

Fünf Rechtsanwälte, zugleich Gesellschafter-Geschäftsführer der beigeladenen Rechtsanwalts-gesellschaft, klagten gegen die Feststellung der beklagte Deutsche Rentenversicherung Bund, welche die Versicherungspflicht der Kläger in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung aufgrund Beschäftigung feststellte. Die Klage als auch die dagegen von den Klägern eingelegte Berufung blieben erfolglos. Das BSG hat nunmehr auch die Revision der Kläger gegen das Urteil des LSG Baden-Württemberg (Urteil v. 17.9.2012 – L 13 R 1216/17) zurückgewiesen (Terminbericht Nr. 12/22 zum Verfahren B 12 R 4/20 R). Auch für die Tätigkeit von Rechtsanwälten als Gesellschafter-Geschäftsführer einer Rechtsanwalts-gesellschaft seien die allgemeinen Maßstäbe maßgeblich. Jeder der Kläger verfügte als Minderheitsgesellschafter mit einem Geschäftsanteil von ursprünglich 20 später 25 v.H. nicht über die gesellschaftsrechtliche Rechtsmacht, die Geschicke der Rechtsanwalts-gesellschaft zu bestimmen. Die Geschäftsführerverträge enthalten zudem typische Regelungen für eine abhängige Beschäftigung. Nach den Ausführungen des Senats gelten die allgemeinen Maßstäbe auch für die Tätigkeit von Rechtsanwälten als Gesellschafter-Geschäftsführer einer Rechtsanwalts-gesellschaft. Die Regelungen der Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO) gewährleisteten lediglich die fachliche Unabhängigkeit der Rechtsanwälte in ihrer anwaltlichen Tätigkeit. Aufgrund ihrer Position als Geschäftsführer können sie dennoch in funktionsgerechter, dienender Teilhabe am Arbeitsprozess in das Unternehmen eingegliedert sein und im Rahmen der Unternehmenspolitik Weisungen der Gesellschafterversammlung unterliegen. Die ausdrückliche Regelung über die Gewährleistung der Unabhängigkeit der Rechtsanwälte und das Verbot von Einflussnahmen durch Weisungen nach § 59f Abs. 4 BRAO – klarstellend zu § 37 GmbHG – schließen eine Eingliederung und Weisungsunterworfenheit als Geschäftsführer einer Rechtsanwalts-gesellschaft nicht kategorisch aus. Vielmehr kann es in Rechtsanwalts-gesellschaften, ebenso wie bei anderen beruflichen Zusammenschlüssen – etwa in einer Partnerschaft oder BGB-Gesellschaft – durchaus vorkommen, dass die Berufskollegen für die Berufsausübung Vorgaben machen.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeits-
recht

Entscheidungen

BAG: Urlaubsabgeltung – Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen – Erfüllungsreihenfolge bei Urlaubsgewährung ohne Tilgungsbestimmung

1. Nach dem für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff handelt es sich bei den Ansprüchen auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs aus §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG, des Tarifurlaubs und des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen um verschiedene Streitgegenstände, weil ihnen eigenständige, auf unterschiedlichen Lebenssachverhalten beruhende Anspruchsvoraussetzungen zugrunde liegen (Rn. 12).

2. Differenziert eine Regelung in einem Arbeits- oder Tarifvertrag hinsichtlich des Umfangs des Urlaubsanspruchs nicht zwischengesetzlichem Mindesturlaub und übergesetzlichem Mehrurlaub, gelten jedoch für beide Urlaubsarten eigenständige Regelungen, findet § 366 BGB analoge Anwendung, wenn die Urlaubsansprüche im Urlaubsjahr nur teilweise erfüllt werden (Rn. 27 ff.).

3. Gewährt der Arbeitgeber Urlaub, der nicht zur Erfüllung sämtlicher Urlaubsansprüche ausreicht, erfolgt die Bestimmung der Tilgungsreihenfolge im Verhältnis des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen zu sonstigen Erholungsurlaubsansprüchen in unmittelbarer Anwendung des § 366 BGB (Rn. 32).

4. Gewährt ein Arbeitgeber Erholungsurlaub, der nicht zur Erfüllung sämtlicher Urlaubsansprüche ausreicht, ist beim Fehlen einer Tilgungsbestimmung die in § 366 Abs. 2 BGB vorgegebene Tilgungsreihenfolge unter Berücksichtigung der Be-

sonderheiten des gesetzlichen Mindesturlaubs und zur Vermeidung systemwidriger Ergebnisse dahingehend zu modifizieren, dass zunächst die gesetzlichen Urlaubsansprüche und erst dann den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigende Urlaubsansprüche getilgt werden (Rn. 33 ff.).

BAG, Urteil vom 1.3.2022 – 9 AZR 353/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1651-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Unzulässiges Teilurteil – Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht – Eingruppierung einer Retail Operative – Berücksichtigung von Tätigkeitsjahren bei anderen Arbeitgebern

1. Der Erlass eines Teilurteils (§ 301 ZPO) ist nur zulässig, wenn dieses unabhängig vom Schlussurteil erlassen werden kann und die Gefahr einander widersprechender Entscheidungen – auch infolge abweichender Beurteilung durch das Rechtsmittelgericht – ausgeschlossen ist (Rn. 11).

2. Wird in einem Teilurteil eine Frage entschieden, die sich dem Gericht im weiteren Verfahren über andere Ansprüche oder Anspruchsteile noch einmal stellt oder stellen kann, besteht grundsätzlich die Gefahr sich widersprechender Entscheidungen. Sie ist jedoch im Hinblick auf den Tenor aufgrund der in § 318 ZPO angeordneten Bindungswirkung ausgeschlossen (Rn. 11 f.).

3. Werden mit einer Klage sich aus einer höheren Eingruppierung ergebende Vergütungsansprüche für verschiedene Zeiträume geltend gemacht, ist der Erlass eines Teilurteils für nur einen der Zeiträume unzulässig, wenn die Ansprüche auf einen gleichbleibenden Sachverhalt gestützt werden (Rn. 14).

4. Hat das Arbeitsgericht ein unzulässiges Teilurteil erlassen und das Landesarbeitsgericht nur über die hiergegen gerichtete Berufung, nicht aber den in erster Instanz verbliebenen Teil des Rechtsstreits entschieden, kann das Revisionsgericht den darin liegenden Verfahrensmangel nicht dadurch heilen, dass es den beim Arbeitsgericht anhängigen Teil an sich zieht und über das gesamte Verfahren entscheidet (Rn. 22 f.).

5. Nach einem unzulässigen Teilurteil steht die Entscheidung des Berufungsgerichts darüber, ob es die Sache an das Gericht des ersten Rechtszuges zurückverweist oder dennoch in erster Instanz befindlichen Teil an sich zieht, in seinem pflichtgemäßen Ermessen. Eine Zurückverweisung darf aber nur erfolgen, wenn die weitere Verhandlung der Sache vor dem Gericht des ersten Rechtszuges erforderlich ist (Rn. 25).

BAG, Urteil vom 23.2.2022 – 4 AZR 250/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1651-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

Sächsisches LAG: Bargeschäftsprivileg auch bei Anfechtung wegen inkongruenter Deckung – Erkennbarkeit der Dritteleistung

Für die Frage, ob die Dritteleistung von Arbeitsentgelt i. S. v. § 142 Abs. 2 S. 3 InsO erkennbar ist, kommt es nicht auf die subjektive Sicht des Arbeitnehmers, sondern auf die objektive Erkennbarkeit aus Perspektive eines Arbeitnehmers an.

Sächsisches LAG, Urteil vom 21.3.2022 – 1 Sa 377/21
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-1651-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)