

# ENTSCHEIDENDE INFORMATIONEN

aus wichtigen Rechtsgebieten



*Ausgabe II/2017*

## Inhaltsverzeichnis

1. Mehr Verbraucherschutz für private Bauherren
2. Keine Ansprüche bei nachträglicher Vereinbarung von Schwarzarbeit
3. Kündigung eines Bausparvertrags 10 Jahre nach Zuteilungsreife
4. „Kontogebühr“ bei Gewährung eines Bauspardarlehens
5. Keine Haftung bei nicht autorisierter Nutzung des Telefonanschlusses für ein „Pay by Call-Verfahren“
6. Pauschale Entgelte für geduldete Überziehungen
7. Wohnraumkündigungen wegen sog. Berufs- oder Geschäftsbedarfs
8. Eigenbedarfskündigung bei nicht absehbarem Nutzungswunsch der Eigenbedarfsperson
9. 40-€-Pauschale bei verspäteter Lohnzahlung durch den Arbeitgeber
10. Außerordentliche Kündigung wegen Änderung des Berufsprofils auf XING?
11. Abgekürzte Kündigungsfrist in der Probezeit nur bei eindeutiger Vertragsgestaltung
12. Arbeiten trotz Arbeitsunfähigkeit
13. Wettbewerbsverbot – fehlende Karenzentschädigung
14. Gesellschaftsvertragliches Wettbewerbsverbot bei Beteiligung an Konkurrenzgesellschaft
15. Kinder haften nicht in jedem Fall für ihre Eltern

## 1. Mehr Verbraucherschutz für private Bauherren

Der Bundesrat hat am 31.3.2017 ein Gesetz gebilligt, das den Verbraucherschutz für Bauherren verbessern soll. Damit werden die allgemeinen Regelungen des Werkvertragsrechts im Bürgerlichen Gesetzbuch um spezifische Regelungen des Bauvertragsrechts – unter anderem mit einem eigenen neuen Verbraucherbauvertrag – ergänzt. Private Bauherren sollen gegenüber dem Auftragnehmer Änderungswünsche zur Bauausführung einseitig anordnen können. Außerdem wird das Kündigungs- und Widerrufsrecht klarer geregelt.

Weiterer Bestandteil des Gesetzes ist die Anpassung des Kaufvertragsrechts an die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Dabei geht es um die Gewährleistung bei mangelhaftem Baumaterial. In diesem Fall ist nach bisher geltendem Recht der ausführende Handwerker verpflichtet, das mangelhafte Material wieder auszubauen und durch fehlerfreies zu ersetzen. Der Handwerker kann gegenüber dem Händler, von dem er das mangelhafte Material bezogen hat, nur dessen Ersatz verlangen. Auf den Kosten für den

Aus- und Wiedereinbau bleibt er sitzen. Dies wird mit dem Gesetz zugunsten des Handwerkers geändert. Das Gesetz tritt im Wesentlichen zum 1.1.2018 in Kraft.

## 2. Keine Ansprüche bei nachträglicher Vereinbarung von Schwarzarbeit

In einem Fall aus der Praxis beehrte ein Auftraggeber vom Auftragnehmer Rückerstattung geleisteten Werklohns in Höhe von ca.15.000 €, nachdem er wegen Mängeln der Arbeiten (Entfernung und Neubeschaffen eines Teppichbodens in seinem Wohnhaus) den Rücktritt vom Vertrag erklärt hatte.

Zunächst war ein Vertrag über die Arbeiten zu einem Preis von ca.16.200 € geschlossen worden. Kurze Zeit später hatte man sich jedoch geeinigt, dass der Unternehmer eine Rechnung lediglich über einen Betrag von ca. 8.600 € erstellt. Weitere 6.400 € sollten in bar gezahlt werden. Den Betrag der so erstellten Rechnung überwies der Auftraggeber. Weitere Zahlungen leistete er in bar.

Der Fall landete vor dem Bundesgerichtshof (BGH) Dieser erklärte den Vertrag wegen Verstoßes gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung für nichtig. Der Auftraggeber hat keine Mängelansprüche und kann keine Rückzahlung weder aus Rücktritt noch aus ungerechtfertigter Bereicherung verlangen.

Der BGH entschied bereits in mehreren Urteilen seit 2013, dass bei einer (auch nur teilweisen) „Ohne-Rechnung-Abrede“ ein Werkvertrag nichtig ist, wenn die Parteien bewusst gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung verstoßen, indem sie vereinbaren, dass für eine Barzahlung keine Rechnung gestellt und keine Umsatzsteuer gezahlt werden soll.

## 3. Kündigung eines Bausparvertrags 10 Jahre nach Zuteilungsreife

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in 2 im wesentlichen Punkt parallel gelagerten Fällen aus der Praxis entschieden, dass eine Bauspar-

kasse Bausparverträge kündigen kann, wenn die Verträge seit mehr als 10 Jahren zuteilungsfähig, aber noch nicht voll bespart sind.

In seiner Erklärung führte der BGH aus, dass auf die Bausparverträge Darlehensrecht anzuwenden ist, denn während der Ansparphase eines Bausparvertrags ist die Bausparkasse Darlehensnehmerin und der Bausparer Darlehensgeber. Erst mit der Inanspruchnahme eines Bauspardarlehens kommt es zu einem Rollenwechsel.

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch kann ein Darlehensnehmer den Darlehensvertrag mit gebundenem Sollzinssatz u. a. ganz oder teilweise nach Ablauf von 10 Jahren nach dem vollständigen Empfang unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Monaten kündigen. Wird nach dem Empfang des Darlehens eine neue Vereinbarung über die Zeit der Rückzahlung oder den Sollzinssatz getroffen, so tritt der Zeitpunkt dieser Vereinbarung an die Stelle des Zeitpunkts des Empfangs.

Die BGH-Richter entschieden nunmehr mit Urteil vom 21.2.2017 dazu, dass die o. g. Kündigungsvorschrift auch zugunsten einer Bausparkasse als Darlehensnehmerin anwendbar ist. Ferner gelangten sie zu der Überzeugung, dass mit dem Eintritt der erstmaligen Zuteilungsfähigkeit die Bausparkasse unter Berücksichtigung des Zwecks des Bausparvertrags das Darlehen des Bausparers vollständig empfangen hat.

Der Vertragszweck besteht für den Bausparer darin, durch die Erbringung von Ansparleistungen einen Anspruch auf Gewährung eines Bauspardarlehens zu erlangen.

#### **4. „Kontogebühr“ bei Gewährung eines Bauspardarlehens**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit seinem Urteil vom 9.5.2017 entschieden, dass eine vorformulierte Bestimmung über eine bei Gewährung eines Bauspardarlehens vom Verbraucher in der Darlehensphase zu zahlende „Kontogebühr“ unwirksam ist.

Die BGH-Richter führten dazu aus, dass die Erhebung einer „Kontogebühr“ in der Darlehensphase eine sogenannte Preisnebenabrede darstellt. In der Darlehensphase ist mit den Tätigkeiten der „bauspartechnische[n] Verwaltung, Kollektivsteuerung und Führung einer Zuteilungsmasse“, für die die Bausparkasse die Kontogebühr auch in diesem Zeitraum erhebt, weder die Erfüllung einer Hauptleistungspflicht noch eine rechtlich nicht geregelte Sonderleistung verbunden.

Die vorgenannten Tätigkeiten erbringt die Bausparkasse nach Darlehensgewährung nicht im Interesse des Darlehensnehmers. Dass sie nach Eintritt in die Darlehensphase Zahlungen des Kunden ordnungsgemäß verbucht, liegt ebenfalls ausschließlich in ihrem Interesse. Die bloße Verwaltung der Darlehensverträge nach Darlehensausreichung ist keine gesondert vergütungsfähige Leistung gegenüber dem Bausparer, sondern eine rein innerbetriebliche Leistung der Bausparkasse.

#### **5. Keine Haftung bei nicht autorisierter Nutzung des Telefonanschlusses für ein „Pay by Call-Verfahren“**

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) entschiedenen Fall machte ein Unternehmen gegen die Inhaberin eines Festnetztelefonanschlusses einen Entgeltanspruch für die Nutzung im Rahmen des „Pay by Call-Verfahrens“ über eine Premiumdienstenummer (0900) geltend. Die entsprechenden insgesamt 21 Anrufe wurden von dem damals 13-jährigen Sohn der Frau getätigt.

Das Kind nahm an einem zunächst kostenlosen Computerspiel teil, in dessen Verlauf zusätzliche Funktionen gegen sogenannte Credits freigeschaltet werden konnten. Die „Credits“ konnten entgeltlich erworben werden. Die Zahlung erfolgte unter anderem durch die Nutzung des auf der Internetseite der Spielebetreiberin angegebenen telefonischen Premiumdienstes. Nach Durchführung der Anrufe standen dem Sohn unter seinem Benutzerkonto jeweils die gewünschten „Credits“ zur Verfügung. Die Abrechnung (ca. 1.250 €) wurde über die Telefonrechnung der Mutter vorgenommen.

Der BGH verneinte einen Zahlungsanspruch des Unternehmens. Etwaige auf den Abschluss eines Zahlungsdienstevertrags gerichtete konkludente Willenserklärungen des Sohns, die dieser durch Anwahl der Premiumdienstenummer abgegeben haben könnte, sind der Anschlussinhaberin nicht zuzurechnen. Weder war das Kind von seiner Mutter bevollmächtigt noch lagen die Voraussetzungen einer Ansehensvollmacht vor.

#### **6. Pauschale Entgelte für geduldete Überziehungen**

Der Bundesgerichtshof hat am 25.10.2016 in zwei Verfahren entschieden, dass vorformulierte Bestimmungen über ein pauschales „Mindestentgelt“ für geduldete Überziehungen zwischen einem Kreditinstitut und einem Verbraucher unwirksam sind.

Es handelt sich um Preisnebenabreden, die einer Inhaltskontrolle unterliegen. Denn in den Fällen, in denen das Mindestentgelt erhoben wird, wird unabhängig von der Laufzeit des Darlehens ein Bearbeitungsaufwand der Bank auf den Kunden abgewälzt. Dieses weicht damit von wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung ab. Denn der Preis für eine geduldete Überziehung, bei der es sich um ein Verbraucherdarlehen handelt, ist ein Zins und damit allein eine laufzeitabhängige Vergütung der Kapitalüberlassung, in die der Aufwand für die Bearbeitung einzupreisen ist.

#### **7. Wohnraumkündigungen wegen sog. Berufs- oder Geschäftsbedarfs**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat sich am 29.3.2017 mit der Frage befasst, unter welchen Voraussetzungen die Kündigung eines Wohnraummietverhältnisses durch den Vermieter zum Zwecke der Eigennutzung zu beruflichen oder gewerblichen Zwecken möglich ist.

Im entschiedenen Fall bewohnte ein Mieter seit dem 1.7.1977 eine 27 m<sup>2</sup> große Wohnung. Der Ehemann der Vermieterin betreibt im ersten Geschoss des Vorderhauses, in dem sich die gemietete Wohnung befindet, ein Beratungsunternehmen. Die Vermieterin kündigte das Mietverhältnis mit der Begründung, der Ehemann benötige die Wohnung zur Erweiterung seines Gewerbes.

Der BGH stellt mit seiner Entscheidung klar, dass es – entgegen einer verbreiteten Praxis – nicht zulässig ist, den Berufs- oder Geschäftsbedarf als ungeschriebene weitere Kategorie eines anzuerkennenden Vermieterinteresses an der Beendigung eines Wohnraummietverhältnisses zu behandeln. Die Gerichte haben vielmehr im Einzelfall festzustellen, ob ein berechtigtes Interesse des Vermieters an der Beendigung des Mietverhältnisses besteht.

**Wenn der Vermieter die Wohnung nicht zu Wohnzwecken benötigt, sondern sie einer gewerblichen Nutzung zuführen will, ist der Kündigungstatbestand des Eigenbedarfs nicht erfüllt. Ebenso wenig stellt die Eigennutzung der vermieteten Wohnräume zu (frei-) beruflichen oder gewerblichen Zwecken eine wirtschaftliche Verwertung dar.**

## 8. Eigenbedarfskündigung bei nicht absehbarem Nutzungswunsch der Eigenbedarfsperson

Für eine Kündigung wegen Eigenbedarfs reicht eine sog. Vorratskündigung, der ein gegenwärtig noch nicht absehbarer Nutzungswunsch der Eigenbedarfsperson zugrunde liegt, nicht aus. Vielmehr muss sich der Nutzungswunsch so weit „verdichtet“ haben, dass ein konkretes Interesse an einer alsbaldigen Eigennutzung besteht.

Setzt der Vermieter den behaupteten Selbstnutzungswillen nach dem Auszug des Mieters nicht in die Tat um, so liegt der Verdacht nahe, dass der Eigenbedarf nur vorgeschoben war. Unter diesen Umständen ist es dem Vermieter zuzumuten, plausibel darzulegen, aus welchem Grund der mit der Kündigung vorgebrachte Eigenbedarf nachträglich entfallen sein soll. Hierzu werden strenge Anforderungen gestellt. Erst wenn der Vortrag des Vermieters diesem Maßstab genügt, obliegt dem Mieter der Beweis, dass ein Selbstnutzungswille des Vermieters schon vorher nicht bestand.

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall hatte ein Vermieter das Mietverhältnis am 27.4.2011 zum 31.1.2012 gekündigt und geltend gemacht, die Wohnung werde „dringend“ benötigt, um seine pflegebedürftige, im Jahr 1926 geborene Mutter, die allein in ihrem Einfamilienhaus lebte, aufzunehmen.

Seit dem Auszug des Mieters im August 2012 steht die Wohnung leer. Die Mutter des Vermieters zog nicht um und verstarb am 7.11.2014. Der Mieter führte aus, dass die Mutter nicht beabsichtigte, ihr eigenes Haus zu verlassen und daher der Eigenbedarf vorgetäuscht war.

## 9. 40-€-Pauschale bei verspäteter Lohnzahlung durch den Arbeitgeber

Ein Arbeitgeber, der Arbeitslohn verspätet oder unvollständig auszahlt, muss dem Arbeitnehmer einen Pauschal-Schadensersatz in Höhe von 40 € zahlen. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln mit Urteil vom 25.11.2016 entschieden.

Nach einer im Jahr 2016 neu eingeführten Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch hat der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners neben dem Ersatz des durch den Verzug entstehenden konkreten Schadens Anspruch auf die Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 €.

**Nach Auffassung des LAG handelt es sich bei der Pauschale um eine Erweiterung der gesetzlichen Regelungen zum Verzugszins, der auch auf Arbeitsentgeltansprüche zu zahlen ist.** Auch der Zweck der gesetzlichen Neuregelung – die Erhöhung des Drucks auf den Schuldner, Zahlungen pünktlich und vollständig zu erbringen – sprechen für eine Anwendbarkeit zugunsten von Arbeitnehmern, die ihren Lohn unpünktlich oder unvollständig erhalten.

**Anmerkung:** Dieses Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage zugelassen. Sollte es vom BAG bestätigt werden, werden sich Arbeitgeber mit der 40-€-Pauschale bei verspäteten Lohn- bzw. Gehaltszahlungen konfrontiert sehen.

## 10. Außerordentliche Kündigung wegen Änderung des Berufsprofils auf XING?

Einem Arbeitnehmer ist grundsätzlich während des gesamten rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses eine Konkurrenzfähigkeit

untersagt. Zulässig sind jedoch Handlungen, mit denen eine spätere Konkurrenzfähigkeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses lediglich vorbereitet wird. Die Grenze der noch zulässigen Vorbereitungshandlung wird erst bei einer aktiv nach außen tretenden Werbung für eine Konkurrenzfähigkeit überschritten.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Köln (LAG) in seiner Entscheidung vom 7.2.2017 kann dies bei der fehlerhaften Angabe, der (aktuelle) berufliche Status sei „Freiberufler“, ohne Hinzutreten weiterer Umstände nicht angenommen werden und eine fristlose Kündigung wegen einer unerlaubten Konkurrenzfähigkeit nicht rechtfertigen. Daher sah es die Kündigung eines Steuerberaters als rechtsunwirksam an, mit dem der Arbeitgeber bereits im Wege eines Aufhebungsvertrages die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses mit mehrmonatiger Auslaufzeit vereinbart hatte.

Entscheidend war für das LAG auch, dass der Name der Arbeitgeberin im XING-Profil weiterhin als aktuelle Tätigkeit genannt war und unter der XING-Rubrik „Ich suche“ gerade keine Angaben dahingehend vorgenommen worden waren, dass freiberufliche Mandate gesucht werden.

## 11. Abgekürzte Kündigungsfrist in der Probezeit nur bei eindeutiger Vertragsgestaltung

Sieht der Arbeitsvertrag eine Probezeit von längstens 6 Monaten vor, kann das Arbeitsverhältnis ohne weitere Vereinbarung von beiden Seiten mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

Ist jedoch in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag in einer weiteren Klausel eine längere Kündigungsfrist festgelegt, ohne unmissverständlich deutlich zu machen, dass diese längere Frist erst nach dem Ende der Probezeit gelten soll, ist dies vom Arbeitnehmer regelmäßig dahin zu verstehen, dass der Arbeitgeber schon während der Probezeit nur mit der vereinbarten längeren Frist kündigen kann.

In einem vom Bundesarbeitsgericht am 23.3.2017 entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer ab April 2014 als Flugbegleiter beschäftigt. Vertraglich war vorgesehen, dass die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten. Ferner war in dem Vertrag eine Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Monatsende vereinbart. Am 5.9.2014 erhielt der Flugbegleiter eine Kündigung zum 20.9.2014. Er begehrt die Feststellung, das Arbeitsverhältnis habe erst mit Ablauf der im Arbeitsvertrag vereinbarten Frist und damit zum 31.10.2014 geendet. Aus dem Vertrag ergebe sich nicht, dass innerhalb der ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses eine kürzere Kündigungsfrist gelten solle.

## 12. Arbeiten trotz Arbeitsunfähigkeit

Stellt ein Arzt einem Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus, gilt dieses nicht als Arbeitsverbot, sondern stellt eine Prognose über den zu erwartenden Krankheitsverlauf dar. So kann ein Arbeitnehmer, wenn er sich wieder arbeitsfähig fühlt, wieder arbeiten.

Aus versicherungsrechtlicher Sicht steht einer vorzeitigen Wiederaufnahme der Arbeit nichts entgegen. Um als Arbeitnehmer sicher sein zu können, dass z. B. ein Unfall auf dem Weg zur Arbeit im Zweifelsfall auch als Wegeunfall anerkannt wird, ist es ratsam sich mit dem Arbeitgeber abzusprechen.

Ein Arbeitgeber kann jedoch seine Fürsorgepflicht verletzen und schadensersatzpflichtig sein, wenn er einen arbeitsunfähigen Ar-

beitnehmer einsetzt. Arbeitgeber sind daher gut beraten sich zu vergewissern, dass der trotz Arbeitsunfähigkeit wieder zur Arbeit kommende Arbeitnehmer tatsächlich einen einsatzfähigen Eindruck macht.

Dazu reicht die Erklärung des Arbeitnehmers. Einer Bescheinigung über die Arbeitsfähigkeit bedarf es nicht. Hat der Arbeitgeber Zweifel, muss er den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers prüfen lassen. Eine ärztliche Bescheinigung, die die Arbeitsfähigkeit bestätigt, ist ratsam.

### 13. Wettbewerbsverbot – fehlende Karenzentschädigung

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nichtig, wenn die Vereinbarung keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Karenzentschädigung beinhaltet. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer können aus einer solchen Vereinbarung Rechte herleiten. Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene salvatorische Klausel führt nicht – auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers – zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots.

Diesem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 22.3.2017 lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Eine Arbeitnehmerin war von Mai 2008 bis Dezember 2013 als Industriekauffrau in einem Unternehmen beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch ordentliche Kündigung der Angestellten. Im Arbeitsvertrag ist ein Wettbewerbsverbot vereinbart, welches der Arbeitnehmerin untersagt, für die Dauer von 2 Jahren nach Beendigung des Vertrags in selbstständiger, unselbstständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu sein, das mit dem Unternehmen in direktem oder indirektem Wettbewerb steht. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung ist eine Vertragsstrafe von 10.000 € vorgesehen. Eine Karenzentschädigung sieht der Arbeitsvertrag nicht vor. Die „Nebenbestimmungen“ des Arbeitsvertrags enthalten eine sog. salvatorische Klausel. Die Arbeitnehmerin, die das Wettbewerbsverbot eingehalten hat, verlangte für die Zeit von Januar 2014 bis Dezember 2015 eine monatliche Karenzentschädigung von ca. 600 € brutto.

Wettbewerbsverbote, die keine Karenzentschädigung vorsehen, sind nichtig. Weder kann der Arbeitgeber aufgrund einer solchen Vereinbarung die Unterlassung von Wettbewerb verlangen noch hat der Arbeitnehmer bei Einhaltung des Wettbewerbsverbots Anspruch auf eine Karenzentschädigung, so die BAG-Richter.

### 14. Gesellschaftsvertragliches Wettbewerbsverbot bei Beteiligung an Konkurrenzgesellschaft

Grundsätzlich können Wettbewerbsverbote für Gesellschafter einer GmbH ohne Weiteres in der Satzung einer Gesellschaft vereinbart

werden. Zum anderen müssen sich gesellschaftsvertragliche Wettbewerbsverbote am Grundgesetz messen lassen, weil sie regelmäßig die grundgesetzlich geschützte Berufsausübungsfreiheit des betroffenen Gesellschafters berühren.

Eine gesellschaftsvertragliche Regelung oder eine Regelung im Anstellungsvertrag, die ein Wettbewerbsverbot des Gesellschafter-Geschäftsführers vorsieht, erfasst ihrem rechtlich unbedenklichen Sinn und Zweck nach, die Gesellschaft vor der Aushöhlung von innen her zu schützen.

Rein kapitalistische Minderheitsbeteiligungen eines Gesellschafter-Geschäftsführers an einer Konkurrenzgesellschaft ohne Einfluss auf deren Geschäftsführung, ohne Tätigkeit im Unternehmen und ohne Möglichkeit, dieses zu beherrschen oder Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen zu nehmen, sind im Regelfall unbedenklich und von der sachlichen Reichweite eines Wettbewerbsverbots des Gesellschafter-Geschäftsführers nicht umfasst.

### 15. Kinder haften nicht in jedem Fall für ihre Eltern

Manchmal sind nicht nur Kinder auf Unterhaltszahlungen ihrer Eltern angewiesen. In späteren Jahren kann es auch umgekehrt sein und ein erwachsenes Kind muss für den Unterhalt eines bedürftigen Elternteils aufkommen. Dies gilt aber nicht in jedem Fall.

Das Oberlandesgericht Oldenburg hat mit Beschluss vom 4.1.2017 eine Unterhaltsverpflichtung der erwachsenen Tochter verneint. Eine Unterhaltsverpflichtung des erwachsenen Kindes entfällt, wenn der bedürftige Elternteil seine eigene, frühere Unterhaltsverpflichtung gegenüber dem Kind gröblich vernachlässigt hat und eine Inanspruchnahme insgesamt grob unbillig erscheint.

In dem entschiedenen Fall hatte der Vater über 6 Jahre lang gar nichts für die damals noch bedürftige Tochter gezahlt, obwohl er in der Lage gewesen wäre, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Der Vater hatte darüber hinaus bei der Trennung von der Mutter per Einschreiben mitgeteilt, dass er von seiner alten Familie nichts mehr wissen will.

Ein solcher Kontaktabbruch stellt eine grobe Verfehlung gegenüber der Tochter und eine Verletzung der väterlichen Pflicht zu Beistand und Rücksicht dar. Der Kontaktabbruch war auch nachhaltig gewesen. Allein die Einladung der Tochter zur neuen Hochzeit des Vaters und ein einmaliger Besuch der Tochter bei einem Krankenhausaufenthalt des Vaters führten noch nicht zu einer Wiederherstellung eines Vater-Tochter-Verhältnisses.

Zwar stellt ein Kontaktabbruch nicht regelmäßig eine grobe Verfehlung dar, die zu einem Verlust des Unterhaltsanspruchs führt. Vorliegend kam aber neben dem Kontaktabbruch noch die grobe Verletzung der Unterhaltspflicht gegenüber dem Kind hinzu.

Basiszinssatz:  
(§ 247 Abs. 1 BGB)

seit 1.7.2016 = -0,88 %; 1.1.2015 – 30.6.2016 = -0,83 %; 1.7.2014 – 31.12.2014 = -0,73 %  
Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: [http://www.bundesbank.de/info/info\\_zinssatze.php](http://www.bundesbank.de/info/info_zinssatze.php)

Verzugszinssatz:  
(§ 288 BGB; seit 1.1.2002)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz + 5-%-Punkte  
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8-%-Punkte  
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (ab 29.7.2014): Basiszinssatz + 9-%-Punkte  
zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex:  
(2010 = 100)

2017: April = 109,0; März = 109,0; Februar = 108,8; Januar = 108,1  
2016: Dezember = 108,8; November = 108,0; Oktober = 107,9; September = 107,7  
Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter: <http://www.destatis.de> – Konjunkturindikatoren – Verbraucherpreisindex

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann!  
Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Schreibens erfolgen, werden erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt.  
Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.