

Eine vor allem von Insolvenzverwaltern und Beratern im Bereich Sanierung mit Interesse erwartete Entscheidung des BAG liegt nunmehr als Pressemitteilung (Nr. 31/22) vor. Der Achte Senat des BAG entschied, dass, wenn ein Arbeitgeber, der nicht dem Pflegebereich angehört, freiwillig an seine Beschäftigten eine Corona-Prämie zahlt, diese Leistung als Erschwerniszulage nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar ist, wenn ihr Zweck in der Kompensation einer tatsächlichen Erschwernis bei der Arbeitsleistung liegt, soweit die Prämie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigt (BAG, Urt. vom 25.8.2022 – 8 AZR 14/22). Der Beklagte betreibt eine Gaststätte. Er zahlte an seine Beschäftigte (Insolvenzschuldnerin) insbesondere eine Corona-Prämie. Die Zahlung dieser Prämie führte nach Auffassung der klagenden Insolvenzverwalterin dazu, dass sich für die Insolvenzschuldnerin ein pfändungsrelevanter Nettoverdienst ergibt, welcher an die Klägerin zu zahlen ist. Die Pfändbarkeit ergebe sich, da für eine Sonderzahlung wie hier keine Regelung über eine Unpfändbarkeit bestehe, anders als etwa im Pflegebereich, wo § 150a Abs. 8 S. 4 SGB XI die Unpfändbarkeit normiert. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte nunmehr ebenfalls keinen Erfolg. Die Klägerin hat nach der Entscheidung des Senats keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung des von ihr geforderten Betrags. Die Corona-Prämie gehört nach § 850a Nr. 3 ZPO nicht zum pfändbaren Einkommen der Schuldnerin. Der Beklagte wollte mit der Leistung – auch im üblichen Rahmen i. S. d. § 850a Nr. 3 ZPO – eine bei der Arbeitsleistung der Schuldnerin tatsächlich gegebene Erschwernis kompensieren.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Außerordentliche Kündigung – Erklärungsfrist – Compliance-Untersuchung

1. Maßgeblich für den Beginn der Frist des § 626 Abs. 2 S. 1 BGB ist die Kenntnis von sämtlichen Tatsachen, die eine Entscheidung dahin erlauben, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden kann oder nicht. Zu den maßgebenden Tatsachen gehören sowohl die für als auch die gegen die Kündigung sprechenden Umstände. Das umfasst diejenigen Umstände, die das Gewicht einer Pflichtverletzung im Geflecht von weiteren an einem Fehlverhalten beteiligten Arbeitnehmern betreffen (Rn. 23).

2. Ein Arbeitgeber kann sich nach § 242 BGB nicht auf die Wahrung der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 S. 1 BGB berufen, wenn er selbst es zielgerichtet verhindert hat, dass eine für ihn kündigungsberechtigte Person bereits zu einem früheren Zeitpunkt Kenntnis von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erlangte, oder sonst eine Abwägung aller Umstände des Einzelfalls ergibt, dass sich die spätere Kenntniserlangung einer kündigungsberechtigten Person als unredlich darstellt (Rn. 15).

3. Eine solche unzulässige Rechtsausübung setzt zumindest voraus, dass die Verspätung, mit der ein für den Arbeitgeber kündigungsberechtigter Kenntnis erlangt, auf einer unsachgemäßen Organisation beruht, die sich als Verstoß gegen Treu und Glauben iSv. § 242 BGB darstellt. Da selbst grob fahrlässige Unkenntnis die Frist des § 626 Abs. 2 S. 1 BGB nicht in Gang setzt, begründet nicht schon jede Unkenntnis aufgrund eines Organisationsverschuldens eine unzulässige Rechtsausübung. Der kündigungsberechtigte muss vielmehr den Informationsfluss zielgerichtet verhindert oder zumindest in einer mit Treu

und Glauben nicht zu vereinbarenden Weise einen Informationsfluss behinderndes sachwidriges und überflüssiges Organisationsrisiko geschaffen haben (Rn. 16).

4. Zudem kommt ein missbräuchliches Berufen auf den späteren Zeitpunkt der Kenntniserlangung eines kündigungsberechtigten nur in Betracht, wenn die nicht kündigungsberechtigte Person, die bereits früher Kenntnis erlangt hat, eine so herausgehobene Position und Funktion im Betrieb oder in der Verwaltung innehat, dass sie tatsächlich und rechtlich in der Lage ist, den Sachverhalt so umfassend zu klären, dass mit ihrem Bericht an den kündigungsberechtigten dieser ohne weitere Nachforschungen seine (Kündigungs-)Entscheidung abgewogen treffen kann. Beide Voraussetzungen (ähnlich selbständige Stellung und treuwidriger Organisationsmangel in Bezug auf die Kenntniserlangung) müssen kumulativ vorliegen und vom Gericht positiv festgestellt werden (Rn. 17).

5. Die Einrichtung einer Abteilung für Compliance sowie deren Beauftragung mit der Ermittlung möglicher Pflichtverstöße von Arbeitnehmern ist für sich genommen nicht unredlich, sondern sachgerecht (Rn. 31).

BAG, Urteil vom 5.5.2022 – 2 AZR 483/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2035-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Angemessener Nachtarbeitszuschlag – Dauernachtarbeit – Vermeidbarkeit

1. Wird vertraglich ein Zuschlag für Nachtarbeit näher ausgestaltet, muss eine solche Regelung der zwingenden Vorgabe in § 6 Abs. 5 ArbZG, einen angemessenen Ausgleich für Nachtarbeit zu gewähren, genügen. Anderenfalls ist eine solche Bestimmung nach § 6 Abs. 5 ArbZG iVm. § 134 BGB unwirksam. Gleiches gilt für entsprechende Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, da

das ArbZG insoweit keine Öffnungsklausel für die Betriebsparteien enthält (Rn. 21 f.).

2. Regelmäßig ist ein Zuschlag iHv. 25 % auf das jeweilige Bruttostundenentgelt bzw. die Gewährung einer entsprechenden Zahl von bezahlten freien Tagen ein angemessener Ausgleich für geleistete Nachtarbeit iSv. § 6 Abs. 5 ArbZG. Wird die Arbeitsleistung dauerhaft in der Nacht erbracht, erhöht sich der Anspruch in der Regel auf 30 %. Bei diesen Werten handelt es sich um Richtwerte, nicht um starre Ober- oder Untergrenzen. Sowohl ein höherer als auch ein niedrigerer Nachtarbeitszuschlag kann im Einzelfall angemessen sein (Rn. 26 ff.).

3. Eine Verminderung des Regelwerts kommt ua. in Betracht, wenn während der Nachtzeit in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft anfällt, sofern die Belastung des Nachtarbeitnehmers dadurch spürbar geringer ist als sonst im Rahmen von Nachtarbeit üblich (Rn. 28, 37).

4. Der Arbeitgeber ist nach § 6 Abs. 1 ArbZG verpflichtet, die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen. Das erfordert, ggf. durch entsprechende Arbeitszeitmodelle gesundheitliche Belastungen der Arbeitnehmer durch die Nachtarbeit zu verringern und beispielsweise die besonders belastende Dauernachtarbeit zu vermeiden. Das gilt grundsätzlich auch dann, wenn die Nachtarbeit an sich unvermeidbar ist. Die Frage der Vermeidbarkeit von Dauernachtarbeit ist deshalb bei der Bewertung der Angemessenheit eines Zuschlags nach § 6 Abs. 5 ArbZG ein wichtiger zu berücksichtigender Umstand (Rn. 33 f.).

BAG, Urteil vom 25.5.2022 – 10 AZR 230/19
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2035-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)