

newsletter

Neue Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf sperrzeitneutrale Aufhebungsverträge-Aktualisierte Dienstanweisung der Agentur für Arbeit



Vor Abschluss eines Aufhebungsvertrages sollte stets geprüft werden, wie hoch das Risiko einer Sperrzeitverhängung durch die Agentur für Arbeit ist. Eine solche droht immer dann, wenn sich der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten hat (§ 159 Abs. 1 S. 1 SGB III). Dies ist gemäß § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III u.a. dann zu bejahen, wenn er das Beschäftigungsverhältnis löst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung desselben gibt und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeiführt (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe). Aus § 159 Abs. 1 S. 1 SGB III ergibt sich jedoch, dass es trotz versicherungswidrigen Verhaltens dann nicht zur Verhängung einer Sperrzeit kommt, wenn der Arbeitnehmer hierfür einen „wichtigen Grund“ hatte. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts liegt ein solcher dann vor, wenn „nach verständiger Abwägung der Interessen der Versichertengemeinschaft dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar war, weil

sonst seine Interessen in unbilliger Weise geschädigt würden“. Da auch dies noch äußerst kryptisch ist, hat die Agentur für Arbeit für die jeweiligen Sachbearbeiter vor Ort eine Dienstanweisung zur praktischen Umsetzung erlassen, die konkretisiert, in welchen Konstellationen genau von einem „wichtigen Grund“ auszugehen ist.

Die letzte Dienstanweisung mit Stand Dezember 2016 ist nunmehr aktualisiert worden (Einstelldatum: 25.01.2017).

Bis zu diesem Zeitpunkt sollten Aufhebungsverträge nur dann keine Sperrzeit auslösen, wenn dem Arbeitnehmer zuvor eine betriebsbedingte Kündigung mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden ist und das Arbeitsverhältnis durch den Aufhebungsvertrag jedenfalls nicht vor Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist beendet wurde. Darüber hinaus war Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer nicht unkündbar war und die Kündigung bei tatsächlichem Ausspruch sozial gerechtfertigt gewesen wäre. Die soziale Rechtfertigung spielte lediglich dann keine Rolle, wenn der Arbeitnehmer eine Abfindung mit einem Faktor von mindestens 0,25 Bruttomonatsgehältern je Beschäftigungsjahr, jedoch nicht mehr als 0,5 Bruttomonatsgehältern je Beschäftigungsjahr erhalten hat. Personen- und verhaltensbedingte Gründe waren völlig außen vor. D.h. Kündigungen, die vor deren Hintergrund in Aussicht gestellt wurden, konnten überhaupt nicht zur Sperrzeitneutralität eines im weiteren Verlauf geschlossenen Aufhebungsvertrages führen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat durch die oben genannte Aktualisierung der Geschäftsanweisung zu § 159 SGB III nun den Spielraum bei der Gestaltung von Aufhebungsverträgen wesentlich erweitert und festgelegt, dass die Verhängung einer Sperrzeit unter folgenden Voraussetzungen nicht in Betracht kommt:

- Der Arbeitgeber hat mit Bestimmtheit eine betriebsbedingte oder personenbedingte Kündigung in Aussicht gestellt.
- Die Kündigungsfrist wird eingehalten.

- Der Arbeitnehmer ist nicht unkündbar.
- Es wird eine Abfindung von bis zu 0,5 Monatsgehältern für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses gezahlt.
- Übersteigt die Abfindung die Höhe von 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr, ist entscheidend, dass die drohende Kündigung auch tatsächlich als rechtmäßig zu qualifizieren wäre. D.h. die Agentur für Arbeit muss in diesem Fall nach wie vor eine volle Prüfung der sozialen Rechtfertigung durchführen.

Zusammengefasst muss sich die in Aussicht gestellte Arbeitgeberkündigung neuerdings also nicht mehr zwingend auf betriebliche Gründe stützen. Sie kann sich auch auf personenbedingte Gründe beziehen, was insbesondere die Konfliktlösung im Falle von erkrankten Mitarbeitern erleichtert. Dies ist aber nicht die einzige entscheidende Veränderung. Interessant und begrüßenswert ist auch, dass an der oben genannten Untergrenze von 0,25 Monatsgehältern im Zusammenhang mit der Abfindungszahlung nicht mehr festgehalten wird. Namentlich sieht die in Rede stehende überarbeitete Geschäftsanweisung zu § 159 SGB III (12/2016) nunmehr nur noch vor, dass in Anlehnung an § 1a KSchG eine Abfindung von bis zu 0,5 Monatsgehältern für jedes Jahr des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird. In Anbetracht dessen kommt es auf die soziale Rechtfertigung der in Aussicht gestellten betriebs- oder personenbedingten Kündigung selbst dann nicht an, wenn überhaupt keine Abfindungszahlung fließt.

Gleich geblieben ist, dass ein nach einer aufgrund von verhaltensbedingten Gründen in Aussicht gestellten Kündigung geschlossener Aufhebungsvertrag noch immer die Verhängung einer Sperrzeit zur Folge hat. Ein arbeitsgerichtlicher Vergleich ist hingegen nach wie vor (grundsätzlich) nicht sperrzeitrelevant.

Katrin Teusch
Rechtsanwältin

Inhalt

Seite 1

- **Neue Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf sperrzeitneutrale Aufhebungsverträge - Aktualisierte Dienstanweisung der Agentur für Arbeit**

Seite 2

- **Ironie im Arbeitszeugnis - Korrektur eines zu guten Zeugnisses**
- **Fristlose Kündigung wegen Änderung des XING-Profiles?**

Seite 3

- **Verlängerte Kündigungsfrist in der Probezeit?**
- **Anspruch auf Karenzentschädigung wegen salvatorischer Klausel?**

Seite 4

- **Unfallversicherungsschutz beim betrieblichen Fußballturnier**

Ironie im Arbeitszeugnis - Korrektur eines zu guten Zeugnisses

Das LAG Hamm hat mit Urteil vom 14.11.2016 (12 Ta 475/16) entschieden, dass ein Arbeitgeber den Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers nicht erfüllt, wenn er von dessen Entwurf durch Steigerungen „nach oben“ abweicht und sich aus dem Gesamteindruck des Zeugnisses ergibt, dass die Bewertungen durch ihren ironisierenden Charakter nicht ernst gemeint sind.

Die Parteien stritten im Zwangsvollstreckungsverfahren darüber, ob der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Zeugnisses erfüllt hat. In einem vorherigen Rechtsstreit haben die Parteien einen Vergleich geschlossen, in dem sie geregelt hatten, dass der Arbeitgeber ein wohlwollendes qualifiziertes Arbeitszeugnis erteilt und es dem Arbeitnehmer nachgelassen bleibt, dem Arbeitgeber einen Entwurf vorzulegen, von dem dieser nur aus wichtigem Grund abweichen darf. Der Arbeitgeber wich von dem vom Arbeitnehmer vorgelegten Entwurf durch die Verwendung von Steigerungen ab. So änderte er u.a. die Formulierungen „sehr gute Auffassungsgabe“ in „extrem gute

Auffassungsgabe“, „beispielhaftes Engagement“ in „äußerst beispielhaftes Engagement“ und „freundlich“ in „extrem freundlich“. Den Satz „Wir bewerten ihn mit „sehr gut“ änderte er in „Wenn es eine bessere Note als „sehr gut“ geben würde, würden wir ihn damit beurteilen“. Die Schlussformel „Herr F verlässt unser Unternehmen zum 31.07.2015 auf eigenen Wunsch, was wir sehr bedauern“ änderte er in „Herr F verlässt unser Unternehmen zum 31.07.2015 auf eigenen Wunsch, was wir zur Kenntnis nehmen“.

Der Arbeitnehmer beantragte im Zwangsvollstreckungsverfahren die Festsetzung eines Zwangsgelds, da der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Zeugniserteilung nicht genügt habe. Das Arbeitsgericht setzte daraufhin ein Zwangsgeld fest. Die dagegen gerichtete sofortige Beschwerde des Arbeitgebers hatte vor dem LAG keinen Erfolg.

Das LAG stellte fest, dass der Arbeitgeber den Anspruch auf Zeugniserteilung nicht erfüllt hat. Die Parteien haben durch die Regelung im Vergleich, dass der Arbeit-

geber vom Entwurf des Arbeitnehmers nur aus wichtigem Grund abweichen darf, die Formulierungshoheit auf den Arbeitnehmer übertragen. Der Arbeitgeber sei aber ohne wichtigen Grund vom Entwurf des Arbeitnehmers abgewichen. Durch die gesteigerten Formulierungen würde jeder unbefangene Leser des Zeugnisses erkennen, dass diese Formulierungen nicht ernst gemeint sind. Dies werde durch den Satz "Wenn es eine bessere Note als sehr gut geben würde, würden wir ihn damit beurteilen" noch verdeutlicht, der grammatikalisch misslungen ist und den ironisierenden Charakter des Zeugnisses zum Ausdruck bringt. Auch im Vorbringen der Arbeitgeberin sei dies erkennbar, wenn sie in Bezug auf die "Bedauernsformel" mitteilt, dass das Ausscheiden des Arbeitnehmers für sie keinen Verlust bedeute. Wäre der Arbeitnehmer tatsächlich ein Mitarbeiter gewesen, der nach Einschätzung der Arbeitgeberin noch besser als "sehr gut" war, wäre sein Ausscheiden - für jeden Arbeitgeber - ein Verlust.

Die Rechtsbeschwerde wurde nicht zugelassen.

Fristlose Kündigung wegen Änderung des XING-Profiles?

Das LAG Köln hat sich in seinem Urteil vom 07.02.2017 (12 Sa 745/16) mit der Frage befasst, ob eine vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgte Änderung des Status im XING-Profil auf „Freiberufler“ eine Kündigung rechtfertigt.

Der Kläger hatte mit der beklagten Arbeitgeberin, einer Steuerberaterkanzlei, einen Aufhebungsvertrag mit mehrmonatiger Auslaufzeit geschlossen. Kurz vor Ende des Arbeitsverhältnisses stellte die Beklagte fest, dass der Kläger seinen Status im XING-Profil bereits auf „Freiberufler“ geändert hatte. Die Beklagte erklärte daraufhin eine fristlose Kündigung wegen Verstoßes gegen das Verbot unzulässiger Konkurrenzaktivität. Sie ging davon aus, dass der Kläger dadurch aktiv eine freiberufliche Tätigkeit in Konkurrenz zur Beklagten beworben und Mandanten habe abwerben wollen.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG stellten fest, dass die Kündigung unwirksam war.

Nach Ansicht des LAG fehlt es bereits an einem wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB. Einem Arbeitnehmer sei während des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Konkurrenzaktivität untersagt (§ 60 HGB). Allerdings sei es ihm in der Regel bereits während des Arbeitsverhältnisses erlaubt

sog. Vorbereitungshandlungen vorzunehmen. Die Grenze der noch zulässigen Vorbereitungshandlung werde erst bei einer aktiv nach außen tretenden Werbung für eine Konkurrenzaktivität überschritten. Dies könne bei der fehlerhaften Angabe, der – aktuelle – berufliche Status sei „Freiberufler“, ohne Hinzutreten weiterer Umstände nicht angenommen werden. Entscheidend war für das LAG auch, dass der Name der Arbeitgeberin im XING-Profil

weiterhin als aktuelle Tätigkeit genannt war und unter der XING-Rubrik „Ich suche“ gerade keine Angaben durch den Kläger dahingehend vorgenommen worden waren, dass freiberufliche Mandate gesucht werden.

Die Revision wurde nicht zugelassen.

Stephanie Linnebank
Rechtsanwältin



In Kooperation mit  Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung – Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2017
- Krankheit und Arbeitsverhältnis



Aktuelle Seminare 2017

FRAGEN SIE nach einem individuellen Angebot für Inhouse-Schulungen

Quellennachweis: Syda Productions, fotolia

Verlängerte Kündigungsfrist in der Probezeit?

§ 622 Abs. 3 BGB regelt, dass das Arbeitsverhältnis während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann. Vereinbaren die Parteien mithin im Arbeitsvertrag eine Probezeit (für die Dauer von längstens sechs Monaten), gilt die verkürzte Kündigungsfrist des § 622 Abs. 3 BGB.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte nunmehr einen Fall zu entscheiden, in dem der schriftliche Arbeitsvertrag, den der Arbeitgeber vorformuliert hatte, in § 1 pauschal die Regelung enthielt, dass sich die Rechte und Pflichten der Parteien nach einem Manteltarifvertrag richten. Dieser wiederum regelte für die Probezeit besondere Kündigungsfristen. § 3 des Arbeitsvertrages regelte unter der Überschrift „Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses“, dass die ersten sechs Monate als Probezeit gelten. § 8 des Arbeitsvertrages mit der

Überschrift „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ legte eine Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende fest, ohne auf § 1 oder § 3 des Arbeitsvertrages Bezug zu nehmen. Der Arbeitgeber kündigte das ab April 2014 bestehende Arbeitsverhältnis am 05.09.2014 zum 20.09.2014. Der Arbeitnehmer berief sich auf § 8 des Arbeitsvertrages und wollte gerichtlich festgestellt haben, dass das Arbeitsverhältnis erst zum 31.10.2014 unter Einhaltung der dort geregelten Sechs-Wochen-Frist geendet habe. Er berief sich darauf, dass sich aus dem Vertrag nicht ergeben habe, dass innerhalb der ersten sechs Monate eine kürzere Frist gelten solle.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das BAG hat – wie schon zuvor das Landesarbeitsgericht – dem Arbeitnehmer mit Urteil vom 23.03.2017 (6 AZR 705/15) Recht gegeben. Zur Begründung hat es aufgeführt, dass die Regelungen des vom

Arbeitgeber vorformulierten Vertrages als Allgemeine Geschäftsbedingungen so auszulegen seien, wie sie ein durchschnittlicher, regelmäßig nicht rechtskundiger Arbeitnehmer verstehe. Für einen solchen sei anhand der konkreten Vertragsgestaltung jedoch nicht erkennbar, welche Bedeutung der Verweis auf den Manteltarifvertrag und die vereinbarte Probezeit hätten. Nach Ansicht des BAG ergebe sich aus Wortlaut und Systematik des Vertrages, dass maßgebend allein die Regelung einer sechswöchigen Kündigungsfrist in § 8 des Arbeitsvertrages sei.

Angesichts dieser strengen Anforderungen ist Arbeitgebern eine eindeutige Regelung in den Arbeitsverträgen zu empfehlen, dass die regelmäßige Kündigungsfrist erst nach der Probezeit gilt.

Anspruch auf Karenzentschädigung wegen salvatorischer Klausel?

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist gem. § 110 Gewerbeordnung (GewO) i.V.m. § 74 Abs. 2 des Handelsgesetzbuchs (HGB) nur verbindlich, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, eine sog. Karenzentschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht. Enthält der Arbeitsvertrag eine zu niedrige Karenzentschädigung, hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht: er kann die zu geringe Entschädigung verlangen und das Wettbewerbsverbot einhalten oder er entscheidet sich für die Nichteinhaltung des Wettbewerbsverbots, enthält dann aber auch keine Karenzentschädigung. Ist hingegen gar keine Karenzentschädigung zugesagt, so ist das Wettbewerbsverbot nach ständiger Rechtsprechung nichtig, so dass sich sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer auf die Nichtigkeit berufen können.

Das BAG hatte einen Fall zu entscheiden, in dem der Arbeitsvertrag einer beim Arbeitgeber als Industriekauffrau tätigen Arbeitnehmerin ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot enthielt, das es der Arbeitnehmerin untersagte, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Vertrags in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu sein, das mit dem Arbeitgeber in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung

war eine Vertragsstrafe in Höhe von 10.000,00 € vorgesehen, eine Karenzentschädigung für die Arbeitnehmerin regelte der Vertrag hingegen nicht. In seinen „Nebenbestimmungen“ enthielt der Vertrag allerdings eine – in der Praxis übliche – sog. salvatorische Klausel, wonach der Vertrag im Übrigen unberührt bleiben soll, wenn eine Bestimmung nichtig oder unwirksam ist. Anstelle der nichtigen oder unwirksamen Bestimmung sollte eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck dieses Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss des Vertrages die Nichtigkeit oder Unwirksamkeit bedacht hätten.

Die Arbeitnehmerin kündigte und hielt während der zwei Jahre nach Vertragsende das Wettbewerbsverbot ein. Sodann machte sie beim Arbeitgeber für die Dauer der zwei Jahre eine Karenzentschädigung von monatlich 604,69 € brutto geltend.

Während die erste und zweite Instanz der Arbeitnehmerin Recht gaben, hatte der Arbeitgeber vor dem BAG Erfolg (Urteil vom 22.03.2017 – 10 AZR 448/15). Der zehnte Senat des BAG hat – entsprechend seiner bisherigen ständigen Rechtsprechung – zunächst ausgeführt, dass Wettbewerbsverbote, die keine Karenzentschädigung vorsehen, nichtig sind. Weder könne ein

Arbeitgeber aufgrund einer solchen Vereinbarung die Unterlassung von Wettbewerb verlangen, noch habe der Arbeitnehmer bei Einhaltung des Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Daran ändere eine salvatorische Klausel nichts, so das BAG; diese könne den Verstoß gegen § 74 Abs. 2 HGB nicht heilen und führe nicht – auch nicht einseitig zum Vorteil des Arbeitnehmers – zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots. Die (Un-)Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots müsse sich wegen der Notwendigkeit, spätestens unmittelbar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entscheidung über die Einhaltung des Wettbewerbsverbots zu treffen, aus der Vereinbarung selbst ergeben. Daran fehle es bei einer salvatorischen Klausel, nach der wertend zu entscheiden ist, ob die Parteien des Vertrags – hätten sie die Nichtigkeit des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes gekannt – eine wirksame Vereinbarung geschlossen hätten und, wenn ja, mit welchem Inhalt im Hinblick auf die Entschädigungszusage.

Das BAG stellt klar, dass eine salvatorische Klausel eine unwirksame Klausel nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers „retten“ kann.

Barbara Köckemann
Rechtsanwältin

Unfallversicherungsschutz beim betrieblichen Fußballturnier



Auch vom Arbeitgeber ausgerichtete betriebliche Fußballturniere unterliegen Gefahrenquellen. Mit einem interessanten Fall hatte sich zuletzt das Bundessozialgericht (Urteil vom 15.11.2016 –B 2 U 12/15 R) zu beschäftigen.

Der Sachverhalt:

Zwischen den Beteiligten war die Feststellung eines Arbeitsunfalls streitig. Der Kläger ist bei der S. Bank als Bankkaufmann beschäftigt. Im hausinternen Intranet kündigte die Bank mit einem Schreiben vom 21.01.2010 das „S. Fußballturnier vom 28. bis 30.05.2010“ an. Das Schreiben begann mit den Worten „Liebe Fußballfans und Kicker“. Mit einem weiteren Schreiben vom 10.03.2010 wies die Bank darauf hin, dass eine Anmeldung ab sofort möglich sei und auch "Externe (Familie und Bekannte)" über ein bestimmtes Anmeldetool angemeldet werden könnten.

Die Veranstaltung begann am 28.05.2010 mit einem "Get-Together" und einer Begrüßung durch den Vorstandsvorsitzenden gegen 20.30 Uhr. Am nächsten Tag fand ab 9.00 Uhr das Fußballturnier und ab 19.00 Uhr eine Abendveranstaltung mit Siegerehrung statt. An der Veranstaltung nahmen 594 der etwa 3.000 Mitarbeiter der S. Bank sowie 78 externe Personen teil. Bei den Externen handelte es sich um Angehörige von Tochtergesellschaften, Kooperationspartnern sowie um Familienmitglieder von Beschäftigten der Bank. Am Fußballturnier selbst wirkten 296 Mitarbeiter der Bank mit. Für nicht am Fußballturnier teilnehmende Personen war kein sonstiges Programm vorgesehen. Ihnen stand die Zeit des Turniers zur freien Verfügung.

Der Kläger zog sich während des Fußballturniers eine traumatische Achillessehnenruptur rechts zu. Die beklagte Verwaltungs-BG lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls mit der Begründung ab, das Fußballturnier habe sich in der Hauptsache an Fußballinteressierte gerichtet, so dass eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung ausscheide. Während das SG Speyer die Verletzung als Folge eines Arbeitsunfalles ansah, verneint das BSG, ebenso wie das LSG Rheinland-Pfalz, das Vorliegen eines Arbeitsunfalls. Die Verrichtung des Klägers zur Zeit des Unfalls, nämlich das Fußballspielen, stehe nicht in einem sachlichen Zusammenhang zur versicherten Tätigkeit. So sei der Kläger während des Fußballturniers zweifelsfrei nicht seiner Beschäftigung bei der Bank nachgegangen. Das Fußballturnier sei auch nicht Bestandteil einer von der Unfallversicherung umfassten betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung. Dazu müsse die Teilnahme zuvor erkennbar allen Beschäftigten des Unternehmens oder der betroffenen Abteilung offenstehen und objektiv möglich sein. Dies sei hier schon zweifelhaft, weil es sich um eine sportliche Veranstaltung gehandelt habe, da die Einladung nur an „Fußballfans und Kicker“ gerichtet sei, so dass dadurch ein nennenswerter Teil der Belegschaft von vorneherein ausgeschlossen worden sei. Gegen eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung spreche auch, dass das Fußballturnier nicht in ein Tagungsprogramm integriert gewesen sei und die nicht am Turnier beteiligten Teilnehmer den Tag nach Belieben hätten verbringen können. Auch habe die Veranstaltung nicht nur unwesentlich auch unternehmensfremden Personen offen gestanden.

Konsequenzen für die Praxis:

Mit der Entscheidung hat das BSG erneut klargestellt, dass die Teilnahme an betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen wie z.B. Betriebsfesten oder Betriebsausflügen nur dann der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegt, wenn die Veranstaltung darauf abzielt, die Verbundenheit der Beschäftigten untereinander zu fördern.

Praxistipp:

Bei betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen ist die Frage des gesetzlichen Unfallschutzes allein nach objektiven Kriterien zu beurteilen. Für Arbeitgeber ist daher wichtig, dass eine solche Veranstaltung daher alle Betriebsangehörigen und nicht nur (wie in diesem Sachverhalt) bestimmte (Sport) Interessierte einbezieht. Es ist daher auch darauf zu achten, dass die Veranstaltung Externen nicht offensteht. Zwar lässt das BSG offen, ob schon die Gestattung der Teilnahme von Familienangehörigen dem Versicherungsschutz entgegenstehen kann. Allerdings ist stets zu beachten, dass die übereinstimmende, jedoch rechtlich unzutreffende Auffassung von Unternehmen und Beschäftigten, eine bestimmte Veranstaltung stehe unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung allein keinen Versicherungsschutz begründen kann.

Michael Wald
Rechtsanwalt

