
KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

1. Einführung des Gesellschafterregisters für GbRs

Ab dem 1.1.2024 tritt das Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) in Kraft. Dieses Gesetz führt ein Gesellschaftsregister für GbRs ein. Dieses wird in seiner Publizitätswirkung dem Handelsregister ähneln und soll dem Rechtsverkehr eine bisher fehlende Sicherheit über die Zusammensetzung der Gesellschaften, ihren Sitz und die Namen der Gesellschafter bieten. Es gilt jedoch nur für solche GbRs, die aktiv am Rechtsverkehr teilnehmen, also sog. Außen-GbRs. Es betrifft nicht die reinen Innen-GbRs.

Das MoPeG hat keine Auswirkungen auf GbRs, die zur gemeinsamen Berufsausübung gegründet wurden (z.B. Anwaltssozietäten), es sei denn, diese GbR führt Grundstücksgeschäfte durch oder beabsichtigt den Erwerb von registrierten Rechten. In solchen Fällen sind sie vom Gesetz erfasst und müssen im Gesellschaftsregister registriert werden. Es wird erwartet, dass es bei der Einführung des Registers zu einem massiven Ansturm von Eintragungsanträgen kommen wird, was zu erheblichen Verzögerungen bei der Eintragung führen kann.

Anmerkung: Vor diesem Hintergrund sollten rechtsfähige GbRs in Betracht ziehen, bestimmte Rechtsgeschäfte, die mit einem Eintrag in ein öffentliches Register verbunden sind (z.B. Grundstücksgeschäfte) und keine Verzögerungen dulden, auf das laufende Jahr 2023 vorzuziehen. Die bevorstehende Einführung des Gesellschaftsregisters ab dem 1.1.2024 und die damit verbundenen zu erwartenden Eintragungsverzögerungen könnten andernfalls zu unvorhersehbaren Wartezeiten und Beeinträchtigungen führen. Denn solange die GbR nicht im Gesellschaftsregister eingetragen ist, sind diese Geschäfte blockiert und können nicht umgesetzt werden.

2. Geschäftsführerwechsel – Meldung durch den künftigen GmbH-Geschäftsführer

Die Richter des Oberlandesgerichts Brandenburg hatten die Frage zu klären, ob der künftige Geschäftsführer den Geschäftsführerwechsel zur Eintragung in das Handelsregister wirksam anmelden kann, wenn er bei der Abgabe seiner Erklärung noch nicht Geschäftsführer ist, die Erklärung aber zu einer Zeit bei dem Registergericht eingeht, zu der die Geschäftsführerbestellung inzwischen wirksam geworden ist.

Maßgeblich ist das allgemeine Recht der Stellvertretung. Die Vertretungsmacht muss bei Abgabe der Erklärung gegeben sein. **Eine Erklärung, die ohne Vertretungsmacht abgegeben wird, wirkt nicht für den Vertretenen und ist damit unwirksam.**

3. Pauschalreisen und Covid-19-Pandemie

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte am 8.6.2023 in einem Fall zu entscheiden, bei dem im Kontext der Covid-19-Pandemie eine Rechtsverordnung erlassen worden war, um es den Reiseveranstaltern zu ermöglichen, im Fall des Rücktritts („Auflösung“) vom Pauschalreisevertrag wegen unvermeidbarer, außergewöhnlicher Umstände einen Gutschein mit einer Gültigkeit von 18 Monaten auszustellen, nach deren Ablauf im Fall der

Nichteinlösung erst ein Anspruch auf Erstattung der für die Pauschalreise getätigten Zahlungen bestand.

Der EuGH kam zu der Entscheidung, dass eine solche nationale Regelung, nach der die Reiseveranstalter vorübergehend von ihrer Verpflichtung befreit sind, im Fall des Rücktritts alle Zahlungen voll zu erstatten, nicht mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

Sie führten aus, dass unter „Erstattung“ eine Rückzahlung in Geld zu verstehen ist. Diese Verpflichtung kann nicht durch eine Leistung in einer anderen Form (z.B. Angebot eines Gutscheins) ersetzt werden. Dabei ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass der Reisende freiwillig eine Erstattung in Form eines Gutscheins akzeptiert.

4. Privatnutzung dienstlicher IT

Sofern der Arbeitgeber die private Nutzung eines dienstlichen Smartphones erlaubt, kann der Mitarbeiter daraus schließen, dass auch die gesamte dienstliche IT für private Zwecke genutzt werden darf. Daher darf eine verdachtsunabhängige Überprüfung des E-Mail-Accounts durch den Arbeitgeber i.d.R. nicht verdeckt erfolgen. Vielmehr muss dem Arbeitnehmer angekündigt werden, dass und aus welchem Grund eine Verarbeitung von E-Mails stattfinden soll. Es muss ihm die Gelegenheit gegeben werden, private Nachrichten in einem gesonderten Ordner zu speichern, auf den kein Zugriff erfolgt.

Zu dieser Problematik hatte das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg über den nachfolgenden Sachverhalt zu entscheiden: Von einem Arbeitgeber wurden heimlich die E-Mails eines Beschäftigten ausgewertet und darauf basierend eine Kündigung ausgesprochen, da darin private Nachrichten gefunden wurden. Der Mitarbeiter argumentierte jedoch, dass er die „Mischnutzung“ anderer Kommunikationsmittel (wie Smartphone) für private Zwecke erlaubt bekommen hatte und daher annahm, dass dies auch für die gesamte IT galt. Die LAG-Richter entschieden zugunsten des Arbeitnehmers. Die Kündigung war unwirksam und der Arbeitgeber hatte wegen Datenschutzverstößen ein Schmerzensgeld von 3.000 € zu zahlen.

5. Entgeltfortzahlung während der Kündigungsfrist

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) hatte in einem Fall zu entscheiden, in dem eine Arbeitnehmerin am 4.5.2022 mit Datum 5.5.2022 ein Kündigungsschreiben zum 15.6.2022 verfasste und darin u.a. um die Zusendung einer Kündigungsbestätigung und der Arbeitspapiere an ihre Wohnanschrift bat. Sie bedankte sich für die bisherige Zusammenarbeit und wünschte dem Unternehmen alles Gute. Ab dem 5.5.2022 erschien sie nicht mehr zur Arbeit und reichte durchgehend bis zum 15.6.2022 und damit genau für sechs Wochen AU-Bescheinigungen ein. Der Arbeitgeber zahlte keine Entgeltfortzahlung.

Das LAG verwies zunächst auf den hohen Beweiswert von AU-Bescheinigungen. Der Arbeitgeber kann diesen Beweiswert nur dadurch erschüttern, dass er tatsächliche Umstände darlegt und im Bestreitensfall beweist. Durch die Beweise müssen sich Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben mit der Folge, dass der ärztlichen Bescheinigung kein Beweiswert mehr zukommt. Eine Erschütterung kommt nicht nur dann in Betracht, wenn sich ein Arbeitnehmer in Zusammenhang mit seiner Kündigung einmal zeitlich passgenau bis zum Ablauf der Kündigungsfrist krankschreiben lässt. Er ist auch erschüttert, wenn die Krankschreibung aufgrund mehrerer AU-Bescheinigungen durchgehend bis zum Ende der Kündigungsfrist andauert, diese punktgenau den maximalen Entgeltfortzahlungszeitraum von sechs Wochen umfasst und sich aus dem Kündigungsschreiben ergibt, dass der Verfasser von vornherein nicht mehr mit seiner Anwesenheit rechnet. Das war hier der Fall.

6. Sonn- und Feiertagszuschläge bei der Berechnung des Urlaubsentgelts

Nach dem Bundesurlaubsgesetz bemisst sich das für Urlaubszeiten zu gewährende Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den

letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, mit Ausnahme des zusätzlich für Überstunden gezahlten Arbeitsverdienstes. Zugrunde zu legen sind der Berechnung der Urlaubsvergütung die Arbeitsvergütungen, die der Arbeitnehmer im Referenzzeitraum jeweils als Gegenleistung für seine Tätigkeit in den maßgeblichen Abrechnungszeiträumen erhalten hat. Dazu gehören auch schwankende Verdienstbestandteile wie etwa Akkordlohn, Provisionen oder andere Formen des Leistungslohns unabhängig davon, ob sie regelmäßig anfallen oder nicht.

Auch wenn Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertagen im dreizehnwöchigen Referenzzeitraum zutreffend beitragsfrei ausgezahlt worden sind, unterliegt der auf sie entfallende Anteil des Urlaubsentgelts der Beitragspflicht zur Sozialversicherung, entschieden die Richter des Landessozialgerichts Niedersachsen-Bremen v. 8.5.2023.

7. Sozialversicherungspflicht eines mitarbeitenden GmbH-Gesellschafters

Ein GmbH-Gesellschafter, der in der Gesellschaft angestellt und nicht zum Geschäftsführer bestellt ist, ist regelmäßig abhängig beschäftigt. Bei der Statusbeurteilung eines Gesellschafter-Geschäftsführers kommt es nicht allein auf dessen Weisungsfreiheit im eigenen Tätigkeitsbereich an. Vielmehr muss dieser auch in der Lage sein, auf die Ausrichtung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens insgesamt Einfluss zu nehmen und damit die GmbH wie ein Unternehmensinhaber zu lenken. Andernfalls ist er nicht im „eigenen“ Unternehmen tätig, sondern in funktionsgerecht dienender Weise in die GmbH als seine Arbeitgeberin eingegliedert. Dies gilt auch für mitarbeitende, nicht zum Geschäftsführer bestellte Gesellschafter.

In dem vom Bundessozialgericht entschiedenen Fall hatte ein Gesellschafter nur ein begrenztes Tätigkeitsfeld (Einkauf und Logistik) und konnte aufgrund seiner hälftigen Beteiligung am Stammkapital auch keinen maßgeblichen Einfluss auf die durch seinen Bruder ausgeübte Geschäftsführertätigkeit ausüben. Dass aufgrund familiärer Beziehungen faktisch eine gleichberechtigte Geschäftsführung des Unternehmens gelebt wurde, war für die Statusbeurteilung unerheblich.

8. Vorkaufsrecht des Mieters hinter dinglichem Vorkaufsrecht

Bei der Umwandlung von Mietwohnungen in Eigentumswohnungen ist der Eigentümer i.d.R. gesetzlich verpflichtet, dem jeweiligen Mieter die Wohnung zum Kauf anzubieten. Dieses Vorrecht wird als „Vorkaufsrecht“ bezeichnet und kann auch vertraglich im Mietvertrag festgelegt werden. Alternativ dazu kann der Eigentümer auch anderen Personen ein Vorkaufsrecht gewähren, das dann im Grundbuch vermerkt wird (dingliches Vorkaufsrecht).

Im April 2023 hatte nun der Bundesgerichtshof zu entscheiden, wie in Fällen zu verfahren ist, bei denen sowohl ein Vorkaufsrecht des Mieters als auch ein dingliches Vorkaufsrecht besteht.

Ein dingliches Vorkaufsrecht hat nach einem Beschluss des Bundesgerichtshofs v. 27.4.2023 dann Vorrang vor dem Vorkaufsrecht des Mieters, wenn es von dem Eigentümer zugunsten eines Familienangehörigen bestellt wurde. Denn aus der gesetzgeberischen Wertungsentscheidung im Bürgerlichen Gesetzbuch folgt, dass das von dem Vermieter zugunsten eines Familienangehörigen bestellte dingliche Vorkaufsrecht gegenüber dem gesetzlichen Vorkaufsrecht des Mieters vorrangig ist.

9. Ordnungsmittel bei Kontakt zum Kind außerhalb der geregelten

Umgangszeiten

Eine Verhängung von Ordnungsmitteln wegen Kontaktaufnahmen außerhalb der festgelegten Umgangszeiten setzt voraus, dass sich die Untersagung einer solchen Kontaktaufnahme eindeutig aus dem Tenor der Umgangsregelung ergibt. Ein Tun oder Unterlassen kann nur dann sanktioniert werden, wenn die entsprechenden Pflichten der betroffenen Person zweifelsfrei aus dem Vollstreckungstitel hervorgehen. Soll also dem Umgangsberechtigten die

Kontaktaufnahme bzw. Näherung außerhalb der geregelten Zeiten untersagt werden, so wäre diese Untersagung ausdrücklich in die entsprechende Umgangsregelung bzw. Umgangsvereinbarung aufzunehmen. Dies gilt auch dann, wenn es sich einem Laien vermeintlich aufdrängen müsste, dass außerhalb der geregelten Umgangszeit kein Umgang stattfinden soll.

In einem vom Oberlandesgericht Frankfurt a.M. (OLG) entschiedenen Fall hatte das Familiengericht die Umgangszeiten des Vaters mit den Kindern geregelt, aber die Kontaktaufnahme außerhalb dieser Zeiten nicht ausdrücklich untersagt. Das Amtsgericht verhängte gegen den Vater ein von der Mutter beantragtes Ordnungsgeld wegen Verstoßes gegen die Umgangsregelung (Kontakt außerhalb der festgelegten Zeiten). Der Vater wehrte sich dagegen und hatte vor dem OLG Erfolg.

10. Prämienanpassung in der PKV

Das Gesetz über den Versicherungsvertrag (VVG) berechtigt den Versicherer bei einer nicht nur als vorübergehend anzusehenden Veränderung einer für die Prämienkalkulation maßgeblichen Rechnungsgrundlage zur Neufestsetzung der Prämie. Das Gesetz über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen (VAG) legt dazu den gesetzlichen Schwellenwert von 10 % fest, bei dessen Überschreitung durch eine Abweichung der erforderlichen von den kalkulierten Versicherungsleistungen der Versicherer alle Prämien des betreffenden Tarifs zu überprüfen und bei einer nicht nur vorübergehenden Abweichung anzupassen hat. Ferner berechtigt das VAG den Versicherer bereits unterhalb der Schwelle zur zwingenden Prämienanpassung eine Überprüfung und Neukalkulation der Prämien vorzunehmen, ohne ihn dazu zu verpflichten.

So hat der Bundesgerichtshof entschieden, dass eine Prämienanpassungsklausel in der PKV, nach welcher der Versicherer die Beiträge bei einer Abweichung der erforderlichen von den kalkulierten Versicherungsleistungen um mehr als 5 % überprüfen und anpassen kann, aber nicht muss, den Versicherungsnehmer nicht unangemessen benachteiligt.

Die Richter führten aus, dass dieses Prämienanpassungsrecht des Versicherers vorrangig die dauernde Erfüllbarkeit der Versicherungsverträge gewährleisten soll. In diesem Sinne dient die Berechtigung zur Prämienanpassung nicht der Durchsetzung eigener Interessen des Versicherers, sondern auch den Belangen der Versichertengemeinschaft.

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.
