



LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Possartstraße 21
81679 München

Telefon: +49 89 2324169-0
E-Mail: newsletter-recht@lkc.de
www.lkc-recht.de

A member of HLB International. A global network of independent advisory and accounting firms.

INHALTSÜBERSICHT

SEITE

1. Aktuelle Rechtsprechung zum Gesellschaftsrecht und zwei BGH-Entscheidungen zu Maklergebühren	
2. Gesellschafterbeschlussfassung in Personengesellschaften – regelmäßig keine freie Widerruflichkeit der Stimmabgabe	3
3. Streit der höchsten Gerichte über Mindestkündigungsfristen bei Geschäftsführerdienstverträgen	4
4. Neues zur Vereinbarung nachvertraglicher Verschwiegenheitspflichten	5
5. Unwirksamkeit von Vertragsklauseln zu Verwahrenzgelten („Negativzinsen“) und zur Bepreisung von Ersatzkarten und Ersatz-PINs	7
6. Die Abschaffung des Schriftformgebots bei Nicht-Wohnraummietverträgen durch das vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)	9
7. EU-Bürokratie-Abbau – Omnibus I Paket der EU-Kommission	10

Handels- und Gesellschaftsrecht

Aktuelle Rechtsprechung zum Gesellschaftsrecht und zwei BGH-Entscheidungen zu Maklergebühren

Dr. Sandro Ulrici

Rechtsanwalt

sandro.ulrici@lkc.de



Die obergerichtliche Rechtsprechung startet mit interessanten Urteilen in das Jahr 2025. Auf drei Entscheidungen zum Gesellschaftsrecht und zwei Urteilen zu Maklergebühren möchten wir hier in Kurzfassung hinweisen.

1. Nachweis ordnungsgemäßer Ladung zu einer Gesellschafterversammlung erforderlich

Das Registergericht hatte die Eintragung eines neuen Geschäftsführers zurückgewiesen, das Kammergericht Berlin hat dies in seiner Entscheidung vom 22.02.2025 (Az.: 22 W 4/25) bestätigt. Der Entscheidung liegt folgender Sachverhalt zu Grunde:

Der Mehrheitsgesellschafter einer UG (haftungsbeschränkt) hatte zu einer Gesellschafterversammlung geladen, auf der ein neuer Geschäftsführer bestellt wurde, die bisherige Alleingeschäftsführerin war verstorben. Der Minderheitsgesellschafter ist nicht zur Gesellschafterversammlung erschienen.

Es wurde ein Protokoll der Gesellschafterversammlung erstellt, das unter anderem ausführt: „Der Vorsitzende stellte fest, dass die Gesellschafterversammlung form- und fristgerecht von ihm mittels eingeschriebenen Briefes am [...] unter Mitteilung der Tagesordnung sämtlichen Gesellschaftern gegenüber einberufen worden ist... Die Gesellschafterversammlung beschloss daraufhin einstimmig, ohne Gegenstimmen und Enthaltungen, die vorstehende Geschäftsführerbestellung. Der Vorsitzende stellte den gefassten Beschluss fest und verkündete ihn.“

Das Registergericht verweigerte die Eintragung des Geschäftsführers trotz Führungslosigkeit der Gesellschaft. Ausweislich der zuletzt aufgenommenen Gesellschafterliste sei neben dem Mehrheitsgesellschafter ein weiterer Gesellschafter beteiligt, weswegen auch die ordnungsgemäße Ladung zur Gesellschafterversammlung nachzuweisen sei; alternativ könnte der Minderheitsgesellschafter den Beschluss auch im Nachhinein genehmigen.

Das Registergericht hat bei der Eintragung von Geschäftsführern auch zu prüfen, ob ein die Eintragung rechtfertigender Gesellschafterbeschluss ordnungsgemäß zustande gekommen ist, was bei einem zur Nichtigkeit führenden Ladungsmangel nicht der Fall wäre.

Gemäß § 39 Abs 2 GmbHG sind der Anmeldung über die Änderung in der Person des Geschäftsführers die Urkunden über die Bestellung der Geschäftsführer oder über die Beendigung der Vertretungsbefugnis in Urschrift oder öffentlich beglaubigter Abschrift beizufügen. Dieser Nachweis wird mittels einer Dokumentation des Gesellschafterbeschlusses geführt, also per Niederschrift/Protokoll. Das Registergericht prüft vor der Eintragung die Ordnungsgemäßheit der Anmeldung, ob diese also formgerecht erfolgt ist und die begehrte Eintragung eintragungsfähig ist und ob erforderliche Urkunden beigelegt sind. Sofern es sich nicht um eine Vollversammlung handelt, müssen daher alle Gesellschafter ordnungsgemäß geladen worden sein; wäre dies nicht der Fall, ist der Beschluss nach § 241 Nr. 1 AktG, der im Recht der GmbH entsprechend gilt, nichtig.

Zur Glaubhaftmachung der zugrunde liegenden Tatsachen reicht die bloße Behauptung in der Niederschrift, wonach die Gesellschafterversammlung „form- und fristgerecht mittels eingeschriebenen Briefes am [...] unter Mitteilung der Tagesordnung sämtlichen Gesellschaftern gegenüber einberufen worden“ sei, im Anwendungsbeereich des § 39 Abs. 2 GmbHG nicht aus. Um die Richtigkeit der einzutragenden Tatsache zu gewährleisten und keine Zweifel am Vorliegen der tatsächlichen Voraussetzungen zu wecken, ist ein darüberhinausgehender urkundlicher Nachweis erforderlich. Die Ladung der Mitgesellschafter ist mittels einer „Urkunde“ i.S.d. § 39 Abs. 2 GmbHG glaubhaft zu machen, mithin durch Vorlage eines geeigneten urkundlichen Ladungsnachweises, den das Registergericht im Wege der Zwischenverfügung verlangen kann.

Es sind also je nach Satzungsregelung die Einberufungsschreiben (Einschreiben), die Absendung per Briefpost oder die E-Mails, mit denen zur Gesellschafterversammlung geladen wurde auf Nachfrage beizubringen und dem Registergericht vorzulegen.

2. Einziehung und einstweiliger Rechtsschutz

Bei einer GmbH sollte über die Einziehung eines 50%-igen Geschäftsanteils aus wichtigem Grund beschlossen werden. Die Satzung enthält eine entsprechende Regelung gemäß § 34 GmbHG. Der betroffene Gesellschafter wollte sich per einstweiligem Rechtsschutz im Vorfeld der Beschlussfassung gegen diese mit der Begründung wehren, es liege kein wichtiger Grund für die Einziehung vor und per einstweiliger Verfügung so bereits die Beschlussfassung der Gesellschafterversammlung verhindern.

Das OLG München erteilte diesem Ansinnen in seiner Entscheidung vom 16.01.2025 (Az.: 7 W 55/25e) eine Absage, da es an der Glaubhaftmachung eines Verfügungsgrund-

des fehle. Ein Verfügungsgrund würde voraussetzen, dass bereits durch das Zuwarten des Antragstellers mit der Beantragung einer einstweiligen Verfügung bis zu der von ihm befürchteten Beschlussfassung in der anberaumten Gesellschafterversammlung eine Rechtsvereitelung bzw. Beeinträchtigung eintreten würde, was vom Antragsteller nicht hinreichend glaubhaft gemacht worden sei.

Die Beschlussfassung der Gesellschafterversammlung ist zunächst abzuwarten. Auch wenn der Gesellschafter einem Stimmverbot unterliegt, kann er an dieser teilnehmen und unmittelbar nach der Beschlussfassung die – bestenfalls bereits anwaltlich vorbereitete – einstweilige Verfügung gegen die Umsetzung des Beschlusses durch Austragung aus der Gesellschafterliste beantragen und Anfechtungs- oder Nichtigkeitsklage gegen die Beschlussfassung erheben.

3. Keine Eintragung der Privatanschrift des GmbH-Geschäftsführers in das Handelsregister

Das Registergericht des Amtsgerichts Bonn vertrat wiederholt die Auffassung, es sei nicht ausreichend, hinsichtlich des Geschäftsführers einer GmbH ausschließlich den Wohnort, also die Angabe der Gemeinde/Stadt, in dem der Geschäftsführer gemeldet ist (ohne Postleitzahl), anzugeben. Es müsse die vollständige Anschrift (Straße u. Hausnummer, Postleitzahl u. Wohnort) des Geschäftsführers in der Anmeldung mitgeteilt werden, um die im Registerverfahren obliegenden hoheitlichen Aufgaben erfüllen zu können.

Das OLG Köln trat dieser Auffassung mit seiner Entscheidung v. 09.01.2025 (Az. I - 4 Wx 19/24) zum wiederholten Mal entgegen, da die Anmeldung nicht unvollständig i.S.v. § 382 Abs. 4 S. 1 Alt. 1 FamFG ist. Nach § 39 Abs. 1 GmbHG ist jede Änderung in den Personen der Geschäftsführer und nach § 54 Abs. 1 S. 1 GmbHG jede Satzungsänderung zur Eintragung in das Handelsregister anzumelden. Diese Vorschriften enthalten – im Gegensatz zu anderen die Eintragung regelnden materiellen Vorschriften wie etwa § 106 Abs. 2 HGB – keine Vorgaben zum Inhalt der Anmeldung. Weder ihnen noch §§ 23 ff., 378 ff. FamFG oder der aufgrund der Ermächtigung in § 387 Abs. 2 FamFG erlassenen Verordnung über die Errichtung und Führung des Handelsregisters (HRV) ist eine Verpflichtung der Gesellschaft oder der Geschäftsführer zu entnehmen, die Wohnanschrift der Geschäftsführer dem Registergericht mitzuteilen.

Die Wohnadresse ist letztlich auch nicht erforderlich, um die Erreichbarkeit des Geschäftsführers für das Gericht während des Registerverfahrens sicherzustellen. Die Erreichbarkeit des Antragstellers wird ausreichend durch die Angabe der Geschäftsanschrift der Gesellschaft sichergestellt. Sollte im Einzelfall die Zustellung an die Wohnanschrift des Geschäftsführers erforderlich sein, kann das registerführende Amtsgericht diese durch eine einfache Melderegisterauskunft ermitteln.

4. Halbteilungsgrundsatz bei Maklergebühren

Mit zwei aktuellen Urteilen vom 06.03.2025 hat der BGH Klarheit zu Maklerprovisionen geschaffen. Da die Entscheidungsgründe noch nicht vorliegen und die beiden Entscheidungen auch außerhalb der juristischen Fachpresse besprochen werden, sei nur in Kürze auf sie hingewiesen.

In der Entscheidung des BGH (Az.: I ZR 32/24) erfolgte eine Klarstellung zu § 656c BGB zur Vermittlung von Wohnungen und Einfamilienhäusern an Verbraucher, in der sich der Makler von beiden Seiten des Vertrages einen Maklerlohn versprechen lässt, dies jeweils in gleicher Höhe erfolgen muss. Es wurde ein Wohnhaus mit einem Büroanbau und Garage verkauft, die Beauftragung der Maklerin erfolgte durch die Ehefrau des Verkäufers und es wurden abweichende Maklerprovisionen vereinbart. Der BGH stellte für die Eigenschaft zu Wohnzwecken auf den Gesamteindruck der Immobilie ab; die ca. 20 % Bürofläche waren unschädlich; ebenso steht der Vertragsabschluss über die Ehefrau nicht entgegen. Der Zweck des § 656c BGB, Verbraucher davor zu schützen, dass Maklerkosten unter Ausnutzung ihrer aufgrund der Marktsituation ge-

schwächten Verhandlungsposition in unbilliger Weise auf sie abgewälzt werden, ist unabhängig davon berührt, ob der Maklervertrag mit einer Kaufvertragspartei oder einem Dritten geschlossen wird.

Der weiteren Entscheidung des BGH vom selben Tag (Az.: I ZR 138/24) liegt ein Umgehungsversuch zur Vorgabe der hälftigen Aufteilung der Maklerkosten des § 656d BGB zu Grunde. Streitig ist Maklerlohn in Höhe von TEUR 25. Die Verkäuferin und die Käufer setzten den Kaufpreis der Immobilie um diesen Betrag herab, ausschließlich die Käufer beglichen dann die TEUR 25 als Maklerlohn und verlangen diesen mit ihrer Klage vom Makler zurück. Streitig war hier vor allem die Höhe; also erhalten die Käufer den vollen Maklerlohn zurück (so das LG) oder nur den hälftigen Betrag (so das OLG). Der BGH entscheidet, dass eine geltungserhaltende Reduktion auf den hälftigen Maklerlohn nicht in Betracht komme. Der Verstoß gegen § 656d BGB führt zur Gesamtnichtigkeit einer entsprechenden Vereinbarung. Die Kläger können von der Beklagten daher nach § 812 Abs. 1 Satz 1 Fall 1 BGB die Rückzahlung des Maklerlohns in voller Höhe verlangen. ■

Gesellschaftsrecht

Gesellschafterbeschlussfassung in Personengesellschaften – regelmäßig keine freie Widerruflichkeit der Stimmabgabe

Die Bindung eines Gesellschafters an seine eigene Stimmabgabe bei der Beschlussfassung in einer Personengesellschaft in der Zeitspanne zwischen Zugang der abgegebenen Stimme bis zum Abschluss des Abstimmungsverfahrens war umstritten und höchstrichterlich noch nicht abschließend entschieden.

Der Bundesgerichtshof hat in dieser Frage nunmehr für Klarheit gesorgt (Urteil vom 22.10.2024 – II ZR 64/23). Bei dem entschiedenen Sachverhalt handelte es sich um einen geschlossenen Immobilienfonds mit über 12.000 als Gesellschafter beteiligten Anlegern. Der Gesellschaftsvertrag enthielt für schriftliche Beschlussfassungen die Regelung, dass die Stimmabgabe innerhalb einer festgelegten Abstimmungsfrist eingehen müsse; der im schriftlichen Verfahren bestimmte Beschluss würde dann am ersten Tag nach Ablauf der Abstimmungsfrist wirksam werden. Ausdrückliche Regelungen, ob und inwieweit einmal abgegebene Stimmen innerhalb der Abstimmungsfrist widerrufen bzw. geändert werden können, enthielt der Gesellschaftsvertrag nicht. Die Gesellschafter waren aufgefordert, innerhalb des Zeitraumes vom 14.11.2019 bis einschließlich 12.12.2019 ihre Stimme schriftlich abzugeben. Jeweils innerhalb dieses Abstimmungszeitraumes stimmte eine Gesellschafterin am 15.11.2019 zunächst mit „Ja“, korrigierte dann aber am 20.11.2019 die Stimmabgabe und stimmte mit „Nein“. Es stellte sich somit die Rechtsfrage, ob die Gesellschafterin an ihre erste Stimmabgabe gebunden war oder ob sie diese – wohlgermerkt

Dr. Alexander Frank

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Steuerrecht und
Handels- u. Gesellschaftsrecht
alexander.frank@lkc.de



innerhalb der noch laufenden Abstimmungsfrist – nochmals ändern konnte.

Ausgangspunkt der Überlegung war zunächst die Beurteilung, dass die Stimmabgabe eines Gesellschafters im Rahmen der Beschlussfassung einer Personengesellschaft eine empfangsbedürftige Willenserklärung ist, die als solche grundsätzlich den allgemeinen Regeln über Rechtsgeschäfte und damit der Regelung des § 130 Abs. 1 BGB unterliegt. Diese Vorschrift besagt, dass die Erklärung im Zeitpunkt ihres Zugangs beim Adressaten wirksam wird, sofern diesem nicht zuvor oder gleichzeitig ein Widerruf zugeht. Im gesetzlichen Regelfall ist ein freier Widerruf also nur möglich, wenn er dem Empfänger nicht spätestens zugleich mit der Erklärung selbst zugeht. Dies war bei der ersten Stimmabgabe „Ja“ vom 15.11.2019 nicht der Fall. Gegen eine freie Widerruflichkeit der eigenen Stimmabgabe auch innerhalb der laufenden Abstimmungsfrist spreche nach Ansicht des BGH auch die Funktion der Stimmabgabe als Bestandteil der kollektiven Willensbildung und dem gemeinsamen Verbandsinteresse an einer möglichst raschen und rechtssicheren Bildung des Organwillens. Eine grundsätzliche freie Widerruflichkeit der Stimmabgabe würde die Rechtssicherheit beeinträchtigen und zudem die Gefahr von Auseinandersetzungen über die Rechtzeitigkeit des Widerrufs heraufbeschwören. Die Gesellschafterin war im Lichte dieser Erwägungen an ihre erste Stimmabgabe mit „Ja“ vom 15.11.2019 gebunden; die Möglichkeit eines freien Widerrufs konnte nach Ansicht des BGH nicht in die o.g. gesellschaftsvertraglichen Regelungen hineingelesen werden

Es besteht infolge des Urteils des Bundesgerichtshofes rechtliche Klarheit, die sich in folgenden Thesen zusammenfassen lässt:

1. Ob und inwieweit ein Gesellschafter an seine einmal abgegebene Stimme gebunden ist, richtet sich zunächst nach dem Gesellschaftsvertrag oder etwaigen diesbezüglichen Gesellschaftervereinbarungen.

2. Sofern sich hieraus keine freie Widerruflichkeit ableiten lässt, kann ein Gesellschafter seine Stimmabgabe nach

deren Wirksamwerden durch Zugang bis zum Abschluss des Abstimmungsverfahrens grundsätzlich nicht mehr frei widerrufen.

Für die Praxis folgt daraus, dass eine Stimmabgabe stets mit Bedacht erfolgen sollte, da man sich als Gesellschafter im Zweifel an die einmal erfolgte Stimmabgabe gebunden sieht. Sofern flexiblere Lösungen gewünscht sind, sollte man den Gesellschaftsvertrag auf den Prüfstand stellen und ggf. anpassen. ■

Arbeitsrecht

Streit der höchsten Gerichte über Mindestkündigungsfristen bei Geschäftsführerdienstverträgen

Nach § 38 Abs. 1 GmbH-Gesetz (GmbHG) ist die Bestellung des Geschäftsführers – sofern im Gesellschaftsvertrag nichts anderweitiges geregelt ist – zu jeder Zeit und ohne, dass dafür besondere Gründe vorliegen müssten, per Gesellschafterbeschluss widerruflich. Das Schicksal des zugrundeliegenden Anstellungsverhältnisses bleibt hiervon in der Regel unberührt und muss separat beendet werden. Welche rechtlichen Vorgaben und welche Kündigungsfristen hierbei nach der neuesten Rechtsprechung zu beachten sind, soll in diesem Beitrag beleuchtet werden.

Organstellung und Anstellungsverhältnis

Es ist streng zwischen der Stellung als Organ der Gesellschaft und dem zugrundeliegenden Anstellungsverhältnis zu unterscheiden. Während die wirksame Abberufung zur – gegebenenfalls sofortigen – Beendigung der Stellung als Geschäftsführer führt, bedeutet der Widerruf der Bestellung zum Geschäftsführer nicht automatisch die Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

Kündigung des Anstellungsverhältnisses

Die Abberufung beinhaltet zwangsläufig die Kündigung des Anstellungsverhältnisses, sofern nicht der Fortbestand des Anstellungsverhältnisses mittels einer sog. „Kopplungsklausel“ an die Organstellung geknüpft wurde oder man mittels Auslegung zu dem Ergebnis gelangt, dass mit der Abberufung zugleich eine Kündigung des Anstellungsverhältnisses miterklärt werden sollte. Ist dies nicht der Fall, muss der Anstellungsvertrag durch eine gesonderte Erklärung ordentlich oder (bei schweren Verfehlungen oder im Falle des Ausschlusses der ordentlichen Kündigung, etwa bei befristeten Verträgen) außerordentlich gekündigt werden.

Kündigungsfristen

Ein Geschäftsführer ist regelmäßig kein Arbeitnehmer und sein Anstellungsvertrag mithin kein Arbeitsvertrag im Sinne des § 611a BGB, sondern ein (Geschäftsführer-)

Tobias Schwartz

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht und
Handels- u. Gesellschaftsrecht
tobias.schwartz@lkc.de



Dienstvertrag. Gleichwohl herrscht zwischen dem Bundesgerichtshof (BGH) und dem Bundesarbeitsgericht (BAG) schon seit längerem Uneinigkeit darüber, welche Mindestkündigungsfristen bei der Kündigung des Geschäftsführerdienstverhältnisses gelten.

Erneut angeheizt wurde der Meinungsstreit durch ein Urteil des BAG vom 11.06.2020 (Az.: 2 AZR 374/19). In diesem führte das BAG aus, dass die gesetzliche Kündigungsfrist für Geschäftsführerdienstverträge, die keine Arbeitsverträge sind, seiner Ansicht nach allein aus § 621 BGB (der sehr kurze Kündigungsfristen enthält, nämlich bei der Vereinbarung einer Monatsvergütung: „spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats“) folge. Der § 622 BGB sei – seinem Wortlaut entsprechend – nur auf die Kündigung von Arbeitsverhältnissen anzuwenden und wegen der für freie Dienstverhältnisse bestehenden Regelung in § 621 BGB fehle es an einer planwidrigen Regelungslücke, die eine analoge Anwendung des § 622 BGB auf die Kündigung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags zuließe. Mit der Neufassung des § 622 BGB im Jahr 1993 habe der Gesetzgeber die Anbindung der Kündigungsfristenregelung an Arbeitsverhältnisse betont, jedenfalls sei nichts dafür ersichtlich, dass er die Kündigungsfristenregelung für (Fremd-)Geschäftsführer dort verortet sehen wollte.

Der Ansicht des BAG steht die ständige Rechtsprechung des BGH entgegen, die er mit einem aktuellen Urteil vom 05.11.2024 (Az.: II ZR 35/23) erneut bekräftigt hat. Nach dem BGH sind auf Geschäftsführer, die keine Mehrheitsgesellschafter sind, die zum Nachteil des Geschäftsführers grundsätzlich nicht abdingbaren Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse nach § 622 Abs. 1 und 2 BGB entsprechend anzuwenden (§ 622 BGB sieht in seinem Absatz 1 eine Grundkündigungsfrist von vier Wochen zum Monatsfünfzehnten oder Kalendermonatsende vor, sein Absatz 2 nach Vertragsdauer gestaffelte verlängerte Kündigungsfristen von (ab zwei Jahren Vertragsdauer) einem Monat bis hin zu (ab 20 Jahren Vertragsdauer) sieben Monaten jeweils zum Monatsende).

Dies, so argumentiert der BGH, folge daraus, dass der Gesetzgeber anlässlich der Reform des BGB durch das Kündigungsfristengesetz im Jahr 1993 die schon damals bestehende Auffassung des BAG weder ausdrücklich angesprochen noch korrigiert und damit offensichtlich gebilligt habe. Deshalb sei entgegen der Ansicht des BAG eine bewusste Wertentscheidung des Gesetzgebers, den persönlichen Anwendungsbereich des § 622 BGB ausschließlich auf Arbeitsverhältnisse zu beschränken, nicht erkennbar.

Im Übrigen gelte dies auch dann, wenn der Geschäftsführer einer GmbH, die Komplementärin einer GmbH & Co. KG ist, den Anstellungsvertrag unmittelbar mit der KG abgeschlossen hat.

Fazit

Es bleibt bedauerlicherweise dabei, dass sich BGH und BAG nicht auf eine einheitliche Linie verständigen können. Auch die mancherorts vertretene Auffassung, das jüngste Urteil des BGH habe nun für Rechtssicherheit bei der Gestaltung von Geschäftsführeranstellungsverträgen gesorgt, kann nur bedingt geteilt werden.

Tatsache ist, dass in den meisten Fällen für die Beurteilung der Wirksamkeit einer Kündigung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags – mangels Arbeitnehmereigenschaft – nicht die Arbeitsgerichte, sondern die ordentlichen Zivilgerichte – d.h. in erster Instanz Amts- oder Landgericht –

zuständig sind. Diese folgen mit ihrer Rechtsprechung in der Regel der Rechtsprechung des BGH (und nicht dem BAG) und würden damit die Kündigungsfristen des § 622 BGB heranziehen.

Sieht man sich jedoch dem vorgenannten Urteil des BAG vorangehenden Instanzenzug an, wurde dort aber der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten allein aufgrund der Behauptung der klagenden (Ex-)Geschäftsführerin, sie sei Arbeitnehmerin bzw. arbeitnehmerähnliche Person, eröffnet. Es handelte sich um einen sog. „sic-non-Fall“, der immer dann vorliegt, wenn eine vor dem Arbeitsgericht in einer bürgerlich rechtlichen Streitigkeit erhobene Klage nur dann Erfolg haben kann, wenn die klagende Partei Arbeitnehmer ist. Ist sie dies nicht, wird die Klage im Ergebnis als unbegründet abzuweisen sein. An der gerichtlichen Zuständigkeit ändert dies jedoch nichts.

Es verbleiben mithin gewisse Unsicherheiten darüber, welchem Rechtsweg man im Falle von Bestands- oder Entgeltstreitigkeiten unterworfen ist und damit auch, welche Kündigungsfristen zur Anwendung kommen (sollen). Für den Regelfall ist aber davon auszugehen, dass es sich im Trennungsfalle nicht um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit handeln wird, sodass bei der Vertragsgestaltung eher eine Orientierung an der Rechtsprechung des BGH und damit an dem Kündigungsfristenregime des § 622 BGB zu empfehlen ist. ■

Zivilrecht

Neues zur Vereinbarung nachvertraglicher Verschwiegenheitspflichten

Das Ausscheiden von Mitarbeitern bringt vielfach auch die Gefahr mit sich, dass diese ihr Wissen über beim bisherigen Arbeitgeber bestehende Arbeits- und Verarbeitungsprozesse („Know-How“) bei ihrem neuen Arbeitgeber – meist ein Wettbewerber – einbringen. Bei der Durchsetzung nachvertraglicher Verschwiegenheitspflichten setzen Arbeitgeber häufig auf mehr oder weniger umfassende Verschwiegenheitsklauseln in Arbeits- oder Aufhebungsverträgen, die den Arbeitnehmer pauschal verpflichten, hinsichtlich aller internen Vorgänge über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus Stillschweigen zu bewahren. Solche „Catch-all-Klauseln“ erweisen sich allerdings im Rahmen einer AGB-Kontrolle meist als unwirksam, wie ein Fall aus der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zeigt:

Nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht

Aufgrund nachwirkender arbeitsvertraglicher Treuepflichten können Arbeitnehmer im Einzelfall auch ohne eine ausdrückliche vertragliche Vereinbarung dazu verpflichtet sein, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des (Ex-)Arbeitgebers nach dem Ausscheiden vertraulich zu behandeln.

Matthias Wißmach

Rechtsanwalt

matthias.wissmach@lkc.de



Diesem Vertraulichkeitsgebot sind allerdings enge Grenzen gesetzt, da bei einer nachvertraglichen Verschwiegenheitsverpflichtung das durch Art. 12 GG geschützte Interesse des Ex-Arbeitnehmers an der Verwertung seines im Laufe der beruflichen Karriere erworbenen Wissens zu berücksichtigen ist.

Aktuelle Entscheidung des BAG vom 17.10.2024

Diese Gratwanderung wird durch eine aktuelle ergangene Entscheidung des BAG vom 17.10.2024 (Az.: 8 AZR 172/23) deutlich. Die Klägerin, eine führende Herstellerin von Füllmaschinen für Lebensmittel und Getränke, nahm den beklagten Ex-Arbeitnehmer auf die Unterlassung der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen in Anspruch. Dabei stützte sie sich u.a. auf eine Klausel im Arbeitsvertrag, die unter der Überschrift „Geheimhaltung“ wie folgt lautete:

„Herr D wird über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie alle sonstigen ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten und Vorgänge der Gesellschaft Stillschweigen bewahren. Er wird dafür Sorge tragen, dass Dritte nicht unbefugt Kenntnis erlangen. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus und umfasst auch die Inhalte dieses Vertrags.“

Das BAG sah die Klausel als unwirksam an, da sie keine zeitliche Begrenzung enthalte, zu umfassend und zu unbestimmt sei und deshalb den Arbeitnehmer unangemessen i.S.v. § 307 Abs. 1 und 3 BGB benachteilige, weil sie im Endeffekt ein Verbot zulasten des Arbeitnehmers darstelle, sein Wissen bei einem neuen Arbeitgeber zu nutzen. Auch unter Würdigung des Interesses des klagenden Arbeitgebers an der Geheimhaltung, könne dieses doch nur dann überwiegen, wenn sich die Verschwiegenheitspflicht **zeitlich begrenzt** auf **konkret bezeichnete einzelne Geschäftsgeheimnisse** beziehe, da ansonsten eine solche Geheimhaltungsklausel einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot gleichkomme, ein solches allerdings nach §§ 74 ff. HGB grundsätzlich nur bei Zahlung einer Karenzentschädigung überhaupt wirksam wäre.

Schutz (nur) nach dem Geschäftsgeheimnisgesetz

Das BAG ließ in der Entscheidung durchblicken, dass eine auch nachvertraglich wirkende Verschwiegenheitsvereinbarung nur auf Grundlage der Vorgaben des Geschäftsgeheimnisgesetzes (GeschGehG) vereinbart werden kann. In dem mit Urteil vom 17.10.2024 entschiedenen Sachverhalt stützte sich die klagende Arbeitnehmerin zwar (auch) auf den in § 6 GeschGehG gesetzlich kodifizierten Unterlassungsanspruch, hatte damit aber gleichwohl keinen Erfolg.

Dabei stellt sich zunächst einmal die Frage, was unter einem Geschäftsgeheimnis zu verstehen ist. Aufschluss gibt hier § 2 Nr. 1 GeschGehG, der eine Legaldefinition dieses Begriffs enthält. Demnach ist ein Geschäftsgeheimnis eine Information, die **(1)** weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile [...] allgemein bekannt oder ohne Weiteres zugänglich und daher von wirtschaftlichem Wert ist und **(2)** Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen ist und **(3)** bei der ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht. Diese Voraussetzungen müssen **kumulativ** vorliegen.

Das BAG verneinte einen Anspruch nach § 6 GeschGehG, da nach seiner Ansicht die Klägerin für die sensiblen Unternehmensinterna – konkret ging es um Leistungsdaten und Prozessparameter der von der Klägerin entwickelten Maschinen – weder konkrete Geheimhaltungsmaßnahmen noch ein entsprechendes Kontrollsystem und mithin kein angemessenes Schutzkonzept eingeführt habe. Welche Anforderungen an ein solches Schutzkonzept zu stellen sind, ließ das BAG aber offen.

Fazit und Handlungsempfehlung

Bei der Formulierung von wirksamen Verschwiegenheitsklauseln verbleiben auch nach der Entscheidung des BAG für die Praxis enorme Unsicherheiten insbesondere dahingehend, wie ein Schutzkonzept für betriebsinternes Know-How rechtssicher zu gestalten ist.

Konsens besteht zunächst dahingehend, dass für sensible Unternehmensinterna schon auf „praktischer Ebene“ entsprechende Maßnahmen wie Zugriffsbeschränkungen, Verschlüsselungen etc. einzuführen sind, um sie überhaupt als Geschäftsgeheimnisse zu kategorisieren. Auf arbeitsvertraglicher Ebene sollte streng darauf geachtet werden, die geheim zu haltenden Informationen möglichst konkret – d.h. einzeln – zu bezeichnen und die Dauer der Geheimhaltung (selbstverständlich unter Einbeziehung des unternehmenseigenen Sicherheitsinteresses) zeitlich zu begrenzen. Ebenfalls erscheint es – um der Gefahr der Einstufung als (unwirksame) „Catch-all-Klausel“ vorzubeugen – ratsam, die Informationen nach verschiedenen Geheimnisarten und Sicherheitsstufen zu kategorisieren. Derartige Verschwiegenheitsklauseln sollten laufend – z.B. jeweils vor Durchführung eines neuen (Entwicklungs-)Projekts – geprüft und aktualisiert werden.

Auf sog. „Catch-all-Klauseln“ sollten sich Arbeitgeber spätestens nach der o.g. Entscheidung des BAG überhaupt nicht mehr verlassen. Besteht ein erhebliches Sicherheitsinteresse bezüglich sensibler Informationen, ist dringend anzuraten, derartige Klauseln entsprechend anzupassen und im vorgenannten Sinne zu konkretisieren. ■

Unwirksamkeit von Vertragsklauseln zu Verwarentgelten („Negativzinsen“) und zur Bepreisung von Ersatzkarten und Ersatz-PINs



Mit Urteilen vom 4.2.2025 (Az.: XI ZR 61/23, XI ZR 65/23, XI ZR 161/23 und XI ZR 183/23) hat der Bundesgerichtshof (BGH) diverse Vertragsbedingungen von Banken, die Ansprüche auf sog. Negativzinsen und auf Bezahlung für Ersatz-BankCards sowie Ersatz-PINs begründen sollten, für rechtsunwirksam erklärt und verboten. Geklagt hatten qualifizierte (§ 4 UKlaG) Verbraucherschutzverbände.

BGH zu Klauseln für Ersatz-BankCard / Ersatz-PIN

Das Leistungsverzeichnis einer Bank nannte als Preise für eine Ersatzkarte 12 EUR und für eine „Ersatz-PIN auf Wunsch des Kunden“ 5 EUR, jeweils mit dem Vermerk:

„Wird nur berechnet, wenn der Kunde die Umstände, die zum Ersatz der Karte/PIN geführt haben, zu vertreten hat und die Bank nicht zur Ausstellung einer Ersatzkarte/ Ersatz-PIN verpflichtet ist.“

Die Regelung ist intransparent und daher unwirksam: Der Kunde kann nicht hinreichend erkennen, in welchen Fällen die Bank zur Ausstellung einer Ersatzkarte bzw. einer Ersatz-PIN verpflichtet ist. Damit ist unklar, ob das gelistete Entgelt tatsächlich gezahlt werden muss. Ein „durchschnittlicher, rechtlich nicht gebildeter, verständiger Verbraucher“ erkennt zwar, dass er nach den Klauseln nur dann zur Zahlung verpflichtet sein soll, wenn die Bank weder gesetzlich noch vertraglich zur Ausstellung einer Ersatzkarte bzw. einer Ersatz-PIN verpflichtet ist. In den Klauseln fehlt aber jede Konkretisierung, wann eine solche Verpflichtung der Bank besteht. „Ausführungen über die typischen Fälle, in denen der Verbraucher eine Ersatzkarte bzw. eine Ersatz-PIN benötigt (Verlust, Diebstahl und Missbrauch), enthalten die Klauseln nicht. Die Entgeltklauseln versetzen den Verbraucher damit nicht in die Lage, die Reichweite der beabsichtigten Entgeltspflicht in ihrem praktischen Geltungsbereich zu bestimmen.“

BGH zu Klauseln über Verwarentgelte

Die vom BGH verworfenen Vertragsregeln zu „Entgelten für die Verwahrung“ von Guthaben auf Girokonten bzw. Einlagen auf Tagesgeld- oder Sparkonten unterscheiden sich in Details, weisen aber eine Gemeinsamkeit auf: Für Guthaben bzw. Einlagen, die genau fixierte Freibeträge überstiegen, beanspruchten die Banken bzw. Sparkasse einen kleinen %-Satz als „Verwarentgelt“. Eine der Banken regelte für Girokonten zusätzlich: „Die Berechnung erfolgt taggenau“. Doch auch dies reicht nicht, um der Regelung insgesamt zu hinreichender Transparenz und damit zu rechtlicher Gültigkeit zu verhelfen.

In der Begründung differenziert der BGH zwischen Guthaben auf Girokonten sowie Einlagen auf Spar- und Tagesgeldkonten.

Aus der Begründung zu Girokonten

Verwarentgelte in Giroverträgen bepreisen eine Hauptleistung der Bank. Sie unterliegen daher zwar keiner AGB-rechtlichen Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 2 BGB. Das in § 307 Abs. 1 BGB normierte Transparenzgebot ist jedoch auch auf Hauptleistungsversprechen anwendbar (§ 307 Abs. 3 Satz 2 BGB).

Diesem Gebot werden die Klauseln nicht gerecht: Sie informieren nicht hinreichend genau darüber, auf welches Guthaben sich das Verwarentgelt bezieht. Die auf Girokonten bestehenden Guthaben können sich infolge der Verbuchung von Gutschriften und Belastungen innerhalb eines Tages mehrfach ändern. Die in den Klauseln verwendeten Formulierungen lassen offen, welcher konkrete Guthabenstand auf den Girokonten für die Berechnung des Verwarentgelts jeweils maßgebend sein soll.

„Unklar ist dabei (in zwei der entschiedenen Fälle) vor allem, ob die Berechnung des Verwarentgelts taggenau erfolgen soll, und (in allen drei Fällen), bis zu welchem Zeitpunkt Tagesumsätze auf den Girokonten bei der Berechnung des maßgebenden Guthabensaldos berücksichtigt werden sollen.“

Aus der Begründung zu Spar- und Tagesgeldkonten

Anders als bei Girokonten wertet der BGH die Klauseln zu Verwarentgelten für Spar- und Tagesgeldkonten nicht als Ausgestaltung einer Hauptleistungspflicht, sondern als Änderungen der bankseits geschuldeten Hauptleistung, nämlich sichere Verwahrung und ggf. Mehrung des Guthabens. Solche Änderungen unterliegen der richterlichen Inhaltskontrolle auf Angemessenheit nach AGB-Recht. Dieser Prüfung halten sie nicht stand, weil sie von wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung abweichen und die Kunden entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen:

Einlagen auf Tagesgeldkonten und Sparkonten dienen nicht nur der sicheren Verwahrung von Geldern, sondern darüber hinaus auch Anlage- und Sparzwecken.

Mit der Erhebung eines laufzeitabhängigen Verwarentgelts verlieren Tagesgeld- und Sparkonten ihren Spar- und Anlagezweck. Denn das auf ihnen eingelegte Kapital wird reduziert, bis die Einlage den in den Klauseln genannten Freibetrag erreicht. Hierdurch wird der Charakter des Vertrags über ein Tagesgeld- oder Sparkonto verändert. Das ist jedenfalls bei Privatkunden unzulässig.

Was bedeuten die Urteile für Verbraucher?

Die berichteten Urteile bedeuten nicht, dass Banken die von ihnen zu Unrecht einbehaltenen Beträge den betroffenen Kunden automatisch gutschreiben.

Es liegt in der Hand jedes einzelnen Kunden, seine individuellen Ansprüche rechtzeitig vor Verjährungseintritt geltend zu machen, erforderlichenfalls mit anwaltlicher und gerichtlicher Hilfe.

Was gilt für Unternehmer bzw. Geschäftskonten?

Die Ausführungen des BGH in allen vier Urteilen sind formal auf „Verbraucher“ bezogen. Das beruht darauf, dass die klagenden Verbraucherschutzverbände Rechte nur für „Verbraucher“ (im Sinn von § 13 BGB) geltend machen dürfen, nicht aber für „Unternehmer“ (§ 14 BGB). Daher war vom BGH (noch) nicht zu entscheiden, ob im Ergebnis dasselbe gilt, wenn Bankkunde nicht ein Verbraucher, sondern ein Unternehmer ist.

Nach aller Erfahrung liegt die Annahme nahe, dass der BGH entsprechende Klauseln für Geschäftskonten im Ergebnis ebenfalls als unwirksam beurteilen würde / wird. Denn beispielsweise auch Kleinhandwerker sind im Rechtssinn Unternehmer, obwohl ihr Schutzbedürfnis in vielen Fällen, etwa gegenüber Banken, eher dem von Verbrauchern als jenem von Großunternehmen gleicht. Demgemäß argumentieren die Gerichte in ihren Urteilsbegründungen meist mit der Lage des typischerweise schwächeren Vertragspartners und wenden Normen, die der Gesetzgeber ursprünglich nur zum Schutz von Verbrauchern vorgesehen hat (§§ 308, 309 BGB), unter Verweis auf die Generalklausel in § 307 BGB oft sinngemäß auch auf Verträge mit Unternehmern an. Hinzu kommt:

Die BGH-Urteile zu Klauseln über Verwahrentgelte für Spar- und Tagesgeldkonten beruhen auf einer Angemessenheitsprüfung nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Für diese ist unerheblich, ob die Vertragsbestimmungen gegenüber Verbrauchern oder Unternehmern verwendet werden.

Die BGH-Urteile zu Klauseln über Verwahrentgelte für Girokonten und zur Bepreisung von Ersatzkarten und Ersatz-PINs sind ebenfalls auf § 307 BGB gestützt. Bei Konkretisierung der Anforderungen des Transparenzgebots (§ 307 Abs. 1) könnte zwar zwischen den (mutmaßlichen) Kenntnissen und Erfahrungen von Verbrauchern einer-

seits und Unternehmern andererseits differenziert werden. Doch das dürfte wohl unterbleiben.

Denn den Transparenzdefiziten der Klauseln über Verwahrentgelte für Girokonten sind Unternehmer in gleicher Weise ausgesetzt wie Verbraucher; unternehmerische Geschäftserfahrung spielt insoweit keinerlei Rolle.

Und ob der BGH bei (Klein-)Unternehmern mehr Kenntnisse des Bankrechts in Bezug auf Ersatz-BankCards und Ersatz-PINs und infolgedessen weniger Schutzbedürfnis unterstellen wird als bei Verbrauchern, erscheint als äußerst zweifelhaft.

Daher liegt es für Unternehmer in gleicher Weise wie für Verbraucher nahe, unter begründetem Hinweis auf die Rechtsunwirksamkeit entsprechender Entgeltklauseln die Erstattung bzw. Gutschrift der zu Unrecht kassierten Beträge durch ihre Banken einzufordern.

Mögliche Reaktionen von Banken

Die Transparenzdefizite in Bezug auf Entgelte für die Ausstellung einer Ersatzkarte bzw. einer Ersatz-PIN werden die Banken für die Zukunft relativ leicht beheben können.

Entsprechendes trifft auf Klauseln über Verwahrentgelte für Guthaben auf Girokonten zu, falls Banken ihre Kunden infolge der Zinspolitik von Zentralbanken und aufgrund der Marktlage wieder einmal mit Negativzinsen belasten wollen.

Anderes gilt für Spar- und Tagesgeldkonten. Nach den aktuellen BGH-Urteilen und bei unveränderter Gesetzeslage erscheint es als völlig ausgeschlossen, in Preis- und Leistungsverzeichnissen oder sonstigen allgemeinen Geschäftsbedingungen für Spar- und Tagesgeldkonten Verwahrentgelte rechtswirksam vereinbaren zu können.

Falls Zentralbanken in der Zukunft wieder einmal mit Negativzinsen operieren, bleiben den Banken zur Begrenzung ihres damit einhergehenden Kapitalverlustes insoweit nur zwei grundsätzliche Optionen: Entweder sie verweigern die Entgegennahme neuer Einlagen auf Spar- und Tagesgeldkonten; das dürfte geschäftspolitisch allerdings kaum vernünftig sein. Oder sie verhandeln und vereinbaren mit jedem potenziellen Einleger individuell die genauen Modalitäten für Verwahrentgelt. ■

Gewerberaummietrecht

Die Abschaffung des Schriftformgebots bei Nicht-Wohnraummietverträgen durch das vierte Bürokratienteilungsgesetz (BEG IV)

Christoph Obermeier

Rechtsanwalt

christoph.obermeier@lkc.de



Ziel des Gesetzes

Ziel des Bürokratienteilungsgesetz IV (BEG IV) ist es die Wirtschaft, die Bürgerinnen und Bürger und die Verwaltung von überflüssiger Bürokratie zu entlasten. Auch der digitale Wandel soll insbesondere durch die Absenkung von Formerfordernissen im Zivilrecht gefördert werden. Dies soll es ermöglichen, viele Rechtsgeschäfte künftig ohne Medienbrüche digital abzuwickeln, und soll damit sowohl im Alltag von Unternehmen als auch von Bürgerinnen und Bürgern zu spürbaren Erleichterungen führen. Neben der hier gegenständlichen Thematik zählen hierzu auch Maßnahmen, wie z.B.

- die Digitalisierung der Betriebskostenabrechnung
- sowie die Option, künftig bei der Flugabfertigung Reisepässe digital auszulesen.

Neuregelung

Aufgrund der Neuerungen durch das BEG IV gilt § 550 BGB für das Gewerberaummietrecht nunmehr mit der Maßgabe entsprechend, dass Gewerberaummietverträge als auf unbestimmte Zeit geschlossen gelten, wenn sie nicht **in Textform** geschlossen wurden. Damit gilt für Mietverhältnisse über Grundstücke und Räumen, die keine Wohnräume sind, **kein Schriftformerfordernis** mehr. Der Abschluss sowie Änderungen und Ergänzungen sind in Zukunft in Textform möglich.

Hintergrund/Hinweis

Nach der bisherigen Vorstellung des Gesetzgebers diente die Rechtsfolge des § 550 BGB in erster Linie dem Schutz des Erwerbers einer vermieteten Sache, der in die Rechte und Pflichten des veräußernden Vermieters eintritt (§ 578 Abs. 2 i.V.m. § 566 Abs. 1 BGB, „Kauf bricht nicht Miete“). Demzufolge wurde einem Erwerber bislang die Möglichkeit gegeben, sich aus einem Vertragsverhältnis zu lösen, über dessen Inhalt er bei Eintritt in die Vermieterstellung ggf. keine umfassende Kenntnis hatte, weil der Vertrag bzw. eine Zusatz-/Nachtragsvereinbarung nicht unter der Beachtung des strengen Schriftformgebotes geschlossen wurde. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes war diese Möglichkeit nicht auf den Erwerber eines vermieteten Grundstücks beschränkt, sondern stand auch den Ursprungsparteien des Mietvertrags zu Verfügung. Dies hatte in der Praxis oftmals zur Folge, dass ein Schriftformverstoß als Vorwand genutzt werde, um sich aus einem missliebig gewordenen Mietvertragsverhältnisses vorzeitig, d. h. vor Ablauf der vereinbarten Mietzeit, zu lösen.

Derartige Fälle werden nun seit 01.01.2025 durch Herabstufung des Schriftformerfordernisses auf Textform (§ 550 i.V.m. § 578 Abs. 1 Satz 2 BGB n.F.) reduziert. Gemäß den Begründungen der Regierung zu dem BEG IV wird das Informations- und Dokumentationsbedürfnis, welches durch den mit § 550 BGB bezweckten Erwerberschutz verfolgt wird, auch durch das Textformerfordernis erreicht.

Konsequenzen

In der Praxis hat dies folgende Konsequenzen: Ist durch das Gesetz, so wie bis vor dem 01.01.2025, die schriftliche Form vorgeschrieben, ist zu deren Wahrung erforderlich, dass die Urkunde/Vertrag von den Vertragsparteien eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden (§ 126 Abs. 1 BGB.) Durch die Neufassung des Gesetzes ist nunmehr Textform ausreichend. Dementsprechend muss lediglich eine lesbare Erklärung (z.B. E-Mail, SMS oder andere elektronische Kommunikation) in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einen dauerhaften Datenträger abgegeben werden (§126b Satz 1 BGB).

Aus Gründen der Übersichtlichkeit und Nachvollziehbarkeit in der Regel umfangreicher Gewerberaummietvertragsurkunden und etwaiger Nachträge hierzu, ist den Gewerberaummietvertragsparteien auch künftig zu empfehlen, einheitliche Haupt- und Nachtragsurkunden zu erstellen und sich nicht lediglich auf eine Vielzahl gewechselter E-Mails, SMS oder sonstiger elektronischer Kommunikation zu verlassen. So kann vermieden werden, dass der Inhalt des Vertragsverhältnisses nicht nachträglich erst mühsam anhand des gewechselten „Nachrichtenverkehrs“ rekonstruiert werden muss. Auch ein potenzieller Erwerber eines vermieteten Grundstücks wird es zu schätzen wissen, wenn er insoweit geordnete Verhältnisse vorfindet und der Inhalt des Vertragsverhältnisses nicht erst aus einer unüberschaubaren Vielzahl gewechselter E-Mails, SMSen oder WhatsApp-Nachrichten zusammengefügt werden muss.

Übergangsfrist

In zeitlicher Hinsicht ist festzuhalten, dass für bereits vor Inkrafttreten des BEG IV abgeschlossene Mietverträge grundsätzlich eine einjährige Übergangsfrist bis zum 01.01.2026 gilt. Bis zu diesem Zeitpunkt können Altverträge nach wie vor wegen Schriftformmängeln kündigt werden. ■

EU-Bürokratie-Abbau – Omnibus I Paket der EU-Kommission



Die Europäische Kommission hat am 26.02.2025 ein Paket von Vorschlägen zur Vereinfachung der EU-Vorschriften und zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft veröffentlicht (**sog. „Omnibus I Paket“**), das nun dem Europäischen Parlament und dem Rat der Europäischen Union vorliegt.

Das Omnibus I Paket ist Teil der umfassenden Entbürokratisierungspläne für die Wirtschaft und soll vor allem für kleine mittelgroße Unternehmen (KMU) spürbare bürokratische Entlastung bringen, indem es die Anforderungen der Richtlinie über Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) sowie der Lieferkettenrichtlinie (Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) und des CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM) als auch der EU-Taxonomieverordnung senkt:

CSRD-Nachhaltigkeitsberichterstattung

80 % der zur CSRD-Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichteten Unternehmen, sollen aus dem Anwendungsbereich der CSRD herausgenommen werden: Primär würden nur noch Unternehmen berichtspflichtig sein, deren Jahresumsatz 450 Mio. EUR überschreitet und die mehr als 1.000 Mitarbeiter beschäftigen. Die Schwellenwerte von derzeit 40 Mio. EUR und 250 Mitarbeitern sollen also merklich angehoben werden. Die bereits derzeit bzw. im Laufe der Jahre 2026 und 2027 anlaufenden Berichtspflichten werden allesamt bis 2028 aufgeschoben.

CSDDD Lieferkettenrichtlinie

Die erst jüngst am 23.05.2024 erlassene Lieferkettenrichtlinie soll dahin korrigiert werden, dass auch hier der Anwendungsbeginn um ein Jahr auf den 26.07.2028 verschoben wird, jedoch sind die – den deutschen LkSG-Handreichungen des BAFA entsprechenden – konkretisierenden Leitlinien von der EU-Kommission deutlich früher als bislang geplant vorzulegen. So kann die in Deutschland in den vergangenen beiden Jahren entstandene Unsicherheit bei der Anwendung der Lieferketten-Vorschriften verhindert werden.

Inhaltlich soll die derzeit tief in die gesamte Lieferkette des jeweiligen Unternehmens hineinreichende Sorgfaltspflicht, also bis hin zu entlegenen indirekten Geschäftspartnern, grundsätzlich bei direkten Geschäftspartnern enden und sich nur noch in konkreten Ausnahmefällen weiter hinein in die Lieferkette erstrecken.

Bei Verstößen soll im Einzelfall keine Pflicht zur unmittelbaren Vertragsbeendigung mehr entstehen, sondern das mildere Mittel einer vorübergehenden Aussetzung des Vertrages genügen.

Klimapläne sollen von den pflichtigen Unternehmen zwar – wie bislang geregelt – erstellt werden, die – umstrittene – Pflicht, diese auch umzusetzen soll aber nicht mehr bestehen.

Die derzeit vorgesehene jährliche Kontrolle und Überprüfung der Geschäftspartner, d.h. der gesamten eigenen Lieferkette, soll auf einen Fünf-Jahres-Rhythmus gesenkt werden, mit der Pflicht ad hoc zu überprüfen, wenn notwendig.

Die Lieferkettenrichtlinie soll nun nicht mehr bis 26.07.2026, sondern zwölf Monate nach Inkrafttreten des nun vorgelegten Omnibus I Paketes in nationales Recht umgesetzt werden. Ob das zu einer Beschleunigung oder Verzögerung führt, hängt davon ab, wie schnell der legislative Prozess abgeschlossen wird.

Den nationalen Gesetzgebern wird nicht mehr zwingend vorgeschrieben, bei schuldhaften Verstößen eine zivilrechtliche Haftung gesetzlich zu fixieren. Diese umstrittene Vorgabe soll gestrichen werden. Auch soll es den Mitgliedsstaaten überlassen bleiben, in welcher Mindesthöhe sie die Bußgelder für Verstöße verhängen, statt – wie bislang – die Mindestbuße von 5 % des weltweiten Jahresumsatzes zu fixieren.

Besonders hinsichtlich der CSDDD sollen durch Harmonisierung der Sorgfaltspflichten EU-weit gleiche Wettbewerbsbedingungen gewährleistet werden.

In Summe handelt es sich um bemerkenswerte Korrekturen der – noch kein Jahr alten – Lieferkettenrichtlinie, die allesamt aus Sicht der mittelständischen Wirtschaft Europas zu begrüßen sind. Für den deutschen Mittelstand bleibt es, anders als für die meisten anderen europäischen Unternehmen jedoch bei der Geltung des deutschen LkSG, das – bis auf Weiteres – unverändert in Kraft bleibt, gleichsam als Sonderbelastung für die deutsche Wirtschaft. Zumindest auf absehbare Zeit bestehen eben keine EU-weit gleichen Wettbewerbsbedingungen.

CBAM CO₂-Grenzausgleichsmechanismus

Die seit 2023 geltenden bußgeldbewehrten Dokumentations- und Berichtspflichten für die Einfuhr von besonders CO₂-intensiven Gütern und Vorprodukten, sowie die ab 01.01.2026 in Kraft tretenden zusätzlichen Pflichten zum Erwerb von CBAM-Zertifikaten sollen gemäß dem Omnibus I Paket nur noch für 10% der derzeit erfassten Unternehmen gelten. Folglich sind 90 % dieser Unternehmen – zumeist die kleineren Importeure von Zement-, Eisen-, Stahl-, Aluminium-, Düngemittel- und Wasserstoff – davon befreit. Nach Auffassung der Kommission sind mit den verbleibenden 10% der CBAM-verpflichteten Unternehmen noch immer 99% der CO₂-Emissionen erfasst.

Auch das ist eine aus Sicht des Mittelstands begrüßenswerte Erleichterung, die gleichzeitig den Wirkungsgrad des CBAM-Mechanismus nicht nennenswert schwächt.

EU-Taxonomie

Auch die Berichtspflichten der EU-Taxonomieverordnung sollen drastisch erleichtert werden. Die Kommission plant die Einführung einer finanziellen Wesentlichkeitsschwelle und will insgesamt den Kreis der Berichtspflichtigen um 70 % verkleinern. Allen Unternehmen soll dabei die Mög-

lichkeit erhalten bleiben, weiterhin ihre Taxonomie-Berichterstattung fortzusetzen, um so Zugang zu nachhaltigen Finanzierungen zu behalten.

Solche Freiwilligkeit statt Zwang ist aus Sicht mittelständischer Unternehmen eine Erleichterung und erhält die Chance bereits begonnene Nachhaltigkeitsprogramme und Compliance Management-Systeme selbst fortzusetzen und zu gestalten.

Fazit

Auch wenn Bürokratie-Hürden, die allesamt erst in jüngster Zeit errichtet wurden, nur teilweise abgebaut werden, sind die Entbürokratisierungsvorschläge des Omnibus I Pakets vielversprechend. Jedoch fällt auf, dass ganze Themenbereiche bislang unerwähnt bleiben. Das gilt beispielsweise für die Entwaldungsverordnung (VO (EU) 2023/1115) mit ihren schier unlösbaren, verfassungsrechtlich zweifelhaften, weil rückwirkenden Anordnungen der exakten Geolokalisierung von importiertem Holz, Rindfleisch, -horn und -leder, Kautschuk, Ölpalme, Soja, Kakao, Kaffee etc. Hier bleibt die Hoffnung der betroffenen Unternehmen auf das Omnibus II Paket. ■

Gerne stehen die jeweiligen Autoren für Rückfragen zu den von ihnen behandelten Themen zur Verfügung.
Bei allgemeinen Rückfragen steht Ihnen als Ansprechpartner zur Verfügung:

Tobias Schwartz | Rechtsanwalt | E-Mail: newsletter-recht@lkc.de | Tel.: +49 (0)89 2324169-0

Möchten Sie den Newsletter zukünftig nicht mehr erhalten, können Sie diesen jederzeit abbestellen. Schreiben Sie hierzu einfach eine E-Mail mit dem Betreff: „Newsletter abbestellen“ unter Angabe Ihres Namens an: newsletter-recht@lkc.de.

Copyright: Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Gerne können Auszüge unter Nennung der Quelle nach schriftlicher Genehmigung durch uns genutzt werden. Hierzu bitten wir um Kontaktaufnahme.

Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.

