

Unternehmer Rundbrief

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

Urlaubsrecht

Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Olaf Lampke



“

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

Das Urlaubsrecht birgt viele Fallstricke. Im Folgenden soll ein kurzer Überblick gegeben werden und beliebte Fehler aufgezeigt werden.

Grundsätze des Urlaubsrechts sind im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) niedergelegt, von dessen Bestimmungen gem. § 13 BUrlG nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf (Ausnahmen gelten bei tarifvertraglichen Regelungen).

Der Mindesturlaub eines Arbeitnehmers beläuft sich gem. § 3 BUrlG auf 24 Werktage. Einige Arbeitgeber setzen dies mit 24 Arbeitstagen gleich. Dies ist jedoch unzutreffend, da als Werktag im Sinne des BUrlG auch der Sonnabend gilt. D.h., im Rahmen der üblichen 5-Tage-Woche beläuft sich der Mindesturlaub auf 20 Arbeitstage (4 Wochen).

Gem. § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch. Demzufolge stehen auch 450-Euro-Jobbern Urlaubsansprüche zu. Arbeitet etwa ein 450-Euro-Jobber an zwei Tagen in der Woche, so beträgt dessen jährlicher Urlaubsanspruch 8 Arbeitstage.

Der Urlaub des Arbeitnehmers wird vom Arbeitgeber gewährt, bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind gem. § 7 Abs. 1 BUrlG die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegen stehen. Demzufolge ist der Arbeitgeber etwa berechtigt, die Urlaubswünsche bei personellen Engpässen oder bei termingebundenen Auftragsarbeiten (dringende be-

triebliche Belange) abzulehnen. Gleiches gilt, wenn ein kinderloser Arbeitnehmer während der Schulferien verreisen möchte und ein Kollege mit schulpflichtigen Kindern einen zeitgleichen Urlaubsantrag gestellt hat. Aus der Berücksichtigung der betrieblichen Belange bei der Urlaubsgewährung resultiert auch, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, Betriebsferien anzusetzen (für Betriebsferien dürfen maximal 3/5 des regulären Urlaubs vorgesehen werden) und im Falle saisonaler Arbeitsspitzen eine Urlaubssperre zu verhängen. Bei bestehenden Betriebsräten ist hierbei jedoch dessen Zustimmung erforderlich. Da der Urlaub vom Arbeitgeber gewährt wird, steht dem Arbeitnehmer kein Recht auf Selbstbeurlaubung zu. Nimmt er Urlaub, ohne dass der Arbeitgeber diesen Urlaub genehmigt hat, so verstößt der Arbeitnehmer gegen seine Arbeitspflichten. Dieser Pflichtenverstoß kann unter Umständen den Arbeitgeber zu einer (fristlosen) Kündigung berechtigen.

Gem. § 7 Abs. 3 BUrlG muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist dem Wortlaut der Vorschrift zufolge nur erlaubt, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Hieraus folgt, dass der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers am Jahresende erlischt, sofern kein Übertragungstatbestand (etwa weil das Jahresendgeschäft keinen Urlaub zugelassen hat bzw. der Arbeitnehmer erkrankt war) vorliegt. Sollte ein Übertragungstatbestand gegeben sein, so muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden – hiernach erlischt der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers. Ausnahmen liegen bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern vor (hier erlischt der Urlaubsanspruch erst 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres) sowie bei schwangeren Arbeitnehmerinnen und Mitarbeitern, die aus der Elternzeit zurückkehren. In diesen Fällen bleibt der vor dem Beschäftigungsverbot bzw. vor der Elternzeit angesammelte Urlaubsanspruch erhalten. Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis. Es ist jedoch zu beachten, dass auch hier Urlaubsansprüche entstehen. Allerdings ist es dem Arbeitgeber gem. § 17 Abs. 1 BEEG erlaubt, Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers für jeden vollen Monat der Elternzeit um 1/12 zu kürzen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

die aktuelle Ausgabe unseres Unternehmerrundbriefes beschäftigt sich im Leitartikel mit dem Urlaubsrecht. Hier unterlaufen den Unternehmen häufig Fehler. Der familienrechtliche Beitrag auf Seite 2 befasst sich mit der Thematik, inwieweit ein Ehepartner für die Schulden des anderen Ehepartners haftet.

Im Rechtsprechungsteil haben wir für Sie aktuelle Urteile aus den Bereichen des Gesellschaftsrechts, des Arbeitsrechts sowie des Familienrechts ausgewählt.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

Weiter ist darauf hinzuweisen, dass im bestehenden Arbeitsverhältnis keine Urlaubsabgeltung in Betracht kommt. D.h., eine zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffene Regelung, wonach der Arbeitnehmer auf seinen Jahresresturlaub verzichtet und er im Gegenzug diese Tage ausbezahlt erhält, ist nichtig. Eine Urlaubsabgeltung ist gem. § 7 Abs. 4 BUrlG nur zulässig, wenn der Urlaub wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.

Häufig werden auch Fehler im Rahmen der Berechnung des Resturlaubes bei einem ausscheidenden Arbeitnehmer gemacht. Scheidet der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus, so ist dessen Urlaubsanspruch pro rata temporis zu berechnen. Scheidet etwa der Arbeitnehmer, der einen Jahresurlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen hat, mit Wirkung zum 30. Juni eines Jahres aus, so beläuft sich dessen Urlaubsanspruch in dem Jahr auf 15 Arbeitstage. Sofern der Arbeitnehmer jedoch in der zweiten Jahreshälfte ausscheidet, so ist der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht quotale zu berechnen, vielmehr steht ihm der gesamte Jahresurlaub, das heißt im vorliegenden Fall 30 Arbeitstage, zu.

Die Schlüsselgewalt des § 1357 BGB oder – die Haftung des einen Ehegatten für die Verbindlichkeiten des anderen Ehegatten

Fachanwältin für Familienrecht Katrin Wolf



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

Regelmäßig kommt die Frage auf, ob und unter welchen Umständen Ehegatten oder Lebensgefährten für die Schulden ihrer Partner aufkommen müssen. Insbesondere wenn ein selbständig tätiger Ehepartner einen neuen Kredit aufnimmt, besteht auf Seiten des anderen Ehepartners oft die Befürchtung, er müsse für die Schulden mitaufkommen, wenn sein Ehepartner die Verpflichtungen gegenüber der Bank nicht mehr erfüllen könne. Diese Angst ist jedoch unbegründet und es handelt sich um einen weitverbreiteten Irrglauben, dass Ehepartner grundsätzlich für die Schulden des anderen eintreten müssten.

§ 1357 BGB regelt dazu, unabhängig davon, in welchem Güterstand die Eheleute leben, in welchem Umfang die von einem Ehegatten geschlossenen Rechtsgeschäfte auch ohne ausdrückliche Vollmacht zugleich für und gegen dessen Ehepartner wirken, ihn also mitberechtigten oder mitverpflichten. Wenn die Ehegatten nicht getrennt leben und das Rechtsgeschäft zur Deckung des allgemeinen Lebensbedarfs der Familie erforderlich ist, wirken die Rechtsgeschäfte auch für und gegen den anderen Ehegatten. Rechtsgeschäfte zur Deckung des allgemeinen Lebensbedarfs der Familie sind dabei aber nur solche, die zur sachgerechten Sicherung des angemes-

senen Lebensbedarfs notwendig sind. Ein Maßstab für die Angemessenheit ist das, was von einem Ehegatten selbständig, d. h. ohne Konsultation und Mitwirkung des Anderen, zwecks Bedarfsdeckung erledigt zu werden pflegt. Unangemessen hingegen ist die Deckung des Lebensbedarfs durch ein Geschäft größeren Umfangs, das ohne Schwierigkeiten zurückgestellt werden kann und über das eine vorherige Vereinbarung der Ehegatten angezeigt ist. Bei der Beurteilung der Angemessenheit im Einzelfall ist nicht von einer Durchschnittsfamilie, sondern vom äußerlich erkennbaren Zuschnitt des individuellen Haushalts auszugehen.

Auch Leistungen, die nur einem Ehegatten zu Gute kommen, können unter die Vorschrift fallen. Alle der beruflichen oder rein vermögensrechtlichen Sphäre eines Ehegatten angehörenden Geschäfte fallen indessen nicht unter §§ 1357 BGB. Ebenso ausgeschlossen sind Geschäfte zur Altersvorsorge oder Verfügungen über ein Girokonto. Auch der der Vermögensanlage dienende Erwerb von Gegenständen, die nicht dem Hausrat zugeordnet werden können, wie Grundstücke, Wertpapiere, Sammlungen, Schmuck, gehören nicht zum Familienunterhalt und scheiden selbst dann aus, wenn sie sich im Rahmen des regelmäßig verfügbaren Einkommens bewegen. Ebenfalls nicht unter § 1357 BGB zu subsumieren ist die Buchung einer Urlaubsreise. Grundsätzlich gehören zwar Aufwendungen für Erholung und Unterhaltung zum Lebensbedarf im Sinne des § 1357 BGB. Es ist aber zu berücksichtigen, dass die Buchung längerer Ferienreisen mit erheblichem Kostenaufwand in aller Regel nur nach vorheriger Einigung und Absprache beider Ehegatten erfolgt.

Ein wertvoller Teppich ist jedoch, wenn er gemeinsam genutzt wird, ein Hausratsgegenstand und fällt damit unter die Regelung des § 1357 BGB. Die Anschaffung eines familiär genutzten PKW zählt eben-

falls zu den Geschäften zur Deckung des allgemeinen Lebensbedarfs, wobei es hier wohl wesentlich auf die Angemessenheit ankommen dürfte.

Für Kreditgeschäfte ist die Bestimmung der Angemessenheit besonders wichtig. § 1357 BGB erfasst dabei vor allem Warenlieferungen und Dienstleistungen auf Kredit, bei denen eine Prüfung der Kreditwürdigkeit des einzelnen Ehegatten weder üblich noch zumutbar ist, z. B. einzelne Warenlieferungen durch den Versandhandel.

Geldkredite unterfallen § 1357 BGB in der Regel nicht, da sie, genauso wie Dienst- oder Arbeitsverträge, lediglich die Geldmittel zum Unterhalt der Familie beschaffen und deren Bedarf nicht unmittelbar decken. Bankkredite sind nach dem Gesagten erst recht von § 1357 BGB auszunehmen. Zudem prüft die Bank anhand der Angaben über die Einkommensverhältnisse im Darlehensvertrag, ob der Kunde allein kreditwürdig oder die Mitverpflichtung des Ehegatten erforderlich ist. Ohne Mitunterzeichnung haftet der Ehepartner nicht.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Haftung eines Ehegatten nur für Geschäfte zur angemessenen Deckung des Lebensbedarfs der Familie besteht, wozu in erster Linie Haushaltsgeschäfte, wie die Beschaffung von Lebensmitteln und Hausrat zählen. Der Erwerb von teuren Gegenständen und der Abschluss von Versicherungs- und Kreditverträgen fallen nicht unter die Haftung eines Ehegatten für die Geschäfte des anderen. Die weitverbreitete Befürchtung, dass der eine Ehegatte für die Kreditschulden des anderen Ehegatten mithaftet, und dass dies auch noch nach der Trennung der Fall sein könnte, ist damit also unbegründet, soweit nur der eine Ehepartner die Kreditverträge unterzeichnet hat. Das Gleiche gilt für nicht verheiratete Lebenspartner.

Aktuelle Rechtsprechung

Zur Reichweite einer allgemeinen Mehrheitsklausel im Gesellschaftsvertrag einer Personengesellschaft
BGH, Urteil vom 21.10.2014 – II ZR 84/13 (OLG Hamm)

Sachverhalt/Entscheidung

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte in der vorliegenden Entscheidung über die Reichweite einer allgemeinen Mehrheits-

klausel in Gesellschaftsverträgen von Personengesellschaften zu befinden. Hintergrund war ein Rechtsstreit zwischen Gesellschaftern einer GmbH & Co. KG, wobei der Kläger als Kommanditist und die beiden Beklagten als Kommanditist bzw. als Komplementär an der Gesellschaft beteiligt waren. Im Rahmen einer Gesellschafterversammlung hatten die beiden Beklagten – gegen die Nein-Stimmen des Klägers – mit einer aufgrund der Beteiligungsverhältnisse gegebenen Mehrheit von 90% der Stimmen einen Beschluss über die Zustimmung zur entschädigungs-

losen Übertragung des Kommanditanteils des Klägers an einen Dritten gefasst. Ob der Kläger zu einer solchen Übertragung verpflichtet war, war Gegenstand eines weiteren Rechtsstreits, vorliegend stand allein die gesonderte Frage der gesellschaftsvertraglich vorgesehenen Einwilligung der Gesellschafterversammlung zu einer solchen Übertragung im Raum. Hiergegen ging der Kläger mit einer Klage auf Feststellung der Nichtigkeit des Beschlusses vor dem Landgericht vor und bekam zunächst Recht. Das zuständige Oberlandesgericht hielt diese Entscheidung in der

Berufungsinstanz ebenfalls aufrecht. Anders entschied anschließend der BGH, der den gefassten Gesellschafterbeschluss in seiner Revision nicht als nichtig, sondern als wirksam ansah.

In rechtlicher Hinsicht ging es dabei vorrangig um die Frage, ob in Personengesellschaften eine gesellschaftsvertragliche Klausel, welche für die Beschlussfassungen grundsätzlich ein einfaches Mehrheitserfordernis verlangt, auch grundlegende Entscheidungen und ungewöhnliche Geschäfte deckt, wie hier die Einwilligung der Gesellschafterversammlung zur Übertragung von Geschäftsanteilen. Der Gesellschaftsvertrag der GmbH & Co. KG enthielt vorliegend eine entsprechende Mehrheitsklausel, nach welcher, soweit im Gesellschaftsvertrag oder Gesetz nicht ausdrücklich abweichend geregelt, Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der vorhandenen Stimmen gefasst werden sollten. Für die hier beschlossene Einwilligung zur Übertragung des Kommanditanteils war dabei im Gesellschaftsvertrag kein spezielles Mehrheitserfordernis ausdrücklich genannt.

Nach ständiger Rechtsprechung erfolgt die Prüfung der Wirksamkeit von Mehrheitsbeschlüssen in Personengesellschaften in einem zweistufigen Verfahren. Die hier relevante Frage, wie weit eine Mehrheitsklausel reicht, ist dabei nach der Rechtsprechung im Sinne einer ersten Stufe als sogenannte formelle Legitimation eines Mehrheitsbeschlusses zu prüfen. Grund hierfür ist, dass Mehrheitsbeschlüsse stets eine Ausnahme von dem gesetzlich vorgesehenen Regelfall der Einstimmigkeit von Gesellschafterbeschlüssen in § 119 Abs.1 HGB darstellen. Bislang wurde hierzu – gestützt auf den sogenannten Bestimmtheitsgrundsatz – angenommen, dass Mehrheitsbeschlüsse nur zu in der Mehrheitsklausel hinreichend bestimmbar Gegenständen gefasst werden dürfen bzw., dass unklare Mehrheitsklauseln dahingehend eng ausgelegt werden müssen, ob sie Beschlüsse über Grundlagenentscheidungen und ungewöhnliche Geschäfte auch miterfassen. Daran anschließend folgt als zweite Stufe eine Prüfung der materiellen Legitimation, also eine inhaltliche Kontrolle, ob der Beschluss zu einem unzumutbaren Eingriff in Rechtspositionen eines Gesellschafters führt oder ob sich die Mehrheit mit einem Beschluss über beachtenswerte Belange der Minderheit der Gesellschafter hinwegsetzt und so gegen die Treuepflicht verstößt.

Der BGH entschied nun mit dem vorliegenden Urteil, dass es für die Frage der formellen Legitimation eines Mehrheitsbeschlusses bei der Auslegung einer Mehrheitsklausel nicht mehr auf den eher restriktiven Bestimmtheitsgrundsatz ankomme, sondern Gesellschaftsverträge

vielmehr nach allgemeinen Grundsätzen dahingehend auszulegen seien, ob für einen bestimmten Beschlussgegenstand eine einfache Mehrheitsentscheidung genüge. Da der Gesellschaftsvertrag der GmbH & Co. KG vorliegend kein eigenes besonderes Mehrheitserfordernis für die Beschlussfassung über die Einwilligung zur Übertragung von Geschäftsanteilen enthielt und auch sonst keine Anhaltspunkte für eine strengere Auslegung der Mehrheitsklausel in diesem Falle gegeben waren, sah der BGH den Beschluss als von der einfachen Mehrheitsklausel gedeckt an. In inhaltlicher Hinsicht stellte der BGH keinen Verstoß gegen Treuepflichten oder unzumutbare Eingriffe in Gesellschafterrechte fest.

Fazit:

Mit der Entscheidung bestätigt der BGH seine vorangegangene Rechtsprechung und verwirft den früher maßgeblichen Bestimmtheitsgrundsatz für die Prüfung der formellen Legitimation eines Mehrheitsbeschlusses. Damit sind Beschlüsse über Grundlagenentscheidungen und die Vornahme außergewöhnlicher Geschäfte bei Fehlen expliziter Mehrheitserfordernisse im Regelfall auch von einer einfachen Mehrheitsklausel gedeckt. Der Schutz der überstimmten Minderheitsgesellschafter findet auf zweiter Stufe im Rahmen der dann zu prüfenden materiellen Legitimation eines Beschlusses unter den Gesichtspunkten eines unzumutbaren Eingriffes bzw. einer Treuepflichtverletzung statt. Für die Praxis folgt daraus, dass Beschlüsse über Grundlagenentscheidungen fortan zumindest in formeller Sicht weniger strengen Anforderungen unterliegen. Für Gesellschaftsverträge empfiehlt sich damit eine Überprüfung, ob und inwieweit Beschlüsse über Grundlagenentscheidungen gegebenenfalls explizit an höhere Mehrheitserfordernisse als die einfache Mehrheit geknüpft werden sollten.

Wettbewerbsverbot - keine Heilung durch salvatorische Klausel

BAG, Urteil vom 22. März 2017 - 10 AZR 448/15

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Klägerin war von Mai 2008 bis Dezember 2013 in Teilzeit als Industriekauffrau bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch ordentliche Kündigung der Klägerin. Im Arbeitsvertrag war ein Wettbewerbsverbot vereinbart, welches es der Klägerin untersagte, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Vertrags in selbständiger, unselbständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu sein, das mit der Beklagten in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Für jeden Fall der

Zuwerdung war eine Vertragsstrafe i.H.v. Euro 10.000,00 vorgesehen. Eine Karenzentschädigung sah der Arbeitsvertrag nicht vor. In den „Nebenbestimmungen“ des Arbeitsvertrags war folgende sog. salvatorische Klausel enthalten:

„Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages nichtig oder unwirksam sein, so soll dadurch der Vertrag im Übrigen in seinem rechtlichen Bestand nicht berührt werden. Anstelle der nichtigen oder unwirksamen Bestimmung soll eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck dieses Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Nichtigkeit oder Unwirksamkeit bedacht hätten.“

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hielt sich die Klägerin an das Wettbewerbsverbot und verlangte von der Beklagten für die Zeit von Januar 2014 bis Dezember 2015 die Zahlung einer monatlichen Karenzentschädigung i.H.v. Euro 604,69 brutto. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben.

Die Revision der Beklagten hatte Erfolg. Nach der Entscheidung des BAG sind Wettbewerbsverbote, die keine Karenzentschädigung vorsehen, nichtig. Weder könne der Arbeitgeber aufgrund einer solchen Vereinbarung die Unterlassung von Wettbewerb verlangen, noch habe der Arbeitnehmer bei Einhaltung des Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzentschädigung. Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene salvatorische Klausel könne einen solchen Verstoß gegen § 74 Abs. 2 HGB nicht heilen und führe nicht – auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers – zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots. Wegen der Notwendigkeit, spätestens unmittelbar nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entscheidung über die Einhaltung des Wettbewerbsverbots zu treffen, müsse sich die (Un-)Wirksamkeit aus der Vereinbarung ergeben. Daran fehle es bei einer salvatorischen Klausel, nach der wertend zu entscheiden ist, ob die Vertragsparteien in Kenntnis der Nichtigkeit der Vereinbarung eine wirksame Vereinbarung abgeschlossen hätten und welchen Inhalt die Entschädigungszusage gehabt hätte.

Fazit:

Es ist unumstößlich, dass Wettbewerbsverbote, die entgegen der ausdrücklichen Bestimmung des § 74 HGB keine Zahlung einer Karenzentschädigung vorsehen, nichtig sind. Bemerkenswert ist jedoch, dass weder die salvatorische Klausel, noch das im Arbeitsrecht geltende Güns-

tigkeitsprinzip (es gilt jeweils die für den Arbeitnehmer günstigste Regelung) dazu geführt haben, dass die Arbeitnehmerin Anspruch auf Zahlung einer Karenzentschädigung hat, zumal die Arbeitsbedingungen von dem Arbeitgeber im Rahmen von Allgemeinen Geschäftsbedingungen gestellt wurden. Das BAG stellt jedenfalls sehr hohe Anforderungen an die Wirksamkeit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes und stellt entscheidend auf die Rechtssicherheit ab. Die aufgrund der Nichtvereinbarung einer Entschädigung eingetretene Nichtigkeit der Regelung könne daher nicht durch eine salvatorische Klausel geheilt werden, zumal dann immer noch durch Auslegung ermittelt werden müsste, welche Regelungen die Parteien getroffen, was jedoch nur unter Inkaufnahme erheblicher Auslegungsschwierigkeiten möglich wäre. Insofern kann dann auch das Günstigkeitsprinzip nicht mehr zur Anwendung gelangen, da es eben aufgrund der (zwingenden) Nichtigkeit keine günstigere Regelung gibt, auf die sich der Arbeitnehmer berufen könnte. Da es regelmäßig Arbeitgeber sind, die ein gesteigertes Interesse an der Wirksamkeit von Wettbewerbsverboten haben, sollten zukünftig noch genauer auf die Einhaltung der §§ 74 ff. HGB achten. Denn nicht immer werden sich Arbeitnehmer – wie hier – an das Wettbewerbsverbot halten, wenn dieses unwirksam ist und der Arbeitgeber insbesondere auch keine Entschädigungen zahlt.

Sittenwidrigkeit eines Ehevertrages bei einer Unternehmerehe

BGH, Beschluss vom 15. März 2017, XII ZB 109/16

Sachverhalt/Entscheidung:

Die seit März 1993 verheirateten Ehegatten streiten im Scheidungsverfahren um nachehelichen Unterhalt und Versorgungsausgleich. Am 3. Dezember 1995 ist ihre

Tochter geboren. Am 28. Dezember 1995 schlossen sie einen notariellen Ehevertrag, in dem sie den gegenseitigen Verzicht auf nachehelichen Unterhalt, mit Ausnahme des Kinderbetreuungsunterhaltes, sowie den Verzicht auf Zugewinn- und Versorgungsausgleich vereinbarten. Grund für den Abschluss des Ehevertrages war, dass die Mutter des Ehemannes Unternehmerin war und die Übertragung von Geschäftsanteilen auf ihren Sohn von dem Abschluss des Ehevertrages abhängig machte. Die Ehefrau absolvierte nach dem Erreichen des Hauptschulabschlusses eine Lehre zur Bürokauffrau und übte den Beruf bis zur Eheschließung aus, sie ist wegen Krankheit nunmehr erwerbsunfähig. Der Ehemann erzielt Einkünfte aus Gewerbebetrieb, Vermietung und Verpachtung sowie aus Kapitalvermögen. Die Ehegatten trennten sich im November 2011, der Ehemann stellte im November 2012 den Scheidungsantrag. Die Ehefrau beruft sich auf eine Unwirksamkeit des Ehevertrages und hat im Scheidungsverfahren Ehegattenunterhalt geltend gemacht. Das Amtsgericht hat den Unterhaltsantrag der Ehefrau abgewiesen. Im Beschwerdeverfahren hat das Oberlandesgericht den Ehevertrag für nichtig erachtet, weil sich aus einer Gesamtschau aller Elemente eine objektiv unangemessene Benachteiligung der Ehefrau ergäbe. Der Vertrag enthalte mit Ausnahme des nachehelichen Unterhalts wegen Kinderbetreuung einen Ausschluss aller gesetzlichen Scheidungsfolgen. Für den Ausschluss sei keine Kompensation vereinbart worden. Er umfasse insbesondere den Unterhalt wegen Krankheit und wegen Alters und ebenfalls den Versorgungsausgleich als vorweggenommenen Altersunterhalt, die zum Kernbereich des Scheidungsfolgenrechts gehörten. Neben der für sich genommen noch nicht ausreichenden objektiven Benachteiligung liege aber auch eine subjektive Imparität in Folge der Ausnutzung der sozialen und wirtschaftlichen Abhängigkeit der Ehefrau vor. Diese sei in den Verhandlungen, die

dem Abschluss der Verträge vorausgingen, nicht mit eingebunden gewesen. Diese hätten der Ehemann und seine Verwandten unter sich geführt, ohne die Ehefrau hierin einzubeziehen. Sie habe keinen Einfluss auf die Vertragsgestaltung gehabt und ihr sei vor dem Abschluss des Ehevertrages kein Vertragsentwurf zur Durchsicht und Prüfung zugeleitet worden. Die Ehefrau sei gegenüber dem Ehemann in einer unterlegenden Verhandlungsposition gewesen, sie sei in einer lediglich passiven Rolle gewesen. Zudem sei das neugeborene Kind noch nicht einmal einen Monat alt gewesen. Im Rechtsbeschwerdeverfahren hat der BGH die Entscheidung des Oberlandesgerichts gebilligt. Nach der Auffassung des BGH kommen die Regelungen im Ehevertrag einem kompensationslosen Totalverzicht nahe und erweisen sich im Hinblick auf die gegebene subjektive Imparität der beteiligten Ehegatten als sittenwidrig. Der Ehemann schuldet der Ehefrau daher auch nach Abschluss der Kinderbetreuung Krankheitsunterhalt nach § 1572 Nr. 1 BGB. Der BGH hat den Unterhalt für sechs Jahre in voller Höhe zugesprochen und sodann auf den angemessenen Unterhalt herabgesetzt.

Fazit:

Auch wenn die Einzelregelungen eines Ehevertrages bei jeweils gesonderter Betrachtung den Vorwurf der objektiven Sittenwidrigkeit nicht rechtfertigen, kann der Ehevertrag bei einer Gesamtwürdigung dennoch als insgesamt sittenwidrig beurteilt werden, wenn das Zusammenwirken aller ehevertraglichen Einzelregelungen erkennbar auf die einseitige Benachteiligung eines Ehegatten abzielt und sich dieser in einer unterlegenen Verhandlungsposition befunden hat. Es sollten daher die Vorteile der einzelnen Regelungen sollten sorgfältig gegenüber dem Risiko einer Gesamtnichtigkeit des Vertrages abgewogen werden.

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