

Das Bundeskabinett hat am 28.8.2024 den Entwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Unfallversicherung beschlossen (PM des BMAS vom 28.8.2024). „Mit dem Unfallversicherungs-Weiterentwicklungsgesetz bringen wir ein Update auf den Weg und gewährleisten einen Unfallversicherungsschutz auf der Höhe der Zeit. Die veränderte Sicherheitslage in der Welt erfordert, dass alle im Gesetz genannten Krisenhelfergruppen einen umfassenden Versicherungsschutz bei Unfällen im Einsatzland erhalten. Auch sind neue Regelungen für Unfälle auf dem Arbeitsweg bei der Begleitung von Kindern zu Schule und Kita nötig“, erklärt *Hubertus Heil*, Bundesminister für Arbeit und Soziales. Als Änderungen sind genannt, dass künftig weitere Krisenhelferinnen und Krisenhelfer einen erweiterten Versicherungsschutz für ihre Tätigkeit im Ausland erhalten. Bereits heute sind Eltern auf dem Weg zur Arbeit unfallversichert, wenn sie ihre Kinder zur Kita oder Schule bringen oder von dort abholen. Künftig werden auch andere umgangsberechtigte Personen bei diesen Wegen versichert, etwa getrennt lebende Elternteile oder deren neue Lebenspartner, so die PM. Studierende genießen in Zukunft auch bei universitären Pflichtarbeiten außerhalb des räumlichen Bereichs der Hochschule den vollen Versicherungsschutz, ebenso Schülerinnen und Schüler, die als Jungstudierende die Hochschule besuchen. Das Sterbegeld wird erhöht. Mehr Datenaustausch – etwa zwischen Pflegekasse und Unfallversicherungsträgern bei der Feststellung eines Versicherungsfalles – soll zukünftig für schnelle Leistungsgewährung sorgen. Die Abschaffung jährlicher Verwaltungs- und Verfahrenskostenberichte oder von Sonderregelungen etwa für Seeleute soll außerdem zusätzliche Ressourcen in der gesetzlichen Unfallversicherung freisetzen. Es wird ein bundeseinheitliches Verzeichnis aller Betriebsstätten aufgebaut und so für eine einheitliche und aktuelle Datenlage gesorgt. Das hilft sowohl der Unfallversicherung als auch den Arbeitsschutzbehörden der Länder. So werden gemäß der PM die Prävention zur Verhütung von Unfällen gestärkt und die Kontrollen effizienter ausgestaltet.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### **BAG: Corona-Sonderzahlung – Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell**

1. Die Höhe des Anspruchs auf eine Corona-Sonderzahlung für Beschäftigte im Geltungsbereich des TV-L nach § 2 Abs. 2 des Tarifvertrags über eine einmalige Corona-Sonderzahlung ist bei einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell sowohl in der Anspar- als auch in der Freistellungsphase auf Basis einer einheitlichen Teilzeitquote zu bestimmen. Deren Umfang folgt aus dem Anteil der individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter (Rn. 26 f.).

2. Der Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung enthält keine Regelung, wonach bei einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell ein Teil der Corona-Sonderzahlung aus der Ansparphase dem Wertguthaben für die Freistellungsphase zuzuführen ist (Rn. 31).

**BAG**, Urteil vom 4.7.2024 – 6 AZR 3/24  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2099-1](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **BAG: Unterbrechung durch Insolvenz – Eingruppierung – Zustimmungsersetzung**

1. Ein auf die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer Eingruppierung gerichtetes Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG wird durch Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen der Arbeitgeberin nach § 240 ZPO unterbrochen. Wegen der – begrenzten – Bindungswirkung der Arbeitgeberin an die gerichtliche Entscheidung für die Eingruppierung der betroffenen Arbeitnehmerinnen besteht ein mittelbarer Bezug des Verfahrens zur Insolvenzmasse (Rn. 16 f.).

2. Die Zustellung eines vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens verkündeten Beschlusses im Unterbrechungszeitraum ist nach § 249 Abs. 2 ZPO unwirksam. Sie kann jedoch in entsprechender Anwendung von § 189 ZPO geheilt werden (Rn. 19 ff.).

3. Eine Eingruppierung in Lohngruppe A II LTV erfolgt, wenn die auszuübende Tätigkeit ein Mindestmaß an Fertigkeiten, Übung und Erfahrung erfordert. Dies gilt sowohl für Lohnstaffel IIa als auch IIb, da beide dem Tätigkeitsmerkmal der Lohngruppe A II LTV zugeordnet sind. Eine Eingruppierung in Lohnstaffel IIb LTV setzt jedoch eine auszuübende Tätigkeit voraus, die gegenüber den in den Beispielen der Lohnstaffel IIa LTV genannten Tätigkeiten in quantitativer und/oder qualitativer Hinsicht höherwertig ist (Rn. 44 ff.).

**BAG**, Beschluss vom 21.2.2024 – 4 ABR 5/23  
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2099-2](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **LAG Nürnberg: Prozesskostenhilfe – Kostenfestsetzung – hypothetische Reisekosten – Kostenerstattung**

Einzelfall zum Kostenansatz unter Berücksichtigung hypothetischer Reisekosten gegen den Gegner der obsiegenden Partei, der Prozesskostenhilfe bewilligt wurde.

**LAG Nürnberg**, Beschluss vom 14.2.2024 – 7 Ta 12/24  
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2099-3](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### **ArbG Siegburg: Sexuelle Belästigung auf Betriebsfeier kostet Außendienstmitarbeiter den Arbeitsplatz**

Ein Arbeitnehmer, der einer Kollegin einen Klaps auf den Po gibt, sie an sich zieht und gegen ihren

erkennbaren Willen festhält, kann deswegen außerordentlich gekündigt werden, auch wenn sich der Vorfall in der lockeren Atmosphäre einer Betriebsfeier ereignete. Dies hat das Arbeitsgericht Siegburg entschieden.

Der Kläger war seit einem Jahr bei dem beklagten Arbeitgeber als Außendienstmitarbeiter beschäftigt und wegen unflätigen Verhaltens und Alkoholkonsums bereits abgemahnt worden. Bei einer Betriebsfeier schlug der Kläger einer vorbeigehenden Kollegin auf den Po. Als diese seine Hand wegstieß, zog er sie an sich und sagte, sie solle das als Kompliment betrachten. Der Arbeitgeber kündigte dem Kläger daraufhin fristlos.

Mit Urteil vom 24.7.2024 hat das Arbeitsgericht Siegburg die Kündigungsschutzklage des Außendienstmitarbeiters abgewiesen. Nach der Vernehmung der Kollegin als Zeugin stand zur Überzeugung des Gerichts fest, dass der Kläger sie durch sein Verhalten anlässlich der Betriebsfeier sexuell belästigt habe. Seine Äußerung, sie solle den Klaps auf den Po als Kompliment auffassen, lasse seine sexuell bestimmte Motivation erkennen. Zudem stelle das Festhalten der Kollegin gegen ihren Willen einen nicht hinnehmbaren Eingriff in ihre Freiheit dar. Gibt ein Mitarbeiter bei einer Betriebsfeier einer Kollegin einen Klaps auf den Po, zieht diese an sich und hält sie fest, obwohl sie dies erkennbar nicht will, stellt dies einen Grund für eine fristlose Kündigung dar.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

**ArbG Siegburg**, Urteil vom 24.7.2024 – 3 Ca 387/24  
(PM Nr. 3/2024 vom 28.8.2024)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2099-4](#)  
unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)