MBK Rechtsanwälte

RECHT NEUES

05/2024

MBK-RECHTSANWAELTE.DE

RA'in Jennifer Reichel, Fachanwältin für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Angespannte Wohnraumsituation

RA'in Jennifer Reichel

Seit Jahren schon spitzt sich die angespannte Situation auf dem Wohnungsmarkt zu. Experten haben prognostiziert, dass sich dieses Problem durch die angestiegenen Zinsen nun weiter verstärken wird, da nun weniger Menschen bauen oder kaufen können und damit auch Teil des Mietwohnungsmarktes werden. Im Rahmen von vermieterseits ausgesprochenen Kündigungen kann das Gericht verpflichtet sein, Härtegründe zu beachten, die zur Fortsetzung des Mietverhältnisses verpflichten. Oftmals wird dann von Mietern eben diese angespannte Wohnsituation vorgebracht.

Mit der Frage, inwieweit dieser Einwand zugunsten des gekündigten Mieters zu berücksichtigen ist, hatte sich auch schon der Bundesgerichtshof auseinanderzusetzen und kam zu folgendem Ergebnis:

Die Tatsache, dass der Wohnungsmarkt angespannt ist und dieser Umstand auch gerichtsbekannt ist, führt nicht automatisch dazu, dass eine Kündigung einen unzumutbaren Nachteil darstellt. Der Mieter hat nachzuweisen, dass er allen ihm zumutbaren Bemühungen, angemessenen Ersatzwohnraum zu finden, nachgekommen ist. Dazu gehört bereits, dass der betroffene Mieter sich mit Zugang der Kündigung um die Ersatzbeschaffung kümmert und nicht erst mit Ablauf der Kündigungsfrist. Weiterhin muss auch außerhalb des eigenen Umfeldes nach Ersatz geschaut werden. Dieser kann auch in anderem Gemeinden oder Stadtteilen liegen. Ein Umzug ist mit Veränderung verbunden, eine solche ist dem Mieter auch zumutbar. Weiter kann und muss auch Hilfe von Freunden und Verwandten in Anspruch genommen werden.

Final ist zusammenzufassen, dass eine mittlerweile in jeder größeren Stadt vorliegende Wohnungsknappheit nicht automatisch dazu führt, dass sich der Mieter zurücklegen und darauf vertrauen kann, dass das Gericht dem Räumungsanspruch des Vermieters nicht stattgeben wird.

Sollten Sie Beratungsbedarf im Hinblick auf das Thema Kündigung und Räumung von Mieträumen haben, sprechen Sie uns gerne an.

RA Dr. Joachim Albertz, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Aktuelle gesetzliche Änderungen im Arbeitsrecht

RA Dr. Joachim Albertz

Der Jahreswechsel brachte einige gesetzliche Änderungen mit sich, die Arbeitgeber beachten sollten. Die aus unserer Sicht wichtigsten Änderungen haben wir nachfolgend kurz zusammengefasst.

Änderung bei der Ausgleichsabgabe für schwerbehinderte Beschäftigte

Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten sind nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) verpflichtet, mindestens 5 % ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern zu besetzen. Wird diese Quote nicht erreicht, ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten. Die Ausgleichsabgabe beträgt derzeit für Arbeitgeber mit weniger als 60 Beschäftigten EUR 140 - 410, sowie mit weniger als 40 Beschäftigten EUR 140 - 210, pro nicht besetzten Arbeitsplatz und Monat (abhängig von der Schwerbehindertenquote; § 160 SGB IX).

Neu ab 2024 ist, dass Arbeitgeber, die keinen einzigen schwerbehinderten Arbeitnehmer beschäftigen und mindestens 60 Beschäftigte haben, eine Ausgleichsabgabe von EUR 720 pro Arbeitsplatz und Monat zahlen müssen.

Beispiel: Ein Unternehmen mit 180 Mitarbeitern muss 9 Arbeitsplätze (5 Prozent) mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Beschäftigt es das ganze Jahr über keinen einzigen schwerbehinderten Arbeitnehmer, wird ab 2024 die Ausgleichsabgabe von EUR 720 pro Monat fällig, insgesamt also EUR 77.760,00 (EUR 720 x 9 Arbeitsplätze x 12 Monate). Vor dieser Erhöhung hätte die Abgabe nur EUR 34.560,00 betragen (EUR 320 (Höchstbetrag 2023) x 9 Arbeitsplätze x 12 Monate).

Erhöhung des Mindestlohns und der Minijobgrenze

Im Januar 2024 stieg der allgemeine gesetzliche Mindestlohn von derzeit EUR 12,00 auf 12,41 Euro brutto pro Zeitstunde. Entsprechend hob sich auch die monatliche Verdienstgrenze für sogenannte Minijobber an. Sie beträgt EUR 538 brutto (bisher EUR 520 brutto).

Neuregelung des Kinderkrankengeldes

Im Januar 2024 ist die Sonderregelung für die Höchstzahl der Kinderkrankentage ausgelaufen. Eltern haben wieder Anspruch auf bis zu 10 Kinderkrankentage pro Kind unter zwölf Jahren und Jahr. Alleinerziehende haben wieder Anspruch auf bis zu 20 Kinderkrankentage pro Kind und Jahr. Nach Angaben des BMG plant der Gesetzgeber jedoch eine dauerhafte Erhöhung der zulässigen Kinderkrankentage auf bis zu 15 Arbeitstage bzw. 30 Arbeitstage für Alleinerziehende.

Telefonische Krankmeldung

Seit Dezember 2023 haben Arbeitnehmer wieder die Möglichkeit, eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für bis zu 5 Kalendertage telefonisch zu erhalten. Dies gilt allerdings nur, wenn der Arbeitnehmer der jeweiligen Arztpraxis bekannt ist und die Erkrankung ohne schwerwiegende Symptome verläuft. > Weiterlesen auf Seite 3

RA Dr. Eckhard Voßiek, LL.M., Fachanwalt für Strafrecht

Durchsuchungsanordnung nach anonymem Hinweis an eine externe Meldestelle

RA Dr. Eckhard Voßiek, LL.M.

Mittels eines anonymen Hinweises über ein Hinweisgebersystem wurde eine Strafanzeige erstattet, die sich gegen die Betreiberin zweier Apotheken in Bayern richtete. Die detaillierte Anzeige bezog sich auf einen mutmaßlichen Betrug zu Lasten der Krankenkassen, in der geschildert wurde, wie in den Apotheken Rezepte für nicht ausgehändigte Medikamente nachquittiert wurden, um diese dann bei den Krankenkassen einzureichen. Die Anzeige enthielt zudem spezifische Angaben zu den beteiligten Personen, den Abläufen in der Apotheke sowie zum Einsatz bzw. zur Manipulation des Warenwirtschaftssystems für betrügerische Zwecke.

Seitens der zuständigen Staatsanwaltschaft wurde daraufhin ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet. Der Anfangsverdacht wegen gewerbsmäßigen Betrugs sowie Beihilfe zum Betrug basierte neben der anonymen Anzeige auch auf weiteren Ermittlungsergebnissen, welche die Glaubwürdigkeit der Hinweise untermauerten.

Das Amtsgericht erließ auf Antrag der Staatsanwaltschaft mehrere Durchsuchungsbeschlüsse, mit denen die Durchsuchung der privaten und geschäftlichen Räume der Beschuldigten angeordnet wurde. Hiergegen richteten sich die Beschwerde der Beschuldigten, über die das Landgericht zu entscheiden hatte.

Mit Beschluss vom 14.02.2024 wies das Landgericht die Beschwerden der Beschuldigten gegen die Durchsuchungsanordnungen mit der Begründung zurück, die anonyme Strafanzeige bilde in Verbindung mit den ergänzenden Ermittlungen eine ausreichende Verdachtsgrundlage. Besonders hervorgehoben wurde von dem Landgericht dabei die „beträchtliche sachliche Qualität“ der Strafanzeige, die den erforderlichen Verdachtsgrad für eine Dursuchung begründe. In diesem Zusammenhang stellte das Gericht klar, dass anonyme Hinweise jedenfalls dann weitere einschneidende Ermittlungsmaßnahmen wird eine Durchsuchungsanordnung rechtfertigen könnten, wenn sie von substanzieller Qualität seien und durch weitere Ermittlungen gestützt werden.

Die Entscheidung des Landgerichts zeigt, dass trotz der Anonymität des Hinweisgebers eine fundierte und detaillierte Strafanzeige die Grundlage auch für schwerwiegende strafrechtliche Ermittlungsmaßnahmen sein kann.

Die Entscheidung verdeutlicht aber auch, welche Konsequenzen ggfs. durch anonyme Hinweise an eine externe Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz – hier konkret die Bayerische Zentralstelle zur Bekämpfung von Betrug und Korruption im Gesundheitswesen (ZKG) – drohen können. Es bedarf keiner prophetischen Gabe, um vorherzusagen, dass derartige Fälle in Zukunft zunehmen werden.

RA Michael W. Klein, Fachanwalt für Familienrecht

Anforderungen an die Unterschrift bei einem handschriftlichen Testament

RA Michael W. Klein

Ein handschriftlich errichtetes Testament ist unwirksam, wenn die „Unterschrift“ den Text nicht räumlich abschließt, sondern sich irgendwo in der Mitte des Testamentes befindet und der Erbe erst danach genannt wird. Über folgenden Fall hatte das Oberlandesgericht München zu entscheiden: Eine Erblasserin hatte ihren Neffen mit handschriftlichem Testament zum Alleinerben eingesetzt. Das Testament war wie folgt formuliert:

„10.03.2022 Testament!
Ich ….. (= Name der Erblasserin) vermache alles was ich habe. Mein Sparbuch-Konto Raiffeisenbank ….., Versicherung bei der Zürich Versicherung ….. etc.
„Unterschrift“ der Erblasserin
An Herrn …… (= Neffe)
dessen Anschrift“

Daraufhin hat der Neffe beim Nachlassgericht einen Antrag auf Erteilung eines Erbscheins gestellt. Dieser Antrag wurde mit der Begründung zurückgewiesen, dass die letztwillige Verfügung wegen fehlender Unterschrift am Ende des Testamentes formunwirksam sei. Dagegen richtete sich eine Beschwerde des Neffen. So kam die Sache ans Oberlandesgericht. Das Oberlandesgericht hat die Beschwerde zurückgewiesen. Begründung: Zwar wurde das Testament von der Erblasserin unterschrieben, dies erfolgte aber vor der Angabe, wer der Erbe werden sollte, was nicht ausreichend sei. Die Unterschrift muss das Testament räumlich abschließen. Die Einhaltung von Formvorschriften bei einem Testament sind zwingende Wirksamkeitsvoraussetzungen. Diese Formvorschriften verfolgen verschiedene Schutzzwecke, die nicht unterlaufen werden dürfen, u.a. dienen diese auch dem Schutz vor Verfälschungen und davor, bloße Entwürfe und Vorüberlegungen von rechtsbindenden letztwilligen Verfügungen abzugrenzen. Die Unterschrift am Ende des Testaments ist deshalb grundsätzlich zwingend. Nur dies bringt zum Ausdruck, dass sich ein Erblasser zu den zuvor getroffenen Verfügungen auch bekennt und schließt den Text räumlich ab. Untergeordnete Angaben wie Ort und Datum können auch außerhalb der Unterschrift stehen. Gleiches gilt für Zusätze, die nachträgliche Ergänzungen oder Klarstellungen des Testamentes darstellen. Sofern es sich jedoch inhaltlich um eine eigenständige erste letztwillige Verfügung handelt, so muss diese am Ende besonders unterzeichnet werden (OLG München 33 Wx 119/23).

RA Thomas Pliester, Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

RA Thomas Pliester

Der WEG-Verwalter muss Bauarbeiten wie ein Bauherr überwachen

Hat eine Wohnungseigentümergemeinschaft mit einem Werkunternehmen einen Vertrag zur Erhaltung des gemeinschaftlichen Eigentums geschlossen, gehört es zu den Pflichten des Verwalters, Erhaltungsmaßnahmen am Gemeinschaftseigentum wie ein Bauherr zu überwachen. Bei der Bewirkung von Zahlungen ist er verpflichtet, wie ein Bauherr im Interesse der Wohnungseigentümer sorgfältig zu prüfen, ob bestimmte Leistungen erbracht und Abschlags- oder Schlusszahlungen gerechtfertigt sind. Das ist die Auffassung des Bundesgerichtshofs in einem Urteil vom 26.01.2024 (V ZR 162/22).

Damit erhöht der Bundesgerichtshof die einen Wohnungseigentumsverwalter treffenden Verpflichtungen. Jeder Wohnungseigentumsverwalter muss daher sorgfältig prüfen, ob er bei der Vergabe von Werkaufträgen über ausreichende Kompetenz verfügt, diese auch sachkundig zu überwachen. Mangelnde Fachkunde schützt ihn nämlich nicht nach Auffassung des Bundesgerichtshofs. In diesem Falle muss der Wohnungseigentumsverwalter die Wohnungseigentümer auf seine fehlende Fachkopetenz hinweisen und eine Beschlussfassung über eine überwachende Tätigkeit durch Sonderfachleuchte vorbereiten. Tut er dies nicht, wird im Wege des Anscheinsbeweises von der Rechtsprechung vermutet, dass die Wohnungseigentümergemeinschaft einen solchen Beschluss gefasst hätte mit der Folge, dass er auch aus dem Unterlassen der Hinzuziehung von Sonderfachleuten für den der Wohnungseigentümergemeinschaft entstehenden Schaden haftet.

RA Thomas Pliester, Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Datenschutzverstoß des Vermieters schon bei Fahrlässigkeit eines Angestellten bußgeldbewährt

Der Europäische Gerichtshof hat in einem Urteil vom 05.12.2023 die Bußgeldvorschriften bei Datenschutzverstößen nach deutschem Recht verstärkt. Nach dieser Entscheidung kann eine Geldbuße wegen eines Datenschutzverstoßes gegen eine juristische Person als Verantwortliche auch dann verhängt werden, wenn dieser Verstoß nicht einer konkret identifizierten natürlichen Person zugerechnet werden kann. Damit können juristische Personen nicht nur für Verstöße, die von ihren Vertretern, Leitern oder Geschäftsführern begangen wurden, haften, sondern auch für Verstöße, die von jeder anderen Person begangen wurden, die im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit unter dem Namen dieser juristischen Personen handeln, sofern das Unternehmen für die betreffende Datenverarbeitung als Verantwortliche eingestuft werden kann. Erschwerend kommt noch dazu, dass ein Verantwortlicher für ein Verhalten, dass in den Anwendungsbereich der DSGVO fällt, sanktioniert werden kann, wenn er über die Rechtswidrigkeit seines Verhaltens nicht im Unklaren sein konnte, unabhängig davon, ob ihm dabei bewusst war, dass es gegen die Vorschriften der DSGVO verstößt. Handelt es sich bei der verantwortlichen um eine juristische Person, setzt die Anwendung von Art. 83 DSGVO keine Handlung und nicht einmal eine Kenntnis seitens des Leitungsorgans dieser juristischen Person voraus.

Ausgangspunkt der Entscheidung war ein Bußgeldbescheid gegen einen Vermieter, der es vorsätzlich unterlassen hatte, die notwendigen Maßnahmen zur regelmäßigen Löschung nicht mehr benötigte oder zu Unrecht gespeicherter personenbezogener Daten von Mietern zu treffen. Mit der jetzigen Haftungsverschärfung im Bußgeldbereich sind Vermieter jeder Größenordnung und Struktur gut beraten, Mieterdaten nach Ablauf der entsprechenden Aufbewahrungsfristen und Hemmung endgültig (auch elektronisch) zu löschen oder zu anonymisieren und dies auch zu dokumentieren. Geschäftsführer und Führungskräfte sollten einen Prozess einführen und überwachen, der eine Löschung bei jedem Mieter und Mietinteressenten sicherstellt. Auch in Sicherheitskopien und Archiven sind entsprechende Daten endgültig zu löschen oder zu anonymisieren.

Aktuelle gesetzliche Änderungen im Arbeitsrecht

Fortsetzung von Seite 1

Änderungen bei Elternzeit und Elterngeld

Seit dem 1. Januar 2024 sind Arbeitgeber zudem verpflichtet, Beginn und Ende der Elternzeit eines Arbeitnehmers an die zuständige gesetzliche Krankenkasse zu melden.

Ebenfalls für 2024 ist eine Reform des Elterngeldes geplant. Die Einkommensgrenze (zu versteuerndes Einkommen der Eltern), ab der der Anspruch auf Elterngeld entfällt, soll gesenkt werden. Laut Pressemitteilungen des BMFSFJ soll die Einkommensgrenze für Geburten ab dem 1. April 2024 auf EUR 200.000 pro Paar und ab dem 1. April 2025 dauerhaft auf EUR 175.000 pro Paar abgesenkt werden. Auch hier ist das Gesetz jedoch noch nicht verabschiedet.

Neue Beitragsbemessungsgrenzen und Beitragssätze

Zum 1. Januar 2024 erhöhten sich die Beitragsbemessungsgrenzen. In der gesetzlichen Krankenversicherung stieg sie bundesweit einheitlich auf EUR 62.100 im Jahr. Auch in der allgemeinen Renten- und Arbeitslosenversicherung stieg die Beitragsbemessungsgrenze: In den neuen Bundesländern auf EUR 89.400 pro Jahr und in den alten Bundesländern auf EUR 90.600 pro Jahr.

Die Beitragssätze in den verschiedenen Sozialversicherungen blieben im Januar 2024 weitgehend unverändert. Lediglich der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung stieg im Jahr 2024 auf 1,7 Prozent.

RA Dr. Arne Kaumanns

RA Dr. Arne Kaumanns, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit bei Abrufarbeit – fehlende Vertragsfestlegung

Gemäß § 12 Abs. 1 S.1 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz) können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Hierbei muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festgelegt werden. Unterbleibt eine solche Festlegung, gilt per Gesetz eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart (§ 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG). Diese 20 Stunden gelten nach einem Urteil des BAG (Bundesarbeitsgericht) vom 18.10.2023 auch dann, wenn der Arbeitgeber über längere Zeit wesentlich mehr Arbeit als durchschnittlich 20 Stunden pro Woche abgerufen hat. Denn eine Bindung des Arbeitgebers dahingehend, er müsse künftig stets mehr als 20 Stunden pro Woche abrufen, trete hierdurch nicht ein.

Die Klägerin in dem Fall war seit Juli 2009 bei der Beklagten als Mitarbeiterin auf Abruf beschäftigt. In ihrem Arbeitsvertrag war keine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt. Über mehrere Jahre hinweg wurde die Klägerin von der Beklagten in unterschiedlichem Umfang zur Arbeit herangezogen. Durchschnittlich arbeitete sie 103,2 Stunden monatlich. Ab Januar 2020, nachdem die Samstagsarbeit weggefallen war, verringerte sich der Umfang, in dem die Arbeitsleistung der Klägerin abgerufen wurde. Die Klägerin machte daraufhin Vergütung wegen Annahmeverzugs für mehrere Monate geltend und begehrte festzustellen, dass ab 2020 weiterhin eine regelmäßige monatliche Arbeitszeit von 103,2 Stunden für das Arbeitsverhältnis maßgeblich sei.

Das BAG entschied aber zugunsten des Arbeitgebers. Es stellte klar, dass eine Festlegung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit zwar grundsätzlich auch konkludent (durch schlüssiges Verhalten) erfolgen und im Wege einer sog. „ergänzenden Vertragsauslegung“ eine andere Arbeitszeit als 20 Stunden pro Woche angenommen werden könne. Hierfür müssten allerdings objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Parteien bei Vertragsschluss eine andere Regelung getroffen hätten als eben diese 20 Stunden pro Woche. Bloßes Abrufverhalten des Arbeitgebers in einem bestimmten Zeitraum reiche hierfür nicht aus. Mangels (ausdrücklicher) Festlegung einer Arbeitszeit im Arbeitsvertrag gelte daher eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart.

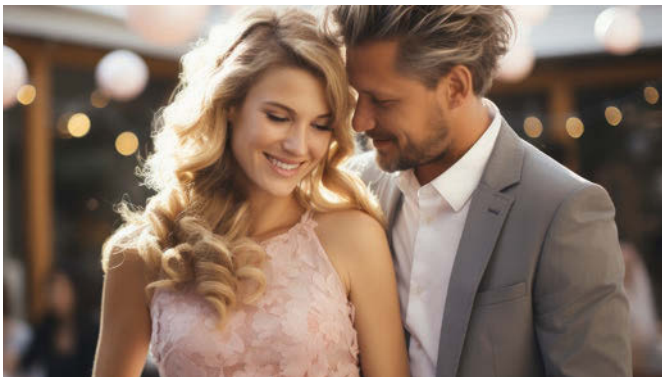
Die Entscheidung unterstreicht den Zweck der gesetzlichen Fiktion in § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG, die durch den Verstoß gegen die Pflicht zur Festlegung einer bestimmten Arbeitszeit bei Abrufarbeit entstandene Regelungslücke zu schließen.

Insgesamt bekräftigt das Urteil die Bedeutung klarer vertraglicher Regelungen zur Arbeitszeit bei Abrufarbeit und die restriktiven Voraussetzungen für eine abweichende gerichtliche Festsetzung.

Gerne unterstützen wir MBK-Rechtsanwälte Sie bei der Gestaltung rechtssicherer Arbeitsverträge.

RA Michael W. Klein, Fachanwalt für Familienrecht

Kontrolle einer Vereinbarung über den Versorgungsausgleich



Folgender Sachverhalt war durch ein Oberlandesgericht zu entscheiden:

Vor der Eheschließung wurde ein vorsorgender Ehevertrag geschlossen. In dem wurde Gütertrennung vereinbart, wechselseitiger Verzicht auf nachehelichen Unterhalt und Ausschluss des Versorgungsausgleiches. Zu dem Zeitpunkt war die spätere Ehefrau schwanger, im Jahr der Heirat kam das Kind zur Welt, um das sich die Ehefrau alsdann kümmerte. Etwa 9 Jahre später kam es zur Ehescheidung. Das zuständige Amtsgericht führte die Ehescheidung durch ohne den notariellen Ehevertrag infrage zu stellen. Die Ehe der Beteiligten wurde geschieden und es wurde kein Versorgungsausgleich durchgeführt, da er durch notariellen Ehevertrag ausgeschlossen worden sei. Dagegen hat die Ehefrau Beschwerde eingelegt. Die Sache ging zum Oberlandesgericht. Das Oberlandesgericht rügte, dass das Amtsgericht die damaligen Umstände im Zusammenhang mit der Beurkundung des Vertrages nicht überprüft habe. Grundsätzlich ist ein vor der Hochzeit geschlossener Ehevertrag zwar noch nicht sittenwidrig, weil die Frau schwanger war, die Schwangerschaft stellte aber ein Indiz für eine Sittenwidrigkeit dar. Hinzu kam in dem betreffenden Fall, dass auch eine intellektuelle und wirtschaftliche Ungleichheit zwischen den Vertragspartnern bestand. Während die Frau mit 23 Jahren noch relativ jung war und als ungelernte Servicekraft arbeitete, stand der Mann mit 37 Jahren bereits länger in einem Job als Schauspieler. Das Oberlandesgericht ging deshalb davon aus, dass er in finanziellen Angelegenheiten erfahrener gewesen sein dürfte als die Frau. Von daher bestand Anlass zu der Annahme – zumindest Anlass zu einer Prüfung, ob „subjektiv eine Disparität“ zwischen den beiden Vertragsbeteiligten bestand, ob die spätere Ex-Frau also aufgrund ihres jungen Alters und ihrer Unerfahrenheit im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses deutlich schlechter dastand. Die Gerichtsentscheidung des Amtsgerichtes wurde aufgehoben. Die Sache wurde an das Amtsgericht zurückverwiesen mit der Maßgabe, dass zunächst eine sog. „Inhalts- und Ausübungskontrolle“ betreffend des Ehevertrages stattzufinden hat (vgl. OLG Brandenburg, AZ: 9 UF 221/21).

RA Dr. Eckhard Voßiek, LL.M., Fachanwalt für Versicherungsrecht

Wer schiebt, der zieht

Auch das Rückwärtsfahren mit einem Anhänger ist ein „Ziehen“, zumindest im Sinne von § 19 Abs. 4 S. 4 Straßenverkehrsgesetz (StVG). Das hat der Bundesgerichtshof (BGH) nunmehr amtlich durch Urteil (Urt. v. 14.11.2023, Az. VI ZR 98/23) entschieden und damit verdeutlicht, dass das Versicherungsrecht nur bedingt den Regeln der Physik folgt.

In dem zugrundeliegenden Fall stritten zwei Versicherer. Bei dem klagenden Versicherer war das Auto haftpflichtversichert, bei dem beklagten Versicherer hingegen der Anhänger. Die Versicherungsnehmerin des klagenden Versicherers hatte mit dem versicherten Auto den Anhänger benutzt und beim Rückwärtsfahren mit diesem einen Unfall verursacht. Den hierdurch entstandenen Schaden ersetzte der klagende Versicherer dem geschädigten Dritten.

Von dem beklagten Versicherer verlangte der klagende Versicherer nun die Hälfte des regulierten Schadens zurück mit dem Argument, dass beide Haftpflichtversicherer als Gesamtschuldner zu gleichen Teilen haften müssten. Der beklagte Versicherer verweigerte die Zahlung unter Hinweis auf § 19 Abs. 4 StVG, wonach geregelt sei, dass im Schadensfall nur der Halter des Fahrzeugs bzw. in diesem Fall der klagende Versicherer zum Schadensersatz verpflichtet sei. Etwas anderes ergäbe sich aus dem Gesetz nur, wenn der Anhänger zum Beispiel durch seine besondere Länge oder Übergröße eine höhere Gefahr verwirklichte als das Zugfahrzeug selbst. Allein das „Ziehen“ des Anhängers stelle aber gerade keine höhere Gefahr dar.

Der klagende Versicherer hielt dem entgegen, dass ein „Ziehen“ zwangsläufig eine Bewegung nach vorne erfordere.

Da die Fahrerin in diesem Fall jedoch mit dem Anhänger rückwärts gefahren sei, habe keine Zugbewegung vorgelegen.

Dieser Argumentation folgte der BGH nicht und entschied, dass auch das Rückwärtsfahren mit einem Anhänger ein „Ziehen“ im Sinne des § 19 Abs. 4 S. 4 StVG sei. Zwar verstehe man unter einer Zugbewegung für gewöhnlich nur eine Bewegung nach vorne. Ob ein Anhänger beim konkreten Geschehen aber wirklich gezogen oder zum Beispiel während eines Rangiervorganges geschoben werde, sei nicht relevant. Entscheidend sei vielmehr die abstrakte Bestimmung eines Anhängers, prinzipiell an ein Kraftfahrzeug „angehängt“ zu werden.

Merke: Wird ein Anhänger rückwärts „geschoben“, so wird er „gezogen“ – so zumindest der BGH.

RA Dr. Arne Kaumanns, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Beitragspflicht in der Soka Bau – Kundenakquise und Vertrieb als „Zusammenhangstätigkeiten“

In einer aktuellen Entscheidung vom 18.10.2023 – 10 AZR 71/23 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) klargestellt, dass auch Tätigkeiten wie Kundenakquise, Kundenberatung und Lagerarbeiten als sogenannte „Zusammenhangstätigkeiten“ den baugewerblichen Haupttätigkeiten zuzurechnen sind. Dies kann zur Folge haben, dass ein Betrieb unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) fällt und damit verpflichtet ist, Beiträge zu den Sozialkassen der Bauwirtschaft zu entrichten. Im konkreten Fall ging es um einen Betrieb, der überwiegend Trocken- und Montagebauarbeiten wie den Einbau von Fenstern, Türen, Rollläden und Markisen sowie deren Reparatur und Wartung ausführte. Streitig war, ob auch die Akquise- und Vertriebstätigkeiten der Arbeitnehmer sowie deren Lagertätigkeiten als der Bauwirtschaft zuzurechnende Arbeiten zu werten sind. Das BAG entschied, dass diese Tätigkeiten sehr wohl als notwendige „Zusammenhangstätigkeiten“ zu qualifizieren sind, da sie den eigenen baulichen Haupttätigkeiten dienen und zu deren sachgerechten Ausführung erforderlich sind. Auch wenn die Vertriebsbemühungen nicht zu Aufträgen führten, sei für die Einordnung als Zusammenhangstätigkeit nicht das Ergebnis entscheidend, sondern der Zweck der Tätigkeit. Auf Basis dieser Bewertung ergab sich, dass im Betrieb überwiegend (über 70%) bauliche Tätigkeiten verrichtet wurden. Somit unterlag der Betrieb dem Geltungsbereich des VTV und war zur Entrichtung der geforderten Beiträge in Höhe von 30.800 EUR an die Sozialkassen verpflichtet.

Das Urteil zeigt, dass Betriebe bei der Prüfung des VTV-Geltungsbereichs nicht nur ihre klassischen Bautätigkeiten, sondern auch Vor-, Neben- und Nacharbeiten wie Vertrieb und Logistik in den Blick nehmen müssen. Fallen diese als „Zusammenhangstätigkeiten“ an, können sie den Betrieb insgesamt dem VTV unterstellen.

Unternehmen sollten somit sehr genau und frühzeitig überprüfen, ob in ihrem Fall der Anwendungsberich des VTV eröffnet ist. So lassen sich durch Änderungen in der Betriebstruktur entweder Zahlungsverpflichtungen oder zumindest hohe Nachforderungen vermeiden.

Hierbei sind wir ihnen gern behilflich.

RA Dr. Joachim Albertz, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Wirksamwerden des Ausschlusses eines GmbH-Gesellschafters

(BGH, Versäumnisurteil vom 11.7.2023 – II ZR 116/21)

Kläger und Beklagter sind je zur Hälfte Gesellschafter einer GmbH. Der Kläger erhebt Ausschließungsklage und beantragt, den Beklagten aus der GmbH auszuschließen und seinen Geschäftsanteil einzuziehen; dies soll nach Wahl des Klägers entweder gegen Zahlung einer Abfindung geschehen oder der Kläger soll für berechtigt erklärt werden, die Übertragung des Geschäftsanteils auf sich, die Gesellschaft oder einen Dritten zu bewirken. Der BGH stellt fest, dass die Ausschließung nicht an die Zahlung einer Abfindung gebunden ist, verweist die Sache aber an das OLG zurück, weil noch nicht geklärt ist, ob die Abfindung des Beklagten aus freiem Vermögen der GmbH gezahlt werden kann.

Wird ein Gesellschafter aus wichtigem Grund ohne satzungsmäßige Regelung durch Urteil aus der GmbH ausgeschlossen, so wird die Ausschließung des betroffenen Gesellschafters bereits mit der Rechtskraft des Urteils wirksam. Die Wirksamkeit ist nicht von der Zahlung der Abfindung abhängig.

Andernfalls entstünde nach Rechtskraft des Urteils ein Schwebezustand, der für die übrigen Gesellschafter unzumutbar wäre. Die Ausschließung setzt voraus, dass in der Person oder im Verhalten des Gesellschafters ein wichtiger Grund vorliegt. Der Verbleib des Gesellschafters in der Gesellschaft muss für die übrigen Gesellschafter unzumutbar sein. Der Gesellschafter könnte seine verbliebenen Gesellschafterrechte nutzen, um die Gestaltungswirkung des Beschlusses zu verzögern oder zu vereiteln. Der Abfindungsanspruch des betroffenen Gesellschafters ist auch dann hinreichend gesichert, wenn sein Ausscheiden bereits mit Rechtskraft des Ausschließungsurteils wirksam wird. Das Kapitalerhaltungsgebot schützt den Auszuschließenden vor dem Verlust seiner Mitgliedschaft, wenn im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung feststeht, dass die Abfindung nicht ohne Verstoß gegen § 30 I GmbHG gezahlt werden kann. Dies gilt auch bei einer Ausschließung ohne Satzungsregelung. Darüber hinaus haften die verbleibenden Gesellschafter nach Wirksamwerden der Ausschließung persönlich für die Abfindung des ausgeschlossenen Gesellschafters ab dem Zeitpunkt, zu dem die Fortsetzung der Gesellschaft unter Verzicht auf Maßnahmen zur Befriedigung des Abfindungsanspruchs des ausgeschiedenen Gesellschafters als treuwidrig anzusehen ist. Die Gesellschafterstellung des Betroffenen lebt auch dann nicht wieder auf, wenn die Gesellschaft nicht binnen angemessener Frist die Einziehung des Geschäftsanteils beschließt oder dessen Abtretung verlangt und nichts unternimmt, um dem Ausgeschlossenen den Gegenwert seines Geschäftsanteils zukommen zu lassen.

Schließlich hat der BGH die vorliegende Konstellation auch zum Anlass genommen, die in Literatur und unterinstanzlicher Rechtsprechung umstrittene Frage zu klären, wem und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen die Prozessführungsbefugnis im Hinblick auf eine Ausschließungsklage in einer Zwei-Personen-GmbH zusteht. Der Senat beantwortet die Frage dahingehend, dass neben der Gesellschaft selbst auch der Gesellschafter einer Zwei-Personen-GmbH unter den Voraussetzungen der actio pro socio die Ausschließungsklage erheben kann. Danach ist der Gesellschafter prozessführungsbefugt, wenn die Klage durch die Gesellschaft wegen der bestehenden Machtverhältnisse undurchführbar oder unzumutbar ist oder durch den Auszuschließenden vereitelt wird. Diese Voraussetzungen lagen nach Auffassung des BGH im vorliegenden Fall vor.

RA'in Jennifer Reichel, Fachanwältin für Verkehrsrecht

Fahrstreifenwechsel

Im Straßenverkehr gehören Fahrstreifenwechsel zum typischen täglichen Fahrverhalten. Die Straßenverkehrsordnung sieht in § 7 Absatz V vor, dass ein solches Fahrmanöver nur dann zulässig ist, wenn eine Gefährdung anderer Verkehrsteilnehmer ausgeschlossen ist. Die Tatsache, dass hierfür die Nutzung des Fahrtrichtungsanzeigers Mindestvoraussetzung ist, der rechtzeitig und deutlich zum Einsatz gebracht werden soll, sollte sich dabei von selbst verstehen.

In seiner Entscheidung vom 08.03.2022 (VI ZR 1308/20) hatte der Bundesgerichtshof sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie die Haftung nach einem Verkehrsunfall zu verteilen ist, bei dem das eine Fahrzeug im fließenden Verkehr die Fahrbahn gewechselt hat, das andere Fahrzeug wollte hingegen vom ruhenden in den fließenden Verkehr einfahren. Dabei kam es zum Zusammenstoß.

Nun war die Frage zu beantworten, welcher Fahrer durch sein Fahrverhalten welchen Verschuldensbeitrag für diesen Unfall gesetzt hat. Hier unterscheidet der BGH deutlich. „Andere Verkehrsteilnehmer" im Sinne der Norm sind lediglich die am fließenden Verkehr beteiligten Fahrzeuge. Nur deren Interessen werden geschützt. Es ist nicht Aufgabe des Fahrstreifenwechslers, auch allen anderen Verkehrsteilnehmern gegenüber diese höchste Sorgfalt zu beachten. Hier gilt das in der Straßenverkehrsordnung verankerte Prinzip des Vorrangs des fließenden vor dem ruhenden Verkehr.

Selbstverständlich darf der fließende Verkehr sein Recht zur Weiterfahrt nicht erzwingen. Durch die Anpassung der eigenen Geschwindigkeit soll ein vernünftiger Verkehrsfluss gesichert werden. Im Ergebnis bedeutet dies, dass der fließende Verkehr darauf vertrauen darf, dass das Vorfahrtsrecht beachtet wird. Dieses Vorfahrtsrecht umfasst sämtliche in dieselbe Richtung verlaufende Fahrstreifen.

Impressum

Verantwortlich:
RA Dr. Arne Kaumanns,
MBK Rechtsanwälte, Hohenzollernstr. 140, 41061 Mönchengladbach
T +49 2161 92950, info@mbk-rechtsanwaelte.de
Redaktionelle Bearbeitung und Layout: Grafikdesign Britta Jansen
Fotos: Giulio Coscia / Adobe Stock