

## Newsletter August 2024

Sehr geehrte Leserin,  
sehr geehrter Leser,  
sehr geehrte Mandantin und sehr geehrter Mandant,

zunächst einmal freue ich mitzuteilen, dass wir mit Herrn Harald Krebs einen weiteren Rechtsanwalt in die Bürogemeinschaft bekommen haben. Der Kollege Krebs ist mit Nordhorn sehr verbunden. Er war jahrelang der Stadtdirektor der Stadt Nordhorn.

Nachfolgend werden sodann die in diesem Monat veröffentlichten Gerichtsentscheidungen dargestellt, die in meine Tätigkeitsgebiete fallen.

### Gliederung:

#### **§ 1 Arbeitsrecht**

**1. Späteheklausel und Mindestheklausel in betrieblichen Altersversorgungen, BAG, Urt. v. 21. November 2023 (3 AZR 44/23)**

**2. Schadensersatz bei Datenverstoß eines Mitarbeiters, EuGH, Urt. v. 11. April 2024 (C-741/21)**

**3. Heimliche Auswertung eines privat genutzten WhatsApp-Accounts, LAG Bremen, Urt. v. 07. November 2023 – 1 Sa 53/23**

**4. Begründung eines Arbeitsverhältnisses infolge der Überschreitung der Höchstüberlassungsgrenze nach § 1 Abs. 1 b Satz 1 AÜG, LAG Düsseldorf, Urt. v. 09.04.2024 – 14 Sa 1133/23**

**5. Zugang einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben, LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 12. Dezember 2023 – 15 Sa 20/23**

#### **§ 2 Verkehrsrecht**

**1. Wirksamkeit einer bedingten Abtretungsklausel bei Sachverständigenkosten, BGH, Urt. v. 23.01.2024 – VI ZR 357/22**

**2. Personenschaden bei psychischer Fehlverarbeitung des Unfallgeschehens,**

**OLG Schleswig, Urt. v. 19.03.2024 – 7 U 93/23**

**3. Alleinhaftung eines Kolonnenspringers wegen grob fahrlässigen Verstoßes gegen § 5 Abs. 3 Nr. 1 StVO (Überholen bei unklarer Verkehrslage),  
LG Ellwangen, Urt. v. 20.03.2024 – 1 S 70/23**

### **§ 3 Versicherungsrecht**

**1. Beweis des Einbruchdiebstahls,  
BGH, Urt. v. 17.04.2024 – IV ZR 91/23**

**2. Kein Ausschluss wegen beruflicher Tätigkeit bei vertretungsweiser  
Übernahme einer Hausmeistertätigkeit,  
OLG München, Beschl. v. 18.04.2023 – 25 U 3508/22**

### **§ 4 Notariat**

**1. Grundstückskaufverträge mit sog. Schwarzgeldabreden sind regelmäßig  
nicht nichtig,  
BGH, Urt. v. 15.03.2024 – V ZR 115/22**

**2. Sittenwidrigkeit der Verknüpfung von Zugewinnausgleichszahlungen und  
Umgang mit dem gemeinsamen Kind,  
BGH, Beschl. V. 31.01.2024 – XII ZB 385/23**

**3. Unverzüglichkeit i. S. d. § 16 Abs. 1 S. 2 GmbHG erfordert regelmäßig  
Einreichung der Gesellschafterliste binnen zwei Wochen nach Vornahme der  
Rechtshandlung,  
OLG Schleswig, Beschl. V. 20.03.2023 – 2 Wx 56/22**

### **§ 1 Arbeitsrecht**

**1. Späteheklausel und Mindestehedauerklausel in betrieblichen  
Altersversorgungen,  
BAG, Urt. v. 21. November 2023 (3 AZR 44/23)**

Die Regelungen zu einer betrieblichen Altersversorgung sahen sogenannte Späteheklauseln und Mindestehedauerklauseln vor. Diese besagten, dass dem Ehegatten bzw. der Ehegattin des bzw. der Arbeitnehmer/in die betriebliche Altersversorgung nur zustehe, wenn die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen wurde sowie am 1. Dezember eines Jahres vor dem Tod des Mitarbeiters mindestens ein Jahr bestanden haben muss. Mit dieser Klausel musste sich das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung auseinandersetzen. Das Bundesarbeitsgericht kam zu dem Ergebnis, dass die Voraussetzung, dass die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen sein muss, unwirksam ist. Es liege hier ein Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung nach § 7 Abs. 1 i. V. m. §§ 1, 3 Abs. 1 AGG. Wenn die Eheschließung vor der Vollendung des 60. Lebensjahres erfolgen müsse, liege eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters vor. Auch die Regelung bezüglich der Mindestdauer der Ehe von einem Jahr

sieht das Bundesarbeitsgericht wegen eines Verstoßes gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 1, 2 BGB als unwirksam an. Es gebe hierfür keinen nachvollziehbaren Rechtfertigungsgrund. Vielmehr könne der Arbeitnehmer darauf vertrauen, dass die zugesagte Versorgung Hinterbliebener nicht an überzogene Anforderungen geknüpft werde.

**Tipp:** Für viele Mitarbeiter bestehen betriebliche Altersversorgungen in unterschiedlichster Form als Direktzusage, Direktversicherung oder über Pensionskassen. Die Direktversicherung ist dabei die meistgenutzte Form der betrieblichen Altersversorgung. Bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, z. B. infolge einer Kündigung, sollte darauf geachtet werden, dass der alte Arbeitgeber die Freigabeerklärungen abgibt, damit die Versicherungen von dem neuen Arbeitgeber für den Mitarbeiter fortgeführt werden können. Auch sollten Mitarbeiter daran denken, dass für Sie an betrieblichen Altersversorgungen nach zwei Jahren unverfallbare Anwartschaftsrechte bestehen. Dem alten Arbeitgeber ist es dann unmöglich etwaige Versicherungsverträge zu kündigen.

## **2. Schadensersatz bei Datenverstoß eines Mitarbeiters, EuGH, Urt. v. 11. April 2024 (C-741/21)**

Bei einem Verstoß gegen die Datenschutzgrundverordnung können dem Betroffenen nach Art. 82 DSGVO Schadensersatzansprüche zustehen. Der EuGH hatte sich nunmehr mit der Frage zu beschäftigen, ob der Arbeitgeber als Verantwortlicher auch dann haftet, wenn ein Mitarbeiter weisungswidrig handelt und es dadurch zum Datenschutzverstoß kommt. Hier berief sich der Arbeitgeber auf Art. 82 Abs. 3 DSGVO wonach der Verantwortliche von der Haftung befreit wird, wenn er nachweist, dass er in keinerlei Hinsicht für den Umstand, durch den der Schaden eingetreten ist, verantwortlich ist. Nach dem EuGH ist diese Regelung jedoch eng auszulegen. Der Verantwortliche, hier der Arbeitgeber, kann sich daher hierauf nur berufen, wenn er nachweist, dass zwischen der Verletzung ihm obliegender Pflichten zum Datenschutz gemäß Art. 5, 24 und 32 DSGVO und dem der betroffenen Person entstandenen Schaden kein Kausalzusammenhang besteht. Hierfür reicht es nicht aus, wenn der Verantwortliche bloß nachweist, dass er der unterstellten Person Weisungen erteilt hat, diese Person gleichwohl weisungswidrig gehandelt hat und sie damit zum Eintritt des Schadens beigetragen hat.

**Tipp:** Arbeitgeber sollten grundsätzlich darauf achten, dass zur Speicherung der Mitarbeiterdaten immer eine Einwilligung der Mitarbeiter vorliegt. Arbeitnehmer haben gegen Arbeitgeber immer einen Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO über die gespeicherten Daten. Werden die Auskünfte nicht oder fehlerhaft erfüllt, können Arbeitnehmern nach Art. 82 DSGVO Schadensersatzansprüche zustehen.

## **3. Heimliche Auswertung eines privat genutzten WhatsApp-Accounts, LAG Bremen, Urt. vom 07. November 2023 – 1 Sa 53/23**

Im vorliegenden Fall ging es darum, dass einer Mitarbeiterin vorgeworfen wurde, sie habe Geld aus der Kasse gestohlen. Die Arbeitnehmerin nutzte über ihren Arbeitsplatzrechner ihren privaten WhatsApp-Account. Dies war ihr jedoch durch den Arbeitgeber untersagt. Um der Arbeitnehmerin den Diebstahl nachzuweisen, kontrollierte der Arbeitgeber den Arbeitsplatzrechner und die einsehbaren privaten WhatsApp-Nachrichten. In diesen gab sie zu, dass sie Geld gestohlen hatte. Vor

Gericht stellte sich sodann die Frage, ob der Arbeitgeber diese privaten WhatsApp-Nachrichten als Beweismittel nutzen konnte. Das Landesarbeitsgericht Bremen führte hierzu aus: Kontrolliert ein Arbeitgeber, nach einem lediglich vagen Hinweis auf eine Straftat oder Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, die erkennbar private elektronische Kommunikation eines Arbeitnehmers, so ist die Datenerhebung und die Datenverarbeitung nicht gerechtfertigt.

Die Kündigung war letztlich doch gerechtfertigt, da ein Zeuge gegen die Arbeitnehmerin aussagte. Diesem hatte die Arbeitnehmerin gegenüber den Diebstahl eingeräumt.

**Tipp:** Immer wieder stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber Aufzeichnungen, insbesondere Videoaufzeichnungen oder Emailverläufe, vor Gericht verwenden darf. Mittlerweile gibt es hierzu auch eine erhebliche Rechtsprechungsfülle. Arbeitgeber sollten daher vor Ausspruch einer Kündigung immer prüfen, ob die jeweiligen Beweismittel in einem Prozess genutzt werden können oder nicht. Ansonsten besteht ein erhebliches Prozessrisiko.

#### **4. Begründung eines Arbeitsverhältnisses infolge der Überschreitung der Höchstüberlassungsgrenze nach § 1 Abs. 1 b Satz 1 AÜG, LAG Düsseldorf, Urt. vom 09.04.2024 – 14 Sa 1133/23**

Im vorliegenden Fall war streitig, ob zwischen dem überlassenen Leiharbeiter und dem Entleiher infolge der Überschreitung der Höchstüberlassungsgrenze ein Arbeitsverhältnis begründet wurde. Der Leiharbeiter ist gelernter Elektriker und arbeitete bei einer Zeitarbeitsfirma. Diese entlieh den Leiharbeiter an einen Entleiher. Dieser gehörte als Unternehmen der Elektrobranche an und war auch Mitglied des Arbeitgeberverbandes. Damit fiel der Entleiher in den Geltungsbereich eines Manteltarifvertrages. Der Einsatz dauerte vom 30.08.2021 bis zum 10.05.2023. Der Entleiher war der Auffassung, dass durch die Überschreitung der gesetzlichen Höchstüberlassungsgrenze von 18 Monaten ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher begründet worden sei. Eine solche Fiktion ergibt sich aus § 9 Abs. 1 Nr. 1 b, 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG. Im vorliegenden Fall wurde eine solche Arbeitsverhältnisbegründung jedoch abgelehnt. Aus § 1 Abs. 1 b Satz 1 AÜG ergebe sich zwar die gesetzlich Überlassungsdauer von 18 Monaten. Der hier einschlägige Manteltarifvertrag sah jedoch eine Höchstüberlassungsdauer von 36 Monaten vor. Aus § 1 Abs. 1 b Satz 3 AÜG ergebe sich jedoch, dass in einem Tarifvertrag von den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche eine von § 1 Abs. 1 b Satz 1 AÜG abweichende Überlassungshöchstdauer wirksam festgelegt werden könne. Dies sei vorliegend wirksam erfolgt. Ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher sei daher nicht zustande gekommen.

**Tipp:** Leiharbeiter sollten unabhängig davon immer im „Hinterkopf“ haben, dass bei der Überschreitung der Höchstüberlassungsgrenze mit dem Entleihbetrieb ein Arbeitsverhältnis entstanden sein kann. Das kann dann für den Arbeitnehmer erhebliche Vorteile haben. Entleihbetriebe sollten aus dem gleichen Grund immer darauf achten, dass die Höchstüberlassungsgrenze nicht überschritten wird, da ansonsten mit dem Leiharbeiter ein Arbeitsverhältnis entstehen kann.

## **5. Zugang einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben, LAG Baden-Württemberg, Urt. vom 12. Dezember 2023 – 15 Sa 20/23**

In seiner Entscheidung aus dem Dezember 2023 stellte das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg nochmals fest, dass die Grundsätze des Anscheinsbeweises nicht greifen, wenn der Arbeitgeber zum Nachweis des Zugangs einer Kündigung lediglich den Einlieferungsbeleg und einen „Sendungsstatus“ vorlegen kann, jedoch keinen Auslieferungsbeleg. Der Einlieferungsbeleg und der „Sendungsstatus“ seien dem Auslieferungsbeleg nicht gleichwertig.

**Tipp:** Arbeitgeber sollten den Zugang einer Kündigung immer nachweisen können. Sie tragen im Prozess vor dem Arbeitsgericht hierfür die Darlegungs- und Beweislast. Eine sichere Zustellungsart ist neben der Zustellung der Kündigung durch einen Gerichtsvollzieher die Zustellung durch einen Boten.

## **§ 2 Verkehrsrecht**

### **1. Wirksamkeit einer bedingten Abtretungsklausel bei Sachverständigenkosten, BGH, Urt. v. 23.01.2024 – VI ZR 357/22**

Nach einem Verkehrsunfall lassen Geschädigte vielfach sofort den Schaden durch einen Sachverständigen feststellen. Die Formulare des Sachverständigen sehen dann meist vor, dass etwaige Schadensersatzansprüche bezüglich der Sachverständigenkosten an den Sachverständigen abgetreten werden und der Geschädigte durch den Sachverständigen nur dann in Anspruch genommen werden können, wenn die Durchsetzung des Anspruchs nicht möglich ist. Mit der Wirksamkeit einer solchen Klausel musste sich der Bundesgerichtshof auseinandersetzen. Dieser sah eine entsprechende Klausel nicht als unwirksam an, da weder ein Verstoß gegen das Transparenzgebot noch eine unangemessene Benachteiligung des Geschädigten vorliege.

**Tipp:** Geschädigte sollten immer darauf achten, was sie bei einem Sachverständigen unterschreiben. Häufig enthalten die Verträge entsprechende Abtretungsklauseln. Können die Schadensersatzansprüche bezüglich des Gutachtens durch den Sachverständigen nicht eingetrieben werden, muss sie dann der Geschädigte bezahlen und selber eintreiben. Gerade wenn die Haftungsfrage nicht eindeutig geklärt ist, läuft der Geschädigte Gefahr, dass er auf den Sachverständigenkosten sitzen bleibt. Die gegnerische Kfz-Haftpflichtversicherung muss die Kosten nur entsprechend der Haftungsquote bezahlen. Den Rest muss dann der Geschädigte tragen. Es empfiehlt sich daher immer sofort nach einem Verkehrsunfall einen Rechtsanwalt aufzusuchen.

### **2. Personenschaden bei psychischer Fehlverarbeitung des Unfallgeschehens, OLG Schleswig, Urt. v. 19.03.2024 – 7 U 93/23**

Das OLG Schleswig musste sich in einem Fall damit auseinandersetzen, wann einem Geschädigten, der das Unfallgeschehen psychisch nicht richtig verarbeitet und hierdurch einen psychischen Schaden erlitten hat, ein Schmerzensgeldanspruch

zusteht. Im vorliegenden Fall kam hinzu, dass der Geschädigte psychisch vorbelastet war. Für einen Personenschaden hat das OLG Schleswig für den vorliegenden Fall folgende Grundsätze aufgestellt:

1. Bei einer psychischen Vorbelastung des Geschädigten gilt zunächst der Grundsatz, dass der Schädiger auch für eine psychische Fehlverarbeitung einzustehen hat, wenn eine hinreichende Gewissheit besteht, dass die psychisch bedingten Ausfälle ohne den Unfall nicht eingetreten wären. Eine unfallbedingte Mitverursachung reicht insoweit aus.

2. Bei einer psychischen Fehlverarbeitung des Unfallgeschehens kann die unfallbedingte Kausalität in drei Fallgruppen nicht gegeben sein: Bagatellunfall, Begehrensneurosen des Geschädigten und überholende Kausalität.

3. Bei der „überholenden Kausalität“ ist der Schaden dem Schädiger nicht (mehr) zuzurechnen, wenn infolge einer Vorerkrankung oder psychischen Disposition auch ohne das Unfallereignis der Schaden zu einem bestimmten Zeitpunkt ganz oder teilweise eingetreten wäre. Die Beweislast für das Vorliegen einer Reserveursache obliegt dem Schädiger, allerdings kommt auch ihm insoweit die Beweiserleichterung des § 287 ZPO zugute.

4. Bei der Schmerzensgeldbemessung wirkt sich eine spezielle Schadensanfälligkeit oder eine unangemessene Erlebnisverarbeitung des Geschädigten in der Regel anspruchskürzend aus. Diese beschränkende Wirkung gilt auch im Fall einer psychischen Fehlverarbeitung des Unfallgeschehens durch den Geschädigten.

**Tipp:** Häufig kommen Versicherungen mit dem Argument, dass die von dem Geschädigten geschilderten Schmerzen nicht objektivierbar seien, sich also nicht objektiv z. B. durch Verletzungen nachweisen lassen. Häufig handelt es sich jedoch um Schmerzen, die auf einer Fehlverarbeitung infolge einer posttraumatischen Belastungsstörung beruhen. Auch hier sollten sich Geschädigte nicht zu schnell „abspeisen“ lassen und einen Rechtsanwalt aufsuchen.

### **3. Alleinhaltung eines Kolonnenspringers wegen grob fahrlässigen Verstoßes gegen § 5 Abs. 3 Nr. 1 StVO (Überholen bei unklarer Verkehrslage), LG Ellwangen, Urt. v. 20.03.2024 – 1 S 70/23**

Im vorliegenden Fall hatte der Kläger eine Kolonne von mehreren Fahrzeugen überholt, als der Beklagte, der die Kolonne anführte, ausscherte und das klägerische Fahrzeug von der Straße drängte. Der Beklagte war der Ansicht, dass Kläger vorliegend ein Verschulden treffe, da er bei unklarer Verkehrslage überholte und damit ein Verstoß gegen § 5 Abs. 3 Nr. 1 StVO vorliege. Das Landgericht stellte zunächst fest, dass das bloße Überholen einer Kolonne – hier in Form von drei vorausfahrenden Pkw- als solches noch keinen Fall des Überholens bei unklarer Verkehrslage darstelle. Vorliegend gab es in diesem Fall jedoch eine Besonderheit: Wer aber auf einer lediglich knapp 5 Meter breiten Kreisstraße ohne Bankett, die zu Beginn abschüssig nach rechts und dann in einer leichten Linkskurve bergauf in Richtung einer Kuppe verläuft mit einem 2,1 m breiten Fahrzeug zum Überholen einer Kolonne ansetzt, kann bei objektiver Sichtweise nicht mit einem gefahrlosen Überholen rechnen.

## **§ 3 Versicherungsrecht**

### **1. Beweis des Einbruchdiebstahls, BGH, Urt. v. 17.04.2024 – IV ZR 91/23**

Schäden, die infolge eines Einbruchdiebstahls in einer Wohnung erfolgt sind, sind meist durch die Hausratsversicherung abgedeckt. Voraussetzung ist jedoch, dass die Gegenstände durch einen Einbruchdiebstahl abhandengekommen sind. Der Versicherungsnehmer muss einen Einbruchdiebstahl folglich nachweisen. Nach der Rechtsprechung sind dabei dem Versicherungsnehmer einer Sachversicherung Beweiserleichterungen zuzubilligen. Er genügt seiner Beweislast bereits dann, wenn er das äußere Bild einer bedingungsgemäßen Entwendung beweist, also ein Mindestmaß an Tatsachen, die nach der Lebenserfahrung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit den Schluss auf die Entwendung zulassen. Hierzu stellte der BGH nochmals fest, was erforderlich ist. Zu dem Minimum an Tatsachen, die das äußere Bild eines Einbruchdiebstahls ausmachen, gehört neben der Unauffindbarkeit der zuvor am Tatort vorhandenen, als gestohlen gemeldeten Sachen, dass – abgesehen von Fällen des Nachschlüsseldiebstahls – Einbruchsspuren vorhanden sind (...). Keine Voraussetzung ist dagegen, dass sie zweifelsfrei auf einen Einbruch schließen lassen. Insbesondere müssen nicht sämtliche typischerweise auftretenden Spuren vorhanden sein.

**Tip:** Versicherungen kommen schnell mit dem Argument, dass nicht nachgewiesen sei, dass z. B. der Schmuck durch einen Einbruchdiebstahl abhandengekommen sei. Geschädigte sollten dann nicht zu schnell aufgeben und vielmehr alle Tatsachen und Beweise vorlegen, die für den Einbruchdiebstahl sprechen.

### **2. Kein Ausschluss wegen beruflicher Tätigkeit bei vertretungsweiser Übernahme einer Hausmeistertätigkeit, OLG München, Beschl. v. 18.04.2023 – 25 U 3508/22**

Der Versicherungsnehmer verklagte seine private Haftpflichtversicherung auf eine Deckungszusage für einen von ihm verursachten Schaden. Die Versicherung verweigerte die Deckungszusage, da die Schadensverursachung bei Ausübung einer Berufstätigkeit erfolgt sei. Hierzu entschied das OLG München wie folgt: Verursacht ein Versicherungsnehmer in Abwesenheit seiner als Hausmeisterin angestellten Ehefrau bei vertretungsweiser Übernahme ihrer Tätigkeit einen Schaden, so besteht in der privaten Haftpflichtversicherung Deckung.

## **§ 4 Notariat**

### **1. Grundstückskaufverträge mit sog. Schwarzgeldabrede sind regelmäßig nicht nichtig, BGH, Urt. v. 15.03.2024 – V ZR 115/22**

In dem vorliegenden Fall hatten zwei Beteiligte einen Kaufvertrag über eine Wohnungs- und Teileigentumseinheit geschlossen. Als Kaufpreis wurde ein Betrag in Höhe 120.000,00 € angegeben. Tatsächlich hatten die Parteien jedoch einen Kaufpreis in Höhe von 150.000,00 € vereinbart. Den Differenzbetrag zahlte der Käufer später bar an den Verkäufer. Das ganze geschah vor dem 01.04.2023.

Es stellte sich vorliegend die Frage, ob der gesamte Vertrag unwirksam sei mit der Folge der Rückabwicklung. Hierüber hatte der BGH zu entscheiden. In seiner oben genannten Entscheidung folgte der BGH seiner bisherigen Rechtsprechung und entschied wie folgt: Wird der Kaufpreis bei der Beurkundung eines Grundstückskaufvertrages in der Absicht, Steuern zu hinterziehen, niedriger angegeben als mündlich vereinbart (sog. Schwarzgeldabrede), ist der Vertrag in der Regel nicht nichtig. Anders liegt es nur, wenn die Steuerhinterziehungsabsicht alleiniger oder hauptsächlicher Zweck des Rechtsgeschäfts ist; dies ist jedoch regelmäßig nicht der Fall, wenn der Leistungsaustausch, d. h. die Verpflichtung des Käufers zur Zahlung des Kaufpreises, ernstlich gewollt ist.

**Tipp:** Auch wenn der Kaufvertrag im vorliegenden Fall nicht nichtig war, so muss den Beteiligten jedoch klar sein, dass man sich mit einer solchen Schwarzgeldabrede strafbar macht.

## **2. Sittenwidrigkeit der Verknüpfung von Zugewinnausgleichszahlungen und Umgang mit dem gemeinsamen Kind, BGH, Beschl. V. 31.01.2024 – XII ZB 385/23**

Die Regelung in einem zwischen geschiedenen Ehegatten geschlossenen Vergleich, welche die Fälligkeit einer ratenweise zu zahlenden Zugewinnausgleichsforderung mit der tatsächlichen Gewährung von Umgang mit den gemeinsamen Kindern verknüpft, ist jedenfalls dann sittenwidrig, wenn sie dazu bestimmt ist, die vereinbarte Umgangsregelung unter Ausschluss einer gerichtlichen Kontrolle am Maßstab des Kindeswohls erzwingbar zu machen.

**Tipp:** Eine solche Verknüpfung von Zugewinnausgleichszahlungen und dem Umgangsrecht ist nicht nur in einem gerichtlichen Vergleich sittenwidrig, sondern auch in einer notariellen Scheidungsfolgenvereinbarung.

## **3. Unverzüglichkeit i. S. d. § 16 Abs. 1 S. 2 GmbHG erfordert regelmäßig Einreichung der Gesellschafterliste binnen zwei Wochen nach Vornahme der Rechtshandlung, OLG Schleswig, Beschl. V. 20.03.2023 – 2 Wx 56/22**

Im vorliegenden Fall hatte nach einer Geschäftsabtretung der neue Gesellschafter Beschlüsse bezüglich einer Sitzverlegung und einer Geschäftsführerbestellung gefasst, wobei der alte Gesellschafter noch in der Gesellschafterliste im Handelsregister eingetragen war. Der Notar reichte die neue Gesellschafterliste mit dem neuen Gesellschafter erst nach Ablauf von zwei Wochen beim Handelsregister ein. Das Handelsregister verweigerte die Eintragungen mit der Begründung, dass der noch in der Gesellschafterliste eingetragene Gesellschafter den Beschluss nicht gefasst habe, § 16 Abs. 1 S. 1 GmbHG. Die Beschlüsse könnten jedoch als vom richtigen neuen Gesellschafter als wirksam angesehen werden, wenn die neue Gesellschafterliste unverzüglich eingereicht worden wäre. Dies sei jedoch erst nach Ablauf von zwei Wochen geschehen. Hiergegen wehrte sich der neue Gesellschafter. Das OLG Schleswig entschied wie folgt: Unverzüglich i. S. d. § 16 Abs. 1 S. 1 GmbHG ist eine Einreichung zum Handelsregister allenfalls dann, wenn sie innerhalb einer Frist von höchstens zwei Wochen nach Vornahme der Rechtshandlung erfolgt. Eine Zeitspanne von über zwei Wochen lässt sich schon begrifflich nicht mehr als unverzüglich ansehen und ist weder mit dem Normzweck

des § 16 Abs. 1 S. 1 GmbHG noch mit dem Ausnahmecharakter von § 16 Abs. 1 S. 2 GmbHG vereinbar.

Sollten zu den einzelnen Entscheidungen Fragen bestehen, melden Sie sich gerne.

Mit freundlichen Grüßen

Stephan Niehaus  
Rechtsanwalt und Notar  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Verkehrsrecht