

AUF EIN WORT

Sehr geehrte Damen und Herren,
wir freuen uns, dass die Rechtsanwaltskammer Köln unserer Kollegin Rechtsanwältin **Christina Greuter** am 19. November 2007 gestattet hat, die Bezeichnung **Fachanwältin für Familienrecht** zu führen. Wir gratulieren ganz herzlich und wünschen ihr weiterhin viel Erfolg.

Mit der Einführung des neuen Unterhaltsrechts erlebt das Familienrecht eine der folgenreichsten Änderungen der jüngeren Geschichte. Frau Greuter erläutert die wesentlichen Auswirkungen. Wie weit diese reichen, sieht man an den steuerlichen Folgen, die an einem Fallbeispiel exemplarisch erläutert werden.

Eine ausführliche Rechtsberatung kann und will diese Publikation nicht ersetzen; wenn es uns aber gelingt, die eine oder andere Frage zu beantworten oder Sie einfach für bestehende Probleme zu sensibilisieren, haben wir unser Ziel erreicht.

**Ihre Anwaltskanzlei
Winter Jansen Lamsfuß**

FAMILIENRECHT

Wer profitiert vom neuen Unterhaltsrecht?

Nach langem Hin und Her ist zum 1. 1. 2008 nun doch noch die – je nach Standpunkt ersehnte oder gefürchtete – Unterhaltsreform in Kraft getreten.

Mit dieser soll das Unterhaltsrecht der modernen Gesellschaft, insbesondere der gestiegenen Zahl von Zweitehen und nichtehelichen Lebensgemeinschaften, angepasst werden.

Die Unterhaltsreform hat drei Ziele:

- Stärkung des Kindeswohles
- Stärkere Betonung des Grundsatzes der Eigenverantwortung
- Vereinfachung des Unterhaltsrechtes.

Man wird abwarten müssen, wie stark sich diese Ziele in der gesellschaftlichen und gerichtlichen Realität tatsächlich umsetzen werden. Der Gesetzeswortlaut ist teilweise bewusst schwammig gehalten und wird von der Rechtsprechung ausgefüllt werden müssen. Es dauert sicherlich ein bis zwei Jahre, bis erste obergerichtliche Urteile vorliegen, die einen Hinweis geben, wie radikal die neuen gesetzlichen Möglichkeiten genutzt werden oder auch eben nicht.

Bis dahin herrscht Unsicherheit. Ähnliche Fälle werden voraussichtlich von verschiedenen Gerichten gänzlich unterschiedlich bewertet und entschieden.

Eines lässt sich aber wohl schon heute feststellen: **die beabsichtigte Vereinfachung des Unterhaltsrechtes ist nicht erreicht worden.** Dies wird insbesondere beim Betreuungsunterhalt deutlich. Wo früher etwa bei der Erwerbsobliegenheit neben der Kinderbetreuung auf klare Altersgrenzen abgestellt wurde, ist nun die konkrete Situation zu betrachten. Dies wird im Einzelfall zu mehr Gerechtigkeit führen, erhöht aber den Aufwand, die entscheidungserheblichen Tatsachen festzustellen, erheblich.

In der Praxis werden folgende drei Punkte die stärksten Auswirkungen haben:



Christina Greuter,
Fachanwältin für
Familienrecht

1 Änderung des Rangfolgesystems

Falls für alle Unterhaltsberechtigten nicht genügend Geld zur Verfügung steht, wird relevant, in welchem Rang sich der jeweilige Berechtigte befindet. Nach altem Recht standen hier die minderjährigen und privilegierten volljährigen Kinder neben dem ersten Ehepartner. Erst wenn deren Unterhaltsansprüche vollständig erfüllt waren, wurde der Unterhaltsanspruch des zweiten Ehepartners oder der unverheirateten Mutter berücksichtigt. Zukünftig stehen nur noch die minderjährigen und privilegierten volljährigen Kinder im ersten Rang.

Fortsetzung auf S. 2

2 Nachehelicher Unterhalt wird gesetzlich als Ausnahme formuliert

Fortsetzung von Seite 1:

Danach folgen alle Elternteile, die Kinder betreuen, gleichgültig ob diese aus einer Ehe hervorgegangen sind oder nicht. Konkret bedeutet dies, dass bei beengter Leistungsfähigkeit, die bei mehreren Unterhaltsberechtigten schnell erreicht ist, **die erste Ehefrau unter Umständen gar keinen Unterhalt mehr bekommt** oder sich das nach Zahlung des kompletten Kindesunterhaltes noch vorhandene Einkommen mit der zweiten Ehefrau oder nicht-eheleichen Mutter teilen muss. Gewinner sind hier nicht unbedingt die Kinder, sondern häufig der unterhaltsverpflichtete Elternteil. Da dem anderen Elternteil gegenüber nach Abzug des Kindesunterhaltes ein Selbstbehalt in Höhe von 1000 Euro verbleiben muss, besteht häufig kein Raum mehr für Betreuungsunterhalt. In diesen Fällen verbleiben dem zahlenden Elternteil früher im Rahmen einer Mangelfallberechnung oft nur noch der notwendige Selbstbehalt von 900 Euro.

Weiterer Gewinner ist das Finanzamt, da steuerlich im Wege des begrenzten Realsplittings nur der Ehegattenunterhalt, nicht aber der Kindesunterhalt steuermindernd berücksichtigt wird.

Zukünftig obliegt es jedem Ehegatten nach einer Scheidung, für seinen Unterhalt selbst zu sorgen. Nur wenn er hierzu nicht in der Lage ist, kann er Unterhalt verlangen. Auswirkung ist insbesondere eine Stärkung der Erwerbsobliegenheit neben der Kinderbetreuung. **Die Altersgrenze bis zu der der betreuende Elternteil in jedem Fall keiner Erwerbstätigkeit nachgehen muss, wird auf drei Jahre herabgesetzt.** Danach kommt es zukünftig darauf an, in welchem Umfang eine Erwerbstätigkeit unter Berücksichtigung der Belange des Kindes, der Betreuungsmöglichkeiten und Gestaltung in der Ehe möglich ist. Hier wird eine konkrete Überprüfung des Einzelfalles und Wertung durch die Gerichte erforderlich sein. Zu erwarten ist, dass der betreuende Elternteil wesentlich früher als bisher zumindest einer stundenweisen Erwerbstätigkeit nachgehen muss, wodurch der verpflichtende Elternteil finanziell entlastet wird.

3 Verstärkung der Unterhaltsbegrenzung und -befristung

Die Möglichkeit, Unterhaltsansprüche der Höhe nach zu beschränken oder zeitlich zu befristen, wird auf alle Unterhaltstatbestände ausgeweitet und durch den Grundsatz der Eigenverantwortung verstärkt. Eine wichtige Änderung ist, dass die bisherige Lebensstandardgarantie aufgehoben wird. **Der unterhaltsberechtigte Elternteil hat keinen Anspruch mehr darauf, lebenslang an den besseren Einkommensverhältnissen des früheren Partners teilzuhaben.** Es wird vielmehr für den Einzelfall geklärt werden müssen, welche ehebedingten Nachteile noch andauern. Ist etwa der unterhaltsberechtigte Ehegatte in seinen alten Beruf zurückgekehrt und hätte sich dort auch ohne die Ehe nicht weiterentwickelt, wird er sich nach einer Übergangszeit auf sein dort erzielltes Einkommen verweisen lassen müssen, auch wenn hierdurch sein Lebensstandard sinkt.

Altfälle

Die neuen gesetzlichen Regelungen erstrecken sich auch auf Altfälle. Eine Anpassung kann auch bei titulierten Unterhaltsansprüchen im Wege einer Abänderungsklage erfolgen. Inwieweit diese erfolgreich ist, hängt vom Einzelfall ab. Hier soll eine behutsame Anpassung

auch unter Berücksichtigung der Grundsätze des Vertrauensschutzes erfolgen.

Ausblick

Die Unterhaltsreform wird die Verhältnisse sicher nicht von heute auf morgen umstürzen. Dazu ist die gesellschaftliche Realität, etwa bei der flächendeckenden Kinderbetreuung und der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie, noch nicht angekommen. Auch ist das Spektrum zu weit. Die Situation nach einer 30-jährigen „Hausfrauenehe“ ist gänzlich anders als in einer kurzen „Doppelverdienerhe“.

Gleichwohl wurden durch die Unterhaltsreform die Paradigmen neu gesetzt, was auf Dauer auch unsere Gesellschaft verändern wird. Insbesondere Frauen werden sich zukünftig verstärkt fragen müssen, inwieweit sie ihre eigene berufliche Entwicklung hinter die Kinderbetreuung zurückstellen können. Den Vätern wird in vielen Fällen wohl eine stärkere Beteiligung abverlangt werden. **Entscheiden sich beide Partner für das alte Rollenmodell, muss dies bewusst und sinnvollerweise mit einer ehevertraglichen Absicherung geschehen.**

Christina Greuter,
Fachanwältin für
Familienrecht



Auswirkungen des neuen Unterhaltsrechtes

Durch das **Realsplitting** nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 EStG ist es möglich, Unterhaltsleistungen an den geschiedenen oder dauernd getrennt lebenden Ehegatten bis zu einem Höchstbetrag von 13.805,- Euro jährlich als Sonderausgaben abzusetzen. Der Empfänger muss dann die erhaltenen Unterhaltsleistungen im Gegenzug als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 1 a EStG versteuern.

Der entscheidende Punkt ist, dass nur der Ehegatten- oder Ge-

schiedenenunterhalt steuerlich als Sonderausgabe absetzbar ist, nicht jedoch der Kindesunterhalt.

Besonders problematisch sind die Mangelfälle, in denen das Einkommen des – oftmals alleinverdienenden – geschiedenen Mannes nicht ausreicht, um alle Unterhaltsansprüche in voller Höhe zu erfüllen.

Wenn die Kinder den ersten Unterhaltsrang haben, bleibt in den Mangelfällen, und nur dort spielt die Rangfrage eine

Rolle, meistens gar nichts mehr übrig, was im Rahmen des begrenzten steuerlichen Realsplittings steuermindernd – und damit die unterhaltsrechtliche Leistungsfähigkeit des Unterhaltspflichtigen erhöhend – geltend gemacht werden kann.

RA-Praxistipp: Können sich die (ehemaligen) Eheleute über den Unterhalt untereinander einigen, haben diese Vereinbarungen nach wie vor Vorrang vor der gesetzlichen Regelung. Die ge-

setzlichen Regelungen greifen erst, wenn keine anderweitige Einigung erzielt werden kann. Auch wenn es in der Phase der Trennung aus persönlichen Gründen schwierig erscheint, sich an einen Tisch zu setzen, ist es in Fällen wie diesen nahezu unerlässlich.

Horst Hermann Jansen, Fachanwalt für Steuerrecht und vereidigter Buchprüfer und Christina Greuter, Fachanwältin für Familienrecht

Vereinfachtes Rechenbeispiel:

Vater, Mutter, zwei Kinder (zwischen 6 und 11 Jahre alt), geschieden, Vater noch nicht wieder liiert. Der Mann ist Facharbeiter mit netto 1.500,- € pro Monat in Steuerklasse I/1, die Frau ohne eigenes Einkommen.

Verfügbar sind 600,- € je Monat bei einem Selbstbehalt von 1.000,- € gegenüber der Frau bzw. 900,- € gegenüber den Kindern.

Bisherige Aufteilung:

- 100,- € für Kind 1
- 100,- € für Kind 2
- 400,- € für die Mutter

Summe: 600,- €
 zzgl. unterhaltserhöhende Steuerersparnis 120,- €
Gesamtunterhalt: 720,- €

Der Mann konnte 400,- € als Geschiedenenunterhalt vom steuerpflichtigen Einkommen abziehen. Er sparte an Einkommensteuer, Kirchensteuer und Soli rund 30%, also 120,- €.

Weil ein Mangelfall vorlag, durfte er die Steuerersparnis nicht behalten. Sie war dem Unterhalt hinzuzurechnen, sodass bei der Familie weitere 120,- € ankamen, die nun über 720,- € verfügte.

Neues Unterhaltsrecht:

Die zur Verfügung stehenden 600,- € verteilen sich jetzt auf:

- 245,- € für Kind 1
- 245,- € für Kind 2
- 10,- € für die Mutter (1.500,- € ./ 490,- € (Kindesunterhalt = 1.010,- € bei Selbstbehalt von 1.000,- € gegenüber der Frau)

Summe: 500,- €
 zzgl. unterhaltserhöhende Steuerersparnis 3,- €
Gesamtunterhalt: 503,- €

Der Mann kann 10,- € als Geschiedenenunterhalt vom steuerpflichtigen Einkommen abziehen. Er spart an Steuern rund 30%, also 3,- €.

Die Bedarfsgemeinschaft bestehend aus Mutter und zwei Kindern muss mit 217,- € weniger im Monat auskommen als bisher. Für Ehegatten- bzw. Geschiedenenunterhalt sind kaum Mittel vorhanden.

Der Mann zahlt 97,- € weniger.

Der Steuervorteil aus dem Realsplitting entfällt nahezu, sodass **der Staat** über **steuerliche Mehreinnahmen** von 117,- € verfügt.

Just diese fiskalischen Effekte werden von Kritikern der Reform besonders harsch angegriffen.

VERTRAGSRECHT

Nicht überall, wo AGB drüber steht, ist AGB drin

Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) prägen den alltäglichen Geschäftsverkehr. In ihnen regelt ein Firmeninhaber den Umfang seiner Verantwortung und Haftung gegenüber dem Kunden. Alle wesentlichen Rechte und Pflichten der Vertragspartner werden hierin festgelegt. Bei Problemen im Rahmen der Vertragserfüllung ist die Heranziehung von wirksamen AGB wesentlich für die erfolgreiche Durchsetzung Ihrer Rechte.

Die Verwendung von AGB ist eine effektive Möglichkeit, Verträge übersichtlicher zu gestalten, da regelmäßig wiederkehrende, identische Vertragsteile in die AGB übernommen werden. Unabhängig davon, ob Sie Waren verkaufen oder Dienste anbieten, sollten Sie sowohl zu Ihrer eigenen aber auch zur Sicherheit Ihrer Kunden AGB verwenden und in diesen AGB genau regeln, wozu sich Ihre Firma dem Kunden gegenüber verpflichtet, und was der Kunde umgekehrt dafür leisten muss. Im Streitfall dienen klare Regelungen so einer schnellen Problemlösung.

Voraussetzung ist aber, dass Ihre AGB auch wirksam sind. Unwirksame Klauseln helfen Ihnen im Streitfall nicht. AGB werden in einem Rechtsstreit von dem Gericht auf ihre Wirksamkeit überprüft. Das AGB-Recht wird durch neue Rechtsprechung einem ständigen Wandel unterworfen. Die Grenzziehung zwischen individuell ausgehandelten Vertragsbedingungen und formularmäßig verwendeten allgemeinen

Geschäftsbedingungen verläuft auf einem schmalen Grad. Da genügen bereits „Kleinigkeiten“, um aus „normalen“ Vertragsbedingungen AGB zu machen. Stellt sich eine Vertragsklausel als AGB heraus, muss sie an speziellen rechtlichen Bedingungen ausgerichtet sein, um wirksam zu sein.

Daneben schaden offensichtlich unwirksame AGB nicht nur dem Image Ihres Unternehmens, sondern können auch wettbewerbswidrig sein und zu Abmahnungen von Konkurrenten oder Verbänden führen. Die Kosten einer solchen Abmahnung oder eines Rechtsstreits können sehr schnell ein Vielfaches der Kosten für die rechtliche Überprüfung der AGB verursachen.



Rechtsanwältin
Petra Zgaga

RA-Praxistipp: Lassen Sie Ihre AGB prüfen, auch wenn Sie selbst das Gefühl haben, durch Ihre Allgemeinen Geschäftsbedingungen rechtlich ausreichend geschützt zu sein. Dies gilt in besonderen Maßen, wenn Ihre AGB schon längere Zeit nicht überprüft worden sind. Wenn Sie bisher noch keine AGB im Geschäftsverkehr verwenden, sollten Sie erst recht prüfen, ob und inwieweit AGB notwendig oder sinnvoll sind. Lassen Sie sich beraten zur Gestaltung von individuell auf Ihr Unternehmen zugeschnittenen AGB, insbesondere hinsichtlich der Regelungsbereiche, die zulässigerweise in den AGB geregelt werden können und die für Sie sinnvoll sind.



ARBEITSRECHT

Übernahme von Bußgeldern durch Arbeitgeber = Arbeitsentgelt?

Wird gegen den Arbeitnehmer bei dienstlichen Fahrten ein Buß- oder Verwarnungsgeld verhängt, stellt sich die Frage, ob diese Strafen vom Arbeitgeber übernommen werden dürfen und ob diese als Entgelt zu berücksichtigen sind, mit der Folge, dass der Arbeitgeber diese Zuwendung der Sozialversicherung zu unterwerfen hat.

In dem aktuellen Besprechungsergebnis der Spitzenverbände vom 11.07.2007 sind folgende Grundsätze festgehalten:

Verwarnungsgelder, die wegen Verletzung des Halteverbots gegen den Arbeitnehmer verhängt werden und die der Arbeitgeber aus ganz überwiegend **eigenbetrieblichem** Interesse übernimmt, sind kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

Die Übernahme von Verwarnungs- oder Bußgeldern wegen anderer Sachverhalte ist dagegen als Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV zu behandeln und unterliegt der Beitragspflicht. Beispiel dafür sind die Überschreitung von Lenkzeiten, Fahren ohne Vignette sowie Ladeverstöße.

RA-Praxis-Tipp: Dem Arbeitgeber ist anzuraten, dass das „*eigenbetriebliche Interesse*“ sowie die *ausdrückliche Billigung des Fehlverhaltens des Arbeitnehmers schriftlich dokumentiert wird und dieser Nachweis zu den Entgeltunterlagen genommen wird.*

Frank Neumann,
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



ARBEITSRECHT

Keine Pflicht zur Paginierung von Personalakten

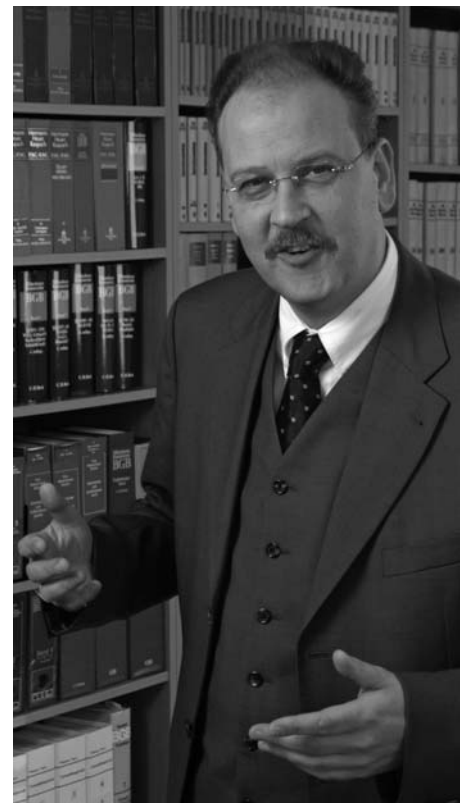
Arbeitgeber dürfen allein entscheiden, auf welche Art und Weise sie die Personalakten ihrer Arbeitnehmer führen.

Personalakten sollen wahrheitsgemäß und möglichst vollständig Auskunft über die Person des Arbeitnehmers und dessen beruflichen Werdegang im Arbeitsverhältnis Aufschluss geben. Zur Personalakte gehören deshalb alle Unterlagen und Schriftstücke, die sich mit der Person eines bestimmten Arbeitnehmers und der Entwicklung seines Arbeitsverhältnisses befassen. Über die Art und Weise der Personalaktenführung entscheidet der Arbeitgeber allein.

Der Kläger ist seit 1991 bei der beklagten Sparkasse beschäftigt. Im März 2004 stellte er bei Einsicht in seine Personalakten u. a. fest, dass die darin enthaltenen Unterlagen nicht mit Seitenzahlen versehen waren. Mit seiner Klage verlangt er die nachträgliche und zukünftige Paginierung (fortlaufende Nummerie-

rung) seiner Personalakte. Der Neunte Senat hat ebenso wie die Vorinstanzen die Klage abgewiesen. Für den geltend gemachten Anspruch auf Paginierung fehlt eine Anspruchsgrundlage (BAG, Urteil vom 16. 10. 2007, 9 AZR 110/07).

Frank Neumann,
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



WIR ÜBER UNS

Fachanwalt/-anwältin für Familienrecht

Wir beraten und vertreten Sie in allen Bereichen des Familienrechtes, insbesondere:



- Scheidungsrecht
- Güterrecht und Vermögensauseinandersetzung
- Sorge-/Umgangsrecht
- Erbrechtliche Bezüge von Trennung und Scheidung
- Versorgungsausgleich
- Unterhaltsrecht
- Eheverträge und Scheidungsfolgevereinbarungen
- Sozialrechtliche Aspekte bei Trennung und Scheidung
- Unterhalt und Sozialhilfe
- Nichteheliche Lebensgemeinschaft und die eingetragene Lebenspartnerschaft,
- Kindschaftsrecht
- Betreuung/Pflegschaft/Vormundschaft
- Internationales Familienrecht einschließlich europarechtlicher Bezüge

Für Ihren speziellen Fall sprechen Sie uns bitte an!

Achtung!

Umsatzsteuer: Vorsteuerabzug bei elektronisch übermittelter Rechnung

Seit dem 1. Januar 2008 müssen qualifizierte elektronische Signaturen in elektronisch übermittelten Rechnungen eine Schlüssellänge von 2048 Bit statt wie bisher 1024 Bit haben, um rechtmäßig signiert zu sein. Wer seine Rechnungen auf elektronischem Wege erteilt, muss umgehend handeln.

Mehr dazu unter: www.winter-jansen-lamsfuss.de

Unser Service:

Unsere Rechtsanwälte und Mitarbeiter sind für Sie erreichbar:

Montag bis Donnerstag:
7.30 bis 19.00 Uhr,
Freitag:
7.30 bis 17.30 Uhr.

Damit ist gewährleistet, dass Sie Ihren Rechtsanwalt auch vor oder nach Ihrem Arbeitstag noch sprechen und wichtige und eilige Informationen mitteilen können. Sollte Ihr Anwalt einmal nicht zur Verfügung stehen, können Sie unseren Mitarbeiterinnen am Empfang jederzeit eine Nachricht hinterlassen. Ihre Information gelangt auf dem schnellsten Weg zu Ihrem Rechtsanwalt. Nutzen Sie diesen besonderen Service unserer Kanzlei in eilbedürftigen Fällen, wenn Fristabläufe drohen oder sonst schnelle anwaltliche Hilfe vonnöten ist.

Rechtsanwälte Winter • Jansen • Lamsfuß

Falko Winter
Horst Hermann Jansen
Elmar Ernst Lamsfuß
Frank Neumann
Dirk Torsten Keller
Wolfgang Bosbach
Barbara Reul-Nocke
Astrid Conrads-Schneider
Christina Greuter
Dr. Hans-Joachim Franke
Petra Zgaga
Harald Hasberg (bis 2008)
Sören Riebenstahl
Konrad Heimes
Oliver Titze
Michael Heckmann
Christiane Jansen
Refik I. Kakmaci



Büro Bergisch Gladbach

51467 Bergisch Gladbach
Odenthaler Straße 213-215
Telefon 0 22 02 / 93 30-0
Telefax 0 22 02 / 93 30-20

Büro Overath

51491 Overath
Hauptstraße 58
Telefon 0 22 06 / 29 28
Telefax 0 22 06 / 8 29 75

Büro Rösraht-Forsbach

51503 Rösraht-Forsbach
Bensberger Straße 262
Telefon 0 22 05 / 90 87 10
Telefax 0 22 05 / 90 87 11

Büro Köln (Weiden)

50859 Köln
Aachener Straße 1212
Telefon 0 22 34 / 40 31-0
Telefax 0 22 34 / 40 31-20

Büro Berlin

10405 Berlin
Prenzlauer Allee 36
Telefon 0 30 / 44 01 53-15
Telefax 0 30 / 44 01 53-20

E-Mail: kontakt@winter-jansen-lamsfuss.de
Internet: www.winter-jansen-lamsfuss.de