

recht aktuell

Mandanteninformation der Rechtsanwälte

Große-Wilde & Partner GbR in Bonn

August 2008
Jahrgang 9, Ausgabe 2

Informationen für Mandanten

In dieser Ausgabe

- 1 Handelsregister machen Ernst mit Offenlegung
- 2 Keine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld
- 2 Haftungserweiterung beim Bauvertrag
- 3 Das zahnlose Wettbewerbsverbot
- 3 Keine Mietvertragsänderung durch Nichtabrechnung
- 4 Wohnbedarf von Gesellschaften
- 4 Bestätigung des Behindertentestaments

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

Handelsregister machen Ernst mit Offenlegung

von RA Franz M. Große-Wilde

Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht und
Fachanwalt für Erbrecht

Seit Jahresbeginn überzieht das Bundesamt für Justiz in Bonn (BfJ) säumige Unternehmen mit Ordnungsgeldverfahren, wenn die Jahresabschlüsse nicht rechtzeitig beim Handelsregister eingereicht werden.

Hintergrund ist, dass seit dem 01. Januar 2007 die Handelsregister auf elektronischen Betrieb umgestellt worden sind. (Siehe **recht aktuell 2/2006**) Wenn auch die Bundesländer hierfür Übergangsfristen bis 2009 in Anspruch nehmen konnten, haben von dieser Möglichkeit nur 4 Länder Gebrauch gemacht. Aber auch für Niedersachsen, den letzten Nachzügler, ist die Übergangsregelung zum 31. Dezember 2007 abgelaufen.

Hiermit in Verbindung steht die Verpflichtung über die Offenlegung von Geschäftszahlen, die für alle Geschäftsjahre gilt, die nach dem 31. Dezember 2005 beginnen, also in der Regel ab dem Geschäftsjahr 2006. Betroffen von dieser Verpflichtung sind grundsätzlich alle Kapitalgesellschaften, insbesondere also die AG, die GmbH und die GmbH & Co. KG. Eine Ausnahme besteht bei der GmbH & Co. KG, wenn neben der GmbH auch eine natürliche Person als Komplementär beteiligt ist.

Für börsennotierte Unternehmen endete die Einreichungsfrist für den Jahresabschluss 2006 am 30. 4. 2007, für alle **nicht börsennotierten** Unternehmen am **31. 12. 2007**. Da durch die flächendeckende Einführung der elektronischen Handelsregister nunmehr auch erstmalig eine einfache Prüfmöglichkeit für das Registergericht besteht, werden seit Anfang 2008 Verstöße gegen die Verpflichtungen durch das BfJ konsequent verfolgt.

tungen durch das BfJ konsequent verfolgt.

Hierbei ist erstaunlich, dass nach Angaben des Bundesamtes von den nicht börsennotierten Unternehmen fast die Hälfte (ca. 500.000) ihren Veröffentlichungspflichten nicht nachgekommen sind. Folge war, dass die Unternehmen vom BfJ mit Ordnungsgeldverfahren überzogen wurden.

Dass die Offenlegungspflicht von den Unternehmen nicht erwünscht ist, machen diese Zahlen mehr als deutlich. Die in der Vergangenheit bestehende Möglichkeit, sich einfach still zu verhalten, ist heute praktisch weggefallen.

Beim Ordnungsgeldverfahren ist als Besonderheit zu beachten, dass Ordnungsgelder, die einmal verwirkt sind, auch dann nicht mehr wegfallen, wenn ein Unternehmen der Verpflichtung zur Offenlegung später nachgekommen ist. Wird das Ordnungsgeld bezahlt, ohne der Veröffentlichungspflicht nachzukommen, erfolgt eine erneute Androhung mit dann erhöhtem Ordnungsgeld.

Einen kleinen Trost gibt es in diesem Zusammenhang: Das Bundesamt der Justiz muss grundsätzlich **eine 6-Wochen-Frist** gewähren, bevor ein Ordnungsgeld festgesetzt werden kann. Eine Verlängerung dieser Frist ist nicht vorgesehen. Zu beachten ist hierbei, dass die jeweiligen Dokumente **in elektronischer Form** beim Handelsregister eingereicht werden müssen.

Schwierig wird es, wenn die Offenlegungspflicht nicht ohne Weiteres sofort erfüllt werden kann, etwa bei technischen Problemen oder einer Insolvenz. Beides ist für sich allein kein Grund für eine Ausnahme.

Wer als Unternehmer eine Androhung von Ordnungsgeld erhalten hat und die Verpflichtung innerhalb der Frist nicht erfüllen kann, sollte sofort anwaltliche

Fortsetzung S.2

Fortsetzung von S. 1

Hilfe in Anspruch nehmen. Denn das Verfahren ist kompliziert und tückisch. Bei Nichtbeachtung der Fristen können zudem wesentliche Einwände abgeschnitten werden.

Unser Rat:

Nehmen Sie die Offenlegungspflicht ernst, wenn Sie Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft sind. Ihr Steuerberater kann bei Erstellung des Jahresabschlusses jeweils eine für die Offenlegung abgekürzte Version der Bilanz erstellen und diese in elektronischer Form beim Register einreichen. Die Kosten hierfür sind gering.

Keine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld

von RAin Martina C. Große-Wilde

Fachanwältin für Miet- und Wohnungseigentumsrecht und Fachanwältin für Familienrecht

Eine Sperrzeit wegen Aufgabe des Arbeitsplatzes durch Abschluss eines Aufhebungsvertrages entfällt, wenn dem Mitarbeiter ansonsten aus betrieblichen Gründen gekündigt worden wäre. Für Unternehmen und Betroffene erleichtert dies Vereinbarungen in hohem Maße.

Das Bundessozialgericht (BSG) hatte durch Urteil vom 12. Juli 2006 für Streitfälle ab 01. Januar 2004 eine derartige Verfahrensweise bereits angedacht. Mittlerweile hat sogar die Bundesagentur für Arbeit (BfA) ihre Durchführungsanweisungen geändert.

Gemäß § 144 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III tritt bei der Zahlung von Arbeitslosengeld eine Sperrzeit wegen Arbeitsplatzaufgabe ein, wenn der Arbeitslose das Arbeitsverhältnis gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat, ohne einen wichtigen Grund hierfür zu haben. Bisher wurden Aufhebungsverträge von der BfA intensiv geprüft und regelmäßig eine Sperrzeit wegen Mitschuld an der Arbeitslosigkeit verhängt. Zwar wurden die Sperrzeiten häufig vor dem BSG wieder aufgehoben. Bis dahin war aber immer ein langer und häufig ungewisser Weg.

Nach der neuen Regelung liegt u. a. ein wichtiger Grund für die Lösung des Arbeitsverhältnisses vor, wenn

- eine Kündigung gewiss ist,

- die Kündigung auf betriebliche Gründe gestützt wird,

- die Kündigung des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis spätestens zum Aufhebungszeitpunkt beendet und die Kündigungsfrist eingehalten hätte **und**

- eine Abfindung von 0,5 Monatsgehälter (mindestens 0,25) je Beschäftigungsjahr gezahlt wird.

Hält sich der Aufhebungsvertrag an diese Voraussetzungen, dann wird nicht mehr überprüft, ob diese Kündigung des Arbeitgebers rechtmäßig gewesen wäre. Liegt die Abfindung unter 0,25 Monatsgehältern oder über 0,5 Monatsgehältern pro Jahr, wird zusätzlich geprüft, ob die Kündigung sozial gerechtfertigt wäre.

Hierdurch wird es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wieder interessant, Aufhebungsverträge zu schließen.

Unser Rat:

- Wenn Sie einen Aufhebungsvertrag schließen wollen, lassen Sie sich fachlich beraten.
- Fehler eines Aufhebungsvertrags können im Einzelfall sogar Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers auslösen.

Die unerkannte Erweiterung der Haftung beim Bauvertrag

von RA Franz M. Große-Wilde

Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht und Fachanwalt für Erbrecht

In einer Entscheidung vom 08. November 2007 hat der Bundesgerichtshof (BGH) zum **Begriff des Mangels** bei einem Bauwerk grundlegend Stellung genommen und die Verpflichtungen des Bauunternehmers deutlich **erweitert**.

Folgender Fall lag dem zugrunde:

Der Besteller bewohnte ein nicht ans öffentliche Stromnetz angeschlossenes Forsthaus. Um Elektrizität zu bekommen, bestellte er bei einem Drittunternehmen ein Mini-Blockheizkraftwerk, mit dem die gesamte Stromversorgung und der Wärme- und Warmwasserbedarf des Hauses gedeckt werden sollte. Der Unternehmer, ein Heizungsbauer, wurde damit beauftragt, eine Heizungsanlage in das Haus einzubauen, die dann an dieses

Blockheizkraftwerk angeschlossen werden sollte.

Nachdem die Gesamtanlage fertig gestellt war, stellte sich heraus, dass die Heizungsanlage nicht genügend Wärme produzierte. Dies hing damit zusammen, dass das Blockheizkraftwerk den bei Herstellung größerer Wärmemengen anfallenden Strom nicht abführen konnte. Im übrigen waren die Leistungen des Unternehmers nicht zu beanstanden. Im Prozess hat sich der Auftraggeber gegen die Werklohnforderung mit dem Argument zur Wehr gesetzt, dass er nicht darüber aufgeklärt worden sei, dass die gesamte Anlage eine entsprechend hohe Stromabnahme notwendig machen würde. Der Unternehmer wies darauf hin, dass er nur mit der Herstellung der Heizungsanlage mit Ausnahme des Blockheizkraftwerkes beauftragt worden sei.

Grundlage für die Beurteilung der Frage, ob der Werklohnanspruch gerechtfertigt ist, ist die Frage, ob das Werk mangelhaft ist. Nach der gesetzlichen Vorschrift des § 633 BGB ist ein Werk mangelhaft, wenn es nicht die **vereinbarte Beschaffenheit** hat. Zur vereinbarten Beschaffenheit gehört im Sinne dieser Rechtsprechung auch die **nach dem Vertrag vorausgesetzte Funktion** eines Werkes. Funktioniert also das Ganze nicht, dann liegt ein Mangel vor.

Probleme ergeben sich für den Bauunternehmer also immer dann, wenn er auf bestimmte Vorgaben des Bauherrn angewiesen ist, die von ihm selbst nicht ausreichend beeinflusst werden können.

Der BGH gibt dem Unternehmer immerhin eine Möglichkeit, dieser Falle zu entgehen. Er kann nämlich durch Überprüfung dieser Vorleistungen und entsprechende Hinweise – die natürlich im Vorfeld bereits angestellt werden müssten – der Verantwortlichkeit entgehen. Insofern verweist das Gericht auf seine auch schon früher in gleicher Form geäußerte Rechtsauffassung, dass bei verbindlichen Vorgaben und Vorleistungen des Auftraggebers sich die Eigenverantwortung des Bauunternehmers auf sein eigenes Werk beschränkt. Allerdings muss der Unternehmer seine **Prüfungs- und Hinweispflichten** erfüllt haben.

Wesentlich für den Unternehmer ist hierbei, dass er für die Erfüllung dieser Prüf- und Hinweispflichten grundsätzlich die **Beweislast** hat, so dass schon alleine aus diesem Gesichtspunkt heraus der Selbstschutz dazu zwingt, etwaige Hin-

weise und Bedenken **grundsätzlich schriftlich** vorzunehmen, um nicht im Nachhinein der Dumme zu sein.

Diese Verpflichtung wird auch beispielhaft in § 4 Nr. 3 VOB/B (Bedenkenanmeldung) geregelt. Wie weit diese Hinweis- und Prüfungspflichten gehen, hängt zum einen von dem vom Unternehmer zu erwartenden Fachwissen ab, darüber hinaus aber auch von den sonstigen Umständen. Im vom Gericht entschiedenen Fall führte die Tatsache, dass der Unternehmer ein Fachunternehmen des Sanitär- und Heizungsbaus war, dazu, dass hier hohe Ansprüche an die Prüf- und Hinweispflichten zu stellen waren.

Unser Rat:

- Jedem Bauunternehmer ist zu empfehlen, bereits **bei Auftragsübernahme** die Anforderungen des Auftrages auch im Hinblick auf seine Funktion genauestens zu prüfen. Hierbei kommt der **Ausschreibung** eine besonders hohe Bedeutung zu.
- Spätestens **nach Auftragserteilung** sollte ein **schriftlicher** Hinweis darauf erfolgen, dass bestimmte Vorleistungen notwendig sind, um die Leistungen fachgerecht zu erfüllen.

Das zahnlose Wettbewerbsverbot

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

Eine bisher übliche Vertragsstrafenklausel wurde vom Bundesarbeitsgericht (BAG) durch Urteil vom 14. August 2007 für unwirksam erklärt. Für viele Arbeitgeber stellt sich damit die Frage, ob die übliche Vertragsstrafenklausel noch wirksam ist.

Es spricht viel dafür, dass seit dieser Entscheidung eine große Zahl von Unternehmen nicht mehr ausreichend gegen eine Wettbewerbstätigkeit ihrer Mitarbeiter geschützt ist.

In dem zu entscheidenden Fall enthielt der Arbeitsvertrag eine Klausel, die bei einem Verstoß gegen ein Wettbewerbsverbot eine Vertragsstrafe vorsah. Dabei wurde zwischen Einzel- und Dauerverstößen unterschieden.

Für jeden Einzelverstoß war eine Vertragsstrafe von 2 durchschnittlichen Brutto-Monatseinkommen vorgesehen. Bei einem Dauerverstoß sollte die Vertrags-

strafe für jeden angebrochenen Monat anfallen. Diese Regelung ist nach Ansicht des BAG wegen ihrer Unklarheit unwirksam.

Grundsätzlich gilt, dass Vertragsstrafen den Mitarbeiter nicht unangemessen benachteiligen dürfen. Andernfalls sind sie unwirksam. Eine unangemessene Benachteiligung liegt unter anderem vor, wenn eine Regelung nicht klar und verständlich ist.

Rechte und Pflichten müssen so klar und präzise wie möglich beschrieben werden. Es dürfen keine vermeidbaren Unklarheiten und Spielräume enthalten sein. Die auslösende Pflichtverletzung muss so klar bestimmt sein, dass der Versprechende sein Verhalten darauf einstellen kann.

Ebenso muss die zu leistende Strafe ihrer Höhe nach klar bestimmt sein. Aus der hier zur Entscheidung anstehenden Regelung war nicht zu ersehen, wann eine dauerhafte Verletzung und wann ein einmaliger Verstoß vorliegt.

Hier ist bereits unklar, ob es sich bei einer Tätigkeit für ein Konkurrenzunternehmen um mehrere Einzelverstöße oder einen Dauerverstoß handelt. Je nachdem hat der Verstoß unterschiedliche Folgen. Die Regelung enthält auch keine Einschränkung dahin, dass die Vertragsstrafe höchstens einmal im Monat anfallen kann. Die gleiche Problematik tritt im Falle einer verbotenen Beteiligung an einem Konkurrenzunternehmen auf.

Vertragsstrafenregelungen können nach der Rechtsprechung auch nicht ergänzend ausgelegt werden. Vielmehr führt jede Unklarheit dazu, dass die Klausel insgesamt unwirksam ist.

Dennoch bleibt das grundsätzliche Wettbewerbsverbot bestehen. Der typische Fall ist der, dass der Mitarbeiter in der Kündigungsfrist freigestellt wird und schon während dieser Zeit für ein Konkurrenzunternehmen tätig wird. Klar ist, dass dies unzulässig ist. Aber eine Schadensermittlung ist schwierig. Das hat zur Folge, dass ein Verstoß zwar vorliegt. Der Arbeitgeber muss aber einen dadurch verursachten Schaden nachweisen. Dieser Nachweis ist oft nur schwer zu führen.

Unser Rat:

- Ändern Sie Ihre Vertragsmuster ab.
- Passen Sie bestehende Arbeitsverträge im Wege der Vereinbarung mit Ihren Mitarbeitern rechtzeitig an.

Keine Mietvertragsänderung durch Nichtabrechnung

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

Nicht selten rechnen Vermieter jahrelang die Nebenkosten eines Mietobjektes nicht ab. Tritt durch diese Untätigkeit des Vermieters eine Vertragsänderung ein?

Mit Urteil vom 13. Februar 2008 hat der BGH das verneint. In dem zu entscheidenden Falle war in dem im Jahre 1982 geschlossenen Wohnungsmietvertrag für die Nebenkosten eine Vorauspauschale von 40 DM vereinbart worden. Darüber sollte jährlich abgerechnet werden. Der Vermieter und sein Rechtsnachfolger rechneten die ersten 20 Jahre des Mietverhältnisses Betriebskosten nicht ab.

Erstmals in 2003 forderte der Vermieter 1.000 € Nachzahlung. Der Mieter vertrat die Auffassung, die Regelung über die Vorauszahlung sei durch die jahrelange Nichtabrechnung in eine feste Pauschale abgeändert worden. Eine Abrechnung sei nicht mehr möglich.

Eine Vertragsänderung erfordert zunächst, dass der Vermieter einen Änderungswillen erkennen lässt. Alleine in der Untätigkeit zeigt sich ein derartiger Wille nicht. Bei Untätigkeit müssen noch besondere Umstände hinzukommen. Auch die Voraussetzungen einer Verwirkung liegen nicht vor. Ein Recht ist verwirkt, wenn der Vermieter es längere Zeit nicht geltend gemacht hat. Außerdem muss der Mieter sich darauf eingerichtet haben. Ferner muss der Mieter auch darauf vertrauen dürfen, dass der Vermieter sein Recht in Zukunft nicht mehr geltend macht. Neben dem Zeitablauf muss also ein Vertrauenstatbestand vorliegen. Alleine die längere Nichtabrechnung reicht nicht. Es müssen zum Beispiel Hinweise im Schriftverkehr erfolgen.

Unser Rat:

Erteilt der Vermieter keine Abrechnung, dann kann es für den Mieter bei einem laufenden Mietverhältnis sinnvoll sein, die weiteren Vorauszahlungsbeträge einzubehalten. Ist das Mietverhältnis beendet, dann kann es für den Mieter sinnvoll sein, die bezahlten Vorschüsse zurück zu verlangen.

Wohnbedarf von Gesellschaften

von RAin Martina C. Große-Wilde

Fachanwältin für Miet- und Wohnungseigentumsrecht und Fachanwältin für Familienrecht

Aus steuerlichen Gründen wurden in der Vergangenheit oft private Immobilien in gewerbliche Gesellschaften, etwa eine GmbH & Co KG eingebracht. Soll nun eine vermietete Wohnung von einem der Mitgesellschafter bezogen werden, stellt sich die Frage, ob eine Gesellschaft überhaupt Wohnbedarf geltend machen kann.

Diese Streitfrage hat der Bundesgerichtshof (BGH) jetzt für zwei Fälle geklärt. Durch 2 Urteile vom 23. Mai 2007 hat der BGH entschieden, dass eine **Kommanditgesellschaft (KG) Wohnbedarf** für einen **Mitarbeiter** geltend machen kann. Ein Vermieter kann ein Mietverhältnis wegen Eigenbedarf kündigen. Eigenbedarf setzt voraus, dass der Vermieter die Wohnung für sich, einen Familienangehörigen oder einen Haushaltsangehörigen benötigt.

Eine KG kann keinen Eigenbedarf haben. Ein Vermieter kann ein Mietverhältnis aber auch wegen einem sonstigen berechtigten Interesse kündigen. Ein derartiges Interesse liegt vor, wenn das Wohnen eines Mitarbeiters der KG gerade in dieser Wohnung wegen seiner **betrieblichen Funktion und Aufgabe** für den **Betriebsablauf** von nennenswertem Vorteil ist. Hier ist eine genaue Bewertung des Sachverhalts erforderlich.

Das Interesse des Vermieters entscheidet sich danach, ob und ggf. welche Bedeutung es für das Unternehmen hat, dass der Mitarbeiter gerade in der vermieteten Wohnung wohnt. Dabei kommt es vor allem auf die Funktion und die Aufgaben des Mitarbeiters an. Es reicht nicht, dass der Mitarbeiter nach längerer Arbeit nur einen kürzeren Heimweg hat. Das gleiche Ergebnis dürfte auch für Mitarbeiter einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) gelten.

Durch Urteil vom 27. Juni 2007 hat der BGH entschieden, dass eine **Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)** darüber hinaus **Eigenbedarf eines Gesellschafters** geltend machen kann. Eigenbedarf setzt voraus, dass der Vermieter die Räume für sich, einen Familienangehörigen oder einen Haushaltsangehörigen benötigt. Die Gesellschaft selbst kann keinen

Eigenbedarf haben. Bei einer GbR soll es aber ausreichen, wenn ein einzelner Gesellschafter Eigenbedarf hat. Ein Gesellschafter einer GbR soll nicht schlechter behandelt werden als ein Mitglied einer einfachen Mehrheit von Vermietern. Sind mehrere Personen Vermieter, berechtigt der Eigenbedarf **einer** Person die Gemeinschaft zur Kündigung. Es hängt aber oft nur vom Zufall ab, ob mehrere Personen – z. B. ein Ehepaar – die Wohnung als einfache Personenmehrheit oder als GbR vermietet. Die Interessenlage ist immer die Gleiche.

Eine Einschränkung für die GbR gibt es aber. Bei einer einfachen Personenmehrheit steht der Kreis der Personen mit möglichem Eigenbedarf von vorne herein fest. Deshalb soll auch bei einer GbR nur der Gesellschafter berücksichtigt werden, der bereits **bei Abschluss** des Mietvertrages Gesellschafter war. So bleibt der in Betracht kommende Personenkreis überschaubar. Erforderlich ist aber nicht, dass alle Gesellschafter einen Eigenbedarf haben. Es reicht, wenn ein Gesellschafter Eigenbedarf hat.

Ob eine GmbH und Co KG Eigenbedarf für einen Gesellschafter (Kommanditisten) geltend machen kann, hat der BGH noch nicht entschieden. Man wird aber eine für die GbR vergleichbare Argumentation führen können. Die Risiken bleiben aber hoch.

Unser Rat:

Prüfen Sie im Falle einer Kündigung die Einzelheiten der Gründe genauestens.

Eine pauschale Begründung kann die Kündigung unwirksam machen.

Bestätigung des „Behindertentestaments“

von Franz M. Große-Wilde

Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht und Fachanwalt für Erbrecht

Die typische Gestaltung eines Behindertentestamentes wurde nunmehr auch durch das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg in einem Beschluss vom 09. Oktober 2007 ausdrücklich gebilligt.

Ein so genanntes Behindertentestament wird von Eltern gern eingesetzt, um einem behinderten Kind Vermögenswerte zukommen zu lassen, ohne dass diese Vermögenswerte von öffentlichen Stellen

auf deren Leistungen (etwa Sozialhilfe) angerechnet werden. Die typische Regelung in solchen Fällen sieht so aus, dass der Begünstigte jeweils als Vorerbe oder Vorvermächtnisnehmer eingesetzt wird und gleichzeitig für diesen Nachlassanteil die Testamentsvollstreckung angeordnet wird.

Dem Testamentsvollstrecker wird in solchen Fällen die Auflage gegeben, dass er die entsprechenden Gelder jeweils so zur Verfügung stellen soll, dass mit ihnen nicht der normale Unterhalt gedeckt wird sondern lediglich solche Aufwendungen, die durch öffentliche Zuwendungen nicht abgedeckt werden können.

Derartige testamentarische Regelungen werden nicht nur bei behinderten Kindern im eigentlichen Sinne eingesetzt, sondern ebenso auch bei solchen Nachkommen, die etwa aufgrund sonstiger ungünstiger Lebensumstände (Insolvenz, Alkoholismus) von der Zuwendung nichts haben würden.

Im konkreten Falle war von den Eltern ihrem alkoholkranken Sohn u. a. ein Geldbetrag als Vorvermächtnis zugewandt worden. Gleichzeitig wurde Testamentsvollstreckung angeordnet und dem Testamentsvollstrecker auferlegt, den Zuwendungsbetrag anzulegen und nur die Reinerträge auszuzahlen. Hinzu kam, dass diese Geldbeträge ausdrücklich nicht für den laufenden Lebensunterhalt verwendet werden sollten.

Das mit der Sache befasste Amt hielt eine solche Gestaltung eines Testamentes für sittenwidrig, weil sie zu Lasten öffentlicher Kassen gingen.

Diesen Überlegungen hat im Anschluss auch an frühere Urteile des BGH nunmehr auch das LSG widersprochen, und die Gestaltung für zulässig angesehen.

Unser Rat:

In Fällen dieser Art bedarf es grundsätzlich einer sehr sorgfältigen Formulierung der Testamente, weil bereits kleine Fehler in diesem Bereich die Wirkung entfallen lassen können.

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

recht aktuell erscheint 3 mal jährlich im Februar, Juni und November. Die nächste Ausgabe wird im November 2008 erscheinen.