

Aktuelles für Unternehmer

Familienrecht



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Diana Wiemann-Große

Fachanwältin für Familienrecht
Fachanwältin für Erbrecht

Gutverdiener müssen Einkommen offenlegen

Beschluss des BGH 16.09.2020 Az. XII ZB 419/19

Nach Trennung der Eltern stehen den Kindern Kindesunterhaltsansprüche zu. Zur Ermittlung der Unterhaltshöhe haben diese grundsätzlich ein Auskunftsanspruch bezüglich des Einkommens des unterhaltspflichtigen Elternteils.

Da der Kindesunterhalt in der Regel auf den Höchstbetrag der 10. Einkommensgruppe gedeckelt ist und gerade gutverdienende Elternteile dem Kind oder dem ehemaligen Partner nicht das gesamte Einkommen bzw. Vermögen offenlegen wollen, könnte man sich von dieser Offenlegungspflicht befreien, indem man sich für uneingeschränkt leistungsfähig erklärt. Wenn ein Elternteil bereit war, den Kindesunterhalt nach der 10. Einkommensgruppe zu zahlen, konnte man damit bisher die Auskunftsverpflichtung und somit die Offenlegung der gesamten Einkünfte verhindern.

Der BGH hat in seinem aktuellen Beschluss diese Rechtsprechung jedoch gekippt. Auch Kinder von besserverdienenden Eltern haben einen Anspruch, zur Bestimmung ihres Unterhaltes das genaue Einkommen des unterhaltspflichtigen Elternteils zu erfahren.

Ab einem monatlichen Nettoeinkommen von mehr als 5.500 Euro soll dabei jedoch „nach den Umständen des Einzelfalles“ entschieden werden. Nach Auffassung des BGH macht es einen Unterschied, ob jemand 5.500 Euro oder 35.000 Euro monatlich verdient.

Diese neue gravierende Entscheidung des BGH hat gerade in streitigen Auseinandersetzungen drastische Auswirkungen. Bisher war in der Regel mit der 10. Einkommensgruppe der Kindesunterhalt gedeckelt und es wurde damit die Brisanz aus der Auseinandersetzung genommen. Nunmehr drohen gerichtliche Auseinandersetzungen „aus Prinzip“, nur um die letzte Umsatzzahl zu erhalten.

Handels- und Gesellschaftsrecht



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Marcel Schmieder

Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
Zertifizierter Restrukturierungs- und Sanierungsexperte
Insolvenzrecht
Vertragsrecht

Frühzeitige Sanierung als Chance verstehen

Die Laufzeit des Büro-Mietvertrags ist zu lang, die Zinsen aus alten Kreditverträgen sind deutlich zu hoch, überteuerte Leasingverträge bremsen die unternehmerische Entwicklung? Corona hat für viele Unternehmer schlagartig die Rahmenbedingungen verändert. Mit Hilfe eines neuen Sanierungsinstrumentes besteht die Möglichkeit, sich von derartigen unliebsamen Verträgen zu trennen und einen Schuldenschnitt zu vollziehen.

Neben der freien Verhandlung mit den betreffenden Gläubigern war eine geordnete Unternehmenssanierung bisher meist nur im Rahmen eines gerichtlichen Insolvenzverfahrens möglich. Die EU hat dieses System durchbrochen und ein neues vorinsolvenzliches Restrukturierungsverfahren eingeführt. Dieses Verfahren sieht die vergleichsweise Einigung mit den Gläubigern im Rahmen eines Restrukturierungsplans vor, wobei allerdings die Möglichkeit besteht, einzelne Gläubiger zu überstimmen. Doch sowohl die Verhandlungen mit den Gläubigern als auch das Restrukturierungsverfahren selbst setzen zwingend ein tragfähiges und überzeugendes Sanierungskonzept voraus, welches von einem Restrukturierungsexperten begleitet werden muss. Wir unterstützen Unternehmer bei der Erstellung und Umsetzung des Sanierungskonzepts, um dabei etwaige persönliche Haftungsrisiken für den Geschäftsführer zu minimieren. Ebenso beraten wir Unternehmen, wenn deren Geschäftspartner in Schieflage geraten und sich verschiedener Sanierungsinstrumente bedienen.

Was passiert mit den „Corona-Kredit“, wenn diese zurückgezahlt werden müssen? Die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht wurde lediglich für die Überschuldung und zunächst nur bis zum Jahresende verlängert. Anschließend ist die Rückzahlungsverpflichtung für die Geschäftsleitung absehbar. Nach der Rechtsprechung des BGH reichen wenige Anzeichen aus, um verpflichtend einen Überschuldungsstatus aufstellen zu müssen und den Insolvenzgrund der Überschuldung haftungsrelevant ausschließen zu können. Damit dürfte gerade in den schwierigen Zeiten der Coronakrise jeder Geschäftsführer gehalten sein, das Unternehmen einer regelmäßigen Kontrolle zu unterwerfen. Das EU-Restrukturierungsverfahren ist geeignet, die das Unternehmen belastenden „Corona-Kredite“ abzustößen, solange man sich frühzeitig um die Sanierung bemüht, bevor eine Insolvenzantragspflicht tatsächlich vorliegt.

Diese und weitere Sanierungs- und Restrukturierungsmöglichkeiten sind ein Themenschwerpunkt unseres 9. Unternehmertages am **3. Juni 2021 ab 16 Uhr im Bilderberg Hotel Bellevue Dresden**. Weitere Informationen zu den geplanten Vorträgen sowie das Anmeldeformular finden Sie auf unserer Homepage.

Erbrecht



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Diana Wiemann-Große

Fachanwältin für Familienrecht
Fachanwältin für Erbrecht

Schriftgutachten bei Testament ist keine Pflicht

Beschluss des OLG Bamberg vom 25.02.2019 1 W 4/19

Hat der Erblasser das Testament wirklich eigenhändig geschrieben oder nicht? Diese Frage beschäftigt nicht wenige Fachanwälte für Erbrecht und auch Gerichte im Rahmen einer Erbaueinandersetzung. Nicht selten wird die Echtheit eines Testamentes von Miterben oder Kindern des Erblassers in Frage gestellt.

Rechtlich haben die Gerichte immer die Möglichkeit zu entscheiden, ab wann ein Schriftgutachten eingeholt werden muss. Nach einer vom Oberlandesgericht Bamberg erlassenen Entscheidung kann das Gericht zunächst selbst die Schriftzüge des ihm vorliegenden Testamentes mit anderen Schriftproben des Erblassers vergleichen.

Nur bei besonderen Zweifelsfällen muss das Gericht ein Gutachten zur Echtheit eines eigenhändigen Testamentes einholen. Wann und ob diese Zweifel vorliegen, entscheidet das Gericht.

In dem vorliegenden Fall wurde ein Kind des Erblassers als Alleinerbe bestimmt. Der Erblasser litt an Parkinson. Die Geschwister zweifelten die Echtheit des Testamentes mit der Begründung an, dass die Hand des Erblassers infolge seiner Erkrankung zitterte. In der Schrift des Testamentes sei dies nicht erkennbar gewesen.

Nachdem das Testament mit Schriftproben des Erblassers verglichen wurde, sah das Gericht allerdings keine Veranlassung, ein Schriftgutachten einzuholen. Die Parkinson-Erkrankung verhindere nicht automatisch ein sauberes Schriftbild, so die Entscheidung des Oberlandesgerichtes Bamberg.

Damit wurde eine rechtliche Hürde im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens bestätigt. Der Einwand, dass „der Vater das nicht unterschrieben habe“, wird nicht in der Pauschalität gehört. Vielmehr muss sich für das Gericht aus einem Schriftvergleich ein Anhaltspunkt für die Einholung eines Schriftgutachtens ergeben.

Arbeitsrecht



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Arnd Leser

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Coronavirus (Sars-CoV-2) Arbeitsunfähigkeit, Quarantäne und Urlaub

Schwierigkeiten bereiten Arbeitgebern wie Arbeitnehmern nach wie vor Fragen, wann - auch im Zusammenhang mit Auslandsreisen - ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit und wann eine Entschädigung wegen Quarantäne-Anordnung gefordert werden kann. Unsere Auffassung und Empfehlung stellen wir nachfolgend im kurzen Überblick dar, wobei sich aus Tarifverträgen Besonderheiten ergeben können:

I. Arbeitsunfähigkeit

Über das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit hat der behandelnde Arzt zu entscheiden. Die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit löst grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus. Ob eine Covid-Erkrankung positiv festgestellt wurde, spielt insoweit keine Rolle. Ohne ärztliche Bescheinigung fehlt der Arbeitnehmer hingegen unentschuldig, auch wenn er wegen Covid-Symptomen zu Hause bleibt.

Erscheint der Arbeitnehmer nachweislich offenkundig mit Symptomen im Dienst, kann der diese Symptome erkennende Arbeitgeber sich schadenersatzpflichtig machen, wenn er keine Schutzmaßnahmen trifft. Grundsätzlich ist zu raten, den Arbeitnehmer anzuweisen, vorläufig zu Hause zu bleiben, und ein Attest über die Arbeits(un)fähigkeit unverzüglich nachzureichen. Ob die Anweisung rechens ist, sich beim Arzt vorzustellen und/oder ein Attest über die Arbeitsfähigkeit vorzulegen, hängt vom Einzelfall ab. Während der Arbeitsunfähigkeit ist Entgeltfortzahlung für bis zu 6 Wochen zu leisten.

II. Quarantäne und Tätigkeitsverbot

Die nach Infektionsschutzgesetz (IfSG) zuständige Behörde kann zur Verhütung übertragbarer Krankheiten (§ 16 IfSG) und zur Verhinderung ihrer Ausbreitung notwendige Schutzmaßnahmen anordnen (§ 28 IfSG), z.B. häusliche Quarantäne. Außerdem kann gemäß § 31 IfSG gegen **ansteckungsverdächtige Personen** ein vorübergehendes berufliches Tätigkeitsverbot verhängt werden.

Eine Quarantäne ist nicht mit Arbeitsunfähigkeit gleichzusetzen. Vorrangig hat der Arbeitgeber in diesem Fall daher für den arbeitsfähigen Arbeitnehmer die (rechtliche und tatsächliche) Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice zu nutzen. Besteht diese Möglichkeit nicht, besteht nach § 616 BGB (sofern dieser nicht ausgeschlossen wurde) ein Entgeltfortzahlungsanspruch für eine verhältnismäßig geringe Zeit (nach TVöD im Ermessen max. 3 Tage). Im Übrigen besteht in der Quarantäne nach § 56 IfSG ein Entschädigungsanspruch,

der für die ersten 6 Wochen über den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird; der Arbeitgeber hat sodann einen Erstattungsanspruch.

III. Zusammentreffen von Arbeitsunfähigkeit und Quarantäne

Bei Zusammentreffen von Quarantäne und nachträglich (!) eingetretener Arbeitsunfähigkeit bestehen vorrangig Entschädigungsansprüche nach den Regelungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Soweit Entgeltfortzahlungsansprüche für einen überlappenden Zeitraum bestehen, gehen diese gemäß § 56 Abs. 7 IfSG auf die Entschädigungsbehörde über. Tritt hingegen die Quarantäneanordnung erst nach einer bestätigten Arbeitsunfähigkeit in Kraft, bleibt der Entgeltfortzahlungsanspruch bestehen.

IV. Urlaub

Wenn Beschäftigte die eigene Covid-Erkrankung schuldhaft herbeigeführt haben, indem sie ohne zwingend notwendigen Grund in ein - bei Antritt der Reise - deklariertes Risikogebiet im Ausland gereist sind, haben sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Wird während des Urlaubs Quarantäne angeordnet, ohne dass eine Covid-Erkrankung festgestellt wird, gefährdet dies im Normalfall den Erholungszweck nicht; es bleibt daher beim Urlaub und der Zahlung des Urlaubsentgelts. Wird Quarantäne wegen Rückkehr aus einem Risikogebiet im Ausland angeordnet, besteht nach Beendigung des Urlaubs gemäß § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG kein Anspruch auf Verdienstaufschlag, wenn Beschäftigte die Quarantäne verschuldet haben. Dies ist der Fall, wenn Beschäftigte durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet ein Verbot in der Ausübung ihrer bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätten vermeiden können; die Reise ist vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für dieses Reiseziel vorlagen. Allerdings besteht bei möglicher Tätigkeit im Homeoffice der normale Entgeltanspruch der Beschäftigten fort. Ist eine Möglichkeit zur Tätigkeit im Homeoffice hingegen rechtlich oder tatsächlich nicht gegeben, besteht weder ein Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt noch auf Zahlung von Verdienstaufschlag.

Für Fragen im Einzelfall, individuelle Maßnahmen und Betreuung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Bitte beachten Sie:

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 PartGmbB
Maxstraße 8, 01067 Dresden
Tel.: 0351/48181-0
Fax: 0351/48181-22

kanzlei@rechtsanwaelte-poeppinghaus.de

www.rechtsanwaelte-poeppinghaus.de