

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 1 | Der Schutz des Arbeitnehmers im Blickpunkt | 5 | Kostenansprüche des Betriebsrats gegen Arbeitgeber sind unpfändbar |
| 1 | Umgehungsabsicht bei Arbeitsverträgen | 5 | Ehefrau des Richters Arbeitnehmerin beim Prozessanwalt |
| 2 | BGH zur Sittenwidrigkeit einer Arbeitnehmerbürgschaft | 6 | Aufsichtsratsvorsitzender muss als Partei vernommen werden |
| 3 | Änderungen des Dienstvertrages bei GmbH-Geschäftsführer | 6 | Syndikusanwalt I: Geschäftsführer und Personalchef eines Konzerns |
| 3 | Zwischenvermietung an eigene Arbeitnehmer ist „gewerblich“ | 7 | Syndikusanwalt II: Freigestelltes Betriebsratsmitglied |
| 4 | Zu Hinweispflichten aus dem Arbeitsrecht bei sozialrechtlichem Mandat | 8 | Zuständigkeitsstreit wegen Schadensersatzklage gegen Arbeitgeber |
| 4 | Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit in der Privativsolvenz | | |

Der Schutz des Arbeitnehmers im Blickpunkt

Gleich mehrere der in Berichtszeitraum ergangenen höchstrichterlichen Entscheidungen befassen sich mit der Sicherheit und dem sozialen Schutz des Arbeitnehmers. So hat der Bundesgerichtshof entschieden, dass die Kündigungsschutzregelungen und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch bei einer Umgehungsabsicht zur Anwendung kommen. Ein Mieter, der in einer Werkswohnung seines früheren Arbeitgebers wohnt, ist mietrechtlich geschützt, wenn der ehemalige Arbeitgeber die Wohnung veräußert. Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit unterliegen nicht der Zwangsvollstreckung.

Eine Bürgschaft des Arbeitnehmers für seinen Arbeitgeber soll dagegen erst bei krasser Übeforderung des Bürgen unwirksam sein. Zudem befassen sich weitere Entscheidungen mit der Stellung des angestellten Rechtsanwalts. Interessant erscheint auch die Befangenheitskonstellation hinsichtlich eines Richters, dessen Ehefrau Angestellte eines Prozessbevollmächtigten ist. Wir wünschen Ihnen wieder viel Freude bei der Lektüre dieses Newsletters zum Arbeitsrecht und nehmen Ihre Anregungen unter newsletter@bgh-anwalt.de gerne entgegen. Mit einem Klick auf das jeweilige Aktenzeichen gelangen Sie zur Entscheidung im Volltext.

Umgehungsabsicht bei Arbeitsverträgen

Kündigungsschutz, Entgeltfortzahlung und Abgabepflicht bleiben anwendbar

Vertrag nicht nach § 134 BGB nichtig

In einem „Lizenznehmervertrag“ hatte sich der Beklagte verpflichtet, für die Klägerin, ihrerseits selbständige Maklerin, als ebenfalls selbständiger Makler tätig zu sein. Nach dem Vertrag musste der Beklagte die monatlichen Fix- und variablen Kosten für das Büro bezahlen. Die Klägerin besaß die Inkassovollmacht in Bezug auf Provisionen und Vergütungen des Lizenznehmers. Nachdem die Parteien den Vertrag einvernehmlich aufgehoben hatten, stellte die Klägerin dem Beklagten Kosten in Höhe von 3.654,81 € in Rechnung. Der Beklagte wandte ein, der Vertrag sei sittenwidrig, weil er nur „scheinselbständig“ nach außen als Makler habe auftreten können. Der Bundesgerichtshof verneinte die Nichtigkeit des Vertrages und verwies die Sache an das Berufungsgericht zurück. Ein Verstoß gegen § 134 BGB liege nicht vor.

Die Umgehung der Schutzvorschriften betreffend den Kündigungsschutz (§§ 1 ff. KSchG), die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EntgeltFG) sowie die Pflicht zur Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer (§ 28e SGB IV, § 41a EStG) führe nicht zur Nichtigkeit des Vertrags. Diese Bestimmungen fänden vielmehr unabhängig von einer möglichen Umgehungsabsicht der Vertragspartner beim Abschluss eines privatrechtlichen Vertrags Anwendung, wenn die in ihnen niedergelegten Vorausset-

Post aus Karlsruhe

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, das Arbeitsrecht wird stets von aktuellen Entwicklungen beherrscht. So wird 2019 das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts in Kraft treten. Arbeitnehmer können dann ihre Arbeitszeit für ein bis fünf Jahre



reduzieren und haben danach einen Anspruch, wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren. Auch der Mindestlohn wird

2019 nach Beschluss der Mindestlohnkommission auf 9,19 Euro brutto je Zeitstunde steigen. Gleichwohl gab es nach Erhebungen des Statistischen Bundesamts 2016 noch rund 750.000 Arbeitnehmer, die unterhalb der Mindestlohnschwelle beschäftigt waren. Die Auswirkungen der Gesetzesänderungen und Anpassungen werden wie stets die obersten Bundesgerichte erst mit zeitlichem Abstand erreichen. Dennoch ist auch in diesem Jahr aufschlussreich, dass der Bundesgerichtshof, wenn auch nicht originär mit dem Arbeitsrecht befasst, einige wegweisende Entscheidungen treffen konnte. Für die Weihnachtszeit und das Neue Jahr 2019 wünsche ich Ihnen und Ihren Angehörigen Gesundheit, erholsame Tage und Erfolg im Beruflichen wie im Privaten.

Dr. Siegfried Mennemeyer
Rechtsanwalt beim Bundesgerichtshof
auch Fachanwalt für Arbeitsrecht

zungen erfüllt seien. Ob ein Vertrag über die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit oder ein Arbeitsvertrag vorliege, sei anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Widersprüche zwischen Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, sei Letztere maßgeblich. Allerdings komme eine Sittenwidrigkeit des Franchisevertrags in Betracht, wenn wegen einer Vielzahl der den Franchisegeber einseitig begünstigenden und den Franchisenehmer benachteiligenden Bestimmungen der Franchisenehmer übermäßig in seiner wirtschaftlichen Bewegungsfreiheit beeinträchtigt und ihm hierfür kein auch nur annähernd angemessener Ausgleich gewährt werde.

BGH, Urteil vom 11. Oktober 2018 – VII ZR 298/17

BGH zur Sittenwidrigkeit einer Arbeitnehmerbürgschaft

Krasse finanzielle Überforderung des Bürgen erforderlich

In anderen Fällen Bürgschaft kraft Privatautonomie zulässig

Arbeitnehmer hatten eine unwiderrufliche, unbedingte, unbefristete und selbstschuldnerische Bürgschaft für sämtliche Darlehensrückzahlungsansprüche der Klägerin gegen den Arbeitgeber übernommen, der mit der Finanzierung von Bauvorhaben in eine wirtschaftlich schwierige Lage geraten war. Als die Darlehensgeberin ihre Rückzahlungsansprüche bei den Arbeitnehmern geltend machte, beriefen diese sich auf die Sittenwidrigkeit der Bürgschaften. Der Bundesgerichtshof war indessen anderer Auffassung: In Rechtsprechung und Literatur sei umstritten, ob Arbeitnehmerbürgschaften schon dann sittenwidrig seien, wenn dem bürgenden Arbeitnehmer kein angemessener Ausgleich für die Übernahme des wirtschaftlichen Risikos des Arbeitgebers zufließe.

Die herrschende Meinung verlange in Anlehnung an die Rechtsprechung zur Bürgschaft nahestehender Personen auch für die Fallgruppe sittenwidriger Arbeitnehmerbürgschaften das Vorliegen einer krassen finanziellen Überforderung des Bürgen. Diese Auffassung stehe im Einklang mit der bisherigen Senatsrechtsprechung. Eine private Bürgschaft werde typischerweise unentgeltlich und zur Unterstützung des Hauptschuldners in einer für diesen wirtschaftlich schwierigen Situation übernommen. Allein die Kenntnis des Gläubigers von solchen Umständen könne die Sittenwidrigkeit einer solchen Bürgschaft nicht begründen. Deshalb führe auch das naheliegende Motiv eines unentgeltlich bürgenden Arbeitnehmers, seinen Arbeitsplatz zu erhalten, für sich nicht zur Sittenwidrigkeit der Bürgschaft. Die Übernahme einer Arbeitnehmerbürgschaft könne für einen solventen Arbeitnehmer ein hinnehmbares Risiko darstellen, das sich bei wirtschaftlicher Gesundheit seines Arbeitgebers für ihn auszahlen könne. Ein solches Handeln sei von der Privatautonomie des bürgenden Arbeitnehmers gedeckt und stehe nicht in Widerspruch zu grundlegenden Wertungen der Rechts- und Sittenordnung.

BGH, Urteil vom 11. September 2018 – XI ZR 380/16

Leitsatz:

Die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften betreffend den Kündigungsschutz (§§ 1 ff. KSchG), die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EntgeltFG) sowie die Pflicht zur Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer (§ 28e SGB IV, § 41a EStG) finden unabhängig von einer möglichen Umgehungsabsicht der Vertragspartner beim Abschluss eines privatrechtlichen Vertrags Anwendung, wenn die in ihnen niedergelegten Voraussetzungen erfüllt sind, und führen nicht zur Nichtigkeit des Vertrags gemäß § 134 BGB.

Leitsatz:

Die Bürgschaft eines Arbeitnehmers für Verbindlichkeiten des Arbeitgebers ist nicht schon deswegen sittenwidrig, weil sie vom Arbeitnehmer ohne eine Gegenleistung in einer wirtschaftlichen Notlage des Arbeitgebers übernommen wird (Fortführung des Senatsurteils vom 14. Oktober 2003, XI ZR 121/02, BGHZ 156, 302 ff.).

Vertrag mit dem Geschäftsführer einer GmbH:

Für Änderungen des Dienstvertrages ist die Gesellschafterversammlung zuständig

BGH betont Annexkompetenz

In einem Rechtsstreit über ausstehende Vergütungszahlungen für den angestellten und später abberufenen Geschäftsführer einer GmbH hatte der Bundesgerichtshof die Frage zu beantworten, in wessen Zuständigkeitsbereich die Befugnis für die Änderung des Dienstvertrags mit dem Geschäftsführer fällt. Nach der Auffassung des Bundesgerichtshofs ist das zum Abschluss, zur Änderung und Beendigung des Dienstvertrags eines Geschäftsführers allein befugte Organ einer GmbH bei Fehlen abweichender Satzungsbestimmungen die Gesellschafterversammlung (sog. Annexkompetenz zu § 46 Nr. 5 GmbHG). Der Grund für diese Annexkompetenz liege darin, dass derartige Änderungen geeignet seien, in erheblicher Weise die Entscheidungen der Gesellschafter über die Organstellung des Geschäftsführers zu beeinflussen und durch diese Kompetenzzuweisung auch der Gefahr kollegialer Rücksichtnahme durch den (aktuellen) Geschäftsführer begegnet werden solle. Für die Kompetenz der Gesellschafterversammlung sowohl für die Begründung oder Beendigung des Organverhältnisses als auch des Anstellungsverhältnisses des Geschäftsführers komme es nicht auf einen engen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang zwischen Bestellung und Anstellung bzw. Abberufung und Kündigung oder Änderung an. Eine Änderung des Dienstvertrags des abberufenen Geschäftsführers falle erst dann unter die Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis des (neuen) Geschäftsführers, wenn sich das ursprüngliche Geschäftsführerdienstverhältnis nach der Abberufung in ein gewöhnliches Anstellungsverhältnis umgewandelt habe.

BGH, Urteil vom 03. Juli 2018 – II ZR 452/17

An diesem Verfahren war unsere Sozietät beteiligt.

Werkwohnungen

Zwischenvermietung an eigene Arbeitnehmer ist „gewerblich“

§ 565 BGB schützt den Endmieter

Ein Unternehmen (Beklagter zu 1) hatte in den 1970er Jahren Wohnungen erworben, um sie an ihre Arbeitnehmer weiterzuvermieten. Diese Wohnungen waren verkauft worden; der neue Eigentümer (Kläger) kündigte das Mietverhältnis gegenüber dem Beklagten zu 1 und verlangte von diesem und dem Endmieter (Beklagter zu 2), einem ehemaligen Arbeitnehmer des Beklagten zu 1, Räumung. Die Beklagten verlangten widerklagend die Feststellung, dass der Kläger als Vermieter in das Mietverhältnis mit dem Beklagten zu 2 eingetreten sei. Der Bundesgerichtshof gab den Widerklägern recht. Das Mietverhältnis sei nicht beendet worden, weil zugunsten der Beklagten § 565 BGB zum Zug komme. Nach dieser Vorschrift sei der Kläger in das Mietverhältnis zwischen den Beklagten eingetreten. Der Beklagte zu 1 habe die Wohnung „gewerblich einem Dritten zu Wohnzwecken weitervermietet“. § 565 Abs. 1 Satz 1 BGB gelte für Sachverhalte, bei denen der Eigentümer einen Zwischenmieter einschalte, der die Wohnung zu Wohnzwecken weitervermieten solle und hiermit eigene wirtschaftliche Interessen verfolge. Für die direkte Anwendung der Vorschrift reiche das eigene wirtschaftliche Interesse des Zwischenmieters aus, auch wenn es nicht auf eine Gewinnerzielung aus der Vermietung gerichtet sei. Ziel sei, für das Unternehmen Arbeitnehmer an sich zu binden und sich Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Unternehmen zu verschaffen, die ihren Arbeitnehmern keine Werkwohnungen anbieten könnten.

BGH, Urteil vom 17. Januar 2018 – VIII ZR 241/16

Leitsatz:

Zum Abschluss, zur Änderung und Beendigung des Dienstvertrags eines Geschäftsführers einer GmbH ist bei Fehlen abweichender Satzungsbestimmungen die Gesellschafterversammlung zuständig. Eine Änderung des Dienstvertrags eines abberufenen Geschäftsführers fällt erst dann unter die Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnis des (neuen) Geschäftsführers, wenn sich das ursprüngliche Geschäftsführerdienstverhältnis nach der Abberufung in ein gewöhnliches Anstellungsverhältnis umgewandelt hat.

Leitsatz:

Eine gewerbliche Weitervermietung, die eine geschäftsmäßige, auf Dauer gerichtete und mit der Absicht der Gewinnerzielung oder im eigenen wirtschaftlichen Interesse ausgeübte Vermietungstätigkeit voraussetzt, liegt auch dann vor, wenn der Zwischenvermieter die von ihm angemieteten Wohnungen an die Arbeitnehmer seines Gewerbebetriebes weitervermieten will, um diese an sich zu binden und sich Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Unternehmen zu verschaffen, die ihren Arbeitnehmern keine Werkwohnungen anbieten können; eine Gewinnerzielungsabsicht aus der Vermietung selbst ist nicht erforderlich (Bestätigung und Fortführung von BGH, Urteil vom 20. Januar 2016, VIII ZR 311/14, NJW 2016, 1086).

Anwaltshaftung:

BGH zu Hinweispflichten aus dem Arbeitsrecht bei sozialrechtlichem Mandat

Rechtsanwalt nicht ohne Weiteres zu Warnungen verpflichtet

Im entschiedenen Fall hatte die beklagte Rechtsanwältin die Klägerin gegenüber der Deutschen Rentenversicherung Bund vertreten (Widerspruch nach Ablehnung einer Erwerbsunfähigkeitsrente). In dem Verfahren forderte die Rentenversicherung die Klägerin auf, die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung prüfen zu lassen. Schließlich lehnte die Arbeitgeberin es ab, einen Teilzeitarbeitsplatz anzubieten, weil die Klägerin entgegen § 33 Abs. 3 TVöD-S nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Rentenbescheides einen Weiterbeschäftigungsantrag gestellt habe. Die Klägerin warf der Beklagten vor, sie nicht auf die Notwendigkeit dieses Antrages innerhalb der Zwei-Wochen-Frist hingewiesen zu haben. Der Bundesgerichtshof verneinte zunächst die Verletzung einer vertraglichen Hauptpflicht. Die Frist des § 33 Abs. 3 TVöD-S betreffe nicht den Rentenanspruch der Klägerin. Das Arbeitsverhältnis der Klägerin sei nicht Gegenstand des Mandats gewesen.

Die Verletzung anwaltsvertraglicher Nebenpflichten komme nach den bisherigen Feststellungen ebenfalls nicht in Betracht. Bei einem gegenständlich beschränkten Mandat könne der Rechtsanwalt zu Hinweisen und Warnungen außerhalb des Vertragsgegenstandes verpflichtet sein. Voraussetzung sei, dass die dem Mandanten drohenden Gefahren dem Anwalt bekannt oder für ihn offenkundig seien oder sich ihm bei ordnungsgemäßer Bearbeitung des Mandats aufdrängten. Kenntnisse, die für die Beratung nicht erforderlich seien, die für den Mandanten aber gleichwohl nützlich sein könnten, brauche der Anwalt nicht zu haben; er sei auch nicht verpflichtet, sie aus Anlass des Mandates zu erwerben. Das tarifvertragliche Erfordernis eines schriftlichen Weiterbeschäftigungsantrags innerhalb von zwei Wochen ab Zustellung eines Rentenbescheides über eine teilweise Erwerbsunfähigkeit gehöre nicht zum juristischen Allgemeinwissen jedes Anwalts. **BGH, Urteil vom 21. Juni 2018 – IX ZR 80/17**

Verbraucherinsolvenz:

Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit unterliegen nicht der Zwangsvollstreckung

BGH orientiert sich an § 3b EStG

Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sind im Falle der Verbraucherinsolvenz unpfändbar. Das Bundesarbeitsgericht habe mit Urteil vom 23. August 2017 (10 AZR 859/16) entschieden, dass neben Zulagen für Nacharbeit auch Zulagen für Sonntags- und Feiertagsarbeit Erschwerniszulagen im Sinne von § 850a Nr. 3 ZPO und damit im Rahmen des Üblichen unpfändbar seien. Zulagen für Schicht- und Samstagsarbeit seien dagegen der Pfändung nicht entzogen. Diese Beurteilung entspreche Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung. Die Zwangsvollstreckungsregeln dienten auch dem Interesse des Schuldners, seine Existenzgrundlage zu sichern. Dem folge der erkennende Senat. Die vom Schuldner erzielten Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit unterlägen danach als Erschwerniszulagen nach § 850a Nr. 3 ZPO insoweit nicht der Zwangsvollstreckung, als sie den Rahmen des Üblichen nicht überstiegen. Hier könne an die Regelung in § 3b EStG angeknüpft werden, wonach Zuschläge für geleistete Sonntagsarbeit bis zu 50 vom Hundert des Grundlohns und Feiertagszuschläge bis zu 125 vom Hundert des Grundlohns steuerfrei seien. Die dem Schuldner gezahlten Zuschläge für Samstagsarbeit seien dagegen entsprechend § 3b EStG nicht unpfändbar.

BGH, Beschluss vom 20. September 2018 – IX ZB 41/16

Leitsätze:

Der Rechtsanwalt ist nur dann zu Warnungen und Hinweisen außerhalb des ihm erteilten Mandats verpflichtet, wenn er die tatsächlichen und rechtlichen Gegebenheiten kannte, aus denen die dem Mandanten drohende Gefahr folgte, oder wenn diese offenkundig waren.

Darlegungs- und beweispflichtig für die tatsächlichen Voraussetzungen einer über das Mandat hinausgehenden Warn- und Hinweispflicht des rechtlichen Beraters ist der Mandant.

Leitsatz:

Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit unterliegen in den Grenzen des § 3b EStG als Erschwerniszulagen nicht der Zwangsvollstreckung. Keine Erschwerniszulagen sind Zuschläge für Samstagsarbeit (Anschluss an BAG, Urteil vom 23. August 2017, 10 AZR 859/16, NJW 2017, 3675).

Forderung eines Beratungsunternehmens gegen einen Betriebsrat

Kostenansprüche des Betriebsrats gegen Arbeitgeber sind grundsätzlich unpfändbar

Regelung erfährt jedoch Einschränkungen

Der Anspruch eines Betriebsrats aus § 40 Abs. 1 BetrVG gegen den Arbeitgeber, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen, ist nach Auffassung des Bundesgerichtshofs grundsätzlich unpfändbar. Das folge entgegen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht aus § 850a Nr. 3 ZPO, sondern aus § 851 Abs. 1 ZPO in Verbindung mit § 399 1. Fall BGB. Nach § 851 Abs. 1 ZPO sei eine Forderung nur insoweit pfändbar, als sie übertragbar sei. Der Anspruch eines Betriebsrats gegen den Arbeitgeber aus § 40 Abs. 1 BetrVG sei ein Befreiungsanspruch im Sinne von § 257 Satz 1 BGB. Soweit der Betriebsrat Rechtsgeschäfte in seinem Wirkungskreis tätige, die unter die Kostentragungslast des Arbeitgebers fielen, könne er von diesem die Befreiung von den eingegangenen Verbindlichkeiten verlangen. Ein solcher Anspruch sei nach § 399 1. Fall BGB (grundsätzlich) nicht abtretbar und deshalb nach § 851 Abs. 1 ZPO nicht pfändbar. Die Unpfändbarkeit des Anspruchs aus § 40 Abs. 1 BetrVG gelte aber nicht absolut. Die Abtretung eines Befreiungsanspruchs zugunsten des Gläubigers der eingegangenen Verbindlichkeit sei möglich, weil damit keine Inhaltsänderung des Anspruchs verbunden sei. Der Befreiungsanspruch wandelte sich dann in einen – pfändbaren – Zahlungsanspruch um. Diese Voraussetzung sei gegeben, weil die Gläubigerin Beratungsleistungen für den Schuldner erbracht habe und wegen der Vergütung der Beratungsleistungen, hinsichtlich derer dem Schuldner möglicherweise ein Befreiungsanspruch gegen die Drittschuldnerin zustehe, die Zwangsvollstreckung gegen den Schuldner in dessen angeblichen Anspruch aus § 40 Abs. 1 BetrVG betreibe.

BGH, Beschluss vom 8. November 2017 – VII ZB 9/15

Ablehnung wegen Befangenheit

Ehefrau des Richters Arbeitnehmerin beim Prozessanwalt

BGH zu § 42 Abs. 2 ZPO

Wegen Besorgnis der Befangenheit findet die Ablehnung eines Richters nur statt, wenn ein Grund vorliegt, der geeignet ist, Misstrauen gegen die Unparteilichkeit eines Richters zu rechtfertigen (§ 42 Abs. 2 ZPO). Es kommen nur objektive Gründe in Betracht, die aus der Sicht einer verständigen Prozesspartei berechnete Zweifel an der Unparteilichkeit oder der Unabhängigkeit des abgelehnten Richters aufkommen lassen. Der Bundesgerichtshof hat dies in einem Fall bejaht, in dem die Ehefrau des Vorsitzenden Richters seit vielen Jahren als Sekretärin für den Verfahrensbevollmächtigten einer Partei gearbeitet hatte.

Eine unzulässige Einflussnahme könne darin bestehen, dass der Prozessbevollmächtigte einer Partei - vermittelt über den in seiner Kanzlei tätigen Ehegatten - einem Richter rechtliche Gesichtspunkte näherbringe, die eine Entscheidung im Sinne der von ihm vertretenen Partei nahelegten, sowie darin, dass der Prozessbevollmächtigte über einen bei ihm beschäftigten Ehepartner des Richters Einfluss ausübe, um dem Richter die Bedeutung eines Prozessgewinns für das Ansehen oder den wirtschaftlichen Erfolg der Kanzlei nahezubringen. Eine solche, nicht auf der fachlichen Ebene liegende Einflussnahme könne auch durch eine langjährig als Sekretärin des prozessbevollmächtigten Einzelanwalts beschäftigte Ehefrau des Richters erfolgen. Auch die persönliche Bekanntheit von Richter und Prozessbevollmächtigtem könne zumindest verstärkend darauf hindeuten, dass eine über die Ehefrau vermittelte unzulässige Einflussnahme des Rechtsanwalts auf den Richter zu besorgen sei.

BGH, Beschluss vom 21. Juni 2018 – I ZB 58/17

Leitsätze:

Der Anspruch eines Betriebsrats aus § 40 Abs. 1 BetrVG gegen den Arbeitgeber, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen, ist grundsätzlich gemäß § 851 Abs. 1 ZPO in Verbindung mit § 399 1. Fall BGB unpfändbar (Abgrenzung zu BAG, Beschluss vom 15. Januar 1992, 7 ABR 23/90, BAGE 69, 214, 223).

Das gilt jedoch nicht für denjenigen Gläubiger des Betriebsrats, aus dessen Beauftragung durch den Betriebsrat sich der Anspruch aus § 40 Abs. 1 BetrVG gegen den Arbeitgeber ergibt.

Leitsatz:

Ein Richter kann wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt werden, wenn seine Ehegattin als Sekretärin der Rechtsanwaltskanzlei tätig ist, die den Gegner vor diesem Richter vertritt, wenn aus der Sicht einer verständigen Prozesspartei unter Berücksichtigung der Umstände die Besorgnis besteht, dass der Prozessbevollmächtigte des Gegners auf die Ehefrau und diese wiederum auf den Richter unzulässig Einfluss nimmt (Fortführung von BGH, Beschluss vom 15. März 2012, V ZB 102/11, NJW 2012, 1890).

Gehörsverletzung durch Nichtberücksichtigung eines Beweisantrages:

Aufsichtsratsvorsitzender muss als Partei vernommen werden

BGH zur Auslegung von Art. 103 Abs. 1 GG

Eine Gesellschaft hatte, vertreten durch den Aufsichtsrat, den nur kurz zuvor abgeschlossenen unbefristeten Anstellungsvertrag mit ihrem Geschäftsführer gekündigt. Im Verfahren um die Entschädigung hatte der Geschäftsführer die Vernehmung des Aufsichtsratsvorsitzenden der Gesellschaft als Partei zum Beweis beantragt, die Gesellschafterversammlung habe einen Beschluss über seinen Geschäftsführeranstellungsvertrag gefasst und den Aufsichtsrat mit der Umsetzung beauftragt. Das Berufungsgericht hatte den Beweisantrag zurückgewiesen; der Kläger habe seine Behauptung ins Blaue hinein aufgestellt. Der Bundesgerichtshof sah hierin einen Verstoß gegen das Grundrecht auf Gewährung rechtlichen Gehörs i.S.v. Art. 103 Abs. 1 GG:

Die Ablehnung eines Beweises für eine erhebliche Tatsache sei nur zulässig, wenn die unter Beweis gestellte Tatsache so ungenau bezeichnet sei, dass ihre Erheblichkeit nicht beurteilt werden könne oder wenn sie ins Blaue hinein aufgestellt worden sei, mithin aus der Luft gegriffen ist und sich deshalb als Rechtsmissbrauch darstelle. Bei der Annahme eines solchen Verhaltens sei Zurückhaltung geboten. Der Beweisführer sei grundsätzlich nicht gehindert, Tatsachen zu behaupten, über die er keine genauen Kenntnisse habe, die er aber nach Lage der Dinge für wahrscheinlich halte. Ein unzulässiger Ausforschungsbebeweis liege erst vor, wenn der Beweisführer ohne greifbare Anhaltspunkte für das Vorliegen eines bestimmten Sachverhalts willkürlich Behauptungen auf Geratewohl oder ins Blaue aufstelle. In der Regel werde ein willkürliches Handeln nur angenommen werden können, wenn jegliche tatsächlichen Anhaltspunkte fehlten. Vorliegend stehe auch der Grundsatz der Subsidiarität der Parteivernehmung (§ 445 Abs. 1 ZPO) der Beweiserhebung nicht entgegen, weil dem Kläger für die unmittelbare Beweisführung kein anderes Beweismittel zur Verfügung stehe.

BGH, Urteil vom 17. April 2018 – II ZR 277/16

Geschäftsführer und Personalchef eines Konzerns

BGH bejaht Zulassungsanspruch als Syndikusanwalt

Kriterium ist die „qualitativ und quantitativ prägende Leistung“

In einem Rechtsbeschwerdeverfahren hatte der Bundesgerichtshof sich mit der Frage zu befassen, ob ein bei einer Gesellschaft für Führungs-, Verwaltungs- und Beratungsfunktionen eines Transport- und Logistikkonzerns als Geschäftsführer und Personaldirektor beschäftigter Volljurist als Syndikusanwalt zuzulassen ist. Der Bundesgerichtshof bejahte diesen Anspruch für den zu prüfenden Einzelfall. Entscheidend sei, dass die anwaltliche Tätigkeit den Kern beziehungsweise Schwerpunkt der Tätigkeit darstelle, mithin die qualitativ und quantitativ eindeutig prägende Leistung des Rechtsanwalts sei und damit das Rechtsverhältnis durch die anwaltliche Tätigkeit beherrscht werde. Nach den in der Vorinstanz getroffenen tatsächlichen Feststellungen machten die anwaltlichen Tätigkeiten (Bearbeitung sämtlicher personalrelevanter rechtlicher Themen - u.a. Betreuung der arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten der Gesellschaft und Interessenvertretung gegenüber dem Betriebsrat) einen Großteil der ausgeübten Tätigkeit aus, die administrativen Aufgaben in der Geschäftsführung lagen nach Angaben der Gesellschaft, welche die Vorinstanz und der Bundesgerichtshof zugrunde legten, unter zehn Prozent.

BGH, Beschluss vom 18. April 2018 – AnwZ (Brfg) 20/17

Redaktioneller Leitsatz:

Die Ablehnung eines Beweises für eine erhebliche Tatsache ist nur zulässig, wenn die unter Beweis gestellte Tatsache so ungenau bezeichnet ist, dass ihre Erheblichkeit nicht beurteilt werden kann oder wenn sie ins Blaue hinein aufgestellt worden ist, mithin aus der Luft gegriffen ist und sich deshalb als Rechtsmissbrauch darstellt.

Der Beweisführer ist grundsätzlich nicht gehindert, Tatsachen zu behaupten, über die er keine genauen Kenntnisse hat, die er aber nach Lage der Dinge für wahrscheinlich hält.

Redaktioneller Leitsatz:

Ein bei einem Konzern als Geschäftsführer angestellter Volljurist, dessen qualitativ und quantitativ eindeutig prägende Leistung zu über 90 Prozent in anwaltlicher Tätigkeit besteht, ist als Syndikusanwalt zuzulassen.

Freigestelltes Betriebsratsmitglied

Zulassung als Syndikusanwalt nicht möglich

Benachteiligungsverbot greift nicht ein

In einem weiteren Verfahren hat der Bundesgerichtshof einen Anspruch auf Zulassung als Syndikusanwalt verneint. Der Beigeladene war seit 1992 als Rechtsanwalt zugelassen und arbeitete in der Gruppe „Allgemeine Leistung/BRE/Regress/Rückforderung“ seiner Arbeitgeberin, einer Krankenversicherungs-AG. Seit März 2014 war er dort Betriebsratsvorsitzender und von seiner Tätigkeit als Unternehmensjurist freigestellt. Gegen seine im Juni 2016 erfolgte Zulassung als Syndikusanwalt klagte die Rentenversicherungsträgerin und bekam Recht.

Als Syndikusrechtsanwalt könne nur derjenige zugelassen werden, dessen zum Zeitpunkt der Zulassungsentscheidung tatsächlich ausgeübte Tätigkeit den gesetzlichen Zulassungskriterien entspreche. Eine ergänzende Auslegung der §§ 46 f. BRAO dahingehend, dass nicht ausschließlich auf die zum Zeitpunkt der Zulassungsentscheidung tatsächlich ausgeübte, sondern auch auf eine vor Aufnahme des Betriebsratsamts ausgeübte Tätigkeit abgestellt werden könne, komme nicht in Betracht. Sie widerspreche dem eindeutigen Wortlaut des Gesetzes, der Gesetzessystematik und dem klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers, wonach Voraussetzung für die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt eine zum Zeitpunkt der Zulassungsentscheidung tatsächlich ausgeübte Tätigkeit sei, die den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO entspreche. Die Nichtzulassung verstoße auch nicht gegen die für Mitglieder des Betriebsrats geltende Schutzbestimmung des § 78 Satz 2 BetrVG, wonach Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden dürfen, da sich für das Betriebsratsmitglied Nachteile unmittelbar aus dem Gesetz ergäben und der Arbeitgeber beziehungsweise die außerbetriebliche Stelle lediglich einer gesetzlichen Verpflichtung nachkomme.

BGH, Urteil vom 29. Januar 2018 – AnwZ (Brgf) 12/17

Anmerkung:

Zur Frage der Zulassung von Syndikusanwältinnen und -anwälten sind im Berichtszeitraum mehrere weitere Entscheidungen ergangen, die wir nachstehend nennen. Durch einen Klick auf das Aktenzeichen gelangen Sie (wie bei allen Entscheidungen) zum Volltext.

BGH, Beschluss vom 12. März 2018 – AnwZ (Brgf) 15/17

BGH, Beschluss vom 12. März 2018 – AnwZ (Brgf) 21/17

BGH, Beschluss vom 29. Mai 2018 – AnwZ (Brgf) 22/17

BGH, Beschluss vom 29. Mai 2018 – AnwZ (Brgf) 38/17

BGH, Urteil vom 02. Juli 2018 – AnwZ (Brgf) 49/17

BGH, Urteil vom 15. Oktober 2018 – AnwZ (Brgf) 58/17

BGH, Urteil vom 15. Oktober 2018 – AnwZ (Brgf) 68/17

BGH, Beschluss vom 22. Oktober 2018 – AnwZ (Brgf) 44/18

BGH, Beschluss vom 13. November 2018 – AnwZ (Brgf) 35/18

Leitsatz:

Als Syndikusrechtsanwalt kann nicht zugelassen werden, wer zum Zeitpunkt der Zulassungsentscheidung als Betriebsrat von seiner beruflichen Tätigkeit vollständig befreit ist.

Das Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG gebietet nicht die Zulassung des freigestellten Betriebsratsmitglieds als Syndikusrechtsanwalt.

Zuständigkeitsstreit wegen Schadensersatzklage gegen Arbeitgeber

BGH betont Bindungswirkung des gerichtlichen Verweisungsbeschlusses

Durchbrechung nur bei „extremen“ Gesetzesverstößen vorstellbar

Die Klägerin hatte gegen einen Arbeitnehmer einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss hinsichtlich des Lohnanspruchs erwirkt und den Arbeitgeber wegen Verletzung seiner Auskunftspflicht nach § 840 Abs. 2 Satz 2 ZPO auf Schadensersatz verklagt. Das Arbeitsgericht verwies per Beschluss an das Amtsgericht; auch dieses verneinte seine Zuständigkeit. Nach Vorlage der Sache an den Bundesgerichtshof erklärte dieser in entsprechender Anwendung von § 36 Abs. 1 Nr. 6 ZPO das Amtsgericht für zuständig. Die Zuständigkeit ergebe sich aus der Bindungswirkung des Verweisungsbeschlusses des Arbeitsgerichts nach § 17a Abs. 2 Satz 3 GVG. Ein nach § 17a GVG ergangener Beschluss, mit dem ein Gericht den zu ihm beschrifteten Rechtsweg für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Gericht eines anderen Rechtswegs verwiesen habe, sei einer weiteren Überprüfung entzogen, sobald er unanfechtbar geworden sei. Eine Durchbrechung der Bindungswirkung komme allenfalls bei extremen Verstößen gegen die den Rechtsweg und seine Bestimmung regelnden materiell- und verfahrensrechtlichen Vorschriften in Betracht. Von einer solchen schwerwiegenden, nicht mehr hinnehmbaren Verletzung der Rechtswegordnung könne im Streitfall aber nicht gesprochen werden. Dafür gäben die Ausführungen des Arbeitsgerichts im Verweisungsbeschluss keinen Anlass.

BGH, Beschluss vom 02. Oktober 2018 - X ARZ 482/18

Redaktioneller Leitsatz:

Ein nach § 17a GVG ergangener Beschluss, mit dem ein Gericht den zu ihm beschrifteten Rechtsweg für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an das Gericht eines anderen Rechtswegs verwiesen hat, ist einer weiteren Überprüfung entzogen, sobald er unanfechtbar geworden ist. Ist das zulässige Rechtsmittel nicht eingelegt worden oder ist es erfolglos geblieben oder zurückgenommen worden, ist die Verweisung für das Gericht, an das der Rechtsstreit verwiesen worden ist, hinsichtlich des Rechtswegs gemäß § 17a Abs. 2 Satz 3 GVG bindend.

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