

AUF EIN WORT

Sehr geehrte
Damen und Herren,

in dieser Ausgabe stellen wir Neuerungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung aus den Bereichen Pflegeversicherung, Gebrauchtwagenkauf, GmbH-Recht, Erbschaftsteuerrecht, Arbeitsrecht und dem Mietrecht vor. Damit zeigt sich, in welcher Bandbreite unsere Kanzlei Ihnen beratend zur Seite stehen kann.

Zum Erbschaftsteuerrecht haben wir in **Herrn Dr. Hartmut Klein** einen anerkannten Experten für einen Gastbeitrag gewinnen können.

Wir freuen uns, Ihnen mit **Herrn Rechtsanwalt Carsten Krug** einen neuen Kollegen in unseren Reihen vorstellen zu können.

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**

MIETRECHT:

Schriftform bei langfristigen Mietverträgen – ein Dauerproblem

Auf den ersten Blick gehört § 550 BGB zu den eher unscheinbaren mietrechtlichen Vorschriften. Die Verletzung der dort angeordneten Form führt nämlich „nur“ zur unbefristeten Laufzeit des Vertrages und gegebenenfalls zu einer Mindestvertragslaufzeit von nur einem Jahr.

Dabei wird verkannt, dass diese Vorschrift rechtlich wie wirtschaftlich enorme „Sprengkraft“ besitzt. Im Folgenden sollen zentrale Aspekte der Schriftform des § 550 BGB erläutert und der aktuelle Stand der Rechtsprechung geschildert werden.

§ 550 BGB lautet: „Wird ein Mietvertrag für längere Zeit als ein Jahr nicht in schriftlicher Form abgeschlossen, so gilt er für unbestimmte Zeit, wobei die Kündigung jedoch frühestens zum Ablauf eines Jahres nach Überlassung des Wohnraumes zulässig ist.“

Nach § 578 Abs. 1 BGB gilt die Vorschrift auch im Gewerberaummietrecht, dort entfaltet die Norm auch in der Regel meistens die oben erwähnte „Sprengkraft“.

In einem aktuellen Urteil vom 7. 5. 2008 hat sich der Bundesgerichtshof erneut mit der Schriftformproblematik eines langfristigen Gewerberaummietvertrages beschäftigt.

Der BGH hat hierbei ausgeführt, dass § 550 BGB in erster Linie sicherstellen soll, dass ein späterer Grundstückserwerber, der kraft Gesetzes auf Seiten des Vermieters in ein auf mehr als ein Jahr abgeschlossenes Mietverhältnis eintritt, dessen Bedingungen (alleine) aus dem schriftlichen Vertrag heraus ersehen kann.

Andererseits erschöpft sich der Zweck der Schriftform nicht ausschließlich in dem Schutz eines späteren Erwerbers, der Bundesgerichtshof ist deshalb in seiner neueren Rechtsprechung stets davon ausgegangen, dass die Schriftform des § 550 BGB zusätzlich dazu dient, die Beweisbarkeit langfristiger Abreden auch zwischen den ursprünglichen Vertragsparteien sicherzustellen und diese vor der unbedachten Eingehung langfristiger Bindungen zu schützen.

Nach ständiger Rechtsprechung des BGH ist die Schriftform grundsätzlich nur dann gewahrt, wenn sich die für den Abschluss des Vertrages notwendige Einigung der Parteien über alle wesentlichen Vertragsbedingungen, insbesondere **den Mietgegen-**



Carsten Krug, Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht (siehe auch „Wir über uns“, Seite 6)

Fortsetzung auf S. 2

Fortsetzung von S. 1

stand, die Miethöhe, die Mietdauer sowie die Parteien des Mietverhältnisses aus einer von beiden Vertragsparteien unterzeichneten Urkunde ergibt.

Wenn die Vertragsparteien wesentliche vertragliche Vereinbarungen in Anlagen auslagern, müssen diese zur Wahrung der Urkundeneinheit ihre Zusammengehörigkeit in geeigneter Weise zweifelsfrei kenntlich machen, solches kann sich zum Beispiel aus einer fortlaufenden Paginierung, einer fortlaufenden Nummerierung einzelner Bestimmungen, einer einheitlichen grafischen Gestaltung, einem inhaltlichen Zusammenhang des Textes oder vergleichbaren Merkmalen zweifelsfrei ergeben.

Eine körperliche Verbindung der einzelnen Bestandteile zu einer gemeinsamen Urkunde ist dann nicht mehr erforderlich (**sogenannte Auflockerungsrechtssprechung**).

Abschließend ist für die Einhaltung der Schriftform des § 550 BGB auch erforderlich, dass die Vertragsurkunde **von beiden Parteien unterzeichnet** worden ist, es reicht nicht aus, den unter Abwesenden unterzeichneten Mietvertrag nach Gegenzeichnung lediglich einseitig in Verwahrung zu nehmen und den Vertragspartner nur von der Gegenzeichnung zu unterrichten.

RA-Praxis-Tipp: Gerade bei langfristigen Gewerberaummietverträgen geschieht es immer wieder, dass während der Vertragslaufzeit Nachtragsvereinbarungen geschlossen werden, wobei dann stets zu prüfen ist, ob diese wirksam in den Mietvertrag eingeführt worden sind.

Auch bei der Bezeichnung der Parteien, bei der Beschreibung des Mietobjektes (Stichwort: Vermietung vom Reißbrett) und bei nachträglichen Änderungen der Miethöhe geschehen immer wieder handwerkliche Fehler, die im Ergebnis wirtschaftlich fatale Folgen haben können.

Von daher bedarf es zur Einhaltung der Schriftform von langfristigen Mietverträgen einer sorgfältigen Vertragsgestaltung, da sonst ein auf eine jahrelange Bindung angelegter Mietvertrag vorzeitig kündbar wird und dies erhebliche wirtschaftliche Turbulenzen auslösen kann.

Bei der individuell auf ihre persönlichen Belange zugeschnittenen Gestaltung langfristiger Mietverträge wie auch hinsichtlich der Beratung bezüglich einer möglicherweise bestehenden vorzeitigen Kündbarkeit von langfristigen Mietverträgen stehen wir Ihnen gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Carsten Krug, Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Neues von unseren Autoren:

Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Sören Riebenstahl, hat in Zusammenarbeit mit dem **Bundesverwaltungsamt** in Köln eine **Informationsbroschüre für Arbeitsverträge bei Auslandstätigkeit** herausgebracht.

Sie erhalten die Informationsschrift Nr. 11 „Leitfaden für Arbeitsverträge bei Auslandstätigkeit“ unmittelbar über das Bundesverwaltungsamt, Barbarastr. 1, 50735 Köln sowie über die Homepage des Bundesverwaltungsamtes unter <http://www.bundesverwaltungsamt.de>.

Einige Exemplare können Sie auch unmittelbar bei uns erhalten.



STEUERRECHT:

Reform der Erbschaftsteuer

Wenn die politische Regierungskoalition bis zum Ende der Legislaturperiode hält, muss man sich darauf einstellen, dass der Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Erbschaft- und Schenkungssteuer und des Bewertungsrechts bis zum Ende dieses Jahres verabschiedet wird und mit Wirkung ab dem 1. 1. 2009 in Kraft tritt. Wichtige Änderungen ergeben sich im Rahmen der Freibeträge und der Steuersätze.

Die Freibeträge werden angehoben.

Das neue Recht gilt für alle nach dem 31. 12. 2008 vollzogenen unentgeltlichen Übertragungen zu Lebzeiten und für Todesfälle nach diesem Termin.

Es gibt nicht, wie ursprünglich vorgesehen, Wahlrechte für neues oder altes Recht. Daher sollte bei in absehbarer Zeit ins Auge gefassten Vermögensübertragungen alsbald der erforderliche Rechtsrat wegen des schmalen verbleibenden Zeitkorridors für das alte noch geltende Recht eingeholt werden.

Wesentliche Erwerbe in den Steuerklassen II und III sind eventuell alsbald auszuführen. Dagegen sollten kleinere Zuwendungen erst ab Geltung des neuen Rechts durchgeführt, also aufgeschoben werden.

Beispiel: Schenkung von 20.000 Euro an ein Schwiegerkind.

Abwarten sollten auch Partner einer eingetragenen gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft. Deren Freibeträge steigen von 5.200 Euro auf 500.000 Euro.

Übertragungen auf Kinder sind im Gegensatz zum alten Recht nun in fast doppelter Höhe befreit.



*Dr. jur. Hartmut Klein,
Bergisch Gladbach,
Dozent an der Bundes-
finanzakademie*

Die neuen Bewertungsregeln bieten Chancen und Risiken. Nach neuem Recht werden Schulden in gewissen Fallkonstellationen besser berücksichtigt als nach geltendem Recht. Andererseits können Betriebsübertragungen mit hohen positiven Werten sich noch in diesem Jahr günstiger auswirken.

Unternehmer, die an eine Umstrukturierung in eine GmbH & Co KG denken, oder einer Firma vorstehen, die an Personengesellschaften beteiligt ist, welche Sonderbetriebsvermögen enthalten, sollten kurzfristig einen kundigen Rechtsrat einholen.

Erfahrungsgemäß werden zum Ende des Jahres sehr schnell die Terminbücher von Anwälten und Notaren überbelegt sein.

Eine Gegenüberstellung der neuen und alten Freibeträge und Steuersätze sowie zwei anschauliche Beispiele zu den Chancen und Risiken finden Sie auf unserer Homepage unter www.winter-jansen-lamsfuss.de

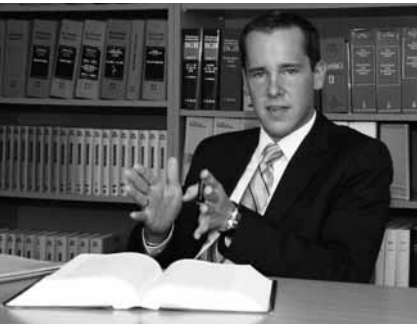
3



SOZIALRECHT:

Reform der Pflegeversicherung

Mit der Reform der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz) zum 1. 7. 2008 hat der deutsche Gesetzgeber nicht nur die Leistungen und den Beitrag in die Pflegeversicherung erhöht, er hat auch mit dem Pflegezeitgesetz den Beschäftigten (Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen!) die Möglichkeit eröffnet, kurzzeitig für bis zu 10 Tage oder langfristig für bis zu 6 Monate für die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Gemeinschaft eine Freistellung von der Arbeit vom Arbeitgeber zu verlangen.



Sören Riebenstahl,
Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Kurzfristige Freistellung: Das Pflegezeitgesetz unterscheidet also eine **kurzfristige Freistellung bis zu 10 Tagen** bei einer akut aufgetretenen Pflegesituation zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder zur Sicherstellung einer pflegerischen Versorgung. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Verhinderung und deren Dauer unverzüglich dem Arbeitgeber anzuzeigen. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich, er kann jedoch eine Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit verlangen. Eine eigenständige Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers löst der Freistellungsanspruch allerdings nicht aus.

Sechsmontatige Freistellung: Weiterhin kann der Arbeitnehmer eine bis zu **sechsmontatige vollständige oder teilweise Freistellung** verlangen, wenn er einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft selbst pflegen möchte und der Arbeitgeber mehr als 15 Beschäftigte hat. Der Arbeitnehmer muss die Pflegezeit und deren voraussichtliche Dauer **spätestens** 10 Tage vor Beginn schriftlich dem Arbeitgeber anzeigen und die Pflegebedürftigkeit nachweisen.

Teilweise Freistellung: Möchte der Arbeitnehmer lediglich eine teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung, muss er die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Hierüber haben die Parteien eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, die den Wünschen des Arbeitnehmers entspricht. Lediglich bei entgegenstehenden dringenden betrieblichen Gründen kann der Arbeitgeber die Wünsche des Arbeitnehmers beeinflussen.

Beendigung der Pflegezeit: Endet die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Eine vorzeitige Beendigung aus anderen Gründen ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich.

Nah Angehörige/Pflegebedürftigkeit: Als nahe Angehörige beschreibt der Gesetzgeber Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder usw.

Als pflegebedürftig gelten Personen, die die Voraussetzungen der §§ 14, 15 SGB XI erfüllen oder „**voraussichtlich**“ erfüllen.

Kündigungsschutz: Zur Sicherung der pflegenden Arbeitnehmer hat der Gesetzgeber an versteckter Stelle einen strengen und besonderen Kündigungsschutz entsprechend dem der Schwangeren geschaffen. Denn gemäß § 5 PflegeZG darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis **von der Ankündigung** bis zur Beendigung der Pflegezeit nicht kündigen, in besonderen Ausnahmefällen nur mit Zustimmung der zuständigen obersten Landesbehörde.

Kritik: Hier offenbaren sich eklatante Mängel in der Konzeption des Gesetzgebers. Denn ein Arbeitnehmer, der einen voraussichtlich pflegebedürftigen Angehörigen (!?) hat, kann in Erwartung einer Kündigung die Pflegezeit (Beginn z. B. in 6 Monaten!?) ankündigen und sich so missbräuchlich einen besonderen Kündigungsschutz verschaffen! Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber hier nachbessert und wie die Gerichte mit dieser Lücke umgehen. Ein Trostpflaster bleibt den Arbeitgebern: Die Einstellung einer Ersatzkraft für die Dauer der Pflegezeit ist ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses.

STEUERRECHT

BGH stärkt Rechte von Gebrauchtwagenkäufern

Der BGH hat in einem viel beachteten Urteil die Rechte von Gebrauchtwagenkäufern erheblich gestärkt. Nach diesem Urteil ist eine Klausel in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Gebrauchtwagengarantie, die für den Fall, dass der Garantiennehmer die von dem Fahrzeughersteller vorgeschriebenen oder empfohlenen Wartungs-, Inspektions- und Pflegearbeiten nicht durchführen lässt, die Leistungspflicht des Garantiegebers unabhängig von der Ursächlichkeit für den eingetretenen Schaden ausschließt, **unwirksam und fällt ersatzlos weg.**

Gebrauchtwagengarantien

Die Praxisrelevanz und ungeheurere Tragweite dieser Entscheidung wird klar, wenn man sich bewusst macht, dass die derzeit auf dem Markt befindlichen Gebrauchtwagengarantien **nahezu ausnahmslos** die von dem BGH für unwirksam befundene Formulierung verwenden. Die Garantiegeber dürften sich aufgrund der Entscheidung des BGH deutlich mehr begründeten Ansprüchen gegenüber sehen, als sie dies bei Ausgabe der Garantien selbst kalkuliert haben und fürchten deshalb um ihre wirtschaftliche Existenz.

Anders: Durchrostungsgarantie bei Neuwagen

Dagegen hat der BGH in einem – nur auf den ersten Blick vergleichbaren Fall – die von einem Fahrzeughersteller dem **Neuwagenkäufer** zusätzlich eingeräumte 30-jährigen **Durchrostungsgarantie** für wirksam erachtet, obwohl Ansprüche aus dieser Garantie voraussetzten, dass die entsprechende Fahrzeuge regelmäßig in Vertragswerkstätten des Herstellers gewartet wurden.

RA-Praxis-Tipp: Der Teufel steckt auch hier im Detail. Werfen sie deshalb nicht gleich die Flinte ins Korn, wenn ein Garantiegeber, eine Versicherung oder ein sonstiger Geschäftspartner ihren Anspruch unter Hinweis auf seine Allgemeinen Geschäfts- oder Versicherungsbedingungen ablehnt. Lassen Sie den Sachverhalt und die Wirksamkeit der Klauseln von Ihrem Anwalt überprüfen.



Dirk Torsten Keller,
Fachanwalt für
Verkehrsrecht und
Versicherungsrecht

Mit derartigen Klauseln werde – so der BGH – in zulässiger Weise eine Bindung des Kunden an bestimmte Werkstätten bezweckt. Der Hersteller habe ein berechtigtes Interesse daran, dass die Wartungsdienste nach ihren Vorgaben in ihren Vertragswerkstätten durchgeführt würden und auf diese Weise auch eine langfristige Bindung ihrer Kunden sicherzustellen. Der Kunde könne sich den Anspruch aus der Garantie durch Einhaltung der Wartungsintervalle bis zu 30 Jahren erhalten und selbst entscheiden, wann er von den regelmäßigen Wartungen beispielsweise aufgrund des Fahrzeugalters absehe. Hierin liege **keine unangemessene Benachteiligung des Neuwagenkäufers.**

Das Urteil im Volltext finden Sie auf unserer Homepage www.winter-jansen-lamsfuss.de.



WIR ÜBER UNS

Rechtsanwalt Carsten Krug

– zugleich Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht –

Wir begrüßen Herrn Rechtsanwalt Carsten Krug herzlich als neuen Kollegen und freuen uns auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit!

Seit dem 1. November 2006 ist er **Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht**.

Nach seinem Studium in Passau, Referendariat in Celle, begann sein beruflicher Werdegang 1999 in einer mittelständischen Kanzlei im Großraum

Hannover, deren Partner er seit 2006 gewesen ist. Seine Tätigkeitsschwerpunkte lagen hierbei neben dem Mietrecht (sowohl Wohnraum- als auch Gewerberaummietrecht) und Wohnungseigentumsrecht im Kaufrecht, Verkehrsrecht und Strafrecht.

Seit dem Jahre 2000 ist er Berater des Haus-, Wohnungs- und Grundeigentümersvereins Gadenstedt e.V. gewesen, darüber hinaus war er seit 2001 Syndikus der Kaufmannsgilde zu Peine von 1652.

Wir freuen uns, Ihnen einen erfahrenen und kompetenten Kollegen in diesen wirtschaftlich und rechtlich bedeutsamen Bereichen an die Seite stellen zu können.

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 (bis 2008)

Horst Hermann Jansen

Elmar Ernst Lamsfuß

Frank Neumann

Dirk Torsten Keller

Wolfgang Bosbach

Barbara Reul-Nocke

Astrid Conrads-Schneider

Christina Greuter

Sören Riebenstahl

Oliver Titze

Carsten Krug

Dr. Reinhard Göbel

Dr. Hans-Joachim Franke

Harald Hasberg (bis 2008)

Konrad Heimes

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