



RA Thomas Pliester

RA Thomas Pliester, Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Änderungen für Vermieter und Mieter im Jahre 2025

Das Fahrwasser ist nach dem Gebäudeenergiegesetz (GEG) wieder etwas ruhiger geworden, aber der Immobilien- und Mietmarkt bleibt nach wie vor in Bewegung, zumal das GEG auch nach dem Regierungswechsel in unveränderter Form fortbesteht. Die wesentlichen nach wie vor gültigen Regeln sind, dass ab dem 01.01.2025 der Einbau neuer Öl- und Gasheizungen, die ausschließlich fossile Brennstoffe nutzen, nicht mehr gestattet ist. Neu installierte Heizsysteme müssen mindestens 65 % ihres Energiebedarfs aus erneuerbaren Energien decken. Heizkessel, die vor dem 01.01.

1991 installiert wurden, dürfen nicht mehr betrieben werden und für Heizkessel, die ab dem 01.01.1991 installiert wurden, gilt ein Betriebsverbot nach 30 Jahren. Für die energetische Modernisierung gelten nach wie vor steuerliche Anreize und Förderprogramme, die zum Teil sehr vielfältig sind, so dass hier eine genaue Prüfung anzuraten ist. Die Mietprelsbremse ist erwartungsgemäß verlängert worden. Eine ursprünglich angekündigte Ausweitung blieb jedoch aus, ist aber nach wie vor in der Diskussion und das, obwohl die EU-Kommission die Bundesregierung bereits gerügt hat, weil nach ihrer Auffassung diese Mietprelsbremse einen zu starken Eingriff in den freien Markt darstellt. Ab dem 01.01.2025 können Vermieter Belege zur Betriebskostenabrechnung elektronisch bereitstellen, was gerade für

viele bereits digitale Vermieter und Hausverwaltungen eine enorme Erleichterung darstellt. Die Bereitstellung kann direkt an den Mieter erfolgen, etwa über E-Mail oder über ein Kundenportal oder andere digitale Plattformen. Die Übertragung muss datenschutzrechtlich konform erfolgen. Dabei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass in diesen Belegen, die ja auch die anderen Mieter einer Immobilie betreffen, personenbezogene Daten enthalten sind, so dass eine Übermittlung normalerweise wohl verschlüsselt wird stattfinden müssen. Die CO²-Abgabe wird ab 2025 weiter erhöht. Ebenso wird das Wohngeld erhöht und die Einkommensgrenzen für den Bezug werden angehoben. Ab dem 01.01.2025 müssen auch Heizungs- und Wasserleitungen in nicht beheizten Räumen besser isoliert werden. Es bleibt abzuwarten, wann die neue Bundesregierung eigene Anreize schafft, denn der Wohnungsmangel wird immer größer, da die Anzahl der neu errichteten Wohnungen sinkt.



RA Dr. Eckhard Voßiek, LLM.

25 Jahre im Dienste des Rechts – Herzlichen Glückwunsch an Dr. Eckhard Voßiek

Wir freuen uns, unserem geschätzten Kollegen Dr. Eckhard Voßiek zu seinem 25-jährigen Anwaltsjubiläum gratulieren zu können. Die Rechtsanwaltskammer Düsseldorf würdigte diesen besonderen Meilenstein nun mit einem persönlichen Gratulationsschreiben. Rechtsanwalt Dr. Voßiek, der seit 2010 zu unserem Team bei MBK Rechtsanwälte gehört, verfügt als Master of Insurance Law (LL.M.), Fachanwalt für Strafrecht und Fachanwalt für Versicherungsrecht über eine enorme fachliche Expertise. Darüber hinaus ist er seit vielen Jahren als Richter am Amtsgericht Düsseldorf tätig. Seit 2019 ist er Vorsitzender des Anwaltsvereins Mönchengladbach. Seine langjährige Erfahrung und sein Engagement für die Anwaltschaft sind eine große Bereicherung für unser Team und unsere Mandanten.

Verstärkung für unser Anwaltsteam: Willkommen Rechtsanwalt Alexander Rassek

Zum 1. Januar 2026 begrüßen wir Rechtsanwalt Alexander Rassek als neuen Partner in unserer Kanzlei MBK Rechtsanwälte. Er studierte Rechtswissenschaften an der Universität zu Köln und war bereits während des Studiums in der Versicherungsbranche und einer Kölner Anwaltskanzlei tätig.

Nach seinem juristischen Vorbereitungsdienst am Landgericht Mönchengladbach gründete er im Jahr 2009 seine eigene Kanzlei und ist seitdem als Rechtsanwalt mit den Tätigkeitsschwerpunkten Familienrecht, Erbrecht und Verkehrsrecht tätig. Er wird unser Team mit seiner langjährigen Erfahrung opti-

mal verstärken. Wir freuen uns, dass Herr Kollege Rassek maßgeblich zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Kanzlei beitragen und die hohen Standards unserer Beratungsqualität auch künftig gewährleisten wird.

Herzlich willkommen!



RA Michael W. Klein

RA Michael W. Klein, Fachanwalt für Familienrecht

Zu Eheverträgen bei Unternehmern

Sachverhalt: Eine Unternehmensberaterin, die Geschäftsführerin einer GmbH war, hat eine Woche vor der Hochzeit mit einem Gesellschafter mehrerer Familienunternehmen, der teilweise auch als Geschäftsführer tätig war, einen vorsorgenden Ehevertrag geschlossen. Die Gesellschaftsverträge der Unternehmen des Ehemannes verpflichteten die Gesellschafter, mit ihren Ehepartnern Gütertrennung zu vereinbaren. Nachdem insgesamt vier Kinder aus der Ehe hervorgingen, kam es nach etwa 10-jährigem Zusammenleben zur Trennung und zum Scheidungsverfahren. Im Scheidungsverfahren begehrte

die Ehefrau einen Zugewinnausgleich und forderte zunächst eine Auskunft über die Vermögensverhältnisse ihres Mannes. Der Ehemann wandte ein, dass er doch einen Ehevertrag geschlossen habe mit Gütertrennung. Diesen wollte die Ehefrau nicht akzeptieren, hielt ihn für sittenwidrig. Darüber hatte das Gericht zu entscheiden.

Ergebnis: Der Antrag der Ehefrau blieb in drei Instanzen erfolglos. Die Richter sahen keinen Grund, den Ehevertrag für unwirksam zu erklären. Im Rahmen der sog. Wirksamkeitskontrolle wurde festgestellt, dass der Vertrag keineswegs gegen die guten Sitten verstoßen hat. Es wurde keine unangemessene Benachteiligung eines Ehegatten, hier der Ehefrau, festgestellt. Und es wurde im Rahmen der Instanzen festgestellt, dass durch die damalige Vereinbarung der Gütertrennung nicht in den Kernbereich des Ehescheidungs-

folgenrechts eingegriffen wurde. Vielmehr ist eine Modifizierung des ehelichen Güterstandes – also die Vermögenssituation – am weitesten vertraglich regelbar. Unabhängig von der Frage der objektiven Benachteiligung wurde seitens des Gerichts auch festgestellt, dass es in dem vorliegenden Fall an einer subjektiven Unterlegenheit fehlte. Die Ehefrau befand sich wirtschaftlich in keiner Zwangslage. Sie war beruflich abgesichert, hatte selbst gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt und verfügte über ein auskömmliches Eigeneinkommen. Von daher wurde die sog. subjektive Imparität verneint. Diese Entscheidung des BGH (Beschluss vom 28.05.2025, AZ: XII ZB 935/24) ist insoweit bemerkenswert, als sie nochmals betont, dass die Vereinbarung der Gütertrennung als Wahlgüterstand grundsätzlich zulässig ist und insbesondere bei Unternehmern vereinbart werden kann. Dies insbesondere

auch vor dem Hintergrund, dass die Gesellschaftsverträge des Ehemannes vorsahen, dass ein Gesellschafter, der heiratet, den gesetzlichen Güterstand abbedingen muss in einem Ehevertrag. Dies sprach zusätzlich dafür, dass der Ehemann praktisch verpflichtet war, den gesellschaftsvertraglichen Klauseln Rechnung zu tragen.

Praxistipp: Sofern ein Unternehmer-Ehevertrag geschlossen werden soll, ist es wichtig, die geltende Rechtsprechung zu beachten, damit der Ehevertrag später, sollte es mal zu einer Scheidung kommen, auch „hält“. Deshalb ist auch darauf zu achten, dass die übrigen Regelungen in einem Ehevertrag, also etwa betreffend Unterhalt oder Versorgungsausgleich, angemessen und rechtlich unangreifbar vereinbart werden.



RA Dr. Arne Kaumanns

RA Dr. Arne Kaumanns, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Keine Zulassung eines GmbH-Geschäftsführers als Syndikusrechtsanwalt

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 23.04.2025 eine wichtige Entscheidung getroffen, die für Unternehmen und ihre Geschäftsführer von erheblicher Bedeutung ist. GmbH-Geschäftsführer können danach grundsätzlich nicht als Syndikusrechtsanwälte zugelassen werden. Eine seit 1996 zugelassene Rechtsanwältin wurde 2022 zur Geschäftsführerin einer GmbH bestellt. Gleichzeitig beantragte sie ihre Zulassung als Syndikusrechtsanwältin für ihre Tätigkeit als „Syndikusrechtsanwältin und Geschäftsführerin“ bei dieser GmbH. Die zuständige Rechts-

anwaltskammer genehmigte zunächst die Zulassung, gegen die jedoch Widerspruch eingelegt wurde. Der BGH hob die Zulassung als Syndikusrechtsanwältin auf und stellte dabei zwei wichtige Grundsätze fest. Erstens setzt die Zulassung als Syndikusrechtsanwalt zwingend ein Arbeitsverhältnis voraus, wie es in § 46 der Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO) geregelt ist. Bei einem GmbH-Geschäftsführer liegt jedoch in der Regel kein Arbeitsverhältnis, sondern ein freies Dienstverhältnis vor. Zweitens ändert auch die Tatsache, dass ein Geschäftsführer-Anstellungsvertrag bestimmte Arbeitszeiten oder andere arbeitnehmerähnliche Regelungen vorsieht, nichts an seinem grundsätzlichlichen Charakter als Dienstvertrag mit Geschäftsbesorgungscharakter. GmbH-Geschäftsführer sind keine

Arbeitnehmer im rechtlichen Sinne, sondern stehen in einem besonderen Organverhältnis zur Gesellschaft und sind grundsätzlich selbstständig tätig, auch wenn sie weisungsgebunden sein können. Das Syndikusrecht erfasst nur echte Arbeitnehmer. Dies zeigt sich auch daran, dass Syndikusrechtsanwälte von der Berufshaftpflichtversicherung befreit sind, weil bei ihnen die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung greifen – was bei Geschäftsführern eben nicht der Fall ist. Darüber hinaus haben die Begriffe „Arbeitgeber“ und „Arbeitsverhältnis“ eine feste rechtliche Bedeutung, die freie Dienstverhältnisse von Geschäftsführern ausschließt. Der BGH ließ theoretisch extreme Ausnahmefälle zu, in denen ein GmbH-Geschäftsführer so starken Weisungen unterliegt, dass faktisch ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis

vorliegt. Diese Ausnahme ist jedoch sehr eng gefasst und lag in dem entschiedenen Fall nicht vor. Auch die Tatsache, dass die Geschäftsführerin ihre Arbeitszeit in einem System erfassen musste und bestimmte Arbeitszeitregelungen einhalten sollte, reichte nicht aus, um ein Arbeitsverhältnis zu begründen.

Für die Praxis bedeutet diese Entscheidung, dass GmbHs ihre Geschäftsführer grundsätzlich nicht als Syndikusrechtsanwälte einsetzen können. Rechtsanwälte, die als GmbH-Geschäftsführer tätig werden möchten, können in dieser Funktion nicht als Syndikusrechtsanwälte arbeiten. Der BGH zieht eine klare Trennlinie zwischen Geschäftsführertätigkeit und Syndikusrechtsanwaltschaft. Unternehmen sollten ihre Strukturen entsprechend überprüfen und gegebenenfalls anpassen.



RA Dr. Eckhard Voßiek, LL.M.

RA Dr. Eckhard Voßiek, LL.M., Fachanwalt für Strafrecht

Zwangsweise Durchsuchung des Mobiltelefons

Der Versuch der Ermittlungsbehörden, durch zwangsweises Auflegen des Fingers des Beschuldigten auf den Fingerabdrucksensor Zugang zu den Daten auf einem Mobiltelefon zu erlangen, ist nach einer Entscheidung des BGH (Beschl. v. 13.03.2025 – Az: 2 StR 232/24) zulässig, wenn die richterlich angeordnete Durchsuchung gerade auch dem Auffinden von Mobiltelefonen dient und der beabsichtigte Datenzugriff verhältnismäßig ist. Der Entscheidung des Bundesgerichtshofes vom 13.03.2025 lag folgender Fall zugrunde:

Gegen den Beschuldigten bestand der Verdacht, gegen ein Berufsverbot verstoßen zu haben. Der Ermittlungsrichter des Amtsgerichts ordnete auf Antrag der Staatsanwaltschaft die Durchsuchung der Wohnräume des Beschuldigten einschließlich seiner Person an. Unter anderem sollte die Durchsuchungsmaßnahme auch dem Auffinden von Mobiltelefonen dienen, da zu erwarten stand, dass diese bei der Umgehung des Berufsverbots genutzt worden waren. Bei der Durchsuchung fanden die Polizeibeamten zwei Mobiltelefone. Da der Beschuldigte nicht bereit war, die Mobiltelefone freiwillig zu entsperren, ordnete ein Polizeibeamter an, den rechten Zeigefinger des Beschuldigten zwangsweise auf den Fingerabdrucksensor der Mobiltelefone zu führen, um die Zugangssperre aufzuheben. Anschließend wurden die auf den

Mobiltelefonen vorhandenen Daten gesichert. Bei der Auswertung der Daten wurde auf den Mobiltelefonen kinderpornografisches Material gefunden. Der Verteidiger hat in der anschließenden Hauptverhandlung vor dem Landgericht Köln einer Verwertung der Daten auf den Mobiltelefonen widersprochen, da die zwangsweise Entsperrung der Mobiltelefone durch das erzwungene Auflegen des Fingers auf den Fingerabdrucksensor durch die einschlägigen Bestimmungen der Strafprozessordnung nicht gedeckt sei. Die zuständige Strafkammer nahm die auf den Mobiltelefonen gefundenen Daten gleichwohl in Augenschein und verurteilte den Angeklagten wegen Verstoßes gegen das Berufsverbot in Tateinheit mit Herstellen und Besitz kinderpornographischer Schriften anschließend zu einer Freiheits-

strafe ohne Bewährung.

Die hiergegen gerichtete Revision des Angeklagten an den Bundesgerichtshof hatte keinen Erfolg. Der Bundesgerichtshof hat sich auf den Standpunkt gestellt, dass § 81 b Abs. 1 StPO eine hinreichende Ermächtigungsgrundlage für die Entsperrung der Mobiltelefone durch das erzwungene Auflegen des Fingers auf den Fingerabdrucksensor sei. Diese Auffassung hatte zuvor auch das Oberlandesgericht Bremen in einem vergleichbaren Fall vertreten.

Fazit: Die zwangsweise Entsperrung und Durchsuchung von Mobiltelefonen oder sonstigen Datenträgern lässt sich nicht durch eine biometrische Zugangssperre verhindern. Die Zugangssperre mittels PIN stellt unter dem Blickwinkel der Datensicherheit die bessere Alternative dar.



RA Dr. Joachim Albrecht

RA Dr. Joachim Albrecht, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wie stelle ich eine Kündigung zu? Neue Rechtsprechung des BAG

In der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte war bislang nicht einheitlich geklärt, ob der Einlieferungsbeleg eines Einwurf-Einschreibens, mit dem eine Kündigung versandt wird, einen Beweis des Zugangs der Kündigung beim Adressaten darstellt. Dem hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nunmehr mit einem aktuellen Urteil vom 30.01.2025 – 2 AZR 68/24 – eine Absage erteilt.

Einwurf-Einschreiben: Einlieferungsbeleg kein Beweis des Zugangs

Das BAG hatte in seinem Urteil vom 30.01.2025, 2 AZR 68/24, die Frage zu entscheiden, ob die Vorlage eines Einlieferungs-

beleges und die Darstellung des Sendungsverlaufs eines Einwurf-Einschreibens den Anscheinsbeweis für den Zugang des Kündigungsschreibens beim Arbeitnehmer begründet. Das BAG hält dies alleine nicht für einen Beweis des Zugangs. Hierfür ist vielmehr zusätzlich erforderlich, dass eine Reproduktion des Auslieferungsbeleges vorgelegt wird. Ein Auslieferungsbeleg kann beim Einwurf-Einschreiben bei DHL oder der Deutschen Post entweder telefonisch (0228-4333122) oder online beantragt werden.

Empfehlung des Arbeitsrechtlers: Eine Kündigung sollte entweder per persönlicher Übergabe im Beisein eines Zeugen übergeben werden. Ist dies nicht möglich, sollte die Kündigung per Boten zugestellt werden. Der Bote ist Zeuge dafür, dass die Kündigung in unterschriebener Form in einem

Briefumschlag in den Hausbriefkasten des Arbeitnehmers eingeworfen wurde. Ein Lichtbild vom Einwurf in den Briefkasten und ein Protokoll über die Zustellung der Kündigung durch den Boten sollte in die Personalakte genommen werden.

Ist weder eine persönliche Übergabe noch die Zustellung per Boten möglich, kann eine Zustellung auch durch den Gerichtsvollzieher erfolgen. Dies ist indessen langwierig und meist kein praktikabler Weg.

Eine Zustellung einer Kündigung auf dem Postwege ist nicht risikofrei. Sollte eine Kündigung auf dem Postwege zugestellt werden müssen, dann empfehlen wir vorsorglich eine doppelte Versendung, nämlich einmal per Einwurf-Einschreiben, zum anderen per Einschreiben/Rückschein.

Allein ein Einschreiben/Rückschein bewirkt häufig auch keine

zufriedenstellende Lösung. Denn wenn der Zusteller den Adressaten zu Hause nicht erreicht, hinterlässt er lediglich einen Benachrichtigungszettel im Hausbriefkasten. Allein der Benachrichtigungszettel ist kein Zugang der Kündigung. Holt der Arbeitnehmer dann die Kündigung nicht oder zu spät bei der Post ab, kann sich die Kündigungsfrist verschieben oder überhaupt kein Zugang erfolgen. Bei Versendung per Einwurf-Einschreiben darf nicht vergessen werden, sich bei DHL oder der Deutschen Post eine Reproduktion des Auslieferungsbeleges zu besorgen.

Die Fachanwälte für Arbeitsrecht Dr. Joachim Albrecht und Dr. Arne Kaumanns stehen Ihnen gerne für Fragen im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, seien es Aufhebungsverträge oder Kündigungen, zur Verfügung.



RA'in Jennifer Reichel

RA'in Jennifer Reichel, Fachanwältin für Verkehrsrecht

Höhe der Wertminderung eines verunfallten KFZ

Weitläufig bekannt ist die Tatsache, dass ein Verkehrsunfall zu einer Minderung des Wiederverkaufswertes des verunfallten Kfz führt. Hierzu sind die unterschiedlichsten Formeln entwickelt worden, die die mathematische Berechnung ermöglichen sollen. Der wesentliche Unterschied der Berechnungsmodelle ist das Ergebnis. Es gibt Formeln, die zu

einem hohen Minderwert führen, was im Interesse des Geschädigten liegt. Andere Formeln hingegen errechnen einen erheblich niedrigeren Minderwert, was in der Regel den Versicherer freut und von diesem zur Anwendung gebracht wird. Einigkeit besteht bei allen Formeln darin, dass wertgebende Faktoren wie die konkrete Schadenhöhe, die Art der Beschädigung, der Neupreis, der Wiederbeschaffungswert, das Alter des Fahrzeuges, die konkrete Laufleistung und Vorschäden zu berücksichtigen sind. Im Ergebnis führt dies dazu, dass es regelmäßig zu Streitigkeiten, teils auch gerichtlicher Art, zwischen dem Haftpflichtversicherer und dem Un-

fallgeschädigten kommen.

Im Jahr 2024 hatte der Bundesgerichtshof vier Verfahren vorliegen, bei denen die Entscheidung getroffen werden musste, welche konkrete Wertminderung in Ansatz zu bringen ist. Dabei hat der BGH letztlich alle gängigen Berechnungsmethoden außer Betracht gelassen. Er hat vermutlich die einzig richtige Frage gestellt, nämlich danach, welchen Verkaufspreis man mit dem Fahrzeug erzielen könnte, hätte es den Verkehrsunfall nicht gegeben. Dem gegenüber steht der Verkaufspreis des selben Fahrzeuges nach dem Verkehrsunfall. Die Differenz zwischen diesen beiden Verkaufspreisen stellt letztendlich

die konkrete Wertminderung dar. Einfacher ist die Schätzung des Minderwertes in der Praxis hierdurch jedoch nicht geworden. Die Gutachten, die in der Regel von den Unfallgeschädigten eingeholt werden, verhalten sich nicht auf diese Werte. Dementsprechend kann anhand dieser Preise kein Minderwert bestimmt werden. Der BGH hat jedoch klargestellt, dass die Sachverständigen sich zukünftig auf diese Daten verhalten müssen, um eine Schätzung des tatsächlichen Minderwertes vornehmen zu können. Die zukünftige Regulierungspraxis der Kfz-Haftpflichtversicherer bleibt abzuwarten.

RA Dr. Joachim Albertz, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Wie bewerte ich den Wert eines Unternehmens?

Im Gesellschaftsrecht stellt sich immer wieder die Frage, wie der Wert eines Unternehmens richtig zu ermitteln ist. Eine Unternehmensbewertung wird in der Regel vor einem Unternehmenskauf durchgeführt. Sehr oft sehen Gesellschaftsverträge auch vor, dass bei Ausscheiden eines Gesellschafters durch Kündigung oder Tod der ausscheidende Gesellschafter oder seine Erben eine Abfindung erhalten. Zur Berechnung der Abfindung muss dann der Unternehmenswert ermittelt werden.

1. Ertragswertverfahren:

Die gängigste und von der Rechtsprechung in der Regel angewandte Bewertungsmethode ist, sofern Gesellschaftsverträge keine andere Berechnung vorsehen, das Ertragswertverfahren. Beim reinen Ertragswertverfahren entspricht der Wert des Unternehmens dem Barwert aller zukünftigen Einnahmen-Überschüssen. Der Ertragswert wird also bestimmt durch den zu erwartenden Unternehmenserfolg in den folgenden Jahren und durch einen Kapitalisierungszinsfuß, mit dem die zukünftigen Überschüsse auf den aktuellen Bewertungs-

zeitpunkt abgezinst werden. Die Prognose der zukünftigen Erträge wird in der Regel auf Grundlage der EBIT's (Earnings Before Interests and Taxes) letzten 3 - 5 Geschäftsjahre ermittelt. Je höher sie in den letzten Geschäftsjahren waren, desto höher ist daher auch der Ertragswert.

In der unserer Beratungspraxis ist festzustellen, dass das Ertragswertverfahren oft zu sehr hohen Unternehmenswerten führt, die auf dem Markt tatsächlich nicht zu realisieren sind. Andererseits kann die Anwendung des Ertragsverfahrens bei Unternehmen, die in den letzten Geschäftsjahren keine signifikanten Gewinne gemacht haben, zu einem sehr geringen Unternehmenswert führen, der dem tatsächlichen Unternehmenswert nicht zwingend entspricht. Deswegen erfolgt häufig eine Kontrolle des Ertragswerts durch andere Bewertungsverfahren.

2. Substanzwertverfahren:

Beim Substanzwertverfahren wird der Marktwert aller materiellen und immateriellen Vermögensgegenstände einschließlich stiller Reserven abzüglich Verbindlichkeiten des Unterneh-

mens ermittelt. Der Substanzwert wird in der Regel beim Unternehmenskauf oder auch bei der Berechnung von Abfindungen bei Ausscheiden von Gesellschaftern nicht mehr verwandt, da dem Substanzwert der Bezug zu zukünftigen finanziellen Überschüssen fehlt.

Bedeutung hat der Substanzwert meist noch als sogenannter Liquidationswert. Der Liquidationswert stellt die absolute Wertuntergrenze des Unternehmens dar. Hierbei wird ermittelt, welche Nettoerlöse sich ergeben, wenn vom Wert aller Vermögensgegenstände zuzüglich operativer Erlöse im Liquidationszeitraum Schulden und Liquidationskosten abgezogen werden. Der Liquidationswert kann auch bei der Argumentation der untersten Kaufpreisgrenze bei Unternehmenstransaktionen helfen.

3. Multiplikatorverfahren:

Das Multiplikatorverfahren ist ein einfaches, schnell umzusetzendes und leicht nachvollziehbares Bewertungsverfahren. In seiner Grundform werden lediglich der Umsatz oder das EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) eines Jahres

mit einem branchenspezifischen Faktor multipliziert. Der Faktor beruht auf Erfahrungswerten der jeweiligen Branche. Die Multiplikatormethode ist in der Praxis gerade zu Beginn von Transaktionen geeignet, eine einfache und rasche erste Schätzung des Unternehmenswertes vorzunehmen. Zudem wird die Multiplikatormethode auch verwandt, um die auf Basis anderer Bewertungsverfahren ermittelten Unternehmenswerte zu plausibilisieren.

Für kleine und mittelständische Unternehmen können Multiplikatoren zur Unternehmensbewertung z. B. entnommen werden bei der Deutsche Unternehmerbörse unter www.dub.de oder anderen Bewertungsplattformen. Wenn Ihr Unternehmen bewertet werden muss, sei es im Fall von Unternehmensverkäufen oder bei gesellschafts-, erb- oder familienrechtlichen Anlässen, dann ist meist die Beratung durch Wirtschaftsprüfer/Steuerberater und fachkundigen Rechtsanwälten unerlässlich. Unser Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht Dr. Joachim Albertz steht Ihnen bei solchen Fragestellungen gerne zur Seite.

RA'in Jennifer Reichel, Fachanwältin für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Kautionsrückzahlung

Ausgangslage diverser Rechtsstreitigkeiten innerhalb eines Mietverhältnisses ist häufig die Beendigung des Mietverhältnisses und die Frage, ob dem Vermieter gegen den Mieter noch Ansprüche zustehen. Zur Sicherung solcher Ansprüche wird in der Praxis umfassend Gebrauch von der Möglichkeit der Forderung einer Kaution zu Beginn des Mietverhältnisses gemacht.

Der Anspruch auf Rückzahlung des hinterlegten Kautionsguthabens des Mieters entsteht bereits mit der Begründung des Mietverhältnisses und ist aufschiebend bedingt. Der Rückzahlungsanspruch wird nach Ende des Mietverhältnisses und nach Ablauf einer angemessenen Prüfungs- und Überlegungsfrist des Vermieters fällig. Sind Schäden am Mietobjekt entstanden oder stehen noch Betriebskostenabrechnungen aus, soll sich der Vermieter auf einfache Weise durch Aufrechnung gegenüber dem Kautionsrückzahlungsanspruch im Hinblick auf diese Ansprüche befriedigen können.

Die genannte Prüfungsfrist ist gesetzlich nicht näher festgelegt. Sie wird in Anlehnung an § 548 BGB bemessen wonach der Vermieter innerhalb von sechs

Monaten nach Beendigung des Mietverhältnisses Ansprüche, wegen Veränderung oder Verschlechterung der Mietsache geltend machen muss. Diese kurze Verjährungsfrist gilt es zu beachten.

Sind die sechs Monate verstrichen, kann der Mieter grundsätzlich die Einrede der Verjährung erheben. Beachtlich ist der Zeitpunkt, in dem der Vermieter erstmals mit seinen Ansprüchen hätte die Aufrechnung erklären können. Juristisch wichtig und zu beachten ist, dass ein etwaiger Schadensersatzanspruch grundsätzlich auf Naturalrestitution und damit auf Wiederherstellung des vorherigen Zustandes errichtet ist. Wenn der Mieter dieser Aufforderung nicht nachkommt, besteht ein Zahlungsanspruch, der vom Vermieter auch geltend gemacht werden muss. In der neuesten Entscheidung aus dem Jahr 2024 hat der BGH aber deutlich klargestellt, dass alleine die Tatsache, dass der Anspruch der Naturalrestitution nicht in ein Zahlungsanspruch Anspruch umgewandelt wurde, einer Aufrechnung nicht entgegensteht. Die Einrede der Verjährung kann dann nicht wirksam geltend gemacht werden.

RA Thomas Pliester, Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Vorsicht Verjährungsfalle

Schadenersatzansprüche aus einem Kaufvertrag über ein Grundstück verjähren auch bei arglistig verschwiegenen Mängeln spätestens nach Ablauf von 10 Jahren nach ihrer Entstehung, ohne dass es dabei auf die fehlende Kenntnis des Käufers ankommt.

Im Zweifel muss dabei davon ausgegangen werden, dass der Schaden mit Unterzeichnung des Kaufvertrags eintritt, spätestens jedoch mit dessen Vollzug, also der Eintragung des Käufers im Grundbuch, denn zu diesem Zeitpunkt stellt bereits der Min-

derwert des mit einem Mangel behafteten Grundstücks gegenüber seinem Verkehrswert einen ersten Schaden dar.

Das wird vielfach übersehen, auch weil viele der im Immobilienverkehr tätigen Personen nach wie vor von der nur bis zum 01.01.2002 geltenden 30-jährigen Verjährungsfrist bei arglistigem Verhalten ausgehen.

Auch wenn 10 Jahre einen scheinbar langen Zeitraum darstellen, zeigt sich in der Praxis immer wieder, dass es zu einem Wettlauf mit dem Ablauf der Verjährungsfrist kommt, weil viele

RA Michael W. Klein, Fachanwalt für Erbrecht

Echtheit eines Testaments

Das Oberlandesgericht Düsseldorf hatte kürzlich darüber entschieden, ob ein vorliegendes Testament wirklich vom Erblasser, dem Verstorbenen, stammt oder jemand anderes es geschrieben hatte. Der Erblasser hinterließ eine Tochter als einziges Kind und eine Lebensgefährtin. In einem handschriftlichen Testament wurde die Lebensgefährtin bedacht. Nachdem das Testament vorlag, bestritt die Tochter, dass das Testament von ihrem Vater stamme und beantragte für sich einen Erbschein aufgrund gesetzlicher Erbfolge. Da strittig war, ob die gesetzliche Erbfolge galt oder der verstorbene Vater ein Testament verfasst hatte, holte das Amtsgericht ein Schrift-Sachverständigengutachten ein.

Der Sachverständige kam zu dem Ergebnis, dass die Unterschrift und der Namenszug mit überwiegender Wahrscheinlichkeit vom Erblasser stammen, die restliche Textschrift aber nicht prüfbar sei. Nach Auffassung des Amtsgerichts sei aus diesem Grunde eine formgültige Testamenterrichtung nicht nachgewiesen und die Erbfolge bestimme sich deswegen allein nach dem Gesetz, wonach die Tochter als Alleinerbin gelte. Dagegen hat die Lebensgefährtin des Erblassers Beschwerde eingelegt. Die Sache wurde daraufhin dem Oberlandesgericht Düsseldorf vorgelegt.

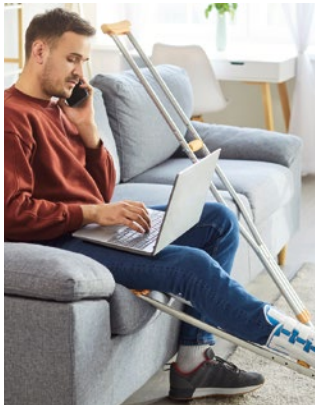
Das Oberlandesgericht Düsseldorf gab der Beschwerde der Lebensgefährtin statt. Nach Auffassung des Oberlandesgerichts lag ein formgültiges Tes-

tament vor, das auch von dem Erblasser errichtet worden sei, denn das Schrift-Sachverständigengutachten hatte festgestellt, dass sowohl sein Namenszug als auch seine Unterschrift mit überwiegender Wahrscheinlichkeit von 90% vom Erblasser stammten. Dass die restliche Textschrift nicht abschließend vom Gutachter beurteilt werden konnte, sprach nicht gegen die Echtheit des Testaments. Vielmehr wies das Oberlandesgericht darauf hin, dass an den Beweis der Tatsache keine übertrieben strengen Anforderungen gestellt werden dürften. Und wenn feststehe, dass die Unterschrift und der Namenszug von einer Person stamme, dann sei auch davon auszugehen, dass der restliche Text von dieser Person stamme. Der Gutachter hätte weder Manipulationen am Testamentstext noch Hinweise auf eine Fälschung festgestellt. Es gab auch keinen konkreten Anhaltspunkt dafür, dass der übrige Text von einem Dritten stammt. Von daher kann aus dem Nachweis, dass die Unterschrift auf einem Testament vom Erblasser stammt, geschlussfolgert werden, dass auch der über der Unterschrift stehende Text vom Erblasser niedergeschrieben wurde (OLG Düsseldorf, Entscheidung vom 24.02.2025 zu Aktenzeichen 3 W 21/25). – Im vorliegenden Fall bedeutete dies, dass die Lebensgefährtin durch das Testament begünstigt wurde, also keine gesetzliche Erbfolge zu Gunsten der Tochter eintrat.

Mängel erst nicht ernst genommen und ihnen auch nicht weiter nachgegangen wird.

Am besten ist es natürlich immer noch, wenn man sich vor der Unterschrift unter dem notariellen Kaufvertrag sorgfältig darüber vergewissert, ob es bauliche oder rechtliche Mängel des Kaufobjekts gibt. Der in Deutschland gebräuchlichste notarielle Kaufvertrag über

Grundstücke sieht einen Gewährleistungsausschluss vor, der nur durch eine Beschaffensvereinbarung oder Garantiekündigung des Verkäufers durchbrochen wird. Der Nachweis der Arglist des Verkäufers ist und bleibt eine sehr hohe Hürde im Gewährleistungsrecht. Im Zweifel sollte man sachkundigen Rat vor Unterzeichnung des Kaufvertrags einholen.



RA Dr. Eckhard Voßiek, LL.M., Fachanwalt für Strafrecht

Vorsicht bei Abfindungsvergleichen

Beachtet ein Versicherungsnehmer bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs nach einem Verkehrsunfall nicht die ihm von seinem Krankenversicherer erteilten Hinweise zur Beachtung übergegangener Regressansprüche, liegt ein vorsätzlicher Verstoß des Versicherungsnehmers nahe, der zur Leistungsfreiheit des Krankenversicherers führen kann. Dies hat nunmehr das Landgericht Köln mit Urteil vom 29.01.2025 (Az: 23 O 7/23) entschieden. Folgender Fall lag der Entscheidung zugrunde:

Der Kläger war privat krankenversichert. Bei einem Verkehrs-

unfall im Jahr 2016 erlitt er eine Oberschenkelhalsfraktur des linken Oberschenkels die konservativ versorgt wurde. Nach einer Hüftkopfnekrose wurde dem Kläger ein künstliches Hüftgelenk eingesetzt. Diese Unfallfolgen waren Gegenstand eines gerichtlichen Verfahrens. Während des Rechtsstreits wurde dem Kläger von seinem Krankenversicherer ein Unfallfragebogen übersandt, in dem er darauf hingewiesen wurde, dass er bei einem möglichen Vergleichsschluss in dem Rechtsstreit die unfallbedingten Kosten, die der Krankenversicherer für die Heilbehandlungen bereits gezahlt hatte und noch zahlen werde, von dem Vergleich ausnehmen müsse. Andernfalls könnten die unfallbedingten Heilbehandlungskosten nicht erstattet werden.

Tatsächlich schloss der Kläger in dem Rechtsstreit einen Abfindungsvergleich mit dem Haftpflichtversicherer der Unfallverursacherin,

wonach mit der Zahlung von 20.000,00 € alle Schadensersatzansprüche aus dem Verkehrsunfall endgültig und vollständig abgegolten seien. In der Folge verweigerte der Haftpflichtversicherer der Unfallverursacherin gegenüber dem Krankenversicherer des Klägers die Kostenübernahme der unfallbedingten Behandlungskosten unter Verweis auf den Abfindungsvergleich. Der Krankenversicherer verweigerte daraufhin die Erstattung weiterer unfallbedingter Behandlungskosten und berief sich gegenüber seinem Versicherungsnehmer auf Leistungsfreiheit, weil dieser als Kläger in dem Prozess auf Ersatz der Unfallfolgen nach den Formulierungen in dem Vergleich unzulässigerweise auch die Regressansprüche des Krankenversicherers wegen zukünftiger Behandlungskosten mit abgegolten habe.

Die daraufhin vor dem Landgericht

Köln erhobene Klage auf Feststellung der Leistungspflicht des Krankenversicherers blieb erfolglos. Das Landgericht Köln stellte sich in seinem Urteil auf den Standpunkt, dass der Kläger die Bedeutung des Abfindungsvergleichs im Hinblick auf mögliche Regressansprüche seines Krankenversicherers gegen die Unfallverursacherin auf Ersatz der Heilbehandlungskosten erkennen konnte und diese Ansprüche entgegen dem Informationsschreiben des Versicherers vorsätzlich zu nichte gemacht habe.

Fazit: In Rechtstreitigkeiten, in denen Regressansprüche Dritter möglich sind, empfiehlt es sich, diese Ansprüche bei der Formulierung von Vergleichen genau im Auge zu behalten. Keinesfalls darf über Ansprüche, die auf Dritte übergegangen sind, mitentschieden werden.

RA Dr. Arne Kaumanns, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Variable Vergütung bei Langzeiterkrankung

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat am 21.05.2024 eine wichtige Entscheidung zur Kürzung variabler Vergütung bei längerer Krankheit getroffen, die sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von großer Bedeutung ist. Der Fall betraf einen Vertriebsbeauftragten einer Versicherungsgesellschaft, der im Jahr 2021 insgesamt 191 Tage krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. Davon blieben 149 Tage ohne Entgeltfortzahlung (Krankengeld). Für diesen Zeitraum kürzte der Arbeitgeber die variable Vergütung um den entsprechenden Zeiteanteil, insgesamt um 12.951 EUR brutto. Dagegen klagte der Arbeitnehmer und argumentierte, seine variable Vergütung dürfe nicht gekürzt werden. Die Besonderheit des Falls lag darin, dass die variable Vergütung nicht von den individuellen Leistungen des Klägers abhing, sondern von Teamzielen. Das siebenköpfige

Team betreute gemeinsam etwa 300 Vertriebspartner, und die Vergütung war abhängig vom Vermittlungserfolg dieser externen Partner. Die Verknüpfung zur eigenen Arbeitsleistung war also nur „mittelbar“ gegeben. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf wies die Klage weitgehend ab und sprach dem Kläger lediglich ca. 200 EUR aufgrund eines Rechenfehlers bei der Kürzungsberechnung zu. Das Gericht stellte klar, dass der arbeitsrechtliche Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ auch bei teamorientierten Vergütungssystemen gelte. In seiner Begründung führte das Gericht aus, dass variable Vergütung grundsätzlich Arbeitsentgelt darstellt, auch wenn sie von Teamzielen oder dem Unternehmenserfolg abhängt. Es handelt sich um eine Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung. Die Vergütung steht in einem direkten Austauschver-

hältnis zur zeitlichen Erbringung der Arbeitsleistung – selbst bei nur mittelbarer Erfolgsabhängigkeit. Entscheidend war zudem, dass weder im Arbeitsvertrag noch in der Betriebsvereinbarung eine Ausnahme vom Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ für Krankheitsfälle vereinbart war. Für Arbeitgeber bedeutet diese Entscheidung, dass sie variable Vergütungen bei krankheitsbedingten Fehlzeiten außerhalb der Entgeltfortzahlung möglicherweise zeitanteilig kürzen können. Dies gilt ausdrücklich auch bei team- oder unternehmererfolgsbezogenen Bonussystemen. Die Entscheidung stärkt damit

die Position der Arbeitgeber bei der Kürzung variabler Vergütungen während längerer Krankheitsphasen. Arbeitnehmer müssen hingegen beachten, dass ihr Anspruch auf variable Vergütung grundsätzlich bei längerer Krankheit größtenteils entfallen kann. Schutz besteht nur während der gesetzlichen Entgeltfortzahlung von sechs Wochen und wenn explizit vertraglich etwas anderes vereinbart wurde. Der Fall ist noch nicht rechtskräftig abgeschlossen. Eine Revision ist beim Bundesarbeitsgericht anhängig, sodass die endgültige höchstgerichtliche Klärung noch aussteht.

Verantwortlich:

RA Dr. Arne Kaumanns,
MBK Rechtsanwälte, Hohenzollernstr. 140, 41061 Mönchengladbach
T +49 2161 92950, info@mbk-rechtsanwaelte.de
Redaktionelle Bearbeitung und Layout: Grafikdesign Britta Jansen
Fotos: Giulio Coscia / Adobe Stock

Impressum