

- 1 Zuständig für die Entschädigung ist die Arbeitsgerichtsbarkeit
- 2 Zivilgericht muss sozialrechtlichen Entscheidungsvorrang beachten
- 2 Verjährungsfrist muss taggenau berechnet werden
- 3 Nichtigkeit auch bei nachträglich abgeänderter Vereinbarung
- 3 Abweichung vom Betriebsrentengesetz möglich
- 4 Ergebnisbeteiligung und Sonderbonus als Schaden ersatzfähig
- 4 Syndikusanwalt darf an betriebsinterne Regelungen gebunden sein
- 5 BGH folgt der Rechtsprechung des BAG
- 5 Bundesagentur für Arbeit ist kein Sozialversicherungsträger
- 6 Der Rechtsanwalt als Arbeitnehmer im Zweitberuf
- 6 BGH verlangt Tätigkeit im Geringverdienerbereich

Von der Absicherung der Arbeitnehmer und von angestellten Anwälten

Ein Großteil der in diesem Newsletter dokumentierten Entscheidungen hat die Versorgung der Arbeitnehmer im Blick. Schwerpunkte sind dabei Arbeitsunfälle und die betriebliche Altersversorgung. Oft geht es dabei um die Frage, in welchem Umfang Schadensersatz zu leisten ist und welcher Rechtsträger im Ergebnis leisten muss. Aber auch Urteile zu der Thematik der Arbeitnehmertätigkeit von Rechtsanwälten stoßen auf Interesse. Der Bundesgerichtshof gibt einer Teilzeit-Arbeitnehmertätigkeit von Rechtsanwälten grundsätzlich „grünes Licht“, jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber die Wahrnehmung von anwaltlichen Tätigkeiten ausdrücklich gestattet. Auch die Tätigkeit des Syndikusanwalts wird vom Bundesgerichtshof geschützt. Gesetzliche und interne Bindungen, die allgemein gültig sind, schränken seine anwaltliche Unabhängigkeit nicht ein. Auch in diesem Jahr wünschen wir Ihnen viel Freude bei der Lektüre dieses 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.

Überlange Dauer von arbeitsgerichtlichen Verfahren

Zuständig für die Entschädigung ist die Arbeitsgerichtsbarkeit

BGH verweist ans Bundesarbeitsgericht

Aufgrund der Dauer eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens, welches im Jahre 2013 begonnen hatte und mit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts im Dezember 2016 geendet hatte, machte die Antragstellerin wegen der langen Dauer des Revisionsverfahrens einen Entschädigungsanspruch geltend und beantragte Prozesskostenhilfe. Der Bundesgerichtshof verwies die Sache an das Bundesarbeitsgericht. Bei Geltendmachung einer Entschädigung wegen Verzögerung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens auf Bundesebene sei das Bundesarbeitsgericht zuständig. Dieses trete gemäß § 9 Abs. 2 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 201 Abs. 1 Satz 2 GVG an die Stelle des Bundesgerichtshofs.

BGH, Beschluss vom 24. August 2017 – III ZA 15/17

Redaktioneller Leitsatz: Bei Geltendmachung einer Entschädigung wegen Verzögerung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens auf Bundesebene ist das Bundesarbeitsgericht zuständig.

Post aus Karlsruhe

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

das Arbeitsrecht könnte in Bewegung geraten. Arbeitgeberverbände verlangen „flexiblere Arbeitszeiten“ und meinen damit eine Abkehr von der geregelten Wochenarbeits-



zeit und damit eine längere Verfügbarkeit für den Arbeitgeber. Die eine oder andere Gewerkschaft kontert diese Vorschläge mit der Forderung

nach einer 28-Stunden-Woche. Ob es hierzu gesetzliche oder tarifvertragliche Initiativen gibt, bleibt abzuwarten. Aber auch ohne solche wegweisenden Vorhaben steht im vorliegenden Newsletter die soziale Situation von Arbeitnehmern im Mittelpunkt. Allen, die mit dem Arbeitsrecht befasst sind, bleibt zu wünschen, dass Konflikte auch ohne Inanspruchnahme der Instanzen friedlich und zur Zufriedenheit aller gelöst werden können. Dies setzt natürlich Kompromissfähigkeit voraus, welche wir am Arbeitsplatz genauso walten lassen können, wie wir sie von der großen Politik zu Recht einfordern. Für das Jahr 2018 wünsche ich Ihnen und Ihren Nächsten alles Gute, Gesundheit und beruflichen Erfolg. Weitere Informationen und Rechtsprechungsübersichten finden Sie auf unserer Internetseite www.bgh-anwalt.de.

Dr. Siegfried Mennemeyer
Rechtsanwalt beim Bundesgerichtshof
auch Fachanwalt für Arbeitsrecht

Haftungsprivilegierung bei Arbeitsunfall

Zivilgericht muss sozialrechtlichen Entscheidungsvorrang beachten

Bindungswirkung des § 108 SGB VII ist zwingend

Ein Transportunternehmen nahm ein Bedachungsunternehmen aus übergegangenem Recht seines Arbeitnehmers auf Schadensersatz in Anspruch. Der Arbeitnehmer hatte beim Herabsteigen von einer Leiter, die von Mitarbeitern der Beklagten aufgestellt worden war, einen Armbruch erlitten. Das Berufungsgericht hatte den Anspruch verneint, weil zugunsten der Mitarbeiter der Beklagten die Haftungsprivilegierung des § 106 Abs. 3 Alt. 3, § 105 Abs. 1 SGB VII eingreife. Der Bundesgerichtshof hob das Urteil auf und verwies die Sache an das Berufungsgericht zurück. Das Berufungsgericht habe die Vorschrift des § 108 SGB VII nicht beachtet. Es habe die Tatbestandsvoraussetzungen der in § 106 Abs. 3 Alt. 3 i.V.m. § 105 Abs. 1 Satz 1 SGB VII geregelten Haftungsprivilegierung für gegeben erachtet, ohne den den Unfallversicherungsträgern bzw. Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit zukommenden Vorrang hinsichtlich der Beurteilung sozialversicherungsrechtlicher Vorfragen zu beachten. Eine eigenständige Beurteilung dieser Fragen sei den Zivilgerichten grundsätzlich verwehrt. Da sie die vorrangige Entscheidungszuständigkeit der Unfallversicherungsträger bzw. der Sozialgerichte von Amts wegen zu berücksichtigen hätten, seien Feststellungen dazu, in welchem Umfang die Bindungswirkung gemäß § 108 Abs. 1 SGB VII eingetreten sei, zwingend. Die Vorschrift verfolge das Ziel, divergierende Beurteilungen zu vermeiden und eine einheitliche Bewertung der unfallversicherungsrechtlichen Kriterien zu gewährleisten. Fehle es an einer für beide Parteien unanfechtbaren Entscheidung des Unfallversicherungsträgers oder eines Sozialgerichts über das Vorliegen eines Versicherungsfalles, so sei der Rechtsstreit gemäß § 108 Abs. 2 SGB VII auszusetzen, es sei denn, die Voraussetzungen der anspruchsbegründenden Normen seien nicht erfüllt.

BGH, Urteil vom 30. Mai 2017 – VI ZR 501/16

An diesem Verfahren war unsere Sozietät beteiligt.

Regressanspruch bei Arbeitsunfall:

Verjährungsfrist muss taggenau berechnet werden

BGH entscheidet Streitfrage

Auf dem Spielplatz einer Kindertagesstätte war es zu einem Unfall gekommen, bei dem ein Kind schwere Gesundheitsschädigungen erlitt. Die Trägerin der gesetzlichen Unfallversicherung erkannte den Unfall des in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherten Kindes als Arbeitsunfall an und nahm beim Betreiber der Kindertagesstätte und dessen Angestellten Regress. Diese beriefen sich erfolgreich auf die Einrede der Verjährung. Dabei äußerte sich der Bundesgerichtshof grundsätzlich zum Lauf der Verjährungsfristen hinsichtlich des Regressanspruchs. Hiernach gelten nach § 113 Satz 1 SGB VII für die Verjährung der Ansprüche nach §§ 110 und 111 SGB VII die §§ 195, 199 Abs. 1 und 2 und § 203 BGB entsprechend mit der Maßgabe, dass die Frist von dem Tag an gerechnet werde, an dem die Leistungspflicht für den Unfallversicherungsträger bindend festgestellt oder ein entsprechendes Urteil rechtskräftig geworden sei. Es habe stets eine taggenaue Berechnung der Verjährungsfrist - unabhängig von der Kenntnis oder grob fahrlässigen Unkenntnis des Gläubigers im Sinne von § 199 Abs. 1 BGB - ab der bindenden Feststellung der Leistungspflicht zu erfolgen. Der Bundesgerichtshof entschied damit unter Berufung auf den Wortlaut und die Entstehungsgeschichte des § 113 Satz 1 SGB VII eine in der Literatur umstrittene Fragestellung.

BGH, Urteil vom 25. Juli 2017 – VI ZR 433/16

Leitsätze:

1. § 108 SGB VII räumt den Stellen, die für die Beurteilung sozialrechtlicher Fragen originär zuständig sind, hinsichtlich der Beurteilung bestimmter unfallversicherungsrechtlicher Vorfragen den Vorrang vor den Zivilgerichten ein. Diesen Vorrang haben die Zivilgerichte von Amts wegen zu berücksichtigen; er setzt der eigenen Sachprüfung - auch des Revisionsgerichts - Grenzen.
2. Dies gilt auch dann, wenn die Voraussetzungen einer sozialversicherungsrechtlichen Haftungsprivilegierung in der Person des in Anspruch genommenen Schädigers aus der uneingeschränkten Prüfungscompetenz der Zivilgerichte unterliegenden Gründen zwar nicht erfüllt sind, sich aber die Frage stellt, ob seine Haftung in Hinblick auf die Privilegierung eines weiteren Schädigers nach den Grundsätzen des gestörten Gesamtschuldverhältnisses beschränkt ist.

Leitsätze:

1. Nach § 113 Satz 1 SGB VII gelten für die Verjährung der Ansprüche nach §§ 110 und 111 SGB VII die §§ 195, 199 Abs. 1 und 2 und § 203 BGB entsprechend mit der Maßgabe, dass die Frist von dem Tag an gerechnet wird, an dem die Leistungspflicht für den Unfallversicherungsträger bindend festgestellt oder ein entsprechendes Urteil rechtskräftig geworden ist.
2. Demnach hat stets eine taggenaue Berechnung der Verjährungsfrist - unabhängig von der Kenntnis oder grob fahrlässigen Unkenntnis des Gläubigers im Sinne von § 199 Abs. 1 BGB - ab der bindenden Feststellung der Leistungspflicht zu erfolgen (Fortführung von BGH, Urteil vom 8. Dezember 2015, VI ZR 37/15, VersR 2016, 551).

Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung

Nichtigkeit auch bei nachträglich abgeänderter, zunächst legaler Vereinbarung

SchwarzArbG schützt gesetzestreue Unternehmer und Arbeitnehmer

Der Kläger und seine Ehefrau, beide Rechtsanwälte, hatten zunächst ein Angebot des Beklagten zur Verlegung eines Teppichbodens im Wohnhaus des Klägers per Telefax angenommen. Später kam man, wie die Beweisaufnahme vor dem Berufungsgericht ergab, überein, einen Teil des vereinbarten Betrages ohne Rechnung in bar zu bezahlen und für den Rest eine Rechnung über fingierte Arbeiten in einem vermieteten Wohnhaus des Klägers zu erstellen. Der Kläger erklärte wegen Mängeln den Rücktritt vom Vertrag und verlangte geleistete Zahlungen zurück. Der Bundesgerichtshof bestätigte die Klageabweisung durch das Berufungsgericht. § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG enthalte ein Verbot zum Abschluss eines Werkvertrages, wenn dieser Regelungen enthalte, die dazu dienten, dass eine Vertragspartei als Steuerpflichtige ihre sich aufgrund der nach dem Vertrag geschuldeten Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfülle. Die Nichtigkeit derartiger Werkverträge greife auch dann ein, wenn ein zunächst nicht gegen ein gesetzliches Verbot verstoßender Vertrag nachträglich so abgeändert werde, dass er nunmehr von dem Verbot des § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG erfasst werde. Durch das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz solle nicht allein der Steuerhinterziehung begegnet und damit ein fiskalischer Zweck verfolgt werden, sondern vielmehr auch die mit der Schwarzarbeit einhergehende Wettbewerbsverzerrung verhindert oder zumindest eingeschränkt werden. Das Gesetz schütze damit gesetzestreue Unternehmer und Arbeitnehmer. Diesem Ziel sei nicht dadurch gedient, Parteien, die sich nachträglich für die Durchführung eines verbotenen Geschäfts entschieden haben, dieses Vorhaben mit Rechtswirkungen im Rahmen des Erlaubten zu ermöglichen.

BGH, Urteil vom 16. März 2017 – VII ZR 197/16

Betriebliche Versorgung von Organmitgliedern einer Kapitalgesellschaft

Abweichung vom Betriebsrentengesetz möglich

Parallelität zu tarifvertraglichen Abweichungen

Der ehemalige Geschäftsführer einer GmbH klagte gegen einen Gesellschafterbeschluss, wonach seine ihm bisher monatlich gewährte betriebliche Versorgung in eine Kapitalabfindung umgewandelt werden sollte. In der mit ihm getroffenen Vereinbarung war die Anwendung des Abfindungsverbots (§ 3 BetrAVG) ausgeschlossen worden. Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs ist die Abbedingung der Vorschrift wirksam. Von den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes könne zum Nachteil von Organen einer Kapitalgesellschaft nach § 17 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG abgewichen werden, soweit auch den Tarifvertragsparteien Abweichungen erlaubt seien. Auch wenn die Regelung des § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG, wonach von den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes grundsätzlich nicht zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden könne, auch für den Kläger gelte, kämen abweichende Vereinbarungen in Betracht, soweit der Gesetzgeber sie unter Zugrundelegung eines Verhandlungsprozesses, der geeignet ist, zu angemessenen Ergebnissen zu führen, zulasse. Das Betriebsrentenrecht sei demzufolge auch für Organmitglieder insoweit abdingbar, als auch den Tarifvertragsparteien Abweichungen erlaubt seien. Von einer Verhandlungsunterlegenheit des einzelnen Organmitglieds, wie sie der Gesetzgeber bei einem Arbeitnehmer typisiert annehme, könne nicht ausgegangen werden.

BGH, Urteil vom 23. Mai 2017 – II ZR 6/16

Leitsatz:

Ein zunächst nicht gegen ein gesetzliches Verbot verstoßender Werkvertrag kann auch dann nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG, § 134 BGB nichtig sein, wenn er nachträglich so abgeändert wird, dass er nunmehr von dem Verbot des § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG erfasst wird.

Leitsatz:

Von den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes kann zum Nachteil von Organen einer Kapitalgesellschaft abgewichen werden, soweit auch den Tarifvertragsparteien Abweichungen erlaubt sind.

Bei Verkehrsunfall geschädigter Arbeitnehmer

Ergebnisbeteiligung und Sonderbonus als Schaden ersatzfähig

Normative Schadensbetrachtung erforderlich

Der Arbeitnehmer der Klägerin war bei einem Verkehrsunfall verletzt worden und trat seine Schadensersatzansprüche an die Klägerin ab. Diese zahlte dem Geschädigten eine Ergebnisbeteiligung für das Jahr 2013 und zuzüglich einen Sonderbonus. Sie verlangte vom Schädiger und dessen Haftpflichtversicherer Erstattung des rechnerisch auf die Zeit der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit des Verletzten entfallenden Teils von Ergebnisbeteiligung und Sonderbonus. Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs kommt ein Anspruch der Klägerin aus eigenem Recht des Arbeitgebers nicht in Betracht. Es fehle an der Verletzung eines der Klägerin zustehenden Rechtsguts im Sinne des § 823 Abs. 1 BGB. Insbesondere liege kein betriebsbezogener Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des Arbeitgebers vor. Die Klägerin habe aber einen Anspruch aus abgetretenem Recht ihres Arbeitnehmers. Dies folge zwar nicht aus der Differenzhypothese; Ergebnisbeteiligung und Sonderbonus seien aber nach den zur normativen Schadensbetrachtung entwickelten Grundsätzen als Schaden des Verletzten anzusehen. Ähnlich wie bei Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt handele es sich auch hier um Entgelte für die geleistete Arbeit, die zum Verdienst des Arbeitnehmers gehörten. Die Prämien hätten jedenfalls auch der Vergütung der Arbeitsleistung des Verletzten im Jahr 2013 gedient, die dieser aufgrund seiner zeitweisen Arbeitsunfähigkeit zum Teil nicht habe erbringen können. Schon aufgrund der erfolgten Abtretung sei die Klägerin auch aktivlegitimiert.

BGH, Urteil vom 22. November 2016 – VI ZR 40/16

An diesem Verfahren war unsere Sozietät beteiligt.

Rechtsanwalt als Arbeitnehmer

Syndikusanwalt darf an betriebsinterne Regelungen gebunden sein

Unabhängigkeit nicht beeinträchtigt

Die Rentenversicherungsträgerin hatte sich gegen die Zulassung eines Anwaltes als Syndikusanwalt gewandt, der einen Arbeitsvertrag mit einem Rückdeckungspool abgeschlossen hatte, in dem zahlreiche Kommunalversicherer zusammengeschlossen sind und in den kommunale Großschäden aus dem Bereich der allgemeinen Haftpflichtversicherung eingebracht werden. Bestandteil der Tätigkeitsbeschreibung des Anwaltes ist dabei die Bindung an „Verrechnungsgrundsätze und Auslegungsbeschlüsse“ des Arbeitgebers. Der Bundesgerichtshof hat die Revision gegen das abweisende Urteil des Anwaltsgerichtshofs nicht zugelassen.

Entscheidend sei die Rechtsnatur der Regelung, die der Anwalt zu beachten habe. Weisungen des Arbeitgebers in Gestalt von betriebsinternen Regelungen könnten der Unabhängigkeit seiner Tätigkeit entgegenstehen. Handele es sich hingegen um Regelungen, die nicht als Weisungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erfolgten und an die auch der Arbeitgeber des Syndikusrechtsanwalts gegenüber Dritten gebunden sei, würden die fachliche Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Tätigkeit des Syndikusanwalts nicht berührt. Dies gelte unabhängig von der Dichte und Detailliertheit der Regelungen. Sowohl das Gesetzesrecht als auch vertragliche Bestimmungen - etwa in Gestalt von allgemeinen Geschäftsbedingungen - könnten die für ein Rechtsverhältnis maßgebliche Rechtslage umfassend und detailliert regeln mit der Folge, dass für den Bearbeiter bei der rechtlichen Beurteilung nur ein geringer oder kein Spielraum verbleibe.

BGH, Beschluss vom 01. August 2017 – AnwZ (Brfg) 14/17

Leitsätze:

1. Wird ein Arbeitnehmer bei einem Unfall im Straßenverkehr verletzt, liegt darin kein betriebsbezogener Eingriff in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb des Arbeitgebers (Fortführung Senatsurteil vom 14. Oktober 2008, VI ZR 36/08, VersR 2008, 1697 .
2. Steht dem bei einem Unfall im Straßenverkehr verletzten Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung zu zahlende Ergebnisbeteiligung trotz seiner zeitweisen Arbeitsunfähigkeit ungekürzt zu, so steht dies der Annahme eines (normativen) Verdienstaufschlagschadens in Höhe des rechnerisch auf die Zeit der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit entfallenden Teils der Prämie nicht entgegen. Ob sich die Ergebnisbeteiligung arbeitsrechtlich als Entgelt im engeren Sinne, als Belohnung für die in der Vergangenheit bewiesene Betriebstreue oder als Anreiz für künftige Betriebstreue darstellt oder diese Elemente miteinander verbindet, ist schadensrechtlich grundsätzlich ohne Bedeutung (Fortführung Senatsurteil vom 7. Mai 1996, VI ZR 102/95, BGHZ 133, 1, 4 ff.).
3. Zur Aktivlegitimation des Arbeitgebers hinsichtlich des zunächst dem Arbeitnehmer zustehenden Anspruchs auf Ersatz des Verdienstaufschlagschadens.
4. Zur Berechnung des auf die Zeit der Arbeitsunfähigkeit entfallenden Teils der Prämie.

Redaktionelle Leitsätze:

1. Weisungen des Arbeitgebers in Gestalt von betriebsinternen Regelungen können der Unabhängigkeit der Tätigkeit eines Syndikusrechtsanwalts entgegenstehen.
2. Durch Regelungen, die nicht als Weisungen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erfolgen und an die auch der Arbeitgeber des Syndikusrechtsanwalts Dritten gegenüber gebunden ist, wird die fachliche Unabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Tätigkeit des Syndikusrechtsanwalts nicht berührt.

Betriebliche Altersversorgung bei Beherrschungsvertrag

BGH folgt der Rechtsprechung des BAG

Zur Darlegungslast beim „Berechnungsdurchgriff“

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat ein Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Grundsätzlich kommt es dabei auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers an. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann etwas anderes gelten, wenn eine Konzernobergesellschaft auf eine abhängige Gesellschaft, die Versorgungsschuldnerin ist, einen beherrschenden Einfluss ausüben kann. Dann kann unter Umständen auf die wirtschaftliche Lage des herrschenden Unternehmens abzustellen sein (Berechnungsdurchgriff). Dieser Auffassung hat sich der Bundesgerichtshof angeschlossen. Der Berechnungsdurchgriff erfordert allerdings die Verwirklichung der durch den Beherrschungsvertrag begründeten Gefahrenlage hinsichtlich der wirtschaftlichen Lage des Versorgungsschuldners. Es sei zunächst Aufgabe des Versorgungsempfängers darzulegen, dass die Voraussetzungen für einen Berechnungsdurchgriff vorliegen könnten. Dazu habe er das Bestehen eines Beherrschungsvertrags darzulegen und ggf. zu beweisen. Hinsichtlich der Gefahrenlage reiche die bloße Behauptung einer entsprechenden Gefahrverwirklichung aus, da die zugrunde liegenden Vorgänge regelmäßig außerhalb der Wahrnehmung des Versorgungsempfängers lägen.

BGH, Urteil vom 27. September 2016 – II ZR 57/15

Gesetzliche Unfallversicherung:

Bundesagentur für Arbeit ist kein Sozialversicherungsträger

BGH zur Auslegung des § 110 Abs. 1 Satz 1 SGB VII

Nach § 110 Abs. 1 Satz 1 SGB VII haften Personen, deren Haftung nach den §§ 104 bis 107 SGB VII beschränkt ist und die einen Versicherungsfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben, den Sozialversicherungsträgern für die infolge des Versicherungsfalles entstandenen Aufwendungen. Die Bundesagentur für Arbeit zahlte an einen Dachdecker, der sich bei einem Sturz schwer verletzt hatte, Arbeitslosengeld und Sozialversicherungsbeiträge und machte diese beim ehemaligen Arbeitgeber geltend. Der BGH verneinte den Anspruch, weil die Bundesagentur kein Sozialversicherungsträger sei und entschied damit eine in der Literatur umstrittene Frage. Die Entstehungsgeschichte der Norm lege das Verständnis nahe, dass der Begriff des Sozialversicherungsträgers im Sozialgesetzbuch in einem formellen engen, den Träger der Arbeitslosenversicherung nicht einschließenden Sinn gebraucht werde. Dies werde durch die systematische Auslegung bestätigt. Der Gesetzgeber habe mit dem Begriff „Träger der Sozialversicherung“ die Träger der Unfall-, Renten- und Krankenversicherung bezeichnen wollen. Zudem unterscheide das SGB einerseits zwischen der Sozialversicherung im formellen engen Sinn (gesetzliche Kranken-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung) und andererseits der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch und der die Arbeitslosenversicherung regelnden Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch des SGB. Der Gesetzgeber habe darüber hinaus in einer Reihe von weiteren Bestimmungen des Sozialgesetzbuchs die Bundesagentur für Arbeit den Sozialversicherungsträgern gleichgestellt und dadurch im Umkehrschluss zu erkennen gegeben, dass er sie nicht zu ihnen rechne.

BGH, Urteil vom 17. Oktober 2017 – VI ZR 477/16

An diesem Verfahren war unsere Sozietät beteiligt.

Leitsätze:

1. Das Bestehen eines Beherrschungsvertrags schafft eine Gefahrenlage für das durch § 16 Abs. 1 BetrAVG geschützte Interesse eines Versorgungsempfängers am Werterhalt laufender Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Dies rechtfertigt einen Berechnungsdurchgriff auf die wirtschaftliche Lage des herrschenden Unternehmens, wenn sich die durch den Beherrschungsvertrag für die Versorgungsempfänger begründete Gefahrenlage verwirklicht hat.
2. Der Versorgungsempfänger hat im Prozess darzulegen, dass die Voraussetzungen für einen Berechnungsdurchgriff vorliegen können. Dazu hat er das Bestehen eines Beherrschungsvertrags darzulegen und ggf. zu beweisen sowie zu behaupten, dass sich die dem Beherrschungsvertrag eigene Gefahrenlage verwirklicht hat.
3. Es ist dann Sache des Versorgungsschuldners, im Einzelnen nachvollziehbar darzulegen, dass sich die im Beherrschungsvertrag angelegte Gefahrenlage nicht verwirklicht hat. Der Versorgungsschuldner kann dazu darlegen, dass sich infolge der erteilten Weisungen des herrschenden Unternehmens die Gefahrenlage nicht verwirklicht oder seine wirtschaftliche Lage nicht maßgeblich verschlechtert haben oder dass er auch ohne Weisungen nicht leistungsfähig und damit nicht zur Anpassung der Betriebsrente verpflichtet wäre (Anschluss an BAG, 10. März 2015, 3 AZR 739/13, ZIP 2015, 1137).

Leitsatz:

Die Bundesagentur für Arbeit als Trägerin der Arbeitslosenversicherung ist nicht Sozialversicherungsträger im Sinne von § 110 Abs. 1 Satz 1 SGB VII.

BGH legt Zulässigkeitskriterien fest

Der Rechtsanwalt als Arbeitnehmer im Zweitberuf

Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich unproblematisch

Eine Rechtsanwältin hatte, zusätzlich zu ihrem Anwaltsberuf, einen Teilzeit-Arbeitsvertrag bei einer Krankenversicherung abgeschlossen. Die regelmäßige Dauer betrug 20 Stunden in der Woche an fünf Tagen. Der Arbeitgeber bestätigte ihr, dass „Sie widerruflich die Erlaubnis haben, einer Tätigkeit als Rechtsanwältin nachzugehen, und Ihnen bei Terminwahrnehmungen zugestanden wird, Ihr Gleitzeitkonto bis zu 25 Stunden in einen negativen Saldo zu bringen.“. Gleichwohl widerrief die Kammer die Anwaltszulassung. Die Klage der Anwältin hatte Erfolg. Die durch Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Freiheit der Berufswahl umfasse grundsätzlich das Recht, mehrere Berufe zu wählen und nebeneinander auszuüben. Dass die Klägerin in der Lage sei, in nennenswertem Umfang als Rechtsanwältin tätig zu werden, liege auf der Hand. Sie besitze neben ihrem Zweitberuf den für die anwaltliche Tätigkeit unentbehrlichen tatsächlichen und rechtlichen Handlungsspielraum. Die bloße Möglichkeit, dass in Ausnahmesituationen nicht koordinierbare, gleichermaßen dringliche Aufgaben aus beiden Bereichen anstünden und eine Entscheidung zugunsten der einen oder anderen Tätigkeit erforderten, reiche nicht aus, die Zulassung zu widerrufen. Die Vorlage einer nicht einseitig widerruflichen Freistellungserklärung des Arbeitgebers sei nur in Fällen erforderlich, in denen der Rechtsanwalt eine vollwertige zweitberufliche Tätigkeit ausübe. Eine Teilzeitbeschäftigung biete unproblematisch ausreichend Raum für die notwendige nicht unerhebliche anwaltliche Tätigkeit.

BGH, Urteil vom 07. November 2016 – AnwZ (Brfg) 58/14

Rente wegen voller Erwerbsminderung und Unterhaltspflicht

BGH verlangt Tätigkeit im Geringverdienerbereich

Darlegungs- und Beweislast liegt beim Unterhaltspflichtigen

Im entschiedenen Fall machte der Sohn, vertreten durch den Vater, Kindesunterhalt gegen seine Mutter geltend. Diese berief sich auf ihre 70-prozentige Schwerbehinderung, auf ihre Rente wegen voller Erwerbsminderung sowie auf Pflegeleistungen, die sie für ihre Mutter erbringe. Sie sei nicht zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in der Lage. Der Bundesgerichtshof sah dies nicht als hinreichend an. Die Darlegungs- und Beweislast für eine mangelnde oder eingeschränkte Leistungsfähigkeit trage der Unterhaltspflichtige. Dies gelte ebenfalls für ein von ihm geltend gemachtes Fehlen einer realen Beschäftigungschance. Wer sich gegenüber seiner Erwerbsobliegenheit auf eine krankheitsbedingte Einschränkung seiner Erwerbsfähigkeit berufen wolle, müsse grundsätzlich Art und Umfang der behaupteten gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Leiden angeben und darlegen, inwieweit die behaupteten gesundheitlichen Störungen sich auf die Erwerbsfähigkeit auswirkten.

Eine Rente wegen voller Erwerbsminderung setze grundsätzlich voraus, wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande zu sein, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein. Eine vollständige Unfähigkeit für sämtliche Tätigkeiten, etwa im Geringverdienerbereich, ergebe sich daraus jedoch noch nicht. Das stimme mit der vom Gesetz für Renten wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe vorgesehenen Hinzuverdienstgrenze nach § 96 a Abs. 2 Nr. 2 SGB VI (entsprechend der Geringverdienerfähigkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV; derzeit 450 €) überein.

BGH, Beschluss vom 09. November 2016 – XII ZB 227/15

Redaktionelle Leitsätze:

- 1. Im Falle eines für die anwaltliche Tätigkeit unentbehrlichen tatsächlichen und rechtlichen Handlungsspielraums ist die Ausübung eines Zweitberufs mit dem Anwaltsberuf vereinbar. Eine Teilzeitbeschäftigung mit flexibler Einteilung der Arbeitszeit bietet grundsätzlich ausreichend Raum für die notwendige nicht unerhebliche anwaltliche Tätigkeit.*
- 2. Eine nicht einseitig widerrufliche Freistellungserklärung des Arbeitgebers ist nur erforderlich, wenn der Rechtsanwalt eine vollwertige zweitberufliche Tätigkeit ausübt.*

Leitsatz:

Zum Umfang einer Erwerbsobliegenheit des Elternteils, der eine Rente wegen voller Erwerbsminderung bezieht.

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.rename.de