



LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Possartstraße 21
81679 München

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

INHALTSÜBERSICHT

SEITE

1. Gesellschaftsrechtliche Vorhaben aus dem aktuellen Koalitionsvertrag	1
2. Haftung auch für neue Schäden nach Ausscheiden als Geschäftsführer	3
3. Legitimationswirkung der Gesellschafterliste einer GmbH	5
4. Kryptowährung als Arbeitslohn	6
5. Die neue Entgelttransparenz-Richtlinie – Handlungsbedarf für (fast) alle Unternehmen!	8
6. Auswirkungen eines Vergleichs zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer auf den Nachunternehmer	9
7. Gemischte Verträge, die Elemente von Dienst-, Werk- und Maklerverträgen aufweisen, können alleine nach Maklerrecht zu beurteilen sein.	10

In eigener Sache

Seit Anfang Juli 2025 bereichert Frau Neele Schröder unser Rechtsanwaltsteam. Frau Schröder ist seit rund fünf Jahren als Rechtsanwältin tätig und seit 2023 Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht. Neele Schröder berät kleinere und mittelständische Unternehmer bei der Gründung, Umstrukturierung und dem Kauf oder Verkauf

Neele Schröder

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Handels- und
Gesellschaftsrecht
neele.schroeder@lkc.de



von Unternehmen. Sie unterstützt bei gesellschaftsrechtlichen und steuerlichen Fragestellungen, Verträgen sowie bei rechtlichen Aspekten im Zusammenhang mit Geldwäsche und dem Transparenzregister. Zudem begleitet sie Familiengesellschaften und berät Freiberufler im Gesellschafts- und Berufsrecht.

Gesellschaftsrechtliche Vorhaben im Koalitionsvertrag der 21. Legislaturperiode

Neele Schröder

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Handels- und
Gesellschaftsrecht
neele.schroeder@lkc.de



Neuer Schub für das Gesellschaftsrecht – Was die Regierungspläne für Unternehmer bedeuten

Die neue Bundesregierung hat sich mit Unterzeichnung ihres Koalitionsvertrages vom 5.5.2025 ambitionierte Ziele gesetzt, um den Wirtschaftsstandort Deutschland zu stärken – insbesondere auch im Gesellschaftsrecht. Viele der geplanten Reformen betreffen die tägliche Praxis mittelständischer Unternehmer: sei es bei Gründungsvorgängen, bei der Wahl oder Organisation der Rechtsform oder in Fragen der Unternehmensnachfolge.

Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten gesellschaftsrechtlichen Vorhaben der Koalition – und was diese für Ihr Unternehmen bedeuten könnten.

Digitale Unternehmensgründung & One-Stop-Shop

Die Bundesregierung will die Gründung von Unternehmen in Deutschland deutlich vereinfachen und beschleunigen. Im Zentrum steht die Schaffung eines vollständig digitalen **One-Stop-Shops**, der künftig alle erforderlichen Anträge und Behördengänge auf einer Plattform bündelt. Ziel ist es, eine Unternehmensgründung innerhalb von **24 Stunden** zu ermöglichen.

Erreicht werden soll das durch mehrere Maßnahmen:

- **Digitale Beurkundungsverfahren** für Gesellschaftsverträge und Handelsregisteranmeldungen
- **Vereinfachung notarieller Prozesse**, insbesondere für Standardgründungen
- **Automatischer Datenaustausch** zwischen Notariaten, Finanzämtern und Gewerbeämtern
- Einführung einer **Gründerschutzzone**, um bürokratische Hürden für Start-ups und kleine Unternehmen zu reduzieren

Für mittelständische Unternehmer bedeutet das: Tochtergesellschaften, neue Projekte oder interne Umstrukturierungen können künftig mit deutlich geringerem Aufwand realisiert werden. Auch bei Beteiligungen an Start-ups oder bei Joint Ventures mit digitalen Geschäftsmodellen dürfte die geplante Reform spürbare Erleichterung bringen.

Reform des aktienrechtlichen Beschlussmängelrechts

Ein weiteres Kernvorhaben im Gesellschaftsrecht ist die **Reform des aktienrechtlichen Beschlussmängelrechts**. Die Koalition will damit gezielt **Missbrauchsrisiken eindämmen**, wie sie durch sog. „räuberische Aktionäre“ entstehen. Diese reichen oft Anfechtungsklagen gegen

Hauptversammlungsbeschlüsse ein – nicht aus inhaltlichen Gründen, sondern um sich gegen Vergleichszahlungen freikaufen zu lassen.

Solche Praktiken führen zu erheblichen Verzögerungen und Rechtsunsicherheit – gerade bei Kapitalmaßnahmen, Strukturentscheidungen und Unternehmensübernahmen.

Die angekündigte Reform soll:

- die **Rechtssicherheit für Aktiengesellschaften stärken**
- **schnellere Eintragungs- und Umsetzungsverfahren** ermöglichen
- den **Wirtschaftsstandort Deutschland attraktiver** für börsennotierte und kapitalmarktorientierte Unternehmen machen

Für mittelständische AGs sowie Unternehmen, die über eine Kapitalmarktorientierung nachdenken, ist das ein wichtiger Schritt. Auch Familiengesellschaften in AG-Form profitieren von einer höheren Planbarkeit.

Hinweis: Für GmbHs ist aktuell **keine entsprechende Reform des Beschlussmängelrechts** vorgesehen. Dies ist insbesondere für Gesellschaften mit vielen Gesellschaftern oder komplexer Struktur zu beachten.

Modernisierung des Genossenschaftsrechts

Das Genossenschaftsrecht soll umfassend überarbeitet werden. Ziel ist es, **Gründungen zu erleichtern, Digitalisierung voranzubringen** und die Attraktivität der Genossenschaft als Rechtsform insgesamt zu steigern.

Genossenschaften spielen gerade im ländlichen Raum, in der Energiewirtschaft und im Wohnungsbau eine wichtige Rolle. Auch in neuen Bereichen – etwa bei Plattformlösungen oder gemeinschaftlichen Infrastrukturprojekten – zeigt sich zunehmendes Interesse an genossenschaftlichen Modellen.

Die geplanten Maßnahmen umfassen:

- **Digitalisierung von Satzungsgestaltungen und Abstimmungsverfahren**
- **Vereinfachung von Gründungsprozessen**, insbesondere für kleine Genossenschaften
- Anpassung der Prüfungspflichten, um Aufwand und Kosten zu reduzieren
- Prüfung von Vorschriften zur **Mitgliederbindung und Kapitalausstattung**

Gerade für Unternehmen, die sich kooperativ organisieren oder Wert auf demokratische Teilhabe legen, kann die modernisierte Genossenschaftsform eine interessante Alternative zur GmbH oder GmbH & Co. KG darstellen.

Einführung der „Gesellschaft mit gebundenem Vermögen“ (GgV)

Ein echtes Novum im deutschen Gesellschaftsrecht ist die geplante Einführung der „**Gesellschaft mit gebundenem Vermögen**“ (GgV). Die Koalition will damit eine neue, eigenständige Rechtsform schaffen, die sich insbesondere an Unternehmen richtet, die langfristige und wertorientierte Unternehmensführung in den Mittelpunkt stellen.

Die **wesentlichen Merkmale** dieser neuen Rechtsform sind:

- **Unabänderliche Vermögensbindung:** Das Vermögen bleibt dauerhaft im Unternehmen. Entnahmen durch Anteilseigner sind ausgeschlossen oder stark eingeschränkt.
- **Mitgliedschaftliche Teilhabe** statt rein kapitalbasierter Beteiligung: Die Entscheidungsrechte orientieren sich an der aktiven Mitwirkung, nicht allein am Kapitaleinsatz.
- **Keine steuerlichen Privilegierungen**, aber auch keine Benachteiligung gegenüber anderen Rechtsformen.
- **Einsatzbereich:** Die GgV eignet sich für Sozialunternehmen, Stiftungs- oder Familienunternehmen, die ihre wertorientierte Ausrichtung auch strukturell absichern wollen.

Die Einführung dieser Rechtsform könnte insbesondere für Unternehmer interessant sein, die **Nachfolgefragen** langfristig klären, das Unternehmen vom Kapitalmarkt abschirmen oder **gesellschaftlichen Impact mit unternehmerischem Handeln verbinden** möchten.

Im europäischen Vergleich knüpft die GgV an Modelle wie das Verantwortungseigentum in skandinavischen Ländern an. In Deutschland wurde ein ähnlicher Entwurf bereits in der letzten Legislaturperiode diskutiert – nun soll er umgesetzt werden.

Gesellschaftsrecht

Der BGH verschärft die Haftung eines Geschäftsführers und erstreckt diese auch auf nach dem Ausscheiden neue eingetretene Schäden.

„Hard cases make bad law“ ist ein Aphorismus aus dem Case-Law geprägten anglo-amerikanischen Rechtskreis und bedeutet, dass eine Entscheidung in einer besonderen Sachlage eine schlechte Grundlage für ein allgemeines Gesetz oder eine allgemeine Rechtsauslegung ist. Die Rechtsprechung und insbesondere der Bundesgerichtshof (BGH) tendieren manchmal dazu, im Rahmen durch Rechtsauslegung und Rechtsfortbildung in speziell gelagerten Fällen eine Einzelfallgerechtigkeit herbeizuführen, die sich in dieser Form (bislang) weder aus Gesetz, Materialien, Rechtsprechung und juristischer Lehre oder Literatur ableiten ließen. Die dargestellte Entscheidung des BGH vom 23.7.2024 (Az.: II ZR 206/22) könnte in diese Kategorie fallen, da hier die Haftung eines Geschäftsführers

Fazit: Gesellschaftsrecht wird praxisnäher – und unternehmerfreundlicher

Der Koalitionsvertrag 2025 setzt im Gesellschaftsrecht wichtige Impulse. Die geplanten Reformen zielen auf mehr **Rechtssicherheit, Bürokratieabbau und Flexibilität** bei der Rechtsformwahl. Gerade für den Mittelstand eröffnen sich neue Optionen – sei es beim schnellen Aufbau neuer Strukturen oder bei der Organisation wertorientierter Unternehmen.

Unsere Einschätzung:

- **Unabänderliche Vermögensbindung:** Das Vermögen bleibt dauerhaft im Unternehmen. Entnahmen durch Anteilseigner sind ausgeschlossen oder stark eingeschränkt.
- **Mitgliedschaftliche Teilhabe** statt rein kapitalbasierter Beteiligung: Die Entscheidungsrechte orientieren sich an der aktiven Mitwirkung, nicht allein am Kapitaleinsatz.
- **Keine steuerlichen Privilegierungen**, aber auch keine Benachteiligung gegenüber anderen Rechtsformen.
- **Einsatzbereich:** Die GgV eignet sich für Sozialunternehmen, Stiftungs- oder Familienunternehmen, die ihre wertorientierte Ausrichtung auch strukturell absichern wollen.

Wir begleiten Sie gerne bei der Umsetzung – sei es bei der Wahl oder Änderung der Rechtsform, bei der Vorbereitung von Gründungsvorgängen oder in Fragen der Satzungsgestaltung.

Sprechen Sie uns an: Wir beraten Sie praxisnah und rechtssicher. ■

Dr. Sandro Ulrici

Rechtsanwalt

sandro.ulrici@lkc.de



für die verspätete Stellung eines Insolvenzantrags auch auf Schäden ausgedehnt wurde, die erst entstanden sind, nachdem der Geschäftsführer aus dem Amt geschieden war. Im konkreten Fall kann dies aus „Gerechtigkeits Erwägungen“ ggf. als nachvollziehbar angesehen werden, als Grundsatz wäre es aber fragwürdig.

Sachverhalt in Grundzügen

Dem ausführlichen Urteil liegt folgender komprimiert dargestellter Sachverhalt zu Grunde. Die Klägerin war Anlegerin der P&R-Gruppe, die Privatanlegern am sogenannten grauen Kapitalmarkt ein Investment in Seefrachtcontainer ermöglichte. Das Geschäftsmodell war ab einem gewissen Zeitpunkt als Schneeballsystem strukturiert, neu eingeworbene Einlagen wurden als Erträge an die bisherigen Anleger gezahlt.

Die Gesellschaften waren gemäß gerichtlicher Feststellung bereits seit 1.1.2011 überschuldet und insolvenz-antragspflichtig. Die Gesellschaft(en) stellten erst im Jahr 2018 Insolvenzanträge und es wurde nach und nach einer der größten Anlegerskandale mit mehr als 50.000 geschädigten Anlegern publik.

Die Klägerin hatte vier Anlageverträge abgeschlossen; drei in den Zeiträumen Juli 2013 bis 2016 und einen weiteren im Juli 2016. Sie begehrt nun Schadensersatz von dem langjährigen Geschäftsführer G der Vertriebsgesellschaft wegen Insolvenzverschleppung. Der Geschäftsführer hatte die Organstellung in den Jahren 2013 bis 2016 durchgängig inne, wurde aber im Juli 2016 - vor dem Abschluss des vierten Anlagevertrages - als Geschäftsführer der Gesellschaft(en) abberufen und ein neuer Geschäftsführer bestellt.

Beklagte Partei wäre hier der damalige Geschäftsführer, der es versäumte oder aufgrund Schneeballsystems bewusst unterließ, rechtzeitige Insolvenzanträge zu stellen. Die beklagtenseitigen Besonderheiten (Versterben des Geschäftsführers im Jahr 2018, Klage gegen die Ehefrau als dessen Alleinerbin, Nachlassinsolvenz, Prozessführung durch den Nachlassinsolvenzverwalter) und insolvenzrechtliche Verfahrensfragen seien hier ausgeblendet.

Instanzenzug und Entscheidung des BGH

Das Landgericht hat die Klage bezüglich der ersten drei Verträge stattgeben, bezüglich des vierten Vertrages abgewiesen, das Oberlandesgericht gab ihr statt; der Bundesgerichtshof bestätigte die materiellrechtlichen Ausführungen der Berufungsinstanz und verwies die Sache aufgrund von verfahrensrechtlichen Erwägungen an das OLG zurück.

Ein Erfolg der Klage gegen den Geschäftsführer hinsichtlich der ersten drei Anlageverträge aus den Jahren 2013 bis Mitte 2016 war zu erwarten, da die Gesellschaften seit Jahren überschuldet und insolvenzantragspflichtig waren. Anspruchsgrundlage ist § 823 Abs. 2 BGB i.V.m § 15a Abs. 1 InsO.

Der BGH ging aber einen Schritt weiter und bejahte auch eine Haftung des Geschäftsführers für den Schaden aus dem Anlagevertrag, der von der Klägerin erst nach seinem Ausscheiden aus der Geschäftsführung abgeschlossen wurde und er zu diesem Zeitpunkt gar keinen Insolvenzantrag für die Gesellschaft(en) stellen konnte.

Mit der Beendigung der Organstellung entfallen zwar die Organpflichten des Geschäftsführers und damit auch seine Insolvenzantragspflicht nach § 15a Abs. 1 InsO. Der aus dem Amt ausgeschiedene Geschäftsführer haftet nach Ansicht des BGH grundsätzlich aber auch für Schäden von Neugläubigern, die erst nach seinem Ausscheiden

in vertragliche Beziehungen zu der Gesellschaft getreten sind, wenn die durch seine Antragspflichtverletzung geschaffene verschleppungsbedingte Gefahrenlage im Zeitpunkt der Schadensentstehung noch fortbesteht. Bereits begangene Antragspflichtverletzungen werden durch den Fortfall der Organstellung aber ebenso wenig rückwirkend beseitigt wie die Verantwortung des Geschäftsführers für darauf zurückzuführende Verschleppungsschäden.

Damit haftet der Geschäftsführer grundsätzlich auch für Verschleppungsschäden von Neugläubigern, die erst nach der Beendigung seiner Organstellung Vertragspartner der Gesellschaft geworden sind, wenn die durch seine Antragspflichtverletzung geschaffene Gefahrenlage im Zeitpunkt des Vertragsschlusses noch fortbesteht und damit für den Verschleppungsschaden (mit) ursächlich geworden ist. In diesem Fall muss er sich den entstandenen Schaden grundsätzlich noch als Folge seiner unterlassenen Antragstellung zurechnen lassen.

Der BGH stellt dabei nicht auf einzelne konkret fortwirkende Ursachen der Anlageentscheidung ab, z.B. ein nach dessen Ausscheiden noch verwendeter Anlageprospekt oder einen noch unter der Verantwortung des vormaligen Geschäftsführers vorgelegten Jahresabschluss, sondern bemisst die Frage der Ursächlichkeit des Anlegerschadens primär an dem unterlassenen Insolvenzantrag und dessen Fortwirkung selbst: Wäre dieser pflichtgemäß gestellt worden, wäre kein vierter Anlagevertrag abgeschlossen worden, da nur unter besonders eigenartigen, unwahrscheinlichen und nach dem gewöhnlichen Lauf der Dinge außer Betracht zu lassenden Umständen von einem weiteren Vertragsschluss im Insolvenzfall auszugehen wäre. Dabei seien auch die erst nach dem Ausscheiden des Geschäftsführers abgeschlossenen Verträge vom Schutzzweck des § 15a InsO als Dauerdelikt erfasst, also das Fernhalten von insolvenzreifen Gesellschaften mit beschränktem Haftungsfonds vom Geschäftsverkehr, und zwar so lange, wie eine durch die unterlassene Antragstellung geschaffene Gefahrenlage fortbesteht.

Auch könne sich der Geschäftsführer als Schädiger nicht damit entlasten, ein anderer, also der nachfolgend bestellte Geschäftsführer, habe die von ihm geschaffene Gefahrenlage seinerseits pflichtwidrig nicht beseitigt. Der bloße Wechsel in der Person des Geschäftsführers als solcher stellt keine den Zurechnungszusammenhang unterbrechende Zäsur dar. Die Frage, ob einer der Geschäftsführer dem Schaden bei wertender Betrachtung näher steht als der andere, ist nur für ihren Ausgleich im Innenverhältnis von Bedeutung. Der vom BGH bejahte Zurechnungszusammenhang werde nur unterbrochen, wenn sich die Gesellschaft nach der Antragspflichtverletzung des ausgeschiedenen Geschäftsführers nachhaltig erhole und danach erneut insolvenzreif werde.

Fazit

Wird das Urteil nicht nur als punktuelle Einzelentscheidung angesehen, sind Geschäftsführer insolvenzantragspflichtiger Gesellschaften in einem mehrfachgelagerten Handlungsdilemma aus Haftung einer etwaig verfrühten Antragsstellung gegenüber der Gesellschaft und den Gesellschaftern oder einer verspäteten Antragsstellung mit persönlicher Haftung gegenüber der Gesellschaft oder einer deliktischen Haftung gegenüber Gläubigern. Mit Ausnahme der sog. Amtsniederlegung zur Unzeit war

diese Art des Ausscheidens als Geschäftsführer oftmals der einzige Weg, um eine Intensivierung der Haftungsgefahr oder Erhöhung der Schadenssumme aus verspäteter Insolvenzantragsstellung zu vermeiden. Folge der BGH-Entscheidung dürfte sein, dass Geschäftsführer noch sensibler etwaige wirtschaftliche Schief lagen der Gesellschaft erkennen müssen und angehalten sind, rechtzeitig Sanierungsmaßnahmen einzuleiten oder rechtzeitig einen Insolvenzantrag zu stellen. ■

Handels- und Gesellschaftsrecht

Legitimationswirkung der Gesellschafterliste einer GmbH

Rechtswirkung der Eintragung in die Gesellschafterliste

Die für eine GmbH beim Handelsregister hinterlegte Gesellschafterliste ist maßgeblich für die Wahrnehmung der Gesellschafterrechte in der Gesellschaft. Das Gesetz sieht vor, dass als Inhaber eines Geschäftsanteils nur gilt, wer als solcher in der im Handelsregister aufgenommenen Gesellschafterliste tatsächlich eingetragen ist, und zwar unabhängig von seiner materiell-rechtlichen Berechtigung (§§ 16, 40 GmbHG). Auch eine inhaltlich unrichtige – z.B. weil nicht mehr aktuelle – Gesellschafterliste ist im gesetzlichen Regelfall insoweit bindend.

Im Grundsatz folgt aus dieser sog. Legitimationswirkung der Gesellschafterliste auch, dass es für das Teilnahmerecht an Gesellschafterversammlungen sowie für die Ausübung des Stimmrechts ab dem Zeitpunkt der Aufnahme der Liste im Handelsregister allein auf die Eintragung als Listengesellschafter ankommt; umgekehrt ist der materiell berechtigte aber (fälschlicherweise) nicht oder noch nicht in der Liste eingetragene Gesellschafter nicht zu Versammlungen zu laden und in solchen auch nicht teilnahme- und stimmberechtigt.

Die Legitimationswirkung des § 16 Abs. 1 Satz 1 GmbHG geht dabei nach Ansicht des Bundesgerichtshofs (BGH) sogar soweit, dass die von den Listengeschaftern gefassten Beschlüsse regelmäßig auch dann wirksam bleiben, wenn sich nachträglich herausstellt, dass die Liste nicht der materiell-rechtlichen Rechtslage zum Gesellschafterbestand entspricht. Die in der Liste abgebildeten Machtverhältnisse ermöglichen so mitunter weitreichende Geschäftsführungsentscheidungen sowie die Fassung und Umsetzung satzungs- und strukturändernder Beschlüsse durch die „Listengeschafter“, welche die wahren Gesellschafter dann gegen sich gelten lassen müssen.

Die Liste als Instrument bei gesellschaftsrechtlichen Auseinandersetzungen

Im Rahmen von gesellschaftsrechtlichen Auseinandersetzungen wird aufgrund der weitreichenden Wirkungen der

Dr. Alexander Frank

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



Gesellschafterliste oftmals versucht, einen Gesellschafter im Beschlusswege „vor die Tür zu setzen“ und unmittelbar nach Beschlussfassung eine geänderte Gesellschafterliste, in welcher der in Ungnade gefallene Gesellschafter nicht mehr geführt wird, beim Handelsregister einzureichen. In diesen Konstellationen muss der anwaltliche Rat an den betreffenden Gesellschafter lauten, sich gegen die Einreichung einer geänderten Gesellschafterliste unverzüglich gerichtlich zur Wehr zu setzen.

Einschränkung der Legitimationswirkung durch die Rechtsprechung

Insbesondere auch vor dem Hintergrund der missbräuchlichen Nutzung der Legitimationswirkung ist die Rechtsprechung seit einigen Jahren im Begriff, die Reichweite der Legitimationswirkung zu konturieren und Grenzen der Legitimationswirkung zu definieren. Aktuell zeichnen sich folgende Leitlinien ab:

- die positive Kenntnis von der fehlenden materiell-rechtlichen Berechtigung des Listengeschafter steht der Legitimationswirkung der Gesellschafterliste prinzipiell nicht entgegen.
- die formelle Legitimationswirkung des § 16 Abs. 1 Satz 1 GmbHG ist allerdings nicht grenzenlos, sie steht insbesondere unter dem Vorbehalt von Treu und Glauben. Welche Anforderungen sich im konkreten Fall aus Treu und Glauben ergeben, lässt sich nach dieser Formel nur unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls entscheiden, wobei die Tendenz zu erkennen ist, dass es sich um einen bewussten Missbrauch handeln muss.
- So entfällt nach einer Entscheidung des BGH die Legitimationswirkung des § 16 Abs. 1 Satz 1 GmbHG unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben nicht bereits dann, wenn sich nachträglich die Einziehung als unwirksam und die nach der Einziehung eingereichte Gesellschafterliste daher als unrichtig darstellt.

- Wenn allerdings nach einem Einziehungsbeschluss die Einreichung einer geänderten Liste durch eine gerichtliche Verfügung untersagt war und dennoch eine geänderte Liste eingereicht wird oder eine dem gerichtlichen Verbot zuwider aufgenommener Liste nicht korrigiert wird, ist von einem missbräuchlichen Verhalten auszugehen

Verhinderung der Einreichung einer geänderten Gesellschafterliste

Der anwaltliche Rat an den betreffenden Gesellschafter muss also lauten, sich unverzüglich gegen die Einreichung einer geänderten Gesellschafterliste gerichtlich zur Wehr zu setzen, um die Legitimationswirkung zu den eigenen Ungunsten unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben zu beseitigen. Hierbei ist zunächst daran zu denken, der Geschäftsleitung der Gesellschaft durch einstweilige Verfügung die Einreichung einer geänderten Gesellschafterliste untersagen zu lassen. Eine solche Verfügung umfasst dann auch die Verpflichtung der Gesellschaft, den Notar von der Verbotsverfügung zu unterrichten, damit dieser nicht in Unkenntnis eine verbotswidrige Gesellschafterliste einreicht. Wird dennoch nach Zustellung der einstweiligen Verfügung an die Gesellschaft eine verbots-

widrige Liste eingereicht und im Handelsregister aufgenommen, ist der Geschäftsführer nicht nur befugt, sondern auch verpflichtet, die gegen das Verbot eingereichte Gesellschafterliste zu korrigieren bzw. vom Notar korrigieren zu lassen und eine Gesellschafterliste einzureichen, in der der eingezogener Geschäftsanteil enthalten ist, um den Zustand wiederherzustellen, der mit der einstweiligen Verfügung gegen die Gesellschaft gesichert werden sollte. Kommt der Geschäftsführer dieser Verpflichtung nicht nach, bedarf es zur Vollstreckung der Verpflichtung aus vollstreckungsrechtlichen Gründen allerdings eines weiteren gerichtlichen Titels auf Einreichung einer korrigierten Gesellschafterliste.

Fazit

Die von der Legitimationswirkung der Gesellschafterliste ausgehenden mitunter weitreichenden Folgen einerseits und die hierzu ergangene ausdifferenzierte Rechtsprechung andererseits machen im Konfliktfall eine anwaltliche Beratung bereits im Vorfeld einer anberaumten streitbehafteten Gesellschafterversammlung unabdingbar, um die eigenen Rechte ausreichend zu wahren. ■

Arbeitsrecht

Kryptowährung als Arbeitslohn

Die Meinungen dazu, ob Kryptowährungen eine zuverlässige Anlageform darstellen oder sogar als offizielles Zahlungsmittel zugelassen werden sollten, gehen bekanntermaßen stark auseinander. Fakt ist einerseits, dass der Wert der bekanntesten Kryptowährungen wie Bitcoin und Ethereum über die letzten Jahre stark gestiegen ist (Zuwachs von rund 1000 % in den letzten 5 Jahren). Andererseits fragen sich konservative Anleger, welcher wirtschaftliche Gegenwert überhaupt hinter solchen Kryptowährungen steht und ob sich das Risiko einer Anlage lohnt, wenn doch der Kurs u.a. stark von (willkürlichen) Äußerungen schillernder Personen der (US-amerikanischen) Politik und ihrem Umfeld in den sozialen Medien abhängt. Einige wenige Länder (u.a. El Salvador) haben Kryptowährungen bereits als gesetzliches Zahlungsmittel zugelassen. Seit dem Jahr 2019 erlaubt Neuseeland unter bestimmten Bedingungen Gehaltszahlungen in einer Kryptowährung. In Deutschland dürfte sich die Anzahl der Arbeitnehmer, die ihr Gehalt (auch) in Kryptowährungen beziehen, derzeit zwar im niedrigen einstelligen Prozentbereich bewegen, allerdings können sich nach Umfragen v.a. junge Leute vermehrt vorstellen, jedenfalls ein Teil ihres Gehalts in einer Kryptowährung zu erhalten.

Matthias Wißmach

Rechtsanwalt

matthias.wissmach@lkc.de



Mit dieser Art der Entlohnung und deren rechtlichen Rahmenbedingungen hatten sich bereits im vergangenen

Jahr das Landesarbeitsgericht AG Baden-Württemberg und jüngst – auf Revision der Arbeitgeberin – mit Urteil vom 16.4.2025 (Az.: 10 AZR 80/24) auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) zu befassen:

Sachverhalt

In dem den Entscheidungen zugrundeliegenden Sachverhalt war die klagende Arbeitnehmerin bei einem Unternehmen der Online-Marketingbranche angestellt, das sich insbesondere auch mit Kryptowährungen und sog. Blockchain befasst. Vereinbart war ein festes Grundgehalt in Euro und weiter ein monatlicher Provisionsanspruch auf Basis der von der Klägerin erzielten Geschäftsabschlüsse. Die Höhe des Provisionsanspruchs sollte zwar in Euro ermittelt werden, die Auszahlung jedoch jeweils am Monatsende zum „aktuellen Wechselkurs“ in der Kryptowährung Ethereum (ETH) auf ein kryptowährungsfähiges „Wallet“ erfolgen. Für die Entstehung des Provisionsanspruchs (und der Umrechnung in ETH) war der Zeitpunkt des Geschäftsabschlusses und nicht der Zeitpunkt des Zahlungseingangs durch den Kunden maßgeblich.

Das Arbeitsverhältnis endete am 31.12.2021. Obwohl die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber hierzu mehrfach aufgefordert und ein zur Übertragung erforderliches „Wallet“ bereits im Jahr 2020 mitgeteilt hatte, kam es bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder zu einer ordnungsgemäßen Abrechnung der Provisionsansprüche noch zu einer Übertragung von ETH. Allerdings berechnete der Arbeitgeber die Provisionsansprüche mit der letzten Gehaltsabrechnung mit 15.166,16 Euro und zahlte den sich ergebenden Nettobetrag (in Euro) aus.

Die Arbeitnehmerin vertrat vor dem BAG die Ansicht, dass ihr für die Monate Februar und März 2020 weitere Provisionen in Form von ETH zuständen. Die Anzahl der ihr zustehenden ETH – der Wert eines ETH war über die Jahre stark gestiegen – errechnete sie dabei nach dem „Wechselkurs“ des jeweiligen Fälligkeitzeitpunkts.

Der Arbeitgeber war dagegen der Meinung, dass er die Provisionsforderungen durch die im Dezember 2021 geleistete Zahlung erfüllt habe und im Übrigen eine Auszahlung nach den gesetzlichen Vorgaben ohnehin nur in Euro erfolgen könne.

Entscheidung des BAG

Das BAG stellte zunächst klar, dass nach § 107 Abs. 1 Gewerbeordnung (GewO) das Arbeitsentgelt grundsätzlich in Euro zu berechnen und auszuzahlen ist; dieser gesetzlichen Vorgabe entspreche die Vergütung in Kryptowährungen nicht. Allerdings sei es nach § 107 Abs. 2 Satz 1 GewO grundsätzlich zulässig, Sachbezüge – und um einen solchen handle es sich, wenn arbeitsvertraglich die Übertragung einer Kryptowährung vereinbart sei – als Teil des Arbeitsentgelts zu vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht.

Das Interesse der Arbeitnehmerin an der Auszahlung der Provisionen in Form von ETH (statt in Euro) läge auch vor, denn mit dem Erhalt von Kryptowährung sei ein besonderer Nutzen in Form einer Gewinnerwartung verbunden. Grundsätzlich sei eine Entlohnung in ETH oder anderen bekannten Kryptowährungen also nicht zu beanstanden. Die – in ETH umzurechnenden – Provisionsansprüche der Arbeitnehmerin beliefen sich für Februar 2020 auf 1.205,19 Euro und für März 2020 auf 2.573,80 Euro. Insgesamt hätte die Arbeitnehmerin nach dem damaligen Wechselkurs und unter Berücksichtigung der schon in Euro geleisteten Auszahlung Anspruch auf die Übertragung von 21,674 ETH gehabt.

Allerdings – und das hatte auch schon das LAG Baden-Württemberg erkannt – sei bei Sachbezügen stets § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO zu beachten, nach dem der Wert der vereinbarten Sachbezüge die Höhe des pfändbaren Teils

des Arbeitsentgelts nicht übersteigen darf und Arbeitnehmern zumindest der unpfändbare Betrag des Entgelts in Geld ausgezahlt werden muss. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer über ein bestimmtes Mindesteinkommen in (echtem) Geld verfügen, um den notwendigen Lebensunterhalt bestreiten zu können und nicht auf Sozialleistungen angewiesen zu sein. Die Regelung diene somit auch dem Schutz der Sozialkassen und damit dem öffentlichen Interesse.

Hinweis:

Erhält der Arbeitnehmer neben seinem in Geld zahlbaren Einkommen auch Naturalleistungen, sind Geld- und Naturalleistungen nach § 850e Nr. 3 Satz 1 ZPO zusammenzurechnen. Hiervon sind die nach § 850a ZPO unpfändbaren Beträge mit dem Bruttobetrag abzusetzen. Im Anschluss daran sind von dem so errechneten Betrag die Steuern und die vom Arbeitnehmer zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge sowie ggf. weitere Positionen in Abzug zu bringen. Das so ermittelte Nettoeinkommen ist dann Grundlage der in § 850c ZPO geregelten Pfändungsgrenzen.

In dem hier fraglichen Zeitraum betrug das Grundgehalt der Arbeitnehmerin – damals noch Werkstudentin – lediglich 960 Euro. In der Vorinstanz wurden ihr dann auch nur 19,194 ETH zugesprochen, da der (übrige) Anteil des in ETH auszuzahlenden Einkommens den pfändbaren Teil des Arbeitseinkommens überstiegen hatte.

Das BAG bestätigte grundsätzlich die Rechtsauffassung des LAG Baden-Württemberg. Gleichwohl gab es der Revision der Arbeitgeberin statt und wies den Rechtsstreit an das LAG zur erneuten Verhandlung zurück – dies allerdings nur, weil das LAG die Pfändungsgrenze fehlerhaft ermittelt habe.

Fazit

Die Auszahlung des Gehalts oder von Gehaltsbestandteilen in einer Kryptowährung ist grundsätzlich zulässig. Jedenfalls bei bekannteren Kryptowährungen wie Bitcoin und ETH ist auch davon auszugehen, dass mit diesen eine Gewinnerwartung einhergeht und damit ein ausreichendes Interesse des Arbeitnehmers für deren Gewährung als Sachbezug vorliegt. Arbeitgeber sollten bei einer entsprechenden Vereinbarung einerseits beachten, dass die Übertragung tatsächlich zum vereinbarten Fälligkeitzeitpunkt vorgenommen wird, um das Risiko starker Kurssteigerungen zu minimieren. Zum anderen sind stets die Pfändungsgrenzen zu ermitteln und einzuhalten. Zur Vereinfachung bietet es sich hier u.a. an, durch eine entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag den Wert des Sachbezugs durch Kryptowährung auf maximal 25% der Gesamtvergütung zu beschränken. ■

Die neue Entgelttransparenz-Richtlinie – Handlungsbedarf für (fast) alle Unternehmen!



Seit dem Jahr 2017 gilt in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), mit dem der Gesetzgeber das Ziel verfolgt, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen.

Dieses Gebot ist auch auf europäischer Ebene nicht neu und mit entsprechenden Regelungen in diversen Vorschriften der Charta der Grundrechte der Europäischen Union gleich mehrfach unionsrechtlich normiert. Am 6.6.2023 ist darüber hinaus die europäische Entgelttransparenz-Richtlinie (nachfolgend „EntgTranspRL“) in Kraft getreten, die bis zum 7.6.2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss.

Die EntgTranspRL geht in vielen Bereichen deutlich über die bisherigen Regelungen des nationalen EntgTranspG hinaus und zeitigt schon jetzt einen erheblichen Umsetzungsbedarf für Unternehmen.

Auskunftsanspruch nach derzeitigem nationalen Recht

Nach den §§ 10 ff. EntgTranspG haben Mitarbeiter in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten einen Auskunftsanspruch hinsichtlich des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts und zu bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen. Sie haben hierzu eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit (Vergleichstätigkeit) zu benennen; der Auskunftsanspruch ist aber auf das Entgelt des jeweils anderen Geschlechts beschränkt. Vor Ablauf von zwei Jahren nach Einreichen des letzten Auskunftsverlangens können Beschäftigte nur dann erneut Auskunft verlangen, wenn sie darlegen, dass sich die Voraussetzungen wesentlich verändert haben.

Die Auskunftsverpflichtung des Arbeitgebers – die bei tarifgebundenen oder tarifenwendenden Arbeitgebern auch durch den Betriebsrat erfolgen kann (§ 14 EntgTranspG) – erstreckt sich bislang auf die Angabe zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung (d.h. auf die Information über die Festlegung des eigenen Entgelts sowie des Entgelts für die Vergleichstätigkeit) und auf die Angabe des Vergleichsentgelts in Form des Medianentgelts (§ 1 EntgTranspG).

Verschärfung des Auskunftsanspruch nach künftigem Recht

Im Hinblick auf diesen Auskunftsanspruch beinhaltet die EntgTranspRL – der Auskunftsanspruch ist dort in Art. 7 geregelt – eine deutliche Verschärfung der bislang geltenden Gesetzeslage:

Zum einen ist keine notwendige Mindestarbeitnehmeranzahl vorgesehen, sodass künftig auch Mitarbeiter kleinerer Betriebe entsprechende Auskunftsverlangen stellen können. Weiter enthält die EntgTranspRL keine Beschränkung zur Anzahl der maximal zu beauskunftenden Entgeltbestandteile oder zur Häufigkeit von Auskunftsverlangen. Das Auskunftsbegehren muss sich auch nicht mehr notwendigerweise auf das jeweils andere Geschlecht beziehen, sodass auch Auskunft in Bezug auf Angehörige des gleichen Geschlechts verlangt werden kann. Eine konkrete Vergleichsgruppe muss nicht mehr genannt werden.

Arbeitgeberseitig muss nicht mehr das Median-Entgelt (das durch extreme Werte verzerrt werden kann), sondern – aufgeschlüsselt nach Geschlecht und für die Gruppen von Arbeitnehmern, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten – das durchschnittliche Gehalt der Vergleichsgruppe jedenfalls innerhalb von zwei Monaten mitgeteilt werden. Arbeitgeber sind nach der EntgTranspRL dazu verpflichtet, alle Arbeitnehmer jährlich über ihr Auskunftsrecht und die dafür notwendigen Schritte zu informieren. Im Übrigen untersagt die EntgTranspRL es Arbeitgebern, den Arbeitnehmern zu verbieten, sich untereinander Gehaltsauskünfte zu erteilen.

Transparenz im Bewerbungsverfahren

Nach Art. 5 EntgTranspRL müssen – im Unterschied zur bisherigen Gesetzeslage – künftig auch Bewerber über das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegsgehalt oder dessen Spanne vom (potenziellen) Arbeitgeber eigeninitiativ informiert werden. Diese Informationen sind in einer Weise bereitzustellen, dass fundierte und transparente Verhandlungen über das Entgelt gewährleistet werden, wie z.B. schon in der Stellenausschreibung oder rechtzeitig vor dem Vorstellungsgespräch. Sind die Arbeitsbedingungen in einem allgemein zugänglichen Tarifvertrag geregelt, dürfte ein Hinweis auf diesen allerdings ausreichen.

Regelmäßige Berichterstattung ab 100 Beschäftigten

Art. 9 EntgTranspRL sieht schon für Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitern umfassende Berichtspflichten vor. Hier sind künftig u.a. Informationen über das geschlechtsspezifische (mittlere) Entgeltgefälle auch im Hinblick auf ergänzenden oder variablen Vergütungsbestandteile sowie der Anteil der Mitarbeiter, die überhaupt ergänzende / variable Vergütungsbestandteile erhalten, zu evaluieren und mitzuteilen. Für die zu erstattenden Berichte sind nach Unternehmensgröße gestaffelte Fristen vorgesehen.

Im Übrigen ist es Arbeitgebern künftig explizit untersagt, Bewerber nach ihrer Entgeltentwicklung im noch laufenden oder in früheren Beschäftigungsverhältnissen zu befragen, was (wohl) verhindern soll, dass sich bestehende Gehaltsunterschiede aus vorherigen Arbeitsverhältnissen im neuen Arbeitsverhältnis fortsetzen.

Regelmäßige Berichterstattung ab 100 Beschäftigten

Art. 9 EntgTranspRL sieht schon für Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitern umfassende Berichtspflichten vor. Hier sind künftig u.a. Informationen über das geschlechtsspezifische (mittlere) Entgeltgefälle auch im Hinblick auf ergänzenden oder variablen Vergütungsbestandteile sowie der Anteil der Mitarbeiter, die überhaupt ergänzende / variable Vergütungsbestandteile erhalten, zu evaluieren und mitzuteilen. Für die zu erstattenden Berichte sind nach Unternehmensgröße gestaffelte Fristen vorgesehen.

Sofern aus der Berichterstattung eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung der verschiedenen Geschlechter hervorgeht, sieht Art. 10 EntgTranspRL eine verpflichtende gemeinsame Entgeltbewertung zusammen mit der Arbeitnehmervertretung (also den Betriebs- oder Personalräten) vor.

Im Unterschied zum EntgTranspG, das hinsichtlich solcher Prüfverfahren bislang ausschließlich auf Freiwilligkeit setzte und diese ohnehin erst für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten anheimstellte, stellt dies eine deutliche Verschärfung dar.

Verlagerung der Beweislast

Zur Verbesserung der Rechtsdurchsetzung sieht die EntgTranspRL eine Verlagerung der Beweislast zugunsten der Arbeitnehmer vor. Hiernach soll es künftig genügen, dass der (vermeintlich) betroffene Mitarbeiter Tatsachen glaubhaft macht, die eine Entgeltdiskriminierung vermuten lassen; der beklagte Arbeitgeber muss sodann nachweisen, dass keine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vorliegt.

Sanktionen und Schadensersatz

Im EntgTranspG sind für den Fall eines Verstoßes gegen die Entgeltgleichheit oder die Transparenzpflichten keine Sanktionen für die betreffenden Unternehmen vorgesehen – weder in Form von Bußgeldern, noch ist ausdrücklich ein Schadensersatzanspruch für betroffene Mitarbeiter vorgesehen.

Werkvertragsrecht

Auswirkungen eines Vergleichs zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer auf den Nachunternehmer

Kann sich der Auftragnehmer (Hauptunternehmer) auf einen im Rahmen eines selbstständigen Beweissicherungsverfahrens mit dem Auftraggeber geschlossenen gerichtlichen Vergleich gegenüber dem von ihm mit der Leistungserbringung beauftragten Nachunternehmer berufen?

Ausgangssituation

Der Auftraggeber schließt mit dem Hauptunternehmer einen VOB/B-Vertrag über die Errichtung eines Gebäudes ab. Der Hauptunternehmer beauftragt seinerseits einen Nachunternehmer mit der Herstellung des Außenputzes an dem Bauwerk. Nach Abnahme des Gebäudes treten Mängel an dem Außenputz auf. Von dem Hauptunternehmer und dem Nachunternehmer wird eine Nachbesserung/Mangelbeseitigung abgelehnt. In dem daraufhin eingeleiteten selbstständigen Beweisverfahren zwischen dem Auftraggeber und dem Hauptunternehmer, an welchem der Nachunternehmer als Streithelfer beitrifft, wird festgestellt, dass die Mängelbehauptung zutreffend ist und u.a. der Oberputz komplett zu erneuern

Dies wird sich durch die Umsetzung der EntgTranspRL ändern, denn diese verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Implementierung von „wirksamen und abschreckenden Sanktionen“ (v.a. durch Bußgelder) und von Entschädigungs- und Schadensersatzansprüchen der benachteiligten Beschäftigten (die allerdings schon bisher nach dem AGG möglich waren).

Umsetzungsbedarf auf Unternehmensebene

Nach dem Koalitionsvertrag der aktuellen Regierung soll die EntgTranspRL „bürokratiearm“ in nationales Recht umgesetzt werden. Hierfür soll eine Kommission eingesetzt werden, die bis Ende des Jahres Vorschläge zur Umsetzung machen soll; unmittelbar im Anschluss soll das Gesetzgebungsverfahren eingeleitet werden. Ein erster Gesetzesentwurf ist daher voraussichtlich Anfang 2026 zu erwarten. Nachdem in Art. 27 EntgTranspRL allerdings festgelegt ist, dass die Mitgliedstaaten nur solche Vorschriften beibehalten oder einführen können, die für die Arbeitnehmer günstiger sind, ist davon auszugehen, dass sich die Reform des EntgTranspG eng an den Bestimmungen der Richtlinie orientieren wird.

Unternehmen sollten sich folglich schon jetzt mit den wichtigsten und umsetzungsintensivsten Punkten der Richtlinie auseinandersetzen und die notwendigen Maßnahmen in die Wege leiten. ■

Christoph Obermeier

Rechtsanwalt

christoph.obermeier@lkc.de



ist. Der Hauptunternehmer schließt daraufhin mit dem Auftraggeber einen Vergleich in Höhe eines Betrages von TEUR 300. Die Nachbesserungskosten waren tatsächlich mit einem Betrag in Höhe von TEUR 330 festgestellt worden. Der Nachunternehmer will den Vergleich nicht gegen sich gelten lassen. Daraufhin macht der Hauptunternehmer im Prozessweg gegenüber seinem Nachunternehmer die ihm durch den Vergleich entstandenen Aufwendungen von TEUR 300 nebst Anwaltskosten geltend.

Entscheidung der Gerichte

Das Oberlandesgericht Celle sowie der Bundesgerichtshof (Beschluss vom 10.07.2024 – Az.: VII ZR 179/22) gaben dem Hauptunternehmer Recht: Der Hauptunternehmer kann gemäß § 13 Abs. 7 Nr. 3 VOB/B den Ersatz des geltend gemachten Betrages als Mangelfolgeschaden verlangen. Insbesondere muss sich der Hauptunternehmer nicht auf einen ungewissen Ausgang einer Klage gegenüber seinem Auftraggeber einlassen.

Denn, so die Gerichte, wegen der im Beweisverfahren festgestellten Putzmängel besteht die Gefahr, dass der Hauptunternehmer nicht nur zur Zahlung der Nachbesserungskosten in Höhe von TEUR 330, sondern auch zur Begleichung des dem Auftraggeber entgangenen Gewinns sowie der Prozesskosten verurteilt wird.

Folgerungen aus der Entscheidung

Der Rechtsstreit zeigt die Probleme, welche bei der typischen Leistungskette aus Auftraggeber, Hauptunternehmer und Nachunternehmer begründet sind eindrücklich auf, nachdem insoweit getrennte Rechtsverhältnisse zwischen Auftraggeber und Hauptunternehmer einerseits sowie Hauptunternehmer und Nachunternehmer andererseits bestehen. Grundsätzlich besteht ein Schadensersatzanspruch des Hauptunternehmers nur in Höhe der an den Auftraggeber gezahlten Nachbesserungskosten, die durch den Mangel der Nachunternehmerleistung **verursacht** worden sind. Bei der Beilegung eines Rechtsstreits zwischen Auftraggeber und Hauptunternehmer im Wege eines Vergleichs beruht die Zahlung jedoch auf dem **freien Entschluss** des Hauptunternehmers sich mit dem Auftraggeber zu einigen. Dem entgegen ist jedoch auch anerkannt, dass die dazwischengeschaltete Entscheidung des Hauptunternehmers, einen Rechtsstreit durch Vergleich beizulegen, an einem Zurechnungszusammenhang zu der mangelhaften Leistung des Nachunterneh-

mers dann nichts ändert, wenn dieser Entschluss durch das Handeln des Nachunternehmers „herausgefordert“ wurde und eine nicht ungewöhnliche Reaktion hierauf darstellt.

Diese Fallkonstellation wurde von den Gerichten in der vorliegenden Entscheidung bejaht: Zum einen sind Auslöser des Streits die Mängel des Nachunternehmer - Gewerks. Zum anderen hatte der Hauptunternehmer wegen der begründeten Befürchtung eines erheblich höheren Schadens (die den Vergleichsbetrag übersteigende Mangelbeseitigungskosten, entgangener Gewinn des Auftraggebers, Kosten des Rechtsstreits im Rahmen des selbstständigen Beweisverfahrens und einer darauf gestützten weiteren Klage des Auftraggebers) ein nachvollziehbares Interesse an einer schnellen Streitbeilegung mit seinem Auftraggeber.

Die Entscheidung ist zu begrüßen und zeigt, dass ein selbstständiges Beweissicherungsverfahren, seinen gesetzgeberischen Zweck, eine beschleunigte Streitbeilegung zwischen den Parteien des Rechtsstreites zu erreichen, verwirklichen kann, indem die Parteien berechtigt sind, die sich aus den tatsächlichen Feststellungen des selbstständigen Beweissicherungsverfahrens ergebenden Konsequenzen umzusetzen und die „herausgeforderten“ Kosten an den tatsächlichen Verursacher weiterzuleiten. ■

Vertragsrecht

Gemischte Verträge, die Elemente von Dienst-, Werk- und Maklerverträgen aufweisen, können alleine nach Maklerrecht zu beurteilen sein.

§ 652 BGB gesteht Vermittlern nur dann Entgelt zu, wenn aufgrund ihrer Mitwirkung der von ihrem Kunden erstrebte Vertrag mit einem Dritten zustande kommt. Um dieses „alles-oder-nichts-Prinzip“ zu unterlaufen, erweitern viele Vermittler Ihre Kundenverträge um Leistungselemente, die für Dienst- oder Werkverträge typisch sind. Doch das reicht nicht per se aus, um das Maklerrecht auszuhebeln. Das hat der Bundesgerichtshof (BGH) durch Urteil vom 5.6.2025 (Az.: I ZR 160/24) mit großer, über den Einzelfall hinausreichender Klarheit bestätigt.

Zum aktuellen Fall

Die Klägerin vermittelt deutschen Studienbewerbern Plätze in medizinischen Studiengängen an ausländischen Universitäten. Der beklagte Kunde beauftragte die Klägerin mit der Vermittlung eines Medizinstudienplatzes an der Universität Mostar/Bosnien.

Neben der Vermittlung verpflichtete sich die Klägerin zu folgenden Leistungen: Übernahme der gesamten Bewerbungsorganisation für den Studienbewerber, insbesondere Zusammenstellen und Einreichen der Bewerbungsunterlagen, Besorgen von Übersetzungen und

Prof. Dr. Andreas Quiring

Rechtsanwalt

andreas.quiring@lkc.de



Beglaubigungen, Angebot von Vorbereitungskursen sowie Organisation von Zugangstests in Deutschland.

Weiter besagten die Vermittlungsbedingungen u.a.:

Erhält der Studienbewerber einen Studienplatz unter Mitwirkung der Klägerin, zahlt der Studienbewerber an die Klägerin ein Erfolgshonorar (netto) in Höhe einer Jahresstudiengebühr der jeweiligen Universität für den beauftragten Studiengang. In der Vergütung beinhaltet ist die Teilnahme am Studien-Vorbereitungskurs ... Die Teilnahme erfolgt freiwillig, eine Nichtteilnahme begründet keine finanziellen Ansprüche.

Später erklärte der Beklagte, er nehme Abstand vom Vertrag. Die Klägerin macht geltend, die Universität Mostar habe bereits zuvor den Beklagten zum Studium zugelassen. Die Pflicht zur Zahlung des Erfolgshonorars bestehe unabhängig davon, ob der Beklagte das Studium dort auch aufnehme.

Die auf Zahlung der Vermittlungsgebühr von rd. TEUR 11 gerichtete Klage blieb in allen Instanzen ohne Erfolg.

Aus der Begründung des BGH

Der überprüfte Vertrag trägt keinen Anspruch der Klägerin auf Erfolgshonorar. Der Versuch, einen solchen Anspruch ohne Rücksicht darauf zu begründen, ob ein Vertrag des Kunden mit der Universität zustande kommt und dieser von der Universität den begehrten Studienplatz erhält, weicht vom Grundprinzip des § 652 BGB ab und benachteiligt Kunden unangemessen, ist somit rechtsunwirksam.

Die Maßgeblichkeit des § 652 BGB als einzigen Prüfungsmaßstab begründet der BGH im Kern wie folgt:

Ein gemischter Vertrag bildet ein einheitliches Ganzes. Er ist deshalb bei der rechtlichen Beurteilung nicht dergestalt in seine verschiedenen Bestandteile zerlegbar, dass z.B. auf einen Dienstvertragsanteil Dienstvertragsrecht und auf einen Kaufvertragsteil Kaufrecht anzuwenden wäre. „Der Eigenart des Vertrags wird vielmehr grundsätzlich (!) nur die Unterstellung unter ein einziges Vertragsrecht gerecht, nämlich dasjenige, in dessen Bereich der Schwerpunkt des Vertrags liegt.“

Überwiegt ein Vertragsbestandteil und ist er deshalb für das Wesen dieses Vertrags prägend, so ist grundsätzlich das Recht dieses Bestandteils für den ganzen Vertrag maßgebend. Für die rechtliche Einordnung kommt es dabei nicht auf die von den Vertragspartnern gewählte Benennung an, sondern auf die inhaltliche Ausgestaltung des Vertrags beziehungsweise den tatsächlichen Inhalt der wechselseitigen Rechte und Pflichten.

Welche Pflichten das Wesen eines Vertrags charakterisieren, ist durch Auslegung zu ermitteln. In der vorliegenden Vertragskonstellation prägen die Vermittlung des

gewünschten Studienplatzes durch die Klägerin und ihr davon abhängiges Erfolgshonorar, wie typisch für einen Maklervertrag, das Gesamtbild.

Daran ändert auch das versprochene „Rundum-Sorglos-Paket“ nichts. Denn durch Klarstellung, dass alleine die Studienplatzvermittlung kostenpflichtig sein soll, hat die Klägerin selbst zu erkennen gegeben, dass alle weiteren nur ergänzende Leistungen sind; diese können (generell) das Vertragsbild nicht prägen.

Im Übrigen ist die von der Klägerin als Erfolgshonorar bezeichnete Vergütung nicht am Aufwand für geleistete Dienste orientiert, sondern der Höhe nach von den Studiengebühren abhängig. Diese unterscheiden sich je nach Universität, wohingegen ein unterschiedlicher Arbeitsaufwand für die Klägerin nicht ersichtlich ist.

Würdigung und Abgrenzung

Bezogen auf die konkrete Vereinbarung, über die BGH zu befinden hatte, führt das Urteil seine bisherige Rechtsprechung konsequent fort.

Eine andere rechtliche Bewertung gemischter Verträge ist dann möglich, wenn sie nicht durch einen Vertragstyp geprägt werden, sondern gleichgewichtig verschiedene Leistungstypen umfassen und konkret auf diese bezogene Vergütungen festlegen. Dienstleistungen z.B. sollten in einem gemischten Vertrag möglichst genau beschrieben werden und bevorzugt in Abhängigkeit vom Tätigkeitsaufwand zu vergüten sein. ■

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.