

Frühjahr 2023

ius = lat. Recht

IUS

**STEUERN
RECHT
WIRTSCHAFT**



MIT FACHBEITRÄGEN VON SPEZIALISTEN
AUS DER REGION STUTTGART.

STUTTGARTER
ZEITUNG

STUTTGARTER
NACHRICHTEN

thümmel ●
schütze ●

RECHTSANWÄLTE

STUTTGART

BERLIN

DRESDEN

FRANKFURT

SINGAPORE

Vertrauen
in das Jetzt.

Und in das
Morgen.

Vertrauen ist ein wesentlicher Bestandteil jeder erfolgreichen Beziehung. Es ist die Grundlage für Zusammenarbeit und Partnerschaft, und es ist entscheidend für das Wachstum und den Erfolg eines Unternehmens.

Als Wirtschaftskanzlei ist es unsere Aufgabe, das Vertrauen unserer Mandanten zu verdienen und zu bewahren. Wir glauben, dass Transparenz und Offenheit der Schlüssel für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und Erfolg sind.

Das ist unser Anspruch.

Foto von Kimilee auf Unsplash



→ www.tsp-law.com

INHALT

Meldungen	Seite 4
Ohne Indizien keine Entschädigung	Seite 5
Rund ums Dienstfahrrad	Seite 8–9
Neues Namensrecht soll mehr Freiheit bieten	Seite 10
Tod eines Mieters	Seite 14



Vom Dienstwagen aufs Dienstfahrrad umsteigen: Das ist gut fürs Klima. Doch muss man dann auch mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen? Und wer haftet eigentlich bei Schäden, wenn man das Rad privat nutzt? Mehr dazu auf Seite 9.

Foto: stock.adobe

FACHBEITRÄGE

Burger Rosenbauer Beier Neuerungen im Arbeitsrecht	Seite 6–7
RTS Vor- und Nachteile des Berliner Testaments	Seite 11
Kuhn Carl Norden Baum Die Zugewinngemeinschaft und Eheverträge in Unternehmerfamilien	Seite 12–13

Liebe Leserinnen, liebe Leser

Ganz im Zeichen des Rechts: Auch in dieser Ausgabe von ius dreht sich wieder alles rund um juristische Fragen und Antworten. Unsere Autoren aus renommierten Kanzleien in der Region Stuttgart setzen sich mit den Neuerungen im Arbeitsrecht auseinander, erklären die Vor- und Nachteile des Berliner Testaments und geben Auskunft darüber, was bei Eheverträgen in Unternehmerfamilien wichtig ist.

Ein Thema, das Arbeitnehmer beschäftigt, die aufs Dienstfahrrad umsteigen: Was muss man beachten, wenn man das Rad auch privat nutzt? Und wer haftet dann eigentlich bei Schäden? Weitere Schwerpunkte in unserem Rechts- und Steuermagazin sind Themen wie das neue Namensrecht oder Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz. Außerdem erfahren Sie, liebe Leserinnen und Leser, mehr über die Rechte und Pflichten von Vermietern und Angehörigen, die sich um das Mietverhältnis eines Verstorbenen kümmern müssen.

Darüber hinaus gibt es in dieser Ausgabe auch wieder allgemeine Rechtstipps, kurz erklärt: Was passiert mit dem Arbeitsvertrag bei einem Betriebsübergang? Dürfen Eltern ihre Kinder zu Hause unterrichten? Und: Wann hat man Anspruch auf sogenannten naheheulichen Unterhalt?

Anregungen und Kritik gern an die Redaktion unter:
sonderthemen@swm-network.de

red



IMPRESSUM

Verlag: Stuttgarter Zeitung Verlagsgesellschaft mbH, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Herbert Dachs, Plieninger Str. 150, 70567 Stuttgart. **Verantwortlicher für die Redaktion:** Reimund Abel, Südwest Media Network GmbH, Plieninger Str. 150, 70567 Stuttgart, Telefon 07 11 / 72 05 - 18 00. **Verantwortlicher für den Anzeigenteil:** Malte Busato, Südwest Media Network GmbH, Plieninger Str. 150, 70567 Stuttgart, Telefon 07 11 / 72 05 - 16 00. **Titelfoto:** Adobe Stock. **Druck:** MHS Print GmbH, Plieninger Str. 150, 70567 Stuttgart, gesetzlich vertreten durch den Geschäftsführer Johannes Degen.

Erkrankt und geschieden

Auch nach einer Scheidung muss man sich unter Umständen finanziell unterstützen. Etwa, wenn einer der Geschiedenen wegen Krankheit erwerbsunfähig ist.

In guten wie in schlechten Zeiten? Lassen sich Ehepartner scheiden, endet es meist mit dem gegenseitigen Beistand. Doch ist einer der beiden schwer krank und daher erwerbsunfähig, hat dieser unter Umständen Anspruch auf sogenannten nahehehlichen Unterhalt, wie die Schleswig-Holsteinische Rechtsanwaltskammer mitteilt.

Zu den Voraussetzungen zählt unter anderem, dass der Ex-Partner während der Zeit der Ehe erkrankt ist und dadurch erwerbsunfähig ist. „Zum Zeitpunkt der Scheidung muss die Erkrankung oder das Gebrechen vorliegen“, sagt Christiane Lucht-Küster, Fachanwältin für Familienrecht und Kammermitglied. Zudem muss er bedürftig, also auf das Geld

angewiesen sein. Wie hoch der finanzielle Anspruch ist, hängt davon ab, inwiefern dem oder der Erkrankten während der Ehe Nachteile entstanden sind.

Das kann der Fall sein, wenn es zum Beispiel aufgrund der Rollenverteilung nicht möglich war, für den eigenen Unterhalt zu sorgen: Durch die Erziehung der Kinder blieb die Vorsorge für den Fall einer krankheitsbedingten Erwerbsminderung oder -unfähigkeit auf der Strecke. Oder Pflichtbeiträge zur Erlangung eines Rentenanspruchs wurden nicht bezahlt.

Verweigern Unterhaltsberechtigte ihre Mithilfe, den Gesundheitszustand zu verbessern, können die Ansprüche erlöschen. Das kann eintreten, wenn sich der oder die Betroffene beispielsweise einer Operation, die deutliche Besserung verspricht, oder einer Therapie verweigert. Wie weit die nahehehliche Unterhaltspflicht bei Krankheit reiche, sei im Einzelfall zu entscheiden, so die Schleswig-Holsteinische Rechtsanwaltskammer.



Wer zum Zeitpunkt der Scheidung erkrankt, hat Anspruch auf nahehehlichen Unterhalt.

Foto: stock.adobe

Zu Hause unterrichten

Selbst wenn Eltern staatliche Schulbücher nutzen, müssen sie mit rechtlichen Konsequenzen rechnen.

Daheim büffeln, statt die Schulbank zu drücken: Seine Kinder zu Hause zu unterrichten kann Eltern als Kindeswohlgefährdung ausgelegt werden. So hat das Oberlandesgerichts Karlsruhe (AZ: 5 UF 188/22) entschieden, obwohl die betreffenden Eltern in einem entsprechenden Fall staatliche Schulbücher nutzten und angaben, ihren Sohn zu Hause intensiv zu unterrichten.

In dem Fall, auf den die Arbeitsgemeinschaft Familienrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) hinweist, hatte sich eine Schule an das zuständige Familiengericht gewandt. Die Eltern hatten ihren Jungen 2021 vom wieder stattfindenden Präsenz-

unterricht ferngehalten. Das Gericht entzog ihnen die elterliche Sorge für die Teilbereiche „Aufenthaltsbestimmungsrecht und Entscheidungen in schulischen Angelegenheiten“. Daraufhin legten die Eltern beim Oberlandesgericht Beschwerde ein.



Lernen, aber nicht in der Schule: Wenn Eltern zu Hause unterrichten, können rechtliche Folgen drohen.

Foto: stock.adobe

Auflage zu erteilen sei ausreichend, weil die Eltern zugesichert hätten, den regulären Schulbesuch ihres Sohns vorzubereiten. Sie hatten angegeben, ihn dazu an einem Schulprojekt teilnehmen zu lassen.

Dieses bestätigte zwar, dass der unterbliebene Schulbesuch des Kindes eine Kindeswohlgefährdung darstelle. Doch eine vorläufige

dpa

Der Betriebsübergang

Verkaufen Arbeitgeber ihren Betrieb, haben Beschäftigte auf einmal andere Vorgesetzte. Über die Auswirkungen auf Arbeitsverhältnis und Arbeitsvertrag.

Wird ein Betrieb verkauft, muss der neue Inhaber die bestehenden Arbeitsverhältnisse unverändert fortführen. Darauf weist Anke Marx, Juristin bei der Arbeitskammer des Saarlandes, hin. Laut Paragraph 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches trete er in die Rechte und Pflichten des bisherigen Inhabers ein. Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge können in diesem Fall nicht vor Ablauf eines Jahres geändert werden. Beschäftigte müssen zudem schriftlich über den Zeitpunkt des Betriebsübergangs informiert werden, über den Grund dafür, die

rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen und alle Maßnahmen, die die Beschäftigten betreffen – also etwa auch über betriebsbedingte Kündigungen, die der Käufer beabsichtigt. Anschließend haben sie einen Monat Zeit, dem Betriebsübergang schriftlich zu widersprechen. Tun sie das, geht das Arbeitsverhältnis nicht auf den neuen Betriebsinhaber über, sondern besteht mit dem bisherigen Inhaber weiter. In der Praxis heißt das aber auch: Hat dieser keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr für den Mitarbeiter, dann wird er in der Regel das Arbeitsver-

hältnis betriebsbedingt kündigen, so Marx. Eine Kündigung wegen des Betriebsübergangs ist hingegen unwirksam. Widersprechen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dem Betriebsübergang nicht, wird ihr Arbeitsverhältnis mit dem neuen Inhaber fortgesetzt, der bestehende Arbeitsvertrag inklusive der Beschäftigungszeiten gilt unverändert fort. Sie müssen also keinen neuen Vertrag mit gegebenenfalls schlechteren Bedingungen unterschreiben. Einvernehmliche Änderungen von Arbeitsverträgen sind aber jederzeit möglich.

dpa



Eine Kündigung wegen eines Betriebsübergangs ist unwirksam.

Foto: stock.adobe



Wer sich aufgrund seines Alters im Job benachteiligt fühlt, muss die Indizien hinsichtlich der Altersdiskriminierung nachweisen können. Ansonsten besteht kein Anspruch auf Entschädigung.

Foto: stock.adobe

Ohne Indizien keine Entschädigung

Stellt ein Arbeitgeber ältere Jobsuchende nur aufgrund ihres Alters nicht ein, müssen diese das nicht hinnehmen. Doch was gilt, wenn Bewerber vermuten, wegen ihres Alters diskriminiert worden zu sein?

Wer einen Anspruch auf Entschädigung wegen Altersdiskriminierung im Einstellungsprozess nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend machen will, muss auch Indizien vortragen, die diese überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen. Eine pauschale Vermutung reicht nicht aus, so ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz (AZ: 6 Sa 267/21).

Im konkreten Fall, auf den die Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins (DAV) hinweist, war einem Projektleiter zunächst aus betriebsbedingten Gründen gekündigt worden. Im Zeugnis bestätigte ihm sein ehemaliger Arbeitgeber, Leistung stets zur vollen

Zufriedenheit erbracht zu haben. Wenige Monate nach der betriebsbedingten Kündigung schrieb dieser eine Stelle als „Projektleiter (m/w/d)“ aus, auf die sich der damals 56-Jährige bewarb.

Nachdem er eine Absage von seinem Ex-Arbeitgeber erhalten hatte, machte er einen Anspruch auf Entschädigung geltend. Er erfülle die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen ohne Weiteres überdurchschnittlich und habe die dort beschriebenen Aufgaben während seiner früheren Tätigkeit bei dem Arbeitgeber bereits jahrelang ausgeübt.

Wegen seines Alters und wegen des zeitlichen Zusammenhangs zwischen der betriebsbedingten Beendigung

des Arbeitsverhältnisses und des Stellengesuchs bestehe die Vermutung, dass er im Einstellungsprozess wegen seines Alters benachteiligt worden sei. Das zunächst mit dem Fall befasste Arbeitsgericht Koblenz (AZ: 12 Ca 862/21) wies die Klage ab. Auch vor dem in zweiter Instanz befassten Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz scheiterte der Kläger.

Im Streitfall müssen Indizien vom Kläger bewiesen werden können.

Zwar könne das Alter ein Diskriminierungsgrund nach dem AGG sein, so das Gericht. Notwendig sei aber, dass im Streitfall der Kläger Indizien

beweist, die eine Benachteiligung wegen eines im AGG genannten Grundes vermuten lassen. Sei dies der Fall, trage dann die Arbeitgeberseite die Beweislast dafür, dass kein Verstoß vorgelegen habe.

Im vorliegenden Fall habe der Kläger aber keine ausreichenden Indizien vorgetragen. Auch der Einwand des Klägers, dass ihn das Unternehmen nochmals hätte einladen müssen, um gegebenenfalls Änderung in seiner Persönlichkeit feststellen zu können, beziehe sich erkennbar nicht auf sein Alter. Zudem sei das Anforderungsprofil aus der Stellenausschreibung nicht vollständig deckungsgleich mit den Tätigkeitsbeschreibungen im Arbeitszeugnis des Klägers gewesen.

dpa

Neuerungen im Arbeitsrecht

Mehr Bürokratie für Arbeitgeber



Die Autoren

Prof. Dr. Alexander Burger
Rechtsanwalt, Partner der Kanzlei Burger Rosenbauer Beier Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Honorarprofessor der Juristenfakultät der Universität Leipzig.

Simon Beier
Rechtsanwalt, Partner der Kanzlei Burger Rosenbauer Beier Rechtsanwälte Partnerschaft mbB.

Arbeitgeber sollten die Änderungen des Nachweisgesetzes und die neue Rechtsprechung zum Urlaubsrecht kennen.

Der Gesetzgeber hat das Nachweisgesetz geändert und die Pflichten der Arbeitgeber bußgeldbewehrt erweitert. Im Urlaubsrecht können sich Arbeitgeber aufgrund neuer Rechtsprechung nur unter bestimmten Voraussetzungen auf die Verjährung von Urlaubsansprüchen berufen. In beiden Fällen lassen sich nachteilige Folgen nur mit der richtigen und fristgerechten Unterrichtung der Arbeitnehmer vermeiden.

Nachweisgesetz

Bereits nach alter Rechtslage waren Arbeitgeber aufgrund des Nachweisgesetzes (NachwG) verpflichtet, ihre Arbeitnehmer schriftlich über die wesentlichen Vertragsbedingungen zu informieren. Welche Vertragsbedingungen der Gesetzgeber als wesentlich ansieht, kann § 2 Abs. 1 NachwG entnommen werden. Auch nach alter Rechtslage waren dies unter anderem Informationen zum Beginn des Arbeitsverhältnisses, zum Arbeitsort, zur Zusammensetzung und zur Höhe des Arbeitsentgelts, zur Arbeitszeit, zu Kündigungsfristen, Urlaub sowie Informationen zu Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Dass der Arbeitgeber den Nachweis in Schriftform erbringen muss, setzt voraus, dass der Vertreter des Arbeitgebers die Erklärung mit den Informationen handschriftlich unterzeichnet. Andere Formen (zum Beispiel Scans oder eine E-Mail) genügen dem Schriftformerfordernis nicht. Allerdings reicht es aus, wenn die wesentlichen Vertragsbedingungen im schriftlichen Arbeitsvertrag enthalten sind.

Verstöße des Arbeitgebers gegen die Bestimmungen des Nachweisgesetzes blieben bis zur Gesetzesänderung weitgehend folgenlos. Möglich waren Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers, zum Beispiel in dem Fall, in dem es ein Arbeitnehmer aufgrund des fehlenden Nachweises einer arbeitsvertraglichen Ausschlussklausel unterlassen hatte, bestehende Ansprüche rechtzeitig gegen seinen Arbeitgeber geltend zu machen. Ein Bußgeld hatte der Arbeitgeber im Falle eines Verstoßes nicht zu

befürchten.

Bußgeldbewehrte Erweiterung der Nachweispflicht

Mit der Änderung des Nachweisgesetzes hat der Gesetzgeber auf europäische Vorgaben reagiert und die Pflichten aus dem Nachweisgesetz mit Wirkung zum 1.8.2022 erweitert und teilweise verschärft. Das Gesetz sieht im Fall von Verstößen nunmehr ein Bußgeld vor.

Der Katalog der wesentlichen Vertragsbedingungen des § 2 Abs. 1 NachwG wurde ergänzt. So muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zukünftig auch über das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage, informieren. Hierbei hat der Gesetzgeber allerdings klargestellt, dass ein Verstoß gegen die Pflicht nicht zur Unwirksamkeit einer Kündigung führt. Wie detailliert die Informationen ausfallen müssen, ist dem Gesetz nicht zu entnehmen und wird gegebenenfalls durch die Rechtsprechung zu klären sein. Weitere Informationspflichten betreffen unter anderem die Anordnung und Vergütung von Überstunden, die Arbeit auf Abruf sowie Informationen zum Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung.

Hatte der Arbeitgeber aufgrund der alten Gesetzesfassung nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen Monat Zeit, die Nachweise zu erbringen, muss er die Informationen, je nach dem, um welche Vertragsbedingung im Sinne des § 2 Abs. 1 NachwG es sich handelt, nun spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, am siebten Tag oder einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses zur Verfügung zu stellen.

Bei Arbeitsverhältnissen, die bereits vor dem 1.8.2022 bestanden haben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitnehmer schriftlich zu informieren, wenn sich wesentliche Vertragsbedingungen ändern oder ein Arbeitnehmer die Information verlangt.

Im erstgenannten Fall muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer spätestens an dem Tag informieren, an dem die Vertragsänderung wirksam wird. Wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber zur Information auffordert, muss der Arbeitgeber, wiederum abhängig davon, um welche Information es sich handelt, spätestens am siebten Tag, beziehungsweise einen Monat nach Zugang der Aufforderung, die Informationen erteilen. Schließlich sieht das geänderte Nachweisgesetz nunmehr vor, dass gegen den Arbeitgeber ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2000 Euro verhängt werden kann, wenn dieser die Information über eine wesentliche Vertragsbedingung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erteilt.

Empfehlung

Arbeitgeber sollten, wenn sie Arbeitsverträge neu abschließen, prüfen, ob der Arbeitsvertrag sämtliche nach dem Nachweisgesetz erforderlichen Informationen beinhaltet und diese andernfalls ergänzen oder dem Arbeitnehmer fristgerecht in einem separaten Dokument in Schriftform (Originalunterschrift) mitteilen. Im laufenden Arbeitsverhältnis muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich und fristgerecht informieren, wenn sich wesentliche Vertragsbedingungen ändern oder ein Arbeitnehmer Informationen über die wesentlichen Vertragsbedingungen verlangt.

Neues im Urlaubsrecht

Im Urlaubsrecht ergeben sich Änderungen aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Diese betreffen die Verjährung von Urlaubsansprüchen. Nach dem Wortlaut des Bundesurlaubsgesetzes verfällt der einem Arbeitnehmer zustehende gesetzliche Mindesturlaub zum Jahresende, im Fall gesetzlich zulässiger Übertragung auf das Folgejahr spätestens zum 31.3. des Folgejahres. Bereits im Jahr 2019 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Verfall des Urlaubsanspruchs des Arbeitnehmers voraussetzt, dass der Arbeitgeber seiner Mitwirkungsobliegenheit gegenüber dem Arbeitnehmer nachkommt. Konkret verlangt das Bundesarbeitsgericht, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer, erforderlichenfalls förmlich, dazu auffordert, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt. Kommt der Arbeitgeber seiner Mitwirkungsobliegenheit nicht nach, verfällt der Urlaub nicht. Folge ist, dass sich der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers in den Folgejahren erhöht, wenn der Urlaub nicht abgebaut wird. Ist dies zum Beispiel am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht vollständig möglich, ist der Urlaub auch nach mehreren Jahren abzugelten. Diese Folgen unterlassener Aufklärung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber haben sich durch eine neuere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (nach vorausgegangener Entscheidung des EuGH) noch verschärft.

Nunmehr steht fest, dass Ansprüche auf Urlaub zwar nach drei Jahren verjähren und diese Frist grundsätzlich zum Ende des Jahres beginnt, in dem der Urlaubsanspruch entsteht. Der Beginn der Verjährungsfrist setzt jedoch weiter voraus, dass der Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer darüber aufgeklärt hat, dass der Urlaub zum Jahresende verfällt, wenn er nicht genommen wird und im Streitfall auch nachweisen kann, dass er seiner Hinweisobliegenheit nachgekommen ist. Die fehlende Aufklärung des Arbeitgebers führt nicht nur dazu, dass der Urlaub des Arbeitnehmers nicht verfällt, sondern der Arbeitgeber sich auch nach Ablauf der Verjährungsfrist von drei Jahren Ansprüchen des Arbeitnehmers auf Urlaub beziehungsweise Abgeltung nicht genommenen Urlaubs ausgesetzt sieht.

Empfehlung

Arbeitgeber sollten Arbeitnehmer zu Beginn des Jahres, aufgrund aktueller Rechtsprechung vorsorglich spätestens eine Woche nach Jahresbeginn, über den bestehenden Urlaubsanspruch informieren, auffordern, den Urlaub zu nehmen und darauf hinweisen, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht genommen wird. In Streitfällen muss der Arbeitgeber in der Lage sein, nachzuweisen, dass er den Arbeitnehmer informiert hat. Kommen Arbeitgeber ihrer Hinweisobliegenheit nicht nach, droht, dass Urlaub über Jahre „angespart“ und vom Arbeitgeber gegebenenfalls abgegolten werden muss. Zusätzlich sollte im Arbeitsvertrag vereinbart werden, dass die Hinweisobliegenheiten nicht für den arbeitsvertraglich vereinbarten, über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers gelten.



Kanzlei mit Aussicht am Killesberg.

Kanzlei für Wirtschaftsrecht

Die Partner von Burger Rosenbauer Beier Rechtsanwälte beraten und vertreten Gesellschafter, Unternehmer, Führungskräfte und Unternehmen in Fragen des Wirtschaftsrechts. Die Rechtsanwälte vertreten außergerichtlich, vor staatlichen Gerichten und Schiedsgerichten und sind außerdem als Schiedsrichter tätig.

Schwerpunkte der Kanzlei sind:

- Handels- und Gesellschaftsrecht
- Kapitalmarktrecht
- M&A
- Post-M&A-Streitigkeiten
- Gesellschafterkonflikte
- Individuelles und kollektives Arbeitsrecht
- Dienstvertragsrecht
- Compliance
- Erbrecht
- Unternehmens- und Vermögensnachfolge
- Bau- und Immobilienrecht

Burger Rosenbauer Beier

Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Parlerstraße 70
70192 Stuttgart
07 11 / 3 51 69 00
kanzlei@burgerpartner.de
www.burgerpartner.de



*Für Beschäftigte, die aufs Dienst-
fahrrad steigen, gibt es einiges zu
beachten. Foto: stock.adobe*

Rund ums Dienstfahrrad

Vom Dienstwagen aufs Dienstfahrrad umsteigen: Das ist gut fürs Klima.

Doch muss man dann auch mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen?

Und wer haftet eigentlich bei Schäden, wenn man das Rad privat nutzt?

Auf zwei Rädern zum Kunden-termin und danach in den Feierabend: Das Dienstfahrrad ist die umweltfreundliche Alternative zum Dienstwagen. Doch welche Regelungen gelten für Arbeitnehmer, die ihr Dienstrad auch privat nutzen möchten?

Zunächst einmal wichtig: Darf das Dienstrad vom Arbeitnehmer privat genutzt werden, handelt es sich um einen Arbeitslohn oder ein Gehaltsextra in Form eines Sachbezugs, teilt die Schleswig-Holsteinische Rechtsanwaltskammer mit. In der ersten Variante überlässt der Arbeitgebende dem Arbeitnehmenden das Rad auf dem Weg der Gehaltsumwandlung. Ein Teil des Gehalts wird also als Sachlohn in Form des Dienstfahrrads gewährt. Dieser geldwerte Vorteil ist für Arbeitnehmer dann steuerpflichtig – allerdings mit Steuerrabatt: Seit Anfang 2020 muss man nur ein Viertel des Brutto-listenpreises als geldwerten Vorteil versteuern. Das gilt auch für E-Bikes, solange sie verkehrsrechtlich als Fahrrad gelten.

Mit dem Dienstrad-Steuer-Rechner unter www.test.de/Dienstfahrrad der Stiftung Warentest kann in Erfahrung gebracht werden, wie sich der geldwerte Vorteil je nach Brutto-Neupreis beziehungsweise Leasingrate des Zweirads auf den Brutto-lohn auswirkt.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten ein Übergabeprotokoll erstellen.

Spendiert der Arbeitgeber das Rad zusätzlich zum regulären Arbeitslohn, fährt man damit bis Ende 2030 gänzlich steuerfrei. Voraussetzung ist aber, dass sich der Arbeitgeber an den laufenden Kosten beteiligt, beispielsweise in Form von Reparaturausgaben oder Versicherungsgebühren, so die Schleswig-Holsteinische Rechtsanwaltskammer. In jedem Fall muss die Überlassung des Dienstfahrrads vertraglich festgehalten werden. Außerdem sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Übergabeprotokoll erstellen. Sönke Runge, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Lübeck, empfiehlt hier die Aus-

stattung festzuhalten, etwa ob das Fahrrad einen Fahrradkorb oder einen Tachometer hat.

Außerdem den Zustand des Rads, also etwa Kratzer oder Schäden am Lack. Denn spätestens wenn das Arbeitsverhältnis endet, muss der Arbeitnehmende dem Arbeitgebenden das Dienstrad und alle im Protokoll genannten Zubehörteile zurückgeben.

Zunächst einmal gilt: Gewöhnliche Gebrauchsspuren sind von der Haftung ausgenommen. Bei Schäden hängt die Haftungsfrage zunächst einmal davon ab, ob diese während der betrieblichen oder der privaten Nutzung entstanden sind. Nutzt man das Rad dienstlich, haften Arbeitnehmer nur eingeschränkt: bei leichter Fahrlässigkeit überhaupt

nicht, bei mittlerer Fahrlässigkeit anteilig und bei grober Fahrlässigkeit in der Regel voll.

Zur Abgrenzung: „Grob fahrlässig wäre es beispielsweise, wenn Sie verbotswidrig mit dem Fahrrad auf einem Gehweg entgegen der Fahrtrichtung und mit nicht angepasster Geschwindigkeit fahren“, sagt Fachanwalt Runge, „und deshalb mit einem langsam aus einer Grundstücksausfahrt herausfahrenden Auto kollidieren.“ Sei man hingegen nur versehentlich und dabei sehr langsam und vorsichtig auf dem Gehweg unterwegs gewesen und dann mit dem Auto zusammengestoßen, könne es sich auch um eine leichte Fahrlässigkeit handeln.

Bei privater Nutzung des Rad sei es egal, ob man leicht oder grob fahr-

lässig handelt, so Runge. In beiden Fällen mache man sich in voller Höhe schadenersatzpflichtig. Es sei denn, man hat mit dem Arbeitgeber etwas anderes vereinbart.

Reparaturen müssen genehmigt werden.

In jedem Fall gilt, dass man dem Arbeitgeber Schäden am Fahrrad mitteilen muss. Reparaturarbeiten am Rad müssen außerdem vorab von diesem genehmigt werden. Hat man Pech und das Dienstrad wird gestohlen, muss der Diebstahl außerdem sofort angezeigt und dem Arbeitgeber sowie der Versicherung gemeldet werden – sofern das Unternehmen einen entsprechenden

Versicherungsschutz abgeschlossen hat. Wird dem Arbeitnehmenden das Dienstfahrrad gestohlen, während es privat genutzt wird, haftet der Arbeitnehmende selbst, wenn „zumindest leicht fahrlässiges Verhalten“ vorliegt, so Runge. Fahrlässig wäre es in jedem Fall, das Fahrrad nicht angeschlossen und unbeaufsichtigt draußen stehen zu lassen.

Gut zu wissen: Nur weil man ein Dienstfahrrad hat, muss man damit nicht zwangsläufig den Arbeitsweg bestreiten.

„Der Arbeitsweg ist im Regelfall noch keine Arbeitszeit und Sache des Arbeitnehmers“, sagt Fachanwalt Runge. Der Arbeitgeber kann hier also keine Vorgaben machen.

dpa



Das Dienstfahrrad ist die umweltfreundliche Alternative zum Dienstwagen. Doch welche Regelungen gelten für Arbeitnehmer, die ihr Dienstrad auch privat nutzen möchten? Foto: stock.adobe

Neues Namensrecht soll mehr Freiheit bieten

Für Deutsche gelten strenge Regeln, die wenig Spielraum für persönliche Vorlieben im Hinblick auf die Änderung ihrer Nachnamen lassen. Der liberale Bundesjustizminister will das ändern.

Bei der Wahl des Nachnamens sollen Deutsche nach den Vorstellungen von Bundesjustizminister Marco Buschmann künftig mehr Entscheidungsspielraum haben. „Gerade bei der Frage der Doppelnamen ist das geltende Recht viel zu restriktiv“, sagt der FDP-Politiker. Es sei höchste Zeit, es Eheleuten zu ermöglichen, ihre Verbundenheit durch einen gemeinsamen Doppelnamen zum Ausdruck zu bringen. Bisher ist das nicht erlaubt. Zwar kann ein Ehepartner den Nachnamen des anderen mit einem Bindestrich vor oder hinter den eigenen Nachnamen hängen. Dass Herr Schmitz und Frau Müller nach der Eheschließung beide Müller-Schmitz heißen und diesen Namen an gemeinsame Kinder weitergeben, ist bislang nicht möglich.

Entwurf für eine Liberalisierung des Namensrechts.

Buschmann will dafür bald einen Gesetzentwurf für eine Reform des Namensrechts vorlegen. Zwar hat sich die Ampel-Regierung in ihrem Koalitionsvertrag noch weitere Änderungen, die das familiäre Zusammenleben betreffen, vorgenommen. Diese sollen aber laut Buschmann später kommen. „Das Namensrecht ist das Vorhaben, das wir als erstes ins Gesetzblatt bringen wollen“, sagt er. Die Vorarbeiten dafür seien weit vorangeschritten, „die wichtigsten Fragen sind geklärt“. In Kürze wolle er



Es sei höchste Zeit, es Eheleuten zu ermöglichen, ihre Verbundenheit durch einen gemeinsamen Doppelnamen zum Ausdruck zu bringen, findet Bundesjustizminister Marco Buschmann, der sich für ein neues Gesetz dafür einsetzt.

Foto: stock.adobe

einen Gesetzentwurf vorlegen. Dringenden Handlungsbedarf sieht Buschmann zudem im Hinblick auf Scheidungskinder. „Es ist heute eine völlig alltägliche Situation, dass ein Elternteil nach einer Scheidung wieder

seinen vorehelichen Namen annimmt“, sagt der Justizminister. In so einer Situation könne auch das Kind ein Interesse haben, seinen Familiennamen zu ändern – „das geltende Recht ist auf diese Lebenssituation nicht gut eingestellt“, findet Buschmann und verspricht: „Auch hier wird das neue Namensrecht Erleichterungen bringen.“ Die FDP-Fraktion hatte schon in der

zurückliegenden Legislaturperiode – damals noch in der Opposition – einen Entwurf für eine Liberalisierung des Namensrechts vorgelegt, der bei Sachverständigen auf breite Unterstützung stieß. Umgesetzt wurde der Plan damals nicht. Das aktuelle Vorhaben aus dem Justizministerium muss innerhalb der Bundesregierung noch abgestimmt werden, vor allem mit dem Innenministerium.

„Die Vielfalt des familiären Zusammenlebens ist in den letzten Jahrzehnten größer geworden“, sagt Buschmann.

Das deutsche Familienrecht hinkt dem teilweise hinterher. Deshalb habe sich die Ampel-Regierung ambitionierte Reformen vorgenommen: im Namensrecht, im Abstammungsrecht, im Kindschaftsrecht und im Unterhaltsrecht.

„Zügig, aber sorgsam setzen wir die-

se Projekte Schritt für Schritt um“, kündigt der Bundesjustizminister an. Bei mehreren aktuellen Gesetzesvorhaben bekam Buschmann zuletzt Gegenwind – etwa von Umweltministerin Steffi Lemke (Grüne), mit der er eine Einigung zum Verbandsklagerecht anstrebt, und von Bundesinnenministerin Nancy Faeser (SPD), die seinen Vorschlag für eine Alternative zur Vorratsdatenspeicherung nicht überzeugend findet und Risiken bei der Verbrechensbekämpfung sieht.

Zu Detailfragen, etwa ob man Doppelnamen künftig ohne den aktuell noch obligatorischen Bindestrich bilden darf, äußert sich der Justizminister nicht. Aber er ist optimistisch: „Die Reform des Namensrechts wird der stimmige Auftakt sein für die umfassende Modernisierung des Familienrechts.“

Anne-Beatrice Clasmann, dpa



Foto: stock.adobe

Vor- und Nachteile des Berliner Testamentes

Die letztwillige Verfügung: Erbfolge nach persönlichen Wünschen gestalten.



Das Berliner Testament ist ein gemeinschaftliches Testament von Ehe- oder Lebenspartnern.

Sie können Ihre Erbfolge ganz nach Ihren Wünschen gestalten, indem Sie ein Testament oder einen Erbvertrag aufsetzen – der Fachmann spricht hier von der „gewillkürten Erbfolge“. Regeln Sie Ihr Erbe nicht, tritt die gesetzliche Erbfolge ein.

Das Berliner Testament ist nach wie vor eine beliebte Form der letztwilligen Verfügung. In diesem gemeinschaftlichen Testament von Ehe- oder Lebenspartnern setzen sich diese gegenseitig als Alleinerben ein. Gleichzeitig bestimmen sie gemeinsam, dass mit dem Tod des zuletzt Verstorbenen der Nachlass an einen Dritten – meist die Kinder – fallen soll.

Der überlebende Ehepartner ist somit wirtschaftlich bestmöglich versorgt und erleidet durch den Tod des anderen keine wirtschaftlichen Einschränkungen. Der oder die Hinterbliebene behält die Verfügungsmacht bei, und der Großteil des Vermögens geht zunächst einmal auf ihn oder sie über. Dadurch kann er über das Vermögen verfügen, wie ihm beliebt, grundsätzlich ohne jegliche Bindung. Das Berliner Testament beinhaltet meistens eine Formulierung dieser Art: „Wir setzen uns gegenseitig zu Alleinerben ein. Der Längstlebende wird von unseren gemeinsamen Kindern jeweils zu gleichen Teilen beerbt.“ Wäre diese testamentarische Regelung nicht enthalten, würden im Erbfall und bei Eintritt der gesetzlichen Erbfolge die Kinder und der überlebende Ehepartner – je nach Güterstand – grundsätzlich zu gleichen Teilen erben.

Das birgt verschiedene Risiken: Zum einen könnte es vorkommen, dass der hinterbliebene Partner das Erbe nicht auszahlen kann. Zum anderen drohen Streitigkeiten untereinander. Beide Fälle können schlimmstenfalls zur Zerschlagung des Nachlasses führen. Doch auch das Berliner Testament ist nicht das Allheilmittel ohne Nebenwirkungen – denn auch wenn die

weiteren gesetzlichen Erben nach dem Tod des Erstversterbenden zunächst enterbt werden, steht ihnen dennoch ein Pflichtteilsanspruch gegen den Hinterbliebenen zu. Dieser beträgt die Hälfte des gesetzlichen Erbteils. Um dies ebenfalls zu umgehen, ist daher in den Berliner Testamenten die sogenannte Jastrowsche Klausel zu finden. Diese besagt: „Verlangt einer unserer Abkömmlinge auf den Tod des Erstversterbenden den Pflichtteil, so sind er und seine Nachkommen von der Erbfolge auf Ableben des Längstlebenden ausgeschlossen.“

Außerdem kann sich das Berliner Testament auch aus steuerlicher Sicht negativ auswirken – vor allem für vermögende Paare. Denn da das Vermögen zunächst auf den überlebenden Ehepartner übergeht, kann der Freibetrag des Erstverstorbenen für die Kinder nicht in Anspruch genommen werden. Die Kinder erben so das Vermögen beider Elternteile auf einmal, und zwar ausschließlich vom hinterbliebenen Elternteil. Sollte dieses geerbte Gesamtvermögen zum Zeitpunkt des Versterbens des überlebenden Ehegatten über dem Freibetrag von 400.000 Euro liegen, kann Erbschaftsteuer anfallen. Ohne Berliner Testament hätte jedes Kind für jeden Elternteil einen Freibetrag von 400.000 Euro in Anspruch nehmen können, insgesamt also 800.000 Euro pro Kind.

Natürlich gibt es zum Berliner Testament auch Gestaltungsalternativen, die zu einem ähnlichen Ergebnis führen, beispielsweise Vermächtnis- oder Nießbrauchsgestaltungen. Wir empfehlen Ihnen daher rechtzeitig auf den Steuerberater Ihres Vertrauens zuzugehen, um Ihr Testament mit Ihren Absichten abzugleichen. Gern beraten wir Sie an über 50 Standorten in Baden-Württemberg zu diesem oder anderen steuerlichen Themen. Wir freuen uns auf Sie.



Die Autorin

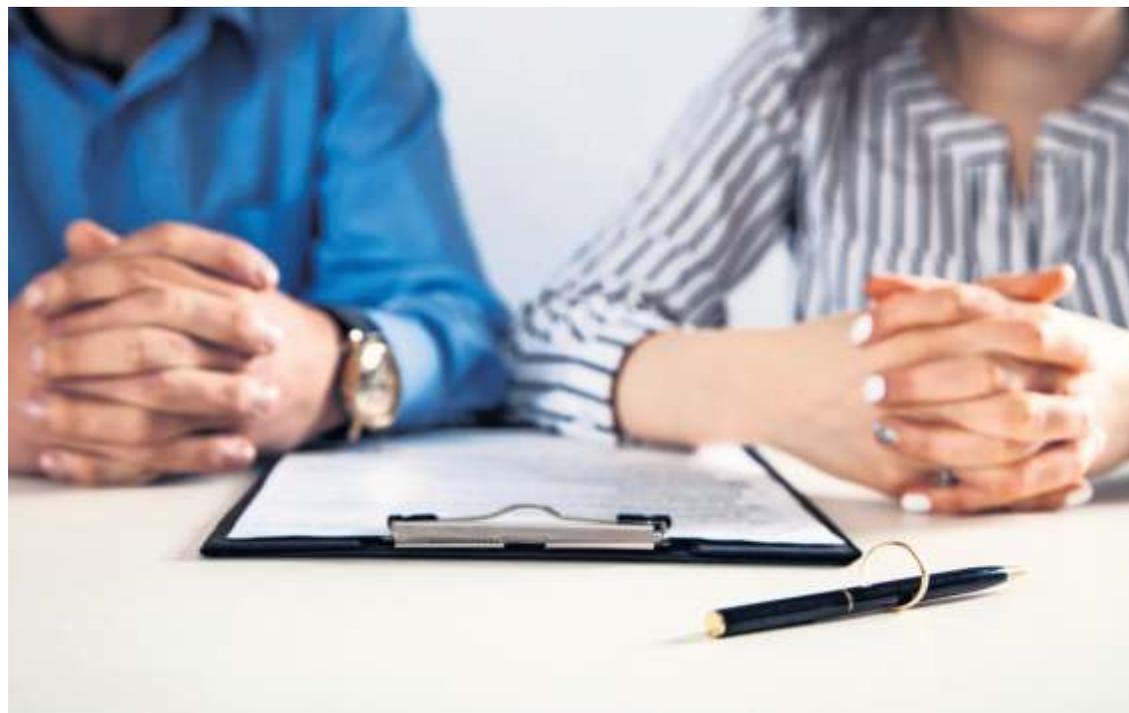
Sibylla Losch, Steuerberaterin
in Stuttgart und Rottweil, RTS
Steuerberater

RTS

RTS Steuerberatungsgesellschaft
GmbH & Co. KG
Daimlerstraße 127, 70372 Stuttgart
07 11 / 9 55 40
stuttgart@rtskg.de
www.rtskg.de

Die Zugewinnngemeinschaft und Eheverträge in Unternehmerfamilien

Bei unternehmerischem Vermögensbesitz empfiehlt sich ein Ehevertrag.



Die Autoren

Michelle Rau, Rechtsanwältin

Dr. Marcus Baum MJur (Oxford),
Rechtsanwalt/Partner

Ein Ehevertrag ist sinnvoll, wenn zumindest einer der Ehepartner über unternehmerisches Vermögen verfügt oder aus einer Unternehmerfamilie stammt.

Der Tag der eigenen Hochzeit ist sicherlich einer der Tage im eigenen Leben, an dem sich das Hochzeitspaar am allerwenigsten mit Tod, Scheidung und rechtlichen Aspekten in diesem Zusammenhang beschäftigen möchte. Wenn zumindest einer der Ehepartner über unternehmerisches Vermögen verfügt oder aus einer Unternehmerfamilie stammt, sollte die Beschäftigung mit diesen Fragen daher sinnvollerweise bereits vorab erfolgen und in einen „passgenauen“ Ehevertrag münden.

I. Gesetzlicher Güterstand der Zugewinnngemeinschaft

So ist der gesetzliche Güterstand der Zugewinnngemeinschaft, also das Regelungsregime, das gilt, wenn die Ehepartner nichts gesondert vereinbaren, für eine Ehe, in der zumindest ein Partner über unternehmerisches Vermögen verfügt, wenig tauglich. Warum, soll im Folgenden erläutert werden.

Es besteht – interessanterweise – ein verbreitetes Missverständnis darüber, was eigentlich die Folgen des Güterstands der Zugewinnngemeinschaft sind. So führt der Güterstand der Zugewinnngemeinschaft (anders als die in der Praxis sehr wenig verbreitete Gütergemeinschaft) keineswegs dazu, dass das, was die Ehegatten während der Ehe verdient und aufgebaut haben (also der Zugewinn), beiden gemeinsam gehört.

Vielmehr bleiben im Güterstand der Zugewinnngemeinschaft die Vermögensmassen der Ehegatten getrennt. So ist zum Beispiel bei einer Immobilie, die während der Ehe gegebenenfalls gemeinsam gebaut und finanziert wurde, nur derjenige Ehegatte Eigentümer, der im Grundbuch steht. Auch ist Inhaber des Wertpapierdepots nur derjenige, der bei der Bank als Depotinhaber geführt wird.

Genau hier setzen dann auch die Regelungen der Zugewinnngemeinschaft an. So wird im Zeitpunkt der Auflösung der Ehe (also entweder bei Tod eines Ehegatten oder bei Scheidung) der Zugewinn ausgeglichen. Bei Tod eines Ehegatten erfolgt dies dadurch, dass der Erbteil des überlebenden Ehegatten (sofern nicht durch ein Testament anders geregelt) pauschal um ein Viertel der Erbschaft, also des Vermögens des Verstorbenen, erhöht wird.

Für den Fall der Scheidung ist die Ermittlung des Zugewinns und Zugewinnausgleichs komplizierter. Sie erfolgt in der Form, dass für jeden Ehegatten zunächst das sogenannte Anfangsvermögen zum Zeitpunkt der Eheschließung ermittelt wird. Dem Anfangsvermögen werden dann zum Beispiel auch Schenkungen oder Erbschaften während der Ehezeit hinzugerechnet.

Das so ermittelte Anfangsvermögen wird vom jeweiligen Endvermögen abgezogen. Relevant für das Endvermögen sind tatsächliche Werte der Vermögensgegenstände zum Zeitpunkt der Scheidung. Es fallen also auch Wertsteigerungen bereits zum Zeitpunkt der Eheschließung vorhandener Vermögensgegenstände in den Zugewinn.

Derjenige, der den geringeren Zugewinn hat, hat dann einen (Geld-)Anspruch gegenüber dem anderen Ehegatten in Höhe der Hälfte des Betrags, um den dessen Zugewinn den Zugewinn des anspruchsberechtigten Ehegatten übersteigt.

Hat also zum Beispiel ein Ehegatte während der Ehezeit einen Zugewinn von 100 erwirtschaftet und der andere von 200, so erhält der Ehegatte mit dem geringeren Zugewinn 200 minus 100 = 100 (das ist der Überschuss des einen Ehegatten) und dann davon die Hälfte, im Ergebnis also 50.

Den Regelungen der Zugewinnngemeinschaft liegt das gesetzgeberische Leitbild eines Erwerbstätigen und eines für die Haushaltsführung zuständigen Ehepartners zugrunde. Das Gesetz möchte insoweit den wirtschaftlich schwächeren Ehegatten schützen. Dabei werden Erwerbstätigkeit und Haushaltsführung als gleichwertig angesehen, und deshalb wird zum Zeitpunkt der Auflösung der Ehe, jedenfalls im Fall der Scheidung, der Zugewinn hälftig geteilt.

Gerade bei Unternehmensbeteiligungen kann das aber zu unbefriedigenden, zum Teil sogar „katastrophalen“ Folgen führen. Wie schon erläutert, stellt nämlich auch der Wertzuwachs einer Unternehmensbeteiligung während der Zeit der Ehe Zugewinn dar.

Ist der eine Ehegatte zum Beispiel mit 20 Prozent an einem Familienunternehmen beteiligt und vervielfacht sich während der Ehezeit der Wert der 20 Prozent, so hat der andere Ehegatte im Moment der Scheidung Anspruch auf 50 Prozent dieses Wertzuwachses.

Das führt dann unter Umständen zu der „katastrophalen“ Konsequenz, dass ein Zahlungsanspruch besteht, der Gesellschaftsanteil aber illiquide ist und der Ehegatte den Zahlungsanspruch gar nicht begleichen kann, ohne die Gesellschaftsbeteiligung zu verkaufen. Solche Situationen verhindert ein Ehevertrag.

II. Der Ehevertrag

In Eheverträgen für Unternehmerfamilien wird daher bisweilen Gütertrennung vereinbart. Dies führt zu stets getrennten Vermögensmassen der Ehegatten. Auch die Scheidung ist dann, was die unternehmerische Beteiligung angeht, unproblematisch. Allerdings führen insbesondere „alte“ Eheverträge in der Praxis zum Teil zu sehr unbefriedigenden Ergebnissen. Das vor allem, wenn der Ehevertrag auch noch mit einem Verzicht auf einen Versorgungsausgleich und nachehelichen Unterhalt verbunden ist.

Hier steht der Ehegatte ohne unternehmerisches Vermögen, der gegebenenfalls während der Ehe auch seine berufliche Tätigkeit zurückgestellt hat, im Falle einer Scheidung wirtschaftlich fast vor dem Nichts. In solchen Fällen stellt sich die nicht unkomplexe Frage, ob der Ehevertrag überhaupt wirksam ist. In der Praxis finden sich daher, jedenfalls heutzutage, häufig Modifikationen der Gütertrennung. So wird diese oft mit zumindest gewissen Zahlungen oder der Übertragung gewisser Vermögenswerte auf den nicht unternehmerisch tätigen Ehegatten verbunden.

Eine in der Praxis weit verbreitete Gestaltung ist im Übrigen die sogenannte modifizierte Zugewinnngemeinschaft. Bei dieser wird der gesetzliche Güterstand der Zugewinnngemeinschaft insoweit „modifiziert“, als das unternehmerische Vermögen aus dem Zugewinnausgleich ausgenommen wird. Privatvermögen, zum Beispiel während der Ehe erworbene Immobilien oder Wertpapiervermögen, fallen hingegen in den Zugewinn.

Sinnvollerweise werden die sogenannten güterrechtlichen Eheregelungen (also die Regelungen für die Scheidung) im Ehevertrag im Übrigen von erbrechtlichen Regelungen flankiert. So finden sich häufig Erb- und Pflichtteilsverzichte. Diese hindern die Ehegatten nicht, sich wechselseitig per Testament oder Erbvertrag als Erben einzusetzen. Sie stellen aber sicher, dass nicht von Gesetzeswegen bestehende Erb- oder Pflichtteilsrechte ein Unternehmen in Schwierigkeiten bringen.

III. Fazit und Ausblick

Verfügt einer der zukünftigen Ehepartner über unternehmerisches Vermögen, sollten sich die Ehegatten, möglichst vor der Eheschließung, mit der Frage beschäftigen, ob ein Ehevertrag erforderlich ist und wie eine „passgenaue“ Regelung aussehen kann. Diese sollte einerseits sicherstellen, dass das Unternehmen, auch bei Scheidung oder Tod, nicht durch hohe Zahlungsverpflichtungen in Schwierigkeiten gerät, andererseits aber auch den berechtigten Versorgungsinteressen des nicht unternehmerisch tätigen Ehegatten Rechnung tragen.

Ein abschließender Hinweis: Sofern die Ehegatten nach Eheschließung und Abschluss eines (deutschen) Ehevertrags ihren Wohnsitz ins Ausland verlegen, sollte der Ehevertrag unbedingt überprüft werden. So stellen andere Rechtsordnungen andere, und zum Teil strengere, Anforderungen an die Wirksamkeit von Eheverträgen.



Die Kanzlei hat ihren Sitz im Stuttgarter Norden.

Persönliche Berater für anspruchsvolle Mandanten

Schon seit mehr als 50 Jahren berät Kuhn Carl Norden Baum ihre Mandanten umfassend, persönlich und diskret in den Kernbereichen Unternehmens- und Vermögensnachfolge, Gesellschaftsrecht und M&A, Allgemeines Wirtschafts- und Vertragsrecht, Arbeitsrecht, Bank- und Finanzrecht, Wirtschaftsstrafrecht und Compliance sowie in Gerichts-, Schieds- und Mediationsverfahren aller Art. Als Team aus Rechtsanwälten und einem Steuerberater unterstützt die Kanzlei hierzu sowohl Mittelständler als auch große Wirtschaftsunternehmen, Unternehmer, anspruchsvolle Privatpersonen und deren Familien im nationalen und internationalen Umfeld bei allen Fragen und in allen Belangen. Höchste fachliche Kompetenz gepaart mit maßgeschneiderter, praxisorientierter und persönlicher Beratung bei absoluter Diskretion sind dabei die Ansprüche und Grundsätze von Kuhn Carl Norden Baum.

Kuhn Carl
Norden Baum

Gähkopf 3
70192 Stuttgart
07 11 / 25 01 93
mail@kcnb.de
www.kcnb.de



Tod eines Mieters

Nach dem Tod eines Angehörigen gibt es vieles zu regeln.

Zum Beispiel: Wie geht es weiter mit dem Mietvertrag?

Was Hinterbliebene wie Vermieter wissen müssen.

Es ist eine Frage, die sich im Todesfall vielleicht nicht sofort aufdrängt. Doch irgendwann sollten sich Hinterbliebene Gedanken machen und überlegen: Was ist in Sachen Mietvertrag zu beachten, wenn der oder die Verstorbene Wohnungsmieter war? Wichtige Fragen und Antworten für Hinterbliebene als auch Vermieter.

Erlischt der Mietvertrag mit dem Tod des Mieters automatisch?

Nein. Entweder läuft das Mietverhältnis mit überlebenden Mitmietern oder aber den Erben weiter. „Auch für den Fall, dass der Ehegatte, der mit dem Mieter einen gemeinsamen Haushalt führte, den Mietvertrag nicht unterschrieben hat, tritt dieser mit dem Tod des Mieters in das Mietverhältnis ein“, sagt Rolf Janßen vom DMB Mieterschutzverein Frankfurt am Main.

Der Vermieter

hat ein

Sonderkündigungsrecht.

Das gleiche Recht steht auch dem eingetragenen Lebenspartner zu. Tritt der Ehegatte oder Lebenspartner nicht in das Mietverhältnis ein, können das im Haushalt lebende Personen – etwa Kinder – oder andere Familienmitglieder tun.

Was ist, wenn dem Vermieter die Haushaltsangehörigen als Mieter nicht genehm sind?

Der Vermieter hat ein Sonderkündigungsrecht mit der gesetzlichen Frist von drei Monaten. Dieses kann er innerhalb eines Monats ab Kenntnis des Todeseintritts ausüben, wenn in dem neuen Mieter ein wichtiger Grund zur Kündigung liegt.

„Das kann zum Beispiel sein, dass der Vermieter konkrete Zweifel an der Zahlungsfähigkeit des neuen Mieters hat“, sagt Julia Wagner vom Eigentümerverband Haus & Grund Deutschland.

Können Vermieter von den neuen Mietern eine Kautions verlangen?

Ja – und zwar selbst dann, wenn Vermieter von dem verstorbenen Mieter keine Kautions eingefordert haben. Geregelt ist das in Paragraph 563b des Bürgerlichen Gesetzbuches. Die Kautions darf dabei nicht mehr als drei Monatskaltmieten betragen. Hat der verstorbene Mieter eine Kautions gezahlt, stehen Vermieter in der Pflicht, den Erben dieses Geld auszusahlen, sofern keine offenen Forderungen vorliegen.

Und wenn die Haushaltsangehörigen nicht in das Mietverhältnis eintreten wollen?

„In dem Fall läuft das Mietverhältnis mit den Erben weiter“, erklärt Julia Wagner. Allerdings haben nicht nur Vermieter, sondern auch alle mit dem oder der Verstorbenen in einem Haushalt lebenden Personen wie auch die Erben die Möglichkeit, innerhalb eines Monats nach Kenntnis des Todesfalles das Mietverhältnis außerordentlich mit der gesetzlichen Frist von drei Monaten zu kündigen.

Was ist, wenn die verstorbene Person alleine lebte und es keine Erben gibt?

Werden keine Erben gefunden oder schlagen die Hinterbliebenen das Erbe aus, muss der Vermieter eine Nachlasspflegschaft beim Amtsgericht vor Ort beantragen.

Keinesfalls dürfen Vermieter

die Wohnung

voreilig räumen.

„Gegenüber dem eingesetzten Nachlasspfleger kann der Vermieter oder die Vermieterin dann die ordentliche Kündigung aussprechen“, sagt Julia Wagner.

Können Vermieter die Wohnung des verstorbenen Mieters betreten, wenn sich keine Erben finden?

Nein. „Allenfalls dann, wenn Gefahr im Verzug ist“, sagt Julia Wagner. Das kann etwa ein offenes Fenster sein, das nicht zuletzt aufgrund des Wetters und zum Schutz vor Einbruch geschlossen werden sollte. Auch ein Haustier, das sich noch in der Wohnung befindet und zu versorgen ist, kann ein Grund für den Vermieter sein, sich Zutritt zu verschaffen.

Allerdings sollte man zunächst immer versuchen, den zu diesem Zeitpunkt Berechtigten, wie zum Beispiel den Erben, zu erreichen. Keinesfalls dürfen Vermieter die Wohnung voreilig räumen. Sollten sich später doch noch Erben melden, kann dies Schadensersatzansprüche zur Folge haben. Hier kommt es dann meistens zu Streitigkeiten.

Was, wenn die verstorbene Person noch Mietschulden hat?

Dafür müssen die Personen aufkommen, die in das Mietverhältnis eintreten, beziehungsweise die Erben. Eventuell vorhandene Schulden des oder der Verstorbenen können beispielsweise die Nebenkosten sein.

Und wenn es in der Wohnung, die die verstorbene alleinlebende Person hinterlassen hat, wie Kraut und Rüben aussieht?

Dafür kommen ebenfalls die Erben auf. „Ansprüche des Vermieters gegenüber den Erben, etwa wegen nicht durchgeführter Schönheitsreparaturen, können auf die Höhe des Nachlasses beschränkt werden“, sagt Rolf Janßen und verweist auf ein entsprechendes Urteil des Bundesgerichtshofs (Az.: VIII ZR 68/12). Aber: Ist wegen des zunächst unbemerkten gebliebenen Todes des alleinlebenden Mieters dessen Wohnung mit Ungeziefer befallen, fehlt es nach einem Urteil des Landgerichts Berlin (Az.: 66 S 7/21) an einer Pflichtverletzung des Mieters und damit auch an einer Schadensersatzpflicht seiner Erben.

Sabine Meuter, dpa



Wegweisend bei Wissen.

**Wenn es um professionelles Wissen geht,
ist Schweitzer Fachinformationen wegweisend.**

Kunden aus Recht und Beratung sowie Unternehmen, öffentliche Verwaltungen und Bibliotheken erhalten komplette Lösungen zum Beschaffen, Verwalten und Nutzen von digitalen und gedruckten Medien.

Die Schweitzer Informationswelt bietet mit Webshop, lokalen Standorten und Fachbuchhandlungen leichten Zugang zu Wissen in allen Medienformen. Die umfangreichen Services sind individuell kombinierbar – innovative Software-Lösungen machen Wissen überall nutzbar und komfortabel verwaltbar. Unternehmen profitieren von einem vollständig in die E-Procurement-Umgebung integrierten und optimierten Beschaffungsprozess. Exzellente Beratung und regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen machen Schweitzer zum Treffpunkt für Wissen.

Die Unternehmen der Schweitzer Fachinformationen haben über 600 Beschäftigte.



stuttgart@schweitzer-online.de
www.schweitzer-online.de

schweitzer
Fachinformationen

Luther.

Einundzwanzig Standorte.

Ein Team für Unternehmenstransaktionen.



M&A Projekte brauchen einen erfahrenen Partner, der mit juristischem und wirtschaftlichem Sachverstand Unternehmenskäufe optimal begleitet. Für Ihre erfolgreiche Transaktion, national oder grenzüberschreitend, steht Ihnen bei Luther an 21 Standorten ein Team von hochspezialisierten Anwälten zur Verfügung.

Ihre Ansprechpartner in Stuttgart:

Dr. Thomas Kuhnle

T +49 711 9338 19193

thomas.kuhnle@luther-lawfirm.com

Dr. Ulrich Philippi

T +49 711 9338 19181

ulrich.philippi@luther-lawfirm.com



Bangkok, Berlin, Brüssel, Delhi-Gurugram, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M., Hamburg, Hannover, Ho-Chi-Minh-Stadt, Jakarta, Köln, Kuala Lumpur, Leipzig, London, Luxemburg, München, Shanghai, Singapur, Stuttgart, Yangon

Rechts- und Steuerberatung | www.luther-lawfirm.com

