

Zwei bemerkenswerte Entscheidungen hat das BAG laut PM Nr. 19 und 20 aus 2022 in dem Kontext des Insolvenzarbeitsrechts getroffen. Gemäß der Pressemitteilung Nr. 19/22 entschied das BAG (Urteil vom 25.5.2022 – 6 AZR 224/21), dass in der Insolvenz des Arbeitgebers kein Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers bestehe. Sofern ein solcher Anspruch vor Insolvenzeröffnung bereits gegenüber dem Schuldner entstanden ist, erlischt er mit Insolvenzeröffnung. Die Insolvenzordnung binde durch § 108 Abs. 1 InsO den Insolvenzverwalter nur an bereits vom Schuldner begründete Arbeitsverhältnisse, kenne jedoch keinen Kontrahierungszwang des Insolvenzverwalters. Einen solchen Zwang könne nur der Gesetzgeber anordnen. Laut PM Nr. 20/22 zu BAG, Urteil vom 25.5.2022 – 6 AZR 497/21, kann der Insolvenzverwalter bei Insolvenz des Arbeitgebers nach Maßgabe der §§ 129 ff. InsO vom Arbeitnehmer das zu bestimmten Zeitpunkten ausbezahlte Arbeitsentgelt zu Gunsten der Insolvenzmasse zurückfordern. Dies diene der gemeinschaftlichen Befriedigung der Insolvenzgläubiger nach den insolvenzrechtlichen Verteilungsregeln. Der Rückgewähranspruch umfasse dabei das gesamte Arbeitsentgelt einschließlich des gesetzlichen Mindestlohns. Der Gesetzgeber habe den Mindestlohn nicht anfechtungsfrei gestellt. Das BAG ist – entgegen der Auffassung des Hessischen LAG und der Beklagten – der Auffassung, dass eine grundsätzliche Einschränkung der Insolvenzanfechtung verfassungsrechtlich nicht geboten sei. Der Schutz des Existenzminimums des Arbeitnehmers werde durch die Pfändungsschutzbestimmungen der Zivilprozessordnung und das Sozialrecht gewährleistet. Der insolvenzrechtliche Rückgewähranspruch beziehe sich uneingeschränkt auch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Wurde dieser durch Zahlung erfüllt, enden nach dem BAG die Rechtswirkungen des Mindestlohngesetzes. Einen Ausschluss der Anfechtbarkeit oder einen besonderen Vollstreckungsschutz habe der Gesetzgeber eben nicht vorgesehen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Schlussformulierung eines Arbeitszeugnisses – kein Anspruch auf Dankes- und Wunschformel

1. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, ein Arbeitszeugnis mit einer Schlussformel zu versehen, in der er dem Arbeitnehmer für die geleistete Arbeit dankt und ihm für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg wünscht. Ein solcher Anspruch lässt sich weder unmittelbar aus § 109 Abs. 1 GewO noch aus einer verfassungskonformen Auslegung dieser Vorschrift noch aus der Rücksichtnahmepflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB herleiten (Rn. 12).
2. Eine sog. Dankes- und Wunschformel trägt nur unwesentlich zur Erreichung des Zeugniszwecks als Beurteilungsgrundlage für künftige Arbeitgeber bei. Sie bringt Gedanken und Gefühle des Arbeitgebers zum Ausdruck, die weder Rückschlüsse auf die Art und Weise, in der der Arbeitnehmer die ihm übertragenen Aufgaben erledigt hat, noch auf dessen für das Arbeitsverhältnis wesentlichen Charaktereigenschaften und Persönlichkeitszüge zulassen (Rn. 18).
3. Durch eine verpflichtende Aufnahme einer Dankes- und Wunschformel als integraler Bestandteil eines qualifizierten Zeugnisses würde die durch Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG gestützte negative Meinungsfreiheit des Arbeitgebers beeinträchtigt, weil er verpflichtet wäre, innere Gedanken über und seine Gefühle für den aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidenden Arbeitnehmer zu äußern (Rn. 19).
4. Der abschließende Charakter der Regelungen in § 109 Abs. 1 Satz 2 und Satz 3 GewO steht einer Erweiterung der in ein qualifiziertes Arbeitszeugnis aufzunehmenden Angaben durch das

Rücksichtnahmegebot des § 241 Abs. 2 BGB entgegen (Rn. 24).

BAG, Urteil vom 25.1.2022 – 9 AZR 146/21 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1331-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Anfechtung Aufhebungsvertrag – widerrechtliche Drohung – Gebot fairen Verhandeln

1. Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für den Fall des Nichtzustandekommens eines Aufhebungsvertrags eine außerordentliche Kündigung in Aussicht und durfte ein verständiger Arbeitgeber eine solche nicht ernsthaft in Erwägung ziehen, ist diese Drohung widerrechtlich (Rn. 14).
2. Der Prüfungsmaßstab des verständigen Arbeitgebers gilt auch, wenn auf Seiten des Arbeitgebers bei Ausspruch der Drohung ein Rechtsanwalt zugegen ist oder dieser die Drohung selbst ausspricht (Rn. 16 ff.).
3. Das Gebot fairen Verhandeln als vertragliche Nebenpflicht iSd. § 311 Abs. 2 Nr. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB gebietet die Wahrung eines Mindestmaßes an Fairness im Vorfeld des Abschlusses eines Aufhebungsvertrags. Die Interessen der Gegenseite sind angemessen zu berücksichtigen, ohne dass eigene Interessen verleugnet werden müssen (Rn. 22). Das Gebot schützt – im Gegensatz zu § 138 BGB – nicht den Inhalt des Vertrags, sondern den Weg zum Vertragsschluss (Rn. 23).
4. Ob in einer konkreten Verhandlungssituation dieses Mindestmaß an Fairness ausnahmsweise nicht mehr gewahrt wurde, ist anhand der Gesamtumstände im jeweiligen Einzelfall zu entscheiden. Den Tatsachengerichten kommt dabei ein vom Revisionsgericht nur einge-

schränkt zu überprüfender Beurteilungsspielraum zu (Rn. 25).

5. Das Gebot fairen Verhandeln ist nicht allein deswegen verletzt, weil der Arbeitgeber den von ihm angebotenen Aufhebungsvertrag gemäß § 147 Abs. 1 Satz 1 BGB nur zur sofortigen Annahme unterbreitet. Dass der Arbeitnehmer dieses Angebot nur sofort annehmen kann und daher entgegen einer ggf. geäußerten Bitte keine (weitere) Bedenkzeit erhält und/oder keinen Rechtsrat einholen kann, ist ein im Rahmen von Vertragsverhandlungen zulässiger Druck und nicht unfair (Rn. 27 ff.).

6. Erweist sich im Rahmen der Verhandlungen über einen Aufhebungsvertrag eine Drohung mit einer außerordentlichen Kündigung als nicht widerrechtlich iSd. § 123 Abs. 1 BGB, stellt dieses Verhalten des Arbeitgebers auch keine Pflichtverletzung iSd. § 311 Abs. 2 Nr. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB dar (Rn. 32).

BAG, Urteil vom 24.2.2022 – 6 AZR 333/21 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1331-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

Sächsisches LAG: Außerordentliche Kündigung – Verwertbarkeit betriebsverfassungsrechtlich erlangter Kenntnisse Entbehrlichkeit einer Abmahnung

Unter Verstoß gegen eine Betriebsvereinbarung erlangte Kenntnisse (hier: Auswertung einer IT-Anwendung zur Reisekostenabrechnung) kann der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess uneingeschränkt verwenden.

Sächsisches LAG, Urteil vom 21.3.2022 – 1 Sa 374/21 (Orientierungssatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1331-3](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)