

Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ur@bme-law.de

Der Aufhebungsvertrag als Alternative zur Kündigung

Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Olaf Lampke



“

Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

Manchmal bemerken Arbeitgeber erst nach Ablauf der Probezeit, dass ein Arbeitnehmer hinter den Erwartungen zurück bleibt. Der Ausspruch einer Kündigung gestaltet sich schwierig, da eine Kündigung wegen Schlechtleistung das Vorhandensein einer einschlägigen Abmahnung voraussetzt. Insofern bedarf eine verhaltensbedingte Kündigung häufig einer monatelangen Vorbereitung. Auch nach Ausspruch einer sorgfältig vorbereiteten verhaltensbedingten Kündigung besteht das Risiko, dass der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage einreicht. In einer solchen Situation, in der der Arbeitgeber entschieden hat, dass er mit dem Arbeitnehmer nicht länger zusammen arbeiten möchte, stellt der Abschluss eines Aufhebungsvertrages eine gute Alternative zur Kündigung dar.

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages bietet dem Arbeitgeber, außer der vorstehend bereits genannten Tatsache, dass es nicht des Vorliegens eines Kündigungsgrundes zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf, noch weitere erhebliche Vorteile. Zunächst erlangt der Arbeitgeber mit Abschluss des Aufhebungsvertrages die Gewissheit, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Bestand haben wird und nicht einer gerichtlichen Prüfung unterzogen wird, mithin erhält der Arbeitgeber insoweit Rechtssicherheit. Überdies muss der Betriebsrat bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abschluss

”

eines Aufhebungsvertrages nicht eingetragenen werden. Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmern entfällt auch das Zustimmungserfordernis des Integrationsamtes. Weiterhin bietet ein Aufhebungsvertrag die Möglichkeit, sämtliche noch offenen Punkte des Arbeitsverhältnisses (Resturlaub, Überstunden, Freistellung, Zeugnis etc.) einvernehmlich zu regeln, so dass insoweit ein späterer Streit vermieden wird.

Der Abschluss eines Aufhebungsvertrages scheidet jedoch häufig am fehlenden Einverständnis des Arbeitnehmers. Das fehlende Einverständnis ist zumeist auf zwei Ursachen zurück zu führen: Entweder ist der Arbeitnehmer nicht bereit, freiwillig seinen Arbeitsplatz zu räumen. Manchmal verhält es sich aber auch so, dass der Arbeitnehmer Bedenken hat, dass ihm die Agentur für Arbeit für die Dauer von 12 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Arbeitslosengeld zahlt (sogenannte Sperrzeit).

Sofern der Aufhebungsvertrag jedoch richtig gestaltet ist, kann dem Arbeitnehmer diese Sorge genommen werden. § 159 SGB III bestimmt, dass derjenige, der mitwirkt, sein Beschäftigungsverhältnis zu lösen, ohne hierfür einen wichtigen Grund zu haben, eine 12-wöchige Sperrzeit erhält. Die Agentur für Arbeit erblickt allerdings unter bestimmten Voraussetzungen in dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages einen wichtigen Grund. Dies ist der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen endet, eine Abfindung von bis zu 0,5 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird (an dem Erfordernis, dass dem Arbeitnehmer mindestens eine Abfindung von 0,25 Bruttomonatsgehältern pro Beschäftigungsjahr gezahlt wird, hält die Agentur für Arbeit seit dem letzten Jahr nicht mehr fest), der Arbeitnehmer nicht unkündbar ist und schließlich die bei dem Arbeitnehmer maßgebliche Kündigungsfrist eingehalten wird. Sofern sich die vorgenannten Voraussetzungen in dem Aufhebungsvertrag wiederfinden, erhält der Arbeitnehmer keine Sperrzeit.

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Leitartikel unseres aktuellen Unternehmensrundbriefes befasst sich mit Aufhebungsverträgen, die häufig eine gute Alternative gegenüber dem Ausspruch von Kündigungen darstellen. Hinzu treten Beiträge zur rechtlichen Gestaltung der Unternehmensnachfolge im Unternehmertestament sowie zu den Informationsrechten von Kommanditisten in einer Kommanditgesellschaft.

Weiterhin versorgen wir Sie wieder mit aktuellen Urteilen aus den Bereichen des Gesellschaftsrechts und des Familienrechts.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

Ein weiterer (beidseitiger) Vorteil des Aufhebungsvertrages besteht darin, dass eine eventuell zu zahlende Abfindung nicht sozialversicherungsspflichtig ist.

Mithin ist ein – richtig gestalteter – Aufhebungsvertrag zumeist für beide Arbeitsvertragsparteien einer (streitigen) Kündigung vorzuziehen. Sofern dem Arbeitnehmer ein Aufhebungsvertrag vorgelegt wird, ist jedoch unbedingt dafür Sorge zu tragen, dass dem Mitarbeiter eine ausreichende Bedenkzeit eingeräumt wird, um die Möglichkeit der Anfechtung des Aufhebungsvertrages durch den Arbeitnehmer auszuschießen. Weiterhin ist unbedingt dafür Sorge zu tragen, dass gegenüber dem Arbeitnehmer kein Druck ausgeübt wird, den Aufhebungsvertrag zu unterschreiben. So ist der Arbeitnehmer auch zur Anfechtung des Vertrages berechtigt, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber äußert, dass er eine Kündigung erhalte, wenn er nicht den Aufhebungsvertrag unterschreibe.

Informationsrechte der Kommanditisten – unter Umständen auch über Geschäfts- führungsmaßnahmen ohne Einfluss auf Jahresabschlüsse

Rechtsanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht Corinna Hartmann



Corinna Hartmann ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Handels- und Gesellschaftsrecht sowie Recht der Erneuerbaren Energien tätig.

Im Gegensatz zu den persönlich haftenden Gesellschaftern einer Kommanditgesellschaft („KG“), denen umfassende anlassunabhängige Informationsrechte in Bezug auf die laufenden Angelegenheiten der Gesellschaft zustehen, haben die Kommanditisten grundsätzlich nur sehr eingeschränkt Zugang zu Informationen, insbesondere über Maßnahmen der Geschäftsführung. Diese Beschränkung der Informationsrechte korrespondiert mit der dem Kommanditisten gesetzlich zugewiesenen Rolle als Kapitalgeber: Danach stehen Kommanditisten – abgesehen von der Entscheidung über Grundlagengeschäfte und soweit ihnen nicht ausnahmsweise gesellschaftsvertraglich die Geschäftsführung übertragen ist – weder Stimm- noch Widerspruchs- oder Weisungsrechte in Bezug auf Maßnahmen der persönlich haftenden Gesellschafter zu. Gerade deshalb versuchen Kommanditisten häufig, sich unter Berufung auf das Informationsrecht Einblick in Belange der Gesellschaft zu verschaffen, um Maßnahmen der Geschäftsführung und damit die Entwicklung ihrer Kapitalbeteiligung zu beeinflussen. Vor diesem Hintergrund ist es auch verständlich, dass der Zugang zu Informationen oft Gegenstand von gesell-

schaftsrechtlichen Streitigkeiten mit Kommanditisten ist.

Die Informationsrechte der Kommanditisten lassen sich in ein ordentliches (§ 166 Abs. 1 HGB) und ein außerordentliches Informationsrecht (§ 166 Abs. 3 HGB) unterscheiden:

Das ordentliche Informationsrecht umfasst das Recht des Kommanditisten auf die Mitteilung des Jahresabschlusses und die Einsichtnahme in die Bücher und Papiere der KG, soweit dies zur Prüfung des Jahresabschlusses erforderlich ist.

Das Recht auf weitere (den persönlich haftenden Gesellschaftern nach § 118 HGB zugänglichen) Informationen über Maßnahmen der Geschäftsführung, die keinen unmittelbaren Bezug zur Prüfung des Jahresabschlusses aufweisen, steht den Kommanditisten nach § 166 Abs. 2 HGB hingegen grundsätzlich nicht zu.

Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes können sich die Kommanditisten aber auf gerichtliche Anordnung hin ausnahmsweise Zugang zu weiteren Informationen verschaffen (§ 166 Abs. 3 HGB). Dieses außerordentliche Informationsrecht umfasst jedenfalls ein – über die Vorlage der Bilanz, des Jahresabschlusses und der Bücher sowie Papiere der KG hinausgehendes – Recht auf gerichtliche Anordnung „sonstiger Aufklärungen“, soweit diese – so auch in der Vergangenheit unstrittig – zur Prüfung oder zum Verständnis des Jahresabschlusses erforderlich sind. Der BGH (Beschl. v. 14. Juni 2016, Az. II ZB 10/15) hat nunmehr darüber hinaus klargestellt, dass § 166 Abs. 3 HGB nicht lediglich eine Verfahrensvorschrift darstelle, sondern ein eigenständiges Auskunftsrecht der Kommanditisten begründe. Es erstrecke sich „auch auf Auskünfte über die Geschäftsführung des Komplementärs allgemein und damit im Zusammenhang stehender Unterlagen

der Gesellschaft“ und beschränke sich „nicht auf Auskünfte, die der Prüfung des Jahresabschlusses dienen oder zum Verständnis des Jahresabschlusses erforderlich sind.“ Im Unterschied zu dem allgemeinen Auskunftsanspruch der persönlich haftenden Gesellschafter sei das Informationsrecht der Kommanditisten aber davon abhängig, ob ein wichtiger Grund vorliege und es „zur Durchsetzung gesellschaftsvertraglicher Rechte bzw. Wahrung berechtigter Interessen des Kommanditisten geeignet und angemessen (ist)“.

Ein wichtiger Grund liege nach dem BGH jedenfalls vor, wenn die Belange des Kommanditisten durch bereits bestehende Einsichtsrechte nicht hinreichend gewahrt seien und die Gefahr einer Schädigung der Gesellschaft oder des Kommanditisten bestehe, die die Überwachung der Geschäftsführung im Interesse des Kommanditisten gebiete. Dabei müsse der Kommanditist konkrete Umstände (etwa begründetes Misstrauen gegenüber der Geschäftsführung) für die Erforderlichkeit und die Bedeutung der begehrten Information darlegen. Die Eignung, Erforderlichkeit und der Umfang der zu erteilenden Auskunft ergebe sich aus einer Abwägung des Informationsinteresses des Kommanditisten mit den Interessen der Gesellschaft.

Auch wenn der BGH die Informationsrechte der Kommanditisten damit erheblich gestärkt hat, bleibt für die Praxis festzuhalten, dass das Informationsrecht den Kommanditisten nicht ohne wichtigen Grund zusteht, „um auf Maßnahmen hinzuwirken, die Angelegenheiten der laufenden Geschäftsführung sind“. Ferner bleibt der Anspruch des Kommanditisten auf Informationen über Geschäftsführungsmaßnahmen ohne Bezug zum Jahresabschluss, von den Umständen des Einzelfalls und einer sorgfältigen Abwägung der berechtigten Interessen des Kommanditisten mit denen der Gesellschaft abhängig.

Aktuelle Rechtsprechung

[Anfechtbarkeit eines nicht an einem ordnungsgemäßen Versammlungsort gefassten Gesellschafterbeschlusses](#)

BGH, Beschluss vom 24. März 2016 – IX ZB 32/15 (LG Bielefeld)

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Entscheidung des BGH erging im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens gegen eine Entscheidung des Insolvenzgerichts und befasst sich u.a. mit Beschlussmängeln in der GmbH. An einer GmbH waren zwei Gesellschafterinnen, die A und die B zu je 50% beteiligt. Beide waren zugleich Geschäftsführerinnen der GmbH und als solche nur gemeinschaftlich vertretungsbefugt. Bereits kurz nach Gründung der Gesellschaft und noch vor der Aufnahme

des Geschäftsbetriebes war es zu einem Zerwürfnis zwischen ihnen gekommen. Gesellschafterin A stellte daraufhin bei dem zuständigen Amtsgericht einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens gegen die GmbH wegen Zahlungsunfähigkeit. Gesellschafterin B bestritt die für die Begründung der Zahlungsunfähigkeit von der A angegebenen Forderungen. Das Amtsgericht eröffnete das Insolvenzverfahren. Hiergegen legte die B im Namen der GmbH sofortige Beschwerde ein, die jedoch zurückgewiesen wurde. Daraufhin lud die B die A unter Wahrung der Form- und Fristvorschriften zu einer Gesellschafterversammlung in die Geschäftsräume der GmbH ein. Einziger Tagesordnungspunkt war die Abberufung der A als Geschäftsführerin aus wichtigem Grund. Da der Ehemann der A Vermieter der betreffenden Geschäftsräume der GmbH war,

lud die B zudem vorsorglich für den Fall einer Zutrittsverweigerung durch diesen in ihre Wohnung ein. Die A widersprach der Einladung in die Wohnung der B, da ihr dies nicht zuzumuten sei. In Abwesenheit der A fand dann eine Gesellschafterversammlung der GmbH in der Wohnung der B statt. Hierbei wurde die A als Geschäftsführerin mit sofortiger Wirkung abberufen. Anschließend beantragte die GmbH, hierbei vertreten allein durch die B, das Insolvenzverfahren einzustellen. Diesen Antrag sah das Insolvenzgericht als unzulässig an, da er nicht von beiden gemeinschaftlich vertretungsbefugten Geschäftsführerinnen für die GmbH gestellt worden sei. Nachdem auch ein weiteres Rechtsmittel der GmbH bei dem zuständigen Landgericht hiergegen keinen Erfolg hatte, legte die GmbH Rechtsbeschwerde beim BGH ein.

Das Unternehmertestament – Die rechtliche Gestaltung der Unternehmensnachfolge

Fachanwältin für Familienrecht Katrin Wolf



Katrin Wolf ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Familienrecht, Erbrecht sowie Vertragsrecht (insbes. Pferderecht) tätig.

Unternehmensinhaber sollten ihre Unternehmensnachfolge zu Lebzeiten durch letztwillige Verfügung regeln, um Nachteile für ihr Unternehmen im Todesfall vorzubeugen. Wenn die Erbfolge nicht in einer letztwilligen Verfügung (Testament, Erbvertrag) geregelt wird, dann tritt die gesetzliche Erbfolge ein. Diese führt bei Vorliegen mehrerer Erben zur Bildung einer Erbengemeinschaft. Können die einzelnen Mitglieder der Erbengemeinschaft sich nicht einigen, wie das Unternehmen sich geführt werden soll, können Probleme hinsichtlich der Handlungsfähigkeit des Unternehmens auftreten. Es ist daher dringend notwendig, die Nachfolge konkret zu regeln.

Sofern es sich bei dem zu vererbenden Unternehmen nicht um ein Einzelunternehmen, sondern um eine Gesellschaftsbeteiligung handelt, sind die gesellschaftsvertraglichen Bestimmungen zur Unternehmensnachfolge zu beachten. Es ist in jedem Fall eine Abstimmung zwischen dem Gesellschaftsvertrag und dem Testament vorzunehmen. Ist im Gesellschaftsvertrag z. B. geregelt, dass die Ehefrau des Erblassers nicht Gesellschafterin werden kann, so sollte diese im Testament auch nicht als Erbin des Unternehmens

eingesetzt werden. Sieht der Gesellschaftsvertrag etwa vor, dass nur Abkömmlinge eines Gesellschafters Gesellschafter werden können und ist die Ehefrau eines Gesellschafters als Alleinerbin eingesetzt, dann geht die Gesellschaftsbeteiligung nicht auf die Ehefrau als Erbin über, sondern wächst den übrigen Gesellschaftern an. Sofern der Gesellschaftsvertrag zudem einen vollständigen Abfindungsausschluss für den Todesfall enthält, kann dies sogar dazu führen, dass die Ehefrau überhaupt nichts erhält.

Auch ein Pflichtteilsverzicht ist eine wichtige Gestaltungsmaßnahme zur Unternehmensnachfolge. Pflichtteilsberechtigt sind der Ehegatte, Abkömmlinge und, soweit solche nicht vorhanden sind, die Eltern des Erblassers (§ 2303 Abs. 1 Satz 2 BGB). Da der Pflichtteilsanspruch sofort fällig und in Geld zu zahlen ist, kann dieser erhebliche Liquiditätsprobleme für das Unternehmen bedeuten. Ein Pflichtteilsverzicht kann den Bestand des Unternehmens schützen und ist unabdingbare Voraussetzung für eine Unternehmensnachfolgeregelung.

Um auf zwischenzeitliche Änderungen jederzeit reagieren zu können, ist für den Unternehmer die Abfassung eines frei widerruflichen Einzeltestaments zu empfehlen. Verfügungen von Todes wegen mit Bindungswirkung, wie Erbverträge und Testamente unter Ehegatten mit wechselseitiger Bindungswirkung sind in der Regel nicht das geeignete Mittel, da sie einer jederzeitigen Anpassung der letztwilligen Verfügung entgegen stehen.

Problematisch stellt sich nach dem Erbfall oft die Liquidität dar, da im Erbfall ganz konkrete Geldabflüsse in erheblichem Umfang anstehen. Die nächsten Angehörigen, die nicht Erben werden, erhalten vorab auszuzahlende Vermächtnisse oder machen Pflichtteilsansprüche geltend. Eine weitere finanzielle Belastung droht im Erb-

fall durch die zu leistende Erbschaftsteuer. Um diesen Gefahren vorzubeugen, muss der Unternehmer schon vor dem Erbfall geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Liquiditätsgefahren zu minimieren.

Wichtig ist auch der Gesichtspunkt der Steuervermeidung. Es ist durchaus möglich, die Unternehmensnachfolge derart zu gestalten, dass sie auch steuerlich möglichst günstig ausfällt. Hier bedarf es einer konkreten Ausgestaltung je nach Einzelfall mit kompetenter steuerlicher Beratung. Häufig übersehen wird in diesem Zusammenhang insbesondere die Gefahr der Ertragsbesteuerung durch die Aufdeckung stiller Reserven, welche die Liquidität des Unternehmens beseitigen und damit das Ende des Unternehmens bewirken kann.

Schlussendlich nicht zu vergessen ist die Erforderlichkeit der Rechtswahl, da seit dem 17.08.2015 die Europäische Erbrechtsverordnung in Kraft getreten ist, wonach sich das auf den Erbfall anzuwendende Recht nach dem gewöhnlichen Aufenthalt des Erblassers richtet. Sollte der Unternehmer also zu Lebzeiten mehrere Monate im Jahr im Ausland leben, etwa, weil er sich schon aus der aktiven Geschäftstätigkeit zurück gezogen hat, so könnte für den Erbfall das Recht des Aufenthaltslandes maßgeblich sein, was jedoch nicht gewünscht ist.

Das Unternehmertestament muss die wichtige Aufgabe erfüllen, angemessene und für alle Beteiligten akzeptable Regelungen zu treffen, die die teilweise konträren Versorgungswünsche bestmöglich verwirklichen und die unterschiedlichen Interessen der Angehörigen dabei angemessen berücksichtigen. Es wäre sehr leichtsinnig, die Frage, wer das Unternehmen fortführt, nicht bereits zu Lebzeiten zu regeln, denn in diesen Fällen ist Streit, der häufig zum Niedergang des Unternehmens führt, fast unvermeidbar.

Der BGH hob mit seiner Entscheidung den Beschluss des Landgerichts auf und verwies die Sache zur erneuten Entscheidung zurück. Nach Auffassung des BGH konnte die B die GmbH infolge zuvor wirksamer Abberufung der A allein vertreten. Den hierzu gefassten Gesellschafterbeschluss sah der BGH trotz Mängeln im Ergebnis als wirksam an. Der BGH differenzierte dabei ausgehend von den Grundsätzen des Beschlussmangelrechts für Aktiengesellschaften, die nach ständiger Rechtsprechung auch auf die GmbH Anwendung finden, zwischen direkter Nichtigkeit und bloßer Anfechtbarkeit von Gesellschafterbeschlüssen.

In der Einberufung der Gesellschafterversammlung in die Geschäftsräume der B erblickte der BGH keinen Nichtigkeitsgrund. Ein solcher könne sich nach der Recht-

sprechung neben den in §§ 241 Abs.1 AktG entsprechend für die GmbH geltend Fällen (z.B. Einladung durch eine nicht befugte Person, Einladung nur eines Teils der Gesellschafter oder Einladung ohne Angabe von Ort und Zeit) zwar grundsätzlich aus einem Ladungsmangel ergeben, der einer Nichteinladung gleichstehe. Dies sei der Fall, wenn die Ladung die Teilnahme eines Gesellschafters derart erschwert, dass dies einer Verhinderung der Teilnahme gleichstehe. Die Auswahl eines anderen Versammlungsortes als des Sitzes der Gesellschaft sah der BGH dabei als zulässig an, da hiervon auch abgewichen werden dürfe. Allerdings sei dann zu beachten, dass der anderweitige Versammlungsort nicht für einen Gesellschafter unzumutbar sei, was u.a. bei der Wohnung eines verfeindeten Gesellschafters in Betracht komme und vom BGH auch hier angenom-

men wurde. Ein Verfahrensmangel war demnach gegeben. Ob eine Einladung in die Wohnung eines verfeindeten Gesellschafters aber so schwer wiegt, dass sie einer Verhinderung der Teilnahme und damit einer Nichteinladung gleichkommt, hängt nach Auffassung des BGH von den Umständen des Einzelfalles ab. Für den vorliegenden Fall nahm der BGH an, dass die A nicht an der Teilnahme gehindert war, da sie selbst eine Versammlung in den Geschäftsräumen der GmbH hätte ermöglichen oder dort erscheinen und im Falle einer Verweigerung des Vermieters für eine einvernehmliche Verständigung auf einen neutralen Ort hätte sorgen können. Somit lag kein unmittelbar nichtiger, sondern nur ein mit einem zur Anfechtung berechtigenden Mangel behafteter Beschluss vor. Es hätte zur Herbeiführung der Nichtigkeit folglich einer fristgerecht-

ten Anfechtung des Abberufungsbeschlusses durch die A mittels einer Anfechtungsklage bedurft. Da dies im Nachgang des Beschlusses nicht erfolgt war, blieb es bei der Wirksamkeit der Abberufung der A und B konnte die GmbH als Geschäftsführerin allein vertreten.

Fazit:

Für die GmbH ist bei Beschlussmängeln nach ständiger Rechtsprechung zwischen der unmittelbaren Nichtigkeit und der bloßen Anfechtbarkeit von Gesellschafterbeschlüssen zu differenzieren. Nur schwerwiegende Mängel können die Nichtigkeit eines Gesellschafterbeschlusses zur Folge haben, in allen übrigen Fällen bedarf es einer Anfechtung durch fristgerecht erhobene Anfechtungsklage. Für Konstellationen, in denen die Gesellschafter verfeindet sind, ist zur Vermeidung anfechtbarer oder gar nichtiger Beschlüsse vorsorglich darauf zu achten, dass die Gesellschafterversammlung nicht an einem für einen Gesellschafter unzumutbaren Ort, wie etwa der Wohnung eines verfeindeten Gesellschafters stattfindet. Wie der BGH in seiner Entscheidung anmerkt, stehen dem im Übrigen auch die Geschäftsräume der Rechtsanwältin verfeindeter Gesellschafter gleich.

Schenkung einer Motoryacht als nichtausgleichspflichtige Anstandsschenkung
OLG Düsseldorf, Urt. v. 27.01.2017, Az.: I-7 U 40/16

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Ehefrau eines verstorbenen Unternehmers streitet mit dessen Sohn aus erster Ehe über die Herausgabe einer Motoryacht im Wert von Euro 576.000,00, die der Verstorbene seiner Ehefrau anlässlich ihrer Hochzeit schenkte. In dem Erbvertrag der Eheleute setzte der Verstorbene seinen Sohn als Alleinerben ein und vermachte seiner Ehefrau seinen Immobilienbesitz und die Hälfte seines Geldvermögens. Nachdem der Ehemann kurze Zeit nach der Hochzeit verstarb, klagte sein Sohn auf Herausgabe der Motoryacht. Die Schenkung seines Vaters sei mit Be-

einrächtigungsabsicht erfolgt, weshalb er einen Anspruch auf Herausgabe gem. § 2287 Abs. 1 BGB habe. Danach kann der Vertragserbe von dem Beschenkten die Herausgabe des Geschenks fordern, wenn der Erblasser die Schenkung in Benachteiligungsabsicht gemacht und sein Recht zu lebzeitigen Verfügungen missbraucht habe. Diese Voraussetzungen sah der Sohn als gegeben an. Dies sah das OLG Düsseldorf jedoch anders. Ein Missbrauch liege nicht vor, wenn der Erblasser, wie in diesem Fall, ein lebzeitiges Eigeninteresse an der von ihm vorgenommenen Schenkung gehabt habe. Nach Auffassung des OLG Düsseldorf habe der Erblasser bei der Schenkung der Motoryacht an seine Ehefrau nicht in Beeinträchtigungsabsicht im Sinne des § 2287 Abs. 1 BGB gehandelt. Ein lebzeitiges Eigeninteresse sei anzunehmen, wenn nach dem Urteil eines objektiven Beobachters die Verfügung in Anbetracht der gegebenen Umstände auch unter Berücksichtigung der Erbeinsetzung als billigenswert und gerechtfertigt erscheine. Ob dies der Fall sei, müsse im Wege einer Einzelfallprüfung im Rahmen einer Gesamtabwägung der berechtigten Erberwartungen des Vertragserben und der Beweggründe des Erblassers beurteilt werden. Dafür sei entscheidend, ob die Gründe des Erblassers für die Schenkung ihrer Art nach so seien, dass der durch Erbvertrag Bedachte sie anerkennen und deshalb die sich für ihn aus der Verfügung ergebene Benachteiligung hinnehmen müsse. Dieses werde dann angenommen, wenn es sich um eine Pflicht- oder Anstandsschenkung handele. Dies werde für gebräuchliche Gelegenheitsgeschenke, z.B. zu Geburtstagen, zu Hochzeiten oder zu Weihnachten angenommen. Dabei sei auf die Ansichten und Gepflogenheiten sozial gleichgestellter Kreise abzustellen. Nach der Auffassung des OLG Düsseldorf sei davon auszugehen, dass die Schenkung der Motoryacht an die Ehefrau anlässlich der Hochzeit selbst vor dem Hintergrund des Wertes des Bootes angemessen gewesen sei. Dies ergäbe eine Abwägung der berechtigten Erberwartungen des Klägers als Vertragserbe gegenüber den Beweg-

gründen des Erblassers für die Schenkung. Das Geschenk müsse in einem angemessenen Verhältnis zum verfolgten Zweck und zu den wirtschaftlichen Verhältnissen des Erblassers und seines verbleibenden Vermögens stehen. Eine Hochzeit sei ein Ereignis, zu dem ein wertvolles Geschenk an den Ehegatten üblich und angemessen sei. Der Wert des Geschenkes stehe in diesem Fall nicht außer Verhältnis zum Vermögen des Erblassers. Zum Zeitpunkt der Schenkung gehörten zum Vermögen des Erblassers Geschäftsanteile im Wert von mindestens Euro 8 Mio. und darüber hinaus Grund- und Barvermögen im Wert von mehr als Euro 2 Mio.. Der Wert des Geschenks belief sich damit auf weniger als 5 % des Gesamtvermögens des Erblassers. Es sei nicht ungewöhnlich, dass Hochzeitsgeschenke im Verhältnis zum Gesamtvermögen einen derartigen Anteil erreichten. Zudem sei unstreitig, dass die Ehefrau bereits vor der Hochzeit von dem Erblasser wertvolle Geschenke erhalten habe, so z. B. eine Ferienvilla und Mittel zur Rückzahlung eines Kredites zum Erwerb einer Eigentumswohnung. Dies zeige, dass wertvolle Schenkungen des Erblassers an seine Ehefrau nicht ungewöhnlich gewesen seien. Die Motoryacht fiel, verglichen mit diesen früheren Zuwendungen, wertmäßig nicht aus dem Rahmen. Da aufgrund des lebzeitigen Eigeninteresses des Erblassers nicht von einer Beeinträchtigungsabsicht auszugehen sei, hatte die Klage des Sohnes keinen Erfolg.

Fazit:

Ob Schenkungen des Erblassers, die den Vertragserben benachteiligen, von dem Beschenkten herauszugeben sind, hängt davon ab, ob die Schenkung nach den Umständen gerechtfertigt erscheint. Dabei kommt es hinsichtlich des Wertes der Schenkung nicht auf den objektiven, sondern vielmehr auf den subjektiven Wert an. Bei einem Schenkungsanteil von 5 % des Gesamtvermögens soll die Schenkung noch angemessen sein und deshalb keine Benachteiligungsabsicht vorliegen.

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
		Layout und DTP:	Stefanie Schürle