

**Rechtsinformationen  
in kompakter Form**  
**Ausgabe März 2019****Besuchspflicht als Bedingung zur Erbeinsetzung**

Ein Mann setzte in einem handschriftlichen Testament seine Ehefrau sowie einen Sohn zu jeweils 25% als Erben ein. Hinsichtlich der restlichen 50% hatte er verfügt, dass seine beiden Enkel zu gleichen Teilen Erben sein sollten, aber nur, wenn sie ihn mindestens sechsmal im Jahr besuchen kämen. Andernfalls sollten die restlichen 50% zwischen seiner Frau und seinem Sohn aufgeteilt werden.

Das Oberlandesgericht Frankfurt/Main hielt die vom Erblasser gegenüber den Enkeln aufgestellte Bedingung für sittenwidrig und sei daher nichtig. Zwar sei nichts gegen den Wunsch einzuwenden, seine Enkelkinder in regelmäßigen Abständen zu sehen. Jedoch habe der Großvater faktisch seine Enkelkinder durch Inaussichtstellen der Erbenstellung im Falle regelmäßiger Besuche dem Druck ausgesetzt, zur Erlangung eines Vermögensvorteils zwingend die im Testament genannten Besuchsbedingungen zu erfüllen. Eine derartige Einflussnahme des Erblassers auf die Entscheidungsfreiheit werde von der Rechtsordnung nicht hingenommen.

**Ausschlagungsfrist bei Auslandsaufenthalt**

Nicht immer ist der Anfall einer Erbschaft positiv. Möchte man, aus welchem Grund auch immer, die Erbschaft nicht annehmen, so kann man die Erbschaft ausschlagen. Das Gesetz räumt für die Abgabe einer entsprechenden Erklärung eine Frist von 6 Wochen ein. Hatte der Verstorbene seinen letzten Wohnsitz im Ausland oder befand sich der Erbe bei Beginn der Ausschlagungsfrist im Ausland, dann beträgt die Frist zur Ausschlagung sogar 6 Monate. Gerade letztere Variante führt immer wieder zu Streitigkeiten, was nachfolgender Fall vor dem Bundesgerichtshof verdeutlicht.

Eine Frau setzte ihre beiden Söhne zu hälftigen Vorerben ein. Nacherben sollten die Enkelkinder zu gleichen Teilen werden. Weiterhin ordnete sie Testamentsvollstreckung für die Erbteile der Enkel bis zum 25. Geburtstag an. Nach dem Tod eröffnete das Nachlassgericht das Testament und übersandte Abschriften den Söhnen und auch den Enkeln. Die beiden Söhne und ein Enkelkind schlugen die Erbschaft fristgerecht aus. Mit Schreiben vom 16. März an die Eltern des weiteren Enkelkinds wies das Nachlassgericht darauf hin, dass dieses nunmehr Erbe sein dürfte. Am 6. September schlugen die Eltern als gesetzliche Vertreter des Kindes die Erbschaft aus. Nach Eintritt der Volljährigkeit genehmigte das Kind am 17. Oktober diese Erbausschlagung. Es entstand Streit, ob fristgerecht ausgeschlagen wurde. Die Söhne der Verstorbenen meinten ja, weil sie sich auf einem Tagesausflug in Dänemark befanden, als die Mitteilung des Nachlassgerichts über die Ausschlagung der Vorerben zu Hause per Post ankam. Die Mutter des Enkelkinds habe den Vater (Sohn der Erblasserin) daraufhin in Dänemark telefonisch unterrichtet.

Das Gericht reichte dies für die Annahme der langen Ausschlagungsfrist nicht aus. Im vorliegenden Fall, bei dem lediglich ein geplanter Ausflug für einige Stunden in das benachbarte Ausland unternommen werde, um sodann noch am selben Tag wieder nach Hause zurückzukehren, bestehe



für die verlängerte Ausschlagungsfrist keine Rechtfertigung.

### Verfall von Urlaubsansprüchen

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 19. Februar 2019 (9 AZR 541/15) entschieden, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres erlischt, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Grundlage der Entscheidung ist die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes Ende letzten Jahres und Artikel 7 Absatz 1 der Arbeitszeit Richtlinie, welche besagt, dass die EU-Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen pro Jahr erhält.

Da das deutsche Arbeitsrecht grundsätzlich den Verfall des nicht genommenen Urlaubs am Jahresende vorsieht, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt haben, seinen Urlaub rechtzeitig zu nehmen und er muss ihn über die Rechtsfolge, den Verlust der nicht genommenen Urlaubstage, aufgeklärt haben.

Nun kann Urlaub nur noch dann verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt.

### Kein Widerruf von Aufhebungsverträgen

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 7. Februar 2019 (6 AZR 75/18) entschieden, dass ein Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wird, auch dann nicht widerrufen kann, wenn er diesen Aufhebungsvertrag in seiner Privatwohnung abgeschlossen hat. Falls der Aufhebungsvertrag unter Missachtung des Gebots fairen Verhandeln zustande gekommen sei, könne er jedoch unwirksam sein.

Die Klägerin schloss in ihrer Wohnung mit dem Lebensgefährten der Beklagten einen Aufhebungsvertrag, der die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zahlung einer Abfindung vorsah. Details der Vertragsverhandlungen sind umstritten. Nach Darstellung der Klägerin sei sie am Tag des Vertragsschlusses erkrankt gewesen. Sie hat den Aufhebungsvertrag wegen Irrtums, arglistiger Täuschung und widerrechtlicher Drohung angefochten und hilfsweise widerrufen. Mit ihrer Klage wendet sie sich unter anderem gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses durch den Aufhebungsvertrag.

Das BAG entschied, dass dem Vortrag der Klägerin kein Anfechtungsgrund entnommen werden könne und der Widerruf eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags auf gesetzlicher Grundlage nicht möglich sei. Der Gesetzgeber habe zwar Verbrauchern bei Verträgen, die außerhalb von Geschäftsräumen geschlossen worden sind, ein Widerrufsrecht eingeräumt. Auch Arbeitnehmer



**Rechtsinformationen  
in kompakter Form**

**Ausgabe März 2019**



seien Verbraucher. Jedoch sei im Gesetzgebungsverfahren deutlich geworden, dass arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge nicht in den Anwendungsbereich der Verbraucherverträge einzubeziehen seien.

Das Landesarbeitsgericht habe jedoch nicht geprüft, ob das Gebot fairen Verhandeln vor Abschluss des Aufhebungsvertrags beachtet worden sei. Dieses Gebot ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht und wird verletzt, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erheblich erschwert. Dies könne der Fall sein, wenn eine krankheitsbedingte Schwäche der Klägerin bewusst ausgenutzt worden wäre.

Das Landesarbeitsgericht habe daher die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags erneut zu beurteilen.