

Aktuelles für Unternehmer

Erbrecht



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Diana Wiemann-Große

Fachanwältin für Familienrecht
Fachanwältin für Erbrecht

Darf das Betreuungsgericht die Ausschlagung einer größeren Erbschaft verweigern?

Entscheidung des LG Neuruppin vom 25.06.2017, Az.: 5 T 21/17

Darf der Betreuer eine Erbschaft, die der Betreute erhält, ausschlagen, wenn mit Ausschlagung der Erbschaft der Betreute weiter auf Sozialleistungen angewiesen ist? Nach einem Beschluss des Landgerichts Neuruppin ist das zulässig. Ein Betreuer kann grundsätzlich eine Erbschaft, die der Betreute erhält, ausschlagen. Dies muss jedoch durch das zuständige Betreuungsgericht genehmigt werden. In dem vom Landgericht Neuruppin entschiedenen Fall hatte die erste Instanz die Genehmigung versagt. Begründet wurde dies damit, dass sich die Erbschaft auf einen Betrag in Höhe von ca. 60.000,00 € belief und mit Annahme der Erbschaft zumindest zeitlich befristet Sozialleistungen hätten ausgesetzt werden können.

Das Landgericht Neuruppin hob diese Entscheidung jedoch auf. Die Genehmigung der Ausschlagung durch das Betreuungsgericht musste erteilt werden. Eine Sittenwidrigkeit ist hierin nicht zu sehen, da dem Erben die Freiheit zusteht, erbrechtliche Zuwendungen abzulehnen, selbst wenn damit Sozialleistungen bestehen bleiben.

Diese Entscheidung knüpft an die Rechtsprechung zum sogenannten „Behindertentestament“ an. Hier wurde höchstrichterlich vom Bundesgerichtshof entschieden, dass der Erblasser die Gestaltung seines Vermögensüberganges im Falle seines Todes so vornehmen kann, dass ein behindertes Kind, welches Sozialleistungen bezieht, Vorteile aus seinem Nachlassvermögen durch spezielle rechtliche Anordnungen erhält, ohne dass der Sozialträger auf den Nachlass zugreifen kann.

Das Landgericht Neuruppin hatte sich nunmehr spiegelbildlich mit der Frage zu beschäftigen, ob das Betreuungsgericht die Genehmigung für die Ausschlagung einer Erbschaft erteilen muss, wenn der Betreute mit Annahme der Erbschaft zumindest teilweise nicht mehr auf Sozialleistungen angewiesen wäre. Die Genehmigung für die Ausschlagung durch das Betreuungsgericht musste erteilt werden. Das Erbe geht somit auf die Ersatzerben bzw. die im Testament weiter genannten Erben über.

Die Entscheidung des Landgerichts Neuruppin verbessert die Ausgangssituation von Betreuern, welche Erbschaften des Betreuten ausschlagen möchten, um das Erbe bei den weiteren im Testament genannten Erben, d. h. meist in der Familie, zu belassen. Zu berücksichtigen ist dabei jedoch, dass der sozialrechtliche Nachranggrundsatz nicht zur Sittenwidrigkeit der Ausschlagung der Erbschaft führt und damit das Betreuungsgericht die Genehmigung verweigern kann, jedoch der Verzicht auf Einkünfte bzw. Vermögen des Bedürftigen sozialrechtlich sanktioniert werden kann. Daher muss im Einzelfall immer eine Abwägung unter Berücksichtigung sämtlicher Interessen und Rechtsfragen erfolgen.

Arbeitsrecht



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Arnd Leser

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Unwirksame Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen ohne MiLoG-Beachtung

BAG, Urteil vom 18.09.2018, Az.: 9 AZR 162/18

Für Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis gilt eine Verjährungsfrist von drei Jahren zum Ende des Kalenderjahres. Arbeitgeber versuchen gern, die Unsicherheit eventueller Nachforderungen zu vermeiden und die Frist zur Geltendmachung von Forderungen aus dem Arbeitsvertrag durch eine arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfrist zu verkürzen.

Zum 01.01.2015 trat das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft. Nach dessen § 3 Abs. 1 sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten bzw. seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, unwirksam. Streitig war das Verhältnis zwischen kürzerer Ausschlussfrist und längerer Frist zur Geltendmachung des Mindestlohns.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte über die Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Klausel zur Ausschlussfrist zu entscheiden. Ein Arbeitgeber hatte in seinem Formulararbeitsvertrag eine mehrmonatige Ausschlussfrist vorgesehen, dabei jedoch nicht darauf hingewiesen, dass das MiLoG eine noch längere Ausschlussfrist vorsieht.

Der 9. Senat des BAG hat in seinem Urteil vom 18.09.2018 (Az. 9 AZR 162/18) diese Klausel für unwirksam erklärt. Die Ausschlussklausel verstoße gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie sei nicht klar und verständlich, weil sie entgegen § 3 Satz 1 MiLoG den ab 01.01.2015 zu zahlenden Mindestlohn nicht ausnimmt. Anders ausgedrückt: Die Klausel ist geeignet, beim Arbeitnehmer einen Irrtum über seine Rechte herbeizuführen, was unzulässig ist.

Ist eine Ausschlussklausel wie im vorliegenden Fall unwirksam, wird diese nicht automatisch auf das zulässige Minimum angepasst. Vielmehr ist dann die gesetzliche Regelung anwendbar – und damit eine dreijährige Verjährungsfrist zum Ende des Kalenderjahres. Statt des Risikos einer geringen Nachforderung von Arbeitnehmern aus einem Zeitraum von wenigen Monaten sehen sich Arbeitgeber dann mit Nachforderungen aus bis zu vier Jahren konfrontiert.

Die Entscheidung findet nicht nur Anwendung auf alle Formulararbeitsverträge, die nach Inkrafttreten des MiLoG ab 01.01.2015 abgeschlossen wurden. Vielmehr wird oftmals übersehen, dass auch bei Abschluss eines Änderungsvertrages die zu diesem Zeitpunkt gültigen aktuellen Gesetze und Rechtsprechung zu beachten sind. Daher ist Arbeitgebern eine ständige Aktualisierung der Arbeitsvertragsformulare zu empfehlen, um unliebsame Überraschungen zu vermeiden. Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgeber nicht auf unwirksame Klauseln hinweisen, sondern dürfen abwarten, bis diese für sie relevant werden.

Kirchliches Arbeitsrecht



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Philipp Schneider

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Unwirksamkeit einer Kündigung durch den konfessionsgebundenen Arbeitgeber wegen Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern

Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 11. September 2018, Az.: C-68/17

Der Europäische Gerichtshof hat auf Vorlage des Bundesarbeitsgerichts am 11. September 2018 ein für das kirchliche Arbeitsrecht wichtiges Urteil gesprochen. Werde einem katholischen Chefarzt durch seinen Arbeitgeber, eine Klinik in katholischer Trägerschaft, wegen Wiederheirat gekündigt, könne dies eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung sein. Dies gelte jedenfalls dann, wenn der Arbeitgeber auf vergleichbaren Positionen nicht konfessionelle oder einer anderen Konfession zugehörige Arbeitnehmer beschäftige, bei diesen aber eine Wiederheirat ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen dulde. Hingewiesen wird in dem Urteil des EuGH ausdrücklich auch darauf, dass das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis die Kontrolle durch staatliche Gerichte nicht ausschließe.

Der Kläger, Mitglied der katholischen Kirche, war bei seinem Arbeitgeber seit Anfang des Jahres 2000 beschäftigt. Er ließ sich Ende 2005 von seiner Ehefrau scheiden. Kurze Zeit später zog er mit seiner neuen Lebenspartnerin zusammen. Dies wusste der Arbeitgeber, der katholische Träger des Krankenhauses, und hatte dies hingenommen. Als der Chefarzt im Jahre 2008 wieder standesamtlich heiratete, wurde diesem das Arbeitsverhältnis jedoch gekündigt. Grund für den Ausspruch der Kündigung war für den Arbeitgeber das für ihn geltende Verständnis von der Unauflöslichkeit der Ehe im katholischen Glauben. Mit seiner Wiederheirat habe der Arzt gegen einen der Grundsätze der katholischen Kirche verstoßen, die ausdrücklich auch seinem Arbeitsverhältnis zugrunde gelegt worden waren. Die Wiederverheiratung sei somit ein Verstoß gegen seine Loyalitätspflichten aus dem Arbeitsvertrag.

Der gekündigte Chefarzt erhob Klage zum Arbeitsgericht und machte geltend, dass der Arbeitgeberkündigung eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von katholischen und nicht katholischen bzw. konfessionslosen Arbeitnehmern zugrunde liege. Die Kündigung sei deshalb unwirksam. Der Kläger obsiegte erstinstanzlich vor dem zuständigen Arbeitsgericht. Die Berufung des katholischen Krankenhauses war ebenso erfolglos wie die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht, das bei seiner Entscheidung im Jahre 2011 der Argumentation des Klägers folgte.

Der katholische Arbeitgeber erhob daraufhin Verfassungsbeschwerde. Entgegen allen bisher mit dieser Sache befassten Instanzen urteilte das Bundesverfassungsgericht im Oktober 2014, die vertraglich vereinbarten Loyalitätsverpflichtungen in kirchlichen Arbeitsverhältnissen unterlägen nur einschränkt einer Überprüfung durch die staatlichen Gerichte.

Das Bundesarbeitsgericht habe die Bedeutung und die Tragweite des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts im Rahmen seiner Auslegung von § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz verkannt und daher den Sachverhalt unrichtig zugunsten des Chefarztes gewertet. Die Sache wurde an das Bundesarbeitsgericht zurückverwiesen, damit es unter Beachtung der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zum kirchlichen Selbstbestimmungsrecht neu entscheide.

Im Jahr 2016 legte daraufhin das Bundesarbeitsgericht dem EuGH den Fall zur Entscheidung mit der Frage vor, ob die von dem Chefarzt gerügte Ungleichbehandlung in der katholischen Klinik gegen das EU-rechtliche Gleichheitsgebot verstoße. Die Richter des Europäischen Gerichtshofs sahen dies im vorliegenden Fall als durchaus möglich an. Die Richter wiesen darauf hin, dass kirchliche Arbeitgeber die Einhaltung ihrer Glaubensgrundsätze von ihren Arbeitnehmern nur dann verlangen dürfen, wenn dies für die konkrete Tätigkeit „wesentlich und gerechtfertigt“ sei. Im vorliegenden Fall - bei der Tätigkeit eines Chefarztes - bestünden hieran jedoch erhebliche Zweifel. Nach dieser Entscheidung des EuGH wird das Bundesarbeitsgericht über den Fall unter Berücksichtigung der Vorgaben des EuGH neu zu entscheiden haben.

Insbesondere von Gewerkschaftsseite wird diese Entscheidung des EuGH zum kirchlichen Arbeitsrecht als epochal für die weitere Entwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts gesehen. Die Entscheidung des EuGH habe für konfessionell geprägte Arbeitsverhältnisse weitreichende positive Konsequenzen. Vor allem seien die durch den EuGH aufgestellten Grundsätze auch auf andere Arbeitsverhältnisse im Krankenhausbereich übertragbar.

Medizinrecht



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Dr. jur. Michael Haas

Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht

Novellierung des Berufsrechtes durch mögliche Fernbehandlung des Arztes

Bisher war eine reine Fernbehandlung nach § 7 Abs. 4 MBO-Ä berufswidrig. Diese liegt vor, wenn der Arzt Behandlungsleistungen per Print- und Kommunikationsmedien oder im Rahmen der Telemedizin erbringt, ohne den Patienten vorher gesehen zu haben oder direkt mit ihm sprechen zu können.

Nach einer Lockerung dieser Regelung durch den 121. Deutsche Ärztetag in Erfurt hat der 28. Sächsische Ärztetag diese Initiative aufgegriffen und die Berufsordnung der sächsischen Landesärztekammer entsprechend geändert. Danach ist eine „ausschließliche Beratung und Behandlung über Kommunikationsmedien im Einzelfall erlaubt, wenn dies ärztlich vertretbar ist und die erforderliche ärztliche Sorgfalt insbesondere durch die Art und Weise der Befunderhebung, Aufklärung, Beratung und Behandlung sowie Dokumentation gewahrt wird“ (vgl. Beschlussprotokoll des 28. Sächsischen Ärztetag, BV 6, S. 1).

Somit ist ab sofort in Sachsen vor der Behandlung kein physischer Kontakt zwischen Arzt und Patient mehr erforderlich. Die Behandlung kann ausschließlich per Telefon, Telefax, E-Mail, SMS, Chat, Video-Chat oder anderem Wege erfolgen, wenn die sonstigen Voraussetzungen der Berufsordnung und anderer Gesetze vorliegen.

Reicht es z.B. für eine fachgerechte Befunderhebung oder Diagnoseerstellung nicht aus, die Beschwerden des Patienten über das Telefon zu ermitteln oder via Bildschirm die Diagnose zu erstellen, dürfte eine ausschließliche Fernbehandlung sicher auch künftig nicht vertretbar sein, da sie dem Facharztstandard nicht genügt. Letztlich droht hier nicht nur das Berufsrecht, sondern auch eine zivilrechtliche und strafrechtliche Haftung. Deshalb muss der Arzt den Patienten auch über das besondere Risiko der ausschließlichen Fernbehandlung aufklären, um Einwilligungsmängel zu vermeiden.

Allerdings darf für eine Fernbehandlung nicht geworben werden (§ 9 HWG). Problematisch könnte dies zum Beispiel bei einer vom Arzt betriebenen webbasierten Plattform sein, über die ein Video-Chat-Tool zur Fernbehandlung angeboten wird. Zudem dürfen Apotheker gemäß § 48 Abs. 1 S. 2 und 3 AMG keine Arzneimittel an ihre Kunden abgeben, wenn ihnen offenkundig wird, dass kein direkter Kontakt zwischen Patient und Arzt stattgefunden hat. Somit gefährdet der Arzt durch ausschließliche Fernbehandlung die Arzneimittelversorgung des Patienten.

Auch das Vertragsarztrecht geht derzeit noch davon aus, dass sich der Arzt vor Verordnung eines Arzneimittels im direkten Kontakt vom Krankheitszustand des Patienten überzeugt hat (§ 8 Abs. 2 AM-RL; § 15 Abs. 2 BMV-Ä). Vor diesem Hintergrund sind entsprechende Klarstellungen der Normgeber erforderlich. Es ist nicht ohne Risiko, die entgegenstehenden Normen so ausulegen, dass die Änderung der Berufsordnung „hineingelesen“ wird.

Dennoch ist die Novellierung des Berufsrechtes ein großer Schritt, um Versorgungsdefizite in ländlichen Gebieten abzumildern, den Patienten zentralisierte Behandlungsmethoden zu eröffnen und die enormen Fortschritte computergestützter Diagnoseverfahren - etwa bei bildgebenden Verfahren oder im Bereich der Humangenetik - künftig für Patienten besser nutzbar zu machen.

Handels- und Gesellschaftsrecht



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Marcel Schmieder

Handels- und Gesellschaftsrecht
Insolvenzrecht
Wirtschaftsrecht

Die Crux der Unternehmensnachfolge

Egal ob geplant oder ungeplant, die Unternehmensnachfolge wird regelmäßig dann zur Crux, wenn die satzungsrechtlichen Regelungen nicht oder nicht ausreichend ausgestaltet sind und/oder die erb- und familienrechtlichen Ziele nicht mit den gesellschaftsrechtlichen Vereinbarungen abgestimmt sind bzw. in Einklang stehen. Dabei spielt es meist auch keine Rolle, ob es sich um eine Personengesellschaft (GbR/OHG/KG) oder eine Kapitalgesellschaft (AG, GmbH, UG/Ltd.) handelt. Ist die Nachfolge nicht hinreichend geklärt, wird es kompliziert sein, den Geschäftsbetrieb optimal fortzuführen.

Die Auswirkungen fehlender oder unzureichender Regelungen sind dabei ganz unterschiedlich und reichen von der Auflösung der Gesellschaft (Personengesellschaft) mit anschließendem Liquidationsverfahren bis zum Eintritt der aus mehreren Personen (eventuell minderjährigen, weshalb dazu noch ein Betreuer zu bestellen sein wird) bestehenden Erbengemeinschaft in die Gesellschafterrolle.

Hat die Erbengemeinschaft sodann noch den Hauptgeschäftsanteil, kann das Unternehmen gegebenenfalls keine Entscheidungen treffen, da die Erbengemeinschaft ihr Stimmrecht nur gemeinsam ausüben kann, was wiederum eine Einigung innerhalb der Erbengemeinschaft erforderlich macht. Das Fehlen entsprechender **Fortsetzungs-, Einziehungs- oder Zwangsabtretungsklauseln** kann folglich für das Unternehmen mit all seinen geschäftlichen Beziehungen das Ende bedeuten; zumindest kommt der Geschäftsbetrieb zunächst zum Erliegen.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass man die gesellschaftsrechtlichen Regelungen, insbesondere bei älteren Satzungen, regelmäßig auf eine geänderte Rechtslage, Familiensituation oder Unternehmensstruktur hin überprüft und gegebenenfalls anpasst.

In diesem Zusammenhang ist noch einmal auf die BREXIT-Folgen zum 29.03.2019 hinzuweisen, wonach der Statutenwechsel zum Erlöschen der englischen Limited-Gesellschaft in Deutschland führt. Die rechtlichen, wirtschaftlichen und persönlichen Konsequenzen, insbesondere die persönlichen Haftungsrisiken sind weitreichend.

Wir beraten Sie gern beim Kauf oder Verkauf, der Umwandlung oder Umstrukturierung von Unternehmen. Ebenso begleiten wir mögliche Auseinandersetzungen mit Ihren Vertragspartnern.

Familienrecht



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Diana Wiemann-Große

Fachanwältin für Familienrecht
Fachanwältin für Erbrecht

Nachehelicher Unterhalt

Familienrecht, Beschluss OLG Koblenz vom 02.08.2017, Az.: 13 UF 121/17

Auf welche Arbeitszeiten muss sich ein Elternteil, welches Zwillinge im Vorschulalter betreut, unterhaltsrechtlich verweisen lassen? Das Oberlandesgericht Koblenz hatte zu entscheiden, ob im Rahmen des nachehelichen Unterhaltes die Ehefrau, welche die beiden Zwillinge im Vorschulalter betreute und eine Teilzeitbeschäftigung ausübte, ihre Arbeitszeit gegebenenfalls auch auf das Schichtsystem erweitern muss. Im vorliegenden Fall hatte dies das Oberlandesgericht Koblenz verneint.

Die Ehefrau arbeitete in einem Krankenhaus fünf Stunden täglich, von 9 bis 14 Uhr. Die Kinder wurden während dieser Zeit im Kindergarten des Krankenhauses betreut. Der Kindergarten bietet auch eine Ganztagsbetreuung an. Aus diesem Grunde verwies der Ehemann im Prozess auf nachehelichen Unterhalt darauf, dass die Kindesmutter ihre Tätigkeit auf 80 % bzw. 100 % ausweiten muss, auch wenn damit ein Schichtsystem einhergeht. Die Betreuung der Kinder wäre auch im Schichtsystem in dem Kindergarten des Krankenhauses gewährleistet.

Das Oberlandesgericht Koblenz verneinte diese Verpflichtung der Ehefrau. Sie stellte insbesondere darauf ab, dass es für die Kinder unzumutbar sei, ihren Tagesrhythmus einem wöchentlich zwischen Früh- und Spätschichten wechselnden Dienstplan der Mutter anzupassen. Kinder benötigen Kontinuität und feste Schlafenszeiten. Ferner könnte, wenn die Mutter im Schichtsystem tätig ist, nicht mehr die Teilnahme der Kinder an Freizeitaktivitäten, z. B. einem Schwimmkurs, gewährleistet werden.

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 Autorenschaft verweisen.

Für Rückfragen, Anregungen und detailliertere Auskünfte stehen wir Ihnen gern 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