

Aktuelles für Unternehmer

Arbeitsrecht



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Philipp Schneider

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Schriftform bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen

Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 14.12.2016 – 7 AZR 717/14

Das BAG muss sich immer wieder mit dem gesetzlichen Schriftformerfordernis bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages beschäftigen, weil es von Arbeitgebern offensichtlich nicht ernst genug genommen wird.

Nach § 14 Absatz 4 TzBfG bedarf die Befristung eines Arbeitsverhältnisses zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Wird das Schriftformerfordernis nicht eingehalten, ist die Befristungsabrede unwirksam. Zwischen den Parteien wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet. Der Arbeitgeber muss dann unter Beachtung der gesetzlichen Fristen kündigen oder einen Aufhebungsvertrag - meist verbunden mit Zahlung einer Abfindung - schließen, will er das Arbeitsverhältnis beenden. In mehreren Entscheidungen hat das BAG bereits hervorgehoben, dass der schriftliche Vertrag vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw. der Arbeitsaufnahme abgeschlossen werden muss.

Im zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitnehmer seine Tätigkeit vereinbarungsgemäß am 5. Oktober des Jahres aufgenommen. Der schriftliche, noch vom Arbeitgeber zu unterzeichnende Arbeitsvertrag war ihm erst am 9. Oktober zugegangen. Das aber war - wie das Bundesarbeitsgericht entschieden hat - zu spät. Nach Arbeitsbeginn kann das Schriftformerfordernis nicht mehr in dem Sinn nachgeholt werden, um doch noch ein befristetes Arbeitsverhältnis wirksam zu vereinbaren.

Das BAG begründet seine strenge formale Ansicht mit der Bedeutung der Befristungsabrede für den Arbeitnehmer. Er müsse vor Arbeitsaufnahme wissen, dass er keinen Dauerarbeitsplatz erhält und damit das Arbeitsverhältnis für ihn keine dauerhafte Existenzgrundlage bilden kann. Darüber hinaus dient das Schriftformerfordernis natürlich auch der erleichterten Beweisführung im Streitfall.

In anderen Rechtsgebieten - etwa im Mietrecht - ist die Rechtsprechung zu dem dort geregelten gesetzlichen Schriftformerfordernis durchaus großzügiger. Im Befristungsrecht des Arbeitsrechts, worauf immer wieder hingewiesen werden muss, gilt dies nicht!

Medizinrecht



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Andrea Reißig

Medizinrecht
Familien- und Erbrecht

Besondere Aufklärungspflichten für Ärzte bei sogenannten Neulandmethoden

Urteil des OLG Hamm vom 23.01.2018, Az. 26 U 76/17

Die ärztlichen Aufklärungspflichten sind immer wieder Streitgegenstand von Gerichtsentscheidungen. So auch in dem Urteil des Oberlandesgerichtes Hamm. Dieses entschied, dass eine Einwilligung des Patienten in eine neuartige Operationsmethode unwirksam ist, wenn der Arzt zuvor nicht explizit darauf hingewiesen hat, dass unbekannte Komplikationen auftreten können.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die 62-jährige Klägerin stellte sich im Jahr 2008 aufgrund einer Inkontinenz in der urodynamischen Sprechstunde im Hause der Beklagten vor. Nach Untersuchung und Diagnosestellung wurde der Patientin vermittelt, dass ein operativer Eingriff indiziert sei. Vorgeschlagen wurde, dass ein Netz in den Beckenbodenbereich eingebracht werden soll. Dabei handelte es sich zum damaligen Zeitpunkt um eine sogenannte Neulandmethode, deren Risiken noch nicht vollumfänglich bekannt waren. Alternativ wurde ihr jedoch auch ein klassisches Operationsverfahren vorgeschlagen.

Die Patientin entschied sich für die ihr vorgeschlagene Neulandmethode und unterzog sich zeitnah dem Eingriff. Eine Verbesserung der Symptomatik trat jedoch nicht ein. Stattdessen litt die Klägerin anschließend an einer Dyspareunie. Es folgten fünf weitere operative Eingriffe, durch die die Schmerzen jedoch nicht vollständig behoben werden konnten. Daraufhin verklagte die Klägerin die Beklagte auf Schadensersatz in Höhe von mindestens 50.000 Euro, weil sie nicht vollumfänglich über die möglichen Risiken des Eingriffs aufgeklärt worden sei. Das zuständige Landgericht hat der Klage teilweise stattgegeben und die Beklagte zur Zahlung eines Schmerzensgeldes in Höhe von 35.000 Euro verurteilt. Das Oberlandesgericht Hamm bestätigte das Urteil. Dieses befand, dass die Klägerin nicht ordnungsgemäß aufgeklärt worden sei.

Die behandelnden Ärzte hätten die Klägerin bei einem derartigen Operationsverfahren ausdrücklich darauf hinweisen müssen, dass unbekannte Komplikationen auftreten können bzw. nicht auszuschließen sind. Insofern deckte die Einwilligung der Klägerin nicht den operativen Eingriff. Das Gericht führte in seiner Urteilsbegründung aus, dass der Patient in die Lage versetzt werden muss, für sich sorgfältig abzuwägen, ob er sich nach der herkömmlichen Methode mit bekannten Risiken operieren lassen möchte oder nach der neuen Methode unter besonderer Berücksichtigung der in Aussicht gestellten Vorteile und der noch nicht in jeder Hinsicht bekannten Gefahren. Dies wurde im hiesigen Fall unterlassen. Insofern stand der Klägerin eine entsprechende Entschädigung zu.

Der hiesige Fall zeigt, dass insbesondere aufgrund des schnellen technischen Fortschritts in der Medizin stets die Aufklärungspflichten eines Arztes überprüft und gegebenenfalls angepasst werden müssen. Es empfiehlt sich auch für Mediziner, die aktuelle Rechtsprechung diesbezüglich zu verfolgen.

Arbeitsrecht



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Arnd Leser

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Rüstzeit als bezahlte Arbeitszeit – was Umkleidezeit und Computer-Hochfahren gemeinsam haben

Urteil des ArbG Magdeburg, Urteil v. 26.10.2016, Az.: 3 Ca 3220/15

Im entschiedenen Fall betrieb ein Unternehmen ein Callcenter mit flexiblen Arbeitszeiten. Für jeden Mitarbeiter wurde ein Arbeitszeitkonto geführt, in welchem Plus- und Minusstunden aufgeschrieben wurden. Bevor ein Mitarbeiter mit der Arbeit anfangen konnte, musste er den Computer hochfahren, sich einloggen, die für die Arbeit notwendigen Programme öffnen und systembedingte Anmeldevorgänge durchlaufen, z. B. Passwörter eingeben.

Ein Callcenter-Agent ließ sich von seiner Projektleiterin bestätigen, dass diese Anmeldeprozedur jeden Tag 9 Minuten und 20 Sekunden erforderte. Daraufhin verlangte er von seinem Arbeitgeber unter anderem, ihm pro Arbeitstag (zumindest) diese Zeit auch für die Vergangenheit auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Der Arbeitgeber weigerte sich – zu Unrecht, wie das Arbeitsgericht Magdeburg entschied.

Grundsätzlich gehört eine Tätigkeit zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer sie zwingend erledigen muss, um der von ihm geschuldeten Arbeitsleistung nachkommen zu können. Auch muss diese Tätigkeit dem Interesse des Arbeitgebers dienen. Hat dagegen der Arbeitnehmer allein ein Interesse an der Tätigkeit, gehört diese nicht zur Arbeitszeit. Während somit das Anlegen einer speziellen Schutzkleidung zur Arbeitszeit zählt, gehört das Anziehen „öffentlichkeitstauglicher“ Dienstkleidung (z.B. bei Verkäufern) nicht zur Arbeitszeit – auch dann wenn dies erst am Arbeitsplatz erfolgt. Das Arbeitsgericht (ArbG) Magdeburg stellte klar, dass systembedingte Arbeitsvorbereitungszeiten zur Arbeitszeit gehören und somit zu vergüten sind.

Wie lange diese „Rüstzeit“ dauern darf, ist vom Einzelfall abhängig. Der Arbeitnehmer darf hierbei nicht besonders langsam agieren, sondern muss vielmehr seine persönliche Leistungsfähigkeit ausschöpfen. Er muss sich so schnell anmelden, wie es ihm persönlich möglich ist. Realistische Vorgaben des Arbeitgebers oder Betriebsvereinbarungen diesbezüglich sind einzuhalten, sofern nicht im Einzelfall technische Probleme der Einhaltung entgegenstehen.

Vermietung



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Sandra Wierick

Verkehrsrecht
Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Beweislast des Vermieters bei Betriebskostenabrechnungen

Urteil des BGH vom 07.02.2018, Az. VIII ZR 189/17

Mit seinem Urteil hat der Bundesgerichtshof die Darlegungs- und Beweislast bei der Betriebskostenabrechnung auf den Vermieter umverteilt und dem Mieter einen Anspruch auf Einsicht in die einzelnen Ablesedokumente und Abrechnungen der anderen Mieter in einem Mehrfamilienhaus zugesprochen.

Die bisherige Rechtsprechung sah die Beweislast beim Mieter. Der Mieter musste konkret nachweisen, weshalb er davon ausgehe, dass die Betriebskostenabrechnung nicht korrekt erfolgt sein konnte. Der Nachweis stellte den Mieter vor fast unüberwindbare Hürden, da er keine Einsicht in die Einzelabrechnungen anderer Mietparteien erhielt. Nunmehr geht der Bundesgerichtshof davon aus, dass der Vermieter die Richtigkeit der Abrechnung darzulegen und zu beweisen hat.

Die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes stellt eine Kehrtwende zur bisherigen Rechtsprechung dar - musste doch der Mieter bisher nachweisen, dass der Vermieter falsch abgerechnet hatte. Nunmehr muss der Vermieter nicht nur alle Unterlagen, dazu zählen auch Einzelverbrauchsdaten der übrigen Mieter im Haus, offenlegen, sondern auch nachweisen und belegen, dass die Abrechnungen korrekt erfolgt sind. Zudem hat der Mieter ein Recht auf Zahlungsverweigerung, solange die von ihm verlangten Abrechnungsunterlagen nicht vollständig an ihn übergeben wurden.

Gemäß § 556 Abs. 2, S. 1 BGB hat der Mieter ein Recht, die Betriebskosten zu überprüfen und die gesamten Unterlagen, die zur Erstellung der Betriebskostenabrechnung geführt haben, einzusehen. Es genügt ein allgemeines Interesse. Vermieter sollten aufgrund der neuen Rechtsprechung des BGH nicht in Panik geraten. Der Vermieter hatte sowieso die Pflicht, die Unterlagen, die Grundlage der Betriebsabrechnung geworden sind, zur Einsicht an den Mieter freizugeben.

Die zusätzlichen Einzelabrechnungen der anderen Mieter liegen dem Vermieter ebenso vor. Darüber hinaus wird sich der Mieter schwer tun, die Unterlagen auf Fehler zu prüfen. Hierfür ist die Hilfe eines Anwalts von Nöten, welcher bei der Prüfung einen erheblichen Zeitaufwand hat. Des Weiteren liegt das Risiko einer Beweisaufnahme beim Mieter, da er die Kosten zu tragen hat, wenn er den Rechtsstreit verliert. Relevanz wird die Rechtsprechung nur bekommen, wenn tatsächlich eine erhebliche Diskrepanz zwischen Gesamtverbrauch und Einzelverbrauch zu erkennen ist.

Handels- und Gesellschaftsrecht



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Marcel Schmieder

Handels- und Gesellschaftsrecht
Insolvenzrecht
Wirtschaftsrecht

Das elektronische Transparenzregister

Im Juni 2017 ist das neue Gesetz zur Umsetzung der Vierten EU-Geldwäscherichtlinie in Kraft getreten. Dieses sieht aus Gründen der Verhinderung, aber auch Verfolgung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung unter anderem die Einführung eines elektronisch geführten Transparenzregisters vor. Das Transparenzregister soll Auskunft über den tatsächlich wirtschaftlich Berechtigten und nicht allein den rechtlichen Inhaber eines Unternehmens geben, um so dem Ziel der Verhinderung des Missbrauchs von Unternehmensstrukturen zum Zwecke der Geldwäsche oder der Terrorismusfinanzierung gerecht zu werden. Als wirtschaftlich Berechtigter gilt letztlich die natürliche Person, die mittelbar oder unmittelbar mindestens 25 % des Kapitalanteils hält, mithin eine gewisse Einfluss- und Kontrollmöglichkeit hat. Das Transparenzregister enthält neben personenbezogenen Daten auch Angaben über die Art und den Umfang des wirtschaftlichen Interesses des wirtschaftlich Berechtigten.

Die Mitteilungspflichten an das Transparenzregister bestehen seit 01.10.2017 und sind mit wenigen Ausnahmen von sämtlichen Personengesellschaften (OHG, KG, PartG) und juristischen Personen des Privatrechts (GmbH, AG, KGaA, SE), mithin nahezu vom gesamten Rechtsverkehr zu erfüllen. Besondere Relevanz, vor allem hinsichtlich der Ermittlung des richtigen wirtschaftlich Berechtigten, dürften die gesetzlichen Regelungen bei Gesellschaften mit mehrstufigen Gesellschafterebenen (Mutter-Tochter-Gesellschaften) und ähnlichen Verflechtungen, wie stillen Gesellschaften, haben. Insofern bestehen auch Angabepflichten des wirtschaftlich Berechtigten gegenüber dem Unternehmen. Ein Verstoß gegen die transparenzregisterlichen Pflichten kann mit erheblichen Geldbußen geahndet werden, allein bei „einfachen“ Verstößen mit bis zu 100.00 Euro.

Bislang ist nicht bekannt, wie die registerführende Stelle mit Verletzungen der Mitteilungs- und Angabepflichten umgeht. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass nach einem gewissen Übergangszeitraum beim Vorliegen entsprechender Ordnungswidrigkeiten auch diesbezügliche Bußgeldbescheide erlassen werden. Deshalb sollten die Mitteilungspflichten des Unternehmens anhand der gesellschaftsrechtlichen Unterlagen umgehend exakt geprüft und der jeweilige wirtschaftlich Berechtigte für jeden Einzelfall ermittelt werden, um der gesetzlichen Meldepflicht nachzukommen. Vor allem Unternehmen mit alten Gesellschaftsverträgen, bei denen es noch keine elektronische Übermittlung der Datenbasis gab, dürften von der Mitteilungspflicht betroffen sein.

Wettbewerbsrecht



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Arnd Leser

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Bei preisgebundenen Arzneimitteln ist die Gewährung eines geldwerten Vorteils (hier: kostenlose Zugabe von Kuschelsocken) unzulässig

Urteil des OVG Münster, Urteil vom 08.09.2017 - 13 A 2979/15; 13 A 3027/15

Im entschiedenen Fall hatten Apotheker Gutscheine für eine Rolle Geschenkpapier beziehungsweise ein Paar Kuschelsocken ausgegeben und angeboten, diese "bei Abgabe eines Rezeptes" einzulösen. Gegen das hiergegen ausgesprochene Verbot der Apothekerkammer hatten die Apothekerinnen geklagt. Die Klage wurde auch in der Berufungsinstanz durch das OVG Nordrhein-Westfalen (OVG) abgewiesen.

Die Arzneimittelpreisverordnung sieht für deutsche Apotheker einen einheitlichen Apothekenabgabepreis für gelistete Arzneimittel vor. Diese Preisbindungsvorschriften seien verfassungsgemäß, betont das OVG. Sie dienen der bundesweiten gleichmäßigen Versorgung mit Arzneimitteln und verstießen daher weder gegen das Grundrecht der Berufsausübungsfreiheit noch gegen den Gleichheitssatz.

Dementsprechend sei es verboten, die Preisbindung durch das Gewähren von Rabatten oder sonstigen Preisnachlässen sowie von Zuwendungen und Werbegaben und die Werbung hierfür zu umgehen. Die im Gutschein versprochene Sachzuwendung lasse den Erwerb des preisgebundenen Arzneimittels für den Kunden günstiger erscheinen. Dass diese nur einen geringen Wert (weniger als 0,50 €) habe, sei im Rahmen der Preisbindung unerheblich, weil diese keine Bagatellgrenze für (zulässige) Abweichungen kenne.

Der Wettbewerbsvorteil für ausländische Versandapotheken, welche nach Unionsrecht nicht der nationalen Preisbindung unterliegen (EuGH, Urteil vom 19.10.2016), habe sich noch nicht gravierend zulasten inländischer Apotheken ausgewirkt. Es sei dem deutschen Gesetzgeber überlassen, wann und wie er die Diskriminierung deutscher Apotheker beseitige, ohne die flächendeckende Versorgung der Bevölkerung mit Arzneimitteln zu gefährden. Jedenfalls seien die Apothekerkammern nicht gehalten, derzeit bei Verstößen gegen nationale Preisbindungsvorschriften von Maßnahmen abzusehen.

Bußgeld



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Sandra Wierick

Verkehrsrecht
Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Erhöhung des Bußgeldes bei vorsätzlicher Geschwindigkeitsüberschreitung

Überschreitet ein Fahrzeugführer die zulässige Geschwindigkeit um mehr als 40 %, kann das Bußgeld erhöht werden. Dieser Rechtsprechung liegt folgender Fall zugrunde: Der Betroffene überschritt die innerörtliche zulässige Höchstgeschwindigkeit von 50 km/h um 60 km/h. Das Fahrzeug des Betroffenen geriet in eine mobile Geschwindigkeitskontrolle. Im Bußgeldbescheid wurde dem Betroffenen Vorsätzlichkeit unterstellt und eine fahrlässige Begehung der Geschwindigkeitsübertretung abgesprochen.

Es wurde ein Bußgeld von 560,00 € ausgesprochen - grundsätzlich wären laut Bußgeldkatalog 280,00 € fällig. Die Bußgeldbehörde nahm an, dass nicht mehr von gewöhnlichen Tatumständen ausgegangen werden konnte. Das Oberlandesgericht Hamm entschied, dass der Grad der Überschreitung ein starkes Indiz für vorsätzliches Handeln sein kann, wobei es auf das Verhältnis zwischen der gefahrenen und der vorgeschriebenen Geschwindigkeit ankomme.

Betroffene sollten sich deshalb der Gefahr bewusst sein, dass eine Geschwindigkeitsüberschreitung von mehr als 40 % über der zulässigen Geschwindigkeit schnell zu einer Erhöhung der Geldbuße führen kann. Grundsätzlich bedeutet das, dass eine Überschreitung von lediglich 20 km/h über den innerorts zulässigen 50 km/h schon ausreicht, um einen Vorsatz annehmen zu können. Allerdings wird der Vorsatz immer im Zusammenhang mit einem anderen Tatumstand (z.B. Geschwindigkeitsüberschreitung während eines Überholmanövers) angenommen werden müssen.

Bei einer Überschreitung von mehr als 100% über der zulässigen Geschwindigkeit ist der Tatrichter allerdings nicht mehr gehalten, weitergehende Feststellungen der Tatbegehung zu begründen. Grundsätzlich wird eine Erhöhung des Bußgeldes nicht ohne weiteres vorgenommen. Vielmehr müssen weitere Tatumstände dazutreten, damit dem Betroffenen Vorsatz unterstellt werden kann. Betroffene sollten daher nicht allgemein davon ausgehen, dass bei einer Überschreitung von 20 km/h sogleich mit einem erhöhten Bußgeld zu rechnen ist.

Sollten Sie einen Bußgeldbescheid bekommen haben, wenden Sie sich an einen spezialisierten Rechtsanwalt, der Sie nach einer erfolgten Akteneinsicht dahingehend beraten kann, ob Ihr Einspruch Aussicht auf Erfolg hat. Selbst wenn Ihnen Vorsatz unterstellt wird, kann Ihnen ein Rechtsanwalt für Verkehrsrecht gegebenenfalls behilflich sein, den Vorsatzvorwurf zu beseitigen.

Arbeitsrecht



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Philipp Schneider

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fallstricke bei der Vertragsgestaltung: Probezeit und Kündigungsfrist

Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.03.2017 – 6 AZR 705/15

Das BAG hatte über folgende Klauseln in einem Arbeitsvertrag zu entscheiden: *„Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses werden als Probezeit vereinbart.“* An anderer Stelle des Arbeitsvertrages war unter der Überschrift *„Beendigung des Arbeitsverhältnisse“* formuliert: *„Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gilt eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Monatsende.“*

Diese Kündigungsfrist weicht zugunsten des Arbeitnehmers von der gesetzlichen Regelung in § 622 Abs. 1 und Abs. 2 BGB ab. Solche Vergünstigungen sind nicht selten und rechtlich ohne Weiteres zulässig. Hier liegt allerdings nicht das Problem des Falles.

Der Arbeitgeber war davon ausgegangen, dass er in der vereinbarten sechsmonatigen Probezeit das Arbeitsverhältnis innerhalb von 14 Tagen beenden kann, wie es § 622 Abs. 3 BGB bestimmt: *„Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.“*

Das BAG geht in seiner ständigen Rechtsprechung davon aus, dass es sich bei einem vom Arbeitgeber vorformulierten und dem Arbeitnehmer gestellten Arbeitsvertrag grundsätzlich um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) handelt. Es genügt, dass der Arbeitgeber den von ihm vorformulierten Arbeitsvertrag auch nur einmal verwenden will. Nach den für AGB geltenden Auslegungsgrundsätzen kommt das BAG zu dem Ergebnis, dass ein durchschnittlicher, nicht rechtskundiger Arbeitnehmer allein wegen der Vereinbarung einer Probezeit nicht davon ausgehen muss, dass in dieser Zeit die gesetzliche 14-tägige Kündigungsfrist gilt. Wird an anderer Stelle des Arbeitsvertrages, insbesondere wie hier unter Überschriften wie *„Beendigung des Arbeitsverhältnisses“* oder *„Kündigungsfristen“* eine längere Kündigungsfrist vereinbart, kann ein Arbeitnehmer davon ausgehen, dass diese Frist auch für die Probezeit gelten soll.

Bei der Vertragsgestaltung ist also Sorgfalt geboten. Die oben genannte Klausel hätte richtigerweise vollständig formuliert werden müssen: *„Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses werden als Probezeit vereinbart. In der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden.“*

Auf der sicheren Seite ist der Arbeitgeber, wenn in den Regelungen zu den Kündigungsfristen ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass diese Fristen für die Zeit nach der Probezeit gelten sollen.

Erbrecht



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Diana Wiemann-Große

Fachanwältin für Familienrecht
Fachanwältin für Erbrecht
Eheverträge/Testamentsgestaltung

Exakte Formulierungen im Testament

LG Düsseldorf Az 1-3 Wx 91/16

Werden Erben in einem gemeinschaftlichen Ehegatten-Testament für den Fall des gleichzeitigen Versterbens eingesetzt, gilt dies im Falle, dass die Ehegatten in größerem zeitlichen Abstand versterben, nur dann, wenn besondere Umstände hinzutreten.

Das Oberlandesgericht Düsseldorf hatte einen Fall zu entscheiden, in dem sich die Ehegatten wechselseitig als Erben in einem gemeinschaftlichen Testament eingesetzt haben. Ferner formulierten sie: „... sollten wir gleichzeitig sterben oder einer von uns beiden hilflos oder handlungsunfähig werden, setzen wir als Alleinerben für alles Frau E. ... und ihren Ehemann F. ... ein.“ Darüber hinaus wurde geregelt: „Jeder von uns kann als Überlebender seinen letzten Willen ändern.“

Der Ehemann hatte nach dem Tod seiner Ehefrau auf der Rückseite des Testamentes die aktuelle Anschrift der vorgenannten Personen vermerkt.

Das OLG Düsseldorf hatte über die Auslegung der Schlussregelung für das „gleichzeitige Versterben“ zu entscheiden. Aufgrund der Tatsache, dass der Ehemann fünf Jahre nach der Ehefrau verstarb, ist nach dem eigentlichen Wortlaut des Testaments von keinem gleichzeitigen Versterben auszugehen. Da er auch nicht hilflos oder handlungsunfähig war, ging das OLG Düsseldorf von einer auslegungsbedürftigen testamentarischen Regelung aus. Das Gericht entschied sich aufgrund der besonderen Umstände des Einzelfalls dafür, dass die im Testament genannte Frau E. ... und ihr Ehemann F. ... als Schlusserben bestimmt sind.

Diese Entscheidung des OLG Düsseldorf verdeutlicht ein weiteres Mal, dass bei Errichtung eines Testamentes Unstreitigkeiten im Erbscheinsverfahren zu vermeiden sind und auf exakte Formulierungen geachtet werden muss.

Verkehrsrecht



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Sandra Wierick

Verkehrsrecht
Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Freie Wahl eines Sachverständigengutachters

Urteil des AG München vom 20.09.2017, Az. 322 C 12124/17

Nach einem Unfall hat der Geschädigte das Recht, unabhängig vom Angebot der gegnerischen Haftpflichtversicherung einen Sachverständigen seines Vertrauens zu beauftragen. Nach dem Urteil ist der Geschädigte grundsätzlich frei, den Weg einzuschlagen, der seinen Interessen am nächsten kommt. Diese Auffassung entspricht auch der Rechtsprechung des BGH, der unlängst dem Geschädigten eine erhöhte Schutzbedürftigkeit eingeräumt hat, welcher sich auch die Versicherung nicht widersetzen kann.

Der Geschädigte ist in die Lage zu versetzen, als sei das Schadensereignis nie geschehen, und daher auch berechtigt, einen Gutachter seiner Wahl und seines Vertrauens mit der Erstellung eines Sachverständigengutachtens zu beauftragen. Er muss sich nicht an einen Sachverständigen verweisen lassen, den die gegnerische Versicherung benannt hat. Geschädigte lassen sich durch das forsche Auftreten der gegnerischen Versicherung immer wieder verunsichern und damit auf die Federführung der gegnerischen Versicherung ein. Dass die Vorgehensweise der gegnerischen Versicherung nicht immer den Interessen des Geschädigten entspricht, sollte ersichtlich sein.

Den Geschädigten sollte bewusst sein, dass sie selbst die Federführung übernehmen können und rechtlich auch dürfen. Eine Grenze ist nur in der Schadensminderungspflicht zu sehen. Nach einem Unfall sollte der Geschädigte immer einen Gutachter seines Vertrauens mit der Schadensbegutachtung beauftragen und nicht auf einen Gutachter der gegnerischen Versicherung zurückgreifen. Nur ein vom Geschädigten beauftragter Gutachter kann seine Interessen ausreichend vertreten.

Geschädigte sollten sich immer um einen eigenen Gutachter kümmern, auch wenn dies einen erhöhten Aufwand bedeutet. Ein kompetenter Gutachter nimmt die Schadensbegutachtung beim Geschädigten bzw. in einer geeigneten Werkstatt vor und damit dem Geschädigten einen erheblichen Teil seiner Beibringungspflicht ab. Der Geschädigte gibt sein grundlegendes Recht ab, wenn er sich auf einen Gutachter verweisen lässt, den die gegnerische Versicherung stellt.

Geschädigte sollten sich durch einen spezialisierten Rechtsanwalt vertreten lassen. Wir übernehmen für Sie nicht nur die Korrespondenz mit der gegnerischen Versicherung, sondern die vollständige Schadensabwicklung und verweisen Sie an einen kompetenten Gutachter, mit dem wir seit Jahren zusammenarbeiten.

Familienrecht



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Diana Wiemann-Große

Fachanwältin für Familienrecht
Fachanwältin für Erbrecht
Eheverträge/Testamentsgestaltung

Entscheidung über Sittenwidrigkeit eines Unternehmer-Ehevertrages

Urteil des BGH Az.: XII ZB 29/16

Der Bundesgerichtshof hat sich in einer Entscheidung erneut mit der Wirksamkeit von Eheverträgen auseinandergesetzt. Er hat abermals einen Ehevertrag als sittenwidrig angesehen. Dies ergab sich aus der Betrachtung der vertraglichen Regelungen unter Einbeziehung der Umstände der konkreten Vertragsunterzeichnung.

Der Ehevertrag wurde in dem vom BGH entschiedenen Fall nach der Eheschließung notariell beurkundet. Die Ehefrau hatte eine Lehre als Bürokauffrau absolviert und arbeitete nach der Eheschließung im Familienunternehmen des Ehemannes mit. Im Ehevertrag wurden der Zugewinnausgleich und der Versorgungsausgleich ausgeschlossen. Der Ehegattenunterhalt wegen Betreuung eines gemeinschaftlichen Kindes war zeitlich bis zum 18. Lebensjahr des jüngsten gemeinsamen Kindes befristet. Auf darüber hinausgehende Ehegattenunterhaltsansprüche wurde wechselseitig verzichtet. Bei der notariellen Beurkundung des Vertrages hatte die Ehefrau ihr Baby mit und war in die Verhandlungen, die zum Abschluss des Vertrages führten, nicht konkret eingebunden.

Der BGH hat in seiner Entscheidung nochmals betont, dass der Ausschluss der einzelnen Scheidungsfolgen, d.h. konkrete Regelungen des Vertrages für sich genommen im vorliegenden Fall noch nicht den Vorwurf der Sittenwidrigkeit des Vertrages begründet. Vielmehr ergibt sich die Nichtigkeit des Vertrages aus den konkreten Umständen, die zur Unterzeichnung des Vertrages führten, insbesondere die Anwesenheit des Babys im Notartermin und der Umstand, dass die Ehefrau in die Vertragsverhandlung nicht konkret einbezogen war.

Bitte beachten Sie unseren Hinweis:

Unser Newsletter dient ausschließlich Ihrer Information, indem über aktuelle Änderungen der Gesetzgebung und neueste Urteile berichtet wird. Er kann jedoch eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen.

Bei der Erstellung wird auf Übersichtlichkeit und Verständlichkeit geachtet. Durch die Vielzahl an Rechtsprechung und Gesetzgebung kann Vollständigkeit jedoch nicht gewährleistet werden.

Der Newsletter erscheint einmal pro Quartal und informiert Sie leicht verständlich, kompakt zusammengefasst und kostenfrei. Gern können Sie den Newsletter weitergeben oder ihn für eigene Publikationen nutzen, sofern Sie auf unsere Autorschaft verweisen.

Für Rückfragen, Anregungen und detaillierte Auskünfte stehen wir Ihnen bei Beratungsbedarf zur Verfügung.

Pöppinghaus ■ Schneider ■ Haas

Rechtsanwälte PartGmbH
Maxstraße 8, 01067 Dresden
Tel.: 0351/48181-0
Fax: 0351/48181-22
kanzlei@rechtsanwaelte-poeppinghaus.de
www.rechtsanwaelte-poeppinghaus.de