



- | | | | |
|---|---|---|--|
| 1 | Anwälte im Fokus der BGH-Rechtsprechung | 5 | BGH zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitslosen |
| 1 | Post aus Karlsruhe | 5 | BGH bejaht Teilrechtsfähigkeit des Betriebsrats (§ 111 S. 2 BetrVG) |
| 1 | Entzug der Fachanwaltsbezeichnung droht | 6 | Keine Zusammenrechnung bei der Berechnung pfändbaren Einkommens |
| 2 | Arbeitsverhältnis rettet Anwaltszulassung nicht | 6 | Wartezeit bei Betriebsrente der VBL verfassungsgemäß |
| 3 | Ordentlicher Rechtsweg im Falle der insolvenzrechtlichen Anfechtung | 7 | „Organ“ kann auch der Direktionsvorsitzende einer ausländischen AG sein |
| 3 | Insolvenz: Rückforderung von Gehaltszahlungen an Arbeitnehmer Dritter | 7 | Anspruch auf Erteilung einer Lohnabrechnung ist automatisch mitgepfändet |
| 4 | § 295 Abs. 2 InsO: Arbeitsverhältnis nicht ohne weiteres erforderlich | 8 | Zu welchem Betrieb gehört der Busfahrer? |
| 4 | Schädiger muss nicht nur entgangenen Verdienst, sondern auch Urlaubsgeld ersetzen | 8 | Abtretung künftiger Ansprüche ist insolvenzfest |
| | | 8 | Impressum |

Anwälte im Fokus der BGH-Rechtsprechung

Wenn ein Fachanwalt für Arbeitsrecht sich nicht fortbildet, ist dies unerfreulich und vor allem gesetzwidrig. Wenn er sich aber fortgebildet hat und die Führung der Fachanwaltsbezeichnung nur deshalb widerrufen wird, weil er den Nachweis für die Fortbildung nicht rechtzeitig geliefert hat, ist dies in jeder Hinsicht ärgerlich und wirft kein gutes Licht auf den Kollegen. Dies ist nur einer der Sachverhalte mit arbeitsrechtlichem Bezug, über die der BGH in den letzten Monaten entscheiden musste.

In einem anderen Fall ließ ein Rechtsanwalt, dessen Zulassung wegen Vermögensverfalls widerrufen worden war, sich bei seinem ehemaligen Sozius anstellen. Dies reichte jedoch nicht aus, um sich auf einen Ausnahmefall berufen zu können.

Weitere Entscheidungen befassen sich mit der Rechtswegproblematik bei arbeitsrechtlichen Forderungen im Insolvenzverfahren. Hier lässt sich die Tendenz zur Bejahung des ordentlichen Rechtswegs erkennen, sofern nicht das klassische Arbeitgeber/Arbeitnehmerverhältnis im Streit steht.

Von breiterem Interesse dürften auch die Entscheidungen zur Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens und zur Abtretbarkeit künftiger Gehaltsforderungen sein.

Wir wünschen Ihnen wieder viel Freude bei der Lektüre des Newsletters und nehmen Ihre Anregungen unter newsletter@bgh-anwalt.de gerne entgegen.

Wenn der Fachanwalt für Arbeitsrecht sich nicht fortbildet:

Entzug der Fachanwaltsbezeichnung droht

Nachweise sollten rechtzeitig geführt werden

Eine Anwaltskammer in Niedersachsen hatte bei einem Fachanwalt für Arbeitsrecht die Gestattung der Führung der Fachanwaltsbezeichnung widerrufen, weil der Rechtsanwalt in den Jahren 2009 und 2010 seiner Pflicht zur Fortbildung nicht nachgekommen sei. Tatsächlich hatte der Anwalt aber in beiden Jahren an einer Fortbildung teilgenommen, es aber versäumt, die entsprechenden Nachweise vorzulegen, was er im anwaltsgerichtlichen Verfahren nachholte.

Die Anwaltskammer hielt dies für unbeachtlich. Nach ihrer Auffassung reichte es aus, dass zum Zeitpunkt ihrer Entscheidung die Nachweise nicht vorlagen; auf einen späteren Zeitpunkt komme es nicht an. Die Anwaltskammer verfolgte ihr Begehren bis zum BGH. Dort bekam der Anwalt Recht:

Es komme nicht auf den Zeitpunkt des Nachweises an, sondern darauf, ob sich der An-

Post aus Karlsruhe

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

im Berichtszeitraum hat sich der Bundesgerichtshof wieder mit zahlreichen arbeitsrechtlichen Fragestellungen beschäftigt. Hervorzuheben sind mehrere Entscheidungen im Schnittbereich Arbeitsrecht und Insolvenzverfahren, aber auch Urteile zum Umfang der Pfändung des Anspruchs auf Lohnzahlung und zur Berechnung des Ersatzes von Urlaubsgeld bei Arbeitsunfähigkeit.

Erneut musste der Bundesgerichtshof zum Nichtabführen von Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung entscheiden, diesmal zur Frage, inwieweit der Direktionsvorsitzende einer AG ausländischen Rechts als Täter gem. § 266 a StGB in Betracht kommt. Sogar die Fortbildungspflicht eines Fachanwalts für Arbeitsrecht war Gegenstand eines BGH-Urteils.

Auf unserer Internetseite www.bgh-anwalt.de finden Sie wie weitere aktuelle Newsletter, die unsere Kanzlei zum Miet- und Wohneigentumsrecht, zum Versicherungsrecht, zum zivilen Verkehrsrecht und zum Medizinrecht erstellt hat, und die Sie gerne bestellen bzw. herunterladen können.

Dr. Siegfried Mennemeyer

Rechtsanwalt beim Bundesgerichtshof
auch Fachanwalt für Arbeitsrecht

walt im konkreten Jahr tatsächlich fortgebildet habe, denn der BGH gewann die Erkenntnis:

„Ist ein Jahr verstrichen, kann sich der Rechtsanwalt in diesem Jahr nicht mehr fortbilden.“

Der Anwalt konnte also mit der späten Einreichung der Nachweise die Führung der Fachanwaltsbezeichnung aufrecht erhalten. Dennoch habe der Anwalt, wie der BGH betonte, gegen die Beibringungspflicht des § 15 Abs. 3 FAO verstoßen, die zwar nicht zum Widerruf der Fachanwaltsbezeichnung führen dürfe, aber mit einer Rüge (§ 74 BRAO), gegebenenfalls auch mit einer anwaltsgerichtlichen Maßnahme (§§ 113 f. BRAO) geahndet werden könne.

BGH, Urteil vom 08. Mai 2013 – AnwZ (Brfg) 16/12

Vermögensverfall beim Rechtsanwalt:

Arbeitsverhältnis rettet Anwaltszulassung nicht

Gefährdung der Interessen der Rechtsuchenden besteht fort

Nach § 14 Abs. 2 Nr. 7 BRAO ist die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft zu widerrufen, „wenn der Rechtsanwalt in Vermögensverfall geraten ist, es sei denn, dass dadurch die Interessen der Rechtsuchenden nicht gefährdet sind.“ Ein Rechtsanwalt, dessen Zulassung wegen Vermögensverfalls gem. § 14 Abs. 2 Nr. 7 BRAO widerrufen worden war, versuchte sich auf den Ausnahmetatbestand zu berufen. Er hatte mit seinem früheren Sozius einen Anstellungsvertrag geschlossen, der mit dem Sohn des Klägers in Bürogemeinschaft eine Kanzlei betreibt.

Nach Ansicht des BGH reicht dies nicht aus, die Interessen der Rechtsuchenden seien vielmehr bei dieser Konstruktion gefährdet. Eine Einzelkanzlei könne - strukturell - nicht zuverlässig sicherstellen, dass die Einhaltung der Beschränkungen, denen sich der angestellte Rechtsanwalt zum Schutz der Rechtsuchenden unterworfen habe, gewährleistet sei. Hinzu komme, dass der Vertrag mit dem früheren Sozius geschlossen worden sei und eine inhaltliche Änderung der vorangegangenen offenen Zusammenarbeit nach Auflösung der Sozietät ersichtlich nicht angestrebt worden sei. Ein Verbot anderweitiger Anwaltstätigkeit enthalte der Vertrag ebenfalls nicht.

Zudem setze der Ausnahmefall voraus, dass der betroffene Rechtsanwalt eine Perspektive zur Konsolidierung seiner Vermögensverhältnisse habe. Weitgehende arbeitsvertragliche Beschränkungen zum Schutz der Rechtsuchenden seien nur schwer mit dem Berufsbild des Rechtsanwalts, wie es §§ 1 bis 3 BRAO zu Grunde liege, in Einklang zu bringen. Sie erschienen nur angesichts ihrer vorübergehenden Natur noch hinnehmbar.

Der betroffene Rechtsanwalt müsse deshalb selbst zielgerichtet, ernsthaft und planvoll die erforderlichen Schritte zur Stabilisierung seiner Vermögensverhältnisse unternommen haben. Dies konnte der BGH im entschiedenen Fall jedoch nicht feststellen.

BGH, Beschluss vom 24. Oktober 2012 – AnwZ (Brfg) 61/11

Redaktioneller Leitsatz:

→ Die Gestattung der Führung einer Fachanwaltsbezeichnung kann bei unterlassener Fortbildung widerrufen werden. Versäumt es der Fachanwalt, rechtzeitig den Nachweis der Fortbildung zu führen, kann dies mit einer Rüge oder anwaltsgerichtlichen Maßnahme geahndet werden.

Redaktioneller Leitsatz:

→ Der Vermögensverfall des Anwalts indiziert nach § 14 Abs. 2 Nr. 7 BRAO eine Gefährdung der Interessen der Rechtsuchenden. Ein Arbeitsvertrag mit einer Einzelkanzlei ist nicht geeignet, eine Ausnahme hiervon zu rechtfertigen.

Arbeitgeberbeiträge im Insolvenzverfahren:

Ordentlicher Rechtsweg im Falle der insolvenzrechtlichen Anfechtung

Kein Bezug zum Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Verhältnis

Der Insolvenzverwalter über das Vermögen eines Unternehmens hatte von einer in der Rechtsform eines Vereins geführten Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes Arbeitgeberbeiträge zurückgefordert.

Das Landgericht hatte den Rechtsstreit hierüber an das Arbeitsgericht verwiesen – zu Unrecht, wie jetzt der BGH feststellte: Der Kläger mache einen insolvenzrechtlichen Anspruch auf Rückerstattung geltend, der im Verhältnis zu Ansprüchen aus dem zugrundeliegenden Rechtsverhältnis wesensverschieden sei und eigenen Regeln folge. Der anfechtungsrechtliche Rückgewähranspruch aus § 143 InsO sei generell ein bürgerlich-rechtlicher Anspruch. Es treffe zwar zu, dass der Insolvenzverwalter „Arbeitgeber kraft Amtes sei“. Er übernehme diese Funktion jedoch ausschließlich in der Rechtsbeziehung zu den Arbeitnehmern. Bei der Erhebung von Insolvenzanfechtungsansprüchen trete der Insolvenzverwalter jedoch isoliert in die vermögensrechtliche Pflichtenstellung des Schuldners ein, ohne insoweit selbst Arbeitgeber zu werden. Daher sei der ordentliche Rechtsweg gegeben.

BGH, Beschluss vom 06. Dezember 2012 – IX ZB 84/12

Leitsatz:

→ Für die Anfechtung von Beitragszahlungen eines Arbeitgebers an eine Sozialeinrichtung des privaten Rechts ist der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gegeben.

GmbH im Insolvenzverfahren:

Ordentlicher Rechtsweg bei Rückforderung von Gehaltszahlungen an Arbeitnehmer anderer Unternehmen

BGH verneint Arbeitgeberstatus des Insolvenzverwalters

Die Schuldnerin, eine GmbH, war Alleingesellschafterin einer weiteren GmbH, die ihrerseits Arbeitgeberin des Beklagten war. Die Schuldnerin hatte dem Beklagten Gehaltszahlungen überwiesen, die der Insolvenzverwalter im Wege der Insolvenzanfechtung gemäß § 134 Abs. 1 InsO vom Beklagten zurückforderte.

In einem Rechtsbeschwerdeverfahren bejahte der BGH für diese Forderung den Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten. Der Rechtsstreit habe keine Rückforderung von Arbeitsentgelt durch den Arbeitgeber gegenüber einem seiner Arbeitnehmer zum Gegenstand, für den die Arbeitsgerichte zuständig seien. Vielmehr sei die Schuldnerin dem Beklagten mangels eines zwischen beiden bestehenden Arbeitsverhältnisses nicht zur Zahlung von Arbeitslohn verpflichtet gewesen, sondern habe die Überweisungen als Dritte erbracht (§ 267 Abs. 1 BGB). Demgemäß sei die Schuldnerin nicht die Arbeitgeberin des Beklagten gewesen.

Gegenstand der Klage sei vielmehr die Rückgewähr seitens der Schuldnerin freiwillig erbrachter, rechtlich nicht geschuldeter Zahlungen.

BGH, Beschluss vom 27. September 2012 – IX ZB 15/12

Redaktioneller Leitsatz:

→ Bei der Rückforderung des Arbeitsentgelts von Arbeitnehmern Dritter im Rahmen der Insolvenzanfechtung ist der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten gegeben.

Insolvenzverfahren eines Selbständigen:

Eingehung eines Arbeitsverhältnisses nicht ohne weiteres erforderlich

BGH stellt auf Abführungspflicht ab

Im Insolvenzverfahren über das Vermögen einer Einzelperson hatte das Insolvenzgericht dem Schuldner die Restschuldbefreiung versagt, weil der Schuldner, der als selbständiger Handelsvertreter kein hinreichendes Einkommen erzielt hatte, nicht bereit war, in ein Dienstverhältnis in seinem erlernten Beruf als Industriekaufmann einzutreten. Der Insolvenzverwalter war der Meinung, dadurch hätte der Schuldner ein im pfändbaren Bereich liegendes Nettoeinkommen in Höhe von 990 € monatlich erzielen können. Er sei verpflichtet gewesen, an der Ermittlung und Bestimmung eines aus einem angenommenen angemessenen Dienstverhältnis zu erzielenden Einkommens mitzuwirken. Insbesondere hätte er dem Insolvenzverwalter Bewerbungsunterlagen vorlegen müssen.

Der BGH war anderer Auffassung: Der Schuldner müsse nur dann etwas abführen, wenn er tatsächlich Gewinn aus seiner selbständigen Tätigkeit erzielt habe. Die Abführungspflicht sei aber der Höhe nach beschränkt gemäß dem Maßstab des § 295 Abs. 2 InsO. Liege der Gewinn aus der selbständigen Tätigkeit unterhalb des pfändbaren Betrages bei abhängiger Tätigkeit, bestehe keine Abführungspflicht. Liege das Einkommen des Schuldners aus selbständiger Tätigkeit darüber, habe er den pfändbaren Betrag aus dieser Tätigkeit an den Insolvenzverwalter abzuführen. Auskunft über etwaige Gewinne aus seiner selbständigen Tätigkeit müsse er, wenn er seiner Abführungspflicht genüge, nicht erteilen.

Die Sache wurde ans Beschwerdegericht zurückverwiesen, weil noch nicht geprüft war, ob der Schuldner in der Lage ist, aus seiner selbständigen Tätigkeit abzuführende Beträge ganz oder teilweise aufzubringen.

BGH, Beschluss vom 13. Juni 2013 – IX ZB 38/10

Schadensersatz aus Verkehrsunfall:

Schädiger muss nicht nur entgangenen Verdienst, sondern auch Urlaubsgeld ersetzen

BGH gibt Berechnungsmethode vor

In einem Haftungsprozess aufgrund eines Verkehrsunfalls machte der Arbeitgeber der Geschädigten gegen den Haftpflichtversicherer des Schädigers Ersatz des fortgezählten Bruttogehalts zuzüglich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie einen Anspruch auf Ersatz anteiligen Urlaubsentgelts geltend (§ 7 Abs. 1, § 11 Satz 1 StVG, § 115 VVG, § 6 EntgFG). Der BGH gab dem Arbeitgeber recht. Der Urlaubsanspruch der Geschädigten sei nicht verfallen, denn wenn ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen an seiner Arbeitsleistung gehindert sei, verfielen seine gesetzlichen Urlaubsansprüche aufgrund unionsrechtskonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG erst 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres. Bei der Berechnung des vom Schädiger zu erstattenden anteiligen Urlaubsentgelts sei der Gesamtjahresverdienst auf die Jahresarbeitsstage unter Abzug der Urlaubstage umzulegen. Dies habe seinen Grund darin, dass während der Urlaubszeit nicht gearbeitet werde und der Jahresverdienst daher an den restlichen Arbeitstagen zu verdienen sei. Zur Berechnung stellte der BGH in dem Urteil eine mathematische Formel auf.

**BGH, Urteil vom 13. August 2013 – VI ZR 389/12
An diesem Verfahren war unsere Kanzlei beteiligt.**

Leitsätze:

- 1. Der eine Restschuldbefreiung anstrebende Schuldner ist bei mangelndem wirtschaftlichem Erfolg seiner freigegebenen selbständigen Tätigkeit vor Aufhebung des Insolvenzverfahrens nicht verpflichtet, ein abhängiges Dienstverhältnis einzugehen.
- 2. Der Schuldner hat umfassend über seine Einnahmen aus der selbständigen Tätigkeit Auskunft zu geben, wenn er geltend macht, im Hinblick auf mangelnde Erträge keine oder wesentlich niedrigere Beträge, wie nach dem fiktiven Maßstab des § 295 Abs. 2 InsO geboten ist, an die Insolvenzmasse abführen zu können.

Leitsätze:

- 1. Verursacht der Schädiger die Arbeitsunfähigkeit des Geschädigten, so hat er nicht nur den entgangenen Verdienst aus abhängiger Arbeit, sondern grundsätzlich auch den auf den Zeitraum der unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit entfallenden Anteil des Urlaubsentgelts zu ersetzen. Dieser Anspruch geht gemäß § 6 Abs. 1 EntgFG auf den Arbeitgeber über, soweit dieser dem Geschädigten für die Zeit seiner unfallbedingten Arbeitsunfähigkeit bezahlten Urlaub gewährt hat.
- 2. Zur Berechnung des vom Schädiger zu ersetzenden Urlaubsentgelts.

Krankentagegeldversicherung:

BGH zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit eines arbeitslosen Versicherungsnehmers

Umstände des früheren Arbeitsverhältnisses müssen außer Betracht bleiben

Der Versicherte einer Krankentagegeldversicherung war an seinem Arbeitsplatz einer Mobbing-Situation ausgesetzt, wodurch er psychisch und physisch erkrankte und infolgedessen seinem bisher ausgeübten Beruf nicht mehr nachgehen konnte. Das Arbeitsverhältnis wurde zum 31. August 2008 aufgelöst. Der Kläger war dann seit dem 1. September 2008 zunächst arbeitslos und beantragte mit der Behauptung, vom 25. Januar 2009 bis zum 29. Mai 2009 erneut arbeitsunfähig erkrankt gewesen zu sein, Zahlung von Krankentagegeld.

Der BGH verneinte einen Anspruch. Besondere Umstände, die lediglich bei dem einen Arbeitgeber vorhanden gewesen seien und zur Arbeitsunfähigkeit geführt hätten, müssten bei der Beurteilung des Berufsbildes unberücksichtigt bleiben. Ansonsten würde die bei dem früheren Arbeitgeber bestehende Arbeitsunfähigkeit in die Zukunft perpetuiert, wodurch der Bezug der konkreten beruflichen Tätigkeit des Versicherungsnehmers zu dem von ihm gesuchten neuen Arbeitsplatz verloren gehe.

BGH, Beschluss vom 27. März 2013 – IV ZR 256/12

Bei Beratungsverträgen mit Unternehmen:

BGH bejaht Teilrechtsfähigkeit des Betriebsrats in den Fällen des § 111 Satz 2 BetrVG

Bei Überschreiten der Grenzen persönliche Haftung der Handelnden

Nach § 111 S. 2 BetrVG kann der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen, wenn es um Betriebsänderungen geht, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können.

Der BGH hatte sich mit der Frage zu befassen, wer in solchen Fällen Vertragspartner des Beratungsunternehmens ist und ob eine persönliche Haftung der einzelnen beauftragenden Betriebsratsmitglieder in Betracht kommt. Dabei sieht der erkennende Senat den Betriebsrat in Bezug auf Hilfsgeschäfte mit Dritten, die er im Rahmen seines gesetzlichen Wirkungskreises tätigt, das heißt insbesondere bei der Hinzuziehung von Beratern nach § 111 Satz 2 BetrVG, als partiell rechtsfähig an. Außerhalb dieses gesetzlichen Wirkungskreises könne er jedoch keine privatrechtlichen Geschäfte tätigen.

Sei die vereinbarte Beratung in ihrer konkreten Ausgestaltung für die Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats im Einzelfall nicht erforderlich und stehe ihr daher kein korrespondierender Erstattungs- oder Freistellungsanspruch des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber aus § 40 Abs. 1 BetrVG gegenüber, sei die Vereinbarung insoweit unwirksam. Eine Haftung der vertragsschließenden Personen könne sich dann aus einer entsprechenden Anwendung von § 179 BGB ergeben.

BGH, Urteil vom 25. Oktober 2012 – III ZR 266/11

Redaktioneller Leitsatz:

➔ Ist der Versicherungsnehmer einer Krankentagegeldversicherung nicht mehr an seinem alten Arbeitsplatz tätig, so müssen besondere Umstände, die nur beim früheren Arbeitgeber vorhanden waren und zur Arbeitsunfähigkeit geführt haben, bei der Beurteilung des Berufsbildes unberücksichtigt bleiben.

Leitsätze:

➔ 1. Ein Vertrag, den der Betriebsrat zu seiner Unterstützung gemäß § 111 Satz 2 BetrVG mit einem Beratungsunternehmen schließt, ist wirksam, soweit die vereinbarte Beratung zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist und der Betriebsrat daher einen Kostenerstattungs- und Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG hat. Die Grenzen des dem Betriebsrat bei der ex ante-Beurteilung der Erforderlichkeit der Beratung zustehenden Spielraums sind im Interesse der Funktions- und Handlungsfähigkeit des Betriebsrats nicht zu eng zu ziehen.

➔ 2. Der Betriebsrat kann sich im Rahmen eines solchen Vertrags zur Zahlung eines Entgelts verpflichten.

➔ 3. Betriebsratsmitglieder, die als Vertreter des Betriebsrats mit einem Beratungsunternehmen eine Beratung vereinbaren, die zur Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats gemäß § 111 BetrVG nicht erforderlich ist, können gegenüber dem Beratungsunternehmen - vorbehaltlich der Bestimmungen in § 179 Abs. 2 und 3 BGB - entsprechend § 179 BGB haften, soweit ein Vertrag zwischen dem Beratungsunternehmen und dem Betriebsrat nicht wirksam zustande gekommen ist.

Arbeitseinkommen und Arbeitslosengeld II:

Keine Zusammenrechnung bei der Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens

BGH betont Funktion der Sozialleistung

Bezieht ein Schuldner nur deshalb Arbeitslosengeld II, weil sein Arbeitseinkommen bei anderen Personen berücksichtigt wird, die mit ihm in einer Bedarfsgemeinschaft leben, so darf für die Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens das Arbeitslosengeld II mit dem Arbeitseinkommen nicht zusammengerechnet werden. Dies entschied in einem Rechtsbeschwerdenbeschluss der IX. Zivilsenat. Dem Schuldner müsse ein Betrag verbleiben, der sein Existenzminimum sichere und ihm dadurch ein menschenwürdiges Leben ermögliche.

Beziehe der Schuldner mehrere Einkünfte, verlangten diese Belange nicht, ihm den nach dem Gesetz pfändungsfreien Betrag auf jedes Einkommen zu gewähren. Er sei vielmehr ausreichend geschützt, wenn das Gesamteinkommen in Höhe des gesetzlich vorgesehenen Betrags pfändungsfrei bleibe. Im vom BGH entschiedenen Fall lebte der Schuldner mit seiner Lebensgefährtin und deren Kindern sowie einem gemeinsamen Kind zusammen und bildete mit ihnen eine Bedarfsgemeinschaft nach § 7 Abs. 3 Nr. 1, Nr. 3 Buchst. c und Nr. 4 SGB II. In Anbetracht dieses Normzwecks verbietet sich nach Auffassung des BGH die Hinzurechnung der dem Schuldner gewährten Sozialleistung zu seinem Arbeitseinkommen. Die Sozialleistung stelle sich unter diesen Umständen nicht als eigenes Einkommen dar, welches dem Schuldner zusätzlich zu seinem Arbeitseinkommen zur Verfügung stehe.

BGH, Beschluss vom 25. Oktober 2012 – IX ZB 263/11

Angestellte im Öffentlichen Dienst:

Wartezeit bei Betriebsrente der VBL verfassungsgemäß

Die Satzung der Versorgungsanstalt Bund und Länder (VBL) normiert eine Wartezeitregelung, wonach nach Versicherte, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, erst ab Eintritt des Anspruchs auf gesetzliche Rente wegen Alters einen Anspruch auf Leistungen der Zusatzversorgung erwirken. Ein im Öffentlichen Dienst beschäftigter Arzt hatte hiergegen geklagt, um die von der beklagten Versorgungsanstalt begehrtete Betriebsrente nicht erst nach Vollendung seines 65. Lebensjahres, sondern bereits mit dem (früheren) Ausscheiden aus dem Öffentlichen Dienst erhalten zu können.

Der BGH sah die entsprechende Satzungsregelung (§ 45 VBLS) jedoch als wirksam an: Gegen Art. 14 Abs. 1 GG verstoße die Regelung nicht, da dem Kläger keine entsprechende Rechtsposition eingeräumt worden sei. Ebenso verstoße die Regelung nicht gegen die allgemeinen Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit, den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) oder das von Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Recht auf freie Berufswahl, sondern bewege sich innerhalb des den Tarifvertragsparteien eröffneten Gestaltungsspielraums. Die Tarifvertragsparteien könnten die Leistungsvoraussetzungen des von ihnen vereinbarten Zusatzversorgungssystems autonom bestimmen und hielten sich dabei im verfassungsrechtlich vorgegebenen Rahmen.

BGH, Beschluss vom 18. Juli 2012 – IV ZR 62/11

Leitsatz:

→ Für die Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens ist Arbeitslosengeld II mit Arbeitseinkommen nicht zusammenzurechnen, wenn der Schuldner nur deshalb Arbeitslosengeld II erhält, weil sein Arbeitseinkommen bei anderen Personen berücksichtigt wird, die mit ihm in einer Bedarfsgemeinschaft leben.

Redaktioneller Leitsatz:

→ Die Wartezeitregelung in § 45 VBLS ist mit den Grundrechten aus Art. 3 Abs. 1, 12 Abs. 1, 14 Abs. 1 und 20 Abs. 3 GG vereinbar.

Nichtabführen von Arbeitnehmeranteilen (§ 266 a StGB):

„Organ“ kann auch der Direktionsvorsitzende einer ausländischen AG sein

BGH verlangt vom Berufungsgericht genaue Prüfung schweizerischen Rechts

In einem Schadensersatzprozess hatte sich der BGH mit der strafrechtlichen Problematik zu befassen, ob der Direktionsvorsitzende einer Aktiengesellschaft schweizerischen Rechts als „Arbeitgeber“ i.S.v. § 266 a StGB bzw. als „Organ“ i.S.v. § 14 Abs. 1 StGB in Betracht kommt. Die Klägerin machte einen Schadensersatzanspruch wegen Nichtabführens von Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung geltend (§§ 823 Abs. 2 BGB, 266 a StGB). Nach Ansicht des BGH stehe der Einordnung als Täter nicht entgegen, dass sich die - mögliche - Eigenschaft des Beklagten als Organ oder als Beauftragter auf eine ausländische Gesellschaft beziehe. Für die Strafbarkeit und damit auch die zivilrechtliche Haftung komme es entscheidend auf das Tätigkeitsbild der betreffenden Person an. Das sei nicht abhängig von dem Sitz der Gesellschaft. Zudem seien zwar nach schweizerischem Recht die Generalversammlung, der Verwaltungsrat und die Revisionsstelle die „zwingenden Organe“ einer Aktiengesellschaft. Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnisse könnten aber auf die Mitglieder einer Direktion übertragen werden. Hierzu bedürfe es weiterer Feststellungen. Zudem komme eine Haftung als „faktisches Organ“ in Betracht, wenn der Beklagte die Geschäftsführung mit Einverständnis der Gesellschafter ohne förmliche Bestellung faktisch übernommen habe, tatsächlich ausübe und gegenüber dem formellen Geschäftsführer eine überragende Stellung einnehme.

BGH, Urteil vom 11. Juni 2013 – II ZR 389/12

Bei Pfändung eines Anspruchs auf Lohnzahlung:

Anspruch auf Erteilung einer Lohnabrechnung ist automatisch mitgepfändet

Mitpfändung kann klarstellend ausgesprochen werden

Im vom BGH entschiedenen Fall hatte der Gläubiger einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss erwirkt, der sich auf angebliche Forderungen des Schuldners gegen die Drittschuldnerin auf rückständige, gegenwärtige und künftige Lohnzahlungen, Prämien, Weihnachts- und Urlaubsgeld, Abfindungen und Betriebsrenten bezog. Dem weitergehenden Antrag des Gläubigers „auf monatliche Übersendung der Lohnabrechnungen (Fax genügt)“ hatte das Amtsgericht (Vollstreckungsgericht) jedoch nicht entsprochen. Die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde des Gläubigers hatte Erfolg. Nach Auffassung des BGH sind die angeblichen Forderungen des Schuldners gegen die Drittschuldnerin auf monatliche Übersendung der Lohnabrechnungen sind zusammen mit den angeblichen Forderungen auf Lohnzahlung als Nebenrechte mitgepfändet. Die mit einer Pfändung verbundene Beschlagnahme erstreckt sich auf alle Nebenrechte, die im Falle einer Abtretung nach § 412, § 401 BGB mit auf den neuen Gläubiger übergehen; einer gesonderten Neben- oder Hilfspfändung bedürfe es dazu nicht. Bei der Lohnpfändung stelle der Anspruch auf Erteilung einer Lohnabrechnung einen solchen unselbständigen Nebenanspruch dar, wenn es der Abrechnung bedürfe, um den Anspruch auf Lohnzahlung geltend machen zu können.

BGH, Beschluss vom 19. Dezember 2012 – VII ZB 50/11

Leitsatz:

→ Dass sich die Eigenschaft des Organs oder des Beauftragten bei der Tat des § 266a StGB auf eine ausländische Gesellschaft bezieht, steht einer Einordnung als Täter nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 StGB oder § 14 Abs. 2 StGB nicht entgegen.

Leitsätze:

→ 1. Bei der Pfändung eines Anspruchs auf Lohnzahlung stellt der Anspruch auf Erteilung einer Lohnabrechnung einen unselbständigen Nebenanspruch dar, wenn es der Abrechnung bedarf, um den Anspruch auf Lohnzahlung geltend machen zu können. Wenn nicht ausgeschlossen ist, dass dem Schuldner gegen den Drittschuldner derartige Ansprüche auf Lohnabrechnung zustehen, werden diese angeblichen Ansprüche des Schuldners gegen den Drittschuldner (Arbeitgeber) bei einer Lohnpfändung mitgepfändet.

→ 2. In derartigen Fällen der Mitpfändung kann das Vollstreckungsgericht auf Antrag des Gläubigers die Mitpfändung im Pfändungs- und Überweisungsbeschluss (klarstellend) aussprechen.

Arbeitsunfall im angemieteten Werksbus:

Zu welchem Betrieb gehört der Busfahrer?

BGH zum Haftungsausschluss nach § 105 Abs. 1 Satz 1 SGB VII

Der Kläger hatte beim Ausstieg aus einem Werksbus eine Unterarmfraktur erlitten. Der Bus war von seinem Arbeitgeber für die regelmäßigen Fahrten zum Arbeitsplatz angemietet worden. Der Unfall wurde als Arbeitsunfall anerkannt und der Kläger machte seine Ansprüche gegen den Fahrer des Busses, dessen Arbeitgeber sowie den Haftpflichtversicherer geltend. Der Fahrer des Busses berief sich auf das Haftungsprivileg des § 105 Abs. 1 Satz 1 SGB VII, der bei einem Versicherungsfall von Versicherten desselben Betriebs eine Haftung nur für vorsätzliches Verhalten vorsieht.

Der BGH lehnte die Anwendung der Norm jedoch ab. Entscheidend für das Vorliegen einer betrieblichen Tätigkeit und das Eingreifen des Haftungsausschlusses sei die Verursachung des Schadensereignisses durch eine Tätigkeit des Schädigers, die ihm von dem Betrieb oder für den Betrieb, in dem sich der Unfall ereignet hat, übertragen oder von ihm im Betriebsinteresse erbracht worden sei. Diene die Tätigkeit sowohl dem Interesse des Unfallbetriebs als auch dem seines eigenen bzw. seines Stammunternehmens, könne sie dem Unfallbetrieb nur dann zugeordnet werden, wenn sie der Sache nach für diesen und nicht für das eigene Unternehmen geleistet werde. Nach diesen Grundsätzen habe der Schädiger keine betriebliche Tätigkeit für den Arbeitgeber des Klägers, sondern eine Aufgabe des selbständigen Busunternehmens wahrgenommen. Auch das unternehmensübergreifende Haftungsprivileg des § 106 Abs. 3 Fall 3 SGB VII komme dem Schädiger nicht zugute. Der Unfall habe sich nicht bei einer vorübergehenden betrieblichen Tätigkeit des Klägers und des Beklagten auf einer gemeinsamen Betriebsstätte ereignet.

**BGH, Urteil vom 30. April 2013 – VI ZR 155/12
An diesem Verfahren war unsere Kanzlei beteiligt.**

Gehaltsansprüche und Wechsel des Arbeitgebers:

Abtretung künftiger Ansprüche ist insolvenzfest

Bestimmbarkeit nach BGH ausreichend

Die beklagte Bank hatte der Schuldnerin ein Darlehen zur Finanzierung eines Fahrzeugs gewährt. Zur Sicherung aller Ansprüche aus dem Darlehensvertrag trat die Schuldnerin der Beklagten die pfändbaren Teile ihrer gegenwärtigen und zukünftigen Ansprüche auf Arbeitseinkommen gegen den jeweiligen Arbeitgeber ab. Zwei Jahre später wurde über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet; die Schuldnerin wechselte danach in ein neues Beschäftigungsverhältnis. Der Insolvenzverwalter verlangte von der Bank Rückzahlung; die Einkommensabtretung sei nach dem Arbeitsplatzwechsel der Schuldnerin nicht mehr wirksam. Diese Auffassung teilte der BGH nicht.

Die Vereinbarung über die Abtretung genüge dem verfügungsrechtlichen Bestimmtheitsgrundsatz. Es schade nicht, wenn der Drittschuldner und der Rechtsgrund zur Zeit der Abtretung noch nicht bekannt seien. Es komme nicht darauf an, dass der künftige Arbeitgeber zur Zeit der Abtretungsvereinbarung als Drittschuldner bereits bestimmbar sei; vielmehr genüge es, dass er zur Zeit des Entstehens der Lohnforderung bestimmt werden könne.

BGH, Urteil vom 18. Januar 2012 – XII ZR 178/09

Leitsatz:

→ Die Abtretung künftiger Gehaltsansprüche vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens bleibt bis zum Ablauf von zwei Jahren nach dem Ende des Monats der Verfahrenseröffnung auch insoweit wirksam, als die Ansprüche auf einem Dienstverhältnis beruhen, das erst nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens eingegangen worden ist.

Leitsätze 2 und 3:

→ Dient die Tätigkeit des Schädigers sowohl dem Interesse des Unfallbetriebs als auch dem seines eigenen bzw. seines Stammunternehmens, kann sie dem Unfallbetrieb nur dann im Sinne des § 105 Abs. 1 Satz 1 SGB VII zugeordnet werden, wenn sie der Sache nach für diesen und nicht für das eigene Unternehmen geleistet wurde.

→ Zum Begriff der gemeinsamen Betriebsstätte im Sinne des § 106 Abs. 3 Fall 3 SGB VII.

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

Herstellung:
Matthias Meier
www.remame.de