

- 2 DR. IUR. MICHAEL FRANZ SCHMITT**
Auseinandersetzung einer zur Förderung eines Hengstfohlens gegründeten GbR – analog anwendbar auf weihnachtliche Rentiere
- 3 CARSTEN FENGLER**
Arbeitsvertraglicher Verweis auf einen Tarifvertrag – Inhaltskontrolle durch das Arbeitsgericht
- 4 ANGELA KOCH**
Zur Verhältnismäßigkeit zwischen der Dauer einer Befristung und der Probezeit
- 5 KARSTEN KOCH**
Neues zum Bau- und Mietrecht
- 6 DR. IUR. KERSTIN STEIDTE-SCHMITT**
Wahl eines „Betriebswirts“ zum Aufsichtsratsmitglied anfechtbar
- 7 BENJAMIN ELLRODT**
Aktivlegitimation bei der wettbewerbsrechtlichen Abmahnung
- 8 KATRIN PURSIAN-WOORTH**
Mehr Betreuung gleich weniger Kindesunterhalt?
- 9 JÜRGEN FELDMEIER**
Thor's Hammer markenfähig
- 10 SILVIO WEISS**
Entgeltaufteilung bei Kombiangeboten
- 11 ANJA HERRBACH**
Angestellte Gesellschafter einer Personengesellschaft zählen bei der Lohnsumme mit
- 12 ANDREAS D. TRAPP**
Schenkweise Übertragung von Immobilien unter Nießbrauchsvorbehalt – Vermeidung von nachteiligen Folgen durch Verkehrswertgutachten

Liebe Leserinnen und Leser,

Weihnachten ist das Fest des Miteinanders. Es erinnert uns daran, dass Gemeinschaft nicht durch Zwang, sondern durch Vertrauen entsteht. Sowohl im privaten als auch beruflichen Umfeld bildet echtes Vertrauen das Fundament des Zusammenlebens. Verträge schließt man besser im Vertrauen als im Misstrauen zueinander.

Möchte man die heraufbeschworene „Spaltung der Gesellschaft“ heilen, sollte man Vertrauen bilden. Vertrauen in den Anderen, Vertrauen in den Rechtsstaat, Vertrauen in die Politik.

Erkennen, Analysieren, Handeln, Reflektieren.

Diese Abfolge ist Ausdruck von Vernunft, bildet Vertrauen und überwindet Skepsis. Für die Politik bedeutet dies, Recht und Gerechtigkeit zu dienen, Einsicht vor Aktionismus zu stellen und das Handeln am Maßstab der Verfassung zu prüfen.

Nach Jahren, in denen die politische Führung – sei es in der „Ära“ Merkel oder während der Ampelkoalition – allzu oft dem Erkennen und Analysieren bewusst oder unbewusst ausgewichen ist, scheint die gegenwärtige Bundesregierung zumindest den Wert dieser ersten beiden Stufen wieder ernster zu nehmen. Die Bereitschaft, Missstände zu benennen und sich der Realität zu stellen, mag unspektakulär wirken. Politisches Handeln ohne klare Analyse gefährdet den Rechtsstaat jedoch ebenso wie die bloße Rhetorik des Verstehens ohne die Konsequenz des Handelns.

Mit der Hoffnung, dass die aktuelle Regierung nun auch die Stufen drei und vier, insbesondere also das Handeln für sich entdeckt, begegnen wir dem neuen Jahr. Möge das kommende Jahr von Haltung, Klarheit, Vernunft und Vertrauen geprägt sein.

Wir wünschen Ihnen ein frohes Weihnachtsfest und ein gesundes neues Jahr!

Ihre Redaktion der update



Kevin Stein
Rechtsanwalt | Fachanwalt
für Steuerrecht

Auseinandersetzung einer zur Förderung eines Hengstfohlens gegründeten GbR - analog anwendbar auf weihnachtliche Rentiere



Dr. iur. Michael
Franz Schmitt
Rechtsanwalt

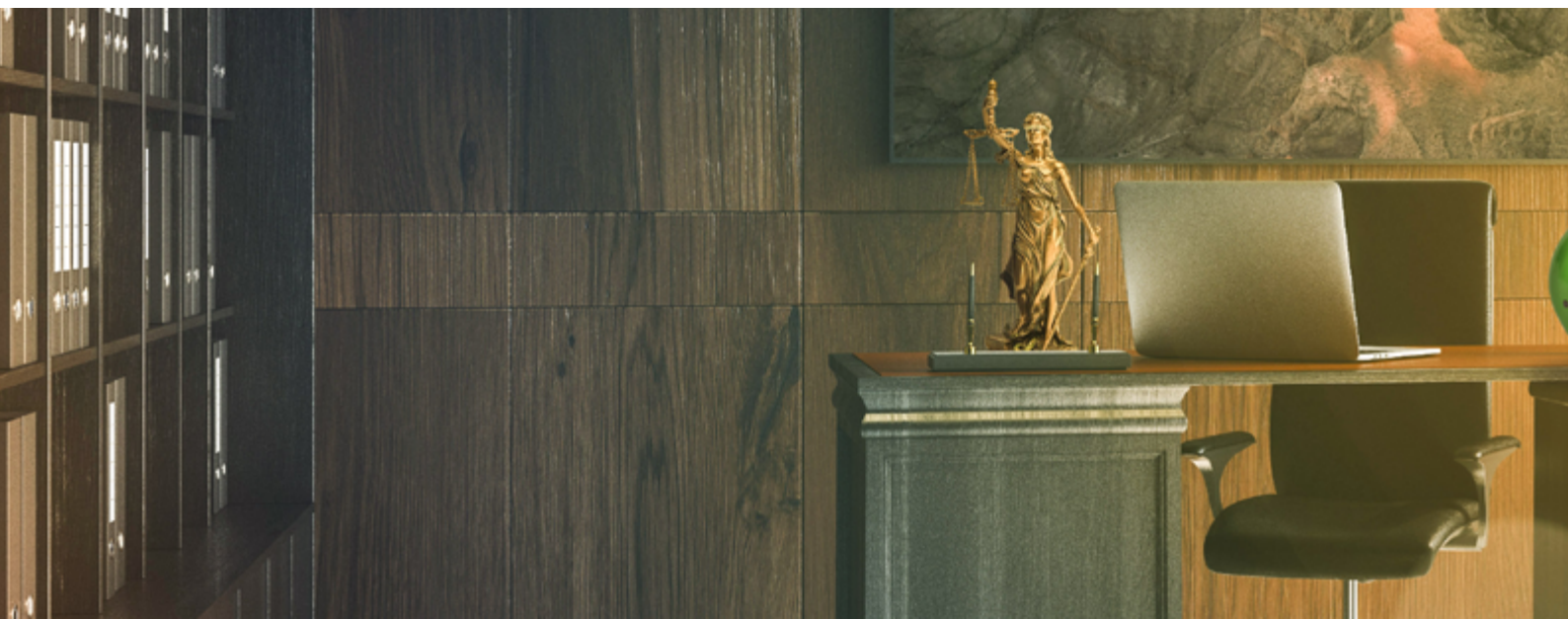
Das OLG Oldenburg hat mit Urteil vom 15.01.2025 – 5 U 55/22 – entschieden, dass eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR), die mit dem Ziel der bestmöglichen Förderung eines Hengstfohlens als Deckhengst gegründet wurde, durch den Tod des Hengstes beendet wird. Nach der Beendigung der GbR können einzelne Ansprüche (hier: auf Herausgabe eines Radladers) nicht isoliert eingeklagt werden. Es ist allenfalls die Feststellung möglich, dass einzelne Positionen in die Auseinandersetzungsbilanz einzustellen sind, wobei dann letztendlich lediglich die Zahlung des abschließenden Saldos verlangt werden kann.

Dieser Entscheidung, die sich zur Weihnachtszeit auch auf ein liebevolles Rentier beziehen könnte, lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Parteien streiten über die Auseinandersetzung einer GbR. Sie hatten im Jahr 2020 einen Vertrag geschlossen, mit dem sie bezweckten, ein Hengstfohlen, das der späteren Beklagten gehörte, bestmöglich zu fördern. Die Parteien versprachen sich eine große Zukunft des Fohlens als Deckhengst und im Dressursport. Die Beklagte sollte nach dem Vertrag das Pferd in die Gesellschaft einbringen. Die Klägerin, ein Gestüt, sollte die laufenden Kosten des Hengstes tragen. Außerdem stellte die Klägerin der Beklagten einen Radlader mit Zubehör zur Verfügung. Im Oktober 2020 wurde das Hengstfohlen auf das Gestüt gebracht. Im März 2021 teilte der dortige Betriebsleiter der Beklagten mit, dass das Tier hochgradig ataktisch sei. Ataxie ist eine Bewegungsstörung, die verschiedene Ursachen haben kann. Obwohl ein Tierarzt die Lage als aussichtslos einschätzte und die Einschläferung befürwortete, holte die Beklagte das Fohlen von dem Gestüt ab und ließ es noch von mehreren Tierärzten behandeln. Das Pferd verstarb schließlich im April 2021 nach einer Operation in Belgien. In der Folge verlangte die Klägerin ihren Radlader zurück. Die Beklagte verweigerte die Herausgabe des Radladers mit Verweis auf die ihr entstandenen Tierarztkosten i. H. v. knapp 7.000 €. Außerdem sei der Tod des Pferdes auf die Haltungsbedingungen zurückzuführen, weswegen ihr Schadensersatz in beträchtlicher Höhe zustehe. Das LG gab der auf Herausgabe des Radladers gerichteten Klage statt; aus dem Gesellschaftsvertrag ergebe sich, dass der Radlader nach dem Tod des Tieres herauszugeben sei. Durch die Mitnahme des Fohlens sei die Vereinbarung zwischen den Parteien zudem aufgehoben worden, sodass die Beklagte keine Erstattung

der Tierarztkosten verlangen könne. Schließlich bestehe auch kein Schadensersatzanspruch gegen die Klägerin, da ein Fehlverhalten der dortigen Mitarbeiter nicht bewiesen sei. Die Berufung der Kläger hatte vor dem OLG teilweise Erfolg.

Nach der Rechtsauffassung des OLG Oldenburg erweist sich die landgerichtliche Verurteilung zur Erfüllung des Einzelanspruchs auf Herausgabe des Radladers als fehlerhaft. Die von den Parteien geschlossene Vereinbarung hat eine GbR begründet, infolgedessen der mit der Klage geltend gemachte Einzelanspruch der Durchsetzungssperre des § 730 BGB unterliegt. Die Parteien haben mit dem Vertragsschluss eine GbR gegründet. Diese ist durch den Tod des Hengstes beendet. Nach der Beendigung einer GbR können aber einzelne Ansprüche – wie derjenige auf Herausgabe des Radladers – nicht isoliert eingeklagt werden. Es ist allenfalls die Feststellung möglich, dass einzelne Positionen in die Auseinandersetzungsbilanz einzustellen sind, wobei dann letztendlich lediglich die Zahlung des abschließenden Saldos verlangt werden kann. Insoweit war die (isolierte) Verurteilung zur Herausgabe des Radladers durch das LG nicht rechtens; allerdings ist die Verpflichtung zur Herausgabe des Radladers in die Auseinandersetzungsbilanz einzustellen. Nicht einzustellen sind hingegen Schadensersatzansprüche der Beklagten gegen die Klägerin. Ein Sachverständigengutachten ergab, dass der Hengst an einer Cervikalen Vertebrealen Malformation (CVM) litt, die unabhängig von den Haltungsbedingungen eine Ataxie auslösen konnte. Allerdings muss sich die Klägerin mit knapp 3.500 € an den entstandenen Behandlungskosten beteiligen; denn auch nach der Mitnahme des Pferdes durch die Beklagte bestand die GbR weiterhin. Nach den für diese geltenden gesetzlichen Regelungen sind die Kosten hälftig zu teilen.

Wenn die geneigte Leserin oder der geneigte Leser dieses Artikels in weihnachtlicher Stimmung in Erwägung ziehen sollte, gemeinsam mit im vergangenen Jahr Liebgewonnenen und damit als GbR in die möglicherweise lukrative Zucht weihnachtlicher Rentiere einzusteigen, kann die zitierte Entscheidung des OLG Oldenburg aufschlussreich dafür sein, welche rechtlichen Risiken in der Beendigung und Auseinandersetzung einer GbR lauern.



Arbeitsvertraglicher Verweis auf einen Tarifvertrag – Inhaltskontrolle durch das Arbeitsgericht

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer neuen Entscheidung (Urteil vom 02.07.2025 – 10 AZR 162/24) deutlich gemacht, dass bei arbeitsvertraglich in Bezug genommenen tariflichen Regelungen nur dann bei Streit um die Gültigkeit der Regelung das Arbeitsgericht keine Inhaltskontrolle nach § 310 Abs. 4 Satz 3 i. V. m. § 307 Abs. 3 BGB vornehmen darf, wenn sich die Bezugnahme auf die Gesamtheit der Regelungen eines einschlägigen Tarifvertrags erstreckt. Der Sachverhalt war zusammengefasst wie folgt:

Der nicht tarifgebundene Kläger war seit April 2020 bei der Beklagten als Rettungssanitäter beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis bestimmte sich nach dem DRK-Reformtarifvertrag. In § 23 des Arbeitsvertrages hieß es u. a.: „Mitarbeiter, die bis einschließlich 31. März des Folgejahres aus eigenem Verschulden oder eigenem Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sind mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, die erhaltene Sonderzahlung an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.“

Die Beklagte gewährte dem Kläger für November 2021 eine Jahressonderzahlung i. H. v. 2.767,19 € brutto. Am 19.01.2022 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.03.2022. In einer internen E-Mail der Bereichsleitung der Beklagten vom 19.01.2022 hieß es auszugsweise: „Herr B wäre sehr froh, wenn wir die Rückzahlung der Jahressonderzahlung auf die kommenden drei Gehälter dritteln könnten.“

Die Arbeitgeberin bestätigte die Kündigung des Klägers und kündigte nach § 23 Abs. 5 des DRK Reformtarifvertrages die Rückerstattung der Jahressonderzahlung an. Infolgedessen brachte die Beklagte von den Nettovergütungsansprüchen des Klägers für die Monate Januar und Februar 2022 jeweils 446,16 € und 446,17 € für den Monat März 2022 in Abzug. Der Kläger verlangte die Auszahlung der vorgenommenen Abzüge. Er war der Ansicht, die Voraussetzungen von § 23 Abs. 5 RTV seien nicht erfüllt, weil seine Kündigung das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des 31.03.2022 beendet habe. Zudem benachteilige ihn die Rückzahlungsklausel unangemessen und sei deshalb unwirksam.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat ihr stattgegeben. Das BAG hat die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten zurückgewiesen. Dies hat das BAG wie folgt begründet: Der Kläger hat nach § 611a Abs. 2 BGB Anspruch auf Vergütung für die Monate Januar bis März 2022 in zugesprochener Höhe. Die nach Grund und Höhe unstreitig entstandenen Ansprüche des Klägers waren nicht – auch nicht teilweise – aufgrund Aufrechnung nach § 389 BGB erloschen. Die Beklagte war zu keinem Zeitpunkt Gläubigerin einer aufrechenbaren Gegenforderung. Sie hatte weder aufgrund gesonderter vertraglicher Vereinbarung noch nach § 23 Abs. 5 RTV einen Anspruch auf Rückzahlung der an den Kläger geleisteten Jahressonderzahlung. Dabei stellte das BAG unter anderem klar, dass der Kläger mit seiner E-Mail kein wirksames Schuldanerkenntnis abgegeben hatte.

Ein Anspruch der Beklagten auf Rückzahlung der Jahressonderzahlung bestand auch nicht nach § 23 Abs. 5 RTV. Zwar waren – entgegen der Ansicht des Klägers – deren tatbestandliche Voraussetzungen erfüllt. Die Rückzahlungsklausel hielt aber einer Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB nicht stand. Sie war unangemessen benachteiligend i. S. d. § 307 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 Satz 1 BGB und deshalb unwirksam. Zwar unterliegen arbeitsvertraglich in Bezug genommene tarifliche Regelungen nach § 310 Abs. 4 Satz 3 i. V. m. § 307 Abs. 3 BGB keiner Inhaltskontrolle, wenn sich die Bezugnahme auf die Gesamtheit der Regelungen eines einschlägigen Tarifvertrags erstreckt. Eine beschränkte Verweisung auf einzelne Tarifnormen oder sachlich und inhaltlich zusammenhängende Regelungsbereiche oder -komplexe des Tarifvertrags führt hingegen nicht zu deren Kontrollfreiheit.

Bei einer Bezugnahme einer tarifvertraglichen Regelung muss man sich als Arbeitgeber daher darüber im Klaren sein, dass ein „Rosinenpicken“ in Form der Bezugnahme auf einzelne tarifvertragliche Regelungen letztlich dazu führt, dass diese Regelungen genau wie arbeitsvertragliche Klauseln vom Arbeitsgericht im Rahmen der Inhaltskontrolle gemäß §§ 305 ff. BGB bewertet werden können.



Carsten Fengler
Rechtsanwalt | Fachanwalt
für Arbeitsrecht





Angela Koch
Rechtsanwältin | Fach-
anwältin für Arbeitsrecht

Zur Verhältnismäßigkeit zwischen der Dauer einer Befristung und der Probezeit

Das Bundesarbeitsgericht hat am 30.10.2025 – 2 AZR 160/24 – ein Urteil zur Wirksamkeit einer Befristung verkündet, bei dem es sich mit dem Verhältnis zwischen der Dauer der Befristung und der Probezeit befasst hat und zu dem bereits eine Pressemitteilung vorliegt.

Das streitgegenständliche Arbeitsverhältnis war auf ein Jahr befristet und für die ersten vier Monate der Tätigkeit haben die Parteien eine Probezeit mit der zweiwöchigen Kündigungsfrist vereinbart. Innerhalb dieser Probezeit sprach der Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung aus. Gegen diese erhob die Arbeitnehmerin Klage und machte die Unwirksamkeit der Kündigung geltend, weil die vereinbarte Probezeit unverhältnismäßig lang sei. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg als Vorinstanz hatte die Wirksamkeit der Kündigung bestätigt, aber angenommen, dass die Probezeit regelmäßig nur 25 % der Dauer der Befristung betragen dürfe und deshalb für die ausgesprochene Kündigung nicht die zweiwöchige Kündigungsfrist in der Probezeit, sondern die anzuwendende gesetzliche Kündigungsfrist gelte.

Nach der gesetzlichen Vorschrift des § 15 Abs. 3 TzBfG muss eine vereinbarte Probezeit in einem befristeten Arbeitsverhältnis im angemessenen Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

Das Bundesarbeitsgericht hat auf die Anschlussrevision des Arbeitgebers das Berufungsurteil teilweise aufgehoben und die Klage insgesamt abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht führt aus, dass es keinen Regelwert von

25 % der Dauer der Befristung für eine verhältnismäßige Probezeit gibt. Vielmehr sei in jedem Einzelfall stets eine Abwägung unter Berücksichtigung der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen.

Angesichts dem vom Arbeitgeber im entschiedenen Fall dargestellten detaillierten Einarbeitungsplan hat das Bundesarbeitsgericht eine Probezeitdauer von vier Monaten als verhältnismäßig angesehen.

Das Bundesarbeitsgericht führt in der Pressemitteilung auch aus, dass selbst die Vereinbarung einer unverhältnismäßig langen und deshalb unzulässigen Probezeitdauer die sechsmonatige Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG, wonach eine Kündigung der sozialen Rechtfertigung erst dann bedarf, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb und Unternehmen ohne Unterbrechung mehr als sechs Monate bestanden hat, nicht verkürzt. Somit wirkt sich eine unverhältnismäßig lange Probezeit, soweit die gesetzliche Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG nicht überschritten wird, nur auf die Dauer der Kündigungsfrist aus. In diesem Fall kommt anstelle der bei einer Probezeitkündigung anzuwendenden Kündigungsfrist die „normale“ geltende ordentliche (gesetzliche oder vertraglich vereinbarte) Kündigungsfrist zur Anwendung.



Neues zum Bau- und Mietrecht

Das OLG Naumburg hatte sich in einem Baurechtsstreit mit einer auch im Geschäftsleben oft unklaren und viel diskutierten Frage zu befassen, nämlich: Wann ist eine Frist angemessen?

Nach der Entscheidung muss der Auftragnehmer in die Lage versetzt werden, seine grundsätzlich bereits vorbereitete Leistung zu erbringen. Die zu einer Nacherfüllung gesetzte Frist kann dabei deutlich kürzer ausfallen als die vertragliche Herstellungsfrist. Sie muss so bemessen sein, dass der Mangel gegebenenfalls unter größtmöglicher Anstrengung beseitigt werden kann. Maßgeblich sind dabei immer die Umstände des Einzelfalls, unter anderem der Umfang des Mangels und inwieweit Vorbereitungsarbeiten erforderlich sind.

Grundsätzlich hat die Mangelbeseitigung Priorität vor der weiteren Baufortsetzung. In diesem Zusammenhang hat das OLG Hamm in einer früheren Entscheidung bereits ausgeurteilt, dass eine zu knapp bemessene Frist grundsätzlich eine angemessene Frist in Gang setzt. Dies gilt nur dann nicht, wenn festgestellt wird, dass der Auftraggeber die Frist nur zum Schein gesetzt hat und dem Auftragnehmer keine realistische Chance einräumen wollte, die Leistung zu erbringen.

Eine zu knapp bemessene Frist setzt eine angemessene Frist in Gang. Eine zur Nacherfüllung gesetzte Frist kann deutlich kürzer ausfallen, als die vertragliche Herstellungsfrist.



Karsten Koch
Rechtsanwalt |
Fachanwalt für Bau-
und Architektenrecht

In einer aktuellen Entscheidung hat das OLG Schleswig klargestellt, dass in Gewerberaummietverhältnissen die Mieter im Zusammenhang mit der Prüfung von Betriebskostenabrechnungen auch weiterhin Anspruch auf Einsicht in die Originalbelege haben. Die nach § 556 Abs. 4 BGB zulässige Bereitstellung in elektronischer Form betrifft ausschließlich Wohnungsmietverhältnisse. Insofern ist gewerblichen Vermietern anzuraten, in Gewerbemietverträgen die

mögliche elektronische bzw. digitale Vorlage der Belege zu vereinbaren.

Die mögliche elektronische bzw. digitale Bereitstellung von Belegen zur Einsicht durch den Mieter nach § 556 Abs. 4 BGB gilt nur für Wohnungsmietverhältnisse.

In diesem Zusammenhang auch interessant eine Entscheidung des Amtsgerichtes Brandenburg. Danach kann zwar ein alleiniger Verzug mit einer Nachzahlung auf die Betriebskostenabrechnung eine außerordentliche fristlose Kündigung noch nicht rechtfertigen, da es sich nicht um laufende Mietzahlungen handelt, jedoch kann eine Rückstandshöhe von mindestens zwei Monatsmieten

eine fristlose Kündigung nach § 543 abs. 1 BGB begründen.

Gerät der Mieter mit einer Nachzahlung auf die Betriebskostenabrechnung, die mindestens die Höhe von zwei Monatsmieten erreicht, in Verzug, so kann dies eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Wahl eines „Betriebswirts“ zum Aufsichtsratsmitglied anfechtbar (KG Berlin, Beschluss vom 24. September 2025 – 2 U 106/23)



**Dr. iur. Kerstin
Steidte-Schmitt**
Rechtsanwältin

Die Einladung zur Hauptversammlung der beklagten Aktiengesellschaft stellte einen später gewählten Kandidaten namentlich unter Nennung seines Wohnorts und der Berufsangabe „Betriebswirt“ zur Wahl. Mehrere Aktionäre sahen hierin einen Verstoß gegen § 124 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz (AktG) und erhoben Anfechtungsklage.

Das Landgericht und das KG Berlin gaben den Klägern Recht. Der zum 01.05.1998 neu gefasste § 124 Abs. 3 Satz 4 AktG gebe seitdem ausdrücklich vor, den „ausgeübten Beruf“ der zur Wahl gestellten Person anzugeben. Der Gesetzgeber sei hierbei davon ausgegangen, dass die vor der Gesetzesänderung ausreichende Angabe allein des Berufs nur unvollständig erkennen lasse, ob der Vorgeschlagene nach seiner individuellen Belastungssituation oder wegen möglicher Interessenkonflikte, die aus einer Tätigkeit in anderen, konkurrierenden Unternehmen herrühren, für das Amt geeignet ist. Daher seien allgemeine Beschreibungen des erlernten Berufs wie „Kaufmann“ oder „Apotheker“ und – wie vorliegend „Betriebswirt“ – nicht (mehr) ausreichend.

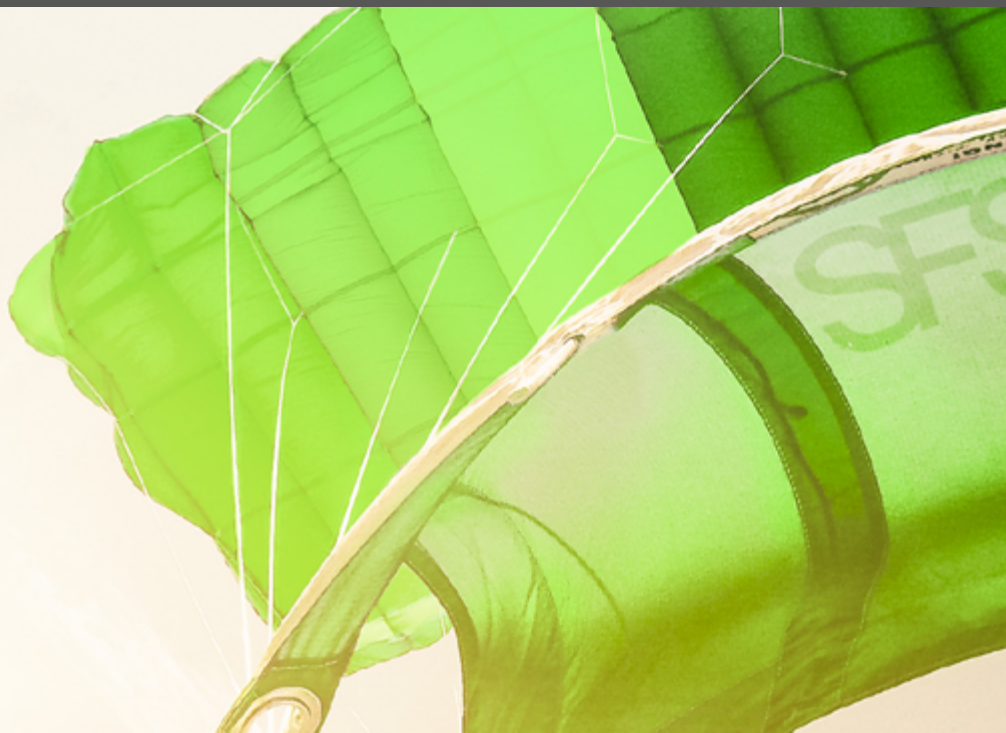
Die darin liegende Verletzung der Mindestangaben des § 124 Abs. 3 Satz 4 AktG sei auch keine Bagatelle. Den Aktionären werde mit derlei allgemein gehaltenen Angaben keine ausreichende Grundlage für die Entscheidung gegeben, ob sie an der Hauptversammlung teilnehmen und dort gegebenenfalls ihr Rede-, Frage- und Stimmrecht ausüben wollen oder nicht. Die Verletzung des § 124 Abs. 3 Satz 4 AktG erscheine auch nicht deswegen marginal, weil die Aktionäre während der Hauptversammlung Nachfragen stellen könnten: Eine hierin zu sehende Verantwortungsverschiebung hin zu einer Art „Holschuld“ der Aktionäre verkehre die gesetzgeberische

Wertung in ihr Gegenteil, da es die gesetzliche Aufgabe und Pflicht des Aufsichtsrats sei, einen den überschaubaren Anforderungen des § 124 Abs. 3 Satz 4 AktG genügenden Wahlvorschlag zu unterbreiten.

Diese Begründung des KG Berlin orientiert sich an der Gesetzesbegründung zu § 124 AktG, wonach der Gesetzgeber die bis zum 30.06.1998 geltende Rechtslage, wonach lediglich der „Beruf“ des zur Wahl Gestellten anzugeben war, mit Blick auf das Informationsbedürfnis und die Möglichkeit zur eigenverantwortlichen Entscheidung der Aktionäre über eine Versammlungs- und Abstimmungsteilnahme nicht mehr für ausreichend hielt.

Eine solch klare Richtungsentscheidung des Gesetzgebers ist daher von Gerichten in aller Regel zu respektieren. Das OLG Frankfurt am Main hatte hiervon – mit Billigung des BGH – abgewichen und die Angabe des Begriffs „Kaufmann“ lediglich als „marginalen Verstoß“ gewertet, der aus der Sicht eines verständigen Aktionärs für die Entscheidung über seine Teilnahme und die Abstimmung bei der Wahl ohne Relevanz sei (OLG Frankfurt am Main, Urteil vom 21.03.2006 – 10 U 17/05; BGH, Beschluss vom 14.05.2007 – II ZR 182/06).

Gerade vor dem Hintergrund dieser Entscheidungen ist das konsequente Urteil des KG Berlin zu begrüßen. Angesichts des klaren Gesetzeswortlauts und -zwecks darf von einer marginalen Verletzung der Mindestangaben des § 124 Abs. 3 Satz 4 AktG nur noch in besonders gelagerten Ausnahmefällen ausgegangen werden, muss also die Anfechtbarkeit der entsprechenden Wahl die Regel sein.



Aktivlegitimation bei der wettbewerbsrechtlichen Abmahnung

Wenn vermeintliches Fehlverhalten im geschäftlichen Wettbewerb im Raum steht, dann ist sie in der Regel das (erste) Mittel der Wahl: die Abmahnung.

Damit diese berechtigt ist und damit vom Abgemahnten beachtet werden muss, müssen die Voraussetzungen, die das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) vorsieht, eingehalten worden sein. Denklogisch muss zunächst einmal überhaupt eine Verletzungshandlung vorliegen, der Abgemahnte muss also unlauter gehandelt haben. Dies allein reicht allerdings nicht aus. Der Verstoß selbst ist zwar bereits rechtswidrig, dies ist aber für sich genommen nicht genug, um den Verletzer auf Beseitigung und Unterlassung in Anspruch zu nehmen. Denn der Gesetzgeber hat den Kreis derer, die zur Geltendmachung dieser Ansprüche berechtigt sind, bewusst eingegrenzt, um Rechtsmissbrauch vorzubeugen. In § 8 Abs. 3 UWG ist daher geregelt, wer überhaupt Anspruchsberechtigter sein kann.

Unter anderem stehen die Rechte auf Beseitigung und Unterlassen jedem Mitbewerber, der nicht nur gelegentlich Waren oder Dienstleistungen vertreibt, gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 1 UWG zu. An dieser Stelle ist allerdings bereits erhöhte Aufmerksamkeit geboten, denn es reicht nicht aus, nur Mitbewerber zu sein. Vielmehr muss auch in der Abmahnung hinreichend konkret dargelegt werden, woraus man seine Anspruchsberechtigung herleitet, dass man also die Voraussetzungen nach § 8 Abs. 3 UWG erfüllt. Ein pauschaler Hinweis auf die Mitbewerbereigenschaft ist hier nicht ausreichend. Nach einer aktuelleren Entscheidung des Landgerichts Frankfurt am Main (Urt. v. 02.07.2025, 2-06 O 116/25) sei zwar nicht erforderlich, dass sensible Unternehmensdaten wie Umsatzzahlen o. ä. angegeben werden. Es könne aber durchaus verlangt werden, dass der Anspruchsteller Angaben dazu macht, seit wann er mit seinem (wettbewerbslichen) Angebot am Markt ist, um nachzuweisen, dass er nicht lediglich gelegentlich tätig ist. Auch zumindest grobe Auskünfte über erwirtschaftete Umsätze oder Kundenanzahl seien zumutbar. Im konkreten Fall fehlten diese Angaben, sodass die dortige Klägerin zwar

inhaltlich recht hatte, die Abmahnung aber wegen unvollständiger Angaben unberechtigt war. Die Klägerin musste ihre eigenen Kosten und die Rechtsverteidigungskosten der Gegenseite tragen.

Auch Verbände können grundsätzlich gemäß § 8 Abs. 3 Nr. 2, 3 UWG anspruchsberechtigt sein. Hierzu müssen diese aber in bestimmte Listen beim Bundesamt für Justiz eingetragen sein. Nach jüngerer Rechtsprechung ist diese Eintragung nicht nur bei der Abmahnung und der Aufforderung zur Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungserklärung, sondern auch bei Geltendmachung einer solchen Vertragsstrafe erforderlich. Denn es widerspräche dem Ziel des Gesetzes zur Stärkung des fairen Wettbewerbs, wenn ein nicht mehr klagebefugter Verband weiterhin Einnahmen aus veralteten Unterwerfungsverträgen erzielt (OLG Dresden, Urt. v. 20.05.2025, 14 U 1540/24). Das Oberlandesgericht Köln hatte bereits im Frühjahr 2025 (Urt. v. 14.03.2025, 6 U 116/24) entschieden, dass die Geltendmachung einer Vertragsstrafe aus einer Unterlassungserklärung durch einen Verband, der nicht (mehr) in einer entsprechend erforderlichen Liste eingetragen ist und daher nicht mehr anspruchsberechtigt im Sinne des § 8 Abs. 3 UWG ist, eine unzulässige Rechtsausübung darstelle. Der Schuldner einer solchen Unterlassungserklärung könne diese aus wichtigem Grund außerordentlich kündigen, wenn der Verband zum Zeitpunkt dieser Kündigung nicht mehr zur Abmahnung und/oder Klage wegen wettbewerbsrechtlicher Verstöße berechtigt wäre. Sogar eine spätere Eintragung des Verbandes in die Liste qualifizierter Wirtschaftsverbände entfalte keine Rückwirkung auf bereits wirksam gekündigte Unterlassungsverträge (LG Wiesbaden, Urt. v. 15.10.2025, 2 O 50/25).

Es lohnt sich also, gegebenenfalls zu prüfen, ob in der Vergangenheit Unterlassungserklärungen gegenüber abmahnenden Verbänden abgegeben wurden, die inzwischen aufgrund des Vorstehenden aus wichtigem Grund gekündigt werden könnten.



Benjamin Ellrodt
Rechtsanwalt





Katrin Pursian-Woorth

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht | Kanzlei Meyer-Goetz, Oertel und Kollegen

Mehr Betreuung gleich weniger Kindesunterhalt?

Das Familienrecht befindet sich im Wandel – und mit ihm die gelebten Modelle der Kinderbetreuung getrenntlebender Eltern. Neben dem klassischen Residenzmodell und dem paritätischen Wechselmodell gewinnt das sogenannte asymmetrische Wechselmodell zunehmend an praktischer Bedeutung, gerade im Hinblick auf etwaige Unterhaltsansprüche.

Nach einer Trennung richtet sich der Kindesunterhalt nach dem Einkommen des barunterhaltspflichtigen Elternteils und dem Betreuungsanteil. Traditionell galt: Wer betreut, zahlt nicht – wer nicht betreut, zahlt.

Doch die Betreuungsrealität ist vielfältiger geworden. Viele getrenntlebende Eltern teilen sich heute die Verantwortung deutlich ausgewogener – ohne ein vollständig gleichberechtigtes sogenanntes „Wechselmodell“ mit gleichen Betreuungsanteilen zu praktizieren.

Gerade in diesen Fällen hat sich in den letzten Jahren ein Spannungsfeld zwischen den gesetzlichen Regelungen zum Unterhalt und gelebtem Alltag aufgetan. Nunmehr geht der Trend dahin, Betreuungsleistungen stärker zu honorieren – auch finanziell.

Im klassischen und altbekannten Residenzmodell, in dem das Kind überwiegend, d. h. über 70 % der Zeit, bei einem Elternteil lebt, zahlt der andere Elternteil den vollen Barunterhalt gemäß der Düsseldorfer Tabelle. Bei einer gleichberechtigten Betreuung (sogenanntes paritätisches Wechselmodell) schulden beide Eltern anteiligen Barunterhalt entsprechend ihrer Einkommensverhältnisse.

Nicht gesetzlich geregelt sind bislang die Fälle „dazwischen“, d. h. bei einer Betreuung durch den barunterhaltspflichtigen Elternteil von über 30 %, aber unter 50 %. Die Ampel-Regierung hatte 2024 eine Unterhaltsreform auch für diese Fälle geplant. Der diesbezügliche Diskussionsentwurf sieht insoweit eine Kindesunterhaltspflicht des nicht hauptsächlich betreuenden Elternteils in Höhe eines Haftungsanteils vor, der sich zum einen nach der Quote des Einkommens dieses Elternteils am Gesamteinkommen der Eltern und zum anderen nach der Mitbetreuungsquote bestimmt.

Mit dem Bruch der Ampel-Koalition ist dieses Vorhaben nun aber auf der Strecke geblieben, sodass Unterhaltsberechnungen bei erweitertem Umgangsrecht weiter-

hin nach den von der ständigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und der Oberlandesgerichte entwickelten Grundsätze behandelt werden müssen.

Zentrale Frage dabei ist, wann eine bloße Umgangsregelung vorliegt und wann von einer „erheblichen“ Mitbetreuung ausgegangen werden kann. Die Gerichte orientieren sich bei der Beantwortung dieser Frage vor allem an der Anzahl der Übernachtungen beim betreuenden Elternteil, dem Umfang der alltäglichen Betreuung und dem zeitlichen Gesamtanteil über das Jahr gerechnet. Ab einer Betreuungszeit von über 30 % spricht die Rechtsprechung von einer erweiterten Betreuung und gesteht dem barunterhaltsverpflichteten Elternteil eine Herabgruppierung in der Einkommensgruppe der Düsseldorfer Tabelle zu. Dies jedoch nur, soweit der Mindestunterhalt trotzdem gesichert bleibt.

Liegt die Betreuungszeit bei 40–49 %, wird von einem sogenannten asymmetrischen Wechselmodell gesprochen. Insbesondere vor dem Hintergrund des nahezu gleichen Betreuungsaufwandes – sowohl zeitlich als auch finanziell – erscheint lediglich eine Herabgruppierung in der Düsseldorfer Tabelle, die bei einer Stufe niedriger nur 20–40 € ausmacht, unangemessen wenig. Das OLG Düsseldorf hatte hier zuletzt trotzdem eine Kürzung unter die Grenze des Mindestunterhalts abgelehnt.

Ob dies Bestand haben wird oder ob die für diesen Fall von der ehemaligen Regierung nicht umgesetzte Berechnung nun durch den Bundesgerichtshof etabliert wird, zeigt sich im kommenden Jahr, denn der vorgenannte Beschluss des OLG Düsseldorf liegt dort zur Entscheidung vor.

Ungeachtet dessen sollten sich barunterhaltspflichtige Eltern, die mehr als nur aller zwei Wochen am Wochenende ihre Kinder betreuen, anwaltlich beraten lassen, ob bereits jetzt eine Verringerung der Unterhaltszahlung möglich ist.

Thor's Hammer markenfähig

Nach der Cola-Flasche und der Toblerone-Form als eingetragene Marken darf's auch ein bisschen technischer sein ...

Volvos Scheinwerfersignatur wurde vom Europäischen Gericht Erster Instanz (kurz EUG) als dreidimensionale Marke anerkannt und mittlerweile beim Amt der Europäischen Union für geistiges Eigentum (EUIPO) eingetragen (Registrierung Nr. 018560591).

Dreidimensionale Marken, oder kurz 3D-Marken, sind Marken, die aus einer dreidimensionalen Form bestehen, wie z. B. einer Verpackung oder einem Produkt (z. B. die Form und Verpackung der Schweizer Toblerone-Schokolade) bzw. Teil eines Produkts (z. B. der Kühlergrill von Mercedes).

Allerdings gelten für die Eintragbarkeit von 3D-Marken strenge Anforderungen:

- **Unterscheidungskraft:** Die Marke muss sich von anderen Marken unterscheiden und nicht beschreibend oder generisch sein.
- **Keine technische Funktion:** Die Marke darf nicht ausschließlich aus der Form oder einem anderen Merkmal bestehen, das notwendig ist, um eine technische Funktion zu erfüllen.
- **Kein wesentlicher Wert:** Die Marke darf nicht ausschließlich aus der Form oder einem anderen Merkmal bestehen, das einen wesentlichen Wert für die Ware verleiht.

Mit der Entscheidung des EUG über die Volvo-Auto-scheinwerfer setzt sich der positive Trend hinsichtlich der Eintragbarkeit technischer Produkte fort.

Im Einzelnen betraf diese Entscheidung die **Lichtsignatur** der Scheinwerfer von Volvo, die von den Schweden als „Thor's Hammer“ bezeichnet wird.

Zum ersten Mal führen „Thor's Hammer“-LED-Scheinwerfer in der zweiten Generation des Volvo XC90 schon ab 2015 mit. Die wesentliche technische Neuerung dieser Scheinwerfer: Sie passten sich automatisch den Lichtbedingungen an, um eine optimale Straßenausleuchtung sicherzustellen, ohne andere Verkehrsteilnehmer zu blenden. Es war jedoch nicht nur die Helligkeit des Lichts, die neu war, sondern auch die Lichtsignatur. Der Name „Thor's Hammer“ kommt

von der charakteristischen Form des Scheinwerferlichts, die an den Hammer des nordischen Gottes Thor erinnert. Mit dem innovativen Lichtdesign hatte der damalige Volvo Cars Designchef Thomas Ingenlath ein ikonisches Design geschaffen und der Marke eine unverwechselbare Ästhetik verliehen, die sich heute in nahezu jedem Volvo wiederfindet.

Dieses Design wollte sich Volvo als dreidimensionale Marke für die Ewigkeit als eingetragenes Schutzrecht schützen, was nur mit Hilfe einer Markeneintragung möglich ist, denn eine eingetragene Marke kann unbegrenzt alle 10 Jahre verlängert werden, während ein registrierter Designschutz, der für dieses Lichtdesign die viel naheliegendere Schutzrechtsart wäre, nur für maximal 25 Jahre Schutz gewähren kann.

Als Volvo einen Antrag auf Eintragung der Form ihrer LED-Scheinwerfer als EU-Marke gestellt hatte, wurde dieser von der EUIPO abgelehnt mit der Begründung, dass die Form der Scheinwerfer nicht ausreichend unterscheidbar sei, um als Marke eingetragen zu werden.

Das Europäische Gericht Erster Instanz beurteilte diese Frage jedoch anders und erkannte an, dass die Form der „Thor's Hammer“-Scheinwerfer tatsächlich ausreichend unterscheidbar sei, um als EU-Marke eingetragen zu werden. Außerdem unterscheide sich die Form dieses LED-Scheinwerfers deutlich von anderen auf dem Markt erhältlichen Formen von LED-Frontscheinwerfern.

Fazit:

Insgesamt zeigt die Entscheidung des Europäischen Gerichts Erster Instanz, dass die Form von Produkten, wie in diesem Fall die „Thor's Hammer“-Scheinwerfer von Volvo, als EU-Marke geschützt werden kann, wenn sie ausreichend unterscheidbar ist. Allerdings sollte man darauf achten, dass man in der Werbung für diesen Scheinwerfer seine besondere Form nicht zu sehr mit einer technischen Funktion verknüpft, denn damit könnte man die Eintragbarkeit in Gefahr bringen, da die Form kein Merkmal sein darf, das notwendig ist, um eine technische Funktion zu erfüllen. Eine Prüfung von Marketingunterlagen durch einen Fachmann wäre hier ratsam.



Jürgen Feldmeier
Patentanwalt |
Kanzlei Prüfer und Partner



Entgeltaufteilung bei Kombiangeboten



Silvio Weiß
Steuerberater

Erfolgt die Aufteilung des Entgelts für Sparmenüs und andere Kombiangebote nach einer anderen Methode als der Aufteilung nach den Einzelverkaufspreisen, muss das Aufteilungsergebnis zumindest sachgerecht sein.

Das Entgelt für Kombiangebote, deren einzelne Bestandteile unterschiedlichen Umsatzsteuersätzen unterliegen, muss für die Steuerberechnung aufgeteilt werden. Das bekannteste Beispiel für solche Kombiangebote sind Sparmenüs in der Systemgastronomie, bei denen das enthaltene Getränk dem regulären Umsatzsteuersatz unterliegt, während die Speisen je nach Konstellation auch ermäßigt besteuert werden. Der Umsatzsteuer-Anwendungserlass schreibt vor, dass für die Aufteilung des Gesamtpreises die einfachstmögliche sachgerechte Aufteilungsmethode zu wählen ist. Der Fiskus verlangt deshalb regelmäßig die Aufteilung nach dem Verhältnis der Einzelverkaufspreise (EVP-Methode). Daneben gibt es aber noch andere Aufteilungsmethoden, die von der Rechtsprechung anerkannt sind, darunter auch die als Food-and-Paper-Methode (F&P-Methode) bezeichnete Aufteilung nach dem Wareneinsatz. Allerdings hat der Bundesfinanzhof die Anwendung anderer Aufteilungsmethoden als der EVP-Methode nun eingeschränkt: Notwendige Voraussetzung für

eine andere Methode ist, dass die angewendete Methode zumindest ebenso sachgerecht ist wie die Aufteilung nach Einzelverkaufspreisen. Eine Methode zur Entgeltaufteilung, die dazu führt, dass auf ein im Kombiangebot enthaltenes Produkt ein anteiliger Verkaufspreis entfällt, der höher ist als dessen Einzelverkaufspreis, ist deshalb nicht sachgerecht. Das war bei der im Streitfall verwendeten F&P-Methode der Fall. Außerdem sah der Bundesfinanzhof die F&P-Methode auch insoweit nicht als sachgerecht an, weil der Kläger Veränderungen bei den Einkaufspreisen für den Wareneinkauf sofort berücksichtigt hat, obwohl die Neuware in der Regel erst eine Woche später in den Filialen zum Verkauf kam.

Das Urteil ist keine grundsätzliche Absage an die Verwendung der F&P-Methode, zumal das Finanzgericht Baden-Württemberg in der Vorinstanz recht ausführlich dargelegt hat, warum diese ebenso einfach wie die EVP-Methode sein kann. Allerdings müssen Betriebe bei Verwendung einer anderen als der EVP-Methode darauf achten, dass die Anforderungen an Einfachheit und ein sachgerechtes Ergebnis erfüllt werden.



Angestellte Gesellschafter einer Personengesellschaft zählen bei der Lohnsumme mit

Auch die an einen Gesellschafter-Geschäftsführer einer Personengesellschaft gezahlte Vergütung zählt zur Lohnsumme, die für die Erbschaftsteuerbefreiung relevant ist.

Die Erbschaftsteuerverschonung von Betriebsvermögen knüpft insbesondere an die Lohnsumme, also den in einem bestimmten Zeitraum gezahlten Lohn an alle im Betrieb tätigen Arbeitnehmer. Entgegen der Ansicht des Finanzamts hat das Finanzgericht Münster entschieden, dass bei der Ermittlung der Lohnsummen auch die an den Gesellschafter-Geschäftsführer einer Personengesellschaft gezahlten Vergütungen grundsätzlich einzubeziehen sind. Der angestellte Gesellschafter fällt nicht in eine der im

Gesetz geregelten Gruppen von Beschäftigten, die bei der Lohnsumme nicht mitgezählt werden, und zur Lohnsumme gehören alle Vergütungen, die im maßgebenden Zeitraum an die Beschäftigten gezahlt werden. Dabei spielt deren ertragsteuerliche Qualifikation keine Rolle, sondern die handelsrechtliche Behandlung als Aufwand ist entscheidend. Diese Vorgehensweise entspricht laut dem Gericht auch den Gesetzesmaterialien, in denen eine Übernahme der Lohnsumme aus der Gewinn- und Verlustrechnung vorgesehen war. Das Finanzamt hat in diesem Fall allerdings Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt.



Anja Herrbach
Steuerberaterin



Schenkweise Übertragung von Immobilien unter Nießbrauchsvorbehalt – Vermeidung von nachteiligen Folgen durch Verkehrswertgutachten



Andreas D. Trapp
Wirtschaftsprüfer |
Steuerberater

Es gehört zu den Klassikern der Nachfolgegestaltung: Immobilien unter einem lebenslangen Nießbrauchsvorbehalt auf die Kinder zu übertragen. Der Vorteil für den Schenker: Er kann weiter bei vermieteten Immobilien über die Mieteinnahmen verfügen, sodass die ausreichende Versorgung des Schenkers, die bei der Nachfolgeplanung stets an erster Stelle stehen sollte, sichergestellt werden kann. Des Weiteren werden zukünftige Wertsteigerungen in den Immobilien nach Übertragung bereits bei den Kindern realisiert und unterliegen somit nicht mehr der Erbschaftsteuer.

Schenkungssteuerlich wirkt sich das Nießbrauchsrecht bereicherungsmindernd aus. Bei Berechnung der Schenkungssteuer wird nämlich die Belastung durch das Nießbrauchsrecht vom Grundbesitzwert abgezogen. Schenkt beispielsweise ein Vater im Alter von 55 Jahren seiner Tochter ein Mietwohngrundstück mit einem Grundbesitzwert von 3,0 Mio. Euro unter Nießbrauchsvorbehalt und der Nießbrauch beträgt 120 TEuro pro Jahr, so mindert sich die Bemessungsgrundlage um 1,7 Mio. Euro, schenkungssteuerlich müssen somit nur 1,3 Mio. Euro mit 19 % versteuert werden, das entspricht einer Schenkungssteuer von ca. 250 TEuro. Dies führt im Ergebnis zu einer Minderung der Schenkungssteuer in Höhe von ca. 320 TEuro.

Die Vereinbarung eines Nießbrauchsvorbehalts führt somit zu einer deutlichen Ersparnis von Schenkungssteuer. Dies umso mehr, je jünger der Schenker ist. Stirbt jedoch der Nießbraucher (Schenker) frühzeitig, so können gesetzliche Grenzen unterschritten werden, der Schenkungssteuerbescheid wird geändert und die Belastung mit dem Nießbrauchsrecht nur auf Basis der tatsächlichen Dauer berücksichtigt.

Bedeutet: Ein frühzeitiges Versterben des Nießbrauchers kann zu einer massiv höheren Schenkungssteuer führen. Stirbt in unserem Fall der Vater zwei Jahre nach der Schenkung, erhöht sich die Schenkungssteuer um ca. 270 TEuro auf 520 TEuro.

Wie kann man nun diese Steuernachzahlung vermeiden: Man vermeidet diese steuerlichen Risiken des frühzeitigen Versterbens des Nießbrauchers, indem man ein Sachverständigengutachten der Schenkung zugrunde legt. Beim Sachverständigengutachten nach der entsprechenden Immobilienwertermittlungsverordnung (ImmoWertV) wird der kapitalisierte Wert des Nießbrauchs als „grundstücksbezogene Belastung“ unmittelbar bei der Bestimmung des Immobilienwerts berücksichtigt. Kommt es in diesem Fall zu einem frühzeitigen Versterben des Nießbrauchers, erfolgt keine Korrektur des Schenkungssteuerbescheids.

Ergebnis: Bei einer schenkweisen Übertragung unter Nutzung des Nießbrauchsvorbehalts sollte immer geprüft werden, ob die Höhe der steuerlichen Entlastung durch das Nießbrauchsrecht die Kosten für das Verkehrswertgutachten rechtfertigen. Hinzu kommt, dass nach ImmoWertV aufgrund der Belastung der Immobilie mit dem Nießbrauchsrecht zusätzlich ein Marktanpassungsabschlag von rund 15 % in Abzug gebracht werden kann.

IMPRESSUM:

SFSK.

Web: www.sfsk-law.de
Mail: kanzlei@sfsk-law.de

Weststraße 49
09112 Chemnitz
Telefon: +49 (0)371 90 97 43
Fax: +49 (0)371 90 97 499