

- 1 Was darf man über seinen (ehemaligen) Arbeitgeber sagen?
- 1 Betreiber muss Nutzerdaten nicht herausgeben
- 2 Fortbestand der Zulassung bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit neuem Arbeitgeber
- 3 Keine Zulassung einer GmbH-Geschäftsführerin als Syndikus-anwältin
- 3 Keine Zulassung für Geschäftsführerin eines eingetragenen Vereins
- 4 Streit um Nutzung einer Werkdienstwohnung
- 4 BGH hält Verweisung auf den Zivilrechtsweg für wirksam
- 5 BGH zum Begriff der Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit gem. § 19 Abs. 1 EStG
- 6 Generalunternehmer haftet nicht für Nachunternehmer

Was darf man über seinen (ehemaligen) Arbeitgeber sagen?

Die Frage, was man öffentlich „sagen“ darf und was nicht, beschäftigt gegenwärtig die Gesellschaft durchaus häufiger als früher und sie macht auch vor den Entscheidungen der obersten Bundesgerichte nicht halt. Nun stand sie im Mittelpunkt einer Klage gegen den Betreiber einer Bewertungsplattform für Arbeitgeber im Internet. Das Internetunternehmen sollte die Daten eines anonymen Nutzers herausgeben, weil der Arbeitgeber mit der Bewertung nicht einverstanden war. § 21 Abs. 2 Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz (TDDDG) gibt klar vor: Die Daten sind herauszugeben, wenn ein strafbares Verhalten des Nutzers gegeben ist, u.a. Beleidigung, üble Nachrede, Verleumdung. Damit wird die Abgrenzung zwischen Meinungsfreiheit und Straftat streitentscheidend. Der Bundesgerichtshof folgte den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts, wonach eine Vermutung für die Zulässigkeit der freien Rede besteht und erst dann eine Strafbarkeit angenommen werden kann, wenn eine grundrechtskonforme Auslegung der Meinungsäußerung nicht möglich ist. Erst wenn die (unantastbare) Menschenwürde tangiert ist oder eine nachgewiesen unwahre Tatsache verbreitet wird, darf man eine Meinungsäußerung verbieten oder bestrafen. Die Grenze ergibt sich ausschließlich aus dem Grundgesetz. Somit darf man öffentlich Vieles äußern, sachlich oder polemisch, nicht nur über seinen Arbeitgeber, sondern auch über die Gerichtsentscheidungen, die wir in diesen Newsletter aufgenommen haben.

Wir wünschen Ihnen auch dieses Jahr viel Freude bei der Lektüre des Newsletters zum Arbeitsrecht und nehmen Ihre Anregungen unter newsletter@bgh-anwalt.de gerne entgegen. Mit einem Klick auf das jeweilige Aktenzeichen gelangen Sie zur Entscheidung im Volltext.

[Arbeitgeberbewertungsplattform](#)

Betreiber muss Nutzerdaten nicht herausgeben

Nur bei strafbarem Verhalten des Nutzers

Nach § 21 Abs. 2 Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz (TDDDG) sind Anbieter von digitalen Diensten zur Auskunft über Bestandsdaten verpflichtet, soweit dies aufgrund von Inhalten erforderlich ist, die den Tatbestand der §§ 86, 86a, 89a, 91, 100a, 111, 126, 129 bis 129b, 130, 131, 140, 166, 184b, 185 bis 187, 189, 201a, 241 >>>

Post aus Karlsruhe

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
der Arbeitsmarkt macht eine „Seitwärtsbewegung“, wie die Bundesagentur schreibt.
Im laufenden Jahr lag die Arbeitslosenquote stets bei sechs Prozent oder knapp darüber.



Die Stagnation in der Wirtschaft scheint sich also (noch) nicht auszuwirken. Man rechnet mit Massenentlassungen und beklagt gleichzeitig den Fachkräftemangel. Gleichzeitig steigt die Zahl der Urteilsverfahren vor den Arbeitsgerichten an: Nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes von 259.438 im Jahre 2022 über 275.550 im Jahr 2023 auf 296.968 im Jahr 2024 – ein Zeichen, dass das Arbeitsrecht zunehmend Konflikte hervorruft. Erfreulich ist, dass 201.019 Verfahren durch Vergleich beendet werden konnten, das sind über zwei Drittel. Ein gegenseitiges Nachgeben ist gewiss auch der Schlüssel zu einem gedeihlichen Zusammenleben in der Gesellschaft. Konflikte zu lösen oder erst gar nicht entstehen zu lassen, sollte nicht nur die Aufgabe eines guten Anwalts sein, sondern auch – gerade jetzt in der Weihnachtszeit – der großen Politik. Wir wünschen Ihnen und Ihren Nächsten zu Weihnachten alles Gute und viel Glück und Erfolg im Jahr 2026. Weitere Newsletter finden Sie unter www.bgh-anwalt.de

Dr. Siegfried Mennemeyer
Rechtsanwalt beim Bundesgerichtshof
auch Fachanwalt für Arbeitsrecht

oder 269 StGB erfüllen. Der Nutzer einer Arbeitgeberbewertungsplattform hatte eine Rechtsanwaltsgesellschaft unter anderem mit den Worten "Seine Krönung findet solches Vorgesetztenverhalten darin, dass ausgeschiedene Mitarbeiter ausstehendes Gehalt und sogar die Erteilung von Arbeitszeugnissen gerichtlich durchsetzen müssen" charakterisiert. Tatsächlich war dies nur bei einem ausgeschiedenen Mitarbeiter der Fall gewesen.

Der Bundesgerichtshof sah hierin kein strafbares Verhalten. Die Äußerung sei als Werturteil zu qualifizieren. Sofern eine Aussage, in der sich Tatsachen und Meinungen vermengen, durch die Elemente der Stellungnahme, des Dafürhaltens oder Meinens geprägt sei, werde sie als Meinung von dem Grundrecht aus Art. 5 Abs. 1 Satz 1 GG geschützt. Stehe die Erfüllung eines Straftatbestands in Rede, müssten bei mehrdeutigen Äußerungen andere mögliche Deutungen mit schlüssigen Gründen ausgeschlossen werden, bevor die zur Verurteilung führende Bedeutung zugrunde gelegt werde. Der beanstandete Halbsatz sei im Präsens („müssen“) abgefasst. Dies lege das Verständnis nahe, der Nutzer gebe auf der Grundlage seiner Erfahrungen insoweit eine wertende Prognose ab. Es sei keinesfalls zwingend, dass ein Durchschnittsleser allein aufgrund der Verwendung des Plurals in der streitgegenständlichen Äußerung den Schluss ziehe, dass es in der Vergangenheit mehrere entsprechende Fälle gegeben habe. Dies ergebe sich auch aus dem Gesamtkontext und den Begleitumständen der Bewertung. Im Hinblick auf § 185 StGB habe im Rahmen der Abwägung das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Rechtsanwaltsgesellschaft hinter dem Recht auf Meinungsfreiheit des bewertenden Nutzers zurückzutreten, denn die tatsächlichen Elemente der insgesamt als Meinungsäußerung zu qualifizierenden Äußerung seien wahr.

BGH, Beschluss vom 11. März 2025 – VI ZB 79/23

An diesem Verfahren war unsere Soziätät beteiligt.

Leitsätze

1. Gemäß § 21 Abs. 2 TDDDG setzen die Gestattung der Auskunftserteilung und die korrespondierende Verpflichtung zur Auskunft über die Bestandsdaten eines Nutzers - sofern nicht audiovisuelle Inhalte betroffen sind - voraus, dass der beanstandete Inhalt den Tatbestand einer der in der Bestimmung genannten Strafvorschriften erfüllt.
2. Ist die beanstandete Äußerung als Werturteil zu qualifizieren, scheidet eine Verwirklichung der Tatbestände der §§ 186, 187 StGB aus. Im Zweifel ist im Interesse eines wirksamen Grundrechtsschutzes davon auszugehen, dass es sich um eine Meinungsäußerung handelt.
3. Steht die Erfüllung eines Straftatbestands in Rede, müssen bei mehrdeutigen Äußerungen andere mögliche Deutungen mit schlüssigen Gründen ausgeschlossen werden, bevor die zur Verurteilung führende Bedeutung zugrunde gelegt wird. Wenn eine straflose Bedeutung nicht ausschließbar ist, ist diese der Beurteilung zugrunde zu legen.

Syndikusanwalt I

Fortbestand der Zulassung bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit neuem Arbeitgeber

Rechtsanwaltskammer zum Erlass eines feststellenden Verwaltungsakts berechtigt

Für den Fall, dass bei einem Syndikusanwalt das Arbeitsverhältnis auf einen neuen Arbeitgeber übertragen wird, kann nach Auffassung des Bundesgerichtshofs der Syndikusanwalt beantragen festzustellen, dass mit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses keine wesentliche Änderung seiner Tätigkeit eingetreten ist. Die Befugnis der Anwaltskammer, über die Zulassung, deren Widerruf sowie eine Erstreckung zu entscheiden, schließe die Befugnis zum Erlass eines derartigen feststellenden Verwaltungsakts ein.

Bei einer zwischen dem früheren Arbeitgeber, dem neuen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung, mit der das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten übertragen werde, bestehe - wie bei einem gesetzlichen Betriebsübergang - das Arbeitsverhältnis, für das die Zulassung erteilt wurde, mit dem übernehmenden Arbeitgeber fort, ohne dass ein neues Arbeitsverhältnis begründet und ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werde. Die arbeitsvertragliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses entspreche somit - wie beim Betriebsübergang, bei dem der neue Inhaber nach § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB ebenfalls in die Rechte und Pflichten des bestehenden Arbeitsverhältnisses eintrete - weiterhin und unverändert den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO, so dass ein Widerrufsgrund nicht gegeben sei.

BGH, Urteil vom 3. Dezember 2024 – AnwZ (Brfg) 6/24

Redaktionelle Leitsätze

1. Eine Rechtsanwaltskammer ist befugt, über den Fortbestand einer Zulassung als Syndikusanwalt im Wege eines feststellenden Verwaltungsaktes zu entscheiden.
2. Liegt kein Betriebsübergang nach § 613a BGB vor, aber wird das Arbeitsverhältnis, für das die Zulassung erteilt wurde, identisch mit dem neuen Arbeitgeber fortgesetzt, ist der Widerrufsgrund des § 46b Abs. 2 Satz 2 BRAO nicht erfüllt.

Syndikusanwalt II

Keine Zulassung einer GmbH-Geschäftsführerin als Syndikusanwältin

Geschäftsführerdienstverhältnis reicht nicht aus

Der Bundesgerichtshof hat der Geschäftsführerin einer GmbH die Zulassung als Syndikusanwältin versagt. Gemäß § 46a BRAO sei die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft als Syndikusrechtsanwalt auf Antrag zu erteilen, wenn die Tätigkeit den Anforderungen des § 46 Abs. 2 bis 5 BRAO entspreche. Dies setze nach § 46 Abs. 2 BRAO voraus, dass der Antragsteller im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses für einen Arbeitgeber tätig sei. Ein solches liege im entschiedenen Fall nicht vor. Es bestehe kein Arbeitsverhältnis im Sinne von § 611a BGB, sondern ein auf die Geschäftsbesorgung durch Ausübung der Geschäftsführertätigkeit gerichtetes freies Dienstverhältnis. Der Geschäftsführer einer GmbH werde für diese in aller Regel auf der Grundlage eines freien Dienstvertrags, nicht eines Arbeitsvertrags tätig. Dem stehe ein unternehmerisches Weisungsrecht der Gesellschaft gegenüber einem Geschäftsführer nicht entgegen. Eine Weisungsgebundenheit des GmbH-Geschäftsführers, die so stark sei, dass sie auf einen Status als Arbeitnehmer schließen lasse, komme allenfalls in extremen Ausnahmefällen in Betracht. Dies würde voraussetzen, dass die Gesellschaft eine - über ihr gesellschaftsrechtliches Weisungsrecht hinausgehende - Weisungsbefugnis auch bezüglich der Umstände habe, unter denen der Geschäftsführer seine Leistung zu erbringen habe, und die konkreten Modalitäten der Leistungserbringung durch arbeitsbegleitende und verfahrensorientierte Leistungen bestimmen könne.

Die Begriffe "Arbeitgeber" und "Arbeitsverhältnis" seien in ihrer rechtlichen Bedeutung grundsätzlich dahingehend definiert, dass ein freies Dienstverhältnis wie dasjenige eines GmbH-Geschäftsführers hierunter nicht zu verstehen sei. Ein anderweitiges Verständnis eines Arbeitsverhältnisses lasse sich dem Wortlaut des § 46 Abs. 2 BRAO nicht entnehmen.

BGH, Urteil vom 25. April 2025 – AnwZ (Brfg) 41/24

Syndikusanwalt III

Keine Zulassung für Geschäftsführerin eines eingetragenen Vereins

BGH verneint Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses

Der Bundesgerichtshof hat eine Entscheidung des Anwaltsgerichtshofs Hamm bestätigt, wonach ein Anstellungsvertrag der Geschäftsführerin eines eingetragenen Vereins kein Arbeitsverhältnis darstelle und somit ihrer Zulassung als Syndikusanwältin entgegenstehe.

Ein Arbeitsverhältnis liege nach § 611a Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB vor, wenn eine Verpflichtung zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit bestehe, wobei das Weisungsrecht Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen könne. Ausgehend von § 611a BGB habe der Anwaltsgerichtshof in der gebotenen Gesamtbetrachtung (vgl. § 611a Abs. 1 Satz 5 BGB) unter Benennung verschiedener Aspekte des Vertragsverhältnisses entsprechend der Rechtsprechung zur Einordnung des Vertragsverhältnisses eines GmbH-Geschäftsführers maßgeblich darauf abgestellt, dass es der eigenen Verantwortung der Klägerin überlassen sei, wie sie die geschuldeten Aufgaben umsetze, dass ihr keine arbeitsbegleitenden und verfahrensorientierten Weisungen erteilt und die konkreten Modalitäten der Leistungserbringung nicht bestimmt würden. Der Verweis darauf, dass die freie Einteilung der Arbeitszeit auch bei leitenden Angestellten bestehen könne, stelle die Gesamtwürdigung des Anwaltsgerichtshofs ebenfalls nicht in Frage. Ebenso wenig sprächen die unbefristete Dauer des Vertrags und die fehlende Befreiung von den Beschränkungen des § 181 BGB für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses.

BGH, Beschluss vom 11. August 2025 – AnwZ (Brfg) 18/25

Redaktionelle Leitsätze

1. Voraussetzung für die Zulassung zur Rechtsanwaltschaft als Syndikusrechtsanwalt ist, dass der Antragsteller im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses für einen Arbeitgeber tätig ist.

2. Zwischen dem Geschäftsführer einer GmbH und der GmbH besteht grundsätzlich kein Arbeitsverhältnis im Sinne von § 611a BGB, sondern ein auf die Geschäftsbesorgung durch Ausübung der Geschäftsführertätigkeit gerichtetes freies Dienstverhältnis.

Redaktioneller Leitsatz

Die Kriterien, wonach ein Arbeitsverhältnis nur dann vorliegt, wenn eine Verpflichtung zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit besteht, wobei das Weisungsrecht Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen kann, gelten auch für den Anstellungsvertrag des Geschäftsführers eines eingetragenen Vereins.

Nach Ende des Arbeitsverhältnisses

Streit um Nutzung einer Werkdienstwohnung

Verweisungsbeschluss vom Arbeitsgericht zum Amtsgericht ist wirksam

Im Rechtsstreit um die Weiternutzung bzw. Räumung einer vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Werkdienstwohnung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hatte der Arbeitgeber Klage beim Arbeitsgericht erhoben, welches den Rechtsstreit wegen mietrechtlicher Bezüge ans Amtsgericht verwies; dieses legte den Beschluss dem Bundesgerichtshof vor, weil es ihn für willkürlich und nicht bindend hielt. Der Bundesgerichtshof bestimmte die Zuständigkeit in entsprechender Anwendung des § 36 Abs. 1 Nr. 6 ZPO.

Obwohl ein nach § 17a GVG ergangener und unanfechtbar gewordener Beschluss, mit dem ein Gericht den beschrittenen Rechtsweg für unzulässig erklärt und den Rechtsstreit an ein anderes Gericht verwiesen habe, nach dem Gesetz keiner weiteren Überprüfung unterliege, sei eine - regelmäßig deklaratorische - Zuständigkeitsbestimmung entsprechend § 36 Abs. 1 Nr. 6 ZPO im Interesse einer funktionierenden Rechtspflege und der Rechtssicherheit dann geboten, wenn es innerhalb eines Verfahrens zu Zweifeln über die Bindungswirkung der Verweisung komme und deshalb keines der infrage kommenden Gerichte bereit sei, die Sache zu bearbeiten.

Allerdings komme eine Durchbrechung der Bindungswirkung von Verweisungentscheidungen nur bei "extremen Verstößen" gegen die den Rechtsweg und seine Bestimmung regelnden materiell- und verfahrensrechtlichen Vorschriften in Betracht. Dies könne in der vorliegenden Konstellation nicht angenommen werden. Zwar seien nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für Rechtsstreitigkeiten über Werkdienstwohnungen grundsätzlich gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a ArbGG die Arbeitsgerichte zuständig; ob diese Zuständigkeit auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses noch bestehe, habe das Bundesarbeitsgericht bisher offengelassen; in der Literatur sei die Frage streitig. Überwiegend werde eine Zuständigkeit der Amtsgerichte angenommen, so dass der Verweisungsbeschluss nicht als extremer Verstoß gegen die Zuständigkeitsordnung anzusehen sei und Bindungswirkung entfalte.

BGH, Beschluss vom 29. April 2025 – X ARZ 79/25

Redaktioneller Leitsatz

Bei einer Klage über Ansprüche hinsichtlich der Nutzung einer Werkdienstwohnung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt es keinen extremen Verstoß gegen die Zuständigkeitsordnung dar, wenn das Arbeitsgericht in einer solchen Streitigkeit seine Zuständigkeit verneint.

Rechtswegstreit um Direktorenstelle bei öffentlich-rechtlicher Körperschaft

BGH hält Verweisung auf den Zivilrechtsweg für wirksam

Arbeits- und Landgericht hatten sich für unzuständig erklärt

Im Rechtsstreit um die Besetzung einer Direktorenstelle bei einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft hatte das Arbeitsgericht den Rechtsweg zur Arbeitsgerichtsbarkeit verneint und den Rechtsstreit an das Landgericht verwiesen; dieses hatte den Rechtsstreit wieder zurückverwiesen, woraufhin das Arbeitsgericht die Übernahme des Verfahrens ablehnte. Das Landgericht legte dann den Fall dem Bundesgerichtshof zur Bestimmung des zuständigen Gerichts vor.

Der Bundesgerichtshof bejahte die Zuständigkeit des Landgerichts. Sofern zwei Gerichte unterschiedlicher Rechtswege ihre Zuständigkeit verneint hätten, obliege die Bestimmung des zuständigen Gerichts demjenigen obersten Gerichtshof des Bundes, der zuerst darum angegangen werde.

>>>

Leitsatz

Eine Durchbrechung der Bindungswirkung eines nach § 17a Abs. 1 GVG ergangenen Verweisungsbeschlusses kommt allenfalls bei extremen Verstößen gegen die den Rechtsweg und seine Bestimmung regelnden materiell- und verfahrensrechtlichen Vorschriften in Betracht.

Ein nach § 17a Abs. 2 GVG ergangener Beschluss, mit dem ein Gericht den beschrittenen Rechtsweg für unzulässig erkläre und den Rechtsstreit an ein anderes Gericht verweise, sei grundsätzlich einer weiteren Überprüfung entzogen, sobald er unanfechtbar geworden sei. Eine Durchbrechung dieser Bindungswirkung komme allenfalls ausnahmsweise bei extremen Verstößen gegen die den Rechtsweg und seine Bestimmung regelnden materiell- und verfahrensrechtlichen Vorschriften in Betracht. Der ursprüngliche Verweisungsbeschluss ans Landgericht leide an solchen Mängeln nicht, auch wenn Zweifel an seiner Rechtmäßigkeit bestünden. Höchstrichterliche Rechtsprechung zu der Frage, ob § 5 Abs. 1 Satz 3 ArbGG (Ausschluss der Arbeitnehmereigenschaft) bei Rechtsstreitigkeiten mit Bewerbern um eine Organstellung einschlägig sei, liege nicht vor.

In Stellenbesetzungsverfahren hänge die Rechtswegzuständigkeit nach verbreiteter Auffassung davon ab, ob der Kläger eine dem Privatrecht zuzuordnende Beschäftigung als Angestellter oder eine dem öffentlichen Recht zuzuordnende Stelle als Beamter erstrebe. Im Streitfall strebe die Klägerin zwar eine Beschäftigung bei einer Körperschaft des öffentlichen Rechts an. Es lägen aber keine Anhaltspunkte dafür vor, dass es um eine Anstellung als Beamtin gehe.

BGH, Beschluss vom 18. Februar 2025 – X ARZ 546/24

Aus Anlass einer Insolvenzanfechtung

BGH zum Begriff der Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit gem. § 19 Abs. 1 EStG

„Veranlasstsein“ durch das Dienstverhältnis ist maßgebend

Im Zusammenhang mit einem Rechtsstreit über die insolvenzrechtliche Anfechtbarkeit (§ 134 InsO) von Lohnsteuerzahlungen aufgrund einer unrichtigen Steueranmeldung (hierzu die Leitsätze) stellte sich die Frage, wann von lohnsteuerpflichtigen Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit (§§ 19, 38, 39 EStG) auszugehen ist.

Das Einkommensteuergesetz enthalte keine Definition des Begriffs Arbeitslohn. Der Arbeitslohnbegriff des § 38 EStG entspreche jedoch dem des § 19 EStG. Erfasst seien grundsätzlich alle Vorteile, die für die Beschäftigung gewährt würden, unabhängig davon, ob es sich um laufende oder um einmalige Bezüge handele und ob ein Rechtsanspruch auf sie bestehe (§ 19 Abs. 1 Satz 2 EStG). Es komme darauf an, ob sie durch das individuelle Dienstverhältnis veranlasst seien. Dies sei immer dann zu bejahen, wenn die Einnahmen dem Empfänger mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis zuflössen und sich als Ertrag der nichtselbständigen Arbeit darstellten, wenn sich die Leistung des Arbeitgebers also im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft des Arbeitnehmers erweise. Es komme grundsätzlich nicht darauf an, ob der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher oder (tarif-)vertraglicher Verpflichtung oder sogar freiwillig ohne Rechtspflicht leiste. Unerheblich sei auch, ob die an der Zuwendung Beteiligten der Auffassung seien, die Zahlung sei eine nicht durch das Arbeitsverhältnis veranlasste Schenkung. Maßgeblich sei allein, ob die Zuwendung objektiv durch das Dienstverhältnis veranlasst sei. Auch freiwillige Sonderzuwendungen des Arbeitgebers an einzelne Arbeitnehmer seien Ertrag der Arbeit und damit Lohn.

BGH, Urteil vom 31. Juli 2025 – IX ZR 32/24

Leitsätze

1. Die Erfüllung von Verbindlichkeiten aus Steuerbescheiden und Steueranmeldungen ist grundsätzlich auch dann nicht als unentgeltliche Leistung des Schuldners anfechtbar, wenn eine Steuer materiell-rechtlich nicht entstanden ist.
2. Trägt der Schuldner durch eigenes Verhalten dazu bei, dass ein bei objektiver Betrachtung offenkundig und ohne ernsthaften Zweifel von der materiellen Rechtslage abweichender Steuerbescheid ergeht oder begründet er durch eine eigene Steueranmeldung eine bei objektiver Betrachtung offenkundig und ohne ernsthaften Zweifel von der materiellen Rechtslage abweichende Zahlungsverpflichtung, ist die Erfüllung der daraus folgenden Verbindlichkeit als unentgeltliche Leistung anfechtbar.

Arbeitsunfall auf einer Baustelle

Generalunternehmer haftet nicht für Nachunternehmer

Keine Zurechnung nach § 278 BGB

Ein Arbeitnehmer war schwer verletzt worden, als die Baugrube, in der er arbeitete, über ihm einstürzte. Der gesetzliche Unfallversicherer erkannte den Unfall als Arbeitsunfall an und nahm Rückgriff beim Generalunternehmer des Bauvorhabens, der einen Nachunternehmer mit den Aushubarbeiten beauftragt hatte, welcher seinerseits wiederum einen Nachunternehmer eingesetzt hatte.

Der Bundesgerichtshof verneinte den Anspruch, denn es bestehe kein Schadensersatzanspruch des verletzten Bauarbeiters gegen den Generalunternehmer gemäß § 280 Abs. 1 BGB aus dem zwischen diesem und dem Nachunternehmer für Verbauarbeiten bestehenden Werkvertrag nach den Grundsätzen eines Vertrags mit Schutzwirkung zugunsten Dritter. Der Generalunternehmer müsse sich das schuldhafte Verhalten des mit den Aushubarbeiten betreuten Unternehmers bzw. seines Mitarbeiters (Baggerführer) nicht gemäß § 278 BGB zurechnen lassen.

Bei der Übertragung des Grundgedankens des § 618 Abs. 1 BGB auf das Werkvertragsrecht sei zu beachten, dass der vom Besteller beauftragte Unternehmer - anders als der Dienstverpflichtete - seine Arbeiten selbstständig und in eigener Verantwortung ausführe. Die Pflicht zur verkehrssicheren Durchführung der Arbeiten treffe deshalb in erster Linie den Unternehmer selbst; er sei hinsichtlich der Ausführung seiner Leistung primär verkehrssicherungspflichtig. Der Unternehmer im Sinne des § 631 BGB habe bei der Durchführung der Arbeiten damit - weitergehender als der Dienstverpflichtete - selbst für seinen Schutz und gegebenenfalls den Schutz Dritter zu sorgen.

Die gegenteilige Auffassung führe dazu, dass die einen Unternehmer treffende Pflicht zur verkehrssicheren Durchführung seiner Arbeiten regelmäßig auch als vertragliche Schutzpflicht des Bestellers gegenüber einem anderen Unternehmer oder dessen Mitarbeitern erscheine, für deren Erfüllung der Besteller nach § 278 BGB einzustehen habe. Mit einer solchen Wertung aber werde der Pflichtenkreis des Bestellers, der einen die Arbeiten selbstständig und in eigener Verantwortung ausführenden Unternehmer beauftragt habe, überdehnt.

BGH, Urteil vom 8. Mai 2025 – VII ZR 86/24

Leitsatz

Zu den vertraglichen Schutzpflichten eines Bestellers zur Verhinderung von Unfällen beim notwendigen Zusammenwirken zweier von ihm beauftragter Unternehmer (hier verneint).

Impressum

Herausgeber:
Dr. Siegfried Mennemeyer
Rechtsanwalt beim Bundesgerichtshof
Herrenstraße 23, 76133 Karlsruhe
Telefon: +49 721 18058-49
Telefax: +49 721 18058-57
E-Mail: karlsruhe@bgh-anwalt.de

Texte und Redaktion:
Dr. Siegfried Mennemeyer
Dr. Jan-Dirk Rausch

Layout:
Matthias Meier
www.inchbyinch.de