

recht aktuell

Mandanteninformation der Rechtsanwälte

Große-Wilde & Partner GbR in Bonn

Februar 2007
Jahrgang 8, Ausgabe 1

Informationen für Mandanten

In dieser Ausgabe

- 1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Arbeitsrecht
- 2 Durchgriff bei der Erfüllungsbürgschaft
- 2 Aktuelles Mietrecht
- 3 Vermögensverschiebungen zwischen Eheleuten ohne Finanzamt
- 4 Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags
- 4 Mängel beim Erwerb von Wohnungseigentum

Herausgeber:

Große – Wilde & Partner
Rechtsanwälte GbR
Kaiserstr. 15, 53113 Bonn
Tel: 0228/ 949302-0
Fax: 0228/949302-22
e-mail: gwp@grosse-wilde.com
internet: www.grosse-wilde.com

Das AGG im Arbeitsrecht

von *Martina C. Große-Wilde*,
Fachanwältin für Miet- und Wohnungseigentumsrecht
und Fachanwältin für Familienrecht

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist zum **18. August 2006** in Kraft getreten. Es hat vor allem Folgen im Arbeitsrecht. Mittlerweile liegen erste Erfahrungen vor, die im Folgenden dargestellt werden sollen.

Das AGG soll **Benachteiligungen** aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität **verhindern** oder **beseitigen**.

Eine **Benachteiligung** liegt vor, wenn eine Person wegen eines der genannten Benachteiligungsmerkmale schlechter behandelt wird als andere Personen in vergleichbarer Situation, etwa wenn ein schwerbehinderter Mitarbeiter von einer Sonderzahlung ausgeschlossen wird. Eine **Belästigung** oder **sexuelle Belästigung** ist auch eine Benachteiligung.

Es gibt allerdings **3 Ausnahmen**, bei denen das AGG eine **Ungleichbehandlung** zulässt:

- Konkrete berufliche Anforderungen
- Die Berücksichtigung von Altersgrenzen
- Die gezielte Förderung bisher benachteiligter Gruppen.

Das Benachteiligungsverbot gilt in **allen Phasen** des Arbeitsverhältnisses, von der Stellenausschreibung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Erfasst werden **Einzelvereinbarungen** (z. B. Arbeitsverträge), **Gemeinschaftsvereinbarungen** (z. B. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) aber auch **sonstige Maßnahmen**. Insbesondere werden erfasst die Bedingungen für Einstellungen, Beschäftigung, Entlassung.

Begünstigt sind alle Arbeitnehmer, aber auch schon Bewerber und Arbeitnehmer, die ausgeschlossen sind. Begünstigt sind auch Selbstständige (freie Mitarbeiter), Geschäftsführer und Vorstände, wenn deren Einstellung oder Aufstieg betroffen ist. Das Benachteiligungsverbot **gilt** für Arbeitgeber, Vorgesetzte, Kollegen, aber auch für Dritte (z. B. Kunden, Geschäftspartner).

Anspruch gegen den Arbeitgeber

Die Benachteiligten haben einen **Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber**. Der Arbeitgeber haftet nicht nur für eigene Handlungen und Handlungen seiner Mitarbeiter, sondern auch für Handlungen seiner Geschäftspartner und Kunden. Will der Arbeitgeber eine Haftung vermeiden, muss er die nach dem Gesetz erforderlichen Maßnahmen zum Schutze vor Benachteiligungen schaffen.

Das sind zum einen **vorbeugende Maßnahmen**. Hierzu gehören

- die Schulung von Vorgesetzten und Mitarbeitern insbesondere im Rahmen der beruflichen Ausbildung und Fortbildung,
- Information der Mitarbeiter durch Aushänge, schriftliche Mitarbeiterinformationen, Erstellung eines Verhaltenskodex, Regelung in den Arbeitsverträgen,
- Überprüfung sämtlicher Personalunterlagen,
- Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle.

Der Arbeitgeber muss bei Verstößen **nachträgliche Maßnahmen** treffen. Er muss Verstöße von Beschäftigten ahnden durch Abmahnung, Umsetzung, Versetzung, Entlassung.

Fortsetzung S.2

Fortsetzung von S. 1

Er muss bei **Verstößen Dritter** wie Kunden oder Lieferanten Maßnahmen ergreifen. Hierzu gehören Hinweise, Abmahnungen, Belieferungssperre, Hausverbot bis hin zur Vertragskündigung.

Die Folgen eines Verstoßes

Maßnahmen, die benachteiligen, sind **unwirksam**. Ein Verstoß gibt dem Benachteiligten aber **keinen direkten Anspruch** auf ein Beschäftigungsverhältnis oder eine Beförderung. Er hat aber das **Recht zur Beschwerde**. Er kann außerdem die **Arbeit verweigern** und **Unterlassung** und **Beseitigung verlangen**.

Bedeutsamer ist, dass der Benachteiligte Anspruch auf **Schadensersatz** wegen finanzieller Einbußen hat. Der Anspruch ist der Höhe nach grundsätzlich nicht begrenzt. Etwas anderes gilt, wenn ein Bewerber ohne die Benachteiligung angestellt worden wäre. Dann hat er Anspruch auf Gehalt für 2 Wochen bis zu 6 Monaten, der Umfang des Anspruches ist in der Praxis noch nicht geklärt. Bei einer nicht erfolgten Beförderung ist der maßgebliche Zeitraum die Kündigungsfrist für eine Änderungskündigung. Der **Benachteiligte** muss zwar den Sachverhalt beweisen, Indizien können aber ausreichen. **Der Arbeitgeber muss sich entlasten** und beweisen, dass er den Verstoß nicht zu vertreten hat und seinen Pflichten nachgekommen ist.

Der Benachteiligte hat außerdem einen Anspruch auf **Entschädigung wegen nicht finanzieller Einbußen**, ähnlich dem Schmerzensgeld. **Ein Verschulden** des Arbeitgebers ist **nicht erforderlich**. Ausreichend ist, dass ein nicht ordnungsgemäßes Verhalten des Arbeitgebers dazu geführt hat. Eine Höchstgrenze für die Entschädigung ist nicht vorgesehen. Die Entschädigung muss aber eine wirklich abschreckende Wirkung haben und in angemessenem Verhältnis zu dem Schaden stehen.

Die Entschädigung ist ausnahmsweise auf 3 Gehälter beschränkt, wenn auch bei korrekter Auswahl der Bewerber nicht genommen worden wäre oder nicht befördert worden wäre.

Ansprüche auf **Schadensersatz** und **Entschädigung** müssen innerhalb von **2 Monaten schriftlich** geltend gemacht werden, es sei denn im Tarifvertrag ist etwas anderes geregelt. Eine Klage auf Entschädigung muss **innerhalb von 3**

Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung erhoben werden.

Unser Tipp:

- Durch die Schulung von Mitarbeitern im Unternehmen kann sich der Arbeitgeber eine bessere Ausgangsbasis verschaffen.
- Die Haftung für erstmalige Verstöße durch Mitarbeiter kann hierdurch ausgeschlossen werden.
- Qualifizierte Schulungen bieten wir Ihnen an.

Direkter Durchgriff bei vertraglicher Erfüllungsbürgschaft möglich

*von Franz M. Große-Wilde,
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht und
Fachanwalt für Erbrecht*

Der Bauunternehmer, dem eine vertragliche Erfüllungsbürgschaft einer Bank vorliegt, kann sich bei einer Insolvenz des Auftraggebers direkt an die Bank halten und muss nicht erst den Insolvenzverwalter verklagen. Dies hat der Bundesgerichtshof (BGH) kürzlich entschieden. Dies verkürzt den Weg und reduziert die Kosten für den Unternehmer.

Bekanntlich ist der Unternehmer beim Werk-/Bauvertrag verpflichtet, zunächst vorzuleisten, bevor er sein Geld bekommt. Er muss also zunächst Baustoffe erwerben, Maschinen vorhalten und seine Mitarbeiter einsetzen. Seinen Werklohn kann er erst nach der Abnahme verlangen. Um sein Vorleistungsrisiko zu senken und die Kapitaldecke zu schonen, werden oft Abschlagszahlungen vereinbart, die aber die Spitze der Leistungen nicht auffangen können. Fällt sein Auftraggeber während der Ausführung der Arbeiten oder kurz danach in Insolvenz, kann der Unternehmer mit seinen Restforderungen leer ausgehen. Bei größeren Bauvorhaben vereinbaren die Vertragsparteien deshalb nicht selten für diesen Fall die Stellung einer Zahlungsbürgschaft, um das Ausfallrisiko zu senken.

Im konkreten Fall vereinbarten der Bauherr und der Unternehmer, dass der Bauherr dem Unternehmer eine Bankbürgschaft über 300.000 € für die von ihm zu leistenden Zahlungen zur Verfügung stellt. Die Einzelheiten wurden schriftlich festgehalten.

In der Folgezeit wurde das Bauvorhaben abgewickelt, der Bauvertrag vom Bauherrn aber vorzeitig gekündigt. Der Unternehmer rechnete daraufhin seine Leistungen unter Einbeziehung der bereits erhaltenen Abschlagszahlungen ab, so dass noch ein Schlussrechnungsbetrag von rund 550.000 € verblieb. Als der Bauherr später insolvent wurde, verlangte der Unternehmer von der Bank, die die Bürgschaft gestellt hatte, die Zahlung von 300.000,00 €. Die Bank wandte demgegenüber ein, dass sie entsprechend § 648a BGB die Zahlung verweigern könne, weil die Forderung vom Bauherrn weder anerkannt worden noch dass dieser zur Zahlung verurteilt war.

Wie auch die vorhergehenden Gerichte wies der Bundesgerichtshof diesen Einwand zurück, weil § 648a BGB auf **vertraglich vereinbarte** Sicherungsleistungen keine Anwendung finden würde.

Die Sondervorschriften des § 648a BGB würden nur für solche Sicherungsmaßnahmen gelten, die auf ein **nach Abschluss** des Vertrages geäußertes Sicherheitsverlangen des Unternehmers zurückgeführt werden, nicht aber für bereits vor Vertragsschluss oder mit Vertragsschluss vereinbarte Sicherheiten. Insoweit würde auch die Vorschrift des § 648a, Abs. II BGB keine Rolle spielen, nach der zunächst der Bauherr in Anspruch genommen werden müsste.

Unser Tipp:

- Die bisherigen Versuche des Gesetzgebers, die Risiken für Bauunternehmer zu reduzieren, haben sich in der Praxis kaum bewährt. Sie müssen sich also selbst um Sicherungen kümmern.
- Die Vereinbarung von Sicherheiten muss für Bauunternehmer noch stärker zur Regel werden. Wie dies geht, erfahren Sie von uns.

Aktuelles Mietrecht

*von Martina C. Große-Wilde,
Fachanwältin für Miet- und Wohnungseigentumsrecht
und Fachanwältin für Familienrecht*

Fotokopien von Rechnungen

Mit Urteil vom 08. März 2006 hat der BGH entschieden, dass der Mieter von preisfreiem Wohnraum grundsätzlich keinen Anspruch gegen den Vermieter auf Überlassung von Fotokopien der Abrechnungsbelege zur Betriebskostenabrechnung hat.

Der Mieter ist zur Bezahlung einer Betriebskostenabrechnung nur verpflichtet, wenn der Vermieter ihm eine Überprüfung der Abrechnung ermöglicht hat. Der Mieter kann hierzu in den Räumen des Vermieters Einsicht in die Abrechnungsbelege nehmen. Häufig kann er die anstehenden Fragen allein durch Einsichtnahme nicht klären. Es gibt auch die Möglichkeit, dass der Vermieter dem Mieter Kopien der Abrechnungsbelege überlässt und der Mieter diese bezahlt. Die Anfertigung von Kopien kann in einer größeren Anlage aber zu einem erheblichen Arbeitsaufwand für den Vermieter führen.

Der BGH hat jetzt entschieden, dass der Mieter von preisfreiem Wohnraum grundsätzlich keinen Anspruch auf Überlassung von Fotokopien der Rechnungsbelege hat, anders als bei preisgebundenem Wohnraum. Ein Anspruch kommt nur ausnahmsweise in Betracht, wenn dem Mieter die Einsichtnahme in den Räumen des Vermieters nicht zumutbar ist. Das kann der Fall sein, wenn die Hausverwaltung nicht im gleichen Ort ist.

Kaution

Mit Urteil vom 18. Januar 2006 hat der BGH entschieden, dass der Vermieter nach Mietende einen angemessenen Teil der Kaution einbehalten kann, wenn noch Betriebskostennachforderungen zu erwarten sind.

Die Mietkaution sichert den Anspruch des Vermieters aus dem Mietvertrag. Nach Beendigung des Mietverhältnisses hat der Vermieter eine gewisse Frist, innerhalb derer er sich entscheiden kann, ob und wie er die Kaution zum Ausgleich seiner Ansprüche z. B. wegen nicht durchgeführter Schönheitsreparaturen oder Beschädigungen verwenden will. Vor Ablauf dieser Frist kann der Mieter die Kaution nicht zurückverlangen. Häufig wird die Frist mit 6 Monaten angesetzt.

Der BGH hat jetzt klargestellt, dass der Vermieter bei noch ausstehender Betriebskostenabrechnung einen angemessenen Teil der Kaution bis zum Ablauf der Abrechnungsfrist einbehalten kann, wenn eine Nachforderung zu erwarten ist.

Unpünktliche Mietzahlung

Der BGH hat durch Urteil vom 11. Januar 2006 die Kündigung des Vermieters wegen unpünktlicher Mietzahlung erleichtert.

Der Vermieter kann das Mietverhältnis fristlos kündigen bei fortdauernder unpünktlicher Mietzahlung. Bisher forderte die Rechtsprechung vor Ausspruch der Kündigung eine dreimalige verspätete Zahlung nach Abmahnung innerhalb eines Jahres. Verspätete Zahlungen vor Abmahnung wurden nicht berücksichtigt.

Die Abmahnung soll dem Mieter die Gelegenheit geben, sein Verhalten zu ändern.

Der BGH hat nun entschieden, dass eine Kündigung schon dann möglich sein kann, wenn ein Mieter nach einer Abmahnung wegen verspäteter Mietzahlung erneut in Rückstand gerät. Die fortdauernde unpünktliche Zahlung muss nicht nur in der Zeit nach der Abmahnung geschehen sein. Es kann ausreichen, wenn der Mieter schon einige Zeit vorher unpünktlich gezahlt hat, abgemahnt wurde, dann zunächst pünktlich zahlt und dann wieder unpünktlich zahlt, abgemahnt wird und trotzdem wieder unpünktlich zahlt.

Unser Tipp:

- Überprüfen Sie bestehende Verträge auf ihre Wirksamkeit.
- Gestalten Sie neue Mietverträge sorgfältig.

Vermögensverschiebungen zwischen Eheleuten ohne Finanzamt

von Franz M. Große-Wilde,
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht und
Fachanwalt für Erbrecht

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat im Januar 2007 das Erbschaftsteuerrecht in seiner derzeitigen Ausgestaltung für verfassungswidrig erklärt. Der Gesetzgeber wurde beauftragt, bis zum 31.12.2008 eine Neuregelung zu schaffen. Das Bundesfinanzministerium hat bereits angekündigt, die vom Verfassungsgericht gesetzte Frist nicht ausnutzen zu wollen, sondern möglichst frühzeitig eine neue Regelung zu finden.

Wie diese Neuregelung aussehen könnte, ist noch weitgehend offen. Klar ist, dass die frühere niedrige Bewertung von Immobilien und Unternehmen nicht aufrechterhalten bleibt. Es muss also in derartigen Fällen mit einer Erhöhung der Erbschaftsteuer gerechnet werden. Ob dies mit einer Anpassung von Freibeträ-

gen, insbesondere der nahen Verwandten, ausgeglichen werden wird, dürfte angesichts der leeren Kassen der Länder eher unwahrscheinlich sein.

Insbesondere Eheleute sollten hier rechtzeitig ihre Situation überprüfen. Selbständige haben Immobilien immer gerne zur Alterssicherung eingesetzt, so dass ein Mehrfamilienhaus neben dem Eigenheim keine Seltenheit ist. Werden in Zukunft Grundstücke und Häuser mit dem vollen Wert angerechnet, so ist der Freibetrag für den Ehegatten mit 307.000 € nicht viel. Gerade in den Stadtzentren sind sehr viel höhere Werte möglich. Stirbt einer der Ehegatten in einer solchen Situation und gehört ihm der Grundbesitz, so muss der Überlebende damit rechnen, dass er den Grundbesitz nicht halten kann, wenn er Erbschaftsteuer bezahlen muss. Das ist oft nicht einkalkuliert.

Unter Eheleuten gibt es aber verschiedene Möglichkeiten, durch rechtzeitige Gestaltung die Zahlung von Steuern zu verringern oder ganz zu vermeiden.

Eine dieser Möglichkeiten ist die in Fachkreisen so genannte **Güterstands-Schaukel**. Der gesetzliche Güterstand von Eheleuten ist - wenn kein Ehevertrag geschlossen wurde - der Güterstand der Zugewinngemeinschaft. Folge dieses Güterstandes ist, dass derjenige Ehegatte, der während der Dauer der Ehe einen höheren Zugewinn bei seinem Vermögen erzielt hat, beim Ende der Ehe diesen Zugewinn ausgleichen muss. Dies ist typischerweise dann der Fall, wenn die Ehe geschieden wird. Diese Ausgleichsforderung unterliegt nicht der Schenkungsteuer.

Natürlich muss man sich nicht scheiden lassen, nur um eine Ausgleichsforderung entstehen zu lassen. Der Güterstand kann auch durch notarielle Vereinbarung beendet werden. Folge ist, dass dann eine Ausgleichsforderung entstehen kann. Der Nachteil der Beendigung des Güterstandes der Zugewinngemeinschaft ist aber, dass der neue Güterstand dann die Gütertrennung ist. Diese Lösung ist für den späteren Fall des Todes eines der Ehegatten ungünstig, weil in diesem Falle erbschaftsteuerliche Vorteile nicht ausgeschöpft werden können.

Deshalb muss durch einen weiteren Vertrag die Gütertrennung wieder in die Zugewinngemeinschaft geändert werden,

Fortsetzung S.4

Fortsetzung von S. 3

um die Ausgangssituation wiederherzustellen.

Weil dieses Vorgehen zivilrechtlich zulässig ist, hat auch der Bundesfinanzhof (BFH) an einem solchen Vorgehen keine Kritik geäußert. In einer Entscheidung aus dem Jahre 2005 hat der BFH dies sogar für den Fall akzeptiert, dass die Beendigung der Zugewinnngemeinschaft und deren anschließende Wiederbegründung in einem Vertrag vereinbart wurden, wobei der Zeitraum der Gütertrennung praktisch nur eine logische Sekunde währte.

Wesentlich ist allerdings, dass der Güterstand auch tatsächlich beendet wird, weil ansonsten keine Forderung entstehen kann. In einer weiteren Entscheidung des Jahres 2006 hat der BFH die Steuerfreiheit abgelehnt, weil in dem entschiedenen Fall nur eine Ausgleichsforderung begründet wurde, ohne den Güterstand zu beenden.

Unser Tipp:

- Ob Ihre Situation für eine solche Lösung passt, kann nur im Einzelfall geklärt werden. Die Güterstandschaukel ist bei großen Vermögensdifferenzen interessant. Es gibt aber auch andere Möglichkeiten.
- Lassen Sie sich rechtzeitig qualifiziert beraten. Das komplizierte Zusammenspiel zwischen zivilrechtlicher und steuerrechtlicher, aber letztlich auch wirtschaftlicher Wirkung, setzt Kenntnisse in allen Bereichen voraus.

Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages

von *Martina C. Große-Wilde*,
Fachwältin für Miet- und Wohnungseigentumsrecht
und Fachwältin für Familienrecht

Nicht selten erhöht der Arbeitgeber bei Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages das Gehalt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat jetzt durch Urteil vom 26. Juli 2006 entschieden, dass dieses ein Neuabschluss ist mit der Folge, dass ein unbefristeter Vertrag besteht.

Ein ohne Grund befristeter Arbeitsvertrag darf unter bestimmten Voraussetzungen verlängert werden. Es darf vorher noch kein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber bestanden haben. Der Vertrag darf höchstens 2 Jahre laufen. Ein

Vertrag mit geringerer Laufzeit als 2 Jahre darf 3 Mal verlängert werden bis zu einer Gesamtdauer von 2 Jahren.

Der Neuabschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrages ist dagegen nicht möglich. Geschieht dieses trotzdem, dann entsteht ein unbefristeter Vertrag mit allen seinen Vorteilen für den Arbeitnehmer.

Eine Verlängerung liegt nur vor, wenn das Ende des Vertrages hinausgeschoben wird und die Arbeitsbedingungen im Übrigen unverändert bleiben. Wird z. B. gleichzeitig das Gehalt erhöht, dann handelt es sich um einen Neuabschluss. Etwas anderes soll gelten, wenn die Änderung nicht im Zusammenhang mit der Vertragsverlängerung, sondern davor oder danach erfolgt ist. Dann soll es sich nur um eine Vertragsänderung handeln, die befristungsrechtlich nicht von Bedeutung ist.

Unser Tipp:

- Gestalten Sie Änderungen von Arbeitsverträgen sorgfältig!
- Eine Gehaltserhöhung kann auch einen Monat früher oder später gewährt werden.

Vorgehen bei Mängeln im Wohnungseigentum

von *Franz M. Große-Wilde*,
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht und
Fachanwalt für Erbrecht

Wird eine Eigentumswohnung, die noch gebaut werden soll, erworben, so sind die Gewährleistungsrechte für den Erwerber nicht einfach zu handhaben. Entsteht beim Bau eines Einfamilienhauses ein Mangel, so sind die verschiedenen Möglichkeiten, die dem Bauherrn zur Verfügung stehen, gesetzlich klar geregelt. Weil bei einer Eigentumswohnungsanlage aber viele Beteiligte vorhanden sind, müssen deren Rechtspositionen jeweils beachtet werden.

Grundsätzlich ist es auch hier so, dass jeweils der einzelne Erwerber sämtliche Rechte hat, die die Gesetze dem Erwerber eines Einfamilienhauses zugestehen, allerdings begrenzt auf seinen Anteil und seine Wohnung. Dennoch sagt die Rechtsprechung, dass er nicht alle Rechte ohne Weiteres ausüben darf. Dies hängt damit zusammen, dass bei einer Eigentumswohnungsanlage ein großer Teil der Bau-

substanz Gemeinschaftseigentum ist, so dass der einzelne Eigentümer nicht ohne Weiteres darüber verfügen darf. Hierauf hat der Bundesgerichtshof (BGH) in einem Urteil vom 23. Februar 2006 (AZ: VII ZR 84/05) noch einmal deutlich hingewiesen.

Die **Minderung des Kaufpreises** oder die Durchsetzung des kleinen Schadensersatzanspruchs (und damit letztlich das Bestehenlassen der Mängel) setzt voraus, dass die Wohnungseigentümergeinschaft dem insgesamt zugestimmt hat.

Anders ist dies bei der **Nacherfüllung** (früher: Nachbesserung). Hier besteht für die anderen Miteigentümer kein Risiko. Wenn einer der Miteigentümer Nacherfüllung (auch etwa von Gemeinschaftseigentum) verlangt, so ist dies für die anderen eher ein Vorteil.

Gleiches gilt auch dann, wenn der einzelne Wohnungseigentümer den so genannten **großen Schadensersatz** verlangt oder vom Vertrag **zurücktreten** will. In diesen Fällen gibt der Eigentümer die von ihm erworbene Wohnung an den Verkäufer zurück und erhält im Gegenzug den von ihm geleisteten Kaufpreis. Unter Umständen hat er auch noch darüber hinausgehende Schadensersatzansprüche. In der Praxis ist dieses Vorgehen zwar eher selten. In vielen Bauverträgen ist diese Möglichkeit auch eingegrenzt oder ausgeschlossen. Sie ist aber grundsätzlich möglich.

Unser Tipp:

- Der Erwerber von Wohnungseigentum muss bei Mängeln die notwendigen Fristen zur Vorbereitung seiner Ansprüche setzen.
- Auf die Mitwirkung der anderen Miteigentümer ist er bei Nacherfüllung oder Rücktritt, anders als bei der Minderung, nicht angewiesen,
- Die Durchsetzung von Gewährleistungsansprüchen beim Erwerb von Wohnungseigentum sollten Sie dem Fachmann, am Besten uns, überlassen.

Für weitergehende Fragen und Anregungen stehen die Autoren gerne zur Verfügung.

recht aktuell erscheint 3 mal jährlich im Februar, Mai und November. Die nächste Ausgabe wird am 15. Mai 2007 erscheinen.