



EHE UND FAMILIE

GEMEINSAMES SORGERECHT: Mindert engagierte Mitbetreuung die Unterhaltspflicht?

Die berufstätige Mutter ist mittlerweile gesellschaftlich akzeptiert. Nun können auch Väter auf eine Lockerung starrer Rollenbilder hoffen: Der Mann ist nicht mehr nur als Ernährer gefragt, sondern auch in der Küche und am Wickeltisch. Das bleibt auch nach einer Scheidung nicht ohne Folgen: Männer und Frauen, die Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit als Paar gemeinsam übernommen haben, wünschen sich oft auch im Fall einer Trennung gleiche Rechte und Pflichten bei der Erziehung der Kinder.

Das Familienrecht jedoch geht bei der Klärung von Unterhaltsansprüchen nach wie vor von einer klaren Rollenverteilung aus: Ein Elternteil übernimmt die Betreuung der minderjährigen Kinder, der andere zahlt Unterhalt, dessen Höhe von Alter und Zahl der Kinder und vom eigenen Einkommen abhängig ist. Für den Umgang mit getrennt lebenden Müttern und Vätern, deren Vorstellungen mit diesem Schema nicht konform gehen, fehlen bisher klare Regelungen.

Wer wissen will, ob und unter welchen Voraussetzungen die Mitbetreuung der Kinder durch den unterhaltspflichtigen Elternteil Auswirkungen auf die Höhe der Unterhaltspflicht hat, kann sich nun aber immerhin an einer aktuellen Entscheidung des Bundesgerichtshofs orientieren. Die Richter hatten über die Frage zu entscheiden, ob

mitbetreuende Väter ihre Unterhaltszahlungen reduzieren oder gar einstellen dürfen.

Im konkreten Fall ging es um ein geschiedenes Paar, das sich bei der Betreuung seiner Zwillinge abwechselte: Die Kinder verbrachten etwa ein Drittel ihrer Zeit beim Vater und zwei Drittel bei der Mutter, in den Ferien jeweils die Hälfte bei Mutter und Vater.

THEMEN:

EHE UND FAMILIE	1-2
MIETEN, BAUEN, WOHNEN	2
ARBEIT UND AUSBILDUNG	3
MEIN NACHBAR UND ICH	4
VERSICHERUNGEN	4

Die Eltern hatten ihren Arbeitsalltag auf die gemeinsame Betreuung abgestimmt: Beide arbeiteten in Teilzeit, der Vater zu 50 Prozent, die Mutter zu 70 Prozent. Angesichts seines geringen Einkommens in Höhe von 1.045 Euro netto und seines Engagements bei der Betreuung der Zwillinge glaubte sich der Mann berechtigt, die Zahlung von Kindesunterhalt einzustellen.

Er verlor den Prozess in allen Instanzen. Zwar erkannten die Richter an, dass der Vater sich über das im Rahmen des Umgangsrechts übliche Maß hinaus um seine Töchter kümmerte. Allerdings spielte bei der Frage, welcher Elternteil die Hauptverant-

wortung für ein Kind trage, nicht nur die Aufenthaltsdauer eine Rolle. Ein Kind befinde sich in der Fürsorge desjenigen Elternteils, der sich vorrangig um die Versorgung seiner elementaren Bedürfnisse kümmere. Das sei im aktuellen die Frau, die für Kleidung, Medikamente, Schulbedarf und Hobbies aufkomme, während der Mann während seiner Zeit mit den Kindern „nur“ für ihre Ernährung sorgen müsse.

Solange der eindeutige Schwerpunkt der Betreuung bei der Mutter liege, ändere sich an der Barunterhaltspflicht des Vaters nichts, so die Richter. Er müsse seinem Einkommen entsprechend 142 Euro Unterhalt für jedes Kind zahlen. Für die Kosten, die ihm durch sein überdurchschnittliches Engagement bei der Kinderbetreuung entstünden, könne er keine Erstattung von der Mutter verlangen.

PRAXISTIPP: Eine Teilung der Kinderbetreuungsaufgaben kann sich nach aktueller Rechtsprechung erst dann auf die Höhe der Unterhaltszahlungen des unterhaltspflichtigen Elternteils auswirken, wenn dieser die Hälfte der Kinderbetreuung übernimmt. Auseinandersetzungen über anteilige Kürzungen des Unterhalts in Fällen, in denen Kinder sich über den Umfang der normalen Umgangskontakte hinaus beim Unterhaltszahler aufhalten, sind also sinnlos, solange der Schwerpunkt der Betreuung und Versorgung überwiegend bei einem Elternteil liegt.

IN ALTERSTEILZEIT: Mindert das geringere Gehalt die Unterhaltspflicht?

Die „Rente mit 67“ ist beschlossene Sache: Bis 2029 soll das Renteneintrittsalter von 65 auf 67 Jahre steigen. Ein Schlupfloch gab es bis Ende 2006 für Arbeitnehmer, die vor dem 1.1.1955 geboren wurden: Für sie gelten die alten Altersgrenzen, wenn sie bis 31.12.2006 mit ihrem Arbeitgeber Altersteilzeit vereinbarten. Die Folge war Ende 2006 ein regelrechter Ansturm von älteren Mitarbeitern, die über den Umweg der Altersteilzeit ihre letzte Chance auf eine abschlagsfreie Rente mit 65 sichern wollten.

Die Unterhaltspflichtigen unter ihnen werden diese Entscheidung möglicherweise bereuen: Das Oberlandesgericht Saarbrücken hat entschieden, dass das geringere Gehalt in der Altersteilzeit nicht dazu berechtigt, die Unterhaltszahlungen an die Ex-Frau und/oder die Kinder zu reduzieren. Geklagt hatte eine Frau, deren Ex-Ehemann seine geringeren Unterhaltszahlungen mit dem Beginn seiner Altersteilzeit gerechtfertigt hatte: Er arbeite in den letzten Jahren vor der Rente nur noch die Hälfte seiner bisherigen Arbeitszeit und nehme dafür Gehaltskürzungen in Kauf, so der Mann ungeführt. Aus diesem Grund hätten sich die monatlichen Unterhaltszahlungen am neuen, niedrigeren Einkommen zu orientieren.

Das sahen die Richter anders. Berechnungsgrundlage sei nicht das Einkommen in der Altersteilzeit, sondern das letzte Einkommen aus der Vollzeitbeschäftigung, da der Mann sich freiwillig für die Teilzeitarbeit entschieden und dadurch seine Erwerbspflichten verletzt habe, so die Richter. Seine finanziellen Einbußen dürfe er daher nicht auf seine Ex-Frau abwälzen.

MIETEN, BAUEN, WOHNEN

NACHWEIS DER NEBENKOSTEN: Können Quartalsabrechnungen die Jahresabrechnung ersetzen?

Zeit und Arbeit sparen wollte sich offensichtlich eine Hausverwalterin aus Nordrhein-Westfalen, die der Eigentümerversammlung als Ersatz für eine Jahresabrechnung vier Quartalsabrechnungen vorlegte. Die Mehrheit nickte die Belege ohne Einwände ab; nur ein Eigentümer hielt die entsprechenden Beschlüsse für ungültig und klagte.

Das Oberlandesgericht Düsseldorf gab ihm Recht. Die Hausverwaltung habe nach Ablauf des Kalenderjahres eine Jahresabrechnung vorzulegen, die Einnahmen und Ausgaben für das gesamte Jahr

übersichtlich darstelle. Da es gemäß Wohnungseigentumsgesetz Aufgabe der Verwalterin sei, eine Gesamtabrechnung vorzulegen, dürfe sie die Eigentümer nicht mit Quartalsabrechnungen abspeisen, aus denen sie sich selbst eine Gesamtabrechnung ermitteln könnten.

PRAXISTIPP: Die Eigentümergemeinschaft soll den Hausverwalter kontrollieren, ist damit aber offensichtlich häufig überfordert. Eine gute Lösung ist deshalb der Einsatz eines Verwaltungsbeirats, der über die notwendigen rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Kenntnisse zur Prüfung der Arbeit der Hausverwaltung verfügt.

ZUSCHÜSSE ZUM UMBAU: Hausverwalter müssen auf Fördermittel hinweisen.

Im Zeitalter des Internets dürfte es Bauherren eigentlich keine Schwierigkeiten bereiten, sich Informationen über Bauförderprogramme zu beschaffen. Trotzdem haben Wohnungseigentümer einen Anspruch darauf, dass der Verwalter auf vorhandene Fördermittel hinweist. Das hat das Landgericht Mönchengladbach entschieden.

Verhandelt wurde der Fall einer Wohnungseigentümergeinschaft aus dem Rheinland, die die Umstellung der Heizung auf Gas beschloss, ohne sich nach Möglichkeiten der Bauförderung zu erkundigen. Als den Eigentümern drei Jahre später klar wurde, dass sie Geld verschenkt hatten, verlangten sie Schadensersatz vom Hausverwalter, weil er nicht auf Fördermittel hingewiesen hatte.

Die Eigentümer bekamen Recht. Aufgabe des Verwalters sei es, für die Instandsetzung durch Vorbereitung der notwendigen Maßnahmen Sorge zu tragen. Dazu gehöre auch der Hinweis auf vorhandene Fördermittel. Da die Eigentümer darauf selbst hätten kommen können, minderten die Richter den Schadensersatzanspruch zumindest.

PRAXISTIPP: Private Eigentümer von selbst genutzten oder vermieteten Immobilien können für die energetische Sanierung eines Altbaus beispielsweise das CO₂-Gebäudesanierungsprogramm der KfW-Förderbank in Anspruch nehmen. Mehr Informationen dazu gibt es auf der Webseite der KfW (www.kfw-foerderbank.de).

ARBEIT UND AUSBILDUNG

BEIM BETRIEBSÜBERGANG: Hohe Anforderungen an die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers

Wenn ein Betrieb oder ein Betriebsteil den Besitzer wechselt, gehen auch bestehende Arbeitsverhältnisse auf den neuen Eigentümer über. Betroffene Mitarbeiter müssen das aber nicht klaglos hinnehmen: Sie können dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses innerhalb einer Frist von vier Wochen widersprechen – vorausgesetzt, der Arbeitgeber hat umfassend über die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs informiert. Ist das nicht der Fall, kann der Arbeitnehmer nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts auch wesentlich später noch widersprechen. Denn die Widerspruchsfrist beim Betriebsübergang läuft erst ab dem Zeitpunkt der ordnungsgemäßen Unterrichtung.

Geklagt hatte ein Angestellter, der durch seinen Arbeitgeber über einen seine Stelle betreffenden Teilbetriebsübergang informiert worden war und dies

zunächst ohne Widerspruch akzeptiert hatte. Als der übernehmende Arbeitgeber jedoch in wirtschaftliche Schwierigkeiten geriet, widersprach der Mitarbeiter nach fast elfmonatiger Beschäftigung. Er verlangte eine Anerkennung seines Widerspruchs trotz abgelaufener Widerspruchsfrist, da er über die Folgen des Übergangs nur unzureichend unterrichtet worden sei.

Das Bundesarbeitsgericht gab ihm Recht. Zweck der Unterrichtungspflicht sei es, dem Arbeitnehmer eine ausreichende Wissensgrundlage für oder gegen einen Widerspruch zu geben. Notwendig seien daher unter anderem eine konkrete, betriebsbezogene Darstellung in einer für juristische Laien verständlichen Sprache, genaue Angaben zum Betriebsübernehmer und zum Zeitpunkt des Übergangs, eine ausführliche Begründung und eine Darstellung der rechtlichen Folgen. Außerdem müsse in der Unterrichtung auch auf die kündigungsrechtliche Situation und die Folgen im Falle eines Widerspruchs hingewiesen werden, wobei die Hinweise keine juristischen Fehler enthalten dürften. Diesen Anforderungen habe die Unterrichtung nicht genügt.

VORWURF DER DISKRIMINIERUNG: Wie können Arbeitgeber Entschädigungsansprüchen vorbeugen?

Seit einem Jahr ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft: Es soll verhindern, dass Menschen wegen Religion, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Alter, ethnischer Herkunft oder sexueller Orientierung diskriminiert werden. In der Praxis zeigt sich, dass viele Arbeitgeber sich nicht ausreichend gegen Diskriminierungsvorwürfe absichern. Die wenigsten wissen, dass die Beweislast im Fall einer Klage bei ihnen liegt: (Vermeintlich) benachteiligte Mitarbeiter und Bewerber müssen nämlich lediglich Indizien vorbringen, um ihre Vorwürfe zu belegen. Der Beschuldigte muss dann beweisen, dass kein Verstoß gegen das AGG vorlag.

Daran scheiterte der Betreiber einer Fachhochschule in Trier, der über ein Inserat einen „Diplom-Betriebswirt (FH)“ als Controller suchte. Ein schwerbehinderter Mann mit einem Universitätsabschluss als Diplom-Kaufmann und einschlägiger Berufserfahrung bewarb sich auf die Stelle, wurde aber nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Stattdessen berücksichtigte der Arbeitgeber seiner Anzeige entsprechend bei der Vorauswahl nur Kandidaten mit Fachhochschulabschluss. Gleichzeitig verzichtete er auch auf die bei offenen Stellen

gesetzlich vorgeschriebene Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit und damit auf eine Maßnahme, die die Chancen schwerbehinderter Menschen auf Arbeit erhöhen soll.

Der Schwerbehinderte klagte wegen Diskriminierung und bekam vor dem Bundesarbeitsgericht Recht. Insbesondere die fehlende Kooperation mit der Agentur für Arbeit sei ein Indiz für einen Verstoß gegen das AGG, so die Richter. Auf die fehlende fachliche Eignung des behinderten Bewerbers könne der Arbeitgeber sich zur Widerlegung des Diskriminierungsvorwurfs jedenfalls nicht berufen, da Qualifikationen und Werdegang des Bewerbers trotz Universitätsabschluss statt FH-Abschluss zum Anforderungsprofil passten. Er müsse dem behinderten Bewerber eine Entschädigung zahlen.

PRAXISTIPP: Arbeitgeber sollten Stellenausschreibungen möglichst neutral formulieren und alles vermeiden, was den Anschein von Diskriminierung erwecken könnte. Tätigkeitsbeschreibungen sollten also beispielsweise geschlechtsneutral gehalten werden. Vorsicht auch bei der Selbstdarstellung: Wer Mitarbeiter für ein „junges und dynamisches Team“ sucht, setzt sich dadurch möglicherweise dem Verdacht aus, er habe Bewerber wegen ihres fortgeschrittenen Alters abgelehnt.

MEIN NACHBAR UND ICH

BAGGERN BEIM NACHBARN: Wer haftet für Schäden an Rohrleitungen aufgrund von Baumaßnahmen?

Wenn Strom-, Gas-, Wasser- und Telefonleitungen bei Bauarbeiten in Mitleidenschaft gezogen werden, kann das gravierende Folgen haben. Schäden an Rohren und Leitungen können die Versorgung beeinträchtigen, Menschen in Gefahr bringen und hohe Schadensersatzansprüche nach sich ziehen. Besondere Sorgfalt bei der Planung ist also geboten. Allerdings sind die Anforderungen an Erkundigungs- und Sicherheitspflichten bei Arbeiten auf Privatgrundstücken nicht so hoch wie bei Arbeiten auf öffentlichen Verkehrsflächen. Das hat das Oberlandesgericht Hamm klar gestellt.

Geklagt hatte ein Haus- und Grundstücksbesitzer, der seine Abwässer über das Nachbargrundstück in die Abwasserkanäle leitete. Bei Baggararbeiten auf dem Nachbargrundstück wurde die Abwasserleitung beschädigt. Der Eigentümer verlangte vom Bauunternehmer Schadensersatz – ohne Erfolg.

Der Unternehmer haftete nicht für den Schaden, weil er der für Privatgrundstücke geltenden, allgemeinen Erkundigungspflicht genügt habe, indem er sich einen Bestandsplan für das Grundstück hatte geben lassen. Dieser habe den beschädigten Kanal weder aufgezeigt noch konkrete Anhaltspunkte dafür geliefert, dass das Baugrundstück dem Nachbargrundstück zur Entwässerung dienen könnte.

PRAXISTIPP: Anders als auf öffentlichem Grund muss auf privaten Grundstücken nicht ohne Weiteres mit Versorgungsleitungen gerechnet werden. Besondere Erkundigungs- und Sorgfaltspflichten treffen Bauherren bzw. Bauunternehmer deshalb auf Privatgrundstücken nur dann, wenn es konkrete Anhaltspunkte für Leitungen gibt. Wer ganz sicher gehen will, sollte vor Beginn der Bauarbeiten Einblick in die Bestandspläne nehmen, also beispielsweise im Regionalzentrum des lokalen Energieversorgers einen Kabelplan anfordern, aus dem die Lage von Versorgungsleitungen hervorgeht.

VERSICHERUNGEN

AM HANG GEPARKT: Sicherung nur durch die Handbremse kann den Versicherungsschutz kosten.

Beim Parken auf abschüssigen Straßen sollten Autofahrer auf jeden Fall einen Gang einlegen, um zu verhindern, dass das geparkte Fahrzeug sich selbständig in Bewegung setzt. Wer nur die Handbremse gezogen hat, kann in solchen Fällen von seiner Vollkaskoversicherung keinen Schadensersatz erwarten. Das hat das Oberlandesgericht Karlsruhe in einem aktuellen Urteil entschieden.

Geklagt hatte ein Mann aus Baden-Württemberg, der sein Auto auf einer Straße mit 10% Gefälle abgestellt hatte. Das Fahrzeug kam trotz angezogener Handbremse ins Rollen. Zwar hatte der Besitzer Glück im Unglück, weil niemand verletzt wurde. Auf den Kosten für den nicht unerheblichen Sachschaden jedoch blieb er sitzen.

Er habe grob fahrlässig gehandelt, indem er sein Fahrzeug nicht ausreichend gesichert habe, argumentierte die Versicherung unter Berufung auf ein Sachverständigengutachten. Die Richter schlossen sich dieser Bewertung an: Dem Autofahrer hätte klar sein müssen, dass das Einlegen der Handbremse beim Parken am Hang keinen ausreichenden Schutz biete.

Das Argument des Klägers, er habe das Einlegen des ersten Ganges aus Versehen vergessen, entlastete ihn aus Sicht der Richter nicht: An besonders gefährlichen Stellen wie einer Straße mit Gefälle treffe Autofahrer eine besondere Sorgfaltspflicht: Der Kläger hätte sich daher beim Aussteigen in jedem Fall vergewissern müssen, dass die Handbremse angezogen und der richtige Gang eingelegt sei. Wegen grob fahrlässiger Verletzung dieser Sorgfaltspflicht müsse die Versicherung nicht für den Schaden aufkommen.

Wichtiger Hinweis: Der Mandantenbrief enthält ausschließlich allgemeine Informationen und ersetzt nicht die persönliche Rechtsberatung im Einzelfall. Der Herausgeber übernimmt deshalb keinerlei Garantie oder Gewährleistung.