

Newsletter 2/2026

2	7. PflegeArbbV: neue Mindestentgelte in der Pflege
3	Betreuung im Privathaushalt – Grenzen der sozialversicherungsrechtlichen Prüfungsmöglichkeiten
5	NIS-2 Pflichtschulung: Warum Weiterbildung jetzt in der persönlichen Verantwortung der Geschäftsleitung liegt
7	Seid konkret in euren Aussagen – erst recht in Satzungen!
9	Kein steuermindernder Abzug für Spenden an eine schweizerische Stiftung
11	Steuerliche Berücksichtigung eines Sponsoringvertrages mit einem gemeinnützigen Verein – Spende oder Betriebsausgabe?
13	Wenn der Vermieter die Miete spendet
15	Rufbereitschaft: In 30 Minuten „am Patienten“?
17	Hoffnung für Selbständige in Zeiten der Scheinselbständigkeit
18	Pausen ohne Ausstempeln können eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen
20	Schadensersatz wegen Datenverarbeitung durch Tools auf Drittwebseiten und Apps
21	Immaterieller Schaden nur bei objektiv nachvollziehbarer Gefühlsbeeinträchtigung
23	Impressum

7. PflegeArbbV: neue Mindestentgelte in der Pflege

Von Frank Dickmann

Die Mindestbedingungen für Beschäftigte in der ambulanten Pflege und in der stationären Langzeitpflege werden mit Wirkung zum 1. Juli 2026 angepasst.

Die Pflegekommission nach § 12 AEntG hat turnusgemäß neue Mindestbedingungen erarbeitet. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung nach § 11 Abs. 1 AEntG die Empfehlungen der Pflegekommission im Wege der Rechtsverordnung verbindlich machen. Dies ist – nun bereits zum siebten Mal – geschehen. Am 1. Juli 2026 wird die 7. PflegeArbbV die 6. PflegeArbbV, die bis zum 30. Juni 2026 befristet ist, ablösen.

Der sachliche Geltungsbereich der Verordnung umfasst unverändert stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Dienste, nicht aber Krankenhäuser und Reha-Einrichtungen. Innerhalb der betroffenen Betriebe gelten die Mindestbedingungen der Verordnung nur für diejenigen Arbeitnehmer, die der Pflege und Betreuung zuzuordnen sind. Sie gelten dagegen nicht für die Sekundärbereiche (Küche, Hauswirtschaft, Reinigung, Haustechnik, Verwaltung usw.). Auch Auszubildende und Studenten der Pflegeberufe fallen nicht unter die Verordnung; erstmals sind in diesem Kontext die Auszubildenden nach dem zum Jahreswechsel in Kraft getretenen neuen bundesweiten Pflegeassistenzgesetz genannt.

Das Gesetz gibt der Pflegekommission in § 12a Abs. 2 AEntG den Rahmen für ihre Empfehlungen vor. Die Kommission befasst sich mit Mindestentgeltsätzen, die nach Art der Tätigkeit, Qualifikation der Arbeitnehmer und Regionen differieren können. Dazu hat die Pflegekommission neue Beträge beschlossen. Außerdem befasst sich die Pflegekommission mit der Dauer des Erholungsurlaubs. Hierzu hat die Kommission die unveränderte Fortschrei-

bung des schon in der 6. PflegeArbbV festgelegten Mehrurlaubs empfohlen, was die 7. PflegeArbbV aufgreift.

Der Kern der 7. PflegeArbbV sind somit die neuen Mindestentgelte in der Pflege. Diese werden in zwei Schritten angepasst: zunächst direkt mit Inkrafttreten der Verordnung am 1. Juli 2026, sodann zum 1. Juli 2027:

	Mindestentgelte		
	bis 30.6.2026	ab 1.7.2026	ab 1.7.2027
Ungelernte Pflegehilfskräfte	16,10 €	16,52 €	16,95 €
Pflegekräfte mit mindestens einjähriger Ausbildung	17,35 €	17,80 €	18,26 €
Pflegefachkräfte	20,50 €	21,03 €	21,58 €

Es handelt sich hierbei ausdrücklich um Mindestbedingungen. Entgelte nach Tarif, nach AVR oder nach individueller Vereinbarung liegen in aller Regel darüber. Zum Beispiel bei betriebsbezogener Aufspreizung des regional üblichen Entgelts in verschiedene Berufserfahrungs- und/oder Leistungsstufen müssen bei den niedrigen Stufen die Untergrenzen der PflegeArbbV beachtet werden. Die Verordnung ist bis zum 30. September 2028 befristet. Im Anschluss ist die 8. PflegeArbbV zu erwarten.



Prof. Frank Dickmann
Rechtsanwalt

Köln
T +49 2203 8997-385
f.dickmann@solidaris.de

Betreuung im Privathaushalt – Grenzen der sozialversicherungsrechtlichen Prüfungsmöglichkeiten

Von Frank Dickmann

Das Landessozialgericht Bayern hat klargestellt, dass bei Pflege und Betreuung im Privathaushalt keine sozialversicherungsrechtliche Betriebsprüfung durchgeführt werden darf (LSG Bayern, Urteil vom 26. Januar 2026 – L 7 BA 71/24).

Im Jahr 2014 kam eine rumänische Haushalts- und Pflegekraft in den Haushalt eines Pflegebedürftigen. Die rumänische Pflegekraft wohnte während ihrer Tätigkeit im Haushalt des zu Betreuenden und verpflegte sich dort mit. Sie erledigte vertragsgemäß alle anfallenden Haushaltstätigkeiten und einfache Pflegetätigkeiten und wurde von dem Pflegebedürftigen im Jahre 2014 ordnungsgemäß angemeldet. Im Jahre 2015 wechselte das Modell: die rumänische Pflegekraft gründete in Rumänien eine Vermittlungsagentur und war sodann ab Oktober 2015 als Selbständige im Haushalt des zu Betreuenden tätig. An ihrem Tätigkeitsbild hatte sich nichts geändert.

Nach Hinweisen des Hauptzollamts Regensburg führte die Rentenversicherung eine Betriebsprüfung durch und erließ gegen die Kinder und Erben des mittlerweile im Jahre 2021 verstorbenen zu Betreuenden am 10. August 2021 zunächst formfehlerhafte, sodann am 21. Dezember 2022 formal richtige Nachforderungsbescheide in sechsstelliger Höhe. Die dagegen gerichteten Klagen vor dem Sozialgericht Regensburg sowie die Verteidigung gegen die von der Rentenversicherung eingelegte Berufung vor dem LSG Bayern waren erfolgreich.

Gemäß § 28p Abs. 10 SGB IV werden Arbeitgeber wegen der Beschäftigten in privaten Haushalten nicht geprüft. Der Wortlaut des Gesetzes scheint klar. Dennoch vertrat die Rentenversicherung die Rechtsauffassung, dass der Wortlaut der Norm unter zwei Aspekten einzuschränken sei: Zum einen sei zwischen Regelprüfungen und Anlassprüfungen zu unterscheiden, und hier liege eine Anlassprüfung vor, die eine Betriebsprüfung zulasse. Zum anderen habe der Gesetzgeber mit Einführung des Prü-

fungsverbots in privaten Haushalten gem. § 28p Abs. 10 SGB IV nur Beschäftigungen im Haushaltsscheckverfahren gemeint; im vorliegenden Fall war die rumänische Pflegekraft in einem Umfang weit über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt.

Beide Argumente wurden vom LSG zurückgewiesen. Eine ausdrückliche Differenzierung zwischen Regel- und Anlassprüfung, wie sie etwa in § 114 SGB XI zu finden ist, ist im SGB IV, jedenfalls nach dem Wortlaut, nicht vorgezeichnet. Der Rechtsgedanke ist nicht völlig von der Hand zu weisen: Den Ansatz einer Normierung dieses Gedankens mag man dem Umstand entnehmen, dass der Gesetzgeber in § 28p Abs. 1 SGB IV einen Regelturnus der SV-Prüfungen in Unternehmen vorsieht („mindestens alle vier Jahre“), also eine regelmäßige Prüfung vorschreibt. Daneben sieht der Gesetzgeber die Prüfung auf Wunsch des Arbeitgebers vor (§ 28p Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Der Ausgangspunkt eines regelmäßigen Prüfturnus evoziert den Gedanken an eine Prüfung außerhalb der Regelfrist, wenn es Erkenntnisse gibt, die relevant für eine Prüfung sein können. Jedenfalls erscheint eine Prüfung, die dann Anlassprüfung genannt werden mag, vor Ablauf des Regelturnus nicht ausgeschlossen. Dies liegt insbesondere dann nahe, wenn es tatsächlich einen Anlass gibt, wie im vorliegenden Fall die Mitteilung des Hauptzollamts.

Auch die Erwähnung von Anhaltspunkten, die die Einzugsstelle verpflichten, den Träger der Rentenversicherung über Umstände zu unterrichten, die eine alsbaldige Prüfung als erforderlich erscheinen lassen (Ad-hoc-Prüfungen nach § 28p Abs. 1 Satz 3 SGB IV), ist zu beachten. So gesehen mag es über den Wortlaut des Gesetzes hinaus zwar Kategorien geben, die man Regel- und Anlassprüfungen nennen kann. Der Gesetzgeber (der die Begriffe nicht verwendet) sieht aber keine unterschiedlichen Verfahren oder Sanktionsmöglichkeiten vor. Wenn der Gesetzgeber sodann in Absatz 10 derselben Norm ohne Differenzierung nach Prüfanlässen lapidar festlegt, dass

Arbeitgeber wegen der Beschäftigten in privaten Haushalten nicht geprüft werden, so zeigt das, dass private Arbeitgeber auch in Fällen einer Anlassprüfung – wenn man denn diese Kategorie bildet – verschont bleiben sollen.

Auch der zweite von der Rentenversicherung angeführte Legitimationsversuch greift nicht. Es ist dem Gesetz nicht zu entnehmen, dass sich das Prüfungsverbot auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse beschränken soll. Dafür ist der Wortlaut („wegen der Beschäftigten in privaten Haushalten“) zu klar. Wie einfach hätte der Gesetzgeber ergänzen können: „wegen der geringfügig Beschäftigten in privaten Haushalten.“ Davon hat er abgesehen, und daher kann ein solches Tatbestandselement auch nicht in die Norm hineininterpretiert werden.

Nur im Rahmen von Prüfungen dürfen die Träger der Rentenversicherung Verwaltungsakte zur Versicherungspflicht und Beitragshöhe in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung erlassen (§ 28p Abs. 1 Satz 5 SGB IV). Dürfen sie bestimmte Arbeitgeber nicht prüfen (wie hier die privaten Haushalte), so fehlt einem Nachforderungsbescheid die Rechtsgrundlage.

Der Wortlaut der Norm ist auch nicht gewissermaßen unüberlegt zustande gekommen. Die Ausnahme ist mit Wirkung zum 1. Januar 2003 in Kraft getreten. Zuvor (bis zum 31. Dezember 2002) waren Prüfungen in privaten Haushalten zulässig. Nach der amtlichen Begründung seien Prüfungen in privaten Haushalten „aus verwaltungswirtschaftlichen Gründen“ nicht zu rechtfertigen (BT-Drs. 15/26, S. 25). Der vorliegende Fall, in dem immerhin Beitragsvolumen im sechsstelligen Bereich im Raum stand, mag Anlass geben, hinter dieses Motiv des Gesetzgebers ein Fragezeichen zu setzen. Das LSG hat die Revision zugelassen.

Achtung: Die gegenüber der Einzugsstelle bestehende Auskunftspflicht nach § 98 Abs. 1 SGB X besteht unab-

hängig von der hier betrachteten Prüfung. Und bei Verdacht auf illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit sind zudem Prüfungen nach dem SchwarzArbG möglich, was freilich ohne Konsequenzen bleibt, wenn wie hier das Hauptzollamt seine Erkenntnisse der Rentenversicherung mitteilt und dieser, wie gesehen, gesetzlich die Hände gebunden sind.

Fazit

- » Die Träger der Rentenversicherung prüfen bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag erfüllen.
- » Der Gesetzgeber möchte nicht, dass Arbeitgeber wegen der Beschäftigten in privaten Haushalten geprüft werden, und hat das in § 28p Abs. 10 SGB IV klar zum Ausdruck gebracht.
- » Einschränkende Interpretationen dieser Norm etwa durch die Träger der Rentenversicherung sind nicht möglich.
- » Ob es richtig ist, die Privathaushalte von SV-Prüfungen zu verschonen, ist ethisch und politisch zu bewerten. Die Begründung des Gesetzgebers (Verwaltungsökonomie) überzeugt nicht. Die derzeit geltende Rechtsnorm ist aber klar.
- » Auf ein anders lautendes Revisionsurteil sollte man seine Hoffnung nicht setzen



Prof. Frank Dickmann
Rechtsanwalt

Köln
T +49 2203 8997-385
f.dickmann@solidaris.de

NIS-2 Pflichtschulung: Warum Weiterbildung jetzt in der persönlichen Verantwortung der Geschäftsleitung liegt

Von Alexander Gottwald und Thomas Heithausen

Mit dem NIS-2 Umsetzungsgesetz wird die regelmäßige Schulung der Geschäftsführung zu einer klar definierten gesetzlichen Pflicht. § 38 Abs. 3 BSIG verpflichtet Leitungsorgane „besonders wichtiger“ und „wichtiger“ Einrichtungen dazu, sich regelmäßig zu Cybersicherheitsrisiken und Risikomanagementpraktiken fortzubilden. Diese Pflicht ist persönlich und nicht delegierbar – ein wesentlicher Unterschied zu vielen anderen Compliance Bereichen.

Warum die Schulungspflicht so entscheidend ist

Die Geschäftsleitung muss gemäß § 38 BSIG nicht nur die Risikomanagementmaßnahmen nach § 30 BSIG billigen und überwachen, sondern auch über ausreichende Kenntnisse verfügen, um Risiken realistisch einschätzen zu können. Genau deshalb fordert das Gesetz regelmäßige Weiterbildung. Der Gesetzgeber geht für Mitglieder der Geschäftsleitung von einem durchschnittlichen Schulungsaufwand von mindestens einem halben Tag (vier Stunden) alle drei Jahre aus. Bundesweit betrifft diese Pflicht jährlich knapp 300.000 Führungskräfte – ein deutliches Zeichen für die zentrale Bedeutung des Themas. Die Schulungspflicht ist nicht bloß eine Formalität. Sie bildet die Grundlage dafür, dass die Geschäftsleitung ihrer Verantwortung tatsächlich nachkommen kann. Ohne entsprechende Kenntnisse können Meldepflichten sowie sonstige Vorgaben nach BSIG nicht umgesetzt und Überwachungspflichten nicht wirksam erfüllt werden – und genau hier beginnt das persönliche Haftungsrisiko.

Relevanz für die persönliche Haftung

Nach § 38 Abs. 2 BSIG haften Geschäftsleitungen bei Pflichtverletzungen gegenüber ihrer eigenen Einrichtung – im Regelfall sogar mit ihrem Privatvermögen. Eine fehlende oder unzureichende Schulung kann daher als schuldhafte Pflichtverletzung gewertet werden, ins-

besondere dann, wenn es zu einem Sicherheitsvorfall kommt. Vor diesem Hintergrund unterscheidet NIS-2 klar zwischen Aufgaben, die operativ delegiert werden können, und solchen, die zwingend in der Verantwortung des Leitungsorgans bleiben. Während technische und organisatorische Maßnahmen des Risikomanagements gemäß § 30 BSIG von Fachabteilungen oder Dienstleistern umgesetzt werden dürfen, sind die Pflichten der Geschäftsleitung als persönliche Organpflichten ausgestaltet – und damit nicht übertragbar. Zu den nicht übertragbaren Pflichten zählen insbesondere die Umsetzung der Risikomanagementmaßnahmen, deren kontinuierliche Überwachung und die regelmäßige persönliche Schulungspflicht der Geschäftsleitung. Damit ist eindeutig: Die kontinuierliche Weiterbildung der Geschäftsleitung ist keine Option, sondern ein verbindlicher gesetzlicher Auftrag.

Registrierungsfrist abgelaufen – jetzt besteht dringender Handlungsbedarf

Die Frist zur Registrierung im BSI-Portal ist am 6. März 2026 abgelaufen. Unternehmen, die sich bislang nicht registriert haben, erfüllen damit eine zentrale Verpflichtung aus § 33 BSIG nicht. Eine verspätete Registrierung kann gemäß § 65 Abs. 2 Nr. 6 BSIG mit einem Bußgeld geahndet werden. Darüber hinaus steigt das Risiko, dass Aufsichtsbehörden auch weitere NIS 2 Pflichten – insbesondere Schulungs-, Melde- und Risikomanagementanforderungen – genauer prüfen. Eine sofortige Nachmeldung im BSI-Portal ist zwingend erforderlich, inklusive der dafür notwendigen digitalen Identität über das „Mein Unternehmenskonto (MUK)“. Eine verspätete Registrierung kann zudem im Rahmen einer späteren Prüfung als Organisationsverschulden gewertet werden – ein weiterer Grund, die persönlichen Leitungspflichten sorgfältig wahrzunehmen.

Unser Angebot:

NIS2 Schulung für Geschäftsleitungen

Wir unterstützen Geschäftsführungen, Vorstände und andere Leitungsorgane mit einer praxisnahen und rechtssicheren NIS-2 Schulung, die exakt auf die gesetzlichen Anforderungen zugeschnitten ist. In rund vier Stunden erhalten Sie das entscheidende Wissen, um Ihre Pflichten als Leitungsorgan wirksam wahrnehmen zu können und persönliche Haftungsrisiken zu reduzieren. Die Schulung vermittelt insbesondere

- » die Pflichten der Geschäftsleitung nach § 38 BSIG, inklusive Umsetzung und Überwachung der Risikomanagementmaßnahmen,
- » die Voraussetzungen für eine zulässige Delegation von Aufgaben,
- » die persönlichen Haftungsrisiken der Leitungsorgane, die Nicht-Delegierbarkeit der Pflichten und die Folgen schuldhafter Pflichtverletzungen, insbesondere bei Sicherheitsvorfällen,
- » die Anforderungen an das Risikomanagement nach § 30 BSIG, einschließlich Mindestmaßnahmen und dem aktuellen Stand-der-Technik, Verhältnismäßigkeit sowie Dokumentations- und Governance-Pflichten,
- » einen kompakten Überblick über aktuelle Cyberbedrohungen, Schwachstellenarten, technische & organisatorische Gefährdungen, Lieferkettenrisiken sowie deren Auswirkungen auf kritische Dienste und Geschäftsprozesse,

- » praxisnahe Fallbeispiele, konkrete Maßnahmen der Risikobehandlung (Vermeidung, Minderung, Übertragung, Akzeptanz), Priorisierung und Risikoberichterstattung sowie klare Handlungsempfehlungen für die Leitungsebene.

Die Schulung ist ein zentraler Baustein Ihrer NIS-2-Compliance und ein wichtiger Nachweis zur Erfüllung der persönlichen Schulungspflicht gemäß § 38 Abs. 3 BSIG. Ihre Teilnahme wird von uns dokumentiert und mit einem Zertifikat bestätigt.



Thomas Heithausen

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater,
CISA

Köln

T +49 2203 8997-116

t.heithausen@solidaris.de



Alexander Gottwald

Rechtsanwalt, Zertifizierter Daten-
schutzbeauftragter (GDDcert. EU),
AI-Privacy-Expert (GDDcert. EU)

Münster

T +49 251 48261-173

a.gottwald@solidaris.de

Seid konkret in euren Aussagen – erst recht in Satzungen!

Von Dr. Severin Strauch und Markus Rohwedder

„Wenn ihr nicht eine deutliche Rede gebet, wie kann man wissen, was geredet ist? Denn ihr werdet in den Wind reden.“ (1. Korinther 14,9) – diese biblischen Worte scheinen den Bundesfinanzhof (BFH) bei zwei Urteilen vom 20. November 2025 – [V R 23/23](#) und [V R 10/24](#) – geleitet zu haben, die die satzungsmäßigen Voraussetzungen der Gemeinnützigkeit zum Gegenstand haben. So haben die Bundesrichter zum einen entschieden, dass eine Körperschaft nur dann als gemeinnützig anerkannt werden kann, wenn ihre Satzung die steuerbegünstigten Zwecke eindeutig und konkret benennt und die Art ihrer Verwirklichung klar beschreibt. Zum anderen stellen sie fest, dass eine gemeinnützige Körperschaft in ihrer Satzung den Zweck, für den das Vermögen im Fall der Auflösung oder Zweckaufhebung verwendet werden soll, genau bestimmen oder die Empfängerkörperschaft hinreichend konkret benennen muss.

BFH V R 23/23

Die Klägerin hatte in ihrer Satzung allgemein die Förderung gemeinnütziger Zwecke nach der Abgabenordnung und die Unterstützung ihrer Mitglieder – vor allem im Bereich IT – festgeschrieben, ohne diese Zwecke näher zu umschreiben. Mitglieder konnten insbesondere juristische Personen des öffentlichen Rechts sein, die Wissenschaft und Forschung fördern. Das Finanzamt erkannte die Gemeinnützigkeit zunächst (formell) an, hob diese Anerkennung nach einer Prüfung jedoch auf, da die Satzung keinen eigenen steuerbegünstigten Zweck konkret benenne und die Klägerin keine unmittelbare Förderung gemeinnütziger Zwecke betreibe. Diese argumentierte, ihre IT-Dienstleistungen (insbesondere die Entwicklung einer speziellen Software für die Geschäftsprozesse ihrer Mitglieder) dienen der Förderung von Wissenschaft und Forschung bei den Mitgliedern und sie handle im Rahmen eines planmäßigen Zusammenwirkens nach § 57 Abs. 3 AO. Das Finanzgericht und nun auch der BFH wiesen die Klage ab.

Der BFH stellt klar, dass die Satzung einer Körperschaft die steuerbegünstigten Zwecke und deren Verwirkli-

chung so konkret benennen muss, dass die Finanzverwaltung die Voraussetzungen der Gemeinnützigkeit leicht und eindeutig prüfen kann. Die bloße Bezugnahme auf die Unterstützung von Mitgliedern, selbst wenn diese gemeinnützige Zwecke verfolgen, reicht für die Gemeinnützigkeit (mangels Unmittelbarkeit und mangels konkreter Ausführungen) nicht aus. Entscheidend ist, dass die Körperschaft selbst einen eigenen, in der Satzung klar umrissenen gemeinnützigen Zweck verfolgt und diesen unmittelbar verwirklicht.

Der BFH betont zudem, dass § 57 Abs. 3 AO ein planmäßiges Zusammenwirken nur mit anderen Körperschaften erlaubt, die selbst die Voraussetzungen der §§ 51 bis 68 AO erfüllen. Juristische Personen des öffentlichen Rechts im hoheitlichen Bereich sind hiervon nicht erfasst. Auch die Möglichkeit der Mittelweitergabe nach § 58 Nr. 1 AO ersetzt nicht die Notwendigkeit einer eigenen Zweckverfolgung.

BFH V R 10/24

Die Klägerin, eine GmbH, hatte in ihrem Gesellschaftsvertrag geregelt, dass das Vermögen im Fall der Auflösung oder des Wegfalls des steuerbegünstigten Zwecks an eine juristische Person des öffentlichen Rechts oder eine andere steuerbegünstigte Körperschaft fallen solle, die es für „gemeinnützige und mildtätige Zwecke“ zu verwenden habe. Das Finanzamt lehnte die Anerkennung der Gemeinnützigkeit ab, da die Satzung weder den Verwendungszweck noch die Empfängerkörperschaft ausreichend konkretisiere. Die Klage der GmbH blieb in allen Instanzen erfolglos.

Der BFH begründet seine Entscheidung mit dem Erfordernis der Bestimmtheit und Nachprüfbarkeit: Die Satzung muss bereits bei Gründung der Körperschaft klar und eindeutig festlegen, zu welchem konkreten steuerbegünstigten Zweck das Vermögen im Auflösungsfall verwendet werden oder an welche bestimmte Körperschaft es fallen soll. Die bloße Wiedergabe gesetzlicher Oberbegriffe („gemeinnützig“, „mildtätig“) ist zu unbestimmt.

Die Satzung muss so ausgestaltet sein, dass die Finanzverwaltung ohne weitere Ermittlungen prüfen kann, ob die Voraussetzungen der Gemeinnützigkeit und der Vermögensbindung erfüllt sind. Die Entscheidung stützt sich auf den Wortlaut des Gesetzes, die Systematik der AO und die Funktion der Satzung als Buchnachweis. Die Argumentation der Klägerin, dass die Verwendung der Gesetzesbegriffe ausreichend sei, weist der BFH mit Verweis auf die geforderte Konkretisierung und die Mustersatzung zurück.

Diese Argumentation weist zwar unseres Erachtens gewisse Schwächen auf, da zum einen auch eine konkret anfallberechtigte Körperschaft ihre Gemeinnützigkeit zwischenzeitlich verlieren kann und zum anderen der Unterschied zwischen der „Verwendung für den Zweck beispielsweise der Wohlfahrtspflege“ und der „Verwendung für gemeinnützige Zwecke“ für die Rechtssicherheit und Bindungswirkung nicht von Belang sein sollte, weil der Begriff der gemeinnützigen Zwecke eigentlich eindeutig sein dürfte. Da aber eine Satzung im Zweifel wieder geändert werden kann, lohnt es den Streit mit der Finanzverwaltung nicht, da letztlich immer ein konkreter Zweck oder ein konkreter Anfallberechtigter gefunden werden kann.

Fazit

Auch wenn – auch dies ist höchstrichterliche Rechtsprechung – die Mustersatzung nicht wortwörtlich umgesetzt werden muss, so verdeutlichen die Urteile des BFH erneut die strengen Anforderungen an die formelle Satzungsmaßigkeit im Gemeinnützigkeitsrecht: Die Satzung muss den steuerbegünstigten Zweck und dessen Verwirklichung eindeutig und konkret regeln und für den Auflösungsfall (oder den Wegfall der eigenen gemeinnützigen Zwecke) einen konkreten Anfallberechtigten oder einen konkreten Verwendungszweck benennen. Allgemeine oder unbestimmte Formulierungen genügen weder bei dem einen noch bei dem anderen Aspekt. Ändert sich die Tätigkeit einer steuerbegünstigten Körperschaft, fehlt es möglicherweise bereits an der konkreten Nennung der Zweckverwirklichung im Sinne dieser Urteile. Insoweit lohnt es sich, immer wieder einmal die Satzung und die darin benannten Zwecke sowie die Anfallklausel zu hinterfragen.



Dr. Severin Strauch
Rechtsanwalt

Köln
T +49 2203 8997-414
s.strauch@solidaris.de



Markus Rohwedder
Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-226
m.rohwedder@solidaris.de

Kein steuermindernder Abzug für Spenden an eine schweizerische Stiftung

Von Jari Koschinski und Marc Norkus

Der Bundesfinanzhof hatte darüber zu befinden, ob die Versagung des einkommensteuerlichen Sonderausgabenabzugs für Spenden an einen in einem Drittland ansässigen Spendempfänger, der nicht nach deutschem Recht als gemeinnützig anerkannt ist, rechens ist, und entschied: Die Einschränkung verstößt nicht gegen den europarechtlichen Grundsatz der Kapitalverkehrsfreiheit gemäß Art. 63 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Die Nachweispflicht über die Gemeinnützigkeit des Zuwendungsempfängers liegt, wenn dieser im Ausland ansässig ist, beim inländischen Spender (BFH, Urteil vom 1. Oktober 2025 – X R 20/22).

Urteil und Urteilsbegründung

Kläger ist der Alleinerbe einer im Jahr 2018 verstorbenen Spenderin, die zu Lebzeiten im Jahr 2017 Geldzuwendungen in Höhe von rund einer halben Million Euro an eine Schweizer Stiftung getätigt hat. Die betreffende Stiftung war nach schweizerischem Recht als ausschließlich das Wohl Dritter fördernd steuerbegünstigt. Mit dem Tod der Spenderin traf den Erben die Pflicht zur Abgabe der letzten Einkommensteuererklärungen der Erblasserin; hierin begehrte er den steuermindernden Sonderausgabenabzug nach § 10b Abs. 1 EStG auch für die an die schweizerische Stiftung getätigten Zuwendungen.

Das zuständige Finanzamt verwehrte den Sonderausgabenabzug mit dem Hinweis, dass Spenden an Organisationen in einem Drittstaat wie der Schweiz bereits nach dem Wortlaut des § 10b Abs. 1 Satz 2 EStG nicht begünstigt seien, denn nach dieser Vorschrift müsse die empfangende Körperschaft (bzw. Vermögensmasse (Stiftung)) in der EU oder in einem Partnerstaat des EWR-Abkommens sitzen und nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG steuerbefreit sein, würde sie inländische Einkünfte erzielen. Auch leiste die Schweiz als Sitzstaat der Zuwendungsempfängerin nicht die von § 10b Abs. 1 Satz 3 EStG vorausgesetzte Unterstützung bei der Beitreibung von Forderungen nach der sog. Beitreibungsrichtlinie.

Finanzgericht und BFH bestätigten die Auffassung des Finanzamtes und versagten dem Erben den Sonderausgabenabzug. Dieser habe nicht nachgewiesen, dass es sich bei der Stiftung um eine Vermögensmasse handelt, die steuerbefreit wäre, wenn sie inländische Einkünfte erzielte. Im Urteilsfall erfüllte die Satzung der Stiftung nicht die gemeinnützigkeitsrechtlichen Anforderungen des § 51 AO, denn es ließ sich den Satzungsbestimmungen nicht entnehmen, dass die dort genannten (grundsätzlich steuerbegünstigten) Zwecke ausschließlich und unmittelbar gefördert werden sollen. Ungeachtet dessen hatte der Kläger auch nicht nachgewiesen, dass die Stiftung die Anforderungen an die tatsächliche Geschäftsführung gemäß § 63 AO erfüllt.

Die Versagung des Sonderausgabenabzugs aufgrund des mangelnden Nachweises der Erfüllung im deutschen Steuerrecht vorgesehener Voraussetzungen verstößt hierbei auch nicht gegen die auf Drittstaaten anwendbare Kapitalverkehrsfreiheit nach Art. 63 ff. AEUV, denn Art. 65 Abs. 1 Buchst. a AEUV erlaubt den Mitgliedsstaaten Beschränkungen bei der Anwendung ihres jeweiligen nationalen Steuerrechts, nach denen Inländer und Ausländer unterschiedlich zu behandeln sind.

Die Nachweispflicht trifft bei Spenden an eine ausländische Organisation mangels rechtlicher Verpflichtung nicht, wie in Inlandsfällen, den Zuwendungsempfänger, sondern den inländischen Spender.

Fazit

Mit dem Urteil bestätigt der BFH die Restriktionen des deutschen Steuerrechts, wenn Spenden an Zuwendungsempfänger in Drittstaaten geleistet werden. Die erhöhten Anforderungen an den Sonderausgabenabzug im grenzüberschreitenden Fall hängen nicht etwa damit zusammen, dass der Gesetzgeber nur als förderwürdig ansähe, was auf nationaler Ebene dem Gemeinwohl zugutekommt. Vielmehr liegt die Strenge der Voraussetzungen darin begründet, dass sich ausländische Körperschaften sonst weitgehend der Kontrolle der deutschen Finanz-

verwaltung entziehen, vor allem, wenn es keine Amtshilfe und Unterstützung bei der Beitreibung gibt. Der deutsche Steuergesetzgeber ist hier auch nicht grundsätzlich strenger als seine ausländischen Pendanten. Auch andere EU-Länder knüpfen an etwaige steuerliche Begünstigungen der aus ihrer Sicht im Ausland belegenen Körperschaften die Erfüllung ihrer eigenen steuerlichen Voraussetzungen und entsprechende Nachweispflichten. Dies führt absehbar zu grenzüberschreitendem Beratungsbedarf, wenn deutsche Körperschaften beispielsweise Erbschaften von verstorbenen Einwohnern des jeweiligen EU-Landes empfangen. Im internationalen Vergleich anspruchsvoll ist dennoch die Voraussetzung, dass die Satzung oder der Gesellschaftsvertrag der ausländischen Körperschaft der Mustersatzung der Finanzverwaltung entsprechend Anlage 1 zu § 60 AO entsprechen soll.

Für Körperschaften im Inland wie auch im EU/EWR-Ausland hat der Gesetzgeber jüngst mit § 60b AO das Zuwendungsempfängerregister eingeführt. Das Register ermöglicht einerseits eine Spendenwerbewirkung, da bei Vorliegen einer entsprechenden Registrierung dem spendenden Dritten ein gewisses Maß an Sicherheit geboten wird, dass seine Spende tatsächlich einem steuerbegünstigten Zweck zugutekommen wird. Andererseits hat das Register aber keine konstitutive Wirkung. Die tatsächliche Abziehbarkeit der Spende knüpft weiterhin daran an, dass die empfangende ausländische Körperschaft die materielle Satzungsmäßigkeit erfüllt und tatsächlich nur die satzungsmäßigen Zwecke fördernd, entsprechend den Grundsätzen der tatsächlichen Geschäftsführung, handelt. Für die Prüfung dieser Voraussetzungen bei ausländischen Körperschaften ist das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) unmittelbar zuständig.

Praxis-Hinweis

Das Urteil stellt eine Mahnung zur Vorsicht auch für die internationalen Non-Profit-Verbände mit steuerbegünstigten deutschen Mitgliedskörperschaften dar. Mittelweitergaben deutscher gemeinnütziger Organisationen an ihre internationalen Schwesterkörperschaften können ohne Vorliegen bzw. Anerkenntnis der deutschen gemeinnützigkeitsrechtlichen Voraussetzungen beim ausländischen Empfänger zu einer gemeinnützigkeitsschädlichen Mittelfehlverwendung führen.



Jari Koschinski, M.Sc.
Steuerberater, Zertifizierte Strom- & Energiesteuerfachkraft (TANGENS®)

Köln
T +49 2203 8997-127
j.koschinski@solidaris.de



Marc Norkus
Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-383
m.norkus@solidaris.de

Steuerliche Berücksichtigung eines Sponsoringvertrages mit einem gemeinnützigen Verein – Spende oder Betriebsausgabe?

Von Jari Koschinski und Benjamin Bühler

Das Finanzgericht (FG) Hamburg hat in einem spannenden Urteil zu den Voraussetzungen des Abzuges von Sponsoringzahlungen als Betriebsausgabe Stellung genommen. Es muss eine Leistungsbeziehung zwischen Sponsor oder Gesponsertem bestehen, damit der Sponsor seine Zahlungen als Betriebsausgabe statt als Spende steuerlich geltend machen kann. Der Fall beinhaltet einen bunten Strauß körperschaftsteuerrechtlicher Implikationen bis hin zur (in den Augen der Richter nicht erkennbaren) verdeckten Gewinnausschüttung (FG Hamburg, Urteil vom 13. November 2025 – 2 K 67/23).

Ausgangslage

Geklagt hatte der Getränkehersteller Lemonaid (im Folgenden: Klägerin) gegen die Entscheidung der Betriebsprüfung, ihm den Betriebsausgabenabzug für Sponsoringaufwendungen gegenüber einem – nach Urteil nicht im engen steuerrechtlichen Sinn – nahestehenden eingetragenen Verein zu versagen. Gemäß dem mit dem Verein geschlossenen Sponsoringvertrag zahlte die Klägerin je verkauftem Produkt einen fest vereinbarten Betrag zzgl. der Umsatzsteuer an den Verein. Dieser wiederum ließ es hierfür zu, dass die Klägerin die Sponsoringvereinbarung werbewirksam vermarktet und auf ihren Produkten auf die Förderung des Vereins mittels des Sponsorings hinweist. Für die Klägerin war völlig selbstverständlich, dass diese Aufwendungen aufgrund ihres Werbezusammenhangs Betriebsausgaben darstellen, weshalb dies auch jahrelang so steuerlich deklariert wurde.

Argumente der Betriebsprüfung

Die Betriebsprüfung sah das völlig anders. Sie unterstellte ein besonderes Näheverhältnis zwischen Klägerin und Verein, zumal der Verein die Wort- und Bildmarke der Klägerin in seiner eigenen Namensgebung trägt. Der Verein erbrachte hingegen für die erhaltenen Zahlungen nach Auffassung der Prüfer keine erkennbare Gegenleistung. Diese könnten auch nicht im Dulden der Nutzung des Vereinsnamens bestehen, da die Klägerin selbst Inhaber

in der Markenrechte am Namen sei. Erschwerend kam hinzu, dass die Klägerin für aus den Verkäufen und der Verpflichtung entstandene Schulden an den Verein Rückstellungen über die Sponsoringaufwendungen in ihrer Steuerbilanz passivierte und hieraus vor tatsächlicher Zahlung bereits steuergewinnmindernd Aufwendungen geltend machte. Der Verein rief die Zahlungen nicht durchgängig ab, sondern behielt sich den Abruf nur vor und ließ es zu, dass die Klägerin die Zahlungsbeträge gegen eine geringfügige Verzinsung im Unternehmen behielt. Ferner hatte die Klägerin aus den Sponsoringaufwendungen Vorsteuer gezogen.

Die Betriebsprüfer hielten diese Gestaltungen für fragwürdig und zogen dementsprechend weitreichende Konsequenzen. Die Sponsoringaufwendungen seien als Spenden und nicht als Betriebsausgaben zu behandeln, da der Förderzweck offenkundigen Vorrang vor dem Werbezweck habe, folglich seien sie nur außerbilanziell abzuziehen und unterlägen den Kappungsgrenzen von § 10b Abs. 1 Nr. 1 und 2 EStG. Die Rückstellungen seien aufzulösen. Mangels Leistungsaustausch könne es sich bei den Aufwendungen auch nicht um Umsätze des Vereins handeln, und somit sei der Vorsteuerabzug der Klägerin zu kürzen. Schließlich wurden die Zahlungen an den Verein wegen der teilweisen Personenidentität von Gesellschaftern der Klägerin und Vereinsmitgliedern als verdeckte Gewinnausschüttung ausgelegt und diesen als eigenes Einkommen zugerechnet.

Argumente der Klägerin

Die Klägerin trug vor, dass die Aufwendungen als Betriebsausgaben abzugsfähig seien, weil sie objektiv der Absatzförderung ihrer Produkte dienten: Über die auf allen Produkten angegebene Internetadresse könnten sich die Kunden über das werbewirksam präsentierte Engagement informieren, so dass der Werbezusammenhang evident sei. Die Aufwendungen seien werblich motiviert und nicht uneigennütziges Mäzenatentum, folglich seien

sie betrieblich veranlasste Ausgaben, die im wirtschaftlichen Interesse der Klägerin lägen. Die Vorrangigkeit des wirtschaftlichen Interesses bestätigten nicht zuletzt die Investoren der Klägerin, die anderenfalls – in vollem Bewusstsein darüber, wie das Werbekonzept ausgestaltet ist – nicht investiert hätten.

Auch dürfe der Vorsteuerabzug nicht versagt werden, da der Klägerin das ausdrückliche Recht eingeräumt worden sei, die Sponsoringmaßnahme im Rahmen eigener Werbung zu vermarkten. Dies sei sogar Verwaltungsauffassung gemäß Abschnitt 1.1. Abs. 23 Satz 4 UStAE. Überdies scheidet eine verdeckte Gewinnausschüttung aus, weil es sich nicht um eine Spende handeln könne – folglich nicht um eine Vermögensminderung – und es ferner an der Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis fehle. Der Vertrag sei zivilrechtlich wirksam, klar, eindeutig und im Voraus getroffen worden. Die Vereinbarung und ihre Durchführung hätten dem vom Finanzgericht vorgenommenen Fremdvergleich standgehalten.

Die Entscheidung

Der Klägerin wurde in allen Punkten recht gegeben, die Kosten des Verfahrens wurden der beklagten Finanzverwaltung auferlegt. Gründe für die Zulassung zur Revision vermochte das Gericht nicht zu erkennen. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses wurde hiergegen keine Beschwerde beim BFH eingelegt.

Praxis-Hinweis

Das Urteil demonstriert einmal mehr die Gratwanderung im Sponsoring: Zuweilen ist die bewusste Anerkennung als werbliches Sponsoring für die Beteiligten wünschenswert, dann aber müssen auch Leistung und Gegenleistung erkennbar definiert sein. Der gemeinnützige Partner muss sich bewusst sein, dass die hieraus erzielten Einnahmen umsatzsteuerpflichtig sein können und das Sponsoring in den steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb fallen kann. Wie stets gelten im Hinblick auf die Vermeidung des Anscheins verdeckter Gewinnausschüttungen und einer Vielzahl weiterer steuerlicher Problematiken die Klarheit, die Eindeutigkeit und der Abschluss der Vereinbarung im Vorhinein als essenzielle Merkmale für das Bestehen der Probe des Fremdvergleichs.



Jari Koschinski, M.Sc.

Steuerberater, Zertifizierte Strom- & Energiesteuerfachkraft (TANGENS®)

Köln

T +49 2203 8997-127

j.koschinski@solidaris.de



Benjamin Bühler

Steuerberater

Köln

T +49 2203 8997-229

b.buehler@solidaris.de

Wenn der Vermieter die Miete spendet

Von Jari Koschinski und Benjamin Bühler

Das Finanzgericht (FG) Münster hatte zu einer bemerkenswerten Gesellschaftskonstruktion zu urteilen: Der klagende Alleingesellschafter und Geschäftsführer einer gemeinnützigen GmbH hatte einerseits Spenden an „seiner“ gGmbH getätigt und andererseits als Vermieter von „seiner“ gGmbH Miete vereinnahmt. Überdies war das Mietverhältnis für den vermietenden Gesellschafter verlustträchtig, der hieraus einen steuermindernden Verlust geltend machen wollte. Das mit so vielen steuerlichen Einzelaspekten versehene Konstrukt war der Finanzverwaltung nicht geheuer, die nach einer Betriebsprüfung alle Steuervorteile, die es bot, zusammenstreichen wollte. Der Fall landete vor Gericht und wurde zu Gunsten des Klägers entschieden (FG Münster, Urteil vom 2. September 2025 – 1 K 102/23 E).

Der Fall

Der Kläger unterhielt in den Streitjahren 2016 bis 2019 ein Einzelunternehmen, das unter anderem ein Grundstück sowie die Anteile an der streitgegenständlichen gGmbH im Betriebsvermögen hielt. Die gGmbH sollte der Förderung von Kunst und Kultur dienen, insbesondere durch den Betrieb eines Museums, das die Kunstsammlung des Klägers ausstellte. Ihre hauptsächlichsten Einnahmen erzielte die gGmbH aus den Eintrittsgeldern des Museums. Besagtes Museum war mietweise in der Liegenschaft des Einzelunternehmens des Klägers untergebracht.

Der Kläger verpflichtete sich mittels Patronatserklärung freiwillig dazu, wahlweise monatlich oder nach tatsächlichem Bedarf die gGmbH zu unterstützen, damit sie ihre Verpflichtungen einschließlich der vertraglich vereinbarten Mietzahlungen erfüllen kann. Im Übrigen spendete er „seiner“ gGmbH regelmäßig Geld, welche ihm hierfür entsprechende Spendenbescheinigungen ausstellte, mit denen der Kläger im Rahmen seiner Einkommensteuererklärungen einen Spendenabzug nach § 10b EStG geltend machte.

Die Betriebsprüfung versagte die steuerliche Anerkennung, da es aufgrund der fehlenden wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der gGmbH an der Ernsthaftigkeit der Vereinbarung fehle, und beurteilte die Gestaltung als

nicht fremdüblich. Der Spendenabzug wurde gestrichen, da es den Zahlungen augenscheinlich an der Freigiebigkeit und Uneigennützigkeit des Klägers mangelte. Es sei kein echter Abfluss von Vermögen des Klägers durch die Spende eingetreten, da er sich über den Umweg der GmbH ja wiederum selbst die Miete ausgezahlt habe.

Das Finanzamt stellte außerdem die Gewinnerzielungsabsicht des Einzelunternehmens in Bezug auf die Vermietung infrage und wollte die Verluste wenigstens teilweise nicht steuermindernd anerkennen. Mithin vermutete es in den Zahlungen des Klägers an die gGmbH, welche diese letztlich einsetzen musste, um ihre Miete an den Kläger zu bezahlen, einen steuerlich nicht anzuerkennenden Geldkreislauf: Es liege keine steuermindernde Spende vor, sondern eine verdeckte Einlage.

Der Kläger sah all das anders: Die Zahlungen stellten freiwillige Spenden zur Förderung gemeinnütziger Zwecke dar und beruhten auf einer Patronatserklärung, ohne dass hierfür eine Gegenleistung der gGmbH vereinbart oder erwartet worden sei. Sie seien nicht zweckgebunden gewesen, da die gGmbH frei über die Mittel habe verfügen können. Seine Spenden an die gGmbH und die Mietzahlungen der gGmbH an ihn gründeten zudem auf völlig unterschiedlichen Rechtsverhältnissen.

Die gewählte Gestaltung sei nicht rechtsmissbräuchlich, sondern bewege sich innerhalb der zulässigen steuerrechtlichen Optionen. Der Mietvertrag selbst sei fremdüblich, rechtlich wirksam, marktgerecht ausgestaltet gewesen und tatsächlich durchgeführt worden. Durch die Spenden sei bei dem Kläger eine endgültige wirtschaftliche Belastung entstanden, da die Mittel unwiderruflich von seinem Konto abgeflossen seien.

Die Entscheidung

Das FG gab dem Kläger in allen Punkten recht. Die Kosten des Verfahrens hatte die Finanzverwaltung zu tragen. Über die Zulässigkeit der Revision wurde nicht befunden.

Die Motivation, ein so anspruchsvolles und mit vielen Fallstricken versehenes Gebilde zu unterhalten, bleibt in-

des fraglich. Ob sich für den Kläger per saldo ein wirklicher steuerlicher Vorteil und nicht nur ein ganz erheblicher Verwaltungsmehraufwand ergab, ist dem Urteil mangels offengelegter Zahlen nicht zu entnehmen. Die Richter haben dieses Motiv jedenfalls nicht zum Anlass genommen, die Zulässigkeit des Gebildes zu verneinen. Die Einwendungen der Finanzverwaltung sind jedoch nicht gänzlich von der Hand zu weisen: Hätte der Kläger die gGmbH wirklich fördern wollen, hätte er die Räumlichkeiten auch unentgeltlich überlassen können – wobei dann offensichtlich keine Gewinnerzielungsabsicht seiner Vermietung vorläge und die inhärenten Verluste steuerlich verloren gingen.

Praxis-Hinweis

Das Urteil des FG Münster zeigt einmal mehr auf: Die steuerliche Anerkennung von Verträgen „mit sich selbst“, sogar dann, wenn sie nicht unmittelbar den Begriff des Insichgeschäfts nach § 181 BGB erfüllen, setzt weiterhin deren eindeutige Bestimmtheit, Fremdüblichkeit und tatsächliche Durchführung voraus. Und das gilt nicht nur für natürliche Steuerpflichtige, sondern auch für steuerbegünstigte Körperschaften.



Jari Koschinski, M.Sc.
Steuerberater, Zertifizierte Strom- & Energiesteuerfachkraft (TANGENS®)

Köln
T +49 2203 8997-127
j.koschinski@solidaris.de



Benjamin Bühler
Steuerberater

Köln
T +49 2203 8997-229
b.buehler@solidaris.de

Rufbereitschaft: In 30 Minuten „am Patienten“?

Von Christian Klein

Die Frage, wann „nur“ Rufbereitschaft oder „schon“ Bereitschaftsdienst vorliegt, beschäftigt die Arbeitsgerichte seit Jahren. Rufbereitschaft zeichnet sich dadurch aus, dass ein Arbeitnehmer während dieser Zeit seinen Aufenthaltsort grundsätzlich frei bestimmen kann, solange er in der Lage ist, innerhalb einer bestimmten Zeit seine Arbeit aufzunehmen. Gerade im Gesundheitswesen wird dies meistens in der jeweiligen Einrichtung, etwa einem Krankenhaus sein. In seinem Urteil vom 17. Dezember 2025 – 8 Sla 502/25 – hatte das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG) Gelegenheit, sich mit einer besonderen Konstellation auseinanderzusetzen.

Der Fall

Das beklagte Krankenhaus wendet auf seine Arbeitsverträge den Tarifvertrag für Ärzte an kommunalen Krankenhäusern an (TV-Ärzte/VKA). Dort ist geregelt, dass die Mitarbeiter, die Rufbereitschaft leisten, sich „an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten [haben], um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen“. Im Krankenhaus besteht eine Dienstanweisung, die besagt, dass die Mitarbeiter in Rufbereitschaft dafür Sorge zu tragen haben, dass sie „innerhalb von maximal 30 Minuten am Patienten verfügbar sind“.

Der Kläger, ein Oberarzt der internistischen Intensivmedizin, begehrte die gerichtliche Feststellung, dass diese Dienstanweisung, namentlich hinsichtlich der zeitlichen Vorgabe, unwirksam ist. Er begründete dies damit, dass die Vorgabe, innerhalb von 30 Minuten „am Patienten“ zu sein, eine unzulässige zeitliche Beschränkung darstelle, da er nach Eintreffen im Krankenhaus zunächst die Zeiterfassung bedienen müsse, sich umkleiden, desinfizieren und entsprechende Wege innerhalb des Hauses (etwa zur Wäschezentrale) zurücklegen müsse. Diese Vorbereitung dauere rund 13 Minuten, so dass der Kläger ausgehend von seinem Aufenthalt an seinem Wohnort seine

Arbeit „am Patienten“ nicht innerhalb von 30 Minuten gesichert aufnehmen könne.

Das Krankenhaus verwies demgegenüber auf eine Strukturvorgabe des Gemeinsamen Bundesausschuss, die eine Arbeitsaufnahme „am Patienten“ innerhalb von 30 Minuten vorsähe und darauf, dass eine Umorganisation auf (kostenintensivere) Bereitschaftsdienste gerade für kleinere Krankenhäuser wirtschaftlich und personell nicht darstellbar sei.

Die Entscheidung

Der Kläger war sowohl in der ersten Instanz wie auch im Berufungsverfahren vor dem LAG erfolgreich. Das LAG stellt heraus, dass die dem Kläger vorgegebene Zeit zur Arbeitsaufnahme am Patienten nicht mit dem Wesen der Rufbereitschaft vereinbar ist. Denn innerhalb der Rufbereitschaft müsse es den betroffenen Arbeitnehmern grundsätzlich möglich sein, ihre arbeitsfreie Zeit frei zu gestalten (Familie, Kino, Sport etc.). Die unvermeidbaren Vorbereitungshandlungen (umziehen, desinfizieren, interne Laufwege) lägen demgegenüber nicht in der vom Kläger zu beeinflussenden Sphäre, so dass eine Anrückzeit von 30 Minuten bis zur Arbeitsaufnahme „am Patienten“ nicht hinzunehmen sei. Soweit das Krankenhaus aufgrund anderweitiger Vorgaben eine solch kurze Anrückzeit sicherstellen müsse, könne dies eben nicht durch Rufbereitschaft gewährleistet werden, sondern nur durch entsprechende Dienstplanung der regulären Arbeitszeit oder gegebenenfalls durch Bereitschaftsdienst.

Der erheblich reduzierten Vergütung der Rufbereitschaft laufe es zuwider, wenn eine zu enge zeitliche Vorgabe zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme den Arbeitnehmer zwingt, sich in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz aufzuhalten. Vielmehr geht das LAG davon aus, dass es dem Arbeitnehmer lediglich möglich sein muss, innerhalb von 25 bis 30 Minuten das Krankenhaus zu erreichen.

Praxis-Hinweis

Das LAG hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen, damit dieses klären kann, ob es bei zeitlichen Vorgaben zur Anrückzeit bei der Rufbereitschaft nur auf das Eintreffen am Betriebsgelände ankommt oder ob interne Wegezeiten und Vorbereitungshandlungen in der zeitlichen Vorgabe eingeschlossen sind. Bis zu einer Klärung durch das höchste Arbeitsgericht sind Arbeitgeber gut beraten, ihre Arbeitsanweisungen kritisch zu überprüfen, insbesondere, wenn explizit auf die konkrete Arbeitsaufnahme abgestellt wird. Denn im vorliegenden Fall dürfte der Arzt berechtigt sein, die Aufnahme des Rufbereitschaftsdienstes unter diesen Bedingungen schlicht zu verweigern. Auch ist damit zu rechnen, dass Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen aufgrund dieser Entscheidung zukünftige Dienstpläne hinterfragen. Eine höchstrichterliche Entscheidung wäre durchaus wünschenswert, denn die praktische Relevanz ist gerade im Gesundheitssektor enorm. Bis dahin empfiehlt es sich, im Rahmen der Rufbereitschaft auf die zumindest bislang zulässige Vorgabe zurückzugreifen, wonach Beschäftigte innerhalb von 30 Minuten am Arbeitsort (z. B. Krankenhaus) eintreffen müssen.



Christian Klein
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Köln
T +49 2203 8997-421
c.klein@solidaris.de

Hoffnung für Selbständige in Zeiten der Scheinselbständigkeit

Von Christian Klein

Wie bereits mehrfach an dieser Stelle berichtet, entwickelt sich die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) der letzten Jahre zunehmend dahin, dass ein rechtssicherer Einsatz von freien Mitarbeitern gleich welcher Art kaum noch möglich ist. Im Rahmen von Betriebsprüfungen gelangt die Deutsche Rentenversicherung regelmäßig zu dem Ergebnis, dass ein sozialversicherungspflichtiges, abhängiges Beschäftigungsverhältnis besteht. In der Folge drohen den Auftraggebern hohe Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen bis hin zu strafrechtlichen Konsequenzen. In seinem Urteil vom 22. Juli 2025 – B 12 BA 7/23 R – hatte das BSG Gelegenheit, zu einem Sachverhalt Stellung zu nehmen, der aus seiner Sicht jedoch die Voraussetzungen einer freien Mitarbeit und damit einer Selbständigkeit erfüllte.

Der Fall

Der Kläger, ein freiberuflicher Steuerberater, schloss mit einem gelernten Steuerfachgehilfen, der ein Gewerbe für „Buchführungsservice“ angemeldet hatte, im Jahr 2018 einen Vertrag über freie Mitarbeit ab. Der Steuerfachgehilfe sollte für 30 Mandanten des Klägers laufende Lohnabrechnungen erstellen. Er war in der Wahl von Arbeitszeit und -ort frei, unterlag keinen Weisungen und konnte Aufträge auch ablehnen. Wollte er einen Büroarbeitsplatz des Klägers nutzen, musste er hierfür ein Nutzungsentgelt zahlen. Die Vergütung bestimmte sich nach einem Anteil des Umsatzes, den der Kläger mit den Mandanten erzielte. Der Steuerfachgehilfe war zudem im Jahr 2018 für mindestens weitere 18 Auftraggeber tätig. Im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens stellte die Deutsche Rentenversicherung Bund fest, dass der Steuerfachgehilfe der Sozialversicherungspflicht unterliege. Die Klage gegen diese Einschätzung war in allen Instanzen erfolgreich.

Die Entscheidung

Aus Sicht des BSG lag keine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit vor. Zwar wies das Gericht darauf hin, dass vorliegend durchaus eine fremdbestimmte Eingliederung

in die Arbeitsorganisation des Steuerberaters vorgelegen habe. Denn nur dieser sei nach außen verantwortlich aufgetreten, habe die Mandanten akquiriert und gegenüber diesen die Leistungen abgerechnet. Allerdings verbleibe ein „arbeitnehmeruntypischer Freiraum“, der für eine selbständige Tätigkeit spreche. Dies betreffe insbesondere das Fehlen von örtlichen oder zeitlichen Vorgaben, das Fehlen einer Weisungsbefugnis gegenüber dem Lohnbuchhalter und die Nutzung eigener Betriebsmittel. Diese Freiheiten erlaubten es diesem, seine Arbeit so weit selbst zu organisieren, dass er auch an weiteren eigenen Aufträgen arbeiten könne.

Das BSG betonte, dass in Fällen, in denen die Indizien für eine abhängige Beschäftigung und für eine selbständige Tätigkeit gleichwertig seien, ausnahmsweise dem Willen der Beteiligten, eine selbständige Tätigkeit zu vereinbaren, eine gewichtige Bedeutung beigemessen werden dürfe. Im vorliegenden Fall ergebe sich dieser Wille bereits deutlich aus dem Vertrag über freie Mitarbeit, der auch so „gelebt“ wurde.

Praxis-Hinweis

Der vorliegende Fall zeigt, dass die Beschäftigung von freien Mitarbeitern nicht gänzlich ausgeschlossen ist. Für die Praxis ist die Entscheidung aber kaum hilfreich, denn es handelt sich um einen Einzelfall, bei dem diesmal zugunsten der Selbständigkeit entschieden wurde. Konkrete, belastbare oder gar messbare (etwa die Vergütungshöhe) Kriterien, nach denen Auftraggeber entscheiden können, ob eine freie Mitarbeit oder doch eine abhängige Beschäftigung vorliegt, sind nach wie vor nicht ersichtlich. Die Umstände, die aus Sicht der Gerichte für oder gegen eine selbständige Tätigkeit sprechen, sind zwar seit Jahren bekannt, sie dienen der Rechtsprechung aber nur als Indizien für die eine oder die andere Richtung, so dass auch vermeintlich ähnliche Sachverhalte zu unterschiedlichen Ergebnissen führen können.

In der Realität gleicht der Einsatz von freien Mitarbeitern für die Auftraggeber somit weiterhin einem Münzwurf. Hat man Pech, können enorme Beitragsnachforderung entstehen. Im vorliegenden Fall haben die Parteien zwar den sicheren Weg über ein Statusfeststellungsverfahren gewählt, dieses hat jedoch bis zur Entscheidung des BSG rund sieben Jahre gedauert. Ob und wie der in Rede stehende Lohnbuchhalter in dieser Zeit eingesetzt wurde, ist nicht bekannt. Beim Einsatz von „freien Mitarbeitern“ ist somit weiterhin höchste Vorsicht geboten. Ist dies ausdrücklich gewünscht, ist die Durchführung eines Statusfeststellungsverfahrens praktisch unabdingbar. In der Regel werden sich Einrichtungsträger einen größeren Gefallen damit tun, ein „reguläres“ Arbeitsverhältnis zu begründen.



Christian Klein
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Köln
T +49 2203 8997-421
c.klein@solidaris.de

Pausen ohne Ausstempeln können eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen

Von Agnes Lisowski

Das Landesarbeitsgericht Hamm hatte zu entscheiden, ob ein Arbeitszeitbetrug die fristlose Kündigung einer langjährigen schwerbehinderten Arbeitnehmerin rechtfertigen kann (LG Hamm, Urteil vom 27. Januar 2023 – 13 Sa 1007/22).

Der Fall

Die schwerbehinderte 62-jährige Klägerin war bei dem Beklagten seit dem 1. September 2013 beschäftigt. Der Beklagte unterhält ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem. Die Arbeitnehmer sind gehalten, jede Arbeitsaufnahme und jede Beendigung oder Unterbrechung der Arbeit in diesem System zu erfassen. Fehlerhafte Eintragungen oder vergessene Zeiterfassungen können von den Arbeitnehmern am Zeiterfassungsgerät korrigiert oder nachgetragen werden. Diese Möglichkeit war der Klägerin bekannt.

Am 8. Oktober 2021 loggte sich die Klägerin bei Aufnahme ihrer Tätigkeit über das Zeiterfassungssystem ein und bei Beendigung wieder aus. Eine Unterbrechung ihrer Arbeit von mindestens 10 Minuten, in der sie ein nahegelegenes Café besuchte und sich mit einer anderen Person traf, erfasste sie jedoch nicht. Ihren Kollegen hatte sie zuvor gesagt, dass sie in den Keller gehe. Die Klägerin leugnete zunächst, ihren Arbeitsort verlassen zu haben und gab dies erst später zu. Nach Anhörung des Integrationsamtes kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise fristgemäß. Die Klägerin reichte Kündigungsschutzklage ein. Sie trug vor, dass es sich um ein einmaliges und nicht schwerwiegendes Vergehen gehandelt habe. Sie habe nur vergessen, sich auszuloggen. Die Beklagte habe weder die lange Betriebszugehörigkeit und die Schwerbehinderung der Klägerin berücksichtigt noch den Umstand ausreichend gewürdigt, dass

das Arbeitsverhältnis bisher vollkommen störungsfrei verlaufen sei. Ein einmaliger Verstoß rechtfertige die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht.

Der Beklagte wandte dagegen ein, dass es sich nicht um einen einmaligen Vorfall gehandelt habe. Auf die Cafébesuche der Klägerin während der Arbeitszeit wurde der Beklagte von den Kollegen der Klägerin aufmerksam gemacht, so dass er selbst sich davon am 8. Oktober 2021 überzeugen wollte und die Klägerin bei dem Cafébesuch beobachtet habe. Der mit dem Verhalten der Klägerin und ihrem Leugnen einhergehende Vertrauensverlust wiege schwerer als die zu beachtenden sozialen Gesichtspunkte.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Gelsenkirchen wies die Klage ab. Die fristlose Kündigung sei wirksam. Die Klägerin habe die Pausenerfassung bewusst unterlassen. Seine Überzeugung stützt das Gericht auf die Tatsache, dass die Klägerin gegenüber ihren Kollegen behauptet habe, in den Keller zu gehen, dass sie nach der Kaffeepause nicht die ihr bekannte Möglichkeit der Korrektur der Zeiterfassung genutzt habe und dass sie ihr Vergehen gegenüber dem Beklagten geleugnet habe. Die Höhe des wirtschaftlichen Schadens sei zwar irrelevant, nicht unerheblich sei aber die Dauer der Pause. Zwar komme dem durch den achtjährigen Bestand des Arbeitsverhältnisses erdienten Vertrauen eine erhebliche Bedeutung zu. Aufgrund des von vorneherein auf Heimlichkeit und Täuschung ausgerichteten Verhaltens der Klägerin sei dieses Vertrauen jedoch verbraucht, so dass die fristlose Kündigung verhältnismäßig sei. Die Weiterbeschäftigung sei aufgrund der Wiederholungsgefahr und der Störung des Betriebsfriedens dem Beklagten nicht zumutbar.

Die Klägerin legte Berufung ein. Sie betonte, dass sie ohne Verschleierungsabsicht gehandelt habe. Sie habe es schlicht vergessen, die Pause zu erfassen. Sie habe ihre Kollegen nichts vorgetäuscht, sie sei vor ihrem Cafébesuch noch im Keller gewesen. Ihren Cafébesuch habe sie zunächst nur aus Scham geleugnet.

Die Entscheidung

Das LAG Hamm wies die Berufung als unbegründet zurück und schloss sich den Ausführungen des ArbG an. Für die fristlose Kündigung sei weder die Dauer des Arbeitszeitbetruges noch dessen Häufigkeit entscheidend. Ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB kann schon bei einem einmaligen Vorfall vorliegen, der nur zu einem geringen wirtschaftlichen Schaden führt. Entscheidend sei der mit dem Vorgehen verbundene Vertrauensverlust. Dass es der Klägerin „peinlich“ gewesen sei, ihren Fehler einzugestehen, ändere nichts daran, dass sie, von dem Beklagten auf den Vorfall angesprochen, vorsätzlich mit Täuschungs- und Verschleierungsabsicht handelte und damit einen schweren Vertrauensbruch beging bzw. diesen vertiefte. Dieses Nachtatverhalten lasse die Wiederherstellung des Vertrauenstatbestandes unmöglich erscheinen. Revision wurde nicht zugelassen.

Praxis-Hinweis

Die Wirksamkeit einer Kündigung hängt immer von den Umständen des Einzelfalls ab, so dass jeder Arbeitszeitbetrug weiterhin im Hinblick auf den Vertrauensverlust und den Betriebsfrieden geprüft werden sollte. Selbst bei Schwerbehinderung und langjähriger Betriebszugehörigkeit kann eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein.



Agnes Lisowski

Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Zertifizierte Daten-
schutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster

T +49 251 48261-178

a.lisowski@solidaris.de

Schadensersatz wegen Datenverarbeitung durch Tools auf Drittwebseiten und Apps

Von Gülyaz Kübra Kutlu und Agnes Lisowski

Das Oberlandesgericht (OLG) München hat in mehreren Verfahren über Ansprüche von Betroffenen wegen datenschutzrechtlicher Verstöße im Zusammenhang mit der Nutzung von Drittanbieter-Tools entschieden (Urteile vom 18. Dezember 2025 – [14 U 881/25 e](#), [14 U 1314/25 e](#) und [14 U 2300/25 e](#)). Dabei ging es insbesondere um Auskunfts-, Löschungs- und Schadensersatzansprüche nach der DS-GVO.

Die Fälle

Die Klägerinnen waren Nutzerinnen einer von der Beklagten betriebenen Online-Plattform. Die Nutzung der Plattform ist grundsätzlich kostenfrei, den Nutzern werden jedoch personalisierte Werbeanzeigen angezeigt. Zu diesem Zweck verarbeitet die Beklagte verschiedene Daten, darunter auch Informationen über Aktivitäten der Nutzer außerhalb der eigenen Plattform. Diese sogenannten Off-site-Daten werden über Tools erhoben, die von Betreibern von Drittwebseiten und Apps in deren Angebote integriert werden können. Wenn Nutzer eine solche Drittwebseite oder App besuchen, werden technische Informationen über das Endgerät sowie Informationen über die Aktivitäten des Nutzers erfasst und an die Beklagte übermittelt.

Zu den dabei verarbeiteten personenbezogenen Daten können insbesondere Kontaktinformationen wie Name, E-Mail-Adresse oder Telefonnummer gehören, aber auch technische Daten wie IP-Adresse oder Browserinformationen. Darüber hinaus können sogenannte „Event-Daten“ verarbeitet werden, etwa Informationen über Besuche von Webseiten, Installationen von Apps oder Interaktionen auf Webseiten und in Apps.

Die Klägerinnen machten geltend, dass diese Datenverarbeitung gegen datenschutzrechtliche Vorschriften verstoße. Sie verlangten daher Auskunft über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten sowie deren

Löschung. Außerdem verlangten sie immateriellen Schadensersatz nach Art. 82 DS-GVO. Das Landgericht Augsburg hatte der jeweiligen Klage teilweise stattgegeben und den Klägerinnen unter anderem einen Schadenersatz in Höhe von 250 bis 750 Euro zugesprochen. Gegen das erstinstanzliche Urteil legten sowohl die Klägerinnen als auch die Beklagte Berufung ein.

Die Entscheidungen

Das OLG München bestätigte in den Berufungsverfahren, dass den Klägerinnen ein Anspruch auf Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO zusteht, und sprach ihnen eine Entschädigung in Höhe von 250 bis 750 Euro zu. Nach Auffassung des OLG verarbeite die Beklagte mithilfe der eingesetzten Tools eine potenziell sehr große Menge personenbezogener Daten, indem sie Aktivitäten von Nutzern auf Drittwebseiten und in Apps erfasse und auswerte. Diese Datenverarbeitung verstößt nach Ansicht des OLG gegen den in Art. 5 Abs. 1 DS-GVO verankerten Grundsatz der Datenminimierung, da personenbezogene Daten allgemein und unterschiedslos erhoben und verarbeitet werden.

Außerdem stellte das OLG fest, dass bereits der Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten einen immateriellen Schaden im Sinne von Art. 82 DS-GVO darstellen könne. In den vorliegenden Fällen werde der Kontrollverlust dadurch begründet, dass eine erhebliche Menge personenbezogener Daten, die der jeweiligen Klägerin zugeordnet seien, sich auf Servern der Beklagten in der ganzen Welt befänden und Dritten wie Werbepartnern, Forschern etc. überlassen würden.

Neben dem Schadensersatzanspruch bejahte das Gericht auch einen Anspruch der Klägerinnen auf Auskunft nach Art. 15 DS-GVO sowie einen Anspruch auf Löschung personenbezogener Daten nach Art. 17 DS-GVO.

Praxis-Hinweis

Die Entscheidungen des OLG München zeigen, dass die Verarbeitung personenbezogener Daten über Tools auf Drittwebseiten und in Apps datenschutzrechtlich sorgfältig ausgestaltet sein muss. Werden dabei umfangreiche personenbezogene Daten erhoben und verarbeitet, kann ein Verstoß gegen den Grundsatz der Datenminimierung vorliegen. In solchen Fällen kommen neben Auskunfts- und Löschungsansprüchen auch Schadensersatzansprüche nach Art. 82 DS-GVO in Betracht.



Gülyaz Kübra Kutlu, LL.M.

Juristin

Datenschutzbeauftragte (TÜVcert.)

Münster

T +49 251 48261-177

g.kutlu@solidaris.de



Agnes Lisowski

Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Zertifizierte Daten-
schutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster

T +49 251 48261-178

a.lisowski@solidaris.de

Immaterieller Schaden nur bei objektiv nachvollziehbarer Gefühlsbeeinträchtigung

Von Gülyaz Kübra Kutlu und Agnes Lisowski

Das Arbeitsgericht Düsseldorf befasst sich in seinem Urteil vom 14. November 2025 – 11 Ca 3035/25 – mit der Frage, unter welchen Voraussetzungen eine emotionale Beeinträchtigung einen immateriellen Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO rechtfertigt. Der Kläger war ein abgelehnter Bewerber, dessen Auskunftersuchen nach Art. 15 DS-GVO nicht erfüllt worden war.

Der Fall

Der Kläger hatte sich Anfang 2025 auf eine von der Beklagten ausgeschriebene Stelle beworben. Als er sich nach dem Stand des Bewerbungsprozesses erkundigte, teilte ihm die Beklagte mit, dass seine Bewerbungsunterlagen ihr nicht vorlägen, und bat um ihre erneute Übersendung. Der Kläger kam der Bitte am nächsten Tag nach, zog seine Bewerbung jedoch einen Monat später zurück und stellte gleichzeitig einen Auskunftsantrag

nach Art. 15 DS-GVO. Ohne auf den Auskunftsantrag vom 15. März 2025 einzugehen, erteilte die Beklagte dem Kläger am 14. April 2025 eine Absage. Der Kläger forderte noch am selben Tag erneut eine Auskunft und eine vollständige Datenkopie gemäß Art. 15 DS-GVO. Einen Monat später verlangte die Beklagte zunächst eine Identitätsbestätigung über ein Formular, was der Kläger ablehnte.

Gerichtlich machte er sodann sowohl Auskunfts- und Kopieansprüche als auch einen immateriellen Schadensersatz in Höhe von 3.000 Euro geltend. Er berief sich hierbei auf Kontrollverlust über seine personenbezogenen Daten sowie eine von ihm so empfundene „Täter-Opfer-Umkehr“, die zu emotionalen Belastungen bis hin zum „Ekel“ geführt habe. Zudem zog er Parallelen zum Umgang mit dem Rechtsmissbrauchseinwand im Nationalsozialismus.

Die Beklagte erhob Widerklage auf Ersatz von Anwaltskosten und warf dem Kläger ein missbräuchliches Vorgehen vor. Sie verwies darauf, dass dieser selbst Fachbeiträge zu datenschutzrechtlichen Schadensersatzansprüchen veröffentliche, sein Vorgehen schematisch sei und zudem Umstände wie seine überhöhte Gehaltsvorstellung und die Entfernung zum Arbeitsort zu berücksichtigen seien.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht gab der Klage hinsichtlich des Anspruchs auf Auskunft und Datenkopie statt, wies jedoch sowohl den geltend gemachten immateriellen Schadensersatz als auch die Widerklage zurück. Nach Auffassung des Gerichts lag kein missbräuchliches oder offensichtlich unbegründetes Auskunftsbegehren nach Art. 12 Abs. 5 Satz 2 DS-GVO vor. Mangels Zweifel an der Identität des Klägers, durfte die Beklagte keinen Identitätsnachweis nach Art. 12 Abs. 6 DS-GVO verlangen.

Zwar erkannte das Gericht einen Verstoß gegen Art. 15 DS-GVO, sah jedoch keinen ersatzfähigen immateriellen Schaden im Sinne des Art. 82 Abs. 1 DS-GVO. Subjektive Gefühlsangaben genügen nach Auffassung des Gerichts nicht; erforderlich sei eine objektive Nachvollziehbarkeit der behaupteten Belastung. Hierauf verweise auch die Rechtsprechung des EuGH; diese verlange, dass negative Gefühle tatsächlich belegt werden müssen. Dass die Beklagte das Auskunftsbegehren trotz mehrfacher Aufforderung nicht erfüllt habe, ändere daran nichts, zumal der Kläger fachlich versiert sei und daher nicht ohne Weiteres von einer besonderen Belastung auszugehen sei.

Auch die Widerklage wurde abgewiesen. Eine missbräuchliche Nutzung des arbeitsgerichtlichen Kostenrechts sei nicht erkennbar, da der Kläger legitime Ansprüche verfolgte und diese teilweise erfolgreich waren.

Praxis-Hinweis

Die Entscheidung zeigt, dass immaterielle Schadensersatzansprüche nach Art. 82 DS-GVO trotz der betroffenenfreundlichen Rechtsprechung des EuGH nicht ohne Weiteres durchsetzbar sind. Subjektiv geschilderte emotionale Belastungen genügen nicht; erforderlich bleibt eine objektiv überprüfbare Darlegung eines tatsächlichen immateriellen Schadens. Für die Praxis bedeutet dies: Auch hartnäckige oder fehlerhafte Auskunftsprozesse begründen nicht automatisch einen Schadensersatzanspruch. Arbeitgeber und Verantwortliche sollten Auskunftsbegehren dennoch zügig und vollständig beantworten, um Streitigkeiten zu vermeiden. Betroffene wiederum müssen beachten, dass bloße Gefühlsschilderungen nicht ausreichen, um Entschädigungen zu erhalten..



Gülyaz Kübra Kutlu, LL.M.
Juristin
Datenschutzbeauftragte (TÜVcert.)

Münster
T +49 251 48261-177
g.kutlu@solidaris.de



Agnes Lisowski
Rechtsanwältin, Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Zertifizierte Daten-
schutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster
T +49 251 48261-178
a.lisowski@solidaris.de

Impressum

Herausgeber

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

Geschäftsführer: Dr. Axel Stephan Scherff

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

Redaktion

Michael Basangeac
T +49 2203 8997-153,
F +49 2203 8997-199
m.basangeac@solidaris.de

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
31. März 2026

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. Bitte zögern Sie nicht, uns bei Fragen, Anmerkungen, Kritik und Feedback zu kontaktieren. Ihr Ansprechpartner: Herr Brendan Kratz, Telefon: 02203 . 8997-228, E-Mail: b.kratz@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.