



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. Prüfung der Gesellschafterliste einer GmbH durch das Registergericht	1
2. Aktuelle Rechtsprechung zum Gesellschaftsrecht	3
3. Transparenzregister & Geldwäsche	4
4. BGH: Keine freie Hinauskündigung von Gesellschaftern (Urteil v. 10.02.2026 – II ZR 71/24)	6
5. KI-Kompetenz im Unternehmen: Die (schon gar nicht mehr so) neue Pflicht aus Art. 4 KI-VO und ihre praktische Umsetzung	7
6. Das Bundestariftreuegesetz kommt!	9
7. Unwirksamkeit bestimmter Laufzeitklauseln in Verträgen über Telekommunikationsdienste	12
8. Beurkundungspflicht eines Verbraucherbauvertrags?	13

Gesellschaftsrecht

Prüfung der Gesellschafterliste einer GmbH durch das Registergericht

Dr. Sandro Ulrici

Rechtsanwalt

sandro.ulrici@lkc.de



Die Geschäftsführer einer GmbH haben unverzüglich nach Wirksamwerden jeder Veränderung in den Personen der Gesellschafter oder des Umfangs ihrer Beteiligung eine von ihnen unterschriebene oder mit ihrer qualifizierten elektronischen Signatur versehene Liste der Gesellschafter zum Handelsregister einzureichen (§ 40 Abs. 1 GmbHG). Hat ein Notar an den Veränderungen mitgewirkt, ist der Notar selbst verpflichtet, eine geänderte Gesellschafterliste zum Registergericht einzureichen (§ 40 Abs. 2 GmbHG).

Die Eintragung als Gesellschafter ist für den Betroffenen von erheblicher Bedeutung u.a., da gemäß § 16 GmbHG im Verhältnis zur Gesellschaft im Fall einer Veränderung in den Personen der Gesellschafter oder des Umfangs

ihrer Beteiligung als Inhaber eines Geschäftsanteils nur derjenige gilt, wer als solcher in der im Handelsregister aufgenommenen Gesellschafterliste eingetragen ist. Die Gesellschafterliste berührt zwar nicht die materielle Rechtsstellung als Gesellschafter, ist aber die Voraussetzung für die Legitimation als Gesellschafter gegenüber der Gesellschaft. Dies hat vor allem Auswirkungen in Bezug auf das Stimmrecht als Gesellschafter sowie auf das Gewinnbezugsrecht.

Vor dem Hintergrund der Bedeutung der Gesellschafterliste für die Rechtsstellung als Gesellschafter einer GmbH verwundert es nicht, dass mannigfache Rechtsstreitigkeiten über zahlreiche Detailspekte der Gesellschafterliste, deren Einreichung und Wirkung ausgetragen wurden und werden.

Ein Aspekt hiervon ist, ob dem Registergericht eine Prüfungskompetenz zukommt und wie weit diese etwaige Prüfungskompetenz reicht.

In der hier betrachteten Entscheidung hat ein Notar eine neue von einem GmbH-Geschäftsführer unterzeichnete Gesellschafterliste nach einem Einziehungsbeschluss zum Handelsregister des Amtsgerichts Flensburg eingereicht. Das Registergericht hat daraufhin den Notar aufgefordert, nachzuweisen, dass die Gesellschafterin, deren Anteile gegen ihren Willen eingezogen wurden, zu der über die Einziehung beschließenden Gesellschafterversammlung ordnungsgemäß geladen wurde. In den folgenden Schriftwechseln wurden dem Registergericht mehrere Einladungsschreiben und Zustellungsversuche dokumentiert, was dem Registergericht aber nicht ausreichte; es forderte schließlich dazu auf, ein vollständiges Einladungsschreiben mit Zustellungsnachweis beizubringen und versagte schließlich die Eintragung einer neuen Gesellschafterliste per Zwischenverfügung.

Da das Registergericht auch einer Beschwerde der betroffenen Gesellschaft nicht abhalf, legte es den Fall dem Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgericht zur Entscheidung vor.

Das OLG Schleswig entschied per Beschluss vom 28.11.2025, dass das Registergericht hier eine deutlich zu große eigene Prüfungskompetenz angenommen habe und gab der Beschwerde vollumfänglich statt. Bei Einreichung einer neuen Gesellschafterliste komme dem Registergericht lediglich ein rein formelle Prüfungskompetenz zu, also bezüglich Form, Person und zu den zwingenden Angaben der Gesellschafterliste.

Das Registergericht habe die Funktion einer Verwahrstelle der eingereichten Gesellschafterlisten und habe gerade keine Prüfungskompetenz, ob die einer geänderten Eintragung zu Grunde liegenden Beschlüsse formell oder materiell zutreffend gefasst wurden. Im konkreten Fall war das Registergericht nicht berechtigt, zu überprüfen, ob der Einziehungsbeschluss im Rahmen einer Gesellschafterversammlung wirksam gefasst wurde oder nicht. Die

Gewährleistung der inhaltlichen Richtigkeit einer neuen Gesellschafterliste unterliegt in erster Linie der haftungsbewehrten Verantwortung des Einreichenden. Gerade aufgrund der Legitimationsfunktion der Gesellschafterliste sei eine zügige Aufnahme einer geänderten Liste von besonderer Bedeutung und könne nicht via einer vermeintlichen materiellen Prüfungskompetenz zeitlich in die Länge gezogen werden.

Ist ein Gesellschafter der Auffassung, seine Einziehung sei nicht wirksam, so müsse er gegen die zugrunde liegende Beschlussfassung vor den ordentlichen Gerichten gegen diesen Beschluss Anfechtungs- oder Nichtigkeitsklage erheben.

Nur in Ausnahmefällen, soweit die Unrichtigkeit einer neuen Gesellschafterliste dem Registergericht ohne eigene weitere Ermittlungen offensichtlich ist, kann es die Aufnahme einer formell zutreffend eingereichte Gesellschafterliste zum Registerordner der betreffenden Gesellschaft im Handelsregister ablehnen.

Hierbei mache es nach Ansicht des OLG Schleswig auch keinen wesentlichen Unterschied, ob eine neue Gesellschafterliste durch einen Notar gemäß § 40 Abs. 2 GmbHG eingereicht wurde, da er selber an der Veränderung mitgewirkt hat (z.B. bei einer notariell beurkundeten Anteilsübertragung oder Kapitalerhöhung), oder es sich um die Einreichung einer Gesellschafterliste durch einen Geschäftsführer gemäß § 40 Abs. 1 GmbHG handelt, wenn sich der Gesellschafterbestand auf andere Weise geändert hat (z.B. Ausscheiden, Einziehung oder Erbfälle).

Fazit:

Da die Aufnahme einer neuen Gesellschafterliste nach einer Veränderung im Gesellschafterkreis für die Betroffenen von besonderer Bedeutung für deren Nachweis der Gesellschafterstellung ist, ist zu begrüßen, dass das Oberlandesgericht eine materielle Prüfungskompetenz des Registergerichts verneint und auf wenige Ausnahmefälle einer evident unrichtigen Gesellschafterliste ohne weitere eigenen Nachprüfungen beschränkt hat. ■



1. Regress der Gesellschaft gegen ihre Organe bei gegen die Gesellschaft verhängten Bußgeldern

(Edelstahlkartell, BGH Aussetzungs- und Vorlagebeschluss v. 11.02.2025 – 5 KZR 74/23)

Der BGH bekräftigt zunächst grundsätzlich die Zulässigkeit von Regressansprüchen der Gesellschaft gegen ihre Leitungsorgane gemäß § 93 Abs. 2 AktG und § 43 Abs. 2 GmbHG. Die Entscheidung präzisiert, dass die Möglichkeit des Rückgriffs ein wichtiges gesellschaftsrechtliches Disziplinierungsinstrument darstellt, das auch die präventive Funktion von Bußgeldern unterstützt. Der BGH stellt klar, dass Vorschriften des öffentlichen Sanktionenrechts der Durchsetzung zivilrechtlicher Schadensersatzansprüche nicht entgegenstehen, solange die repressiv-ahndende und präventive Funktion der Verbandssanktion nicht generell in Frage gestellt wird.

Gleichwohl hat der BGH dem EuGH im konkreten Fall die Frage vorgelegt, ob die oben genannten nationalen Organhaftungsvorschriften des AktG und GmbH mit den Zielen des kartellrechtlichen Sanktionenrechts in Konflikt geraten, weil eine Inanspruchnahme des Leitungsorgans wegen eines gegen die Gesellschaft verhängten Bußgelds, wirtschaftlich zu einer vollständigen oder teilweisen Entlastung der Gesellschaft von der Buße führen kann. Die Entscheidung des EuGH steht noch aus.

2. Sorgfaltspflicht des Organs ohne Schutzwirkung für Dritte

(Strafsenat BGH Beschl. v. 09.09.2025 – 5 StR 244/25)

In dieser strafrechtlichen Entscheidung klärt der BGH, dass die Sorgfaltspflichten von Vorstandsmitgliedern gemäß § 93 Abs. 1 Satz 1 AktG grundsätzlich nur gegenüber der Gesellschaft bestehen, nicht gegenüber außenstehenden Dritten.

Gleichwohl gilt in ständiger Rechtsprechung, dass eine Aufklärungspflicht aus der Inanspruchnahme besonderen Vertrauens sowohl bei bestehenden Vertrauensverhältnissen als auch bei der Anbahnung besonderer, auf gegenseitigem Vertrauen beruhender Verbindungen angenommen werden kann. Im zu entscheidenden Fall ist das Organ jedoch nicht nach außen gegenüber den Dritten in Erscheinung getreten und hat also kein derartiges besonderes Vertrauensverhältnis begründet. Auch fehlte es an einer besonderen Garantenstellung des Organs für die Rechte der Dritten.

3. Faktische Geschäftsführung auch ohne Außenauftritt

(Firmenbestatter – Strafsenat BGH Urte. v. 27.02.2025 – 5 StR 287/24)

Mitglied des Vertretungsorgans ist nicht nur der hierzu förmlich Bestellte, sondern auch derjenige, der diese Stellung faktisch übernommen hat. Das ist ständige Rechtsprechung des BGH.

Die Vertretung der Gesellschaft im Außenverhältnis ist zwar weiterhin eines von mehreren Merkmalen für die Annahme einer faktischen Organstellung im Strafrecht, doch ist sie – gemäß dem BGH nunmehr – keine zwingende Voraussetzung mehr für eine faktische Geschäftsführung. Vielmehr nimmt die Stellung eines Geschäftsführers oder Vorstands tatsächlich ein, wer die Leitung eines Unternehmens übernimmt und dessen rechtsgeschäftlichen Handlungen maßgeblich bestimmt, also geschäftsführertypische Aufgaben erfüllt. Den Bereich gesellschaftsrechtlich zulässiger Einflussnahme auf die Unternehmensleitung von außen verlässt – gemäß dem BGH – auch, wer sich andere Geschäftsleitungs-Zuständigkeiten aneignet, die nach der gesellschaftsrechtlichen Kompetenzordnung ausschließlich dem Vertretungsorgan zugewiesen sind. Einen solchen exklusiven Zuständigkeitsbereich des Vertretungsorgans, der selbst Weisungen der Gesellschafter entzogen ist, begründen beispielsweise die Pflichten zur Bilanzierung und Buchführung, zum Kapitalerhalt und zur Stellung eines Insolvenzantrags. Die Übernahme der Kontrolle über die Erfüllung solcher Pflichten kann die Verletzung der gesellschaftsrechtlichen Kompetenzordnung daher ebenfalls belegen.

4. Keine Angemessenheits-, sondern nur Missbrauchskontrolle bei Organhaftungsvergleich

(VW-Skandal-Haftungs-Vergleiche, BGH Urte. v. 30.09.2025 – II ZR 154/23)

In der Entscheidung des für Gesellschaftsrecht zuständigen Zivilsenats des BGH ging es um die Vergleichsvereinbarungen mit ehemaligen Vorstandsmitgliedern im Hinblick auf deren Organhaftung und Verantwortlichkeit im VW-Skandal. Solche Vergleichsvereinbarungen – und auch Verzichtvereinbarungen – bedürfen gemäß § 93 Abs. 4 S. 3 AktG der Zustimmung der Hauptversammlung. Von zentraler Bedeutung ist jeweils, ob die Vergleichsvereinbarung von einem gewissenhaften nach kaufmännischen Grundsätzen handelnden Geschäftsleiter unter sonst gleichen Umständen zu gleichen Bedingungen auch mit einem Nichtgesellschafter abgeschlossen worden wären, wenn dieser sich auf die Prüfung beschränkt hat, ob es den Vergleichsvereinbarungen offenkundig an einer wirtschaftlichen Rechtfertigung fehlt oder nicht.

Die Entscheidung der Hauptversammlung über die Zustimmung zu einem Vergleich mit einem Mitglied des Vorstands, das zugleich Aktionär der Aktiengesellschaft ist, unterliegt demnach – so der BGH – regelmäßig keiner umfänglichen Inhaltskontrolle hinsichtlich der Angemessenheit des Vergleichsinhalts, sondern lediglich einer gerichtlichen Missbrauchskontrolle.

Der BGH präzisiert damit die Grenzen der geringeren gerichtlichen Kontrolldichte bei Hauptversammlungsbeschlüssen über (i) die Geltendmachung von, (ii) den Verzicht auf oder (iii) den Vergleich über Ersatzansprüche gegen Organmitglieder.

5. Vertretung durch Aufsichtsrat gegenüber Komplementärin von atypischer KGaA

(BGH Beschl. v. 07.05.2025 – II ZB 2/24)

Der Zweite Senat des BGH bestätigt, dass eine Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA), deren einzige persönlich haftende Gesellschafterin keine natürliche Person ist

(atypische KGaA), bei Rechtsgeschäften mit ihrer Komplementärsgesellschaft von ihrem Aufsichtsrat vertreten werden muss.

§ 112 AktG regelt, dass eine Aktiengesellschaft gegenüber Mitgliedern ihres Vorstands ausschließlich durch ihren Aufsichtsrat vertreten wird.

Die Antragstellerin, eine KGaA, hingegen wollte Änderungen ihrer Satzung, einschließlich der Befreiung der persönlich haftenden Gesellschafterin von den Beschränkungen des § 181 BGB hinsichtlich sogenannten Inischgeschäften, im Handelsregister eintragen lassen. Die Vorinstanzen lehnten dies ab. Der BGH bestätigte diese Entscheidungen und stellte klar, dass § 112 AktG auch auf atypische KGaAs anwendbar ist und die Vertretung der KGaA gegenüber der Komplementärsgesellschaft durch den Aufsichtsrat erfolgen muss, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Die beantragte Satzungsbestimmung verstößt also gegen zwingendes Recht des § 112 Satz 1 AktG und ist daher nichtig. ■

Handels- und Gesellschaftsrecht

Transparenzregister & Geldwäsche Unstimmigkeitsmeldungen und Bußgeldverfahren nehmen zu – Zeit für einen Check

In vielen Unternehmen ist das Transparenzregister formal „irgendwie erledigt“. Praktisch sehen wir derzeit jedoch das Gegenteil: Es häufen sich Unstimmigkeitsmeldungen, Anhörungen in Ordnungswidrigkeitenverfahren und Bußgeldverfahren, weil kein wirtschaftlich Berechtigter eingetragen ist oder weil die Eintragung nicht (mehr) zutrifft. Das ist kein Randphänomen mehr, sondern entwickelt sich zur neuen Normalität.

Das Transparenzregister ist keine einmalige Aufgabe und darf nicht wie ein Archivordner behandelt werden („haben wir 2022 gemacht“), sondern ist eine fortlaufende Compliance-Pflicht. Maßgeblich ist nicht, ob irgendwann einmal gemeldet wurde, sondern ob die Eintragung heute korrekt ist. Änderungen bei Beteiligungsquoten, Stimmrechten oder in der Führungsebene sind typische Auslöser dafür, dass Angaben nicht mehr passen und deshalb sollte bei jedem solchen Vorgang standardmäßig ein Transparenzregister-Check mitlaufen.

Merksatz: Sobald im Handelsregister eine Änderung veranlasst oder vollzogen wird (z. B. Geschäftsführerbestellung/-abberufung, Anteilsveräußerung), ist regelmäßig auch zu prüfen, ob das Transparenzregister spiegelbildlich anzupassen ist. Die Register laufen faktisch parallel, aber nicht selbsttätig synchron. Wer Aktualisierungen nicht zeitnah nachzieht, muss sich erfahrungsgemäß immer wieder mit Unstimmigkeitsmeldungen und Nach-

Neele Schröder

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



arbeiten befassen, was zeitaufwendig und regelmäßig mit unnötigen Kosten verbunden ist.

Wenn es schnell gehen muss: Die Unstimmigkeitsmeldung als Praxisfalle

Unstimmigkeitsmeldungen entstehen in der Praxis häufig genau dann, wenn es ohnehin schnell gehen muss: Bei der Kontoeröffnung, im Finanzierungsprozess oder beim Notartermin zur Anteilsübertragung. Können dort die aktuellen wirtschaftlich Berechtigten nicht schlüssig nachgewiesen werden oder sind sie im Transparenzregister nicht (mehr) zutreffend eingetragen, erkennen die Verpflichteten (insbesondere Banken und Notare) die Abweichung und melden die Unstimmigkeit.

Die Folge: In ohnehin stressigen Transaktionssituationen muss kurzfristig „auf Zuruf“ das Transparenzregister bereinigt werden, damit Kontoeröffnung oder Beurkundung nicht ins Stocken geraten. Oft sind die erforderlichen Unterlagen in diesem Moment auch nicht griffbereit, sondern müssen kurzfristig beschafft, abgestimmt und dokumentiert werden. Das kostet Zeit genau dort, wo man sie gerade nicht hat. Das Problem ist dabei selten „kompliziert“, sondern meist ein Standardfall, bei dem schlicht niemand die Aktualisierung angestoßen hat.

Wer ist wirtschaftlich Berechtigter – und wann muss er aktualisiert werden?

Wirtschaftlich Berechtigter ist die natürliche Person, in deren Eigentum oder unter deren Kontrolle eine juristische Person oder sonstige Gesellschaft letztlich steht. Ein tatsächlicher wirtschaftlich Berechtigter liegt regelmäßig vor, wenn eine Person mehr als 25 % der Kapitalanteile hält oder mehr als 25 % der Stimmrechte kontrolliert. Daneben kann Kontrolle auch „auf sonstige Weise“ ausgeübt werden, etwa durch beherrschenden Einfluss aufgrund gesellschaftsvertraglicher Sonderrechte, Vetorechte, Stimmbindungen, Treuhand- und vergleichbare Kontrollkonstellationen oder – je nach Struktur – über die Stellung als Komplementär.

Die Mitteilungspflicht betrifft nicht nur das „Ob“ jemand wirtschaftlich Berechtigter ist, sondern auch das „Wie“: Art und Umfang des wirtschaftlichen Interesses müssen aktuell sein. Bei den nachfolgenden Ereignissen ist stets zu prüfen, ob die Eintragung im Transparenzregister anzupassen ist:

- **Anteilsveräußerung / Anteilserwerb / Übertragung**

Hier kann sich der wirtschaftlich Berechtigte vollständig ändern.

Ebenso relevant sind „nur“ Verschiebungen des wirtschaftlichen Interesses: Wenn z. B. die Kapitalbeteiligung von 50 % auf 45 % sinkt, bleibt die Person zwar dieselbe, aber Art und Umfang des Interesses haben sich geändert und auch das ist mitteilungs pflichtig.

- **Stimmrechtsvereinbarungen/Pooling/Stimmbindung**

Werden Stimmrechte gebündelt, abgetreten oder vertraglich gebunden, ist zu prüfen, ob dadurch Kontrolle auf sonstige Weise entsteht oder entfällt. Gerade bei Beteiligungen unterhalb der Schwellen kann eine Stimmbindung faktisch zu beherrschendem Einfluss führen.

- **Änderungen personenbezogener Angaben**

Auch „banale“ Änderungen können eine Anpassung erforderlich machen: Umzug, Namensänderung durch Heirat, oder der Klassiker, dass bei der Erstmeldung nicht alle Vornamen erfasst wurden. Solche Abweichungen fallen häufig bei Bank-/Notarprüfungen auf und sollten zeitnah bereinigt werden.

Merksatz: Nicht nur die Person ist relevant, sondern auch das wirtschaftliche Interesse. Sobald sich daran etwas ändert, ist die Eintragung im Transparenzregister anzupassen.

Was gilt, wenn sich kein tatsächlicher wirtschaftlich Berechtigter feststellen lässt oder keine natürliche Person die Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 GwG erfüllt? In diesem Fall greift die gesetzliche Auffanglösung: Es ist der fiktive wirtschaftlich Berechtigte mitzuteilen. Fiktive wirtschaftlich Berechtigte sind grundsätzlich die gesetzlichen Vertreter,

bei der GmbH also regelmäßig sämtliche Geschäftsführer. Bei fiktiven wirtschaftlich Berechtigten ist die Pflege meist noch fehleranfälliger, weil man meint, das Thema sei „einmal erledigt“. Praktisch relevant wird es insbesondere bei:

- **Abberufung oder Neubestellung von Geschäftsführern/Vorständen**

Jeder Wechsel in der Geschäftsführung führt bei den fiktiv wirtschaftlich Berechtigten stets zur Anpassung der Eintragung.

- **GmbH & Co. KG als Klassiker**

Änderungen in der Geschäftsführung der Komplementär-GmbH (Abberufung/Neubestellung) können sich mittelbar auch auf die KG auswirken: Wenn bei der KG die fiktiv wirtschaftlich Berechtigte zu melden sind, sind regelmäßig die Personen maßgeblich, die über die Komplementärin die Geschäfte führen bzw. die gesetzliche Vertretung ausüben. Ein Geschäftsführerwechsel „nur“ bei der GmbH kann deshalb häufig auch transparenzregisterrelevant für die KG sein.

Aufsichtspraxis zieht an: Prüfung bei Verpflichteten nach dem GwG

Das Transparenzregister ist häufig nur der erste Prüfstein – je nach Branche geht es anschließend deutlich weiter: Wer etwa als Immobilienmakler tätig ist, gilt als Verpflichteter nach § 2 Abs. 1 Nr. 14 GwG und muss neben der korrekten Registereintragung den gesamten Pflichtenkatalog des Geldwäschegesetzes erfüllen (u. a. Risikoanalyse, interne Sicherungsmaßnahmen, Sorgfaltspflichten und Dokumentation). Entsprechend beobachten wir derzeit eine spürbar aktivere Aufsicht: Gerade im Immobiliensektor, und insbesondere in Bayern, ist die Regierung von Niederbayern aktuell sehr präsent und führt auch Vor-Ort-Prüfungen durch, um die ordnungsgemäße Umsetzung dieser Pflichten zu kontrollieren.

Aktuelles: EuGH erleichtert Bußgelder gegen juristische Personen (29.01.2026, Rs. C-291/24)

Ergänzend lohnt noch ein kurzer Blick auf ein aktuelles EuGH-Urteil, das die Bußgeldpraxis im Geldwäschekontext spürbar beeinflussen wird: Der EuGH hat am 29.01.2026 entschieden, dass Sanktionen gegen Unternehmen wegen Verstößen gegen geldwäscherechtliche Pflichten nicht daran scheitern dürfen, dass die Behörde zuvor eine konkret handelnde natürliche Person, als „schuldige“ Verantwortliche ermittelt. Entscheidend ist damit, ob das Unternehmen seine Pflichten organisatorisch wirksam umgesetzt hat – also ob Prozesse, Kontrollen und Dokumentation tatsächlich funktionieren. Für die Praxis bedeutet das: Die Verteidigungslinie „es wurde keine einzelne Person festgestellt“ trägt weniger, umso wichtiger werden belastbare Compliance-Strukturen und eine saubere Nachvollziehbarkeit der Maßnahmen. Das passt zur aktuellen Entwicklung insgesamt. Der Prüfungsdruck steigt nicht nur beim Transparenzregister, sondern im gesamten GwG-Pflichtenprogramm.

Niemand will es mehr hören – aber es wird immer wichtiger

Ja: Das Thema ist unerquicklich. Ja: Es ist administrativer Aufwand, der im Tagesgeschäft keine Wertschöpfung erzeugt. Und ja: Viele Mandanten sind genervt, weil es „schon wieder“ um dieselben Angaben geht. Trotzdem ist es eine Fehlkalkulation zu glauben, das erledige sich von selbst. Im Gegenteil: Unstimmigkeitsmeldungen, Nachfragen und Bußgeldverfahren nehmen zu – gerade, weil die Verpflichteten in der Praxis (Bank/Notar/Steuerberater/...) immer genauer hinsehen und Abweichungen konsequenter adressieren.

Wer meint, damit sei der Höhepunkt erreicht, liegt leider falsch: Mit Blick auf die Umsetzung des EU-Geldwäschepakets ab dem 10. Juli 2027 ist vielmehr zu erwarten, dass der Bundesanzeiger und Aufsichtsbehörden die Kontroll-

dichte bereits im Vorfeld weiter erhöhen, um sicherzustellen, dass die bereits geltenden Pflichten konsequent umgesetzt werden – das Transparenzregister eingeschlossen, aber keineswegs darauf beschränkt.

Wer das Thema frühzeitig im Blick behält, erspart sich spätere Nacharbeit, und zwar genau dann, wenn parallel ohnehin Kontoeröffnung, Finanzierung oder Beurkundung anstehen. Wenn Sie Unterstützung brauchen, melden Sie sich gerne bei uns – wir stehen bei Fragen, Prüfungen, Unstimmigkeitsmeldungen und auch in Bußgeldverfahren rund um das Transparenzregister zur Seite. Und weil das Transparenzregister inzwischen zu den Themen gehört, an denen wirklich niemand mehr vorbeikommt, werden Sie dazu „leider“ auch künftig hin und wieder von mir lesen – ich verspreche: so kurz wie möglich. ■

Handels- und Gesellschaftsrecht

BGH: Keine freie Hinauskündigung von Gesellschaftern (Urteil v. 10.02.2026 – II ZR 71/24)

Gesellschaftsverträge enthalten in den meisten Fällen Regelungen, die es erlauben, einen Mitgesellschafter unter den – im Vertrag meist katalogartig aufgeführten – wichtigen Gründen aus der Gesellschaft auszuschließen respektive die Anteile des Gesellschafters einzuziehen. Sofern also der Gesellschaftsvertrag derartige Regelungen enthält und tatsächlich die wichtigen Gründe, die zum „Rauswurf“ berechtigen sollen, in der Person des Gesellschafters vorliegen (und im Streitfall zur Überzeugung des Gerichts nachgewiesen werden können), bereitet eine Hinauskündigung des Betroffenen keine rechtlichen Bedenken.

Demgegenüber werden sog. freie Hinauskündigungsklauseln als grundsätzlich sittenwidrig und damit unwirksam angesehen. Eine solche freie Hinauskündigungsklausel liegt vor, wenn die vertragliche Regelung einem Gesellschafter, einer Gruppe von Gesellschaftern oder der Gesellschaftermehrheit das Recht verleiht, einen Mitgesellschafter ohne sachlichen Grund aus der Gesellschaft auszuschließen. Die Grenze zur Sittenwidrigkeit ist bei solchen Regelungen überschritten, denn eine freie Hinauskündigungsklausel enthält für sich genommen einen schwerwiegenden, von der gesetzlichen Regelung abweichenden und die wirtschaftliche und persönliche Freiheit einschränkenden Eingriff in die Gesellschafterstellung des betroffenen Gesellschafters, der der Gefahr einer Willkürherrschaft der Ausschlussberechtigten Vorschub leistet. Bereits die Macht der Ausschlussberechtigten, Mitgesellschafter nach ihrem Gutdünken auszuschließen, setzt

Dr. Alexander Frank

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



die davon betroffenen Gesellschafter grundsätzlich dem ihre Entscheidungsfreiheit beeinflussenden Druck aus, der dazu führen kann, dass sie ihr Verhalten darauf einrichten und ihr Stimmverhalten womöglich nicht am Gesellschaftswohl, sondern dem Willen des Ausschlussberechtigten ausrichten. Dem insoweit gebotenen Minderheitenschutz ist Vorrang gegenüber dem Grundsatz der Vertragsfreiheit und dem Interesse der übrigen Gesellschafter, die Zusammensetzung des Gesellschafterkreises zu steuern, zu gewähren. Diese skizzierten Grundsätze sind von der Rechtsprechung seit längerer Zeit anerkannt. Der Bundesgerichtshof hat in der hier dargestellten Entscheidung aus Februar 2026 diese Grundsätze für sog. Managementbeteiligungsmodelle weiter konturiert: Bereits in der Vergangenheit hatte der Bundesgerichtshof die Linie eingeschlagen, dass auch eine voraussetzungslose Hinauskündigungsklausel wirksam sein kann, wenn sie wegen besonderer Umstände sachlich gerechtfertigt ist (BGH, Urteil vom 19.09.2005 - II ZR 173/04). Das sei dann der Fall, wenn einem Geschäftsführer im Hinblick auf seine Geschäftsführerstellung eine Minderheitsbeteiligung eingeräumt werde, für die er nur ein Entgelt in Höhe des Nennwerts zu zahlen hat und die er bei Beendigung seines Geschäftsführeramts gegen eine der Höhe nach begrenzte Abfindung zurückzuübertragen hat (Beteiligung auf Zeit; sog. Managermodell). Nunmehr hat der BGH eine weitere Leitsatzentscheidung getroffen, die Managerbeteiligungen auf Zeit für zulässig erklärt.

Nach dem amtlichen Leitsatz der Entscheidung soll eine Hinauskündigungsklausel sachlich gerechtfertigt sein, wenn einem Geschäftsführer die Gesellschafterstellung

- wegen seiner Geschäftsführerstellung
- und zu einem mit dieser Stellung verbundenen Zweck, der mit der Beendigung seiner organ- oder dienstvertraglichen Bindung oder Tätigkeit entfällt, eingeräumt wird

Arbeitsrecht

KI-Kompetenz im Unternehmen: Die (schon gar nicht mehr so) neue Pflicht aus Art. 4 KI-VO und ihre praktische Umsetzung

Die Künstliche Intelligenz hat Einzug in die Arbeitswelt gehalten – und mit ihr eine rechtliche Verpflichtung, die viele Unternehmen noch nicht vollständig im Blick haben. Seit dem 02.02.2025 ist Art. 4 der europäischen KI-Verordnung („KI-VO“) in Kraft, der Anbieter und Betreiber von KI-Systemen verpflichtet, sicherzustellen, dass ihr Personal über ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz verfügt. Diese Pflicht ist keine bloße Empfehlung, sondern eine verbindliche gesetzliche Anforderung, deren Einhaltung von den Aufsichtsbehörden überprüft wird.

Was KI-Kompetenz rechtlich bedeutet

Die KI-VO definiert KI-Kompetenz als die „Fähigkeiten, Kenntnisse und das Verständnis, die es Anbietern, Betreibern und Betroffenen unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten im Rahmen dieser Verordnung ermöglichen, KI-Systeme sachkundig einzusetzen sowie sich der Chancen und Risiken von KI und möglicher Schäden, die sie verursachen kann, bewusst zu werden.“

Konkret: Mitarbeiter müssen nicht nur bedienen können, sondern verstehen, wie KI-Systeme funktionieren, wie Entscheidungen zustande kommen und welche rechtlichen sowie ethischen Grenzen bestehen. Die EU-Kommission hat in ihrem FAQ-Katalog vom 07.05.2025 klargestellt, dass es sich um eine gesetzliche Verpflichtung handelt, nicht um eine freiwillige Maßnahme.

Mindestanforderungen an KI-Kompetenz

Die KI-VO selbst lässt offen, wann genau ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz erreicht ist. Die EU-Kommission hat jedoch folgende Mindestanforderungen definiert:

- ✓ **Grundlegendes Verständnis der KI-Funktionsweise:** Mitarbeiter müssen die grundlegenden Prinzipien verstehen, nach denen KI-Systeme arbeiten.

- und seiner mitgliedschaftlichen Beteiligung als Gesellschafter in Anbetracht ihrer Ausgestaltung auch im Übrigen keine relevante eigenständige Bedeutung gegenüber seiner Geschäftsführerstellung beizumessen ist.

Für die künftige Gestaltung von Gesellschaftsverträgen lässt sich daher festhalten, dass freie Hinauskündigungsklauseln im Regelfall sittenwidrig und damit unwirksam sind, bei Managementbeteiligungsmodellen jedoch zulässig sein können. Ob und unter welchen Voraussetzungen die Zulässigkeit gegeben ist, ist eine Frage des konkreten Modells und der konkreten Ausgestaltung. ■

Tobias Schwartz

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



- ✓ **Rollenklärung:** Das Unternehmen muss seine Rolle als Anbieter oder Betreiber von KI-Systemen klar definieren.
- ✓ **Risikoanalyse und Minderungsstrategien:** Es müssen systematisch Risiken identifiziert und Maßnahmen zu deren Reduzierung entwickelt werden.
- ✓ **Rechtliche und ethische Rahmenbedingungen:** Die Kenntnis der relevanten Gesetze und ethischen Leitlinien ist verpflichtend.
- ✓ **Individuelle Anpassung:** Sog. „One size fits all“-Lösungen sind unzureichend – die Maßnahmen müssen auf die spezifischen Unternehmensgegebenheiten zugeschnitten sein.

Die zweistufige Umsetzungsstrategie

Für die praktische Umsetzung hat sich ein zweistufiger, modularer Ansatz bewährt:

1. Stufe: Basisschulung für alle KI-Nutzer

Alle Mitarbeiter, die mit KI-Systemen in Berührung kommen, benötigen eine fundierte Basisschulung. Diese sollte folgende Kernbereiche abdecken:

- ✓ **Grundlagen der KI:**
 - Qualifikation von Systemen als „Künstliche Intelligenz“
 - Verschiedene KI-Arten und ihre Anwendungsfälle
 - Erkennen, wann KI-Vorgaben greifen
 - Praktische Beispiele aus verschiedenen Branchen
- ✓ **Technische Grundkenntnisse:**
 - Grundzüge maschinellen Lernens (Training und Validierung)
 - Prinzipien der Algorithmenentwicklung
 - Grundlagen des Datenmanagements und der Datenvorbereitung
 - Technische Hintergründe und ihre Auswirkungen auf den operativen Einsatz

✓ **Ethische und rechtliche Rahmenbedingungen:**

- Grundzüge der KI-VO und anderer relevanter Vorschriften
- Urheberrechtliche Aspekte beim Einsatz von KI
- Schutz von Geschäftsgeheimnissen und Betriebsinterna
- Datenschutzgrundverordnung im KI-Kontext
- IT-Sicherheit (insbesondere NIS-2-Richtlinie)

✓ **Praktische Anwendung:**

- Richtiger Umgang mit KI-Systemen im Arbeitsalltag
- Erkennen und Umgang mit „Halluzinationen“ (falschen KI-Ausgaben)
- Unternehmensinterne Best Practices und Richtlinien
- Grundlagen des „Prompting“ (Formulierung von Anfragen an KI-Systeme)

2. Stufe: Zielgruppenspezifische Vertiefungsschulungen

Aufbauend auf der Basisschulung benötigen verschiedene Mitarbeitergruppen vertiefende Kenntnisse:

✓ **Technische Mitarbeiter (IT-Sicherheit, Softwareentwicklung, Datenanalyse):**

- Vertiefte technische Kenntnisse zu KI-Algorithmen
- Spezielle Sicherheitsanforderungen für KI-Systeme
- Fortgeschrittene Methoden des Risikomanagements
- Technische Aspekte der menschlichen Aufsicht (Formulierung von Anfragen an KI-Systeme)

✓ **Entscheidungsträger und Führungskräfte:**

- Strategische Implikationen des KI-Einsatzes
- Umfassende regulatorische Anforderungen
- IT-Sicherheit und Schutz geistigen Eigentums
- Ethische Leitlinien und deren Umsetzung
- Besonderheiten bei strategischen KI-Entscheidungen

✓ **Mitarbeiter im HR-Bereich:**

- Vermeidung von Diskriminierung und Bias
- Notwendigkeit menschlicher Letztentscheidung
- Menschliche Aufsicht über KI-Hochrisikosysteme
- Besondere Anforderungen bei Personalentscheidungen durch KI

✓ **Mitarbeiter mit Kundenkontakt und Beschäftigten-daten-Nutzung:**

- Ethische Fragen der KI-Anwendung im Kundenkontext
- Schutz von Kunden- und Mitarbeiterdaten
- Richtiger Umgang mit sensiblen Informationen
- Kommunikation über KI-Einsatz gegenüber Kunden

✓ **Produktmanager und KI-Entwickler:**

- Ethische und regulatorische Anforderungen bei der Produktentwicklung
- Technische Umsetzung von Compliance-Anforderungen
- Risikomanagement in der Produktentwicklung
- Dokumentationspflichten und Nachweisführungen

Die besondere Herausforderung: Menschliche Aufsicht bei Hochrisiko-KI-Systemen

Eine besondere Zielgruppe stellen die Mitarbeiter dar, die die menschliche Aufsicht bei Hochrisiko-KI-Systemen ausüben. Diese Systeme – dazu gehören nahezu alle arbeitsrechtlich relevanten KI-Anwendungen, insbesondere im Personalbereich – unterliegen besonderen Anforderungen nach Art. 14 und Art. 26 Abs. 2 KI-VO.

Die Schulungen für diese Mitarbeiter müssen speziell darauf ausgerichtet sein, sie zu befähigen:

- ✓ Die Funktionsweise des spezifischen Hochrisiko-KI-Systems tiefgehend zu verstehen
- ✓ Anomalien oder Fehlfunktionen frühzeitig zu erkennen
- ✓ Ein gesundes Misstrauen gegenüber KI-Ergebnissen zu entwickeln
- ✓ Methoden zur korrekten Interpretation der KI-Ausgaben anzuwenden
- ✓ In kritischen Situationen Entscheidungen zu treffen, einschließlich der Möglichkeit, die KI-Nutzung zu stoppen oder Ergebnisse zu ignorieren

Regelmäßige Aktualisierung und Wiederholung

Aufgrund der dynamischen Entwicklung der KI-Technologie und der sich ständig weiterentwickelnden rechtlichen Rahmenbedingungen sind einmalige Schulungen unzureichend. Unternehmen sollten folgende Maßnahmen implementieren:

- ✓ Regelmäßige Updateschulungen bei neuen KI-Applikationen oder rechtlichen Änderungen
- ✓ Interne Workshops und Diskussionsrunden zum Erfahrungsaustausch
- ✓ E-Learning-Plattformen für kontinuierliche Weiterbildung
- ✓ Regelmäßiges Feedback zu den Schulungsmaßnahmen und deren Wirksamkeit
- ✓ Aktualisierung der Schulungsinhalte entsprechend dem technischen Fortschritt

Dokumentationspflichten und Nachweisführung

Obwohl die KI-VO keine formelle Nachweispflicht für Schulungsmaßnahmen vorsieht, empfiehlt die EU-Kommission dringend, alle durchgeführten Schulungen intern zu dokumentieren. Diese Dokumentation sollte enthalten:

- ✓ Teilnehmerlisten und Schulungsdaten
- ✓ Detaillierte Schulungsinhalte und -methoden
- ✓ Durchgeführte Tests und deren Ergebnisse
- ✓ Feedback der Teilnehmer
- ✓ Geplante Wiederholungsschulungen

Eine sorgfältige Dokumentation dient nicht nur der Nachvollziehbarkeit, sondern kann im Streitfall entscheidend dafür sein, die Erfüllung der Sorgfaltspflichten nachweisen zu können.

Rechtsfolgen bei Nichtbeachtung

Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Schaffung von KI-Kompetenz ist zwar nicht direkt bußgeldbewehrt, da Art. 99 Abs. 4 KI-VO hierfür keine spezifischen Sanktionen vorsieht. Dennoch bestehen erhebliche Risiken:

- ✓ **Zivilrechtliche Haftungsrisiken:** Arbeitnehmer oder Verbraucher können Schadensersatzansprüche geltend machen, wenn mangelnde Schulung zu Schäden führt.
- ✓ **Datenschutzbußgelder:** Bei Verstößen gegen die DSGVO im Zusammenhang mit KI-Anwendungen drohen Bußgelder bis zu 20 Mio. Euro oder 4% des weltweiten Jahresumsatzes.
- ✓ **Reputationsrisiken:** Verstöße gegen die KI-VO können zu erheblichen Imageschäden führen.
- ✓ **Wettbewerbsnachteile:** Unternehmen ohne ausreichende KI-Kompetenz riskieren, im technologischen Wettbewerb zurückzufallen.

Praktische Umsetzungsschritte für Unternehmen

Für die erfolgreiche Umsetzung der KI-Kompetenzpflicht empfehlen sich folgende Schritte:

- ✓ **Bestandsaufnahme:** Analyse der bereits vorhandenen KI-Systeme und der betroffenen Mitarbeiter
- ✓ **Bedarfsanalyse:** Ermittlung des konkreten Schulungsbedarfs für verschiedene Zielgruppen

Arbeitsrecht

Das Bundestariftreuegesetz kommt!

Am 26.02.2026 hat der Bundestag das „Gesetz zur Stärkung der Tarifaufonomie durch die Sicherung von Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes“ (kurz: Bundestariftreuegesetz oder BTTG) beschlossen, das im Vorfeld aus der Wirtschaft außergewöhnlich viel Kritik erhalten hat.

Unternehmen, die öffentliche Aufträge und Konzessionen des Bundes ausführen oder sich hierauf bewerben wollen, müssen nach dem BTTG ihren Mitarbeitern künftig tarifvertragliche Arbeitsbedingungen gewähren. Damit sollen Nachteile für tarifgebundene Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge abgebaut und das Tarifvertragssystem stabilisiert sowie die Funktionsfähigkeit der Tarifaufonomie gestärkt werden. Das BTTG betrifft damit die Schnittstelle zwischen Vergabe- und Arbeitsrecht.

- ✓ **Schulungskonzeptentwicklung:** Erstellung eines maßgeschneiderten, zweistufigen Schulungsprogramms
- ✓ **Durchführung der Basisschulungen:** Schulung aller KI-nutzenden Mitarbeiter
- ✓ **Zielgruppenspezifische Vertiefung:** Durchführung der spezialisierten Schulungen
- ✓ **Dokumentation:** Sorgfältige Erfassung aller Schulungsmaßnahmen
- ✓ **Evaluation:** Überprüfung der Schulungswirksamkeit und Anpassung bei Bedarf
- ✓ **Regelmäßige Updates:** Planung und Durchführung von Wiederholungs- und Aktualisierungsschulungen

Fazit:

Die Schaffung von KI-Kompetenz ist mehr als eine gesetzliche Pflicht – sie ist eine strategische Notwendigkeit für Unternehmen im digitalen Zeitalter. Gut geschulte Mitarbeiter nutzen KI-Systeme nicht nur effektiver und verantwortungsvoller, sondern tragen auch zur Risikominimierung und zum nachhaltigen Unternehmenserfolg bei.

Unternehmen, die jetzt in die KI-Kompetenz ihrer Mitarbeiter investieren, sind nicht nur rechtlich auf der sicheren Seite, sondern schaffen eine wichtige Grundlage für den erfolgreichen und verantwortungsvollen Einsatz von Künstlicher Intelligenz. Die Investition lohnt sich – sowohl für die Compliance als auch für die Wettbewerbsfähigkeit in einer zunehmend KI-gesteuerten Wirtschaftswelt. ■

Matthias Wißmach

Rechtsanwalt

matthias.wissmach@lkc.de



Als zustimmungspflichtiges Gesetz muss es noch den Bundesrat passieren, wobei aber keine entscheidenden Änderungen mehr zu erwarten sind.

Welche Regelungen v.a. aus arbeitsrechtlicher Sicht künftig bei Bundesaufträgen gelten und was Unternehmen zu beachten haben, soll in diesem Beitrag erläutert werden:

Anwendungsbereich

Das BTTG gilt für öffentliche Bau- und Dienstleistungsaufträge sowie Konzessionen des Bundes ab einem geschätzten Netto-Auftragswert oder Vertragswert von EUR 50.000, wobei verteidigungs- oder sicherheitsspezifischen Aufträge vom Anwendungsbereich größtenteils ausgenommen sind. Generell nicht anwendbar ist das BTTG – mit einer zeitlichen Beschränkung bis zum 31.12.2032 – für Aufträge der Bundeswehr und Sicherheitsbehörden und – zeitlich unbegrenzt aufgrund europarechtlicher Vorgaben – sofern und soweit die jeweilige Leistung zur Ausführung des Auftrags oder der Konzession außerhalb der Bundesrepublik Deutschland erbracht wird.

Anders als noch in dem im vergangenen Herbst veröffentlichten Regierungsentwurf fallen nun auch Lieferaufträge nicht in den Anwendungsbereich des BTTG. Auch Start-ups mit innovativen Leistungen sollen in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung bei Aufträgen bis zu einem Auftragswert von EUR 100.000 insgesamt von den Verpflichtungen zur Durchführung von Vergabeverfahren befreit werden, sodass dann auch das BTTG keine Anwendung findet.

Achtung:

Auch wenn es sich nicht um Aufträge des Bundes, sondern der Länder und/oder Kommunen handelt, können bei Vergabeverfahren landesspezifische Tariftreueregelungen zu beachten sein. Solche existieren mittlerweile in allen Bundesländern mit Ausnahme von Bayern und Sachsen.

Verbindliche Vorgaben für öffentliche Auftraggeber

Die inhaltlichen Vorgaben, die Bundesauftraggeber künftig bei der Vergabe zu beachten haben und auf die sich Unternehmen demnach einstellen müssen, um im Vergabeverfahren berücksichtigt zu werden, finden sich in den §§ 3 bis 5 BTTG:

§ 5 Abs. 1 BTTG enthält eine Ermächtigungsgrundlage für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), durch eine – auf Antrag einer Gewerkschaft oder eines Arbeitgeberverbands zu erlassende – Rechtsverordnung die in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelten Arbeitsbedingungen betreffend

- Entlohnung,
- Mindestjahresurlaub.
- Höchstarbeitszeiten,
- Mindestruhezeiten und
- Ruhepausenzeiten

für die Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes festzulegen. Kommen mehrere Tarifverträge in Frage, sollen die darin jeweils geregelten Arbeitsbedingungen in einer Rechtsverordnung zusammengefasst bzw. dem „repräsentativeren“ Tarifvertrag entnommen werden. Wird eine Rechtsverordnung für eine Branche erstmalig erlassen, hat sich das BMAS zuvor mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE) abzustimmen. Nur ausnahmsweise darf eine beantragte Festlegung unterbleiben und zwar dann, wenn kein öffentliches Interesse am Erlass der Rechtsverordnung besteht. Eine Festlegung darf für Aufträge oder Konzessionen nicht erfolgen, wenn für diese eine Auftragsdauer von nicht mehr als zwei Monaten vereinbart oder geschätzt worden ist.

Tariftreueversprechen der Auftragnehmer

Nach § 3 Abs. 1 BTTG haben Bundesauftraggeber künftig einem Auftragnehmer als Ausführungsbedingung verbindlich vorzugeben, dass er den zur Leistungserbringung eingesetzten Arbeitnehmern für die Dauer des Auftrags oder der Konzession (mindesten) die in einer nach § 5 BTTG erlassenen Rechtsverordnung festgelegten Mindestarbeitsbedingungen gewähren muss (sog. Tariftreuever-

sprechen). Diese Mindestarbeitsbedingungen sind also Teil der vom jeweiligen Auftragnehmer zwingend einzuhaltenden Vertragsbedingungen. Sofern der Auftragnehmer Subunternehmer einsetzt, hat er nach § 3 Abs. 2 BTTG sicherzustellen, dass auch dort die Mindestarbeitsbedingungen eingehalten werden.

Nach § 9 BTTG hat ein Bundesauftraggeber den Auftragnehmer vertraglich zu verpflichten, die Einhaltung des Tariftreueversprechens mittels geeigneter Unterlagen (z.B. Arbeitsverträge, Lohnabrechnungen, Arbeitszeiträume) zu dokumentieren und diese auf Anforderung der nach § 8 BTTG neu zu errichtenden „Prüfstelle Bundestariftreue“, die bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See angesiedelt sein wird, vorzulegen. Hierbei bietet § 10 BTTG eine gewisse Erleichterung, denn dort ist vorgesehen, dass Auftragnehmer von der Dokumentations- und Nachweispflicht befreit sind, wenn sie zum Nachweis der Einhaltung des Tariftreueversprechens ein geeignetes Zertifikat einer der in den Vergabebedingungen genannten Präqualifizierungsstellen vorlegen können. Das Zertifikat erhalten tarifgebundene Auftragnehmer, soweit ihre Arbeitsbedingungen mindestens denjenigen der einschlägigen Rechtsverordnung für den konkreten Auftrag entsprechen. Bei Abweichungen zuungunsten der Arbeitnehmer wird dies in das Zertifikat aufgenommen. Nicht tarifgebundene Auftragnehmer erhalten das Zertifikat, wenn sie auf anderem Wege nachweisen, dass sie ihren Mitarbeitern mindestens Arbeitsbedingungen der einschlägigen Rechtsverordnung gewähren.

Anspruch der Arbeitnehmer auf Gewährung der verbindlichen Arbeitsbedingungen

Aus § 4 Abs. 1 BTTG folgt ein Anspruch der Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber, dass dieser ihnen für die Dauer, in der sie in Ausführung des öffentlichen Auftrags oder der Konzession tätig sind, mindestens die in der jeweiligen Tariftreue-Verordnung festgelegten Arbeitsbedingungen zu gewähren hat.

Nach § 12 Satz 1 BTTG haftet ein Auftragnehmer, der zur Ausführung des Auftrags einen Subunternehmer einsetzt, für die Erfüllung der Verpflichtungen des Subunternehmers und ggf. weiterer Subunternehmer zu einer der Tariftreue-Verordnung entsprechenden Lohnzahlung wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Der (Haupt-)Auftragnehmer eines Bundesauftrags ist damit gehalten, die ganze Subunternehmer-Kette im Blick zu halten und sollte sich die Einhaltung der jeweiligen Verpflichtungen von den Subunternehmern regelmäßig nachweisen lassen (was im Vorfeld entsprechend vertraglich zu vereinbaren ist).

Arbeitgeber sind verpflichtet, die von ihnen bei Bundesaufträgen eingesetzten Mitarbeiter spätestens zum 15. des auf den Tätigkeitsbeginn folgenden Monats schriftlich oder in Textform darüber zu informieren, dass sie einen Anspruch auf die einschlägigen Arbeitsbedingungen haben. Die Bundesauftraggeber haben Auftragnehmern hierfür einen Vordruck zur Verfügung zu stellen.

(Elektronische) Kontrolle der Einhaltung der Tariftreue

Nach dem neuen § 108c Viertes Sozialgesetzbuch (SGB IV) können die für die Kontrolle der Tariftreue zuständigen Behörden des Bundes und der Länder (Tariftreuekontrollstellen) über die Datenstelle der Rentenversicherung zu einem in Ausführung eines öffentlichen Auftrags tätigen Arbeitnehmer Daten zu monatlichen Arbeitsentgelten und der Anzahl der jeweils darin enthaltenen Steuertage und Sozialversicherungstage aus den Entgeltbescheinigungsdaten abfragen, soweit dies für die Kontrollen der Tariftreue erforderlich ist.

Der mit einem Bundesauftrag beauftragte Arbeitgeber hat diese Entgeltbescheinigungsdaten spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung an die Datenstelle der Rentenversicherung zu übermitteln.

Nach dem neu gefassten § 322 SGB IV sind die Träger der Rentenversicherung außerdem dazu verpflichtet, die Tariftreuekontrollstellen darüber zu unterrichten, wenn sich konkrete Anhaltspunkte für Verstöße gegen das Bundestariftreuegesetz oder die Tariftreuegesetze der Länder ergeben.

Um die technische Umsetzung zu gewährleisten, wird dieses elektronische Kontrollverfahren erst am 01.01.2028 in Kraft treten. Daneben sind stets auch die Behörden der Zollverwaltung für die Kontrolle der Einhaltung des Tariftreueversprechens zuständig.

Was droht bei Verstößen?

Sanktionen sieht das BTTG zum einen auf zivilrechtlicher Ebene vor: Demnach soll der Bundesauftraggeber mit dem Auftragnehmer eine angemessene Vertragsstrafe in Höhe von maximal 1 Prozent, bei mehreren Verstößen maximal 10 Prozent des Auftragswertes, vereinbaren (§ 11 Abs. 1 BTTG) und sich außerdem vertraglich das

Recht einräumen, das Auftragsverhältnis bei Verstößen des Auftragnehmers gegen das Tariftreueversprechen fristlos zu kündigen (§ 11 Abs. 2 BTTG). Hinzu tritt die in diesem Beitrag schon angesprochene Haftung für Subunternehmer.

Zum anderen werden Verstöße gegen das Tariftreueversprechen auch vergaberechtlich geahndet: Bei unanfechtbar festgestellten Verstößen sollen Unternehmen zu jedem Zeitpunkt des Vergabeverfahrens von der Teilnahme an diesem und für die Dauer von bis zu drei Jahren an von der Teilnahme an weiteren Vergabeverfahren ausgeschlossen werden (§ 14 BTTG).

Fazit:

Insbesondere nicht tarifgebundene Unternehmen, die an Vergabeverfahren des Bundes teilnehmen, oder dies möchten, sollten sich frühzeitig nach der jeweils erlassenen Rechtsverordnung bzw. – falls eine solche noch nicht erlassen wurde – nach den einschlägigen Tarifverträgen erkundigen und sich auf eine gegebenenfalls notwendig werdende Anpassung der Arbeitsbedingungen einstellen. Findet eine Zusammenarbeit mit Subunternehmern statt, sind diese vor dem Hintergrund der selbstschuldnerischen Haftung des Hauptauftragnehmers speziell darauf zu überprüfen, ob auch dort die jeweils geltenden Mindestarbeitsbedingungen (dauerhaft) eingehalten werden können, worunter auch die Überprüfung auf ein möglicherweise bestehendes Insolvenzrisiko gehört.

Für einige Unternehmen dürfte es sinnvoll sein, sich um eine Zertifizierung nach § 10 BTTG zu bemühen. Ist eine solche nicht möglich, sollten frühzeitig diejenigen Strukturen geschaffen werden, die im Bedarfsfall einen unkomplizierten Nachweis der Einhaltung des Tariftreueversprechens (§ 9 BTTG) ermöglichen. ■

Unwirksamkeit bestimmter Laufzeitklauseln in Verträgen über Telekommunikationsdienste



Ein Telekommunikationsunternehmen, das u.a. das Glasfasernetz in Deutschland ausbaut und Telekommunikationsdienstleistungen für den Internetzugang über Glasfaserleitungen erbringt, verwendet in Verträgen über einen von ihm noch herzustellenden Glasfaseranschluss (DGN-Anschluss) folgende Klausel zur Mindestlaufzeit von Neuverträgen über Telekommunikationsdienste:

*„(...) haben alle Verträge öffentlich zugänglicher Telekommunikationsdienste, die ein Verbraucher oder Unternehmen (...) schließt, eine anfängliche Laufzeit („Mindestlaufzeit“) von 12 oder 24 Monaten
(...) Die Vertragslaufzeit beginnt mit der Freischaltung des DGN-Anschlusses des Kunden.“*

Ein eingetragener Verbraucherschutzverband hielt das für unzulässig und klagte gegen die Verwendung dieser Klausel im Geschäftsverkehr mit Verbrauchern.

Bereits am 10.07.2025 hatte der BGH (Az: III ZR 61/24) entschieden: Für den Beginn der Laufzeit von Folgeverträgen über Telekommunikationsdienste, insbesondere Vertragsverlängerungen, ist nicht auf den Zeitpunkt der vereinbarten erstmaligen Leistungserbringung, sondern auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses abzustellen. Offengeblieben war die Frage, ob Besonderheiten des Marktes im Telekommunikationsdienstleistungssektor (Vorvermarktung beim Glasfaserausbau; Praxis des Anbieterwechsels) zu einer abweichenden Auslegung beim Abschluss eines Erstvertrages führen können. Diese Frage hat der BGH jetzt mit Urteil vom 08.01.2026 (Az: III ZR 8/25) verneint.

Aus den Entscheidungsgründen

Hier verweist der BGH zunächst auf § 309 Nr. 9 lit. a BGB. Danach sind Klauseln in Verträgen mit Verbrauchern über regelmäßig wiederkehrende Leistungen unwirksam, wenn sie eine den Kunden länger als zwei Jahre bindende Laufzeit des Vertrages vorsehen. Die Vertragslaufzeit im Sinne dieser Vorschrift beginnt nach ständiger Rechtsprechung mit dem Vertragsabschluss.

Dazu hatte das OLG Hamburg als Vorinstanz in seinem vom BGH bestätigten Urteil näher erläutert: Ein Vertrag bindet bereits ab seinem Abschluss, nicht erst ab Beginn des Leistungsaustausches. Mit einer bindenden Laufzeit von zwei Jahren hat der Gesetzgeber eine äußerste Frist festgelegt, deren Überschreitung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unabhängig von etwaigen Besonderheiten des konkreten Vertrages in jedem Fall als unangemessen anzusehen ist. Schutzzweck ist es, eine übermäßig lange Bindung des Kunden zu verhindern, die dessen Dispositionsfreiheit beeinträchtigt.

Diese Höchstdauer wird überschritten, wenn eine vereinbarte Vertragslaufzeit von 24 Monaten erst ab Freischaltung eines noch nicht einmal erstellten Glasfaseranschlusses beginnt. Die zulässige Höchstdauer der vertraglichen Bindung kann nach der Fassung der fraglichen Klausel aber auch dann überschritten werden, wenn ursprünglich nur eine Laufzeit von 12 Monaten vereinbart worden war. Daher ist die betreffende Vertragsklausel insgesamt unzulässig.

Weiter betont der BGH: Dieses Verdikt gilt unabhängig davon, ob der Telekommunikationsdienstleister die Klausel bei Abschluss eines Erstvertrages oder bei Vereinbarung einer Vertragsverlängerung verwendet.

Im Übrigen erwähnt der BGH, dass die Klausel auch nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam ist, weil sie mit wesentlichen Grundgedanken von § 56 Abs. 1 Satz 1 TKG nicht zu vereinbaren ist und daher die Kunden des Telekommunikationsdienstleisters unangemessen benachteiligt. Die genannte Vorschrift des TKG legt für bestimmte Neuverträge von Verbrauchern mit Telekommunikationsdienstleistern (gleichfalls) eine zulässige Höchstlaufzeit von 2 Jahren fest. Warum der BGH sein Verbot – überflüssiger Weise – auf zusätzliche Normen stützt, erschließt sich dem unbefangenen Leser des Urteils nicht.

Was gilt für Verträge mit Unternehmen?

Weiterhin offen ist die Frage, ob für Verträge über Telekommunikationsdienstleistungen mit Unternehmen etwas anderes gilt, der Einsatz dieser Klausel gegenüber Kunden, die beim Abschluss nicht als Verbraucher handeln, also unbedenklich wäre.

Hierzu besagt das Urteil vom 08.01.2026 nichts. § 309 BGB und § 56 Abs. 1 Satz 1 TKG zielen nach ihrem insoweit jeweils klaren Wortlaut nur auf den Schutz von Verbrauchern, also natürlichen Personen, die den „Vertrag zu Zwecken“ abschließen, „die überwiegend weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden können“ (§ 13 BGB).

Doch wenn der BGH einmal darüber zu entscheiden haben wird, kann er die betreffende AGB-Bestimmung bei Einsatz gegenüber Unternehmen, gestützt nur auf die Generalklausel des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und im Detail mit einer anderen Begründung, gleichfalls als unangemessene Benachteiligung der Kunden und daher als unwirksam werten. Ob und wann insoweit durch ein höchstgerichtliches Urteil Rechtssicherheit hergestellt wird, bleibt abzuwarten. ■

Beurkundungspflicht eines Verbraucherbauvertrags?



Beurkundungspflicht eines Verbraucherbauvertrags?

LG Darmstadt, Urteil vom 28.11.2025 - 19 O 61/24, BGH, Urteil vom 22.07.2010 - VII ZR 246/08, IBR 2010, 570

Ausgangssituation

Ein privater Bauherr beabsichtigt, sich in einem Neubaugebiet von einem Bauunternehmer ein Einfamilienhaus errichten zu lassen. Das für die Errichtung des Einfamilienhauses erforderliche Baugrundstück hat der Bauherr noch nicht erworben. Gleichwohl schließt er mit dem Bauunternehmer einen sog. „Hausvertrag“. In dessen § 8 Abs. 1 ist sinngemäß geregelt:

Kündigt der Bauherr nach § 648 BGB den Hausvertrag, stehen dem Unternehmer die in § 648 BGB geregelten Ansprüche zu. Das Unternehmen kann als Ersatz für die sonstigen Aufwendungen und den entgangenen Gewinn einen Pauschalbetrag in Höhe von 10 % des Teilbetrags aus dem im Zeitpunkt der Kündigung vertraglich vereinbarten Gesamtpreis verlangen, der auf den Teil der Leistung entfällt, die das Unternehmen bis zur Kündigung noch nicht ausgeführt hat.

Der Bauherr erklärt, ohne dass ihm ein Kündigungs- oder Rücktrittsrecht gemäß den Bestimmungen des Hausvertrages zusteht, den Rücktritt vom Vertrag. Daraufhin verlangt der Unternehmer gestützt auf die vorgenannte Regelung einen Betrag in Höhe von EUR 23.500. Der Bauherr ist der Auffassung, der „Hausvertrag“ habe notariell beurkundet werden müssen, weil die Durchführung der Bauleistung ein Baugrundstück voraussetze. Da das Baugrundstück noch nicht erworben sei, sei der Vertrag insgesamt nichtig und dementsprechend auch keine pauschale Vergütung in Höhe von EUR 23.500 geschuldet. Der Bauunternehmer erhebt Klage gegen den Bauherrn auf Zahlung.

Entscheidung des Gerichts

Das Landgericht Darmstadt gibt dem Bauunternehmer Recht. Der sog. „Hausvertrag“ ist ein Verbraucherbauvertrag nach §§ 650i ff. BGB. Gemäß § 650i Abs. 2 BGB ist der Verbrauchervertrag in Textform abzuschließen. An der Erfüllung dieses Formerfordernisses bestanden vorliegend keine Zweifel. Aus dem Umstand, dass die Textform, für einen Vertragstyp, der den „Bau eines Gebäudes“ zum Gegenstand hat, explizit gesetzlich vorgesehen ist, hat das Landgericht Darmstadt gefolgert, dass vorliegend keine Regelungslücke besteht. Ein Rückgriff auf die notarielle Form des § 311b Abs. 1 Satz 1 BGB kommt nicht Betracht. Etwas anderes kann nur dann gelten, wenn eine explizite Verknüpfung eines Hausvertrags und eines Grundstückskaufvertrags erfolgt. Insoweit ist unstrittig eine notarielle Beurkundung erforderlich. Entscheidend ist somit ein sog. Verknüpfungswille der Parteien, der auch dann vorliegen kann, wenn das Grundstücksgeschäft vom Bauvertrag abhängt. Eine solche Einheit besteht, wenn Bauvertrag und Grundstücksgeschäft nach dem Willen der Parteien derart voneinander abhängen, dass sie miteinander „stehen und fallen“ sollen (vgl. BGH, IBR 2010, 570). Dass die Durchführung des Bauvertrages in tatsächlicher Hinsicht das Vorhandensein eines Grundstücks voraussetzt, ist somit nicht ausreichend, damit das notarielle Formerfordernis auf den Bauvertrag erstreckt wird.

Vorliegend war eine derartiger Verknüpfungswille, ein miteinander „stehen und fallen“ zwischen Bauvertrag und Grundstückskauf nicht gegeben, sodass auch keine notarielle Beurkundungspflicht bestand. Der Hausvertrag war formwirksam begründet worden und der Bauherr zur Zahlung der Klageforderung verpflichtet.

Anmerkung

Zwingend der notariellen Beurkundung bedarf der sog. Bauträgerkaufvertrag, bei dem sich der Bauunternehmer explizit sowohl zur Errichtung des Bauobjekts wie auch zur Übereignung des Grundstücks verpflichtet. ■

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.

