

► Gesetzliche Unfallversicherung

Sturz mit Inlineskates bei einem Firmenlauf

| Eine Arbeitnehmerin steht nicht als Beschäftigte unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn sie bei einem Firmenlauf auf Inlineskates stürzt und sich dabei verletzt. Das hat das LSG Berlin-Brandenburg entschieden. |

Der Unfall habe sich nicht bei einer Aktivität ereignet, die mit der Beschäftigung in einem engen rechtlichen Zusammenhang stehe (LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 21.03.2023, Az. L 3 U 66/21, Abruf-Nr. 234577):

- Zum einen liege kein Betriebssport vor, der eine gewisse Regelmäßigkeit und das Ziel gesundheitlichen Ausgleichs voraussetze. Der Firmenlauf finde nur einmal jährlich statt und habe, auch wenn es sich um keinen Hochleistungssport handle, den Charakter eines Wettstreits.
- Zum anderen habe es sich bei dem Firmenlauf auch nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt. Der Firmenlauf habe als Großveranstaltung mit anschließender Party vielen anderen Unternehmen und Einzelbewerbern offen gestanden und eher den Charakter eines Volksfestes gehabt. Außerdem habe nur ein ganz geringer, sportlich interessierter Teil der Mitarbeiter des Unternehmens am Firmenlauf teilgenommen.

▼ WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Übersicht Arbeitsunfall in der Unfallversicherung – Rechtsprechungsübersicht → Abruf-Nr. 43957341

► Zuschläge

Zuschläge bei regelmäßiger und unregelmäßiger Nachtarbeit

| Eine Regelung in einem Tarifvertrag, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Zuschlag vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit, verstößt dann nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, wenn ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vorliegt, der aus dem Tarifvertrag erkennbar sein muss. Das hat das BAG entschieden. |

Einen solchen aus dem Tarifvertrag erkennbaren sachlichen Grund sieht das BAG im Urteilsfall darin, dass mit dem höheren Zuschlag neben den spezifischen Belastungen durch die Nachtarbeit auch die Belastungen durch die geringere Planbarkeit eines Arbeitseinsatzes in unregelmäßiger Nachtarbeit ausgeglichen werden sollen. Das BAG unterstreicht, dass es den Tarifvertragsparteien im Rahmen der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) nicht verwehrt sei, mit einem Nachtarbeitszuschlag neben dem Schutz der Gesundheit weitere Zwecke zu verfolgen. Eine Angemessenheitsprüfung im Hinblick auf die Höhe der Differenz der Zuschläge erfolge nicht. Es liegt im Ermessen der Tarifvertragsparteien, wie sie den Aspekt der schlechteren Planbarkeit für die Beschäftigten, die unregelmäßige Nachtarbeit leisten, finanziell bewerten und ausgleichen (BAG, Urteil vom 22.02.2023, Az. 10 AZR 332/20, Abruf-Nr. 234288).

LSG Berlin-Brandenburg: Arbeitnehmerin ist nicht unfallversichert



DOWNLOAD

Übersicht
Arbeitsunfall



Verschieden hohe tarifliche Zuschläge können sachlich gerechtfertigt sein