

Mandantenrundbrief

Nr. 9 / März 2018

Vorwort der Herausgeber

Das Jahr 2018 brachte erneut grundlegende Veränderungen für unsere Kanzlei mit sich, die seit dem 01.01.2018 unter der Bezeichnung: „Zimmermann & Manke Rechtsanwälte PartG mbB“ auftritt. PartG mbB steht für Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung. Ebenfalls seit Beginn des Jahres haben wir unser Team um den jungen Rechtsanwalt Marius Springer erweitert. Erfreulicherweise liegen seine Stärken im Zivil- und Insolvenzrecht. Er steht in keiner Verbindung mit den gleichnamigen Kollegen aus Uelzen.

Rechtsanwalt Zimmermann, u. a. Fachanwalt für Steuer- und Erbrecht hat die Prüfungen zum Zertifizierten Testamentsvollstrecker AGT bestanden. Da er die notwendige praktische Erfahrung hierzu hat, darf er auch diesen Titel führen.

Ganz besonders freuen wir uns schließlich darüber, dass die Kollegin Wierling in diesem Monat ihr 10-jähriges Kanzleijubiläum feiert.

Uelzen im März 2018

Rechtsanwälte Zimmermann & Manke

Themen der Ausgabe

Aktuelles aus der Kanzlei.....	2
Zimmermann & Manke Rechtsanwälte PartG mbB	2
Vorstellung unseres neuen Kollegen: Rechtsanwalt Marius Springer.....	3
Arbeit und Beruf.....	3
Anpassung des Beschäftigtendatenschutz zum 25.05.2018	3
Schon Farbgestaltungen können Umkleidezeiten zur Arbeitszeit qualifizieren	4
Bau- und Handwerk	6
Verjährungsverzichtserklärung zeitlich begrenzen!	6
Kein Abzug „neu für alt“ bei verzögerter Mängelbeseitigung	7
Erbrecht und Steuerrecht.....	9
Vererbung eines landwirtschaftlichen Betriebs an mehrere Erben	9
Familienrecht	10
Kindesunterhalt – Großeltern haften für ihre Enkelkinder!.....	10
Verwirkung von tituliertem Kindesunterhalt	10
Schadensrecht.....	11
Haftung für durch Handwerker verursachte Schäden.....	11
Impressum und Kontakt.....	12
Bislang erschienene Ausgaben des Mandantenrundbriefs	12

Aktuelles aus der Kanzlei

Zimmermann & Manke Rechtsanwälte PartG mbB

Seit dem 01.01.2018 tritt die Kanzlei unter der Bezeichnung: „Zimmermann & Manke Rechtsanwälte PartG mbB“ auf. PartG mbB steht für Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung.

Die Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung wurde mit dem am 19. Juli 2013 in Kraft getretenen Gesetz zur Einführung einer Partnerschaftsgesellschaft mit beschränkter Berufshaftung und zur Änderung des Berufsrechts der Rechtsanwälte, Patentanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer eingeführt. Bei der PartGmbH kann die Haftung für Verbindlichkeiten aus Schäden wegen fehlerhafter Berufsausübung auf das Gesellschaftsvermögen begrenzt werden (§ 8 Abs. 4 PartGG).

Die beschränkte Berufshaftung setzt das Unterhalten einer besonderen Haftpflichtversicherung voraus, wobei das PartGG insoweit auf die berufsrechtlichen Regelungen der einzelnen Freien Berufe verweist. Spezielle Regelungen finden sich bislang nur in den Berufsrechten der Beratenden Ingenieure, Anwälte, der Steuerberater und der Wirtschaftsprüfer: Berufshaftpflichtversicherung mit 2,5 Millionen Euro Mindestversicherungssumme (Rechtsanwälte, Patentanwälte) je Versicherungsfall.

Die Berufshaftpflichtversicherung der Rechtsanwälte ist in Deutschland eine Pflichtversicherung der Rechtsanwälte, die Vermögensschäden deckt, die bei einer typischerweise dem anwaltlichen Berufsbild zuzuordnenden Tätigkeit entstehen. Die Versicherungssumme muss derzeit mindestens 250.000 Euro pro Versicherungsfall betragen.

Die um den Faktor 10 erhöhte Mindestversicherungssumme der PartG mbB ist im Interesse der Mandanten, sodass die PartG mbB auch für diese der sichere Partner im Schadensfall ist.

Bei der neu eingeführten PartGmbH ist gemäß § 8 Abs. 4 S. 1 PartGG gegenüber den Gläubigern eine Haftung für aus fehlerhafter Berufsausübung entstehende Schäden auf das Gesellschaftsvermögen beschränkt. Eine persönliche Haftung des einzelnen Partners ist ausgeschlossen.

Die persönliche Haftung der Partner für sonstige Verbindlichkeiten bleibt jedoch bestehen.

Rechtsanwalt

Johannes Zimmermann

Fachanwalt für Erbrecht

Fachanwalt für Insolvenzrecht

Fachanwalt für Steuerrecht

Vorstellung unseres neuen Kollegen: Rechtsanwalt Marius Springer

Mein Name ist Marius Springer und ich bin seit dem 02.01.2018 als Rechtsanwalt in der Kanzlei Zimmermann & Manke tätig.

Nach dem Studium in Greifswald und dem Vorbereitungsdienst in Bochum verschlug es mich wieder in meine alte Heimatstadt Hansestadt Uelzen, in der ich aufwuchs und meine Jugend verbrachte.

Ich berate zu Fragen des allgemeinen Zivilrechts, dort insbesondere zu den Themen Arbeits-, Erb-, sowie dem Medizinrecht.

Ich freue mich, Sie ab sofort als neuen Ansprechpartner in der Kanzlei begrüßen zu dürfen.

Rechtsanwalt
Marius Springer

Arbeit und Beruf

Anpassung des Beschäftigtendatenschutz zum 25.05.2018

Mit Wirkung zum 25.05.2018 tritt eine vollständige Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) in Kraft. Hiermit zollt der Gesetzgeber den Vorgaben der EU-Datenschutz-Grundverordnung Tribut, mit der das deutsche Recht zu harmonisieren war. Der Beschäftigtendatenschutz ist gesondert geregelt, weswegen für sämtliche Arbeitgeber ab dem 25.05.2018 Neuerungen zu beachten sind, mit denen sie sich bereits jetzt befassen sollten.

Gemäß § 26 Abs. 1 BDSG in der neuen Fassung (nF) dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies erforderlich ist:

- für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses,
- dessen Durchführung,
- die Beendigung oder
- zur Ausübung und Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten.

Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten verarbeitet werden, wenn

- tatsächliche Anhaltspunkte, die zu dokumentieren sind, den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat,
- die Verarbeitung zur Aufdeckung einer Straftat erforderlich ist und
- entgegenstehende schutzwürdigende Interessen eines Beschäftigten nicht überwiegen, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

Gemäß § 26 Abs. 8 BDSG nF fällt unter den Begriff des Beschäftigten auch ein Leiharbeitnehmer. Für diesen sind die vorstehenden Grenzen somit ebenfalls zwingend zu beachten.

§ 26 Abs. 4 BDSG nF stellt klar, dass eine Betriebsvereinbarung als Rechtfertigungsgrund zur Datenverarbeitung dienen kann. Sie muss jedoch besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und Grundrechte der betroffenen Personen umfassen. Daraus wird nach derzeitigem Literaturstand die Konsequenz abgeleitet, dass eine Betriebsvereinbarung nur dann die Verarbeitung personenbezogener Daten erlauben kann, wenn die legitimen Zwecke in der Betriebsvereinbarung selbst eindeutig festgelegt sind. Dies sei nicht nur beim Abschluss neuer Vereinbarungen zu beachten, da die gesetzlichen Regelungen keine Ausnahme für Kollektivvereinbarungen enthält, die bereits bei in Kraft treten abgeschlossen waren, sodass auch bestehende Kollektivregelungen ab dem 23.05.2018 an den Vorgaben der neuen gesetzlichen Regelungen zu messen sind. Erfahrungsgemäß fehlt es häufig an der Konkretisierung der eigentlichen Zweckbestimmung für die Datenverarbeitung, wie beispielsweise der Mitteilung der grundlegenden Bedeutung wie Personaleinsatzsteuerung, Controlling, Entwicklung, Abrechnung, Arbeitsschutz etc.). Es bedürfte somit einer Anpassung der Kollektivvereinbarungen der Vergangenheit dahingehend, dass der Zweck der Datenverarbeitung konkret in der Betriebsvereinbarung ausgewiesen wird.

Schließlich besteht die Möglichkeit eine Einwilligung im Arbeitsverhältnis zur Datenverarbeitung aus besonderen Gründen einzuholen. Hierbei sind die betroffenen Daten und ihr konkreter Verwendungszweck in der Einwilligung zu bezeichnen. Zudem hat die einwilligende Person nicht nur das Recht, ihre Einwilligung jederzeit zu widerrufen, vielmehr ist sie hierüber in Textform zu belehren. Der Widerruf muss so einfach wie die Erteilung der Einwilligung sein, somit keine Zweifel über Adressaten und Form belassen. Im Sinne der zu beachtenden klaren Unterscheidbarkeiten der Einwilligung nebst Widerrufsbelehrung, sollte sie in gesonderten Einzelerklärungen dokumentiert werden.

Konsequenzen für die Praxis

Einerseits sind die Vorgaben des Datenschutzes für Beschäftigte zukünftig zu beachten, andererseits bedarf es der Überprüfung bestehender Vereinbarungen und ggf. der Anpassung. Entsprechende Maßnahmen sollten mit den Datenschutzbeauftragten abgestimmt werden. Diese Handlungspflichten sind im Hinblick auf die Sanktionsmöglichkeiten der Aufsichtsbehörden ernst zu nehmen.

Schon Farbgestaltungen können Umkleidezeiten zur Arbeitszeit qualifizieren

Zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern entstehen regelmäßig Diskussionen darüber, ob und in wie weit Umkleide- und Wegezeiten als Arbeitszeit zu berücksichtigen sind. Mit einer weiteren Entscheidung vom 06.09.2017 (5 AZR 382/16) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine bisherige Linie in diesen Angelegenheiten bestätigt und am konkreten Fall nochmals verdeutlicht.

Der Arbeitnehmer war als Krankenpfleger beschäftigt. In einer Dienstvereinbarung war festgelegt, dass er vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Dienstkleidung zu tragen hat. Hierbei handelte es sich um weiße Hosen und Oberteile, die keine Beschriftung oder ähn-

liche Kennzeichen aufwiesen. Das während des Dienstes zu tragende Namensschild konnte mit einem Klipp angebracht und abgenommen werden. Der Arbeitnehmer verlangte über einen Zeitraum von über einem Jahr eine nachträgliche Überstundenvergütung für Umkleide- und innerbetriebliche Wegezeiten von der Umkleidesituation bis zum Arbeitsplatz.

Das BAG bejahte den Anspruch dem Grunde nach und stellte nochmals fest, dass es sich um eine vergütungspflichtige Tätigkeit handelt, wenn ein Arbeitnehmer dazu verpflichtet ist, auffällige Dienstkleidung für seine Arbeitstätigkeit anzulegen. Nur wenn die vorgeschriebene Dienstkleidung Zuhause angelegt und ohne besondere Auffälligkeit auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann, liege keine Fremdnützigkeit im Sinne des Arbeitgebers vor. Ebenso sei der Sachverhalt zu beurteilen, wenn der Arbeitnehmer eine auffällige Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit trägt, da er alsdann selbstbestimmt über das Tragen der Arbeitskleidung auf dem Arbeitsweg entschieden hat.

Mit der Entscheidung hat das Gericht die Qualifizierung der Dienstkleidung als besonders auffällig konkretisiert. Von einer solchen auffälligen Kleidung ist das Gericht bereits trotz seiner relativ scheinenden Schlichtheit ausgegangen. Es genügt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Kleidungsstücke in der Öffentlichkeit mit einem bestimmten Berufszweig oder einer bestimmten Branche in Verbindung gebracht wird, da er an einem solchen Bezug regelmäßig kein eigenes Interesse habe. Hierbei ist es irrelevant, ob die Dienstkleidung dezent oder auffällig gestaltet ist. Bei der Verwendung der ausschließlichen Farbe Weiß sei von einer ausreichenden Auffälligkeit auszugehen, da aus dieser typischerweise auf die Zugehörigkeit des Trägers zu einem Heil- und hierzu gehörenden Hilfsberuf zu schließen ist.

Konsequenzen für die Praxis

Soweit ein Arbeitgeber im Sinne seiner Corporate identity Wert auf eine einheitliche Kleidung legt, geht er grundsätzlich das Risiko ein, Umkleide- und innerbetriebliche Wegezeiten vergüten zu müssen, selbst wenn die Kleidung an sich keine auffälligen Firmenausweisungen aufweist, soweit sie allein aufgrund der Farbgestaltung eine Branchenzugehörigkeit erkennen lässt. Die Fälle, in denen diese Voraussetzungen erfüllt sind, dürften vielfältig sein, da sich für viele Branchen spezifische Farben herausgebildet haben. Liegt eine hinreichende besondere Auffälligkeit vor, liegt es allein in der Entscheidung des Arbeitnehmers, ob er ohne Anfall besonderer Wege- und Umkleidezeiten die Kleidung bereits Zuhause anlegt und bei Absolvierung des Arbeitsweges trägt, ohne das eine gesonderte Vergütung anfällt.

Das Risiko vergütungspflichtiger Umkleidezeiten müssen insbesondere Arbeitgeber berücksichtigen, die lediglich den Mindestlohn zahlen. Eine Fehleinschätzung der Umkleidezeiten kann zu erheblichen finanziellen Konsequenzen und Risiken führen.

[Nikolai Manke](#)

[Rechtsanwalt](#)

Fachanwalt für [Arbeitsrecht](#)

Fachanwalt für [Insolvenzrecht](#)

Fachanwalt für [Handels- und Gesellschaftsrecht](#)

Bau- und Handwerk

Verjährungsverzichtserklärung zeitlich begrenzen!

Problemstellung

Entdeckt ein Auftraggeber (z. B. Bauherr) erst kurz vor Ablauf der Gewährleistungsfrist einen Mangel des Werks, drohen seine Gewährleistungsansprüche zu verjähren. Kann der Unternehmer den Mangel nicht rechtzeitig vor Ablauf der Gewährleistungsfrist beseitigen oder kommt es über die Beseitigung des Mangels mit dem Auftragnehmer zum Streit, muss der Auftraggeber Maßnahmen ergreifen, will er eine Verjährung seiner Ansprüche verhindern.

Mögliche Maßnahmen

Der Auftraggeber könnte Klage erheben oder einen Antrag im selbständigen Beweisverfahren stellen, denn dadurch – wie z. B. auch durch die Zustellung eines Mahnbescheids – kann die Verjährung gehemmt werden (s. § 204 BGB).

Da eine lediglich zwecks Hemmung der Verjährung erhobene Klage das Verhältnis der Parteien möglicherweise unnötig belastet, kann der Auftragnehmer alternativ während der noch laufenden Gewährleistungsfrist eine Erklärung mit dem Inhalt abgeben, er werde auf die Einrede der Verjährung verzichten. Sollte er nicht von selbst auf die Idee kommen, kann der Auftraggeber ihn entsprechend auffordern.

Wirkung der Verzichtserklärung

Die Verjährungsverzichtserklärung hemmt die Verjährung der Gewährleistungsansprüche nach Ablauf der Gewährleistungsfrist nicht. Allerdings kann der Auftragnehmer die Einrede der Verjährung nicht erheben, solange seine Verzichtserklärung gilt, denn für diesen Zeitraum hat er durch seine Erklärung auf die Ausübung seines Leistungsverweigerungsrechts aus § 214 Abs. 1 BGB verzichtet.

Zeitliche Geltung der Verzichtserklärung

Doch Vorsicht: Begrenzt der Auftragnehmer seine Erklärung nicht zeitlich, gilt die für einen Zeitraum von 30 Jahren, denn dann gilt (immerhin, aber nur) noch die Höchstgrenze des § 202 Abs. 2 BGB. Im Einzelfall kann eine derart unbegrenzte Verzichtserklärung sehr teuer für den Erklärenden werden.

Ein inzwischen rechtskräftiges (BGH, Beschluss v.25.10.2017, Az.: VII ZR 145/17) Urteil des OLG Celle vom 15.06.2017 (Az.: 6 U 2/17) zeigt das sehr anschaulich: In dem vom Gericht zu entscheidenden Fall stritten die Parteien über eine Vielzahl von Baumängeln, darunter ein mangelhaftes Wärmedämm-Verbundsystem (WDVS).

Dem Streit zu Grunde lagen ein 1995 (!) geschlossener Bauvertrag über 1997/98 abgenommene Leistungen und im Sommer 2002 angezeigte Mängel über die und deren Beseitigung die Parteien in der Folgezeit stritten.

Im November erklärte die Auftragnehmerin, sie

„...verzichte bezüglich der Mängel an der Außenhaut des Wärmedämm-Verbundsystems (WDVS) [...] bis zu deren endgültiger Abstellung auf die Einrede der Verjährung; ...“

Ihre Erklärung begrenzte sie zeitlich nicht und konnte sich daher fast 20 Jahre nach Abnahme ihrer Werkleitungen noch immer nicht auf die Einrede der Verjährung berufen. Vielmehr verurteilte das Landgericht Lüneburg das Unternehmen zur Zahlung des für die Beseitigung der Mängel verlangten Kostenvorschusses in erheblicher Höhe. Das OLG bestätigte die Entscheidung im Wesentlichen, der BGH schließlich wies die Nichtzulassungsbeschwerde der Beklagten zurück.

Konsequenzen für die Praxis

Die Abgabe einer Verjährungsverzichtserklärung kann im Einzelfall sehr sinnvoll sein, denn dadurch können mit Pech vor allem unnötige Kosten auslösende gerichtliche Maßnahmen zur Hemmung der Verjährung vermieden werden. Wie der vom OLG Celle entschiedene Fall aber sehr anschaulich zeigt, sollte eine Erklärung über den Verzicht auf die Einrede der Verjährung zwingend zeitlich begrenzt werden, denn andernfalls gilt die Erklärung für einen Zeitraum von 30 Jahren.

Die Länge des Zeitraums der Geltung hängt von den Umständen des Einzelfalls ab: Geht es z. B. um die regelmäßig aufwändige Beseitigung von Baumängeln, sollte die Geltung der Verzichtserklärung auf sechs Monate, besser noch ein Jahr begrenzt werden.

Vorsorglich sollte der Besteller dem Auftragnehmer eine Frist zur Abgabe der Erklärung setzen, die noch deutlich vor Ablauf der Gewährleistungsfrist ablaufen muss, damit der Auftraggeber noch rechtzeitig verjährungshemmende Maßnahmen ergreifen kann, sollte die Verjährungsverzichtserklärung nicht abgegeben werden.

Kein Abzug „neu für alt“ bei verzögerter Mängelbeseitigung

In seinem bereits an anderer Stelle (s. o.) dargestellten Urteil vom 15.06.2017 (Az.: 6 U 2/17) hatte sich das OLG Celle u. a. mit dem Einwand der Beklagten, von dem eingeklagten Kostenvorschuss sei ein Abzug „neu für alt“ vorzunehmen, auseinanderzusetzen.

Exkurs: Abzug "neu für alt"

Der Grundsatz „Abzug neu für alt“ kommt immer dann zum Tragen, wenn eine gebrauchte Sache zerstört wird: Dem Geschädigten ist der ihm entstandene Schaden zu ersetzen – allerdings soll er nicht besser gestellt werden als wäre der Schaden nie entstanden (denn dann hätte er unverändert eine bereits gebrauchte und entsprechend im Wert geminderte Sache).

Das folgt letztlich unmittelbar aus § 249 Abs. 1 BGB, denn nach dieser Vorschrift ist der „Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre“ – aber eben auch nicht mehr, daher der Abzug „neu für alt“, werden bereits gebrauchte Sachen zerstört und sind zu ersetzen.

Von dem Grundsatz gibt es allerdings verschiedene Ausnahmen. Mit einer von ihnen hatte das OLG Celle sich zu befassen.

Das Gericht erteilte dem Begehren der Beklagten nach einem Abzug neu für alt eine klare Absage, denn in dem zu entscheidenden Streitfall erhielt die Klägerin im Ergebnis zwar die Kosten für eine neue Fassade des streitgegenständlichen Gebäudes ersetzt – und das gute 20 Jahre nach Abnahme der ursprünglich ausgeführten Fassade. Die allerdings war mangelhaft, der Mangel 2002 entstanden und seit diesem Zeitpunkt musste die Klägerin mit dem mangelhaften Werk und vor allem den Folgen vorliebnehmen:

„Der Aufwand für die Mängelbeseitigung ist nicht aus dem Grunde zu kürzen, dass die Klägerin nach bald zwanzig Jahren Standzeit des Gebäudes eine neue Fassade erhält, deren Lebensdauer über diejenige der alten Fassade hinausgeht, auch wenn diese mangelfrei gewesen wäre. Diesem Vorteil steht der gleichwertige Nachteil gegenüber, dass die Klägerin seit der ersten Mängelrüge im Sommer 2002 mit der Fassade hat vorliebnehmen müssen, die zahlreiche Risse aufweist und von Niederschlagswasser angegriffen wird, weil die Beklagte ihrer Pflicht zur Nacherfüllung nicht nachgekommen ist.“

Ein Abzug „neu für alt“ ist regelmäßig dann – und nur dann – vorzunehmen, um eine Beseitigung des Geschädigten zu verhindern. Dieser Abzug kommt nicht mehr in Betracht, wenn dem ohne diesen Abzug den Geschädigten übermäßig kompensierenden Mehrwert („Vorteil“) andere, durch den Schaden entstandene Nachteile gegenüberstehen.

Konsequenzen für die Praxis

Wer zur Beseitigung von insbesondere Baumängeln verpflichtet ist, sollte nicht zu lange damit warten – sonst könnte es ihm ergehen wie der Beklagten in dem vom OLG Celle zu entscheidenden Fall:

Hier bekam die Klägerin einen Vorschuss auf die Kosten für eine neuwertige Fassade zugesprochen, in voller Höhe, ohne den Abzug „neu für alt“, da wegen der erheblichen, durch die mangelhafte Leistung bedingten Nachteile selbst bei Ersatz der für eine neue Fassade anfallenden Kosten kein Vorteil mehr verblieb, der durch den Abzug auszugleichen gewesen wäre.

[Rechtsanwalt](#)

[Dr. jur. Christian Behrens LL.M.](#)

Fachanwalt für [Bau- und Architektenrecht](#)

Erbrecht und Steuerrecht

Vererbung eines landwirtschaftlichen Betriebs an mehrere Erben

Wird ein landwirtschaftlicher Betrieb auf mehr als einen Erben übertragen und dadurch geteilt, stellt dies eine Betriebsaufgabe i. S. d. Einkommensteuergesetzes (EStG) dar. Es entsteht ein meist erheblicher Betriebsaufgabegewinn, der gem. § 4a Abs. 2 Nr. 1 S. 2 EStG zu versteuern ist.

Das Niedersächsische Finanzgericht hat noch mit Urteil vom 02.07.2013 (Az. 15 K 265/11) entschieden, dass es nicht zu einer Betriebsaufgabe führt, wenn landwirtschaftliches Vermögen eines Verpachtungsbetriebes im Wege der Erbauseinsetzung auf mehrere Miterben zu Alleineigentum übertragen wird. Dies gelte jedenfalls dann, wenn jeder Erbe Flächen erhält, die die für einen landwirtschaftlichen Betrieb erforderliche Mindestgröße übersteigen.

Dieser Rechtsauffassung hat der BFH im Urteil vom 16.11.2017 (Az. 6 R 63/15) widersprochen. Wenn ein landwirtschaftlicher Betrieb nicht aus mehreren (Teil-)Betrieben besteht, kann dieser nur im Ganzen vererbt werden. Eine steuerauslösende Betriebsaufgabe i.S.v. § 16 Abs. 3 EStG liegt vor, wenn der Erblasser seinen Betrieb als selbständigen Organismus des Wirtschaftslebens auflöst und wenn in Ausführung dieses Entschlusses alle wesentlichen Grundlagen des Betriebes in einem einheitlichen Vorgang innerhalb kurzer Zeit an verschiedene Erben vererbt wird.

Diese Definition gilt nach § 14 S. 2 EStG auch für die Aufgabe eines land- und forstwirtschaftlichen Betriebs. Ein landwirtschaftlicher (Eigentums-)Betrieb wird mit der Übertragung sämtlicher landwirtschaftlicher Nutzflächen an verschiedene Erben aufgegeben. Denn der Grund und Boden ist für dessen Betriebsfortführung unerlässlich. Eine Betriebsaufgabe liegt daher bereits dann vor, wenn im Wege vorweggenommener Erbfolge die Betriebsgrundstücke auf mehrere nicht mitunternehmerschaftlich verbundene Einzelrechtsnachfolger, d.h. auf mehrere Erben, wie z.B. mehrere Kinder, übertragen werden oder nach dem Tod des Betriebsinhabers auf die Erben aufgeteilt werden.

Konsequenzen für die Praxis

Die Übertragung landwirtschaftlichen Vermögens außerhalb des Höferechts gehört zu den erbrechtlich anspruchsvollen Themen. Mit seiner Entscheidung vom 16.11.2017 hat der BFH im Landwirtschaftsrecht den Gedanken aufgegriffen, dass die Aufteilung von Höfen harte steuerliche Konsequenzen haben kann.

Die Übertragung des Hofes auf einen von mehreren Erben mit Abfindungsregelungen für die weiteren, möglicherweise gleichberechtigten Erben (Kinder), wäre hierauf nicht immer die zielführende Antwort. Erbschaftssteuerlich wird die Hofübergabe privilegiert. Voraussetzung dafür ist, dass der Hof über 5 bzw. 7 Jahre fortgeführt wird. Während dieser Zeit dürfen keine Entnahmen aus dem Betrieb getätigt werden, die die insgesamt erzielten Gewinne um mehr als 150.000,00 € übersteigen.

Für Abfindungen reicht dies in der Regel nicht aus. Deshalb wird in der Beratungspraxis eine individuelle, auf den Einzelfall zugeschnittene Lösung zu finden sein.

Rechtsanwalt
Johannes Zimmermann
Fachanwalt für Erbrecht
Fachanwalt für Insolvenzrecht
Fachanwalt für Steuerrecht

Familienrecht

Kindesunterhalt – Großeltern haften für ihre Enkelkinder!

Grundsätzlich sind die Eltern verpflichtet, für den Unterhalt ihrer Kinder aufzukommen. Sofern das Kind bei einem Elternteil lebt, hat dieser Elternteil in der Regel keinen Barunterhalt an das Kind zu leisten. Sofern jedoch der barunterhaltspflichtige Elternteil nicht leistungsfähig ist, kann der Elternteil barunterhaltspflichtig sein, bei dem das Kind lebt.

Sofern auch dieser nicht leistungsfähig ist, können die Großeltern ausnahmsweise für die Aufbringung des Unterhalts herangezogen werden, sofern sie leistungsfähig sind. Der Selbstbehalt der Verwandtenhaftung liegt bei 1.800,00 €. Sollten die Großeltern des unterhaltsberechtigten Kindes ein darüber liegendes Einkommen erzielen, könnten sie in Anspruch genommen werden. Das OLG Hamm argumentiert, dass es Zweck dieses Gesetzes sei, den Kindesunterhalt durch die Inanspruchnahme eines anderen Verwandten abzusichern, sofern der vorrangig Unterhaltsverpflichtete hierzu nicht in der Lage ist. Dies ist jedoch nur dann gerechtfertigt, sofern die Leistungsfähigkeit der Eltern ausgeschöpft wird.

Konsequenzen für die Praxis

Sofern beide Elternteile nicht leistungsfähig sind, sollte daran gedacht werden, die Vermögensverhältnisse unterhaltspflichtiger Verwandter aufzuklären.

Verwirkung von tituliertem Kindesunterhalt

Das Kammergericht Berlin (Senat für Familiensachen) hat mit seinem Beschluss vom 28.06.2017 zu dem Aktenzeichen 13 UF 75/16 festgestellt, dass selbst titulierter Kindesunterhalt aufgrund nicht zeitnaher Durchsetzung des Unterhaltsanspruchs verwirkt sein kann.

Die Verwirkung eines Anspruchs setzt sowohl das Vorliegen eines Zeitmoments als auch das Vorliegen eines Umstandsmoments voraus. Das Kammergericht hat beschlossen, dass

„auch bei einem tituliertem Unterhaltsrückstand [...] das Zeitmoment der Verwirkung grundsätzlich nach einem Jahr der Untätigkeit“

erfüllt ist. Hinzutreten muss jedoch noch das Umstandsmoment. Dieses ist dann gegeben, wenn der Titelgläubiger Vollstreckungsmaßnahmen unterlässt, obwohl es Hinweise auf eine deutlich gebesserte wirtschaftliche Lage des Titelschuldners gibt und die Vollstreckung demzufolge Erfolg versprechen sein würde. Ferner sieht das erkennende Gericht einer Erfüllung des Umstandsmoments darin, dass der Titelgläubiger sich über einen längeren Zeitraum mit der Zahlung eines hinter dem titulierten Betrag deutlich zurückbleibenden Teilbetrages zufrieden gibt. Das Umstandsmoment ist jedoch dann nicht gegeben, wenn die vom Titelgläubiger angedrohte Zwangsvollstreckung unterbleibt, weil sie erkennbar aussichtslos ist.

Konsequenzen für die Praxis

Sofern ein Elternteil über einen titulierten Kindesunterhaltsanspruch verfügt, sollte aus diesem Titel jährlich vollstreckt werden, um der Gefahr einer Verwirkung vorzubeugen. Ansonsten könnte der Titelschuldner Verwirkung entgegenhalten, sodass der geschuldete Kindesunterhalt nicht geleistet werden muss.

Rechtsanwältin
Anisha von Auenmüller

Schadensrecht

Haftung für durch Handwerker verursachte Schäden

Der Grundsatz, dass die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen ein Verschulden des Schädigers voraussetzt, gilt im Nachbarrecht so nicht. Erleidet ein Haus- oder Wohnungseigentümer Schäden, die von dem Nachbargrundstück oder der benachbarten Eigentumswohnung herrühren, kann er von dem Eigentümer Schadensersatz verlangen, auch wenn diesen kein Verschulden trifft. Beispielhaft hierzu ist die kaputte Waschmaschine, die die darunter liegende Wohnung flutet oder Schäden an Elektrogeräten wegen eines Kurzschlusses in der Nachbarwohnung verursacht.

Nach einer neuen höchstrichterlichen Entscheidung haftet der Nachbar auch dann, wenn er einen Handwerker beauftragt und dieser durch seine Arbeiten Schäden am Nachbargrundstück bzw. an der Wohnung des benachbarten Wohnungseigentümers verursacht. Bisher war der Eigentümer auf der sicheren Seite, wenn er die gefahrgeneigte Handlung in professionelle Hände gegeben hat. In der erwähnten Entscheidung wurden Schweißarbeiten durchgeführt, in deren Folge das Nachbarhaus völlig niederbrannte. Der BGH verpflichtete die Hauseigentümer, die die Schweißarbeiten in Auftrag gaben zum Ersatz des Feuerschadens, weil der Handwerker mittlerweile insolvent war.

Konsequenzen für die Praxis

Die Entscheidung überrascht. Denn neben der Haftung des Handwerkers bestand eine parallele Haftung des Nachbarn nur dann, wenn dieser den Handwerker nicht sorgfältig ausgewählt hat, er also z. B. bewusst einen Ungelernten mit Arbeiten an der Stromleitung

beauftragt. Der BGH ist jedoch der Ansicht, es reiche aus, wenn sich die zum Schaden führende Handlung dem Einflussbereich des Grundstücks- oder Wohnungseigentümers zurechnen lässt. Dieser habe die Handwerksarbeiten veranlasst und diese kamen ihm schließlich auch zugute. Man darf sich also nicht mehr sicher sein, von einer Haftung verschont zu bleiben, obwohl man sich durch die Beauftragung von Spezialisten in sicherer Sphäre zu bewegen scheint.

Die Entscheidung finden Sie unter BGH, Urt. v. 9.2.2018. Az.: V ZR 311 / 16.

Rechtsanwalt
Marius Springer

Impressum und Kontakt

Zimmermann & Manke Rechtsanwälte PartG mbB
Ringstr. 7-9
29525 Uelzen

Postfach 20 59
29510 Uelzen

Telefon: 0581 – 90 10 0
Telefax: 0581 – 90 10 20

E-Mail: buero@zm-kanzlei.de
Website: <http://www.zm-kanzlei.de>

Partnerschaft mit beschränkter Berufshaftung
Partner: Johannes Zimmermann, Nikolai Manke, Dr. jur. Christian Behrens LL.M.
Sitz Uelzen, AG Hannover (PR 201047)
USt.IDNr.: DE 154270332

Bislang erschienene Ausgaben des Mandantenrundbriefs

- [Mandantenrundbrief Nr. 8 – Dezember 2017 \(als PDF-Datei herunterladen\)](#)
- [Mandantenrundbrief Nr. 7 – Oktober 2017 \(als PDF-Datei herunterladen\)](#)
- [Mandantenrundbrief Nr. 6 – 1. Quartal 2017 \(als PDF-Datei herunterladen\)](#)
- [Mandantenrundbrief Nr. 5 – 4. Quartal 2016 \(als PDF-Datei herunterladen\)](#)
- [Mandantenrundbrief Nr. 4 – 3. Quartal 2016 \(als PDF-Datei herunterladen\)](#)
- [Mandantenrundbrief Nr. 3 – 2. Quartal 2016 \(als PDF-Datei herunterladen\)](#)
- [Mandantenrundbrief Nr. 2 – 4. Quartal 2015 \(als PDF-Datei herunterladen\)](#)
- [Mandantenrundbrief Nr. 1 – 3. Quartal 2015 \(als PDF-Datei herunterladen\)](#)