



Aktuelle Entscheidungen im Arbeitsrecht 06/10

Kollektives Arbeitsrecht

Keine Vergütung für Betriebsratstätigkeit im Restmandat

Mitglieder eines Betriebsrats im Restmandat können vom Arbeitgeber keine Vergütung für die mit ihrer Betriebsratstätigkeit verbundenen Freizeitopfer verlangen.

Nach § 21b BetrVG bleibt ein Betriebsrat u.a. im Falle der Stilllegung des Betriebs so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit in Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte - etwa beim Abschluss eines Sozialplans - erforderlich ist. Das Restmandat ist von den Betriebsratsmitgliedern wahrzunehmen, die zum Zeitpunkt des Untergangs des Betriebs in einem Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber standen. Nach der Begründung des Restmandats endet die Mitgliedschaft im Betriebsrat - anders als nach § 24 Nr. 3 BetrVG diejenige im Vollmandat - nicht mehr durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt auch, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses keine Folge der Betriebsstilllegung ist.

Nach § 37 Abs. 1 BetrVG führen die Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie sind allerdings nach § 37 Abs. 2 BetrVG im erforderlichen Umfang ohne Minderung des Arbeitsentgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien. Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende bezahlte Arbeitsbefreiung, wenn er Betriebsratstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen hat. Wenn der Zeitausgleich innerhalb eines Monats aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber die aufgewendete Zeit gemäß § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG wie Mehrarbeit vergüten. Ist das Arbeitsverhältnis des Mitglieds eines restmandatierten Betriebsrats beendet, kommt eine Befreiung von der dem Arbeitgeber geschuldeten Arbeitsleistung oder ein Zeitausgleich nicht mehr in Betracht. Das Betriebsratsmitglied kann in diesem Fall auch keine Vergütung für das mit der Betriebsratstätigkeit verbundene Freizeitopfer verlangen. Dies widerspräche dem Ehrenamtsprinzip.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts wies daher, wie schon die Vorinstanzen, die Klage zweier Betriebsratsmitglieder ab. Diese verlangten von ihrem ehemaligen Arbeitgeber Vergütung in Höhe von jeweils über 30.000 Euro für Tätigkeiten, die sie nach der

Stilllegung ihrer Niederlassung und ihrem Eintritt in den Ruhestand im restmandatierten Betriebsrat verrichtet hatten. Der Senat musste nicht entscheiden, ob Mitglieder eines restmandatierten Betriebsrats einen Ausgleich für Vermögensopfer verlangen können, die dadurch entstehen, dass sie sich von einem neuen Arbeitgeber unbezahlt für Tätigkeiten im restmandatierten Betriebsrat des alten Betriebs freustellen lassen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. Mai 2010 - 7 AZR 728/08 –Pressemitteilung 35/10

Individualarbeitsrecht

Karenzentschädigung –

„überschießendes“ Wettbewerbsverbot

Nach § 74a Abs. 1 Satz 1 HGB ist ein Wettbewerbsverbot insoweit unverbindlich, als es nicht dem 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. Der Zehnte Senat hat 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 Arbeitsverhältnisses 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.

Die Vorinstanzen haben die Klage auf Zahlung der vereinbarten Karenzentschädigung abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Zehnten Senat Erfolg. 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 ver-



bindlichen Teil beachtet hat, besteht der Anspruch auf die vereinbarte Karenzentschädigung.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. April 2010 - 10 AZR 288/09 – Pressemitteilung 30/10

Schadensersatz wegen unrichtiger Arbeitgeberauskunft

Der Arbeitgeber hat gegenüber seinen Arbeitnehmern die vertragliche Nebenpflicht, keine falschen Auskünfte zu erteilen. Entsteht dem Arbeitnehmer durch eine schuldhaft erteilte unrichtige Auskunft ein Schaden, kann der Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet sein.

Der 1944 geborene Kläger war seit 1991 beim beklagten Land in der Bauverwaltung beschäftigt. Er wurde seit 1. Dezember 2001 nach der Vergütungsgruppe IIa - Fallgruppe 1b - Teil I der Anlage 1a zum BAT-O vergütet. Tariflich war ein Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe Ib BAT-O nach sechsjähriger Bewährung möglich. Die Parteien schlossen am 20. Oktober 2003 einen Altersteilzeitarbeitsvertrag im Blockmodell beginnend mit dem 1. November 2003. Die sich an die Arbeitsphase anschließende Freistellungsphase sollte vom 17. Oktober 2006 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2009 laufen. Die sechsjährige Bewährungszeit wäre mit Ablauf des 30. November 2007 erreicht gewesen. Vor Abschluss des Altersteilzeitarbeitsvertrags hatte das beklagte Land dem Kläger auf dessen Frage ohne jeden Vorbehalt mitgeteilt, Altersteilzeitarbeit führe auch bei Blockmodellen für die Freistellungsphase nicht zur Verlängerung von Aufstiegszeiträumen. Dennoch verweigerte es dem Kläger den Bewährungsaufstieg zum 1. Dezember 2007.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Revision des beklagten Landes führte vor dem Neunten Senat zur Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts. Während der Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell wird die für den Bewährungsaufstieg nach § 23a BAT-O notwendige Bewährungszeit unterbrochen. Wer nicht arbeitet, kann sich nicht bewähren. Der Bewährungsaufstieg steht dem Kläger auch nicht als Schadensersatzanspruch zu. Zwar erteilte das beklagte Land eine unrichtige Rechtsauskunft. Der Kläger hat jedoch nicht ausreichend dargelegt, dass er ohne die Pflichtverletzung des beklagten Landes am Bewährungsaufstieg hätte teilnehmen können.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Mai 2010 - 9 AZR 184/09 – Pressemitteilung 34/10

Widerruflicher Vergleich im "Maultaschenfall"

Das LAG Baden-Württemberg hat einen Vergleichsvorschlag für Abfindung und Gehaltsnachzahlung in Höhe von insgesamt 42.500 Euro gemacht, da es erhebliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer fristlosen Kündigung für den Diebstahl von sechs Maultaschen durch eine Altenpflegerin hatte. Dieser war nach 17 Jahren Betriebszugehörigkeit fristlos gekündigt worden, weil sie sechs Maultaschen, die für den Müll bestimmt waren, mit nach Hause nehmen wollte. Das LAG argumentierte damit, dem Arbeitgeber sei hier kein messbarer Schaden entstanden. Die fristlose Kündigung sei jedenfalls nicht angemessen. Eine Abmahnung wäre hier das angemessene Mittel gewesen.

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg AZ. 9 Sa 75/09

Ansprechpartnerin:

Frau Rechtsanwältin
Daniela Köteles-Yousefi

BRB Appel GbR
Heidenkampsweg 82
20097 Hamburg
Telefon: 040 72544-160
Telefax: 040 72544-111

E-Mail: kanzlei@brbgruppe.de
www.brbgruppe.de