

Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ur@bme-law.de

Die EU - „Whistleblowing“- Richtlinie – Das kommt auf Sie als Arbeitgeber zu

Rechtsanwältin Claudia Grube



Dr. Claudia Grube ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Vertragsrecht, Internationaler Anlagenbau, Compliance tätig.

Die Implementierung eines Compliance-Management-Systems (CMS) und seiner relevanten Elemente gewinnt vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsentwicklung immer mehr an Bedeutung. In unseren Beiträgen zum „CMS“ im Dezember 2019, dem „Code of Conduct“ und dem „Verbandsanktionengesetz“ im April dieses Jahres hatten wir Sie bereits mit dem Thema vertraut gemacht und unterschiedliche Maßnahmen zum Aufbau oder der Vertiefung eines CMS empfohlen, um Sanktionen bis hin zur Abschöpfung von Unternehmensgewinnen entgegen zu wirken. Nunmehr möchten wir Ihre Aufmerksamkeit auf eine weitere Konkretisierung der u.a. durch juristische Unternehmen des Privatrechts mit mindestens 50 Arbeitnehmern zu erfüllenden Anforderungen lenken: Die Einführung, Unterhaltung und Überwachung eines Whistleblowing-Systems.

Die „Richtlinie 2019/ 1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“, muss binnen zwei Jahren in das Recht der Mitgliedstaaten umgesetzt werden und wird damit im Dezember 2021 in Deutschland geltendes Recht. Für dem

Anwendungsbereich der Richtlinie unterliegende Unternehmen bedeutet dies die Pflicht, ein internes Meldesystem zur Aufdeckung von Verstößen des Unternehmens oder seiner Mitarbeiter einzurichten. War ein internes Hinweisgebersystem, welches bei international operierenden Großunternehmen als Teil des CMS bereits üblich ist, bisher sinnvoll, um im Falle von Verstößen des Unternehmens oder seiner Mitarbeiter gegen geltendes Recht, die Geschäftsführung zu entlasten, ist die Implementierung eines den konkreten Anforderungen der Richtlinie entsprechenden Whistleblowing-Systems alsbald zwingende Pflicht. Die bereits bestehenden Pflichten des Unternehmens als Arbeitgeber aus Schutzvorschriften wie z.B. § 17 Abs. 2 ArbSchG, §§ 13, 27 AGG, § 612 a BGB und §§ 84 ff BetrVG für Arbeitnehmer, die Verstöße melden, werden durch die neuen Bestimmungen konkretisiert und deutlich erweitert. Diese wirken sich u.a. auch auf die Beurteilung von Kündigungen im Zusammenhang mit der Meldung von Verstößen und die Beweislastverteilung zwischen dem Unternehmen als Arbeitgeber und dem Whistleblower aus. Whistleblower haben nun das Recht, sich mit ihrer Beschwerde über unternehmensinterne Vorgänge, ohne vorherige interne Meldung direkt an die zuständigen Behörden zu wenden. Dies wird die bestehende Praxis, wonach Arbeitsgerichte fristlose Kündigungen gegenüber Arbeitnehmern wegen vorschneller Meldungen an eine Behörde als berechtigt betrachtet haben (siehe z.B. LAG Köln, Urt. vom 5. Januar 2012 – 6 Sa 71/12), ändern.

Vom Anwendungsbereich der Richtlinie betroffene Unternehmen sind daher gut beraten, sich rechtzeitig mit dem Aufbau eines Hinweisgebersystems zu befassen oder bestehende Systeme zu prüfen und ggf. an die neuen Anforderungen anzupassen. Was müssen Sie tun?

■ Es ist ein internes Hinweisgebersystem einzurichten, welches den Mindestvorga-

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem wir uns in unseren beiden letzten Unternehmerrundbriefen fast ausschließlich mit den rechtlichen Auswirkungen der Corona Pandemie befasst haben, widmen wir uns in unserem aktuellen Rundbrief anderen Themen. Der Leitartikel führt unsere Compliance-Reihe fort und beschäftigt sich mit der „Whistleblowing“-Richtlinie. Die weiteren Artikel des Rundbriefes befassen sich mit der manchmal erforderlichen Anpassung von Arbeitsverträgen, die ja einem Wandel unterliegen sowie der Nachlassverwaltung bei Unternehmenserschäften.

Im Rechtsprechungsteil finden Sie Entscheidungsbesprechungen zu arbeitsrechtlichen und erbrechtlichen Themen.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

ben der Richtlinie entspricht.

■ Whistleblower sind zu schützen: Neben der Einhaltung der Vertraulichkeit und des Datenschutzes ist die einen Verstoß meldende Person ausdrücklich vor „Repressalien“ zu schützen. Der Begriff „Repressalien“ ist in Artikel 5 Nr. 11 der Richtlinie definiert und umfasst alle direkten oder indirekten Handlungen oder Unterlassungen im beruflichen Kontext, die durch eine Meldung ausgelöst werden und durch die dem Hinweisgeber ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann.

Hierzu bedarf es der Implementierung der erforderlichen Prozesse und Regelwerke inklusive Kommunikationsstruktur, der Benennung der erforderlichen Vertrauensperson(en), der technischen Einführung des Meldekanals unter Vermeidung des Zugriffs unbefugter Dritter, der

Information der Mitarbeiter und Dritter über die Existenz des Hinweisgebersystems, der Schulung der im Rahmen des Hinweisgebersystems tätigen Mitarbeiter/Führungspersonen (oder ggf. Dritter), eines Monitorings und einer transparenten Berichterstattung an die Geschäftsleitung.

Idealer Weise erfolgt die Einführung und der Betrieb des Hinweisgebersystems durch einen im Unternehmen tätigen Compliance-Officer. Ein bereits aufgrund eines

Code of Conduct bestehendes Hinweisgebersystem, das auch Dritten außerhalb des Unternehmens Meldungen z.B. durch einen Link auf der Homepage zugänglich macht, ist zu empfehlen, muss aber ggf. insbesondere in Bezug auf die Meldemöglichkeiten erweitert werden.

Auch wenn die Umsetzungs- und Übergangsfristen der Richtlinie eine Sanktion fehlender Meldekanäle und der Funktionsfähigkeit des Hinweisgebersystems erst

zum 17. Dezember 2023 ermöglichen, sollten Unternehmen sich rechtzeitig auf die bestehende neue Rechtslage und ihrer Details einstellen und durch geeignete Personen aus dem Bereich des CMS unterstützen lassen.

Zu Fragen betreffend die Anforderungen der neuen Rechtslage und deren Umsetzung in der Praxis beraten wir Sie gerne.

Die Nachlassverwaltung bei Unternehmenserbschaften

Rechtsanwältin Katrin Wolf



Katrin Wolf ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Familienrecht, Erbrecht sowie Vertragsrecht (insbes. Pforderecht) tätig.

Wenn Inhaber von kleinen oder auch teilweise mittelständischen Unternehmen sterben oder schwer erkranken, sind Insolvenzen häufig die Folge. Der unvorbereitete Tod des Inhabers kann in eine existenzielle Krise des Unternehmens führen. Durch den Wegfall des Unternehmers kommt es zum Verlust von Erfahrung und Knowhow. Auch die persönlichen Beziehungen zu Kunden und Lieferanten, aber auch zu den Mitarbeitern, stellen in vielen Fällen einen wichtigen Pfeiler des Geschäftserfolgs dar. Wenn dieser Pfeiler wegbricht, kommt es zwangsläufig auch zu Geschäftseinbrüchen, die die Erben nicht auffangen können.

Die Erben von unternehmenstragenden Nachlässen stehen zudem häufig vor einer völlig unübersichtlichen Erbmasse. Es bedarf oft mehrerer Wochen, wenn nicht gar Monate, bis geklärt ist, was zum Nachlass gehört. Für die Erben gilt jedoch bereits unmittelbar nach dem Erbfall die Verpflichtung, einen Insolvenzantrag zu stellen, wenn Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung des Nachlasses vorliegen (§ 1980 BGB). Gehört also ein Unternehmen zum Nachlass und kann eine Überschuldung nicht sicher ausgeschlossen werden, dann müssen die Erben unverzüglich

eine nachlassbezogene Überschuldungsbilanz aufstellen. Dies stellt die Erben dann vor große Aufgaben. Eine Nachlassüberschuldung liegt vor, wenn die Nachlassverbindlichkeiten den Wert der Nachlassgegenstände übersteigen. Als Aktiva sind grundsätzlich nur die Liquidationswerte anzusetzen. Die Stellung eines sofortigen Insolvenzantrages wird von den Erben häufig in Betracht gezogen, wenn die Gefahr einer Überschuldung besteht. Ob dies der beste Weg ist, sollte jedoch sorgfältig geprüft werden. Mit einem Insolvenzverfahren wird nämlich in den meisten Fällen auch eine negative Publizität verbunden. Zudem bestehen im Rahmen des Insolvenzverfahrens unerwünschte Auskunft- und Mitwirkungspflichten gemäß § 97 InsO, die in der Nachlassinsolvenz den Erben als Schuldner treffen.

Wenn zudem auch das private Nachlassvermögen des Erblassers wegen eingetragener Grundschulden auf privaten Immobilien oder Bürgschaften für die Unternehmensverbindlichkeiten mithaftet, wird von den Erben sogar eine Erbausschlagung häufig als einziger Ausweg gesehen, um einer persönlichen Inanspruchnahme auf Grund der bestehenden Nachlassverbindlichkeiten zu entgehen.

Als gute Alternative zur Erbausschlagung und zur Beantragung des Nachlassinsolvenzverfahrens steht die Beantragung der Nachlassverwaltung zur Beschränkung der persönlichen Haftung der Erben zur Verfügung. Die Nachlassverwaltung wird jedoch noch immer wenig genutzt. Auch die Nachlassgerichte sind zuweilen mit Anträgen auf Einrichtung einer Nachlassverwaltung überfordert. Es ist unerlässlich, konkrete Anträge zu stellen und dem Gericht als Nachlassverwalter bereits eine fach- und rechtskundige Person vorzuschlagen. Über die Person des Nachlassverwalters sollte es daher zuvor zwischen den Erben und den wichtigsten Gläubigern eine Verständigung gegeben haben. Das Gericht wird

dann in den meisten Fällen dem Vorschlag der Antragsteller folgen und den empfohlenen Nachlassverwalter bestellen. Die Nachlassverwaltung stellt für Erben mutmaßlich überschuldeter Unternehmen einen sicheren und kostengünstigen Weg dar, ihre persönliche Haftung für Nachlassverbindlichkeiten zu verhindern. Zudem bietet die Nachlassverwaltung den Erben ohne den Einsatz eigener Vermögensmittel die Möglichkeit, von den Erfahrungen und Kompetenzen des Nachlassverwalters wirtschaftlich zu profitieren und hierdurch gleichzeitig das Lebenswerk des Verstorbenen und die damit verbundenen Arbeitsplätze zu erhalten. Ein großer Vorteil der Nachlassverwaltung ist auch, dass die erforderliche Nachlassüberschuldungsbilanz durch den Nachlassverwalter erstellt wird. Die Erben müssen sich hiermit also nicht befassen. Sollte sich dabei eine Insolvenz des Nachlasses herausstellen, muss der Nachlassverwalter den Insolvenzantrag stellen. Zudem sind Nachlassverwalter in der Regel ausnahmslos aus dem Nachlass zu vergüten und sie verzichten üblicherweise auf jegliche Art von Vorschuss. Zudem hat der Nachlassverwalter Zugriff auf den kompletten Nachlass. Miterben können den Nachlass indes nur gemeinschaftlich verwalten, was in vielen Fällen faktisch zu einer Handlungsunfähigkeit führt, weil sich die Mitglieder der Erbengemeinschaft entweder nicht einig sind, oder sie gar nicht zeitnah zu ermitteln sind. Es droht dann vielfach eine Zahlungsunfähigkeit schon allein aufgrund dieser Handlungsunfähigkeit. Der Nachlassverwalter hingegen hat sofort und ohne Einschränkungen Zugriff auf den kompletten Nachlass, auch dann, wenn sich dieser in der Hand von Personen befindet, die zur Herausgabe nicht bereit sind. Der Nachlassverwaltungsbeschluss stellt einen Herausgabebetitel in Bezug auf sämtliche Nachlassgegenstände dar.

Sämtliche Möglichkeiten der Nachlassverwaltung stehen in vergleichbarer Form zwar auch einem Insolvenzverwalter zu,

allerdings hat die Nachlassverwaltung keinen negativen Beigeschmack. Die Nachlassinsolvenz führt in vielen Fällen zu einer deutlichen Abwertung vorhandener Vermögenswerte. Dieser Schaden hält Gläubiger und Unternehmer oft von einem frühzeitigen Insolvenzantrag ab. Ohne den Makel der Insolvenz können Nachlassverwalter sehr häufig bessere Verwertungsergebnisse erzielen als Nachlassinsolvenzverwalter. Der Begriff Nachlassverwaltung ist nicht negativ belastet, sondern wird als das verstanden, was es ist, nämlich eine erbrechtliche Beschränkung der Haftung der Erben für Nachlassverbindlichkeiten auf den Nachlass und eine Freistellung der Erben von der persönlichen Haftung.

Die Kosten der Nachlassverwaltung, einschließlich der Vergütung des Nachlassverwalters, stellen reine Nachlassverbindlichkeiten dar. Dies bedeutet, dass sie auch im Falle einer späteren Nachlassinsolvenz allein aus dem Nachlass zu bezahlen sind. Somit ist die Anordnung der Nachlassverwaltung für den Erben nicht mit Kosten verbunden, jedenfalls nicht mit solchen, die er aus seinem Eigenvermögen bestreiten müsste, sondern nur im Wege der Schmälerung des ihm (anteilig) zustehenden Nachlasses. Nachlassverwalter verzichten zudem in aller Regel auf jede Form von Vorschüssen. Die Vergütung erfolgt je nach Größe, Struktur und Komplexität des im Erbgang befindlichen Ver-

mögens entweder auf Basis von im Voraus vereinbarten Stundensätzen oder auch erfolgsabhängig, etwa nach dem Vorbild der Insolvenzverwaltervergütung.

Die Nachlassverwaltung stellt somit ein ideales Instrument dar, um unübersichtliche, komplexe Nachlässe, in denen Unternehmen enthalten sind, vom Fachmann verwalten zu lassen und bietet einen sicheren und kostengünstigen Weg zur Abwicklung und bestenfalls Sanierung des Unternehmens, sowie eine Haftungsfreistellung der Erben.

Anpassung von Arbeitsverträgen

Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Olaf Lampke



Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

Häufig sind Unternehmer der Auffassung, dass, sofern sie einen Standardarbeitsvertrag – eventuell mit anwaltlicher Hilfe – erstellt haben, dieser unbedenklich die nächsten Jahre bzw. gar Jahrzehnte verwendet werden kann. Dies ist leider nicht zutreffend. Die Gestaltung von optimalen Arbeitsverträgen unterliegt einem Wandel. Dies liegt in erster Linie darin begründet, dass die Rechtsprechung das Recht weiterentwickelt, was dazu führt, dass der Inhalt von Arbeitsverträgen diesem Wandel angepasst werden muss.

Ein gutes Beispiel hierfür bildet die Festlegung von **Ausschlussfristen** in Arbeitsverträgen. So findet sich in vielen Arbeitsverträgen die Regelung, dass beide Parteien verpflichtet sind, alle arbeitsvertraglichen Ansprüche binnen einer bestimmten Frist (zumeist drei Monate) geltend zu machen, da die Ansprüche anderenfalls verfallen. Eine entsprechende Regelung ist durchaus sinnvoll, da auf diese Weise zeitnah Rechtsklarheit geschaffen wird und insbesondere

der Arbeitgeber nicht noch nach Jahren Gefahr läuft, mit der Geltendmachung von behaupteten Ansprüchen des Arbeitnehmers konfrontiert zu werden. Allerdings hat die Rechtsprechung in den letzten Jahren entschieden, dass eine allumfassende Ausschlussfristenklausel nicht wirksam ist, da es durchaus Ansprüche gibt, bei denen die Ausschlussfrist keine Anwendung findet. Dies ist etwa der Fall bei Ansprüchen auf Mindestlohn oder bei einer Haftung wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Entsprechende Ausnahmen müssen in die Ausschlussfristenklausel aufgenommen werden, da sie anderenfalls unwirksam ist.

Auch bei der Regelung von **Urlaubsansprüchen** lohnt eine Vertragsanpassung. In vielen Altverträgen findet sich keine Differenzierung zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub (bei einer fünf Tage Woche sind dies 20 Urlaubstage) und dem zumeist vereinbarten darüberhinausgehenden Urlaub. Eine entsprechende Differenzierung ist geboten, da zwingende gesetzliche bzw. unionsrechtliche Vorgaben nur für den Mindesturlaub, nicht aber für den darüberhinausgehenden vertraglichen Urlaub gelten. Hierbei handelt es sich zum Beispiel um den Verfall von Urlaubsansprüchen eines langfristig erkrankten Arbeitnehmers, der hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs erst 15 Monate nach Beendigung des Jahres eintritt. Bezüglich des weiteren vertraglichen Urlaubs ist jedoch eine andere Regelung möglich, dies muss jedoch explizit in den Arbeitsvertrag mit aufgenommen werden.

Weiterhin findet sich noch in vielen Verträgen ein sogenannter **Freiwilligkeitsvorbehalt**. Hiernach erhält der Arbeitnehmer monatlich eine freiwillige Zulage in einer bestimmten Höhe. Die Rechtsprechung hat in den letzten Jahren mehrfach entschiede-

den, dass ein entsprechender **Freiwilligkeitsvorbehalt** unwirksam ist. Seitdem empfiehlt es sich, stattdessen für bestimmte Leistungen in einen Arbeitsvertrag einen **Widerrufsvorbehalt** zu vereinbaren. Allerdings reicht insofern eine dahingehende Formulierung, dass sich der Arbeitgeber vorbehält, diese Zulage jederzeit zu widerrufen, nicht aus. Erforderlich ist es vielmehr, dass der Arbeitgeber die Gründe, die zu einem Widerruf berechtigen, in dem Arbeitsvertrag benennt.

Schließlich ist in vielen Arbeitsverträgen noch der Passus enthalten, dass der Arbeitnehmer im Falle einer **fehlenden Arbeitsaufnahme** verpflichtet ist, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes zu zahlen. Das BAG hat eine solche Klausel für unwirksam erklärt. Sofern sich der Arbeitnehmer vertragsgetreu verhalten hätte und das Arbeitsverhältnis am ersten Tag gekündigt hätte, hätte er innerhalb der Probezeit mit einer Frist von zwei Wochen kündigen können. Das BAG hat entschieden, dass es nicht angemessen ist, wenn die Vertragsstrafe höher ist als das Gehalt, dass der Arbeitnehmer bei der Einhaltung der Kündigungsfrist erhalten hätte.

Der vorstehende Überblick verdeutlicht, dass es erforderlich ist, Arbeitsverträge turnusmäßig daraufhin überprüfen zu lassen, ob die Formulierungen noch rechtmäßig sind oder ob aktuelle Entwicklungen eine Anpassung von Vertragsklauseln erforderlich machen.

Aktuelle Rechtsprechung

Schadenersatz wegen Datenschutzverstößen,
Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 5. März 2020 – 9 Ca 6557/18

Sachverhalt/Entscheidung:

Gemäß Artikel 15 DSGVO können betroffene Personen vom datenschutzrechtlichen Verantwortlichen (d. h. im Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber) Auskunft über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten verlangen. Neben den einzelnen Daten, die verarbeitet werden, muss der Arbeitgeber u. a. auch Auskunft erteilen über die Verarbeitungszwecke, die Dauer der Speicherung und Löschungsrechte des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber ist in diesem Zusammenhang auch dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Kopie der verarbeiteten personenbezogenen Daten zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber hat binnen eines Monats nach Eingang des Auskunftsverlangens das Auskunftsbegehren zu beantworten. Im Falle einer unvollständigen oder nicht fristgemäßen Beantwortung hat der Arbeitnehmer gemäß Artikel 82 DSGVO einen Anspruch auf immateriellen Schadensersatz gegenüber dem Arbeitgeber. Im zu entscheidenden Fall machte der Kläger nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Schadensersatzansprüche gegen den ehemaligen Arbeitgeber wegen unvollständiger und verspäteter Datenauskunft geltend. Das Gericht hat dem Kläger recht gegeben und ihm in diesem Zusammenhang einen Schadensersatz in Höhe von Euro 5.000,00 zugesprochen.

Fazit:

Arbeitgebern ist vor dem Hintergrund dieser Entscheidung dringend dazu zu raten, technische und organisatorische Vorkehrungen zu treffen, um das datenschutzrechtliche Auskunftsersuchen in der vom Gesetz vorgesehenen Monatsfrist erfüllen zu können. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig, da Berufung gegen diese eingelegt worden ist. Soweit das Urteil jedoch bestätigt werden soll-

te, ist damit zu rechnen, dass Arbeitnehmer, nachdem ihnen gegenüber gekündigt worden ist, aus taktischen Erwägungen den Auskunftsanspruch gemäß Artikel 15 DSGVO geltend machen, um im Rahmen einer Kündigungsschutzklage eine mögliche Abfindungszahlung in die Höhe zu treiben.

Erbenermittlung: Pflichten des Nachlassgerichts bei unbekanntem Erben

OLG Braunschweig, Beschl. v. 28.08.2020 – 11 U 65/19

Sachverhalt/Entscheidung:

Der Sohn eines Erblassers aus dessen erster Ehe verklagte das Land Niedersachsen auf Schadensersatz in Höhe von Euro 120.000,00. Der Sohn hatte erst zwei Jahre später vom Tod seines Vaters erfahren. Da keine Erben bekannt waren, wurde zunächst das Land Niedersachsen zum Erben erklärt. Der Sohn war der Auffassung, dass das Land Niedersachsen ihm wegen einer Amtspflichtverletzung auf Schadensersatz haftete, weil es nur eine unzureichende Erbenermittlung vorgenommen habe.

Hat ein Erblasser keine letztwillige Verfügung in Form eines Erbvertrages oder eines Testamentes hinterlassen, so tritt das gesetzliche Erbrecht ein und die Verwandten erben. Sind Verwandte nicht bekannt, dann hat das Nachlassgericht die Pflicht, mögliche Erben zu ermitteln. Gibt es keine Verwandten oder schlagen alle bekannten Verwandten das Erbe aus, dann erbt der Staat. So war es auch in diesem Fall. Das Nachlassgericht stellte als Erben das Land Niedersachsen fest, welches in seiner Erbenstellung ein Grundstück des Erblassers nach Einholung eines Wertgutachtens verkaufte. Den Erlös kehrte es nach Abzug der Kosten an den später bekannt gewordenen Sohn als gesetzlichen Erben aus. Der Sohn sah seinen Schaden darin, dass das Nachlassgericht keine ausreichenden Ermittlungen bezüglich der Verwandten des Erblassers angestellt habe, deshalb in unzutreffender Weise das Land Niedersachsen als Erben festgestellt habe und dieses das

Grundstück dann Euro 120.000,00 zu günstig verkauft habe.

Das OLG Braunschweig hat das erstinstanzliche Urteil des Landgerichts Braunschweig, welches Schadensersatzansprüche des Sohnes verneinte, bestätigt. Das Nachlassgericht habe ausreichend nach möglichen Erben gesucht, bevor es das Erbrecht des Landes Niedersachsen festgestellt habe. Insbesondere habe das Nachlassgericht keine gewerblichen Erbenermittler einsetzen müssen. Dem Gericht lag eine Liste der Verwandten vor, es führte zudem eine Befragung der Verwandten auf mögliche weitere Verwandte durch. Einen Hinweis auf den Kläger, der seit seinem zweiten Lebensjahr keinen Kontakt mehr zu seinem Vater gehabt hatte, erhielt das Nachlassgericht nicht. Der Erblasser selbst habe zudem in einem gemeinsamen Testament mit seiner zweiten Ehefrau erklärt, dass er außer einer bereits verstorbenen Tochter keine anderen Kinder habe.

Angesichts dieser Umstände sei das Nachlassgericht nicht verpflichtet gewesen, weitere Ermittlungen durchzuführen, etwa Standesämter anzusprechen oder einen gewerblichen Erbenermittler zu beauftragen. Vielmehr habe es, da alle ihm bekannten Verwandten das Erbe ausgeschlagen hätten, das Land Niedersachsen als Erben feststellen dürfen.

Fazit:

Das Nachlassgericht hat eine allgemeine Amtsermittlungspflicht, die möglichen Erben zu ermitteln. Der Umfang der Ermittlungen in sachlicher und zeitlicher Hinsicht liegt im Ermessen des Gerichts. Da die Feststellung des Fiskus als Erben einen Eingriff in das Eigentumsgrundrecht des Art 14 GG darstellt, gilt, je umfangreicher und werthaltiger ein Nachlass ist, um so weiter müssen die Ermittlungsbemühungen des Nachlassgerichts reichen. Gut zu wissen ist in jedem Fall, dass die Feststellung des fiskalischen Erbrechts keine Ausschlusswirkung zulasten der tatsächlichen Erben hat.

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
		Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Layout und DTP:	Stefanie Schürle