließlich an Frauen wenden, wenn ein Schwerpunkt der Tätigkeit im Projekt- und Beratungsangebot liegt, deren Erfolg bei der Besetzung der Stelle mit einem Mann gefährdet wäre. Ein solcher Fall liegt vor, wenn sich die Angebote an Frauen in Problemlagen richten, in denen die Betroffene typischerweise zu einer weiblichen Gleichstellungsbeauftragten leichter Kontakt aufnehmen und sich deshalb offenbaren kann oder ausreichende Lösungskompetenz ausschließlich einer Frau zutraut. Das BAG hatte in der konkreten Ausgestaltung der Stelle eine wesentliche und entscheidende Anforderung i. S. d. § 8 Abs. 1 AGG für die Zulässigkeit einer unterschiedlichen Behandlung als gegeben angesehen und hat die Klage eines Mannes, der zuvor als stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter anderweitig beschäftigt war, abgewiesen.

**BAG, Urt. v. 18.03.2010, 8 AZR 77/09**

## Karenzentschädigung – „überschießendes“ Wettbewerbsverbot

Nach § 74a Abs. 1 Satz 1 HGB ist ein Wettbewerbsverbot insoweit unverbindlich, als es nicht zum Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers dient. Das Gesetz regelt nicht ausdrücklich den Anspruch auf Karenzentschädigung bei einem teilweise verbindlichen und teilweise unverbindlichen Wettbewerbsverbot. Das BAG hat nunmehr entschieden, dass der Anspruch nicht voraussetzt, dass der Arbeitnehmer das Wettbewerbsverbot insgesamt beachtet; es genügt die Einhaltung des verbindlichen Teils.

Die Beklagte stellt Fenster und Türen her. Sie vertreibt ihre Produkte ausschließlich an den Fachhandel. Der Kläger war für die Beklagte zuletzt als Marketingleiter tätig. Nach dem vereinbarten Wettbewerbsverbot war der Kläger verpflichtet, während der Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses nicht für ein Unternehmen tätig zu sein, welches mit der Beklagten in Konkurrenz steht. Als Konkurrenzunternehmen galt danach auch ein Unternehmen, welches mit dem Vertrieb von Fenstern und Türen befasst ist. Der Kläger arbeitete nach seinem Ausscheiden im Streitzeitraum als selbstständiger Handelsvertreter für einen Fachhändler und vertrieb Fenster und Türen an den Endverbraucher.

Anders als die Vorinstanzen hat das BAG der Klage stattgegeben. Das Verbot, Fenster und Türen direkt an den Endverbraucher zu vertreiben, diente nicht dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers. Das vereinbarte Wettbewerbsverbot war daher insoweit unverbindlich. Da der Kläger das Wettbewerbsverbot in seinem verbindlichen Teil beachtet hat, besteht der Anspruch auf die vereinbarte Karenzentschädigung.

**BAG, Urt. v. 21.04.2010, 10 AZR 288/09**

## Unsere Fachanwälte für Arbeitsrecht:



Peter C. Weyand  
Rechtsanwalt, Notar  
Büro Hamm



Dr. Herbert Lohmann  
Rechtsanwalt  
Büro Hamm



Ingo J. Padberg  
Rechtsanwalt  
Büro Leipzig



Frank Kott  
Rechtsanwalt  
Büro Leipzig/Halle



Dr. Stephan Renners  
Rechtsanwalt  
Büro Hamm