

- |   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| 1 | Arbeitsrecht oder kein Arbeitsrecht?   | 5 | Anwaltliche Tätigkeit mindestens 65 Prozent des Arbeitsverhältnisses  |
| 1 | AGG auf Fremdgeschäftsführer einer GmbH anwendbar  | 5 | Alleinvertretungsbefugnis nicht erforderlich –<br>summenmäßige Beschränkung der Entscheidungsbefugnis unschädlich |
| 2 | Anwendung der Grundsätze vom „fehlerhaften Arbeitsverhältnis“  | 6 | Bei Leiharbeitern arbeitsplatzbezogene Betrachtungsweise erforderlich   |
| 3 | Anwalt darf sich nicht ohne weiteres auf Angaben des Mandanten zum<br>Zugang der Kündigung verlassen | 6 | Anwalt darf nicht mit Mandantengeldern in Berührung kommen  |
| 3 | Vor Vertragsschluss kein Risikoausschluss  | 7 | Keine Erhöhung des unpfändbaren Betrags bei neuer Steuerschuld  |
| 4 | Gesellschafter-Geschäftsführer GmbH keine arbeitnehmerähnliche Person                                | 7 | Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gegeben   |

## Arbeitsrecht oder kein Arbeitsrecht?

Die Entscheidungen des Bundesgerichtshofs zum Arbeitsrecht, über die wir auch in diesem Jahr berichten können, stellen die in der Überschrift genannte Frage in ganz unterschiedlicher Weise, nicht nur bei Entscheidungen über die Rechtswegzuständigkeit. Oft geht es darum, ob dem Betroffenen der gegenüber dem allgemeinen Zivilrecht umfassendere soziale Schutz des Arbeitsrechts zukommen soll, etwa bei den Fragen, ob das AGG hinsichtlich einer möglichen Altersdiskriminierung auf den Fremdgeschäftsführer einer GmbH Anwendung finden kann oder ob bei einem Geschäftführervertrag die Grundsätze des fehlerhaften Arbeitsverhältnisses herangezogen werden können.

Ähnliche Probleme ergeben sich bei der Frage, wie Vertragsklauseln auszulegen sind, die in der Rechtsschutzversicherung die Wahrnehmung rechtlicher Interessen aus Arbeitsverhältnissen umfassen. Aber auch die Rechtsanwälte selbst stehen im Mittelpunkt. Der Bundesgerichtshof hat seine Rechtsprechung zu den Arbeitsverhältnissen von Syndikusanwälten und zum Rechtsanwalt als Arbeitnehmer nach Vermögensverfall weiter präzisiert und gibt zudem Hinweise zum Umgang mit arbeitsrechtlichen Mandaten. Wir wünschen Ihnen wie immer viel Freude bei der Lektüre des Newsletters und nehmen Ihre Anregungen unter [newsletter@bgh-anwalt.de](mailto:newsletter@bgh-anwalt.de) gerne entgegen. Mit einem Klick auf das jeweilige Aktenzeichen gelangen Sie zur Entscheidung im Volltext.

GmbH-Geschäftsführer I

## AGG auf Fremdgeschäftsführer einer GmbH anwendbar

### BGH stellt unzulässige Altersdiskriminierung fest

Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH ist jedenfalls insoweit als Arbeitnehmer im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 AGG anzusehen, wie der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes über § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG wegen der Kündigung seines Geschäftsführerdienstvertrags eröffnet ist. Dies entschied der Bundesgerichtshof im Rechtsstreit um eine Vertragsklausel, wonach mit Eintritt in das 61. Lebensjahr das Dienstverhältnis des Geschäftsführers durch eine einseitige Erklärung mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende beendet werden konnte.

Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH sei bei europarechtskonformer Auslegung der Norm jedenfalls insoweit als Arbeitnehmer im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AGG anzusehen, als bei einer Kündigung seines Geschäftsführerdienstvertrags der sachliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes über § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG eröffnet sei. Da die unionsrechtlichen Vorgaben des AGG sich nicht am Arbeitnehmerbegriff des deutschen Rechts orientierten, sei der Begriff „Arbeitnehmer“ in § 6 Abs. 1 Nr. 1

## Post aus Karlsruhe

**Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,** unter dem Namen „Forum Recht“ hat der Bund per Gesetz am 13. Mai 2019 eine bundesunmittelbare Stiftung gegründet, um in einem Kommunikations-, Informations- und Dokumentationsforum den Rechtsstaat erleb-



bar und vermittelbar zu machen. Dieses lobenswerte Ziel verfolgt das Gesetz mit einem „Sitz“ der Stiftung in Karlsruhe und einem „Stand-

ort“ in Leipzig. Und schon beginnen die Probleme: was soll wohin? Dabei geht es noch nicht einmal um Inhalte. Ein Neubau auf dem Gelände des Bundesgerichtshofs wird wegen des Eingriffs in den alten Park- und Baumbestand heftig kritisiert, Alternativstandorte vorgeschlagen. Doch das Gesetz denkt nicht an Natur und Stadtbild, sondern schreibt vor, dass das Forum „in unmittelbarer Nähe zu den Gebäuden des Bundesgerichtshofs in Karlsruhe“ errichtet „wird“, sogar der Grundstückskomplex wird genannt – ein spannender Eingriff in die kommunale Planungshoheit. Im nächsten Jahr können wir Ihnen vielleicht berichten, ob sich die Diskussion um den Neubau rechtsstaatlich gelöst hat. Für die Weihnachtstage und den bevorstehenden Jahreswechsel wünschen wir Ihnen und Ihren Nächsten Gesundheit und viel Erfolg im beruflichen Alltag. Weitere Newsletter finden Sie auf unserer Internetseite [www.bgh-anwalt.de](http://www.bgh-anwalt.de).

Dr. Siegfried Mennemeyer  
Rechtsanwalt beim Bundesgerichtshof  
auch Fachanwalt für Arbeitsrecht

AGG unter Berücksichtigung der hierzu ergangenen Rechtsprechung des EuGH unionsrechtlich auszulegen. Der deutsche Gesetzgeber habe den Begriff des Arbeitnehmers nicht definiert. Er lasse vielmehr Auslegungsspielräume offen, die unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des EuGH unionsrechtlich zu füllen seien. Die EU-Richtlinien und in ihrer Umsetzung das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz wollten einen breiten Personenkreis schützen. Dieses Ziel lasse es im Sinne des „effet utile“ zu, den Fremdgeschäftsführer einer GmbH als vor Diskriminierung durch Entlassungsbedingungen geschützten Arbeitnehmer im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG anzusehen. Die Altersgrenzen-Regelung des Dienstvertrags knüpfe an einen der in § 1 AGG genannten Gründe an, nämlich das Alter. Der Geschäftsführer werde wegen seines Alters benachteiligt, weil ein solches Kündigungsrecht gegenüber einem jüngeren Geschäftsführer nicht bestehen würde. Zwar könne eine unterschiedliche Behandlung nach § 10 AGG zulässig sein, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei. Die pauschale Behauptung betriebs- und unternehmensbezogener Interessen reiche hierfür jedoch nicht aus.

BGH, Urteil vom 26. März 2019 – II ZR 244/17

An diesem Verfahren war unsere Sozietät beteiligt.

#### GmbH-Geschäftsführer II

## Anwendung der Grundsätze vom „fehlerhaften Arbeitsverhältnis“

### Vertretungsmangel beim Abschluss des Anstellungsvertrages

Beim Abschluss des Anstellungsvertrags mit einem Geschäftsführer war eine GmbH nicht wirksam vertreten, weil der Abschluss solcher Verträge nach der Satzung dem Aufsichtsrat oblag. Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs konnte der mit diesem Vertretungsmangel geschlossene Vertrag jederzeit auch ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes aufgelöst werden. Unter sinngemäßer Heranziehung der Grundsätze zum fehlerhaften Arbeitsverhältnis sei zwar der Vertrag für die Dauer der Tätigkeit des Klägers so zu behandeln, als wäre er wirksam zustande gekommen, weil der Geschäftsführer seine Tätigkeit mit Wissen des für den Vertragsabschluss zuständigen Gesellschaftsorgans oder auch nur eines Organmitglieds aufgenommen habe.

Das Anstellungsverhältnis habe aber für die Zukunft grundsätzlich jederzeit auch ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes aufgelöst werden können. Der Vertrag könne ausnahmsweise nur dann für die Zukunft als wirksam zu behandeln sein, wenn beide Parteien ihn jahrelang als Grundlage ihrer Rechtsbeziehung betrachtet und den Geschäftsführer in seinem Handeln bestärkt hätten oder das Scheitern des Vertrags an einem förmlichen Mangel für den Geschäftsführer zu einem schlechthin untragbaren Ergebnis führen würde. Beides liege im konkreten Fall nicht vor, vielmehr habe die Weigerung des Geschäftsführers, Weisungen nachzukommen, sogar die fristlose Kündigung des Anstellungsvertrags gerechtfertigt.

BGH, Urteil vom 20. August 2019 – II ZR 121/16

#### Leitsatz:

*Der Fremdgeschäftsführer einer GmbH ist bei europarechtskonformer Auslegung jedenfalls insoweit als Arbeitnehmer im Sinne von § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AGG anzusehen, wie bei einer Kündigung seines Geschäftsführerdienstvertrags der sachliche Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes über § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG eröffnet ist.*

#### Leitsätze:

- 1. Ein unwirksamer Anstellungsvertrag eines GmbH-Geschäftsführers, der unter sinngemäßer Heranziehung der Grundsätze zum fehlerhaften Arbeitsverhältnis für die Dauer der Geschäftsführertätigkeit als wirksam zu behandeln ist, kann für die Zukunft grundsätzlich jederzeit auch ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes aufgelöst werden; der Vertrag kann ausnahmsweise für die Zukunft als wirksam zu behandeln sein, wenn beide Parteien ihn jahrelang als Grundlage ihrer Rechtsbeziehung betrachtet und die Gesellschaft den Geschäftsführer durch weitere Handlungen in seinem Vertrauen auf die Rechtsbeständigkeit des Vertrags bestärkt hat oder das Scheitern des Vertrags an einem förmlichen Mangel für den Geschäftsführer zu einem schlechthin untragbaren Ergebnis führen würde.*
- 2. In der Weigerung eines Geschäftsführers, Gesellschafterweisungen nachzukommen, liegt eine Verletzung dienstvertraglicher Pflichten, die die fristlose Kündigung des Anstellungsvertrags rechtfertigen kann.*

## Arbeitsrechtliches Mandat

## Anwalt darf sich nicht ohne weiteres auf Angaben des Mandanten zum Zugang der Kündigung verlassen

### BGH sieht Pflichtverletzung

Im entschiedenen Fall hatte die Klägerin am 22. Dezember 2011 die außerordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses erhalten. Das Kündigungsschreiben trug die Aufschrift „per Boten“ und wurde am selben Tag bei der Klägerin in den Briefkasten geworfen. Anfang Januar 2012 suchte der Ehemann der Klägerin den beklagten Rechtsanwalt auf und teilte ihm mit, das Schreiben sei der Klägerin am 23. Dezember 2011 zugestellt worden. Der Anwalt reichte die Klage (nach Deckungszusage) am 13. Januar 2012 beim Arbeitsgericht ein. Sie wurde mit der Begründung abgewiesen, die Klagefrist von drei Wochen sei abgelaufen.

Der Bundesgerichtshof bejahte einen Schadensersatzanspruch der Klägerin gegen den Rechtsanwalt. Die Pflicht des Rechtsanwalts zur richtigen und vollständigen Beratung des Mandanten setze voraus, dass er zunächst durch Befragung seines Auftraggebers den Sachverhalt kläre. Teile der Mandant insbesondere sogenannte Rechtstatsachen mit, habe der Anwalt sie durch Rückfragen in die zugrundeliegenden tatsächlichen Umstände und Vorgänge aufzulösen oder, sofern dies keine zuverlässige Klärung erwarten lasse, weitere Ermittlungen anzustellen. Die Angaben des Ehemanns der Mandantin beträfen eine Rechtstatsache über den Zugang einer Willenserklärung. Vor diesem Hintergrund habe der Rechtsanwalt die Mitteilung, das Kündigungsschreiben sei am 23. Dezember zugestellt worden, nicht ohne weiteres seinem Vorgehen zugrunde legen dürfen, da das Schreiben mit der Aufschrift „per Boten“ versehen gewesen sei, so dass auch ein früherer Zugang in Betracht gekommen sei. Falls dieser sich nicht habe ausschließen lassen, sei er verpflichtet gewesen, den sichersten Weg zu wählen und die Kündigungsschutzklage bereits am 12. Januar 2012 einzureichen. Das ungeprüfte Zugrundelegen der Mandantenangaben begründe eine Pflichtverletzung.

BGH, Urteil vom 14. Februar 2019 – IX ZR 181/17

An diesem Verfahren war unsere Sozietät beteiligt.

## Arbeitsrecht in der Rechtsschutzversicherung

## Vor Vertragsschluss kein Risikoausschluss

### BGH zu Anstellungsverträgen gesetzlicher Vertreter juristischer Personen

Die Allgemeinen Bedingungen für die Rechtsschutzversicherung (ARB 1975/2001) enthalten bezüglich der „Wahrnehmung rechtlicher Interessen aus Arbeitsverhältnissen“ die Ausschlussklausel, dass sich der Versicherungsschutz nicht auf die Wahrnehmung rechtlicher Interessen „aus Anstellungsverträgen gesetzlicher Vertreter juristischer Personen“ erstrecke. Der Kläger hatte als Angestellter einer GmbH einen Vertrag unterschrieben, wonach sein einfacher Anstellungsvertrag einvernehmlich aufgehoben und durch einen Geschäftsführer-Anstellungsvertrag ersetzt werden sollte. Zum Abschluss des Geschäftsführervertrages kam es nicht; der Kläger beauftragte eine Rechtsanwaltskanzlei mit der Wahrnehmung seiner Interessen.

Der Rechtsschutzversicherer verweigerte die Deckungszusage nach Auffassung des Bundesgerichtshofs zu Unrecht. Allgemeine Versicherungsbedingungen seien so auszulegen, wie ein durchschnittlicher, um Verständnis bemühter Versicherungsnehmer sie bei verständiger Würdigung, aufmerkamer Durchsicht und unter Berücksichtigung des

**Leitsatz:**

Zur Frage, inwieweit sich ein Rechtsanwalt auf Angaben seines Mandanten über den Zeitpunkt des Zugangs eines Kündigungsschreibens verlassen darf.

**Leitsatz:**

Der in § 4 Abs. 1 Buchst. d ARB 1975 geregelte Risikoausschluss für die Wahrnehmung rechtlicher Interessen aus Anstellungsverträgen gesetzlicher Vertreter juristischer Personen setzt voraus, dass derjenige, dessen rechtliche Interessen wahrgenommen werden, bereits gesetzlicher Vertreter einer juristischen Person geworden ist.

erkennbaren Sinnzusammenhangs verstehe. Der durchschnittliche Versicherungsnehmer verstehe unter einem Arbeitsverhältnis das Dauerschuldverhältnis zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber. Hiernach stelle die Tätigkeit des Klägers auch unter Geltung des neuen Vertrages ein bedingungsgemäßes Arbeitsverhältnis dar, weil der Kläger für die ihn beschäftigende GmbH weisungsgebunden tätig gewesen sei. Der Risikoausschluss greife nicht ein. Risikoausschlussklauseln seien nach ständiger Rechtsprechung des Senats eng und nicht weiter auszulegen, als es ihr Sinn unter Beachtung ihres wirtschaftlichen Zwecks und der gewählten Ausdrucksweise erfordere. Der Versicherungsnehmer werde annehmen, der Zweck des Risikoausschlusses sei nicht bereits dann betroffen, wenn über Rechte und Pflichten aus einem Anstellungsvertrag gestritten werde, dem lediglich die Annahme zugrunde liege, dass der Beschäftigte erst zu einem späteren Zeitpunkt gesetzlicher Vertreter einer juristischen Person werde. Denn in diesem Falle sei die generelle Befürchtung besonders hoher Rechtsverfolgungskosten nicht gerechtfertigt.

BGH, Urteil vom 06. März 2019 – IV ZR 72/18

An diesem Verfahren war unsere Sozietät beteiligt.

#### Betriebsrentengesetz

## Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH keine arbeitnehmerähnliche Person

*BGH orientiert sich an Rechtsprechung von BAG und BSG*

Der Bundesgerichtshof hatte sich mit der Frage zu befassen, ob der Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH Insolvenzschutz als Versorgungsempfänger gemäß §§ 7 Abs. 1, 17 Abs. 1 BetrAVG verlangen kann. Der Geschäftsführer war im entscheidenden Zeitraum mit zwei anderen Geschäftsführern mit je 1/6, die drei Personen insgesamt zu 50 Prozent am Gesellschaftsvermögen beteiligt.

Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs ist der Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH kein Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinne und unterfällt daher nicht § 17 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG; er ist darüber hinaus auch keine arbeitnehmerähnliche Person i.S.v. § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG.

Die Frage, ob eine 50%ige Beteiligung des Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH bzw. eine solche Beteiligung unter Zusammenrechnung von den Anteilen mehrerer Gesellschafter-Geschäftsführer § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG unterfalle, sei in der Literatur umstritten. Der weite Wortlaut des § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG sei einschränkend dahingehend auszulegen, dass in einer solchen Konstellation der Gesellschafter-Geschäftsführer keine arbeitnehmerähnliche Person sei und nicht dem Schutz des Betriebsrentengesetzes unterfalle. Das Betriebsrentengesetz sei nach Entstehungsgeschichte und Zweck wesentlich auf das Leitbild eines wirtschaftlich abhängigen und deshalb besonders schutzbedürftigen Arbeitnehmers ausgerichtet. Es gelte nicht für Personen gilt, die sowohl vermögens- wie einflussmäßig mit dem Unternehmen, für das sie arbeiteten, so stark verbunden seien, dass sie es wirtschaftlich als ihr eigenes betrachten könnten. Entscheidend sei, dass die Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH mit einer 50%igen kapitalmäßigen Beteiligung an der Gesellschaft die Beschlussfassung in der Gesellschafterversammlung blockieren könnten. Dies reiche aus, um eine hinreichende Leitungsmacht im Unternehmen anzunehmen, so dass der Gesellschafter-Geschäftsführer eine deutlich einflussreichere Stellung im Unternehmen habe als ein Arbeitnehmer. Diese Auslegung stehe auch in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeits- und des Bundessozialgerichts.

BGH, Urteil vom 01. Oktober 2019 – II ZR 386/17

#### **Leitsatz:**

*Ein Gesellschafter-Geschäftsführer einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung, der mit einem oder mehreren anderen Gesellschafter-Geschäftsführern 50 % der Geschäftsanteile hält und selbst nicht mit einem nur unbedeutenden Geschäftsanteil an der Gesellschaft beteiligt ist, ist keine arbeitnehmerähnliche Person im Sinne des § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG.*

Syndikusanwalt I

## Anwaltliche Tätigkeit muss mindestens 65 Prozent des Arbeitsverhältnisses umfassen

*BGH zur Auslegung von § 46 BRAO*

Der Bundesgerichtshof hat die Anforderungen an die anwaltliche Prägung des Arbeitsverhältnisses von Syndikusanwälten näher präzisiert. Entscheidend für die Annahme einer Prägung im Sinne des § 46 Abs. 3 BRAO sei, dass die anwaltliche Tätigkeit den Kern beziehungsweise Schwerpunkt der Tätigkeit darstelle, mithin das Arbeitsverhältnis durch die anwaltliche Tätigkeit beherrscht werde.

Bisher habe der Bundesgerichtshof die umstrittene Frage offengelassen, ob es für die Annahme einer solchen Prägung ausreiche, wenn der Arbeitnehmer die in § 46 Abs. 3 Nr. 1 bis 4 BRAO genannten Tätigkeiten zu mehr als 50 % seiner für den Arbeitgeber insgesamt geleisteten Arbeitszeit ausübe, d.h. die anwaltliche Tätigkeit die nicht-anwaltliche Tätigkeit - wenn auch nur minimal - übersteige. Ein Anteil von 65 % anwaltlicher Tätigkeit liege am unteren Rand des für eine anwaltliche Prägung des Arbeitsverhältnisses Erforderlichen. Qualitative Aspekte spielten dabei keine Rolle. Sei das Arbeitsverhältnis bereits quantitativ von der anwaltlichen Tätigkeit geprägt, könne für die qualitative Prägung regelmäßig keine andere Beurteilung gelten.

BGH, Urteil vom 30. September 2019 – AnwZ (Brfg) 63/17

Syndikusanwalt II

## Alleinvertretungsbefugnis nicht erforderlich – summenmäßige Beschränkung der Entscheidungsbefugnis unschädlich

*BGH bestätigt Anwaltszulassung*

Die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt setzt nicht voraus, dass diesem eine umfassende Alleinvertretungsbefugnis eingeräumt wird, die Grundlage für das erforderliche außenwirksame Auftreten ist. Dies entschied der Bundesgerichtshof und verwies dabei auf die Entstehungsgeschichte des § 46 Abs. 4 BRAO, wonach ein entsprechender Vorschlag aus dem Gesetzgebungsverfahren gerade nicht übernommen worden sei. Auch der Umstand, dass die Entscheidungsbefugnis einer Anwältin summenmäßig beschränkt sei und sie bei Überschreitung dieser Grenze die Weisung ihrer Abteilungsleiterin einzuholen habe, stehe ihrer Zulassung als Syndikusrechtsanwältin nicht entgegen. Die in § 46 Abs. 3 Nr. 1 bis 4 BRAO genannten, fachlich unabhängig und eigenverantwortlich auszuübenden Tätigkeiten müssten quantitativ und qualitativ den Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses darstellen. Werde die summenmäßige Grenze (im entschiedenen Fall: 50.000,00 €) nur in etwa 20 bis 30 Prozent der Fälle überschritten, sei das nicht zu beanstanden. Damit werde das Arbeitsverhältnis der Anwältin von ihrer fachlich unabhängigen, eigenverantwortlich auszuübenden Tätigkeit geprägt.

BGH, Urteil vom 14. Januar 2019 – AnwZ (Brfg) 29/17

Weitere Entscheidungen zur Zulassung von Syndikusanwälten:

BGH, Urteil vom 18. März 2019 – AnwZ (Brfg) 6/18

(Nichtzulassung wegen Elternzeit)

BGH, Beschluss vom 16. August 2019 – AnwZ (Brfg) 58/18

(Tätigkeit für Versicherungsmakler)

BGH, Beschluss vom 15. August 2019 – AnwZ (Brfg) 36/19

(Tätigkeit für Rechtsschutzversicherer)

**Leitsätze:**

1. Für die anwaltliche Prägung des Arbeitsverhältnisses ist entscheidend, dass die anwaltliche Tätigkeit den Kern oder Schwerpunkt der Tätigkeit darstellt, mithin das Arbeitsverhältnis durch die anwaltliche Tätigkeit beherrscht wird.
2. Ein Anteil von 65% anwaltlicher Tätigkeit liegt am unteren Rand des für eine anwaltliche Prägung des Arbeitsverhältnisses Erforderlichen.

**Redaktionelle Leitsätze:**

1. Eine umfassende Alleinvertretungsbefugnis ist keine Zulassungsvoraussetzung für die Tätigkeit als Syndikusanwalt.
2. Die summenmäßige Beschränkung der Entscheidungsbefugnis eines Syndikusanwalts ist unschädlich, solange das Arbeitsverhältnis von seinen fachlich unabhängigen und eigenverantwortlich auszuübenden Tätigkeiten geprägt wird.

## Mitbestimmungsgesetz

## Bei Leiharbeitern arbeitsplatzbezogene Betrachtungsweise erforderlich

### BGH zur Berechnung der Unternehmensgröße

Gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG gilt das Mitbestimmungsgesetz für Unternehmen, die in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen. Der Bundesgerichtshof hatte sich mit der Frage zu befassen, inwieweit hierzu auch Leiharbeiter zu rechnen sind. Dabei ging es um die Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 6 AÜG, wonach Leiharbeiter zu berücksichtigen sind, wenn „die Einsatzdauer sechs Monate übersteigt.“

Nach Ansicht des Bundesgerichtshof ist die Einsatzdauer nicht individuell, sondern arbeitsplatzbezogen zu verstehen. Maßgeblich sei, ob das Unternehmen während eines Jahres über die Dauer von mehr als sechs Monaten Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern besetze, unabhängig davon, ob es sich dabei um den Einsatz eines bestimmten oder wechselnder Leiharbeitnehmer handele und ob die Leiharbeitnehmer auf demselben oder auf verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt würden. Für diese Auslegung spreche der gesetzssystematische Zusammenhang und der Sinn und Zweck der Regelung. Danach bestimme sich die Anwendung des Mitbestimmungsgesetzes nach der Größe des Unternehmens, für die die abstrakte Anzahl der im Unternehmen Beschäftigten maßgeblich sei. Die persönliche Bindung beziehungsweise Eingliederung des einzelnen Leiharbeitnehmers in das Unternehmen sei dagegen für die Bestimmung seiner regelmäßigen Beschäftigtenzahl ohne Belang.

BGH, Beschluss vom 25. Juni 2019 – II ZB 21/18

## Rechtsanwalt ausnahmsweise als Arbeitnehmer nach Vermögensverfall

## Anwalt darf nicht mit Mandantengeldern in Berührung kommen

### Tätigkeit in einer Einzelkanzlei nicht möglich

Der Bundesgerichtshof hat umfassend zu den Voraussetzungen Stellung genommen, unter denen ein Rechtsanwalt trotz Vermögensverfalls ausnahmsweise in einem Arbeitsverhältnis tätig sein kann.

Beim Vermögensverfall eines Rechtsanwalts könne die Gefährdung der Rechtssuchenden nur in seltenen Ausnahmefällen verneint werden. Im Falle einer Tätigkeit als angestellter Anwalt sei zur Vermeidung einer solchen Gefährdung Mindestvoraussetzung, dass der Rechtsanwalt - im Wege der Selbstbeschränkung - seine anwaltliche Tätigkeit für eine Rechtsanwaltssozietät ausübe und mit dieser rechtlich abgesicherte Maßnahmen verabrede, die eine Gefährdung der Mandanten effektiv verhinderten. Es bedürfe immer einer ausreichend engen Überwachung, auch in Vertretungsfällen wie Urlaub oder Krankheit, damit der Rechtsanwalt nicht unkontrolliert mit Mandantengeldern in Berührung komme. Dies könne nur in einer Sozietät, nicht aber in einer Einzelkanzlei sichergestellt werden. Mit dem Arbeitgeber müsse zudem vereinbart werden, dass eine wesentliche Änderung der Vereinbarung, insbesondere ihre Beendigung, der Rechtsanwaltskammer mitgeteilt werde.

BGH, Beschluss vom 05. April 2019 – AnwZ (Brfg) 3/19

**Leitsatz:**

*Die Mindesteinsatzdauer in § 14 Abs. 2 Satz 6 AÜG ist arbeitsplatzbezogen zu verstehen. Maßgeblich ist danach, ob das Unternehmen während eines Jahres über die Dauer von mehr als sechs Monaten Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern besetzt, unabhängig davon, ob es sich dabei um den Einsatz bestimmter oder wechselnder Leiharbeitnehmer handelt und ob die Leiharbeitnehmer auf demselben oder auf verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Ist dies der Fall, sind die betreffenden Arbeitsplätze bei der Bestimmung des Schwellenwerts nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG mitzuzählen, wenn die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern über die Dauer von sechs Monaten hinaus regelmäßig erfolgt.*

**Redaktionelle Leitsätze:**

- 1. Nach Vermögensverfall darf der Rechtsanwalt eine anwaltliche Tätigkeit als Angestellter nur noch für eine Rechtsanwaltssozietät ausüben.*
- 2. Dabei bedarf es immer einer ausreichend engen tatsächlichen Überwachung, die gewährleistet, dass der Rechtsanwalt nicht unkontrolliert mit Mandantengeldern in Berührung kommt.*
- 3. Die Vereinbarung mit der Anwaltssozietät muss die Regelung enthalten, dass eine (wesentliche) Änderung der Vereinbarung, insbesondere ihre Beendigung, der Rechtsanwaltskammer mitgeteilt wird.*

Pfändbarkeit von Arbeitseinkommen

## Keine Erhöhung des unpfändbaren Betrags bei neuer Steuerschuld

*BGH zur Auslegung von § 850f ZPO*

In einem Insolvenzverfahren über sein Vermögen hatte der Schuldner die Erhöhung des unpfändbaren Betrages seines Arbeitseinkommens beantragt, um Steuern hinsichtlich seines insolvenzfreien Vermögens bezahlen zu können. Der Bundesgerichtshof hat in einer Rechtsbeschwerdeentscheidung einen solchen Anspruch verneint. Zuständig für den Antrag sei das Insolvenzgericht als besonderes Vollstreckungsgericht.

Nach § 850f Abs. 1a) ZPO könne das Insolvenzgericht dem Schuldner auf Antrag von dem nach §§ 850c, 850d ZPO pfändbaren Teil seines Arbeitseinkommens einen Teil belassen, wenn dieser nachweise, dass bei Anwendung der Pfändungsfreigrenzen der notwendige Lebensunterhalt im Sinne des Sozialrechts für sich und für die Personen, denen er Unterhalt zu gewähren habe, nicht gedeckt sei. Die Steuerschulden, die der Schuldner abtragen möchte, hätten aber keinen Einfluss auf den Betrag, der dem Schuldner für seinen Lebensunterhalt zur Verfügung stehe. Der unpfändbare Betrag sei auch nicht gemäß § 850f Abs. 1 lit. b ZPO wegen eines besonderen Bedürfnisses des Schuldners aus persönlichen oder beruflichen Gründen zu erhöhen. Hierbei handle es sich vor allem um besondere Aufwendungen des Schuldners, um seine Berufstätigkeit zu ermöglichen. Steuern, die unmittelbar abzuführen seien, würden nicht mitgerechnet.

**BGH, Beschluss vom 19. September 2019 – IX ZB 2/18**

An diesem Verfahren war unsere Sozietät beteiligt.

Klage gegen Pensionskasse

## Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gegeben

*BGH verneint Begriff der „Sozialeinrichtung“ i.S.v. § 2 Abs. 1 Nr. 4 b ArbGG*

Ein ehemaliger Arbeitnehmer hatte den BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G., eine branchenweite, unternehmensübergreifende Pensionskasse, auf Leistungen wegen Berufsunfähigkeit verklagt. Die Frage der Rechtswegzuständigkeit hatten die Instanzen unterschiedlich beurteilt. Der Bundesgerichtshof entschied, dass der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gegeben sei, da die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b) ArbGG nicht erfüllt seien.

Die Pensionskasse sei keine „Sozialeinrichtung“ im Sinne der Vorschrift. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich der Bundesgerichtshof anschließe, liege eine Sozialeinrichtung im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b) ArbGG vor, wenn eine soziale Leistung des Arbeitgebers nach allgemeinen Richtlinien aus einer abgesonderten, besonders zu verwaltenden Vermögensmasse erfolge. Die soziale Leistung müsse sich als eine solche des Arbeitgebers darstellen. Danach sei die beklagte Pensionskasse nicht als eine Sozialeinrichtung im zuständigkeitsrechtlichen Sinne zu qualifizieren, da sie nicht von einem Arbeitgeber errichtet worden sei; vielmehr würden die Leistungen der Pensionskasse aus Zahlungen mehrerer Unternehmen finanziert, die nur ihre Zugehörigkeit zur Finanzdienstleistungsbranche verbinde.

**BGH, Beschluss vom 03. April 2019 – IV ZB 17/18**

**Redaktioneller Leitsatz:**

*Eine Pensionskasse, die nicht von einem Arbeitgeber aus dessen Vermögen errichtet wurde, stellt keine Sozialeinrichtung im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b) ArbGG dar.*

**Leitsatz:**

*Die Entstehung einer Steuerschuld, welche der Schuldner begleichen möchte, ist in der Regel kein ausreichender Grund für die Erhöhung des unpfändbaren Betrages.*

**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