

unbeschränktem Umfang Betriebsratsarbeit leisten konnte. Zwar war der Kläger nicht nach § 38 BetrVG freigestellt, sondern rechtlich auf die Freistellung für erforderliche Betriebsratstätigkeit (§ 37 Abs. 2 BetrVG) beschränkt. Dass insoweit durch die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten nicht die üblichen Grenzen gesetzt wurden, entlastet die Beklagte nicht, wohl aber der Umstand, dass es dem Kläger jedenfalls in gewissem Umfang möglich war, seine Zeit mit sinnvoller Tätigkeit zu verbringen. Für die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit scheidet eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts schon deshalb aus, weil für diese Zeiten kein Beschäftigungsanspruch bestand, der verletzt werden konnte. Dass die Arbeitsunfähigkeit gerade durch die Nichtbeschäftigung kausal verursacht worden ist, hat der Kläger weder substantiiert behauptet, noch durch das von ihm in Bezug genommene Attest, welches lediglich pauschal auf die Beschäftigungssituation abstellt, belegt.

Zu Recht hat das Arbeitsgericht auch in seine Betrachtung einbezogen, dass der Kläger sich **nicht aktiv um eine tatsächliche Beschäftigung bemüht** hat. Der Kläger wendet insoweit zwar zu Recht ein, hierzu rechtlich nicht verpflichtet gewesen zu sein. Aktivitäten und/oder Kooperationsbereitschaft in Bezug auf eine – ggf. auch nur vorübergehende – Beschäftigung, lassen aber einen Rückschluss darauf zu, in welchem Maße der Kläger durch die Nichtbeschäftigung in seiner Persönlichkeit verletzt war. Insoweit spielt nach Auffassung der Kammer die Frage, ob der Kläger alles ihm Zumutbare unternommen hat, um seine Beschäftigung durchzusetzen, eine erhebliche Rolle. Im vorliegenden Fall ist das schon deshalb zu verneinen, weil der Kläger erst viele Jahre nach dem Beginn der Nichtbeschäftigung Klage auf Beschäftigung erhoben hat. Selbst diesen Anspruch verfolgt der Kläger im Berufungsverfahren nicht mehr. Die Kammer schließt daraus, dass es dem Kläger nicht primär um tatsächliche Beschäftigung geht, sondern darum, aus der Nichtbeschäftigung wirtschaftliche Vorteile für sich zu erlangen. Die wirtschaftliche Komponente des Beschäftigungsanspruchs ist allerdings durch § 615 Abs. 1 BGB bereits vollständig abgedeckt. Umstände, aus denen sich ergibt, dass die gerichtliche Geltendmachung des Beschäftigungsanspruchs für den Kläger nicht möglich oder nicht zumutbar war, sind nicht ersichtlich. (...)

4. Dem Kläger steht allerdings ein Entschädigungsanspruch in Höhe von 7.480 EUR wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Klägers für den Zeitraum zu, in dem die Beklagte vom Kläger nach dessen Ausscheiden aus dem Betriebsrat **verlangt hat, täglich für die Dauer der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit am Beschäftigungsort zu erscheinen, obwohl auch für die Beklagte sicher vorhersehbar war, dass keine vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen sein werde.**

In der **Einbestellung „zur Arbeit“ ohne Zuweisung von Tätigkeiten** liegt eine im Betrieb offen zu Tage tretende **Ausgrenzung und Herabwürdigung** des Klägers, die als rechtswidrige Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts

zu bewerten ist. (vgl. LAG Rheinland-Pfalz v. 3.9.2013 – 2 Sa 294/13). Die Beklagte hat für ihre Vorgehensweise auch keine sachlichen Gründe vorgetragen. Die Kammer geht deshalb davon aus, dass die berechtigten Interessen der Beklagten auch durch eine jederzeit widerrufliche Freistellung gewahrt worden wären.

Bei der Festsetzung der Höhe der Entschädigung ist die Kammer davon ausgegangen dass der Kläger im Zeitraum von April 2010 bis zu seiner Freistellung am 22.10.2012 der Beklagten an insgesamt 266 Arbeitstagen zur Verfügung stand, nämlich an 42 Tagen im Jahr 2010, an 116 Tagen im Jahr 2011 und an 108 Tagen im Jahr 2012. Die Kammer bewertet dabei die Tage in den Jahren 2010 und 2011 mit jeweils 20 EUR (158 x 20 EUR = 3.160 EUR) und die Tage im Jahr 2012 mit jeweils 40 EUR (108 x 40 EUR = 4.320 EUR). Daraus ergibt sich die Gesamtsumme der Entschädigung in Höhe von 7.480 EUR.

■ Landesarbeitsgericht Hamburg

vom 20.11.2014, 8 Sa 95/12

eingereicht von Rechtsanwältin Dorothea Goergens

Koppel 78, 20099 Hamburg

Tel.: 040/249836, Fax: 040/2801806

info@alex-goergens-theel.de; www.ales-goergens-theel.de

80. Betriebliches Eingliederungsmanagement, kein Teilnahmerecht des Rechtsanwaltes

1. Es besteht keine grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers zu Gesprächen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) einen Rechtsbeistand des Arbeitnehmers hinzuzuziehen.

2. Ob ein Arbeitgeber in extremen Ausnahmefällen verpflichtet sein kann, BEM Gespräche in Begleitung eines Rechtsbeistandes zu führen, kann vorliegend dahinstehen.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

vom 18.12.2014, 5 Sa 518/14

81. Insolvenz, Karenzentschädigung für nachvertragliches Wettbewerbsverbot bei Freistellung des Arbeitnehmers keine Massenforderung

Bei dem Anspruch auf Karenzentschädigung handelt es sich jedenfalls dann um keine Massenforderung gem. § 55 InsO, wenn der Insolvenzverwalter nicht auf der Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes besteht, sondern mit der vorzeitigen Freistellung des Arbeitnehmers zum Ausdruck bringt, dass dieser über seine Arbeitskraft frei verfügen kann.

■ Landesarbeitsgericht Nürnberg

vom 1.10.2014, 4 Sa 273/14

82. Anwaltshaftung, Pflicht zur ungefragten Aufklärung über Klagefrist bei Kündigung

Leitsätze des Einsenders:

1. Der Anwalt hat sich im Hinblick auf eine erklärte Kündigung des Arbeitgebers gegenüber seinem Mandanten an dem Ge-

Streitwert und Gebühren

bot des sichersten Weges zu orientieren und den Weg vorzuschlagen, der die größte Sicherheit der Zielerreichung verspricht, um Nachteile zu vermeiden (im Anschluss an BGH, NJW 2012, 2435).

2. Selbst wenn man den erteilten Auftrag nur auf eine Rechtsberatung wegen der erklärten Kündigung eines Vertrages beschränken wollte, muss der Anwalt den Kläger (Mandanten) nicht nur darüber in Kenntnis setzen, dass die vom Arbeitgeber erklärte ordentliche Kündigung wegen der im Vertrag vorgesehenen zeitlichen Befristung des Anstellungsverhältnisses prinzipiell unwirksam war, vielmehr hätte der Anwalt den Mandanten nach dem Gebot des sichersten Weges zusätzlich darüber informieren müssen, dass der Anstellungsvertrag in den Anwendungsbereich des KSchG fiel und die Kündigung gemäß § 7 KSchG wirksam werden könnte, wenn dagegen nicht innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG eine Kündigungsschutzklage erhoben würde. Ein solcher, auch unter Berücksichtigung der Rspr. des BAG (BAG, NJW 2008, 1336) gebotener Hinweis wurde vom beklagten Anwalt nicht erteilt. Der beklagte Anwalt hat eine derartige objektive Pflichtverletzung nach der Vermutungsregelung in § 280 Abs. 2 S. 2 BGB im vorliegenden Fall auch subjektiv zu vertreten mit der Folge des Schadensersatzanspruches.

■ Oberlandesgericht Hamm
vom 23.10.2014, 28 U 98/13
eingereicht von Rechtsanwalt Dr. Ulrich Brötzmann
Bonifaziusplatz 1b, 55118 Mainz
Tel.: 06131/61 81 56; Fax: 06131/61 81 57
post@kanzlei-broetzmann.de; www.kanzlei-broetzmann.de

Anmerkung:

Der beklagte Anwalt wurde verurteilt, an den Kläger 328.970,67 EUR zu zahlen. Diese Summe ergibt sich aus der Restlaufzeit des befristeten Vertrages. Die Entscheidung ist zum Umfang der Haftung eines Rechtsanwalts im Falle einer nicht rechtzeitig erhobenen Kündigungsschutzklage beachtenswert. (ob)

83. PKH, Mutwilligkeit einer Zeugnisklage bei fehlendem Streit

Eine mit einer Kündigungsschutzklage verbundene Zeugnisklage ist i.d.R. mutwillig i.S.d. § 114 Abs. 2 ZPO, wenn vor der Klage kein Streit über das Zeugnis bestand.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 31.10.2014, 17 Ta 1587/14

84. PKH, kein Einsatz von Sozialleistungen an die Kinder der Bedarfsgemeinschaft

1. Erhält der Arbeitnehmer vom Job Center einen Gesamtbeitrag für eine Bedarfsgemeinschaft, die aus ihm und zwei minderjährigen Kindern besteht, kann als Einkommen, das gem. §§ 114 ff. ZPO zu berücksichtigen ist, nur der Betrag angese-

hen werden, der nach dem einschlägigen Bescheid ausdrücklich dem Arbeitnehmer persönlich zugewiesen ist.

2. Etwas anderes gilt nur dann, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die für die Kinder angenommenen Beträge vom Arbeitnehmer nicht für diese, sondern für sich selbst verwendet werden.

■ Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 11.11.2014, 3 Ta 200/014

Streitwert und Gebühren

85. Streitwert, mehrere Abmahnungen, Begrenzung auf Quartalsgehalt

1. Der Streit über eine Abmahnung ist regelmäßig mit einer Bruttomonatsvergütung zu berechnen. Ob gleiche oder ähnliche Pflichtenverstöße bereits abgemahnt wurden, ist dabei ohne Belang.

2. Mehrere in einem Verfahren angegriffene Abmahnungen werden höchstens mit dem Vierteljahresverdienst bewertet.

■ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg
vom 29.12.2014, 17 Ta (kost) 6128/14

86. Streitwert, Kündigung, Quartalsgehalt auch bei kurzer Beschäftigungsdauer

Aus den Entscheidungsgründen:

Die mit dem Klageantrag zu 1) verfolgte Kündigungsschutzklage ist gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG mit dem Vierteljahresverdienst der Klägerin zu bewerten, auch wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der streitbefangenen Kündigung noch keine sechs Monate bestanden hatte.

Der mit der Beschwerde angegriffene Wertansatz entspricht allerdings der langjährigen Rechtsprechung der Beschwerdekammer, die bei der Bewertung einer Bestandsstreitigkeit auch die Dauer des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt hat (vgl. hierzu nur LAG Berlin-Brandenburg v. 2.1.2014 – 17 Ta (Kost) 6116/13); dies führte bei Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von weniger als sechs Monaten zu einem Wertansatz in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes, sofern sich der Arbeitnehmer nicht auf Sonderkündigungsschutzbestimmungen berufen hatte.

Die Beschwerdekammer orientiert sich jedoch bei ihrer Wertfestsetzung im Interesse einer einheitlichen Wertfestsetzung in den Bezirken aller Landesarbeitsgerichte nunmehr an den Empfehlungen der Streitwertkommission der Arbeitsgerichtsbarkeit vom 9.7.2014. Diese sehen auch bei Bestandsstreitigkeiten über Arbeitsverhältnisse mit kurzer Dauer einen Wertansatz in Höhe des Vierteljahresverdienstes vor, sofern sich aus dem Antrag und seiner Begründung nicht ergibt, dass nur ein Fortbestand des Arbeitsverhältnisses von unter drei Monaten im Streit steht. Die Beschwerdekammer hat daher ihre bisherige Rechtsprechung zur Bewertung der genannten Bestandsstreitigkeiten aufgegeben (LAG Berlin-Brandenburg