

- | | |
|---|---|
| 1 Leistungsausschluss bei Vorwurf einer vorsätzlichen Straftat? | 5 Potentielle künftige Angebote des Arbeitgebers auf Kapitalabfindung sind nicht pfändbar |
| 2 Geschäftsführung, Schulungen und Stellungnahmen zu Gesetzen keine anwaltliche Tätigkeit | 5 Ausgleichskasse muss Winterbeschäftigungsumlage zurückgewähren |
| 3 GmbH-Geschäftsführer ist nicht fachlich unabhängig | 6 Tarifvertragliche Vergütungsregelungen gelten nur für die Tarifvertragspartner |
| 3 Angestellter Anwalt darf keine Kunden des Arbeitgebers beraten | 6 Rentenversicherungsträger muss auf mögliche Nachteile hinweisen |
| 4 Schadensregulierung ist keine Tätigkeit für den Arbeitgeber | |
| 4 Drei-Monats-Frist ist zwingend | |

Schwere Zeiten für die Zulassung von Syndikusanwältinnen und ein Amtshaftungsanspruch

Auch der diesjährige Newsletter „Arbeitsrecht“ muss sich mit Entscheidungen des Bundesgerichtshofs zur Zulassung von Juristinnen und Juristen zur Syndikusanwaltschaft befassen. Die Linie des Bundesgerichtshofs ist dabei klar: Die Vorgaben der BRAO sind streng und ihr klarer Wortlaut lässt sich nicht mit Hilfe des Gesetzeszwecks aufweichen. Damit verteidigt der Bundesgerichtshof die Unabhängigkeit der Anwaltschaft gegen eine überproportionale Vermischung mit anderen arbeitsvertraglichen Aufgaben eines angestellten Juristen.

Neben diesen speziellen Konstellationen erscheinen andere Entscheidungen im Alltag der Arbeitsrechtlerinnen und Arbeitsrechtler womöglich bedeutsamer: So hat der Bundesgerichtshof einen Amtshaftungsanspruch wegen der unrichtigen Auskunft über die Rentenansprüche eines Arbeitnehmers bejaht und sich mit der Beweislast bei der Arbeitsrechts-Rechtsschutzversicherung befasst, wenn eine Straftat streitgegenständlich ist. Auch andere Themen wie das Schicksal von Arbeitgeberabgaben in der Insolvenz oder der Umgang mit Arbeitnehmererfindungen bilden Randgebiete des Arbeitsrechts ab, wie sie in den typischen Konstellationen der Arbeitsgerichtsbarkeit nicht zu finden sind. Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre des Newsletters und nehmen Ihre Anregungen unter newsletter@bgh-anwalt.de gerne entgegen. Mit einem Klick auf das jeweilige Aktenzeichen gelangen Sie zur Entscheidung im Volltext.

Arbeitsrechts-Rechtsschutzversicherung

Leistungsausschluss bei Vorwurf einer vorsätzlichen Straftat?

Beweislast liegt beim Versicherer

Die Frage, ob ein Rechtsschutzversicherer den Deckungsschutz für ein arbeitsgerichtliches Verfahren verweigern kann, weil der Versicherte in Zusammenhang mit dem arbeitsgerichtlichen Verfahren eine vorsätzliche Straftat begangen hat, ist nach Auffassung des Bundesgerichtshofs im Deckungsprozess gegen den Rechtsschutzversicherer zu klären. Eine vorläufige Leistungspflicht des Versicherers bestehe nicht. Dabei sei der Versicherer

Post aus Karlsruhe

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, das Arbeitsrecht steht womöglich vor einem großen Corona-Ansturm. Schon jetzt beeinflussen die unterschiedlichen, immer wieder geänderten und in der Verwaltungsgerichtsbarkeit allenfalls nur im summarischen Eilrechtsschutz geprüften Corona-Verordnungen den Arbeitsplatz und -ablauf von Millionen



Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Spätestens nach Einführung der Impfpflicht für besondere Berufsgruppen wird auch in der Arbeitsgerichtsbarkeit mit weiteren Rechtsstreitigkeiten zu rechnen sein. Denken wir auch in diesen emotional bewegenden Fragen daran, dass wir als Juristinnen und Juristen das Recht nicht in erster Linie als Mittel kompromisslosen Beharrems, sondern auch als Instrument des einvernehmlichen Ausgleichs nutzen können. Eine Versachlichung der Debatte kommt dabei allen zugute, nicht nur der Mandantschaft, sondern auch der Gesellschaft. Hoffen wir gemeinsam, dass wir bald alle zu einem normalen Alltagsleben zurückkehren können. Bleiben Sie gesund, haben Sie eine schöne Weihnachtszeit und ein glückliches und erfolgreiches Neues Jahr! Weitere Newsletter finden Sie unter www.bgh-anwalt.de.

Dr. Siegfried Mennemeyer
Rechtsanwalt beim Bundesgerichtshof
auch Fachanwalt für Arbeitsrecht

für die Voraussetzungen des Risikoausschlusses darlegungs- und beweisbelastet und der Risikoausschluss sei nicht bereits dann zu verneinen, wenn der Versicherungsnehmer die Begehung einer vorsätzlichen Straftat substantiiert bestreite. Dem durchschnittlichen Versicherungsnehmer oder Versicherten erschließe sich aus dem für ihn erkennbaren Sinn und Zweck des in Ziffer 5.5 ARB geregelten Leistungsausschlusses, dass es von Anfang an auf die objektive Sachlage ankomme und der Versicherer nicht davon unabhängig zunächst vorläufig leistungspflichtig sei.

Zwar werde der Versicherte bis zu einer für ihn günstigen Klärung des Vorwurfs einer vorsätzlichen Straftat im Deckungsprozess die Kosten für die von ihm beabsichtigte Rechtsverfolgung oder -verteidigung im Ausgangsprozess zunächst selbst tragen müssen. Dabei handele es sich aber um eine typische Konfliktlage bei einem Streit über die Berechtigung zur Leistungsverweigerung des Schuldners, welche für sich genommen eine vorläufige Leistungspflicht des Rechtsschutzversicherers nicht begründen könne. Das Kostenrisiko werde dabei nicht auf den Versicherungsnehmer oder Versicherten abgewälzt. Denn wenn dieser keine vorsätzliche Straftat begangen habe, seien ihm seine Rechtsverfolgungskosten zu erstatten.

BGH, Urteil vom 20. Mai 2021 – IV ZR 324/19

Syndikusanwalt I

Geschäftsführung, Schulungen und Stellungnahmen zu Gesetzen keine anwaltliche Tätigkeit

BGH zur anwaltlichen Prägung eines Arbeitsverhältnisses

Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs müssen für die Zulassung eines Syndikusanwalts die anwaltlichen Tätigkeiten des Bewerbers quantitativ und qualitativ den Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses darstellen. Ein Anteil von 65 Prozent anwaltlicher Tätigkeit liege dabei am unteren Rand des für eine anwaltliche Prägung des Arbeitsverhältnisses Erforderlichen. Nicht zu den anwaltlichen Tätigkeiten gehöre die Geschäftsführertätigkeit eines Verbandes selbst, da eine rechtliche Beratung der Geschäftsführung kaum vorstellbar sei, wenn der Bewerber selbst der Hauptgeschäftsführer des Verbandes sei.

Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben seien ebenfalls nicht relevant, da diese nicht den zugelassenen Rechtsanwälten vorbehalten seien und nicht dem Rechtsdienstleistungsgesetz unterfielen. Entsprechendes gelte für Anfragen und Rechtsangelegenheiten befreundeter Verbände des Arbeitgebers. Auch Vorträge und Schulungen ohne konkreten Fallbezug stellten keine anwaltlichen Tätigkeiten dar. Bei ihnen handele es sich ebenfalls nicht um Rechtsdienstleistungen im Sinne von § 2 RDG, also nicht um Tätigkeiten in konkreten fremden Angelegenheiten, die eine rechtliche Prüfung des Einzelfalls erforderten und grundsätzlich den Rechtsanwälten vorbehalten seien.

BGH, Urteil vom 07. Dezember 2020 – AnwZ (Brfg) 75/18

Leitsätze:

1. Ob die Voraussetzungen für den Leistungsausschluss nach Ziffer 5.5 Satz 1 ARB-MPM 2009 vorliegen, insbesondere der Versicherungsnehmer oder Versicherte vorsätzlich eine Straftat begangen hat, ist im Deckungsprozess zu klären. Dabei besteht weder eine Bindung an die Ergebnisse eines gegen den Versicherungsnehmer oder Versicherten geführten Ermittlungsverfahrens oder des Ausgangsrechtsstreits noch ist der Rechtsschutzversicherer bis zu deren Abschluss vorläufig leistungspflichtig.
2. Der Versicherer ist für die Voraussetzungen des Leistungsausschlusses nach Ziffer 5.5 Satz 1 ARB-MPM 2009 darlegungs- und beweisbelastet.

Redaktionelle Leitsätze:

1. Berät der bei einem Interessenverband angestellte Hauptgeschäftsführer die Geschäftsführung des Verbandes, erfolgt keine rechtliche Beratung des Arbeitgebers.
2. Stellungnahmen zu Gesetzentwürfen sowie Schulungen, die keinen konkreten Fallbezug aufweisen, stellen keine anwaltliche Tätigkeit dar.

Syndikusanwalt II

GmbH-Geschäftsführer ist nicht fachlich unabhängig

BGH betont Vorrang des gesellschaftsrechtlichen Organverhältnisses

Der Bundesgerichtshof hat die Zulassung eines GmbH-Geschäftsführers als Syndikusanwalt unter Berufung auf das Fehlen von dessen fachlicher Unabhängigkeit abgelehnt. Nach § 46 Abs. 4 Satz 1 BRAO übe eine fachlich unabhängige Tätigkeit im Sinne des § 46 Abs. 3 BRAO nicht aus, wer sich an Weisungen zu halten habe, die eine eigenständige Analyse der Rechtslage und eine einzelfallorientierte Rechtsberatung ausschließen. Die fachliche Unabhängigkeit der Berufsausübung des Syndikusrechtsanwalts sei gemäß § 46 Abs. 4 Satz 2 BRAO vertraglich und tatsächlich zu gewährleisten. Das sei jedoch nicht der Fall, wenn es aufgrund der gesellschafts- und organrechtlichen Weisungsgebundenheit des Bewerbers als GmbH-Geschäftsführer (§ 37 GmbHG) an der gebotenen vertraglichen Gewährleistung seiner fachlichen Unabhängigkeit fehle.

Der Geschäftsführer einer GmbH sei verpflichtet, die Beschränkungen einzuhalten, welche für den Umfang seiner Befugnis, die Gesellschaft zu vertreten, durch den Gesellschaftsvertrag oder durch die Beschlüsse der Gesellschafter festgesetzt seien. Danach habe er grundsätzlich Weisungen der Gesellschafterversammlung zu befolgen.

Anderweitige schuldrechtliche Regelungen im Dienstvertrag des Bewerbers änderten hieran nichts. Der Anstellungsvertrag eines GmbH-Geschäftsführers sei grundsätzlich nachrangig zum gesellschaftsrechtlichen Organverhältnis, weswegen dienstvertragliche Abreden grundsätzlich nicht in die gesetzliche oder statutarische Ausgestaltung des Organverhältnisses eingreifen dürften. Weisungen der Gesellschafterversammlung müsse der Geschäftsführer somit auch dann beachten, wenn diese in Widerspruch zu seinem Anstellungsvertrag stünden.

BGH, Urteil vom 07. Dezember 2020 – AnwZ (Brg) 17/20

Syndikusanwalt III

Angestellter Anwalt darf keine Kunden des Arbeitgebers beraten

BGH sieht hierin keinen Verfassungsverstoß

Unter Hinweis auf seine bisherige Rechtsprechung hat der Bundesgerichtshof betont, dass eine Beratung von Kunden des Arbeitgebers mit einer Zulassung als Syndikusanwalt unvereinbar sei. Eine Tätigkeit in Rechtsangelegenheiten eines Kunden des Arbeitgebers stelle unabhängig von ihrem Umfang keine Rechtsangelegenheit des Arbeitgebers dar, selbst wenn sich dieser zu einer Beratung des Kunden verpflichtet habe. Entscheidend sei, ob die zu klärenden Rechtsfragen dem Bereich des Arbeitgebers oder dem Bereich des Kunden zuzuordnen seien. Die rechtliche Beratung eines Kunden betreffe grundsätzlich auch dessen Rechtsangelegenheiten. Auch aus verfassungsrechtlichen Gründen sei keine andere Auslegung geboten. Weder seien die Berufsausübungsfreiheit des Syndikusrechtsanwalts nach Art. 12 Abs. 1 GG oder das Gebot der Gleichbehandlung nach Art. 3 Abs. 1 GG verletzt; auch nicht das Eigentumsrecht des Unternehmens gemäß Art. 14 GG. Der Eingriff in die genannten Grundrechte sei zur Erreichung des damit verfolgten Gemeinwohlziels - Gewährleistung der fachlichen Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit des (Syndikus-) Rechtsanwalts - sowie des legitimen Zwecks der Sicherung einer funktionierenden Rechtspflege geeignet und erforderlich und auch bei einer Gesamtabwägung zumutbar.

BGH, Urteil vom 07. Dezember 2020 – AnwZ (Brg) 11/20

Redaktioneller Leitsatz:

Ein GmbH-Geschäftsführer verfügt auch dann nicht über die für die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt erforderliche fachliche Unabhängigkeit, wenn im Anstellungsvertrag eine Weisungsfreiheit des Berufsträgers vereinbart wird.

Redaktioneller Leitsatz:

Unabhängig von ihrem Umfang schließt jede rechtsberatende Tätigkeit in Rechtsangelegenheiten von Kunden des Arbeitgebers eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt grundsätzlich aus; verfassungsrechtliche Bedenken hiergegen bestehen nicht.

Syndikusanwalt IV

Schadensregulierung ist keine Tätigkeit für den Arbeitgeber

BGH hebt Zulassung von Syndikusanwältin auf

Der Bundesgerichtshof hat entschieden, dass die Vornahme von Schadensregulierungen durch eine bei einer Versicherungsmaklerin angestellten Juristin deren Zulassung als Syndikusanwältin entgegensteht. Bei der Schadensregulierung durch den Versicherungsmakler handele es sich um eine Kundenangelegenheit. Die Abgrenzung zur Tätigkeit für den Arbeitgeber bestimme sich nach dem objektiven Inhalt der Tätigkeit, nicht nach ihrem Erscheinungsbild nach außen. Daher sei nicht maßgeblich, ob die Tätigkeit unmittelbar gegenüber Kunden erbracht werde oder gegenüber dem Arbeitgeber, der dann über eine Weitergabe des Inhalts der Arbeitsleistung an Kunden entscheide. Der Wortlaut des § 46 Abs. 5 Satz 1 BRAO beschränke in eindeutiger Weise die Befugnis des Syndikusrechtsanwalts nicht nur hinsichtlich der "Vertretung" im Außenverhältnis des Arbeitgebers zu Dritten, sondern auch hinsichtlich der "Beratung" im Innenverhältnis zum Arbeitgeber auf Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers. Auf den Umfang des Kundenkontakts komme es nicht an.

BGH, Beschluss vom 13. Juli 2021 – AnwZ (Brfg) 62/19

Übertragung eines Patents auf den Arbeitnehmer bei nicht erfülltem
Vergütungsanspruch

Drei-Monats-Frist ist zwingend

BGH zu Erklärungsfristen im Arbeitnehmererfindungsgesetz

Nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbNErFG) hat der Arbeitgeber die Befugnis, eine Dienstleistung des Arbeitnehmers in Anspruch zu nehmen und muss dafür den Arbeitnehmer angemessen vergüten (§§ 6, 9 ArbNErFG). Will der Arbeitgeber vor Erfüllung des Vergütungsanspruchs die Anmeldung der Erfindung nicht weiterverfolgen bzw. das erteilte Schutzrecht nicht aufrechterhalten, hat er dies dem Arbeitnehmer mitzuteilen und ihm auf dessen Verlangen das Recht zu übertragen (§ 16 Abs. 1 ArbNErFG). Verlangt der Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Mitteilung die Übertragung, darf der Arbeitgeber das Recht aufgeben (§ 16 Abs. 2 ArbNErFG).

Der Bundesgerichtshof hat nun klargestellt, dass die Drei-Monats-Frist eine zwingende Regelung darstelle. Eine Pflicht zur Übertragung bestehe nur dann, wenn der Arbeitnehmer ein entsprechendes Verlangen innerhalb der in § 16 Abs. 2 ArbNErFG normierten Frist äußere, und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt an seiner Absicht festhalte, das Recht aufzugeben, und unabhängig von der vollständigen Erfüllung des Vergütungsanspruchs. Nach Ablauf dieser Frist müsse der Arbeitgeber einem Übertragungsverlangen selbst dann nicht entsprechen, wenn er an seiner zum Ausdruck gebrachten Aufgabeabsicht nicht festhalte. Vielmehr stehe es ihm frei, die Rechte weiter aufrechtzuerhalten und den Arbeitnehmer angemessen zu vergüten.

BGH, Urteil vom 27. Juli 2021 – X ZR 61/20 (Zündlanze)

Redaktioneller Leitsatz:

Die Tätigkeit zur Schadensregulierung im Rahmen eines Arbeitsvertrages mit einem Versicherungsmakler steht einer Zulassung als Syndikusanwalt unabhängig vom Umfang der Tätigkeit zwingend entgegen.

Leitsatz:

Ein Arbeitgeber ist nach einer Mitteilung im Sinne von § 16 Abs. 1 ArbNErFG nur dann zur Übertragung des Rechts an den Arbeitnehmer verpflichtet, wenn dieser ein entsprechendes Verlangen innerhalb der in § 16 Abs. 2 ArbNErFG normierten Frist äußert. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber an seiner Absicht, die Schutzrechtsanmeldung bzw. das Schutzrecht aufzugeben, nicht mehr festhält.

Alleingesellschafter und -geschäftsführer in der Insolvenz einer GmbH

Potentielle künftige Angebote des Arbeitgebers auf Kapitalabfindung sind nicht pfändbar

BGH zu §§ 850 Abs. 2 und 857 ZPO

Im Pensionsvertrag des Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH war eine monatliche Altersrente vereinbart. Der Arbeitgeber konnte „mit Zustimmung des Versorgungsberechtigten anlässlich seines Ausscheidens aus dem Unternehmen oder danach“ diese Rente in eine Abfindung umwandeln. Der Insolvenzverwalter ließ „das Recht des Schuldners auf Ausübung seiner Rechte und Pflichten aus der Pensionszusage, (...) insbesondere das Recht auf Zustimmung zur Kapitalabfindung“ pfänden. Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs war diese Pfändung rechtswidrig. Es handele sich bei der vertraglichen Konstruktion um kein akzessorisches Nebenrecht des Schuldners zu dessen (künftigen) Zahlungsansprüchen; auch werde weder ein Wahlrecht noch die Einräumung einer einseitigen Ersetzungsbefugnis des Schuldners begründet. Es handele sich vielmehr lediglich um den Hinweis auf eine in Betracht kommende künftige Vertragsänderung durch übereinstimmende Willenserklärungen der Vertragsparteien.

Auch ein sonstiges Recht des Schuldners, das gemäß § 857 ZPO selbständig oder zusammen mit den (künftigen) Zahlungsansprüchen aus der Pensionszusage gepfändet werden könne, lasse sich der Vertragsbestimmung nicht entnehmen. Die Regelung begründe kein nicht akzessorisches, anspruchsbegründendes Gestaltungsrecht, das als sonstiges Recht im Sinne des § 857 ZPO angesehen werden könnte. Bezüglich der Altersrente griffen zudem die Pfändungsschutzregelungen gemäß § 850c ZPO ein.

BGH, Beschluss vom 23. Juni 2021 – VII ZB 15/18

Arbeitgeberabgaben im Insolvenzverfahren

Ausgleichskasse muss Winterbeschäftigungsumlage zurückgewähren

Auch bei Weiterleitung einen anderen Rechtsträger

Über das Vermögen einer GmbH (Dachdeckerhandwerksbetrieb) war im Dezember 2015 das Insolvenzverfahren in Eigenverwaltung eröffnet worden. Zuvor hatte die GmbH kraft Leistungsbescheids eine Winterbeschäftigungsumlage an das Hauptzollamt gezahlt, welches den Betrag an die im Verfahren vor dem Bundesgerichtshof beklagte Lohnausgleichskasse weiterleitete, die ihrerseits den Betrag an die Bundesagentur für Arbeit übermittelte. Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs ist die Zahlung an das Hauptzollamt gem. § 131 Abs. 1 InsO anfechtbar und gem. § 143 Abs. 1 InsO zurückzugewähren. Hierfür sei die beklagte Lohnausgleichskasse passivlegitimiert.

Mittelbare Zuwendungen, die unter Einschaltung eines Dritten an einen Gläubiger vorgenommen werden, würden regelmäßig so behandelt, als habe der befriedigte Gläubiger unmittelbar vom Schuldner erworben. Bei der Zahlung von Gesamtsozialversicherungsbeiträgen und Steuern sei die Einzugsstelle jedoch auch dann Anfechtungsgegnerin, wenn die Mittel an einen anderen Rechtsträger abzuführen seien, denn der Abgabenschuldner könne nur an die Einzugsstelle mit befreiender Wirkung leisten. Sie sei wie eine Vollrechtsinhaberin anzusehen und deshalb zur Rückgewähr einer in anfechtbarer Weise an sie abgeführten Winterbeschäftigungsumlage verpflichtet. Daran ändere sich nichts, wenn an ihrer Stelle die Bundesagentur für Arbeit tätig werde, falls eine zwangsweise Beitreibung der Umlage erforderlich erscheine.

BGH, Urteil vom 10. Dezember 2020 – IX ZR 80/20

An diesem Verfahren war unsere Sozietät beteiligt.

Leitsatz 2:

Die Möglichkeit, ein in einem Pensionsvertrag vorgesehenes, etwaiges künftiges Angebot des Arbeitgebers auf Vertragsänderung (hier: Kapitalabfindung statt monatliche Rentenzahlung) anzunehmen, ist als bloße rechtsgeschäftliche Handlungsmöglichkeit nicht pfändbar.

Leitsatz:

Ist der Arbeitgeber zur Abführung der Winterbeschäftigungsumlage über die gemeinsame Einrichtung seines Wirtschaftszweigs oder über eine Ausgleichskasse verpflichtet, so ist in der Insolvenz des Arbeitgebers die gemeinsame Einrichtung oder Ausgleichskasse zur Rückgewähr einer in anfechtbarer Weise erlangten Zahlung der Umlage verpflichtet.

Streit um Urheberrechtsvergütung

Tarifvertragliche Vergütungsregelungen gelten nur für die Tarifvertragspartner

Anders nur bei Allgemeinverbindlicherklärung

In einem Rechtsbeschwerdeverfahren über eine urheberrechtliche Schlichtung zwischen Kameraleuten, Filmeditoren sowie Szenen- und Kostümbildnern und einer öffentlich-rechtlichen Fernsehanstalt hat sich der Bundesgerichtshof unter anderem zu der Frage geäußert, inwieweit dabei tarifvertragliche Vergütungsregelungen herangezogen werden können (§ 36 Abs. 1 Satz 3 UrhG).

Der in § 36 Abs. 1 Satz 3 UrhG angeordnete Vorrang von Tarifverträgen bestehe nur in ihrem persönlichen, räumlichen, sachlichen und zeitlichen Geltungsbereich, also insbesondere bei unterbliebener Allgemeinverbindlicherklärung gemäß § 5 TVG im Verhältnis der tarifvertragsschließenden Parteien und ihrer Mitglieder. Bestehe zwischen den potentiellen Parteien eines Schlichtungsverfahrens nach den § 36 Abs. 3, § 36a UrhG kein Tarifvertrag und fehle es an der Allgemeinverbindlichkeit eines solchen, stehe der in § 36 Abs. 1 Satz 3 UrhG geregelte Vorrang von Tarifverträgen der Aufstellung von gemeinsamen Vergütungsregeln nicht entgegen. Es bestehe auch keine Sperrwirkung zugunsten anderweitig bestehender Tarifverträge, denn der Gesetzgeber habe von der Anordnung einer urheberrechtlichen Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen bewusst abgesehen. Die in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Tarifautonomie stehe dieser Auslegung des § 36 Abs. 1 Satz 3 UrhG nicht entgegen.

BGH, Beschluss vom 17. Juni 2021 – I ZB 93/20 (Werknutzer)

Amtspflichtverletzung bei Rentenauskunft

Träger der Rentenversicherung muss auf mögliche Nachteile hinweisen

Klare Hinweise auf Sach- und Rechtslage erforderlich

Der Bundesgerichtshof hat einen Amtshaftungsanspruch gegen einen Träger der gesetzlichen Rentenversicherung bejaht, weil dieser anlässlich einer Rentenauskunft nicht auf Besonderheiten bei der Mindestbewertung von Pflichtbeitragszeiten nach § 262 SGB VI hingewiesen hatte, welche im konkreten Fall zu einer niedrigeren Altersrente geführt hatten. Eine umfassende Beratung des Versicherten sei die Grundlage für das Funktionieren des immer komplizierter werdenden sozialen Leistungssystems. Der Leistungsträger habe darauf hinzuwirken, dass jeder Berechtigte die ihm zustehenden Sozialleistungen in zeitgemäßer Weise, umfassend und zügig erhalte.

Der Sachbearbeiter müsse aufmerksam prüfen, ob über die Beantwortung konkreter Fragen oder abgegrenzter Bitten hinaus Anlass bestehe, auf Vor- oder Nachteile, die sich mit dem Anliegen verbinden, hinzuweisen. Insbesondere müsse vermieden werden, dass der Bürger, der – wie im Sozialrecht häufig – seine Lage in tatsächlicher oder rechtlicher Hinsicht erkennbar nicht richtig beurteilen könne, Schäden erleide, die der Leistungsträger durch einen kurzen Hinweis, eine Belehrung mit wenigen Worten oder eine entsprechende Aufklärung über die Sach- und Rechtslage ohne weiteres zu vermeiden in der Lage sei. Dies gelte auch angesichts des geradezu paradoxen gesetzlichen Effekts, dass sich weiteres Arbeitseinkommen im konkreten Einzelfall rentenschädlich auswirke. Ein Amtsträger dürfe nicht "sehenden Auges" zulassen, dass der einen Antrag stellende Bürger möglicherweise Schäden erleide, welche durch einen rechtzeitigen Hinweis auf die Sach- und Rechtslage ohne weiteres vermieden werden könnten.

BGH, Urteil vom 11. März 2021 – III ZR 27/20

Leitsätze 2 und 3:

2. Der in § 36 Abs. 1 Satz 3 UrhG angeordnete Vorrang von Tarifverträgen vor gemeinsamen Vergütungsregeln besteht nur in dem persönlichen, räumlichen, sachlichen und zeitlichen Geltungsbereich der Tarifverträge. Der persönliche Geltungsbereich beschränkt sich bei unterbliebener Allgemeinverbindlicherklärung gemäß § 5 TVG auf das Verhältnis der tarifvertragsschließenden Parteien und ihrer Mitglieder. Für die individualvertragliche Einbeziehung von Tarifverträgen gilt der in § 36 Abs. 1 Satz 3 UrhG geregelte Vorrang nicht.

3. Die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens nach § 36a Abs. 3 UrhG für die Aufstellung gemeinsamer Vergütungsregeln nach § 36 Abs. 1 UrhG ist möglich, wenn die Nutzung urheberrechtlich geschützter Werke in Betracht kommt, ohne dass es der Feststellung konkreter Nutzungshandlungen bedarf. Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens setzt ferner nicht voraus, dass Urheber in der betroffenen Produktionsform typischerweise nicht nur untergeordnete urheberrechtliche Leistungen erbringen.

Leitsatz:

Zu den Anforderungen an die Beratungspflicht des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 14 SGB I hinsichtlich der Anrechnung von Mindestentgeltpunkten bei geringem Arbeitsentgelt nach § 262 SGB VI (Fortführung des Senatsurteils vom 2. August 2018 - III ZR 466/16).

Impressum

Herausgeber:
Dr. Siegfried Mennemeyer
Rechtsanwalt beim Bundesgerichtshof
Herrenstraße 23, 76133 Karlsruhe
Telefon: +49 721 18058-49
Telefax: +49 721 18058-57
E-Mail: karlsruhe@bgh-anwalt.de

Texte und Redaktion:
Dr. Siegfried Mennemeyer
Dr. Jan-Dirk Rausch

Layout:
Matthias Meier
www.inchbyinch.de