

Nunmehr ist es soweit. Seit dem 1.1.2023 gilt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), kurz Lieferkettengesetz. Das Gesetz regelt die unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten in den globalen Lieferketten. Dies umfasst etwa den Schutz vor Kinderarbeit, das Recht auf faire Löhne und auch den Schutz der Umwelt. Davon sollen letztlich die Menschen in den Lieferketten, Unternehmen und die Konsumenten profitieren. Das Gesetz gilt ab dem Jahr 2023 zunächst für Unternehmen mit mindestens 3 000 und ab dem Jahr 2024 auch für Unternehmen mit zumindest 1 000 Arbeitnehmern im Inland. Durch das Gesetz werden Unternehmen in Deutschland zur Achtung von Menschenrechten durch die Umsetzung definierter Sorgfaltspflichten verpflichtet. Diese Pflichten gelten für den eigenen Geschäftsbereich, für das Handeln eines Vertragspartners und das Handeln weiterer (mittelbarer) Zulieferer. Die davon betroffenen Unternehmen sind nunmehr angehalten, die Risiken in ihren Lieferketten zu ermitteln, zu bewerten und zu priorisieren. Aufbauend auf den Ergebnissen ist eine Grundsatzklärung zu veröffentlichen und es sind notwendige Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um Verstöße gegen die Menschenrechte sowie Schädigungen der Umwelt zu vermeiden oder zu minimieren, wozu auch die Einrichtung von Beschwerdekämen für die Menschen in den Lieferketten und die regelmäßige Berichterstattung über das Lieferkettenmanagement gehören. Das LkSG begründet in § 106 Abs. 3 Nr. 5b BetrVG zudem eine ausdrückliche Zuständigkeit des Wirtschaftsausschusses, für Fragen der unternehmerischen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette gemäß dem LkSG. Zur Durchsetzung dieser Pflichten können Zwangsgelder von bis zu 50 000 Euro und für Pflichtverstöße von Unternehmen Bußgelder verhängt werden, welche bei einem durchschnittlichen Jahresumsatz von mehr als 400 Mio. Euro bis zu 2 % des weltweiten Jahresumsatzes betragen können. – Zu diesem Thema s. auch den Blickpunkt im Ressort Wirtschaftsrecht auf S. 1 in diesem Heft.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Corona- Sonderzahlung bzw. Corona-Prämie – freiwillige Zahlung des Arbeitgebers – Zwangsvollstreckung – Insolvenzmasse – (Un-)Pfändbarkeit

1. Nach § 36 Abs. 1 S. 1 InsO gehören Gegenstände, die nicht der Zwangsvollstreckung unterliegen, nicht zur Insolvenzmasse, wobei nach § 36 Abs. 1 S. 2 InsO die §§ 850, 850a, 850c, 850e, 850f Abs. 1, §§ 850g bis 850k, 851c und 851d ZPO entsprechend gelten (Rn. 12).
2. Nach § 850 Abs. 1 ZPO kann Arbeitseinkommen, das in Geld zahlbar ist, nur nach Maßgabe der §§ 850a bis 850i ZPO gepfändet werden (Rn. 13).
3. Nach § 850a Nr. 2 ZPO unpfändbar sind die für die Dauer eines Urlaubs über das Arbeitseinkommen hinaus gewährten Bezüge, Zuwendungen aus Anlass eines besonderen Betriebsereignisses und Treu(e)gelder, soweit sie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen (Rn. 15).
4. Sonderzahlungen sind dann Zuwendungen aus Anlass eines besonderen Betriebsereignisses, wenn sie seitens des Arbeitgebers nicht regelmäßig, sondern vielmehr bezogen auf einen besonderen Anlass, z. B. ein Betriebsjubiläum oder einen ganz außergewöhnlichen Erfolg des Betriebs gezahlt werden (Rn. 16).
5. Treu(e)gelder sind die Zuwendungen, die der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus Anlass langjähriger Betriebszugehörigkeit gewährt. Hierzu gehören insbesondere Zahlungen anlässlich eines Jubiläums (Rn. 17).
6. Nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar sind Aufwandsentschädigungen, Auslösungsgelder und sonstige soziale Zulagen für auswärtige Beschäf-

- tigungen, das Entgelt für selbstgestelltes Arbeitsmaterial, Gefahrenzulagen sowie Schmutz- und Erschwerniszulagen, soweit diese Bezüge den Rahmen des Üblichen nicht übersteigen (Rn. 19).
7. Zahlt ein Arbeitgeber, der nicht dem Pflegebereich angehört, freiwillig an seine Beschäftigten eine Corona-Prämie, ist diese Leistung als Erschwerniszulage nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar, wenn ihr Zweck im Ausgleich einer im Einzelfall tatsächlich gegebenen coronabedingten Erschwernis bei der Arbeitsleistung liegt, soweit die Prämie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigt. Die tatsächlich gegebene Erschwernis bei der Arbeitsleistung muss weder berufsspezifisch noch dauerhaft mit der Erbringung der Arbeitsleistung verbunden sein. Der Begriff der Erschwerniszulage spricht für ein weites Verständnis (Rn. 10, 18 ff.).
 8. § 150a SGB XI schließt eine Anwendung von § 850a ZPO nicht aus. § 150a SGB XI steht deshalb der Qualifizierung einer vom Arbeitgeber freiwillig gezahlten Corona-Prämie als Erschwerniszulage i. S. v. § 850a Nr. 3 ZPO nicht entgegen (Rn. 22).
 9. Dass nach § 3 Nr. 11a EStG, § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 S. vE aufgrund der Corona-Krise erbrachte Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag i.H.v. 1.500,00 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei waren, steht der Qualifizierung einer vom Arbeitgeber freiwillig gezahlten Corona-Prämie als Erschwerniszulage i. S. v. § 850a Nr. 3 ZPO ebenfalls nicht entgegen (Rn. 25 ff.).
 10. Nach § 850a Nr. 3 ZPO ist die Erschwerniszulage nur unpfändbar, soweit sie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigt. Ob dies der Fall ist, beurteilt sich nach der in § 3 Nr. 11a EStG getroffenen Wertung (Rn. 28).

BAG, Urteil vom 25.8.2022 – 8 AZR 14/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-51-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Strahlenschutzbeauftragter – Kündigungsschutz – Beteiligung der Arbeitnehmervertretung

1. Der von einer amtsbezogenen Benachteiligung unabhängige Sonderkündigungsschutz nach § 70 Abs. 6 S. 2 StrlSchG für einen „internen“ Strahlenschutzbeauftragten, der in einem Arbeitsverhältnis mit dem zur Bestellung verpflichteten Strahlenschutzverantwortlichen steht, greift nur für ordentliche Kündigungen ein, die nach dem 30. Dezember 2018 zugegangen sind (Rn. 10).
2. Ein Arbeitgeber, der außerordentlich fristlos kündigen möchte, muss dem Personal- bzw. Betriebsrat nicht mitteilen, dass dem Arbeitnehmer ein gesetzlicher Sonderkündigungsschutz zukommt, der zwar eine ordentliche Kündigung ausschließt, die Möglichkeit einer Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aber ausdrücklich unberührt lässt (Rn. 11).

BAG, Urteil vom 24.11.2022 – 2 AZR 287/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-51-2**
unter www.betriebs-berater.de

Sächsisches LAG: Betriebsrat – Fragebögen – Kommunikation mit Belegschaft

Der Betriebsrat ist berechtigt, eine Befragung der Mitarbeiter des Betriebes durch Fragebögen durchzuführen.

Sächsisches LAG, Beschluss vom 15.7.2022 – 4 TabVGa 1/22
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-51-3**
unter www.betriebs-berater.de