

Newsletter 6/2021

- › [Verpackungsgesetz – Neuerungen für Onlinehändler und Einzelhändler](#)
 - › [Stärkung des Patientenschutzes und der Krankenhausaufsicht durch die geplante vierte Novelle zum KHGG NRW](#)
 - › [Verstoß gegen Aufklärungspflichten gefährdet den Vergütungsanspruch](#)
 - › [Hygiene-Dienstleistungen einer selbständigen Hygienefachkraft sind umsatzsteuerfrei](#)
 - › [Verschmelzungsbeschluss in virtueller Versammlung](#)
 - › [Testament für Dummies oder: Wann ist ein ernsthafter Testierwille festzustellen?](#)
 - › [Überstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigten](#)
 - › [Häufiges Zuspätkommen kann Kündigung ohne weitere Abmahnung rechtfertigen](#)
 - › [Recht auf Abfrage des Impf- und Immunstatus von Beschäftigten bleibt Ausnahme](#)
- › [Impressum](#)

Verpackungsgesetz – Neuerungen für

Onlinehändler und Einzelhändler

Von Franz-Josef Weiß

Viele Werkstätten für behinderte Menschen unterhalten schon seit längerem einen lokalen Verkaufsladen, und so manche hat im Verlauf der Corona-Pandemie angesichts der Probleme im Verkauf einen Onlineshop eröffnet. Für sie gilt es zu beachten: Der Gesetzgeber hat mit Neuerungen im Verpackungsgesetz Mitte 2021 den Online- und Einzelhändlern neue Pflichten im Bereich der Müllvermeidung auferlegt, die derzeit noch relativ unbekannt sind, deren Verletzung jedoch Bußgelder und Schadensersatz für Wettbewerber nach sich ziehen und dadurch sehr kostenträchtig werden kann.

Die Neuregelung des Verpackungsgesetzes dient der Umsetzung der europäischen Verpackungsrichtlinie [94/62/EG](#) in deutsches Recht und beabsichtigt, die Vermeidung von Kunststoffabfall zu befördern und die Kreislaufwirtschaft zu stärken. Eines der Hauptziele ist die Durchsetzung des Verpackungsgesetzes im Onlinehandel. Darüber hinaus sollen Einwegverpackungen aus Kunststoff im Lebensmitteleinzelhandel zurückgedrängt werden. Hierzu verpflichtet das Verpackungsgesetz die sogenannten „Hersteller“, sich bei

der [Zentralen Stelle Verpackungsregister](#) im LUCID-Register zu registrieren. Als Hersteller gilt auch, wer eine Einwegverpackung gefüllt mit Ware erstmals gewerblich in den Verkehr bringt. Dies umfasst neben Zwischenvertriebern auch die Letztverreiber an die Endkunden.

Als Verpackung im Sinne des Gesetzes gelten

- › *Verkaufsverpackungen*, die typischerweise dem Endverbraucher als Verkaufseinheit aus Ware und Verpackung angeboten werden (z. B. eine Packung Zucker),
- › *Serviceverpackungen*, die die Übergabe von Waren an den Endverbraucher ermöglichen oder unterstützen (z. B. das Einschlagpapier für Pommes Frites oder der Coffee-to-go-Becher),
- › *Versandverpackungen*, die den Versand von Waren an den Endverbraucher ermöglichen oder unterstützen,
- › *Umverpackungen* (z. B. der Karton für 10 Milchpackungen) und
- › *Transportverpackungen* zur Vermeidung von Transportschäden oder direkter Berührung, die nicht üblicherweise für die Weitergabe an den Endverbraucher bestimmt sind.

Damit sind zum einen Onlinehändler, die Ware in ein Paket verpacken und versenden, unabhängig davon, ob der Empfänger Endverbraucher ist, und zum anderen Einzelhändler registrierungspflichtig.

In der Folge müssen die Daten über die verwendeten Verpackungen gemeldet sowie je nach Art der verwendeten Verpackung die Teilnahme an einem dualen Entsorgungssystem nachgewiesen werden. Bei sehr großen Mengen unterjährig verwendeten Verpackungsmaterials (mehr als 80.000 kg Glas, 50.000 kg Papier/Karton/Pappe oder 30.000 kg sonstige Füll-/Verpackungsmaterialien) muss ein testierter Nachweis über die erstmals in Verkehr gebrachten Verpackungsmengen des vergangenen Jahres („Vollständigkeitserklärung“) erbracht werden.

Bei Einzelhändlern, die nicht mehr als fünf Personen beschäftigen und eine Verkaufsfläche von weniger als 80 m² haben, sowie bei der Verwendung von Verkaufsautomaten kann dem Kunden alternativ angeboten werden, dass der Kunde eine Mehrwegverpackung mitbringt und diese durch den Einzelhändler bzw. den Verkaufsautomaten befüllt wird. Für alle Einzelhändler, die Umverpackungen oder Serviceverpackungen verwenden, besteht eine Übergangsfrist bis zum 30. Juni 2022, sich zu registrieren. Für Betreiber elektronischer Marktplätze wie Amazon oder eBay besteht nun auch die Pflicht, zu überprüfen, ob die teilnehmenden Händler sich bei der Zentralen Stelle Verpackungsregister angemeldet haben und einem dualen System angeschlossen sind.

Fazit

Infolge der unzureichenden Mehrwegquoten hat der Gesetzgeber nun alle Versender von verpackten Waren und Einzelhändler in die Pflicht genommen, die dualen Systeme zu unterstützen und dies auch regelmäßig nachzuweisen. Verstöße gegen die oben aufgezeigten Verpflichtungen aus dem Verpackungsgesetz sind mit Bußgeldern von bis zu 200.000 € bewehrt. Außerdem können Konkurrenten und Verbraucherschutzverbände bei Verstößen Schadensersatz bzw. Abmahnungen nach dem Gesetz über den unlauteren Wettbewerb gerichtlich durchsetzen. Es ist daher zeitnah zu überprüfen, ob Verpflichtungen nach dem Verpackungsgesetz bestehen oder wie diese erfüllt werden können. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



Franz-Josef Weiß
Rechtsanwalt

München
089. 179005-26 f.weiss@solidaris.de

Stärkung des Patientenschutzes und der Krankenhausaufsicht durch die geplante vierte Novelle zum KHGG NRW

Von Micaela Speelmans

Am 28. Oktober 2021 hat die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen erneut einen Gesetzentwurf zur Änderung des Krankenhausgestaltungsgesetzes (KHGG NRW) beschlossen.

Schwerpunktmäßig sind folgende Neuerungen geplant:

- › Festschreibung einer Mitwirkungspflicht der Krankenhäuser für künftige pandemische Lagen und vergleichbare Gefahrensituationen
- › Stärkung von Patientenrechten
- › Konkretisierung der Maßnahmen und Eingriffsbefugnisse der Krankenhausaufsicht.

Den Erkenntnissen und Erfahrungen aus der Corona-Pandemie Rechnung tragend, sieht § 10 Abs. 3 KHGG NRW-E den Erlass einer Rechtsverordnung vor, in der Regelungen zur Aufrechterhaltung der stationären Versorgung im Gefährdungsfall getroffen werden können. Dazu zählen unter anderem Maßnahmen zur Schaffung von zusätzlichen Behandlungskapazitäten, die Verschiebung von elektiven Eingriffen und strukturelle Vorgaben. Darüber hinaus ist die Möglichkeit zur Erweiterung von Routinemeldepflichten, etwa über den Intensivbettenbestand und das Personal für Intensivstationen, auf der Grundlage einer Rechtsverordnung geplant.

Zur Stärkung der Patientenrechte soll gemäß § 3 Abs. 2 KHGG NRW-E das Besuchsrecht von Patienten gesetzlich verankert werden. Begründet wird dies unter anderem mit dem verfassungsrechtlich verankerten Recht auf freie Persönlichkeitsentfaltung sowie mit der Bedeutung von sozialen Kontakten für den Genesungsprozess. Darüber hinaus ist in § 5 KHGG NRW-E eine Verpflichtung der Krankenhausträger zur Bestellung eines ehrenamtlichen unabhängigen Patientenfürsprechers vorgesehen, der weder Beschäftigter noch Organmitglied des Krankenhausträgers sein darf und der die Interessen des Patienten durch die Prüfung von

Anregungen, Bitten und Beschwerden auf deren ausdrücklichen Wunsch wahrnehmen soll.

Mit Blick auf mögliche Sanktionierungen sind die Neuregelungen zu den Eingriffsbefugnissen der Aufsichtsbehörde als Rechtsaufsicht zu beachten. In § 11 Abs. 2 Satz 2 KHGG NRW-E werden zunächst die gesundheitsrechtlichen Vorschriften, auf die sich die Aufsichtsbefugnisse erstrecken, näher definiert, darunter die Vorschriften über den Vorrang von Notfallpatienten, das Entlassungsmanagement, die Aufklärungs- und Informationspflichten, die Sicherung der Krankenhaushygiene und das Transplantationsgesetz. In § 11 Abs. 3 KHGG NRW-E werden dann die vorgesehenen Befugnisse zur anlassbezogenen Untersuchung und Ergreifung von Maßnahmen zur Abhilfe – vorausgesetzt es gibt Anhaltspunkte für etwaige Verstöße – konkretisiert. Als mögliche Maßnahmen zur Untersuchung werden zum Beispiel Vor-Ort-Begehungen und die Akteneinsicht genannt. Zur Abhilfe können Auflagen und Rügen erteilt werden. Verstöße können als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu 25.000 € geahndet werden.

Fazit

Ob und inwieweit die in der geplanten Novelle vorgesehenen Maßnahmen geeignet sind, das vom Gesetzgeber verfolgte Ziel – die Gewährleistung der stationären Versorgung der Bevölkerung im Gefährdungsfall – zu erreichen, bleibt abzuwarten – nicht zuletzt angesichts des wirtschaftlichen Drucks, dem die Krankenhäuser durch die sonstigen Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen ausgesetzt sind. Die Stärkung der Patientenrechte ist aus Patientensicht sicher zu begrüßen, bedeutet aber zusätzlichen organisatorischen Aufwand für die Krankenhausträger. Die Konkretisierung der Eingriffsbefugnisse der Krankenhausaufsicht lässt eine strengere und gezieltere Prüfpraxis in der Zukunft erwarten.



Micaela Speelmans, LL.M.

Rechtsanwältin
Diplom-Kauffrau

Köln
02203. 8997-413 m.speelmans@solidaris.de

Verstoß gegen Aufklärungspflichten

gefährdet den Vergütungsanspruch

Von Ines Martenstein

Der Vergütungsanspruch des Krankenhauses setzt eine Einverständniserklärung des Patienten nach ordnungsgemäßer Aufklärung über Chancen und Risiken des konkreten Eingriffs voraus. Bei einer objektiv medizinisch erforderlichen Behandlung kann im Sinne einer widerlegbaren Vermutung regelmäßig von einer ordnungsgemäßen Aufklärung ausgegangen werden, nicht jedoch, wenn mit der Behandlung ein hohes Risiko schwerwiegender Schäden verbunden ist. Je größer das Mortalitätsrisiko und je geringer oder zumindest unsicherer die Erfolgsaussichten der Behandlung sind, desto höhere Anforderungen sind an den Nachweis einer ordnungsgemäßen Aufklärung zu stellen, so das Bundessozialgericht (BSG) in seinem Urteil vom 19. März 2020 – B 1 KR 20/19 R.

Der Fall

Bei dem gesetzlich versicherten Patienten war ein Mantelzellymphom im höchsten Stadium IV diagnostiziert worden. Nach einer Chemotherapie und anschließender autologer Blutstammzelltransplantation konnte zunächst eine vollständige Remission erreicht werden. Fünf Jahre später kam es zu einem lokalen Rezidiv. Durch eine Strahlentherapie konnte erneut eine komplette Remission erreicht werden. Gut ein Jahr später wurde eine allogene Stammzelltransplantation (SZT) durchgeführt. Wenige Monate danach wurde der Patient im Rahmen einer Notfallbehandlung stationär aufgenommen. Kurz darauf verstarb der Patient an den Folgen einer Sepsis mit Multiorganversagen. Die Krankenkasse bezahlte die in Rechnung gestellten Behandlungskosten zunächst, verrechnete später jedoch aufgrund eines MDK-Gutachtens einen Betrag von 45.351,04 €, da die allogene SZT angeblich medizinisch nicht notwendig gewesen sei. Das Krankenhaus erhob Zahlungsklage und bekam in zwei Instanzen Recht.

Die Krankenkasse ging in Revision. Die Behandlung mit der allogenen SZT habe nicht dem Qualitätsgebot entsprochen, da die Studienlage unklar gewesen sei. Zudem sei der Patient nicht ausreichend aufgeklärt gewesen. Das BSG hob das Urteil des Landessozialgerichts (LSG) auf und verwies die Sache an dieses zurück.

Die Entscheidung

Der 1. Senat des BSG konnte auf der Grundlage der Feststellungen des LSG nicht abschließend entscheiden. Das LSG habe offengelassen, ob die Behandlung des Patienten mittels allogener SZT dem im Behandlungszeitraum maßgeblichen allgemein anerkannten Stand der medizinischen Erkenntnisse entsprochen hat. Auch seien keine Feststellungen zur ordnungsgemäßen Aufklärung des Patienten getroffen worden. Das Wirtschaftlichkeitsgebot erfordere, dass der Patient die Entscheidung für die Inanspruchnahme der Leistung auf der Grundlage von ausreichenden Informationen trifft. Die Aufklärung müsse dem Patienten die Spanne denkbarer Entscheidungen aufzeigen, so dass ihm Für und Wider der Behandlung bewusst sind und er Chancen und Risiken der jeweiligen Behandlung selbstbestimmt abwägen kann. Von einer ordnungsgemäßen Aufklärung könne bei objektiv medizinisch erforderlichen Behandlungen im Sinne einer widerlegbaren Vermutung regelmäßig ausgegangen werden. Das gelte jedoch nicht, wenn mit der Behandlung ein hohes Risiko schwerwiegender Schäden, insbesondere eine hohes Mortalitätsrisiko verbunden ist. Erwecke der aufklärende Arzt beim Patienten aber mittels unzutreffender Darstellung der Risikohöhe eine falsche Vorstellung über das Ausmaß der mit der Behandlung verbundenen Gefahr, so komme er seiner Aufklärungspflicht nicht in ausreichendem Maße nach.

Aufklärung vor allem bei Behandlungen mit hohem Mortalitätsrisiko notwendig

Zwar entwickelt der 1. Senat des BSG – unter neuer Besetzung – seine bisherige Rechtsprechung fort. Gleichzeitig setzt er für Vergütungsstreitigkeiten neue Maßstäbe. Klar ist, dass Ärzte über die Chancen und Risiken der Behandlung im „Großen und Ganzen“ aufzuklären haben, so dass dem Patienten eine allgemeine Vorstellung von der Schwere des Eingriffs und den bestehenden Risiken vermittelt wird. Die Anforderungen an die Aufklärung steigen, je höher das Risiko eines schwerwiegenden Schadens ist oder wenn es sich um eine neue Behandlungsmethode handelt. Neu ist, dass der Senat eine weitere Voraussetzung des Leistungsanspruchs des Krankenhauses benennt, welche von den Gerichten zu prüfen ist, nämlich die der ordnungsgemäßen Aufklärung bei Behandlungen, die mit schwerwiegenden Risiken einhergehen, oder bei neuen Behandlungsmethoden. Hier steht zu befürchten, dass die Vorlage des unterschriebenen Aufklärungsbogens allein nicht mehr ausreicht.

Fazit

Um im Rahmen der Beweislast nicht das Nachsehen zu haben, ist dringend zu empfehlen, das individuelle Aufklärungsgespräch so detailliert wie möglich zu dokumentieren und die besprochenen Inhalte – über Chancen, Risiken, Alternativen, Mortalität etc. – z.B. auf den Aufklärungsbögen und in der Patientenakte der konkret geplanten Behandlung festzuhalten.



Ines Martenstein, LL.M.

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Medizinrecht

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

Hygiene-Dienstleistungen einer selbständigen Hygienefachkraft sind umsatzsteuerfrei

Von Karsten Schulte

Das Finanzgericht (FG) Münster hatte darüber zu entscheiden, ob Hygiene-Dienstleistungen einer selbständig tätigen Hygienefachkraft an Altenheime oder Pflegeheime im Veranlagungsjahr 2012 von der Umsatzsteuer befreit sind. Für den Veranlagungszeitraum 2008 hatte das Gericht einer entsprechenden Klage des Klägers stattgegeben (FG Münster, Urteil vom 13. Dezember 2011 – 15 K 4458/08 U). Auf die hiergegen eingelegte Revision hat der Bundesgerichtshof (BFH) zwischenzeitlich das erstinstanzliche Urteil des FG aufgehoben und den Rechtsstreit an dieses zur anderweitigen Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen (BFH, Urteil vom 5. November 2014 – XI R 11/13).

Der Kläger ist der Auffassung, dass seine Hygiene-Dienstleistungen an Krankenhäuser, Alten- und Pflegeheime von der Umsatzsteuer befreit seien. Der Hygiene-Fachkrankenpfleger wirke daran mit, in Krankenhäusern die Hygiene durch Maßnahmen zur Erkennung, Verhütung und Bekämpfung von Krankenhausinfektionen zu verbessern. Die Tätigkeit sei darauf gerichtet, den Heilerfolg sicherzustellen, und damit für die Patienten ebenso bedeutsam wie die Tätigkeit

eines Krankenpflegers. Auch aus der Weiterbildungs- und Prüfungsverordnung für Hygienefachkräfte ergebe sich, dass die Tätigkeiten darauf ausgerichtet seien, den Heilerfolg sicherzustellen. Das beklagte Finanzamt ist dagegen der Meinung, dass keine unmittelbare Leistung an oder mit den Patienten vorliege. Vielmehr werde die Leistung an den Auftraggeber, z. B. Krankenhäuser und Altenheime, erbracht und komme daher den Patienten nur mittelbar zugute. Der BFH versage die Steuerfreiheit für Supervisionsleistungen und Präventionsleistungen. Diese Grundsätze träfen auch für Hygiene-Dienstleistungen zu. Eine konkrete Heilbehandlung sei nicht Hauptziel der Tätigkeit des Klägers. Das FG hat der Klage stattgegeben und entschieden, dass die vom Kläger gegenüber Krankenhäusern und Alten- und Pflegeheimen erbrachten streitigen Leistungen nach § 4 Nr. 14 Satz 1 UStG umsatzsteuerfrei sind (FG Münster, [Urteil vom 1. Juni 2021 – 15 K 2712/17 U](#)).

§ 4 Nr. 14 Satz 1 UStG a. F. befreie verschiedene ärztliche und heilberuflichen Tätigkeit von der Umsatzsteuer. Die Vorschrift setze Art. 132 Abs. 1 lit. c) der Mehrwertsteuersystemrichtlinie (MwStSystRL) in nationales Recht um und sei nach ständiger BFH-Rechtsprechung im Sinne des Art. 132 Abs. 1 lit. c) MwStSystRL auszulegen. Die Steuerfreiheit setze hiernach voraus, dass der Unternehmer eine Heilbehandlung im Bereich der Humanmedizin durch ärztliche oder artzähnliche Leistungen erbringe und die dafür erforderliche Qualifikation besitze.

Zu den Heilbehandlungen im Bereich der Humanmedizin gehörten auch Leistungen, die zum Zweck der Vorbeugung erbracht werden, sowie Leistungen, die zum Schutz einschließlich der Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der menschlichen Gesundheit erbracht werden. Nach Auffassung des Senats hat der Kläger mit den gegenüber Krankenhäusern und Alten- oder Pflegeheimen erbrachten Leistungen Heilbehandlungen im Bereich der Humanmedizin durch artzähnliche Leistungen erbracht. Auch der BFH habe entschieden, dass infektionshygienische Leistungen eines Arztes, die dieser für andere Ärzte und Krankenhäuser erbringt, damit diese ihre Heilbehandlungsleistungen ordnungsgemäß unter Beachtung der für sie nach dem Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG) bestehenden Verpflichtungen erbringen, als Heilbehandlungsleistung nach § 4 Nr. 14 UStG steuerfrei seien (BFH, [Urteil vom 18. August 2011 – V R 27/10](#)).

Zwar sei der Kläger kein Arzt, sondern Fachkrankenpfleger für Krankenhaushygiene. Nach der Rechtsprechung des BFH sei die Tätigkeit eines Krankenpflegers/Fachkrankenpflegers für Krankenhaushygiene aber eine ähnliche heilberufliche Tätigkeit im Sinne des § 4 Nr. 14 UStG (BFH, [Urteil vom 28. Juni 2000 - V R 72/99](#)).

Nach Auffassung des Senats sind auch die Hygiene-Dienstleistungen gegenüber Alten- und Pflegeheimen umsatzsteuerbar nach § 4 Nr. 14 UStG. Da die Zahl von Personen mit chronischen Krankheiten, Abwehrschwäche und Behinderungen mit den Folgen von Multimorbidität und Pflegebedürftigkeit zunehme und zudem betreuungsbedürftige Personen immer früher aus Einrichtungen der Akutversorgung in Nachsorgeeinrichtungen, Heime oder nach Hause entlassen werden, seien gerade auch die gegenüber Alten- und Pflegeheimen erbrachten Umsätze aus der Tätigkeit eines Hygieneberaters als steuerfreie Leistungen i. S. d. § 4 Nr. 14 UStG anzusehen.

Auch die Alten- und Pflegeheime haben nach § 36 Abs. 1 Nr. 2 IfSG in Hygieneplänen innerbetriebliche Verfahrenswesen zur Infektionshygiene festzulegen und unterliegen der infektionshygienischen Überwachung durch das Gesundheitsamt. Ein Alten-/Pflegeheim dürfe nach § 11 Abs. 1 Nr. 9 Heimgesetz zudem nur dann betrieben werden, wenn der Träger und die Leitung einen ausreichenden Schutz der Bewohner vor Infektionen gewährleisten können und sicherstellen, dass von den Beschäftigten die für ihren Aufgabenbereich einschlägigen Anforderungen der Hygiene eingehalten werden.

Gegen das Urteil ist die Revision nicht zugelassen.

Fazit

Das Urteil ist für Krankenhäuser und Alten- und Pflegeheime erfreulich, da sie hierdurch Hygiene-Dienstleistungen externer Anbieter mit entsprechender Qualifikation günstiger einkaufen oder gemeinsam mit anderen Krankenhäusern solche Dienstleistungen im Pool umsatzsteuerfrei anbieten können.



Karsten Schulte
Rechtsanwalt
Steuerberater, Fachanwalt für Steuerrecht
Münster
0251 . 48204-28 k.schulte@solidaris.de

Verschmelzungsbeschluss in virtueller Versammlung

Von Philipp Müller

Mit Beschluss vom 5. Oktober 2021 – II ZB 7/21 – hat der Bundesgerichtshof (BGH) Verschmelzungsbeschlüsse in virtueller Versammlung wenigstens für Genossenschaften für zulässig erklärt. Im zugrunde liegenden Fall hatte das Registergericht die Eintragung einer Verschmelzung auf Basis eines solchen Beschlusses verweigert. Die dagegen gerichtete Rechtsbeschwerde hatte vor dem BGH Erfolg.

Vor Beginn der Corona-Krise waren „virtuelle“ Versammlungen – z. B. Zusammenkünfte der Organmitglieder per Video-Konferenz – der obersten Entscheidungsgremien von Rechtsträgern (z. B. Mitglieder- oder Vertreterversammlung beim Verein, Gesellschafterversammlung bei der GmbH) noch absolute Ausnahmeerscheinungen. Die wenigsten Satzungen trafen ausreichende Regelungen, um die Wirksamkeit von Beschlüssen in solchen alternativen Versammlungsformen sicherzustellen. Überhaupt wurde die damalige Diskussion von der Frage dominiert, ob eine Versammlung nicht begriffsnotwendig die physische Zusammenkunft an einem Ort voraussetze. Das hat sich gründlich geändert. Nicht zuletzt dank des – allerdings nur als vorübergehende Ausnahmelösung konzipierten – Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie (COVMG), das für verschiedene Rechtsformen Regelungen zur Zulässigkeit „virtueller“ Versammlungen schuf, hat sich bei vielen steuerbegünstigten Rechtsträgern zwischenzeitlich in puncto virtuelle Beschlussfassung schon eine gewisse Routine entwickelt.

Desungeachtet war es weiterhin zweifelhaft, ob der für eine Verschmelzung nach dem Umwandlungsgesetz gemäß § 13 Abs. 1 Satz 1 UmwG notwendige Verschmelzungsbeschluss in einer virtuellen Versammlung gefasst werden konnte. Nach § 13 Abs. 1 Satz 2 UmwG (dem Duktus nach auf Kapitalgesellschaften bezogen, aber auch etwa auf Vereine und Genossenschaften anwendbar) kann ein Verschmelzungsbeschluss „nur in einer Versammlung der Anteilshaber“ gefasst werden. Umlaufbeschlüsse im schriftlichen Verfahren waren damit nach verbreiteter Auffassung

aus dem Rennen und könnten es auch weiterhin sein (in der Entscheidung des BGH wird dies ausdrücklich offengelassen). Entgegen einem verbreiteten Missverständnis handelt es sich bei einem Umlaufbeschluss nämlich nicht um eine schriftliche Versammlung, sondern um einen eigenen Weg der Beschlussfassung – eben ohne Versammlung. Doch auch die Möglichkeit eines Verschmelzungsbeschlusses in „virtueller Versammlung“ blieb unklar. Nach einer auch nach Einführung des COVMG weiterhin populären Auffassung sollte § 13 Abs. 1 Satz 2 UmwG ihr entgegenstehen. Außerdem äußerten die für die Beurkundung des Verschmelzungsbeschlusses erforderlichen Notare aus einem weiteren Grund Bedenken: Ihnen fehlte die Gewissheit, ob bzw. wie eine virtuelle Versammlung zu beurkunden sei.

Nun gerät auch diese letzte Bastion der Freunde menschlicher Nähe bei Organentscheidungen ins Wanken: In seinem oben genannten Beschluss hat der BGH Verschmelzungsbeschlüsse in virtueller Versammlung wenigstens für Genossenschaften für zulässig erklärt. Sofern sie aufgrund der Corona-Gesetzeslage oder aufgrund satzungsmäßiger Festlegungen grundsätzlich zulässig wären, könnten virtuelle Versammlungen auch einen Verschmelzungsbeschluss fassen. Ferner führte der BGH aus, dass es für eine notarielle Beurkundung eines solchen Beschlusses genüge, wenn sich der Notar persönlich beim Versammlungsleiter einfindet. Nochmals stellte das Gericht die notwendigen Anforderungen für virtuelle Versammlung hinsichtlich der Wahrung der Mitgliederrechte fest: Neben der Ausübungsmöglichkeit der Stimmrechte müssen insbesondere das Teilnahmerecht und die Möglichkeit zum Austausch mit den zuständigen Organen des Rechtsträgers und anderen an der Versammlung teilnehmenden Anteilshabern bzw. Vertretern gewährleistet sein.

Fazit

Zwar bezieht sich die Entscheidung des BGH auf Genossenschaften, vieles spricht aber dafür, dass sich die zugrunde liegenden Überlegungen auf andere Rechtsformen wie den Verein oder die GmbH übertragen lassen.



Philipp Müller
Rechtsanwalt

Freiburg
0761.79186-10 p.mueller@solidaris.de

Testament für Dummies oder: Wann ist ein ernsthafter Testierwille festzustellen?

Von Sigrun Mast

Das Oberlandesgericht Hamm hat mit Beschluss vom 15. Juni 2021 – 10 W 18/21 – entschieden, der Beschwerde einer Hilfsorganisation gegen die Zurückweisung eines Erbscheinsantrags nicht stattzugeben.

Zugrunde lagen dieser Entscheidung ein notarielles Testament aus dem Jahr 2009 und drei handschriftliche „Testamentsänderungen“, die offenbar teils unter Zuhilfenahme des Buches „Erben und vererben für Dummies“ erstellt worden waren. Die erste, unterzeichnete Änderung begünstigte eine Hilfsorganisation, die daraufhin einen Erbscheinsantrag stellte. Die Verfügung hatte der Erblasser mit Bleistift auf die Rückseite eines Werbezettels geschrieben, was das Gericht als ein erstes Indiz dafür wertete, dass es dabei lediglich um einen Entwurf handelt. Es befanden sich zudem Auslassungen im Text, die noch einer Ergänzung des Datums und der Adresse der Hilfsorganisation bedurften. Aus den weiteren Schriftstücken ergab sich, dass der Erblasser nach zwei Besuchen beim Amtsgericht zu Fragen zur Testamentsänderung und -hinterlegung notiert hatte, er belasse es bei dem ursprünglichen Testament und dem dort eingesetzten Erben. Die teils in Stichworten verfassten Notizen umfassten auch Zusammenfassungen seiner Überlegungen wie „Do 8.6.17 im Gericht gewesen Lit Dummies stimmt nicht ganz [...] ich lasse altes Testament so“. Insoweit sei nach der Auffassung des Gerichts auch der Erblasser bei den Änderungen nur von Entwürfen ausgegangen. In der Gesamtwürdigung der Umstände sei bei den Änderungen nicht von einem ernsthaften Testierwillen auszugehen. Auf den kurz vor seinem Tod mündlich geäußerten Wunsch des Erblassers, sein Testament zu ändern, komme es nicht an.

Fazit

In diesem Fall gab es eine Vielzahl von Indizien, die dafür sprachen, dass es sich bei den handschriftlichen Notizen lediglich um Entwürfe und nicht um rechtswirksame „Testamentsänderungen“ handelte. Im Zweifelsfall lohnt es sich zu prüfen, ob nicht doch

mehr Punkte für eine Wirksamkeit sprechen. Und wie bereits der Erblasser in seinem Urteil über „Erben und vererben für Dummies“ feststellen musste: Allgemeine Ausführungen reichen in der Regel nicht aus, ein Testament rechtssicher zu verfassen. Wir stehen Ihnen gerne mit fachlichen Informationen und individueller Beratung zur Seite



Sigrun Mast, Maître en droit
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Steuerrecht,
Zertifizierte Stiftungsberaterin (DSA)
Hamburg
040.61136048-11 s.mast@solidaris.de

Überstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigten

Von Dr. Dirk Neef

Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat mit Urteil vom 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18 – unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung für Teilzeitbeschäftigte im öffentlichen Dienst entschieden, dass ein Überstundenzuschlag erst ab Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten bezahlt werden muss. Ob dies das letzte Wort in dieser Sache ist, bleibt indes abzuwarten.

Der Streit um Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte hat auch beim BAG eine längere Geschichte, insbesondere im Hinblick auf § 7 TVöD-K (gleich § 4 der Anlage 31 zu den AVR), der auszugsweise wie folgt lautet:

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 bzw. Abs. 1.1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht

bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

(8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die

[...]

c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind.

Der 10. Senat des BAG hatte noch mit [Urteil vom 26. April 2017 – 10 AZR 589/15](#) – angenommen, mit einer tarifvertraglichen Bestimmung, die den Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge allein davon abhängig mache, dass über ein bestimmtes Tages- oder Wochenarbeitsvolumen hinaus gearbeitet werde, werde im Wesentlichen der Zweck verfolgt, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen. Ohne Anhaltspunkte im Tarifvertrag könne nicht davon ausgegangen werden, dass es den Tarifvertragsparteien darum gehe, durch Verteuerung der über die individuell geschuldete Arbeitsleistung hinausgehenden Arbeitszeiten den individuellen Freizeitbereich zu schützen.

Gleichwohl hatte wenige Tage zuvor der 6. Senat des BAG mit [Urteil vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16](#) – entschieden, dass bei sogenannten ungeplanten Überstunden im Sinne von § 7 Abs. 8 lit. c) Alt. 1 TVöD-K, die über die tägliche Arbeitszeit hinaus abweichend vom Schichtplan angeordnet werden, den betroffenen Arbeitnehmern der Überstundenzuschlag zusteht. Mit einem Überstundenzuschlag werde allein der Umstand belohnt, dass Arbeitnehmer ohne Freizeitausgleich mehr als vertraglich vereinbart arbeiteten und dadurch planwidrig die Möglichkeit einbüßten, über ihre Zeit frei zu verfügen.

Dies sei der Fall, wenn Überstundenzuschläge für die Arbeitsstunden zu bezahlen seien, die über die regelmäßige Arbeitszeit einer Vollzeitkraft in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes hinausgingen und bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche nicht ausgeglichen seien. Die Tarifvertragsparteien hätten die Belastung der zeitweisen Überschreitung der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nur unter der Voraussetzung eines rechtzeitigen Freizeitausgleichs hingenommen.

Mit [Urteil vom 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18](#) – stellte der 10. Senat des BAG dann fest, dass eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschritten wird, gegen § 4 Abs. 1 TzBfG verstößt und damit unwirksam sei.

Mit Urteil vom 15. Oktober 2021 – 6 AZR 253/19 – teilte der 6. Senat nun mit, dass er an seiner bisherigen, ausschließlich auf den nicht gezahlten Überstundenzuschlag gerichteten Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 23. März 2017 – 6 AZR 161/16, siehe oben) ebenso wenig festhält wie an der in dieser Entscheidung getroffenen Auslegung des Überstundenbegriffs des § 7 Abs. 8 lit. c) TVöD-K im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit. Die danach erforderliche Differenzierung zwischen geplanten und ungeplanten Überstunden weiche von der nach § 7 Abs. 7 TVöD-K geltenden Grundregel, nach der nur ungeplante zusätzliche Stunden Überstunden werden können, ab, ohne dass ein solcher Regelungswille der Tarifvertragsparteien im Normtext ausreichend Niederschlag gefunden habe.

Der TVöD-K enthalte für den Freizeitausgleich und die Vergütung von Stunden, die Teilzeitbeschäftigte ungeplant über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus erbringen, eigenständige Regelungen, die sich so sehr von den Regelungen zum Entstehen, dem Ausgleich und der Vergütung von Überstunden bei Vollbeschäftigten unterscheiden, dass keine Vergleichbarkeit mehr gegeben ist. Mit dieser Differenzierung haben die Tarifvertragsparteien ihren durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Gestaltungsspielraum nicht überschritten. Deshalb diskriminieren die für Teilzeitbeschäftigte geltenden Regelungen diese nicht und sind wirksam. Die sowohl für Voll- als auch für Teilzeitbeschäftigte maßgebliche Sonderregelung in § 7 Abs. 8 lit. c) TVöD-K zur Entstehung von Überstunden bei Beschäftigten, die Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, verstoße jedoch gegen das Gebot der Normklarheit und sei deshalb unwirksam.

Ist der 6. Senat des BAG – überspitzt formuliert – für den TVöD zuständig, erging die Rechtsprechung des 10. Senats zu einer Regelung im Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie. Beim BAG gibt es aber auch noch den 8. Senat, der unter anderen zuständig ist für Ansprüche aus § 15 Abs. 2 AGG, nach dem wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, der Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen kann.

Mit Beschluss vom 28. Oktober 2021 – 8 AZR 370/20 (A) – befasste sich der 8. Senat des BAG mit der Klage einer Arbeitnehmerin, die für einen Dialyseanbieter in Teilzeit tätig war und deren Stundenkonto Überstunden verzeichnete. Nach dem in Bezug genommenen Tarifvertrag sind Zuschlagspflichtig mit einem Zuschlag von 30 % Überstunden, die über die kalendermonatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat der Arbeitsleistung nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können. Die Klägerin begehrte neben den Überstundenzuschlägen auch eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG, weil sie durch die Anwendung der tarifvertraglichen Regelung unzulässig als Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werde. Zugleich werde sie als Teilzeitbeschäftigte mittelbar wegen des Geschlechts benachteiligt, denn ihre Arbeitgeberin beschäftige überwiegend Frauen in Teilzeit.

Der 8. Senat wandte sich nunmehr an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) mit der Frage, ob die einschlägigen europarechtlichen Regelungen so auszulegen sind, dass eine nationale tarifvertragliche Regelung, nach der die Zahlung von Überstundenzuschlägen nur für Arbeitsstunden vorgesehen ist, die über die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus gearbeitet werden, eine Ungleichbehandlung von Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten enthält.

Fazit

Arbeitgeber werden angesichts dieser unklaren und widersprüchlichen Entscheidungen zu einem überaus praxisrelevanten Thema völlig allein gelassen. Die Zuschlagspflicht von Überstunden ist angesichts der oben dargestellten Entscheidungen unklarer denn je. Ob die Antwort des EuGH Rechtssicherheit bringen wird, bleibt abzuwarten. Mit einer Entscheidung ist indes nicht vor Ablauf eines Jahres zu rechnen.



Dr. Dirk Neef
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Köln
02203.8997-411 d.neef@solidaris.de

Häufiges Zuspätkommen kann

Kündigung ohne weitere

Abmahnung rechtfertigen

Von Christian Klein

Die Frage ist ein arbeitsrechtlicher „Klassiker“: Wann begründen regelmäßige Verspätungen eines Arbeitnehmers eine ordentlich oder sogar eine außerordentliche Kündigung? Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein hat sich in einer aktuellen Entscheidung mit diesem Thema befasst – und kam zu einem überraschenden Urteil (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 31. August 2021 – 1 Sa 70 öD/21).

Der Fall

Die Klägerin war seit dem Jahr 2006 in der Poststelle eines Sozialgerichts in Teilzeit beschäftigt. Sie arbeitete an drei Tagen pro Woche (Montag, Mittwoch, Freitag) je 8 Stunden, Arbeitsbeginn war um 9:00 Uhr. Im Februar 2019 erhielt sie eine Abmahnung, weil sie sich in ihren Pausen nicht ordnungsgemäß „ausstempelte“. Eine weitere Abmahnung wurde im Juli 2019 ausgesprochen, weil sie zu spät zu einer dienstlichen Fortbildung erschienen war. Am Montag, den 21. Oktober 2019 meldete sie sich bei ihrem Vorgesetzten und teilte ihm mit, dass sie verschlafen habe. Zu ihrem Verhalten wurde sie am 23. Oktober 2019 durch ihren Geschäftsleiter angehört und auf ihre Dienstpflichten hingewiesen. Am 25. Oktober erschien sie erst um 14:30 Uhr zur Arbeit und am 28. Oktober um 9:07 Uhr. Am gleichen Tag wurde sie wieder angehört. Sie gab an, dass sie aufgrund der Einnahme eines Schlafmittels verschlafen habe. Mit Schreiben vom 30. Oktober 2019 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis ordentlich und außerordentlich. Gegen beide Kündigungen wehrte sich die Klägerin mit Verweis auf eine hohe Arbeitsbelastung und private Probleme. Außerdem soll sie niemals wirksam abgemahnt worden sein. Die Störungen im Betriebsablauf des Gerichts seien, so die Klägerin, „nicht so schlimm“.

Die Entscheidung

Das LAG schloss sich der Vorinstanz an und erachtete die ordentliche Kündigung als rechtmäßig. In seiner Begründung führt es aus, dass die von der Klägerin vorgetragene Gründe für ihre Verspätungen ihren privaten Lebensum-

ständen zuzurechnen sind und daher die arbeitsrechtliche Pflichtverletzung nicht rechtfertigen. Daneben spreche der enge zeitliche Zusammenhang, nämlich die Verspätung an drei von vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen, dafür, dass die Klägerin schlicht nicht gewillt sei, sich zukünftig vertragsgemäß zu verhalten. Einer weiteren Abmahnung ihres Verhaltens habe es daher nicht bedurft. Darüber hinaus ging das Gericht nach Vernehmung des Geschäftsleiters davon aus, dass dieser die Klägerin im Gespräch am 23. Oktober 2019 mündlich abgemahnt habe. Dass eine solche Abmahnung nicht in der Personalakte der Klägerin dokumentiert sei, spiele keine Rolle. Das Interesse des beklagten Landes an einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwiege das Interesse der Klägerin an seinem Fortbestand.

Fazit

Dass regelmäßige Verspätungen eines Arbeitnehmers grundsätzlich geeignet sind, eine ordentliche und unter Umständen auch eine außerordentliche Kündigung zu begründen, steht außer Frage. Eine nachvollziehbare Entschuldigung für ihr Verhalten konnte die Klägerin im beschriebenen Fall nicht liefern. Dass ein dreimaliges Zuspätkommen nach 13 Jahren Betriebszugehörigkeit eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigt, überrascht dennoch. Ebenso überrascht, dass das Gericht ein nicht dokumentiertes Gespräch als wirksame Abmahnung wertet. Arbeitgeber, die nicht selbst Gerichte sind, scheitern typischerweise an diesen Hürden. Die Entscheidung ist daher grundsätzlich als arbeitgeberfreundlich zu werten, dürfte aber ein Einzelfall bleiben.



Christian Klein
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Wirtschaftsmediator (CVM)
Köln
02203. 8997-421 c.klein@solidaris.de

Recht auf Abfrage des Impf- und Immunstatus von Beschäftigten bleibt Ausnahme

Von Chris Brauckmann und Alexander Gottwald

Nachdem im September 2021 für Teile der Gesundheitsbranche sowie Kitas und Schulen die Abfrage des Impf- und Immunstatus der Beschäftigten gesetzlich geregelt wurde, hat sich nun die Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (Datenschutzkonferenz, DSK) zur Verarbeitung des Impfstatus von Beschäftigten aller übrigen Branchen geäußert (Beschluss der DSK vom 19. Oktober 2021). Sie sieht für ein Recht auf Abfrage des Impfstatus durch den Arbeitgeber derzeit keine gesetzliche Grundlage und überdies Schwierigkeiten bei der Einwilligung.

Wir hatten bereits im September [darüber berichtet](#), dass in das Infektionsschutzgesetz (IfSG) für (ambulante) Pflegeeinrichtungen sowie Kitas und Schulen im Rahmen der epidemischen Lage ein Recht zur Abfrage des persönlichen Impf- und Immunstatus aufgenommen worden ist. Für Krankenhäuser bestand dieses Abfragerecht schon länger. Mit Beschluss vom 19. Oktober 2021 stellte die DSK nun fest, dass es ihrer Ansicht nach derzeit keine gesetzliche Ermächtigung zur Abfrage des Impf- und Immunstatus aller übrigen Beschäftigten – auch nicht im Rahmen der COVID-19-Pandemie – gibt. Beim Impf- und Immunstatus handelt es sich um ein Gesundheitsdatum gemäß Art. 4 Nr. 15 DS-GVO und damit um eine besondere Kategorie personenbezogener Daten im Sinne des Art. 9 Abs. 1 DS-GVO. Deren Verarbeitung ist grundsätzlich verboten und nur ausnahmsweise bei Eingreifen besonderer Gründe nach Art. 9 Abs. 2 DS-GVO oder im Rahmen von § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG gestattet, wenn die Verarbeitung von Gesundheitsdaten im Beschäftigungsverhältnis zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht erforderlich ist und schutzwürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht überwiegen.

Laut DSK sei für Letzteres – also die Verarbeitung des Impf- und Immunstatus der Beschäftigten auf Grundlage von § 26 Abs. 3 S. 1 BDSG – kein Raum. Zwar ist der Beschluss nur für den weltlichen Datenschutz ergangen, dennoch gehen

wir erfahrungsgemäß davon aus, dass der Beschluss auch der Auffassung der kirchlichen Datenschutzaufsichten entsprechen dürfte und daher § 53 KDG/KDR-OG und § 49 DSGVO ebenfalls keine ausreichenden Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung des Impf- und Immunstatus sind.

Wenige Ausnahmen sind möglich

Laut DSK ist lediglich in Einzelfällen die Abfrage auf Grundlage gesetzlicher Regelungen möglich. Zum Beispiel bei bestimmten, im Gesetz genannten Arbeitgebern aus dem Gesundheitsbereich (Krankenhäuser, Arztpraxen usw.) sowie bei Kindertageseinrichtungen, Schulen und ambulanten Pflegediensten. Eine weitere Ausnahme bildet die Lohnfortzahlung im Quarantänefall. Daneben sei auch eine Verarbeitung möglich, soweit dies durch Rechtsverordnungen zur Pandemiebekämpfung auf Basis des IfSG vorgegeben sei. Die Verarbeitung des Impf- und Immunstatus von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung ist zwar weiterhin möglich, aber daran sind strenge Voraussetzungen gebunden. Die Einwilligung muss nämlich freiwillig erfolgen (§ 26 Abs. 2, Abs. 3 Satz 2 BDSG). Aufgrund des zwischen Arbeitgebern und ihren Beschäftigten bestehenden Über- und Unterordnungsverhältnisses bestehen regelmäßig Zweifel an der Freiwilligkeit und damit Rechtswirksamkeit der Einwilligung von Beschäftigten.

Grundsätze für die Datenverarbeitung sind zu beachten

Darüber hinaus betont die DSK, dass Arbeitgeber die erfragten Angaben zum Impf- und Immunstatus ihrer Beschäftigten in jedem Fall datenschutzkonform verarbeiten müssen.

Es gelten vor allem folgende Grundsätze der DS-GVO:

- › *Grundsatz der Datenminimierung:* Zunächst muss geprüft werden, ob die reine Abfrage des Impf- und Immunstatus zur Zweckerreichung bereits ausreichend ist. Dann ist keine Speicherung erforderlich. Soll der Impf- und Immunstatus gespeichert werden, dürfen keine Kopien von Impfausweisen oder vergleichbaren Bescheinigungen (im Original oder als Kopie) in die Personalakte aufgenommen werden. Es ist ausreichend, wenn vermerkt wird, dass diese jeweils vorgelegt worden sind.
- › *Grundsatz der Speicherbegrenzung, Recht auf Löschung:* Sobald der Zweck für die Speicherung des Impf- und Immunstatus entfallen ist, muss dieses personenbezogene Datum gelöscht werden.
- › *Grundsatz der Rechenschaftspflicht:* Arbeitgeber müssen – sofern einschlägig – auch die Freiwilligkeit einer Einwilligung nachweisen können.

Sprechen Sie uns gerne an, wenn wir Ihnen bei der Umsetzung oder Einordnung des Beschlusses der DSK behilflich sein können.



Chris Brauckmann, LL.M.

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



Alexander Gottwald, EMBA

Rechtsanwalt
Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (GDDcert. EU)
Münster
0251.48261-173 a.gottwald@solidaris.de

IMPRESSUM

Herausgeber

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 69691005

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
29. November 2021

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. 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.

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.