



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. BSIG und NIS2 für mittelständische Unternehmen – Registrierung nachholen oder nicht?!	2
2. Handelsregister – Lösungsanspruch personenbezogener Daten	5
3. Keine Haftung trotz fortbestehendem Handelsregistereintrag	6
4. Entgelttransparenzrichtlinie – Deutschland verfehlt die Umsetzungsfrist – Was nun gilt!	7
5. Freistellung nach Kündigung – Das BAG setzt pauschalen Klauseln Grenzen	8
6. Wann verjähren Mängelansprüche, wenn eine Abnahmeklausel in einem Bauträgervertrag unwirksam ist?	11
7. Personengesellschaften und Grunderwerbsteuer: Warum § 24 GrEStG für den Mittelstand wichtig bleibt	12
8. Unternehmen in der Krise – Haftungsrisiken und Strafbarkeitsrisiken für Unternehmer	14
9. Homeoffice versus Betriebsstätte?	14

In eigener Sache:
Wir wachsen weiter! Herzlich willkommen
Team W&R Weigell Rechtsanwälte

Zum 1. August 2026 verstärken sich unsere wirtschafts- und strafrechtlichen Kompetenzen um einen weiteren wichtigen Bereich: W&R Weigell mit den Partnerinnen Manuela Beckert und Martina Butenschön wird Teil der LKC Rechtsanwälte und wechselt mit dem gesamten Team zu unserer Kanzlei am Standort München-Bogenhausen. Nach der räumlichen Fusion zum Ende des Jahres 2025 folgt nunmehr auch der rechtliche Zusammenschluss.

W& R Weigell gehört seit vielen Jahren zu eine der führenden Kanzleien im Steuer-, Steuerstraf- und Wirtschaftsstrafrecht. Die langjährigen Partnerinnen Manuela Beckert und Martina Butenschön begleiten Unternehmen, Unternehmer, Steuerberater und Privatpersonen in anspruchsvollen steuerlichen und strafrechtlichen Verfahren und verfügen zugleich über besondere Expertise im Bereich Compliance sowie im internationalen Steuerrecht und Außensteuerrecht.

Fachanwältin für Steuerrecht, zertifizierte Beraterin für Steuerstrafrecht (DAA), Mediatorin. Weitere Schwerpunkte: Haftungsverfahren, Nachfolge- und Nachlassregelung sowie Steuerberaterhaftung

Manuela Beckert

Rechtsanwältin

manuela.beckert@lkc.de



Fachanwältin für Steuerrecht, Compliance Officer (C.H. Beck). Weitere Schwerpunkte: Steuerstrafrecht, Selbstanzeigen, Präventionsberatung, steuerliche Spezialfragen.

Martina Butenschön

Rechtsanwältin

martina.butenschoen@lkc.de



Durch den Zusammenschluss mit W&R Weigell Rechtsanwälte erweitert LKC Rechtsanwälte ihr Beratungsangebot gezielt um die Bereiche Steuer-, und Wirtschaftsstrafrecht, Compliance und steuerliches Know-how. Wir freuen uns sehr auf die gemeinsame Zusammenarbeit und darauf,

unseren Mandanten künftig noch umfassendere Beratung aus einer Hand anbieten zu können.

Liebe Manuela, liebe Martina – herzlich willkommen! Schön, dass Ihr jetzt Teil unseres Teams seid. ■

Gesellschaftsrecht

BSIG und NIS2 für mittelständische Unternehmen – Registrierung nachholen oder nicht?!

Angesichts zunehmender Angriffe steht Cybersicherheit inzwischen mitten in unternehmerischer Verantwortung. Das gilt seit diesem Jahr nicht nur für Unternehmen im Bereich sog. Kritischer Infrastrukturen (KRITIS), sondern für weite Teile der Gesamtwirtschaft. Sektoren wie Energie, Transport und Verkehr, Finanzwesen, Gesundheitswesen, Wasser, Ernährung, Informationstechnik und Telekommunikation sind seitdem viel umfassender erfasst als vorher. Mit der Umsetzung der europäischen NIS2-Richtlinie (NIS2) durch das reformierte BSI-Gesetz (BSIG) hat sich der deutsche IT-Sicherheitsrechtsrahmen grundlegend

Dr. Holger Jahn

Rechtsanwalt

holger.jahn@lkc.de



gewandelt und erweitert. Das Gesetz ist am 06.12.2025 in Kraft getreten. Für viele Unternehmen, insbesondere aus dem Mittelstand, besteht in der Praxis große Unsicherheit. Es stellen sich die entscheidenden Fragen: Sind wir betroffen und welche Pflichten kommen auf uns zu? Wenn ja, haben wir alles erfüllt? Wenn wir die Registrierung zum 06. März 2026 versäumt haben: Lässt sich das nachholen? In der Praxis bestehen hier häufig Unsicherheiten und Fragen bei der Anwendung der neuen Vorschriften.

BSIG anwendbar? Prüfung in vier Schritten

Schritt 1: Sektoreuzuordnung prüfen - Ist Ihr Unternehmen in einem der vom BSIG in Anlagen 1 und 2 gelisteten Sektoren tätig?

Die Anlagen 1 und 2 des BSIG listen die relevanten Wirtschaftstätigkeiten auf. Insbesondere „Spalte D“ dieser beiden Anlagen sollte jedes Unternehmen sehr gründlich lesen, denn das neue Gesetz erfasst – im Vergleich zur bisherigen Beschränkung auf klassische kritische Sektoren der öffentlichen Daseinsfürsorge (z.B. Energie, Trinkwasser etc.), seit diesem Jahr sehr weite Teile der Wirtschaft, also deutlich mehr Unternehmen als bislang (z.B. Medizintechnik, elektronische und optische Produkte, Maschinenbau, Kfz-Teile, sonstiger Fahrzeugbau, digitale Dienste und Forschungseinrichtungen). Übt auch Ihr Unternehmen eine solche Tätigkeit aus? Dann ist der sachliche Anwendungsbereich grundsätzlich auch unabhängig vom Umfang der Tätigkeit eröffnet (mit einer einzigen Ausnahme in §28 Abs. 3 BSIG – siehe unten).

Schritt 2: Unternehmensgröße bestimmen - Ist Ihr Unternehmen Kleinst-, Klein- oder Mittleres Unternehmen (KMU-Definitionen durch Empfehlung der Kommission 2003/361/EG)?

Kleinstunternehmen haben weniger als 10 Beschäftigte und höchstens 2 Mio. Euro Umsatz oder Bilanzsumme. Kleinstunternehmen im Bereich KRITIS profitieren, um Aufwand und Kosten im verhältnismäßigen Rahmen zu halten, von einer Begrenzung ihrer Verpflichtungen. Dennoch müssen auch sie prüfen, ob ihre Tätigkeiten in einem kritischen Sektor dennoch erfasst werden. Sie sollten besonders auf ihre Konzernzugehörigkeit achten (siehe unten).

Kleine Unternehmen beschäftigen weniger als 50 Personen und weisen höchstens 10 Mio. Euro Umsatz oder 10 Mio. Euro Bilanzsumme auf. Sie sind in der Regel nicht als besonders wichtige Einrichtung klassifiziert. Sie unterliegen daher nicht den strengeren Pflichten des BSIG. Doch auch Sie können regelmäßig in die Kategorie wichtiger Einrichtungen fallen und müssen ihre Sektoren- und Konzernzugehörigkeit gründlich prüfen.

Mittlere Unternehmen beschäftigen weniger als 250 Personen und erreichen höchstens 50 Mio. Euro Umsatz oder 43 Mio. Euro Bilanzsumme. Sie sind die Hauptzielgruppe von NIS2 und BSIG und gelten dann als wichtige oder gar besonders wichtige Einrichtung, wenn sie in einem der erfassten Sektoren tätig sind.

Schritt 3: Konzernzurechnung beachten

Bei der Größenbestimmung sind die Daten von Partner- und verbundenen Unternehmen und Partnerunternehmen grundsätzlich hinzuzurechnen. Dies bedeutet, dass nicht die Größe einer einzelnen Konzerngesellschaft, son-

dern die Gesamtgröße des Konzerns maßgeblich ist. Eine Ausnahme kann jedoch gemäß § 28 Absatz 4 Satz 2 BSIG gelten, wenn das Unternehmen hinsichtlich der IT-Systeme unabhängig von verbundenen Unternehmen ist.

Schritt 4: Klassifizierung vornehmen - entweder besonders wichtige oder wichtige Einrichtung oder gar nicht anwendbar

Erst nach der Vorprüfung der vorstehenden Schritte 1 bis 3 kann das Unternehmen im vierten und letzten Schritt prüfen, ob es als „besonders wichtige Einrichtung“ oder als „wichtige Einrichtung“ gemäß § 28 Abs. 1 oder 2 BSIG zu qualifizieren ist oder das BSIG gar nicht zur Anwendung kommt.

Ausnahme vernachlässigbare, geringfügige kritische Tätigkeit?

Eine für viele Unternehmen beachtliche Ausnahme regelt § 28 Abs. 3 BSIG, wonach solche Geschäftstätigkeiten unberücksichtigt bleiben, die im Hinblick auf die gesamte Geschäftstätigkeit der Einrichtung vernachlässigbar sind. Diese Ausnahmeregelung priorisiert in begrüßenswerter Weise und verhindert unangemessenen bürokratischen Aufwand für Unternehmen, die zwar ein in Anlagen 1 oder 2 genannte Tätigkeit ausüben, aber nur eine geringe Berührung mit den vom BSIG geregelten kritischen Wirtschaftssektoren haben.

Schon die Gesetzesbegründung nennt als Anhaltspunkte für die Bestimmung einer vernachlässigbaren Geschäftstätigkeit die Anzahl der in dem betreffenden Bereich beschäftigten Mitarbeiter, den durch diese Geschäftstätigkeit erwirtschafteten Umsatz sowie die entsprechende Bilanzsumme. Sind diese im Vergleich zur Haupttätigkeit offensichtlich untergeordneter Natur, soll dies nicht zur Einbeziehung führen. Entscheidend ist das Gesamtbild der betreffenden Geschäftstätigkeit im Lichte der Gesamtgeschäftstätigkeit der Einrichtung. Gegen eine vernachlässigbare Tätigkeit soll hingegen sprechen, wenn die Geschäftstätigkeit in einem Gesellschaftervertrag, einer Satzung oder einem vergleichbaren Gründungsdokument der Einrichtung ausdrücklich aufgeführt ist.

Auch das zuständige Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) folgt diesen Kriterien und hat den Begriff der Vernachlässigbarkeit entsprechend konkretisiert.

Allerdings ist diese nationale, nur im deutschen BSIG vorgesehene, Ausnahme der Vernachlässigbarkeit unionsrechtlich umstritten. Die NIS2 sieht eine solche Bagatellgrenze nicht vor, und es bestehen Zweifel, ob der deutsche Gesetzgeber damit den ihm zugewiesenen Spielraum überschritten hat. Bis auf Weiteres dürfen deutsche Unternehmen sich aber an dieser gesetzlichen Ausnahmeregelung orientieren, doch ist die Rechtsentwicklung aufmerksam zu beobachten.

Pflichten von Unternehmen mit „wichtigen Einrichtungen“

Wenn ein Unternehmen nach vorstehenden Regeln als wichtige Einrichtung klassifiziert wird, treffen es insbesondere folgende Pflichten:

- **Registrierungspflicht:** Unternehmen müssen sich registrieren. Die Registrierungsfrist endete am 06.03.2026. Wenn Sie diese Frist verpasst haben, sollte das Unternehmen die Registrierung unverzüglich nachholen, um das Bußgeldrisiko zu minimieren. Eine verspätete Registrierung ist besser als gar keine Registrierung.
- **Risikomanagement:** Das Unternehmen muss verhältnismäßige technische und organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung von IT-Störungen ergreifen. Der Katalog des Gesetzes konkretisiert diese Anforderungen. Als praktische Umsetzungshilfe dienen die Branchenspezifischen Sicherheitsstandards (B3S). Bei deren Umsetzung gilt die Rechtsvermutung, angemessene Maßnahmen ergriffen zu haben. Das BSI betont in seinen Informationspaketen unter dem Titel *nis2know*, dass die Risikoanalyse als zentrales Element des Sicherheitsmanagements hervorgehoben wird. Sie umfasst insbesondere die Identifikation relevanter Assets, die Bewertung und Behandlung von Risiken sowie deren fortlaufende Dokumentation. Übliche, bei Bedarf zertifizierbare Compliance Management Systeme (CMS) genügen diesen Anforderungen in der Regel.
- **Meldepflichten:** Erhebliche Sicherheitsvorfälle müssen unverzüglich gemeldet werden. Die Meldungen erfolgen an das BSI als zentrale Meldestelle. Schnelligkeit hat hier Vorrang vor Vollständigkeit. Vorgesehen sind eine Erstmeldung innerhalb von 24 Stunden nach Kenntniserlangung eines erheblichen Sicherheitsvorfalls, eine Folgemeldung innerhalb von 72 Stunden und eine Abschlussmeldung innerhalb eines Monats.
- **Nachweis- und Dokumentationspflichten:** Unternehmen müssen dokumentierte IT-Sicherheitskonzepte, Prozessbeschreibungen und Richtlinien vorhalten. Diese Dokumentation ist entscheidend für den späteren Nachweis der Compliance gegenüber den Aufsichtsbehörden.
- **Schulungspflichten:** Nach dem BSIG ist die Geschäftsführung verpflichtet, regelmäßige Schulungen durchzuführen. Das BSI weist in seinen Handreichungen darauf hin, dass diese Pflicht mindestens alle drei Jahre erfüllt werden sollte.

Strengere Pflichten von Unternehmen mit „besonders wichtigen Einrichtungen“

Für Unternehmen mit besonders wichtigen Einrichtungen gelten darüber hinaus strengere Anforderungen, insbesondere eine stärkere Aufsicht durch Audits, Prüfungen, Zertifizierungen und verpflichtende Nachweise im Drei-Jahres-Rhythmus, sowie erweiterte Durchsetzungsbefugnisse, wie Aussetzung von Genehmigungen und Lizenzen bis hin zu Tätigkeitsverboten, und bei regelmäßig parallelem Datenschutzverstoß die unverzügliche Information an die Datenschutzbehörde mit dem hohen Risiko eines doppelten Bußgeldverfahrens.

Bußgeldrisiken

Verstöße gegen die Pflichten des BSIG sind mit empfindlichen Bußgeldern bedroht. Für wichtige Einrichtungen können Bußgelder bis zu 7 Mio. Euro oder 1,4 % des Jahresumsatzes verhängt werden. Für besonders wichtige Einrichtungen gelten noch höhere Bußgeldrahmen. Die Registrierungspflicht selbst ist bußgeldbewehrt, sodass eine verspätete Registrierung sanktioniert werden kann. Durch die nachträgliche, baldige Registrierung und Kooperationsbereitschaft können Unternehmen jedoch strafmildernde Faktoren für die Bemessung einer eventuellen Geldbuße schaffen.

Fazit

Das durch NIS2 reformierte BSIG stellt für viele mittelständische Unternehmen eine erhebliche Herausforderung dar. Während Kleinst- und kleine Unternehmen aufgrund ihrer Größe oft nicht erfasst sind, erreichen zahlreiche mittlere Unternehmen nun die Schwellenwerte und werden als wichtige Einrichtungen klassifiziert. Die Unterscheidung zwischen wichtigen und besonders wichtigen Einrichtungen entscheidet über das Ausmaß der Pflichten und der Aufsicht. Eine sorgfältige Prüfung der Anwendbarkeit unter Berücksichtigung der Konzernstrukturen und der Möglichkeit vernachlässigbarer Tätigkeiten ist daher für alle Unternehmen in den betroffenen Sektoren unerlässlich, um Compliance zu gewährleisten und Bußgeldrisiken zu vermeiden.

Für Unternehmen, die die Registrierung verpasst haben, aber feststellen, dass die Tätigkeit im kritischen Sektor nur einen geringfügigen Teil des Gesamtumsatzes ausmacht, bietet die dargestellte Ausnahme der Vernachlässigbarkeit einen wichtigen Ansatzpunkt. Sie sollten nun unverzüglich eine sorgfältige Prüfung durchführen, ob ihre Tätigkeit im kritischen Sektor gegebenenfalls vernachlässigbar ist, und ihre Prüfungsmaßnahmen umfassend dokumentieren, um ihre Prüfschritte und Bewertungen im Bedarfsfall gegenüber dem BSI auch nachweisen zu können. ■

Löschungsanspruch für überobligatorische personenbezogene Daten im Handelsregister, BGH, Beschl. v. 18.2.2026 – II ZB 2/25.



In dem öffentlich zugänglichen Handelsregister, online abzurufen unter dem Internetauftritt des „Gemeinsamen Registerportals der Länder“ unter <http://www.handelsregister.de>, finden sich nicht nur die im Handelsregister verpflichtend einzutragenden Daten, sondern in den online einsehbaren Daten zu den Handelsregisteranmeldungen oft auch weitere personenbezogene Daten. Im konkret entschiedenen Fall ging es um die in Privatanschriften der Anmeldenden sowie ihre Unterschriften.

BGH 2024:

Die Frage, welche personenbezogenen Daten unter Geltung der DS-GVO im Handelsregister veröffentlicht werden dürfen, beschäftigt wiederholt die Gerichte. Erst im Jahr 2024 hatte der BGH entschieden, dass ein Geschäftsführer gerade kein Recht aus Art. 17 Abs. 1 DS-GVO ableiten könne, sein Geburtsdatum und seinen Wohnort dort nicht zu veröffentlichen und auch kein Widerspruchsrecht gemäß Art. 21 DS-GVO bestünde (BGH, Beschluss v. 23.01.2024 – II ZB/23). § 10a Abs. 3 HGB nimmt die auf in das Handelsregister gesetzlich einzureichenden Unterlagen enthaltenen personenbezogene Daten vom Anwendungsbereich des DS-GVO in europarechtlich zulässiger Weise aus.

Im Rahmen einer Handelsregisteranmeldung ist das Geburtsdatum von Geschäftsführern anzumelden (§ 24 Abs. 1 HRV). Die Angabe des Wohnorts (ohne PLZ und Straße) sei gewohnheitsrechtlich anerkannt und für das Registergericht erforderlich, um Geschäftsführer anzuschreiben und folglich in § 43 Nr. 4 Satz 1 lit. b HRV zu Recht als Inhalt der Eintragung in das Handelsregister normiert.

BGH 2026:

Der vom BGH in diesem Jahr entschiedene Fall ist etwas anders gelagert. Hier enthielten die notariell beglaubig-

ten Handelsregisteranmeldungen Angaben, die nicht verpflichtend im Handelsregister einzutragen sind und betrifft überobligatorisch dem Registergericht bekannt gewordene Daten (Privatanschrift und Unterschriften). Diese Daten sind gelegentlich in notariell beglaubigten Anmeldungen enthalten, die neben den Handelsregisterauszügen, Gesellschafterlisten und Satzungen ebenfalls online einsehbar sind. Die Antragsteller begeherten hier, den Austausch diese Dokumente mit HR-Anmeldungen, die nur die verpflichtend einzutragenden Daten enthielten, also die Geschäftsanschrift der betreffenden Gesellschaft / Geschäftsführer und ein „gez.“-Vermerk mit maschinenschriftlicher Namenswiedergabe.

Das OLG München hatte in einer ähnlichen gelagerten Konstellation die Korrektur einer Gesellschafterliste verneint (OLG München, Beschl. v. 25.04.2024 – 34 Wx/24e).

Das Registergericht Hamburg und das OLG Hamburg haben die Anträge jeweils abgelehnt. Der BGH beurteilte die Rechtslage anders und hat dem Antrag stattgegeben. Insbesondere, da die ursprünglichen Anmeldungen in der nur bei berechtigtem Interesse gemäß § 13 Abs. 3 FamFG einsehbaren Registerordner erhalten bleiben (§ 9 Abs. 7 HRV), entstehe für das Registergericht kein Kenntnisverlust.

Fazit:

Sollten Sie sensibel hinsichtlich Ihrer personenbezogenen Daten sein, achten Sie bei der nächsten Anmeldung zum Handels- oder Gesellschaftsregister darauf, dort keine unnötigen Angaben zu machen. Sind solche Daten erst mal in Anmeldungen enthalten, kann für Austausch durch das Registergericht ggf. erst im Rechtsmittelweg durchgesetzt werden. ■

(Keine) steuerliche Haftung des früheren GmbH-Geschäftsführers bei fortdauernder Eintragung im Handelsregister als Organ



Der hier vorgestellten Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH, Urteil vom 09.12.2025 – VII R 4/23) lag der folgende – stark vereinfachte – Sachverhalt zugrunde:

Der Betroffene war zunächst Geschäftsführer und Organ der Gesellschaft. Tatsächlich war der Betroffene lediglich als Strohgeschäftsführer eingestellt, die faktische Ausübung der Geschäfte der Gesellschaft erfolgte durch eine andere Person. Der Betroffene war dann in der weiteren zeitlichen Folge bereits im Jahr 2016 rechtskräftig wegen Insolvenzverschleppung verurteilt worden, sodass er von Gesetzes wegen (§ 6 Abs. 2 Nr. 3 GmbHG) rechtlich gar nicht mehr befähigt war, das Amt eines Geschäftsführers auszuüben (sog. Inhabilität). Trotz der infolge seiner strafrechtlichen Verurteilung eingetretenen Inhabilität wurde der Betroffene nicht als Geschäftsführer der GmbH aus dem Handelsregister gelöscht, sondern dort weiter als Geschäftsführer der Gesellschaft ausgewiesen. Zum 31.10.2018 wurde das Gewerbe der GmbH abgemeldet und der Gewerbebetrieb eingestellt. Im Februar 2019 stellte der Betroffene Insolvenzantrag für die GmbH. Im Jahr 2020 lehnte das Insolvenzgericht die Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse ab; die Gesellschaft wurde aus dem Register gelöscht.

Das Finanzamt nahm den Betroffenen dann als Geschäftsführer der GmbH für Steuerverbindlichkeiten der Gesellschaft in Haftung. Das Finanzamt begründete die Haftungsansprüche damit, dass der Betroffene seine steuerlichen Pflichten als Geschäftsführer der GmbH verletzt habe (§ 69 AO i.V. mit § 34 AO). Die für die Haftung relevanten Pflichtverletzungen sollte der (vermeintliche) Geschäftsführer im Haftungszeitraum des Kalenderjahres 2018 begangen haben.

Der Betroffene ging gegen seine Haftungsinanspruchnahme als (vermeintlicher) Geschäftsführer für Haftungsansprüche aus dem Jahr 2018 gerichtlich vor und hatte sowohl vor dem Finanzgericht als auch vor dem Bundesfinanzhof Erfolg. Der Bundesfinanzhof stellte zunächst klar, dass der Betroffene im Haftungszeitraum kein gesetzlicher Vertreter der GmbH mehr war. Seine Geschäftsführereigenschaft habe automatisch mit der Rechtskraft der

strafrechtlichen Verurteilung im Jahr 2016, die zur Amtsunfähigkeit (Inhabilität) führte, geendet. Kraft Gesetzes sei zu diesem Zeitpunkt die Organstellung als Geschäftsführer der GmbH und damit auch die Stellung als gesetzlicher Vertreter i. S. d. § 34 Abs. 1 AO verloren gegangen.

Die – fälschlicherweise – fortdauernde Eintragung im Handelsregister ändere, so der BFH weiter, daran nichts. Die Registereintragung und die damit einhergehende Publizität (§ 15 HGB) solle unter dem Gesichtspunkt des Vertrauensschutzes allein dazu dienen, bei einem entsprechenden Vertrauen des Dritten das Verhalten des Vertreters ohne Vertretungsmacht der Gesellschaft zuzurechnen, nicht aber die Fortwirkung einer Pflichtenstellung i. S. d. § 34 AO und damit eine Haftung zu fingieren. Eine Haftung als (vermeintlicher) Geschäftsführer scheide daher aus.

Eine weitere verfahrensrechtliche Besonderheit des Falles, die dazu führte, dass der Betroffene „ungeschoren davon kam“ war es, dass es das Finanzamt unterlassen hatte, die Haftung auch auf die Parallelvorschrift des § 35 AO zu stützen. Nach dieser Vorschrift wird der Kreis der steuerlich Verpflichteten erweitert, indem die Vorschrift Personen, die als Verfügungsberechtigte auftreten, den gesetzlichen Vertretern i. S. d. § 34 AO gleichstellt. Mit anderen Worten: eine Haftung wäre begründbar gewesen. Nachdem sich das Finanzamt im gesamten Verfahren jedoch auf eine Haftung des (vermeintlichen) Geschäftsführers versteift hatte, konnte im gerichtlichen Verfahren kein anderer Sachverhalt zur Haftung des Betroffenen herangezogen werden.

Mit der Entscheidung bestätigt der Bundesfinanzhof seine bisherige Linie, die Geschäftsleiterpflichten i. S. d. § 34 AO ausschließlich an die materiell-rechtliche Geschäftsführereigenschaft, nicht aber an das Handelsregister anzuknüpfen. Dies darf freilich als Freibrief von (ehemaligen) Geschäftsführern verstanden werden. Ob und inwieweit eine Haftung als Geschäftsführer für Steuerverbindlichkeiten der Gesellschaft droht, bleibt vielmehr eine Frage des jeweiligen Einzelfalles. ■

Entgelttransparenzrichtlinie – Deutschland verfehlt die Umsetzungsfrist – Was nun gilt!



Mit der „Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10.05.2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ (kurz: „**Entgelttransparenz-RL**“) soll das Gebot „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ in den Mitgliedstaaten gestärkt werden. Deutschland hätte die Entgelttransparenz-RL bis zum 07.06.2026 in nationales Recht überführen müssen. Bereits Ende Mai 2026 hatte die Bundesregierung allerdings verlauten lassen, dass sich der Gesetzentwurf noch in der „Frühkoordination“ befinde und die Frist nicht eingehalten werde.

Damit besteht derzeit ein unbefriedigender Schwebzustand. Das bisherige nationale Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) gilt fort, entspricht den europäischen Vorgaben aber nur teilweise. Zugleich wird die Richtlinie aber bereits die Auslegung des geltenden Rechts beeinflussen. Dieser Artikel soll aufzeigen, was nun von Arbeitgebern zu beachten ist:

Regelungen der Richtlinie

Bereits vor rund einem Jahr hatten wir in unserem Sommernewsletter ausführlich darüber berichtet, welche über das bislang geltende EntgTranspG hinausgehenden Regelungen die Entgelttransparenzrichtlinie mit sich bringen wird. Kurz zusammengefasst:

- **Transparenz bereits im Bewerbungsverfahren:**
Information von Bewerbern über das auf objektiven, geschlechtsneutralen Kriterien beruhende Einstiegsgehalt oder dessen Spanne. Fragen nach dem bisherigen Entgelt sind untersagt.
- **Umfassende Auskunftsansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis:**
Unabhängig von der Betriebsgröße können Mitarbeiter Auskunft über ihre individuelle und die durchschnittliche Entgelthöhe vergleichbarer Arbeitnehmergruppen verlangen. Die Antwortfrist beträgt höchstens zwei Monate. Zugleich müssen Arbeitgeber alle Mitarbeiter jährlich über ihr Auskunftsrecht und die dafür notwendigen Schritte informieren.
- **Gestufte Berichtspflichten:**
Unternehmen mit 100 oder mehr Mitarbeitern müssen Informationen über das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle inklusive ergänzender oder variabler Vergütungsbestandteile sammeln, evaluieren und – mit gestuften Abgabepflichten – veröffentlichen.

• Einführung eines Abhilfemechanismus

Verpflichtende gemeinsame Entgeltbewertung zusammen mit der Arbeitnehmervertretung bei auffälligen Entgeltunterschieden.

Alle diese Verpflichtungen erfordern zwingend die Schaffung von transparenten, objektiven und geschlechtsneutralen Vergütungsstrukturen.

Für wen jetzt was gilt

Wie eingangs ausgeführt: Aufgrund der verzögerten Umsetzung durch den Gesetzgeber sind die Vorgaben der Entgelttransparenz-RL noch nicht in Gesetzesform gegossen. Ein Abwarten bei der Umsetzung ist dennoch riskant.

Für **private Arbeitgeber** entfalten EU-Richtlinien zwar grundsätzlich keine direkte Wirkung. Deren Beschäftigte können sich daher derzeit nicht unmittelbar auf die Vorschriften der Entgelttransparenz-RL berufen. Allerdings müssen die Arbeitsgerichte seit Ablauf der Umsetzungsfrist das nationale Recht – hier v.a. EntgTranspG und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – soweit wie möglich im Licht der Richtlinie auslegen. Die Grenze liegt dort, wo eine Auslegung dem eindeutigen Wortlaut des nationalen Rechts widerspräche oder neue, im nationalen Recht nicht angelegte Pflichten privater Arbeitgeber begründen würde. Das EntgTranspG enthält aber eine Vielzahl von unbestimmten Rechtsbegriffen, die als „Einfallsort“ für eine europarechtskonforme Auslegung dienen können, was dazu führt, dass ein Großteil der Vorgaben der Entgelttransparenz-RL schon jetzt Wirkung entfalten können. Insofern ist es nahezu einhellige Meinung, dass z.B. bei der Ermittlung der Feststellung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit „unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren“ (§ 4 Abs. 2 EntgTranspG) auch ohne Umsetzungsgesetz die Vorgaben der Entgelttransparenz-RL heranzuziehen seien. Gleiches gilt für die Art der Geltendmachung und den Umfang des Auskunftsanspruchs (§ 10 EntgTranspG). Eine Verpflichtung von Arbeitgebern zu umfassenden Berichtspflichten, wie sie in der Entgelttransparenz-RL vorgesehen sind, geht dagegen ohne nationales Umsetzungsgesetz wohl zu weit.

Anders ist die Lage bei **öffentlichen Arbeitgebern** und staatsnahen Einrichtungen wie z.B. Sparkassen. Gegenüber solchen Arbeitgebern können sich Beschäftigte seit Ablauf der Umsetzungsfrist grundsätzlich unmittelbar auf die Regelungen der Entgelttransparenz-RL berufen. Behörden, Kommunen und in öffentlicher Hand stehende Unternehmen sollten deshalb davon ausgehen, dass die Entgelttransparenz-RL bereits jetzt praktische unmittelbare Wirkung entfaltet.

Fazit

Trotz der verspäteten Umsetzung der Entgelttransparenz-RL müssen sich auch private Unternehmen auf deren (mittelbare) Geltung einstellen. Insofern verbleibt es dabei, dass bereits jetzt eine Überprüfung der Vergütungsarchitektur auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten vorgenommen und gegebenenfalls notwendige Anpassungen in die Wege geleitet werden sollten. Wer transparente und objektiv begründete Entgeltstrukturen schafft, reduziert nicht nur künftigen Umsetzungsaufwand, sondern auch das Risiko erfolgreicher Equal-Pay-Klagen.

Abschließender Blick in die Rechtsprechung

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in einer aktuellen Entscheidung vom 19.02.2026 (Az. 8 AZR 83/25) mit dem Umfang und der Reichweite des Auskunftsanspruchs nach dem aktuellen § 10 EntgTranspG auseinandergesetzt. In dem zugrunde liegenden Sachverhalt hatte eine als „Modern Work Place Specialist“ tätige Arbeitnehmerin Auskunft zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für ihr eigenes Entgelt sowie zu Medianentgelten männlicher Vergleichskollegen für die Jahre 2017 bis 2020 verlangt.

Arbeitsrecht

Freistellung nach Kündigung – Das BAG setzt pauschalen Klauseln Grenzen

Eine ordentliche Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis bekanntermaßen erst zum Ablauf der Kündigungsfrist, was zur Folge hat, dass über Monate hinweg meist ein mehr oder weniger sinnentleertes Arbeitsverhältnis zurückbleibt. In vielen Unternehmen gehört es daher zur gängigen Praxis, sich dem betroffenen Mitarbeiter bereits mit der Kündigung, jedenfalls aber in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dieser, mittels Freistellung zu entledigen. Als Ausgangsbasis dient hierbei oftmals eine im Arbeitsvertrag vorgesehene pauschale Freistellungsklausel. Mit einer solchen hat sich jüngst das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer Entscheidung vom 25.03.2026 auseinandergesetzt und dieser betrieblichen Praxis eine Absage erteilt.

Freistellungsklauseln & Co.

Viele Arbeitsverträge enthalten Regelungen, nach denen der Arbeitgeber berechtigt sein soll, Beschäftigte „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung“ freizustellen, und zwar häufig unabhängig davon, von welcher Seite die Kündigung ausgeht. Aus Sicht des Arbeitgebers liegt die Attraktivität einer solchen Bestimmung darin, dass sie für

Das Gericht stellte zunächst klar, dass der individuelle Auskunftsanspruch nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG zwar mehrere abgrenzbare Teile umfassen könne (eigenes Entgelt, Kriterien und Verfahren, Vergleichsentgelt), sich zeitlich jedoch ausschließlich auf das letzte vor dem Auskunftsbegehren abgeschlossene Kalenderjahr beziehe. Beschäftigte könnten daher nicht rückwirkend Auskünfte für mehrere frühere Jahre verlangen.

Zudem wäre der Anspruch betriebsbezogen und nicht unternehmensweit zu verstehen; maßgeblich sei der Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes. Das gelte auch dann, wenn Entgeltstrukturen durch Gesamtbetriebsvereinbarungen oder sonstige unternehmens- oder konzernweit einheitliche Vorgaben geprägt sind. Ein unionsrechtlicher Anspruch auf Entgeltgleichheit könne zwar betriebsübergreifende Vergleiche zulassen, erweitere aber nicht automatisch den nationalen Auskunftsanspruch. ■

Matthias Wißmach

Rechtsanwalt

matthias.wissmach@lkc.de



den Trennungsfall eine scheinbar verlässliche Handlungsgrundlage schafft und die Freistellung nicht mehr eigens begründet werden muss.

Abseits davon eröffnet eine Freistellung im Einzelfall auch die Möglichkeit, dem Mitarbeiter gewährte geldwerte Vorteile wie z.B. die Gestellung eines auch zur Privatnutzung überlassenen Dienstwagens zu widerrufen. Hierzu vertritt das BAG in ständiger Rechtsprechung die Auffassung, dass eine Klausel, nach der ein Arbeitnehmer ein auch privat nutzbares Dienstfahrzeug im Fall der berechtigten Freistellung während der Kündigungsfrist – ggf. unter Einräumung einer Auslaufrist – entschädigungslos an den Arbeitgeber zurückgeben muss, wirksam ist (z.B. BAG 21.03.2012 – Az. 5 AZR 651/10).

Die Entscheidung des BAG

Mit der Frage der Wirksamkeit einer pauschalen Freistellungsklausel und einem darauf gestützten Widerruf des auch zur Privatnutzung überlassenen Dienstwagens hatte sich das BAG in einem Urteil vom 25.03.2026 (Az. 5 AZR 108/25) auseinandergesetzt.

Der Entscheidung lag der Fall eines Gebietsleiters im Vertriebsaußendienst zugrunde, dem sein Arbeitgeber einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung überlassen hatte. Der formularmäßige Arbeitsvertrag sah unter § 20 vor, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite“ unter Fortzahlung seiner Vergütung von der Arbeit freizustellen; zugleich konnte nach § 2 des separaten Dienstwagenvertrags die Überlassung des Dienstwagens während einer Freistellung widerrufen werden. Nachdem der Gebietsleiter selbst ordentlich zum 30.11.2024 gekündigt hatte, stellte ihn sein Arbeitgeber bis zum Ende der Kündigungsfrist frei und verlangte die Rückgabe des Dienstwagens. Der Gebietsleiter kam dieser Aufforderung nach, verlangte später unter Berufung auf die Unwirksamkeit seiner Freistellung jedoch für die Zeit der entzogenen Privatnutzung eine Nutzungsausfallentschädigung.

Das BAG schloss sich der Auffassung der Vorinstanz (LAG Niedersachsen 22.05.2025 – Az. 5 SLa 249/25) an, dass die pauschale Freistellungsregelung unter § 20 des Arbeitsvertrags den Klägern gem. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB unangemessen benachteilige und daher unwirksam sei. Grund hierfür sei, dass die eingeräumte Berechtigung, einen Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung ohne Vorliegen besonderer Voraussetzungen freizustellen, mit den wesentlichen Grundgedanken des höchstrichterlich anerkannten und auch nach Ausspruch einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortbestehenden Beschäftigungsanspruchs eines Arbeitnehmers nicht vereinbar wäre.

Dieser allgemeine Beschäftigungsanspruch trete nur zurück, wo überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers oder jedenfalls sachliche Gründe entgegenstehen. Dabei dürfe sich dieser Grund nicht abstrakt auf das gekündigte Arbeitsverhältnis beziehen, sondern müsse ein konkretes Frestellungsinteresse des Arbeitgebers wiedergeben, wie etwa die Besorgnis der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen, befürchtete Konkurrenzfähigkeit, Mitnahme von Kunden etc. Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 2 BGB fordere zusätzlich, dass diese, zur Freistellung berechtigenden Gründe bereits konkret im Arbeitsvertrag genannt werden.

Der in Streit stehende § 20 des Arbeitsvertrags hielt diesen Anforderungen ersichtlich nicht stand.

Das BAG verwies den Rechtsstreit gleichwohl an das LAG Niedersachsen zurück. Dieses muss nun prüfen, ob der Arbeitgeber – ungeachtet der vertraglichen Klausel – deshalb befugt war, den Gebietsleiter nach Ausspruch seiner Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen, weil einer Weiterbeschäftigung im konkreten Fall überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers entgegenstanden.

Folgen für die Praxis

Für die Praxis ergeben sich aus der Entscheidung des BAG vom 25.03.2026 folgende Konsequenzen:

Soll an einer bereits im Arbeitsvertrag für den Kündigungsfall vorgesehenen Freistellungsklausel festgehalten werden, empfehlen wir, sich dabei künftig an den Vorgaben des BAG zu orientieren und bestehende Musterarbeitsverträge zu überarbeiten. Die Freistellungsklausel muss also wiedergeben, dass die Freistellung nur dann erfolgen kann, wenn schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers den Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers überwiegen. Im Übrigen sollten diese arbeitgeberseitigen schutzwürdigen Interessen bereits beispielhaft in der Klausel genannt werden.

Insbesondere aus der Entscheidung des BAG, den Rechtsstreit an das LAG Niedersachsen zur weiteren Prüfung zurückzuverweisen, kann aber auch gefolgert werden, dass gar kein Bedürfnis für eine – ggf. umständlich zu formulierende – „präventive“ Freistellungsklausel besteht. Denn es ist dem Arbeitgeber schon nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen nach Ausspruch einer Kündigung möglich, einen Mitarbeiter freizustellen, sofern sein Interesse an einer Nichtbeschäftigung das Interesse des Mitarbeiters an der Beschäftigung überwiegt. Da egal, ob mit oder ohne Klausel vor Erklärung der Freistellung eine umfassende Interessenabwägung stattzufinden hat, ist es durchaus eine Überlegung wert, auf eine solche Klausel künftig vollständig zu verzichten. ■

Bundesgerichtshof erweitert Reichweite der Beweislastumkehr für Warenmängel beim Verbrauchsgüterkauf

Wer bei Gericht obsiegen will, muss nicht nur Recht haben, sondern das – im Fall des Bestreitens durch den Gegner - auch beweisen können. In der Regel obliegt es jeder Prozesspartei, alle Tatsachen, aus denen sie eine für sich günstige Rechtsfolge ableiten möchte, zu beweisen („Beweislast“).

Ob ein Verkäufer für Sachmängel Gewähr zu leisten hat, hängt u.a. davon ab, ob die gekaufte Sache den Mangel bereits im Zeitpunkt des Gefahrübergangs (d.h. meist bei Übergabe) aufwies. Daher muss im Streitfall grundsätzlich der Käufer den Beweis führen, dass das Kaufobjekt schon bei Gefahrübergang mangelhaft war. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz enthält § 477 BGB für den sog. Verbrauchsgüterkauf. Das sind Kaufverträge, durch die ein Verbraucher eine Ware von einem Unternehmer kauft (§ 474 BGB). § 477 BGB lautete in der Fassung, die für die beiden vom Bundesgerichtshof (BGH) am 07.05.2026 entschiedenen Streitfälle (Gz. VIII ZR 257/23 und VIII ZR 73/24) maßgebend war, wie folgt:

„Zeigt sich innerhalb von sechs Monaten seit Gefahrübergang ein Sachmangel, so wird vermutet, dass die Sache bereits bei Gefahrübergang mangelhaft war, es sei denn, diese Vermutung ist mit der Art der Sache oder des Mangels unvereinbar.“

Zum Verfahren VIII ZR 257/23

Der Kläger hatte vom beklagten Händler einen gebrauchten Motorroller erworben. Nach Angabe des Klägers verfiel der Motorroller am Tag nach Übergabe bei einer Fahrt auf der Autobahn aufgrund einer Unwucht am Vorderrad in Pendelbewegungen. Dadurch, so der Kläger, habe er die Kontrolle über den Motorroller verloren, sei gestürzt und habe sich hierbei verletzt. Der Kläger begehrt mit der Klage, gestützt auf Gewährleistungsregeln, u.a. Rückabwicklung des Kaufvertrags und Schadensersatz.

Das OLG Frankfurt als Berufungsgericht hatte gemeint, die Beweislastumkehr des § 477 BGB greife nicht ein, weil als Auslöser für die Pendelschwingungen zwar einerseits eine Unwucht am Vorderrad des Motorrollers, andererseits aber auch das Fahrverhalten des Klägers, die Beladung des Motorrollers, Unebenheiten der Fahrbahn oder Seitenwindböen in Frage kämen.

Das sah der BGH grundsätzlich anders: Ursache für die Pendelschwingungen des Motorrollers konnte laut Gutachten eines Sachverständigen „zumindest auch“ eine Unwucht am Vorderrad sein. Diese würde die Gewährleistungshaftung des Verkäufers begründen, wenn sie schon bei Übergabe des Motorrollers an den Käufer vorgelegen hat. Daher gilt die Beweislastumkehr gemäß § 477 BGB.



Zum Verfahren VIII ZR 73/24

Hier hatte ein Brand wenige Wochen nach Übergabe ein bei einem Händler gekauftes gebrauchtes Kraftfahrzeug, das auf einem öffentlichen Platz geparkt war, zerstört. Der Vollkaskoversicherer hatte den Brandschaden gegenüber seinem Kunden reguliert. Dann machte er dessen (ggf. gemäß § 86 Abs. 1 Satz 1 VVG auf ihn übergegangenen) gewährleistungsrechtlichen Schadensersatzanspruch gegen den Händler geltend.

Das OLG Köln als Vorinstanz hatte gemeint, die Beweislastumkehr des § 477 BGB greife nicht ein, weil als Ursache für den Autobrand nicht nur ein technischer Defekt, sondern auch sonstige Umstände, wie etwa ein Tierbiss an einer Kraftstoffleitung oder eine Brandstiftung, in Betracht kämen.

Demgegenüber reicht es nach Ansicht des BGH für die Anwendbarkeit des § 477 BGB aus, dass Brandursache auch ein technischer Defekt gewesen sein könne, der eventuell schon bei Übergabe vorgelegen habe.

Aus der Begründung des BGH zu beiden Verfahren

Die Vermutung des § 477 BGB greift zugunsten des privaten Käufers bereits dann ein, wenn diesem der Nachweis gelingt, dass sich nach Übergabe der Kaufsache innerhalb der gesetzlichen Frist ein mangelhafter Zustand (eine „Mangelercheinung“) gezeigt hat. Mangelercheinung ist jeder innerhalb dieser Frist aufgetretene, für den Käufer nachteilige Zustand der Kaufsache, wenn als mögliche Ursache für diesen Zustand zumindest auch ein Umstand in Betracht kommt, der - wenn er dem Verkäufer zuzurechnen wäre - dessen Gewährleistungshaftung auslösen würde.

Ob daneben auch andere, dem Verkäufer nicht zurechenbare Umstände als Ursache für den aufgetretenen, dem Käufer nachteiligen Zustand denkbar sind, ist belanglos. Lediglich dann, wenn ausschließlich dem Verkäufer nicht zurechenbare Umstände als Ursache für den aufgetretenen nachteiligen Zustand in Betracht kommen, fehlt es am Vorliegen einer Mangelercheinung im Sinn von § 477 BGB.

Folgen für die Verfahren

Daher hat der BGH die Urteile der Berufungsgerichte aufgehoben und die Rechtsstreite zurückverwiesen. Im weiteren Verlauf müssen die Gerichte den Verkäufern jeweils die Möglichkeit geben, Beweis zu führen, dass die aufgetretene Mangelercheinung auf eine erst nach Gefahrübergang eingetretene und daher dem Verkäufer nicht zuzurechnende Ursache – sei es auf ein Verhalten des jeweiligen Käufers oder eines Dritten, sei es auf sonstige Umstände – zurückzuführen ist.

Wenn dies nicht gelingt, dann ist vom Vorliegen eines Sachmangels im Zeitpunkt der Übergabe der Kaufsache an den Käufer und von der Ursächlichkeit dieses Mangels für die aufgetretene Mangelerscheinung auszugehen. In diesem Fall werden die Berufungsgerichte die jeweils nötigen Feststellungen zu den weiteren Voraussetzungen der geltend gemachten Ansprüche zu treffen haben.

Bauvertragsrecht

Wann verjähren Mängelansprüche, wenn eine Abnahmeklausel in einem Bauträgervertrag unwirksam ist?

Der Bundesgerichtshof hatte sich mit Urteil vom 26.03.2026 - VII ZR 68/24 - mit folgendem Sachverhalt/Problematik auseinanderzusetzen:

Eine Wohnungseigentümergeinschaft verlangt wegen Mängel an dem von einem Bauträger errichteten Dach der Wohnanlage einen Kostenvorschuss in Höhe von EUR 292.000,00. Gemäß den Bauträgerverträgen sollte die Abnahme durch drei aus der Mitte der Erwerber zu wählende Vertreter erfolgen. Auf dieser Basis wurde in den Jahren 2000/2001 die Abnahme des Gemeinschaftseigentums erklärt. In weiteren Nachzügler-Verträgen ist geregelt, dass die Abnahme bereits erfolgt sei. Nachdem die Wohnungseigentümergeinschaft die Geltendmachung der Mängelrechte an sich gezogen hatte, wurde wegen der Mängel ab dem Jahr 2018 ein selbstständiges Beweissicherungsverfahren durchgeführt und ab dem Jahr 2021 klageweise der Kostenvorschussanspruch in Höhe von EUR 292.000,00 gerichtlich weiterverfolgt.

Vor dem zuständigen Oberlandesgericht wurde die Klage wegen des von der Bauträgerseite erhobenen Einwands der Verjährung abgewiesen.

Der Bundesgerichtshof hat das Urteil aufgehoben und entschieden, dass der Anspruch nicht verjährt ist. Nach den hier maßgeblichen Vorschriften des § 634a BGB (vgl. Art. 229, § 6 EGBGB) verjähren die Ansprüche in 5 Jahren ab Abnahme. Der BGH vertritt vorliegend jedoch den Standpunkt, dass eine wirksame Abnahme nicht vorliegt. Gemäß dem Bundesgerichtshof ist eine von einem Bauträger gestellte Vertragsklausel, wonach die Abnahme des Gemeinschaftseigentums durch drei aus der Mitte der Erwerber zu wählende Vertreter erfolgen soll, ohne dass dem Erwerber das Recht vorbehalten wird, das hergestellte Werk auf seine Abnahmefähigkeit zu prüfen und die Abnahme selbst zu erklären, gemäß § 9 Abs. 1 AGB-Gesetz (nunmehr § 307 Abs. 2 BGB) wegen unangemessener Benachteiligung der Erwerber unwirksam.

Zur Relevanz der Entscheidungen

§ 477 BGB ist mit Wirkung ab 01.01.2022 zugunsten der Verbraucher erweitert worden. Nunmehr reicht es, dass sich der Mangel innerhalb eines Jahres seit Gefahrübergang zeigt. Zugleich hat der Gesetzgeber klargestellt, dass die Norm auch für Sachmängel einer Ware mit digitalen Elementen (im Sinn von § 475b BGB) gilt. Daher werden die Beweislastumkehr und ihre Anwendung durch die Gerichte künftig eine noch größere Rolle in der Praxis spielen als bisher. ■

Christoph Obermeier

Rechtsanwalt

christoph.obermeier@lkc.de



Entgegen dem Standpunkt des OLG kommt nach der Auffassung des Bundesgerichtshofs auch eine Verjährung nach 15 Jahren nicht in Betracht. Für eine Zusammenrechnung von Erfüllungs- und Mängelverjährung fehlt eine gesetzliche Grundlage. Selbst bei Arglist würde nicht vor Ablauf der Frist des § 634a Abs. 1 Nr. 2 BGB (mindestens fünf Jahre ab Abnahme) eine Verjährung eintreten. Ein Verstoß gegen das Rechtsstaatsprinzip durch Begründung eines „unverjährbaren Anspruchs“ liegt ebenfalls nicht vor. Schließlich kann die Abnahme jederzeit herbeigeführt werden. Der BGH führt allerdings eine Obergrenze von 30 Jahren ab dem Zeitpunkt der unwirksamen Abnahme ein. Dies ergibt sich nach der Auffassung des Bundesgerichtshofs aus einer Gesamtanalogie der gesetzlichen Verjährungsfristen sowie aus Treu und Glauben; nach Ablauf der 30-Jahresfrist ab dem Zeitpunkt der unwirksamen Abnahme steht dem mangelbegründeten Kostenvorschussanspruch der Einwand des institutionellen Rechtsmissbrauchs entgegen. Nachdem die Abnahme (unwirksam) im Jahr 2000/2001 erklärt worden war, war die 30-jährige Verjährungsfrist für Mängelansprüche noch nicht abgelaufen, sodass der von der Bauträgerseite erhobene Einwand der Verjährung nicht greift und dieser grundsätzlich zur Zahlung des Kostenvorschussanspruchs verpflichtet ist.

Einem Bauträger ist daher bei Vorliegen/Verwendung einer unwirksamen Abnahmeklausel dringend anzuraten, die Abnahme nachzuholen oder eine andere Lösung mit den Erwerbern zu finden. ■

Personengesellschaften und Grunderwerbsteuer: Warum § 24 GrEStG für den Mittelstand wichtig bleibt



Worum geht es?

Die Grunderwerbsteuer steht seit Jahren im Spannungsfeld zwischen gesellschaftsrechtlicher Modernisierung und steuerlicher Systematik. Besonders deutlich wird dies bei grundbesitzenden Personengesellschaften. Seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) zum 01.01.2024 ist die rechtsfähige Personengesellschaft zivilrechtlich selbst Trägerin ihres Vermögens. Das frühere Leitbild des gesamthänderisch gebundenen Gesellschaftsvermögens ist damit gesellschaftsrechtlich weitgehend aufgegeben.

Für das Grunderwerbsteuerrecht war dies ein erhebliches Anschlussproblem. Denn zentrale Begünstigungsvorschriften, insbesondere § 5 Abs. 1 und Abs. 2 GrEStG sowie § 6 Abs. 1 bis 3 GrEStG, knüpfen traditionell an die Gesamthand an. Praktisch relevant ist dies vor allem für rechtsfähige Personengesellschaften, insbesondere GbR, OHG, KG und GmbH & Co. KG, wenn sich in ihrem Vermögen inländischer Grundbesitz befindet oder Grundstücke auf die Gesellschaft beziehungsweise von der Gesellschaft auf Gesellschafter übertragen werden.

Grunderwerbsteuer ohne Grundstückskauf

Grunderwerbsteuer entsteht nicht nur beim klassischen Kauf eines Grundstücks. Sie kann auch ausgelöst werden, wenn Anteile an einer Gesellschaft übertragen werden, zu deren Vermögen inländischer Grundbesitz gehört. Das ist für mittelständische Unternehmensgruppen besonders wichtig: Wird eine Beteiligung an einer Gesellschaft übertragen, zu deren Vermögen inländischer Grundbesitz gehört, kann bereits die Anteilsübertragung einen grunderwerbsteuerbaren Vorgang auslösen – auch wenn das Grundstück selbst zivilrechtlich unverändert im Eigentum der Gesellschaft bleibt.

Die Grunderwerbsteuer ist damit längst keine reine Grundstückskaufsteuer mehr. Sie ist auch eine transaktions- und strukturierungsrelevante Steuer bei Gesellschaften mit Immobilienvermögen.

Das Problem: Gesellschaftsrecht und Steuerrecht passen nicht mehr zusammen.

Mit dem MoPeG wurde das Personengesellschaftsrecht konsequent modernisiert. Die rechtsfähige KG verfügt nun über eigenes Gesellschaftsvermögen. Die frühere Vorstellung, dass das Vermögen den Gesellschaftern „zur gesamten Hand“ zusteht, trägt zivilrechtlich nicht mehr. Gesellschaftsrechtlich ist das richtig und schafft mehr Klarheit. Steuerlich entstand dadurch aber eine empfindliche Bruchstelle.

Ohne gesetzliche Anpassung hätte sich die Frage gestellt, ob die Begünstigungen nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 GrEStG sowie § 6 Abs. 1 bis 3 GrEStG für rechtsfähige Personengesellschaften überhaupt noch anwendbar sind. Für die Praxis wäre das weit mehr als ein theoretisches Problem gewesen. Die Einbringung eines Grundstücks in eine KG, die Übertragung eines Grundstücks aus einer KG auf einen Gesellschafter oder die Neuordnung von Immobilienvermögen im Rahmen einer Unternehmensnachfolge hätten plötzlich Grunderwerbsteuer auslösen können.

Warum § 5 und § 6 GrEStG wichtig bleiben

Die praktische Bedeutung der §§ 5 und 6 GrEStG liegt darin, dass Grundstücke innerhalb einer Personengesellschaftsstruktur übertragen werden können, ohne dass zwingend in voller Höhe Grunderwerbsteuer anfällt. Typische Fälle sind die Einlage eines Grundstücks durch einen Gesellschafter in die Gesellschaft oder umgekehrt die Entnahme beziehungsweise Übertragung eines Grundstücks aus der Gesellschaft auf einen Gesellschafter.

§ 5 GrEStG betrifft die Übertragung eines Grundstücks auf eine (steuerliche) Gesamthand. Nach § 5 Abs. 2 GrEStG wird die Steuer nicht erhoben, soweit der übertragende Alleineigentümer am Vermögen der Gesellschaft beteiligt ist. § 6 GrEStG regelt den umgekehrten Fall: Das Grundstück wird von der (steuerlichen) Gesamthand auf einen oder mehrere Gesellschafter übertragen. Auch hier bleibt die Übertragung steuerlich begünstigt, soweit der Erwerber bereits am Vermögen der Gesellschaft beteiligt war. Das Problem nach dem MoPeG liegt auf der Hand: Wenn rechtsfähige Personengesellschaften zivilrechtlich nicht mehr als Gesamthand verstanden werden, drohte der Anknüpfungspunkt dieser Begünstigungen wegzufallen. Genau deshalb ist § 24 GrEStG so wichtig. Die Vorschrift fingiert für Zwecke der Grunderwerbsteuer weiterhin eine Gesamthand und hält damit die Anwendung der §§ 5 und 6 GrEStG offen.

Ein Beispiel: Zwei Gesellschafter sind je zur Hälfte an einer grundbesitzverwaltenden Personengesellschaft beteiligt. Einer der Gesellschafter hält zusätzlich ein Grundstück im Privatvermögen und legt dieses in die Gesellschaft ein. Zivilrechtlich wird das Grundstück auf die Gesellschaft übertragen; grunderwerbsteuerlich ist der Vorgang grundsätzlich steuerbar. Nach § 5 Abs. 2 GrEStG wird die Steuer aber nicht erhoben, soweit der einlegende Gesellschafter am Vermögen der Gesellschaft beteiligt ist. Bei einer Beteiligung von 50 % bleibt die Einlage daher zur Hälfte grunderwerbsteuerfrei; für die andere Hälfte kann Grunderwerbsteuer entstehen.

Die Lösung: § 24 GrEStG

Der Gesetzgeber hat die Systematik der Grunderwerbsteuerrechts nicht grundlegend neu gefasst. Stattdessen wurde mit § 24 GrEStG eine Fiktion eingeführt. Danach gelten rechtsfähige Personengesellschaften im Sinne des § 14a Abs. 2 Nr. 2 AO für Zwecke der Grunderwerbsteuer weiterhin als Gesamthand. Steuerlich wird also ein Zustand fortgeschrieben, den das Zivilrecht gerade abgeschafft hat.

Diese Fiktion war zunächst befristet und sollte nach bisheriger Rechtslage mit Ablauf des 31.12.2026 auslaufen. Genau darin lag die praktische Unsicherheit. Unternehmensnachfolgen, Immobilienstrukturen und Umstrukturierungen werden regelmäßig langfristig geplant. Eine nur befristete steuerliche Grundlage ist dafür kaum ausreichend.

Aktueller Stand: Entfristung beschlossen

Diese Unsicherheit ist nun beseitigt. Im Rahmen des Neunten Gesetzes zur Änderung von Vorschriften im Steuerberatungsrecht sowie im Steuerrecht wurde die Befristung der Gesamthandfiktion aufgehoben. Der Bundesrat hat dem Gesetz am 12.06.2026 zugestimmt. Die Änderungen treten nach Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft.

Damit bleibt § 24 GrEStG vorerst dauerhaft und über den 31.12.2026 erhalten. Die Begünstigungen nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 GrEStG sowie § 6 Abs. 1 bis 3 GrEStG können daher auch über den 31.12.2026 hinaus auf rechtsfähige Personengesellschaften angewendet werden.

Konsequenzen für die Praxis

Für den Mittelstand ist die Entfristung praktisch wichtig. Grundstücksübertragungen im Zusammenhang mit Personengesellschaften bleiben weiterhin planbar. Das gilt insbesondere für Einbringungen, Übertragungen auf Gesellschafter und Nachfolgestrukturen mit Immobilienvermögen.

Gleichzeitig darf der Blick nicht auf die unmittelbare Grundstücksübertragung verengt werden. Auch Anteilsübertragungen an grundbesitzenden Gesellschaften können Grunderwerbsteuer auslösen. Bei jeder Umstrukturierung ist deshalb zu prüfen, ob Grundstücke im Gesellschaftsvermögen vorhanden sind, ob Beteiligungsquoten verändert werden und ob durch mehrere Erwerbsvorgänge innerhalb eines Zehnjahreszeitraums die 90 %-Grenze erreicht wird.

Die Entfristung des § 24 GrEStG ist daher kein Freibrief. Die Voraussetzungen der §§ 5 und 6 GrEStG bleiben anspruchsvoll. Insbesondere die gesetzlichen Behaltensfristen, etwa nach § 5 Abs. 3 GrEStG sowie § 6 Abs. 3 und Abs. 4 GrEStG, sind strikt zu beachten. Diese Fristen betragen grundsätzlich zehn Jahre. Sie sollen verhindern, dass Grundstücke nur kurzfristig über eine Personengesellschaft „durchgeschleust“ werden, um Grunderwerbsteuer zu vermeiden. Werden Beteiligungen innerhalb dieses Zeitraums zu früh verändert, kann die zunächst gewährte Begünstigung nachträglich ganz oder teilweise entfallen.

Fazit

Das MoPeG ist inzwischen seit gut zwei Jahren in Kraft. Gesellschaftsrechtlich war die Gesamthand damit eigentlich verabschiedet. Das Steuerrecht hat den Abschied aber nicht ganz übers Herz gebracht: Über § 24 GrEStG lebt sie für Zwecke der Grunderwerbsteuer weiter.

Für die Praxis ist das gar nicht schlecht. Die Entfristung schafft Planungssicherheit und hält bewährte Gestaltungen bei Personengesellschaften offen. Ganz unkompliziert wird es dadurch allerdings nicht. Wenn Gesellschaftsrecht und Steuerrecht unterschiedliche Sprachen sprechen, ist Beratungsbedarf meistens schon eingebaut.

Bei Grundstücksübertragungen, Einlagen, Entnahmen oder Anteilsübertragungen an grundbesitzenden Gesellschaften lohnt sich daher weiterhin der genaue Blick. Bei Fragen sprechen Sie uns gerne an. ■

Unternehmen in der Krise – Haftungsrisiken und Strafbarkeitsrisiken für Unternehmer

Die Wirtschaft steht seit Jahren vor wechselnden Herausforderungen. Einige Unternehmen müssen sich mit der Frage der Zahlungsunfähigkeit, Überschuldung oder drohender Zahlungsunfähigkeit auseinandersetzen. Was ist grundsätzlich zu beachten?

- Das Unternehmen bzw. die Leitungsorgane haben bei der Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung juristischer Personen unverzüglich einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu stellen (§ 15a Abs. 1 S. 1 InsO). Wird der Eröffnungsantrag **nicht, nicht rechtzeitig oder nicht richtig gestellt**, kommt eine Strafbarkeit wegen Insolvenzverschleppung in Betracht. Die Verwirklichung weiterer Straftatbestände (z.B. Veruntreuung von Arbeitsentgelt) steht regelmäßig im Raum. Den Strafverfolgungsbehörden stehen eigene strafrechtliche Sicherungsmaßnahmen (z.B. Arrest oder Einziehung) zur Verfügung. Die Folgen sind regelmäßig existenzbelastend.
- Organe der Gesellschaft (z. B. Geschäftsführer einer GmbH) werden, im Falle einer Insolvenz regelmäßig persönlich - mit ihrem Privatvermögen - in Anspruch genommen. Persönliche Haftung des Organs droht, wenn trotz gesetzlich formeller Zahlungsverbote Zahlungen geleistet werden. Die Praxis ist täglich mit entsprechenden Fragestellungen konfrontiert.



- Eine Verurteilung wegen Insolvenzverschleppung führt kraft Gesetz zum Ausschluss der Bestellung als Geschäftsführer. Gewerbetreibenden droht ferner der Entzug der Gewerbezulassung, da die Nichtanzeige einer Insolvenz als unzuverlässig gilt (§ 35 GewO).
- Leitungsorganen drohen weiter steuerrechtliche Haftungsrisiken. Geschäftsführer haften persönlich grundsätzlich nur für die infolge einer Pflichtverletzung ausfallenden Steuern. Die Pflichtverletzung wird regelmäßig angenommen, wenn andere Verbindlichkeiten neben/statt den Steuerverbindlichkeiten beglichen werden. In diesem Fall trifft den Geschäftsführer die Pflicht, alle Gläubiger gleichmäßig zu bedienen (Grundsatz der anteiligen Tilgung). In der Praxis gelingt dies kaum.

Fazit:

In der Praxis ist Umsicht und frühzeitige Beratung geboten. Zivilrechtliche und steuerrechtliche Haftungsverfahren – ebenso wie strafrechtliche Ermittlungsverfahren – sind die Regel. Die wirtschaftlichen Folgen – insbesondere für Privatpersonen – sind oft nicht abzuschätzen. ■

Steuerrecht / Internationales Steuerrecht

Homeoffice versus Betriebsstätte?

Mobiles Arbeiten gehört zum Alltag vieler Unternehmen. Die regelmäßige Tätigkeit aus dem Homeoffice kann, gerade bei leitenden Angestellten, steuerlich eine Betriebsstätte des Arbeitgebers begründen. Die Folgen reichen von zusätzlicher Gewerbesteuerpflicht im Inland bis zur beschränkten Steuerpflicht im Ausland mit umfangreichen Erklärungs-, Anzeige- und Dokumentationspflichten in grenzüberschreitenden Konstellationen.

Der Bundesfinanzhof geht grundsätzlich davon aus, dass Einkünfte einer Betriebsstätte zuzuordnen sind (Grundsatz: non floating income Regel); eine Betriebsstätte ist mithin zwingend.



Eine Betriebsstätte ist eine *festе Geschäftseinrichtung*, über die der Steuerpflichtige (also der Arbeitgeber) eine *nicht nur vorübergehende Verfügungsmacht* hat (§ 12 AO). Für die Frage, ob das Homeoffice eine Betriebsstätte begründet, ist regelmäßig die Frage der Verfügungsmacht des Arbeitgebers entscheidend. Diese wird regelmäßig nicht vorliegen, sodass das „normale“ Homeoffice keine Betriebsstätte begründet.

Davon zu unterscheiden ist die Geschäftsleitungsbetriebsstätte (§ 12 Satz 2 Nr. 1 i.V.m. § 10 AO). Sie knüpft an den *Mittelpunkt der geschäftlichen Oberleitung* an – also den Ort, an dem die maßgebliche Willensbildung erfolgt. Eine Geschäftsleitungsbetriebsstätte kann ohne eine feste Geschäftseinrichtung begründet werden.

- Das Homeoffice eines leitenden Angestellten kann insbesondere dann eine Geschäftsleitungsbetriebsstätte begründen, wenn das Unternehmen über keine andere feste Geschäftseinrichtung (z.B. Holdinggesellschaften, „Briefkasten“-Gesellschaften, Start-ups oder Solo-Beratungsgesellschaften) verfügt. In diesem Fall wird die Wohnung des Geschäftsleiters regelmäßig als Geschäftsleitungsbetriebsstätte angesehen, sofern dort die geschäftliche Planung erfolgt.
- Werden für ein Unternehmen an mehreren Orten geschäftsführende Tätigkeiten erbracht, sind die erbrachten Tätigkeiten nach ihrer Bedeutung zu gewichten. Maßgeblich ist, ob die im Tagesgeschäft anfallenden Entscheidungen von Gewicht im Homeoffice des leitenden Angestellten getroffen werden. Es bedarf einer Gesamtschau und Würdigung des Einzelfalls.

Daneben kann eine Vertreterbetriebsstätte durch einen leitenden Angestellten begründet werden. Dies wird regelmäßig angenommen, wenn ein leitender Mitarbeiter aus dem Homeoffice regelmäßig Verträge für das Unternehmen abschließt oder eine entscheidende Rolle bei deren Abschluss spielt. Praxisrelevant ist dies insbesondere bei Vertriebs- und Key-Account-Verantwortlichen mit Zeichnungsvollmacht sowie bei grenzüberschreitend tätigen Geschäftsführern.

Fazit:

Nicht der Titel auf der Visitenkarte entscheidet, sondern wer im Homeoffice was entscheidet. Die Praxis sowie die Rechtsprechung unterliegen einem ständigen Wandel und sind sehr umfangreich. Die wirtschaftlichen Konsequenzen können einschneidend sein, dies gilt vor allem für den Mittelstand. ■

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.

