

Pforzheim, 12.10.2011

Mandanteninformation IV/2011

Unverzügliche Krankmeldung gegenüber dem Arbeitgeber
Kündigung wegen verspäteter Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit
Erlaubte Tätigkeiten während Arbeitsunfähigkeit
Befristung von Urlaubsansprüchen
Kündigung wegen Verstoßes gegen eine Trinkgeldregelung
Fristlose Kündigung durch den GmbH-Geschäftsführer
Unfallschutz bei Firmenfahrten mit dem eigenen Pkw
Annahme vonsozialversicherungspflichtigem Beschäftigungsverhältnis zwischen Ehegatten
Kein Rücktrittsrecht bei zu geringem Mangel
Der elektronische Entgeltnachweis "ELENA" wird abgeschafft
Verkäufer trägt bei Ersatzlieferung die Ein- und Ausbaurkosten
Anfechtung gegen Ausschlagungserklärung bei einer Erbschaft
Fälligkeitstermine / Basiszinssatz / Verzugszinssatz

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Unverzügliche Krankmeldung gegenüber dem Arbeitgeber

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. D. h. der Arbeitnehmer muss am ersten Tag, i. d. R. vormittags bzw. in den ersten Arbeitsstunden, telefonisch, per Fax oder per E-Mail dem Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit und deren mögliche Dauer mitteilen. Kann er dieses nicht persönlich tun, z. B. wegen Verlust der Stimme aufgrund von Heiserkeit oder einem Krankenhausaufenthalt, muss er jemanden damit beauftragen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. In einem Arbeitsvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag kann auch eine kürzere Frist vereinbart sein.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Verstößt er gegen diese Verpflichtungen, kann eine Abmahnung und im wiederholten Fall ggf. eine Kündigung gerechtfertigt sein.

Anmerkung: Der Arbeitgeber ist auch berechtigt, über die Krankenkasse eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes einzuholen, wenn er die Arbeitsunfähigkeit bezweifelt. Wenn der Arbeitnehmer besonders häufig am Wochenende erkrankt oder an bestimmten Wochentagen (z. B. Montag oder Freitag), sind solche Zweifel i. d. R. angebracht. Sie müssen allerdings begründet sein.

Kündigung wegen verspäteter Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit

Das Hessische Landesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 17.08.2011 entschieden, dass wiederholte Verletzungen der Anzeigepflicht bei Arbeitsunfähigkeit nach erfolgter Abmahnung eine ordentliche Kündigung rechtfertigen können.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Arbeitnehmer war seit Mai 1993 als Vorarbeiter tätig. In der Vergangenheit war er wiederholt arbeitsunfähig erkrankt, meistens wegen Beschwerden an der Lendenwirbelsäule.

Bereits im Jahre 2003 erinnerte der Arbeitgeber ihn schriftlich daran, eine Erkrankung unverzüglich, d. h. möglichst noch vor Dienstbeginn, der Personalabteilung anzuzeigen, damit das Personal anderweitig disponiert werden könne. Der Arbeitnehmer zeigte in der Folgezeit zwischen 2003 und 2009 seine Arbeitsunfähigkeit dennoch sechs Mal verspätet an und wurde dafür vier Mal abgemahnt. Am 01.09.2009 meldete er wiederum nicht unverzüglich seine Arbeitsunfähigkeit und wurde deshalb vom Arbeitgeber fristlos, hilfsweise ordentlich gekündigt.

Die Richter des Hessischen Landesarbeitsgerichts entschieden hierzu, dass die wiederholte Verletzung der Meldepflicht bei Erkrankung nach erfolgloser Abmahnung die ordentliche Kündigung rechtfertigt. Die Pflicht zur unverzüglichen Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtlicher Dauer ergibt sich aus dem Gesetz. Sie besteht unabhängig von der Pflicht zur Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Nach der Anzahl der Pflichtverstöße des Arbeitnehmers, trotz erhaltener Abmahnungen, überwiegt das Interesse des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zudem fällt dem Arbeitnehmer als Vorarbeiter noch eine herausgehobene Rolle zu.

Erlaubte Tätigkeiten während Arbeitsunfähigkeit

Grundsätzlich gilt ein Arbeitnehmer als arbeitsunfähig, wenn er seine vertraglich geregelte Tätigkeit aufgrund seines Gesundheitszustands nicht ausüben kann. So ist entscheidend, welche Arbeiten vom Arbeitnehmer verrichtet werden. Ein Mitarbeiter im Büro kann beispielsweise mit einem verstauchten Knöchel i. d. R. seine Tätigkeiten verrichten, ein Paketbote dagegen nicht.

Arbeitsunfähigkeit bedeutet jedoch nicht gleichzeitig Bettruhe. Es ist arbeitsunfähigen Arbeitnehmern durchaus gestattet, z. B. einzukaufen, spazieren zu gehen oder auch Freunde zu besuchen. Entscheidend ist, dass der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nichts unternimmt, was seiner Genesung entgegensteht.

Diese Grundsätze sind auch auf eine grundsätzlich erlaubte Nebentätigkeit zu übertragen. In der Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer diese Nebentätigkeit ausüben kann, sofern dadurch der Heilungsprozess nicht negativ beeinflusst wird.

Befristung von Urlaubsansprüchen

Nach dem Bundesurlaubsgesetz muss der Erholungsurlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist danach nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs gewährt und genommen werden.

In einem Fall aus der Praxis war ein Arbeitnehmer seit 1991 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Sein jährlicher Urlaubsanspruch betrug 30 Arbeitstage. Vom 11.01.2005 bis 06.06.2008 war der Arbeitnehmer durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Im weiteren Verlauf des Jahres 2008 gewährte ihm der Arbeitgeber an 30 Arbeitstagen Urlaub. Die Richter des Bundesarbeitsgerichts hatten nun zu entscheiden, ob dem Arbeitnehmer ein aus den Jahren 2005 bis 2007 resultierender Anspruch auf 90 Arbeitstage Urlaub zusteht.

Sie kamen zu dem Entschluss, dass der vom Arbeitnehmer erhobene Urlaubsanspruch spätestens mit Ablauf des 31.12.2008 unterging. Mangels abweichender einzel- oder tarifvertraglicher Regelungen verfällt der am Ende des Urlaubsjahrs nicht genommene Urlaub, sofern kein Übertragungsgrund (dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe) vorliegt. Dies ist jedenfalls in den Fällen anzunehmen, in denen der Arbeitnehmer nicht aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen, etwa aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, an der Urlaubnahme gehindert ist. Übertragene Urlaubsansprüche sind in gleicher Weise befristet. Wird ein zunächst arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer im Kalenderjahr einschließlich des Übertragungszeitraums so rechtzeitig gesund, dass er - wie hier - in der verbleibenden Zeit seinen Urlaub nehmen kann, erlischt der aus früheren Zeiträumen stammende Urlaubsanspruch genauso wie der Anspruch, der zu Beginn des Urlaubsjahrs neu entstanden ist.

Anmerkung: Die Frage, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang Arbeitnehmer Urlaubsansprüche über mehrere Jahre ansammeln können, hat das Gericht offengelassen.

Kündigung wegen Verstoßes gegen eine Trinkgeldregelung

In einem vom Landesarbeitsgericht Mainz (LAG) entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer seit 1992 in einem Hotelrestaurant als Kellner beschäftigt. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag bestand nicht. Im Zuge eines Betriebsübergangs wurde das Hotel 2009 übernommen. Bis zu dem Zeitpunkt war der Kellner berechtigt, bei den Gästen zu kassieren und das Trinkgeld zu behalten. Er erzielte nach seinen Angaben Trinkgelder von nicht unter 500 € monatlich. Am 21.02.2010 erteilte ihm sein neuer Arbeitgeber die Anweisung, dass er ab sofort nicht mehr bei den Gästen kassieren dürfe, sondern nur noch die Geschäftsleitung.

Das Trinkgeld solle nunmehr in einem Geldbeutel gesammelt und dann gleichmäßig unter dem Personal aufgeteilt werden. Hiermit war der Kellner nicht einverstanden. Der Arbeitgeber erteilte ihm wegen Verstößen gegen die neue Regelung am 24.02.2010 und am 25.02.2010 eine schriftliche Abmahnung. Mit Schreiben vom 13.03.2010 und nochmals vom 30.03.2010 kündigte er das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgerecht. Die Richter des LAG hatten nun zu entscheiden, ob diese Abmahnungen bzw. die Kündigungen berechtigt waren. Grundsätzlich ist der Arbeitgeber berechtigt, gegenüber allen Arbeitnehmern Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Das Weisungsrecht ermöglicht dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer bestimmte Aufgaben zuzuweisen oder auch zu entziehen.

Das LAG hat in dem o. g. Fall entschieden, dass der Arbeitgeber dem Kellner nicht verbieten durfte, bei den von ihm bedienten Kunden selbst zu kassieren und das ihm gegebene Trinkgeld zu behalten. Bei einem Trinkgeld handelt es sich um einen Geldbetrag, den ein Dritter ohne rechtliche Verpflichtung dem Arbeitnehmer zusätzlich zu einer dem Arbeitgeber geschuldeten Leistung zahlt. Erhält das Bedienungspersonal vom Gast neben dem Rechnungsbetrag freiwillig ein Trinkgeld, so steht ihm dieses unmittelbar zu. Der Arbeitgeber ist deshalb nicht berechtigt, einseitig zu bestimmen, dass das Trinkgeld von der Geschäftsleitung zu kassieren und anschließend unter dem Personal zu verteilen ist.

Fristlose Kündigung durch den GmbH-Geschäftsführer

Ein Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden - unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Ein wichtiger Grund für den Geschäftsführer kann in grundlosen Versuchen einer Entziehung oder Beschränkung seiner Vertretungsbefugnis, regelmäßig auch in der Abberufung aus seiner Organstellung oder der nachträglichen Beschränkung der Geschäftsführungsbefugnisse im Kernbereich liegen.

Wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teils veranlasst, so ist dieser zum Ersatz des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet. **Bei einer fristlosen Kündigung aufgrund von vertragswidriger Beschränkung seiner Kompetenzen steht dem Geschäftsführer jedoch kein Schadensersatz zu, wenn die Satzung und interne organisatorische Regelungen derartige Beschränkungen zulassen.**

Unfallschutz bei Firmenfahrten mit dem eigenen Pkw

In einem vom Bundesarbeitsgericht am 28.10.2010 entschiedenen Fall wurden in einem Unternehmen die auszuliefernden Waren von Lagermitarbeitern mittels eines firmeneigenen Transporters zu den Kunden befördert.

Kleinere Sendungen lieferten auch die im Verkauf beschäftigten Mitarbeiter an die Kunden aus bzw. holten diese ab, wenn die Wohnung des Kunden auf dem Weg des Mitarbeiters von und zur Arbeit lag. Ein Arbeitnehmer fuhr bei einer solchen Fahrt auf ein vorausfahrendes Fahrzeug auf. Seine Kfz-Haftpflichtversicherung regulierte den Schaden am Pkw des Unfallgegners. Eine Kaskoversicherung für seinen Pkw bestand nicht. Der Arbeitnehmer verlangte nunmehr von seinem Arbeitgeber die Erstattung des an seinem Fahrzeug entstandenen Schadens. Eine Dienstreisekaskoversicherung hatte das Unternehmen nicht abgeschlossen.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer an dessen Fahrzeug entstandene Unfallschäden ersetzen, wenn das Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich eingesetzt wurde. Um einen Einsatz im Betätigungsbereich des Arbeitgebers handelt es sich, wenn ohne den Einsatz des Arbeitnehmerfahrzeugs der Arbeitgeber ein eigenes Fahrzeug einsetzen und damit dessen Unfallgefahr tragen müsste. Bei der Bewertung, wann und ggf. in welchem Umfang Verschulden des Arbeitnehmers den Ersatzanspruch ausschließt oder mindert, kommen die Grundsätze über den innerbetrieblichen Schadensausgleich zur Anwendung. Dies bedeutet, dass im Falle leichtester Fahrlässigkeit eine Mithaftung des Arbeitnehmers entfällt.

Bei normaler Schuld des Arbeitnehmers (mittlere Fahrlässigkeit) ist der Schaden anteilig unter Berücksichtigung der Gesamtumstände des Einzelfalles nach Billigkeitsgrundsätzen und Zumutbarkeitsgesichtspunkten zu verteilen. Bei grob fahrlässiger Schadensverursachung ist der Ersatzanspruch des Arbeitnehmers ganz ausgeschlossen.

Verlangt der Arbeitnehmer die volle Erstattung eines erlittenen Schadens, so trägt er die Darlegungs- und Beweislast für diejenigen Umstände, die eine grob fahrlässige Schadensverursachung ausschließen.

Anmerkung: Hier kann es unter Umständen ratsam sein, dass Arbeitgeber eine Dienstreisekaskoversicherung für Schäden an dienstlich eingesetzten Privat-Pkws ihrer Mitarbeiter abschließen.

Auch ein Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner **Rufbereitschaft** bei der Fahrt von seinem Wohnort zur Arbeitsstätte mit seinem Privatwagen verunglückt, hat grundsätzlich Anspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Ersatz des an seinem Pkw entstandenen Schadens. I. d. R. hat jeder Arbeitnehmer seine Aufwendungen für Fahrten zwischen seiner Wohnung und seiner Arbeitsstätte selbst zu tragen. Eine Ausnahme davon ist dann zu machen, wenn der Arbeitnehmer während seiner Rufbereitschaft vom Arbeitgeber aufgefordert wird, seine Arbeit anzutreten und er die Benutzung seines Privat-Pkw für erforderlich halten durfte, um rechtzeitig am Arbeitsort zu erscheinen.

Annahme von sozialversicherungspflichtigem Beschäftigungsverhältnis zwischen Ehegatten

Die Annahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses zwischen Ehegatten bzw. einer Kapitalgesellschaft, die vom Ehemann beherrscht wird, und seiner Ehefrau darf und muss davon abhängig gemacht werden, dass die Beschäftigung auch tatsächlich im vereinbarten Umfang ausgeübt worden ist. **Es reicht nicht, dass die Beschäftigung ernstlich vereinbart und angemessen entlohnt wird.**

In einem vom Landessozialgericht Baden-Württemberg entschiedenen Fall vom 01.03.2011 war eine Ausübung der Tätigkeit in dem vereinbarten Umfang aus gesundheitlichen Gründen gar nicht möglich. Es lag demnach kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor.

Kein Rücktrittsrecht bei zu geringem Mangel

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat am 29.06.2011 eine Entscheidung zum Ausschluss des Rechts zum Rücktritt vom Kaufvertrag bei Unerheblichkeit eines Sachmangels getroffen.

Folgender Sachverhalt lag den Richtern des BGH zur Entscheidung vor: Der Kläger kaufte Mitte 2006 von einem Händler ein Wohnmobil zum Preis von ca. 134.000 €, welches nach Übergabe vier Mal in der Werkstatt des Händlers nachgebessert werden musste. Nach dem letzten Werkstattaufenthalt erklärte der Käufer im Juni 2007 den Rücktritt vom Kaufvertrag. Die Kosten zur Beseitigung der noch vorliegenden Mängel lagen bei knapp 1 % des Kaufpreises. Der BGH hatte nun zu entscheiden, ob das Rücktrittsrecht wegen Unerheblichkeit des Sachmangels ausgeschlossen ist.

Mit seinem Urteil hat der BGH seine Rechtsprechung bekräftigt, dass Sachmängel, deren Beseitigung Aufwendungen von lediglich knapp einem Prozent des Kaufpreises erfordern, als unerheblich einzustufen sind und daher einen Rücktritt vom Kaufvertrag nicht rechtfertigen. Dies gilt auch für ein Fahrzeug der "Luxusklasse". Auf das Ausmaß der Funktionsbeeinträchtigung kommt es nur dann entscheidend an, wenn der Mangel nicht oder nur mit hohen Kosten behebbar oder die Mangelursache im Zeitpunkt der Rücktrittserklärung ungeklärt ist. Unerheblich ist ferner, dass der Kaufgegenstand vor der Erklärung des Rücktritts bereits mehrfach nachgebessert wurde. Die Erheblichkeit eines bestehenden Mangels hat nichts damit zu tun, in welchem Umfang der Verkäufer zuvor andere Mängel beseitigt hat.

Der elektronische Entgeltnachweis "ELENA" wird abgeschafft

Der elektronische Entgeltnachweis (ELENA) soll nach dem Willen der Bundesregierung nunmehr endgültig eingestellt werden. Stimmen aus der Fachwelt hatten schon während des Gesetzgebungsverfahrens erhebliche verfassungsrechtliche Zweifel an dieser Art von Vorratsdatenspeicherung geäußert.

Mit dem ELENA-Verfahren werden bislang alle Arbeitgeber monatlich verpflichtet, neben den Meldungen für die Lohnsteuer und zu den Trägern der Sozialversicherung eine Vielzahl weiterer, auch persönlicher Daten elektronisch mitzuteilen. Ob diese Zahlen jemals für einen Zweck benötigt werden, war ohne Bedeutung. Hierdurch sollte - ohne konkreten Bezug auf den Einzelfall - einer der größten Datenspeicher der Bundesrepublik Deutschland aufgebaut werden.

Neben den erheblichen wirtschaftlichen Fragen, ob sich der Aufwand jemals lohnen würde, bestehen unvermindert auch erhebliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit dieses Verfahrens. Dies belegen nicht zuletzt die unzähligen Verfassungsbeschwerden, die gegen "ELENA" in Karlsruhe zwischenzeitlich eingelegt wurden.

Das Bundeswirtschaftsministerium hat bereits einen Gesetzentwurf zur Aufhebung des ELENA-Verfahrens vorbereitet und dem Parlament vorgelegt. Das Gesetz soll noch im Laufe dieses Jahres verabschiedet werden.

Anmerkung: Grundsätzlich wird empfohlen, die Entgelte zunächst weiterhin monatlich zu melden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales will ein Konzept erarbeiten, wie die bereits bestehende Infrastruktur des ELENA-Verfahrens und das erworbene Know-how für ein einfacheres und unbürokratisches Meldeverfahren in der Sozialversicherung genutzt werden können.

Bitte beachten Sie! Die Abschaffung von ELENA hat keine Auswirkungen auf das Verfahren der elektronischen Lohnsteuerkarte bzw. der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM). Die "elektronische Lohnsteuerkarte" ist davon nicht betroffen. Hier gilt also weiterhin der Starttermin Januar 2012.

Verkäufer trägt bei Ersatzlieferung die Ein- und Ausbaurkosten

Im Fall einer Ersatzlieferung für ein mangelhaftes Verbrauchsgut muss der Verkäufer das Gut aus der Sache ausbauen, in die es vom Verbraucher gutgläubig eingebaut wurde, und die als Ersatz gelieferte Ware wieder einbauen oder die für diese Vorgänge notwendigen Kosten tragen. Dies hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in zwei Urteilen vom 16.06.2011 entschieden.

Im ersten Fall kauft ein Kunde polierte Bodenfliesen. Nachdem rund 2/3 der Fliesen gelegt waren, stellte er auf der Oberfläche Schattierungen fest, die mit bloßem Auge zu erkennen waren. Ein Sachverständiger kam zu dem Ergebnis, dass es sich bei den Schattierungen um feine Mikroschleifspuren handle, die nicht beseitigt werden könnten, sodass Abhilfe nur durch einen kompletten Austausch der Fliesen möglich sei.

Im zweiten Fall erwarb eine Kundin über das Internet eine neue Spülmaschine mit der Vereinbarung, dass die Lieferung bis vor die Haustür erfolgen sollte. Die Lieferung der Spülmaschine und die Kaufpreiszahlung erfolgten vereinbarungsgemäß. Nachdem die Spülmaschine montiert war, stellte sich heraus, dass sie einen nicht zu beseitigenden Mangel aufwies, der nicht durch die Montage entstanden sein konnte. Die Parteien einigten sich daher auf den Austausch der Spülmaschine. In diesem Rahmen verlangte die Kundin vom Auftragnehmer, dass er nicht nur die neue Spülmaschine anliefern, sondern auch die mangelhafte Maschine ausbauen und die Ersatzmaschine einbauen, oder dass er die Aus- und Einbaukosten trägt.

Der EuGH kam zu dem Entschluss, dass es in einem Fall, in dem keine der beiden Vertragsparteien schuldhaft gehandelt hat, gerechtfertigt ist, dem Verkäufer die Kosten für den Ausbau des vertragswidrigen Verbrauchsguts und den Einbau der als Ersatz gelieferten Ware aufzuerlegen. Diese Zusatzkosten sind notwendig, um den Austausch vorzunehmen. Sie wären vermieden worden, wenn der Verkäufer von vornherein seine vertraglichen Verpflichtungen ordnungsgemäß erfüllt hätte. Die Verpflichtung des Verkäufers zur Übernahme dieser Kosten besteht unabhängig davon, ob der Verkäufer nach dem Kaufvertrag zum Einbau des gelieferten Verbrauchsguts verpflichtet war.

Anfechtung gegen Ausschlagungserklärung bei einer Erbschaft

Schlägt ein Erbe auf der Grundlage ungenauer zeitfremder Informationen die Erbschaft aus, weil er "befürchtet, dass da nur Schulden sind", so kann er, wenn sich später die Werthaltigkeit des Nachlasses herausstellt, seine Ausschlagungserklärung nicht wegen Irrtums anfechten.

So hat sich der Erbe zu informieren, um welche Größenordnung es sich bei dem Nachlass tatsächlich handelt, um sodann zu entscheiden, ob er die Erbschaft annehmen oder ausschlagen sollte. Ergibt die Auslegung der Ausschlagungserklärung, dass dem Erben die etwaige Höhe seines erbrechtlichen Erwerbs gleichgültig war, so kann er sie nicht wegen irrtümlich angenommener Überschuldung anfechten.

Dies ist z. B. der Fall, wenn eine zur Begründung der Anfechtung gegebene Erklärung, er habe "befürchtet, dass da nur Schulden sind", nur den Schluss zulässt, dass er seine Entscheidung, die Erbschaft auszuschlagen, anhand von Spekulationen darüber getroffen hat, ob der Antritt der Erbschaft sich wohl "lohne".

Anmerkung: Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch kann die Ausschlagung eines Erbes nur binnen sechs Wochen erfolgen. Aufgrund dieser kurzen Frist ist es dringend ratsam, im Falle einer Erbschaft rechtlichen Rat einzuholen und sich über die Erbschaft genau zu informieren.

Fälligkeitstermine / Basiszinssatz / Verzugszinssatz

Basiszins / Verzugszins

Verzugszinssatz ab 01.01.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern:

Basiszinssatz + 8%-Punkte

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB

maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

01.01.2010 - 30.06.2010 = 0,12 %

01.07.2010 - 31.12.2010 = 0,12 %

01.01.2011 - 30.06.2011 = 0,12 %

seit 01.07.2011 = 0,37

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de