

Unternehmer Rundbrief

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

Die Änderung des Nachweisgesetzes: Anpassungsbedarf für viele Vertragsmuster

Rechtsanwalt Robin Jirjahlke



Robin Jirjahlke ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Arbeitsrecht und Vertragsrecht tätig.

Am 23. Juni 2022 hat der Bundestag eine Erweiterung und Verschärfung der Regelungen des Nachweisgesetzes (NachwG) beschlossen. Die Änderungen sind zum 1. August in Kraft getreten. Nicht zuletzt aufgrund der nunmehr erstmalig aufgenommenen Bußgeldvorschriften bietet die aktuelle Änderung dem Arbeitgeber spätestens jetzt Anlass zur Überprüfung seiner Arbeitsverträge.

Das NachwG soll der Rechtssicherheit und -klarheit im Arbeitsverhältnis dienen. Hierzu verpflichtet das Gesetz den Arbeitgeber, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Zwar wird hierdurch das Recht der Arbeitsvertragsparteien, mündliche Arbeitsverträge zu schließen, nicht berührt, es ist aber allgemeine Praxis, die erforderlichen Nachweise im Wege eines schriftlichen Arbeitsvertrags zu erbringen.

Die aktuelle Änderung dient der Umsetzung der EU-Richtlinie (EU) 2019/1152. Im Wesentlichen enthält die Änderung die Erweiterung des Katalogs gemäß § 2 Abs. 1 sowie die erstmalige Bußgeldbewährung von Verstößen gegen die Nachweispflichten.

Eine Lockerung des Schriftformerfordernisses, die angesichts der in vielen Unternehmen betriebenen Digitalisierung der Personalakten herbeigeseht wird, wird es wohl auf längere Sicht nicht geben. Die wesentlichen Vertragsbedingungen müs-

sen dem Arbeitnehmer in schriftlicher, also den Erfordernissen des § 126 BGB entsprechender Form übergeben werden. Die elektronische Form bleibt ausdrücklich ausgeschlossen. Der Gesetzgeber geht damit nicht nur über die Vorgaben der EU-Richtlinie hinaus, er verpasst auch eine Chance zur zeitgemäßen und an den Bedürfnissen der Arbeitsrechtspraxis ausgerichteten Regelung. Die FAZ titelte anlässlich der Verabschiedung des Gesetzes: „Digitalisierung unter Strafe verboten.“ Denn Verstöße gegen das NachwG stellen seit dem 1. August 2022 Ordnungswidrigkeiten dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 € geahndet werden.

Auf die naheliegende Frage, ob nunmehr die Anpassung sämtlicher Altverträge notwendig ist, kann schon zu Beginn Entwarnung gegeben werden: Gemäß § 5 NachwG n.F. muss der Arbeitgeber lediglich auf Verlangen des jeweiligen Arbeitnehmers tätig werden. Der Aufwand dürfte allein aufgrund der erwartungsgemäß geringen Anzahl von Aufforderungen der Arbeitnehmer überschaubar sein.

Durch die Änderung müssen die Arbeitsverträge nun unter anderem auf die folgenden Punkte hin überprüft werden:

- **Arbeitsort:** In der Regel legt der Arbeitgeber bereits fest, an welchem Ort der Arbeitnehmer sich bei Erbringung seiner Arbeitsleistung aufzuhalten hat. Darüber hinaus ist es nun ebenfalls schriftlich niederzulegen, falls dem Arbeitnehmer die Wahl seines Arbeitsorts (zu denken ist hier insbesondere an das Homeoffice) selbst überlassen bleibt.
- **die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts** einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und anderer Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung: Leider wirft dieser Punkt eine gewisse Rechtsunsicherheit auf. Wie konkret muss der Arbeitsvertrag diese Punkte benennen? Hinzukommt, dass bei komplexeren Vergütungsregelungen der Arbeitsvertrag so schnell unübersichtlich

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit dem 1. August 2022 gilt das neue Nachweisgesetz. Künftig müssen Arbeitsverträge mehr Informationen enthalten als bisher. Unser Leitartikel zeigt Ihnen den Änderungsbedarf auf. Die weiteren Artikel des Rundbriefes befassen sich mit den neuen Berichtserstattungspflichten zur Nachhaltigkeit von Unternehmen sowie mit der elektronischen Beschlussfassung in der GmbH & Co. KG.

Schließlich stellen wir Ihnen ein Urteil aus dem familienrechtlichen Bereich (Ausbildungsunterhalt bei mehrstufiger Ausbildung) vor.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

wird und der Arbeitnehmer die „Essenz“ der Vereinbarung nichtmehr erkennt. Es empfiehlt sich in solchen Fällen, mit konkreten Verweisen auf entsprechende betriebliche Regelungen zu arbeiten, die als Anlage an den Vertrag angefügt werden.

- vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen: Hier ist zu beachten, dass das Nachweisgesetz auf die Vereinbarungen der Parteien abstellt. Das NachwG schränkt also nicht etwa das Direktionsrecht des Arbeitgebers ein, die Arbeitszeit und die Ruhepausen nach billigem Ermessen zu bestimmen. Wird, wie im Großteil der Arbeitsverträge, keine tägliche Arbeitszeit vereinbart, sondern deren Bestimmung dem Arbeitgeber überlassen, sollte dies im Arbeitsvertrag festgehalten werden.
- sofern vereinbart, die Voraussetzungen für die Anordnung von Überstunden.
- das bei der Kündigung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, sowie die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage.



Blanke Meier Evers
Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB

Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB
Stephanitorsbollwerk 1
(Haus LEE)
28217 Bremen

Tel.: +49 (0)421 - 94946 - 0
Fax: +49 (0)421 - 94946 - 66

E-Mail: info@bme-law.de
Internet: www.bme-law.de

Erstmalig finden sich auch Bestimmungen zur Arbeit auf Abruf gemäß § 12 TzBfG.

Beachtet werden sollte ferner die verkürzte Frist zur Aushändigung der schriftlichen Niederschrift. Im Vergleich zur Pauschalfrist von einem Monat zur Aushändigung der Niederschrift hat sich der Gesetzgeber nunmehr ein ungleich komplizierteres System einfallen lassen: Einen Teil der wesentlichen Vertragsbedingungen (dabei handelt es sich etwa um Namen und An-

schrift der Vertragsparteien, das Arbeitsentgelt und die Arbeitszeiten, s.o.) hat der Arbeitgeber am ersten Arbeitstag auszuhändigen. Die übrigen Bestandteile sind entweder sieben Tage oder einen Monat nach dem ersten Arbeitstag auszuhändigen. Um das Chaos in der Personalabteilung nicht perfekt werden zu lassen, kann nur nachdrücklich empfohlen werden, diese Fristen nicht auszureizen, sondern dem Arbeitnehmer spätestens am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses einen schrift-

lichen Arbeitsvertrag auszuhändigen, der sämtliche vom NachwG geforderten Vertragsbedingungen enthält.

Für Bestandsarbeitsverhältnisse sollte gleichsam verfahren werden und innerhalb der kürzeren Frist von sieben Tagen nach Aufforderung die sämtlichen wesentlichen Vertragsbedingungen in schriftlicher Form übergeben werden.

Neue Berichterstattungspflichten zur Nachhaltigkeit für Unternehmen

Rechtsanwältin Lisa Jakob



Lisa Jakob ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Vertragsrecht, Energierecht sowie im Recht der Erneuerbaren Energien tätig.

Im Jahr 2019 hat sich die EU im Rahmen des sogenannten „Green Deals“ selbst dazu verpflichtet, bis zum Jahr 2050 klimaneutral zu werden. Sie möchte eine ressourceneffiziente, moderne und wettbewerbsfähige Wirtschaft schaffen.

Zur Erreichung dieses Ziels ist vor allen Dingen die Nachhaltigkeit in Unternehmen ein äußerst wichtiger Aspekt.

Zu diesem Zweck wurde bereits 2014 die Nonfinancial Reporting Directive (NFRD), eine Richtlinie über die Angabe nichtfinanzieller Informationen, verabschiedet. Die Berichtspflicht findet sich im nationalen Recht in §§ 289b, 289c HGB. Danach haben Unternehmen ihr Geschäftsmodell zu beschreiben und Erklärungen mindestens über Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte, die Bekämpfung der Korruption und Bestechung abzugeben, § 289c HGB.

Insbesondere für Anleger und Investoren steigt die Nachfrage nach Nachhaltigkeitsinformationen von Unternehmern, da aufgrund der Klimakrise das Bewusstsein für sämtliche Zusammenhänge mit Umweltrisikosten steigt.

Am 21. Juni 2022 haben nunmehr der Europäische Rat und das Europäische Parlament sich über eine neue Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Un-

ternehmen, der sog. Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), geeinigt.

Diese Richtlinie sieht nunmehr eine weiter reichende Berichterstattung vor und betrifft eine größere Anzahl an Unternehmen.

Der vorliegende Artikel soll nunmehr einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen, die sich aus dem Vorschlag der EU-Kommission vom 21. April 2021 ergeben, verschaffen:

1. Nachhaltigkeitsberichterstattung

Nach Artikel 19a Abs. 2 des Vorschlags der EU-Kommission sollen die Informationen der betroffenen Unternehmen unter anderem folgende Aspekte umfassen:

- Art und Weise, wie das Unternehmen beabsichtigt sicherzustellen, dass das Geschäftsmodell mit der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C im Einklang steht;
- Art und Weise, wie das Unternehmen den Auswirkungen der Tätigkeit Rechnung trägt;
- Art und Weise, wie die Strategie im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte umgesetzt wird;
- Beschreibung der Nachhaltigkeitsziele und deren Fortschritte

Gemäß Artikel 19b soll die EU-Kommission bis zum 31. Oktober 2022 delegierte Rechtsakte erlassen, in denen die Informationen zur Berichterstattung spezifiziert werden.

2. Prinzip der „doppelten Wesentlichkeit“

Vor dem Hintergrund der sogenannten „doppelten Wesentlichkeit“ sind Unternehmen gehalten, Informationen über die Auswirkung ihrer Nachhaltigkeitsaspekte auf ihr Geschäftsjahr, die Lage und den Geschäftsverlauf sowie spiegelbildlich über die Auswirkungen des Unternehmens auf Mensch und Umwelt zu veröffentlichen.

3. Adressatenkreis

Zukünftig sollen mehr Unternehmen zur Berichterstattung verpflichtet sein. Bisher sind nach § 289b Abs. 1 S. 1 HGB lediglich kapitalmarktorientierte Unternehmen, Kreditinstitute und Versicherungen mit mehr als 500 Mitarbeitern zur Berichtspflicht verpflichtet. Zukünftig soll die Berichtspflicht auf alle großen Unternehmen und börsennotierten Unternehmen, außer börsennotierte Kleinunternehmen, ausgeweitet werden.

4. Zugänglichkeit und Überprüfung der Informationen

Die Berichterstattung soll nicht in einem separaten Nachhaltigkeitsbericht, sondern als Teil des Lageberichts veröffentlicht werden, Artikel 19d. Jahresabschluss und Lagebericht sollen in einem einheitlichen elektronischen Berichtsformat erstellt werden.

Aufgrund der Integration der Nachhaltigkeitsberichterstattung in den Lagebericht soll diese auch durch einen Abschlussprüfer überprüft werden. Da der Abschlussprüfer bereits den Jahresabschluss und Lagebericht des Unternehmens prüft, soll diese Regelung dazu dienen, die Verknüpfung zwischen den finanziellen Informationen und den Nachhaltigkeitsinformationen darzustellen.

5. Sanktionen

Nach Artikel 51 sollen die EU-Mitgliedsstaaten Sanktionen für Verstöße gegen die Nachhaltigkeitsberichterstattung festlegen. Insbesondere sollen die Sanktionen die öffentliche Bekanntgabe der verantwortlichen natürlichen oder juristischen Person und die Art des Verstoßes, Geldbußen und eine Anordnung, nach der die verantwortliche Person den Verstoß einzustellen hat, umfassen.

6. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt ab dem 1. Januar 2024 für große Unternehmen, die bereits Angaben nichtfinanzieller Informationen

nach der NFRD anzeigen müssen. Ab dem 1. Januar 2025 gilt die Richtlinie für alle anderen Großunternehmen und ab dem 1. Januar 2026 für kapitalmarktorientierte und mittlere Unternehmen.

Ausblick und Fazit

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung ist mittlerweile genauso wichtig geworden wie die Finanzberichterstattung.

Man kann sagen, dass das Thema „Nachhaltigkeit“ heutzutage zu einem „must have“ herangewachsen ist und die Anforderungen und Erwartungen auch an Unternehmen stetig steigen. Um die Ziele der EU im Hinblick auf die Klimakrise einhalten zu können, ist es unumgänglich, dass dabei vor allem an Unternehmen, die Verantwortung für ihre Geschäftsmodelle übernehmen, heranzutreten ist.

Aufgrund der kurzen geplanten Umsetzungsfrist wird die umfangreichere Pflicht zur Berichterstattung allerdings eine große Herausforderung für viele Unternehmen darstellen. Beschäftigen Sie sich daher rechtzeitig mit den geplanten Änderungen und den zu ergreifenden Maßnahmen!

Die elektronische Beschlussfassung in der GmbH & Co. KG

Rechtsanwalt Felix von Kentzinsky



Felix von Kentzinsky ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Handels- und Gesellschaftsrecht, M&A und Projektfinanzierung tätig.

Die stetig voranschreitende Digitalisierung macht auch vor dem Gesellschaftsrecht nicht halt. Immer häufiger werden im Umlaufverfahren geschlossene Gesellschaftsbeschlüsse von den Gesellschaftern elektronisch signiert. Die damit verbundene Frage, ob Gesellschaftsbeschlüsse mit elektronischen Signaturen wirksam geschlossen werden können, soll in dem vorliegenden Artikel im Hinblick auf die Rechtsform der GmbH & Co. KG umrissen werden. Hierfür lohnt sich zunächst ein Blick auf die verschiedenen Arten elektronischer Signaturen. Sodann ist zu klären, welche gesetzlichen Formvorschriften für Gesellschaftsbeschlüsse einzuhalten sind. Im konkreten Einzelfall ist zudem zu beachten, welche Anforderungen der Gesellschaftsvertrag im Hinblick auf die Beschlussfassung aufstellt.

Die seit 2016 geltende eIDAS-VO gibt europaweit einheitliche Regelungen für elektronische Signaturen vor und unterscheidet zwischen drei Signaturstufen: der einfachen, der fortgeschrittenen und der qualifizierten elektronischen Signatur.

Als einfache elektronische Signatur gilt etwa eine eingescannte Unterschrift oder eine mit Namen unterzeichnete E-Mail. Fälschungen sind hier mangels Manipulationsschutzes ohne weiteres möglich, da nicht nachvollziehbar ist, ob tatsächlich

die unterzeichnete Person signiert hat und ob das Dokument nicht im Nachhinein manipuliert wurde.

Hingegen muss eine fortgeschrittene elektronische Signatur unter Verwendung elektronischer Signaturerstellungsdaten erstellt werden, die der Unterzeichner mit einem hohen Maß an Vertrauen unter seiner alleinigen Kontrolle verwenden kann, und in einer Weise mit den unterzeichneten Daten verbunden sein, dass eine nachträgliche Veränderung der Daten erkennbar ist. Der Verwender muss hierzu über einen geheimen, privaten und ihm zugeordneten Schlüssel verfügen, mit dem der Vertrag verschlüsselt werden kann. Mithilfe eines eigenen Prüfschlüssels kann der Vertragspartner später nachvollziehen, ob das Dokument nachträglich manipuliert wurde. Da an die Verwaltung oder Anwendung der Schlüssel jedoch keine besonderen Anforderungen gestellt werden, kann nicht ohne weiteres von einer Fälschungssicherheit und von einer hinreichenden Schlüsselverwaltung durch den Vertragspartner ausgegangen werden.

Die höchste Stufe, die qualifizierte elektronische Signatur, bietet den höchsten Sicherheitsstandard. Es handelt sich bei ihr um eine fortgeschrittene elektronische Signatur, die zum einen von einer qualifizierten elektronischen Signaturerstellungseinheit erstellt wurde und zum anderen auf einem qualifizierten Zertifikat für elektronische Signaturen beruht. Für die Signaturerstellungseinheit und das Signaturzertifikat gelten weitreichende Sicherheitsanforderungen. In der Praxis handelt es sich meist um Signaturkarten mit entsprechenden Lesegeräten. Die qualifizierte elektronische Signatur gilt als besonders sicher und ist daher der Schriftform gleichgestellt. Die Bundesnetzagentur hat bisher nur acht Anbieter als hinreichend sicher anerkannt, von denen drei ein Verfahren per Fernsignatur ermöglichen: das sign-me-Verfahren der Bundesdruckerei, das PostIdent-Verfahren der Deutsche Post AG sowie das BVsign-Verfahren der Bank-Verlag GmbH.

Im Hinblick auf die Beschlussfassung in der GmbH & Co. KG geht das Gesetz vom Einstimmigkeitsprinzip aus. Dem Leitbild der typischen Personengesellschaft entspricht es, dass allen Gesellschaftern mit Rücksicht auf ihre persönliche Mitarbeit und Haftung ein Vetorecht bei der kollektiven Entscheidungsfindung zukommen soll. Daher existieren für die GmbH & Co. KG weder spezielle Vorschriften über die Einberufung und den Ablauf von Gesellschafterversammlungen noch über die Beschlussfassung und Willensbildung.

Um einen Beschluss wirksam herbeizuführen, ist es daher lediglich erforderlich, dass alle Gesellschafter über den Beschlussgegenstand gleichlautend abstimmen. Für die Form dieser Willenserklärungen existieren ebenfalls keine gesetzlichen Vorgaben, sodass es grundsätzlich möglich ist, Beschlüsse in elektronischer Form zu treffen. Das ist jedoch grundsätzlich nur möglich, wenn und soweit der Gesellschaftsvertrag keine abweichende Regelung vorsieht und nur dann, wenn alle Gesellschafter dem Beschlussgegenstand zustimmen.

Sieht der Gesellschaftsvertrag hingegen Mehrheitsbeschlüsse vor, so ist bei der Bestimmung der Verfahrensvorschriften im Gesellschaftsvertrag darauf zu achten, dass jeder Gesellschafter sich an dem Beschlussverfahren beteiligen kann. So bestehen keine Bedenken, wenn der Gesellschaftsvertrag neben einer schriftlichen Beschlussfassung zusätzlich ermöglicht, dass die einzelnen Gesellschafter mittels einer elektronischen Signatur unterzeichnen. Problematisch wäre es aber, wenn diese Art der Beschlussfassung für alle Gesellschafter verbindlich vorgeschrieben wäre, da nicht jeder Gesellschafter über die technische Ausstattung hierfür verfügen mag. Unbedenklich wäre eine solche Bestimmung in Gesellschaftsverträgen nur dann, wenn die Gesellschafter sie einstimmig beschlossen haben.

Die Gesellschafter können jedoch auch im Einzelfall von jeder gesellschaftsvertraglichen Formvorschrift über das Zustandekommen von Gesellschaftsbeschlüssen

ausdrücklich oder stillschweigend im Einvernehmen abweichen. Eine Beschlussfassung per elektronischer Signatur ist somit trotz Schriftformklausel im Geschäfts-

vertrag möglich, wenn die Gesellschafter sich einvernehmlich mit dieser Form der Abstimmung einverstanden erklären.

Gerne stehen wir Ihnen beratend zur Seite, um Ihren Gesellschaftsvertrag in Bezug auf elektronische Beschlussfassungen zukunftsfähig zu machen.

Aktuelle Rechtsprechung

Pflicht zur Zahlung von Ausbildungsunterhalt bei mehrstufiger Ausbildung
OLG Bremen, Beschluss vom 19. Oktober 2021, Az. 4 UF 59/21

Sachverhalt/Entscheidung:

Der im Jahre 1991 geborene Sohn (S) des Antragsgegners (AG) besuchte nach Erlangen seines Realschulabschlusses im Jahre 2008 die Fachoberschule mit dem Schwerpunkt Architektur und Bau. Die Fachoberschule verließ S zunächst ohne Abschluss. Von 2011 bis 2014 absolvierte er erfolgreich eine Lehre als Bauzeichner. Nach einem freiwilligen sozialen Jahr kehrte S an die Fachoberschule zurück und legte im Jahre 2016 seine Fachhochschulreife mit einer Note von 1,7 ab. Von 2016 bis 2019 studierte S Architektur und erlangte den Bachelorabschluss mit einer Note von 1,6. S erhielt von Oktober 2016 bis September 2019 Ausbildungsförderung in Form von Vorausleistungen (Bafög). Das Bafög-Amt (Ast) machte gegen den Vater eine Erstattung der Vorausleistungen geltend, weil sich S auch während seines Studiums noch in seiner ersten angemessenen Ausbildung befunden habe und AG seinem Sohn deshalb Ausbildungsunterhalt auch noch für die Zeit des Studiums von 2016 bis 2019 schuldet. AG vertrat die Auffassung, dass er gegenüber S nicht mehr verpflichtet gewesen sei, Ausbildungsunterhalt zu zahlen, weil es sich bei dem Studium um eine Zweitausbildung handele und er nach dem Abbruch der Fachoberschule nicht mehr damit habe rechnen müssen, dass sein Sohn auch noch ein Studium aufnehmen werde.

Das Amtsgericht Bremen hatte den AG verpflichtet an die Ast die von ihr gezahl-

ten Bafög-Leistungen für den Zeitraum des Bachelorstudiums der Architektur des S zu erstatten. Der AG sei dem Grunde nach gemäß §§ 1601, 1610 Abs. 2 BGB verpflichtet S für die Zeit des Studiums Unterhalt zu zahlen. Hiergegen legte AG Beschwerde ein und trug vor, dass es an einem engen zeitlichen Zusammenhang zwischen der bisherigen Ausbildung und dem Studium gemangelt habe, da zwischen Realschulabschluss und Beginn des Studiums 8 Jahre und auch zwischen dem Abschluss der Ausbildung und dem Beginn des Studiums zwei Jahre gelegen hätten. Es treffe auch nicht zu, dass S das Studium der Architektur von vornherein angestrebt habe. S habe dürftige Leistungen in der Realschule und in der Fachoberschule gezeigt, was letztlich zum Abbruch der Schulausbildung geführt habe. In dieser Situation sei es für AG nicht absehbar gewesen, dass S ein Hochschulstudium aufnehmen werde und er deshalb mit einer weiteren Unterhaltsverpflichtung habe rechnen müssen. Das OLG Bremen entschied jedoch, dass AG zur Rückzahlung der Bafög-Leistungen an Ast verpflichtet sei. Das Gericht begründete dies mit § 1610 Abs. 2 BGB, wonach der Unterhalt eines Kindes auch die Kosten einer angemessenen Vorbildung zu einem Beruf umfasse. Angemessen sei dabei eine Ausbildung, die der Begabung und den Fähigkeiten, dem Leistungswillen und den beachtenswerten, nicht nur vorübergehenden Neigungen des einzelnen Kindes entspreche. Grundsätzlich hätten Kinder zwar nur einen Anspruch auf eine Ausbildung, eine solche sei jedoch auch dann anzunehmen, wenn eine weitere Ausbildung als eine bloße Weiterbildung anzusehen sei und diese von vornherein angestrebt war und wenn die einzelnen Abschnitte in einem engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang stünden. Im Falle von Ausbildung und anschließendem

Studium erfordert dieser enge sachliche Zusammenhang, dass praktische Ausbildung und Studium derselben Berufssparte angehören oder jedenfalls fachlich eng zusammenhängen. So zum Beispiel bei der Ausbildung zum Bauzeichner und dem anschließenden Studium der Architektur. Im hier vorliegenden Fall sei von einer mehrstufigen Ausbildung auszugehen, deren einzelne Abschnitte in einem engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang stünden. Da sowohl AG als auch die Kindesmutter beide studiert hätten, sei deshalb auch die Aufnahme eines Studiums des S nicht fernliegend gewesen. Auch hätte AG sich während der Ausbildung des S zum Bauzeichner bei diesem nach seinen Zukunftsplänen und Ambitionen erkundigen können, sodass das nachfolgende Studium für ihn nicht überraschend gekommen wäre.

Fazit:

Das OLG Bremen trifft eine Entscheidung im konkreten Einzelfall die nicht der grundsätzlichen Rechtsprechung des BGH entspricht. Bisher hat der BGH in den Fällen Realschulabschluss-Lehre-Fachoberschule-Fachhochschulstudium eine Verpflichtung zur Zahlung von Unterhalt abgelehnt (vgl. nur BGH-Beschluss vom 8. März 2017, Az. XII ZB 192/16). Nur dann, wenn das Kind von vornherein bei Beginn der Lehre die Absicht hatte, nach der Lehre die Fachoberschule zu besuchen und anschließend zu studieren und diese Absicht zumindest einem Elternteil gegenüber erkennbar wurde, bejaht der BGH den Unterhaltsanspruch. Diese Voraussetzungen lagen im hier entschiedenen Fall nicht vor. Dennoch entscheidet das OLG Bremen zugunsten des Bafög-Amtes. Es ist daher in jedem Einzelfall sorgfältig zu prüfen, ob nicht aufgrund der Besonderheit des Einzelfalles eine Verpflichtung zur Unterhaltszahlung besteht.

Verlag und
Herausgeber: Blanke Meier Evers
Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB
Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE)
28217 Bremen

Tel: 0421 - 94 94 6 - 0
Fax: 0421 - 94 94 6 - 66
Internet: www.bme-law.de
E-Mail: info@bme-law.de

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke
(Verantwortlicher)

Druck: Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen

Layout und DTP: Stefanie Schürle