

Aktuelles für Unternehmer

Arbeitsrecht Kündigung/Zeugnis : Recht : Beratung



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Philipp Schneider

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung/Änderungskündigung

Urteil des BAG vom 29.01.2015

Aktenzeichen: 2 AZR 164/14

§ 1 Abs. 3 Satz1 KschG verlangt vom Arbeitgeber im Falle einer betriebsbedingten Kündigung auch eine ordnungsgemäße Sozialauswahl. Eine Kündigung ist nämlich auch dann sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltungspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht ausreichend berücksichtigt hat.

Das BAG stellt klar, dass der Arbeitgeber die vorgenannten Kriterien zur Sozialauswahl "ausreichend" berücksichtigen muss. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG hat kein Kriterium Vorrang gegenüber den anderen. Eine Berücksichtigung weiterer, im Gesetz nicht genannter Faktoren hat zu unterbleiben.

Stets sind die individuellen Unterschiede zwischen den vergleichbaren Arbeitnehmern und deren "Sozialdaten" zu berücksichtigen und abzuwägen. Der Arbeitgeber muss dabei nicht die "bestmögliche" Sozialauswahl vornehmen. Er hat einen Wertungsspielraum, wie er die Sozialauswahl vornimmt. Dies führt dazu, dass sich nur deutlich schutzwürdigere Arbeitnehmer mit Erfolg auf einen Auswahlfehler des Arbeitgebers berufen können.

Bei der Änderungskündigung gemäß § 2 KSchG -also der ordentlichen fristgemäße Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber und im Zusammenhang mit der Kündigung das Angebot zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen- ist nach dem BAG die Sozialauswahl nicht nur daran zu messen, welcher von mehreren vergleichbaren Arbeitnehmern durch den Verlust des Arbeitsplatzes am wenigsten hart getroffen würde. Weil es bei der Änderungskündigung um die soziale Rechtfertigung des Änderungsangebotes geht, ist durch den Arbeitgeber auch darauf zu achten, wie sich die vorgeschlagene Vertragsänderung auf den sozialen Status vergleichbarer Arbeitnehmer auswirkt. Der Arbeitgeber muss also prüfen, ob die geänderten Arbeitsbedingungen vergleichbaren Arbeitnehmern hätten angeboten werden müssen, denen sie eher zumutbar gewesen wären.

Bei der Prüfung ob eine "ausreichende" Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers stattgefunden hat, steht dem Instanzgericht -so das BAG ebenfalls in dieser Entscheidung- ein Beurteilungsspielraum zu, der durch das Revisionsgericht nicht zu überprüfen ist.

Bei der Prüfung des sozialen Gesichtspunkts „Unterhaltungspflichten“ darf der Arbeitgeber den Umstand berücksichtigen, dass der Ehegatte des Arbeitnehmers erheblichen eigenen Verdienst hat. Ein erhöhtes Einkommen des Ehegatten kann dazu führen, dass beim Arbeitnehmer eine Unterhaltungspflicht aufgrund von Doppelverdienst weniger stark zu gewichten ist. Keinesfalls aber darf zu dessen Lasten darauf abgestellt werden, dass der Arbeitnehmer gegenüber seinem Ehegatten einen Unterhaltsanspruch hat. Im Ergebnis könnte dies dazu führen, dass der Arbeitgeber verpflichtet wäre, einem verheirateten Arbeitnehmer wegen seiner familiären Bindung zu kündigen, was mit der Wertentscheidung des Grundgesetzes Artikel 6 Abs. 1 unvereinbar wäre.

Konkurrenztätigkeit des Arbeitnehmers rechtfertigt die außerordentliche und fristlose Kündigung!

Urteil des BAG vom 23.10.2014; Az: 2 AZR 644/13

Dass ein Arbeitnehmer jede Konkurrenztätigkeit zum Nachteil seines Arbeitgebers unterlassen muss, hat das BAG jüngst wieder in seiner Entscheidung vom 23. Oktober 2014 betont. Das BAG spricht hier von einem allgemein gültigen Rechtsgedanken. Im „Marktbereich“ des Arbeitgebers darf ein Arbeitnehmer Dienste und Leistungen eines Dritten nicht anbieten oder auch nur den Wettbewerb des Konkurrenten unterstützen. Dem Arbeitgeber soll "sein Marktbereich" ohne die Gefahr einer nachteiligen Beeinflussung durch den Arbeitnehmer offen stehen.

Einem Arbeitnehmer, der gegen das Gebot verstößt, Konkurrenztätigkeiten zu unterlassen, darf der Arbeitgeber außerordentlich und fristlos kündigen. Es ist grundsätzlich auch nicht notwendig, dass der Arbeitnehmer zuvor entsprechend abgemahnt worden ist.

Für Arbeitnehmer ist es wichtig zu wissen, dass diese Verpflichtung auch dann besteht, nachdem das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber -gleichgültig, ob ordentlich oder außerordentlich fristlos gekündigt worden ist. Auch dann, wenn der Arbeitnehmer die Kündigung gerichtlich angreift, darf er keine Konkurrenztätigkeit ausüben. Das gilt jedenfalls dann, wenn sich die Kündigung später als unwirksam herausstellt. Nicht verwehrt werden kann einem Arbeitnehmer allerdings, schon vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses für die Zeit nach seinem Ausscheiden die Gründung eines eigenen konkurrierenden Unternehmens oder den Wechsel zu einem konkurrierenden Betrieb vorzubereiten. Die Vorbereitung ist erlaubt, die Aufnahme der konkurrierenden Tätigkeit selbst ist jedoch verboten!

Ein Arbeitnehmer kann sich auch nicht darauf berufen, dass ihn die gesetzliche Obliegenheit trifft, nach Wirksamwerden der außerordentlichen oder ordentlichen Kündigung gemäß § 615 S. 2 BGB anderweitigen Erwerb nicht böswillig zu unterlassen. Auch dies kann nach dem BAG eine Konkurrenztätigkeit nicht rechtfertigen.

Ein Verstoß gegen das Verbot der Konkurrenztätigkeit rechtfertigt auch nach bereits ausgesprochener außerordentlicher oder ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber also grundsätzlich eine erneute -außerordentliche- Kündigung!

In dem vom BAG entschiedenen Fall wurde der Kündigungsschutzklage des betroffenen Arbeitnehmers allerdings -ausnahmsweise wegen der Besonderheiten des konkreten Falles- stattgegeben.

Bewertung der Leistungen im Arbeitszeugnis

Urteil des BAG vom 18.11.2014; Az.: 9 AZR 584/13

Lautet das Gesamturteil in einem qualifizierten Arbeitszeugnis, der Arbeitnehmer habe seine Leistungen "zur vollen Zufriedenheit" oder "stets zur Zufriedenheit" erbracht, so wird ihm eine durchschnittliche Leistung bescheinigt.

Diese Beurteilung entspricht einer mittleren Note "befriedigend" in der Zufriedenheitsskala. Dies gilt unabhängig davon, ob in Anlehnung an die staatlichen Schulnoten eine sechsstellige oder eine fünfstellige Skala zu Grunde liegt.

Ein "Gut" im Sinne der Notenskala liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer bescheinigt wird, er habe "stets", "immer" oder "durchgehend" zur vollen Zufriedenheit gearbeitet.

Das BAG bestätigt in dieser Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung, wonach der Arbeitgeber die Umstände darzulegen und auch zu beweisen hat, die eine bessere Schlussbeurteilung als "befriedigend" rechtfertigen.

In dieser Entscheidung setzt sich das BAG auch mit den elementaren Grundsätzen des Zeugnisrechts auseinander. Es betont, dass ein qualifiziertes Arbeitszeugnis vor allem wahr sein muss. Es handele sich -so das BAG- um den bestimmenden Grundsatz des Zeugnisrechts. Der ebenfalls im Zeugnisrecht geltende Grundsatz der wohlwollenden Beurteilung, nach dem das berufliche Fortkommen eines Arbeitnehmers durch den Zeugnisinhalt nicht unnötig erschwert werden darf, werde durch die Wahrheitspflicht eindeutig begrenzt.

Vor diesem Hintergrund ist jedem Arbeitnehmer Vorsicht anzuraten, der sich in einem Vergleich mit der Formulierung zufrieden geben will, der Arbeitgeber werde ihm ein "wohlwollendes" Zeugnis ausstellen. Hier kann sich der Arbeitgeber dann später bei Fertigung des Zeugnisses immer darauf zurückziehen, dass er nur verpflichtet sei, im Rahmen der Wahrheitspflicht "wohlwollend" zu beurteilen. Daraus folgt: Die Verpflichtung des Arbeitgebers in einem Vergleich, ein "wohlwollendes" Arbeitszeugnis auszustellen, bedeutet nicht automatisch eine Gesamtbeurteilung mit "gut" oder "sehr gut". Dem Arbeitnehmer ist anzuraten, in den Vergleich auch eine konkrete Note ausdrücklich mit aufzunehmen.

Mietrecht Mieter : Recht : Beratung



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Sandra Wierick

Miet- und Wohnungseigentumsrecht
Verkehrsrecht
Reiserecht

Rauchern kann das Rauchen auf dem Balkon beschränkt verboten werden

Der BGH hat in seiner Entscheidung vom 16.01.2015, Az. BGH V ZR 110/14 entschieden, dass Raucher nicht länger uneingeschränkt auf dem Balkon rauchen dürfen. Damit hat der BGH das Verhältnis zwischen Rauchern und Nichtrauchern grundlegend geändert. Mieter eines Mehrfamilienhauses, die sich durch einen rauchenden Mieter gestört fühlen, können nunmehr konkrete rauchfreie Zeiten fordern. Im konkreten Fall fühlten sich die nichtrauchenden Mieter der ersten Etage durch den unter ihnen lebenden rauchenden Mieter durch aufsteigenden Rauch gestört. Die nichtrauchenden Nachbarn konnten nachweisen, dass sie durch den aufsteigenden Rauch wesentlich beeinträchtigt wurden. Ihnen steht dadurch ein Unterlassungsanspruch zu, welcher sich in der Festlegung von rauchfreien Zeitabschnitten niederschlägt. Trotz wesentlicher Beeinträchtigung der Nichtraucher sind auch die Belange des rauchenden Nachbarn zu beachten, so dass ein uneingeschränktes Verbot nicht durchgesetzt werden kann. Nach dem Gebot der gegenseitigen Rücksichtnahme müsse eine Regelung nach Zeitabschnitten gefunden werden. Demnach müsse es für den nichtrauchenden Nachbarn Zeitabschnitte geben, in welchen er seinen Balkon uneingeschränkt nutzen kann und für den rauchenden Nachbarn müsse es Zeitabschnitte geben, in welchen er auf seinem Balkon rauchen kann. Die praktische Umsetzung wird hier regelmäßig vom Einzelfall abhängen, so dass zwischen den Mietern ein Kompromiss gefunden werden muss. Mit seiner Entscheidung hat der BGH verdeutlicht, dass jede Mietpartei einen Anspruch auf belästigungsfreie Lebensverwirklichung hat. Schlussendlich müssen die Mietparteien aufeinander zugehen und nebeneinander leben können.

*BGH-Entscheidung vom 16.01.2015
Az. BGH V ZR 110/14*

Handels- und Gesellschaftsrecht Gesellschaft : Recht : Beratung



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Dr. jur. Michael Haas

Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht

Vorsicht, wenn ein Gesellschaftsvertrag pauschal zur Mehrheitsentscheidung ermächtigt!

In manchen Gesellschaftsverträgen von Personengesellschaften (GbR, KG, OHG oder GmbH & Co KG) wird pauschal erklärt, dass Beschlüsse mit der Mehrheit der Stimmen der Gesellschafter gefasst werden können, soweit keine gesetzlichen Regelungen entgegenstehen. Der BGH hat jetzt betont, dass solche Regelungen grundsätzlich auch zu einer Mehrheitsentscheidung berechtigen, wenn wesentliche Entscheidungen, wie etwa die Zustimmung zur Änderung des Gesellschaftsvertrages oder der Abtretung von Geschäftsanteilen an einen Dritten, davon betroffen sind (BGH Urteil v. 21.10.2014 – II ZR 84/13; vgl. dazu auch ZIP 2014, 2231 ff). Die Auslegung des Gesellschaftsvertrages ist maßgeblich, wobei eine explizite Erwähnung der bedeutenden Beschlussgegenstände nicht erforderlich ist (erste Stufe der Prüfung).

Erst auf der zweiten Stufe der Prüfung ist gegebenenfalls relevant, ob der jeweils betroffene Gesellschafter tatsächlich zugestimmt hat, da beispielsweise nachträgliche Beitragserhöhungen ohne seine Zustimmung ihm gegenüber nicht möglich sind. Nachträgliche Beitragserhöhungen kann die Mehrheit jedoch für alle Gesellschafter durchsetzen, wenn dies eindeutig und der Höhe nach bestimmt (Ausmaß und Umfang) im Gesellschaftsvertrag geregelt wurde. Insoweit kommt es zum Schutz des betroffenen Gesellschafters auf die Bestimmtheit im Gesellschaftsvertrag an (vgl. BGH Urteil v. 9.2.2009 – II ZR 231/07).

Familienrecht Kindesunterhalt : Recht : Beratung



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Diana Wiemann-Große

Fachanwältin für Familienrecht
Erbrecht
Eheverträge/Testamentsgestaltung

Unterhaltsrecht: Wie wird das unterhaltsrechtlich relevante Nettoeinkommen eines geschäftsführenden Gesellschafters beim Kindesunterhalt berechnet?

Bei einem Gesellschafter/Geschäftsführer werden im Rahmen der unterhaltsrechtlichen Betrachtung grundsätzlich die in den Gehaltsabrechnungen ausgewiesenen Auszahlungsbeträge berücksichtigt. Lassen die Gewinne der GmbH ein höheres Geschäftsführergehalt zu, erfolgt nicht automatisch eine Erhöhung im Rahmen der Unterhaltsberechnung. Vielmehr muss geprüft werden, ob es sich dabei um unterhaltsrechtlich anerkanntenswerte Rücklagenbildung im Unternehmen handelt. Letztendlich können im Streitfall Gerichte über die Vermögens- und Investitionsstruktur Ihres Unternehmens entscheiden, was erhebliche existenzielle Fragen nach sich ziehen kann.

Handels- und Gesellschaftsrecht Unternehmen : Recht : Beratung



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
André Kläebe

Handels- und Gesellschaftsrecht
Vertragsrecht
Wirtschaftsrecht
Internetrecht

„Kundenschutzklausel“ – den Kundenstamm richtig schützen

Wenn die Gesellschaft ihre Kunden/ihren Kundenbestand vor einem ausscheidenden Gesellschafter schützen möchte, ist eine sog. Kundenschutzklausel notwendig. Allerdings muss diese Klausel auch in zeitlicher Hinsicht angemessen sein und darf das notwendige Maß nicht überschreiten.

Sollte diese Kundenschutzvereinbarung das notwendige Maß übersteigen – welches der BGH hinsichtlich des zeitlichen Umstandes in der Regel bei zwei Jahren sieht – ist diese Vereinbarung nichtig, also ungültig, § 138 BGB. Nach zwei Jahren muss man davon ausgehen, dass der ausgeschiedene Gesellschafter wie ein üblicher Konkurrent auf dem Markt auftritt und demzufolge auch die damaligen Kunden werben darf, da sich typischerweise die Kundenbeziehung nach zwei Jahren gelockert hat.

Im konkreten Fall verkaufte ein Gesellschafter seine Anteile an dem gemeinsam aufgebauten Unternehmen und baute sich nach der Auseinandersetzung sein eigenes Unternehmen ebenfalls im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung auf. Im Auseinandersetzungsvertrag vereinbarten die Parteien, dass mit Zustimmung der Kunden einige Verträge von der bereits etablierten Gesellschaft (Altgesellschaft) auf die neu gegründete Gesellschaft (Neue Gesellschaft) übergehen. Darüber hinaus wurde geregelt, dass die Altgesellschaft an diese Kunden für einen Zeitraum von fünf Jahren nicht herantreten dürfe. Nunmehr klagte die Neue Gesellschaft gegen die Altgesellschaft auf Zahlung der Vertragsstrafe, da ein Mitarbeiter der Altgesellschaft doch an die „übergebenen Kunden“ herantreten ist.

Der BGH stellt solchen nachvertraglichen Wettbewerbs-/Kundenschutzklauseln immer das Grundrecht der Freiheit der Berufsausübung gegenüber. Ebenfalls ist zu beachten, dass auch in räumlicher und gegenständlicher Hinsicht das notwendige Maß nicht überschritten wird. Ob in Ausnahmefällen eine längere – als zwei Jahre – Kundenschutzklausel aufgrund eines schutzwürdigen Interesses vereinbart werden kann, ließ der BGH offen. In dem konkreten Fall verweigerte der BGH die Zahlung der Vertragsstrafe, da der Abwerbeversuch nach den in der Regel zulässigen zwei Jahren stattfand.

BGH Urteil v. 28.01.2015, AZ: II ZR 369/13

polnisch-deutsches Wirtschafts- und Handelsrecht Polen : Recht : Beratung



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Magdalena Malon-Laurer LL.M.

polnisch-deutsches Wirtschafts- und Handelsrecht
Familien- und Erbrecht

Novellierung des polnischen Vergaberechts

Es zählt nicht mehr der niedrigste Preis

Seit dem 19.10.2014 gelten in Polen neue gesetzliche Regelungen im Bereich der öffentlichen Ausschreibungen. Der nunmehr neu eingeführte Artikel 91 Absatz 2a des polnischen Vergabegesetzbuch besagt, dass der Preis als einziges Auswahlkriterium nur noch dann herangezogen werden kann, wenn die zu beschaffende Leistung oder der Gegenstand allgemein zugänglich ist sowie standardisierte Qualitätseigenschaften besitzt. Der Preis allein als Auswahlkriterium soll demnach nur noch Ausnahmecharakter haben. In allen anderen Fällen sind gemäß Art. 91 Abs. 2 insbesondere zu berücksichtigen: die Funktionalität, die technischen Parameter, die Ausführungsfrist und künftige Nutzungskosten sowie Gesellschafts- und Umweltaspekte, Innovationsgesichtspunkte etc.

Zusammenfassend:

Der niedrigste Preis ist nicht mehr allein entscheidend bei der Angebotsauswahl. Den außerpreislichen Faktoren wird in der Zukunft bei der Vergabe öffentlicher Aufträge größere Bedeutung zukommen. Der öffentliche Auftraggeber ist auch nunmehr gesetzlich verpflichtet, gegen auffällig niedrige Angebotspreise vorzugehen. Bei Verdachtsmomenten (das Angebot liegt unter 30% des Durchschnittswerts der übrigen abgegebenen Angebotspreise) muss eine Erklärung des Bieters über alle Elemente seines Angebots einholen, die die Preisgestaltung beeinflussen. Insbesondere soll geprüft werden, ob die gesetzlichen Vorgaben im Hinblick auf den in Polen geltenden Mindestlohn eingehalten wurden. Im Ergebnis erleichtert die neue gesetzliche Regelung deutschen Unternehmen, die qualitativ hochwertige und innovative Produkte oder Leistungen anbieten, bisher aber unter den Preisgesichtspunkten mit den polnischen Mitbietern nicht mithalten konnten, den Zugang zum polnischen Markt.

Vereinbarung des Eigentumsvorbehalts nach polnischem Recht:

Für die Vereinbarung des Eigentumsvorbehalts sieht das polnische Recht eine besondere Schriftform, die sog. „Schriftform mit sicherem Datum“ vor (sog. data pewna). Hierzu muss auf dem schriftlich abgeschlossenen Rechtsgeschäft das Datum des Geschäftsschlusses amtlich beglaubigt werden. Als eine solche Beglaubigung gilt insbesondere ein Vermerk des Notars oder einer Behörde. Das so bestätigte Datum gilt ab dieser Bestätigung als sicher. Dies ist die Wirksamkeitsvoraussetzung der Vereinbarung des Eigentumsvorbehalts Dritten gegenüber. Ist das Datum nicht amtlich beglaubigt worden, gilt die Vereinbarung nur inter partens -zwischen den Vertragsparteien-, so dass sich der Verkäufer gegenüber Dritten auf seine Eigentümerstellung nicht berufen und so zum Beispiel eine Pfändung des Verkaufsgegenstandes nicht verhindern kann.

Deutsche Unternehmer, die ihre Produkte auf dem polnischen Markt bieten, sollen dringend ihre Vertragsgestaltung auf die Übereinstimmung mit dem ggf. anwendbaren polnischen Recht überprüfen lassen. Oft bieten die vereinbarten vertraglichen Regelungen dem deutschen Exporteur einen nur ungenügenden Schutz für den Insolvenzfall des polnischen Geschäftspartners.

Familienrecht Unterhalt : Recht : Beratung



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Diana Wiemann-Große

Fachanwältin für Familienrecht
Erbrecht
Eheverträge/Testamentsgestaltung

Achtung! Geänderte Unterhaltsleitlinien des Oberlandesgerichts Dresden vom 01.01.2015

Zum 01.01.2015 haben sich die Unterhaltsleitlinien des hiesigen Oberlandesgerichtes Dresden geändert. Diese Änderung hat Auswirkungen auf bestehende Unterhaltstitel bzw. Berechnungen. So wurden beispielsweise die Selbstbehaltsätze der Unterhaltsverpflichteten erhöht. Bestehende Unterhaltszahlungen müssten daher an die aktuellen Änderungen zum 01.01.2015 angepasst werden. Es ist dabei zu beachten, dass nicht automatisch eine rückwirkende Änderung erfolgt. Vielmehr müssen die jeweils Betroffenen aktiv werden und ggf. anwaltliche Hilfe in Anspruch nehmen.

Rückforderungen von Schenkungen der Schwiegereltern bei Scheidung

In dem vom Oberlandesgericht Düsseldorf zu entscheidenden Fall hatten die Eltern der Frau zum Bau eines gemeinsamen Hauses Geld als Schenkung hinzu gegeben. Nach Trennung der Eheleute und Verkauf des Hauses verlangten die Schwiegereltern von dem Schwiegenderkind den entsprechenden Anteil zurück. Das Oberlandesgericht Düsseldorf hat den Anspruch dem Grunde nach bejaht mit der Begründung, dass die Schenkung bzw. Zuwendung als Geschäftsgrundlage den Fortbestand der Ehe hatte. Es hat jedoch aber auch einen Abschlag wegen teilweiser Partizipation des eigenen Kindes an der Schenkung vorgenommen.

Erbrecht Testament : Recht : Beratung



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Diana Wiemann-Große

Fachanwältin für Familienrecht
Erbrecht
Eheverträge/Testamentsgestaltung

Form des handschriftlichen Testaments

Es wird an dieser Stelle nochmals aufgrund mehrfacher Nachfragen von Mandanten darauf hingewiesen, dass ein eigenhändig errichtetes Testament handschriftlich abzuschreiben und unter Datumsangabe zu unterzeichnen ist. Ein computergeschriebenes Testament mit Unterschrift reicht nicht aus. Dieses entfaltet keine Rechtswirkungen. Beim sogenannten gemeinschaftlichen Testament, welche Eheleute zusammen errichten, muss einer der Ehegatten das Testament eigenhändig abschreiben. Beide Eheleute müssen es sodann unterzeichnen.

Achtung! Fallstricke beim Berliner Testament

Viele Ehegatten errichten ein gemeinschaftliches Testament in Form des sogenannten Berliner Testamentes. Nach den gesetzlichen Regelungen sind einzelne testamentarische Regelungen grundsätzlich nach dem Tode des Erstversterbenden nicht mehr abänderbar. Da dies in dieser engen Form meist weder gewollt noch sachgerecht ist, sollten in der Regel Abänderungsklauseln aufgenommen werden. Mit diesen können die Eheleute untereinander im Testament genau regeln, unter welchen Voraussetzungen der überlebende Ehegatte das Testament abändern kann. Hierbei sind in Abhängigkeit der Familienkonstellation, z. B. der Frage, ob es sich um eine Patch-Work-Familie handelt, verschiedene Regelungsmöglichkeiten denkbar. Mit anwaltlicher Hilfe kann für Sie sodann die genau passende Regelung aufgenommen werden.