



10.9 BAG-Ticker

Neues aus dem Bundesarbeitsgericht

1. 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. Dies betrifft beispielsweise Fälle, bei denen unrichtige Angaben zu Altersteilzeit und Aufstiegsmöglichkeiten gegeben werden.

2. Untersagung einer Nebentätigkeit

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist einem Arbeitnehmer während des rechtlichen Bestehens des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jede Konkurrenz­­tätigkeit zum Nachteil seines Arbeitgebers untersagt. Das soll auch bei Nebentätigkeiten gelten, sofern diesen nicht jede unterstützende Tätigkeit für das Konkurrenzunternehmen abgesprochen werden kann.

Die Klägerin arbeitete als Briefsortiererin bei der Deutschen Post AG. Im Jahre 2006 teilte sie ihrem Arbeitgeber mit, sie übe frühmorgens eine Nebentätigkeit als Zeitungszustellerin bei einem anderen Unternehmen aus. Dieses andere Unternehmen stellt nicht nur Zeitungen, sondern auch Briefe und andere Postsendungen zu. Die Tätigkeit der Klägerin beschränkte sich jedoch auf die Zustellung von Zeitungen. Die Deutsche Post AG untersagte der Klägerin die Ausübung der Nebentätigkeit.

Nun hat das BAG festgestellt, dass die Klägerin die Nebentätigkeit ausüben darf. Ob nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen auch bei untergeordneten Tätigkeiten jede Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens verboten ist, erscheint zweifelhaft, kann aber dahinstehen. Die anwendbare Tarifregelung lässt eine Untersagung jedenfalls nur bei unmittelbarer Wettbewerbstätigkeit zu. Sie weicht deshalb zugunsten der Arbeitnehmer von den allgemeinen Grundsätzen ab. Eine unmittelbare Wettbewerbstätigkeit liegt nicht vor, da die Mitarbeiterin bei der Nebentätigkeit keine Briefe austrägt.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. März 2010 – 10 AZR 66/09

3. Karenzentschädigung bei Einhaltung des verbindlichen Teils eines Wettbewerbsverbots

Ein Wettbewerbsverbot ist nur dann bindend, wenn es dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Arbeitgebers dient. Soweit der Arbeitnehmer dieses Wettbewerbsverbot beachtet, hat er Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Dies ist eine

Zahlung, die der Arbeitnehmer als Entschädigung dafür erhält, dass er für eine bestimmte vereinbarte Zeit nach seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen nicht bei der direkten Konkurrenz arbeiten darf. Sollte das Wettbewerbsverbot auch unverbindliche Bestimmungen umfassen, so reicht es für den Anspruch auf Karenzentschädigung aus, dass der Arbeitnehmer den verbindlichen Teil einhält. Verstößt er gegen einen unverbindlichen Aspekt, hat er dennoch Anspruch auf die Entschädigung.

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

September 2010

Gerd Fest
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

BIETMANN

RECHTSANWÄLTE • FACHANWÄLTE • STEUERBERATER

www.bietmann.eu

Martinstraße 22-24 ▪ 50667 Köln ▪ 0221 925700-0