



01 | ARBEITSRECHT

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie: was Unternehmen wissen müssen


 **Nadine Kirsch**

*Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Certified Chief
Compliance Officer
(DIZR)*

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie muss bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden. Der für Januar 2026 angekündigte Referentenentwurf steht noch immer aus. Eine rechtzeitige Umsetzung wird damit immer unwahrscheinlicher. Dennoch sollten Unternehmen sich bereits jetzt mit dem Thema auseinandersetzen. Mit Ablauf der Umsetzungsfrist kann die EU-Richtlinie direkte Auswirkungen haben – auch ohne ein nationales Umsetzungsgesetz. Während für öffentliche Arbeitgeber die Vorgaben der Richtlinie jedenfalls in Teilen direkt gelten können, werden auch Gerichte das bestehende Recht richtlinienkonform auszulegen haben. Dies wird auch Auswirkungen auf private Arbeitgebende haben.

Zentrale Elemente der Richtlinie, die diskriminierungsfreie Vergütung sicherstellen will, sind die Begriffe der gleichen und gleichwertigen Arbeit. Entscheidend für die Gleichheit bzw. Gleichwertigkeit einer Tätigkeit sind dabei die Anforderungen, die an die jeweilige Tätigkeit gestellt werden. Maßgeblich ist welche Kompetenzen, Verantwortungen, Belastungen oder Arbeitsbedingungen mit der konkreten Tätigkeit verbunden sind. Ein diskriminierungsfreies Vergütungssystem braucht daher eine transparente Gehaltsstruktur und objektive geschlechtsneutrale Kriterien, anhand derer die Tätigkeit des einzelnen Arbeitnehmenden eingestuft werden kann. Systeme der Arbeitsbewertung rücken damit künftig in den Fokus.

Die wesentlichen Neuerungen der EU-Richtlinie stellen wir Ihnen im Folgenden vor:

BEWERBUNGSPROZESS

Arbeitgebende müssen bereits vor dem Vorstellungsgespräch Informationen über das Einstiegsgehalt oder dessen Spanne bereitstellen. Dies kann auch in der Stellenausschreibung geschehen. Im Gespräch dürfen Arbeitgebende Bewerbende nicht nach ihrer früheren Vergütung und deren Entwicklung fragen. Diese Vorgabe gilt unabhängig von der Betriebsgröße.

AUSKUNFTSRECHT/HINWEISPFLICHT

Der Auskunftsanspruch wird deutlich ausgeweitet: Alle Arbeitnehmenden haben – unabhängig von der Betriebsgröße – das Recht, Auskunft über ihre individuelle Entgeltgröße und die durchschnittlichen Entgelte vergleichbarer Beschäftigter zu erhalten. Die Auskunft muss nach Geschlecht aufgeschlüsselt sein. Arbeitgebende müssen mindestens einmal jährlich aktiv über dieses Recht informieren und müssen die Auskunft spätestens innerhalb von zwei Monaten erteilen.

BERICHTSPFLICHTEN

Arbeitgebende mit mehr als 100 Arbeitnehmern sind verpflichtet, je nach Unternehmensgröße gestaffelt jährlich bzw. bis zu alle 3 Jahre, Bericht über das Entgeltgefälle zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Gender Pay Gap) zu erstatten. Die ersten Unternehmen werden bereits 2027 berichtspflichtig über die Daten aus dem Jahr 2026.

JOINT PAY ASSESSMENT

Stellt ein Bericht ein nicht sachlich begründbares Entgeltgefälle von mehr als 5 % zwischen den Geschlechtern fest, sind Unternehmen zum Handeln verpflichtet. Gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung ist eine Entgeltbewertung durchzuführen. Diese soll die Ursachen analysieren und konkrete Maßnahmen zur Beseitigung des Gender Pay Gap definieren.

SCHADENSERSATZ UND SANKTIONEN

Arbeitnehmende, die geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung ausgesetzt sind, sollen schadlos gestellt werden, einschließlich der vollständigen Nachzahlung des Entgelts und der damit verbundenen Boni oder Sachleistungen sowie etwaiger Entschädigungen für immaterielle Schäden und entgangene Chancen. Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen werden hier nicht zur Anwendung kommen.

SANKTIONEN

Die Mitgliedstaaten sollen spezifische Sanktionen für Verstöße gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts (auch Mindestgeldstrafen) festlegen. Hier ist mit einem neuen Bußgeldtatbestand zu rechnen.

FAZIT

Die Prüfung der Vergütungsstruktur und deren etwaige Anpassung werden viel Zeit und Ressourcen der Unternehmen in Anspruch nehmen. Bereits die Feststellung, ob Beschäftigte gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, ist mit massivem Aufwand verbunden. Arbeitgebende sollten sich vorbereiten, die Vergütungsstruktur kritisch prüfen und Prozesse etablieren, um für die Erfüllung der kommenden Pflichten „startklar“ zu sein.

Sozialversicherungspflicht von Stiftungsvorständen



➤ **Felix Maier**
Rechtsanwalt

Über die Frage, ob die Tätigkeit von Vorstandsmitgliedern einer Stiftung der Sozialversicherungspflicht unterfallen, besteht häufig Unsicherheit. Im Fall einer Falschbeurteilung drohen erhebliche Nachforderungen der Sozialversicherungsträger.

Für die Beurteilung einer Sozialversicherungspflicht ist insbesondere die Weisungsgebundenheit des Vorstandsmitglieds sowie die Höhe seiner Vergütung entscheidend.

Ist das Vorstandsmitglied nach den Regelungen der Satzung weisungsgebunden, spricht dies für das Bestehen einer Sozialversicherungspflicht. Eine Weisungsgebundenheit kann dabei nicht nur gegenüber einem Kontrollgremium bestehen, sondern auch gegenüber einem mehrköpfigen Vorstand, dessen Mitglieder das einzelne Vorstandsmitglied bei der Beschlussfassung überstimmen können. Ist das Vorstandsmitglied hingegen lediglich an der Willensbildung beteiligt und obliegt die operative Umsetzung der Beschlüsse Angestellten der Stiftung, soll nach einem aktuellen Urteil des Sozialgerichts Münster vom 20.11.2025 (Az.: S 14 BA 13/25) trotz etwaiger schädlicher Stimmverhältnisse keine sozialversicherungsrechtlich relevante Weisungsgebundenheit bestehen. Da sich das Sozialgericht Münster in seiner Urteilsbegründung mehrfach gegen die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundessozialgerichts stellt, muss jedoch abgewartet werden, ob seine Entscheidung von den Nachinstanzen bestätigt wird.

Besteht eine sozialversicherungsrechtliche Weisungsgebundenheit, kann die Vorstandstätigkeit nur dann als sozialversicherungsfrei beurteilt werden, wenn sie ehrenamtlich ausgeübt wird. Eine ehrenamtliche Tätigkeit setzt insbesondere voraus, dass sie einem ideellen Zweck dient und unentgeltlich erbracht wird.



Finanzielle Zuwendungen schließen die Unentgeltlichkeit nicht aus, wenn sie lediglich als Aufwandsentschädigung gezahlt werden.

Bei Beträgen, die die Ehrenamtszuschale von derzeit 960,00 Euro pro Jahr übersteigen, ist unter Berücksichtigung der tatsächlichen Aufwendungen zu prüfen, ob weiterhin Unentgeltlichkeit vorliegt. Soll der Verdienstausschlag als Aufwand berücksichtigt werden, muss es hierfür Anhaltspunkte geben. Zudem muss er sich bei der Bemessung der Vergütung niederschlagen.

In Zweifelsfällen sollte zur Klärung der Sozialversicherungspflicht die Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens bei der Deutschen Rentenversicherung in Erwägung gezogen werden.

02 | IT-RECHT

Negative Unternehmensbewertungen auf Google, Kununu & Co.



➤ **Dennis Haller**
Fachanwalt
für Informations-
technologierecht

Die (vermeintliche) Anonymität des Internets verleitet diverse Nutzer dazu, Rezensionen im Internet abzugeben. Die gängigen Bewertungsportale (Google, Kununu etc.) und sozialen Netzwerke werden dabei nicht nur für konstruktive Kritik oder Lob genutzt.

RELEVANZ FÜR UNTERNEHMEN

Immer häufiger stellen Unternehmen fest, dass auf den genannten Portalen (teils ohne Angabe von Gründen) diverse negative Rezensionen abgegeben werden. Oftmals bestand zu der abgebenden Person nicht einmal ein geschäftlicher bzw. der sonstige in der Bewertung behauptete Kontakt. Häufig enthalten Bewertungen aber auch haltlose und unwahre Tatsachenbehauptungen, die nicht selten entweder bereits für sich genommen oder jedenfalls in Verbindung mit sonstigen rechtswidrigen und negativen Bewertungen ein Gesamtbild ergeben, das geeignet ist, einem Unternehmen nachhaltig zu schaden, insbesondere in Gestalt der Abschreckung von Kunden oder potentiellen Bewerbern. Berücksichtigt man die heutige Relevanz von Online-Bewertungen, ist – auch in Anbetracht der wirtschaftlich angespannten Lage – dringend anzuraten, solche unberechtigten Bewertungen nicht einfach hinzunehmen.

RECHTLICHER RAHMEN

Zunächst ist dabei jedoch zu berücksichtigen, dass es jedem Menschen zusteht, von seiner durch **Art. 5 des Grundgesetzes (GG)** gewährleisteten **Meinungsfreiheit** Gebrauch zu machen. Meinungsäußerungen sind daher grundsätzlich auch im Rahmen von Unternehmensbewertungen hinzunehmen. Äußert etwa ein Patient einer Praxis für Allgemeinmedizin, dass der ihn „behandelnde Arzt sehr unfreundlich“ war und gibt er deshalb eine negative Bewertung ab, so ist dies in aller Regel durch Art. 5 GG geschützt. Eine Grenze ist dort zu ziehen, wo die Äußerung einer Meinung zur **bloßen Schmähkritik** umschlägt. Das ist immer dann der Fall, wenn es dem Bewertenden nicht mehr um eine sachliche Kritik geht, sondern die Diffamierung einer Person oder eines Unternehmens im Vordergrund steht und sich den Aussagen nicht entnehmen lässt, ob und gegebenenfalls welche sachlichen Gründe zu den abgegebenen Werturteilen geführt haben (BVerfG, NJW 1993, 1462).

Im Gegensatz zur Äußerung wahrer Tatsachenbehauptungen ist die Äußerung **unwahrer Tatsachenbehauptungen** gerade nicht von Art. 5 GG geschützt. Häufig werden insbesondere negative Bewertungen festgestellt, die von einer Person stammen, zu der seitens des Unternehmens niemals eine Kundenbeziehung oder ein sonstiger ähnlicher Kontakt bestanden hat. Solche „Fake“-Bewertungen können bereits **mit der Begründung angegriffen werden, dass ein Kontakt gar nicht bestanden hat** (BGH Urt. v. 01.03.2016 – VI ZR 34/15; BGH, Urt. v. 09.08.2022 – VI ZR 1244/20 Rn. 40). Durch die Abgabe einer Bewertung drückt der Rezensent nämlich die **Tatsache** aus, dass **als Voraussetzung für die Bildung und Äußerung der Meinung (oder der Äußerung anderer Tatsachenbehauptungen)** jedenfalls eine **Behandlung (allgemein: ein Kontakt) vorgelegen haben muss**.

War dies hingegen tatsächlich nicht der Fall, ist die Bewertung schon aus diesem Grund (falsche Tatsachenbehauptung) angreifbar.

Doch auch, wenn weitere bzw. andere unzutreffende Tatsachen behauptet werden oder die oben aufgezeigte Grenze zur Schmähkritik überschritten wird, bestehen regelmäßig gute Aussichten für eine Löschung der jeweiligen Bewertungen.



PFLICHTEN DER PORTALBETREIBER

Grundsätzlich trifft die Betreiber der jeweiligen Plattformen **ab dem Zeitpunkt der Kenntnis** vom Vorhandensein einer **rechtswidrigen Bewertung** eine rechtliche **Verantwortung**. Dies hat das OLG Dresden in seinem Urteil vom 17.12.2024 (4 U 744/24) nochmals präzisiert. Betreiber sind demnach **bereits nach Eingang einer einfachen Rüge**, dass man mit dieser Person nie geschäftlich in Kontakt gestanden hätte (oder dass diese Person niemals bei dem Unternehmen gearbeitet habe), zur Überprüfung verpflichtet. Üblicherweise wird der jeweilige Betreiber daher den Bewertenden kontaktieren, um diesen zur Stellungnahme aufzufordern und der ihr obliegenden Verpflichtung nachzukommen. Wenn insoweit keine Reaktion des Bewertenden erfolgt, werden rechtswidrige Kommentare regelmäßig entfernt, nachdem Sie zuvor zunächst vorübergehend deaktiviert werden. Parallel gilt dies aber auch für Fälle anderer rechtswidriger Inhalte.

Dabei sind die Unternehmen wesentlich im Vorteil. Grundsätzlich muss nämlich der Bewertende darlegen und beweisen, weshalb seine Bewertung gerechtfertigt ist bzw. worauf er die Bewertung stützt. Die Position der bewerteten Unternehmen wurde „jüngst“ sogar erneut gestärkt. Das Hanseatische Oberlandesgericht hat in einem Beschluss vom 09.02.2024 (Az. 7 W 11/24) entschieden, dass das bewertete Unternehmen sich grundsätzlich so lange auf einen fehlenden Kontakt zum Bewerter stützen darf bis der Bewertende ihm gegenüber so identifizierbar gemacht wird, dass das Unternehmen eine tatsächliche Prüfung eines Kontakts zum Bewertenden durchführen kann.

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Wie gezeigt, bestehen regelmäßig gute Aussichten, gegen negative Bewertungen erfolgreich vorzugehen. Erforderlich ist aber jeweils eine Prüfung des Einzelfalls. Auch ist nicht lediglich ein Hinweis auf eine potentielle Rechtswidrigkeit einer Bewertung ausreichend. Die Plattformbetreiber sollten so präzise auf die die Rechtswidrigkeit begründenden Umstände hingewiesen werden, dass der Rechtsverstoß offensichtlich ist.

Wir unterstützen Sie gerne bei der Überprüfung Ihrer Unternehmensbewertungen und der dann folgenden Durchsetzung der Ihnen möglicherweise zustehenden Ansprüche.

03 | GESELLSCHAFTSRECHT

Wirtschaftlich Berechtigter wird wirtschaftlicher Eigentümer – EU VO 2024/1624 ersetzt § 3 GwG – Folgen für Unternehmen und ihre Meldepflicht zum Transparenzregister ab 01.07.2027



➤ **Naomi Dura**
Fachanwältin
für Handels- und
Gesellschaftsrecht

Die Transparenzregister-Pflicht für Gesellschaften, wie GmbH, Aktiengesellschaft, Kommanditgesellschaft und eGmbH, ist in Unternehmerkreisen weitläufig bekannt, ebenso der Begriff des wirtschaftlich Berechtigten. Die Bestimmung der natürlichen Person, die dem Transparenzregister als wirtschaftlich Berechtigter einer Gesellschaft mitgeteilt werden muss, ist derzeit im deutschen Recht in § 3 GwG geregelt.

DIES WIRD SICH AB 01.07.2027 ÄNDERN.

AN DIESEM TAG TRETEN TEILE DER EU VO 2024/1624 IN KRAFT.

Dadurch ändert sich nichts in Bezug auf die Meldepflicht als solche gegenüber dem Transparenzregister. Aber es ändern sich die Regeln zur Bestimmung der natürlichen Person, die dem Transparenzregister gemeldet wird.

AB 01.07.2027 MUSS DER „WIRTSCHAFTLICHE EIGENTÜMER“ NACH DER LEGAL-DEFINITION VON EU-VO 2024/1624 DEM TRANSPARENZREGISTER GEMELDET WERDEN.

Wirtschaftlicher Eigentümer ist jede natürliche Person, in deren Eigentum oder unter deren Kontrolle eine Gesellschaft letztendlich steht. Es wird also abgestellt auf Eigentumsbeteiligung oder anderweitige Kontrolle.

Wer nun denkt: „Eigentum und Kontrolle kenne ich schon vom wirtschaftlich Berechtigten, wird schon passen!“ könnte im Juli 2027 ein böses Erwachen erleben. Die Regeln in der EU-VO 2024/1624 zu wirtschaftlichem Eigentum weichen nämlich erheblich von der gewohnten Prüfung des wirtschaftlich Berechtigten ab.

MEHR ALS 25 % DER STIMMRECHTE ODER KAPITALBETEILIGUNG – ADE! JEDER NATÜRLICHE GESELLSCHAFTER MIT DIREKTER BETEILIGUNG AB 25 % IST AB 01.07.2027 DEM TRANSPARENZREGISTER ZU MELDEN.

Auch natürliche Personen, die mit mindestens 25 % stille Gesellschafter sind müssen ab 01.07.2027 dem Transparenzregister als wirtschaftliche Eigentümer gemeldet werden. Auch Nießbrauchinhaber an Gesellschaftsanteilen könnten dem Transparenzregister in Zukunft zu melden sein. Potenziell könnte ab Juli 2027 jede Art von Gewinnbeteiligung ab 25 % in Bezug auf eine Gesellschaft dazu führen, dass eine natürliche Person als wirtschaftlicher Eigentümer anzusehen ist.

DIE EU-VO 2024/1624 WIRBELT ABER NICHT NUR DIE REGELN FÜR UNMITTELBARE GESELLSCHAFTER DURCHEINANDER. INSBESONDERE GIBT ES NEUE VORSCHRIFTEN FÜR INDIREKTE EIGENTUMSBETEILIGUNGEN UND FÜR SONSTIGE KONTROLLE IN BEZUG AUF GESELLSCHAFTEN.

Die Meldepflicht wird also auf eine viel größere Anzahl von Personen, die wirtschaftliche Interessen an einer Gesellschaft haben, ausgeweitet. Auch Gesellschafter, die am Ende einer Holding Struktur keine Mehrheitsbeteiligung halten, können nach dem neuen EU-Recht als wirtschaftliche Eigentümer infrage kommen. Eine Neubewertung der deutschen Gesellschaften, die transparenzregisterpflichtig sind, ist damit unumgänglich.

Geschäftsführerhaftung: Haftung für immer? BGH verschärft Haftung nach Amtsende



➤ **Sandra Maier**
Rechtsanwältin

Amt niedergelegt, Gefahr gebannt? Leider zu einfach um wahr zu sein.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit seinem Urteil vom 2. Dezember 2025 die persönliche Haftung von Geschäftsführern erheblich verschärft. Danach können Geschäftsführer auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Amt persönlich haften, wenn sie ein betrügerisches oder sittenwidriges Geschäftsmodell aufgebaut oder wesentlich unterstützt haben. Entscheidend ist nicht nur der Zeitpunkt des Vertragsschlusses, sondern ob die schädigenden Geschäfte bereits während der Amtszeit vorbereitet oder „in die Wege geleitet“ wurden.

SACHVERHALT

Dem Urteil lag der Fall eines Schweizer Finanzunternehmens zugrunde, das 2020 nach Deutschland expandierte. Der Beklagte war Geschäftsführer der deutschen Tochtergesellschaft und zuvor Leiter der Schweizer Muttergesellschaft. Bereits während seiner Tätigkeit hatte die Schweizer Finanzaufsicht FINMA dem Geschäftsführer die Zeichnungsbefugnis entzogen und später auch die deutsche BaFin wegen fehlender Banklizenzen und problematischer Geschäftspraktiken Warnungen ausgesprochen. Die Geschäfte liefen weiter und eine Anlegerin erhielt noch während der Amtszeit des Beklagten Vertragsunterlagen für eine stille Beteiligung. Nachdem der Beklagte im November 2020 als Geschäftsführer ausschied, investierte eine Anlegerin kurze Zeit später 30.000 Euro in das Unternehmen und erlitt nach Eröffnung des Konkursverfahrens einen Totalverlust.



Während das Landgericht München I die Klage zunächst abgewiesen hatte, bejahten das Oberlandesgericht München und anschließend der BGH eine persönliche Haftung des ehemaligen Geschäftsführers wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung gemäß § 826 BGB.

BEGRÜNDUNG DES BUNDESGERICHTSHOFS

Entscheidend für die Haftung ist nicht der formale Zeitpunkt des Vertragsschlusses, sondern wann die Weichen gestellt wurden.

Nach Auffassung des Gerichts haftet ein ehemaliger Geschäftsführer auch für Schäden aus Verträgen, die erst nach seinem Ausscheiden abgeschlossen werden, wenn das betrügerische Geschäftsmodell während seiner Amtszeit aufgebaut oder gefördert wurde und der spätere Vertragsschluss bereits vorbereitet war.

Besonders relevant ist dies bei sogenannten „Schwindelunternehmen“. Darunter versteht der BGH Geschäftsmodelle, die von Anfang an auf Täuschung und Schädigung der Kunden ausgerichtet sind und im Wesentlichen dem Vorteil der handelnden Personen dienen. Im konkreten Fall sprachen mehrere Umstände für ein solches Geschäftsmodell: das Fehlen einer Bankenlizenz, Warnungen der Aufsichtsbehörden sowie irreführende Werbung und gefälschte Unternehmensdarstellungen.

HAFTUNGSMINIMIERUNG

Das Urteil zeigt deutlich, dass Geschäftsführer sich nicht allein durch die Niederlegung ihres Amtes von Verantwortung befreien können. Zur Minimierung von Haftungsrisiken empfiehlt sich eine sorgfältige Prüfung des Geschäftsmodells bereits vor Amtsantritt, ein dokumentierter und transparenter Ausstieg aus dem Amt, das ernsthafte Reagieren auf Warnsignale sowie frühzeitige anwaltliche Beratung. Der BGH stärkt mit diesem Urteil den Anlegerschutz und erhöht zugleich die Anforderungen an Geschäftsführer, Risiken frühzeitig zu erkennen und sich klar von problematischen Geschäftsmodellen zu distanzieren.

04 | ERBRECHT

Die Gesellschaft mit gebundenem Vermögen als ideale Unternehmenserin?



➤ **Sven Kobbelt**
Rechtsanwalt

NACHFOLGE ALS DAUERBRENNER

Allein in Baden-Württemberg stehen rund 30.000 Unternehmen vor einer Nachfolge. Die Gründergeneration hat das Rentenalter erreicht, die nächste Generation soll übernehmen. Was simpel klingt, stellt sich in der Praxis oft als hochkomplex heraus. Nicht etwa weil die Gestaltungen rechtlich anspruchsvoll oder Vorstellungen nicht umsetzbar wären, sondern weil es schlicht an geeigneten Nachfolgenden fehlt. Ist aus dem Familienkreis niemand vorhanden, der bereit (und in der Lage!) ist, das Unternehmen fortzuführen, beginnt die Suche nach externen Nachfolgenden. In wirtschaftlich angespannten Zeiten ist aber eine unternehmerische Selbstständigkeit für viele wenig attraktiv, geeignete Personen finden sich daher extern meist ebenso wenig wie im Familienkreis.

Gibt es dann doch familieninterne Aspiranten für die Nachfolge, stellt sich nicht selten ein anderes Problem. Getreu der alten Weisheit „viele Köche verderben den Brei“ droht bei der Übergabe an mehrere nachfolgewillige Familienmitglieder eine Lähmung oder Spaltung des Unternehmens, wenn es in den nächsten Generationen zu Streitigkeiten kommen.



AKTUELLE UMSETZUNGSMÖGLICHKEITEN

Beiden Problemen begegnet die Praxis durch „institutionalisierte“ Nachfolger. Anstatt auf private Personen wird das Unternehmen auf eine Stiftung oder eine Holdinggesellschaft übertragen. Die Unternehmensanteile werden fortan von der Stiftung oder der Holding gehalten und verwaltet. Familienmitglieder partizipieren über die Ausschüttungen von Stiftung oder Holding, nicht aber mehr unmittelbar aus der Gesellschaft. Satzungen regeln das Maß der Mitbestimmung, den Weg der Entscheidungsfindung, die Verwendung der Erträge, die Mitgliedschaft und deren Vererblichkeit.

Was nun wiederum einfach klingt, gestaltet sich in der Praxis dann doch komplex.

Insbesondere die Errichtung einer Stiftung erfordert einen hohen Beratungsaufwand durch spezialisierte Kanzleien (bei VOELKER&Partner berät Sie Herr Rechtsanwalt Rieger als ausgewiesener Spezialist im Stiftungsrecht). Die auf ewig angelegte Stiftung ist in ihrer späteren Handhabung und Anpassung wenig flexibel, sie untersteht außerdem der Aufsicht durch die Stiftungsbehörde.

Einfacher in der Gründung und der Handhabung ist eine Holdinggesellschaft (als GmbH oder KG), die aber nicht die dauerhafte Kontinuität einer Stiftung hat. Kommt es unter den Gesellschaftern zu Streitigkeiten, können einzelne Gesellschafter ihre Mitgliedschaft kündigen und haben sodann Anspruch auf Abfindungsguthaben. Das gefährdet nicht nur den unternehmerischen Erfolg, sondern kann auch die Liquidität der Gesellschaft erheblich belasten.

Wer mit seinem Unternehmensvermögen in Zukunft vor allem auch philanthropische Zwecke verfolgen möchte, findet in der Stiftung eine gute Lösung, nicht jedoch in einer Holdingstruktur, bei welcher die Gewinnverwendung von der Entscheidungen der Gesellschafter abhängig ist.

Für eine Nachfolge durch eine „Institution“ finden sich diverse prominente Beispiele. Bosch, Würth oder Aldi etwa, bei denen erfolgreiche Unternehmen nicht länger in der Hand der Familie gehalten, sondern in Stiftungen, bzw. Holdingstrukturen geführt wurden. Die jeweiligen Familien sind nach wie vor beteiligt, haben aber nur noch wenig bis gar keinen Einfluss auf die operative Führung der Unternehmen.

NEUES GEDANKENSPIEL: DIE GmgV

Das Justizministerium möchte nun den Bedarf nach einer Gesellschaft identifiziert haben, die die jeweiligen Vorteile einer Holding und einer Stiftung kombiniert. Es legt dazu vor wenigen Wochen ein Konzeptpapier für eine neue „Gesellschaft mit gebundenen Vermögen“ (GmgV) vor. Seitdem wird die Idee bereits lebhaft diskutiert.

Mit der GmgV wird eine Gesellschaftsform vorgeschlagen, die ohne Gesellschafter auskommt – und insoweit einer Stiftung ähnlich ist. Die Geschäftsführung der GmgV kann der Gründer übernehmen, nachfolgend wird die Geschäftsführung nach definierten Kriterien ausgewählt.

Da die Gesellschaft keine Gesellschaftsanteile hat, sondern von sich aus besteht, sind Anteile und Geschäftsführung nicht vererblich. Die Nachkommen der Gründergeneration sind also von jeder Partizipation an der Gesellschaft ausgeschlossen. Die erwirtschafteten Gewinne werden nicht ausgeschüttet, sondern verbleiben in der Gesellschaft und werden reinvestiert. Die Geschäftsführung der GmgV soll nur maximal ein marktübliches Gehalt bekommen, das wiederum durch weitere Vorgaben gedeckelt wird.

Die Überwachung der Einhaltung dieser Kriterien soll durch eine noch näher zu bestimmende Behörde erfolgen, auch hier ist bewusst eine Parallele zur Stiftung und der Stiftungsaufsicht angelegt.

Schließlich soll die GmgV auch besteuert werden. Auf die Erträge soll die Körperschaftsteuer erhoben werden, ähnlich wie bei einer GmbH. Daneben soll aber auch die Erbschaftsteuer anfallen. Diese, bislang auf Stiftungsvermögen anfallende Steuer, fällt alle 30 Jahre an und fingiert den Übergang des Vermögens auf die nächste Generation. Wie auch bei der Stiftung soll bei der GmgV die Hälfte des vorhandenen Vermögens, unter Abzug eines Steuerfreibetrages von 800.000 Euro, besteuert werden, so als ob eine Vererbung an die nächste Generation stattgefunden hätte. Abhängig von der Höhe des Vermögens kann der Steuersatz dabei bis zu 30 % betragen.



DIE GMGV ALS GEEIGNETE NACHFOLGERIN?

Ist die GmgV nun ein geeignetes Nachfolgeinstrument? Anders als bei den bislang bekannten Lösungen, gibt der bisherige Inhaber bei der Übertragung auf die GmgV das Unternehmen vollständig aus der Hand. Haben bei Stiftung und Holding die nachfolgenden Generationen zumindest teilweise Mitbestimmungsrechte und können in definiertem Umfang Einfluss nehmen, entfällt dies bei der GmgV vollständig. Durch die Nichtübertragbarkeit der Anteile und die Definition klarer Kriterien für die Geschäftsführung werden die nachfolgenden Generationen ausgeschlossen. Ein kinderloser Inhaber findet in der Gestaltung vielleicht eine Alternative zur aufwendigen Suche eines Nachfolgers. Wer aber ein Familienunternehmen aufgebaut hat und Wert auf den Präfix „Familien-“ legt, wird eher zu den bekannten Nachfolgelösungen tendieren.

Das Verfolgen (auch) philanthropischer Zwecke mit den Erträgen – sowie es bei vielen Unternehmern gewünscht ist – ist mit der GmgV nicht möglich. Durch die vollständige Reinvestitionen der Gewinne entsteht ein geschlossenes System, das die Verwendung für außerhalb des Unternehmens liegende Zwecke ausschließt. Damit ist sichergestellt, dass die GmgV nicht zur Versorgungsinstitution für Nachkommen wird und gleichzeitig über notwendige Mittel für Wachstum und Forschung verfügt, gleichzeitig aber ist ein nicht nur auf das Unternehmen fokussierter Gestaltungs- und Verfügungsrahmen erheblich eingeschränkt.

Wenig nachvollziehbar ist vor diesem Hintergrund die geplante steuerliche Regelung. Eine Übertragung auf nachfolgende Generationen findet nicht statt. Nachfolgende Generationen sind auch nicht beteiligt, weder in der Geschäftsführung noch am Gewinn. Der gesamte Gewinn wird allein im Interesse des Unternehmens erwirtschaftet, da er vollständig in diesem verbleibt. Damit werden Innovationen und Arbeitsplätze abgesichert, ein nachvollziehbares Ziel.

Weshalb dann aber über die Erbersatzsteuer eine Abschöpfung etwa eines Drittels des Unternehmenswertes alle 30 Jahre unter Annahme eines fiktiven Generationenübergang erfolgen soll, bleibt fraglich. Einen Unternehmer, der gewillt ist das Unternehmen in Gestalt der GmgV um des Unternehmens Willen bestehen zu lassen, wird dieser steuerlich verankerter De-Growth von der Gestaltungsoption eher abschrecken als ermuntern.

Praktische Schwierigkeiten dürfte auch die geplante Begrenzung der Vergütung des verantwortlichen Personals bereiten. Als Rechtsform für die unmittelbar operativ tätige Gesellschaft eignet sich die GmgV damit kaum, wäre sie doch in der Konkurrenz um die besten Führungskräfte erheblich benachteiligt. Allein als anteilshaltende Gesellschaft, also in der Stellung einer Holding, ist die GmgV denkbar. Ihre Aufgabe wäre sodann nur die Ausübung von Gesellschafterrechten bei dem von ihr gehaltenen operativen Unternehmen. Der insoweit begrenzte Umfang der Tätigkeit wäre mit der Begrenzung der Vergütung vereinbar und vergleichbar mit der Aufwandsentschädigung für einen Vorstand einer allein gemeinnützigen Stiftung.

Unklar ist auch noch der bürokratische Aufwand durch die Kontrolle der Gesellschaft durch eine extra geschaffene Aufsichtsbehörde.

Das Konzeptpapier liefert damit eine interessante Diskussionsgrundlage – vor allem aber wohl für die Diskussion, ob es überhaupt einer neuen Gesellschaftsform bedarf. Viele Fragen sind in dieser Phase noch unbeantwortet. Ob die GmgV tatsächlich kommt und in welcher Form bleibt daher abzuwarten.

FAZIT: NACHFOLGE NICHT AUFSCHIEBEN

Wer bereits heute seine Unternehmensnachfolge regeln und dabei auf ein „Ewigkeitskonzept“ für sein Unternehmen zurückgreifen möchte, muss nicht auf die GmgV warten. Schon heute beraten spezialisierte Teams aus verschiedenen Rechtsgebieten bei VOELKER & Partner zu diversen Lösungsmöglichkeiten. Beispielsweise durch die Errichtung zweier miteinander verschränkte GmbHs, die wechselseitig eigene und Anteile der jeweils anderen Gesellschaft halten, können einige Ziele der geplanten GmgV bereits heute umgesetzt werden, ohne dabei die Aufsicht einer Stiftungsbehörde oder die Belastung durch die Erbersatzsteuer zu riskieren. Auch Stiftungs- und Holdinglösungen gestalten wir regelmäßig als Nachfolgeinstrumente für Unternehmen und privates Vermögen. Sprechen Sie uns gerne an!

05 | ÖFFENTLICHER SEKTOR**Aktuelles aus dem Kompetenzteam öffentlicher Sektor**

Von der klassischen Beratung bis zu aktuellen Reformen: Unser Kompetenzteam begleitet die kommunale Transformation in ihrer ganzen Vielfalt. Wir „übersetzen“ neue Gesetze und Urteile direkt in die Verwaltungspraxis. Das Ziel ist dabei stets die rechtssichere und sinnvolle Nutzung von Gestaltungsspielräumen. An der Schnittstelle von Rechtsprechung und Verwaltungspraxis identifiziert unser referatsübergreifendes Team die entscheidenden Impulse für den kommunalen Sektor. Wir beobachten den politischen Wandel und neue Gesetze genau, um daraus passgenaue Beratungsstrategien zu entwickeln. So sichern wir die Handlungsfähigkeit vor Ort – auch bei hoher Reformgeschwindigkeit.

In den vergangenen Monaten kümmerte sich das Kompetenzteam deshalb – parallel zu individuellen Mandatsberatungen – beispielsweise intensiv um neue landesrechtliche Regelungen zum Datenschutz. Und auch die LBO-Reform aus 2025 ist zwischenzeitlich in der Praxis angekommen. Planen, Bauen und Infrastruktur sind jedoch Dauerbrenner im kommunalen Umfeld und insbesondere der sog. „Bau-Turbo“ verursacht einige Fragezeichen. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Stärkung der kommunalen Krisenresilienz und Public Governance durch gezielte Beratung und Schulungen etwa zu Bildrechten, der allgegenwärtigen KI oder auch zivilrechtlichen Grundlagen in der Vertragsgestaltung. Begonnen hatte das Jahr mit arbeitsrechtlichen Klassikern und Fragen nach interkommunaler Kooperation.

**Mike Kirchner**

Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht, für Verwaltungsrecht

BAU-TURBO

Das Baurecht ist im Wandel und insbesondere die zentrale Änderung des § 246e NEU BauGB bringt eine deutliche Veränderung zum Status Quo mit sich: Zugunsten von Wohnraumschaffung kann künftig weitgehend vom Bauplanungsrecht abgewichen werden – vorausgesetzt dies liegt im kommunalen Interesse.

Vor Ort wird sich entscheiden, inwieweit sich so die Hoffnungen auf ein schnelleres Bauen bewahrheiten werden. Und auch wenn, der sogenannte „Bauturbo“ nun schon einige Monate in Kraft ist, nicht immer ist bereits klar, was das nun – insbesondere für Kommunen – konkret bedeutet.

Insgesamt steht die Baubranche nach zahlreichen Reformen vor tiefgreifenden Veränderungen: Novellierte Landesbauordnung, „Bauturbo“ und Regelungsbefreiungsgesetz versprechen schnellere Verfahren, weniger Bürokratie und mehr Flexibilität. Im Gewand von Erleichterungen und Bürokratieabbau kommen auf die Gemeinden und die kommunalen Bauämter zugleich aber auch neue Anforderungen, Fristen und Prüfinhalte zu. Diese gilt es nun rechtssicher in die tägliche Praxis zu integrieren, damit das Ziel von Planungserleichterungen und Beschleunigung auch erreicht werden kann.

Klare Zuständigkeiten, Leitlinien, Grundsatzbeschlüsse, Änderungen in der Hauptsatzung und insbesondere auch städtebauliche Verträge spielen zentrale Rollen in der Anwendung des sogenannten Bauturbos und damit beim Gelingen neuer Wohnbauprojekte.

**Steffen Müller**

Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht



➤ **Dr. Christina Blanken**
*Fachanwältin für int.
 Wirtschaftsrecht,
 für Urheber- und
 Medienrecht,
 für Informations-
 technologierecht*

LDSG-REFORM – FORUM DIGITALE VERWALTUNG

Ende Februar trat zum 28.02.2026 eine weitreichende Reform des Landesdatenschutzgesetzes Baden-Württemberg in Kraft. Dies bringt zahlreiche Veränderungen für die Verwaltung mit sich.

Beispielsweise:

- Videoschutz durch Kommunen ist nun generell zulässig (nicht mehr nur an Kriminalitätsschwerpunkten) zur Erfüllung öffentlicher Aufgaben oder in Ausübung des Hausrechts
- Die Reform bringt Erleichterungen für kommunale Öffentlichkeitsarbeit – etwa bei Bild- und Tonaufnahmen von Veranstaltungen (z. B. Streaming) und deren Verbreitung, die Verwendung von Kontakt- und Adressdaten für Kontaktpflege und Einladungen zu Veranstaltungen (aber Achtung: Schranken des Bildurheberrechts gelten gem. § 17b LDSG fort)
- Die Befugnisse zur Datennutzung für „gemeinwohlbezogene Forschungszwecke“ (auch in Kooperation mit Dritten) wurden erweitert
- Es besteht die Möglichkeit für vollständig automatisierte Verwaltungsakte ➔ einschließlich der Nutzung von KI (Erprobungsparagraph im E-Government-Gesetz)
- Neues „Wording“: Videoschutz ↔ Videoüberwachung (legal definiert)



➤ **Dr. Gerrit Hötzel**
*Fachanwalt
 für Urheber- und
 Medienrecht,
 für Informations-
 technologierecht*

Mit der Gesetzesänderung folgt Baden-Württemberg dem Vorbild anderer Bundesländer und nicht wenige Bürgermeister begrüßten die neuen Möglichkeiten und haben bereits öffentlich angekündigt ihre Spielräume künftig entsprechend nutzen zu wollen.

In einem aktuellen Online-Forum „Digitale Verwaltung“ konnten wir sowohl bereits das Thema automatisierter Bescheide – auch mit KI – als auch die Erleichterungen bei der Videoüberwachung näher beleuchten. Die neuen Möglichkeiten – insbesondere für Kommunen – in Sachen KI und Videoüberwachung sorgten für ein volles „virtuelles“ Haus: eine gelungene Kooperation mit Timothy Meixner und Digitale Profis GmbH.



➤ **Dr. Julian Bubeck**
*Fachanwalt für int.
 Wirtschaftsrecht*

1X1 DER VERTRAGSGESTALTUNG – ONLINE-SEMINAR: ZIVILRECHTLICHES BASISWISSEN FÜR DIE VERWALTUNGSPRAXIS

Öffentliche Verwaltung beschränkt sich nicht auf die Anwendung und Kenntnis des öffentlichen Rechts. Wo Behörden nicht hoheitlich sondern als Marktteilnehmer auftreten – etwa bei Einkäufen oder Mieten – unterliegen sie den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Das Zivilrecht ist für die öffentliche Verwaltung deshalb weit mehr als nur eine „Nebensache“.

Wenig verwunderlich war deshalb das große Interesse an elementaren Grundlagen des Vertragsrechts im Kontext kommunaler Selbstverwaltung im Rahmen eines kompakten Überblicks. Es ging etwa um Vertragsarten, Vertragsschluss, Willenserklärungen, AGB, Auslegung, Leistungsstörungen, Verjährung, die kommunale Selbstverwaltungsgarantie, kommunale Handlungsformen, die strikte Trennung öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Rechtsverhältnisse, uvm. Q&A rundeten den Austausch – nach zahlreichen Praxistipps und Beispielen ab. Besonders interessant und facettenreich dabei, das Thema kommunale „allgemeine Einkaufsbedingungen“.



➤ **Hannah Tiesler**
Rechtsanwältin
Leiterin öffentlicher
Sektor

CORONASOFORTHILFEN

Mitten im Wahlkampf verabschiedete sich der Landtag im Februar mit einer bemerkenswerten Sondersitzung aus der Legislatur. Nach einer fulminanten Debatte wurde dem Gesetz zur Rückzahlung Coronasoforthilfen zugestimmt. Dazu gab es starke Emotionen; Fussballvergleiche; markige Worte wie: Skandal, Überforderung der Regierung, Wort halten, Verantwortung des Parlaments, neues Bürokratiemonster, ...

Beschlossen wurde das „Gesetz über einen Ausgleich im Zusammenhang mit Coronasoforthilfen des Landes Baden-Württemberg aufgrund der „Richtlinie für die Unterstützung der von der Corona-Pandemie geschädigten Soloselbständigen, Unternehmen und Angehörigen der Freien Berufe (Soforthilfe Corona)“ vom 22. März 2020“.

Hintergrund sind Urteile des VGH zur rechtswidrigen Rückforderung von Coronasoforthilfen vom 8. Oktober 2025 – Aktenzeichen 14 S 303/25 und 14 S 16/25. Es geht um einen hohen dreistelligen Millionenbetrag. Bis das Geld bei den Unternehmen ankommt, braucht es allerdings noch etwas Geduld – Das Verfahren zur Abwicklung muss erst in Gang kommen. Es braucht ein digitales Antragsportal, die Bekanntmachung desselben und dann – binnen einer Frist von 6 Monaten (!) – einen Antrag der Betroffenen. Die Antragstellung wird voraussichtlich im vierten Quartal 2026 eröffnet sein. Die entsprechende Öffnung des Antragsportals wird im Staatsanzeiger für Baden-Württemberg und auf der Website des Wirtschaftsministeriums bekanntgegeben.



➤ **Veronika Klein**
Fachanwältin
für Arbeitsrecht

Eine schöne Kooperation von VOELKER & Partner mbB mit IMAKA Institut für Management GmbH.

VIRTUELLE NEUJAHRSPAZIERGÄNGE – EIN STREIFZUG DURCH DIE PERSONALWELT DER VERWALTUNG

Zum Jahresbeginn stellten wir uns grundlegendere Fragen: Wie gelingt gute Zusammenarbeit im öffentlichen Dienst? Zwei „virtuelle Neujahrsspaziergänge“ luden dazu ein, sich einmal mit dem Themenkomplex der direkten Zusammenarbeit innerhalb der Verwaltung aber auch zwischen verschiedenen Verwaltungsträgern zu befassen:

Teil 1: Zwischen Jobrad, Stellenbewertung und Abmahnung:

- Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst – Spielräume gekonnt nutzen
- Stellschraube Stellenbewertungen – ein anwendungsorientierter Überblick

Teil 2: Interkommunale Zusammenarbeit im Spannungsfeld von Recht und Praxis

- Von Müttern und Töchtern: rechtliche Grundlagen kommunaler Kooperationen
- Kooperation kommunal gedacht: Einblicke aus der Beratungspraxis
- Arbeitsrechtliche Gestaltung in „Anlehnung“ an den TVÖD – Starke Schulter oder flexibles Korsett?



➤ **Dr. Thorsten Höhne**
Fachanwalt
für Handels- und
Gesellschaftsrecht,
für Steuerrecht

Impulse und Austausch standen unter der Überschrift: „Ein neues Jahr ist wie ein unbeschriebenes Blatt – wir entscheiden gemeinsam, welche Spuren wir darauf hinterlassen.“

06 | NEUES VON VOELKER

VOELKER
on Tour



Die Fakultätskarrieretage Jura an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg und an der Eberhard-Karls-Universität Tübingen waren spannende Tage mit interessanten Gesprächen. Studierende konnten sich mit Dr. Jan-David Jansing und mit Lisa-Marie Bez, LL.M. (Galway) in Heidelberg sowie mit Dr. Jan-David Jansing und Dr. Katharina Talmann in Tübingen über den Anwaltsberuf, das Referendariat oder den Berufseinstieg bei VOELKER & Partner mbB austauschen. Wir bedanken uns für das große Interesse.

VOELKER
ist gefragt

Beim 46. Reutlinger Insolvenz-Forum wurde deutlich – Restrukturierung ist längst kein Ausnahmefall mehr, sondern Daueraufgabe in einem Umfeld geprägt von Unsicherheit, geopolitischen Spannungen und wirtschaftlichem Wandel. Die gemeinsame Veranstaltung von VOELKER & Partner mbB und Schleich & Partner mbB Rechtsanwälte bot fundierte Einblicke in die aktuellen Herausforderungen der Sanierungspraxis. Vielen Dank an alle Beteiligten.



VOELKER
ist engagiert



Im März 2026 veranstaltet die IHK Reutlingen zusammen mit unserer Kanzlei VOELKER & Partner mbB das Event „Gewinner der Region“. Die Gewinner zeigten, wie es geht, auch wenn es herausfordernder geworden ist, unternehmerisch tätig zu sein.

VOELKER gratuliert



In den vergangenen Monaten hat unsere Kollegin ihren Fachanwalts-titel erworben. Wir freuen uns sehr und gratulieren recht herzlich zu dieser Leistung.

› **Eva Maria Binder**
Fachanwältin für Strafrecht

Zuwachs in unserer Kanzlei



› **Helen Brache**
*Rechtsanwältin
im Erbrecht*

› **Patricia Biscan**
*Rechtsanwältin
im Erbrecht*

› **Lars Müller**
Steuerberater

VOELKER lädt ein

VOELKER führt Veranstaltungen zu aktuellen Themen durch oder nimmt an Kooperationsveranstaltungen teil, sowohl digital wie auch vor Ort. Im Rahmen dieser Veranstaltungsreihen beleuchtet VOELKER aktuelle Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung und ermöglicht interessierten Kreisen einen Fach- und Erfahrungsaustausch.

Für nähere Informationen abonnieren Sie bitte die für Sie relevanten Newsletter unter: www.voelker-gruppe.com/kanzleiprofil/newsletter

Karriere

VOELKER ist kontinuierlich auf der Suche nach qualifizierten Menschen, die nicht nur fachspezifisches Wissen besitzen sondern auch teamorientiert sind und Spaß an beruflichen Herausforderungen haben.

Weitere Infos auf unserer Karriereseite: www.voelker-gruppe.com/karriere/

VOELKER & Partner

Rechtsanwälte · Wirtschaftsprüfer · Steuerberater mbB
Am Echazufer 24, D-72764 Reutlingen
T 07121 9202-0, F 07121 9202-19



› info@voelker-gruppe.com
› www.voelker-gruppe.com

Reutlingen · Stuttgart · Balingen