

- 1 Arbeitnehmer kann betriebliche Altersvorsorge nicht ex tunc rückgängig machen
- 2 Wechsel des Arbeitnehmers zum Entleiher darf nicht durch Provision erschwert werden
- 3 Haftungsausschluss erfasst auch Hinterbliebenengeld
- 3 Zulassungsbescheid erledigt sich nicht ohne weiteres durch Widerruf
- 4 BGH folgt der Rechtsprechung des BAG
- 4 Zulassung für den Geschäftsführer einer Kreishandwerkerschaft
- 5 Keine Zulassung für Schlichterin einer Schlichtungsstelle
- 5 Zahlungen des Arbeitsentgelts durch einen Dritten sind anfechtbar
- 6 Rückgriffsanspruch des Unfallversicherers nur gegen den Unternehmer und vertretungsberechtigte Personen
- 6 Fachliche Unabhängigkeit muss gewährleistet sein

Über den Tellerrand des Arbeitsrechts hinaus

Erneut zeigen Entscheidungen des Bundesgerichtshofs, dass das Arbeitsrecht facettenreich ist und seine Ausstrahlungswirkung weit über das klassische Arbeitsvertragliche hinausreicht. Weitreichende Konsequenzen dürfte vor allem das Urteil des Bundesgerichtshofs zur Arbeitnehmerüberlassung haben, in welchem – auch in Zahlen – klar festgehalten wird, wie hoch im Falle der Übernahme des Leiharbeitnehmers in ein reguläres Arbeitsverhältnis die an den Verleiher zu zahlende Provision sein kann und darf, um das sozialpolitische Ziel der Schaffung regulärer Arbeitsverhältnisse wirklich zu erreichen. Wichtige Entscheidungen ergingen auch zu Arbeitsunfällen: Nur wenige Jahre nach Einführung des Hinterbliebenengeldes in § 844 Abs. 3 BGB hatte sich der Bundesgerichtshof mit der Anwendbarkeit der in §§ 104 Abs. 1 und 105 Abs. 1 SGB VII normierten Haftungsausschlüsse hierauf zu befassen und diese bejaht. Ebenso hat er klargestellt, dass im Falle eines Arbeitsunfalls ein Rückgriffsanspruch des Unfallversicherers gem. § 110 Abs. 1 SGB VII nur gegen den Unternehmer und vertretungsberechtigte Personen besteht, nicht jedoch gegen weitere Personen. Darüber hinaus betonen mehrere Entscheidungen des Bundesgerichtshofs zur Zulassung von Syndikusanwälten die strengen Voraussetzungen der fachlichen Unabhängigkeit.

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.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Arbeitnehmer kann betriebliche Altersvorsorge nicht ex tunc rückgängig machen

BGH verneint „ewiges“ Lösungsrecht

Nach Auffassung des IV. Zivilsenats des Bundesgerichtshofs hat ein Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Möglichkeit, bezüglich der zu seinen Gunsten abgeschlossenen Versicherungsverträge der betrieblichen Altersvorsorge ein Widerspruchsrecht mit der Folge auszuüben, dass diese von Anfang an rückgängig gemacht werden müssten. Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 5a Abs. 1 Satz 1 VVG in der maßgeblichen Fassung könne allein der Versicherungsnehmer das Widerspruchsrecht ausüben. Dieser sei aber der Arbeitgeber. Ein originäres Widerspruchsrecht des Arbeitneh-

Post aus Karlsruhe

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, die Corona-Pandemie hat auch den Bundesgerichtshof erreicht. Aber gewiss anders, als man erwarten konnte. Rechtsstreitigkeiten über Veranstaltungsverbote, Mietzinsanpas-



sungen und Pauschalreisen, welche nunmehr drittinstanzlich entschieden werden müssen, waren zu erwarten.

Doch von der Pandemie betroffen sind auch zahlreiche Verfahren, bei denen „Covid-19“ gar nicht im Mittelpunkt steht – nämlich diejenigen, die wegen der Pandemie von den Gerichten nicht verhandelt wurden. Viele Oberlandesgerichte haben die Möglichkeiten, welche das Prozessrecht bietet, etwa im schriftlichen Verfahren zu verhandeln oder von § 128a ZPO Gebrauch zu machen, nicht genutzt. Die damit einhergehende Verfahrensverzögerung könnte zeitversetzt nun auch beim Bundesgerichtshof ankommen und zu größeren Belastungen führen. Es ist zu hoffen, dass dennoch die Mandanteninteressen effektiv wahrgenommen werden können. Bleiben wir optimistisch. Für das bevorstehende Weihnachtsfest wünschen wir Ihnen alles Gute und für das Neue Jahr 2023 uns allen eine friedvolle Zeit. Weitere Newsletter finden Sie unter www.bgh-anwalt.de.

Dr. Siegfried Mennemeyer
Rechtsanwalt beim Bundesgerichtshof
auch Fachanwalt für Arbeitsrecht

mers lasse sich auch nicht mit der Behauptung begründen, die Versicherungsbeiträge seien aus seinem Gehalt und mithin aus seinem Vermögen entrichtet worden. Vielmehr handele sich um Direktversicherungen, die vom Arbeitgeber finanziert worden seien. Mit der gesetzlichen Konzeption der Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung sei es nicht zu vereinbaren, wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer den Widerspruch gegen das Zustandekommen des Vertrages erklären und auf diese Weise nicht nur den Rückkaufswert, sondern die gesamten Beitragszahlungen sowie daraus gezogene Nutzungen für sich vereinnahmen könnte. Der Gesetzgeber wolle verhindern, dass der Arbeitnehmer die Anwartschaft liquidiere und für andere Zwecke verwende.

BGH, Beschluss vom 4. Mai 2022 – IV ZR 201/20

(Parallelentscheidung BGH, Beschluss vom 23. Februar 2022 – IV ZR 150/20)

Arbeitnehmerüberlassung

Wechsel des Arbeitnehmers zum Entleiher darf nicht durch Provision erschwert werden

BGH zur Auslegung von § 9 Abs. 1 Nr. 3 AÜG

Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs ist im Falle der Arbeitnehmerüberlassung eine Vergütungsklausel, welche dem Verleiher einen Anspruch auf Vermittlungshonorar zubilligt, soweit der überlassene Arbeitnehmer mit dem Entleiher ein Arbeitsverhältnis begründet, grundsätzlich nicht zu beanstanden. Unter Berücksichtigung des in § 9 Abs. 1 Nr. 3 Halbsatz 1 AÜG enthaltenen gesetzlichen Verbots und des sozialpolitischen Zwecks der gesamten Regelung seien Vereinbarungen zwischen Verleiher und Entleiher unzulässig, welche den Wechsel des Arbeitnehmers zum Entleiher verhindern oder wesentlich erschweren.

Die Übernahme des Leiharbeitnehmers in ein reguläres Arbeitsverhältnis sei sozialpolitisch erwünscht und damit grundsätzlich "honorarwürdig". Dies diene der Wahrung der Berufsfreiheit des Arbeitnehmers, nämlich seines Rechts auf freie Wahl des Arbeitsplatzes (Art. 12 Abs. 1 GG). Dementsprechend seien nach dem Willen des Gesetzgebers bei der Angemessenheit einer Vergütungsvereinbarung zwischen Verleiher und Entleiher die Dauer des vorangegangenen Verleihs, die Höhe des vom Entleiher für den Verleih bereits bezahlten Entgelts und der Aufwand für die Gewinnung eines vergleichbaren Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

Vergütungsklauseln, in denen für eine Übernahme nach bis zu dreimonatiger Überlassungsdauer eine Vergütungshöhe von 15 Prozent des Jahresbruttoeinkommens (nebst Umsatzsteuer) beziehungsweise von zwei Bruttomonatsgehältern vorgesehen seien, lägen noch im Rahmen des Angemessenen. Eine höhere finanzielle Belastung des vormaligen Entleihers und neuen Arbeitgebers sei mit der sozialpolitischen Zielsetzung des § 9 Abs. 1 Nr. 3 AÜG nicht vereinbar.

BGH, Urteil vom 10. März 2022 – III ZR 51/21

Redaktioneller Leitsatz:

Führt ein Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses den im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge vom Arbeitgeber abgeschlossenen Versicherungsvertrag fort, ist die Ausübung eines Widerspruchsrechts des Arbeitnehmers gegen das Zustandekommen des Vertrags ausgeschlossen.

Leitsatz:

Zur "angemessenen Vergütung" im Sinne von § 9 Abs. 1 Nr. 3 Halbsatz 2 AÜG.

Nach tödlichem Arbeitsunfall

Haftungsausschluss erfasst auch Hinterbliebenengeld

BGH zur Anwendung von §§ 104 Abs. 1 und 105 Abs. 1 SGB VII

Der Bundesgerichtshof hat die Anwendbarkeit der in §§ 104 Abs. 1 und 105 Abs. 1 SGB VII normierten Haftungsausschlüsse zugunsten von Unternehmern und Versicherten desselben Betriebs bei Arbeitsunfällen weiterer im Betrieb tätiger Personen für den Anspruch auf Hinterbliebenengeld gem. § 844 Abs. 3 BGB bejaht. Die Gesetzesauslegung unter Berücksichtigung des Wortlautes der §§ 104, 105 SGB VII, der Systematik und des Sinns und Zwecks der §§ 844, 845 BGB, der Entstehungsgeschichte des § 844 Abs. 3 BGB sowie des Normzwecks der §§ 104, 105 SGB VII lasse keinen Raum für eine Ausnahme des Hinterbliebenengeldes aus der Haftungsprivilegierung. Bereits der Wortlaut der Normen spreche für eine Anwendung der Vorschriften auf das Hinterbliebenengeld. Danach solle die Haftungsbeschränkung in gleicher Weise Ansprüche des Versicherten und solche seiner „Angehörigen und Hinterbliebenen“ aus Personenschäden umfassen. Es würden somit tödliche Unfälle des Versicherten mitgeregelt und Angehörige und Hinterbliebene als mögliche Anspruchsinhaber ausdrücklich genannt. Auch die Systematik der §§ 844, 845 BGB lege eine Anwendung der Haftungsbeschränkung auf das Hinterbliebenengeld nahe. Bei den Ersatzansprüchen nach §§ 844, 845 BGB handele es sich um eng begrenzte Ausnahmenvorschriften, deren Anwendungsbereich regelmäßig nicht auszudehnen sei. Daneben manifestierten der akzessorische Charakter des Hinterbliebenengeldes sowie die ausdrückliche Einbeziehung der Hinterbliebenen in §§ 104, 105 SGB VII den Wunsch des Gesetzgebers, diesen im Falle tödlicher Betriebsunfälle die Befassung mit dem Mitverschulden des Verstorbenen zu ersparen.

BGH, Urteil vom 8. Februar 2022 – VI ZR 3/21

An diesem Verfahren war unsere Sozietät beteiligt.

Syndikusanwalt I

Zulassungsbescheid erledigt sich nicht ohne weiteres durch Widerruf

BGH ermöglicht Klage des Rentenversicherungsträgers

Ein Rechtsanwalt hatte am 13. November 2019 einen bereits 2017 beantragten Bescheid über seine Zulassung als Syndikusanwalt erhalten. Wegen eines anderen Anstellungsverhältnisses erklärte er mit Ablauf des 31. Januar 2020 seinen Verzicht, woraufhin seine Zulassung „zum 03. Februar 2020“ widerrufen wurde. Gleichwohl ermöglichte der Bundesgerichtshof dem Rentenversicherungsträger eine Klage gegen den ursprünglichen Zulassungsbescheid von 2019. Dass sich der Zulassungsbescheid nicht durch die Verzichtserklärung des Rechtsanwaltes erledigt habe, ergebe sich daraus, dass gemäß § 46b Abs. 2 Satz 1, § 14 Abs. 2 Nr. 4 BRAO erst durch den Widerruf die Rechtswirkungen der Zulassung enden sollten. Der Rechtsanwalt habe nicht mit Wirkung für die Vergangenheit auf die Zulassung verzichten wollen. Deshalb komme der Zulassung noch eine Bindungswirkung für den Zeitraum von 2017 bis zum 31. Januar 2020 zu. Der Zulassungsbescheid stelle für diesen Zeitraum die Rechtsgrundlage für die vorzunehmende Befreiung des Beigeladenen von der Rentenversicherungspflicht dar und sei deshalb durch den Rentenversicherungsträger noch anfechtbar. Hiergegen sei der Rentenversicherungsträger klagebefugt und es fehle ihm auch nicht das Rechtsschutzbedürfnis.

BGH, Urteil vom 13. Mai 2022 – AnwZ (Brfg) 21/21

Leitsatz:

Der Haftungsausschluss gemäß § 104 Abs. 1 SGB VII und § 105 Abs. 1 SGB VII erfasst auch die Ansprüche der Hinterbliebenen auf Hinterbliebenengeld gemäß § 844 Abs. 3 BGB.

Redaktioneller Leitsatz

Der Widerruf einer Zulassung als Syndikusrechtsanwalt für die Zukunft führt nicht zur Erledigung seiner ursprünglichen Zulassung für den vor dem Widerruf liegenden Zeitraum.

Elektronischer Rechtsverkehr

BGH folgt der Rechtsprechung des BAG

Namenswiedergabe am Ende eines Anwaltsschriftsatzes erforderlich

Der Bundesgerichtshof hatte sich mit der Auslegung von § 130 a Abs. 3 ZPO zu befassen, wonach ein bei Gericht eingereichtes elektronisches Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg eingereicht werden muss.

Nun ist auch nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs davon auszugehen, dass die Bezeichnung „Rechtsanwalt“ bzw. „Rechtsanwältin“ ohne Namensangabe die Voraussetzungen einer einfachen Signatur nicht erfüllt. Dabei folgt der Bundesgerichtshof ausdrücklich der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Beschluss vom 14. September 2020 – 5 AZB 23/20 –) und des Bundessozialgerichts (BSG, Beschluss vom 16. Februar 2022 – B 5 R 198/21 B –). Die einfache Signatur solle – ebenso wie die eigene Unterschrift oder die qualifizierte elektronische Signatur – die Identifizierung des Urhebers der schriftlichen Verfahrenshandlung ermöglichen und dessen unbedingten Willen zum Ausdruck bringen, die volle Verantwortung für den Inhalt des Schriftsatzes zu übernehmen und diesen bei Gericht einzureichen. Dazu müsse die Namenswiedergabe so entzifferbar sein, dass sie von den Empfängern des Dokuments ohne Sonderwissen oder Beweisaufnahme einer bestimmten Person als Verantwortlicher zugeordnet werden kann. Fehle es hieran, sei das Dokument nicht ordnungsgemäß eingereicht. Die einfache Signatur solle gerade sicherstellen, dass die von dem Übermittlungsweg beA ausgewiesene Person mit der Person identisch sei, welche mit der wiedergegebenen Unterschrift die inhaltliche Verantwortung für das Dokument übernehme.

BGH, Beschluss vom 7. September 2022 – XII ZB 215/22

Syndikusanwalt II

Zulassung für den Geschäftsführer einer Kreishandwerkerschaft

Tätigkeit im öffentlichen Dienst steht nicht entgegen

Eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst ist nach Ansicht des Bundesgerichtshofs nicht von vornherein mit einer Zulassung als Syndikusrechtsanwalt unvereinbar. Es sei vielmehr jeweils im Einzelfall zu prüfen, ob die Belange der Rechtspflege durch die Zulassung gefährdet seien. Dabei seien bei der Auslegung und Anwendung des § 7 Nr. 8 BRAO die Besonderheiten der anwaltlichen Tätigkeit des Syndikusrechtsanwalts nach §§ 46 f. BRAO zu berücksichtigen. Eine Gefährdung der Interessen der Rechtspflege und damit ein Ausschluss der Zulassung als Syndikusrechtsanwalt ergebe sich insbesondere dann, wenn der Antragsteller am Erlass hoheitlicher Maßnahmen mit Entscheidungsbefugnis beteiligt sei. Mit einer Stellung als unabhängiges Organ der Rechtspflege sei eine solche hoheitliche Tätigkeit nicht vereinbar. Abzustellen sei für diese Beurteilung auf die Aufgaben und rechtlichen Befugnisse, die dem Antragsteller nach dem Gesetz und den vertraglichen Vereinbarungen zukämen. Die Interessenwahrnehmung nach § 87 Nr. 1 HwO sei zwar eine öffentliche Aufgabe der Kreishandwerkerschaft; sie müsse aber nicht stets in öffentlich-rechtlicher oder gar hoheitlicher Form wahrgenommen werden. Voraussetzung für die Zulassung sei jedoch, dass der Antragsteller an den hoheitlichen Aufgaben der Innungen im Bereich der Lehrlingsausbildung (§ 54 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 HwO) und des Prüfungswesens (§ 54 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 HwO) nicht mit Entscheidungsbefugnis beteiligt sei.

BGH, Urteil vom 25. März 2022 – AnwZ (Bfng) 8/21

Leitsatz:

Die einfache Signatur im Sinne des § 130a Abs. 3 Satz 1 Alt. 2 ZPO meint die einfache Wiedergabe des Namens am Ende des Textes, beispielsweise bestehend aus einem maschinenschriftlichen Namenszug unter dem Schriftsatz oder einer eingescannten Unterschrift. Nicht genügend ist das Wort „Rechtsanwalt“ ohne Namensangabe (im Anschluss an BAG, Beschluss vom 14. September 2020 - 5 AZB 23/20, BAGE 172, 186 = NJW 2020, 3476 und BSG, Beschluss vom 16. Februar 2022 - B 5 R 198/21 B, NJW 2022, 1334).

Redaktionelle Leitsätze:

Eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst ist nicht von vornherein mit einer Zulassung als Syndikusrechtsanwalt unvereinbar. Es ist vielmehr im Einzelfall zu prüfen, ob die Belange der Rechtspflege durch die Zulassung gefährdet sind. Dies ist dann der Fall, wenn der Antragsteller am Erlass hoheitlicher Maßnahmen mit Entscheidungsbefugnis beteiligt ist.

Syndikusanwalt III

Keine Zulassung für Schlichterin einer Schlichtungsstelle

Keine Tätigkeit „für den Arbeitgeber“

Die überwiegende Tätigkeit als Schlichter für eine nach dem Verbraucherstreitbeilegungsgesetz anerkannte Schlichtungsstelle steht nach einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs einer Zulassung als Syndikusrechtsanwalt entgegen. Nach § 46 Abs. 2 Satz 1, Abs. 5 Satz 1 BRAO sei Voraussetzung für die Zulassung, dass der Antragsteller im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses für seinen Arbeitgeber in dessen Rechtsangelegenheiten tätig sei, seine Tätigkeit sich mithin auf die Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers beschränke. Eine Tätigkeit in Rechtsangelegenheiten Dritter stelle auch dann keine Tätigkeit in Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers dar, wenn dieser vertraglich oder gesetzlich dazu verpflichtet sei, sich mit den Rechtsangelegenheiten Dritter zu befassen.

Nach diesen Grundsätzen scheidet eine Zulassung aus, da der ganz überwiegende Teil der Arbeitstätigkeit, insbesondere die Durchführung der Schlichtungsverfahren, keine Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers, sondern eine solche der Parteien des Schlichtungsverfahrens betreffe. Ziel der Schlichtung sei es, eine Lösung für die zwischen den Verfahrensbeteiligten bestehende rechtliche Streitigkeit zu finden. Die Rechtsfragen, die sich dabei stellen, betreffen allein die zwischen den Verfahrensbeteiligten geltend gemachten Ansprüche und damit deren rechtliche Angelegenheiten. Inhaltlich befasst sich der Schlichter somit mit Rechtsangelegenheiten der Verfahrensbeteiligten. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers seien dagegen nicht Gegenstand des Schlichtungsverfahrens.

BGH, Urteil vom 25. August 2022 – AnwZ (Brfg) 3/22

Insolvenzverfahren

Zahlungen des Arbeitsentgelts durch einen Dritten sind anfechtbar

Kein Anwendungsfall des Bargeschäftsprivilegs des § 142 InsO

Über das Vermögen einer GmbH war das Insolvenzverfahren eröffnet worden. Kurz zuvor hatte sie dem Arbeitnehmer einer weiteren GmbH, welche zur selben Unternehmensgruppe gehörte, „Lohn“ überwiesen. Der Insolvenzverwalter verklagte den Arbeitnehmer auf Rückgewähr. Der Bundesgerichtshof gab dem Insolvenzverwalter recht. Die streitgegenständliche Zahlung sei nach § 134 InsO grundsätzlich anfechtbar. Die angefochtene Zahlung falle auch nicht unter das Bargeschäftsprivileg des § 142 InsO.

§ 142 Abs. 2 Satz 2 und Satz 3 InsO enthielten Sonderregelungen für die Gewährung von Arbeitsentgelt, welche jedoch nicht anwendbar seien, wenn eine Leistung in der Insolvenz des das Arbeitsentgelt gewährenden Dritten nach § 134 InsO (Anfechtbarkeit unentgeltlicher Leistungen) angefochten werde. Es gebe kein unabweisbares Bedürfnis, den Arbeitnehmer vor einer Schenkungsanfechtung in der Insolvenz des das Arbeitsentgelt gewährenden Dritten zu schützen. Entscheidend sei auch nicht, ob der konkrete Arbeitnehmer die Drittleistung erkannt habe oder nicht. Es komme vielmehr allein darauf an, ob ein objektiver Betrachter aus der Sicht des Arbeitnehmers habe erkennen können, dass ein Dritter leiste. Entscheidend sei die Erkennbarkeit der Drittleistung an sich. Es reiche aus, dass erkennbar sei, dass es sich nicht um eine Leistung des Schuldners handele, sondern um die eines Dritten. Anderes könne allerdings gelten, wenn unter den Beteiligten eine – auch stillschweigend mögliche – dreiseitige Vereinbarung mit der Verpflichtung zur Begleichung der konkreten Forderung zustandegekommen wäre.

BGH, Urteil vom 10. März 2022 – IX ZR 4/21

An diesem Verfahren war unsere Sozietät beteiligt.

Redaktioneller Leitsatz

Die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft als Syndikusrechtsanwalt ist zu versagen, wenn der Antragsteller überwiegend als Schlichter für eine Schlichtungsstelle tätig ist, denn die Durchführung von Schlichtungsverfahren stellt keine Rechtangelegenheit des Arbeitgebers i.S.v. § 46 Abs. 2 Satz 1, Abs. 5 Satz 1 BRAO dar.

Leitsatz

Gewährt ein Dritter dem Arbeitnehmer Arbeitsentgelt, unterfällt die Schenkungsanfechtung in der Insolvenz des Dritten nicht dem Bargeschäftsprivileg.

Arbeitsunfall

Rückgriffsanspruch des Unfallversicherers nur gegen den Unternehmer und vertretungsberechtigte Personen

Keine Inanspruchnahme weiterer Dritter möglich

§ 110 Abs. 1 SGB VII ermöglicht dem gesetzlichen Unfallversicherer im Falle eines Arbeitsunfalles den Rückgriff gegen den Unternehmer bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit des Unternehmers selbst oder einer in Ausführung der ihr zustehenden Verrichtungen handelnde vertretungsberechtigte Person. Eine Zurechnung des Verschuldens weiterer Personen ist nach Auffassung des Bundesgerichtshofs ausgeschlossen. Bereits Wortlaut und Systematik der §§ 110, 111 SGB VII zeigten, dass ein Rückgriffsanspruch des Sozialversicherungsträgers gegen den Unternehmer nur bestehen sollte, wenn dieser selbst oder durch eine in § 111 Satz 1 SGB VII genannte, in Ausführung der ihr zustehenden Verrichtungen handelnde, vertretungsberechtigte Person den Versicherungsfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt habe. Der Gesetzgeber habe von einer weitergehenden Zurechnungsnorm abgesehen. Nach dem Regelungszweck verfolgten die Vorschriften präventive und erzieherische Ziele und knüpften deshalb an ein besonders zu missbilligendes Verhalten der durch die Haftungsbeschränkung gemäß §§ 104 ff. SGB VII Begünstigten selbst oder ihrer vertretungsberechtigten Organe an.

Auch eine Verschuldenszurechnung gemäß § 278 BGB komme nicht in Betracht, da ein solches Schuldverhältnis zwischen dem gesetzlichen Unfallversicherer und dem Unternehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles nicht bestehe. Vielmehr entstehe die maßgebliche, eigenständige Rechtsbeziehung zwischen diesen Personen gemäß §§ 110 ff. SGB VII erst anlässlich des Versicherungsfalles.

BGH, Urteil vom 9. Dezember 2021 – VII ZR 170/19

Syndikusanwalt IV

Fachliche Unabhängigkeit muss gewährleistet sein

BGH zum Anstellungsvertrag eines Verbandsgeschäftsführers

Der Bundesgerichtshof hat einen zwischen einem Verband und seinem Geschäftsführer geschlossenen „Geschäftsführerdienstvertrag“ als nicht hinreichend angesehen, um eine Zulassung als Syndikusrechtsanwalt zu rechtfertigen. Ob ein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 46 Abs. 2 BRAO vorliege, könne dahinstehen, solange die fachliche Unabhängigkeit des Syndikusanwaltes entgegen § 46 Abs. 4 Satz 2 BRAO vertraglich nicht gewährleistet sei. Ein nur dienstvertraglich vereinbartes Weisungsverbot reiche hierfür nicht aus. Der Geschäftsführer einer GmbH habe gemäß § 37 Abs. 1 GmbHG die Beschränkungen einzuhalten, die 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 jeder Geschäftsführerangelegenheit zu befolgen, sofern nicht der Gesellschaftsvertrag eine abweichende Regelung enthalte. Dies gelte auch dann, wenn die Weisungen im Widerspruch zu seinem Anstellungsvertrag stünden. Damit sei seine fachliche Unabhängigkeit nicht gewährleistet.

BGH, Urteil vom 24. Oktober 2022 – AnwZ (Brfg) 33/21

Leitsatz

Ein Rückgriffsanspruch des gesetzlichen Unfallversicherers gegen den Unternehmer gemäß § 110 Abs. 1 SGB VII setzt voraus, dass der Unternehmer, dessen Haftung nach § 104 Abs. 1 Satz 1 SGB VII beschränkt ist, selbst oder durch eine in § 111 Satz 1 SGB VII genannte, in Ausführung der ihr zustehenden Verrichtungen handelnde, vertretungsberechtigte Person den Versicherungsfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat. Eine Zurechnung des Verschuldens sonstiger Personen, die den Versicherungsfall vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht haben, gemäß § 278 BGB kommt im Rahmen des Rückgriffsanspruchs gemäß § 110 Abs. 1 SGB VII nicht in Betracht.

Redaktioneller Leitsatz

Die fachliche Unabhängigkeit eines Syndikusrechtsanwaltes, der Geschäftsführer einer GmbH ist, ist nicht gewährleistet, wenn er aufgrund des Gesellschaftsvertrags Weisungen der Gesellschafterversammlung befolgen muss.

Impressum

Herausgeber:
Dr. Siegfried Menne Meyer
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 Menne Meyer
Dr. Jan-Dirk Rausch

Layout:
Matthias Meier
www.inchbyinch.de