Ausgabe 31 / September 2026

Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos abonnieren unter: ur@bme-law.de

Künstliche Intelligenz im Betrieb: Klare Regeln statt unkalkulierbarer Haftungsrisiken

Rechtsanwältin Larissa Hennemann



Larissa Hennemann ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Arbeitsrecht und Vertragsrecht tätig.

Künstliche Intelligenz (KI) ist längst im Arbeitsalltag angekommen. Schätzungsweise mehr als die Hälfte der Unternehmen in Deutschland nutzt inzwischen KI-Anwendungen – unabhängig von ihrer Belegschaftsgröße. Zugleich verwenden viele Arbeitnehmer für berufliche Aufgaben private Accounts generativer KI-Dienste (z.B. ChatGPT oder Gemini).

In zahlreichen Unternehmen fehlen für deren Nutzung klare Regeln. Das birgt erhebliche Haftungsrisiken, denn KI kann zum Beispiel unzutreffende Ergebnisse erzeugen oder Arbeitnehmer können Geschäftsgeheimnisse oder Kundendaten ungeschützt in KI-Systeme eingeben. Für Unternehmen stellt sich damit nicht nur die Frage, wie KI sinnvoll eingesetzt werden kann, sondern auch, wer für Fehler und Rechtsverstöße verantwortlich ist und wie diese vermieden werden können.

Organisationspflicht der Geschäftsleitung und Haftungsrisiken

Insbesondere die Geschäftsleitung trifft die allgemeine Pflicht, das Unternehmen so zu organisieren, dass Rechtsverstöße durch Arbeitnehmer möglichst verhindert, durch geeignete Kontrollen erkannt und festgestellte Verstöße unterbunden werden. Bei dem Einsatz von KI gibt es hiervon keine Ausnahme.

Kommt es durch den Einsatz von KI zu einem Schaden, muss im Außenverhältnis grundsätzlich das Unternehmen für etwaig entstandene Schäden haften. Wenn die Geschäftsleitung ihre Organisations- und Überwachungspflichten schuldhaft verletzt hat und ein Schaden entstanden ist, haftet diese im Innenverhältnis gegenüber der Gesellschaft. Ein fehlerhafter Prompt oder der Fehler eines einzelnen Arbeitnehmers wird zwar noch kein Organisationsverschulden begründen, ermöglicht oder erleichtert jedoch eine unzureichende Organisation, Anleitung oder Kontrolle das Fehlverhalten, kommt die Haftung der Geschäftsleitung in Betracht.

Arbeitnehmer und Führungskräfte ohne Organstellung können zudem wegen arbeitsvertraglicher Pflichtverletzungen verantwortlich sein. Für diese gilt jedoch der Grundsatz des innerbetrieblichen Schadensausgleichs: Die persönliche Haftung hängt insbesondere vom Grad des Verschuldens und den Umständen des Einzelfalls ab.

Regeln schaffen, um Haftungsrisiken zu minimieren

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO bietet hierfür eine wichtige Grundlage. Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmer anweisen, dass KI nur für bestimmte Tätigkeiten eingesetzt werden darf. Ebenso kann er die Verwendung bestimmter KI-Anwendungen oder die Nutzung von KI für bestimmte Aufgaben untersagen.

Empfehlenswert ist eine Differenzierung nach den jeweiligen Anwendungsgebieten. Nicht jede Tätigkeit birgt dieselben Risiken. Für einfache, unterstützende Aufgaben können demnach andere Regeln gelten als für Tätigkeiten mit vertraulichen Informationen, rechtlichen Bewertungen oder weitreichenden Entscheidungen.

Geschäftsgeheimnisse schützen

Von besonderer Bedeutung ist der Umgang mit Geschäftsgeheimnissen und Kundendaten. Mitarbeiter sollten ausdrücklich angewiesen werden, vertrauliche oder personenbezogene Daten nicht ungeschützt und insbesondere nicht ohne vorherige Anonymisierung in öffentlich zugängliche KI-Modelle einzugeben.

Andernfalls können nicht nur Schadensersatzansprüche, sondern auch erhebliche Reputationsschäden drohen. Arbeitgeber sollten deshalb festlegen, welche Informationen in welchen KI-Systemen verarbeitet werden dürfen und wann eine Anonymisierung erforderlich ist.

Schulungen schaffen Sicherheit

Klare Regeln müssen durch regelmäßige Schulungen ergänzt werden. Mitarbeiter sollten insbesondere lernen, KI-Ergebnisse kritisch zu überprüfen und mit vertraulichen Informationen verantwortungsvoll umzugehen. Auch Datenschutz, Urheberrechte und die Grenzen automatisierter Entscheidungen gehören auf die Agenda. Schulungen sollten dokumentiert werden. Dies kann im Streitfall die Beweisführung erleichtern und zeigen, dass das Unternehmen seine Organisations- und Überwachungspflichten ernst genommen hat.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Künstliche Intelligenz ist derzeit in aller Munde. Unser Leitartikel befasst sich mit den Risiken Künstlicher Intelligenz im Arbeitsverhältnis. Die weiteren Artikel des Rundbriefes beschäftigen sich mit der Untervermietung von Wohnraum sowie den ersten Praxiserfahrungen mit dem NIS-2 Umsetzungsgesetz.

Den Rundbrief rundet eine Entscheidungsbesprechung zu einem erbrechtlichen Thema ab.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

Blanke Meier Evers
Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB

Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB
Stephanitorsbollwerk 1
(Haus LEE)
28217 Bremen

Tel.: +49 (0)421 - 94946 - 0
Fax: +49 (0)421 - 94946 - 66

E-Mail: info@bme-law.de
Internet: www.bme-law.de

Besondere Vorsicht ist beim Einsatz von KI zur Bewerberauswahl geboten. Solche Systeme können als sogenannte Hochrisiko-KI-Systeme besonderen gesetzlichen Anforderungen unterliegen. Je nach System können unter anderem eine ausreichende menschliche Aufsicht, laufende Überwachung und die Aufbewahrung von Protokollen erforderlich sein. Die konkrete Einordnung ist im Einzelfall zu prüfen.

KI als persönliche Arbeitsleistung?

Auch ohne ausdrückliche interne Regelung gibt es Grenzen des KI-Einsatzes. Aufgaben, deren persönliche Erledigung aufgrund ihrer Art geschuldet ist, dürfen – ohne anderweitige Weisung des Arbeitgebers – nicht vollständig an Dritte oder an eine KI ausgelagert werden. Dies gilt insbesondere für kreative, beratende oder verantwortungsvolle Tätigkeiten.

Ein Arbeitnehmer, der eine persönlich zu erbringende Arbeitsleistung vollständig durch KI erstellen lässt und das Ergebnis ungeprüft als eigene Leistung verwendet, kann damit gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Je nach Umständen kommen eine Abmahnung oder sogar eine (außerordentliche) Kündigung in Betracht.

Fazit

Unternehmen sollten den Einsatz von KI nicht allein als technische oder wirtschaftliche Frage betrachten. Notwendig sind klare Vorgaben: Wo darf KI eingesetzt werden? Welche Daten dürfen eingegeben werden? Wann müssen Ergebnisse überprüft werden? Welche Aufgaben müssen persönlich erledigt werden? Und wer trägt die Verantwortung für die Kontrolle? Wer diese Fragen frühzeitig beantwortet und seine Mitarbeiter regelmäßig schult, reduziert Haftungsrisiken und schafft zugleich einen verlässlichen Rahmen für den produktiven Einsatz von KI.

Das NIS-2 Umsetzungsgesetz – Erste Praxiserfahrungen

Rechtsanwältin Dr. Claudia Grube



Dr. Claudia Grube ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Vertragsrecht, Internationaler Anlagenbau und Compliance tätig.

Das Gesetz zur Umsetzung der NIS-2-Richtlinie in deutsches Recht ist zum 6. Dezember 2025 in Kraft getreten. Zeitgleich erfolgten die Änderungen im BSIG, TKG und im EnWG.

In unserem letzten Unternehmer-Rundbrief hatten wir über die neuen Herausforderungen berichtet, die die in den Anwendungsbereich fallenden Unternehmen bewältigen müssen. Nun gibt es die ersten praktischen Erfahrungen mit den neuen Regelungen. Wie sehen diese aus?

Anwendbarkeit des Gesetzes oder nicht?

Aufgrund der Abweichungen der deutschen Regelung vom Wortlaut der EU-Richtlinie können Unternehmen bereits aufgrund der Tatsache, dass sie über 50 Mitarbeiter/innen beschäftigen „oder“ über 10 Mio. EUR Umsatz/Bilanzsumme verfügen, in den Pflichtenkreis der Regelungen des BSIG fallen. Hinzu kommen die Anrechnungsregelungen des § 28 Abs. 4 BISG. Danach können unter Anwendung der „Empfehlung der Kommission (2003/361/EG) betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleineren und mittleren Unternehmen“ Daten von „Partnerunternehmen“ oder „verbundenen Unternehmen“ zur Anrechnung kommen und eine Anwendbarkeit des Gesetzes begründen.

Die auf den ersten Blick klaren Regelungen bereiten insbesondere kleineren Gesellschaften, die Teil einer Konzernstruktur sind, in der Praxis erhebliche Probleme. Hier bedarf es in der Regel der Unterstützung von Wirtschaftsprüfern oder Rechtsanwälten, um nicht versehentlich relevante Anrechnungsdaten, die die Anwendbarkeit des BSIG begründen können, zu übersehen. Erforderlich ist eine Bewertung der relevanten Daten aller in Betracht kommenden Unternehmen der Konzernstruktur unter Berücksichtigung der Vorgaben der Kommissionsempfehlung 2003/361/EG. Die Ergebnisse dieser Prüfung sind häufig überraschend.

Nutzung der Ausnahmevorschrift des § 28 Abs. 4 S. 2 BSIG

Während die „oder“-Regelung des § 28 BSIG auf der einen Seite dazu führt, dass mehr Unternehmen in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen als dies nach der EU-Regelung der Fall wäre, enthält das Gesetz eine vielen Betroffenen nicht bekannte Ausnahmevorschrift. So sollen die Daten von Partner- und verbundenen Unternehmen gemäß § 28 Abs. 4 S. 2 BSIG dann nicht zur Anrechnung kommen, wenn das Unternehmen „unter Berücksichtigung der rechtlichen, wirtschaftlichen und tatsächlichen Umstände mit Blick auf die Beschaffenheit und den Betrieb der informationstechnischen Systeme, Komponenten und Prozesse unabhängig“ von seinen Partner- oder verbundenen Unternehmen ist.

Erste praktische Erfahrungen mit der Ausnahmevorschrift – Kontakte zum BSI

Diverse von uns - unter Darlegung der individuellen rechtlichen, wirtschaftlichen und technischen Gegebenheiten des Unternehmens - vorbereitete Kontakte zum BSI waren trotzt des Beratungsverbotes des BSI überraschend klar. Das BSI bestätigte – wenn auch ohne direkt auf die individuellen Daten einzugehen – eindeutig unsere Bewertung der Ausnahmevorschrift. Dies bedeutet für viele Unternehmen, dass sie nicht wegen der Anrechnung von Daten ihrer Partner- und Verbundunternehmen in den Anwendungsbereich des BSIG fallen.

Wir empfehlen aber dringend, die Berechtigung zur Nutzung der Ausnahmevorschrift sorgfältig zu prüfen, und zwar in Richtung aller drei Voraussetzungen. Wichtig ist es, dass die Geschäftsführung des Unternehmens alle informationstechnischen Systeme und Prozesse beherrscht und jederzeit in der Lage ist, auf Störungen zu reagieren. Dies muss nicht persönlich passieren. Es reicht, wenn die relevanten Systeme und Prozesse durch ein Auslagerungsunternehmen betreut werden, dieses sorgfältig ausgesucht wurde, hinreichend qualifiziert ist und durch die vertraglichen Regelungen zur Einhaltung aller für das Unternehmen geltenden Vorgaben zur Informationssicherheit verpflichtet ist. Auch bedarf es der Vereinbarung ausreichender Kontrollrechte für die Geschäftsleitung. Die Verträge müssen zwingend vom Unternehmen selbst geschlossen werden. Die Leistungen sind direkt vom Unternehmen zu vergüten. Jegliche Abhängigkeit von Unternehmen aus einer Konzernstruktur, und sei es auch nur im Rahmen von konzerninternen Leistungs- und Verrechnungsvereinbarungen, steht der Nutzung der Ausnahmevorschrift des § 28 Abs. 4 S. 2 BSIG entgegen.

Vorgehen in der Praxis – begleitende Maßnahmen

Da die Registrierungsfrist für in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallende Unternehmen am 6. März 2026 abgelaufen ist, befinden sich Unternehmen, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen, sich jedoch nicht im Unternehmensportal des BSI registriert haben, bereits im Gesetzesverstoß. Eine Kontaktaufnahme zum

BSI ist daher zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht zielführend. Eine Anfrage zum aktuellen Zeitpunkt würde das BSI erst auf ein Unternehmen aufmerksam machen. Sicherer ist es, eine umfassende Dokumentation zum Prüfprozess anzulegen. Darin sollte sich die Prüfung in Bezug auf die Frage, ob das Unternehmen dem Grunde nach in den Anwendungsbereich des Gesetzes fällt, ebenso befinden, wie alle Verträge, Daten und technischen Prozesse, die die Nutzung der Ausnahmevorschrift erlauben. Hier hat es sich als sinnvoll erwiesen, die Prüfung und Dokumentation zur Ausnahmevorschrift durch das beauftragte Auslagerungsunternehmen in Bezug auf technische Abläufe begleiten zu lassen.

Die Verfasserin dieses Beitrags steht Ihnen gerne bei Fragen oder für weitere Informationen zum Thema zur Verfügung.

Gewinnerzielung durch Untervermietung von Wohnraum

Rechtsanwältin Lale Lührßen



Lale Lührßen ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Vertragsrecht und Recht der Erneuerbaren Energien tätig.

Gerade in Großstädten kommt es häufig vor, dass Mieter ihre Wohnung für einen begrenzten Zeitraum untervermieten, etwa aufgrund eines mehrwöchigen oder mehrmonatigen Auslandsaufenthaltes. In diesem Zusammenhang stellt sich regelmäßig die Frage, ob der Mieter für die Untervermietung eine höhere Miete verlangen darf, als er selbst an seinen Vermieter zahlt und dadurch einen Gewinn erzielen kann. Mit dieser Frage hat sich kürzlich auch der BGH in seinem Urteil vom 28. Januar 2026 – VIII ZR 228/23 auseinandergesetzt.

Nach § 553 Abs. 1, S.1 BGB kann der Mieter vom Vermieter die Erlaubnis verlangen, einen Teil des Wohnraums einem Dritten zum Gebrauch zu überlassen, wenn nach Abschluss des Mietvertrags ein berechtigtes Interesse hieran entstanden ist. Inhaltlich sind an die Annahme eines berechtigten Interesses keine besonders hohen Anforderungen zu stellen. Es genügt, dass dem Mieter vernünftige Gründe zur Seite stehen, die seinen Wunsch nach einer Untervermietung nachvollziehbar erscheinen lassen. Erforderlich ist ein Interesse von nicht ganz unerheblichem Gewicht, das mit der geltenden Rechts- und Sozialordnung im Einklang steht.

Ein berechtigtes Interesse stellt es jedoch gerade nicht dar, wenn der Mieter die Wohnung mit dem Ziel untervermieten möchte, hierdurch einen Gewinn zu erzielen. Der Zweck der Untervermietung soll gerade nicht darin bestehen, dem Mieter eine zusätzliche Einnahmequelle zu verschaffen. Vielmehr besteht der Zweck des § 553 BGB darin, einen angemessenen Ausgleich zwischen den Interessen des Vermieters und des Mieters zu schaffen. Die Vorschrift soll dem Mieter ermöglichen, auf Veränderungen seiner persönlichen Lebensverhältnisse zu reagieren, ohne das bestehende Mietverhältnis aufgeben zu müssen. Insbesondere soll der Mieter die Möglichkeit erhalten, seine eigenen Mietaufwendungen durch eine Untervermietung zu reduzieren.

Die wirtschaftliche Verwertung der Wohnung - also die Befugnis, aus deren vertraglicher Überlassung zur Nutzung durch Dritte einen Ertrag zu erzielen, der zur finanziellen Grundlage für die eigene Lebensgestaltung beiträgt - ist grundsätzlich dem Eigentümer zugewiesen und durch Art.14 Abs. 1, S. 1 GG geschützt. Vor diesem Hintergrund reicht die grundrechtlich geschützte Rechtsposition des Mieters nicht so weit, dass ihm ein Anspruch auf eine gewinnbringende Untervermietung der Wohnung zustehen würde. Der Mieter darf die Untervermietung daher grundsätzlich dazu nutzen, seine eigenen wohnungsbezogenen Aufwendungen zu reduzieren. Ein darüber hinausgehender Gewinn lässt sich aus dem gesetzlichen Anspruch auf Erlaubnis zur Untervermietung hingegen nicht ableiten.

Allerdings bedeutet dies nicht, dass die Untermiete zwingend exakt der vom Hauptmieter gezahlten Miete entsprechen muss.

Ein Zuschlag zur Untermiete kann gerechtfertigt sein, wenn dem Untermieter zusätzlich Inventar oder weitere Leistungen zur Verfügung gestellt werden. Voraussetzung ist, dass der Zuschlag angemessen ist und in einem nachvollziehbaren Verhältnis zu den hierfür erbrachten Leistungen steht.

Bereits das Reichsmietengesetz aus dem Jahr 1922 sah vor, dass der für die Untervermietung verlangte Mietzins – unter Berücksichtigung etwaiger Nebenleistungen, wie Überlassung von Einrichtungsgegenständen und Leistung von Diensten – in einem angemessenen Verhältnis zu dem auf den untervermieteten Raum entfallenden Teil des Hauptmietzinses stehen musste. Demnach hat der Gesetzgeber bereits seiner Zeit deutlich gemacht, dass die Untervermietung nicht der Gewinnerzielung des Mieters dienen soll.

Ein Anspruch auf Erlaubnis der Untervermietung durch den Vermieter besteht also nicht, sofern die Untervermietung mit einer Gewinnerzielungsabsicht praktiziert werden soll.

Untervermietet der Mieter die Wohnung ohne die erforderliche Erlaubnis des Vermieters, kann dies erhebliche Konsequenzen haben. Nach § 540 Abs. 1 S. 1 BGB ist der Mieter grundsätzlich nicht berechtigt, den Gebrauch der Mietsache ohne Erlaubnis des Vermieters einem Dritten zu überlassen. Eine unberechtigte Untervermietung stellt daher eine Verletzung der mietvertraglichen Pflichten dar.

Wird eine Untervermietung ohne Erlaubnis des Vermieters durchgeführt, berechtigt dies den Vermieter in der Regel sowohl zu einer außerordentlichen Kündigung gem. § 543 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 2, Alt. 2 BGB als auch zu einer ordentlichen Kündigung des Mietverhältnisses gem. § 573 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB. Denn der Mieter hat mit der ohne Erlaubnis des Vermieters vorgenommenen Untervermietung der Wohnung seine vertraglichen Pflichten schuldhaft nicht unerheblich verletzt.

Ein Mieter sollte daher nicht davon ausgehen, dass eine Untervermietung ohne Weiteres zulässig ist, nur weil grundsätzlich ein berechtigtes Interesse an der Untervermietung besteht. Entscheidend ist vielmehr auch wie die Untervermietung ausgestaltet werden soll und dass die Genehmigung durch den Vermieter eingeholt wird.

Von Bedeutung ist schließlich die Rechtsposition des Untermieters. Wird die Wohnung ohne die erforderliche Zustimmung des Vermieters untervermietet und wird das Hauptmietverhältnis aufgrund einer in der unberechtigten Untervermietung liegenden Pflichtverletzung des Hauptmieters gekündigt, muss der Untermieter die Wohnung räumen. Er kann sich grundsätzlich nicht darauf berufen, dass er mit dem Hauptmieter einen wirksamen Untermietvertrag geschlossen hat, denn der Untermieter genießt einen geringeren Bestandsschutz als der Hauptmieter.

Aktuelle Rechtsprechung

Fingierte Zustimmung für notarielle Erbauseinandersetzung

OLG Celle, Beschluss vom 2. Februar 2026 – 20 W 3/26

Sachverhalt:

Der Erblasser und seine Ehefrau waren zu je ½ Miteigentümer einer Eigentumswohnung. Nach dem Tod des Erblassers erbten die Ehefrau und ihr Stiefsohn den Miteigentumsanteil des Erblassers je zu ½. Über eine Auseinandersetzung des Nachlasses konnten die Erben sich nicht einigen. Die Ehefrau beantragte daher ein Auseinandersetzungsverfahren gemäß §§ 363 ff. FamFG unter Vermittlung eines Notars. Dieser lud den Stiefsohn ordnungsgemäß über einen Gerichtsvollzieher zu dem Vermittlungstermin ein und belehrte ihn schriftlich über die Rechtsfolgen einer etwaigen Säumnis. Der Stiefsohn erschien dennoch nicht zu dem vom Notar angesetzten Termin.

Im Rahmen des Termins stellte der Notar fest, dass der Nachlass überschuldet sei und beurkundete einen Auseinandersetzungsplan, der den im Nachlass befindlichen 1/2 Miteigentumsanteil an der Eigentumswohnung mit allen Verbindlichkeiten der Ehefrau zuwies. Der Notar gab dem Stiefsohn den Inhalt der Urkunde bekannt und benachrichtigte ihn gleichzeitig, dass er die Urkunde in den Geschäftsräumen des Notars einsehen und eine Abschrift der Urkunde fordern könne. Er wurde zudem darauf hingewiesen, dass sein Einverständnis mit dem Inhalt der Urkunde angenommen werde, wenn er sich nicht innerhalb der von dem Notar bestimmten Frist melde, die Anberaumung eines neuen Termins beantrage oder wenn er in dem neuen Termin ebenfalls nicht erscheine. Da der Stiefsohn auch auf dieses Schreiben nicht reagierte, stellte der Notar sodann das Zustandekommen des Auseinandersetzungsplans durch Beschluss fest. Eine Beschwerde des Stiefsohnes erfolgte nicht, so dass der Beschluss rechtskräftig wurde.

Die Ehefrau reichte über den Notar den Auseinandersetzungsplan beim Grundbuchamt ein und beantragte die Umschreibung des ½ Miteigentumsanteils des Erblassers an der Eigentumswohnung auf sie. Die Rechtspflegerin des Grundbuchamtes hat den Antrag zurückgewiesen, weil es nach ihrer Rechtsauffassung an einer formwirksamen Auflassung fehle. Hiergegen hat die Ehefrau Beschwerde eingelegt. Die Rechtspflegerin hat der Beschwerde nicht abgeholfen. Die Beschwerde wurde aus diesem Grunde dem Oberlandesgericht zur Entscheidung vorgelegt.

Entscheidung:

Das Oberlandesgericht entschied, dass die Beschwerde in der Sache Erfolg hatte, da das vom Grundbuchamt aufgezeigte Eintragungshindernis nicht bestehe. Gemäß § 363 Abs. 1 FamFG hat bei mehreren Erben der Notar auf Antrag die Auseinandersetzung des Nachlasses zwischen den Beteiligten zu vermitteln. Ziel ist die Anfertigung eines Auseinandersetzungsplans durch Vermittlung eines Notars gemäß § 368 Abs. 1 FamFG. Gegenstand der Auseinandersetzung können nicht nur Vereinbarungen über einzelne Nachlassgegenstände sein, sondern auch die Beurkundung der Auflassung bei Grundstücken, die für die Eigentumsumschreibung erforderlich ist. Da der Stiefsohn als Beteiligter gemäß § 366 Abs. 3 FamFG nicht erschienen sei und auch auf alle weiteren Hinweise nicht reagiert habe, werde er so behandelt, als ob er der beurkundeten Vereinbarung ausdrücklich zugestimmt hätte. Daher könnten materiellrechtliche Einwendungen gegen den danach erfolgten Bestätigungsbeschluss nicht mehr geltend gemacht werden, eine Anfechtung sei vielmehr nur noch aus formellen Gründen möglich. Formelle Fehler könne das Oberlandesgericht hier allerdings nicht erkennen. Die fingierte Zustimmung des Stiefsohns erstrecke sich auch auf die Auflassungserklärung. Hierfür sei keine erneute Zustimmung oder notarielle Beurkundung erforderlich. Der Gesetzgeber habe mit der Zustimmungsfiktion bewusst einen Mechanismus geschaffen, der die Mitwirkung des Säumigen ersetze, sofern das Verfahren strikt eingehalten werde. Das notarielle Vermittlungsverfahren solle gerade dann effektiv sein, wenn ein Beteiligter sich entziehe. Bei Nachlässen mit Grundstücken sei ein bloß schuldrechtliches Ergebnis praktisch wertlos, wenn es anschließend am Grundbuchvollzug scheitere.

Fazit:

Die Entscheidung stärkt die Effizienz des notariellen Vermittlungsverfahrens maßgeblich, in dem sie unkooperativen Miterben die Blockade des Eigentumsübergangs verwehrt. Dadurch entfällt die Notwendigkeit eines zeit- und kostenintensiven Gerichtsprozesses zur Ersetzung der Auflassungserklärung, was eine direkte Grundbuchberichtigung ermöglicht. Erben, die sich an der Auseinandersetzung überhaupt nicht beteiligen, kann somit erfolgreich entgegengetreten werden.

Verlag und Herausgeber: Blanke Meier Evers
Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB
Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE)
28217 Bremen

Tel: 0421 - 94 94 6 - 0
Fax: 0421 - 94 94 6 - 66
Internet: www.bme-law.de
E-Mail: info@bme-law.de

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)

Druck: Stürken Albrecht GmbH & Co. KG, Bremen

Layout und DTP: Stefanie Schürle