



- |   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| 1 | Notare, Fachanwälte und Schwarzarbeiter                                | 5 | Bei Schwarzarbeit gibt es (auch) keinen Wertersatz                        |
| 1 | Post aus Karlsruhe   | 5 | Deutsches Gericht muss die konkrete ausländische Rechtspraxis ermitteln   |
| 1 | Strenge Anforderungen an den Fallnachweis                              | 6 | Altersgrenze von 70 Jahren bei Notaren bleibt                             |
| 2 | BGH schickt die Akten zum Arbeitsgericht                               | 6 | Vom Wortlaut abweichende Interpretation der Bezugsrechtsklausel möglich   |
| 3 | Scharfe Kritik des BGH an der Rechtsprechung des BAG                   | 7 | Kenntnis von Unfallverhütungsvorschrift wesentlich für Verschuldensumfang |
| 3 | Versorgungsanwartschaften nur für Arbeitnehmer                         | 7 | Die Wohnung zuhause darf anteilig untervermietet werden                   |
| 4 | BGH zur Kündigungsfrist bei Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband | 8 | Nur eingeschränkte Möglichkeiten für an VBL beteiligte Unternehmen        |
| 4 | Arbeitnehmerinsolvenz und betriebliche Altersversorgung                | 8 | Impressum   |

## Notare, Fachanwälte und Schwarzarbeiter

Hinter dieser Überschrift verbirgt sich keinesfalls eine Sammelbezeichnung für viele Berufskollegen, sondern schlagwortartig eine Zusammenfassung von Entscheidungen des Bundesgerichtshofs mit Bezügen zum Arbeitsrecht im Berichtszeitraum.

So hat der BGH die Altersgrenze von 70 Jahren bei Notaren auch in Ansehung der neueren Rechtsprechung des EuGH zur Altersdiskriminierung bestätigt. Immer wieder Streit gibt es auch um die Verleihung der Bezeichnung „Fachanwalt für Arbeitsrecht“. Fälle aus dem Arbeitsförderungs- und Sozialversicherungsrecht können nach der Rechtsprechung des BGH zum Nachweis nur bedingt herangezogen werden. Schließlich ist auf die weitreichenden Konsequenzen der neuen „Schwarzarbeiter“-Rechtsprechung des BGH hinzuweisen: Werkverträge, die unter Verstoß gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz abgeschlossen wurden, sind nicht nur nichtig, sondern es findet auch kein bereicherungsrechtlicher Ausgleich statt. Damit geht der Unternehmer gänzlich leer aus.

Aufschlussreich erscheinen auch Urteile des BGH zum Bargeschäftsprivileg bei Lohnzahlungen des insolventen Arbeitgebers (mit massiver Kritik am Bundesarbeitsgericht) und zur VBL-Versicherungspflicht. Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre dieses 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.

Bezeichnung „Fachanwalt für Arbeitsrecht“:

## Strenge Anforderungen an den Fallnachweis

„Inhaltlicher Bezug zum Arbeitsrecht“ entscheidend

Ein thematisch dem Gebiet des Arbeitsförderungsrechts zuzuordnender Fall ist dann als arbeitsrechtlicher Fall im Sinne von § 5 Abs. 1 Buchst. c FAO anzuerkennen, wenn eine Frage aus den in § 10 FAO bestimmten Bereichen des Arbeitsrechts zumindest erheblich werden kann. Der BGH hat in einer Klage, die auf Verleihung der Bezeichnung „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ gerichtet war, den arbeitsrechtlichen Bezug für Fälle aus dem Arbeitsförderungs- und Sozialversicherungsrecht grundsätzlich verneint. Fälle aus den Bereichen des Arbeitsförderungs- oder Sozialversicherungsrechts wiesen nicht schon von sich aus einen arbeitsrechtlichen Schwerpunkt auf, sie seien vielmehr den mit ihm in Beziehung stehenden Nebengebieten zuzuordnen.

Anders sei es nur dann, wenn in dem Fall arbeitsrechtliche Fragen für die argumentative Auseinandersetzung (tatsächlich) eine Rolle spielten. Dazu müsse im Rahmen eines

## Post aus Karlsruhe

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

in der „Residenz des Rechts“ wird zur Zeit viel Staub aufgewirbelt. Nicht nur, dass in Karlsruhe die lang ersehnte unterirdische Straßenbahn gebaut wird, auch die Baustelle am Bundesverfassungsgericht in unmittelbarer Nähe des Schlosses ist fertiggestellt. 2,4 Kilometer Akten wurden vom Ausweichort (einer ehemaligen Kaseme) in den für 53 Millionen Euro renovierten Glasbau zurücktransportiert.

Wieviele dieser Akten wohl Elemente der Gerechtigkeit enthalten? Wir werden es nicht beurteilen können. Zu selten befasst sich das Bundesverfassungsgericht mit Verfassungsbeschwerden auch inhaltlich, die große Masse wird nicht zur Entscheidung angenommen. Und der BGH scheint dem BVerfG nachzueifern; auch seine Zulassungspraxis ist restriktiv. Umso mehr muss es unser Bemühen sein, uns im Interesse unserer Mandantschaft für einen effektiven Rechtsschutz einzusetzen, auch wenn - wie in diesem Newsletter dokumentiert - sich Gerichte wechselseitig für unzuständig erklären oder das eine Bundesgericht dem anderen eine verfassungswidrige Rechtsprechung vorwirft.



**Dr. Siegfried Mennemeyer**

Rechtsanwalt beim Bundesgerichtshof  
auch Fachanwalt für Arbeitsrecht

arbeitsförderungs- oder sozialrechtlichen Falles im maßgeblichen Referenzzeitraum eine für die juristische Bearbeitung relevante arbeitsrechtliche Frage aufgeworfen werden.

Dies sei letztlich unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu beurteilen. Im konkret entschiedenen Fall hatte die Klage Erfolg, weil der Anwalt in zulässiger Weise einige Fälle nachgemeldet hatte.

#### **BGH, Urteil vom 10. März 2014 – AnwZ (Brg) 58/12**

Arbeitsgericht und Landgericht fühlten sich beide unzuständig:

## **BGH schickt die Akten zum Arbeitsgericht**

... „im Interesse einer funktionierenden Rechtspflege“

Über einen eher skurril anmutenden Kompetenzkonflikt zwischen der allgemeinen Zivil- und der Arbeitsgerichtsbarkeit musste der BGH entscheiden. Im Ausgangsfall hatte die Antragstellerin beim Landgericht Hagen einen Antrag auf Erlass einer Einstweiligen Verfügung gestellt, mit der dem Antragsgegner verschiedene Äußerungen in Bezug auf das Unternehmen der Antragstellerin verboten werden sollten. Der Antragsgegner war bis Ende August 2013 bei der Antragstellerin angestellt.

Das Landgericht verwies den Rechtsstreit per Beschluss an das Arbeitsgericht Hagen. Dieses weigerte sich jedoch, sich mit der Sache zu befassen, und verwies darauf, dass vor der Verweisung der Antragsgegner nicht angehört worden sei. Der Verweisungsbeschluss sei nicht bindend. Das Landgericht, welches das Verfahren auf diese Weise wieder zurückbekommen hatte, legte die Sache zur Bestimmung des zulässigen Rechtswegs dem BGH vor.

Dieser bestimmte in entsprechender Anwendung des § 36 Abs. 1 Nr. 6 ZPO das Arbeitsgericht Hagen als zuständiges Gericht. Dessen Zuständigkeit ergebe sich jedenfalls aus der Bindungswirkung des ursprünglichen Beschlusses des Landgerichts nach § 17a Abs. 2 Satz 3 GVG.

Ein nach § 17a GVG ergangener Beschluss, mit dem ein Gericht den zu ihm beschrittenen 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. Dem stehe nicht entgegen, dass der Antragsgegner vor Erlass des Verweisungsbeschlusses entgegen § 17a Abs. 2 Satz 1 GVG nicht angehört worden sei. Nicht das Gericht, an das verwiesen werde, sondern die Parteien würden durch diese Vorschrift geschützt.

#### **BGH, Beschluss vom 18. Dezember 2013 – X ARZ 584/13**

#### **Leitsatz:**

→ Fallbearbeitungen aus dem Sozialversicherungs- und Arbeitsförderungsrecht genügen nur dann für den Erwerb der erforderlichen besonderen praktischen Erfahrungen im Fachgebiet „Arbeitsrecht“, wenn die Fälle einen konkret darzulegenden arbeitsrechtlichen Bezug aufweisen (Fortführung von Senatsbeschluss vom 25. Februar 2008, AnwZ (B) 17/07)

#### **Redaktioneller Leitsatz:**

→ Ein nach § 17a GVG ergangener Beschluss, mit dem ein Gericht den zu ihm beschrittenen 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.

„Bargeschäftsprivileg“ bei Lohnzahlungen des insolventen Arbeitgebers:

## Scharfe Kritik des BGH an der Rechtsprechung des BAG

*BAG-Rechtsprechung „mit der Bindung an Recht und Gesetz nicht vereinbar“*

Unter dem Gesichtspunkt des Bargeschäfts (§ 142 InsO) werden Leistungen der Insolvenzanfechtung entzogen, für die unmittelbar eine gleichwertige Gegenleistung in das Schuldnervermögen gelangt ist.

Über die Frage, für welchen Zeitraum „Unmittelbarkeit“ zu bejahen ist, schwelt seit längerem ein Streit in Literatur und Rechtsprechung. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt ein Bargeschäft vor, wenn der Arbeitgeber in der Krise Arbeitsentgelt für Arbeitsleistungen zahlt, die der Arbeitnehmer in den vorhergehenden drei Monaten erbracht hat.

Der BGH widersprach nun dem BAG und bejahte den erforderlichen Unmittelbarkeitszusammenhang lediglich dann, wenn im Falle einer monatlichen Vorleistungspflicht des Arbeitnehmers die Entgeltzahlung innerhalb von 30 Tagen nach Fälligkeit vorgenommen wird. Die gegenteilige Auffassung des BAG werde dem Gesetzeszweck des § 142 InsO „schon im Ansatz“ nicht gerecht, begünstige den Arbeitnehmer einseitig und sei mit der Bindung der Gerichte an Recht und Gesetz (Art. 20 Abs. 3 GG) nicht vereinbar. Das BAG setze sich aus sozialpolitischen Gründen über die Schranken richterlicher Rechtsfortbildung hinweg. Es sei nicht Aufgabe der Gläubigergemeinschaft, sondern des Staates, etwaige durch eine Insolvenz zu Lasten bestimmter Gläubiger hervorgerufene unzumutbare Härten auszugleichen.

**BGH, Urteil vom 10. Juli 2014 – IX ZR 192/13**

Betriebliche Altersversorgung:

## Versorgungsanwartschaften nur für Arbeitnehmer

*GmbH-Geschäftsführer bekommt keine Betriebsrente*

Der BGH hatte sich mit der Frage zu befassen, ob einem GmbH-Geschäftsführer Versorgungsansprüche nach dem BetrAVG zustehen können. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts hatte der Geschäftsführer, der über eine Versorgungszusage der insolvent gewordenen Komplementär-GmbH verfügte, ab dem 31. Dezember 1988 aufgrund der konkreten Ausgestaltung der Gesellschaftsverhältnisse in der GmbH und in der KG eine ausschlaggebende unternehmerische Leitungsmacht inne.

Damit sei er aus dem Schutzbereich des Betriebsrentengesetzes herausgefallen. Personen, die selbst Unternehmer sind, sollen nach Auffassung des BGH den Schutz des BetrAVG nicht genießen. Es entspreche der ganz überwiegenden Meinung im Schrifttum, dass Versorgungsanwartschaften nur durch Zeiten als Arbeitnehmer und nicht durch solche als Unternehmer erworben werden könnten. Sei eine Person zeitweilig als Unternehmer, im Übrigen aber als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Person für ein Unternehmen tätig, könne eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft auch nur für diese letztgenannten Zeiten entstehen. Zeiten, in denen der Betroffene als Unternehmer tätig gewesen sei, seien weder für die Dauer der Versorgungszusage noch als Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen.

**BGH, Beschluss vom 24. September 2013 – II ZR 396/12**

### **Leitsatz I:**

→ Ist der Arbeitnehmer vorleistungspflichtig, genießen Lohnzahlungen seines insolventen Arbeitgebers, die binnen 30 Tagen nach Fälligkeit bewirkt werden, das Bargeschäftsprivileg.

### **Redaktioneller Leitsatz:**

→ Versorgungsanwartschaften nach dem BetrAVG können nur durch Zeiten als Arbeitnehmer erworben werden. Ist eine Person zeitweilig als Unternehmer, im Übrigen aber als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Person für ein Unternehmen tätig, kann eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft nur entstehen, wenn die Unverfallbarkeitsfristen insgesamt in Perioden erfüllt werden, in denen der Betroffene in den Anwendungsbereich des § 17 BetrAVG fällt.

Mitgliedschaft bei Arbeitgeberverband:

## Kündigungsfrist von mehr als sechs Monaten verstößt gegen Koalitionsfreiheit

*BGH korrigiert Vertragsklausel*

Eine GmbH war zwar nicht förmlich einem Arbeitgeberverband beigetreten, hatte jedoch dessen Dienste in Anspruch genommen und Beiträge bezahlt. Mit Schreiben vom 24. Januar 2011 teilte der Geschäftsführer der GmbH dem Verband mit, die GmbH habe stets deutlich gemacht, keinem Verband anzugehören; eine Mitgliedschaft habe sie niemals beabsichtigt; die Beitragszahlung für 2010 sei irrtümlich erfolgt. Der Verband wertete dies als Austritt durch Kündigung, die nach Satzung nur „mittels eingeschriebenen Briefes an die Geschäftsstelle bis zum 31.12. eines Jahres zum 31.12. des nächsten Jahres“ erfolgen konnte, und verlangte die restlichen Mitgliedsbeiträge.

Der BGH stellte fest, dass konkludent ein Mitgliedschaftsverhältnis zustande gekommen war, reduzierte aber die Kündigungsfrist auf sechs Monate. Eine Satzungsregelung, die eine Kündigungsfrist von nahezu 24 Monaten zur Folge haben könne, stehe nicht mehr mit Art. 9 Abs. 3 GG in Einklang. Eine solche Kündigungsfrist schränke das einzelne Mitglied in der Wahrnehmung seiner in Art. 9 Abs. 3 GG verbürgten Individualrechte ein, was umso schwerer wiege, je länger es an ihrer Verwirklichung gehindert werde. Eine über den nicht unbedeutenden Zeitraum von einem halben Jahr hinausgehende Kündigungsfrist rechtfertigten auch die berechtigten Belange von Arbeitgeberverbänden unter Berücksichtigung der individuellen Koalitionsfreiheit ihrer Mitglieder nicht. Ein längerer Zeitraum als sechs Monate beeinträchtigt vielmehr das Mitglied unangemessen in seinen durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Rechten. Bis zum Wirksamwerden des Austritts mit Ablauf von sechs Monaten habe die Beklagte als Mitglied im Verband sämtliche Rechte und Pflichten einschließlich der Beitragspflicht.

**BGH, Urteil vom 29. Juli 2014 – II ZR 243/13  
An diesem Verfahren war unsere Kanzlei beteiligt.**

Insolvenz des Arbeitnehmers:

## Rückkaufswert aus betrieblicher Altersversorgung darf nicht zur Masse gezogen werden

*BGH betont Schutzfunktion der Anwartschaft*

Über das Vermögen eines aus einem Betrieb ausgeschiedenen Arbeitnehmers war das vereinfachte Insolvenzverfahren eröffnet worden. Der Arbeitnehmer kündigte die auf der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung beruhende Direktversicherung und verlangte, dass der beklagte Versicherer den Rückkaufswert an die Masse zahlen solle. Der BGH lehnte die Gewährung von Prozesskostenhilfe für die Klage ab. Nach § 2 Abs. 2 Satz 5 BetrAVG dürfe der Rückkaufswert in Höhe des durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers gebildeten geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals oder, soweit die Berechnung des Deckungskapitals nicht zum Geschäftsplan gehöre, des nach § 169 Abs. 3 und 4 VVG berechneten Wertes aufgrund einer Kündigung des Versicherungsvertrages nicht in Anspruch genommen werden. Im Falle einer Kündigung werde die Versicherung in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt; § 169 Abs. 1 VVG finde keine Anwendung.

Der Gesetzgeber wolle durch § 2 Abs. 2 Satz 4 und 5 BetrAVG erreichen, dass die bestehende Anwartschaft im Interesse des Versorgungszwecks aufrecht erhalten werde, und verhindern, dass der Arbeitnehmer die Anwartschaft liquidiere und für andere Zwecke verwende.

**BGH, Beschluss vom 5. Dezember 2013 – IX ZR 165/13**

### **Leitsätze:**

- ➔ 1. Eine Kündigungsfrist in der Satzung eines in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins organisierten Arbeitgeberverbandes, die sechs Monate überschreitet, ist auch unter Berücksichtigung der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten berechtigten Belange des Verbandes regelmäßig nicht mit der in Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten individuellen Koalitionsfreiheit seiner Mitglieder vereinbar.
- ➔ 2. Überschreitet die in der Satzung eines Arbeitgeberverbandes bestimmte Kündigungsfrist die im Hinblick auf Art. 9 Abs. 3 GG zulässige Dauer, bleibt die Regelung in dem mit Art. 9 Abs. 3 GG vereinbaren Umfang aufrechterhalten.

### **Leitsatz:**

- ➔ Ist ein Arbeitnehmer nach Unverfallbarkeit seiner Anwartschaft Versicherungsnehmer einer Direktversicherung der betrieblichen Altersversorgung geworden, kann in dem Insolvenzverfahren über sein Vermögen der allein aus den Beiträgen seines Arbeitgebers gebildete Rückkaufswert nach Kündigung der Versicherung nicht zur Masse gezogen werden.

Unternehmer geht grundsätzlich leer aus:

## Bei Schwarzarbeit gibt es (auch) keinen Wertersatz

### BGH verschärft Anwendung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

Schuldrechtliche Verträge, insbesondere Werkverträge, die gegen § 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes verstoßen, sind grundsätzlich nichtig. Davon betroffen sind in erster Linie Fälle, in denen ein Arbeitgeber oder versicherungspflichtiger Selbstständiger seine sozialversicherungsrechtlichen Melde- und Beitragspflichten oder seine steuerlichen Pflichten nicht erfüllt. Nach der bisherigen BGH-Rechtsprechung konnten die gesetzesuntreuen Unternehmen jedoch gem. § 812 Abs. 1 Satz 1 Alt. 1, § 818 Abs. 2 BGB bereicherungsrechtlich Wertersatz verlangen und damit beträchtliche Einnahmen erzielen.

Diese Rechtsprechung hat der BGH nunmehr aufgegeben. Der Anspruch auf Wertersatz ist nunmehr, so der BGH, gem. § 817 Satz 2 BGB grundsätzlich ausgeschlossen, sofern die Norm nicht nach Sinn und Zweck des Verbotsgesetzes einschränkend auszulegen sei oder die Grundsätze von Treu und Glauben seiner Anwendung entgegenstünden. Das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz diene dem Schutz gesetzestreuer Unternehmer und Arbeitnehmer. Seine Neufassung zielle darauf ab, ein neues Unrechtsbewusstsein gegenüber der Schwarzarbeit zu schaffen, die gesellschaftliche Akzeptanz der Schwarzarbeit dadurch deutlich sinken zu lassen und ein rechtmäßiges Verhalten zu fördern.

Von der strikten Anwendung des § 817 Satz 2 BGB könne daher nach Treu und Glauben nicht mit dem Argument abgesehen werden, dass die vom Gesetzgeber angestrebte generalpräventive Wirkung auch erreicht werde, wenn dem Schwarzarbeiter ein - wenn auch gegebenenfalls geminderter - bereicherungsrechtlicher Anspruch auf Wertersatz eingeräumt werde.

**BGH, Urteil vom 10. April 2014 – VII ZR 241/13**

Auslandsbezug bei Nichtabführung der Sozialversicherungs-Arbeitnehmeranteile:

## Deutsches Gericht muss die konkrete ausländische Rechtspraxis ermitteln

„Recht als Ganzes, wie es sich in Lehre und Rechtsprechung entwickelt hat“

Der Geschäftsführer einer deutschen GmbH hatte es unterlassen, Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung abzuführen. Über sein Vermögen wurde später in England das Insolvenzverfahren eröffnet. Die Klägerin meldete ihre Forderung als „claim in tort“ an (deliktischer Anspruch) und klagte auf Zahlung der ausstehenden Arbeitnehmeranteile sowie auf die Feststellung, dass die Forderung auf einer vorsätzlich begangenen unerlaubten Handlung beruhe. Das Berufungsgericht beschränkte sich darauf, eine Auskunft des Foreign & Commonwealth Office, handelnd durch das Department for Business Innovation & Skills, London, einzuholen und wies die Klage unter Bezugnahme auf die Auskunft ab.

Dies war dem BGH zu wenig. Ausländisches Recht sei zwar nicht revisibel, gleichwohl habe aber der Tatrichter nach § 293 ZPO ausländisches Recht von Amts wegen zu ermitteln. Wie er sich diese Kenntnis verschaffe, liege in seinem pflichtgemäßen Ermessen. Er sei aber gehalten, das Recht als Ganzes zu ermitteln, wie es sich in Lehre und Rechtsprechung entwickelt habe. Er müsse dabei die ihm zugänglichen Erkenntnisquellen ausschöpfen. Im konkreten Fall sei die Auskunft aus England unvollständig und auslegungsbedürftig gewesen. Deshalb habe das Berufungsgericht § 293 ZPO verletzt.

**BGH, Urteil vom 14. Januar 2014 – II ZR 192/13**

### Leitsatz:

➔ Ist ein Werkvertrag wegen Verstoßes gegen § 1 Abs. 2 Nr. 2 SchwarzArbG vom 23. Juli 2004 nichtig, steht dem Unternehmer für erbrachte Bauleistungen ein bereicherungsrechtlicher Anspruch auf Wertersatz gegen den Besteller nicht zu.

### Leitsatz:

➔ Der Tatrichter darf sich bei der Ermittlung ausländischen Rechts nicht auf die Heranziehung der Rechtsquellen beschränken, sondern muss auch die konkrete Ausgestaltung des Rechts in der ausländischen Rechtspraxis, insbesondere die ausländische Rechtsprechung, berücksichtigen.



BGH bleibt hart:

## Altersgrenze von 70 Jahren bei Notaren bleibt

*Arbeitsgerichtliche Rechtsprechung nach BGH-Auffassung nicht übertragbar*

Weder die Rechtsprechung des EuGH noch die Rechtsprechung des BAG haben den BGH dazu bewegen können, die in §§ 47, 48 a BNotO gesetzlich vorgeschriebene Altersgrenze von 70 Jahren bei Notaren für europarechtswidrig und damit für unanwendbar zu erklären. Auf Vorlage des Bundesarbeitsgerichts (7 AZR 112/08 (A)) hatte der EuGH am 13. September 2011 (Rs. C-447/09 – Prigge u.a.) die tarifliche Altersgrenze von Piloten (60 Jahre) als unvereinbar mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf angesehen.

Diese Rechtsprechung und weitere Folgeentscheidungen seien jedoch, so der BGH, auf die Regelungen der BNotO nicht übertragbar. Die Altersgrenze für Notare verstoße nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Die für deutsche Notare geltende Altersgrenze sei vielmehr nach den Maßstäben der Richtlinie beschäftigungspolitisch deshalb gerechtfertigt, weil anderenfalls bei der Besetzung der nur in begrenzter Anzahl zur Verfügung stehenden Stellen nicht mit der erforderlichen Vorhersehbarkeit und Planbarkeit gewährleistet sei, dass lebensältere Notare die ihnen zugewiesenen Stellen für lebensjüngere freimachten und diesen eine Perspektive eröffnet werde, den angestrebten Beruf des Notars binnen angemessener Zeit ausüben zu können.

**BGH, Beschluss vom 25. November 2013 - NotZ (Brfg) 11/13**

„Unwiderrufliches Bezugsrecht mit Vorbehalt“ bei Rentenversicherungen:

## Vom Wortlaut abweichende Interpretation der Bezugsrechtsklausel möglich

*Nach BGH bei insolvenzbedingter Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

Ein Arbeitgeber, der später in Insolvenz fiel, hatte für seine Arbeitnehmer eine Rentenversicherung abgeschlossen, die zugunsten der Arbeitnehmer ein „unwiderrufliches Bezugsrecht mit Vorbehalt“ enthielt. Danach durfte der Arbeitgeber (die Versicherungsnehmerin) Versicherungsleistungen für sich in Anspruch zu nehmen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalles endete und der Arbeitnehmer zu dieser Zeit noch keine unverfallbare Anwartschaft hatte (vor Erreichung des 30. Lebensjahres und einer fünfjährigen Vertragsdauer). Regelungen über die Insolvenz des Arbeitgebers enthielt die Klausel nicht.

Der Insolvenzverwalter sah die Voraussetzungen des Klausel-Wortlauts als gegeben an und begehrte die Auszahlung der Rückkaufswerte der fraglichen Versicherungen. Die Beklagte meinte, die Klausel zum Bezugsrecht sei einschränkend dahin auszulegen, dass der Vorbehalt nicht in den Fällen insolvenzbedingten Ausscheidens des Arbeitnehmers gelte. Dem folgte der BGH. Der Wortlaut einer vertraglichen Regelung und die Interessenlage der Vertragsbeteiligten seien unterschiedliche Auslegungskriterien. Dies werde besonders deutlich, wenn die Interessenlage ein vom eindeutigen Wortlaut abweichendes Auslegungsergebnis erfordere.

Daran ändere sich auch dann nichts, wenn sich ein Hinweis auf die maßgeblichen Interessen bereits aus dem Wortlaut selbst ergebe. Dies mache die Interessenberücksichtigung nicht zu einem Teil der Wortlautauslegung. Das Berufungsgericht muss nun prüfen, ob unter Berücksichtigung der Interessen eine von einem reinen Wortlautverständnis abweichende Interpretation der Bezugsrechtsklausel geboten ist oder ob andere Gesichtspunkte vorliegen, die auch unter Berücksichtigung dieser Interessen ein Festhalten am Wortlaut gebieten.

**BGH, Urteil vom 22. Januar 2014 – IV ZR 201/13**

### **Leitsatz:**

→ Die in § 48a BNotO bestimmte Altersgrenze von 70 Jahren, bei deren Erreichen das Amt des Notars erlischt (§ 47 Nr. 1 BNotO), verstößt auch unter Berücksichtigung neuerer Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union und des Bundesarbeitsgerichts nicht gegen das aus der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf folgende Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters (Fortführung des Senatsbeschlusses vom 22. März 2010, NotZ 16/09, BGHZ 185, 30).

### **Leitsatz:**

→ Zur Auslegung eines „unwiderruflichen Bezugsrechts mit Vorbehalt“ des Arbeitnehmers in einem vom Arbeitgeber für ihn geschlossenen Rentenversicherungsvertrag für den Fall der insolvenzbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (im Anschluss an BGH, Urteile vom 8. Juni 2005, IV ZR 30/04, und vom 3. Mai 2006, IV ZR 134/05)

Arbeitsunfall in Baugrube:

## Kenntnis von Unfallverhütungsvorschriften wesentlich für Verschuldensumfang

*...auch wenn der Aufsichtführende nicht am Ort des Geschehens anwesend ist*

Nach § 110 Abs. 1 SGB VII haften Personen, die einen Arbeitsunfall vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt haben, den Sozialversicherungsträgern für die infolge des Versicherungsfalls entstandenen Aufwendungen. Der BGH hatte darüber zu entscheiden, ob der Vorwurf der groben Fahrlässigkeit der Leiterin eines kommunalen Bauhofes gemacht werden konnte. Sie hatte einen 1-Euro-Jobber angewiesen, einen Graben, den der Baggerfahrer B ausheben sollte, von Hand nachzuschachten. Der Graben war ca. 1,80 m tief, am Boden 0,70 m und an der oberen Erdkante 1,80 m breit. Beim Nachschachten löste sich ein Erdbrocken, der den 1-Euro-Jobber unter sich begrub. Er wurde schwer verletzt. Die beklagte Leiterin des Bauhofes war selbst nicht am Ort des Geschehens anwesend.

Gleichwohl müsse sie aber für die Sicherung des Arbeiters Sorge tragen, betonte der BGH, der die Sache an das Berufungsgericht zurückverwies. Maßgeblich sei die Einhaltung der im Streitfall einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften für Bauarbeiten. Die fehlende Kenntnis hiervon auf Seiten der für die Bauaufsicht zuständigen Beklagten sei ein für die Beurteilung des Verschuldensgrades wesentlicher Umstand. Von der Beklagten seien die Kenntnisse zu fordern, die für die Erfüllung der ihr obliegenden Aufgaben notwendig seien. Hätte sich die Beklagte in der gebotenen Weise informiert, hätte sie – so der BGH – gewusst, dass zur Abstützung des Grabens bei einer Tiefe von 1,80 m unter Umständen Baumaterial erforderlich sein würde.

**BGH, Urteil vom 18. Februar 2014 – VI ZR 51/13**

**An diesem Verfahren war unsere Kanzlei beteiligt.**

Bei Eingehung eines Arbeitsverhältnisses im Ausland:

## Die Wohnung zuhause darf anteilig untervermietet werden

*BGH sieht Vermieter in der Pflicht*

Wer einen befristeten Arbeitsvertrag im Ausland abschließt, muss seine Mietwohnung im Inland nicht aufgeben, sondern darf sie teilweise untervermieten. Der BGH bejahte einen entsprechenden Anspruch auf Untervermietungserlaubnis zur Überlassung von Wohnungsteilen an einen Dritten während des mehrjährigen Auslandsaufenthalts des Hauptmieters. Im konkreten Fall hatte der Mieter einen befristeten Arbeitsvertrag in Kanada abgeschlossen und wollte die Wohnung (mit Ausnahme eines Zimmers) bis zu seiner Rückkehr untervermieten. Der Vermieter verweigerte die Zustimmung.

Der BGH sah hierin eine Pflichtverletzung des Vermieters und verurteilte ihn zum Ersatz des Mietausfallschadens. § 553 Abs. 1 BGB stelle weder quantitative Vorgaben hinsichtlich des beim Mieter verbleibenden Anteils des Wohnraums noch qualitative Anforderungen bezüglich seiner weiteren Nutzung durch den Mieter auf. In Anbetracht des mieterschützenden Zwecks des § 553 Abs. 1 BGB, dem Mieter den Wohnraum zu erhalten, sei ein großzügiger Maßstab anzulegen. Gegenläufigen Interessen des Vermieters werde durch § 553 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 BGB Rechnung getragen, wonach der Anspruch auf Erteilung einer Untervermietungserlaubnis ausgeschlossen sei, wenn in der Person des Dritten ein wichtiger Grund vorliege, der Wohnraum übermäßig belegt würde oder dem Vermieter die Überlassung aus sonstigen Gründen nicht zugemutet werden könne.

**BGH, Urteil vom 11. Juni 2014 – VIII ZR 349/13**

**An diesem Verfahren war unsere Kanzlei beteiligt.**

### **Leitsatz:**

➔ Von den für die Sicherheit der Beschäftigten auf einer Arbeitsstelle Verantwortlichen ist die Kenntnis der zu beachtenden Sicherheitsbestimmungen zu fordern. Die mangelnde Kenntnis ist ein für die Beurteilung des Verschuldensgrades wesentlicher Umstand.

### **Leitsätze:**

➔ 1. Ein mehrjähriger (berufsbedingter) Auslandsaufenthalt des Mieters kann ein berechtigtes Interesse an der Überlassung eines Teils des Wohnraums an einen Dritten begründen (Fortführung von BGH, Urteil vom 23. November 2005, VIII ZR 4/05,).

➔ 2. Von einer Überlassung eines Teils des Wohnraums im Sinne des § 553 Abs. 1 BGB ist regelmäßig bereits dann auszugehen, wenn der Mieter den Gewahrsam an dem Wohnraum nicht vollständig aufgibt. Hierfür genügt es, wenn er ein Zimmer einer größeren Wohnung zurückbehält, um hierin Einrichtungsgegenstände zu lagern und/oder dieses gelegentlich zu Übernachtungszwecken (Urlaub, kurzzeitiger Aufenthalt) zu nutzen.

Nur eingeschränkte Möglichkeiten für an VBL beteiligte Unternehmen:

## Abmeldung vorhandener und Nichtanmeldung neuer Beschäftigter ist Vertragsverstoß

*BGH sieht keinen Kartellrechtsverstoß der VBL*

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) schließt mit Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes Beteiligungsvereinbarungen in Form von Gruppenversicherungsverträgen ab. Auf dieser Grundlage gewährt sie den Arbeitnehmern der Beteiligten nach Maßgabe ihrer Satzung (VBLS) eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung. Die Klägerin, Betreiberin eines Krankenhauses, nahm mit der Gewerkschaft Marburger Bund Verhandlungen auf, um ihrem ärztlichen Personal ein Wahlrecht zwischen der Zusatzversorgung bei der Beklagten mit Eigenbeteiligung und einer kapitalgedeckten Altersversorgung bei einer Unterstützungskasse ohne Eigenbeteiligung nach Maßgabe eines Manteltarifvertrags zu eröffnen. Da § 20 Abs. 1 Satz 3 VBLS jedoch vorsieht, dass alle Beschäftigten bei der VBL zu versichern sind, begehrte die Klägerin gegenüber der VBL die Feststellung, dass die Abmeldung vorhandener und die Nichtanmeldung neuer Beschäftigter zur betrieblichen Altersversorgung keinen Vertragsverstoß darstelle, insbesondere dann nicht, wenn die Klägerin einen Tarifvertrag abschließe, der sie zu einem solchen Verhalten verpflichte.

Der BGH nahm jedoch einen Vertragsverstoß an. Eine Befugnis der Klägerin, mit ihrem ärztlichen Personal das Versorgungssystem der Beklagten zu verlassen, ergebe sich weder aufgrund einer ergänzenden Vertragsauslegung noch unter dem Aspekt eines Wegfalls der Geschäftsgrundlage. Die Einbeziehung der von dem geplanten Haustarifvertrag erfassten Beschäftigten in die Versicherungspflicht bei der Beklagten sei auch mit der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten negativen Koalitionsfreiheit vereinbar, denn der Klägerin stehe es frei, ihre Mitgliedschaft bei der Beklagten gegen Zahlung eines angemessenen Gegenwerts für die bei der Beklagten verbleibenden Versorgungslasten insgesamt zu beenden.

Die Pflicht, alle Beschäftigten bei der Beklagten zu versichern, verstoße auch nicht gegen Art. 101, 102 AEUV oder § 19 Abs. 2 Nr. 1 GWB. Zwar sei die VBL ein Unternehmen im Sinne des deutschen Kartellrechts. In ihrem Verhalten liege jedoch keine unbillige Behinderung der Klägerin. Die VBL missbrauche weder die Freiheit zur Gestaltung ihres Absatzsystems, noch führe ihr Verhalten zu einer Beschränkung des Wettbewerbs. Die Klägerin habe nicht geltend gemacht, dass ihr ein Wechsel zu einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung lediglich zu unzumutbaren Bedingungen möglich sei.

**BGH, Urteil vom 8. April 2014 – KZR 53/12  
An diesem Verfahren war unsere Kanzlei beteiligt.**

### Leitsätze:

- ➔ 1. Die Koalitionsfreiheit als individuelles Freiheitsrecht ist nicht darauf gerichtet, Ansprüche des Einzelnen gegen eine Koalition auf veränderte, neue Leistungen oder bestimmte, bisher von ihr nicht angebotene Bedingungen einer Leistungserbringung zu begründen..
- ➔ 2. Auch ein marktbeherrschendes Versicherungsunternehmen muss sich beim Angebot von Gruppenversicherungsverträgen grundsätzlich nicht darauf verweisen lassen, für Arbeitgeber eine Versicherung bereitzustellen, aus der bestimmte Beschäftigte - etwa solche mit hohem Einkommen oder geringen Risiken - ausgenommen sind.

### 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