

Newsletter 5/2018

Inhalt

- › [EuGH-Urteil: Der wiederverheiratete katholische Chefarzt](#)
- › [Schlussanträge des Generalanwalts zur beihilferechtlichen Beurteilung von § 6a GrEStG – Keine rechtswidrige Beihilfe?](#)
- › [Geplante Änderungen zur Grunderwerbsteuer bei Share Deals](#)
- › [G-BA definiert Mindestanforderungen an die Notfallstrukturen in Krankenhäusern](#)
- › [Selbsteinweisung in ein Plankrankenhaus ist möglich – Vertragsärztliche Verordnung ist nicht erforderlich](#)
- › [Wichtig für Vorstände und Geschäftsführer: der Insolvenzgrund der Zahlungsunfähigkeit](#)
- › [Haftung eines Geschäftsführers bei Überschreiten der Geschäftsführungsbefugnis](#)
- › [Keine Anwendung des Vergaberechts bei Gewährung einer Zuwendung](#)
- › [Die Verwirkung des Widerspruchsrechts des Arbeitnehmers bei einem Betriebsübergang](#)
- › [Wann der Vorstand nicht auf die Mitgliederversammlung hören muss](#)

Arbeitsrecht

EuGH-Urteil: Der wiederverheiratete katholische Chefarzt

Der katholische und nach katholischem Ritus verheiratete Kläger ist seit 2000 bei einem katholischen Krankenhaus in Düsseldorf als Chefarzt für Innere Medizin beschäftigt. Im Jahr 2005 trennte sich seine Ehefrau von ihm. Die Ehe wurde im Jahr 2008 zivilrechtlich geschieden. Im gleichen Jahr heiratete der Kläger erneut standesamtlich, ohne dass seine erste Ehe kirchenrechtlich für nichtig erklärt worden war. Das Krankenhaus hatte hiervon spätestens im März 2009 Kenntnis und kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30. September 2009.

Nachdem das Arbeitsgericht Düsseldorf ([Urteil vom 30. Juli 2009 – 6 Ca 2377/09](#)) und das Landesarbeitsgericht Düsseldorf ([Urteil vom 1. Juli 2010 – 5 Sa 996/09](#)) der hiergegen vom Kläger erhobenen Kündigungsschutzklage stattgegeben hatten, bestätigte das Bundesarbeitsgericht ([Urteil vom](#)

[8. September 2011 – 2 AZR 543/10](#)) das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf im Wesentlichen mit der Begründung, dass die gegenüber dem Kläger ausgesprochene Kündigung nicht gerechtfertigt sei, da das Krankenhaus nicht-katholischen Arbeitnehmern, die dieselbe Art von Dienstposten wie der Kläger innehätten, bei Wiederheirat nicht kündige.

Hiergegen erhob das Krankenhaus Verfassungsbeschwerde. Das Bundesverfassungsgericht ([Beschluss vom 22. Oktober 2014 – 2 BvR 661/12](#)) hob das Urteil auf und verwies die Sache zurück an das Bundesarbeitsgericht. Das Bundesarbeitsgericht ([Vorlagebeschluss vom 28. Juli 2016 – 2 AZR 746/14 \(A\)](#)) wiederum legte die Sache dem EuGH zur Vorabentscheidung vor, da nach seiner Ansicht die Entscheidung über den Ausgangsrechtsstreit davon abhängt, ob die gegenüber dem Kläger ausgesprochene Kündigung im Hinblick auf

§ 9 Abs. 2 AGG zulässig sei. Diese Bestimmung sei im Einklang mit dem Unionsrecht auszulegen, insbesondere im Hinblick auf Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78, der durch § 9 Abs. 2 AGG in nationales Recht umgesetzt worden sei.

Nach dem [Urteil des EuGH vom 11. September 2018 – C 68/17](#) – ist Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 2 der Richtlinie 2000/78 für Kirchen dahingehend auszulegen, dass

- › eine Kirche, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht und die eine in Form einer privatrechtlichen Kapitalgesellschaft gegründete Klinik betreibt, nicht beschließen kann, an ihre leitend tätigen Beschäftigten je nach deren Konfession oder Konfessionslosigkeit unterschiedliche Anforderungen an das loyale und aufrichtige Verhalten im Sinne dieses Ethos zu stellen, ohne dass dieser Beschluss gegebenenfalls Gegenstand einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle sein kann, damit sichergestellt wird, dass die in Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie genannten Kriterien erfüllt sind, und
- › bei Anforderungen an das loyale und aufrichtige Verhalten im Sinne des genannten Ethos eine Ungleichbehandlung zwischen Beschäftigten in leitender Stellung je nach deren Konfession oder Konfessionslosigkeit nur dann mit der Richtlinie im Einklang steht, wenn die Religion im Hinblick auf die Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder die Umstände ihrer Ausübung eine berufliche Anforderung ist, die angesichts des Ethos der in Rede stehenden Kirche wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt ist und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entspricht, was das nationale Gericht zu prüfen hat.

Dieses Urteil führt die Entscheidungsgründe des [EuGH-Urteils vom 17. April 2018 \(Rs. C-414/16 – Egenberger\)](#) fort. Das nationale Gericht muss bestimmen, ob eine Anforderung, sich loyal und aufrichtig zu verhalten, die nur an diejenigen Be-

schäftigten in leitender Stellung gestellt wird, die derselben Religion angehören, auf der das Ethos der betreffenden Kirche beruht, einer wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 2 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78 entspricht. Zwar hat der Kläger gegen den heiligen und unauflöschlichen Charakter der kirchlichen Eheschließung verstoßen. Der EuGH ist aber der Auffassung, dass unter Berücksichtigung der vom Kläger ausgeübten beruflichen Tätigkeiten, nämlich Beratung und medizinische Pflege in einem Krankenhaus und Leitung der Abteilung „Innere Medizin“ als Chefarzt, die Akzeptanz dieses Eheverständnisses für die Bekundung des Ethos des Krankenhauses nicht notwendig erscheint. Das Krankenhaus habe nämlich vergleichbare Stellen Mitarbeitern anvertraut, die nicht der katholischen Konfession angehören und folglich nicht derselben Anforderung, sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos des Krankenhauses zu verhalten, unterworfen sind.

Fazit

Es muss damit gerechnet werden, dass das Bundesarbeitsgericht erneut die Kündigung für unwirksam erachten wird. Ob dann erneut Verfassungsbeschwerde erhoben wird, bleibt abzuwarten. In einem solchen Fall könnte eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts dem Urteil des EuGH entgegenstehen. Ferner wird aus dem Urteil des EuGH auch deutlich, dass Kirchen Loyalitätsobliegenheiten von ihren Angestellten einfordern können, hierbei aber konsequent sein müssen. Wenn kirchliche Träger auf ähnlichen Stellen Mitarbeiter mit anderer Konfessionszugehörigkeit beschäftigen oder gar Konfessionslose, wird es schwierig, sich auf Loyalitätsobliegenheiten zu berufen. Schließlich bleibt nur noch der Hinweis, dass es nach Änderung der Grundordnung im Jahr 2015 sehr wahrscheinlich erst gar nicht zu einer Kündigung des Klägers gekommen wäre.

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

Beihilferecht/Steuerrecht

Schlussanträge des Generalanwalts zur beihilferechtlichen Beurteilung von § 6a GrEStG – Keine rechtswidrige Beihilfe?

Am 19. September 2018 hat der Generalanwalt des EuGH *Saugmandsgaard* im Rahmen des beim EuGH anhängigen Verfahrens (Rs. C-374/17 – A-Brauerei) zur Prüfung der Frage, ob die Nichterhebung der Grunderwerbsteuer gemäß § 6a GrEStG als unionsrechtswidrige staatliche Beihilfe im Sinne von Art. 107 Abs. 1 AEUV einzustufen ist, seine Schlussanträge gestellt. Vorgelegt wurde die im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens zu beantwortende Frage durch Beschluss des BFH vom 30. Mai 2017 (vgl. [Newsletter der Solidaris Rechtsanwalts-gesellschaft 4/2017](#)).

§ 6a GrEStG sieht vor, dass die Grunderwerbsteuer für bestimmte konzerninterne Umstrukturierungen nicht erhoben wird. Zweifelhaft war aus Sicht BFH insbesondere die Frage, ob durch die Regelung ein selektiver Vorteil für bestimmte Unternehmen oder Produktionszweige gewährt werde. Das Merkmal der Selektivität ist eines von sechs Voraussetzungen für die Einordnung als staatliche Beihilfe im Sinne von Art. 107 Abs. 1 AEUV, die definiert wird als aus staatlichen Mitteln gewährter Vorteil, der dem Staat zurechenbar ist, den Handel mit Mitgliedsstaaten beeinträchtigt und den Wettbewerb zu verfälschen droht.

Der Generalanwalt schlägt dem Gericht vor, unter Anwendung der sog. klassischen Prüfungsmethode zur Selektivitätsprüfung zu entscheiden, dass die Befreiung nach § 6a GrEStG keine selektive Maßnahme darstellt und damit nicht als staatliche Beihilfe eingeordnet werden kann. (Die Europäische Kommission hatte in der mündlichen Verhandlung am 11. Juni 2018 die gegenteilige Auffassung vertreten.) Aufschlussreich ist die Begründung des Generalanwalts. Auf eine Erläuterung zur generellen Bedeutung des Merkmals der Selektivität folgt die Darstellung der Bedeutung der Methodik der Selektivitätsprüfung im Bereich von Steuern. Dem Merkmal der Selektivität komme deshalb im Bereich der Steuern eine entscheidende Bedeutung zu, weil hier davon ausgegangen werden kann, dass die weiteren Voraussetzungen für die Annahme einer Beihilfe in der Regel vorliegen.

Zur Bedeutung der Methodenwahl führte der Generalanwalt aus, dass die alternative dreistufige Methode des Bezugsrahmens, bei der das Kriterium der Diskriminierung im Vordergrund steht und welche der Rechtsauffassung der Europäischen Kommission, aber auch teilweise der jüngeren Rechtsprechung des EuGH zugrunde gelegt ist, in materieller Hinsicht letztlich dazu führe, das Beihilferecht in einen allgemeinen Diskriminierungstest umzuwandeln, der jedes Differenzierungskriterium betreffe und nach dem daher sämtliche Steuerregelungen der Mitgliedsstaaten zu überprüfen sind. Diese Methode bringe die Gefahr mit sich, die Regeln für staatliche Beihilfen auf jede steuerliche Differenzierung auszuweiten, indem sie zu einer Überprüfung sämtlicher Steuerregelungen der Mitgliedsstaaten auf der Suche nach Diskriminierungen einlade. Demgegenüber beschränke sich die klassische Prüfmethode, welche auf dem Gedanken der allgemeinen Verfügbarkeit beruht, auf die Prüfung der Differenzen, auf die sich nicht alle Unternehmen im Inland berufen können. Danach ist eine Maßnahme selektiv, die einen Vorteil verschafft, der nur für „bestimmte Unternehmen oder Produktionszweige“ verfügbar ist. Unter Zugrundelegung dieser Methode sei die Befreiung nach § 6a GrEStG als allgemeine Maßnahme und daher nicht als staatliche Beihilfe einzustufen.

Der Generalanwalt begründete aber hilfsweise ausführlich, dass auch die Anwendung der alternativen Prüfungsmethode nach seiner Auffassung im vorliegenden Fall zu demselben Ergebnis führt. Zugleich legte er plausibel die rechtlichen Probleme bei Anwendung dieser Methode und der damit verbundenen Rechtsunsicherheit dar.

Fazit

Die Argumentation des Generalanwalts ist überzeugend. Zu hoffen ist, dass sich der EuGH den Schlussanträgen des Generalanwalts zumindest im Ergebnis anschließen wird. Andernfalls droht eine erhebliche Rechtsunsicherheit, insbesondere auch hinsichtlich der finanziellen

Folgen für bereits in der Vergangenheit unter Anwendung des § 6a GrEStG vollzogene konzerninterne Umstrukturierungsmaßnahmen. Spannend wird aber mit Blick auf die generelle beihilferechtliche Beurteilung steuerlicher

Regelungen auch sein, auf welche Prüfungsmethode das Gericht seine Auffassung stützen wird.

› [Rechtsanwältin Dipl.-Kffr. Micaela Speelmans](#)

Steuerrecht

Geplante Änderungen zur Grunderwerbsteuer bei Share Deals

Die Finanzminister der Länder haben sich am 21. Juni 2018 im Rahmen der Finanzministerkonferenz über Maßnahmen für mehr Steuergerechtigkeit verständigt. Zu diesen Maßnahmen zählt neben der Anzeigepflicht für nationale Steuer-gestaltungen zur Verringerung des deutschen Steueran-spruchs auch die geplante Einschränkung von Gestaltungs-möglichkeiten zur Vermeidung der Grunderwerbsteuer bei der Übertragung von Geschäftsanteilen (Share Deals) an grund-stückhaltenden Gesellschaften.

Nach derzeitiger Rechtslage unterliegt der sogenannte indirekte Grundstückserwerb durch die Übertragung von Ge-schäftsanteilen an Kapitalgesellschaften gemäß § 1 Abs. 3 GrEStG nicht der Grunderwerbsteuer, sofern es nicht zu einer Anteilsvereinigung von mindestens 95 % in der Hand eines Erwerbers kommt. Bei Personengesellschaften führt gemäß § 1 Abs. 2a GrEStG ein Wechsel des Gesellschafterbestandes von mindestens 95 % innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren zur Steuerpflicht. Für die Zukunft ist eine Absenkung der relevanten Beteiligungshöhe auf 90 % sowie die Erhöhung der Haltefrist auf zehn Jahre für Personengesellschaften geplant. Dementsprechend soll auch der Gesellschafter-wechsel bei Kapitalgesellschaften zukünftig nur dann nicht der Grunderwerbsteuer unterliegen, wenn sich weniger als 90 % der Geschäftsanteile in einer Hand vereinigen.

Beachtlich für Kapitalgesellschaften ist vor allem aber die geplante Schaffung eines weiteren Ergänzungstatbestandes, der sich an der Regelung des § 1 Abs. 2a GrEStG betreffend die Personengesellschaften orientiert: Veränderungen im Gesellschafterbestand bei Kapitalgesellschaften sollen ab einem Umfang von 90 % besteuert werden. Dabei kommt es

nicht darauf an, ob ein einzelner Gesellschafter diese Beteili-gungsschwelle erreicht. Damit würden insbesondere solche Gestaltungen der Grunderwerbsteuer unterliegen, bei denen neben der Übertragung eines Mehrheitsanteils (etwa 89,9 %) innerhalb einer Frist von 10 Jahren ein Minderheitsanteil an einen anderen Gesellschafter übertragen wird.

Weitere gesetzgeberische Maßnahmen könnten die Bemessungsgrundlage bei Umstrukturierungen sowie die Maßnah-men zur Gestaltung mit Stiftungen und Stimmrechtsbindun-gen betreffen. Konkrete Formulierungsvorschläge zur rechtli-chen Ausgestaltung der geplanten Maßnahmen und ihrer zeitlichen Anwendung sowie zu etwaigen Übergangsregelun-gen liegen derzeit noch nicht vor. Insbesondere enthält auch der bereits vorliegende Entwurf des Jahressteuergesetzes 2018 dazu noch keine Regelungen. Gleichwohl wird mit der Einleitung eines Gesetzgebungsverfahrens in den nächsten Monaten gerechnet. Aus verfassungsrechtlichen Gründen dürften die neuen Regelungen frühestens ab Veröffentlichung des Regierungsentwurfs Anwendung finden.

Fazit

Mit Blick auf die geplanten Änderungen des Grunder-werbsteuergesetzes ist ungeachtet des Umstandes, dass derzeit noch keine konkreten Gesetzentwürfe vorliegen, zu empfehlen, geplante Erwerbsvorgänge an grund-stückhaltenden Gesellschaften zur Vermeidung der Grunderwerbsteuer nach Möglichkeit sehr kurzfristig umzusetzen.

› [Rechtsanwältin Dipl.-Kffr. Micaela Speelmans](#)

Medizinrecht

G-BA definiert Mindestanforderungen an die Notfallstrukturen in Krankenhäusern

Bereits Ende April beschloss der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) als oberstes Beschlussgremium der gemeinsamen Selbstverwaltung der Ärzte, Krankenhäuser und Krankenkassen Vorschriften zur Neuregelung der Teilnahme an der stationären Notfallversorgung. Der Beschluss umfasst ein gestuftes System von Notfallstrukturen in Krankenhäusern einschließlich einer Stufe für die Nichtteilnahme an der Notfallversorgung. Für jede Stufe der Notfallversorgung sind Mindestvorgaben insbesondere zu Art und Anzahl von Fachabteilungen, zu Anzahl und Qualifikation des vorzuhaltenden Fachpersonals sowie zum zeitlichen Umfang der Bereitstellung von Notfalleleistungen festgelegt. Das Stufenmodell wird an ein neues, entsprechend finanziell gestaffeltes Vergütungssystem geknüpft. Es obliegt nunmehr den für die Krankenhausvergütung zuständigen Vertragspartnern (Deutsche Krankenhausgesellschaft, GKV-Spitzenverband und Verband der privaten Krankenversicherung) Zu- und Abschläge für die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an dem gestuften System von Notfallstrukturen zu vereinbaren.

Das Stufensystem umfasst drei Versorgungsstufen: Stufe 1 bildet die Basisversorgung, Stufe 2 betrifft die erweiterte und Stufe 3 die umfassende Notfallversorgung. Je höher die Stufe, desto höher die Mindestanforderungen.

Um der ersten Stufe zugeordnet zu werden, muss ein Krankenhaus am Standort mindestens die Fachabteilungen Chirurgie/Unfallchirurgie und Innere Medizin vorhalten. Darüber hinaus muss es über eine Intensivstation verfügen, die mindestens sechs Betten umfasst; drei der Betten müssen so ausgestattet sein, dass die Versorgung beatmeter Patienten gewährleistet ist. In den Bereichen Innere Medizin, Chirurgie und Anästhesie muss je ein Facharzt innerhalb von maximal 30 Minuten verfügbar sein.

In der zweiten (bzw. dritten) Stufe sind mindestens vier (bzw. sieben) weitere Fachabteilungen vorzuhalten, darunter mindestens zwei (bzw. vier) Fachabteilungen der Gebiete Neurochirurgie, Orthopädie und Unfallchirurgie, Neurologie, Innere Medizin und Kardiologie, Innere Medizin und Gastroenterolo-

gie sowie Frauenheilkunde und Geburtshilfe. Die Intensivstation muss mindestens 10 Betten (bzw. 20 Betten) umfassen, die auch zur Versorgung beatmeter Patienten ausgestattet sind.

Neben dem Stufen-Modell berücksichtigt der Beschluss des G-BA auch (fach-)spezifische Notfallversorgungsangebote. Dazu gehören zum Beispiel die Schwerverletztenversorgung in Traumazentren, die Kindernotfallversorgung oder die Versorgung von Schlaganfallpatienten. Darüber hinaus stellt die Neuregelung grundlegende, von der jeweiligen Stufe unabhängige Anforderungen an die Implementierung einer Zentralen Notaufnahme und an die Qualifikation des dort tätigen Fachpersonals.

Durch das neue Modell der Notfallversorgung soll deren Qualität – auch in strukturschwachen Gebieten – verbessert werden. Zudem erhofft man sich seitens des G-BA eine zielgenauere und gerechtere Finanzierung der stationären Notfallversorgung.

Tatsächlich bringt die Neustrukturierung der Notfallversorgung erhebliche, insbesondere praktische Schwierigkeiten mit sich: Beachtlich ist, dass im Rahmen einer Studie des Instituts für Gesundheits- und Sozialforschung (IGES) festgestellt wurde, dass derzeit 628 der insgesamt 1.748 allgemeinen Krankenhäuser die Mindestanforderungen für die Teilnahme an dem neuen System der Notfallstrukturen nicht erfüllen. Diese Häuser könnten infolge des Beschlusses ihren Status als Notfallkrankenhaus verlieren und müssten mit finanziellen Kürzungen rechnen. Angesichts des – gerade in strukturschwachen Gebieten vorherrschenden – Facharztmangels gestaltet sich die festgeschriebene Facharztverfügbarkeit innerhalb von 30 Minuten als schwierig.

Fazit

Die Reform erscheint in wesentlichen Teilen realitäts- und praxisfern (vgl. auch die [Pressemitteilung der DKG vom 19. April 2018](#)). Insbesondere ist es nicht akzeptabel, dass die Berechtigung zur Aufnahme von Notfall-

patienten in ein Krankenhaus davon abhängig sein soll, ob diesem – je nach Stufe – die Berechtigung zur Behandlung von (Basis-/erweiterten/umfassenden) Notfällen zugesprochen wurde. Würde tatsächlich eine so große Zahl der Kliniken von der stationären Notfallversorgung ausgeschlossen, würde die Not insbesondere derjenigen Notfallpatienten größer, die in ländlichen Gebieten leben, da sich die Anfahrtszeit der Rettungsfahrzeuge hin zur Klinik zum Teil erheblich verlängern würde. Der

Beschluss ist seit Inkrafttreten im April umsetzungspflichtig. Davon abweichend sind die Anforderungen an die Einrichtung einer Zentralen Notaufnahme erst innerhalb von drei Jahren, das heißt bis April 2021 zu erfüllen. Für die Erfüllung der Voraussetzungen der Basisnotfallversorgung steht Kliniken im Einzelfall eine Übergangsphase von fünf Jahren, also bis April 2023 zur Verfügung.

› [Rechtsanwältin Dr. Julia Heinrich](#)

Medizinrecht

Selbsteinweisung in ein Plankrankenhaus ist möglich – Vertragsärztliche Verordnung ist nicht erforderlich

Das Bundessozialgericht hat mit [Urteil vom 19. Juni 2018 – B 1 KR 26/17 R](#) – entschieden, dass der Anspruch von GKV-Versicherten auf Krankenhausbehandlung und damit auch der Vergütungsanspruch des Krankenhauses nicht von einer vorherigen vertragsärztlichen Verordnung abhängt, sondern davon, ob der Versicherte die Krankenhausbehandlung benötigt.

Ein bei der AOK Niedersachsen versicherter Patient wurde teilstationär in einer Tagesklinik behandelt. Der seiner Höhe nach wohl unstrittige Vergütungsanspruch des Krankenhausträgers belief sich auf 5.596,24 €. Der Krankenhausbehandlung lag keine vertragsärztliche Verordnung zugrunde. Die AOK Niedersachsen hat die Vergütung der teilstationären Behandlung abgelehnt. Hiergegen hat der Krankenhausträger den Rechtsweg beschritten. Nachdem das Sozialgericht die Klage zunächst abgewiesen hatte, wurde die AOK vom Landessozialgericht Niedersachsen zur Zahlung verurteilt. Das Landessozialgericht wies darauf hin, dass der Vergütungsanspruch für eine Krankenhausbehandlung unabhängig von einer Kostenzusage der Krankenkasse entstehe. Der Vergütungsanspruch entstehe unmittelbar mit der Inanspruchnahme der Leistung durch den Versicherten kraft Gesetzes, wenn die Versorgung in einem zugelassenen Krankenhaus erfolge und im Sinne von § 39 Abs. 2 SGB V erforderlich und wirtschaftlich sei. Eine vertragsärztliche Verordnung sei keine

formale Voraussetzung für den Vergütungsanspruch des Krankenhauses.

Diese Rechtsauffassung hat das Bundessozialgericht bestätigt und darüber hinaus darauf hingewiesen, dass die die Notwendigkeit der Krankenhausbehandlung im Fokus stehe. Die vertragsärztliche Verordnung habe grundsätzlich eine bloße Ordnungsfunktion und bezwecke Steuerungs- und Kontrolleffekte zum Beispiel im Hinblick eine ausgeschöpfte ambulante Behandlung. Solche Effekte genügten aber nicht für ein striktes Gebot, Krankenhausbehandlung stets von einer vertragsärztlichen Verordnung abhängig zu machen. Dies rief Versorgungsmängel hervor und setzte die Krankenhäuser bei der Aufnahmeprüfung unzumutbaren Haftungsrisiken aus.

Damit ist aus Sicht der (Plan-)Krankenhäuser nunmehr endlich klargestellt, dass es für die stationäre Aufnahme eines GKV-versicherten Patienten keiner vertragsärztlichen Verordnung bedarf und auch in diesen Fällen Vergütungsansprüche des aufnehmenden Krankenhauses bestehen. Ausgenommen sind die gesetzlich vorgesehenen Ausnahmen (zum Beispiel bei der vorstationären Versorgung).

› [Rechtsanwalt Martin Wohlgemuth, LL.M., Fachanwalt für Medizinrecht](#)

Insolvenzrecht

Wichtig für Vorstände und Geschäftsführer: der Insolvenzgrund der Zahlungsunfähigkeit

In seinem Urteil vom 12. Oktober 2017 – IX ZR 50/15 – setzte sich der BGH mit dem Verhältnis zwischen dem Insolvenzgrund der Zahlungsunfähigkeit und einer bloßen Zahlungsunwilligkeit auseinander. Die Kenntnis des Insolvenzgrundes der Zahlungsunfähigkeit ist auch für die verantwortlichen Organe wirtschaftlich gut aufgestellter Unternehmungen wichtig. Wird das Vorliegen einer insolvenzrechtlichen Zahlungsunfähigkeit übersehen, drohen unter Umständen dramatische Haftungsfolgen für die Verantwortlichen.

Zahlungsunfähig ist ein Schuldner gem. § 17 Abs. 2 S. 1 InsO (also auch eine Gesellschaft oder ein Verein), wenn er nicht in der Lage ist, die fälligen Zahlungspflichten zu erfüllen. Zahlungsunfähigkeit bedeutet einen objektiven Mangel an auszubehaltenden Zahlungsmitteln. Es kommt also nicht darauf an, ob der Schuldner noch über ausreichend Vermögen – etwa in Form von Immobilien – verfügt, um seine Gläubiger zu befriedigen. Solche Vermögenswerte wirken sich auf die Bewertung der Zahlungsunfähigkeit nur aus, wenn der Schuldner in der Lage ist, sie kurzfristig zu liquidieren. Der Schuldner wird grundsätzlich zahlungsunfähig, wenn er nicht mehr in der Lage ist, sämtliche gegen ihn bestehenden aktuell fälligen Forderungen mit den verfügbaren liquiden Mitteln zu befriedigen. Hiervon lässt die Rechtsprechung (vgl. u. a. BGH, [Urt. vom 24. Mai 2005 – IX ZR 123/04](#)) insbesondere die Ausnahme der Zahlungsstockung zu. Die entwickelten Parameter für deren Feststellung sind komplex, da der BGH Wertungsspielräume offen lässt. Vereinfacht lassen sie sich auf die Faustregel reduzieren, dass eine Zahlungsstockung vorliegt, wenn der Liquiditätseingpass binnen dreier Wochen wieder beseitigt ist oder wenn die Zahlungslücke weniger als 10 % beträgt, die Mittel also genügen, um mehr als 90 % der fälligen Forderungen zu befriedigen. Dies gilt allerdings nicht, wenn eine nachteilige Entwicklung absehbar ist.

Gemäß § 17 Abs. 2 S. 2 InsO wird Zahlungsunfähigkeit vermutet, wenn der Schuldner seine Zahlungen eingestellt hat. Dies ist nach der Rechtsprechung bereits der Fall, wenn erhebliche Teile seiner fälligen Verbindlichkeiten nicht mehr erfüllt werden. Zwar ist ein nur zahlungsunwilliger Schuldner nicht objektiv zahlungsunfähig. Seine Zahlungseinstellung führt dennoch zur Vermutung der Zahlungsunfähigkeit; das Gegenteil hat er zu beweisen. Demnach kann eine willentliche Zahlungseinstellung zur Annahme des Insolvenzgrundes und zu entsprechenden Rechtsfolgen führen.

Fazit

Ordentliche Geschäftsführung bedarf gründlicher und ständiger Liquiditätsplanung. Die Vertretungsorgane müssen absehen können, wann Liquiditätseingpässe einzutreten drohen, und rechtzeitig vorher Gegenmaßnahmen ergreifen. Bestenfalls sollte schon zu diesem Zeitpunkt fachkundiger Rat eingeholt werden. Eingetretene Zahlungsunfähigkeit verpflichtet die Vertretungsorgane juristischer Personen grundsätzlich zur unverzügerten Stellung eines Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens (die Details unterscheiden sich rechtsformabhängig, vgl. § 15a InsO; § 42 Abs. 2 BGB). Neben weiteren nachteiligen – auch strafrechtlichen – Rechtsfolgen haften die säumigen Personen mit ihrem Privatvermögen für Schäden infolge der Verzögerung, auch für Verschlechterungen der Verteilungsquote sowie potentiell für das negative Interesse der Gläubiger aus nach dem Eintritt des Insolvenzgrundes entstandenen Forderungen.

› Rechtsanwalt Philipp Müller

Gesellschaftsrecht

Haftung eines Geschäftsführers bei Überschreiten der Geschäftsführungsbefugnis

Überschreitet ein Geschäftsführer die für das Innenverhältnis gesetzten Grenzen der Vertretungsmacht, ist dies eine zum Schadensersatz gegenüber der GmbH verpflichtende Verletzung der Geschäftsführerpflichten, so das Oberlandesgericht (OLG) München.

In dem der [Entscheidung vom 16. Mai 2018 – 7 U 3130/17](#) – zugrunde liegenden Fall hatte der Geschäftsführer einer GmbH einen Mietvertrag ohne die nach seinem Anstellungsvertrag dafür notwendige Zustimmung der Gesellschafterversammlung abgeschlossen. Nach Abberufung des Geschäftsführers und Aufhebung des Geschäftsführeranstellungsertrages auf der Grundlage einer Aufhebungsvereinbarung verklagte die GmbH ihren ehemaligen Geschäftsführer auf Schadensersatz, d. h. auf Erstattung der anlässlich der Aufhebung des Mietverhältnisses zu zahlenden Abstandsanzahlung.

Der Klage wurde statt gegeben. Mit dem Abschluss des Vertrages ohne die erforderliche Zustimmung habe der Geschäftsführer seine Pflichten aus dem Anstellungsvertrag im Sinne von § 280 Abs. 1 BGB verletzt; zugleich sei der Tatbestand der Geschäftsführerhaftung nach § 43 Abs. 2 GmbHG erfüllt. In der weiteren Begründung stellte das Gericht fest, dass die Annahme einer Pflichtverletzung regelmäßig nicht mit dem Argument, im Interesse der Gesellschaft gehandelt zu haben, ausgeschlossen werden könne. Der Geschäftsführer könne sich auch nicht mit dem Hinweis auf die gesellschaftliche Treuepflicht exkulpieren, da diese Treuepflicht nur zwischen den Gesellschaftern bzw. der Gesellschaft und den Gesellschaftern bestehe.

Der Anspruch der klagenden GmbH war nach Auffassung des Gerichts schließlich auch nicht durch eine im Rahmen des Aufhebungsvertrages getroffene Abgeltungsklausel ausgeschlossen. Die Abgeltungsklausel sah vor, dass mit der Aufhebungsvereinbarung alle Ansprüche aus dem Geschäftsführeranstellungsvertrag wechselseitig erledigt sein sollten. Die Berufung auf diese Abgeltungsklausel sei dem Dienstnehmer aber nach Treu und Glauben im Hinblick auf den arglistig verschwiegenen, dem Dienstherrn durch ungetreues Verhalten entstandenen Schaden verwehrt. Die Überschreitung der Befugnis im Innenverhältnis sah das Gericht als Missbrauch der im Außenverhältnis unbeschränkbar Vertretungsmacht an, welche mangels Information über die Existenz des Mietvertrages als taugliche Tathandlung im Sinne der Untreue gemäß § 266 StGB durch arglistiges Unterlassen zu qualifizieren sei.

Fazit

Die Entscheidung des OLG München zur Geschäftsführerhaftung bei Überschreiten der für das Innenverhältnis zur GmbH gesteckten Grenzen enthält zwar keine grundsätzlich neuen Erkenntnisse. Sie verdeutlicht aber die beschränkten Erfolgsaussichten etwaiger Entlastungsargumente des Geschäftsführers sowie die haftungsrechtlichen und eventuell auch strafrechtlich relevanten Risiken im Falle einer Pflichtverletzung durch Überschreitung der Geschäftsführungsbefugnisse.

› Rechtsanwältin Dipl.-Kffr. Micaela Speelmans

Vergaberecht

Keine Anwendung des Vergaberechts bei Gewährung einer Zuwendung

In seinem [Beschluss vom 11. Juli 2018 – VII-Verg 1/18](#) – verneinte das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf die Verpflichtung der Stadt Düsseldorf zur europaweiten Ausschreibung und hob damit auf Beschwerde der Stadt Düsseldorf

und einer kirchlichen Organisation den vorangegangenen Beschluss der Vergabekammer Rheinland auf. Der Entscheidung lag ein Zuwendungsbescheid der Stadt Düsseldorf für die Betreuung von Flüchtlingen in städtischen Unterkünften

zugrunde. Für den Fall der zweckentsprechenden Verwendung der Zuwendung sah der Bescheid eine Erstattungspflicht des Zuwendungsempfängers vor. Der von einem kommerziellen Anbieter von Leistungen zur Betreuung von Flüchtlingen gestellte Nachprüfungsantrag hatte vor der zuständigen Vergabekammer Rheinland zunächst Erfolg. Die Vergabekammer sah in dem Zuwendungsbescheid einen öffentlichen Auftrag, welcher mangels vorheriger Ausschreibung gemäß § 135 Abs. 1 Nr. 2 GWB von Anfang an unwirksam sei.

Das Rechtsmittelgericht teilte diese Rechtsauffassung nicht. Vielmehr sah es den Zuwendungsbescheid, unter anderem unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ([C-451/08 – Helmut Müller GmbH](#)) und die Richtlinie über die öffentliche Auftragsvergabe (Erwägungsgrund 4 der Richtlinie 2014/24/EU), nicht als öffentlichen Auftrag im Sinne von § 103 Abs. 1 GWB an, da es insoweit an einer einklagbaren Verpflichtung fehle. Die öffentliche Auftragsvergabe sei – so die weitere Begründung – abzugrenzen von der nicht der Richtlinie unterfallenden bloßen Finanzierung von Tätigkeiten, die mit der Verpflichtung verbunden sein könne, erhaltene Beträge bei nicht bestimmungsgemäßer Verwendung zurückzuzahlen. Gründe, von dem Erfordernis einer einklagbaren Verpflichtung im vorliegenden Fall abzusehen, sah das Gericht nicht. Insbesondere konnte, so

das Gericht ausdrücklich, auch nicht von einer systematischen Umgehung des Vergaberechts ausgegangen werden. Die Stadt sei auch nicht verpflichtet gewesen, die sozialen Betreuungsleistungen als öffentlichen Auftrag auszuschreiben. Die einschlägigen landesrechtlichen Normen (hier § 4 des Flüchtlingsaufnahmegesetzes – FlüAG NRW) überließen die Entscheidung über die Ausgestaltung der sozialen Betreuung und den Einsatz der hierfür verwendeten Mittel den Kommunen, so dass Raum für das verfassungsrechtlich garantierte Selbstverwaltungsrecht bleibe.

Fazit

Die Entscheidung des OLG Düsseldorf ist aus Sicht des Zuwendungsempfängers erfreulich. Gleichwohl ist in der Praxis bei der Entscheidung über die Art und Weise der Leistungserbringung und deren Finanzierung Vorsicht geboten. Es wird im Einzelfall sehr sorgfältig zu prüfen sein, ob die Leistungen einer Finanzierung durch Zuwendung zugänglich sind. Sofern den sozialen Betreuungsleistungen ein Auftrag zugrunde liegt, besteht auch nach Maßgabe dieser Entscheidung bei Überschreiten der einschlägigen Schwellenwerte (vgl. Art. 4 d) der Richtlinie 2014/24/EU) eine Ausschreibungspflicht.

› [Rechtsanwältin Dipl.-Kffr. Micaela Speelmans](#)

› [Rechtsanwalt Justus Kamp](#)

Arbeitsrecht

Die Verwirkung des Widerspruchsrechts des Arbeitnehmers bei einem Betriebsübergang

Mit [Urteil vom 24. August 2017 – 8 AZR 265/16](#) – hat das Bundesarbeitsgericht ein Stück Rechtssicherheit für Betriebsveräußerer geschaffen. Gemäß § 613a Abs. 5 BGB müssen Arbeitnehmer, die von einem Betriebsübergang betroffen sind, vom Betriebsveräußerer oder -übernehmer über den Zeitpunkt, den Grund, die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen sowie die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen in Textform unterrichtet werden. Der Arbeitnehmer kann dann innerhalb

eines Monats dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis bei seinem bisherigen Arbeitgeber fortbesteht. Fehlt die Unterrichtung des Arbeitnehmers oder ist sie unvollständig, wird die Monatsfrist nicht in Gang gesetzt. Ein vom Betriebsübergang betroffener Arbeitnehmer, der nicht ordnungsgemäß unterrichtet wurde, kann daher – gegebenenfalls auch nach Jahren der Weiterarbeit für den Betriebsübernehmer – sein Widerspruchsrecht ausüben.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit dem oben zitierten Urteil nunmehr für bestimmte Sachverhalte eine zeitliche Grenze für die Ausübung des Widerspruchsrechts gezogen. Im entschiedenen Fall war die Klägerin von einem Betriebsübergang betroffen, der am 1. September 2007 stattgefunden hatte. Die Klägerin war über den Betriebsübergang unterrichtet worden, jedoch war das Unterrichtungsschreiben fehlerhaft gewesen, weil die Haftungsfolgen des Betriebsübergangs darin unzutreffend wiedergegeben waren. Die Klägerin widersprach dem Betriebsübergang zunächst nicht, sondern arbeitete weiter für den Betriebsübernehmer. Erst am 30. Juli 2014 erklärte sie gegenüber dem Betriebsübergeber den Widerspruch gegen den Übergang ihres Arbeitsverhältnisses.

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin Recht. Es stellte zunächst nochmals klar, dass es nicht darauf ankommt, ob gerade die konkreten Mängel des Unterrichtungsschreibens dafür ursächlich waren, dass die Klägerin ihr Widerspruchsrecht zunächst nicht ausübte, sondern allein der Umstand entscheidend ist, dass die Unterrichtung an sich fehlerhaft erfolgte. Das Gericht hat in seiner Entscheidung jedoch darüber hinaus die Voraussetzungen herausgearbeitet, unter denen eine Verwirkung des Widerspruchsrechts in Betracht kommt. Die Verwirkung eines Rechts setzt zunächst voraus, dass der Gläubiger sein Recht längere Zeit nicht geltend macht (Zeitmoment) und er darüber hinaus den Eindruck gegenüber dem Schuldner erweckt, dass er das Recht auch nicht mehr geltend machen werde (Umstandsmoment). Das BAG hat in Fortsetzung seiner ständigen Rechtsprechung zunächst nochmals betont, dass das bloße Weiterarbeiten bei dem Betriebsübernehmer nicht ausreicht, um ein solches Umstandsmoment zu verwirklichen. Etwas anderes soll nach Auffassung des Gerichts jedoch dann gelten, wenn der Arbeitnehmer zumindest über die „grundlegenden Informati-

onen“ einschließlich des Widerspruchsrechts im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang unterrichtet wurde. Die grundlegenden Informationen beinhalten den Zeitpunkt oder geplanten Zeitpunkt sowie den Gegenstand des Betriebsübergangs, den Betriebsübernehmer und den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf diesen. Wurde der Arbeitnehmer hierüber unterrichtet und arbeitet er weiter bei dem Betriebsübernehmer, ohne Anzeichen dafür zu zeigen, dass er dem Übergang widersprechen werde, so soll sein Widerspruchsrecht nach sieben Jahren verwirkt sein. Die Frist beginnt dabei frühestens mit dem Betriebsübergang, was dann von Bedeutung ist, wenn die Unterrichtung der Arbeitnehmer vor dem Betriebsübergang unter Angabe des geplanten Zeitpunktes erfolgt. Bezüglich des maßgeblichen Zeitraumes hat sich das BAG für eine Frist entschieden, die zwischen der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren und der Verjährungshöchstfrist von zehn Jahren liegt und genau sieben Jahre betragen soll. Eben dieser vom BAG als angemessen erachtete Zeitraum führte in dem entschiedenen Fall dazu, dass der Klägerin Recht gegeben wurde, die erst nach gut sechseinhalb Jahren ihr Widerspruchsrecht ausgeübt hatte.

Fazit

Die ordnungsgemäße Unterrichtung der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang bleibt weiterhin schwierig und fehleranfällig. Eine mangelhafte Unterrichtung kann dazu führen, dass ein Betriebsveräußerer auch noch nach Jahren die Arbeitsverhältnisse seiner Arbeitnehmer fortführen muss. Die zeitliche Begrenzung der Ausübung des Widerspruchsrechts auf sieben Jahre bedeutet für die Beteiligten zumindest in der oben dargestellten Konstellation mehr Rechtssicherheit.

› [Rechtsanwalt Christian Klein](#)

Vereinsrecht

Wann der Vorstand nicht auf die Mitgliederversammlung hören muss

Das Oberlandesgericht Celle (OLG) hat mit [Beschluss vom 28. August 2017 – 20 W 18/17](#) – in einem Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes entschieden, dass die Mitglie-

dersammlung eines eingetragenen Vereins den Vorstand durch Mehrheitsbeschluss nicht zu einem Tun oder Unterlassen bestimmen kann, wenn in der Satzung des Vereins die

diesbezügliche Entscheidung ausdrücklich dem Vorstand übertragen worden ist und eine Satzungsänderung mit dem Ziel der Beschränkungen der Befugnisse des Vorstandes nicht die erforderliche Mehrheit gefunden hat.

Der Fall spielt auf dem Platz des Fußballvereins Hannover 96 und seiner Beteiligungsgesellschaften. Der Vorstand des Vereins hatte vor, nach Ausgliederung des Profibereiches in eine Tochtergesellschaft deren Anteile an einen Investor zu verkaufen und den dafür bei der Deutschen Fußball Liga e. V. (DFL) erforderlichen Antrag auf Spielberechtigung in der ersten Bundesliga zu stellen, der erforderlich ist, wenn – vereinfacht dargestellt – nicht der „ursprüngliche“ Fußballverein die Profiabteilung betreibt oder direkt hält. In der Mitgliederversammlung regte sich dann Widerstand, und als Gegner trat auf den Platz der Antragsteller als Vereins- und Aufsichtsratsmitglied des Sportvereins.

Zunächst wurde in einer Mitgliederversammlung versucht, die Vereinssatzung dergestalt zu ändern, dass der Vorstand in seiner Vertretungsmacht beschränkt ist und die Verfügung über die Beteiligungsgesellschaft nicht mehr möglich ist. Dieser „Freistoß“ scheiterte an der Mauer der qualifizierten Mehrheit für Satzungsänderungen. Es wurde dann ein weiterer Antrag gestellt, der das Tor erreichte: Danach sollte der Vorstand den entsprechenden Antrag bei der DFL nur stellen dürfen, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt seien. Dies war aber, wie sich herausstellte, ein Treffer im Abseits.

Der Vorstand hatte danach in seiner Sitzung einstimmig beschlossen, die Anteile tatsächlich zu bestimmten Bedingungen zu verkaufen, in denen der Antragsgegner die Auflagen des Beschlusses der Mitgliederversammlung nicht erfüllt sah. Er war der Auffassung, dass der Vorstand diesen Schritt nicht gehen durfte und plädierte auf Foulspiel. Der Unparteiische auf dem Platz, das Landgericht Hannover als Vorinstanz, wie auch der Video-Schiedsrichter, das Oberlandesgericht Celle, haben dieser Auffassung eine Absage erteilt und weiterspielen lassen. Insbesondere das Oberlandesgericht Celle begründet dies damit, dass die Vereinssatzung sehr eindeutig die notwendigen Befugnisse für den geplanten Schritt dem Vorstand übertrage. Die Satzung nutze damit die

Befugnisse des § 32 BGB aus, wonach die Angelegenheiten des Vereins durch Beschlussfassung in einer Versammlung der Mitglieder geordnet werden, soweit sie nicht dem Vorstand oder einem anderen Vereinsorgan übertragen sind. Die Regelung der Satzung, in der die wirtschaftlichen Belange dem Vorstand obliegen, umfasse insbesondere auch den hier vorliegenden Fall der Veräußerung der Profifußballsparte.

Dem steht auch nicht die Regelung der Satzung entgegen, wonach die Mitgliederversammlung das oberste beschließende Organ des Vereins ist und ihre Beschlüsse für alle Mitglieder verbindlich sind. Dies gelte nur, wenn nicht eine ausdrückliche anderweitige Zuordnung erfolgt sei. Dies ist hier aber mit der Satzungsregelung gegeben, so dass im Ergebnis das Oberlandesgericht Celle eine Bindungswirkung des Vorstandes aufgrund einer Weisung der Mitgliederversammlung in diesen Vorbehaltsgeschäften des Vorstandes verneint hat. Dieser Ball bleibt also in der anderen Hälfte.

Fazit

Das Oberlandesgericht Celle hat das Spannungsverhältnis zwischen der unternehmerischen Freiheit eines Vorstandes und der Weisungsbefugnis des Eigentümers im Verein mit der Mitgliederversammlung aufgezeigt. Zugeordnete Aufgaben kann sich die Mitgliederversammlung nicht einfach so „zurückholen“, indem sie Weisungen erteilt. Auch eine Generalklausel in der Satzung zur Letztentscheidung der Mitgliederversammlung hilft nicht ohne weiteres – sie muss konkreter sein als der Hinweis, dass ein Organ das „oberste Organ“ ist, dessen Entscheidungen zu befolgen sind, und gilt nur in den Fragen, in denen der Mitgliederversammlung noch die Entscheidungsbefugnisse obliegen. Satzungen steuerbegünstigter Vereine sind daher dahingehend zu prüfen, ob den zuständigen Organen – das kann neben der Mitgliederversammlung ein Aufsichtsgremium sein – klare und eindeutige Weisungsbefugnisse zugewiesen sind, wenn dieses im (unternehmerischen) Handeln des Vereins gewollt ist.

› [Rechtsanwalt Dr. Severin Strauch](#)

Seminar-Tipps

ABC des Umsatzsteuer- und Gemeinnützigkeitsrechts

04.10.2018, Erfurt

10.10.2018, Münster

Neues vom Bundesarbeitsgericht

14.11.2018, München

Corporate Governance

20.11.2018, München

IT-Sicherheit am Arbeitsplatz – Effektiv gegen Cyberrisiken

21.11.2018, Köln

Steuer-Update für Non-Profit-Organisationen

04.12.2018, Berlin

Detaillierte Informationen und Anmeldung unter www.solidaris.de oder direkt bei Frau Braun:
m.braun@solidaris.de, 02203 . 8997-221.

Kontakt/Newsletterverwaltung

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

Disclaimer

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

Impressum

Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

51149 Köln, Von-der-Wettern-Str. 11

51152 Köln, Postfach 92 02 55

E-Mail: info@solidaris.de

Website: www.solidaris.de

Geschäftsführer: Dr. Axel Stephan Scherff

Sitz der Gesellschaft: 51149 Köln

Registergericht: Amtsgericht Köln, HRB 69691