Jens Kochanski
Rechtsanwalt

Erbrecht ● Immobilienrecht ● Vertragsrecht
Allgemeines Zivilrecht

Schönblicker Straße 29
12589 Berlin
(Eingang Lassallestraße 38)
Tel.: 030 – 641 69 159
Fax: 030 – 641 69 238
ra-kochanski@t-online.de

"recht aktuell"

Rechtsinformationen
in kompakter Form

Ausgabe Oktober 2016

Rechtsanwältin
Friederike Peschke

Schönblicker Straße 29
12589 Berlin
(Eingang Lassallestraße 38)
Tel.: 030 – 64 95 80 99
Fax: 030 – 64 16 92 38
f.peschke@t-online.de

Arbeitsrecht
Familienrecht
Verwaltungsrecht

Formunwirksames Testament und Urkundenfälschung

Eine Erblasserin hinterließ ein notarielles Testament, wonach ihr Sohn der Alleinerbe sein und die Tochter nur ihren Pflichtteil bekommen sollte. Später unterzeichnete die Erblasserin ein nicht von ihr geschriebenes Schriftstück, wonach sie der Enkelin das wesentliche Vermögen zuwandte. Nach dem Tod der Erblasserin stritten die Beteiligten über die Erbfolge. Insbesondere darüber, ob das ursprüngliche Testament durch das spätere Schriftstück widerrufen wurde. Die Tochter der Erblasserin versicherte an Eides statt, dass die Erblasserin das Schriftstück in ihrer Anwesenheit ge- und unterschrieben habe. In einem Folgestreit ging es darum, ob die Tochter der Erblasserin wegen Urkundenfälschung erbunwürdig sei und daher keinen Anspruch auf den Pflichtteil habe. Das verneinte das Oberlandesgericht Hamm. Das später von der Erblasserin unterzeichnete Schriftstück sei zwar ein formunwirksames Testament, aber keine im strafrechtlichen Sinn unechte Urkunde, weil die Erblasserin die Erklärung selbst unterzeichnet habe.

Unwirksamkeit des Testaments bei Ehescheidung

Ein sehr großer Teil der Eheleute fertigt heutzutage ein Testament an. Auch wird ein großer Teil der Ehen, teils auch nach vielen Jahren, wieder geschieden. Was ist eigentlich mit dem Testament der Eheleute? Besteht Handlungsbedarf?

Die gesetzliche Regelung besagt, dass eine letztwillige Verfügung (z.B. ein Testament), durch die der Erblasser seinen Ehegatten bedacht hat, unwirksam ist, wenn die Ehe dem Tod des Erblassers aufgelöst worden ist. Insofern verliert das Testament der Ehegatten seine Wirksamkeit. Das Gesetz besagt aber weiter, die Verfügung (also z.B. das Testament) sei nicht unwirksam, wenn anzunehmen ist, dass der Erblasser sie auch für den Fall der Scheidung getroffen haben würde. Dies lässt nachvollziehbar viel Raum für die unterschiedlichsten Ansichten, weshalb die Errichtung eines neuen Testaments oder sonstiger Verfügungen ratsam ist.

Gilt diese gesetzliche Regelung auch für eheähnliche Lebensgemeinschaften, also für Paare die nicht verheiratet sind aber vergleichbar einer Ehe miteinander leben? Ein solches Problem hatte das Oberlandesgericht Frankfurt am Main zu lösen. Ein Mann setzte seine seinerzeitige Lebensgefährtin zu seiner Alleinerbin ein. Ein Jahr später heirateten die beiden. Die Ehe wurde nach etwa 25 Jahren wieder geschieden. Ein anderes Testament als das ursprüngliche verfasste der Mann nicht. Nachdem dieser verstorben war, meinte sein Bruder, er wäre Alleinerbe geworden und beantragte einen entsprechenden Erbschein. Diesen erhielt er auch. Dem trat die ehemalige Ehefrau entgegen. Sie war der Ansicht, dass der zugunsten des Bruders erteilte Erbschein falsch sei, weil sie nach dem Testament die Erbin sei. Es entstand ein Streit darüber, ob das Testament, welches von dem Mann noch vor der Hochzeit verfasst wurde, wirksam oder mit der Ehescheidung unwirksam geworden sei. Das Gericht sah es als wirksam an, weil es zunächst nicht widerrufen worden sei. Die Regelungen über die Unwirksamkeit von Testamenten zugunsten des Ehegatten seien nicht

Haftungsausschluss:
Alle Beiträge in „recht aktuell“ sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für den Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Download vom 16.04.2024

anwendbar, weil der Erblasser und die spätere Ehefrau zum Zeitpunkt der Testamentserrichtung noch nicht verheiratet waren.

Ausübung der gemeinsamen Sorge bei Getrenntleben der Eltern

Das Oberlandesgericht (OLG) Jena (Beschluss vom 07.03.2016 – 4 UF 686/15) hatte in einem Rechtsstreit darüber zu entscheiden, ob Impfungen des Kindes zu den Angelegenheiten des täglichen Lebens gehören.

Üben getrennt lebende Eltern die elterliche Sorge gemeinsam aus, bedarf es bei Entscheidungen von erheblicher Bedeutung des Einvernehmens und somit der Übereinstimmung der Eltern.

Dem Elternteil, bei welchem sich das Kind gewöhnlich aufhält, steht die Alltagssorge zu. Dies bedeutet, dieser Elternteil hat die Befugnis zur alleinigen Entscheidung in Angelegenheiten des täglichen Lebens. Angelegenheiten des täglichen Lebens sind Entscheidungen, die häufig vorkommen und die auf die Entwicklung des Kindes keine schwer abzuändernden Auswirkungen haben.

Das Gericht entschied, die Alltagssorge umfasse nicht die Befugnis, über die Vornahme oder Nichtvornahme von Schutzimpfungen des minderjährigen Kindes alleine zu entscheiden. Bei Impfungen handele es sich um eine Angelegenheit von erheblicher Bedeutung für das Kind.

Können sich Eltern in Angelegenheiten von erheblicher Bedeutung für das Kind nicht einigen, kann das Familiengericht auf Antrag eines Elternteils, die elterliche Sorge oder einen Teil der elterlichen Sorge diesem Elternteil alleine übertragen.

Die Entscheidung des OLG Jena ist nicht rechtskräftig, es ist Beschwerde beim BGH eingelegt worden.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers

Das Weisungsrecht, auch Direktionsrecht genannt, gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, seine Arbeitnehmer flexibel einzusetzen.

Der Arbeitgeber kann dabei den Inhalt, den Ort und die Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder durch gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. „Billiges“ Ermessen bedeutet, dass der Arbeitgeber sein Ermessen nicht frei ausüben darf, sondern gerecht ausüben muss. Das heißt, er muss auf die Umstände des Einzelfalls und die Interessen seines Arbeitnehmers in angemessener Weise Rücksicht nehmen.

Arbeitsaufgaben können dann nicht durch eine Weisung des Arbeitgebers geändert werden, wenn sie bereits in einem Arbeitsvertrag bestimmt worden sind. Um so genauer und umfangreicher die Tätigkeit im Arbeitsvertrag geregelt ist, um so weniger Möglichkeiten hat der Arbeitgeber Arbeitsbedingungen durch eine Weisung zu ändern. Beispielsweise kann der Arbeitgeber eine Tätigkeit, welche laut Teilzeitarbeitsvertrag von 10 – 15 Uhr auszuführen ist, nicht durch eine

Haftungsausschluss:
Alle Beiträge in „recht aktuell“ sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für den Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Jens Kochanski
Rechtsanwalt
Erbrecht ● Immobilienrecht ● Vertragsrecht
Allgemeines Zivilrecht
Schönblicker Straße 29
12589 Berlin
(Eingang Lassallestraße 38)
Tel.: 030 – 641 69 159
Fax: 030 – 641 69 238
ra-kochanski@t-online.de

Rechtsanwältin
Friederike Peschke
Schönblicker Straße 29
12589 Berlin
(Eingang Lassallestraße 38)
Tel.: 030 – 64 95 80 99
Fax: 030 – 64 16 92 38
f.peschke@t-online.de
Arbeitsrecht
Familienrecht
Verwaltungsrecht

Weisung von 14 – 19 Uhr ausführen lassen.

Ferner ist durch ein Weisungsrecht nur die Zuweisung gleichwertiger Arbeiten erlaubt. Eine Befugnis den Arbeitnehmer durch eine Weisung auf eine geringerwertige Tätigkeit zu versetzen, besteht nicht. Unerheblich ist, ob dem Arbeitnehmer der bisherige Arbeitslohn weiter bezahlt wird. Ebenso ist die Zuweisung einer höherwertigen Tätigkeit vom Weisungsrecht nicht gedeckt. Bei einer Beförderung durch den Arbeitgeber, welche vom Arbeitnehmer stillschweigend angenommen wird, wird man wohl eine Vertragsänderung annehmen können.

Möchte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf eine geringerwertige Tätigkeit versetzen, ist ihm dies grundsätzlich nur durch eine einvernehmliche Vertragsänderung oder eine Änderungskündigung möglich.

Ausnahmsweise kann sich bei außergewöhnlichen Notfällen aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber ergeben, dass er zu Arbeiten herangezogen werden kann, die sonst nicht in seinen Tätigkeitsbereich fallen. Dabei muss es sich jedoch um einen unvorhersehbaren, durch rechtzeitige Personalplanung nicht behebbaren Engpass handeln.

Haftungsausschluss:
Alle Beiträge in „recht aktuell“ sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für den Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Download vom 16.04.2024