

Ihr Ansprechpartner



Jochen Harmgardt  
Rechtsanwalt

[harmgardt@simon-law.de](mailto:harmgardt@simon-law.de)

**SIMON und PARTNER**  
Rechtsanwälte

Königsallee 20  
40212 Düsseldorf  
Tel: 0211 86602-0  
Fax: 0211 86602-20  
[duesseldorf@simon-law.de](mailto:duesseldorf@simon-law.de)  
[www.simon-law.de](http://www.simon-law.de)

## **Jobrad: Weg zur Wartung kann unfallversichert sein**

Ein Arbeitnehmer ist unfallversichert, wenn er ein Fahrrad, das sein Arbeitgeber für ihn geleast hat, außerhalb seiner eigentlichen Arbeitszeit, aber in Erfüllung einer vertraglichen Pflicht und mit bestimmten Vorgaben des Arbeitgebers zu einer alljährlichen Inspektion in eine Vertragswerkstatt bringt. Das entschied das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg und gab der verunfallten Arbeitnehmerin recht.

Die Arbeitnehmerin ließ das ihr zur Verfügung gestellte E-Bike warten. Zur Abholung ging sie nach der Arbeit zu Fuß von ihrer Arbeitsstätte zur Werkstatt. Dort übernahm sie das Rad und fuhr damit in Richtung ihrer Wohnung los. Noch in derselben Straße, an der auch die Werkstatt liegt, öffnete der Fahrer eines am Straßenrand parkenden Pkw die Autotür, ohne auf den Verkehr zu achten, woraufhin die Klägerin gegen die Tür stieß und stürzte. Sie wurde mit dem Rettungswagen in die Klinik gebracht und dort drei Tage stationär behandelt. Der weitere Heilungsverlauf gestaltete sich schwierig.

Die Klägerin absolvierte eine mehrfach verlängerte stationäre Rehabilitation. Ihre unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit dauerte rund acht Monate. Nach dem letzten aktenkundigen medizinischen Befundbericht war die Klägerin weiterhin nur mit Unterarmgehstützen mobil, die Streckung und Beugung des linken Knies waren erheblich verringert; auch die Beweglichkeit des linken (oberen) Sprunggelenks war eingeschränkt.

Die Versicherung lehnte es ab, einen Arbeitsunfall anzuerkennen. Hierauf klagte die Arbeitnehmerin und erhielt vom LSG Recht. Das Gericht stellte fest: Überbürdet der Arbeitgeber im Rahmen eines Jobrad-Modells eine spezifische Pflicht zur alljährlichen Wartung des von ihm geleasten Rades seinen Beschäftigten durch vorformulierte Vertragsklauseln und macht er diesen konkrete Vorgaben hierfür, ist die Wartung eine versicherte dienstliche Tätigkeit. Verunglückt der Beschäftigte auf dem Weg von einer solchen Jahreswartung seines Fahrrads nach Hause, liegt ein versicherter Wegeunfall vor.

Das LSG hat die Revision zugelassen. Die Rechtsfrage, um die es hier ging, habe grundsätzliche Bedeutung.

LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 21.10.2021, L 1 U 779/21

## **Homeoffice: Keine fristlose Kündigung bei Mitnahme des Bürostuhls**

Wenn der Arbeitgeber dem Homeoffice generell Vorrang vor Präsenz einräumt, die dafür erforderliche Ausstattung aber nicht so schnell besorgen kann, kann er den Arbeitnehmer nicht sofort fristlos entlassen, wenn dieser den Bürostuhl mit nach Hause nimmt. Zu diesem Ergebnis kam das Arbeitsgericht (ArbG) Köln.

Der Arbeitnehmer wandte sich mit seiner Klage gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses u. a. durch eine außerordentliche Kündigung. Der Arbeitgeber begründete die Kündigung mit der rechtswidrigen Mitnahme eines Bürostuhls.

Das ArbG gab der Kündigungsschutzklage statt. Die unabgesprochene Mitnahme von Eigentum des Arbeitgebers nach Hause sei zwar eine Pflichtverletzung, die an sich eine Kündigung begründen könne. In der konkreten Situation reiche die Mitnahme des Bürostuhls aber nicht aus, um die außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Der Arbeitgeber habe der Tätigkeit im Homeoffice kurz vor Ostern 2020 generell Vorrang vor der Präsenztätigkeit im Büro eingeräumt, die dafür notwendige Ausstattung so kurzfristig aber nicht zur Verfügung gestellt.

ArbG Köln, Urteil vom 18.1.2022, 16 Ca 4198/21

## **Aufhebungsvertrag: Arbeitgeber darf Arbeitnehmer unter Druck setzen**

Ein Aufhebungsvertrag kann unter Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandeln zustande gekommen sein. Ob das der Fall ist, ist anhand der Gesamtumstände der konkreten Verhandlungssituation im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden. Allein der Umstand, dass der Arbeitgeber den Abschluss eines Aufhebungsvertrags von der sofortigen Annahme seines Angebots abhängig macht, stellt für sich genommen keine Pflichtverletzung dar, auch wenn dies dazu führt, dass dem Arbeitnehmer weder eine Bedenkzeit verbleibt noch der Arbeitnehmer erbetenen Rechtsrat einholen kann. So hat es nun das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden.

### **Das war geschehen**

Arbeitnehmerin und Arbeitgeber stritten über den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags. Am 22.11.2019 führten der Geschäftsführer und der spätere Prozessbevollmächtigte des Arbeitgebers (Beklagter), der sich als Rechtsanwalt für Arbeitsrecht vorstellte, im Büro des Geschäftsführers ein Gespräch mit der als Teamkoordinatorin Verkauf im Bereich Haustechnik beschäftigten Arbeitnehmerin (Klägerin). Sie erhoben ihr gegenüber den Vorwurf, sie habe unberechtigt Einkaufspreise in der EDV der Beklagten geändert bzw. reduziert, um so einen höheren Verkaufsgewinn vorzuspiegeln.

Die Arbeitnehmerin unterzeichnete nach einer etwa zehnmütigen Pause, in der die drei anwesenden Personen schweigend am Tisch saßen, den vom Arbeitgeber vorbereiteten Aufhebungsvertrag. Dieser sah u. a. eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.11.2019 vor. Die weiteren Einzelheiten des Gesprächsverlaufs sind streitig geblieben. Die Arbeitnehmerin focht den Aufhebungsvertrag mit Erklärung vom 29.11.2019 wegen widerrechtlicher Drohung an.

### **Drohung mit Strafanzeige**

Mit ihrer Klage hat die Arbeitnehmerin u. a. den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 30.11.2019 hinaus geltend gemacht. Sie hat behauptet, ihr sei für den Fall der Nichtunterzeichnung des Aufhebungsvertrags eine außerordentliche Kündigung sowie die Erstattung einer Strafanzeige in Aussicht gestellt worden. Ihrer Bitte, eine längere Bedenkzeit zu erhalten und Rechtsrat einholen zu können, sei nicht entsprochen worden. Damit habe der Arbeitgeber gegen das Gebot fairen Verhandeln verstoßen. Das Arbeitsgericht (ArbG) hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht (LAG) hat sie auf die Berufung des Arbeitgebers abgewiesen.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem BAG keinen Erfolg. Das BAG hatte zwar den von der Arbeitnehmerin geschilderten Gesprächsverlauf zu ihren Gunsten unterstellt. Dennoch fehlte es an der Widerrechtlichkeit der behaupteten Drohung. Ein verständiger Arbeitgeber durfte im vorliegenden Fall sowohl die Erklärung einer außerordentlichen Kündigung als auch die Erstattung einer Strafanzeige ernsthaft in Erwägung ziehen.

### **Bundesarbeitsgericht: Arbeitnehmerin konnte sich entscheiden**

Folge: Der Arbeitgeber hat nicht unfair verhandelt und dadurch gegen seine arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Pflichten verstoßen. Die Entscheidungsfreiheit der Arbeitnehmerin hat er nicht dadurch verletzt, dass er den Aufhebungsvertrag nur zur sofortigen Annahme unterbreitet hat und die Arbeitnehmerin über die Annahme deswegen sofort entscheiden musste.

BAG, Urteil vom 24.2.2022, 6 AZR 333/21

#### **Urheberrechtlicher Hinweis:**

Der Newsletter ist nur zur persönlichen Information des Empfängers und seiner Mitarbeiter bestimmt. Eine Weitergabe des Inhalts an Dritte ist nicht gestattet. Nachdruck, fotomechanische, elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Bearbeitung, Übersetzung, Mikroverfilmung und Einspeicherung, Verarbeitung bzw. Wiedergabe in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien oder Systemen ist – auch auszugsweise – nur nach schriftlicher Zustimmung des Verfassers erlaubt.

#### **Haftungsausschluss:**

Der Inhalt Newsletters ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind ausgeschlossen. Die Informationen stellen keine rechtliche oder steuerliche Beratung dar und begründen kein Beratungsverhältnis.

#### **Änderung und Abmeldung des Newsletter-Abonnements:**

Sie erhalten unseren aktuellen Newsletter regelmäßig für die von Ihnen angegebenen Rechtsgebiete unter der von Ihnen angegebenen E-Mail-Anschrift. Sollten Sie eine Änderung der Rechtsgebiete wünschen, lassen Sie uns dies bitte wissen. Wollen Sie den Newsletter nicht mehr beziehen, reicht eine kurze E-Mail an [duesseldorf@simon-law.de](mailto:duesseldorf@simon-law.de) aus, wir werden Sie sodann umgehend aus dem Verteiler entfernen.

**SIMON und PARTNER**  
Rechtsanwälte

Königsallee 20  
40212 Düsseldorf  
Tel: 0211 86602-0  
Fax: 0211 86602-20  
[duesseldorf@simon-law.de](mailto:duesseldorf@simon-law.de)  
[www.simon-law.de](http://www.simon-law.de)