

Newsletter 2/2019

Inhalt

- › BGH: PKV kann unter Umständen für ambulante Zytostatika gezahlte Umsatzsteuer zurückfordern
- › Bundesverfassungsgericht zur Aufwandspauschale: Rechtsprechung des Bundessozialgerichts noch in den Grenzen zulässiger Rechtsfortbildung
- › Kopftuchverbot für Krankenschwester in einem evangelischen Krankenhaus
- › Kirchliche Dienstvereinbarungen im Dienstverhältnis wirksam
- › Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers – Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung
- › Mindeststandards des betrieblichen Eingliederungsmanagements
- › EU-weite Ausschreibung auch bei teilgefördertem Projekt?
- › Keine Auflösungsgenehmigung, solange der Stiftungszweck noch verwirklicht werden kann
- › Mehrfachvertretung in der Gesellschafterversammlung
- › Haftungskontrolle der Geschäftsführung durch Ressortaufteilung?

Steuerrecht

BGH: PKV kann unter Umständen für ambulante Zytostatika gezahlte Umsatzsteuer zurückfordern

Mit Datum vom 20. Februar 2019 hat der Bundesgerichtshof (BGH) in vier Verfahren – VIII ZR 7/18, VIII ZR 66/18, VIII ZR 115/18 und VIII ZR 189/18 – entschieden, dass unter bestimmten Voraussetzungen eine für patientenindividuell hergestellte und ambulant verabreichte Krebsmedikamente gezahlte, aber tatsächlich nicht angefallene Umsatzsteuer von den Krankenhasträgern zurückgewährt werden muss. Dies sei das Ergebnis einer gebotenen ergänzenden Vertragsauslegung. Zugunsten der Krankenhasträger sei allerdings bei der Rückabwicklung der nachträglich entfallende Vorsteuerabzug zu berücksichtigen.

Im Jahr 2007 wurde erstmals von der Finanzverwaltung gefordert, die Umsätze einer Krankenhausapotheke für ambulant abgegebene patientenindividuell hergestellte Medikamente umsatzsteuerpflichtig zu behandeln. Diese Forderung hat die Finanzgerichtsbarkeit und die Finanzverwaltung lange beschäftigt. Nach dem entscheidenden [Urteil des Bundesfi-](#)

[nanzhofs \(BFH\) vom 24. September 2014 – V R 19/11 –](#) und einer zwei Jahre später erlassenen Verwaltungsanweisung des Bundesfinanzministeriums ([BMF-Schreiben vom 28. September 2016 – III C 3 -S 7170/11/10004](#)) soll die Abgabe als ein mit der ärztlichen Heilbehandlung eng verbundener Umsatz umsatzsteuerfrei sein. Die Krankenhasträger haben jedoch aufgrund der bisherigen Auffassung der Finanzverwaltung die Preise für ambulant abgegebene medikamentöse Zubereitungen mit Umsatzsteuer kalkuliert und Rechnungen ausgestellt, die eine Umsatzsteuer von 19 Prozent entweder offen auswiesen oder mit einschlossen, und Umsatzsteuer an die Finanzämter abgeführt. Die privaten Krankenversicherer haben den Patienten diese Rechnungsbeiträge nach Versicherungstarif erstattet, aber gegenüber den Krankenhäusern Umsatzsteueranteile zurückgefordert.

Die Berufungsgerichte hatten den geltend gemachten Rückforderungsanspruch zum Teil bejaht, zum Teil verneint und

zum Teil in der Höhe des drohenden Wegfalls des auf die Zytostatika-Umsätze entfallenden Vorsteuerabzugs gekürzt. Der BGH hat in seinen offensichtlich von Pragmatismus geprägten Entscheidungen, die eine eher salomonische denn dogmatische Herangehensweise vermuten lassen, alle Berufungsurteile am 20. Februar 2019 aufgehoben und zur neuen Verhandlung zurückverwiesen.

Der VIII. Senat sieht unabhängig von der konkreten Rechnungsgestaltung (mit oder ohne Steuerausweis) in den streitigen Vereinbarungen stets Bruttopreisabreden. Über die konkrete Vergütungshöhe hätten sich Patienten und Krankenhäuser spätestens mit Rechnungsstellung und vorbehaltloser Zahlung stillschweigend geeinigt. Im Hinblick auf das erwähnte BFH-Urteil und die sich im Anschluss verändernde Auffassung der Finanzverwaltung wiesen diese Vereinbarungen jedoch Lücken auf, die nur nachträglich durch ergänzende Auslegung geschlossen werden könnten. Bei Kenntnis der eigentlich richtigen – wenn auch zu dem Zeitpunkt noch nicht ausgeurteilten – steuerlichen Rechtslage hätten Patienten und Krankenhäuser redlicherweise abweichende Preise vereinbart. Dabei kann nicht auf den ursprünglichen Nettopreis abgestellt werden, sondern ist laut BGH zwangsläufig zu berücksichtigen, dass den Krankenhäusern der in Bezug auf die Zytostatika-Umsätze entfallende Vorsteuerabzug bei der Rückabwicklung verloren gehe. Der Preis sei damit lediglich um die Differenz zwischen Umsatzsteueranteil und Vorsteuerabzug zu vermindern.

Ausdrücklich nicht zu berücksichtigen ist laut BGH bedauerlicherweise der den Krankenhäusern im Rahmen der Rückabwicklung entstehende, oftmals erhebliche Verwaltungsaufwand. Gleichermaßen sei allerdings auch die zum Teil längere „Verauslagung“ der Umsatzsteuer durch die Patienten bzw. ihre Versicherungen irrelevant.

Gesondert zu beurteilen sind nach dem VIII. Senat die Fälle, in denen umsatzsteuerliche Rechnungen mit allen erforderlichen Angaben inkl. Steuerausweis (§ 14 Abs. 4 UStG) ausgestellt worden sind, da deren Rückabwicklung nur im Wege des Berichtigungsverfahrens im aktuellen Veranlagungszeitraum erfolgen kann und den Krankenhäusern daher erhebliche

finanzielle Nachteile aus der Festsetzung von Nachzahlungszinsen (§§ 233a, 238 AO) auf den rückwirkend entfallenden Vorsteuerabzug drohen. Dies könne im Einzelfall sogar dazu zu führen, dass die Zinsbeträge die oben dargestellte rückforderungsfähige Differenz zwischen Umsatzsteueranteil und Vorsteuerabzug „auffressen“. In diesen Fällen scheiden laut BGH eine ergänzende Vertragsauslegung und damit eine Rückforderung der PKV aus.

Die Berufungsgerichte und alle übrigen Zivilgerichte, die eine Entscheidung bzw. weitere Verhandlung von den BGH-Entscheidungen abhängig gemacht haben, müssen nunmehr nach ergänzendem Vortrag der Parteien feststellen, in welchem Umfang die Krankenhäuser in Bezug auf die jeweils streitgegenständlichen Forderungen Vorsteuerabzüge in Anspruch genommen haben. Darüber hinaus sei erforderlichenfalls mit den Finanzämtern abzuklären, ob und inwieweit Nachzahlungszinsen erhoben werden.

Fazit

Das Urteil des BGH erfordert im Ergebnis bei den Krankenhäusern nunmehr eine Ermittlung des Vorsteuerabzugs in Bezug auf die jeweils streitgegenständlichen Rechnungen. Wirtschaftlich dürften nach unserer Erfahrung nicht nur die Klageforderungen, sondern auch „einfache“ Vergleiche (50/50) für die Krankenhäuser zu hoch sein. Soweit ein Zinsnachteil mangels Steuerausweises nicht zu erwarten ist, könnten auch mit der PKV Vergleiche auf einer Basis wie im GKV-Bereich in Frage kommen. Leider hatte der BGH im Übrigen bisher keinen Fall zu entscheiden, in dem (Teile der) Steuerfestsetzungen für die streitgegenständlichen Jahre bestandskräftig geworden sind. Dies zeigt, dass auch nach den Karlsruher Entscheidungen die Einzelheiten des jeweiligen Falles von entscheidender Bedeutung sind und einer individuellen Betrachtung bedürfen. Gern unterstützen wir Sie dabei – sprechen Sie uns an.

- › [Rechtsanwalt Holger Salentin, Fachanwalt für Steuerrecht, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht, Mediator](#)
- › [Rechtsanwalt Sven Schiffner, Fachanwalt für Steuerrecht](#)

Medizinrecht/Krankenhausrecht

Bundesverfassungsgericht zur Aufwandspauschale: Rechtsprechung des Bundessozialgerichts noch in den Grenzen zulässiger Rechtsfortbildung

Im Streit um die sogenannte Aufwandspauschale für die Prüfung von Krankenhausabrechnungen hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG – Beschluss vom 26. November 2018 – 1 BvR 318/17; 1 BvR 2207/17; 1 BvR 1474/17) die Verfassungsbeschwerden mehrerer Krankenhausträger nicht zur Entscheidung angenommen. In dem Beschluss stellt das BVerfG klar, dass die vor 2016 geltende Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) zur Aufwandspauschale bei der Prüfung von Krankenhausabrechnungen die Grenzen zulässiger richterlicher Rechtsfortbildung nicht überschreitet.

Im Kern ging es um die Frage, ob das vom 1. Senat des BSG mit mehreren Urteilen vom 1. Juli 2014 entwickelte Prüfreime der „sachlich-rechnerischen Richtigkeit“ – zumindest bis zur Einfügung des § 275 Abs. 1c S. 4 SGB V zum 1. Januar 2016 – verfassungswidrig ist. Die Richter des 1. Senats des BSG vertraten die Ansicht, dass das Krankenhaus keinen Anspruch auf Zahlung einer Aufwandspauschale habe, wenn die sachlich-rechnerische Richtigkeit der Rechnung durch den MDK überprüft wird und die Prüfung nicht zu einer Rechnungsminderung führt. Während die Krankenhausträger vor den Instanzgerichten Erfolg hatten, hob das BSG die Urteile auf. Mit den Verfassungsbeschwerden versuchten die Krankenhausträger, die Rechtsprechung des BSG zu kippen.

Das BVerfG nahm die Verfassungsbeschwerden wegen Unzulässigkeit und Unbegründetheit nicht zur Entscheidung an. Selbst wenn man davon ausgehe, dass es sich bei der angegriffenen BSG-Rechtsprechung bzw. dessen Differenzierung zwischen einer sachlich-rechnerischen Prüfung und einer in § 275 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 2 SGB V allein geregelten Auffälligkeitsprüfung um richterliche Rechtsfortbildung handele, seien deren verfassungsrechtliche Grenzen noch nicht überschritten. Zwar wäre ein anderes Verständnis der maßgeblichen Vorschriften vertretbar, wenn nicht sogar naheliegend. Jedoch könne dem Wortlaut des § 275 Abs. 1 Nr. 1 SGB V nicht entnommen werden, dass die Vorschrift alle denkbaren Abrechnungsprüfungen der Krankenkassen unter Einbeziehung des MDK erfasse und eine Aufwandspauschale anfalle. Auch

verletze die Ansicht des BSG, § 275 Abs. 1c Satz 4 SGB V entfalte erst ab 1. Januar 2016 Wirkung, ebenfalls nicht die Grenzen verfassungsrechtlich zulässiger Rechtsfortbildung.

Fazit

Der Beschluss des BVerfG ist eine herbe Enttäuschung. Die Verfassungsrichter führen auf der einen Seite aus, mit der Anfügung von § 275 Abs. 1c S. 4 SGB V sei die streitige Rechtsprechung durch den Gesetzgeber korrigiert worden, kommen aber dennoch zu dem Schluss, die Rechtsprechung des BSG überschreite die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung nicht. Etliche Stimmen in der Fachliteratur, aber auch eine Vielzahl von Instanzgerichten lehnen diese Rechtsprechung explizit ab. So bezeichnet etwa der Vorsitzende Richter am BSG a. D. Dr. Ulrich Hambüchen in seinem Rechtsgutachten vom 4. Januar 2016 die BSG-Rechtsprechung zur Aufwandspauschale als „frei erfunden“ und „objektiv willkürlich“. Einige Sozialgerichte sehen in der Unterscheidung zwischen einer „Auffälligkeitsprüfung“ und einer Prüfung der „sachlich-rechnerischen Richtigkeit“ von Krankenhausabrechnungen, die im Gesetz keine Stütze finde, einen Verstoß gegen die Grundsätze der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes als Ausfluss des Rechtsstaatsprinzips. Die Begründung des BVerfG, warum sich die BSG-Rechtsprechung angeblich noch in den Grenzen zulässiger Rechtsfortbildung bewege, ist insgesamt wenig nachvollziehbar. Die Kostenträger werden nun – bestärkt durch das BVerfG – die bezahlten Aufwandspauschalen zurückfordern bzw. die ruhend gestellten Verfahren wieder aufrufen. Laut BVerfG können sie grundsätzlich die Aufwandspauschalen, die in der Zeit vom 1. Juli 2014 bis zum 31. Dezember 2015 bezahlt wurden, zurückfordern. Seit dem 1. Januar 2016 gilt durch die Einführung des Satzes 4 in § 275 Abs. 1c SGB V unstreitig eine geänderte Rechtslage, wonach unter Abrechnungsprüfung jede Prüfung der Abrechnung eines Krankenhauses anzusehen ist, mit der die Krankenkasse den MDK beauftragt. Damit hat sich die vom BSG angestellte Differenzierung

zumindest für Prüfverfahren ab dem 1. Januar 2016 erledigt. Für Aufwandspauschalen, die vor dem 1. Juli 2014 bezahlt wurden, besteht ebenfalls kein Erstattungsanspruch, da es das Prüfreime der „sachlich-rechnerischen Richtigkeit“ zu diesem Zeitpunkt noch nicht gab. Aber selbst bei Rückforderungen von Aufwandspauschalen, die zwischen dem 1. Juli 2014 und dem 31. Dezember 2015 bezahlt wurden, empfehlen wir, sich unter Verweis auf die Rechtsprechung einiger Sozialgerichte, die das Prüfreime der „sachlich-rechnerischen Richtigkeit“ ablehnen und zudem § 275

Abs. 1c Satz 4 SGB V rückwirkend anwenden, zu wehren. Es scheint fernliegend, dass die Instanzgerichte infolge des Beschlusses des BVerfG von ihrer Rechtsauffassung abweichen. Zusätzlich sollte im konkreten Einzelfall überprüft werden, ob die geltend gemachten Ansprüche aufgrund der verkürzten Verjährungsfrist von nunmehr zwei Jahren nicht ohnehin bereits verjährt sind.

› [Rechtsanwältin Ines Martenstein, LL.M., Fachanwältin für Medizinrecht](#)

Arbeitsrecht

Kopftuchverbot für Krankenschwester in einem evangelischen Krankenhaus

Das Landesarbeitsgericht Hamm (LAG) hat sich mit den Loyalitätspflichten der Arbeitnehmer in kirchlichen Arbeitsverhältnissen befasst ([Urteil vom 8. November 2018 – 18 Sa 639/18](#)). Die Klägerin ist muslimischen Glaubens und seit 1996 als Krankenschwester in einer gemeinnützigen Krankenhaus-GmbH tätig. Alleinige Gesellschafterin der GmbH ist eine evangelische Stiftung. Die Gesellschaft ist dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossen.

In dem Arbeitsvertrag der Klägerin aus dem Jahr 2000 wird der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF) zum Vertragsinhalt gemacht, welcher die „Loyalitätsrichtlinie“ der evangelischen Kirche (RL-EKD) in seinen Anwendungsbereich einbezieht. Diese fordert von nichtchristlichen Mitarbeitern im kirchlichen Dienst ein neutrales Verhalten gegenüber der evangelischen Kirche.

Nach längerer Abwesenheit aufgrund von Elternzeit und Arbeitsunfähigkeit erklärte die Klägerin, dass sie ihre Arbeit zukünftig mit einem islamischen Kopftuch verrichten wolle, und berief sich auf ihre Religionsfreiheit sowie ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht. Das Krankenhaus lehnte ab und verwies auf seine konfessionelle Trägerschaft. Die Klägerin

akzeptierte dies nicht und klagte zunächst vor dem Arbeitsgericht Bochum, welches die Klage abwies.

Die Berufungsinstanz bestätigte die Entscheidung des Gerichts mit einer umfangreichen Begründung. Die Abwägung der Interessen unter Berücksichtigung der betroffenen Grundrechte führte zu dem Ergebnis, dass das Tragen eines Kopftuches als Krankenschwester nicht mit der Verpflichtung zu neutralem Verhalten gegenüber der Evangelischen Kirche in Einklang steht.

Das Krankenhaus sei eine kirchliche Einrichtung, die am Auftrag der Kirche teilnimmt. Die Gesellschafterin, der Gesellschaftsvertrag und die Mitgliedschaft im diakonischen Werk würden ein Mindestmaß an Einflussmöglichkeit der evangelischen Kirche gewährleisten, so dass sich das Krankenhaus auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht berufen könne. Ökonomische Gesichtspunkte seien nachrangig, da keine Gewinnentnahmen vorgenommen würden und die Jahresüberschüsse lediglich der Bestandserhaltung dienten. Die Kirche dürfe ihre Loyalitätspflichten bis zur Grenze des Willkürverbotes und des Verstoßes gegen die guten Sitten selbst festlegen, dies gelte auch für das hier maßgebliche Neutralitätsgebot für nichtchristliche Mitarbeiter. Das Krankenhaus müsse keine Glaubensäußerungen zugunsten anderer Religi-

onen in seiner Einrichtung zulassen. Dabei fiel besonders ins Gewicht, dass die Klägerin in ihrer Funktion als Krankenschwester in direktem und ständigem Kontakt zu den in der Einrichtung der Beklagten behandelten Patienten und zu anderen Arbeitnehmern stehe. Die Glaubensbekundung der Klägerin für den Islam würde von diesen unmittelbar als solche wahrgenommen.

Auch liege kein Verstoß gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor, da die Einhaltung der Neutralitätspflicht, eine „wesentliche, rechtmäßige, gerechtfertigte und verhältnismäßige berufliche Anforderung“ darstelle und andernfalls das christliche Ethos der Beklagten in einem Kernbereich beeinträchtigt und damit der Verkündigungsauftrag der Kirche und deren Glaubwürdigkeit ernsthaft gefährdet wäre.

Kirchliches Arbeitsrecht

Kirchliche Dienstvereinbarungen im Dienstverhältnis wirksam

In dem dem [Urteil des Bundesarbeitsgerichts \(BAG\) vom 22. März 2018 – 6 AZR 835/16](#) – zugrunde liegenden Sachverhalt stritten die Parteien über einen Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber auf Auszahlung einer Jahressonderzahlung. Der Arbeitgeber ist Mitglied des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO). Das Recht der Mitarbeitervertretung wird durch das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) geregelt. Nach dem MVG-EKD können die Mitarbeitervertretung und die sogenannte Dienststellenleitung insbesondere nach dem Anwendungsgesetz zum MVG-EKD (MVG-AG) bei Vorliegen einer wirtschaftlichen Notlage die Arbeitsentgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter in einer Dienstvereinbarung regeln. Nach § 8 Abs. 2 MVG-AG besteht eine wirtschaftliche Notlage, wenn

a. im Bereich der verfassten Kirche die Dienststelle nicht in der Lage ist oder kurzfristig in der Lage sein wird, mit den laufenden Einnahmen die laufenden Ausgaben einschließ-

Fazit

Die Entscheidung macht deutlich, dass sich kirchliche Einrichtungen nach wie vor auf ihr kirchliches Selbstbestimmungsrecht berufen können, wenn es um die Bekundung anderer Glaubensvorstellungen durch Mitarbeiter in ihren Einrichtungen geht. Es handelt sich jedoch um eine Abwägung der Grundrechte der Beteiligten im Einzelfall unter Berücksichtigung der konkreten Tätigkeit. Möglicherweise wäre die Entscheidung anders ausgefallen, wenn die Klägerin eine Backoffice-Tätigkeit ausgeübt hätte, da das Gericht dem Umstand des direkten und ständigen Patientenkontakts eine besondere Bedeutung zugemessen hat.

› [Rechtsanwalt Christian Klein, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Wirtschaftsmediator \(CVM\)](#)

lich des Schuldendienstes zu decken, und wenn der Kirchliche Rechnungshof dieses feststellt,

b. im Bereich der Diakonie die diakonische Einrichtung nicht in der Lage ist oder kurzfristig in der Lage sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen, und wenn ein in Übereinstimmung zwischen der Dienststellenleitung und der zuständigen Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer dieses feststellt.

Da sich der Dienstgeber an diesen Kriterien gemessen unstrittig in einer wirtschaftlichen Notlage befand, vereinbarte er mit der Mitarbeitervertretung in einer Dienstvereinbarung die zeitweilige Aussetzung der Jahressonderzahlung. Dem stellte sich ein Arbeitnehmer mit der Begründung entgegen, die getroffene Dienstvereinbarung finde auf sein Arbeitsverhältnis überhaupt keine Anwendung, weil keine Rechtsgrundlage für eine normative Wirkung dieser Dienstvereinbarung

bestehen und der Arbeitsvertrag insbesondere nicht auf das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht verweise.

Dieser Argumentation folgte das BAG nicht. Nach Auffassung des BAG findet die Dienstvereinbarung auf das Arbeitsverhältnis bereits kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme Anwendung. Diese arbeitsvertragliche Bezugnahme des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts ergibt sich aus einer sogenannten „Kettenverweisung“. So verweist der vorliegende Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (TV-EKBO). Der TV-EKBO setzt aber selbst die Geltung des Mitarbeitervertretungsrechts voraus, so dass damit das Mitarbeitervertretungsrecht unmittelbare Wirkung auf das Arbeitsverhältnis hat. Denn Arbeitnehmern, die sich mit der grundsätzlichen Geltung besonderer kirchenrechtlicher Regelungen bei Abschluss des Arbeitsvertrages einverstanden erklären, dürfte damit offenkundig sein, dass der kirchliche Arbeitgeber eben

auch das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung bringen möchte.

Fazit

Die Entscheidung des BAG dürfte hohe praktische Relevanz haben. So stellt das BAG nicht nur die Anwendbarkeit des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts ausdrücklich fest, sondern auch die Wirksamkeit von auf dieser Grundlage geschlossenen Dienstvereinbarungen. Hinzuweisen ist darüber hinaus darauf, dass diese Entscheidung gleichermaßen für Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes gelten dürfte. So sehen auch die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR-Caritas) die Anwendbarkeit des kirchlichen Arbeitsrechts vor.

› [Rechtsanwalt André Spak, LL.M., Steuerberater, Mediator, Fachanwalt für Steuerrecht, Fachanwalt für Arbeitsrecht](#)

Kirchliches Arbeitsrecht

Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers – Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Bei der Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers sind regelmäßig Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Integrationsamt zu beteiligen. Dabei wird immer wieder die Frage aufgeworfen, in welcher Reihenfolge dies zu geschehen hat. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hält mit [Urteil vom 13. Dezember 2018 – 2 AZR 378/18](#) – eine feste beziehungsweise streng limitierte Abfolge für die Beteiligung von Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Integrationsamt im Zusammenhang mit der Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers nicht für erforderlich, stellt aber folgende Grundsätze hinsichtlich der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung auf:

1. Von der Unwirksamkeitsanordnung des § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX werden ggf. alle Kündigungen erfasst, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen können, also sämtliche Beendigungs- und Änderungskün-

digungen. Das gilt auch für Kündigungen in der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG.

2. Die Unwirksamkeitsfolge des § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber „nur“ die Mitteilungspflicht nach § 178 Abs. 2 S. 1 Halbs. 2 SGB IX verletzt, nach der er die getroffene Entscheidung der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen hat.
3. Die Nachholungsmöglichkeit einer verspäteten Beteiligung nach § 178 Abs. 2 S. 2 SGB IX wird im Fall einer beabsichtigten Kündigung nicht durch die „neue“ Unwirksamkeitsanordnung des § 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX verdrängt.
4. Die Anhörung muss zur Abwendung der Unwirksamkeit der Kündigung nicht schon erfolgen, bevor der Arbeitgeber den Betriebs- oder Personalrat beteiligt oder das Integrati-

onsamt um Zustimmung zu einer beabsichtigten Kündigung ersucht.

5. Die Unterrichtung muss die Schwerbehindertenvertretung in die Lage versetzen, auf die Willensbildung des Arbeitgebers einzuwirken. Dabei besteht „keine Reduzierung des Unterrichtsinhalts auf schwerbehindertenspezifische Kündigungsbezüge“.
6. Der Arbeitgeber muss die Schwerbehindertenvertretung nicht nur ausreichend unterrichten, sondern ihr auch genügend Gelegenheit zur Stellungnahme geben. Hinsichtlich der Stellungnahmefristen enthält das Gesetz seit Einführung der Unwirksamkeitsfolge eine planwidrige Rege-

lungslücke. Sie ist durch eine analoge Anwendung von § 102 Abs. 2 BetrVG zu schließen. Die Frist beträgt somit bei einer ordentlichen Kündigung eine Woche und bei einer außerordentlichen Kündigung drei Tage.

Praxis-Hinweis

Grundsätzlich ist nach der Rechtsprechung des BAG die analoge Anwendung von § 102 Abs. 2 BetrVG hinsichtlich der Stellungnahmefristen der Schwerbehindertenvertretung zu beachten. Dies gilt auch dann, wenn beim jeweiligen Arbeitgeber ein Personalvertretungsgesetz, das MVG oder die MAVO Anwendung finden sollte.

› [Rechtsanwalt Dr. Dirk Neef, Fachanwalt für Arbeitsrecht](#)

Arbeitsrecht

Mindeststandards des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Nach einem [Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts \(LAG\) vom 13. August 2018 – 16 Sa 1466/17](#) – ist eine personenbezogene Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen unabhängig von einer erforderlichen negativen Gesundheitsprognose sowie erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen bereits sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber das in § 167 Absatz 2 SGB IX vorgesehene betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterlassen bzw. nicht ordnungsgemäß durchgeführt hat, ohne dass er dargelegt hätte, es habe im Kündigungszeitpunkt kein milderes Mittel als die Kündigung gegeben, um der in der Besorgnis weiterer Fehlzeiten bestehenden Vertragsstörung entgegenzuwirken.

Zu den Mindeststandards des BEM gehört nach Auffassung des LAG, die gesetzlich dafür vorgesehenen Rehabilitationsträger zu beteiligen und zusammen mit ihnen eine an den Zielen des BEM orientierte Klärung ernstlich zu versuchen. Ziel des BEM ist es festzustellen, aufgrund welcher gesundheitlichen Einschränkungen es zu den bisherigen Ausfallzeiten gekommen ist, und herauszufinden, ob Möglichkeiten bestehen, sie durch bestimmte Veränderungen künftig zu verringern, um so eine Kündigung zu vermeiden. Es ist Sache

des Arbeitgebers, die Initiative zur Durchführung des BEM zu ergreifen. Hiervon kann nur ausgegangen werden, wenn er den Arbeitnehmer zuvor nach § 167 Abs. 2 S. 3 SGB IX auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen hat. Der Hinweis erfordert eine Darstellung der Ziele, die inhaltlich über eine bloße Bezugnahme auf die Vorschrift des § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX hinausgeht. Zu diesen Zielen gehört auch, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann. Dem Arbeitnehmer muss verdeutlicht werden, dass es um die Grundlagen seiner Weiterbeschäftigung geht und dazu ein ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden soll, in das auch er Vorschläge einbringen kann.

Daneben ist ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen zu können. Dem Arbeitnehmer muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten als sensible Daten im

Sinne von § 3 Abs. 9 BDSG erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden. Nur bei entsprechender Unterrichtung kann vom Versuch der ordnungsgemäßen Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements die Rede sein.

praxis-Hinweis

Nach Auffassung des LAG muss im Einleitungsschreiben zum betrieblichen Eingliederungsmanagements auch der Hinweis auf die gegebenenfalls hinzuzuziehenden Rehabilitationsträger enthalten sein. Anderenfalls ist eine ausgesprochene personenbedingte Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen bereits aus diesem Grunde nach § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG sozial ungerechtfertigt.

› Rechtsanwalt Dr. Dirk Neef, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Vergaberecht

EU-weite Ausschreibung auch bei teilgefördertem Projekt?

Kirchliche und freigemeinnützige Träger haben dann zwingend das EU-Vergaberecht zu beachten, wenn bestimmte Baumaßnahmen zu über 50 % öffentlich subventioniert werden. Doch müssen bei teilgeförderten Projekten auch solche Lose EU-weit ausgeschrieben werden, die sich auf nichtförderungsfähige (Teil-)Vorhaben beziehen? Nicht, wenn sich die Teilförderfähigkeit aus dem Zuwendungsbescheid ergibt und das Teillos funktional abgrenzbar ist, so die Vergabekammer Bund ([Beschluss vom 16. November 2018 – VK 1-99/18](#)). Nach dieser Entscheidung gilt aber auch: Werden zur Nachprüfinstanz falsche Angaben gemacht, so kann der Auftraggeber für die Kosten des Nachprüfverfahrens haften, auch wenn kein öffentlicher Auftrag vorliegt.

Ein Auftraggeber baute ein Bildungszentrum mit integriertem Kongress- und Tagungszentrum. Das förderfähige Bildungszentrum finanzierte er überwiegend durch staatliche Zuwendungen, so dass er wegen Überschreitung der Schwellenwerte (§ 106 GWB) nach § 99 Ziff. 4 GWB die Bau- und Planungsmaßnahmen EU-weit auszuschreiben hatte. Für den aus Eigenmitteln finanzierten Kongressbereich wurde ein Los (Veranstaltungstechnik) EU-weit ausgeschrieben. Doch musste der Auftraggeber hier überhaupt das nichtförderungsfähige Teillos ausschreiben?

Die Vergabekammer Bund entschied, dass es Sinn und Zweck der Regelung des § 99 Ziff. 4 GWB sei, sicherzustellen, dass überwiegend öffentlich subventionierte Bauvorhaben dem Vergaberecht unterworfen werden. Würde man bei einer losweisen Beschaffung auf das losübergreifende Verhältnis von subventionierten zu nichtsubventionierten Leistungen der Baumaßnahme insgesamt abstellen, könnte dies dazu führen, dass selbst zu 100 % mit Eigenmitteln finanzierte Teileleistungen dem Vergaberecht unterworfen werden könnten. Das Teillos im vorliegenden Fall betreffe allein den funktional abgrenzbaren und nichtförderungsfähigen Kongressbereich, soweit die Förderbescheide die Aufteilung von förderungsfähigen und nichtförderungsfähigen Teilen ausdrücklich enthalten hatten. Damit fehle es insoweit mangels Förderung an der vergaberechtrelevanten überwiegenden Subventionierung, so dass dieses Los gar nicht hätte ausgeschrieben werden müssen. Mithin fehle es dem Auftraggeber in Bezug auf die Teillosausschreibung an der Eigenschaft als öffentlicher Auftraggeber.

Allerdings hatte der Auftraggeber hier die Kosten für das Nachprüfverfahren zu tragen, obgleich es an einem öffentlichen Auftrag nach §§ 155 ff. GWB mangelte. Grund hierfür ist nach Auffassung der Vergabekammer, dass der Auftraggeber in der EU-weiten Bekanntmachung fehlerhaft angegeben hatte, dass das Verfahren einer Nachprüfung vor einer Vergabekammer (hier der angerufenen VK Bund) unterliege, was mangels Auf-

traggeber-Eigenschaft jedoch ins Leere lief. Dieser durch den Auftraggeber gesetzte Rechtsschein führt zur Kostentragungspflicht für das Nachprüfverfahren einschließlich der Anwaltskosten des Antragstellers.

Fazit

Die Entscheidung ist konsequent. Die VK Bund stellt zutreffend darauf ab, ob eine jedenfalls indirekte öffentliche Beteiligung am Teillos gegeben sein kann. Ohne explizit zu verweisen, steht der Beschluss auch im Einklang mit der Entscheidung der VK Niedersachsen „Kath. Klinikum - Hubschrauberlandeplatz“ (Beschluss vom 18. Oktober 2016 – VgK-41/2016), welche auf den Funktionszusammenhang von Teilbauprojekten i. R. d. § 99 Ziff. 4 GWB

abstellte. Wichtig für Auftraggeber ist der Hinweis auf die Formulierung der Förderbescheide. Wenn diese die Förderung eines Teils explizit ausschließen und kein Funktionszusammenhang gegeben ist, entfällt in jedem Falle eine Vergabepflicht der eigenfinanzierten Teillose. Die Haftung für die Verfahrenskosten aufgrund des gesetzten Rechtsscheins ist ebenfalls konsequent und zeigt einmal mehr, dass insbesondere subventionierte Auftraggeber sich bei der Formulierung von Vergabebekanntmachungen Rat einholen sollten, um solch missliche Kostenfallen zu vermeiden.

› [Rechtsanwalt Justus Kampff](#)

Stiftungsrecht

Keine Auflösungsgenehmigung, solange der Stiftungszweck noch verwirklicht werden kann

Mit Urteil vom 16. April 2018 – AN 4 K 17.2330 – hat sich das Verwaltungsgericht Ansbach zu den Voraussetzungen einer Stiftungsauflösung geäußert und dabei die Frage beleuchtet, wann ein Stiftungszweck entfällt bzw. seine Erfüllung unmöglich wird.

Hintergrund war der Fall einer in den 1930er-Jahren durch letztwillige Verfügung errichteten, nicht-rechtsfähigen Stiftung unter kommunaler Verwaltung. Unter Berufung auf geänderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen und einen Wegfall der ursprünglichen Stiftungsaufgabe beantragte die Kommune bei der zuständigen Stiftungsaufsicht die Genehmigung der Stiftungsauflösung zur Verteilung des Stiftungsvermögens im Sinne der Stiftungszwecke. Zweck der wohltätigen Stiftung war u. a. die Förderung verarmter Gemeindemitglieder und vernachlässigter evangelischer Kinder neben weiteren Einzelzwecken bezogen auf die Stifterin und ihre Schwester. Zum Vermögen der Stiftung gehörte auch ein Grundstück, welches im Jahr vor dem Antrag verkauft wurde. Den Antrag auf Genehmigung der Auflösung lehnte die Stiftungsaufsicht mit der Begründung ab, dass der Stiftungszweck noch erfüllt werden könne.

Die dagegen erhobene Klage hatte ebenfalls keinen Erfolg. Laut Gesetz könne die Genehmigung zur Auflösung nur erteilt werden, wenn eine Veränderung des Verwendungszwecks oder die Aufhebung der Zweckbestimmung der Stiftung zulässig sei. Die Voraussetzungen hierfür seien nicht eindeutig geregelt. Vielmehr müsse das Stiftungsgeschäft ausgelegt werden. Eine ergänzende Auslegung dieser Äußerung des Stifterwillens komme nur dann in Frage, wenn sich die rechtlichen oder tatsächlichen Verhältnisse so geändert hätten, dass der Stifterwille mit der geltenden Rechtsordnung nicht mehr zu vereinbaren sei oder die Zweckverfolgung dem erklärten Stifterwillen praktisch zuwiderlaufe. Ein Unmöglichwerden des Stiftungszwecks könne auf tatsächlichen oder rechtlichen Gründen beruhen und sei auch anzunehmen, wenn das Stiftungsvermögen endgültig wegfallende oder so sehr schrumpfe, dass die Stiftung nicht mehr lebensfähig sei.

Im vorliegenden Fall seien die Stiftungszwecke jedoch noch zu erfüllen gewesen. Das Gericht urteilte, dass selbst bei einer festgelegten Reihenfolge unterschiedlicher Stiftungszwecke allein das Entfallen eines Zwecks (Versorgung bestimmter Personen) auf die Übrigen (z. B. Unterstützung bedürftiger

Kinder) keine Auswirkung haben sollte. Selbst bei abschließender Erfüllung einzelner Zwecke blieben die anderen eigenständig bestehen. Die Klägerin könne sich schließlich auch nicht darauf berufen, dass der Stiftungszweck durch den Verkauf der Immobilie entfallen sei. Aus dem Testament ergebe sich nämlich nicht, dass die Stifterin auf eine bestimmte Art der Mittelbeschaffung, insbesondere durch Erträge dieses konkreten Grundvermögens, Wert gelegt habe.

Fazit

Immer wieder steht für kleine und größere Stiftungen neben einer Neuausrichtung durch Satzungsänderung – sofern möglich – auch eine Auflösung im Raum. Dies kann z. B. der historischen Entwicklung in der Personalsituation bei ordensnahen Stiftungen geschuldet sein, sich im Rahmen von Umstrukturierungsmaßnahmen in (gemeinnützigen) Unternehmensverbänden ergeben oder

aus anderen Gründen (vermeintlich) erforderlich werden. Dabei ist wegen des sogenannten Ewigkeitscharakters von Stiftungen stets zu beachten, dass aus Sicht der Stiftungsaufsicht eine Auflösung nur das letzte Mittel darstellt. Dementsprechend schwer tun sich die zuständigen Behörden mit einer solchen Genehmigung, sofern der Stiftungszweck aus ihrer Sicht noch erfüllt werden kann. Hinzu kommt, dass derartige Anträge in den verschiedenen Stiftungsaufsichten der Bundesländer höchst unterschiedlich beurteilt werden. Wenn Sie die Auflösung einer Stiftung – egal aus welchem Grund – in Erwägung ziehen, kommt es daher bereits im Vorfeld auf eine genaue Prüfung der Voraussetzungen und eine sorgfältige Begründung des Genehmigungsantrags für die Auflösung an. Gerne unterstützen wir Sie dabei.

› [Rechtsanwalt Sven Schiffner, Fachanwalt für Steuerrecht](#)

Gesellschaftsrecht

Mehrfachvertretung in der Gesellschafterversammlung

§ 181 BGB regelt, dass ohne ausdrückliche Befreiung eine Person nicht auf mehreren Seiten eines Vorgangs rechtsgeschäftlich auftreten darf. Inwieweit dies auch in der Gesellschafterversammlung einer GmbH anzuwenden ist, hat das Oberlandesgericht Nürnberg mit [Beschluss vom 12. April 2018 – 12 W 669/18](#) – entschieden. In dem Fall bestellten die vier Gesellschafter einen der Gesellschafter zum Geschäftsführer. Da allerdings zwei Gesellschafter minderjährig waren und von ihrer gemeinsamen Mutter vertreten wurden, lehnte das Registergericht die Eintragung mit Verweis auf § 181 BGB ab und hielt den Gesellschafterbeschluss wegen Verstoßes gegen § 181 BGB für schwebend unwirksam. Das Registergericht befand die Mehrfachvertretung bereits aus strukturellen Gründen für unzulässig, solange nicht eine entsprechende Genehmigung vorläge.

Das Oberlandesgericht Nürnberg sah dies jedoch anders und verwies auf den bereits höchstrichterlich ermittelten Sinn und Zweck des § 181 BGB: Dessen Verbotsinhalt beruhe auf dem Gedanken, dass eine Mitwirkung derselben Person auf beiden

Seiten eines Rechtsgeschäftes die Gefahr eines Interessenkonfliktes und damit die Schädigung eines Teils in sich birgt (vgl. auch bereits BGH, Urteil vom 27. September 1972 – IV ZR 225/69). Danach sei § 181 BGB nach seinem Normzweck jedoch auf Beschlüsse, die im Rahmen des Gesellschaftsvertrages über Maßnahmen der Geschäftsführung und sonstige gemeinsame Angelegenheiten gefasst werden, nicht anzuwenden. Es reiche nicht aus, die Anwendbarkeit des § 181 BGB auf Gesellschafterbeschlüsse damit zu begründen, dass der Beschluss oder die Stimmabgabe eines einzelnen Gesellschafters eine rechtsgeschäftliche Willenserklärung sei. Für § 181 BGB seien nicht formalrechtliche oder konstruktive Überlegungen maßgebend, sondern auch wertende Gesichtspunkte. § 181 BGB umfasse vielmehr Rechtsgeschäfte, in denen zwei oder mehr Personen typischerweise in der Rolle von Geschäftsgegnern stehen, die gegenläufige Interessen haben. Da bei dem hier zu fassenden Beschluss keine Satzungsänderung vorlag und auch nicht im Übrigen in das Verhältnis der Gesellschafter untereinander eingegriffen wurde, war § 181 BGB nicht anzuwenden.

Fazit

Die Regelung des § 181 BGB ist bei Wahrnehmung der Gesellschafterrechte in der Gesellschafterversammlung nur eingeschränkt anzuwenden. Gleichwohl darf in gewissen Konstellationen nicht vergessen werden, dass § 181 BGB einschlägig sein kann, insbesondere bei Sat-

zungsänderungen. Die Lage bleibt unklar, da der BGH in der Vergangenheit auch bereits angedeutet hat, Geschäftsführerbestellungen als Grundlagengeschäft zu beurteilen, auf das § 181 BGB doch anzuwenden wäre.

› Rechtsanwalt Dr. Severin Strauch

Gesellschaftsrecht

Haftungskontrolle der Geschäftsführung durch Ressortaufteilung?

Das Versprechen der Haftungsbeschränkung einer GmbH trägt bisweilen, denn es bezieht sich auf das Unternehmensrisiko der Gesellschafter. Allerdings instrumentalisiert das GmbH-Recht die Verantwortung der Geschäftsführer, um Gläubigerschutz zu betreiben. Für ihnen unterlaufende Fehler entsteht regelmäßig eine Haftung (wenigstens mittelbar) zugunsten der Gesellschaftsgläubiger. Ein weiteres Problem für die Geschäftsführer: Sind ihrer mehrere bestellt, verantwortet dennoch dem Grunde nach jeder von ihnen die Ordnungsgemäßheit der gesamten Geschäftsführung und trägt die entsprechenden Risiken. Aus Sicht einzelner Geschäftsführer erscheint es naheliegend, sich bei Haftungsfällen auf die interne Zuständigkeit eines anderen Geschäftsführers zu berufen. Dies aber führt nur in engen Grenzen zum Erfolg. In seinem [Urteil vom 6. November 2018 – II ZR 11/17](#) – setzte sich der Bundesgerichtshof (BGH) mit den Voraussetzungen einer wirksamen Ressortaufteilung in der Geschäftsführung einer GmbH sowie der dann verbleibenden Verantwortung der einzelnen Geschäftsführer auseinander. Folgende Erkenntnisse sind daraus zu gewinnen:

Eine wirksame Ressortaufteilung setzt voraus, dass sie „eine klare und eindeutige Abgrenzung der Geschäftsführungsaufgaben durch hierfür fachlich und persönlich geeignete Personen sicherstellt und ungeachtet der Ressortzuständigkeit eines einzelnen Geschäftsführers die Zuständigkeit des Gesamtorgans insbesondere für nicht delegierbare Angelegenheiten der Geschäftsführung wahrt.“

Nicht nur muss jeder Geschäftsführer die eigene Zuständigkeit kennen, es darf auch keine Zweifel darüber geben können, welchem Geschäftsführer jede andere Aufgabe der Geschäftsführung zuzuordnen ist. Aus diesem Prinzip der Eindeutigkeit folgt, dass die spezifische Ressortaufteilung von allen Geschäftsführern mitgetragen werden muss. Ein Mehrheitsbeschluss genügt für sich genommen nicht.

Die Aufteilung der Ressorts hat mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes zu erfolgen. Die Zuweisung eines Ressorts an einen hierzu nicht fachlich oder sonst definitiv geeigneten Geschäftsführer entlastet die übrigen Geschäftsführer nicht. Sie haben sich von der Eignung des Ressortleiters zu überzeugen. Unterbleibt dies, fehlt die Basis für ein Vertrauen in die ordnungsgemäße Erfüllung der delegierten Aufgaben, welches allein eine Haftungserleichterung begründen kann. Die Gesamtverantwortung für nicht delegierbare Angelegenheiten muss gewahrt bleiben. Zwar nimmt der BGH in seinen Leitsatz auf, dass eine Ressortaufteilung nicht schriftlich zu erfolgen braucht, für die Praxis ist jedoch aus Beweisgründen und wegen einer nicht gänzlich übereinstimmenden BFH-Rechtsprechung eine schriftliche Festlegung der Zuständigkeiten dringend zu empfehlen.

Eine wirksame Ressortaufteilung führt nicht zum Wegfall der Verantwortung der „ressortfremden“ Geschäftsführer. Ihre originär auf Aufgabenwahrnehmung gerichtete Pflicht wandelt sich lediglich in eine Pflicht zur Überwachung ihres zuständigen Mitgeschäftsführers. Zwar erkennt der BGH ein Vertrauensprinzip an, wonach Geschäftsführer bei ordentli-

cher Ressortaufteilung annehmen können, von dem zuständigen Geschäftsführer zuverlässig und rechtzeitig die zur Wahrung ihrer Aufgaben notwendigen Informationen zu erhalten. Gleichwohl betrachtet er das vertrauensbasierte Fehlen von Kontrolle als Pflichtverletzung der übrigen Geschäftsführer. Konkret hielt er wöchentlich bzw. zweiwöchentlich stattfindende Gespräche für nicht hinreichend. Sie dienten nur der Information, nicht der Kontrolle. Erforderlich sei die Verschaffung eines „eigenen“ Bildes von den übrigen Geschäftsbereichen. Bezogen auf ein kleineres Unternehmen hätte der BGH seinen Andeutungen zufolge fallbezogen wohl wenigstens eine Plausibilitätskontrolle durch Abgleiche erhaltener Informationen mit betriebswirtschaftlichen Kennzahlen und gezieltes Nachfragen verlangt.

Klare Leitlinien dafür, wann und wie weit Ressortleitern vertraut werden darf, wurden nach wie vor nicht entwickelt. Gewiss dürfte sein, dass jegliche Anhaltspunkte für mögliche Missstände zu verschärfter Kontrolle verpflichten. Eine Entlastung besteht allenfalls, solange ein berechtigtes Vertrauen in die ordnungsgemäße Erledigung der delegierten Aufgaben

bestehen kann. Wird das Fehlverhalten eines Ressortleiters erkennbar, steigert sich die Überwachungspflicht zu der Pflicht, einzugreifen.

Fazit

Ressortaufteilungen eignen sich nur begrenzt zur Haftungseingrenzung der Geschäftsführer. Ihre sorgfältige Gestaltung ist gleichwohl dringend angeraten. Ressortaufteilungen müssen eindeutig sein und sollten stets schriftlich erfolgen. Einzelne Ressorts dürfen nur fachlich und persönlich geeigneten Geschäftsführern zugewiesen werden. Ressortaufteilungen eröffnen keine Möglichkeit, durch die Erfüllung bloßer Formalien eine wirksame Haftungseingrenzung der Geschäftsführer herbeizuführen. Geschäftsführer müssen ihre Pflichten kennen, eine angemessene Kontrolle der übrigen Ressorts sicherstellen und jegliche Anhaltspunkte für Probleme in einem Ressort zum Anlass für Nachforschungen nehmen. Die Dokumentation der Kontrolltätigkeit ist dringend empfohlen.

› [Rechtsanwalt Philipp J. Müller](#)

Seminar-Tipps

§ 2b UStG – Organisatorische Anforderungen an kirchliche Körperschaften

30.04.2019, Hamburg

ABC des Umsatzsteuer und Gemeinnützigkeitsrechts

06.05.2019, Berlin

29.05.2019, Mainz

Krankenhäuser im Fokus von KV und Staatsanwaltschaft

12.09.2019, Hamburg

§ 2b UStG – Endspurt zum 1. Januar 2021 für die Umsetzung bei kirchlichen Körperschaften

18.09.2019, Berlin

16.10.2019, München

Schreckgespenst Betriebsprüfung

27.09.2019, Berlin

Das Bauvertragsrecht 2018 in der Praxis

22.10.2019, Würzburg

23.10.2019, München

Compliance – Rechte und Pflichten von Geschäftsführern

19.11.2019, Würzburg

Kontakt/Newsletterverwaltung

Dieser Newsletter ist ein kostenloser Service der Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft mbH. Unser zentrales Anliegen ist es, Sie mit aktuellen Informationen aus dem Bereich des Rechts zu versorgen. Sollte dieser Newsletter für Sie jedoch keinen informativen Mehrwert aufweisen, können Sie ihn jederzeit unter www.solidaris.de mit sofortiger Wirkung abbestellen. Wir sind stets bemüht, unseren Service für Sie optimal zu gestalten – daher zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen, Anmerkungen, Kritik und Feedback zu kontaktieren. Ihr Ansprechpartner: Herr Ivan Panayotov, Telefon: 02203 . 8997-136, E-Mail: i.panayotov@solidaris.de.

Disclaimer

Die Inhalte dieses Newsletters dienen ausschließlich der allgemeinen juristischen Information. Sie stellen keine rechtliche Beratung dar und können eine einzelfallbezogene Beratung nicht ersetzen. Durch die Übersendung dieses Newsletters wird kein Mandatsverhältnis zwischen Absender und Empfänger begründet. Obwohl wir die Inhalte dieses Newsletters nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt haben, können sie wegen ihres rein informativen Charakters die aktuellen rechtlichen Entwicklungen nicht vollständig berücksichtigen und wiedergeben.

Impressum

Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

51149 Köln, Von-der-Wettern-Str. 11

51152 Köln, Postfach 92 02 55

E-Mail: info@solidaris.de

Website: www.solidaris.de

Geschäftsführer: Dr. Axel Stephan Scherff

Sitz der Gesellschaft: 51149 Köln

Registergericht: Amtsgericht Köln, HRB 69691