

## Newsletter 3/2022

- › Virtuelle Versammlungen – Ende einer Erfolgsgeschichte?
  - › Fristmäßigkeit von Änderungsanträgen
  - › Zu den Grenzen zulässiger Delegation von Geschäftsführungsaufgaben durch den Vereinsvorstand
  - › Gesellschaftsvertragliche Abfindungsbeschränkungen bei steuerbegünstigten Gesellschaften
  - › Neues zur „einrichtungsbefreienden Impfpflicht“
  - › Ersatzruhetage für Feiertagsarbeit
  - › Krankenhäuser dürfen wesentliche Leistungen ihres Versorgungsauftrags nicht auf Dritte auslagern
  - › Patientenkartei im Praxisübernahmevertrag – Vorsicht vor nichtigen Regelungen
  - › Umsatzsteuerrechtliche Behandlung von vertraglich vereinbarten Zuschüssen
  - › Seelsorgerische Betreuung durch einen kirchlichen Verein kann umsatzsteuerfrei sein
  - › Schmerzensgeld für verspätete Datenschutz-Auskunft
- › Impressum

### Virtuelle Versammlungen – Ende einer Erfolgsgeschichte?

Von Dr. Severin Strauch

Als im Frühjahr 2020 die Corona-Pandemie über das Land hereinbrach, hat der Gesetzgeber schnell reagiert und bereits zum 28. März 2020 das *Gesetz zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrecht (Covid-19-Abmilderungsgesetz oder COVMG)* erlassen. Dieses katapultierte uns für **Stiftungen, Vereine und Kapitalgesellschaften mit seinem Artikel 2 in die „schöne neue Welt“ virtueller Versammlungen und Videokonferenzen**, nicht ohne rechtliche und tatsächliche Schwierigkeiten. Das Gesetz wurde nachgebessert, die Technik und unsere Fähigkeiten damit umzugehen haben sich weiterentwickelt, und so sind heute virtuelle Versammlungen Teil des Alltagsgeschäfts. Auch Aufsichtsräte, Vorstände und andere Gremien tagen mehr als früher spontan zu einzelnen Punkten im virtuellen Raum oder sparen sich bei regulären Sitzungen weite Anreisen. Doch das COVMG läuft im Sommer aus – was nun?

Die unter anderem für Aktiengesellschaften, Vereine und Stiftungen geltenden Sonderregelungen galten zunächst nur für Versammlungen und Beschlüsse im Jahr 2020, wurden jedoch zweimal verlängert – zuletzt bis zum 31. August 2022. Eine weitere Verlängerung der Ausnahmeregelungen des COVMG ist derzeit nicht erkennbar, nicht zuletzt, weil Lockerungen und die Rückkehr zum Normalzustand Konjunktur haben. Wie der Gesetzgeber im Herbst/Winter 2022 im hoffentlich ausbleibenden Fall einer weiteren Welle und Verschärfung der Pandemielage zu reagieren gedenkt, ist insgesamt noch unklar. Eine Verlängerung durch die Bundesregierung im Verordnungswege, wie bislang im COVMG vorgesehen, wird jedenfalls nicht mehr möglich sein – das Gesetz ist ab dem 1. September 2022 Geschichte, wenn nicht der Bundestag hier noch vor der Sommerpause tätig wird.

Die guten Erfahrungen mit virtuellen Versammlungen hatten erwarten lassen, dass der Gesetzgeber aus der Sonderregelung eine Dauerlösung macht. Erste Schritte in diese Richtung sind nun erkennbar. Während bislang für die *GmbH* auch durch das COVMG virtuelle Versammlungen nicht vorgesehen waren, sollen nun durch Ergänzung des § 48 Abs. 1 GmbHG *„Versammlungen auch fernmündlich oder*

*mittels Videokommunikation abgehalten werden [können], wenn sämtliche Gesellschafter sich damit in Textform einverstanden erklären“ (Entwurf eines Gesetzes zur Ergänzung der Regelungen zur Umsetzung der Digitalisierungsrichtlinie).*

Für die *Aktiengesellschaft* plant der Gesetzgeber ebenfalls die Zulässigkeit virtueller Hauptversammlungen, wenn das Statut dies zulässt. Und auch für den *Verein* liegt nun ein Vorschlag des Landes Bayern vor, § 32 BGB – „Mitgliederversammlung; Beschlussfassung“ – um einen Absatz 1a zu ergänzen:

*Der Vorstand kann auch ohne Ermächtigung in der Satzung vorsehen, dass Vereinsmitglieder an der Mitgliederversammlung ohne Anwesenheit am Versammlungsort teilnehmen und Mitgliederrechte im Wege der elektronischen Kommunikation ausüben können.*

Demnach obläge es also dem Vorstand, zusätzlich zur Anwesenheit vor Ort die virtuelle Teilnahme im Rahmen einer hybriden Veranstaltung zuzulassen. Eine rein virtuelle Versammlung ohne „Versammlungsort“, an dem bis zu Beginn der Versammlung noch Teilnehmer erscheinen können, ist dadurch aber nicht möglich. Der Entwurf ist den Ausschüssen zugewiesen – ob, wann und in welcher Form diese Regelung kommt, ist noch offen.

*Stiftungen* werden von § 32 BGB zunächst nicht umfasst, erst § 84b BGB des reformierten Stiftungsrechts verweist ab 1. Juli 2023 auf diese Norm.

#### **Praxis-Hinweis**

Soll die gute Erfahrung der virtuellen Gremienarbeit in Vereinen, Stiftungen und GmbHs (sowie Aktiengesellschaften) ohne einstimmige Zustimmung zur Verfahrensweise fortgeführt werden, bietet sich die Aufnahme einer satzungsmäßigen Grundlage an. Falls die Gesetzesinitiative des Landes Bayern Erfolg haben sollte, wäre eine satzungsmäßige Grundlage für den Verein (und später auch für die Stiftung) zwar nicht erforderlich, allerdings besteht durch eine eigene Satzungsbestimmung die Möglichkeit, eine individuell passende, maßgeschneiderte Regelung zu finden – zum Beispiel für Versammlungen ohne einen Versammlungsort. Darüber hinaus sind die bisherigen, coronabedingten Erleichterungen für die

Beschlussfassung im schriftlichen Umlaufverfahren nicht mehr vorgesehen, könnten aber ebenfalls im Einzelfall auf Dauer sinnvoll sein. Gerne unterstützen wir Sie bei der Formulierung einer entsprechenden Satzungsregelung.



**Dr. Severin Strauch**

Rechtsanwalt

Köln

02203.8997-414 s.strauch@solidaris.de

## **Fristmäßigkeit von Änderungsanträgen**

Von Dr. Erich Theodor Barzen

**Steht ein Antrag in einem Entweder-oder-Verhältnis zu einem zuvor gestellten Antrag, so handelt es sich um einen Änderungsantrag. Nach einer Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Düsseldorf kann ein solcher Änderungsantrag auch dann noch gestellt werden, wenn die Frist für eigenständige Anträge abgelaufen ist (OLG Düsseldorf, Beschluss vom 10. Dezember 2021 – I-3 Wx 134/21). Kann die Mitgliederversammlung dagegen beide Anträge positiv bescheiden, so handelt es sich um zwei eigenständige Anträge. Beide Antragssteller sind dann an die satzungsmäßigen Antragsfristen gebunden.**

Im vorliegenden Fall hatte der Vorstand einen Antrag auf Satzungsänderung fristgerecht mit der Einladung versandt. Gegenstand war eine ausführliche Passage zur Verfassungstreue, weltanschaulichen Neutralität und Nichttuldung von Diskriminierung. Daraufhin, aber nach Ablauf der Frist für satzungsändernde Anträge, beantragte ein Vereinsmitglied eine weniger wortreiche Formulierung mit gleicher Stoßrichtung. Diesen Antrag wies der Vorstand per E-Mail als verfristet zurück und hielt an dieser Position in der Folge fest. Weder verteilte er den zweiten Antrag vorab, noch stellte er ihn in der Versammlung zur Abstimmung. Der erste, ausführlich formulierte Antrag wurde von der Mitgliederversammlung mit großer Mehrheit angenommen.

Den Streit um die trefflichsten Worte setzten die Akteure vor dem Registergericht und anschließend vor dem Oberlandesgericht fort. Beide Gerichte entschieden, dass die Satzungsänderung nicht wirksam zustande gekommen sei, weil der Änderungsantrag rechtzeitig eingereicht, aber nicht zur Abstimmung gestellt wurde. Die Entscheidung fiel den Gerichten im konkreten Fall umso leichter, als die Vereinsatzung Änderungs- und Gegenanträge ausdrücklich auch noch in der Mitgliederversammlung zuließ. Kern des Urteils war damit die Unterscheidung zwischen Änderungsanträgen („Entweder-oder“) und eigenständigen Anträgen (zweimal „Ja“ ist möglich).

#### Praxis-Hinweis

Die beste Rechtsschutzversicherung ist ein entgegenkommendes Miteinander im Verein. Wird einem Eintragungsantrag beim Vereinsregister dennoch widersprochen, so spart der Vorstand Zeit und Geld, wenn er die nächste Mitgliederversammlung erneut und formgerecht beschließen lässt und den Instanzenweg meidet. Werden mehrere Satzungsänderungen gleichzeitig beschlossen, so beschränkt der Vorstand den Eintragungsantrag klugerweise auf den unkritischen Teil. Dieser kann isoliert eingetragen werden. In der Sache überzeugt das OLG-Urteil durch ein griffiges Unterscheidungskriterium zwischen Änderungsanträgen und eigenständigen Anträgen.



**Dr. Erich Theodor Barzen, LL.M, MBA**  
Rechtsanwalt

München  
089. 179005-27 e.barzen@solidaris.de

## Zu den Grenzen zulässiger

## Delegation von Geschäftsführungs-

## aufgaben durch den Vereinsvorstand

Von Dr. Holger Schwarz und Dr. Severin Strauch

**Nach der gesetzlichen Regelkonzeption obliegt die Geschäftsführung – also jede Tätigkeit zur Förderung des Vereinszwecks – dem Vereinsvorstand. Diese kann rein tatsächlicher Natur sein oder rechtsgeschäftlichen Charakter haben. Hierfür gelten nach § 27 Abs. 3 Satz 1 BGB die Auftragsvorschriften, die die grundsätzliche Pflicht zur persönlichen Amtsführung statuieren; allerdings kann durch eine entsprechende Satzungsbestimmung die Übertragung der Geschäftsführung auf eine andere Person gestattet sein (§ 664 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB). Fehlt es daran, sind dem Vorstand bei der Delegation originärer Geschäftsführungsaufgaben enge Grenzen gesetzt, wie das Oberlandesgericht (OLG) Brandenburg in seinem Urteil vom 17. März 2022 – 10 U 16/21 – nochmals betont.**

#### Der Fall

Im entschiedenen Fall war eine größere Zahl gemeinnütziger Rehabilitationssportvereine gegründet worden. Die Satzungen sahen vor, dass die Vereinsorgane ihre Tätigkeit ehrenamtlich ausüben, und enthielten keine ausdrückliche Gestattung, die Geschäftsführung an Dritte zu übertragen. Eine zusätzlich gegründete GmbH erbrachte für den konkreten Verein aufgrund eines „Auftrags“ umfangreiche „Dienstleistungen zur Organisation und Verwaltung“, zum Beispiel das Verwalten der Vereinsmitglieder, den Einzug der Mitgliedsbeiträge, die Abrechnung von Kassenleistungen, die Buchführung, die Vorbereitung und Erstellung von Jahresabschlüssen, Unterstützung bei der Erarbeitung der Steuererklärung sowie beratende Tätigkeiten für den geschäftsführenden Vorstand. Dafür sollte eine „Aufwandsentschädigung“ in Höhe von 20 % des Umsatzes des Vereins zu zahlen sein.

#### Die Entscheidung

Das OLG Brandenburg befand die Vereinbarung unter anderem wegen Missbrauchs der Vertretungsmacht für unwirksam und wies den Vergütungsanspruch zurück. Der Vorstand des Vereins habe mit Abschluss der Vereinbarung in mehrfacher Hinsicht gegen dessen Innenrecht verstoßen. Dies habe die GmbH gewusst und sei daher

nicht schutzwürdig. Das Gericht hob hervor, dass der Vorstand ohne ausdrückliche Erlaubnis in der Satzung die Geschäftsführung nicht allgemein einer anderen Person oder Stelle übertragen dürfe, was der „Auftrag“ jedoch gerade bewirkt habe. Denn dadurch sei die GmbH nicht bloß mit der Wahrnehmung vereinzelter, genau spezifizierter Angelegenheiten beauftragt worden; vielmehr ließen sich wegen der lediglich beispielhaft umschriebenen Dienstleistungen letztlich sämtliche Geschäftsführungsaufgaben unter den Vertrag fassen. Dass dem Vorstand des Vereins noch ein eigenständig wahrzunehmender Aufgabenbereich verblieb, reichte nicht aus. Eine so deutlich über bloße Gehilfentätigkeiten hinausgehende Delegation von Geschäftsführungsaufgaben zur eigenverantwortlichen Wahrnehmung hätte einer Grundlage in der Vereinssatzung bedurft, an der es fehlte. Zudem wertete das Gericht die Vereinbarung des Entgelts für die übertragenen Tätigkeiten als Verstoß gegen die Satzungsbestimmung, dass die Vereinsorgane ihre Tätigkeit ehrenamtlich ausüben. Danach solle der Verein grundsätzlich nicht mit Entgelten für die von den Vorstandsmitgliedern für die Erfüllung ihrer Aufgaben aufgewandte Arbeitszeit und -kraft belastet werden. Der Vergütungsanspruch für die Erfüllung von Aufgaben, die – jedenfalls im Wesentlichen – vom Vorstand selbst unentgeltlich zu erbringen seien, verstoße hiergegen.

#### Fazit

Wer als Vereinsvorstand bestellt ist, darf die damit einhergehenden Geschäftsführungsaufgaben und -pflichten nicht ohne weiteres umfänglich auf andere delegieren. Fehlt es an einer satzungsmäßigen Gestattung, ist die Delegation von Geschäftsführungsaufgaben an andere Personen nur eingeschränkt zulässig. Der Begriff „unentgeltliche Tätigkeit“ ist umfassend auszulegen und erstreckt sich über die Amtsinhaber hinaus auch auf im Auftrag Tätige.



**Dr. Holger Schwarz**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht,  
Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht  
Köln  
02203. 8997-420 h.schwarz@solidaris.de



**Dr. Severin Strauch**  
Rechtsanwalt  
Köln  
02203. 8997-414 s.strauch@solidaris.de

## Gesellschaftsvertragliche

## Abfindungsbeschränkungen bei

## steuerbegünstigten Gesellschaften

Von Micaela Speelmans

**Nach einem aktuellen Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Hamm vom 13. April 2022 – 8 U 112/21 – ist eine Satzungsregelung einer gemeinnützigen GmbH, die für den Fall des Ausscheidens eines Gesellschafters eine Abfindung in Höhe des Nennwertes der Stammeinlage vorsieht, nicht gemäß § 138 BGB nichtig. Dies gelte insbesondere auch für den Insolvenzfall des Gesellschafters, so dass auch den Insolvenzgläubigern grundsätzlich nur der Nennbetrag zustehe.**

#### Der Fall

Eine gemeinnützige GmbH, die einen ambulanten Pflegedienst betrieb, war mit einer Stammeinlage in Höhe von 1.000 € an einer gemeinnützigen Gesellschaft (Beklagte) beteiligt. Der Gesellschaftsvertrag der Beklagten sah in bestimmten Fällen, darunter auch die Insolvenz des Gesellschafters, die Möglichkeit der (Zwangs-)Einziehung von Geschäftsanteilen gegen Zahlung des Nennwertes der Stammeinlage vor. Auch bei sonstigem vorzeitigem Ausscheiden (insbesondere bei Kündigung) sollte sich die Abfindung nach dem Nennwert berechnen. Der Insolvenzverwalter der beteiligten gGmbH begehrte mit der Klage eine Abfindung in Höhe des höheren vollen wirtschaftlichen Wertes mit der Begründung, die im Gesellschaftsvertrag geregelte Abfindungsbeschränkung sei insolvenzwidrig sowie – wegen des großen Abstandes zwischen dem Nennwert und dem Verkehrswert und der damit einhergehenden grob unbilligen Benachteiligung der Insolvenzschuldnerin – auch im Sinne von § 138 Abs. 1 BGB sittenwidrig.

#### Die Entscheidung

Dieser Rechtsauffassung erteilte das Gericht eine Absage. Gesellschaftsvertragliche Beschränkungen des Abfindungsrechts seien aufgrund der Satzungsautonomie grundsätzlich – in den Grenzen des § 138 BGB (Sittenwidrigkeit) – zulässig. Mit Blick auf den sachlichen Grund der Beschränkung, nämlich den ideellen Gesellschaftszweck, sei die Beschränkung hier jedoch nicht nur (ausnahmsweise) zulässig, sondern aufgrund der einschlägigen Bestim-

mungen der Abgabenordnung (§§ 55 ff. AO) sogar geboten, da sichergestellt sein müsse, dass das steuerbegünstigt gebildete Vermögen die steuerbegünstigte Sphäre nicht verlässt. Eine Satzungsbestimmung, die zur Erreichung des Gesellschaftszwecks erforderlich ist, könne nach dem Grundsatz der Einheit und Widerspruchsfreiheit der Rechtsordnung nicht nach § 138 BGB unwirksam sein. Der sachliche Grund für die Beschränkung sei auch nicht durch die Insolvenz eines einzelnen Gesellschafters entfallen, da dadurch verhindert werde, dass das steuerbegünstigt gebildete Vermögen an Insolvenzgläubiger abfließt. Zudem seien die Gesellschaftsgläubiger – und damit auch die Gläubiger der Insolvenzschuldnerin – in ihrem Vertrauen auf ein bestimmtes Gesellschaftsvermögen nicht geschützt.

#### Fazit

Die Zulässigkeit von Abfindungsbeschränkungen auf den Nennwert oder sogar des Ausschlusses von Abfindungsansprüchen bei Gesellschaften mit ideeller Zwecksetzung wird in der einschlägigen Literatur ganz überwiegend bejaht. Gleichwohl wurden gerade in Konfliktfällen immer wieder Zweifel an der Rechtswirksamkeit entsprechender Regelungen geäußert. Das Urteil ist jedenfalls im Ergebnis überzeugend und dürfte zur Erhöhung der Rechtssicherheit beitragen, wenngleich Einzelfragen zur Gestaltung von Abfindungsklauseln im Verhältnis zu steuerbegünstigten Gesellschaftern weiterhin offenbleiben. Deutlich wird aus der Entscheidung auch, dass eventuelle weitergehende Abfindungsansprüche, die einem Gesellschafter gegebenenfalls in seiner Eigenschaft als steuerbegünstigte Körperschaft zustehen sollen, einer klaren gesellschaftsvertraglichen Regelung bedürfen.



**Micaela Speelmans, LL.M.**

Rechtsanwältin  
Diplom-Kauffrau

Köln  
02203.8997-413 [m.speelmans@solidaris.de](mailto:m.speelmans@solidaris.de)

## Neues zur „einrichtungsbezogenen Impfpflicht“

Von Christian Klein und André Spak

In Ausgabe 1/2022 unseres Newsletters haben wir Sie bereits über die „einrichtungsbezogene Impf- und Nachweispflicht“ für Pflege- und Gesundheitspersonal informiert, die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie im Dezember 2021 durch den neuen § 20a des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) zum Stichtag 15. März 2022 eingeführt worden ist. Die gegen diese Regelung eingelegten Verfassungsbeschwerden wurden nun mit **Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 27. April 2022 – 1 BvR 2649/21 – als unbegründet zurückgewiesen**. Der Schutz der sogenannten vulnerablen Gruppen wiege verfassungsrechtlich schwerer als die Beeinträchtigung der Grundrechte für das Pflege- und Gesundheitspersonal, argumentierte der 1. Senat. Die einrichtungsbezogene Impf- und Nachweispflicht wird daher – vorbehaltlich gesetzgeberischer Änderungen – bis zu ihrem planmäßigen Auslaufen zum 31. Dezember 2022 in Kraft bleiben.

Trotz dieser verfassungsrechtlichen Klarstellung stellt die konkrete Anwendung der „einrichtungsbezogenen Impf- und Nachweispflicht“ sowohl betroffene Einrichtungen, Träger und Mitarbeiter als auch die Behörden vor erhebliche praktische Herausforderungen. Deutlich werden diese Anwendungsfragen des § 20a IfSG durch erste gerichtliche Entscheidungen, die zu teilweise völlig divergierenden Ergebnissen kommen.

Ungeklärt ist insbesondere weiterhin die Frage, wie mit sogenannten „Bestandsmitarbeitern“ umzugehen ist. Bestandsmitarbeiter sind all diejenigen Beschäftigten, die zum Stichtag 15. März 2022 bereits in einer von der „einrichtungsbezogenen Impf- und Nachweispflicht“ betroffenen Einrichtung tätig waren, aber den erforderlichen Impf- bzw. Genesenennachweis nicht bzw. nicht rechtzeitig erbracht haben.

In der Entscheidung des Arbeitsgerichts Gießen vom 12. April 2022 – 5 Ga 1/22 – wurde ein ungeimpfter Wohnbereichsleiter eines Seniorenheims ab dem 16. März 2022 durch seinen Arbeitgeber von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt. Im Wege der einstweiligen Verfü-

gung beehrte der Wohnbereichsleiter die vertragsgemäße Weiterbeschäftigung. Sein Arbeitgeber stellte sich demgegenüber auf den Standpunkt, dass § 20a IfSG eine Tätigkeitsvoraussetzung darstelle, nach der nur geimpfte und/oder genesene Mitarbeiter in den betroffenen Einrichtungen eingesetzt werden dürften und der Wohnbereichsleiter daher ab dem 16. März 2022 einem Beschäftigungsverbot unterliege. Das Arbeitsgericht Gießen folgte der Auffassung des Arbeitgebers und begründete seine Entscheidung mit dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers, wonach in den betroffenen Einrichtungen keine Personen beschäftigt werden sollen, die nicht geimpft oder genesen sind. Zwar ergebe sich aus dem Gesetz ein explizites Beschäftigungsverbot nur für Neueinstellungen ab dem 16. März 2022. Dies hindere den Arbeitgeber aber nicht daran, auch ungeimpfte Bestandsmitarbeiter freizustellen, um den Schutz vulnerabler Gruppen sicherzustellen. Die darüber hinausgehende Frage, ob der Mitarbeiter während der Dauer der Freistellung weiter zu vergüten ist, war nicht Gegenstand des Verfahrens und musste daher vom Arbeitsgericht Gießen nicht beantwortet werden.

Dieser Entscheidung des Arbeitsgerichts Gießen steht eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Dresden vom 29. März 2022 – 9 Ga 10/22 – diametral entgegen. Das Arbeitsgericht Dresden gab dem Antrag einer ungeimpften Bestandsmitarbeiterin auf Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Weiterbeschäftigung statt. In der Entscheidungsbegründung arbeitete das Arbeitsgericht Dresden die gesetzes-systematischen Unterschiede zwischen „Bestandsmitarbeitern“ und „Neueinstellungen“ heraus und wies darauf hin, dass nur für Neueinstellungen, die weder einen Impf- oder Genesennachweis vorlegen können, nach dem Wortlaut des Gesetzes ein gesetzliches Beschäftigungsverbot bestehe. Nur das zuständige Gesundheitsamt, nicht aber der Arbeitgeber, könne für Bestandsmitarbeiter ein Beschäftigungsverbot verhängen, da andernfalls die gesetzliche Differenzierung zwischen „Bestandsmitarbeitern“ und „Neueinstellungen“ sinnlos erscheine.

#### Fazit

Die beiden arbeitsgerichtlichen Entscheidungen ergingen im vorläufigen Rechtsschutzverfahren (sog. Eilrechtsschutz), in dem seitens der Gerichte lediglich eine summarische, nicht abschließende Prüfung der aufgeworfenen Rechtsfragen erfolgt. Ob hier Haupt-

sacheverfahren anhängig sind, ist uns nicht bekannt. Die Entscheidungen machen aber deutlich, dass die von uns in [Ausgabe 1/2022 unseres Newsletters](#) aufgezeigten rechtlichen Unsicherheiten verbleiben und nunmehr von den Gerichten zu klären sind. Dabei bietet auch die obengenannte aktuelle Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts für die praktische Anwendung des § 20a IfSG keine Hilfestellung. Vielmehr bestätigen die Verfassungsrichter die „Auslegungsbedürftigkeit“ des § 20a IfSG und kommen zu dem Ergebnis, dass die Rechtsprechung in der Lage sei, „das Gesetz in rechtsstaatlicher Weise anzuwenden“. Allerdings führt die rechtsstaatliche Anwendung des § 20a IfSG – jedenfalls derzeit noch – zu völlig unterschiedlichen Ergebnissen, wie die oben dargestellten arbeitsgerichtlichen Entscheidungen veranschaulichen. Betroffene Einrichtungen, Träger und Mitarbeiter werden voraussichtlich auch zukünftig mit rechtlichen Unsicherheiten konfrontiert sein.



---

#### Christian Klein

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Wirtschaftsmediator (CVM)

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

---



---

#### Andre Spak, LL.M.

Rechtsanwalt, Steuerberater, Fachanwalt für Steuerrecht,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Münster  
0251 . 48261-155 a.spak@solidaris.de

---

## Ersatzruhetage für Feiertagsarbeit

Von Agnes Lisowski

**Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, steht ihnen nach § 11 Abs. 3 Satz 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ein Ersatzruhetag zu. Bei Arbeitnehmern, die im Schichtbetrieb regelmäßig auch nachts arbeiten, stellt sich hier die Frage, ob der Ersatzruhetag an einem Werktag von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr gewährt werden muss oder ob auch ein individueller Ausgleichszeitraum mit einer Dauer von 24 Stunden den Anforderungen des Gesetzes genügt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese Frage nun in seinem Urteil vom 8. Dezember 2021 – 10 AZR 641/19 – beantwortet.**

### Der Fall

Die Beklagte ist ein Logistikdienstleister für die Lebensmittelindustrie. Der Kläger ist bei der Beklagten als LKW-Verlader in Vollzeit ausschließlich in der Nachtschicht beschäftigt. Er hat eine Fünf-Tage-Woche. Seinen Dienst nimmt der Kläger regelmäßig zwischen 18:00 Uhr und 19:00 Uhr auf. Sein Dienst endet zwischen 2:00 Uhr und 3:30 Uhr des Folgetages. In jeder Woche wird dem Kläger an einem wechselnden Werktag ein sogenannter „Rolltag“ gewährt. Er hat dann nach Schichtende bis zum Abend des darauffolgenden Werktages frei.

Das Schichtsystem hat einen regelmäßigen Einsatz des Klägers an Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, zur Folge. Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers findet kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme der Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen in der Fassung vom 1. Januar 2012 (MTV 2012) Anwendung. Der MTV 2012 sieht vor, dass die Feiertagsarbeit mit einem Zuschlag von 200 % zu vergüten ist. Der Kläger beantragt die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm bei einem Einsatz an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag einen Ersatzruhetag an einem Werktag von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr zu gewähren.

Das Arbeitsgericht Mainz hat dem Feststellungsantrag stattgegeben. Die dagegen eingelegte Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz zurückgewiesen. Die Revision der Beklagten blieb nun ebenfalls erfolglos.

### Die Entscheidung

Das BAG war der Ansicht, dass die Regelung im MTV 2012 den Arbeitnehmern lediglich einen Vergütungszuschlag für die Feiertagsarbeit zuspricht. Sie stellt keine Kompensation für den nicht gewährten Ersatzruhetag dar. Bei der Auslegung des § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG nach dem Willen des Gesetzgebers, dem Wortlaut, der Systematik, dem Sinn und Zweck sowie der europäischen Richtlinie 2003/88/EG kam es zu dem Schluss, dass unter einem „Beschäftigungstag“ im Sinne des ArbZG ein Kalendertag zu verstehen sei und infolgedessen ein „Ersatzruhetag“ nicht ein beliebiger Zeitraum von 24 Stunden sein könne, sondern ebenfalls ein Kalendertag von 00.00 bis 24.00 Uhr. Die nach § 11 Abs. 4 ArbZG vorgeschriebene Verbindung des Ersatztages mit der Ruhezeit nach § 5 ArbZG solle nicht den Ersatzruhetag auf eine Zeitspanne von 24 Stunden begrenzen, sondern vielmehr eine wöchentliche Mindestruhezeit von 35 Stunden sicherstellen. Der „Rolltag“ entspricht also nicht den Vorgaben, weil der Arbeitnehmer am ersten Tag er bis mindestens 2:00 Uhr arbeitet und am Folgetag ab spätestens 19:00 Uhr.

Darüber hinaus stellt das BAG jedoch fest, dass in einer Fünf-Tage-Woche der Ersatzruhetag grundsätzlich auch auf einen ohnehin arbeitsfreien Werktag fallen kann. In einem Schichtplan muss der Ersatzruhetag auch nicht ausdrücklich als solcher bezeichnet werden.

### Fazit

Unabhängig von individuellen Schichtplänen hat jeder Arbeitnehmer, der an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag arbeitet, einen Anspruch auf einen Ersatzruhetag von 0:00 Uhr bis 24.00 Uhr. Eine hiervon abweichende Regelung durch einen Tarifvertrag ist möglich, muss aber hinreichend klar zum Ausdruck kommen.



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

## Krankenhäuser dürfen wesentliche Leistungen ihres Versorgungsauftrags nicht auf Dritte auslagern

Von Agnieszka Kreutzberg

**Das Bundessozialgericht (BSG) hat eine richtungsweisende Entscheidung zum Outsourcing von Leistungen des krankenhauseigenen Versorgungsauftrags getroffen. Danach hat ein Krankenhaus für die im Versorgungsauftrag ausgewiesenen Bereiche die räumliche, apparative und personelle Ausstattung zur Erbringung der wesentlichen Leistungen selbst vorzuhalten. Es darf solche Leistungen nicht regelmäßig und planvoll auf Dritte auslagern, die nicht in seine Organisation eingegliedert sind (BSG, Urteil vom 26. April 2022 – B 1 KR 15/21 R).**

### Der Fall

Geklagt hatte der Träger eines Krankenhauses, das unter anderem mit einer Abteilung für Strahlentherapie im Krankenhausplan des Landes Baden-Württemberg aufgenommen ist. Da das Krankenhaus inzwischen über keine eigene Abteilung für Strahlentherapie mehr verfügte, wurden die strahlentherapeutischen Leistungen für die stationär behandelten Patienten auf Grundlage eines Kooperationsvertrages durch eine nahegelegene vertragsärztlich zugelassene Praxis für Strahlentherapie erbracht.

Streitpunkt im zugrunde liegenden Fall war die Vergütung des Krankenhauses für die stationäre strahlentherapeutische Behandlung einer an Brustkrebs erkrankten Versicherten der beklagten Krankenkasse in der Praxis für Strahlentherapie. Die Behandlung wurde bereits zuvor ambulant in der Praxis für Strahlentherapie durchgeführt und in dieser auch während der Dauer der stationären Behandlung fortgesetzt. Die Krankenkasse verweigerte die Zahlung des auf die strahlentherapeutischen Leistungen entfallenden Anteils der Krankenhausvergütung.

### Die Entscheidung

Während die Vorinstanzen den Vergütungsanspruch des Krankenhauses bejahten, lehnte der 1. Senat des BSG einen Vergütungsanspruch ab und gab damit der Krankenkasse Recht. Die Richter bestätigten zwar, dass ein Krankenhaus auch Leistungen Dritter abrechnen kann, die

für Behandlungen von ihm veranlasst wurden. Allerdings erlaube das Gesetz einem Krankenhaus nicht, wesentliche der von seinem Versorgungsauftrag umfassten Leistungen regelmäßig und planvoll auf Dritte auszulagern, die nicht in seine Organisation eingegliedert sind. Das Krankenhaus habe für die im Versorgungsauftrag ausgewiesenen Bereiche (z. B. Fachabteilungen, Zentren, Fachprogramme) die räumliche, apparative und personelle Ausstattung zur Erbringung der wesentlichen Leistungen selbst vorzuhalten. Wesentlich seien dabei alle Leistungen, die in der jeweiligen Fachabteilung regelmäßig notwendig sind, mit Ausnahme unterstützender und ergänzender Leistungen, wie etwa Laboruntersuchungen oder radiologischer Untersuchungen. Da Bestrahlungen für ein Krankenhaus mit einem Versorgungsauftrag für Strahlentherapie wesentliche Leistungen seien, durften diese nicht outgesourct werden.

### Fazit

Auf Grundlage des bislang veröffentlichten Terminberichts des BSG lässt sich die Reichweite der Entscheidung und die Relevanz für bestehende, auch sektorübergreifende Kooperationen nicht abschließend bewerten. Insbesondere eröffnet die Formulierung der angeführten Ausnahme hinsichtlich „unterstützender und ergänzender Leistungen, wie etwa Laboruntersuchungen oder radiologischer Untersuchungen“ bislang einen Interpretationsspielraum. Zudem ist abzuwarten, ob der Urteilsbegründung zu entnehmen sein wird, inwieweit die Entscheidung sich auf die Vorgaben von OPS-Kodes auswirken wird, die Kooperationen mit Dritten zur Sicherung der Leistungserbringung ausdrücklich zulassen. Vor diesem Hintergrund empfehlen, wir bestehende Kooperationen im Lichte der Rechtsprechung kritisch zu überprüfen, um das potenziell aus der Entscheidung resultierende wirtschaftliche Risiko für das Krankenhaus zu eruieren und, falls erforderlich, zu reduzieren.



**Agnieszka Kreutzberg, LL.M.**

Rechtsanwältin

Köln

02203. 8997-422 a.kreutzberg@solidaris.de

## Patientenkartei im Praxisübernahmevertrag – Vorsicht vor nichtigen Regelungen

Von Martin Wohlgemuth

**Ein Hinweisbeschluss des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 9. November 2021 – VIII ZR 362/19 – hat bezüglich der Übernahme von Patientendaten bzw. der in diesem Zusammenhang zu treffenden Regelungen in Praxisübernahmeverträgen neue Fragen aufgeworfen. Sowohl Praxisveräußerer als auch Praxiserwerber müssen in Zukunft noch sorgfältiger prüfen, welche Maßnahmen im Zusammenhang mit der Übernahme der Patientenkartei noch rechtswirksam vereinbart werden können.**

### Einordnung

Bei Übernahme einer Arztpraxis wird nahezu in jedem Fall geregelt, dass der Erwerber die Patientenkartei des Veräußerers übernimmt und diese zunächst (in der Regel unentgeltlich) bis zum Ablauf der Aufbewahrungsfristen verwahrt. Soweit dann ein Patient des Veräußerers die Praxis des Erwerbers aufsucht und ausdrücklich in die Nutzung seiner Daten einwilligt, ist der Erwerber berechtigt, den Datensatz dieses Patienten in seine Patientenkartei zu überführen (sogenanntes Zwei-Schrank-Modell, auch auf eine elektronische Patientenkartei anwendbar). Ebenfalls ist es in der Praxis üblich, dass der Erwerber die Telefonnummer und die Internetdomain der Arztpraxis übernimmt.

### Der Fall

Unter Berücksichtigung dieser regelhaften Praxis hat sich der BGH mit folgendem Sachverhalt beschäftigt: Die Streitparteien, zwei bayrische Zahnärzte, hatten einen Kaufvertrag nur über den Patientenstamm geschlossen; ein Praxisverkauf im Ganzen wurde ausdrücklich nicht vereinbart. Es wurde geregelt, dass die Kassen- und Privatpatienten künftig durch den Erwerber versorgt werden sollten. Der Veräußerer verpflichtete sich, seine Patienten rechtzeitig über die Beendigung seiner Tätigkeit zu informieren und ihnen zu empfehlen, dem Erwerber künftig das Vertrauen zu schenken. Zudem wurde vereinbart, dass Anrufe bei dem Veräußerer auf die Praxisnummer des Erwerbers weitergeleitet werden sollten, entsprechendes sollte hinsichtlich der Domainaufrufe geschehen. Sowohl die verkörperte Patientenkartei als

auch die elektronische Patientenkartei sollten nach den Regelungen des oben beschriebenen Zwei-Schrank-Modells dem Erwerber zur Verwahrung übergeben werden. Als Kaufpreis wurde ein Betrag in Höhe von 12.000 € vereinbart. Nach Anrufung der Landes Zahnärztekammer hat der Erwerber die Erfüllung des Vertrages verweigert, der Veräußerer verlangt Zahlung des Kaufpreises.

### Die Entscheidung

Der BGH hat die beschriebenen vertraglichen Abreden als nichtig wegen Verstoßes gegen ein Verbotsgesetz eingestuft und sich damit im Ergebnis den Vorinstanzen angeschlossen. In seinem ausführlichen Hinweisbeschluss rückt er allerdings nicht wie die unmittelbare Vorinstanz, das Oberlandesgericht Nürnberg, eine Verwirklichung von § 299a ff. StGB (Bestechlichkeit im Gesundheitswesen) in den Mittelpunkt, sondern erkennt einen Verstoß gegen § 8 Abs. 5 Berufsordnung für die bayerischen Zahnärzte (BO). Gemäß § 8 Abs. 5 BO ist es dem Zahnarzt nicht gestattet, „für die Zuweisung von Patienten oder Untersuchungsmaterial ein Entgelt oder eine sonstige wirtschaftliche Vergünstigung zu fordern, sich versprechen oder gewähren zu lassen oder selbst zu versprechen oder zu gewähren“.

Die Nichtigkeit der Vereinbarung der Parteien über die Veräußerung des Patientenstamms führt nach den Feststellungen des BGH zur Nichtigkeit des gesamten Vertrages. Entscheidend sei in diesem Zusammenhang nicht die Handlungsmodalität, d. h. in welcher Form auf den Patienten eingewirkt wird, sondern mit welcher Intention dies geschieht. Es sei anerkannt, dass ein Arzt einem Patienten insbesondere auf Nachfrage einen Nachfolger oder auch einen anderen Arzt zur Weiterbehandlung empfehlen kann. Soweit in diesem Kontext jedoch ein Entgelt gezahlt werde, bestünden Zweifel, ob eine Empfehlung allein an medizinischen Kriterien ausgerichtet ist. Der Patient solle sich darauf verlassen können, dass der Arzt die gesamte Behandlung einschließlich etwaiger Empfehlungen anderer Leistungserbringer allein an medizinischen Erwägungen im Interesse des Patienten ausrichtet.

Auch in der Rufnummernumleitung und in der Weiterleitung der Internetseitenaufrufe sei eine Zuweisung zu sehen, weil auch mit diesen Handlungsmodalitäten in Verbindung mit der Übergabe der Patientenkartei einzig beabsichtigt gewesen sei, die Entscheidung der Patienten dahingehend zu beeinflussen, sich durch den Erwerber weiterbehandeln zu

lassen. Diese Ausführungen sollen wohl nur in Bezug auf die isolierte Veräußerung des Patientenstamms gelten. Der BGH führt aus, bei einem Patientenstamm handele es sich, anders als bei einer Arztpraxis, nicht um eine dem veräußernden Arzt zugeordnete und von Art. 14 Abs. 1 GG grundrechtlich geschützte Rechtsposition. Er wäre als bloße Umsatz- und Gewinnchance auch von dem Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb, worunter auch Praxen von Freiberuflern fallen, selbst dann nicht erfasst, wenn man annehmen wolle, das letztgenannte Recht sei durch die Eigentumsgarantie des Art. 14 Abs. 1 grundrechtlich geschützt – was das Bundesverfassungsgericht bislang offengelassen habe.

Aus diesem Hinweis könnte man also den Rückschluss ziehen, dass eine Regelung zur Übernahme der Patientenkartei nebst der beschriebenen Nebenhandlung (Rufnummernweiterleitung, Domainnutzung durch den Erwerber) zulässig ist, wenn der Veräußerer die Praxis im Ganzen und eben nicht nur den Patientenstamm an einen Erwerber übergibt und die Praxis vom Erwerber weitergeführt wird.

#### Fazit

Mit Blick auf die zitierte Rechtsprechung ist der isolierte Verkauf einer Patientenkartei schlichtweg nicht mehr möglich. Zudem muss auch bei einer Praxisveräußerung im Ganzen zukünftig äußerst kritisch hinterfragt werden, welche Maßnahmen im Zusammenhang mit der Übernahme der Patientenkartei noch rechtswirksam vereinbart werden können. Dies betrifft insbesondere die Übernahme der Telefonnummern und der Internetdomain im Zusammenhang mit der Verwahrung der Patientenkartei. Neben den bekannten datenschutzrechtlichen Vorbehalten wird man die Entscheidung des BGH bei der Gestaltung künftiger Praxisübernahmeverträge sehr genau zu berücksichtigen haben. Insbesondere bedarf es der Abwägung, ob eine Praxisveräußerung im Ganzen unter Verweis auf Art. 14 Abs. 1 GG Regelungen zur Übertragung einer Patientenkartei zulässt, die bei isolierter Vereinbarung zur Nichtigkeit der Abrede führen würden.



**Martin Wohlgemuth, LL.M.**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht  
Köln  
02203. 8997-410 m.wohlgemuth@solidaris.de

## Umsatzsteuerrechtliche

### Behandlung von vertraglich

### vereinbarten Zuschüssen

Von Maren Czapiewski und Carsten Schulz

**Mit Urteil vom 18. November 2021 – V R 17/20 – hat der Bundesfinanzhof (BFH) vertraglich vereinbarte Zahlungen einer kommunalen Gebietskörperschaft (Gemeinde) an einen Sportverein als „echte Zuschüsse“ angesehen. Die Frage der Höhe des begehrten Vorsteuerabzugs ist offen. Der Fall reiht sich ein in die lange Liste der Entscheidungen zur Steuerbarkeit von Zuschüssen.**

#### Der Fall

Der Kläger ist ein eingetragener Sportverein, dem seit dem Jahr 1989 in einem mit der Gemeinde geschlossenen Nutzungsvertrag die gemeindliche Sportanlage für zunächst 25 Jahre zur kostenfreien Nutzung zur Verfügung gestellt worden ist. Im Gegenzug übernimmt der Verein die Bewirtschaftung der Sportanlage, unter anderem die Pflege der Grünanlagen und Instandhaltungsarbeiten. Hierfür sicherte die Gemeinde dem Verein in dem Nutzungsvertrag verschiedene pauschale Betriebskostenzuschüsse zu, zum Beispiel einen Betriebskostenzuschuss für die Übernahme der Bewirtschaftung durch den Kläger in Höhe von 4.500 €. Das Mähen und Düngen der gesamten Grünanlage blieb Aufgabe der Gemeinde, wofür der Sportverein wiederum ein landwirtschaftliches Lohnunternehmen beauftragte.

Der Sportverein ging davon aus, dass die Zuschüsse nicht steuerbar seien, und gab für die Jahre 2011 bis 2014 entsprechende Umsatzsteuererklärungen ab. Dabei setzte er unter anderem eine Vorsteuer aus den von ihm bezogenen Mäharbeiten mit 70,57 % an, so dass sich für den Verein ein Erstattungsanspruch ergab. Das Finanzamt sah die Zahlungen der Gemeinde als ein Entgelt für durch den Kläger an die Gemeinde erbrachte Leistungen an. Andererseits erhöhte es die Vorsteuer aus Mäharbeiten auf 100 %.

Das Finanzgericht gab dem Finanzamt im Wesentlichen recht. Es hat dabei nach Ansicht des BFH aber zu Unrecht entschieden, dass der Kläger entgeltliche Bewirtschaftungsleistungen an die Gemeinde erbracht habe und es sich hierbei um ein konkretes gegen Leistungsverhältnis

zwischen Gemeinde und Verein und somit um einen unechten Zuschuss handele.

### Die Entscheidung

Der BFH entschied hingegen, dass die Zuschüsse der Gemeinde an den Sportverein nicht steuerbar sind, und betont, dass nicht grundsätzlich von einem steuerbaren Leistungsaustausch auszugehen ist, wenn ein Unternehmer in Erfüllung eines gegenseitigen Vertrages mit einer juristischen Person des öffentlichen Rechts Leistungen gegen Entgelt erbringt.

Ferner komme es neben dem Vertrag auch auf den vom Zuschussgeber verfolgten Zweck an. Sofern mit den Zuschüssen lediglich bezweckt werde, dass der Sportverein sein Sportangebot aufrechterhalten kann, und der Verein nicht von der Gemeinde verpflichtet werde, ein konkretes Sportangebot anzubieten, so kann sehr wohl ein echter (nicht steuerbarer) Zuschuss vorliegen. Zudem zahlte die Gemeinde die Zuschüsse an den Sportverein, um ihn bei der Verfolgung seiner gemeinnützigen Zwecke zu unterstützen.

Der BFH merkte überdies an, dass auch die „wirtschaftliche Realität“ zu berücksichtigen sei, da die Zuschüsse dazu dienten, dem Verein die Nutzung der Sportanlage zu ermöglichen und der Verein keinen eigenen Nutzen aus den bezuschussten Bewirtschaftungskosten ziehen konnte. Vollkommen unerheblich ist in diesem Zusammenhang, dass die Sportanlage im Eigentum der Gemeinde stand.

Der BFH hat den konkreten Fall jedoch noch nicht abschließend entschieden, sondern an das Finanzgericht zurückverwiesen. Denn mit der Nichtsteuerbarkeit der Zuschüsse stellt sich nun auch die Frage, ob der ursprüngliche Vorsteuerabzug von 70,57 % erhalten bleibt.

### Fazit

Die Finanzverwaltung geht bisher generell davon aus, dass gegenseitige Verträge zu einer Umsatzsteuerbarkeit führen (Abschn. 10.2. Abs. 2 Satz 6 UStAE). Der V. Senat des BFH lehnt eine derartige Verallgemeinerung ab und liegt damit auf einer Linie mit der Rechtsprechung des XI. Senats des BFH. Dieser entschied mit [Urteil vom 23. September 2020 – XI R 35/18](#), dass mit dem Gesellschaftsvertrag einer kirchlichen Medien-GmbH kein gegenseitiges Leis-

tungsverhältnis im Sinne des UStG vereinbart wurde. Für alle Zuschussempfänger erhöht sich damit die Chance, auch auf der Grundlage von Verträgen gewährte Zuschüsse ohne Umsatzsteuer zu erhalten, wenn gewichtige Argumente für eine Gewährung der Zuschüsse aus allgemeinpolitischen Gründen sprechen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass ein Vorsteuerabzug generell nur möglich ist, wenn zusätzlich zu den Zuschüssen umsatzsteuerpflichtige Umsätze erzielt werden.



**Maren Czapiewski, LL.B.**

Wirtschaftsjuristin

Berlin

030. 72382-410 [m.czapiewski@solidaris.de](mailto:m.czapiewski@solidaris.de)



**Carsten Schulz**

Steuerberater

Berlin

030. 72382-448 [c.schulz@solidaris.de](mailto:c.schulz@solidaris.de)

## Seelsorgerische Betreuung durch einen kirchlichen Verein kann umsatzsteuerfrei sein

Von Philipp Müller und Carsten Schulz

**Nach § 4 Nr. 27 a UStG ist die Gestellung von Personal durch religiöse und weltanschauliche Einrichtungen für bestimmte Tätigkeiten und Zwecke eine steuerfreie Leistung. Das Finanzgericht (FG) Münster hat in seinem Urteil vom 20. Mai 2021 – 5 K 730/19 U – entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung entschieden, dass gemeinnützige Vereine „religiöse und weltanschauliche Einrichtungen“ im Sinne dieser Vorschrift sein können.**

### Der Fall

Der Kläger ist eine landeskirchliche Gemeinschaft in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins, der aufgrund der satzungsgemäßen Verfolgung von kirchlichen und damit religiösen Zwecken vom Finanzamt als gemeinnützig anerkannt wurde. Landeskirchliche Gemeinschaften sind Zusammenschlüsse von Mitgliedern verschiedener Landeskirchen. In den 1970er-Jahren wurde der Kläger Mitglied im Diakonischen Werk und gründete ein Altenheim, welches er anschließend in eigener Trägerschaft betrieb. Im Rahmen des Altenheimbetriebs erfolgte auch die geistliche Betreuung von Bewohnern durch Gottesdienste, Bibelstunden und Einzelseelsorge.

Nach Verkauf des Altenheims wurde 2008 mit dem Erwerber in einem Vertrag über 20 Jahre Laufzeit vereinbart, diese seelsorgerische Betreuung durch den Verein mithilfe von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern gegen Entgelt weiter zu übernehmen. Das Finanzamt kam im Rahmen einer Umsatzsteuer Sonderprüfung zu der Einschätzung, es handele sich hier um Einnahmen im wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb, die dem vollen Steuersatz von 19 % unterlägen.

### Die Entscheidung

Das FG beurteilte die Durchführung des Vertrags aus 2008 als Leistungen des Vereins gegen Entgelt gegenüber dem Altenheimbetreiber. In den Dienstleistungen liege ein „verbrauchsfähiger Vorteil“, so dass die Entgelte keine echten Zuschüsse des Altenheimbetreibers darstellten.

Für die Frage der Umsatzsteuerfreiheit im betreffenden Zeitraum kam es auf die Anwendbarkeit der Besteuerungsausnahme des § 4 Nr. 27 a UStG an. Entscheidend war dabei, ob es sich bei dem Verein um eine „religiöse und weltanschauliche Einrichtung“ im Sinne der Vorschrift handelt. Das Gericht gelangte zu der Auffassung, dass der Begriff der „religiösen und weltanschaulichen Einrichtung“ einer eigenständigen Auslegung im Lichte des Unionsrechts zuzuführen sei. Die Anknüpfung an nationale religionsverfassungsrechtliche Vorgaben sei unzulässig. § 4 Nr. 27 UStG diene der Umsetzung europarechtlicher Vorgaben und sei daher entsprechend auszulegen. Privilegiert werden sollten demnach aber religiöse und weltanschauliche Einrichtungen unabhängig von ihrer Rechtsform. Engere nationale Begriffsverwendungen in anderen Kontexten könnten sich auf diese Auslegung nicht auswirken. Das Neutralitätsgebot des Mehrwertsteuerrechts gebiete übrigens, auch andere Wirtschaftsteilnehmer im Hinblick auf Umsatzsteuerbefreiungen gleich zu behandeln.

### Fazit

Die Entscheidung des Finanzgerichts, die nicht durch Revision angefochten wurde, erging zu einer bisher in Rechtsprechung und Literatur noch wenig erörterten Vorschrift. Diese gibt allen Körperschaften eine Möglichkeit der Umsatzsteuerbefreiung für Personalgestellungen im geistlichen Bereich, auch wenn sie keine Körperschaften des öffentlichen und kirchlichen Rechts sind. Dies dürfte im Zuge der ab dem 1. Januar 2023 anzuwendenden Umsatzsteuerregeln für Körperschaften des öffentlichen und mithin auch kirchlichen Rechts und ihrer Kooperationen auch mit privatrechtlichen Einrichtungen erheblich an Bedeutung gewinnen.



**Philipp Müller**  
Rechtsanwalt  
Freiburg  
0761.79186-10 [p.mueller@solidaris.de](mailto:p.mueller@solidaris.de)



**Carsten Schulz**  
Steuerberater  
Berlin  
030.72382-448 [c.schulz@solidaris.de](mailto:c.schulz@solidaris.de)

## Schmerzensgeld für verspätete

## Datenschutz-Auskunft

Von *Chris Brauckmann* und *Agnes Lisowski*

**Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat einem Arbeitnehmer mit Urteil vom 18. November 2021 – 10 Sa 443/21 – ein Schmerzensgeld in Höhe von 2.000 € zugesprochen, weil der Arbeitgeber eine Auskunft nach Art. 15 DS-GVO nicht vollständig erteilt hatte. Hierdurch habe der Arbeitnehmer einen Kontrollverlust über seine Daten erlitten, der unabhängig von einer Erheblichkeitschwelle oder Bagatellgrenze ein Schmerzensgeld rechtfertige.**

### Der Fall

Der Kläger war über 20 Jahre bei der beklagten Arbeitgeberin als Koch angestellt. Über seinen Anwalt forderte er seine ehemalige Arbeitgeberin zur Auskunft über die Verarbeitung ihn betreffender Daten gemäß Art. 15 DS-GVO auf. Dafür setzte er der Beklagten eine Frist von einem Monat. Dabei ging es dem Kläger vor allem um zwei Vorgänge. Zum einen wurde der Kläger während seines Arbeitsverhältnisses versetzt. Dies hielt er für unzulässig und forderte die Beklagte daher auf, Auskunft über die erfolgte Betriebsratsanhörung und die Zustimmung des Betriebsrates zu erteilen. Zum anderen erhielt der Kläger zwei Jahre zuvor eine Abmahnung. Auch diese hielt der Kläger für unzulässig und verlangte deshalb Auskunft über alle Daten, die diesen Sachverhalt betreffen. Im Übrigen verlangte er, dass der Vorfall aus der Personalakte entfernt wird, da die Abmahnung nicht gerechtfertigt gewesen sei. Fristgerecht stellte die Beklagte dem Kläger Unterlagen zur Verfügung. Aus Sicht des Klägers war die Beklagte seinem Auskunftsbegehren jedoch nicht vollständig nachgekommen. Der Kläger machte gegen seine ehemalige Arbeitgeberin einen Schadensersatzanspruch gemäß Art. 82 DS-GVO geltend.

Das Arbeitsgericht Berlin (AG) wies die Klage ab. Als Arbeitgeberin verfüge die Beklagte über eine Vielzahl von personenbezogenen Daten des Klägers. Nach Ansicht des AG sei ein Auskunftsersuchen bei einer großen Menge von Informationen, die ein Datenschutzverantwortlicher über eine Person gesammelt habe, gem. Art. 63 DS-GVO zu beschränken. Der Kläger hätte daher sein Auskunftsbegehren so präzisieren müssen, dass die Beklagte hätte erkennen

können, was dessen Gegenstand sein solle. Diese Präzisierung habe der Kläger nicht vorgenommen.

### Die Entscheidung

Das LAG gab dem Kläger Recht und folgte im Wesentlichen dessen Argumentation. Es sei nicht klar, ob die Arbeitgeberin große Mengen an Daten über den Betroffenen gespeichert habe, es stehe aber fest, dass sich der Arbeitnehmer bei seinem Begehren auf zwei Sachverhalte begrenzt habe. Die Beklagte habe nicht vollständig offengelegt, welche Daten von ihr erhoben wurden und welchen Personen oder Stellen die Vorgänge noch mitgeteilt wurden. Auch habe sie den Kläger nicht auf etwaige Rechte zur Berichtigung oder Löschung oder auf die Möglichkeit der Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde hingewiesen. Insbesondere hätte die Beklagte erkennen können, welche Informationen der Kläger von ihr beehrte.

### Fazit

Das Urteil des LAG Brandenburg reiht sich ein in zahlreiche weitere Entscheidungen deutscher Arbeitsgerichte, die nur geringe Anforderungen an einen datenschutzrechtlichen Schmerzensgeldanspruch stellen. Für Unternehmen ergibt sich daraus die Notwendigkeit, ihr Management von Auskunftsersuchen und anderen Betroffenenrechten zu verbessern. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich entsprechende Ansprüche schnell vervielfachen können. Wäre der Anspruch in der aktuellen Entscheidung des LAG beispielsweise von 1.000 Arbeitnehmern geltend gemacht worden, stünde insgesamt ein Schmerzensgeld von 2 Mio. € im Raum.



**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:  
25. Mai 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.