

Mandantenrundbrief

Nr. 2 / 4. Quartal 2015

Vorwort der Herausgeber

Die zweite Ausgabe unseres Mandantenrundbriefs behandelt erneut verschiedene Rechtsfragen und andere Themen aus unserem Praxisalltag.

Bei Fragen oder Anmerkungen zu den einzelnen Beiträgen stehen wir gerne zur Verfügung.

Neu aufgenommen haben wir die Rubriken „**Landwirtschaft und Jagd**“ sowie „**Kurz notiert**“ mit kurzen, aber durchaus praxisrelevanten Beiträgen bzw. Hinweisen. Für die kommende, im Februar 2016 erscheinende Ausgabe kommen noch die Rubriken „**Energie und Umwelt**“ sowie „**Strafrechtliche Risiken im Unternehmen**“ (Arbeitstitel) hinzu.

Uelzen im November 2015

Rechtsanwälte Zimmermann & Manke

Themen der Ausgabe

Arbeit und Beruf

- | | |
|---|------|
| 1. Zustellung von Kündigungen..... | S. 2 |
| 2. Mindestlohn – Ermittlung der Grundvergütung bei Sonderzahlung..... | S. 3 |
| 3. Schadenspauschale bei Zahlungsverzug..... | S. 3 |

Bau und Handwerk

- | | |
|---|------|
| Mängelansprüche des Bestellers vor Abnahme des Werks..... | S. 5 |
|---|------|

Ehe und Familie

- | | |
|--|------|
| 1. Elterngeld Plus – Chance für Eltern und Arbeitgeber..... | S. 6 |
| 2. Transport Minderjähriger durch Familienangehörige als Gefälligkeit..... | S. 7 |

Erben und Vererben

- | | |
|--|------|
| 1. Gestaltungsmöglichkeiten in der erbrechtlichen Unternehmensnachfolge..... | S. 8 |
| 2. Schwarzgeld im Nachlass..... | S. 8 |

Landwirtschaft und Jagd

- | | |
|---|-------|
| Einschränkung der Haftung für Wildschäden durch Jagdpächter/Haftung der Jagdgenossenschaft..... | S. 10 |
|---|-------|

Mieten – Vermieten – Wohnen

- | | |
|--|-------|
| 1. Neuregelungen zum Melderecht..... | S. 11 |
| 2. Verjährung von Ersatzansprüchen des Vermieters nach Auszug des Mieters..... | S. 12 |

Arbeit und Beruf

1. Zustellung von Kündigungen

Arbeitgeber sind regelmäßig mit dem Problem konfrontiert, wie sie Kündigungen an Arbeitnehmer fristgerecht zustellen und dies vor allem im Streitfall darlegen und beweisen können. Der Zeitpunkt der Zustellung hat eine erhebliche Bedeutung für die Parteien. Der Arbeitgeber hat Kündigungsfristen zu wahren, sodass bei nicht rechtzeitiger Zustellung – je nach arbeitsvertraglicher Regelung – eine Lohnfortzahlungspflicht über Wochen oder sogar Monate – bei Beendigungszeitpunkten zum Quartalsende – anfallen können. Für den Arbeitnehmer kann der Zustellungszeitpunkt existentielle Wirkung entfalten, da er binnen drei Wochen ab Zustellung Kündigungsschutzklage erheben muss, wenn er die Wirksamkeit der Kündigung zur arbeitsgerichtlichen Prüfung stellen möchte.

Gegenstand der [Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.03.2015, Az.: 2 AZR 483/14](#), war ein in der Praxis häufig vorkommender Fall. Der Arbeitgeber beabsichtigte die persönliche Übergabe der Kündigung und legte sie vor der Arbeitnehmerin auf den Tisch. Diese hat die Kündigung jedoch weder angefasst, noch mitgenommen, sodass der Arbeitgeber am Folgetag die nochmalige Zustellung der Kündigung durch einen Boten veranlasste. Die Frage des Zustellungszeitpunkts hatte für den Rechtsstreit erhebliche Bedeutung, um die Wahrung der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage feststellen zu können.

Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass der Zugang einer Kündigung unter Anwesenden auch dann bewirkt ist, wenn ein Schriftstück dem Empfänger mit der für ihn erkennbaren Absicht, es ihm zu übergeben, angereicht werde und, falls er die Entgegennahme ablehne, so in seiner unmittelbaren Nähe abgelegt werde, dass er es ohne weiteres an sich nehmen und von dessen Inhalt Kenntnis nehmen könne. Weigert sich der Arbeitnehmer alsdann das Schriftstück an sich und zur Kenntnis zu nehmen, kann er den Zugang der Kündigungserklärung nicht bestreiten, da ihm dies nach Treu und Glauben verwehrt ist.

Konsequenz für die Praxis

Der Arbeitgeber kann das Risiko eingehen, dass ein Arbeitnehmer die Entgegennahme einer Kündigung verweigert, wenn er darlegen und beweisen kann, dass die Kündigungserklärung so in die unmittelbare Nähe des Arbeitnehmers gelangt ist, dass er diese ohne weiteres an sich nehmen und von ihr Kenntnis nehmen konnte. Dieses Risiko wird der Arbeitgeber nur dann in Kauf nehmen können, wenn er einen Zeugen zur Übergabe der Kündigungserklärung hinzuzieht, der zuvor den Inhalt der Kündigungserklärung zur Kenntnis genommen haben sollte, für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Kündigungserklärung tatsächlich annimmt, da auch dann der Zugang der inhaltlich bestimmten Erklärung darzulegen und zu beweisen ist. Es wird in der Praxis jedoch ein Problem aufgrund der tatsächlichen Umstände anfallen können. So erscheint es nicht geklärt, wann gegenüber einem stehenden Mitarbeiter, der bspw. mit Händen auf dem Rücken die Annahme jeglichen Schriftstücks verweigert, ein hinreichender Zugang anzunehmen ist.

Wenn der Arbeitgeber den sichersten Weg wählen möchte, lässt er sich auf die vorstehend dargestellten Risiken nicht ein und stellt eine Kündigung fristgemäß mit Boten unter der Anschrift des Arbeitnehmers zu. Hierbei ist darauf zu achten, dass der Bote Kenntnis vom

Inhalt des zugestellten Schriftstücks hat, damit er ggf. auch als Zeuge bekunden kann, dass tatsächlich eine Kündigungserklärung von ihm zugestellt wurde, sofern dies vom Arbeitnehmer bestritten werden sollte. Bei einer solchen Zustellung kann es sich empfehlen, den Arbeitnehmer über die Zustellung am selben Tag zu unterrichten, um Diskussionen über die Rechtzeitigkeit zu späteren Uhrzeiten zu vermeiden.

2. Mindestlohn – Ermittlung der Grundvergütung bei Sonderzahlung

Die ersten Entscheidungen zum Mindestlohngesetz prägen die arbeitsrechtliche Praxis, obwohl es sich naturgemäß bislang nur um Entscheidungen der Instanzgerichte handeln kann.

Das Arbeitsgericht Herne hatte am 07.07.2015 – [3 Ca 684/15](#) – einen Fall zu entscheiden, bei dem der Arbeitgeber die bislang jährlichen Sonderzahlungen für Weihnachts- und Urlaubsgeld anteilig zu 1/12 mtl. gezahlt hat und erst unter Berücksichtigung dieser Zahlungsumstellung den Mindestlohn erzielte. Die klagende Arbeitnehmerin vertrat den Rechtsstandpunkt, dass die Umlage der Sonderzahlung nicht auf den Grundlohn anrechenbar sei. Das Arbeitsgericht Herne wies die Klage weitgehend ab und sprach der Klägerin lediglich den Differenzbetrag zu, der sich nach vollständiger Berücksichtigung der umgelegten Sonderzahlungen als Differenzbetrag ergab, in Höhe von sage und schreibe 0,01 €.

Konsequenz für die Praxis

Sofern der Mindestlohn nur unter Berücksichtigung einer Sonderzahlung erreicht werden kann, sollte diese zur Erfüllung der sonstigen Anforderungen nach dem MiLoG auf monatliche Zahlungen umgestellt werden, um im Streitfall diese zusätzlichen Zahlungen zur Erfüllung der Mindestlohnansprüche geltend machen zu können. Auch wenn es sich noch nicht um eine rechtssichere Situation handelt, kann zumindest auf eine Instanzrechtsprechung zurückgegriffen werden, die sich wiederum auf Stimmen in der Literatur stützt und sich u.a. auch auf die Rechtsprechung des EuGH zum Arbeitnehmerentsendegesetz beruft (vgl. [EuGH Urt. v. 14.04.2005 – RS.C-341/02](#)). Sollte man diesen Weg einschlagen, muss man sich darüber im Klaren sein, dass zwangsläufig Rückforderungsvorbehalte, wie sie häufig in Arbeitsverträgen zum eventuell gewährten Weihnachtsgeld zu finden sind, hinfällig sind.

3. Schadenspauschale bei Zahlungsverzug

Aus der Praxis besteht der Eindruck, dass der bereits mit Wirkung zum 29.07.2014 in Kraft getretene [§ 288 Abs. 5 BGB](#) weitgehend unbemerkt blieb. Nach dieser Vorschrift hat der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40,00 €. Diese Vorschrift gilt uneingeschränkt auch im Arbeitsrecht, jedoch im Hinblick darauf, dass der Arbeitnehmer als Verbraucher zu qualifizieren ist, lediglich für die Zahlungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber.

Eine solche Pauschalforderung dürfte bei jeder Art der Entgeltforderung anfallen, so bspw. auch bei geschuldeten Zuschlägen, Provisionen, Aufwendungsersatz etc. Da für die Zahlungspflicht des Arbeitgebers regelmäßig eine kalendarische Bestimmung vorliegt, bedarf es keiner weiteren Mahnungen. Es handelt sich nicht um einen Lohnbestandteil, sodass die 40,00 € „netto“ geschuldet sind. Schließlich ist noch der Umstand zu berücksichtigen, dass

gemäß Artikel 229 § 34 EGBGB ein Übergangsrecht besteht. Zunächst gilt § 288 Abs. 5 BGB nur für Schuldverhältnisse, die nach dem 28.07.2014 entstanden sind. Für vorher entstandene Dauerschuldverhältnisse ist die Vorschrift jedoch anzuwenden, soweit die Gegenleistung nach dem 30.07.2016 erbracht wird, sodass ab diesem Zeitpunkt alle Arbeitsverhältnisse betroffen sind.

Konsequenz für die Praxis

In der Praxis wirkte sich ein geringfügiger Zahlungsverzug bislang kaum aus. Zinsen wurden aufgrund ihrer Geringfügigkeit regelmäßig nicht verfolgt. Dies könnte sich bei zunehmender Wahrnehmung des § 288 Abs. 5 BGB ändern. Der Anspruch des Arbeitnehmers kann auch nicht arbeitsvertraglich abbedungen werden, da dies durch § 288 Abs. 6 BGB ausgeschlossen ist. Er kann somit allenfalls von Ausschlussfristen erfasst sein.

Rechtsanwalt
Nikolai Manke
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Insolvenzrecht
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Kurz notiert (1.)

Vereinbarte Leistung muss funktionstauglich sein

Bereits 2013 entschied das OLG Celle mit nunmehr rechtskräftigem (BGH, Beschluss vom 07.05.2015, Az.: VII ZR 155/15) Urteil vom 16.05.2013, Az.: 13 U 11/09, ein Auftragnehmer müsse sämtliche erforderliche

„Leistungen ausführen, die nach den örtlichen und sachlichen Gegebenheiten jeder Fachmann als notwendig erachtet, auch wenn sie nicht im Leistungsverzeichnis aufgeführt sind. Anderenfalls ist seine Leistung mangelhaft.“

Auch stehe es den Parteien eines Bauvertrags im Rahmen der Vertragsfreiheit frei,

„etwa aus Kostengründen geringere qualitative Anforderungen an das bestellte Werk zu stellen als sie üblich sind und eine Beschaffenheit „nach unten“ zu vereinbaren. Um eine Beschaffenheitsvereinbarung „nach unten“ geht es allerdings nicht, wenn die Funktionstauglichkeit des Werks mit der vertraglich vereinbarten Ausführungsart nicht zu erreichen ist“ (Leitsätze).

Zur Begründung führte das OLG u. a. aus:

„Gibt der Besteller ein minderwertiges oder minder brauchbares Werk in Auftrag, hat er die Folgen zu tragen (...). Allerdings sind an eine Beschaffenheitsvereinbarung „nach unten“ wegen des damit einhergehenden Verzichts auf eine übliche Beschaffenheit strenge Anforderungen zu stellen (...). Um eine solche „Beschaffenheitsvereinbarung nach unten“ geht es nicht, wenn, [...], die Funktionstauglichkeit des Werks für den vertraglich vorausgesetzten Gebrauch mit der vertraglich vereinbarten Leistung oder Ausführungsart nicht zu erreichen ist.“

Rechtsanwalt
Dr. Christian Behrens LL.M.

Bau und Handwerk

Mängelansprüche des Bestellers vor Abnahme des Werks

Weist ein Werk nach Fertigstellung und Abnahme Mängel auf, hat der Besteller des Werkes Ansprüche gegen den Unternehmer aus den §§ 634 ff BGB. Dazu gehört u. a. der Anspruch des Bestellers aus §§ 634 Nr. 2 i. V. m. § 637 Abs. 3 BGB, von dem Unternehmen einen Vorschuss für die zur Beseitigung des Mangels im Wege der Selbstvornahme erforderlichen Aufwendungen zu verlangen. Aufgrund der Stellung des § 634 (Rechte des Bestellers bei Mängeln) und des § 640 (Abnahme) im Gesetz könnte man meinen, der Besteller könnte schon vor Abnahme des Werkes Ansprüche aus den §§ 634 ff BGB gegen den Werkunternehmer geltend machen. Tatsächlich verhält es sich – zumindest grundsätzlich – genau anders herum.

Dazu das Schleswig-Holsteinische Oberlandesgericht, Urteil vom 16. Juli 2015, Az.: 7 U 124/14:

„Zwar greifen die §§ 634 ff. BGB „an sich“ erst ein, wenn das fertig gestellte und abgenommene Werk mangelhaft ist. Grundsätzlich nicht erfasst werden die Rechte des Bestellers während der Phase der Herstellung des Werkes oder die Ansprüche bei nicht rechtzeitiger Ablieferung (zB OLG Köln, Urt. v. 12.11.2012 – 11 U 146/12 -, NJW 2013, 1104 ff). [...] Allerdings soll der Besteller in Ausnahmefällen auch schon im Stadium vor der Abnahme oder dem Eingreifen einer Abnahmefiktion Rechte aus den §§ 634 ff. BGB geltend machen können (OLG Köln, a. a. O.; Palandt/Sprau, BGB, 74. Aufl. vor § 633 Rn 7 m. w. N.). [...] Die Frage, ob ein Vorschussanspruch auch vor Abnahme besteht, ist zwar nicht unumstritten, sie wird aber – soweit ersichtlich – für bestimmte (enge) Ausnahmefälle von einer im Vordringen befindlichen Auffassung in der obergerichtlichen Rechtsprechung und dem Schrifttum, der sich der Senat anschließt, bejaht (z. B. [...]).“

Konsequenz für die Praxis

Im Ausnahmefall kann der Besteller eines Werkes trotz fehlender Abnahme einen Vorschussanspruch haben. Als berechtigt sieht das OLG diesen Anspruch an,

„wenn der Unternehmer ein aus seiner Sicht fertiggestelltes und mangelfreies Werk abgeliefert, der Besteller jedoch wegen Mängeln zu Recht die Abnahme des Werkes verweigert und offensichtlich ist, dass der Unternehmer die Mängel nicht mehr wird beseitigen können bzw. nicht gewillt ist, die notwendigen Mängelbeseitigungsmaßnahmen zu ergreifen.“

„In einem solchen Fall kann der Besteller sich auch vor erfolgter Abnahme auf die nach Abnahme bestehenden Mängelrechte stützen, weil der – dann – noch bestehende Erfüllungsanspruch keinen geringeren Schutz verdient als ein Anspruch auf Nacherfüllung und der Besteller nicht gezwungen sein kann, eine mangelhafte Leistung u. a. mit der Folge der Beweislastumkehr für das Vorliegen von Mängeln abzunehmen, um sodann erst sein Recht auf Selbstvornahme durchsetzen zu können. Der Besteller ist damit nicht auf die Geltendmachung der Rechte aus den §§ 280 ff., 323 ff. BGB beschränkt.“ (a. a. O.)

Angesichts der erheblichen Rechtswirkungen der Abnahme (z. B. Fälligkeit des Werklohns, Beweislastumkehr, s. o.) sollte dieser Ausnahmefall Bestellern und Unternehmern bekannt sein.

Rechtsanwalt
Dr. Christian Behrens LL.M.

Ehe und Familie

1. Elterngeld Plus – Chance für Eltern und Arbeitgeber

Bis dato hatten es Mütter und Väter relativ leicht: die Elterngeldregelung sah 12 Monate Elterngeld vor. Zwei weitere Monate waren möglich, wenn der andere Elternteil in dieser Zeit das Baby betreute. Wollte die Mutter bereits vor Ablauf der 12 Monate wieder arbeiten, so wurde ihr das erzielte Einkommen voll auf das Elterngeld angerechnet. Der Anreiz, früher wieder zu arbeiten, war entsprechend gering.

Genau dies soll sich mit dem Elterngeld Plus, welches für ab dem 01.07.2015 geborene Kinder gilt, ändern. Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit sind besser vereinbar. Dies ist Chance für Eltern und Arbeitgeber zugleich. Die Eltern haben faktisch mehr Einkommen, der Arbeitgeber hat kürzere, möglicherweise kostenintensive Ausfallzeiten zu überbrücken, der Arbeitnehmer bleibt dichter am Geschehen und damit effektiver nach der Rückkehr.

Die Neuregelung hält für frischgebackene Eltern diverse – unübersichtliche - Entscheidungsmöglichkeiten bereit. Es ist daher zwingend notwendig, sich vor der Entscheidung eingehend mit dem Regelwerk auseinanderzusetzen. Das Elterngeld Plus beinhaltet folgende entscheidende Neuerungen:

Das Basiselterngeld, welches nach wie vor etwa 67 % des Durchschnittseinkommens der letzten 12 Monate vor der Geburt des Kindes beträgt, bleibt erhalten. Von dem Elterngeld Plus profitieren Eltern, die früh wieder in Teilzeit arbeiten wollen. Sie erhalten dann die Hälfte des Kindergeldes, dafür aber 24 Monate. Eine Anrechnung des Einkommens aus der Teilzeitbeschäftigung entfällt. Ferner gibt es zukünftig den sog. Partnerschaftsbonus. Eltern, die sich die Kinderbetreuung teilen und über einen Zeitraum von mind. 4 Monaten jeweils 25-30 Stunden pro Woche arbeiten, bekommen vier weitere Monate Elterngeld Plus.

Konsequenz für die Praxis

Nach den Neuregelungen ist es möglich, das Familieneinkommen in der Elternzeit erheblich aufzustocken. Allerdings ist es unerlässlich, sich bereits frühzeitig mit den Besonderheiten des Elterngeld Plus auseinanderzusetzen. Auch ein Wechsel der Steuerklasse, allerdings bereits einige Zeit vor der geplanten Schwangerschaft (mind. 12 Monate vor der Geburt), kann zu einem Mehr in der Familienkasse führen.

Rechtsanwältin
Sibylle Wierling

2. Transport Minderjähriger durch Familienangehörige als Gefälligkeit

Der BGH entschied am 23.07.2015, Az.: [III ZR 346/14](#), dass es sich bei dem Transport minderjähriger Mitglieder eines Amateursportvereins durch Familienangehörige zu Sportveranstaltungen um eine Gefälligkeit handelt.

Sachverhalt

Die Enkelin der Klägerin ist Mitglied eines Amateursportvereins und spielt dort in der Mädchenfußballmannschaft. In diesem Rahmen nimmt Sie an Sportveranstaltungen teil. Die Klägerin wollte ihre Enkelin zu einer Sportveranstaltung bringen, damit diese für den Verein an der Hallenkreismeisterschaft teilnehmen kann. Auf dem Weg dorthin kam es zu einem Verkehrsunfall.

Die Klägerin begehrte vom Beklagten Amateursportverein Schadensersatz und Schmerzensgeld für die aufgrund des Unfalls erlittenen Schäden.

Aus den Entscheidungsgründen des BGH

Nach Ansicht des BGH kann die Klägerin keinen Schadensersatz nach den Grundsätzen der Geschäftsführung ohne Auftrag verlangen, da es sich bei der Fahrt zu einer Sportveranstaltung um eine Gefälligkeit handelt.

Ob eine Gefälligkeit oder eine Geschäftsführung vorliegt, hänge vom Rechtsbindungswillen ab. Dies ist im Einzelfall nach den Grundsätzen von Treu und Glauben und mit Rücksicht auf die Verkehrssitte zu beurteilen.

Ein Rechtsbindungswille wird angenommen, wenn für den Leistungsempfänger wesentliche Interessen wirtschaftlicher Art auf dem Spiel stehen und er sich auf die Leistungszusage verlässt oder wenn der Leistende selbst ein eigenes rechtliches oder wirtschaftliches Interesse hat. Weiterhin sind die Umstände des Einzelfalls mit Rücksicht auf die Verkehrssitte aus Sicht eines objektiven Dritten zu beurteilen.

Der BGH beurteilte das Bringen von minderjährigen Mitgliedern eines Sportvereins zu Sportveranstaltungen grundsätzlich als eine reine Gefälligkeit. Dies hat zur Konsequenz, dass damit Aufwendungs- bzw. Schadensersatzansprüche gegen den Sportverein ausscheiden. Grund dafür sei, dass es dem üblichen Ablauf entspricht, dass die Eltern der minderjährigen Mitglieder selbst für den Transport verantwortlich sind.

Es sei aber möglich, eine anderslautende Absprache zu treffen.

Konsequenz für die Praxis

Mangels Rechtsbindungswillens liegt beim typischen Bringdienst kein Geschäft vor, sodass Schadensersatzansprüche ausscheiden.

Rechtsanwältin
Anne Riemann

Erben und Vererben

1. Gestaltungsmöglichkeiten in der erbrechtlichen Unternehmensnachfolge

Die Vererbung von Betriebsvermögen lässt sich ohne Berücksichtigung der steuerlichen Folgen nicht bewerkstelligen. Der Hinweis, dass es sich in der Regel um steuerbegünstigtes Betriebsvermögen im Sinne des [§ 13a ErbStG](#) handelt, ebenso wie die damit verbundenen Behaltensfristen, sind Grundwissen. Gleichwohl wird in der Praxis aus den unterschiedlichsten Gründen gegen die Behaltefrist verstoßen.

Ein Fall aus der Praxis ist die Insolvenz einer im Wege der (vorweggenommen) Erbfolge übertragenen GmbH. Jahre später führt die insolvenzbedingte Veräußerung begünstigt erworbenen Vermögens zur Nachversteuerung, welche auch nicht einen Erlass der Erbschaftssteuer rechtfertigt. Den Erben trifft die erbrechtliche Steuerlast einer in Insolvenz geratenen GmbH zu einem Zeitpunkt, in welchem er sich bereits von dem Insolvenzverwalter verschont wähnt.

Weniger bekannt ist, dass Verbindlichkeiten aus Pflichtteils- und Zugewinnausgleichsansprüchen nicht als mit nach [§ 13a ErbStG](#) begünstigtem Vermögen im wirtschaftlichen Zusammenhang stehend angesehen werden können und deshalb voll abzugsfähig sind ([BFH Urteil vom 22.07.2015, Az.: II R 12/14](#)). Diese Entscheidung bietet Gestaltungsspielraum für die Beratungspraxis. Die Haltung der Finanzverwaltung zu dieser Rechtsauffassung ist noch offen. Für die Gestaltung der Nachfolgeregelung kann die Entscheidung zu einer erhebliche Verminderung des Risikopotenzials und/oder der Erbschaftssteuer bei der Vererbung von Betriebsvermögen führen.

2. Schwarzgeld im Nachlass

Große Mengen an Bargeld, Kontoauszüge ausländischer Banken und Schließfächer mit wertvollem Inhalt werden von den Erben im ersten Augenblick als Schatzfund betrachtet.

Schnell wird klar: Das könnte Schwarzgeld sein. Das ist nicht nur ein Geschenk an den Erben. Vor allem birgt es für den Erben Pflichten und Risiken. Wer Schwarzgeld im Nachlass entdeckt, ist nicht automatisch ein Steuerhinterzieher. Allerdings ist der Erbe dazu verpflichtet, zum Schwarzgeld vollständige und wahrheitsgemäße Angaben beim Finanzamt zu machen. Geschieht dies nicht, wird dies als Steuerhinterziehung gewertet. Erben müssen eine vollständige Erbschaftssteuererklärung abgeben, das heißt inklusive des Schwarzgeldes im Nachlass.

Erben sind verpflichtet, bei der Einkommenssteuererklärung Erträge aus dem Schwarzgeld – z. B. Zinsen oder Dividenden – anzugeben. Der Erbe ist auch im steuerlichen Sinn Rechtsnachfolger des Erblassers und haftete auch für nachzuzahlende Steuern und zwar samt Säumniszuschlägen und Zinsen. Solche Zahlungen können das Nachlassvermögen empfindlich schmälern oder sogar zu einem Minus führen. Wird nachgewiesen, dass der Erblasser Steuern hinterzogen hat, beansprucht der Fiskus zu Recht rückständige Steuern

der letzten zehn Jahre. Hierfür haftet der Erbe als Rechtsnachfolger. Sollte die Ausschlagungsfrist von 6 Wochen noch nicht verstrichen sein, hat er die Möglichkeit, den Nachlass auszuschlagen. Die Frist beginnt zu laufen, wenn der Hinterbliebene erfährt, dass er Erbe ist. Häufig kann der Erbe mangels hinreichender Kenntnis über die Nachlassverbindlichkeiten diese Entscheidung binnen der 6 Wochen Frist treffen. Er kann auch nach Ablauf dieser Frist einer Inanspruchnahme seines eigenen Vermögens vorgreifen, bspw. indem er seine Haftung auf den Nachlass beschränkt oder einen Antrag auf Eröffnung einer Nachlassinsolvenz stellt. Die Hürden hierfür sind hoch aber nicht unüberwindbar.

Rechtsanwalt
Johannes Zimmermann
Fachanwalt für Erbrecht

Kurz notiert (2.)

1. Kurze Verjährung von Ansprüchen des Vermieters gegen den Mieter

Vermieter aufgepasst: Ersatzansprüche gegen den Mieter wegen Veränderungen oder Verschlechterungen der Mietsache verjähren bereits nach sechs Monaten (s. [§ 548 Abs. 1 S. 1 BGB](#)).

Die Verjährung beginnt mit dem Zurückerhalten der Mietsache, für das wiederum die Rückgabe eines zu ihr gehörenden Schlüssels ausreichen kann.

Drohen die Ersatzansprüche während eines außergerichtlich über sie geführten Streits der Parteien zu verjähren, sollten rechtzeitig verjährungshemmende Maßnahmen ergriffen werden.

Lesen Sie mehr dazu in dem ausführlichen [Beitrag auf S. 12](#).

2. Vermeintlich herrenlose Katzen sind Fundtiere

Herumstreunende oder „zulaufende“ Katzen sind im Regelfall nicht herrenlos, sondern Fundtiere.

Eine Fundkatze darf daher nicht dauerhaft in den eigenen Haushalt aufgenommen werden, andernfalls kann sich der Finder sogar wegen Fundunterschlagung strafbar machen.

Vielmehr ist der Fund ggf. nach Erstversorgung des Tieres z. B. nach einem Unfall der zuständigen Behörde zu melden, die das Fundtier in Verwahrung zu nehmen (und die ggf. vorab vom Finder verauslagten Tierarztkosten zu erstatten) hat.

Quellen: [Beschluss des VG Münster vom 15.10.2015](#) (Az.: 1 L 1290/15) und [Urteil des OVG Lüneburg 11. Senat, vom 23.04.2012](#) (Az.: 11 LB 267/11) (Übernahme von Tierarztkosten durch Kommune)

Rechtsanwalt
Dr. Christian Behrens LL.M.

Landwirtschaft und Jagd

Einschränkung der Haftung für Wildschäden durch Jagdpächter/Haftung der Jagdgenossenschaft

Der Bundesgerichtshof entschied mit [Urteil vom 11.12.2014, Az.: III ZR 169/14](#), dass eine Jagdgenossenschaft dem Eigentümer für Wildschäden haftet, wenn der Pächter eines Jagdbezirktes seine Haftung für Wildschäden im Vertrag mit der Jagdgenossenschaft (teilweise) eingeschränkt hat.

Die Kläger sind Eigentümer von Waldgrundstücken, die Teil eines gemeinschaftlichen Jagdbezirktes der beklagten Jagdgenossenschaft sind. Die Jagdgenossenschaft hatte den Jagdbezirk verpachtet. In dem Pachtvertrag war der Wildschadensersatz der Höhe nach begrenzt. Der Kläger begehrte den darüber hinaus gehenden Schadensersatz von der Jagdgenossenschaft.

Der BGH stellte fest, dass die Ersatzpflicht nach [§ 29 Abs. 1 S. 1 BJagdG](#) grundsätzlich die Jagdgenossenschaft trifft. Soweit die Haftung vertraglich auf einen Pächter übertragen wurde, besteht ein unmittelbarer Anspruch des Geschädigten gegenüber dem Pächter gemäß [§ 29 Abs. 1 S. 3 BJagdG](#). Im Übrigen haftet immer die Jagdgenossenschaft.

Dabei ist es unerheblich, wie die Beschränkung des Wildschadensersatzes ausgestaltet ist, ob Höchstgrenzen festgelegt, die Haftung verschuldensabhängig ausgestaltet oder nach der Art der geschädigten Pflanze oder der Art des den Schaden verursachenden Wildes differenziert wird.

Rechtsanwältin
Sibylle Wierling

Kurz notiert (3.)

Höhere Verzugszinsen und Pauschale seit dem 01. August 2014

Eine Geldschuld ist während des Verzugs zu verzinsen (§ 288 Abs. 1 S. 1 BGB). Zum 01.08.2014 erhöhte der Gesetzgeber den Zinssatz für Entgeltforderungen von bis dahin acht auf nun neun Prozentpunkte über dem Basiszinssatz (§ 288 Abs. 2 BGB). Das gilt aber nur für Rechtsgeschäfte, an denen ein Verbraucher nicht beteiligt ist.

Der Pauschale im Sinne von § 288 Abs. 5 BGB und den bei Arbeitsverträgen zu beachtenden Besonderheiten widmet sich ausführlich der [voranstehende Beitrag von RA Manke](#).

Rechtsanwältin
Anne Riemann

Mieten – Vermieten – Wohnen

1. Neuregelungen zum Melderecht

Zum 01.11.2015 trat das neue Bundesmeldegesetz in Kraft. Dieses ersetzt die bisherigen landesrechtlichen Vorschriften. Der Bund hat die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz für das Meldewesen seit dem Inkrafttreten der Förderalismusreform im Jahr 2006 inne.

Wichtige Neuregelungen zum 01.11.2015

Mit Inkrafttreten des Bundesmeldegesetzes haben Vermieter eine Mitwirkungspflicht. Gem. § 19 BMG ist eine Wohnungsgeberbestätigung vom Vermieter abzugeben. Nach Absatz 3 des BMG muss diese folgende Daten enthalten

- den Namen und die Anschrift des Wohnungsgebers,
- die Art des meldepflichtigen Vorgangs mit Einzugs- oder Auszugsdatum,
- die Anschrift der Wohnung,
- sowie den Namen der nach § 17 Abs. 1 und 2 des BMG meldepflichtigen Person.

Die Anmeldung bei der zuständigen Meldebehörde hat innerhalb von **2 Wochen** nach Einzug zu erfolgen (§ 17 Abs. 1 BMG). Ansonsten droht ein Bußgeld von bis zu 1.000,00 € (§ 54 Abs. 3 BMG). Musterformulare einer Wohnungsgeberbestätigung finden sich auf den Internetseiten der zuständigen Gemeinden.

Die Wohnungsgeberbestätigung des Landkreises Uelzen können Sie von dessen Website herunterladen.

Zweck des Meldegesetzes ist die Erfassung der Meldedaten in der Bundesrepublik Deutschland und die Bekämpfung von Scheinmeldungen. Mit Scheinmeldungen versuchen manche Bürger sich Vorteile zu verschaffen.

So hat beispielsweise bei Autoversicherern der Wohnort Einfluss auf die Einstufung in eine bestimmte Risikoklasse. Ebenfalls ist der Wohnort bei der Zugehörigkeit zu einem Schulbezirk entscheidend. In § 63 NSchG heißt es

„ ... Schüler haben eine Schule zu besuchen, in deren Schulbezirk sie Ihren Wohnsitz haben...“.

Konsequenz für die Praxis

Durch das neue Bundesmeldegesetz gelten nun einheitliche Regelungen im gesamten Bundesgebiet.

Rechtsanwältin
Anne Riemann

2. Verjährung von Ersatzansprüchen des Vermieters nach Auszug des Mieters

Problemstellung

Ist der Mieter einer Wohnung ausgezogen, stellen Vermieter bei Rückgabe der Mietsache mitunter Schäden fest, die der Mieter noch auf seine eigenen Kosten beseitigen soll. Kommt es darüber zum Streit und beachtet der Vermieter die Verjährung seiner Ersatzansprüche gegen den Mieter wegen Veränderungen oder Verschlechterungen der Mietsache währenddessen nicht, kann es für eine spätere gerichtliche Durchsetzung tatsächlich zu spät sein, denn diese Ansprüche verjähren bereits nach sechs Monaten (s. § 548 Abs. 1 S. 1 BGB).

Kommt es über derartige Ansprüche zum Streit und erhebt der (evtl. bereits verklagte) Mieter (im Prozess) die Einrede der Verjährung, kommt es für die Beantwortung der Frage nach dem tatsächlichen Verjährungseintritt darauf an, ab wann genau die Verjährung begann. Hierfür stellt § 548 Abs. 1 S. 2 BGB auf den Zeitpunkt ab, in dem der Vermieter die Mietsache zurückerhält.

Doch wann genau erhält er sie zurück? Darüber lässt sich im Einzelfall trefflich streiten.

Hinweisbeschluss des Landgerichts Lüneburg

Das Tatbestandsmerkmal des „Zurückerhaltens“ in § 548 BGB ist nicht gleichbedeutend mit der Rückgabe in § 546 BGB – soweit herrscht Einigkeit. Danach kann die Verjährung bereits dann beginnen, wenn der Mieter die Wohnung bzw. Mietsache noch nicht an den Vermieter zurückgegeben hat (im Sinne von § 546 BGB).

Einer Ansicht nach soll für das „Zurückerhalten“ bereits ein gemeinsamer Abnahmetermin von Mieter und Vermieter ausreichen, da er spätestens ab dem Termin Kenntnis vom aktuellen Zustand der Mietsache hatte. Diese – zu enge – Ansicht ist abzulehnen, da die bloße Kenntnis vom Zustand einer Wohnung nicht für deren Zurückerhalten ausreichen kann.

Dazu das Landgericht Lüneburg in einem (nicht veröffentlichten) Hinweisbeschluss vom 22.09.2015, Az.: 6 S 85/15:

*„Mit dem Rückerhalt der Mietsache [...] ist grundsätzlich der Zeitpunkt gemeint, in dem der Vermieter die unmittelbare Sachherrschaft (§ 854 BGB) über die Mietsache in einer Weise zurückerlangt, die ihm die Möglichkeit verschafft, Mängel der Sache frei und ungestört festzustellen, sodass er sich unschwer darüber Klarheit verschaffen kann, ob und welche Ersatzansprüche er gegebenenfalls gegen den Mieter wegen Veränderungen oder Verschlechterungen der Mietsache geltend machen kann und will (BGH NJW 2005, 2004; 2000, 3203). **Hinzukommen muss noch, dass der Mieter nach diesem Zeitpunkt keine Möglichkeit mehr besitzt, auf die Sache einzuwirken, weil andernfalls die Feststellung des Zustandes der Sache durch den Vermieter letztlich ohne Bedeutung wäre.** Abgestellt wird insbesondere auf die Rückgabe der Schlüssel an den Vermieter.“ (Hervorhebung vom Verf.)*

Die Rechtsprechung nimmt den Beginn der Verjährung zum Teil bereits dann an, wenn der Mieter (noch) nicht alle Schlüssel an den Vermieter zurückgegeben hat, allerdings muss der Mieter trotz Nichtrückgabe aller Schlüssel die Sachherrschaft über die Mietsache endgültig und für den Vermieter erkennbar aufgegeben haben. Auch soll unerheblich sein, wenn der Mieter die Wohnungsschlüssel noch einmal zurück erhält, z. B. für Renovierungsarbeiten (s. LG Aachen, Urteil v. 18.03.1987, Az.: 7 S 309/86).

Anders verhielt es sich in dem vorliegend vom Landgericht Lüneburg zu entscheidenden Fall, denn anlässlich des (ersten) Abnahmetermins hatte der Mieter dem Vermieter noch gar

keinen der zu der von ihm gemieteten Wohnung gehörenden Schlüssel zurückgegeben. Dadurch konnte der Vermieter noch nicht die unmittelbare Sachherrschaft über die Mietsache erlangen und sie damit auch noch nicht i. S. v. § 548 BGB zurück erhalten. Damit waren die Voraussetzungen für den Beginn der Verjährung noch nicht erfüllt. Dazu noch einmal das Landgericht Lüneburg:

„Vorliegend ist die unmittelbare Sachherrschaft im Rahmen der ersten Wohnungsbegehung [...] zu keinem Zeitpunkt auf die Klägerin [...] übergegangen. Die Beklagte hatte die Wohnung zwar vollständig geräumt und war bereits ausgezogen. Durch das Behalten der Wohnungsschlüssel hatte sie jedoch weiterhin die unmittelbare Sachherrschaft über die Wohnung, wohingegen die Klägerin keine Möglichkeit hatte, ungestört – also ohne Beisein der Beklagten – die Wohnung auf Mängel zu untersuchen. Ein Rückerhalt der Wohnung ist daher mit der Abnahme und Schlüsselübergabe [...] erfolgt.“

Ein Rückerhalt der Wohnung ist daher erst bzw. frühestens mit der Abnahme und Schlüsselübergabe erfolgt (ist man geneigt zu ergänzen) und nicht bereits mit dem ersten gemeinsamen Besichtigungstermin, obwohl beide Parteien den als „Abnahmetermin“ bezeichnet hatten, worauf es vorliegend aber nicht ankam.

tl;dr¹ / Konsequenz für die Praxis

Vermieter aufgepasst: Ersatzansprüche gegen den Mieter wegen Veränderungen oder Verschlechterungen der Mietsache verjähren bereits nach sechs Monaten (s. [§ 548 Abs. 1 S. 1 BGB](#)). Die Verjährung beginnt mit dem Zurückerhalten der Mietsache, für das wiederum die Rückgabe eines zu ihr gehörenden Schlüssels ausreichen kann. Drohen die Ersatzansprüche während eines außergerichtlich über sie geführten Streits der Parteien zu verjähren, sollten rechtzeitig verjährungshemmende Maßnahmen ergriffen werden.

Rechtsanwalt
Dr. Christian Behrens LL.M.

Kurz notiert (4.)

Vermeidung strafrechtlicher Risiken im Unternehmen

Zahlt ein Arbeitgeber unter Verstoß gegen [§ 20 MiLoG](#) „das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig“, handelt er ordnungswidrig, was mit einem Bußgeld von bis zu 500.000,00 € geahndet werden kann ([§ 21 Abs. 1 Nr. 9, Abs. 3 S. 1 MiLoG](#)).

Zugleich setzt sich der Arbeitgeber bzw. setzen sich die für ihn handelnden Personen, z. B. Geschäftsführer der Gefahr der Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Vorenthalten und Veruntreuens von Arbeitsentgelt ([§ 266a StGB](#)) aus, was gerne übersehen wird.

Rechtsanwalt
Dr. Christian Behrens LL.M.

¹ Die Abkürzung **tl;dr** steht für „too long; didn't read“ und wurde ursprünglich in Kommentaren unter sehr langen Texten genutzt. Mittlerweile nutzen Autoren sie, um Zusammenfassungen ihrer Texte in einer Kurzform anzubieten, s. <http://phaenomeme.sueddeutsche.de/post/68249183426/die-abk%C3%BCrzung-tldr-steht-f%C3%BCr-too-long-didnt>.