

Haften Geschäftsführer einer GmbH ihren Arbeitnehmern auf Schadensersatz, wenn die Gesellschaft diesen nicht den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn zahlt? Nein, so entschied nun der Achte Senat des BAG (Urteil vom 30.3.2023 – 8 AZR 120/22). Ein technischer Zeichner nahm zwei Geschäftsführer einer zahlungsunfähigen GmbH persönlich auf Schadensersatz in Höhe des Mindestlohns nach dem MiLoG in Anspruch. Er hatte im Juni 2017 für 176 Arbeitsstunden keinen Lohn erhalten. Im November desselben Jahres eröffnete das AG Gera das Insolvenzverfahren über das Vermögen der GmbH. Das BAG bestätigte die Vorinstanzen und verneinte einen Schadensersatzanspruch gegen die Geschäftsführer gemäß § 823 Abs. 2 BGB. Der Bußgeldtatbestand des § 21 Abs. 1 Nr. 9 MiLoG i. V. m. § 9 Abs. 1 Nr. 1 OWiG für Verstöße gegen § 20 MiLoG stelle kein Schutzgesetz in diesem Sinne dar. Die Pflichten von Geschäftsführern seien grundsätzlich auf ihr Verhältnis zur Gesellschaft begrenzt. Auch die Pflicht, dass die Gesellschaft sich rechtmäßig verhält, solle nicht die Gläubiger der Gesellschaft schützen. Eine Haftung der Geschäftsführer gegenüber außenstehenden Dritten gebe es grundsätzlich nicht. Aus der nach § 43 Abs. 2 GmbHG beschränkten Haftung gegenüber der Gesellschaft folge, dass Schadensersatzansprüche wegen nicht ordnungsgemäßer Geschäftsführung eben die Gesellschaft habe, nicht außenstehende Dritte. Anders könnte es nur dann sein, wenn ein besonderer Haftungsgrund bestünde, was sich jedoch bei der Nichtzahlung des Mindestlohns nicht ergebe. Andernfalls hätten die Arbeitnehmer mit den Geschäftsführern einen über die GmbH als ihren Vertragsarbeitgeber hinausgehenden weiteren Schuldner, welchen das Haftungssystem des GmbHG prinzipiell gerade nicht vorsehe.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Rechtswegzuständigkeit – internationale Zuständigkeit – Auslegung einer Schirmherrenvereinbarung

1. Wenn eine Konzernobergesellschaft zur Absicherung von Forderungen aus einem Arbeitsverhältnis mit einer Untergesellschaft eine Patrons- oder Schirmherrenerklärung gegenüber einem Arbeitnehmer dieser Gesellschaft abgibt, begründet dies nicht ohne weiteres die Anwendbarkeit von Art. 21 Abs. 1 Buchst. b (i) und Abs. 2 EuGVVO für eine Klage des Sicherungsempfängers gegen die Obergesellschaft (Rn. 21).

2. Etwas anderes kann gelten, wenn vor dem Arbeitsverhältnis mit der Untergesellschaft ein Vertragsverhältnis mit im wesentlichen gleichem Tätigkeitsinhalt mit der Obergesellschaft bestanden hat, das aus steuer- und abgabenrechtlichen Gründen auf die Untergesellschaft „überführt“ werden sollte und der Beschäftigte die Eingehung des Arbeitsverhältnisses mit der Untergesellschaft vom Abschluss der Sicherungsvereinbarung abhängig gemacht hat. Dann wäre dieses Arbeitsverhältnis ohne die Verpflichtung der Obergesellschaft in der Sicherungsvereinbarung nicht zustande gekommen. Zwischen dem Sicherungsempfänger und der Obergesellschaft ist in einem Fall wie diesem ein Unterordnungsverhältnis anzunehmen, das nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union dazu führt, dass der Sicherungsempfänger die Obergesellschaft nach Art. 21 Abs. 1 Buchst. b (i) und Abs. 2 EuGVVO vor dem Gericht des Ortes verklagen kann, an dem oder von dem aus er zuletzt gewöhnlich seine Arbeit verrichtet hat (Rn. 22 ff.).

BAG, Urteil vom 29.3.2023 – 5 AZR 55/19
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1843-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Auslegung von Versorgungsrichtlinien als AGB – endgehaltsbezogene Zusage – Betriebsübergang

1. Stellt eine Versorgungsordnung auf das zuletzt bezogene Monatsbruttogehalt unter Ausschluss von Gratifikationen wie Weihnachts-, Urlaubs- und Kindergeld und sonstige Zulagen ab, ist sie bereits nach dem Wortlaut dahin auszulegen, dass das zuletzt bezogene Monatsbruttogehalt maßgeblich ist. Entscheidend ist damit das im letzten Monat vor dem Leistungsbeginn bezogene, geschuldete Bruttomonatsgehalt. Der Begriff des monatlichen Bruttogehalts bezieht sich auf die monatliche Zahlungsweise und den monatlichen Abrechnungszeitraum (Rn. 31).

2. Der Erwerber eines Betriebs tritt nach § 613a Abs. 1 BGB in die zugunsten der übernommenen Arbeitnehmer gegebenen Versorgungsversprechen ein. Er wird Schuldner des Versprechens und der sich daraus ergebenden Verpflichtungen auf Gewährung einer Betriebsrente bei Eintritt des Versorgungsfalles. Der neue Inhaber tritt in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein und damit auch in die Versorgungszusage und ggf. hierauf bezogene Absprachen (Rn. 33).

3. Endgehaltsbezogene Leistungen werden im Betriebsübergang außerhalb einer Insolvenz nicht eingefroren oder festgeschrieben. Der Erwerber tritt nicht in die Zusage ein, „wie sie steht und liegt“, sondern so, wie sie zugesagt ist (Rn. 34).

4. Stellt eine Zusage auf bestimmte Verhältnisse beim Veräußerer ab, die beim Erwerber keine Entsprechung finden, kann sie im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung oder der Grundsätze zur Störung der Geschäftsgrundlage an die Verhältnisse beim neuen Inhaber anzupassen sein (Rn. 35, 41, 49 ff.).

5. Die besondere Bedeutung des Endgehaltsbezugs einer Zusage zur Wahrung des zuletzt maßgeblichen Lebensstandards im Ruhestand verlangt nach einer klaren abstrakten Regelung, wenn der Endgehaltsbezug durchbrochen werden soll. Der Arbeitnehmer darf besonders darauf vertrauen, dass sich der erworbene Zuwachs seiner Anwartschaft dienstzeitunabhängig aus dem variablen Berechnungsfaktor „Endgehalt“ ergibt. Wenn der Arbeitgeber diesen modifizieren will, muss er dies deutlich zum Ausdruck bringen (Rn. 47).

BAG, Urteil vom 9.5.2023 – 3 AZR 174/22
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1843-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Elektronischer Rechtsverkehr – elektronisches Dokument – Word-Datei – Berufungseinlegung

1. Eine elektronisch übermittelte Word-Datei ist als elektronisches Dokument i. S. v. § 46c Abs. 2 S. 1 ArbGG zur Bearbeitung durch das Gericht geeignet, wenn es druckbar ist und gemäß § 298 Abs. 1 S. 1 ZPO zur noch führenden Papierakte genommen wurde (Rn. 12).

2. Führt weiterhin die Papierakte, handelt es sich nach Sinn und Zweck der Ermächtigung in § 46c Abs. 2 S. 2 ArbGG, die Lesbarkeit und Bearbeitungsfähigkeit elektronisch eingereicherter Dokumente für das Gericht zu gewährleisten, bei dem Erfordernis eines PDF gemäß § 2 Abs. 1 S. 1 ERVV 2022 jedenfalls dann nicht um eine zwingende Wirksamkeitsvoraussetzung, wenn ein übermitteltes Word-Dokument zur Papierakte genommen wurde. Ob der Kammervorsitzende – auch bei führender Papierakte – „ganz überwiegend mit der elektronischen Akte arbeitet“, ist unerheblich (Rn. 12).

BAG, Beschluss vom 29.6.2023 – 3 AZB 3/23
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-1843-3**
unter www.betriebs-berater.de