

Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ur@bme-law.de

Arbeitsrechtliche Vorhaben der GroKo

Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke



Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

Im Koalitionsvertrag der Großen Koalition sind eine Reihe von arbeitsrechtlichen Vorhaben enthalten. Nachfolgend ein Überblick:

Einschneidend sind die Änderungen im Rahmen der **Befristung**, insbesondere bei der sachgrundlosen Befristung. Gegenwärtig können Arbeitsverhältnisse gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Dauer von maximal zwei Jahren wirksam befristet werden. Innerhalb dieses Zeitraumes ist es möglich, das befristete Arbeitsverhältnis bis zu drei Mal zu verlängern. Nach dem Willen der GroKo soll zukünftig der Zeitraum für sachgrundlose Befristungen von zwei Jahren auf 18 Monate verkürzt werden. Darüber hinaus soll nur noch eine statt wie bisher drei Verlängerungen in diesem Zeitraum möglich sein. Noch einschneidender wird es jedoch für die Unternehmen sein, dass fortan sachgrundlose Befristungen in Betrieben mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch mit maximal 2,5% der Belegschaft vereinbart werden dürfen. Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen. So wird ein Arbeitgeber mit 200 Arbeitnehmern künftig maximal fünf Arbeitnehmer sachgrundlos befristet beschäftigen dürfen. Für weitere befristete Einstellungen wird dann das Vorliegen eines Sachgrundes erforderlich sein. Weiterhin sollen auch die Befristungen von Arbeitsverhältnissen mit Sachgrund eingeschränkt werden. So soll es zukünftig nicht mehr zulässig sein, befristete Arbeitsverhältnisse über eine

Gesamtdauer von fünf Jahren hinaus zu befristen. Hiervon soll es nur eine Ausnahme für bestimmte Berufsgruppen (Künstler und Fußballer) geben. Ziel dieser Änderung ist es, Kettenbefristungen zu vermeiden.

In dieser Legislaturperiode soll dem Arbeitnehmer ein **Recht auf befristete Teilzeit** eingeräumt werden. Dieser Rechtsanspruch soll neben den bisher schon bestehenden allgemeinen Anspruch auf dauerhafte Absenkung der Arbeitszeit treten. Der Arbeitgeber kann einen Antrag auf befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet. Der neue Teilzeitantrag soll allerdings nur für Unternehmen gelten, die in der Regel mehr als 45 Mitarbeiter beschäftigen. Für Unternehmensgrößen von 46 bis 200 Mitarbeitern wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, dass lediglich einem Arbeitnehmer „pro angefangenen 15 Mitarbeiter“ der Anspruch auf befristete Teilzeit gewährt werden muss. Bei Überschreitung dieser Grenze kann der Arbeitgeber einen befristeten Teilzeitantrag ablehnen. Nicht geklärt ist bisher, wie die Auswahl erfolgen soll, wenn die Zahl der Anträge die Anzahl der Anspruchsberechtigten übersteigt. Anknüpfungspunkte könnten soziale Gesichtspunkte oder aber die Reihenfolge der Antragseingänge sein. Bei Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern wird es dagegen keine Zumutbarkeitsgrenze geben.

Schwieriger wird sich die Situation zukünftig auch für Unternehmen gestalten, wenn Teilzeitbeschäftigte ihre **Arbeitszeit aufstocken** möchten. Bisher waren Arbeitgeber lediglich verpflichtet, Verlängerungswünsche von Teilzeitbeschäftigten bei der Neubesetzung eines freien Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen. Zukünftig soll Teilzeitbeschäftigten ein Rechtsanspruch auf Arbeitszeitverlängerung zustehen, es sei denn, der Arbeitgeber kann nachweisen, dass kein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist.

Entgegen den Wünschen vieler Unternehmen wird das Arbeitszeitgesetz im Wesentlichen unverändert bleiben, so dass davon auszugehen ist, dass es auch in den nächsten Jahren nicht möglich sein wird, **flexiblere Arbeitszeiten** zu vereinbaren.

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit Mitte März hat Deutschland endlich wieder eine Regierung. Unser Artikel „Arbeitsrechtliche Vorhaben der GroKo“ beleuchtet die vorgesehenen Änderungen im Arbeitsrecht. Der gesellschaftsrechtliche Beitrag auf Seite 2 befasst sich mit der Thematik, welche Anforderungen an einen Rangrücktritt zu stellen sind. Schließlich wird in dem Artikel „Digitaler Nachlass“ die Frage beantwortet, was im Falle eines Todes mit Benutzerkonten und elektronischen Daten auf Handys, Rechnern und anderen Medien geschieht.

Abgerundet wird der Rundbrief durch aktuelle Urteile aus den Bereichen des Gesellschaftsrechts, des Arbeitsrechts sowie des Familienrechts.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

Etwas anderes könnte für tarifgebundene Unternehmen gelten. Hier findet sich im Entwurf des Koalitionsvertrages immerhin der Passus, dass „über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentieräume für tarifgebundene Unternehmen“ geschaffen werden sollen.

Weitere Vorhaben der GroKo bestehen darin, die Arbeit auf Abruf einzuschränken, das Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildungen zu stärken und Betriebsratswahlen bei Betrieben bis zu 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern zu vereinfachen, um auf diese Weise die Gründung und die Wahl von Betriebsräten zu erleichtern.

Schließlich soll ab dem 1. Januar 2019 die **Parität bei den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung** wieder hergestellt werden, so dass künftig die Beiträge von den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern wieder zu gleichen Teilen getragen werden.

Der Rangrücktritt – (K)Ein Heilmittel in der wirtschaftlichen Krise?

Rechtsanwalt Dr. Sebastian Müller



Dr. Sebastian Müller ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Gesellschaftsrecht, Vertragsrecht sowie M&A und Insolvenzrecht tätig.

Die wirtschaftliche Krise eines Unternehmens stellt regelmäßig auch ihre Gesellschafter vor erhebliche Herausforderungen. Die geschäftsführenden Organe des Unternehmens fordern die Zuführung liquider Mittel, um ihrerseits einer strafrechtlichen und/oder zivilrechtlichen Haftung zu entgehen. Aber auch wesentliche Gläubiger des Unternehmens wie kreditgebende Banken verlangen von den Gesellschaftern finanzielle Beiträge zur wirtschaftlichen Stabilisierung „ihres“ Unternehmens.

Für den unterstützungswilligen Gesellschafter ergeben sich in dieser Phase unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten, um einen Kapitalbedarf der Gesellschaft zu befriedigen. Ein wesentliches Mittel ist hierbei die Zuführung frischer Liquidität in Form von Gesellschafterdarlehen. Auf diese Weise wird das Unternehmen in die Lage versetzt, kurzfristig seinen finanziellen Verpflichtungen nachzukommen.

An die Strukturierung einer solchen darlehensbasierten Unterstützung sind indes besondere Anforderungen zu stellen, um tatsächlich die von Gesellschaftern, Geschäftsführung und Gläubigern beabsichtigte Wirkung dauerhaft zu erzielen. So vermag zwar die zugeführte Liquidität kurzfristig ausreichen, um dem Unterneh-

men die Erfüllung seiner fälligen Verbindlichkeiten zu ermöglichen und damit den Insolvenzgrund der Zahlungsunfähigkeit gemäß § 17 InsO auszuschließen. Zur unverzüglichen Insolvenzantragspflicht führt indes auch der Insolvenzgrund der Überschuldung gemäß § 19 InsO. Bei der hierbei von der Geschäftsführung aufzustellenden Überschuldungsbilanz sind grundsätzlich auch (Darlehens-) Verbindlichkeiten gegenüber Gesellschaftern zu passivieren und damit möglicherweise ein Auslöser der Überschuldung.

Eine solche Wirkung der Darlehensverbindlichkeit kann nur ausgeschlossen werden, wenn der darlehensgebende Gesellschafter für seine Darlehensforderungen einen Rangrücktritt gemäß § 39 Abs. 2 InsO erklärt. Da das Gesetz hier keine konkreten Vorgaben macht, existieren in der Praxis eine Vielzahl unterschiedlicher Ausprägungen des Rangrücktritts. In einer Entscheidung vom 5. März 2015 (IX ZR 133/14) hat sich der BGH indes grundlegend mit dem Rechtsinstitut auseinandergesetzt und in diesem Zusammenhang die Anforderungen, die an einen die insolvenzrechtliche Überschuldung ausschließenden Rangrücktritt zu stellen sind, konkretisiert. Die Erzielung einer solchen Wirkung setzt nach dem BGH die Erklärung eines sogenannten „qualifizierten Rangrücktritts“ voraus. Dieser darf den Rangrücktritt der Forderung nicht auf den Fall der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens beschränken. Vielmehr muss dieser auch in der Zeit davor Wirkung entfalten und so eine vorinsolvenzliche Durchsetzungssperre begründen. Hinsichtlich der Rangtiefe muss der Gesellschafter erklären, mit seinen Ansprüchen aus dem Darlehen hinter sämtliche Gläubiger des Unternehmens einschließlich der so nachrangigen Insolvenzgläubiger zurückzutreten. Dies bedeutet, dass die Befriedigung der vom Rangrücktritt umfassten Forderungen allenfalls nach vollständiger Befriedigung aller nachrangigen Insolvenzforderungen erfolgt. Regelmäßig wird dies im Insolvenzfall gleichzusetzen sein mit dem Totalausfall, da Insolvenzverfahren,

in denen sämtliche Gläubiger eine 100%ige Befriedigung ihrer Insolvenzforderungen erhalten, praktisch nicht vorkommen. Die Gesellschafter dürften demgemäß insgesamt leer ausgehen in einem Insolvenzverfahren.

Zur Rechtsnatur des qualifizierten Rangrücktritts hat der BGH klargestellt, dass es sich bei diesem rechtstechnisch um einen verfügbaren Schuldänderungsvertrag handelt. Er entfalte eine unmittelbare Schutzwirkung zugunsten der Gläubiger des Unternehmens. Dies führt in der Konsequenz dazu, dass in dem Zeitraum der (drohenden) Zahlungsunfähigkeit und/oder Überschuldung (je nach Ausgestaltung der Rangrücktrittserklärung) der Gesellschafter zur Geltendmachung von Ansprüchen unter dem von ihm gewährten Darlehen nicht mehr berechtigt ist. Zusätzlich bedingt die vom BGH mit dem qualifizierten Rangrücktritt verknüpfte Schutzwirkung zugunsten der Unternehmensgläubiger, dass eine Aufhebung des Rangrücktritts in dieser Phase nur mit Zustimmung sämtlicher Gläubiger des Unternehmens erfolgen kann. Sollte das Unternehmen dessen ungeachtet Zahlungen an den Gesellschafter leisten, erfolgten diese rechtsgrundlos und können vom Unternehmen bzw. im Falle der Insolvenz vom Insolvenzverwalter ohne weiteres zurückgefordert werden.

Die Entscheidung des BGH hatte und hat für die Praxis erhebliche Auswirkungen. Aus Sicht der Geschäftsführer ist zwingend darauf zu achten, dass der formulierte Rangrücktritt die vom BGH festgelegten Kriterien erfüllt, um tatsächlich die (haftungsträchtige) Insolvenzantragspflicht zu vermeiden. Selbiges gilt für Banken, die von den Gesellschaftern ihres Darlehensnehmers finanzielle Beiträge in Form von Gesellschafterdarlehen verlangen. Für den Gesellschafter muss die Rangrücktrittserklärung wohl überlegt sein, da sie ggf. die Nichtdurchsetzbarkeit seiner Forderungen zur Folge haben kann.

Aktuelle Rechtsprechung

Zur Verlegung des satzungsmäßigen Sitzes einer Gesellschaft in einen anderen Mitgliedstaat („Polbud“-Entscheidung) EuGH (Große Kammer), Urteil vom 25. Oktober 2017 – C-106/16

Sachverhalt/Entscheidung:

Klägerin ist die Polbud Wykonawstwo sp. z o.o. Diese ist eine beschränkt haftende Gesellschaft mit Sitz in Lack (Polen). Mit einem Beschluss von 2011 entschied ihre außerordentliche Hauptversammlung, den Sitz der Gesellschaft von Polen nach Luxemburg zu verlegen. Hierbei war zu

berücksichtigen, dass die Klägerin nur ihren satzungsmäßigen Sitz und nicht auch den tatsächlichen Verwaltungssitz nach Luxemburg verlegen wollte. Die Klägerin verlegte 2013 den satzungsmäßigen Sitz von Polen nach Luxemburg und wurde zu einer Gesellschaft nach dem Recht von Luxemburg.

Ferner beantragte die Klägerin beim polnischen Registergericht die Löschung im polnischen Handelsregister. Das Registergericht lehnte den Löschantrag ab. Die Ablehnung wurde damit begründet, dass die beantragte Löschung nach polnischem Recht erst nach Durchführung eines

ordnungsgemäßen Liquidationsverfahrens vorgenommen werden könne. Gegen diesen Beschluss erhob die Gesellschaft Klage. Nach der Ansicht der Klägerin müsse die Gesellschaft ohne Liquidationsverfahren in Polen gelöscht werden. Der oberste Gerichtshof in Polen setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH Fragen zur Vorabentscheidung vor.

Der EuGH stellte fest, dass die nationale polnische Regelung geeignet ist, die grenzüberschreitende Sitzverlegung einer Gesellschaft zu erschweren oder gar zu verhindern, da die Verlegung des satzungsmäßigen Sitzes von der Auflösung

Digitaler Nachlass

Fachanwältin für Familienrecht *Katrin Wolf*

Laut verschiedenster Umfragen haben weniger als 30 % der Deutschen ein Testament oder einen Erbvertrag errichtet. Noch weniger, nämlich lediglich rund 7 %, haben sich konkrete Gedanken darüber gemacht, was nach ihrem Tod mit ihrem sog. digitalen Nachlass geschehen wird. Als digitaler Nachlass werden Benutzerkonten und Daten im Internet sowie z.B. auf Handys, Heimrechnern, Datenträgern oder in der sog. Cloud gespeicherte elektronische Daten bezeichnet, die nach dem Tode des Benutzers weiter bestehen bleiben. Den digitalen Nachlass haben die Erben ebenso zu regeln, wie den übrigen Nachlass. Spezielle gesetzliche Bestimmungen, etwa erbrechtliche Sondervorschriften, gibt es dazu nicht. Das Erbrecht macht zwischen der realen Welt und der Welt des Internets keinen Unterschied.

Hinsichtlich E-Mails ist zwischen abgerufenen und gespeicherten, sowie noch auf dem Server des Providers liegenden E-Mails zu unterscheiden. E-Mails, die schon gespeichert sind, gehen zusammen mit der Hardware auf den Erben über. Bei noch nicht abgerufenen E-Mails erbt der Erbe einen Anspruch gegen den Provider auf Übermittlung der auf dessen Server gespeicherten E-Mails. Abzugrenzen von der Vererblichkeit der E-Mails ist die Vererblichkeit des E-Mail-Accounts, der nicht verkörpert ist, so dass der Erbe daran kein Eigentum erwirbt. Hier müssen dem Erben von dem Provider zumindest jedoch die Zugangsdaten des Erblassers zur Verfügung gestellt werden. Ein Zugriff des Erben ist nämlich zur Nachlassabwicklung nötig, um z.B. dem Erblasser per Mail zugegangene Rechnungen zu bezahlen. In dem E-Mail-Account abgespeicherte Kontaktverzeichnisse und Adressbücher gehen ebenfalls auf den Erben über.

Auch Facebook, Instagram und Co. müssen dem Erben aufgrund vertraglicher Pflichten den Zugang zum Benutzerkonto des Erblassers gewähren. Anders lautende

AGB von Facebook sind laut einer Entscheidung des Landgerichts Berlin (Urteil vom 17.12.2015, Az.: 20 O 172/15) wegen unangemessener Benachteiligung der Nutzer unwirksam. Insbesondere dürfen Facebook oder Instagram auf ihrem Server gespeicherte Daten nicht eigenständig löschen. Facebook selbst stellt seinen Nutzern lediglich eine Kommunikationsplattform zu Verfügung, um Inhalte zu vermitteln. In dem Verfahren vor dem LG Berlin hatte der verstorbene Facebook-Nutzer aufgrund des Vertrages mit dem sozialen Netzwerk das Recht, auf die auf den Servern befindliche Kommunikation zuzugreifen. Dieses Vertragsverhältnis geht als logische Konsequenz auch im Rahmen der Gesamtrechtsnachfolge auf die Erben über. Denn durch eine Änderung in der Person des Vertragspartners werden die Leistungen in ihrem Wesen nicht verändert. Zum Erbe gehören grundsätzlich alle vermögensrechtlichen Teile, aber auch alle nicht vermögensrechtlichen Werte. Daher muss auch ein digitaler Nachlass ohne Vermögenswert, wie z.B. Kommunikationsinhalte bei Facebook, ebenfalls zum Erbe gezählt werden. Denn das Prinzip der Gesamtrechtsnachfolge ist konsequenterweise auch für höchstpersönliche Daten im digitalen Nachlass einzuhalten. Eine unterschiedliche Behandlung des digitalen Nachlasses gegenüber dem analogen Nachlasses kann nicht statthaft sein.

Schranken der Weitergabe persönlicher Daten des Erblassers an seine Erben und den Zugang zu den entsprechenden E-Mail-Accounts bestehen weder nach dem Bundesdatenschutzgesetz noch nach dem Fernmeldegeheimnis.

Da es jedoch bisher nur wenig Rechtsprechung zu der Problematik der Vererblichkeit des digitalen Nachlasses gibt, sollte jedermann bereits zu Lebzeiten eine Person des Vertrauens mit allen Aufgaben rund um das digitale Erbe betrauen. Hierbei sollte eine Liste mit allen Benutzerkonten und Passwörtern erstellt werden, die



Katrin Wolf ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Familienrecht, Erbrecht sowie Vertragsrecht (insbes. Pferderecht) tätig.

an einem sicheren Ort hinterlegt werden sollte. Auch sollte der Erblasser genau festlegen, was mit seinen einzelnen Konten passieren soll. Ganz konkret kann zum Beispiel in einer Verfügung zum digitalen Nachlass festgelegt werden, ob in einem sozialen Netzwerk ein Gedenkstatus eingerichtet werden oder das Profil gelöscht werden soll.

Sollen die Erben oder eine dem Erblasser nahestehende dritte Person nach dem Willen des Erblasser aber keinen Zugriff auf private Chatverläufe oder ähnliche digitale Inhalte haben, sollte der Erblasser früh genug dafür Sorge tragen, den digitalen Nachlass anderweitig verwalten zu lassen. Dies kann extern durch einen kommerziellen Nachlassverwalter geschehen. Fraglich bleibt hier jedoch die Vertrauenswürdigkeit. Eine kommerzielle Verwaltung des digitalen Nachlasses bieten einige Firmen an. Die Sicherheit solcher Anbieter lässt sich allerdings nur schwer beurteilen. In jedem Fall sollten vor der Beauftragung eines kommerziellen Nachlassverwalters der genaue Leistungsumfang und die Kosten geklärt sein. In keinem Fall sollten einem digitalen Nachlassverwalter Passwörter anvertraut werden. Auch Computer, Smartphones oder Tablets sollten nicht an kommerzielle Anbieter übergeben werden, die die Geräte nach dem digitalen Nachlass durchsuchen. Hierbei gelangen womöglich zu viele persönliche Daten an Unbefugte.

der polnischen Gesellschaft abhängig gemacht wird. Hiernach liege ein Eingriff in die Niederlassungsfreiheit vor, der nicht durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses (etwa zum Schutze der Gläubiger, der Minderheitsgesellschafter oder der Arbeitnehmer) gerechtfertigt sei.

Zudem umfasse die Niederlassungsfreiheit das Recht eines grenzüberschreitenden Formwechsels auch dann, wenn nur der satzungsmäßige Sitz verlegt werde. Im Aufnahmestaat (hier: Luxemburg) sei die Ausübung der wirtschaftlichen Tätigkeit nicht erforderlich. Weiter führte der EuGH an, dass der Eingriff in die Nieder-

lassungsfreiheit auch nicht mit einem Schutz vor rechtsmissbräuchlichem Verhalten gerechtfertigt werden könne. Dass eine Gesellschaft den satzungsmäßigen oder tatsächlichen Sitz nach dem Recht eines Mitgliedsstaats begründe, um in den Genuss günstigerer Rechtsvorschriften zu kommen, stelle für sich allein keinen Missbrauch dar.

Fazit:

Die Entscheidung des EuGH kann zu einer deutlichen Vereinfachung des grenzüberschreitenden Rechtsformwechsels in EU-Mitgliedstaaten führen. Der Europäische Gerichtshof hat explizit hervorgehoben,

dass im Aufnahmestaat keine wirtschaftliche Tätigkeit auszuüben ist.

Während vorherige Entscheidungen des EuGH u.a. die unionsrechtliche Rechtswahlfreiheit im Gründungszeitpunkt hervorhoben, stellt die „Polbud“-Entscheidung klar, dass das anwendbare nationale Gesellschaftsrecht auch nachträglich noch gewechselt werden kann. Gesellschaften könnten vor diesem Hintergrund erwägen, restriktiven nationalen Vorschriften nachträglich zu entgehen. Der EuGH betont, dass das Motiv „des Genusses günstigerer Rechtsvorschriften im Aufnahmestaat“ allein nicht als rechtsmissbräuchlich ein-

zustufen ist. Zunehmend werden Gesellschaften daher künftig prüfen, ob die Verlegung des satzungsmäßigen Sitzes auch ohne die Verlegung der wirtschaftlichen Tätigkeit für sie eine Option darstellen könnte.

Kosten einer Tagesmutter sind berufsbedingte Aufwendungen

BGH, Beschluss vom 4. Oktober 2017 – 24 F 145/15

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Eltern der im September 2005 und November 2007 geborenen Kinder leben seit 2013 voneinander getrennt. Die Kinder leben im Haushalt der Mutter, welche ab August 2014 eine Tagesmutter einstellte. Zum Tätigkeitsfeld der Tagesmutter gehörte die Abholung der Kinder, sowie das Zubereiten von Mahlzeiten und die Hausaufgabenhilfe. Bei Gelegenheit sollten ebenfalls leichte Hausarbeiten erledigt werden. Hierfür erhielt sie eine monatliche Vergütung von 450 Euro.

Streitig ist die anteilige Übernahme der Kosten für die Tagesmutter in Höhe von 150 Euro im Monat durch den Vater. Das Amtsgericht Bergisch Gladbach verurteilte den Vater zu einer Beteiligung an den Kosten in Höhe von 75 Euro pro Kind wegen Mehrbedarfs. Hiergegen legte der Vater Beschwerde ein. Das OLG Köln hat die Entscheidung des Amtsgerichts auf die Beschwerde des Vaters aufgehoben. Die Kosten einer privaten Tagesmutter für eine Nachmittagsbetreuung, die es dem betreuenden Elternteil ermögliche, oder leichter mache, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, begründen keinen Mehrbedarf. Diese stellten lediglich berufsbedingte Aufwendungen des betreuenden Elternteils dar, die allenfalls im Rahmen eines eigenen Unterhaltsanspruchs geltend gemacht werden könnten.

Anders als bei Kosten für Kindergartenbesuche, welche als Mehrbedarf eines Kindes gälten, stunden bei einer Tagesmut-

ter nicht die erzieherischen Aufgaben im Vordergrund. Beim Kindergarten spielte die Ermöglichung einer Erwerbstätigkeit nur eine untergeordnete Rolle. Dies sei bei den geltend gemachten Kosten für eine Tagesmutter, welche die Ausübung der Erwerbstätigkeit erleichtert, anders. Die Mutter habe die Betreuung nur veranlasst, um ihrer Erwerbstätigkeit uneingeschränkt nachgehen zu können.

Gegen diese Entscheidung des OLG legten die Kinder Rechtsbeschwerde ein. Der BGH hält die Rechtsbeschwerde für unbegründet. Das OLG habe zutreffend festgestellt, dass die Kosten für eine Tagesmutter den Unterhaltsanspruch der Kinder nicht als Mehrbedarf erhöhten. Auch aus dem Gesetz ergäbe sich kein Anspruch. Gem. § 1606 Abs. 3 Satz 2 BGB übernehme ein Elternteil die Betreuung, während der andere den Barunterhalt schulde. Demensprechend könnten auf den Barunterhalt keine Kosten für eine Betreuung aufgerechnet werden. Allerdings könnten die Kosten einer Fremdbetreuung bei der Bemessung des Ehegattenunterhalts, bei dem Einkommen der Mutter einkommensmindernd berücksichtigt werden.

Fazit:

Nach der Entscheidung des BGH ist zu differenzieren, ob eine externe Betreuung einen pädagogischen Hintergrund hat, oder ob die Betreuung allein aufgrund der Berufstätigkeit des Elternteils notwendig ist. Liegt kein pädagogischer Hintergrund vor, gelten die anfallenden Kosten für eine Betreuung nicht als Mehrbedarf des Kindes und sind somit nicht anteilig von dem unterhaltspflichtigen Elternteil zu tragen. Die konkrete Unterscheidung dürfte indes in der Praxis schwer fallen. Fraglich ist, wo die Grenze zwischen einer reinen unpädagogischen Betreuung und einer Betreuung mit pädagogischem Hintergrund, wie zum Beispiel einer Hausaufgabenhilfe, zu ziehen sind. Es wird daher jeweils eine genaue Betrachtung des Einzelfalles erforderlich sein.

Umkleidezeit gleich Arbeitszeit?

BAG, Urteil vom 6. September 2017 – 5 AZR 382/16

Sachverhalt / Entscheidung:

Der Kläger ist als Krankenpfleger beschäftigt. Die vom Kläger zu tragende Dienstkleidung weist keine Beschriftung oder ähnliche Kennzeichnung auf. Mit seiner Klage hat der Kläger Überstundenvergütung wegen Umkleide- und dadurch veranlasster innerbetrieblicher Wegezeiten geltend gemacht. In Abweichung zur Entscheidung des LAG Niedersachsen hat das BAG entschieden, dass es sich bei den streitgegenständlichen Umkleide- und Wegezeiten um vergütungspflichtige Arbeitszeit handle.

Fazit:

Mit dieser Entscheidung bleibt das BAG seiner neueren Rechtsprechung zur Umkleidezeit (BAG 5 AZR 678/11) treu. Die Besonderheit dieser Entscheidung liegt nun darin, dass eine „besonders auffällige Dienstkleidung“ auch dann vorliegt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Ausgestaltung seiner Kleidungsstücke in der Öffentlichkeit mit einem bestimmten Berufszweig oder einer bestimmten Branche in Verbindung gebracht wird und es für die Zuordnung zu einer Branche bzw. einem Berufszweig ohne Bedeutung ist, ob die Dienstkleidung eine Zuordnung zu einem bestimmten Arbeitgeber zulässt. Diese Bewertung ist nach unserem Dafürhalten richtig, da ein Arbeitnehmer an einer solchen Offenlegung seiner beruflichen Tätigkeit gegenüber Dritten regelmäßig kein eigenes Interesse hat, sodass es sich bei dem Anlegen einer derart spezifizierten Arbeitskleidung ausschließlich um eine fremdnützige Tätigkeit handelt, die dann eben zu vergüten ist. Arbeitgeber sind insoweit aber nicht schutzlos gestellt, sondern können – freilich in gewissen Grenzen – durch individual- und kollektivvertragliche Vereinbarungen abweichende Regelungen treffen.

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
		Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Layout und DTP:	Stefanie Schürle