

## Newsletter 2/2022

- › [Transparenzregister – Handlungsbedarf für GmbHs – Fristablauf: 30. Juni 2022](#)
  - › [Krieg in der Ukraine: Steuerliche Erleichterungen für Hilfsmaßnahmen](#)
  - › [Kein Mindestlohn bei Vorpraktikum](#)
  - › [Befristung der Anstellung von Ärzten in Weiterbildung](#)
  - › [Verdeckte Gewinnausschüttung durch Zuwendungen an eine Stiftung](#)
  - › [Inländische Steuerpflicht eines ins Ausland entsandten deutschen Priesters](#)
  - › [Abschließende Aufzählung der versicherten Krankheiten kann Schutz durch Betriebs-schließungsversicherung ausschließen](#)
  - › [Begrenzte Wirkung von Schonfristzahlungen im Wohnraummietrecht](#)
  - › [Ärzte müssen die Darstellung und Bewertung auf Online-Portalen hinnehmen](#)
  - › [Was darf und was muss ein Vermächtnisnehmer über die letztwillige Verfügung erfahren?](#)
  - › [Einrichtungsbezogene Impfpflicht: Was ist datenschutzrechtlich zu beachten?](#)
- › [Impressum](#)

### Transparenzregister –

### Handlungsbedarf für GmbHs –

### Fristablauf: 30. Juni 2022

Von *Thomas Hamprecht*

**Mit Ablauf des 30. Juni 2022 endet die Übergangsfrist, bis zu welcher sämtliche Gesellschaften mit beschränkter Haftung, auch gemeinnützige, ihre wirtschaftlich Berechtigten im Transparenzregister eingetragen haben müssen (siehe unseren Artikel „Erweiterte Meldepflicht beim Transparenzregister“). Handlungsbedarf besteht nun also auch für diejenigen, die bis zum 31. Juli 2021 von der Meldefiktion profitiert haben.**

Meldungen sind ausschließlich über die Website des Transparenzregisters ([transparenzregister.de](https://transparenzregister.de)) vorzunehmen. Sie erfolgen über eine Maske, deren eigentlicher Zweck darin bestehen dürfte, die Leidensfähigkeit der Nutzer zu messen. Die Pflicht zur Eintragung kann nur erfüllt werden, wenn die wirtschaftlich Berechtigten und ihre eintragungspflichtigen Daten bekannt sind. Daher sind wirtschaftlich Berechtigte dazu verpflichtet, den meldepflichtigen Einheiten die entsprechenden Angaben sowie jede Änderung unverzüglich

mitzuteilen. Hat eine Einheit keine Angaben erhalten, gerät sie selbst in die Pflicht, ihre Anteilseigner um entsprechende Auskünfte zu ersuchen. Das Ersuchen ist zu dokumentieren, beispielsweise durch den Versand einer entsprechenden E-Mail. Der Anteilseigner ist zur Auskunft verpflichtet. Verstöße gegen alle diese Pflichten einschließlich der Dokumentationspflicht sind jeweils gesondert bußgeldbewehrt. Ein als einheitlicher Vorgang wahrgenommenes Versäumnis kann daher mehrere Bußgeldbescheide zulasten der wirtschaftlich Berechtigten, der meldepflichtigen Gesellschaft sowie etwaiger zwischengeschalteter Einheiten nach sich ziehen.

#### Praxis-Hinweis

Wir unterstützen Sie sowohl bei der Etablierung vorbeugender Prozesse als auch bei der laufenden Ermittlung und Eintragung der wirtschaftlich Berechtigten in das Transparenzregister. Die nächste Frist steht indes schon vor der Tür: Eingetragene Vereine wird dasselbe Schicksal zum 31. Dezember 2022 treffen. Wir halten Sie auf dem Laufenden!



**Thomas Hamprecht, M.B.L.**  
Rechtsanwalt

Berlin  
030. 72382-415 | [t.hamprecht@solidaris.de](mailto:t.hamprecht@solidaris.de)

## Krieg in der Ukraine:

## Steuerliche Erleichterungen

## für Hilfsmaßnahmen

Von Karin Hellwig und Max Hoffmann

**Mit dem BMF-Schreiben vom 17. März 2022 – IV C 4 - S 2223/19/10003 :013 – wurden Regelungen getroffen, um sowohl Spendenaktionen und Unterstützungsmaßnahmen steuerbegünstigter Einrichtungen als auch die Hilfe durch Unternehmen und Bürger zugunsten der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten zu fördern. Die Maßnahmen dienen der Anerkennung des gesamtgesellschaftlichen Engagements und sind auf den Zeitraum vom 24. Februar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 begrenzt.**

### Vereinfachter Spendennachweis

Im genannten Zeitraum gilt ein vereinfachter Spendennachweis für alle Zuwendungen zur Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten auf eingerichtete Sonderkonten von inländischen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, inländischen öffentlichen Dienststellen sowie von amtlich anerkannten Wohlfahrtsverbänden einschließlich ihrer Mitgliedsorganisationen. Als Nachweise gelten Barzahlungsbefehle und Buchungsbefestigungen eines Kreditinstituts (z. B. Kontoauszug, PC-Auszug Online-Banking). Die Vereinfachungsregelung ist betragsmäßig unbegrenzt und soll auch für Spenden gelten, die noch auf hierfür nicht speziell eingerichteten Sonderkonten eingegangen sind.

Auch Spendenaktionen Dritter werden unterstützt, sofern die von Dritten gesammelten Mittel zusammen mit einer Liste der Spender und der Beträge an eine inländische juristische Person des öffentlichen Rechts, eine inländische öffentliche Dienststelle oder eine nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG steuerbefreite Körperschaft weitergeleitet und von dieser durch eine Zuwendungsbestätigung belegt werden.

### Spendenaktionen und Unterstützungsmaßnahmen steuerbegünstigter Einrichtungen

Um das Engagement aller gemeinnützigen Körperschaften – unabhängig vom eigentlichen Satzungszweck oder regionaler Beschränkung – zu ermöglichen, ist es unschädlich für die Steuerbegünstigung einer Körperschaft, wenn

sie Spenden für die Unterstützung der vom Ukraine-Krieg Geschädigten sammelt und unmittelbar selbst für diesen Zweck verwendet oder an eine andere Körperschaft, die mildtätige Zwecke fördert, weiterleitet. Auf den Nachweis der Hilfsbedürftigkeit nach § 53 AO kann hier verzichtet werden. In diesem Fall sind die Zuwendungsbestätigungen von der steuerbegünstigten Körperschaft, die die Spenden gesammelt hat, unter Hinweis auf die Sonderaktion auszustellen.

Auch bereits vorhandene Mittel der steuerbegünstigten Körperschaften dürfen ausnahmsweise abweichend vom eigentlichen Satzungszweck zur unmittelbaren Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten eingesetzt oder Personal und Räumlichkeiten für diese Zwecke überlassen werden.

Mit dieser Regelung wird es gemeinnützigen Körperschaften, die gemäß Satzung weder mildtätige Zwecke noch die Flüchtlingshilfe fördern, ermöglicht, sich im Rahmen der Ukraine-Hilfe zu engagieren. Dies kommt z. B. auch für Sport-, Musik- oder Brauchtumsvereine in Betracht.

### Unterbringung von Kriegsflüchtlings

Werden Kriegsflüchtlinge in Einrichtungen steuerbegünstigter Körperschaften untergebracht, die dem Zweckbetrieb oder der Vermögensverwaltung zuzuordnen sind, ist dies als Zweckbetrieb nach § 68 Nr. 1 Buchstabe c AO (Einrichtungen zur Versorgung, Verpflegung und Betreuung von Flüchtlingen) anzusehen. Sofern für die Einrichtungen Umsatzsteuerbefreiungen z. B. nach § 4 Nr. 18, 23 oder 24 UStG gelten oder der ermäßigte Steuersatz für Zweckbetriebe Anwendung findet, gelten diese Befreiungen bzw. Ermäßigungen auch im Zusammenhang mit der Unterbringung von Kriegsflüchtlings. Für die Unterbringung in Einrichtungen des öffentlichen Rechts bzw. in Einrichtungen eines Betriebs gewerblicher Art gelten zusätzliche Erleichterungen.

### Zuwendungen aus dem Betriebsvermögen

Sponsoringmaßnahmen zugunsten der Unterstützung der vom Krieg in der Ukraine Geschädigten werden als Betriebsausgaben zugelassen, sofern der Sponsor wirtschaftliche Vorteile insbesondere durch Sicherung oder Erhöhung seines unternehmerischen Ansehens anstrebt. Dies kann beispielsweise durch öffentlichkeitswirksame Berichterstattung erfolgen, in der das Unternehmen auf seine Leistungen aufmerksam macht.

### Arbeitslohnspende und Aufsichtsratsvergütungen

Das BMF hat auch Vereinfachungsregelungen für Arbeitslohnspenden sowie Aufsichtsratsvergütungen getroffen. Sofern Arbeitnehmer auf einen Teil ihres Lohns zugunsten einer steuerfreien Beihilfe bzw. Unterstützung an Arbeitnehmer des Unternehmens oder an Arbeitnehmer von Geschäftspartnern, die vom Krieg in der Ukraine geschädigt sind, oder zugunsten einer abzugsfähigen Spende verzichten, bleibt dieser Teil des Arbeitslohns steuerlich außer Ansatz. Voraussetzung ist die Erfüllung der Verwendungsaufgabe und deren Dokumentation im Lohnkonto des Arbeitnehmers oder aber eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers. Letztere ist zum Lohnkonto zu nehmen. Die Regelungen sollen analog für Aufsichtsratsvergütungen gelten.

### Umsatzsteuer

Die entgeltliche Zurverfügungstellung von Personal, Räumlichkeiten, Sachmitteln oder anderen Leistungen in Bereichen, die für die Bewältigung der Auswirkungen und Folgen des Krieges in der Ukraine notwendig sind, können sowohl ertragsteuerlich als auch umsatzsteuerlich dem Zweckbetrieb nach § 65 AO zugeordnet werden. Sofern diese Leistungen zwischen steuerbegünstigten Einrichtungen erfolgen, können sie unter den weiteren Voraussetzungen nach § 4 Nr. 14, 16, 18, 23 und 25 UStG als eng verbundene Umsätze von der Umsatzsteuer befreit sein. Sofern steuerfreie Leistungen nach den vorgenannten Vorschriften an andere Leistungsempfänger erbracht werden (z. B. an Obdachlose), können diese auch auf Leistungen der Betreuung und Versorgung von Kriegsflüchtlingen angewendet werden, sofern die Entgelte von öffentlichen Kassen oder anderen steuerbegünstigten Körperschaften gezahlt werden.

Stellen Unternehmen Gegenstände und Personal unentgeltlich für humanitäre Zwecke an Einrichtungen wie Hilfsorganisationen, Einrichtungen für geflüchtete Menschen und zur Versorgung Verwundeter oder öffentliche Institutionen zur Verfügung, wird von der Umsatzbesteuerung der unentgeltlichen Wertabgabe abgesehen. Vorsteuern können unter der Voraussetzung, dass der Unternehmer bereits bei Bezug der Lieferungen bzw. Leistungen beabsichtigte, diese für die genannten Zwecke zu verwenden, dennoch geltend gemacht werden.

Auf die Besteuerung der unentgeltlichen Wertabgabe oder einer Nutzungsänderung nach § 15a UStG wird auch bei

Nutzungsänderungen von Räumlichkeiten öffentlicher Einrichtungen bzw. bei der Überlassung von Wohnraum an Flüchtlinge aus der Ukraine durch Unternehmen abgesehen.

### Schenkungsteuer

Sofern es sich bei den Zuwendungen um Schenkungen handelt, kommen die Steuerbefreiungen nach § 13 ErbStG unter den entsprechenden Voraussetzungen zum Tragen.

### Fazit

Drei Wochen nach Ausbruch des Krieges in der Ukraine hat das BMF die bereits erwarteten steuerlichen Erleichterungsregelungen auf den Weg gebracht. Diese ähneln in weiten Teilen den bereits ausgelaufenen steuerlichen Erleichterungsvorschriften im Rahmen der Flüchtlingskrise 2015. Dadurch können Spendenaktionen leichter durchgeführt und Unterstützungsmaßnahmen durch sämtliche steuerbegünstigten Organisationen – unabhängig vom eigentlichen Satzungszweck – erfolgen. Auch ist den Regelungen zu entnehmen, dass nicht nur die Hilfe für Flüchtlinge in Deutschland, sondern auch die humanitäre Hilfe im Krisengebiet erleichtert werden soll. Die Regelungen sind daher sehr zu begrüßen.



**Karin Hellwig**  
Steuerberaterin  
Köln  
02203 . 8997-115 k.hellwig@solidaris.de



**Max Hoffmann**  
Steuerberater  
Köln  
02203 . 8997-375 m.hoffmann@solidaris.de

## Kein Mindestlohn bei Vorpraktikum

Von Christian Klein

**Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 19. Januar 2022 – 5 AZR 217/21 – zu der Frage Stellung genommen, ob Praktika, die als Zugangsvoraussetzung für ein Studium absolviert werden müssen, mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten sind.**

Die Klägerin beabsichtigte, an einer privaten aber staatlich anerkannten Universität Medizin zu studieren. Deren Studienordnung sah vor, dass vor Aufnahme des Studiums ein sechsmonatiges Krankenpflegepraktikum abzuleisten ist, welches die Klägerin bei der Beklagten, einer rheinland-pfälzischen Krankenhaus-GmbH, absolvierte. Eine schriftliche Vereinbarung trafen die Beteiligten hierüber nicht.

Nach Ende des Praktikums machte die Klägerin Vergütungsansprüche, Entgeltfortzahlungsansprüche und Urlaubsabgeltung jeweils auf Basis des gesetzlichen Mindestlohns, insgesamt rund 10.000 € brutto, geltend. Die Klägerin war der Auffassung, dass ein „Vorpraktikum“ nicht unter die Ausnahmebestimmung des § 22 Mindestlohngesetz (MiLoG) falle, nach der Pflichtpraktika nicht mit dem Mindestlohn zu vergüten sind.

Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und schließlich auch das Bundesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Zwar sind Praktikanten grundsätzlich im Sinne des MiLoG Arbeitnehmern gleichgestellt, um „Scheinpraktika“ zu verhindern. Dies gilt jedoch nicht, wenn ein Praktikum zum Beispiel im Rahmen einer hochschulrechtlichen Bestimmung abgeleistet werden muss (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG). Nach Auffassung des BAG fällt auch das streitgegenständliche „Vorpraktikum“ unter diese Regelung. Deren Sinn sei es, hinreichende Kapazitäten von Praktikumsplätzen sicherzustellen, um obligatorische Praxisphasen im Rahmen von Ausbildungen zu ermöglichen. Das Gericht stellte insofern darauf ab, dass unter den Begriff der „hochschulrechtlichen Bestimmung“ nicht nur Studien- oder Prüfungsordnungen fallen, sondern auch Zulassungsordnungen, die die Absolvierung eines Praktikums als Voraussetzung für die Aufnahme eines bestimmten Studiums verpflichtend vorschreiben.

Damit die Ausnahme vom Mindestlohn Anwendung findet, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- › eine entsprechende Vereinbarung zwischen Praktikumsgeber und Praktikant,
- › eine aus der Ausbildungsbestimmung folgende objektive Verpflichtung des Praktikanten zur Durchführung des Praktikums sowie
- › eine dieser Bestimmung entsprechende tatsächliche Durchführung.

Diese Punkte sah das Gericht als gegeben an. Obwohl keine schriftliche Vereinbarung vorlag, ging das Gericht von einer konkludenten Vereinbarung der Parteien aus, das Praktikum als Pflichtpraktikum durchzuführen. Hierbei soll es auf den Willen der Parteien im Zeitpunkt der Vereinbarung ankommen – es kann also auch ein Pflichtpraktikum vorliegen, wenn der Praktikant das beabsichtigte Studium tatsächlich nicht aufnimmt. Dass es sich im Streitfall um eine private Hochschule handelte, ist unbeachtlich, weil die Hochschule staatlich anerkannt ist. Das Praktikum selbst wurde entsprechend der vorgegebenen Dauer und im entsprechenden Fachbereich (Krankenpflege) abgeleistet. Die Klägerin hatte mithin keinen Anspruch auf eine Vergütung nach dem MiLoG und auch nicht auf weitergehende Ansprüche, etwa Entgeltfortzahlung.

### Fazit

Die Entscheidung ist keine Überraschung, aber überaus praxisrelevant. Ein Praktikum unterfällt nicht dem Mindestlohn, selbst wenn es nur zur Vorbereitung auf ein Studium dient. Praktikumsgeber sind dennoch gut beraten, eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen, aus der sich eindeutig ergibt, dass es sich um ein Pflichtpraktikum handelt.



**Christian Klein**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Wirtschaftsmediator (CVM)

Köln  
02203. 8997-421 c.klein@solidaris.de

## Befristung der Anstellung von

## Ärzten in Weiterbildung

Von Agnes Lisowski

**Ob die mehrfache Befristung der Anstellung einer Ärztin in der Facharztausbildung auf Grundlage des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten (ÄArbVtrG) zulässig war, obwohl keiner der Verträge über die reguläre Dauer der Facharztausbildung abgeschlossen wurde, hatte jüngst das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden (BAG, Urteil vom 22. September 2021 – 7 AZR 300/20).**

### Der Fall

Die Klägerin, eine approbierte Ärztin, absolvierte in der Zeit vom 1. März 2008 bis zum 10. Juli 2019 in einem Klinikum der Beklagten ihre Facharztausbildung, deren reguläre Dauer 60 Monate betrug. Zu diesem Zweck schlossen die Parteien mehrere befristete Verträge. Sie passten dabei immer wieder die wöchentliche Arbeitszeit der Lebenssituation der Klägerin – Mutterschutz, Elternzeit sowie Betreuung minderjähriger Kinder – an und berücksichtigten dabei die Tatsache, dass Beschäftigtenzeiten mit einer Arbeitszeit von weniger als 20 Wochenstunden nicht auf die Weiterbildung angerechnet werden. Der erste Vertrag wurde mit der Klägerin auf Grundlage von § 14 Abs. 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) für die Dauer von zwei Jahren abgeschlossen. Auf diesen folgten weitere auf Grundlage von § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG befristete Arbeitsverträge mit einer Befristung von drei, einem und drei Jahren. Der letzte befristete Arbeitsvertrag vom 30. Mai 2014 wurde insgesamt dreimal verlängert, zuletzt bis zum 31. August 2019.

Am 10. Juli 2019 wurde der Klägerin die Anerkennung zur Fachärztin ausgesprochen. Dem Wunsch der Klägerin, ihr Arbeitsverhältnis zu entfristen, hat die Beklagte trotz des erfolgreichen Abschlusses der Facharztausbildung und der Ausschreibung einer Vollzeitstelle in der Fachrichtung der Klägerin nicht entsprochen. Daraufhin klagte diese auf Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrages zum 31. August 2019. Ihrer Ansicht nach war die Befristung nach § 1 ÄArbVtrG sachlich nicht gerechtfertigt und die Vorschrift selbst verfassungs- und unionsrechtswidrig.

Nachdem das Arbeitsgericht Offenbach die Klage abgewiesen hatte, gab das Landesarbeitsgericht Hessen (LAG) der Klage statt. Das LAG war der Ansicht, dass die Befristung unwirksam war, weil die Parteien kein mindestens auf die Dauer der Weiterbildungsbefugnis des weiterbildenden Arztes befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen hatten. Auf die Revision der Beklagten hat das BAG das Urteil des LAG nun aufgehoben und zur neuen Verhandlung und Entscheidung dorthin zurückverwiesen.

### Die Entscheidung

Das BAG war der Ansicht, dass der Befristungsabrede nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG eine Prognose, dass die Weiterbildung innerhalb der in Aussicht genommenen Vertragslaufzeit beendet werden kann, zugrunde liegen muss. Der Befristungsgrund nach § 1 Abs. 1 ÄArbVtrG setze jedoch nicht voraus, dass im Fall von mehreren Befristungen mindestens eine der Befristungsabreden mindestens der Dauer der Fortbildung entsprechen muss. Weder der Wortlaut noch die Systematik als arbeitgeberübergreifende Höchstbefristungsdauer (vgl. § 1 Abs. 3 Satz 1 ÄArbVtrG) noch der Sinn und Zweck der Vorschrift (Schutz vor Willkür des Arbeitgebers) ließen einen anderen Schluss zu.

Die Befristung verstößt weder gegen Art. 12 Abs. 1 noch gegen Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes (GG). Sie verfolgt als legitimes Ziel das Gemeinwohlinteresse der Gesundheit der Bevölkerung, indem sie eine stärkere Fluktuation von Ärzten im Krankenhausbereich fördert und so die Anzahl an Weiterbildungsplätzen sicherstellt und somit für die Versorgung der Bevölkerung durch qualifiziert weitergebildete Ärzte sorgt. § 1 ÄArbVtrG verstößt nicht gegen Unionsrecht. Die RL 1999/70/EG schließt Befristungen nicht gänzlich aus, wenn die Mitgliedsstaaten deren Missbrauch durch Festlegung zulässiger Befristungsgründe und Höchstdauern verhindern.

Abweichend von der ständigen Rechtsprechung, wonach bei mehreren aufeinanderfolgenden befristeten Arbeitsverträgen nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre Rechtmäßigkeit überprüft wird, ist bei einer Nichtanrechnungsvereinbarung nach § 1 Abs. 4 ÄArbVtrG die Befristung des letzten der Vereinbarung vorausgegangenen Arbeitsvertrages auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Bei den Änderungsverträgen vom 30. Mai 2016, 8. Februar 2018 sowie vom 22. Februar 2019 handelte es sich nach Ansicht

des BAG um Verlängerungsverträge im Sinne des § 1 Abs. 4 Nr. 3 ArbZVG. Für die sachliche Rechtfertigung der Befristung kommt es daher auf die Umstände bei Abschluss des Arbeitsvertrages vom 30. Mai 2014 an.

#### Fazit

Ein Vertrag mit Ärzten in Weiterbildung bzw. Facharzt-ausbildung kann für die Dauer der Weiterbildungsbe-fugnis des weiterbildenden Arztes befristet werden. Eine kürzere Befristung ist zulässig, solange bei Ver-tragsabschluss absehbar ist, dass die Ausbildung in dieser Zeit abgeschlossen werden kann. Dies gilt auch dann, wenn zuvor zwischen den Parteien kein auf die Dauer der Weiterbildungsbezugnis befristeter Arbeitsvertrag bestanden hat.



**Agnes Lisowski**  
Rechtsanwältin  
Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)  
Münster  
0251 . 48261-178 a.lisowski@solidaris.de

## Verdeckte Gewinnausschüttung

### durch Zuwendungen an eine

### Stiftung

Von Sigrun Mast

**Eine gemeinnützige Stiftung kann im Verhältnis zu einem Anteilseigner einer Kapitalgesellschaft eine nahestehende Person darstellen, so dass auch Zuwendungen der Kapitalgesellschaft an die Stiftung eine verdeckte Gewinnausschüttung im Sinne des § 8 Abs. 3 Satz 2 KStG sein können. Dies entschied der Bundesfinanzhof (BFH) in seinem Beschluss vom 13. Juli 2021 – I R 16/18.**

#### Der Fall

2009 gründeten zwei Eheleute als Stifter gemeinsam eine Stiftung. Gemeinnütziger Zweck ist die Förderung von Kunst und Kultur. Dieser soll insbesondere dadurch verwirklicht werden, dass die von den Eheleuten in die Stiftung

eingebraachte Sammlung von Kunstwerken gepflegt und als Dauerleihgabe einer Galerie oder einem Kunstmuseum zur Verfügung gestellt wird. Im Jahr der Gründung gaben die Stifter Spenden in Form von Kunstwerken in die Stiftung und setzten sie in ihrer Einkommensteuererklärung als Sonderausgaben nach § 10b Abs. 1 und 1a EStG mit den Höchstbeträgen an. Zudem waren die Eheleute jeweils Gesellschafter einer GmbH. Der Ehemann hielt weitere Anteile treuhänderisch für einen Dritten. Diese GmbH gewährte Spenden in Form von Kunstwerken in dem Veranlagungszeitraum 2011 bis 2013 an die Stiftung. Sie wollte diese Spenden als abziehbare Aufwendungen nach § 9 Abs. 1 Nr. 2a KStG geltend machen. Das Finanzamt erkannte diese Sachspende jedoch nicht an, sondern qualifizierte sie als verdeckte Gewinnausschüttung der Eheleute. Hiergegen wandte sich die GmbH durch Klage.

#### Die Entscheidung

Der BFH entschied nach § 126a FGO mit folgender Begründung durch Beschluss: Eine verdeckte Gewinnausschüttung kann auch dann in Betracht kommen, wenn die Zuwendung nicht unmittelbar an den Gesellschafter, sondern an eine ihm nahestehende Person bewirkt wird. Ein solches Näheverhältnis kann dann bejaht werden, wenn die Kapitalgesellschaft dem Dritten einen Vermögensvorteil zugewendet hat, den sie bei Anwendung der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters einer Person, die dem betreffenden Gesellschafter nicht nahesteht, nicht gewährt hätte. An diesem Maßstab ändert sich nichts, wenn es um die steuerrechtliche Beurteilung von Zuwendungen geht, die eine Kapitalgesellschaft einer gemeinnützigen Organisation gewährt. Auch eine Spende ist als verdeckte Gewinnausschüttung zu werten, wenn sie durch ein besonderes Näheverhältnis zwischen dem Empfänger und dem Gesellschafter der spendenden Kapitalgesellschaft veranlasst ist. Aus der Struktur einer gemeinnützigen Stiftung als Zuwendungsempfängerin ergibt sich nicht anders. Entgegen der Auffassung der GmbH hängt ein Näheverhältnis nicht von einer Beteiligung oder Mitgliedschaft des Anteilseigners an der Stiftung oder seiner Einflussmöglichkeit auf die Willensbildung der Stiftung ab. Hier hatten die Eheleute die Stiftung im Jahr 2009 als einzige Stifter gegründet. Zwar habe, so der Bundesfinanzhof, die Stiftung keine Verbandsstruktur. Maßgeblich sei aber, dass die Eheleute mit drei weiteren Vorständen die Leitung der Stiftung und des dort verselbständigten Vermögens bestimmten.

Ein weiteres Indiz für das besondere Näheverhältnis der Eheleute zu der von ihnen gegründeten Stiftung hat das Finanzgericht in den Spendenaktivitäten der Eheleute zugunsten der Stiftung gesehen. Diese überschritten die geltenden Höchstbeträge gem. § 10b Abs. 1 und 1a EStG. Das Finanzgericht hat somit für die Begründung eines Näheverhältnisses zwischen den Eheleuten und der Stiftung maßgeblich auf Umstände abgestellt, die ausschließlich in deren Person begründet sind.

#### Fazit

Eine verdeckte Gewinnausschüttung führt nicht nur zur Versagung der Abzugsfähigkeit bei der GmbH, sondern bewirkt zusätzlich einen Beteiligungsertrag gemäß § 20 EStG bei den Gesellschaftern. Diesem kann ein weiterer Spendenabzug bei den Eheleuten gegenüberstehen, der aber im entschiedenen Fall durch die Nutzung der Höchstbeträge nur zu einem erhöhten Spendenvortrag nach § 10b EStG führt. Auch diese Entscheidung verdeutlicht die weite Auslegung des Begriffs der „nahestehenden Person“ durch den BFH. Bei Personenidentitäten – ob natürlicher oder juristischer Personen – in Unternehmensstrukturen ist vor Gewährung einer Zuwendung stets zu prüfen, ob die vorliegende Konstellation problematisch sein könnte.



**Sigrun Mast, Maître en droit**  
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Steuerrecht,  
Zertifizierte Stiftungsberaterin (DSA)  
Hamburg  
040. 61136048-11 s.mast@solidaris.de

## Inländische Steuerpflicht eines ins Ausland entsandten deutschen Priesters

Von Dr. Holger Schwarz

**Das Finanzgericht Düsseldorf (FG) hatte in einer kürzlich veröffentlichten und mittlerweile rechtskräftigen Entscheidung (Urteil vom 11. März 2021 – 12 K 1517/17 AO) zu klären, ob für Dienstbezüge eines von einem deutschen Bistum ins Ausland entsandten Priesters zu Recht Lohnsteuer einbehalten und abgeführt wurde.**

#### Der Fall

Der Kläger, ein deutscher Staatsangehöriger und römisch-katholischer Priester, war im Auftrag seines Bistums in eine ausländische Gemeinde entsandt worden und dort für mehrere Jahre als Gemeindepfarrer tätig gewesen. In dieser Zeit unterhielt der Kläger in Deutschland keinen Wohnsitz und gab auch keine Einkommensteuererklärungen ab. Unterdessen behielt das Bistum als Anstellungskörperschaft im Entsendezeitraum Lohnsteuer von den Dienstbezügen des Klägers ein und führte die entsprechenden Beträge an das zuständige Finanzamt ab. Ein früheres Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) mit dem Auslandsstaat war zuvor außer Kraft getreten.

Nachdem seine Einsprüche gegen die Lohnsteueranmeldungen als unzulässig zurückgewiesen worden waren und das Finanzamt auch eine Erstattung der abgeführten Steuerabzugsbeträge abgelehnt hatte, verfolgte der Kläger sein Erstattungsbegehren beim FG Düsseldorf weiter.

Dort vertrat der Kläger die Auffassung, dass die Voraussetzungen für einen inländischen Lohnsteuerabzug (§§ 38 ff. EStG) im Entsendezeitraum nicht vorgelegen hätten – weder unter dem Aspekt der unbeschränkten noch unter dem Aspekt der beschränkten Steuerpflicht. Er habe in dieser Zeit weder einen Wohnsitz noch seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland gehabt und sei daher nicht nach § 1 Abs. 1 Satz 1 EStG unbeschränkt einkommensteuerpflichtig.

Auch die Voraussetzungen der erweiterten unbeschränkten Steuerpflicht nach § 1 Abs. 2 EStG sah der Kläger als

nicht erfüllt an. Diese Norm knüpfe maßgeblich daran, dass deutsche Staatsangehörige ohne Wohnsitz und ohne einen gewöhnlichen Aufenthalt im Inland – wie der Kläger im streitigen Zeitraum – zu einer inländischen juristischen Person in einem Dienstverhältnis stehen und ihren Arbeitslohn aus einer „inländischen öffentlichen Kasse“ beziehen. Die Kasse des Bistums als inländischer juristischer Person des öffentlichen Rechts sei indes nicht als eine solche inländische öffentliche Kasse anzusehen, da das Bistum weder staatlicher Aufsicht unterstehe noch sein Finanzgebahren der Kontrolle durch die öffentliche Hand unterliege.

Aus demselben Grund sei er auch nicht beschränkt steuerpflichtig wegen Erzielung inländischer Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit. Denn auch das setze voraus, dass der Arbeitslohn aus einer inländischen öffentlichen Kasse gezahlt werde (§ 1 Abs. 4 i.V.m. § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b EStG).

#### Die Entscheidung

Das FG Düsseldorf folgte dem nicht und stellte mit Blick auf das in § 1 Abs. 2 und § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. b EStG normierte Kassenstaatsprinzip zunächst klar: Eine „inländische öffentliche Kasse“ ist die Kasse einer inländischen juristischen Person des öffentlichen Rechts (einschließlich einer ausländischen Zahlstelle). Das Bistum ist unstreitig eine solche juristische Person des öffentlichen Rechts, da die Religionsgesellschaften als Körperschaften des öffentlichen Rechts besonderer Art anerkannt sind (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 5 WRV).

Letztlich resultiert das Vorliegen einer inländischen öffentlichen Kasse nach Ansicht des FG unmittelbar aus dem öffentlich-rechtlichen Körperschaftsstatus des Bistums. Einer darüber hinausgehenden Dienstaufsicht und Prüfung des Finanzgebahrens des Bistums durch die öffentliche Hand bedürfe es dazu nicht. Diesen weiteren Aspekten komme nur Bedeutung für Fälle zu, in denen die Zahlungen aus der Kasse einer Institution stammten, die – anders als das Bistum – selbst nicht als inländische juristische Person des öffentlichen Rechts einzustufen sei.

Folglich hatte das Bistum nach Ansicht des FG zu Recht von den Bezügen des Klägers im Entsendezeitraum Lohnsteuer einbehalten und abgeführt. Dabei konnte offen bleiben, ob der Kläger sämtliche Voraussetzungen der erweiterten unbeschränkten Steuerpflicht nach § 1 Abs. 2 EStG erfüllte. Da

er die Zahlungen mit Rücksicht auf ein seinerzeit gegenwärtiges Dienstverhältnis aus einer inländischen öffentlichen Kasse erhalten hatte, war er jedenfalls mit seinen inländischen Einkünften aus seiner nichtselbständigen Priestertätigkeit im Ausland beschränkt steuerpflichtig.

#### Fazit

Die Entscheidung des FG Düsseldorf verdient im Ergebnis Zustimmung. Sie schafft weitere Rechtssicherheit für die öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften in Deutschland, die Gehaltszahlungen an ins Ausland entsandte Mitarbeiter aus ihren inländischen Kassen auch weiterhin dem Lohnsteuerabzug gemäß §§ 38 ff. EStG unterwerfen müssen, sofern – wie im Streitfall – kein vorrangiges DBA mit dem betreffenden ausländischen Staat existiert, welches diesem das ausschließliche Besteuerungsrecht zuweist.



**Dr. Holger Schwarz**

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht,  
Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht

Köln  
02203 . 8997-420 h.schwarz@solidaris.de

## Abschließende Aufzählung der versicherten Krankheiten kann

## Schutz durch Betriebsschließungsversicherung ausschließen

Von Florian Frick und Philipp Müller

**Zwei Jahre nach Beginn der Covid-19-Pandemie hat der Bundesgerichtshof (BGH) am 26. Januar 2022 ein erstes Grundsatzurteil – IV ZR 144/21 – zu Ansprüchen aus sogenannten Betriebsschließungsversicherungen gefällt. Im Vorfeld wurden bundesweit Entscheidungen von mehr als 100 verschiedenen Landgerichten und 18 Oberlandesgerichten in ähnlichen Konstellationen getroffen. In für juristische Verhältnisse kürzester Zeit erschloss die Zivilgerichtsbarkeit damit ein zuvor kaum judiziertes Teilrechtsgebiet.**



### Der Fall

Der BGH hatte die Frage zu beantworten, ob einem Unternehmer (Gastronom) Zahlungsansprüche gegen seinen (Sach-)Versicherer wegen Schäden zustehen, die er aufgrund einer staatlichen Schließungsanordnung in der ersten Welle der Corona-Pandemie (ab dem 18. März 2020) erlitten hatte. Kern des Verfahrens war die Auslegung des Versicherungsvertrags nebst „Zusatzbedingungen für die Versicherung von Betrieben gegen Schäden aufgrund behördlicher Anordnung nach dem Infektionsschutzgesetz (Betriebs-schließung) – 2008“ (im Folgenden: Zusatzbedingungen).

### Die Entscheidung

Der BGH bekräftigte – wenn auch nicht mit allen Argumenten – die ablehnende Entscheidung der Vorinstanz und versagte dem Unternehmer einen Zahlungsanspruch gegen seinen Versicherer. Im Wesentlichen lehnte der BGH den Anspruch aufgrund der fehlenden Einbeziehung der Krankheit COVID-19 oder des SARS-CoV-2-Virus in den konkreten Versicherungsvertrag ab. Das Vertragswerk bezog sich auf das Infektionsschutzgesetz, enthielt jedoch mit Blick auf die Versicherung von Schäden wegen Betriebsschließungsanordnungen nach dem Infektionsschutzgesetz zusätzlich – und dies ist der entscheidende Punkt – eine „namentliche“ Aufzählung der Krankheiten und Krankheitserreger, für welche Versicherungsschutz bestehen sollte. Die Krankheit COVID-19 und das SARS-CoV-2-Virus wurden weder in der damaligen Fassung des Infektionsschutzgesetzes noch im Versicherungsvertrag explizit aufgeführt.

Der klagende Unternehmer konnte das Gericht mit seiner Rechtsauffassung, es handele sich im Versicherungsvertrag lediglich um eine beispielhafte Aufzählung von „versicherten“ Krankheitserregern, nicht überzeugen. Vielmehr stellte der BGH fest, dass Versicherungsbedingungen so ausgelegt werden müssen, wie ein durchschnittlicher Versicherungsnehmer sie bei verständiger Würdigung, aufmerksamer Durchsicht und Berücksichtigung des erkennbaren Sinnzusammenhangs verstehen kann. Hierbei sei das berechnete Interesse des Versicherers anzuerkennen, das versicherte Risiko vor Vertragsschluss versicherungsmathematisch berechnen und die Prämienhöhe hiernach bestimmen zu können.

Nach Auffassung des BGH hätte dies bei Betrachtung der konkreten Bedingungen zu der Auffassung führen müssen, dass die Liste versicherter Krankhei-

ten abschließend gemeint war, da sprachliche Anhaltspunkte für eine lediglich beispielhafte Aufzählung (z. B. „insbesondere“) fehlten.

Da es sich nach Ansicht des BGH bei den Zusatzbedingungen um allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, wurden diese einer gesetzlichen Inhaltskontrolle unterzogen. Rechtsverstöße wurden dabei nicht festgestellt. Insbesondere seien die Anforderungen an das Transparenzgebot gewahrt, weil die Formulierungen ausreichend klar gefasst wurden. Auch liege kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot vor, da kein gesetzlich geschütztes Leitbild für den Vertragstyp bestehe, gegen das der Vertrag verstoßen könnte.

Der BGH kam unter Zugrundelegung des gesamten Versicherungsvertrags zu dem Ergebnis, dass kein Versicherungsschutz und damit auch keine Zahlungsansprüche des Unternehmers bestanden.

### Fazit

Die nun vorliegende höchstrichterliche Entscheidung erhöht die Rechtssicherheit in Sachen Betriebsschließungsversicherungen. Eine unreflektierte Anwendung des Urteils auf alle offenen Fälle verbietet sich jedoch aus mehreren Gründen: Grundlage für jede rechtliche Beurteilung bleibt das gesamte Vertragswerk. Auch der zeitliche Rahmen eines Sachverhaltes kann bedeutsam sein, da das Infektionsschutzgesetz im Laufe der Pandemie angepasst wurde und nun auch Bestimmungen zur Krankheit COVID-19 und zum SARS-CoV-2-Virus enthält.



**Florian Frick**  
Rechtsanwalt

Köln  
02203 . 8997-526 f.frick@solidaris.de



**Philipp Müller**  
Rechtsanwalt

Freiburg  
0761 . 79186-10 p.mueller@solidaris.de

## Begrenzte Wirkung von Schonfrist- zahlungen im Wohnraummietrecht

Von Florian Frick

**In seinem Urteil vom 13. Oktober 2021 – VIII ZR 91/20 – festigt der Bundesgerichtshof (BGH) seine Rechtsprechung zur begrenzten Wirkung der Schonfristzahlung: Die Nachzahlung von Mietschulden heilt eine außerordentliche fristlose Kündigung wegen Zahlungsverzugs, nicht aber eine ordentliche Kündigung.**

Zahlt ein Wohnraummieter die vereinbarte Miete nicht fristgerecht und erreicht die ausstehende Zahlung einen gewissen Umfang, berechtigt dies den Vermieter zur außerordentlichen fristlosen Kündigung. Eine solche Kündigung kann jedoch durch die Zahlung der ausstehenden Miete, die sogenannte Schonfristzahlung (§ 569 Abs. 3 Nr. 2 Satz 1 BGB), abgewendet werden. In der Praxis erklären Vermieter daher häufig neben der außerordentlichen fristlosen hilfsweise die ordentliche Kündigung. Es stellt sich also die Frage, ob sich eine Schonfristzahlung auch auf die ordentliche Kündigung auswirkt.

Der Bundesgerichtshof als höchstes deutsches Zivilgericht hatte bereits im Jahr 2005 (und letztmalig 2018) über die Frage der Schonfristzahlung zu entscheiden. Bereits damals kam der BGH zu dem Ergebnis, dass eine Schonfristzahlung zwar geeignet ist, den außerordentlichen Kündigungsgrund zu beseitigen, die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung jedoch grundsätzlich nicht tangiert. Anders sah das indes das Landgericht Berlin in seinem [Urteil vom 30. März 2020 – 66 S 293/19](#). Die Berliner Richter widersprachen der Linie des BGH und vertraten die Auffassung, § 569 Abs. 3 Nr. 2 BGB gelte auch bei einer ordentlichen Kündigung, so dass eine Nachzahlung der Mietrückstände auch deren Wirkung beseitige.

Der BGH trat dieser Auffassung nun mit für juristische Verhältnisse besonderer Deutlichkeit entgegen:

*„Diese (beschränkte) Wirkung des Nachholrechts des Mieters entspricht dem eindeutigen Willen des Gesetzgebers, so dass der an Gesetz und Recht gebundene Richter (Art. 20 Abs. 3 GG) diese Entscheidung nicht aufgrund eigener rechtspolitischer Vorstellungen verändern und*

*durch eine judikative Lösung ersetzen darf, die so im Gesetzgebungsverfahren (bisher) nicht erreichbar war [...]“*

Da im vorliegenden Verfahren vom Mieter eine Minderung wegen Feuchtigkeitsschäden geltend gemacht wurde, konnte der BGH nicht abschließend über den Fall entscheiden und hat das Verfahren zur weiteren Tatsachenermittlung zurückverwiesen. Das ermittelnde Gericht wird dann zu beurteilen haben, ob

*„der Ausgleich der Mietrückstände bei tatrichterlicher Würdigung der konkreten Einzelfallumstände die Berufung auf die ordentliche Kündigung ausnahmsweise als treuwidrig (§ 242 BGB) erscheinen lässt“.*

### Fazit

Der BGH hat klargestellt, dass einzig der Gesetzgeber berufen ist, die Wirkung der Schonfristzahlung neu zu regeln. Wegen der erheblichen sozialen Auswirkungen der Wohnungslosigkeit hat dieses Thema – wenn auch sprachlich recht unbeholfen – bereits Einzug in den Koalitionsvertrag der Regierungsparteien gefunden: *„Um die Ursachen drohender Wohnungslosigkeit zu beseitigen, werden wir das Mietrecht, insbesondere dort wo Schonfristzahlungen dem Weiterführen des Mietverhältnisses entgegenstehen, evaluieren und entgegensteuern.“* Der Koalitionsvertrag lässt also zumindest vermuten, dass diesbezüglich mit Bewegung zu rechnen ist.



**Florian Frick**  
Rechtsanwalt

Köln  
02203 . 8997-526 f.frick@solidaris.de

## Ärzte müssen die Darstellung und Bewertung auf Online-Portalen hinnehmen

Von Ines Martenstein

**Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in zwei aktuellen Entscheidungen dem Ärztebewertungsportal Jameda erneut Recht gegeben. Demnach müssen Ärzte grundsätzlich hinnehmen, in einem Bewertungsportal geführt und bewertet zu werden. Ein datenschutzrechtlicher Anspruch auf Löschung des Basisprofils besteht nicht. Auch unterliegt der Betreiber eines Ärztebewertungsportals keinem strengen Gleichbehandlungsgebot hinsichtlich Premium- und Basisprofilen (BGH, Urteile vom 12. Oktober 2021 – VI ZR 488/19, VI ZR 489/19).**

### Der Fall

Das Ärztebewertungsportal Jameda hatte von zwei Zahnärzten ohne deren Zustimmung kostenlose Basisprofile angelegt. Die in den Basisprofilen aufgeführten Daten wie Name, akademischer Grad, Fachrichtung, Praxisanschrift, weitere Kontaktdaten und Sprechzeiten stammten aus allgemein zugänglichen Quellen. Dagegen klagten die beiden Zahnärzte und verlangten von Jameda die vollständige Löschung ihrer Daten aus dem Portal. Daneben verlangten sie, dass Jameda es auch in Zukunft unterlassen solle, sie betreffende Profile zu veröffentlichen, wenn der Portalbetrieb bestimmte, im Einzelnen beschriebene Merkmale aufweist.

Hierbei wendeten sich die Zahnärzte konkret gegen die Ungleichbehandlung von zahlungspflichtigen Gold- oder Platinprofilen einerseits und Basisprofilen andererseits sowie gegen die unterschiedliche Behandlung von zahlenden und nichtzahlenden Ärzten in Bezug auf bestimmte Serviceleistungen.

Die Klagen der Zahnärzte hatten nur teilweise Erfolg. Das Landgericht Bonn gab der Klage zunächst vollumfänglich statt. Das Berufungsgericht bestätigte zwar den Löschungsanspruch, wies aber die Unterlassungsanträge zurück. Die hiergegen eingelegte Revision in dritter Instanz hatte keinen Erfolg.

### Die Entscheidung

Nach Ansicht des BGH besteht kein datenschutzrechtlicher Löschungsanspruch nach Art. 17 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Grundsätzlich müssten es Ärzte wegen des öffentlichen Interesses im Sinne der freien Arztwahl und auch wegen der Kommunikationsfreiheit hinnehmen, dass sie in solchen Portalen zu finden sind. Daneben gebe es keinen generellen Anspruch auf Gleichbehandlung zwischen zahlenden und nichtzahlenden Kunden des Portalbetreibers. Maßgeblich sei vielmehr, welche konkreten Vorteile der Portalbetreiber zahlenden gegenüber nichtzahlenden Ärzten gewähre und ob die sich daraus ergebenden Ungleichbehandlungen in einer Gesamtschau dazu führten, dass die Interessen des gegen seinen Willen in das Portal aufgenommenen Arztes die berechtigten Interessen des Portalbetreibers und vor allem der Portalnutzer überwiege. Hier müsse Jameda die Neutralität wahren. Eine Ungleichbehandlung von Inhabern von Basisprofilen einerseits und zahlenden Premiumkunden andererseits sah der BGH im vorliegenden Fall aber nicht gegeben.

### Fazit

Der BGH führt seine Rechtsprechung fort, wonach Jameda Ärzte auch gegen ihren Willen erfassen darf und ihnen damit nur die Wahl lässt, sich mit ihren Basisdaten oder gegen Aufpreis mit einem erweiterten Profil darzustellen. Allerdings dürfen die Portale den Boden der Neutralität nicht verlassen. Das hatte der BGH bereits 2018 klargestellt und der Klage einer Hautärztin auf Löschung stattgegeben. Jameda musste daraufhin sein Geschäftsmodell mit den entsprechenden Werbeformaten für Premiumkunden umstellen. In jedem Fall lohnt sich daher grundsätzlich eine Einzelfallprüfung dergestalt, ob Jameda nicht mehr als „neutraler Informationsmittler“ auftritt.



**Ines Martenstein, LL.M.**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Medizinrecht

Köln  
02203. 8997-419 i.martenstein@solidaris.de

## Was darf und was muss ein Vermächtnisnehmer über die letztwillige Verfügung erfahren?

Von Sigrun Mast

Das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt a.M. hat mit **Beschluss vom 6. Januar 2021 – 21 W 124/20 – zum Umfang der Bekanntgabe des Testaments gegenüber Vermächtnisnehmern entschieden, dass es ausreicht, wenn die Vermächtnisnehmer über das jeweilige sie betreffende Vermächtnis und die Person des durch das Vermächtnis beschwerten Erben informiert werden. Der Beschluss ist eine Grundsatzentscheidung zum Informationsrecht eines Vermächtnisnehmers gegenüber dem Erben.**

### Der Fall

Die Erblasserin hatte eine Alleinerbin eingesetzt, Testamentsvollstreckung angeordnet und eine größere Anzahl von Vermächtnissen an einen Kreis von etwas mehr als 100 Vermächtnisnehmern eingesetzt. Die Testamentsvollstrecker beantragten aus Diskretionsgründen und vor dem Hintergrund des erheblichen Nachlasswerts, den Beteiligten des Nachlassverfahrens, insbesondere den mit Vermächtnissen Bedachten, nur den diese jeweils konkret betreffenden Inhalt der testamentarischen Verfügungen zur Kenntnis zu geben. Der Rechtspfleger sah das anders und übersandte Eröffnungsprotokoll und Testamente an einen Teil der Vermächtnisnehmer. Hiergegen wandten sich die Testamentsvollstrecker.

### Die Entscheidung

Das OLG verwies in seinem Beschluss insbesondere auf den Sinn und Zweck von § 348 Familienverfahrensgesetz (FamFG): Dieser legt fest, dass den Erschienenen der Inhalt der Verfügung von Todes wegen mündlich bekanntzugeben ist. Die Verfügung kann den Erschienenen danach auch vorgelegt werden; auf Verlangen ist sie ihnen vorzulegen. Nach Absatz 3 hat das Gericht den Beteiligten den sie betreffenden Inhalt der Verfügung von Todes wegen schriftlich bekannt zu geben. Die gesetzliche Benachrichtigungspflicht soll Personen von dem sie betreffenden Inhalt Kenntnis geben, wenn ihre Rechtslage durch die in der Verfügung von Todes wegen getroffenen Bestimmungen unmittelbar

beeinflusst wird. Sie sollen in den Stand gesetzt werden, das zur Wahrnehmung ihrer Interessen Zweckdienliche zu veranlassen. Mit der Einschränkung der Benachrichtigungspflicht nach Absatz 3 auf denjenigen Inhalt der Verfügung, der den zu informierenden Beteiligten betrifft, soll dabei dem Geheimhaltungsinteresse des Erblassers, des Erben sowie der übrigen Beteiligten im Verhältnis zu dem Benachrichtigungsadressaten Rechnung getragen werden. Das heißt im Umkehrschluss: Ist der Beteiligte von weiteren Anordnungen des Erblassers nicht betroffen, erhält er diese Informationen nicht.

### Fazit

Ein Vermächtnisnehmer muss Einblick in den das Vermächtnis betreffenden Teil der letztwilligen Verfügung erhalten. Der Erbe beziehungsweise Testamentsvollstrecker wiederum muss – und gegebenenfalls darf – keinen vollständigen Einblick in den weiteren Teil der letztwilligen Verfügung gewähren.



**Sigrun Mast, Maître en droit**  
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Steuerrecht,  
Zertifizierte Stiftungsberaterin (DSA)  
Hamburg  
040. 61136048-11 s.mast@solidaris.de

## Einrichtungsbezogene Impfpflicht: Was ist datenschutzrechtlich zu beachten?

Von Chris Brauckmann und Agnes Lisowski

**Seit dem 15. März 2022 gilt für Personen, die in Gesundheitseinrichtungen tätig sind, eine Corona-Impfpflicht. Der Einrichtungsleitung bzw. dem Einrichtungsträger wird in diesem Zusammenhang eine Kontroll- und Prüfpflicht auferlegt, welche die Verarbeitung von Gesundheitsdaten der betroffenen Personen bedingt. Da es sich bei Gesundheitsdaten um besondere Kategorien personenbezogener Daten handelt, ist aus Datenschutzsicht besondere Sorgfalt anzuwenden.**

### Welche Einrichtungen sind betroffen?

§ 20a Abs. 1 IfSG regelt, welche Einrichtungen der Impfpflicht unterliegen. Auch wenn in der Presse oft von einer „Impfpflicht in der Pflege“ die Rede ist, so geht die Wirkung des § 20a IfSG ein deutliches Stück weiter. Die einrichtungsbezogene Impfpflicht gilt unter anderem auch für

- › medizinische Rehabilitationseinrichtungen,
- › voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen,
- › Wohnformen der Eingliederungshilfe,
- › Werkstätten für behinderte Menschen und betreute Wohngruppen mit behinderten Kindern und Jugendlichen,
- › ambulante Pflegedienste und Beförderungsdienste, die z. B. Menschen zu den Werkstätten befördern,
- › familienentlastende Dienste in der Behindertenhilfe und
- › ambulant betreute Wohngruppen.

### Welche Daten sind im Zuge der einrichtungsbezogenen Impfpflicht zu dokumentieren?

Die für einen Nachweis erforderlichen Gesundheitsdaten stellen besondere Kategorien personenbezogener Daten dar, deren Verarbeitung aufgrund des IfSG erlaubt ist. Die im IfSG normierte einrichtungsbezogene Corona-Impfpflicht soll besonders vulnerable Personen schützen und daher die noch relevante Impflücken im Pflegesystem schließen. Zur Feststellung, ob die einrichtungsbezogene Impfpflicht den erhofften Erfolg bringt, ist die Erhebung von personenbezogenen Daten erforderlich. Die Deutsche Krankenhausgesellschaft e. V. (DKG) ist der Auffassung, dass sämtliche Daten zu erfassen sind, die sinnvollerweise erhoben werden sollten („erforderliche“ Daten der Impfungen, Auffrischungsimpfungen, verwendete Impfstoffe der jeweiligen Impfungen).

Wir sind jedoch der Ansicht, dass auch hier der Grundsatz der Datenminimierung zu beachten ist, weshalb die Einrichtungsleitung nur solche Daten erheben darf, die tatsächlich nach § 20a IfSG benötigt werden. Die Einrichtungsleitung sollte unserer Auffassung nach lediglich vermerken, dass ein entsprechender Nachweis erbracht wurde, nicht jedoch, um welche Art von Nachweis (Impf-, Genesenennachweis, ärztliches Zeugnis) es sich handelt. Darüber hinaus sollte ein etwaiges Ablaufdatum vermerkt werden.

**Achtung:** Es drohen Datenschutzverstöße, wenn Einrichtungen Kopien von Nachweisen verlangen oder zu viele Daten dokumentieren!

Am einfachsten ist die Dokumentation mittels einer Excel-Tabelle. Diese ist passwortgeschützt in einem zugriffsbeschränkten Ordner auf dem File-Server oder in einer vergleichbaren Weise zu speichern. Nur Personen, die mit den Kontroll- und Dokumentationsaufgaben betraut sind, dürfen Zugriffsrechte erhalten.

### Wie lange ist die Dokumentation des Impfstatus vom Arbeitgeber zu führen?

Die einrichtungsbezogene Impfpflicht ist bis zum 31. Dezember 2022 befristet. Sofern der Gesetzgeber sie nicht verlängert, ist die Dokumentation nach dem 31. Dezember 2022 nicht mehr erforderlich. Die bis dahin erhobenen und gespeicherten Daten sind dann unverzüglich zu löschen. Sollte es in Einzelfällen zu Rechtsstreitigkeiten bezüglich der Nachweise kommen, so dürfen die Einrichtungen die relevanten Einträge so lange aufbewahren, bis die Verfahren abgeschlossen sind.

### Ist der Datenschutzbeauftragte zu beteiligen?

Der Datenschutzbeauftragte ist bei der Umsetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht zwingend einzubinden. Das Verfahren muss im Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten dokumentiert und die getroffenen technisch-organisatorischen Maßnahmen zum Schutz der Daten vor unbefugter Kenntnisnahme müssen geprüft werden.

#### Praxis-Hinweis

Bei speziellen auf Ihre Einrichtung bezogenen Fragestellungen zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht wenden Sie sich gerne jederzeit an uns.



#### Chris Brauckmann, LL.M.

Wirtschaftsjurist  
Externer Datenschutzbeauftragter und Auditor (TÜVcert.)  
Münster  
0251.48261-0 c.brauckmann@solidaris.de



#### Agnes Lisowski

Rechtsanwältin  
Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)  
Münster  
0251.48261-178 a.lisowski@solidaris.de

## IMPRESSUM

### Herausgeber

Solidaris Rechtsanwalts-gesellschaft mbH  
51149 Köln, Von-der-Wettern-Str. 11  
51152 Köln, Postfach 92 02 55

E-Mail: [info@solidaris.de](mailto:info@solidaris.de)  
Website: [www.solidaris.de](http://www.solidaris.de)

Geschäftsführer: Dr. Axel Stephan Scherff

Sitz der Gesellschaft: 51149 Köln  
Registergericht: Amtsgericht Köln, HRB 69691005

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:  
24. März 2022

### Kontakt/Newsletterverwaltung

Dieser Newsletter ist ein kostenloser Service der Solidaris Rechtsanwalts-gesellschaft 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](http://www.solidaris.de) mit sofortiger Wirkung abbestellen. Bitte zögern Sie nicht, uns bei Fragen, Anmerkungen, Kritik und Feedback zu kontaktieren. Ihr Ansprechpartner: Herr Timo Haep, Telefon: 02203 . 8997-136, E-Mail: [t.haep@solidaris.de](mailto:t.haep@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.