

Aktuelles aus dem Arbeits- und Sozialrecht

VB 4 – Arbeits- und Sozialrecht

Ausgabe 01/2018



Inhalt dieser Ausgabe

Editorial	Seite 2	Rechtsprechungsschnelldienst	
		Annahmeverzugsvergütung als	Seite 10
Aus der Welt des Arbeitsrechts	Seite 3	Neumasseverbindlichkeit wegen	
Durch Insolvenzanfechtung erzwungene		fehlender bzw. unwirksamer Kündigung	
Rückzahlung von Ausbildungsvergütung		des Arbeitsverhältnisses	
Versetzung von Nachtschicht in	Seite 4	Buchempfehlung	Seite 12
Wechselschicht erfordert kein BEM		Service, Kontakt, Impressum	Seite 12
Unangemessene Verlängerung	Seite 6		
einer beidseitig vereinbarten			
Kündigungsfrist von drei Jahren			
Aus der Welt des Sozialrechts	Seite 8		
Sturz bei Glätteistest ist kein Arbeits-			
unfall			



Petra Reinbold-Knape

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

mit der ersten Ausgabe „Rund ums Recht“ für das Jahr 2018 informiert euch die Abteilung Arbeits- und Sozialrecht wieder über ausgewählte aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeits- und Sozialrecht.

Diese Ausgabe ist geprägt von Entscheidungen, die unsere Mitglieder betreffen und in der bezirklichen Rechtsberatung verstärkt angefragt werden.

Eine Entscheidung des Bundessozialgerichts hat eine Relevanz für den Weg zur Arbeit bei schwierigen Wetterverhältnissen. Ein Arbeitnehmer wollte alles richtig machen und vor der Fahrt zur Arbeit prüfen, ob die Straße vereist sei. Das Bundessozialgericht hat die Prüfung der Fahrbahnverhältnisse lediglich als Vorbereitungshandlung zum versicherten Arbeitsweg angesehen. Somit musste die Berufsgenossenschaft nicht für den Glatteisunfall aufkommen.

Weitere spannende Urteile kommen aus dem Bereich des Insolvenzrechts. Dabei sind Zahlungen, die der Arbeitgeber erbringt, um eine unmittelbar bevorstehende Zwangsvollstreckung abzuwenden (Druckzahlungen), nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs nicht in der geschuldeten Weise erbracht und somit anfechtbar. Dies gilt auch dann, wenn die Rückforderung eine gezahlte Ausbildungsvergütung betrifft und wenn das Insolvenzverfahren auf einen schon längere Zeit vor der Zahlung gestellten Antrag hin eröffnet wurde.

In einem noch aktuelleren Urteil vom 22. Februar 2018 geht es darum, wie sogenannte Neumasseverbindlichkeiten (Verbindlichkeiten, die nach der Insolvenzeröffnung entstanden sind) im Sinne der insolvenzrechtlichen Bestimmungen grundsätzlich aus der Insolvenzmasse zu befriedigen sind. Unter Umständen lohnt es sich, bei einer Insolvenz Annahmeverzugsansprüche geltend zu machen.

Mehr zu den genannten Fällen und weiteren Urteilen findet ihr in dieser Ausgabe.

Die Abteilung Arbeits- und Sozialrecht ist euer Ansprechpartner bei individualrechtlichen Fragen im Arbeitsrecht und im gesamten Bereich des Sozialrechts.

Die von uns ausgesuchten Entscheidungen sind über die Internetzugänge bei dem Bundesarbeitsgericht (www.bundesarbeitsgericht.de) sowie bei dem Bundessozialgericht (www.bundessozialgericht.de) abzurufen.

Ein herzliches Glück auf!

Petra Reinbold-Knape, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IG BCE



Durch Insolvenzanfechtung erzwungene Rückzahlung von Ausbildungsvergütung

Leitsätze:

Anlass, eine verfassungsrechtlich legitimierte Anfechtungssperre in Höhe des auf den Vergütungszeitraum entfallenden Existenzminimums zu erwägen, besteht nicht, wenn die Rückforderung im Wege der Insolvenzanfechtung gemäß § 131 Abs. 1 InsO deshalb erfolgt, weil die Vergütung unter dem Druck einer drohenden Zwangsvollstreckung gezahlt wurde. Das gilt auch dann, wenn die Rückforderung gezahlte Ausbildungsvergütung betrifft und wenn das Insolvenzverfahren auf einen schon längere Zeit vor der Zahlung gestellten Antrag hin eröffnet wurde.

Sachverhalt:

Der Kläger wurde von der späteren Schuldnerin von 2008 bis 2012 zum Metallbauer ausgebildet. Ihm stand zuletzt eine monatliche Ausbildungsvergütung von 495,20 Euro brutto zu. In einem nach Abschluss seiner Ausbildung eingeleiteten Rechtsstreit schloss er im Oktober 2012 vor dem Arbeitsgericht mit der Schuldnerin einen Vergleich, in dem sich diese verpflichtete, rückständige Ausbildungsvergütung von 2.800,00 Euro netto zu zahlen. Zahlungen erfolgten jedoch erst im Dezember 2012 und Januar 2013 unter dem Druck von Zwangsvollstreckungsmaßnahmen, die der Kläger eingeleitet hatte. Am 15. September 2014 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der Schuldnerin eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Der Eröffnungsbeschluss nennt als Grundlage der Eröffnung neben zwei Anträgen aus dem Jahr 2014 ausdrücklich auch einen bereits am 7. Oktober 2010 - und damit mehr als zwei Jahre vor der Zahlung der rückständigen Ausbildungsvergütung - gestellten

Insolvenzantrag. Der Insolvenzverwalter verlangt mit seiner Widerklage die Rückzahlung der vom Kläger erstrittenen Ausbildungsvergütung. Der Kläger hat geltend gemacht, es sei nicht nachvollziehbar, warum das Verfahren auch auf den Antrag vom 7. Oktober 2010 hin eröffnet worden sei. Zudem könne ihm durch die Anfechtung nicht die Ausbildungsvergütung entzogen werden, die auch sein Existenzminimum habe sichern sollen.

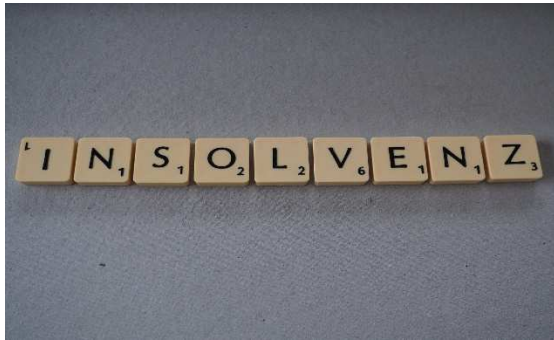
Das Arbeitsgericht hat die Widerklage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten der Widerklage stattgegeben.

Entscheidung:

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Die Arbeitsgerichte waren als sog. Prozessgerichte im Anfechtungsstreit daran gebunden, dass das Amtsgericht als Insolvenzgericht im rechtskräftig gewordenen Eröffnungsbeschluss auch den Insolvenzantrag vom 7. Oktober 2010 als Eröffnungsgrundlage bestimmt hatte. Anlass, eine verfassungsrechtlich legitimierte Anfechtungssperre bei Druckzahlungen zu erwägen, besteht nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht, weil der Arbeitnehmer in solchen Fällen die zur Absicherung des Existenzminimums vorgesehenen und geeigneten staatlichen Hilfen wie Grundsicherung und Insolvenzgeld in Anspruch nehmen kann. Daran hat der Senat auch für den Fall der Rückforderung einer Ausbildungsvergütung im Wege der Insolvenzanfechtung festgehalten.

Anmerkung:

Zahlungen des Arbeitgebers an Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen und Auszubildende, die nicht in der geschuldeten Art erfolgen (eine rechtlich sogenannte inkongruente Deckung), können vom späteren Insolvenzverwalter gemäß § 131 Abs. 1 Nr. 1 InsO ohne weitere Voraussetzungen zur Masse zurückgefordert werden (Insolvenzanfechtung), wenn die Zahlungen nach dem Insolvenzantrag vorgenommen worden sind, der zur Eröffnung des Insolvenzverfahrens geführt hat. Dabei sind Zahlungen, die der Arbeitgeber erbringt, um eine unmittelbar bevorstehende Zwangsvollstreckung abzuwenden (Druckzahlungen), nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs nicht in der geschuldeten Weise erbracht und damit inkongruent.



Diese Einordnung hat der Gesetzgeber wiederholt unbeanstandet gelassen, weshalb sich das Bundesarbeitsgericht der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs angeschlossen hat. Zuletzt wurde die im Entwurf eines „Gesetzes zur Verbesserung der Rechtssicherheit bei Anfechtungen nach der Insolvenzordnung und nach dem Anfechtungsgesetz“ (BT-Drs. 18/7054) vorgesehene Gesetzesänderung, nach der eine inkongruente Deckung nicht allein deswegen vorliegen sollte, weil die Befriedigung durch Zwangsvollstreckung erwirkt oder zu deren Abwendung bewirkt worden war, nicht verwirklicht. Vielmehr hat sich der Gesetzgeber bewusst dagegen entschieden, solche Zahlungen als kongruent anzusehen (BT-Drs. 18/11199 S. 10 f.).

Bundesarbeitsgericht,
 Urteil vom 26. Oktober 2017 - 6 AZR 511/16 -
 (Pressemitteilung Nr. 47/17)

Im kommenden Quartal (2/2018) wird ein Rund ums Recht Extra zum Thema Insolvenz erscheinen.

Peter Voigt, Abteilung Arbeit- und Sozialrecht

Versetzung von Nachtschicht in Wechselschicht erfordert kein BEM

Leitsatz der Entscheidung:

Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements i.S.v. § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle oder unmittelbare materielle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung oder einer anderen Ausübung des Weisungsrechts durch den Arbeitgeber. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Anordnung des Arbeitgebers (auch) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen.

Tatbestand:

Der Kläger ist bei der Beklagten, einem Unternehmen mit etwa 500 Arbeitnehmern, seit dem 15. Juli 1991 beschäftigt, zuletzt als Maschinenbediener.

Die Tätigkeit, die der Kläger ausübt, wird bei der Beklagten zum einen im wöchentlichen Wechsel zwischen Frühschicht (05:00 Uhr bis 13:00 Uhr) und Spätschicht (13:00 Uhr bis 21:00 Uhr) geleistet, zum anderen in (Dauer-)Nachtschicht (21:00 Uhr bis 05:00 Uhr). Der Kläger leistete seit dem Jahr 1994

zunächst Wechselschicht, seit dem Jahr 2005 war er in der Nachtschicht tätig. In den Jahren 2013 und 2014 war der Kläger jeweils an 35 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt, im Jahr 2015 bis zum 17. April 2015 an 39 Arbeitstagen. In der Zeit vom 2. Dezember 2014 bis zum 26. Februar 2015 war er aufgrund einer Therapiemaßnahme, mit der einer Suchterkrankung begegnet werden sollte, arbeitsunfähig. Ab dem 10. März 2015 wurde er zunächst wieder in der Nachtschicht eingesetzt. Am 25. März 2015 fand ein sogenanntes Krankenrückkehrgespräch statt, welches von der Beklagten nicht als Maßnahme des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) beabsichtigt und/oder ausgestaltet war. Noch am selben Tag ordnete die Beklagte an, dass der Kläger seine Arbeit zukünftig in Wechselschicht zu erbringen habe.

Der Kläger ist der Auffassung, die Anordnung sei bereits deshalb unwirksam, weil die Beklagte vor der Maßnahme kein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt habe. Im Übrigen entspreche sie nicht billigem Ermessen i.S.v. § 106 GewO, § 315 BGB; seine Interessen an der Beibehaltung der Nachtschicht seien nicht hinreichend berücksichtigt worden.

Das Arbeitsgericht hatte die auf Beschäftigung in der Nachtschicht gerichtete Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hatte ihr stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg.

Entscheidung:

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgericht ist die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements i.S.v. § 84 Abs. 2 SGB IX keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Versetzung.

Nach § 84 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber bei einem Beschäftigten, der innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig gewesen ist, mit der zuständigen Interessenvertretung mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder

Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Bereits nach dem Wortlaut des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX kommt es für die Pflicht zur Durchführung eines BEM allein darauf an, dass ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres entsprechende Krankheitszeiten aufweist, unabhängig davon, ob diese Krankheitszeiten in einer oder mehreren Perioden der Arbeitsunfähigkeit erreicht wurden und ob es sich um eine lang andauernde Erkrankung oder um häufige Kurzerkrankungen mit verschiedenen Ursachen handelt. Ziel des BEM ist die frühzeitige Klärung, ob und ggf. welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu fördern. Die in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten Maßnahmen dienen damit letztlich der Vermeidung einer Kündigung und der Verhinderung von Arbeitslosigkeit erkrankter und kranker Menschen.

Der Kläger war in der Zeit vom 2. Dezember 2014 bis zum 26. Februar 2015 arbeitsunfähig erkrankt, mithin länger als sechs Wochen. Als die Beklagte im Zusammenhang mit dem sogenannten Krankenrückkehrgespräch am 25. März 2015 die Umsetzung des Klägers in die Wechselschicht anordnete, lagen die Voraussetzungen nach § 84 Abs. 2 SGB IX vor, so dass die Beklagte eine entsprechende Initiative hätte ergreifen müssen. Dies ist jedoch nicht geschehen.

Nach Ansicht des BAG führt die Unterlassung eines BEM oder einer gleichwertigen Maßnahme aber nicht dazu, dass eine Ausübung des Weisungsrechts durch den Arbeitgeber, die (auch) auf Gründe gestützt wird, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen, bereits deswegen formell oder materiell unmittelbar unwirksam wäre. Das Gesetz bestimmt dies nicht ausdrücklich, vielmehr sieht es im Fall der Unterlassung des BEM gar keine Rechtsfolge vor. Um ein Verbotsgesetz i.S.d. § 134 BGB handelt es sich nicht. Maßgeblich sei vielmehr, ob die Weisung des Arbeitgebers insgesamt billigem Ermessen i. S. v. § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB entspreche.

Praxistipp:

Wenn ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, muss der Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 Satz 1

SGB IX unter Beteiligung des betroffenen Arbeitnehmers und des Betriebsrats klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Gibt es einen Betriebsrat im Betrieb muss dieser nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX und § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber wachen, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt, das heißt, in den gesetzlich vorgeschriebenen Fällen mit den erkrankten Arbeitnehmern ein BEM durchführt. Hierfür muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Namen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit

Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen im Jahreszeitraum mitteilen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass betroffene Arbeitnehmer/innen die Beteiligung des Betriebsrates ablehnen können und die Durchführung eines BEM nur mit deren Zustimmung zu erfolgen hat.

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 18. Oktober 2017 – 10 AZR 47/17

Elvira Wittke, Abteilung Arbeits- und Sozialrecht

Unangemessene Verlängerung einer beiderseitig vereinbarten Kündigungsfrist von drei Jahren



Leitsatz der Entscheidung:

Wird die gesetzliche Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen oder sog. Einmalbedingungen erheblich verlängert, kann darin auch dann eine unangemessene Benachteiligung entgegen den Geboten von Treu und Glauben i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegen, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird.

Tatbestand:

Die klagende Arbeitgeberin beschäftigte den beklagten Arbeitnehmer in ihrer Leipziger Niederlassung seit

Dezember 2009 als Speditionskaufmann in einer 45-Stunden-Woche gegen eine Vergütung von 1.400 Euro brutto. Im Juni 2012 unterzeichneten die Parteien eine Zusatzvereinbarung. Sie sah vor, dass sich die gesetzliche Kündigungsfrist für beide Seiten auf drei Jahre zum Monatsende verlängerte und hob das monatliche Bruttogehalt auf 2.400 Euro an ab einem monatlichen Reinerlös von 20.000 Euro auf 2.800 Euro. Das Entgelt sollte bis zum 30. Mai 2015 nicht erhöht werden und bei einer späteren Neufestsetzung wieder mindestens zwei Jahre unverändert bleiben.

Nachdem ein Kollege des Beklagten festgestellt hatte, dass auf den Computern der Niederlassung im Hintergrund das zur Überwachung des Arbeitsverhaltens geeignete Programm „PC Agent“ installiert war, kündigten der Beklagte und weitere fünf Arbeitnehmer am 27. Dezember 2014 ihre Arbeitsverhältnisse zum 31. Januar 2015. Die Klägerin stellte den Beklagten daraufhin bis zum 31. Januar 2015 von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung frei und zahlte die Vergütung fort. Zum 1. Februar 2015 nahm der Beklagte eine Tätigkeit bei einer anderen Spedition in L auf. Auch die fünf weiteren Arbeitnehmer der L Niederlassung der Klägerin, die ihre Arbeitsverhältnisse gekündigt hatten, wurden von dieser Spedition eingestellt.

Die Klägerin will festgestellt wissen, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten bis zum 31. Dezember

2017 fortbesteht. Sie hat die Auffassung vertreten, dass die verlängerte vertragliche Kündigungsfrist individuell ausgehandelt worden sei. Sie sei wirksam, weil sie für beiden Seiten gelte und sich die Vergütung des Beklagten deutlich erhöht habe.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Revision der Klägerin hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

Entscheidungsgründe:

Nach Auffassung des BAG benachteiligt die in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Verlängerung der Kündigungsfrist den Beklagten im Einzelfall entgegen den Geboten von Treu und Glauben i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen.

Die Zusatzvereinbarung von Juni 2012 und die darin enthaltene Verlängerung der Kündigungsfrist ist eine kontrollfähige Nebenabrede. Sie steht nicht im unmittelbaren Gegenleistungsverhältnis von Arbeit und Entgelt. Vielmehr regelt sie lediglich eine im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehende Frage und unterliegt damit als Nebenabrede der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

Die Verlängerung der Kündigungsfrist, verbunden mit der Festlegung eines bestimmten Kündigungstermins, weicht grundsätzlich nicht von den wesentlichen Grundgedanken des § 622 Abs. 1 BGB ab. Vielmehr zeigt § 622 Abs. 5 Satz 3, Abs. 6 BGB, dass der Gesetzgeber den Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit lassen wollte, für beide Vertragsparteien geltende längere Kündigungsfristen zu vereinbaren. § 15 Abs. 4 TzBfG macht deutlich, dass sogar eine Bindung von bis zu fünf Jahren ohne ordentliche Kündigungsmöglichkeit zuzüglich einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zulässig ist.

Bei einer vom Arbeitgeber vorformulierten Kündigungsfrist, die die Grenzen des § 622 Abs. 6 BGB und des § 15 Abs. 4 TzBfG einhalte, aber wesentlich länger sei als die gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB, sei nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls unter Beachtung von Art. 12 Abs. 1 GG zu prüfen, ob die verlängerte Frist eine unangemessen Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit darstelle.

Das Landesarbeitsgericht habe hier ohne Rechtsfehler eine solche unausgewogene Gestaltung trotz der beiderseitigen Verlängerung der Kündigungsfrist bejaht. Der Nachteil für den Beklagten wurde nicht durch die vorgesehene Gehaltserhöhung aufgewogen, zumal die Zusatzvereinbarung das Vergütungsniveau langfristig einfror.

Anmerkung:

In einer Gesamtschau von § 622 Abs. 5 und § 15 Abs. 4 TzBfG ergibt sich eine gesetzliche Höchstgrenze für die Bindung eines Arbeitnehmers von fünfeinhalb Jahren. Bereits daran wird deutlich, dass die Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer nicht grenzenlos ist. Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG garantiert neben der freien Wahl des Berufs die freie Wahl des Arbeitsplatzes. Die freie Arbeitsplatzwahl besteht neben der Entscheidung für eine konkrete Beschäftigung auch in dem Willen des Einzelnen, die Beschäftigung beizubehalten oder aufzugeben.

Allerdings ist anzumerken, dass das BAG hier nur deshalb eine unangemessene Benachteiligung angenommen hat, weil dem Beklagten an anderer Stelle kein nennenswerter Vorteil gewährt wurde. Das wäre der Fall gewesen, wenn nach einer Gesamtabwägung der gewährte Vorteil (hier Einkommenserhöhung) das durch die benachteiligende Vertragsbestimmung (Verlängerung der Kündigungsfrist) beeinträchtigte Interesse gestärkt hätte und der gewährte Vorteil von solchem Gewicht gewesen wäre, dass er einen angemessenen Ausgleich für die Benachteiligung dargestellt hätte. Dann wäre wohl eine unangemessene Benachteiligung i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB zu verneinen gewesen. Letztlich sind also immer die konkreten Vertragskonditionen und Umstände entscheidend.

Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 26. Oktober 2017 – 6 AZR 158/16

Elvira Wittke, Abteilung Arbeits- und Sozialrecht

§ Sozialrecht

Sturz bei Glatteistest ist kein Arbeitsunfall

Leitsatz:

Prüft ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin, bevor er/sie mit dem Auto zur Arbeit fährt, ob die Fahrbahn glatt ist und verletzt sich auf dem Rückweg zum Auto, liegt darin kein versicherter Arbeitsunfall.

Sachverhalt:

Der Kläger wollte morgens mit seinem Auto zur Arbeitsstelle fahren. Nachdem er das Wohnhaus verlassen hatte, legte er zunächst seine Arbeitstasche in das auf dem Grundstück parkende Auto. Danach verließ er das Grundstück zu Fuß und ging wenige Meter auf die öffentliche Straße, um dort die Fahrbahnverhältnisse zu prüfen. Auf dem Rückweg zu seinem Auto stürzte er an der Bordsteinkante und verletzte sich am rechten Arm. Hintergrund der Prüfung war eine Meldung des Deutschen Wetterdienstes, wonach in der Nacht mit überfrierender Nässe oder leichtem Schneefall zu rechnen sei.

Entscheidung:

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass der unmittelbare und damit versicherte Weg zur Arbeitsstätte bereits in dem Zeitpunkt unterbrochen war, in

dem der Kläger die Straße betreten hatte. Bei der Prüfung der Fahrbahnverhältnisse handelt es deshalb nur um eine Vorbereitungshandlung zum versicherten Arbeitsweg. Vorbereitungshandlungen sind nach ständiger Rechtsprechung jedoch nur versichert, wenn entweder eine rechtliche Pflicht besteht, eine solche Handlung vorzunehmen, oder wenn die Handlung zur Beseitigung eines unvorhergesehenen Hindernisses erforderlich ist, um den Arbeitsweg aufzunehmen oder fortzusetzen. Keine der Alternativen war hier erfüllt. Auch wenn der Kläger die Prüfung als sinnvoll oder erforderlich angesehen habe, sei diese weder durch die Straßenverkehrsordnung geboten noch für den Antritt der Fahrt unverzichtbar gewesen.

Hinweise zur Rechtslage

§ 8 Arbeitsunfall SGB VII

- (1) Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.**

(2) Versicherte Tätigkeiten sind auch

1. das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit,
(.....)

Anmerkung¹:

Das Arbeitsunfallrecht lehrt wieder einmal, welche feinsinnigen Unterschiede im Recht bestehen, dieses Mal zwischen „sinnvoll“ und „verpflichtend“. Denn unzweifelhaft ist der Unfall nicht auf dem Arbeitsweg selbst passiert – denn der hatte ja noch nicht begonnen. Es handelte sich also um eine Vorbereitungs-handlung.

Wenn eine solche gesetzlich vorgeschrieben ist, besteht Versicherungsschutz, nicht aber, wenn sie nur „sinnvoll“ ist. Dann handelt es sich letztlich um Privatvergnügen und die Berufsgenossenschaft springt nicht ein.

**Bundessozialgericht,
Urteil vom 23. Januar 2018 - Az.: B 2 U 3/16 R –
(Pressemitteilung 3/2018)**

Peter Voigt, Abteilung Arbeit- und Sozialrecht



¹ Aus der Anmerkung der Online-Redaktion der DGB Rechtsschutz GmbH auf www.dgbrechtsschutz.de.



Foto: magete-picture - Fotolia

Annahmeverzugsvergütung als Neumasseverbindlichkeit wegen fehlender bzw. unwirksamer Kündigung des Arbeitsverhältnisses



Kündigt der Insolvenzverwalter in einer masseunzulänglichen Insolvenz das Arbeitsverhältnis rechtzeitig, d. h. spätestens zum erstmöglichen Termin nach der Anzeige der Masseunzulänglichkeit, gelten Annahmeverzugsansprüche, die im Fall der Unwirksamkeit der Kündigung für die Zeit nach diesem Termin entstehen, gemäß § 209 Abs. 1 Nr. 2, § 209 Abs. 2 Nr. 2 InsO als Neumasseverbindlichkeiten.

Der Fall:

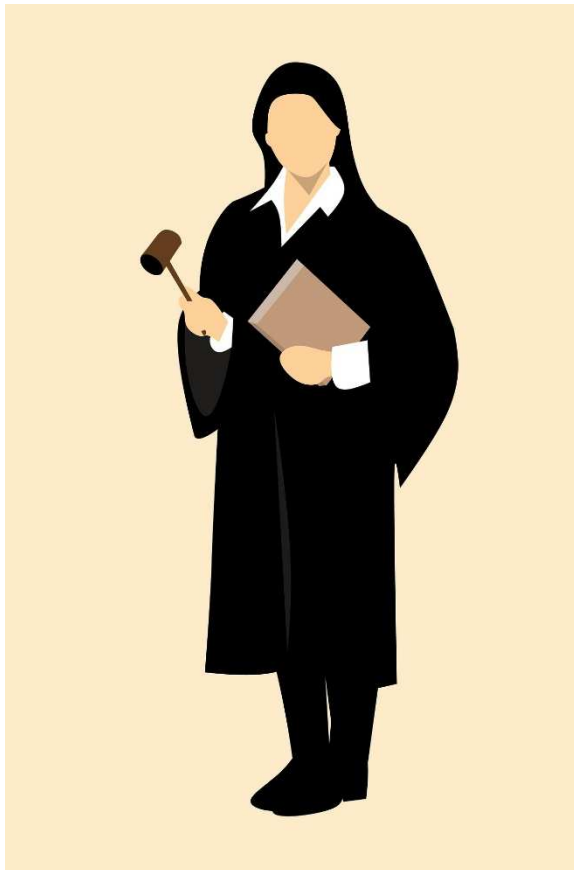
Die Klägerin war seit 1996 bei dem Schuldner, der bundesweit zahlreiche Drogeriegeschäfte betrieb, zuletzt als Filialeiterin mit einem Entgelt von 2.680,60 Euro brutto beschäftigt.

Am 28. März 2012 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Schuldners eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt. Am 31. August 2012 zeigte dieser die drohende Masseunzulänglichkeit an. Bereits zuvor war das Arbeitsverhältnis vom Beklagten am 28. März zum 30. Juni 2012 sowie am 23. August zum 30. November 2012 gekündigt worden.

Diese Kündigungen wurden durch arbeitsgerichtliche Urteile, die nach der Anzeige der Masseunzulänglichkeit ergingen, rechtskräftig für unwirksam erklärt.

Nach der Anzeige der Masseunzulänglichkeit hätte das Arbeitsverhältnis rechtswirksam frühestens zum 31. Dezember 2012 gekündigt werden können. Das Arbeitsverhältnis endete tatsächlich erst nach einer weiteren Kündigung des Beklagten vom 16. Mai 2013 durch einen arbeitsgerichtlichen Vergleich mit dem 31. August 2013.

Die Klägerin begehrt die Zahlung der Annahmeverzugsvergütung für die Zeit vom 1. Januar bis zum 31. August 2013. Sie hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei verpflichtet gewesen, das Arbeitsverhältnis nach der Anzeige durch eine weitere, spätestens zum 31. Dezember 2012 wirkende Kündigung zu beenden. Weil er eine solche Kündigung unterlassen habe, seien die eingeklagten Entgeltansprüche Neumasseverbindlichkeiten.



Die Entscheidung:

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision des Beklagten hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. § 209 Abs. 2 Nr. 2 InsO legt den Termin fest, bis zu dem der Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis spätestens beendet haben muss, um Neumasseverbindlichkeiten zu vermeiden. Dafür ist nicht zwingend erforderlich, dass

er nach der Anzeige der Masseunzulänglichkeit kündigt. Er kann auch an einer bereits zuvor erklärten Kündigung festhalten, die das Arbeitsverhältnis im Falle ihrer Wirksamkeit spätestens zu dem von § 209 Abs. 2 Nr. 2 InsO vorgegebenen Termin beendet. Er trägt dann jedoch das Risiko, dass sich diese Kündigung als unwirksam erweist und folglich Neumasseverbindlichkeiten begründet werden. Gleiches gilt, wenn der Insolvenzverwalter erstmals nach der Anzeige rechtzeitig kündigt und diese Kündigung unwirksam ist.

Anmerkung:

Neumasseverbindlichkeiten im Sinne des § 209 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 209 Abs. 2 Nrn. 1-3 InsO sind mit ihrer Fälligkeit grundsätzlich aus der Insolvenzmasse zu befriedigen.

Es lohnt sich unter Umständen auch, bei einer Insolvenz Annahmeverzugsansprüche geltend zu machen. Keinesfalls sollten diese im Falle einer Insolvenz vergessen werden und dann ggf. verfallen oder verjähren.

Hier auch nochmals der Hinweis, dass im kommenden Quartal (2/2018) ein Rund ums Recht Extra zum Thema Insolvenz erscheinen wird.

**Bundesarbeitsgericht,
 Urteil vom 22. Februar 2018 - 6 AZR 868/16 -
 (Pressemitteilung Nr. 11/18)**

Peter Voigt, Abteilung Arbeit- und Sozialrecht

BetrVG Betriebsverfassungsgesetz

Mit Wahlordnung und EBR-Gesetz

Däubler, Kittner, Klebe, Wedde

16., aktualisierte Auflage 2018 (Januar 2018), 3062 Seiten, Reihe: Kommentar für die Praxis, Bund-Verlag, Frankfurt, ISBN: 978-3-7663-6635-1, 99 €

Einige der jüngst und Anfang 2018 in Kraft getretenen Gesetzesänderungen haben massive Auswirkungen auf das Betriebsverfassungsrecht. Insbesondere die neuen Regeln für Leiharbeit und Werkverträge im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das neue Entgelttransparenzgesetz und die Änderungen im Schwerbehindertenrecht durch das Bundesteilhabegesetz. Auch erweiterte Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte nach dem neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu) aufgrund der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Der große Standard-Kommentar zum BetrVG erläutert praxisnah die Auswirkungen auf die Arbeit der Betriebsräte und gibt Impulse für die Durchsetzung berechtigter Ansprüche von Beschäftigten.

Peter Voigt, Abteilung Arbeit- und Sozialrecht

Kontakt

Abt. Arbeits- und Sozialrecht

Standort Hannover

Königsworther Platz 6

30167 Hannover

Tel.: 0511 7631-280, 413

Fax: 0511 7631-723

E-Mail: abt.recht@igbce.de

Abt. Arbeits- und Sozialrecht

Standort Bochum

Alte Hattinger Straße 19

44789 Bochum

Tel.: 0234 319-212, 217

Fax: 0234 319-201

E-Mail: abt.recht@igbce.de

Impressum

Redaktion:

Ansgar Claes, Jürgen Leite,
Peter Voigt, Elvira Wittke

Bilder: pixabay, Stefan Koch

Herausgeber:

IG BCE, Vorstandsbereich 4
Abteilung Arbeits- und Sozialrecht
Verantwortlich: Petra Reinbold-Knape

Erschienen im März 2018