



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe Februar 2018 | Seite 166-168

INHALT

SEITE 166: **Sozialrecht**
Unfallversicherungsschutz auf dem Heimweg

SEITE 167: **Arbeitsrecht**
Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Februar 2018.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

Unfallversicherungsschutz auf dem Heimweg

Versicherungsschutz nur bei direktem Heimweg ohne Umwege gegeben

Das Thüringer Landessozialgericht (LSG) hat mit Urteil vom 08.01.2018 entschieden, dass ein Anspruch auf Versicherungsschutz in der gesetzlichen Wegeunfallversicherung nur besteht, wenn der Unfall sich auf dem direkten Heimweg zugetragen hat. Nicht mit eingeschlossen sind demnach Um- bzw. Abwege die dann zum Betroffenen nach Hause führen.

Im betreffenden Fall war die Mitarbeiterin einer Regionalbahn auf dem Rückweg von der Arbeit. Dabei verpasste sie allerdings ihren Heimatbahnhof und fuhr anders als sonst eine Station weiter um dort dann in den Zug der Gegenrichtung einzusteigen.

Beim Überqueren der Bahngleise wurde die Frau dann allerdings von einer Rangierlock erfasst und tödlich verletzt.

Die Hinterbliebenen der Frau klagten gegen die Entscheidung der Berufsgenossenschaft es handele sich nicht um einen Arbeitsunfall. Die selbe Auffassung vertraten sowohl das Sozialgericht als auch nunmehr in der Berufung das LSG.

Das LSG stellte fest, dass von der gesetzlichen Unfallversicherung grundsätzlich nur solche Unfälle erfasst seien, die sich auf dem direkten Weg befänden. Die Zufahrt der Arbeitnehmerin in die entgegengesetzte Richtung stelle einen Abweg dar.

Erst nach Beendigung des Abweges und somit nach Rückkehr auf den direkten Weg sei der Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung wieder gegeben.

Unter bestimmten Umständen, so räumte das Gericht ein, sei das Abweichen vom direkten Weg ausnahmsweise nicht zu beachten. Dies läge beispielweise vor, wenn witterungsbedingt Stopps entfielen oder andere Routen gefahren werden müssten. Vorliegend sei dies aber nicht der Fall (LSG Thüringen, Ur. v. 08.01.2018 – Az. L 1 U 900/17).

Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot

Dass eine „Trotz-E-Mail“ unter bestimmten Voraussetzungen einen wirksamen Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot darstellen kann entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 31.01.2018.

Zwischen den betreffenden Parteien bestand ein Arbeitsverhältnis. Dieses wurde zum 31.01.2016 vom Arbeitnehmer gekündigt. Vereinbart wurde im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers, dass im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein dreimonatiges Wettbewerbsverbot gegen eine Karenzenschädigung in Höhe von 50% der monatlichen Bezüge bestünde.

Im Februar 2016 forderte der klagende Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber vergeblich zur Zahlung des für Februar fälligen Betrages auf. Am 08.03.2016 erreichte den Arbeitgeber eine E-Mail mit folgendem Inhalt:

„Bezugnehmend auf Ihre E-Mail vom 1. März 2016 sowie das Telefonat mit Herrn B. möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich mich ab sofort nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden fühle.“

Der Kläger vertrat im Nachhinein die Auffassung, dass es sich bei seiner E-Mail lediglich um eine Trotzreaktion gehandelt habe. Er habe nicht von der Vereinbarung zurücktreten wollen.

Das BAG stellte fest, dass es sich bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot (§§ 74 ff. HGB) um einen gegenseitigen Vertrag handele, von welchem mit Wirkung ex nunc (für die Zukunft) zurückgetreten werden könne.

Die Tatsache, dass die E-Mail subjektiv nicht ernst gemeint war, stehe dem Zustandekommen eines wirksamen Rücktritts nicht im Wege. Die Voraussetzungen für einen wirksamen Rücktritt hätten vorgelegen und der Rücktritt entfalte somit durchaus Rechtswirkung im Außenverhältnis.

Der Kläger habe folglich lediglich einen Anspruch auf Zahlung der Karenzenschädigung bis zur Erklärung des Rücktritts am 08.03.2016. Weitere Zahlungen des Arbeitgebers müssten nicht erfolgen (BAG, Ur. v. 31.01.2018 – Az. 10 AZR 392/17).

Praxistipps

zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot:

• Einstweilige Verfügung:

Bei der „Genehmigung“ von Tätigkeiten während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots sollten Arbeitgeber sich nicht mit der bloßen Vorlage von bspw. Verdienstabrechnungen zufriedengeben, sondern sich den Arbeitsvertrag über das Beschäftigungsverhältnis bei dem Nicht-Wettbewerber vorlegen lassen und ggf. wei-

tere Nachforschungen hinsichtlich des wirklichen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses anstellen.

• Nachweis des Wettbewerbsverbots: Detektiveinsatz

Sollten Sie als Arbeitgeber ermittlungstechnische Maßnahmen tätigen, sollten diese gut dokumentiert werden. Zudem sollte der alte Arbeitgeber in ständigem Kontakt mit den Ermittlern der Detektei stehen, um stets die Erforderlichkeit kontrollieren und ggf. die Beauftragung rechtzeitig beenden zu können. Denn: Die Überwachung muss auf das Erforderliche beschränkt werden (vgl. OLG Koblenz, Ur. v. 24.10.1990 – Az. 14 W 671/90). Keinesfalls sollte die Überwachung mittels GPS erfolgen.

• Vertragsstrafe

Bei der Regelung einer Vertragsstrafe im Falle von Verstößen gegen das nachvertragliche Wettbewerbsverbot sollten Sie unbedingt darauf achten, dass zwischen Einzel- und Dauerverstoß ausreichend klar und transparent differenziert wird. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Vertragsstrafenklausel wegen fehlender Transparenz insgesamt für unwirksam erklärt wird.

Sollten Sie weitergehende Fragen hinsichtlich eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots haben setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

bpl Rechtsanwälte
Stroot & Kollegen
Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570
Telefax 0541/76007599

info@bpl-recht.de
www.bpl-recht.de