

Inhaltsverzeichnis

Wohnungseigentumsrecht

Reform des Wohnungseigentumsrechts –
Zwischenstand September 2019

Baurecht

Konsequenzen der EuGH-Rechtsprechung zur HOAI

Nachbarschaftsrecht

Die zulässigen Höhen und Grenzabstände
von Pflanzen an der Nachbargrenze

Arbeitsrecht

Die Stellenanzeige und die Absage an einen
Bewerber aus Sicht des Arbeitgebers

Gesellschaftsrecht

Insolvenzanfechtung und Vermögenseigen-
schaden für Geschäftsführung und Vorstand

In eigener Sache

Personalien: Frau Rechtsanwältin Michelle
Freitag

Seminare

Wohnungseigentumsrecht

Reform des Wohnungseigentumsrechts – Zwischenstand September 2019

Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Reform des WEG hat nunmehr ihren Abschlussbericht vorgelegt. Wenngleich zahlreiche heiße Eisen leider nach wie vor nicht angefasst werden sollen, rechtfertigen doch einige innovative Vorschläge der Arbeitsgruppe zu ganz wesentlichen Problempunkten das Fazit:

ein Paukenschlag!

Die Arbeitsgruppe schlägt z. B. vor:

- Der Verwalter soll generell kraft Gesetzes die Kompetenz zu eigenen Entscheidungen über Maßnahmen haben, für die eine vorherige Einberufung der Versammlung weder erforderlich noch geboten erscheint. Die beschränkte Liste der Kompetenzen in § 27 WEG wird aufgegeben. Die Eigentümer können die Verwalterkompetenz durch Beschluss beschränken. Dafür wird der Sachkundenachweis für Verwalter als erforderlich erachtet, ebenso wie die Versicherungspflicht für Sachschäden. Der Verwalter wird kraft Gesetzes zum Hausgeldinkasso einschließlich Anwaltsmandatierung und gerichtlicher Geltendmachung in eigener Verantwortung ermächtigt.
- Die Voraussetzungen für bauliche Veränderungen sollen verständlicher und grundlegend in einer „großen Lösung“ reformiert werden. Barrierefreiheit, Lademöglichkeiten und Einbruchschutzmaßnahmen werden privilegiert. Mehrheitserfordernisse sind zu senken. Für Folgekosten wird Beschlusskompetenz normiert. Es werden 4 Maßnahmetypen unterschieden: solche ohne relevante Beeinträchtigung, privilegierte, objektiv vernünftige und sonstige Maßnahmen.
- Die Frist zur Einberufung einer Eigentümerversammlung, wenn nicht besondere Dringlichkeit vorliegt, wird auf 4 Wochen verlängert.
- Das Mindestquorum für die Beschlussfähigkeit in § 25 Abs. 3 und 4 WEG wird aufgehoben.

- Für das Verlangen der Eigentümer nach Einberufung einer außerordentlichen Versammlung (§ 24 Abs. 2 WEG) genügt Textform.
- Die Eigentümer können beschließen, dass einzelne Eigentümer an einer Präsenzversammlung online teilnehmen und ihre Stimmen elektronisch abgeben können.
- Die Zustimmung zu Umlaufbeschlüssen darf in Textform erklärt werden.
- Die Zahl der Beiratsmitglieder und die Funktionen des Vorsitzenden/Stellvertreters können flexibel durch Beschluss bestimmt werden, die Dauer der Bestellung ist auf 4 Jahre begrenzt, Wiederwahl ist zulässig. Die Haftung des ehrenamtlichen Beirats wird entsprechend § 31a BGB beschränkt.
- Die Abrechnungsspitze als Gegenstand der Beschlussfassung über die Jahresabrechnung sowie ihre Zusammensetzung aus Einzel- und Gesamtabrechnungen wird in § 28 WEG verankert. Eine Regelung zur Zulässigkeit von Abgrenzungsposten wird erarbeitet. Eine Vermögensübersicht wird zwingender Abrechnungsbestandteil, diese muss jedenfalls über offene Hausgeldforderungen sowie Forderungen und Verbindlichkeiten gegenüber Banken informieren.
- Die Instandhaltungsrückstellung wird in Instandhaltungsrücklage umbenannt, deren tatsächliche Höhe ist zwingend in der Abrechnung auszuweisen.
- Die Bildung weiterer Rücklagen, z. B. zur Wahrung der Liquidität am Jahresanfang, wird ausdrücklich gestattet.
- Die WEG entsteht bereits mit Anlegung der Wohnungsgrundbücher als Ein-Mann-Gemeinschaft, die Verträge z. B. zur Versorgung des Grundstücks abschließen kann. Die Befugnisse der Ersterwerber (werdende Eigentümer – ab Besitzübergang) sollen normiert werden. Das gilt für sämtliche Ersterwerber ohne die bisherige zeitliche Schranke des ersten Vollerwerbs. Beschlüsse, die der Ein-Mann-Gesellschafter fasst, sollen jedoch länger anfechtbar sein, damit die späteren Erwerber gegen diese noch wirksam vorgehen können.
- Freiflächen, wie Stellplätze und Terrassen, werden sondereigentumsfähig. Es bedarf dafür keiner Sondernutzungsrechte mehr. Rechte zu baulichen Veränderungen dieser Flächen sollen aber ebenso beschränkt sein, wie bauliche Veränderungen des Gemeinschaftseigentums. Stellplätze im Sondereigentum werden frei veräußerbar sein, Terrassen dagegen nur gemeinsam mit dem Wohn- oder Teileigentum, zu dem sie gehören. Anders als bei Garagen bedarf es keiner dauerhaften Markierung, es genügt Bestimmbarkeit der Flächen durch „Maßangaben in der Bauzeichnung“.
- Beschlussmängelklagen werden nicht gegen die übrigen Eigentümer, sondern gegen die Gemeinschaft gerichtet. Prozesskosten der Gemeinschaft werden nach allgemeinem Schlüssel auf alle, auch den klagenden Eigentümer, verteilt. Die Eigentümer sind an das Urteil gebunden. Bei Interessenkollisionen darf der Verwalter die Gemeinschaft im Prozess nicht vertreten, notfalls wird ein Prozesspfleger gerichtlich bestellt. Die Befugnis des Gerichts, dem an Beschlussanfechtungen nicht als Partei beteiligten Verwalter die Kosten des Rechtsstreits aufzuerlegen, wird gestrichen, § 49 Abs 2 WEG.
- Die Wirksamkeit von Rechtsgeschäften, die der Verwalter aufgrund später aufgehobener Beschlüsse vorgenommen hat, soll geregelt werden.
- Die Gemeinschaft kann gegenüber Mietern selbst Baumaßnahmen ankündigen und durchsetzen.
- Hinsichtlich Barrierefreiheit, Lademöglichkeiten und Einbruchschutz werden Miet- und WEG-Recht harmonisiert.

- Der vermietende Eigentümer darf seine Betriebskosten an den Mieter weiterreichen, ähnlich der Rechtsprechung zur Grundsteuer.

Dagegen werden insb. rechtliche Unklarheiten bei der Zuordnung zu Sonder- und Gemeinschaftseigentum und wegen grundlegend fehlender Harmonisierung des Miet- und WEG-Rechts, für die Verwaltung von Mehrhausanlagen und Untergemeinschaften und die Vertretung in Versammlungen nicht beseitigt. Die Problematik der Zusatzvergütungsvereinbarungen in Verwalterverträgen ist im Bericht gar nicht erwähnt.

Wir sind gespannt, welche Vorschläge der Gesetzgeber letztlich aufgreift und umsetzt. Das BMJ hat angekündigt, noch in diesem Jahr einen Entwurf zu erarbeiten.

Noreen Walther
Rechtsanwältin

Baurecht

Konsequenzen der EuGH-Rechtsprechung zur HOAI

Mit seinem Urteil vom 04.07.2019 (Rs. C-377/17) hat der EuGH festgestellt, dass die Regelung von verbindlichen Honoraren für die Planungsleistungen von Architekten und Ingenieuren in der HOAI europarechtswidrig sind.

Es stellt sich daher die Frage, welche Auswirkungen dies für die Geltendmachung von Mindestsätzen bzw. die Überschreitung von Höchstsätzen in Architektenverträgen hat. Seit Veröffentlichung des Urteils im Juli dieses Jahres hat es eine Vielzahl von Instanzurteilen zu den Themen gegeben, in denen ein breites Spektrum an Rechtsansichten vertreten wird.

So hat das OLG Celle (Urteil vom 23.07.2019 - 14 U 182/18) entschieden, dass es infolge der EuGH-Entscheidung von Rechts wegen nicht mehr zulässig sei, getroffene Honorarvereinbarungen an den Mindest- und Höchstsätzen der Havarie zu

messen. Daraus folge, dass Honorarvereinbarungen nicht deshalb unwirksam sind, weil sie die Mindestsätze der HOAI unterschreiten oder deren Höchstsätze überschreiten.

Nach Ansicht des OLG Hamm (Urteil vom 23.07.2019 - 21 U 24/18) kann sich ein Architekt in einem laufenden Architektenhonorarprozess trotz des EuGH-Urteils auf eine Unterschreitung des Mindestsatzes gemäß § 7 HOAI berufen, mit der Folge, dass er bei einem unterhalb der Mindestsätze vereinbarten Honorar den Mindestsatz verlangen kann.

Nach Auffassung des Landgerichts Hamburg (Urteil vom 23.05.2019 – 321 O 288/17) führt eine unwirksame Honorarvereinbarung dazu, dass die Leistungen nach den Regelungen der HOAI abzurechnen sind. Dies würde trotz der Unionsrechtswidrigkeit der HOAI-Mindestsätze gelten, denn ohne wirksame vertragliche Vergütungsvereinbarung gilt die übliche bzw. taxmäßige Vergütung als vereinbart. Das Preisrecht der HOAI bestimmt die übliche bzw. taxmäßige Vergütung für eine Werkleistung des Architekten oder Ingenieurs.

Schließlich geht das Kammergericht Berlin (Beschluss vom 19.08.2019 - 21 U 20/19) davon aus, dass trotz des EuGH-Urteils das Mindestpreisgebot nach § 7 Abs. 3 und 5 HOAI weiter anzuwenden sei, allerdings nur im Verhältnis zwischen Privaten. Dies wird damit begründet, dass die EU-Dienstleistungsrichtlinie (DLR) keine Direktwirkung zwischen Privaten entfalten könne und nicht unmittelbar anwendbar sei. Es bestehe daher ein schutzwürdiges Vertrauen in den Fortbestand des Mindestpreisgebots. Der Architekt konnte in diesem Fall daher den Mindestsatz durchsetzen.

Aus der aktuellen Rechtsprechung ergibt sich danach eine Tendenz dahingehend, dass trotz des EuGH-Urteils die Mindestsätze der HOAI weiter angewendet werden. Daher besteht bei der Vereinbarung von Vergütungen unterhalb der Mindestsätze auch in Zukunft ein Risiko für

Honorarnachforderungen. Es bleibt aber abzuwarten, ob sich in der Rechtsprechung eine klare Tendenz herausbildet und wie sich der Ordnungsgeber hinsichtlich einer Änderung der HOAI entscheidet.

Martin Alter
Rechtsanwalt

Nachbarschaftsrecht

Die zulässigen Höhen und Grenzabstände von Pflanzen an der Nachbargrenze

Der Garten ist für viele Grundstücks- und Gartenbesitzer eine grüne Oase. Doch nicht selten führt gerade dieses grüne Glück zu erheblichen Auseinandersetzungen mit der Nachbarschaft. Denn auch als Grundstückseigentümer darf man nicht tun und lassen was man will, sondern ist an Gesetze und Verordnungen sowie v. a. an das nachbarschaftliche Rücksichtnahmegebot gebunden.

In der anwaltlichen Praxis hat man es dabei besonders häufig mit der Frage nach den zulässigen Höhen und Grenzabständen von Pflanzen an bzw. nahe der Grenze zum Nachbargrundstück zu tun. Kaum eine andere Frage erhitzt die nachbarschaftlichen Gemüter mehr. So können zu hohe Anpflanzungen insbesondere zu einem erheblichen Sonnenverlust und Schattenwurf auf dem Nachbargrundstück führen.

Eine einheitliche Regel gibt es in diesem Bereich nicht. Deshalb haben viele Bundesländer, darunter unter anderem der Freistaat Sachsen und der Freistaat Thüringen, spezielle Regelungen in ihre Nachbargesetze aufgenommen, die festlegen, welche Höhe Anpflanzungen bei einem bestimmten Grenzabstand haben dürfen. Die verschiedenen Regelungen führen zu unterschiedlichen Ergebnissen in den Bundesländern. Grundsätzlich kann man sich jedoch merken, dass die Bepflanzung umso höher sein

darf, desto weiter sie von der Nachbargrenze entfernt ist.

Nach § 9 des Sächsischen Nachbarrechtsgesetzes muss ein Baum oder Strauch mit einer Höhe von über 2 m mindestens 2 m von der Grundstücksgrenze der Nachbarn entfernt sein.

Demgegenüber trifft § 45 Thüringer Nachbarrechtsgesetz bezüglich Hecken die Regelung, dass bei einer Höhe von 1 m ein Abstand von 0,25 m, bei einer Höhe von bis zu 1,5 m ein Abstand von 0,5 m, bei einer Höhe von 2,00 m ein Abstand von 0,75 m und bei einer Höhe von über 2 m ein um das Maß der Mehrhöhe größerer Abstand einzuhalten ist.

Der BGH hatte im Urteil vom 02.06.2017, Az. V ZR 230/16 sich mit der Frage zu beschäftigen, welche zulässigen Höhen und Grenzabstände bei höheren bzw. tieferen Nachbargrundstücken zu gelten haben. Der BGH entschied, dass die Pflanzenhöhe nicht ab dem Boden des niedrigen Grundstücks gemessen werden solle, sondern ab dem Bodenniveau des Nachbargrundstücks. Die Frage, welche Höhe die Bepflanzung des höhergelegten Grundstücks aufweisen darf, hat der BGH jedoch offengelassen, so dass diese Frage weiterhin erheblichen Diskussionsbedarf aufwirft.

Praxistipp

In der Praxis gilt es zu bedenken, dass zahlreiche Gemeinden die zulässige Höhe in ihren Gemeindeordnungen abweichend von der gesetzlichen Landesregelung bestimmt haben, so dass es stets ratsam ist, sich bei der zuständigen Gemeindeverwaltung über die zulässigen Höhen und Grenzabstände von Bepflanzungen zu erkundigen, um Auseinandersetzungen mit den Nachbarn zu vermeiden.

Eva-Maria Meichsner
Rechtsanwältin

Die Stellenanzeige und die Absage an einen Bewerber aus Sicht des Arbeitgebers

1. Die rechtssichere Stellenanzeige

Bei der Formulierung von Stellenausschreibungen lauern einige Fallstricke, die Arbeitgeber zur Zielscheibe von „AGG-Hoppern“ machen können. Diese suchen gezielt nach Anzeichen für eine angebliche Diskriminierung, um sich zum Schein zu bewerben und nach Ablehnung eine finanzielle Entschädigung geltend zu machen. Um sich davor zu schützen, hilft es, einige Grundregeln zu beachten.

Vorüberlegungen vor Veröffentlichung einer Stellenanzeige

Bevor eine öffentliche Stellenanzeige geschaltet wird, muss – jedenfalls sofern ein Betriebsrat vorhanden ist – zuerst geprüft werden, ob eine interne Stellenausschreibung erforderlich ist.

Arbeitgeber sind außerdem per Gesetz verpflichtet, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Die Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit ist hierfür zwingend erforderlich. Auch die Schwerbehindertenvertretung muss – falls vorhanden – ggfs. schon vor der Ausschreibung beteiligt werden.

Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind Benachteiligungen wegen der Rasse oder ethnische Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verboten.

Aus diesem Grunde soll darauf geachtet werden, dass im Anforderungsprofil der Stellenausschreibung nicht unmittelbar auf eines dieser Kriterien abgestellt wird. Das

bedeutet, dass etwa nicht nach einem „jungen“, „25 bis 35-jährigen“ oder „deutschen“ Bewerber gesucht werden darf. Auch das Beschränken der Ausschreibung auf ein Geschlecht durch Verwendung nur der männlichen oder weiblichen Form fällt hierunter. Möglich ist insoweit die Anfügung eines Klammerzusatzes („m/w/d“) oder die Verwendung geschlechtsneutraler oder gegenderter Formen („Schreibkraft“, „Kraftfahrer^oin“). Ob eine Einbeziehung des dritten Geschlechts rechtlich gesehen zwingend erforderlich ist, ist zwar bislang noch nicht abschließend geklärt. Inzwischen hat sich dies in der Praxis aber durch den Klammerzusatz „m/w/d“ oder „m/w/x“ weitgehend durchgesetzt.

Während die Vermeidung von unmittelbarer Diskriminierung noch vergleichsweise intuitiv erscheint, ist dies bei mittelbarer Diskriminierung deutlich schwieriger. Denn nicht nur die direkte Anknüpfung an eines der o. g. Kriterien ist verboten – sondern auch die indirekte. So legt die Anforderung „deutsch als Muttersprache“ eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft nahe. Ist die Beherrschung der deutschen Sprache für das Stellenprofil wichtig, können Sie hier z. B. auf eine Formulierung wie „deutsch auf muttersprachlichem Niveau“ zurückgreifen.

Als mittelbare Diskriminierung wegen Alters werden Fälle angesehen, in denen nach einem „Berufsanfänger“ oder „Young Professional“ gesucht wird. Eine Obergrenze bei der Berufserfahrung (z. B. 2-5 Jahre) oder das Kriterium „erste Berufserfahrungen“ diskriminiert ältere Bewerber. Besser ist hier „erste einschlägige Berufserfahrungen“.

Aber nicht nur beim Anforderungsprofil ist Vorsicht geboten. Auch wenn in der Stellenanzeige unter „wir bieten“ mit einem „jungen, dynamischen Team“ geworben wird, sehen die Arbeitsgerichte darin eine Diskriminierung von älteren Bewerbern. Es sollte deshalb außerdem darauf verzichtet werden, ein Lichtbild anzufordern oder Geburtsdatum und Geburtsort abzufragen.

Besser ist die Bitte um „aussagekräftige Bewerbungsunterlagen“.

In Ausnahmefällen kann eine Anknüpfung an eine in der im AGG genannten Eigenschaft doch erlaubt sein. Das Gesetz erlaubt das in Fällen, in denen die Eigenschaft eine besonders wichtige berufliche Anforderung darstellt. Hier ist aber Vorsicht geboten, denn die Anforderungen sind extrem streng. Wenn etwa auf eine Stelle sehr gute Sprachkenntnisse erforderlich sind, bedarf es dafür nicht unbedingt eines Muttersprachlers. Präferenzen von Kunden reichen hier ebenfalls nicht aus.

Praxistipp: Im Zweifel auf ausdrückliche Anforderungen verzichten.

Wenn Restzweifel bestehen, ob es sich bei der Eigenschaft tatsächlich um eine gerechtfertigte berufliche Anforderung handelt, sollte sie nicht in die Stellenausschreibung aufgenommen werden. Besser ist es in solchen Fällen, erst anhand der eingehenden Bewerbungen zu prüfen, ob Bewerber*innen die erforderlichen Qualifikationen mitbringen.

2. Die rechtssichere Absage

Bewerbern eine Absage zu erteilen ist unangenehm. Begründet man ehrlich, woran es gescheitert ist? Oder greift man lieber auf eine Standardabsage zurück?

Grundsatz: Keine Begründungspflicht

Rechtlich gesehen besteht grundsätzlich zunächst keine Pflicht, eine Absage zu erteilen und erst recht nicht, eine Absage zu begründen. Etwas anderes gilt allerdings bei schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern. Gegenüber diesen ist das Unternehmen verpflichtet, die Absage zu begründen. Da es schwerbehinderten Menschen gerade ermöglicht werden soll, die Entscheidung gerichtlich überprüfen zu lassen, reichen pauschale Begründungen wie die bessere Eignung anderer Kandidaten hier nicht aus.

Begründung als rechtliches Risiko

Es ist nachvollziehbar, dass Bewerber sich mit der Absage in der Regel ein Feedback wünschen und gerne wissen möchten, woran ihre Bewerbung konkret gescheitert ist. Sofern man als Unternehmen diesem Wunsch entgegenkommen will, sollte man vorab kritisch prüfen, ob die angedachte Begründung ein Indiz für eine Diskriminierung des abgelehnten Bewerbers darstellen könnte. Zwar gibt es grundsätzlich keine Verpflichtung, tatsächlich am besten qualifizierte Jobanwärter einzustellen. Allerdings dürfen die Bewerberinnen und Bewerber nicht wegen der im allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Kriterien (Rasse/ethnische Herkunft; Geschlecht; Religion/Weltanschauung; Behinderung; Alter; sexuelle Identität) benachteiligt werden.

Sobald sich nur Indizien für eine Benachteiligung nachweisen lassen, muss der Arbeitgeber diese vor Gericht widerlegen. Schafft er das nicht, hat der abgelehnte Bewerber Anspruch auf finanzielle Entschädigung. Daher sind nicht nur Begründungen zu vermeiden, die ausdrücklich auf eines dieser Kriterien abzustellen, sondern auch solche, die eine Benachteiligung mittelbar nahelegen können, z. B. „ein anderer Bewerber hat besser in unser junges Team gepasst“ oder „aufgrund Ihrer langjährigen Berufserfahrung sind Sie für diese Einsteigerstelle überqualifiziert“.

Telefonische Absage als Ausweg?

Häufig wird in diesem Zusammenhang die Empfehlung gegeben, dass die Absage mit Begründung telefonisch erfolgen könne, da sie dann nirgends festgehalten sei – dann wäre man rechtlich auf der sicheren Seite. Hier ist aber Vorsicht geboten: Auch, wenn die Information nur telefonisch gegeben wird, steht das Risiko, dass der verschmähte Bewerber gerichtlich dagegen vorgeht. Die Nachweisbarkeit von Telefongesprächen ist nicht per se ausgeschlossen. Eine Begründung, von der man sich scheuen würde, sie niederzuschreiben, sollte man daher auch nicht telefonisch geben.

Praxistipp: Bewusste Entscheidung, ob Begründung trotz des Risikos erfolgen soll

Abgesehen von schwerbehinderten Bewerbern bleibt es dem Unternehmen damit im Ergebnis überlassen, ob sie eine Absage begründen möchten oder nicht. Aus rein rechtlicher Sicht geht die Empfehlung gegen eine Begründung, da so erst gar keine Angriffsfläche geboten wird. Da sich auch in den auf den ersten Blick rein qualifikationsbezogenen Begründungen ein Diskriminierungsindiz verstecken kann, ist dieses rechtliche Risiko nicht zu vernachlässigen.

René Illgen
Rechtsanwalt

Gesellschaftsrecht

Insolvenzanfechtung und Vermögenseigenschaden für Geschäftsführung und Vorstand

Wir möchten diesmal auch auf einen nicht so sehr häufigen Sachverhalt aufmerksam machen, der gleichwohl ein hohes Auseinandersetzungs- und auch Schadenpotential bedeuten kann, sofern er nicht grundsätzlich erkannt und auch ernsthaft behandelt wird.

Bekannt dürfte im Allgemeinen sein, dass die Entgegennahme von Ratenzahlungen der klammen Mieter (Wohn- oder Gewerberäume) aufgrund einer Ratenzahlungsvereinbarung und zur Vermeidung einer Kündigung für sich allein noch keine Anfechtungstatbestände zugunsten des später bestellten Insolvenzverwalters über das Vermögen des Mieters verwirklicht (BGH, Beschl. v. 14.07.2016 – Az.: IX ZR 188/15 und v. 16.04.2016 – Az.: IX ZR 6/14), § 133 Abs. 3 Satz 2 InsO. Hierzu müssen weitere Umstände (Indizien) vorliegen, die auf eine Zahlungsunfähigkeit des Mieters hingewiesen haben. Sicherlich ebenso bekannt dürfte sein, dass (bei Vorliegen einer bekannten Zahlungsunfähigkeit) die teilweise enorm hohen Anfechtungsbeträge in

entsprechenden Akten Ihrer Mieterschaft mit dem Insolvenzverwalter zumeist vergleichsweise gedeckelt an die Insolvenzmasse gezahlt werden.

Diese Anfechtungszahlungen an den Insolvenzverwalter gelten versicherungstechnisch als sog. Mehrkosten wegen unterlassener Kündigung von Pacht- oder Mietverträgen und stellen einen Schaden für Ihr Unternehmen wegen sog. Dienstpflichtverletzung dar.

An diesem Punkt kommt Ihre abgeschlossene Vermögenseigenschadenversicherung ins Spiel. Die daraufhin – ggf. auf Anweisung Ihrer Gesellschafter oder Ihres Aufsichtsrates – von Ihnen eingeschaltete Versicherungsgesellschaft lehnt derartige Ansprüche aber häufig mit der Begründung ab, es wären Obliegenheiten und Pflichten aus dem Vertrag und aus dem Versicherungsvertragsgesetz (VVG) verletzt worden.

Hierbei ist es äußerst wichtig, dass Sie die dem Vertrag beigefügten Allgemeinen Versicherungsbedingungen exakt kennen und anwenden. So ist es z. B. grundlegend von Bedeutung, dass Sie innerhalb einer bestimmten Frist den Schaden melden. Gleichwohl ist den Geschäftsführern/Vorständen zeitweise unklar, ob diese Kenntnis bereits mit der Entgegennahme der ersten angefochtenen Ratenzahlung vom Mieter, erst mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens des Mieters oder erst mit dem Anfechtungsbegehren des Insolvenzverwalters vorliegt (sog. Verstoßprinzip).

Soll erst auf eine fundierte Prüfung des Anfechtungsbegehrens gewartet werden, um die eventuell stigmatisierende Dienstpflichtverletzung noch nicht anzeigen zu müssen? Was wäre ein adäquates Alternativverhalten der Geschäftsleitung gewesen? Darf der zu erwartende Maximalschaden (Anfechtungsbegehren) vorher durch Vergleichsverhandlungen minimiert werden? An dieser Stelle ist Vorsicht geboten, um den Nachteil einer nicht regulierenden Vermögenseigenschadenversicherung zu vermeiden.

Zur Einschätzung, Bewertung und Beratung entsprechender Sachverhalte stehen wir Ihnen daher selbstverständlich weiterhin sehr gern zur Verfügung.

Sebastian Tempel
Rechtsanwalt

In eigener Sache

**Frau Rechtsanwältin
Michelle Freitag**



Frau Rechtsanwältin Michelle Freitag studierte in der Zeit von 2011 bis 2016 Rechtswissenschaften an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena. Anschließend absolvierte Frau Freitag von 2016 bis 2019 ihr Rechtsreferendariat am Landgericht Chemnitz, Landratsamt Plauen und in zwei Rechtsanwaltskanzleien ebenfalls in Plauen.

Im August dieses Jahres wurde Frau Rechtsanwältin Freitag zur Rechtsanwaltschaft zugelassen und ist seit September für die Kanzlei Strunz-Alter tätig und ergänzt nun als angestellte Rechtsanwältin das bestehende Anwaltsteam.

Seminare

Fachkraftfortbildungen

07.10.2019 bis 09.10.2019, 09:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Fachkraftfortbildung Wohnungseigentumsverwaltung Modul I

04.11.2019 bis 06.11.2019, 09:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Fachkraftfortbildung Wohnungseigentumsverwaltung Modul II

11.11.2019 bis 12.11.2019, 09:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Fachkraft für Betriebskosten und Betriebskostenabrechnung Modul I

25.11.2019 bis 26.11.2019, 09:00 Uhr bis 16:30 Uhr
Fachkraft für Betriebskosten und Betriebskostenabrechnung Modul II

Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Homepage unter www.strunz-alter.de.

Verzeichnis der Fotografien:	
Fotobezeichnung	Urheber / Lizenz
Rechtsanwältin Michelle Freitag	Rechtsanwältin Michelle Freitag

STRUNZ ♦ ALTER
RECHTSANWÄLTE