

Newsletter 6/2017

Inhalt

- › Kirchen beschließen Novellierung des Datenschutzes
- › EU: Neue Schwellenwerte im Vergaberecht ab 1. Januar 2018
- › Neuregelung für geringwertige Wirtschaftsgüter
- › Steuerpflichtige Werbung durch Vermietung von Ausstellungsflächen
- › Keine Begrenzung der Umsatzsteuerbefreiung
- › EuGH: Zwölf Tage am Stück arbeiten ist erlaubt
- › Änderung des Mutterschutzgesetzes
- › Personaluntergrenzen in pflegesensiblen Bereichen
- › BGH: Nutzung einer Teileigentumsfläche als Flüchtlingsunterkunft ist zulässig
- › Zum Umfang von Vertretungsmacht

Datenschutzrecht

Kirchen beschließen Novellierung des Datenschutzes

Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) hat am 20. November 2017 einstimmig das neue Kirchliche Datenschutzgesetz (KDG) beschlossen (vgl. auch Solidaris-Information 3/2017 und 4/2017). Das KDG ist das Umsetzungsgesetz der römisch-katholischen Kirche zur europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und soll am 24. Mai 2018 in Kraft treten. Erforderlich ist noch die Verkündung des Gesetzes in den jeweiligen Amtsblättern der Diözesen.

In Hinblick auf die im KDG vorgesehene eigene Gerichtsbarkeit in kirchlichen Datenschutzangelegenheiten hat die Vollversammlung außerdem die neue Kirchliche Datenschutzgerichtsordnung (KDSGO) beschlossen. Demnach werden die sogenannte kleine und große Datenschutzkammer für Rechtsbehelfe gegen die künftigen Maßnahmen der kirchli-

chen Datenschutzaufsichtsbehörde und im Fall von Datenschutzverletzungen gegenüber Bürgern zuständig sein. Die Kammern bilden zusammen das unabhängige, von den Kurien der (Erz-)Diözesen getrennte „Kirchliche Gericht in Datenschutzangelegenheiten“ des Verbandes der Diözesen Deutschlands mit Sitz in Bonn.

Darüber hinaus hat auch die evangelische Kirche auf der EKD-Synode am 15. November 2017 die Novellierung des EKD-Datenschutzgesetzes (DSG-EKD) beschlossen. Dieser Beschluss bedarf jedoch noch der Zustimmung der Kirchenkonferenz. Dies mag auch der Grund sein, warum die Beschlussfassung bisher nicht veröffentlicht worden ist. Über das neue DSG-EKD ist bislang lediglich bekannt, dass es ebenfalls im Mai 2018 in Kraft treten soll.

Fazit

Aufgrund der kurzen Umsetzungsphase des KDG und des mit diesem einhergehenden erheblichen Anpassungsbedarfs halten wir es für dringend erforderlich, unverzüglich mit der Umsetzung des KDG zu beginnen. Aufgrund der Ähnlichkeiten zum zivilen Datenschutz kann in diesem Zusammenhang bereits auf Erfahrungen bei der Umsetzung der DSGVO zurückgegriffen werden.

Sofern die Umsetzung bis Mai 2018 misslingt, drohen erstmals gemäß § 47 KDG empfindliche Bußgelder in Höhe von bis zu 500.000 €. Wir sind Ihnen bei der Umsetzung der neuen Anforderungen gerne behilflich.

› [Rechtsanwalt Alexander Gottwald, EMBA](#)
[Zertifizierter Datenschutzbeauftragter \(GDDcert. EU\)](#)

Vergaberecht

EU: Neue Schwellenwerte im Vergaberecht ab 1. Januar 2018

Die EU-Kommission hebt die Schwellenwerte für die Anwendung des EU-Vergaberechts zum 1. Januar 2018 an. Zuletzt waren die Schwellenwerte 2016 angepasst worden. Damit bleibt die EU-Kommission ihrem zweijährigen Anpassungsrhythmus treu.

Nach § 106 GWB kommt das EU-Vergaberecht für öffentliche Aufträge nur dann zur Anwendung, wenn die von der EU-Kommission im Wege einer Richtlinie vorgehenden Nettoschwellenwerte überschritten werden. Erst dann, so der Gedanke, erlangt der Auftrag Binnenmarktrelevanz. Die Kommission hebt nunmehr die Schwellenwerte wie folgt moderat an:

Für Bauaufträge wird der Schwellenwert in allen Bereichen von derzeit 5.225.000 € auf einheitlich 5.548.000 € angehoben.

Für „normale“ Liefer- und Dienstleistungen liegt der neue Schwellenwert ab 1. Januar 2018 bei 221.000 €. Bislang musste ab 209.000 € europaweit ausgeschrieben werden. Für Liefer- und Dienstleistungen im Sektorenbereich wird dann ein Schwellenwert von 443.000 € statt 418.000 € gelten, für Liefer- und Dienstleistungsaufträge von obersten und oberen Bundesbehörden ein Schwellenwert von 144.000 € statt bislang 135.000 €.

Aufgrund von entsprechender Verweisung in den Vergabeordnungen gelten die Schwellenwerte unmittelbar und bedürfen keiner nationalen Umsetzung.

› [Rechtsanwalt Justus Kamp](#)

Bilanzrecht

Neuregelung für geringwertige Wirtschaftsgüter

Die Regelung zur GWG-Grenze wurde seit 1965 nicht mehr geändert – jetzt hat sich der Gesetzgeber besonnen. Die Schwelle für sogenannte geringwertige Wirtschaftsgüter (GWG) wird mit Wirkung ab dem 1. Januar 2018 (für Anschaffungen, Herstellungen oder Einlagen in das Betriebsvermögen nach diesem Datum) von bislang 410 € (netto) auf 800 € (netto) erhöht. Betroffen hiervon sind selbständig nutzbare bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens wie beispielsweise Schreibgeräte, Tablets oder Büro- und Geschäftsausstattung. Deren Anschaffungs- oder Herstellungskosten (oder der an deren Stelle tretende Wert) können künftig bis zu einem Wert von 800 € sofort abgeschrieben werden.

Darüber hinaus wird bei der Poolabschreibung die Wertuntergrenze von bislang 150 € auf 250 € angehoben. Somit können Wirtschaftsgüter mit Anschaffungs- oder Herstellungskosten von 250,01 € bis 1.000,00 € pro Wirtschaftsjahr in einem Sammelposten zusammengefasst und über eine Dauer von fünf Jahren gewinnmindernd aufgelöst werden

(jährliche Poolabschreibung von 20 %). Auch dies gilt erstmals für Wirtschaftsgüter, die nach dem 31. Dezember 2017 angeschafft, hergestellt oder in das Betriebsvermögen eingelegt werden.

Das seit dem 1. Januar 2010 geschaffene wirtschaftsgutbezogene Wahlrecht bei Aufwendungen ist schon im Frühjahr 2017 von 150 € auf 250 € erweitert worden: Diese können im maßgebenden Wirtschaftsjahr in voller Höhe als Betriebsausgaben abgezogen werden. Das Wahlrecht kann hierbei für jedes Wirtschaftsgut individuell in Anspruch genommen werden. Die zu Dokumentations- und Nachweiszwecken erforderlichen Aufzeichnungen sind in dem besonderen, laufend zu führenden Verzeichnis (Tag der Zuführung zum Betriebsvermögen; Zuführungswert, i. d. R. Anschaffungs-/Herstellungskosten) zukünftig erst ab einem Nettobetrag von 250,01 € (statt bislang 150,01 €) erforderlich.

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

Steuerrecht

Steuerpflichtige Werbung durch Vermietung von Ausstellungsflächen

Nach einem des Urteil des Finanzgerichts (FG) Düsseldorf vom 5. September 2017 – 6 K 2010/16 K,G – führt die Vermietung von Ausstellungsflächen durch einen gemeinnützigen Verein im Rahmen von Kongressveranstaltungen zu steuerpflichtigen Einnahmen im Rahmen eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs und stellt Werbung für (andere) Unternehmen im Sinne des § 64 Abs. 6 Nr. 1 Abgabenordnung (AO) dar. Da die Entscheidung von dem Urteil des FG Hamburg vom 15. Juni 2006 – 2 K 10/05 – abweicht, wurde die Revision zugelassen.

Die Klägerin ist eine gemeinnützige Selbsthilfeorganisation und veranstaltet entsprechend ihrem Satzungszweck regelmäßig Kongresse zu bestimmten Krankheiten. Hierfür mietet

sie Kongresssäle einschließlich Foyer an und räumt dort Medikamenten-Herstellern gegen Standmiete die Möglichkeit ein, an Informationsständen ihre Produktpalette und neuesten Entwicklungen zu präsentieren. In ihrer Erklärung zur Körperschaft- und Gewerbesteuer von Körperschaften, die gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken dienen, für das Jahr 2014 gab die Klägerin die Standmieten als Einnahmen aus dem Zweckbetrieb an. Daneben erklärte sie einen Verlust aus wirtschaftlichem Geschäftsbetrieb, im Zuge dessen die Körperschaftsteuer als Betriebsausgabe zu berücksichtigen sei. Das Finanzamt setzte daraufhin die Körperschaftsteuer und den Gewerbesteuermessbetrag unter Berücksichtigung der Standmieten als Einkünfte aus Gewerbebetrieb fest. Hiergegen wandte sich die Klägerin mit der

Auffassung, dass die Durchführung eines wissenschaftlichen Kongresses ein Zweckbetrieb sei und es sich trotz der Bezeichnung als Standmiete keinesfalls um Einnahmen aus einer kurzfristigen An- und Weitervermietung von Räumlichkeiten, sondern sich vielmehr um eine Kostenteilung handele.

Das FG Düsseldorf entschied, dass die Bescheide des Finanzamts insoweit rechtmäßig sind, als dem Grunde nach die Nettoeinnahmen der Klägerin aus der Vermietung der Standfläche der Festsetzung der Körperschaftsteuer und den Gewerbesteuermessbescheiden zugrunde gelegt wurden. Entscheidend für die Einordnung als wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb war nach Ansicht des FG Düsseldorf, dass es sich gemäß § 14 AO um eine selbständige und nachhaltige Tätigkeit handelt. Denn der Verein könne seine gemeinnützigen Zwecke auch ohne die kostenpflichtige Vermietung der Standflächen verfolgen. Somit sei eine ausreichende Trennung vom Zweckbetrieb möglich. Bei den Standgebühren sei es im Ergebnis auch nicht nur um eine Kostenbeteiligung gegangen, da der Verein deutlich mehr als nur eine anteilige Miete für das Foyer weiterberechnet habe. Jedoch sei bei der Besteuerung die Gewinnpauschalisierungsregelung des § 64 Abs. 6 Nr. 1 AO zu berücksichtigen gewesen. Die entgeltliche Gestattung der Werbung von Unternehmen für sich selbst durch eine gemeinnützige Organisation stelle nach Auffassung des Senates „Werbung für Unternehmen“ im Sinne des

§ 64 Abs. 6 Nr. 1 AO dar. Der Wortlaut setze nur einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb mit dem Gegenstand „Werbung für Unternehmen“ voraus, welcher zudem „im Zusammenhang mit der steuerbegünstigten Tätigkeit einschließlich Zweckbetrieben“ stehen müsse, wie das FG Münster im Urteil vom 22. März 2017 (9 K 518/14 K, Rev. BFH: I R 27/17) bereits feststellte. § 64 Abs. 6 Nr. 1 AO enthalte schließlich keine Einschränkung dahingehend, dass es sich um eine aktive Werbung durch die gemeinnützige Körperschaft für Unternehmen handeln müsse.

Fazit

Mit Spannung ist das Ergebnis der Revision zu erwarten. Das FG Hamburg hatte 2006 in einem vergleichbaren Fall anders entschieden und festgestellt, dass ein Verein, der es Ausstellern ermöglicht, selbst für sich zu werben, Informationen zu geben und in Diskussionen mit den Mitgliedern zu gelangen, keine Werbung im Sinne des § 64 Abs. 6 Nr. 1 AO betreibt, weshalb die Gewinnpauschalisierungsregel nicht anzuwenden sei.

- › [Rechtsanwalt Alexander Gottwald, EMBA](#)
- › [Zertifizierter Datenschutzbeauftragter \(GDDcert. EU\)](#)
- › [Wirtschaftsprüfer/Steuerberater Hauke Hübner](#)

Steuerrecht

Keine Begrenzung der Umsatzsteuerbefreiung

In einer aktuellen Entscheidung stellt der Europäische Gerichtshof (Urteil vom 21. September 2017 – Rs. C-616/15) fest, dass die Bundesrepublik Deutschland dadurch gegen ihre Verpflichtungen aus der Richtlinie über das gemeinsame Mehrwertsteuersystem vom 28. November 2006 (sog. Mehrwertsteuer-Systemrichtlinie – MwStSystRL) verstoßen hat, dass sie die Mehrwertsteuerbefreiung auf Zusammenschlüsse von Personen (sog. Kostengemeinschaften) beschränkt, deren Mitglieder eine begrenzte Anzahl von Berufen ausüben. Nach nationalem Recht befreit sind nämlich lediglich Zusammenschlüsse in Form von sogenannten Apparate-

gemeinschaften (§ 4 Nr. 14 Buchst. d UStG), deren Mitglieder der Berufsgruppe der Ärzte angehören. Nach Auffassung des EuGH müssen jedoch sämtliche gemeinwohlbezogene Tätigkeiten von der Steuerbefreiung profitieren können.

Nach Auffassung der EU-Kommission hat der deutsche Gesetzgeber die Vorgaben des Art. 132 Abs. 1 Buchst. f MwStSystRL nur unzureichend in nationales Recht transformiert. Dass die in § 4 Nr. 14 UStG vorgesehene Steuerbefreiung sich auf Dienstleistungen beschränkt, die von Zusammenschlüssen erbracht werden, deren Mitglieder eine be-

grenzte Anzahl von Berufen (im Wesentlichen aus dem Gesundheitsbereich) ausüben, verstoße gegen Art. 132 Abs. 1 Buchst. f MwStSystRL.

Dieser Auffassung schloss sich der EuGH nun teilweise an. So stellte der EuGH fest, dass die vorgesehene Steuerbefreiung nicht ausschließlich auf Zusammenschlüsse beschränkt sein dürfe, deren Mitglieder Berufe ausübten, die dem Gesundheitsbereich zugehörten. Art. 132 Abs. 1 Buchst. f MwStSystRL ist nach Auffassung des EuGH dahin auszulegen, dass die in dieser Bestimmung vorgesehene Steuerbefreiung sich auf Zusammenschlüsse bezieht, deren Mitglieder dem Gemeinwohl dienende Tätigkeiten ausüben, die in dieser Bestimmung aufgeführt sind.

Fazit

Da die Bundesrepublik Deutschland die unionsrechtliche Steuerbefreiungsnorm des Art. 132 Abs. 1 Buchst. f

MwStSystRL nur für sogenannte Kostengemeinschaften in § 4 Nr. 14 Buchst. d UStG und damit lediglich sehr eingeschränkt umgesetzt hat, ist die Steuerbefreiungsnorm des § 4 Nr. 14 Buchst. d UStG auch auf sämtliche gemeinwohlbezogene Tätigkeiten im Sinne von Art. 132 MwStSystRL auszudehnen. Interessant dürfte diese Steuerbefreiungsnorm vor allem für Kooperationen sein, in denen bisweilen einzelne Dienstleistungen des Zusammenschlusses zuzüglich Umsatzsteuer an ein nicht vorsteuerabzugsberechtigtes Kooperationsmitglied weiterberechnet wurden. Solange der nationale Gesetzgeber keine entsprechende Modifikation des Umsatzsteuergesetz veranlasst, können sich Steuerpflichtige unmittelbar auf Art. 132 Abs. 1 Buchst. f MwStSystRL berufen.

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

Arbeitsrecht

EuGH: Zwölf Tage am Stück arbeiten ist erlaubt

Das portugiesische Berufungsgericht – Tribunal da Relação do Porto – hatte dem Europäischen Gerichtshof aufgrund von Zweifeln in Bezug auf die Auslegung der sogenannten EU-Arbeitszeitrichtlinie (AZR, 2003/88/EG) die folgende Frage vorgelegt: Muss die kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden, auf die ein Arbeitnehmer nach der Richtlinie Anspruch hat, an dem Tag gewährt werden, der auf einen Zeitraum von sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen folgt? Mit [Urteil vom 9. November 2017 – Rs. C-306/16](#) – verneinte der EuGH diese Frage und entschied, dass der Ruhetag auch an einem beliebigen Tag innerhalb eines Sieben-Tage-Zeitraums liegen kann.

Der Kläger war von 1991 bis 2014 bei der Beklagten beschäftigt, die ein Casino in Portugal betreibt. Das Casino ist mit Ausnahme des 24. Dezembers täglich vom Nachmittag bis zum folgenden Morgen geöffnet. Während der Jahre 2008 und 2009 arbeitete der Kläger manchmal an sieben aufeinanderfolgenden Tagen. Ab 2010 änderte die Beklagte die Orga-

nisation der Arbeitszeiten, so dass die Beschäftigten an nicht mehr als sechs aufeinanderfolgenden Tagen arbeiteten. Nach der Beendigung seines Arbeitsvertrags im März 2014 erhob der Kläger Klage gegen die Beklagte, um im Wesentlichen feststellen zu lassen, dass diese ihm die Pflichtruhetage, auf die er nach seiner Auffassung Anspruch hatte, nicht gewährt habe. Er forderte insoweit Entschädigungszahlungen entsprechend der Vergütung der gearbeiteten Überstunden.

Nach Art. 5 der AZR hat jeder Arbeitnehmer pro Sieben-Tage-Zeitraum Anspruch auf eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden. Dies ist bereits im deutschen Recht aufgrund des grundsätzlichen Verbots der Sonn- und Feiertagsarbeit verankert. Jedoch können nach § 10 Abs. 1 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) Arbeitnehmer z. B. in Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen auch ausnahmsweise sonntags zur Arbeit eingesetzt werden. Solche Arbeitnehmer dürfen in rechtlich zulässiger Weise nach dem ArbZG sogar an bis zu

19 aufeinander folgenden Tagen arbeiten, sofern die täglichen Ruhezeiten von 10 bzw. 11 Stunden gemäß § 5 ArbZG und die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden im Rahmen von § 11 Abs. 1, 3 ArbZG eingehalten werden. Das Maximum liegt bei 19 Tagen, da spätestens am 20. Tag der nach § 11 Abs. 3 ArbZG fällige Ersatzruhetag für den ersten Sonntag einzulegen ist. Jedoch müssen auch in Deutschland mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben (§ 11 Abs. 1 ArbZG). Der deutsche Gesetzgeber hat somit bei dem Einsatz von Arbeitnehmern im Krankenhaus- oder Pflegebereich auf die Festlegung von 24 Stunden-Pausen innerhalb eines Zeitraums von sieben Tagen verzichtet. Dies gilt im Übrigen auch für den Bereich der AVR. Nach §§ 1 und 2 der Anlage 5 sollen hier jedoch mindestens zwei Sonntage im Monat arbeitsfrei bleiben.

Arbeitsrecht

Änderung des Mutterschutzgesetzes

Zum 1. Januar 2018 tritt das „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“ in Kraft. Einige Regelungen gelten bereits seit dem 30. Mai 2017, z. B. eine verlängerte Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderungen.

Erweiterung des Anwendungsbereichs

Eine der wesentlichsten Änderungen besteht in der Erweiterung des geschützten Personenkreises. Anstelle des Arbeitnehmerbegriffs im bisherigen Mutterschutzgesetz ist nunmehr der sozialversicherungsrechtliche Beschäftigtenbegriff maßgeblich. Damit sind nun insbesondere auch Fremdgeschäftsführerinnen einer GmbH erfasst. Darüber hinaus werden Auszubildende und Praktikantinnen, Frauen mit Behinderung in einer Werkstatt für behinderte Menschen, Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligengesetz sowie Mitglieder geistlicher Genossenschaften und Diakonissen ausdrücklich in den Geltungsbereich aufgenommen.

Einschränkung von Beschäftigungsverboten

Beschäftigungsverbote sollen „Ultima Ratio“ werden. In einem ersten Schritt sind Arbeitgeber nach einer Gefährdungsbeur-

Fazit

Somit ist nach Lesart des EuGH unter Umständen eine Tätigkeit von 12 Tagen am Stück möglich, sofern der entsprechende Arbeitnehmer den ersten Ruhetag zu Beginn der ersten Arbeitswoche nimmt und den nächsten am Ende der zweiten Arbeitswoche. Allerdings ist die Arbeit an 12 aufeinander folgenden Tagen aus arbeitsmedizinischen Gründen nicht zu empfehlen. Es ist nicht auszuschließen, dass der nationale Gesetzgeber diese Entwicklung zum Anlass nimmt, die Regelungen des ArbZG entsprechend zu überarbeiten.

› [Rechtsanwalt Alexander Gottwald, EMBA](#)
[Zertifizierter Datenschutzbeauftragter \(GDDcert. EU\)](#)

teilung verpflichtet, Schutzmaßnahmen zu ergreifen und den Arbeitsplatz gegebenenfalls umzugestalten. Ist dies nicht oder nur unter unverhältnismäßigem Aufwand möglich ist, muss ein Einsatz an einem anderen geeigneten und zumutbaren Arbeitsplatz erfolgen. Erst wenn auch dies nicht möglich ist, greift ein Beschäftigungsverbot.

Lockerungen beim Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit

Mit Zustimmung der Frau, nach ärztlicher Begutachtung und nach Durchführung eines hierfür vorgesehenes behördlichen Genehmigungsverfahrens sind Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Nacharbeit nun möglich.

Änderungen beim Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz wird ausgeweitet, indem auch sogenannte „Vorbereitungsmaßnahmen“ während des Sonderkündigungsschutzes untersagt werden. Ziel des Gesetzgebers war es, die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) umzusetzen. Im [Urteil vom 11. Oktober 2007 – Rs. C-460/06](#) – sah der EuGH bereits in Maßnahmen zur Suche nach einer Ersatzkraft einen Verstoß gegen die Mut-

terschutzrichtlinie (92/85/EWG). Den genauen Begriff der „Vorbereitungshandlung“ wird die Rechtsprechung zu klären haben.

Fazit

Arbeitgeber sollten sich auch angesichts der – erst 2019 in Kraft tretenden – Bußgeldvorschriften rechtzeitig mit den Neuerungen im Mutterschutzrecht vertraut machen.

› [Rechtsanwältin Dr. Carolin Kraus](#)

Arbeitsrecht

Personaluntergrenzen in pflegesensiblen Bereichen

Ab 2019 müssen Krankenhäuser in besonders pflegeaufwendigen Bereichen Pflegefachpersonen in einer vorgegebenen Anzahl vorhalten. Eingeführt wurde die Neuregelung durch das Gesetz zur Modernisierung der epidemiologischen Überwachung übertragbarer Krankheiten. Welche Bereiche „pflegeaufwendig“ sind, soll von der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG), dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen (GKV-SV) und dem Verband der Privaten Krankenversicherung (PKV-Verband) definiert werden.

DKG, GKV-SV und der PKV-Verband müssen nun bis zum 30. Juni 2018 Untergrenzen für pflegesensitive Bereiche festlegen. Für die Krankenhäuser bindend wird die Untergrenze ab dem Jahr 2019. Sollte es bis zum 30. Juni 2018 keine Einigung geben, wird das Bundesministerium für Gesundheit ersatzweise entscheiden.

Ab 2019 sind Krankenhäuser verpflichtet, nachzuweisen, dass sie die vorgegebene Personalausstattung erfüllen. Erforderlich ist hierfür eine Bestätigung durch Wirtschafts- oder Buchprüfer. Wie die Nachweise ausgestaltet sein müssen, legen die genannten Verbände bis Mitte 2018 fest. Krankenhäuser müssen dann jeweils bis zum 30. Juni jeden Jahres

für das jeweils vorangegangene Kalenderjahr die Nachweise vorlegen. Erstmals muss der Nachweis zum 30. Juni 2020 vorgelegt werden. Bis zum 2023 soll es dann einen wissenschaftlich evaluierten Bericht über die Auswirkungen der Pflegepersonaluntergrenzen geben. Werden Personaluntergrenzen nicht eingehalten, drohen insbesondere finanzielle Abschlüsse.

Fazit

Die Neuregelung wurde in Fachkreisen teilweise heftig kritisiert. Ausgangspunkt ist zum einen die Frage, ob überhaupt einzelne besonders pflegeintensive Bereiche definiert werden können. Zudem wird kritisiert, dass die Neuregelung mit der realen Situation auf dem Arbeitsmarkt für Pflegepersonal nicht vereinbar ist. Nun bleibt abzuwarten, welche Bereiche als pflegesensibel definiert und welche Personaluntergrenzen festgelegt werden.

› [Rechtsanwältin Dr. Carolin Kraus](#)

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

Miet- und WEG-Recht

BGH: Nutzung einer Teileigentumsfläche als Flüchtlingsunterkunft ist zulässig

Darf in einem ehemaligen Alten- und Pflegeheim eine Flüchtlingsunterkunft betrieben werden, wenn es sich dabei um Teileigentum handelt? Der Bundesgerichtshof (BGH) bejaht dies in seinem [Urteil vom 27. Oktober 2017 – V ZR 193/16](#) – und klärt die Frage, wann heimähnliche Einrichtungen nicht mehr zu Wohnzwecken nach dem Wohneigentumsgesetz (WEG) dienen.

Der Fall: Eine ursprünglich als Kinderheim gebaute Immobilie wurde in zwei Teileigentumseinheiten nach § 1 Abs. 3 WEG geteilt. Der eine Teil wurde als Alten- und Pflegeheim, der andere als Arztpraxis betrieben. Nach Leerstand des Alten- und Pflegeheimes beschloss die beklagte Eigentümerin, dieses als Flüchtlingsunterkunft zu nutzen. Hiergegen wendeten sich die Eigentümer der Arztpraxisfläche. Ein Flüchtlingsheim stelle eine hier unzulässige Wohnnutzung nach § 3 Abs. 2 WEG dar und verstoße daher gegen die Festlegung in der Teilungserklärung. Unter Berufung auf § 15 Abs. 3 WEG verlangten die Kläger eine Nutzung nicht zu Wohnzwecken.

Das WEG unterscheidet grundsätzlich zwei sich gegenseitig ausschließende Nutzungstypen von Sondereigentum: Wohnungseigentum zu Wohnzwecken (§ 1 Abs. 2 WEG) und Teileigentum, welches nicht zu Wohnzwecken dient (§ 1 Abs. 3 WEG). Die Festlegung erfolgt entsprechend in der Teilungserklärung und ist danach nicht mehr dispositiv: Eine nachträgliche Änderung der Teilungserklärung ist grundsätzlich nicht möglich. Ferner kann nach § 15 WEG jedes Mitglied der Eigentümergemeinschaft den bestimmungsgemäßen Gebrauch der Sondereigentumsflächen verlangen.

Unstrittig dienen Alten- und Pflegeheime grundsätzlich nicht zu Wohnzwecken. Allerdings war bislang nicht höchstrichterlich geklärt, welche Kriterien ein Heim oder eine heimähnliche Einrichtungen erfüllen müssen, damit sie nicht zu Wohnzwecken dienendes Teileigentum darstellen. Nunmehr klärt der

BGH dies dahingehend, dass die Grenze der reinen Wohnnutzung dann überschritten wird, wenn der Zweck Organisationsstrukturen aufweist, die je nach Nutzung auch Pflege-, Betreuung andere Dienstleistungen oder Überwachung und Kontrolle bedingen. Neben dem reinen Unterbringungscharakter müssen also noch weitere Organisations- und Leistungsmerkmale hinzutreten.

Solche Organisations- und Leistungsmerkmale können sich schon aus dem Aufteilungsplan ergeben, der Bestandteil der Teilungserklärung ist. Bauliche Merkmale können z. B. Mehrbettzimmer, Gemeinschaftsräume, gemeinschaftliche Sanitär- und Küchen sein, wenn diese dem Zusammenleben der Bewohner dienen. Der BGH nunmehr stellt klar, dass sowohl ein Alten- und Pflegeheim als auch eine Flüchtlingsunterkunft auf eine den üblichen Wohnzwecken nicht entsprechenden unüblichen großen Personenkreis ausgelegt ist. Die Nutzung als Flüchtlingsunterkunft entspreche daher der Zweckbestimmung des Sondereigentums als Teileigentumsfläche nach § 1 Abs. 3 WEG.

Fazit

Der BGH klärt die Frage, wie heimähnliche Formen im Rahmen des WEG hinsichtlich ihrer Zweckbestimmung zu bestimmen sind, und sorgt damit für mehr Rechtssicherheit auf Seiten der Träger. Gleichwohl verdeutlicht die Entscheidung auch, dass Flächen in Teileigentum nicht einfach zweckfremd „umgewidmet“ werden können. Eine Nutzungsänderung des bisherigen Heimes zum Beispiel als betreutes Wohnen wäre somit nur mit Zustimmung aller Eigentümer möglich. Träger, welche Einrichtungen in nach WEG geteilten Immobilien betreiben, sollten die Bindungswirkung des § 1 Abs. 1 – 3 WEG stets im Blick haben.

› [Rechtsanwalt Justus Kampff](#)

Gesellschaftsrecht

Vom Umfang der Vertretungsmacht

Das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf hat mit [Urteil vom 17. Mai 2017 – VI U \(Kart\) 10/16](#) – im Rahmen der Beurteilung eines Exklusiv-Liefervertrages über Hygieneartikel zugleich über die Vertretungsbefugnisse und das Vorliegen einer Generalhandlungsvollmacht entschieden.

In dem zu entscheidenden Fall hatte eine gemeinnützige Stiftung, die ein Alten- und Pflegeheim betreibt, mit einem Unternehmen einen Liefer- und Servicevertrag über Sanitär- und Hygieneartikel mit einem Exklusiv-Lieferverhältnis abgeschlossen. Die Heimleitung, die kein Vorstand im Sinne des § 26 BGB war, hatte den Vertrag zunächst ohne Genehmigung des Vorstandes unterzeichnet und dann lediglich sporadisch und die letzten fünf Jahre der Vertragslaufzeit gar nicht mehr bei dem Unternehmen bestellt. Das Unternehmen sah sein Recht auf Exklusivlieferung verletzt und verlangte zur Berechnung des Schadensersatzes zunächst die Information über die von Dritten bezogenen Materialien.

Das OLG hat den Vertragsschluss in jeder Hinsicht als wirksam erachtet. Zum einen verstößt eine Alleinbezugsverpflichtung über mindestens acht Vertragsjahre nicht gegen das Kartellverbot des § 1 GWB. Hierzu musste das Gericht allerdings im Wesentlichen nicht in der Sache entscheiden, sondern verwies darauf, dass das Vorbringen der Stiftung hierzu unzureichend war. Ob es jedoch durch besseren Vortrag gelungen wäre, einen Wettbewerbsverstoß zu begründen, ist aus den Urteilsgründen nicht unbedingt zu entnehmen. Das Gericht hat ferner festgestellt, dass der Vertrag Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) darstellt und danach die allgemeine AGB-Inhaltskontrolle des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB zur Anwendung kommt. Dieser hält der Vertrag stand. Eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners durch eine lange Laufzeit von acht Jahren sei nicht gegeben, da der Alleinbezugsverpflichtung zahlreiche werthaltige Gegenleistungen des Unternehmens gegenüberstanden, ohne dass ein Missverhältnis angenommen werden konnte. Dass der Vertrag keine Preisgarantie enthielt und dass die Nebenleistungen tatsächlich kaum in Anspruch genommen wurden, rechtfertigt keine andere Beurteilung.

Vor allem aber wurde der Vertrag auch rechtswirksam mit Vertretungsmacht abgeschlossen. Zwar war die Heimleitung nicht Vertretungsorgan im Sinne des § 26 BGB – dies ist der Vorstand der Stiftung. Das Gericht nahm aber eine Vertretungsmacht aus einer Generalhandlungsvollmacht nach § 54 HGB an. Zum einen betreibt die Stiftung ein Handelsgewerbe im Sinne von § 54 HGB, denn der Betrieb eines Alten- und Pflegeheims stellt „eine selbständige und berufsmäßige wirtschaftliche Betätigung nicht künstlerischer, wissenschaftlicher oder freiberuflicher Art [dar], die in einer anbietenden entgeltlichen Tätigkeit am Markt besteht und planmäßig sowie auf Dauer ausgerichtet ist“. Dem steht auch nicht die fehlende Gewinnerzielungsabsicht entgegen, denn eine Differenzierung für öffentliche, karitative, gemeinnützige oder gar defizitäre Unternehmen wird vom Handelsrecht nicht vorgenommen. Auch genügt eine Generalhandlungsvollmacht zum Abschluss dieses Vertrages, da die Handlungsvollmacht „zum Betrieb“ des Handelsgewerbes „Altenheim“ ermächtigt und der Vertrag sich im Rahmen des Üblichen bewege. Interne Regelungen – wie vorliegend das Erfordernis einer Genehmigung durch den Vorstand – sind dabei im Außenverhältnis nicht relevant.

Fazit

Das Urteil zeigt erneut, dass Einrichtungsleitungen, die kein Organ im vereins-, stiftungs- oder gesellschaftsrechtlichem Sinne sind, gleichwohl über eine sehr umfassende Vertretungsmacht verfügen, zumindest sofern Einschränkungen aus dem Innenverhältnis nicht öffentlich bekannt gemacht werden. Zugleich stellt sich die Frage, inwieweit diese Verantwortung und die Verantwortlichkeit eines Arbeitnehmers – dabei handelt es sich um solche Einrichtungsleiter – kongruent sind. Es sollte daher geprüft werden, ob Aufgabenbereich und rechtlicher Rahmen stimmen oder eine Änderung der Organstrukturen und eine Aufwertung der jeweiligen Einrichtungsleiter zum Organ notwendig sein könnten.

› [Rechtsanwalt Dr. Severin Strauch](#)

Seminar-Tipps

Neues vom Bundesarbeitsgericht

25.01.2018, Köln

Das neue Bauvertragsrecht 2018: Vertrag – Anordnung – Abnahme – Gewährleistung

06.02.2018, Freiburg

20.02.2018, Köln

20.03.2018, München

Krankenhäuser im Fokus von KV und Staatsanwaltschaft

20.02.2018, Mainz

22.02.2018, Berlin

20.09.2018, München

27.09.2018, Köln

Vergabe- und Beihilferecht im Überblick – Die Vergaberechtsreform und ihre Folgen

27.02.2018, Köln

13.03.2018, Freiburg

Die Änderung von Arbeitsbedingungen: Weisung – Versetzung – Änderungskündigung – Mitbestimmung

28.02.2018, Köln

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen – Update

06.03.2018, Freiburg

Das neue Urlaubsrecht

08.03.2018, Würzburg

ABC des Umsatzsteuer- und Gemeinnützigkeitsrechts

13.03.2018, Würzburg

24.04.2018, Mainz

03.05.2018, Berlin

17.05.2018, Köln

07.06.2018, Freiburg

04.10.2018, Erfurt

10.10.2018, Münster

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 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 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 Rechtsanwalts-gesellschaft 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