Solidaris

Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

# Newsletter 2/2023


| | |
|---|---|
| 2 | Gaspreisbremse: KWK/BHKW-Betreiber sollten nachmelden – Verlust der Entlastungszahlungen droht |
| 3 | Bußgeld und Pranger bei Transparenzverstößen |
| 5 | Endlich – und doch nicht perfekt? Digitale Beschlussfassung auch ohne satzungsrechtliche Grundlage möglich |
| 7 | Abwahl eines Vereinsvorstandes en bloc zulässig |
| 8 | Im Verein nur Individualrechte? |
| 9 | Die Gemeinnützigkeit bleibt eine nationale Angelegenheit |
| 11 | Wahlleistungsvereinbarung: Mehrere ständige ärztliche Vertreter sind zulässig |
| 13 | Beginn des Kündigungsschutzes der werdenden Mutter |
| 14 | Rechtfertigt das Löschen, das Kopieren oder das Weiterleiten betrieblicher Daten eine außerordentliche Kündigung? |
| 16 | „Work-Life-Balance-Richtlinie“: Änderungen vor allem für Kleinbetriebe |
| 18 | Erbeinsetzung eines katholischen Wohlfahrtsverbands verstößt nicht gegen das Heimrecht |
| 20 | Einwilligung in E-Mail-Newsletter mit Verfallsdatum? |
| 21 | Kein Schadensersatz nach DS-GVO ohne einen tatsächlich erlittenen Schaden |
| 23 | Impressum |

# Gaspreisbremse: KWK/BHKW-Betreiber sollten nachmelden – Verlust der Entlastungszahlungen droht

Von Justus Kampp und Christian Klein

**Durch das Erdgas-Wärme-Preisbremsengesetz (EWPBG) werden Letztverbraucher bei den Gaskosten entlastet. Allerdings wurden in diesem Gesetz äußerst knappe Meldefristen für Betreiber von Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen und Blockheizkraftwerken (KWK/BHKW) verankert. Insbesondere war bis zum 1. März 2023 den Gasversorgern der Gasverbrauch, der in der Vergangenheit auf die Erzeugung von an Dritte gelieferte Wärme und an Dritte gelieferten Strom entfiel, zu melden. Wer dies versäumt hat, verliert nach derzeitiger Rechtslage den Anspruch auf Entlastung, gezahlte Beträge sind zurückzuzahlen. Eine geplante Gesetzesnovelle könnte dies noch abmildern.**

## Meldung der Netto-Drittverbräuche hatte ausnahmslos zu erfolgen

Die Gasversorger gewähren Letztverbrauchern seit dem 1. März 2023 einen vorläufig ausgezahlten monatlichen Entlastungsbetrag (§ 8 EWPBG). Maßgeblich für die Berechnung der Entlastung ist der Jahresgasverbrauch, der nach § 10 EWPBG zu ermitteln ist. Damit vom KWK-Anlagenbetreiber an Dritte gelieferte Wärme oder Strom nicht unbillig subventioniert wird, sieht § 10 Abs. 4 EWPBG eine Meldepflicht für diese Mengen vor. Die Gasversorger haben dann entsprechende Abschläge von der Jahresgasmenge vorzunehmen. Hierfür mussten alle KWK-Anlagenbetreiber bis zum 1. März 2023 ihre Netto-Drittverbräuche melden – und zwar auch dann, wenn solche nicht vorliegen („Nullerklärungen“)! Bei nicht fristgerechter Meldung beträgt das Entlastungskontigent null, und damit sind sämtliche Entlastungszahlungen hinfällig (§ 10 Abs. 4 Satz 4 EWPBG).

## Betreibern droht 100-%-Rückforderung

Folge wäre nach derzeitiger Gesetzeslage eine 100%ige Rückforderung bereits gezahlter Entlastungsbeträge. Das Bundeswirtschaftsministerium (BMWK) hat diese Problematik mittlerweile erkannt, da eine Vielzahl an Anlagenbetreibern die Frist – aus schlichter Unkenntnis – nicht eingehalten haben.

## Gesetzesnovelle könnte Säumigen helfen

Das BMWK hat angekündigt, in einer geplanten Novelle zum EWPBG Säumigen die Möglichkeit zur Nachmeldung einzuräumen. Allerdings, so die Haltung des BMWK (Stand 31. März 2023), sollen erst ab dem Zeitpunkt der Nachmeldung die Entlastungsbeträge gewährt werden. Für die Monate, in denen die Meldung noch nicht vorlag, entfiele der Erstattungsanspruch, bereits erhaltene Beträge wären an die Gasversorger zurückzuzahlen.

**Praxis-Hinweis**

Was also tun? Die Gesetzesnovelle ist bislang nicht auf dem Weg, die Frist bis zum 1. März 2023 mit ihrer vollen Härte ist derzeitige Gesetzeslage. Dennoch sollten Betreiber, deren Anlagen im Marktstammdatenregister eingetragen sind oder deren Versorger wissen, dass KWK-Anlagen betrieben werden, vorsichtshalber schon jetzt eine Nachmeldung abgeben, um entsprechende Rückzahlungsrisiken zu minimieren. Dies gilt auch für Nullerklärungen. Die in vielen Fällen nicht eingehaltene Frist und der Verlust sämtlicher Entlastungansprüche würde für viele Anlagenbetreiber eine erhebliche Härte darstellen. Wie eine politische Lösung final aussehen wird, ist unklar. Eine Nachmeldung könnte jedoch drohende Rückzahlungen minimieren.

**Justus Kampp**
Rechtsanwalt

Freiburg
T +49 761 79186-14
j.kampp@solidaris.de

**Christian Klein**
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

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

# Bußgeld und Pranger bei Transparenzverstößen

Von Thomas Hamprecht und Ulf Werheit

**Stand Januar 2023 liegen 1.219 rechtskräftige unanfechtbare Bußgeldbescheide wegen Transparenzverstößen oberhalb der Bagatellgrenze vor. Die säumigen Rechtsträger sind auf der Website der Aufsichtsbehörde namentlich und unter Angabe der begangenen Ordnungswidrigkeit veröffentlicht. Am „Pranger" stehen auch gemeinnützige Kapitalgesellschaften und Stiftungen.**

## Bußgeldwelle droht

Ab der Jahresmitte dürfte die Anzahl der Verfahren und Verurteilungen ansteigen. Dann endet die Bußgeldfreiheit auch für diejenigen Kapitalgesellschaften, welche nach alter Rechtslage von der Meldefiktion profitierten. Sie müssen ihre wirtschaftlich Berechtigten erst seit dem 1. August 2021 ermitteln, konnten sich damit aufgrund von Übergangsfristen jedoch bis zum 30. Juni 2022 lassen und blieben ein weiteres Jahr von bestimmten Bußgeldern ausgenommen. Nach einer aktuellen Erhebung hat erst gut die Hälfte aller Kapitalgesellschaften ihre wirtschaftlich Berechtigten an das Transparenzregister gemeldet.

## Wer ist betroffen?

Im gemeinnützigen Kontext zählen zu den Meldepflichtigen insbesondere

- Stiftungen (auch kirchliche, sofern privatrechtlich verfasst),
- eingetragene Vereine (e. V.),
- Gesellschaften mit beschränkter Haftung (gGmbH),
- Unternehmergesellschaften (gUG) und
- Kommanditgesellschaften (KG; GmbH & Co. KG).

Mitteilungspflichtig sind ferner Trustees mit Wohnsitz in Deutschland sowie Treuhänder bestimmter nichtrechtsfähiger Stiftungen und vergleichbarer Rechtsgestaltungen mit Wohnsitz in Deutschland.

## Welche Pflichten bestehen?

Mitteilungspflichtige müssen die meldepflichtigen Daten ihrer wirtschaftlich Berechtigten einholen, aufbewahren, auf dem aktuellen Stand halten und jeweils unverzüglich an das Transparenzregister melden. Jedes diesbezügliche Versäumnis erfüllt in jeder Variante (nicht, nicht richtig, nicht vollständig usw.) den Tatbestand einer Ordnungswidrigkeit. Dasselbe gilt in Bezug auf zahlreiche flankierende Pflichten wie die zur Dokumentation des Auskunftsersuchens beim Gesellschafter, wenn zu den wirtschaftlich Berechtigten keine ausreichenden Informationen vorliegen.

## Zusätzliche Pflichten für Stiftungen und Treuhänder vergleichbarer Rechtsgestaltungen

Stiftungen und Treuhänder vergleichbarer Rechtsgestaltungen, die nicht im Handelsregister eingetragen sind, müssen dem Transparenzregister jede Umfirmierung, Sitzverlagerung sowie bestimmte gesellschaftsrechtliche Transaktionen melden.

## Jedes Versäumnis kann mehrere Bußgelder begründen

Jedes Versäumnis kann mehrere Ordnungswidrigkeiten verwirklichen und, sofern kein Fall des § 19 OWiG vorliegt, mehrere Bußgelder nach sich ziehen. Das Risiko von Versäumnissen erhöht sich mit zunehmender Komplexität erheblich, wobei Komplexität keine Voraussetzung für hohe Bußgelder ist. Dem Risiko einer wiederholt verspäteten Meldung unterliegt auch eine Ein-Mann-GmbH. Die Wiederholung führt dazu, dass sich der Bußgeldrahmen zumindest verzehnfacht.

## Höhe des Bußgeldes praktisch unbegrenzt

Die Höhe des Bußgeldes ist gestaffelt. Leichtfertige Verstöße können je Verstoß mit bis zu 100 TEUR geahndet werden und vorsätzliche Verstöße mit bis zu 150 TEUR. Bei schwerwiegenden, wiederholten oder systematischen Verstößen reicht der Bußgeldrahmen je Verstoß bis 1 Mio. EUR oder dem Zweifachen des aus dem Verstoß gezogenen wirtschaftlichen Vorteils.

## Handlungsempfehlung

Um Sanktionen vorzubeugen, sollten sich meldepflichtige Rechtsträger auf zwei Dinge konzentrieren:

- die zutreffende Ermittlung und Meldung ihrer wirtschaftlich Berechtigten sowie
- die Implementierung eines Systems, das gewährleistet, dass Ereignisse mit Potential für meldepflichtige Veränderungen wahrgenommen und die notwendigen Maßnahmen – Prüfung und ggf. Meldung – ergriffen werden (Compliance-Management-System).

Die zutreffende Ermittlung und Meldung der wirtschaftlich Berechtigten beugt Unstimmigkeitsmeldungen vor. Der meldepflichtige Rechtsträger gerät so gar nicht erst in den Fokus der Aufsichtsbehörde. Ein Compliance Management System ist deshalb so wichtig, weil sich viele relevante Ereignisse bei einem Gesellschafter oder mittelbaren Gesellschafter vollziehen und der unmittelbaren Wahrnehmung des Meldepflichtigen entzogen sind. Überdies wirkt sich ein nachgehaltenes Compliance-Management-System bei der Bußgeldzumessung mildernd aus.

### Praxis-Hinweis

Die Solidaris unterstützt meldepflichtige Rechtsträger bei der Ermittlung und Meldung ihrer wirtschaftlich Berechtigten sowie bei der internen Konzeption und Umsetzung organisatorischer Zuständigkeiten und Prozesse im Sinne eines systematischen Compliance Managements, die dem Monitoring und der Kommunikation meldepflichtiger Veränderungen dienen. Bitte sprechen Sie uns an.

**Ulf Werheit**
Dipl.-Kfm. (FH)
Certified Internal Auditor (CIA)

Köln
T +49 2203 8997-119
u.werheit@solidaris.de

**Thomas Hamprecht, M.B.L.**
Rechtsanwalt, zertifizierter Datenschutzbeaufragter (DGIAG-DSB)

Berlin
T +49 30 72382-415
t.hamprecht@solidaris.de

# Endlich – und doch nicht perfekt? Digitale Beschlussfassung auch ohne satzungsrechtliche Grundlage möglich

Von Simone Scheffer und Dr. Severin Strauch

**Durch das „Gesetz zur Erleichterung digitaler Mitgliederversammlungen im Vereinsrecht" können Vereine und Stiftungen Mitgliederversammlungen und Sitzungen wie zu Zeiten der Corona-Sonderregelungen nun wieder digital abhalten, auch wenn die Satzung dies nicht ausdrücklich vorsieht. Die während der Corona-Pandemie geltenden Ausnahmeregelungen zu digitalen Mitgliederversammlungen waren am 31. August 2022 außer Kraft getreten. Mit der Ergänzung des § 32 BGB hat der Gesetzgeber nun eine dauerhafte Regelung getroffen. Nach dem Beschluss des Bundestages und der Zustimmung durch den Bundesrat wurde das Gesetz am 20. März 2023 im Bundesgesetzblatt verkündet ist am Tag danach, also am 21. März 2023, in Kraft getreten.**

## Gesetzeswortlaut

Durch das Gesetz wird in § 32 BGB folgender neuer Absatz 2 eingefügt:

*„Bei der Berufung der Versammlung kann vorgesehen werden, dass Mitglieder auch ohne Anwesenheit am Versammlungsort im Wege der elektronischen Kommunikation an der Versammlung teilnehmen und andere Mitgliederrechte ausüben können (hybride Versammlung). Die Mitglieder können beschließen, dass künftige Versammlungen auch als virtuelle Versammlungen einberufen werden können, an der Mitglieder ohne Anwesenheit am Versammlungsort im Wege der elektronischen Kommunikation teilnehmen und ihre anderen Mitgliederrechte ausüben müssen. Wird eine hybride oder virtuelle Versammlung einberufen, so muss bei der Berufung auch angegeben werden, wie die Mitglieder ihre Rechte im Wege der elektronischen Kommunikation ausüben können."*

Über die Verweisungen im BGB gelten diese Regelungen auch für Sitzungen der Vereins- und Stiftungsvorstände sowie anderer Vereins- und Stiftungsorgane.

## Hybride Versammlungen

Aufgrund der gesetzlichen Neuregelung kann jeder Verein ohne Satzungsermächtigung hybride Versammlungen durchführen. Bei einer hybriden Versammlung können die Teilnehmer entweder an der Präsenzversammlung vor Ort oder digital teilnehmen. In welcher Form die Versammlung stattfindet, entscheidet derjenige, der zur Versammlung einlädt. Den Mitgliedern muss in der Einladung zur Versammlung mitgeteilt werden, wie sie ihre Rechte als Mitglieder im Wege der

elektronischen Kommunikation ausüben können. Mit „elektronischer Kommunikation" sind nach der Gesetzesbegründung grundsätzlich alle geeigneten Kommunikationsmittel gemeint, zum Beispiel Videokonferenz, Telefonkonferenz, Meinungsaustausch per Internetdialog („Chat") oder Abstimmung per E-Mail. Bei der Auswahl der elektronischen Kommunikationsmöglichkeiten muss jedoch berücksichtigt werden, ob das notwendige Maß an Identitätsprüfung, Datenschutz und Dokumentationssicherheit sichergestellt ist. Dies wird bei Kommunikationsmitteln wie WhatsApp oder E-Mail regelmäßig nicht der Fall sein.

## Rein virtuelle Versammlungen

Rein virtuelle Versammlungen sind ohne Satzungsermächtigung zukünftig nur dann möglich, wenn die Mitglieder des Organs zuvor beschließen, dass die Versammlung virtuell stattfinden soll. Dieser Beschluss zur digitalen Versammlung ist ohne Satzungsermächtigung in Präsenz oder in einer hybriden Versammlung oder im schriftlichen Umlaufverfahren zu fassen. Die Beschlussfassung, virtuelle Versammlungen bzw. Sitzungen zu ermöglichen, kann für einzelne oder für alle künftigen Zusammenkünfte gelten.

## Keine Erleichterungen für schriftliche Umlaufbeschlüsse

Bei einem Umlaufverfahren werden Beschlüsse außerhalb von Versammlungen im schriftlichen Verfahren gefasst. Für die Beschlussfassung im Umlaufverfahren wurden die pandemiebedingten Erleichterungen, die bis zum 31. August 2022 galten, leider nicht ins BGB übernommen. Für die Beschlussfassung im Umlaufverfahren gilt daher weiter die Rechtslage, die schon in der Zeit vor Corona galt: Gemäß § 32 Abs. 3 BGB sind schriftliche Umlaufbeschlüsse ohne Satzungsregelung nur wirksam, wenn alle Mitglieder dem Beschluss zustimmen. Wollen Vereine und Stiftungen in Zukunft Organbeschlüsse im schriftlichen Umlaufverfahren ohne Zustimmung aller Organmitglieder fassen, muss eine entsprechende Regelung in die Satzung aufgenommen werden.

## Keine Rückwirkung

Die ursprünglich vorgesehene Rückwirkung zum 1. September 2022 wurde leider nicht umgesetzt. Die Neuregelung ist erst am 21. März 2023 in Kraft getreten, so dass eine Lücke zwischen dem Auslaufen der pandemiebedingten Sonderregelungen und dem Inkrafttreten der Neuregelung besteht.

## Fazit

Grundsätzlich ist die vom Gesetzgeber vorgesehene Regelung erfreulich, eröffnet sie doch nunmehr in den letzten Jahren bewährte Wege auch ohne entsprechende Satzungsanpassung. Allerdings hat die Regelung auch Schwächen. So scheint die Bestimmung eine gewisse Praxisferne zu haben, indem rein virtuelle Versammlungen zunächst durch die Mitgliederversammlung vorgesehen werden müssen. Ob diese Hürde und unnötige Verkomplizierung im Einzelfall tatsächlich praktisch umgesetzt wird, kann man gewiss hinterfragen.

Auch das Fehlen von Erleichterungen für das schriftliche Umlaufverfahren ist schade. In der Praxis gibt es ganz unterschiedliche Vereine – mit einigen wenigen und mit mehreren hundert Mitgliedern, mit juristischen Personen als Mitgliedern und somit professionellen, hauptamtlichen Vorständen oder Geschäftsführern als deren Vertreter, oder mit Mitgliederversammlungen, die als Delegiertenversammlungen ausgestaltet sind. Jede dieser Ausprägungen des Vereins hat andere Anforderungen. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, eine passgenaue Regelung für den Einzelfall zu finden und spätestens bei der nächsten Satzungsänderung umzusetzen.

**Simone Scheffer**
Rechtsanwältin, Steuerberaterin

Münster
T +49 251 48261-150
s.scheffer@solidaris.de

**Dr. Severin Strauch**
Rechtsanwalt

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

# Abwahl eines Vereins-vorstandes en bloc zulässig

Von Sigrun Mast

**Das Landgericht Potsdam hat mit Urteil vom 15. August 2022 – 8 O 160/21 – entschieden, dass eine Blockabwahl eines Vorstands im Gegensatz zu einer Blockwahl des Vorstands zulässig ist. Zugleich legte das Gericht die Kriterien für das Vorliegen einer echten Delegiertenversammlung dar.**

Dem Urteil vorausgegangen war eine Mitgliederversammlung eines Verbandes. In der Satzung waren keine Regelungen für Delegierte oder das Abweichen von der Einzelwahl enthalten. Mitglieder des Verbandes sind ausschließlich gemeinnützige Vereine, deren Vertreter an der Mitgliederversammlung teilnahmen. Den bisherigen Vorstand wählte die Mitgliederversammlung en bloc ab.

Das Landgericht entschied: Soweit keine ausdrücklichen Regelungen zu Delegierten in der Satzung enthalten sind, handelt es sich bei der Mitgliederversammlung um keine Delegiertenversammlung. Vorliegend sei es eine unechte Delegiertenversammlung, da nur Vereine Mitglieder sind und die Stimmrechte durch die Stimmrechtsvertreter ausgeübt werden.

Die Abwahl en bloc erachtet das Landgericht im Gegensatz zur Wahl en bloc für zulässig. Begründet haben die Richter diese Wertung damit, dass die Zusammensetzung des Vorstands bei der Abwahl feststeht. Anders sei dies bei der unzulässigen Vorstandswahl en bloc. Dort nehme der Vorstand durch die Zusammensetzung der Vorstandsmitglieder Einfluss auf die Zusammensetzung des Organs. Folge wäre, dass die Mitglieder nicht selbst die Zusammensetzung bestimmen könnten.

**Fazit**

Ein Austausch der Mitgliederversammlung durch eine Delegiertenversammlung muss zwingend in der Satzung ausgestaltet werden. Ist eine solche – und nicht wie im vorliegenden Fall eine unechte Delegiertenversammlung – gewollt, empfiehlt es sich, in der Satzung die Übertragung der Mitgliederrechte auf Delegierte ausdrücklich vorzunehmen, einschließlich der Regelung, wie diese zu bestellen sind und auf wie viele Mitglieder ein Delegierter entfällt. Bei einer unwirksamen Blockwahl gilt nach der Lehre von der fehlerhaften Organbestellung das satzungswidrig bestellte Organ als wirksam bestellt bis zur Geltendmachung des Mangels, so dass bis zur Beendigung des fehlerhaften Organverhältnisses das Vorstandsmitglied als wirksam bestellt anzusehen ist. Die von ihm vorgenommenen Rechtshandlungen wirken für und gegen den Verein (Oberlandesgericht Schleswig, Urteil vom 29. Juni 2022 – 12 U 137/21).

Wenden Sie sich bei Fragen der Ausgestaltung gerne an uns.

**Sigrun Mast, Maître en Droit**
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Steuerrecht

Hamburg
T + 49 40 61136048-5
s.mast@solidaris.de

# Im Verein nur Individualrechte?

Von Dr. Severin Strauch

**Die Kölner und die Düsseldorfer pflegen bekanntermaßen eine kleine, „sportliche" Konkurrenz. Ob diese der Grund für die Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Köln (Beschluss vom 4. August 2022 – 2 WX 136/22) war, welche der älteren Auffassung des OLG Düsseldorf (Beschluss vom 9. Februar 2016 – I-3 Wx 5/16) widerspricht, ist offen. Während das OLG Düsseldorf in seiner Entscheidung die Beschwerdebefugnis von Mitgliedern bei einer unzutreffenden Eintragung ins Vereinsregister annahm, ist nach der kölschen Entscheidung in Vereinsregisterangelegenheiten das einzelne Vereinsmitglied nur dann beschwerdeberechtigt, wenn es in einem durch seine Mitgliedschaft begründeten Individualrecht unmittelbar beeinträchtigt wird.**

## Der Fall

Bereits im Sommer 2016 hatte ein Notvorstand eine Mitgliederversammlung einberufen. Der dort gewählte Vorstand beantragte, ins Register eingetragen zu werden. Die Wahlen wurden von Vereinsmitgliedern angegriffen, durchliefen Verfahren vor dem Amtsgericht Köln (Urteil 2019) und dem Landgericht Köln (Urteil 2021). Dieses entschied, die Berufung abweisend, dass die Amtszeit des umstrittenen Vorstandes bereits satzungsgemäß 2019 nach drei Jahren geendet habe und daher ein Feststellungsinteresse fehle. Daraufhin trug das Registergericht den Vorstand wie beantragt zwar am 23. März 2022 ein, verwies aber auf das Ende der Amtszeit und erlaubte dem Vorstand lediglich die Einberufung einer neuen Mitgliederversammlung zwecks Neuwahlen des Vorstands. Einer der ursprünglichen Kritiker der Wahl beantragte nun die Löschung dieser letzten Eintragung und die Bestellung eines Notvorstandes – denn der noch eingetragene Vorstand sei ja nicht mehr rechtens – was das Registergericht (möglicherweise etwas genervt) zurückwies und sich damit die Beschwerde einfing, die das OLG Köln dann beurteilen musste.

## Die Entscheidung

Das OLG Köln wies die Beschwerde als unzulässig zurück – es fehle nämlich an der erforderlichen Beschwerdeberechtigung. Nach § 59 Abs. 1 FamFG liegt eine materielle Beschwer nur vor, wenn der Beschluss den Betroffenen in einem subjektiven Recht unmittelbar beeinträchtigt, also negative Auswirkung auf seine materielle Rechtsstellung hat. Dies sei nur der Fall, wenn das einzelne Vereinsmitglied in einem durch seine Mitgliedschaft begründeten Individualrecht unmittelbar beeinträchtigt wird. Zunächst einmal beeinträchtige die unrichtige, weil abgelaufene Eintragung als solche das einzelne Mitglied nach Auffassung des OLG Köln jedoch nicht unmittelbar in seinen Rechten. Die Eintragung sei nur deklaratorisch und nicht konstitutiv, und sie schütze nur Dritte, die sich auf die Richtigkeit der Eintragung berufen können. Dies wiederum betreffe dann nur den Verein – nicht seine Mitglieder in ihren individuellen Rechten. Da ferner eben nicht die seinerzeitige Wahl erfolgreich angefochten war, was Grund für die Löschung sein könnte (sondern Zeitablauf der Grund für das Amtsende war), sei auch das Stimmrecht des Mitglieds nicht verletzt.

Das OLG Düsseldorf hatte dagegen 2016 entschieden, dass eine Beschwerdebefugnis der Mitglieder vorliegt, weil diese durch die unzutreffende Eintragung unmittelbar in ihren mitgliedschaftlichen Rechten beeinträchtigt wären.

**Fazit**

Beide Urteile haben – unabhängig vom hier eventuell unterstellten Lokalpatriotismus – durchaus ihre Begründungen; beide sind nachvollziehbar. Sie zeigen aber eins: Die Beurteilung ist sehr schwierig und kann je nach Einzelfall und/oder Wertung der Gerichte in die eine oder die andere Richtung ausschlagen. Gerade dem Kölner Verfahren waren aber viele Jahre des Streites, mehrere Prozesse und tatsächlich zum Schluss auch noch die Versagung der Verfahrenskostenhilfe vorangegangen. Zudem hat der entscheidende Senat trotz seines ablehnenden Beschlusses erneut die Prüfung der Einleitung eines Amtslöschungsverfahrens angeregt. Es gibt also neben erheblichen Kosten keine vorhersehbaren und manchmal auch gar keine Gewinner in dem Verfahren. Es empfiehlt sich daher, solche vereinsrechtlichen Streitigkeiten frühzeitig durch Einbeziehung aller Beteiligten nach Möglichkeit doch einvernehmlich zu lösen.

**Dr. Severin Strauch**
Rechtsanwalt

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

# Die Gemeinnützigkeit bleibt eine nationale Angelegenheit

Von Karin Hellwig und Dr. Severin Strauch

**Theoretisch können auch ausländische Körperschaften gemeinnützig im Sinne des deutschen Steuerrechts, der deutschen Abgabenordnung sein. Praktisch ist das aber kaum durchsetzbar, weil die jeweilige ausländische Satzung zugleich auch noch die deutschen Anforderungen an die formelle Satzungsmäßigkeit erfüllen muss. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat diese Rechtslage jüngst bestätigt und weitere Klarheit gebracht, zugleich aber auch weitere Hürden bezeichnet (BFH, Urteil vom 18. August 2022 – V R 15/20).**

Zu entscheiden war über eine von Todes wegen errichtete Stiftung mit Sitz in Österreich, die nach österreichischem Recht errichtet und in das dortige Stiftungs- und Fondsregister eingetragen wurde. Die Stiftung verfolgt laut Satzung ausschließlich mildtätige und gemeinnützige Ziele „im Sinne der österreichischen Bundesabgabenordnung". Zweck der Stiftung ist die Förderung von Kunst und Kultur durch Unterstützung von bedürftigen Künstlern (Geldleistung) und von juristischen Personen und Personengesellschaften, die entsprechende Veranstaltungen durchführen. Während die Klage vor dem Finanzgericht noch Erfolg hatte und das Finanzamt verpflichtet wurde, die formelle Satzungsmäßigkeit festzustellen, nahm die Revisionsinstanz dieses Ergebnis wieder zurück.

Der BFH stellte erneut fest, dass das Unionsrecht und insbesondere die Grundfreiheiten die Mitgliedsländer nicht

verpflichten, den gemeinnützigen Status einer ausländischen Körperschaft anzuerkennen (bereits BFH, Urteil vom 25. Oktober 2016 – I R 54/14). Maßstab der Prüfung, ob die formelle Satzungsmäßigkeit gemäß § 60a Abs. 1 Satz 1 Abgabenordnung gegeben ist, ist das nationale Recht – unabhängig vom Sitz der Körperschaft.

Es steht den Mitgliedstaaten frei zu entscheiden, welche Zwecke und Ziele sie durch die Gewährung der Steuervergünstigung fördern wollen. Vor der Anerkennung der Gemeinnützigkeit dürfen sie prüfen, ob die Stiftung die nach nationalem Recht vorgeschriebene Voraussetzung für die Befreiung erfüllt. Dabei genügt es für die Überprüfung der formellen Satzungsmäßigkeit im Sinne des § 60 Abs. 1 Satz 1 AO – anders als das Finanzgericht dies zunächst festgestellt hatte – nicht, dass die ausländische Satzung materiell vergleichbare Festlegungen enthält. Vielmehr fehlte im vorliegenden Fall im ausländischen Recht eine Entsprechung zu § 53 AO und den dortigen Festlegungen zu hilfsbedürftigen Personen. Die Festschreibung in der Satzung durch die möglichst genaue Beschreibung des Satzungszwecks und der Art seiner Verwirklichung soll es den Finanzbehörden ermöglichen, die Voraussetzungen der Steuerbegünstigung leicht und einwandfrei zu überprüfen. Dies gelingt nicht, wenn – wie hier – in der Satzung auf ausländische Regelungen (hier: die österreichische Bundesabgabenordnung) verwiesen wird, die vom nationalen Recht abweichen.

Dadurch ist mit der Benennung der „österreichischen mildtätigen Zwecke" ohne Entsprechung der in Deutschland diesbezüglich geltenden Regelungen ein weiterer, nicht gemeinnütziger Zweck in der Satzung enthalten. Die Nennung nicht gemeinnütziger Zwecke neben gemeinnützigen Zwecken führt aber insgesamt dazu, dass die Gemeinnützigkeit nicht gewährt wird – das Ausschließlichkeitsgebot des § 56 AO verlangt ausschließlich gemeinnützige Zwecke in den Statuten einer als steuerbegünstigt anerkannten Körperschaft.

**Fazit**

Dass es schon bislang schwierig bis kaum möglich war, in einer ausländischen Satzung die formellen Anforderungen für die Gemeinnützigkeit nach deutschem Recht niederzulegen, ist nicht neu. Das Urteil dokumentiert aber nochmals in besonderer Weise die Schwierigkeiten und die Genauigkeit, mit welcher die deutschen Finanzämter und Finanzgerichte an diese Frage herangehen (müssen): Es genügt nicht, irgendwie dem deutschen Gemeinnützigkeitsrecht nahezukommen, sondern die Ausführungen müssen klar und eindeutig den deutschen abgabenrechtlichen Vorschriften entsprechen. Unklarheiten gehen dabei zulasten der Satzung – gemeinnützig gemeinte Zwecke können zu steuerpflichtigen Zwecken werden und wegen des Gebotes der Ausschließlichkeit dann insgesamt die Gemeinnützigkeit verhindern. Dies ist eigentlich nicht überraschend – diese Grundsätze werden tagtäglich bei der Beurteilung nationaler Körperschaften angewandt. Es zeigt aber, dass eine ausländische Körperschaft in der Praxis kaum den deutschen Anforderungen gerecht werden kann, jedenfalls solange sie sich auch oder hauptsächlich im ausländischen Rechtskreis bewegt, der andere Anforderungen an die Satzung stellt. Ohne entsprechende Beratung im Vorfeld werden sich in den meisten Fällen die deutschen und die nationalen bzw. internationalen Anforderungen im Wege stehen.

**Karin Hellwig**
Steuerberaterin

Köln
T +49 2203 8997-115
k.hellwig@solidaris.de

**Dr. Severin Strauch**
Rechtsanwalt

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

# Wahlleistungsvereinbarung: Mehrere ständige ärztliche Vertreter sind zulässig

Von Ines Martenstein

**Wahlleistungsvereinbarungen sind hinreichend bestimmt, wenn die Benennung von 24 Wahlärzten nebst – teils mehreren – Stellvertretern der hochgradigen Spezialisierung des Krankenhauses geschuldet ist und der Vertretungsfall ausdrücklich auf den Fall der unvorhergesehenen Verhinderung beschränkt ist. Das hat das Oberlandesgericht (OLG) Karlsruhe in einem richtungsweisenden Beschluss vom 18. Januar 2021 – 13 U 389/19 – entschieden.**

## Der Fall

Der Patient befand sich aufgrund einer Belastungsdyspnoe vom 11. bis zum 23. Juni 2014 und vom 26. Juni bis zum 1. Juli 2014 in stationärer Behandlung in einem spezialisierten Krankenhaus. Vor dem ersten und dem zweiten stationären Aufenthalt unterschrieb der Patient jeweils eine Wahlleistungsvereinbarung, die im Wortlaut identisch waren. In diesen Vereinbarungen war der Passus enthalten:

*„Für den Fall der unvorhergesehenen Verhinderung des Wahlarztes der jeweiligen Fachabteilung bin ich mit der Übernahme seiner Aufgaben durch seinen ständigen ärztlichen Vertreter einverstanden. Eine Abteilung kann aufgrund von Arbeitsteilung oder funktionaler Schwerpunktbildung mehrere ständige ärztliche Vertreter des besonders benannten Wahlarztes ausweisen. Der ständige ärztliche Vertreter wird regelmäßig vor Abschluss dieser Vereinbarung benannt."*

Sodann folgte eine Aufzählung der insgesamt drei Kliniken des Krankenhausträgers, wobei – sofern vorhanden – jeweils auch die einzelnen Abteilungen dieser Kliniken aufgeführt waren. Zusätzlich waren „klinikübergreifende Abteilungen" genannt. Für jede Klinik bzw. Abteilung war ein Wahlarzt benannt. Für jeden dieser Wahlärzte wiederum war mindestens ein „Ständiger Vertreter" angegeben. Soweit für einen dieser Wahlärzte mehrere „ständige Vertreter" benannt waren, war wiederum aufgeführt, welcher Vertreter für welchen Vertretungsbereich tätig werden sollte. Der jeweilige Vertretungsbereich war anhand der verschiedenen Stationen oder der Standorte abgegrenzt. Der Patient machte nach Rechnungserhalt die Unwirksamkeit der Wahlleistungsvereinbarungen geltend und verweigerte die Zahlung der Rechnung. Das Landgericht Freiburg gab der daraufhin vom Krankenhaus erhobenen Klage vollumfänglich statt. Aufgrund des Hinweisbeschlusses des OLG Karlsruhe nahm der Patient die eingelegte Berufung zurück.

## Die Entscheidung

Die Richter bejahten einhellig den Vergütungsanspruch des Krankenhauses. Die Wahlleistungsvereinbarungen seien hinreichend bestimmt, da die Benennung von 24 Wahlärzten nebst (teils mehreren) Stellvertretern der hochgradigen Spezialisierung des Krankenhauses geschuldet sei. Hierin sei kein unzumutbarer Vorbehalt einer Leistungsänderung zu sehen und der Vertretungsfall sei ausdrücklich auf den Fall der unvorhergesehenen

Verhinderung beschränkt. Dem Patienten ginge es bei Abschluss einer Wahlleistungsvereinbarung in erster Linie darum, sich über den Facharztstandard hinaus die Leistungen hochqualifizierter Spezialisten des Krankenhauses gegen ein zusätzliches Entgelt „hinzuzukaufen". Je größer die medizinische Einheit ist und je stärkere Spezialisierungsmöglichkeiten sich innerhalb einer Einheit ergeben, umso größere Spielräume für Delegation und Vertretung seien von der Natur der Sache her angezeigt.

Der Arzt, der gegenüber einem Patienten aus einer Wahlleistungsvereinbarung verpflichtet ist, müsse seine Leistungen grundsätzlich selbst erbringen. Über die Delegation nachgeordneter Aufgaben hinaus dürfe der Wahlarzt im Fall seiner unvorhergesehenen Verhinderung jedoch auch die Ausführung seiner Kernleistungen auf einen Stellvertreter übertragen, sofern er mit dem Patienten eine entsprechende Vereinbarung wirksam getroffen hat. Die GOÄ setze indes nicht voraus, dass jeder Chefarzt nur einen einzigen ständigen ärztlichen Vertreter haben darf. Es sei vielmehr zulässig, dass die Klinik für verschiedene Arbeitsbereiche eines Chefarztes jeweils einen ständigen ärztlichen Vertreter bestimmt.

Die namentliche Benennung von insgesamt 24 Wahlärzten sowie deren Stellvertretern sei hinreichend bestimmt. Maßgeblich sei für den Patienten, dass er über den normalen fachärztlichen Standard hinaus zusätzliche Expertise „einkauft", wobei in der vertraglichen Regelung transparent sein müsse, wessen Leistung dies genau ist. Dass es in einem hochspezialisierten Krankenhaus, das auch noch zwei örtlich getrennte Standorte aufweist, zahlreiche Fachbereiche gibt, die jeweils auf ihrem Gebiet spezialisiert sind, liege auf der Hand und entspräche gerade dem wohlverstandenen Interesse des Patienten, für den eine möglichst vollständige Abdeckung der verschiedenen Fachbereiche kardiologischer Erkrankungen objektiv betrachtet von Vorteil ist.

**Fazit**

Wahlleistungsvereinbarungen sind immer wieder Gegenstand gerichtlicher Überprüfungen, da sie hohe formale Voraussetzungen erfüllen müssen. Ein Fehler führt schnell zur Nichtigkeit der gesamten Wahlleistungsvereinbarung mit der Folge des Wegfalls des Vergütungsanspruchs. Insoweit ist die Entscheidung des OLG Karlsruhe sehr zu begrüßen. Gerade bei hochspezialisierten Kliniken macht eine Unterteilung in verschiedene Fachbereiche bzw. die Abdeckung von Zuständigkeitsbereichen aus Sicht des Patienten Sinn. Dabei ist darauf zu achten, dass die benannten ständigen ärztlichen Vertreter jeweils aus verschiedenen, organisatorisch abgrenzbaren Arbeits- und Zuständigkeitsbereichen des jeweiligen liquidationsberechtigten Chef- bzw. Wahlarztes kommen. Der Beschluss des OLG Karlsruhe ist ein Schritt in die richtige Richtung. Dennoch sollte von der Möglichkeit, mehrere ständige ärztliche Vertreter zu benennen, zurückhaltend Gebrauch gemacht werden. Von einer gefestigten Rechtsprechung wird man noch nicht ausgehen können. Zudem hängt die Wirksamkeit der Stellvertreterklausel maßgeblich vom Leistungsspektrum des Krankenhauses ab. Sollten Sie Fragen im Zusammenhang mit Wahlleistungsvereinbarungen bzw. Stellvertreterregelungen haben, sprechen Sie uns gerne an.

**Ines Martenstein, LL.M.**
Rechtanwältin,
Fachanwältin für Medizinrecht

Köln
T +49 2203 8997-419
i.martenstein@solidaris.de

# Beginn des Kündigungsschutzes der werdenden Mutter

Von Christian Klein

**Schwangere sind gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) unkündbar. Wann dieser Schutz beginnt, stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 24. November 2022 – 2 AZR 11/22 – klar.**

## Der Fall

Einer Arbeitnehmerin wurde am 7. November 2020 innerhalb der Probezeit die Kündigung zugestellt. Am 26. November erfuhr die Frau von ihrer Schwangerschaft, ihre Frauenärztin bestimmte den zu erwartenden Geburtstermin auf den 5. August 2021. Infolgedessen wehrte sich die Arbeitnehmerin vor dem Arbeitsgericht Heilbronn gegen die ausgesprochene Kündigung und berief sich auf das Kündigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz. Das Arbeitsgericht Heilbronn und das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg wiesen die Klage mit der Begründung ab, dass eine „typische" Schwangerschaft durchschnittlich 266 Tage andauere. Eine Rückrechnung vom prognostizierten Geburtstermin ergebe mithin einen Schwangerschaftsbeginn am 12. November 2020 und damit nach Zugang der Kündigung, wodurch der Klägerin der Kündigungsschutz versagt bliebe.

## Die Entscheidung

Das BAG folgte dieser Auffassung nicht. Aus seiner Sicht sind für die Rückrechnung vom prognostizierten Geburtstermin 280 Tage anzusetzen. Dieser Zeitraum stelle die „äußerste zeitliche Grenze dar, innerhalb derer bei normalem Zyklus eine Schwangerschaft vorliegen kann". Das Gericht führt hierzu aus, dass nur die Erstreckung auf diesen längstmöglichen Zeitraum einen möglichst umfassenden Schutz der werdenden Mütter gewähren könne. Es gehe nicht um „die Bestimmung des tatsächlichen – naturwissenschaftlichen – Beginns der Schwangerschaft, sondern um eine Berechnungsmethode für die Bestimmung des Kündigungsverbotes, der prognostische Elemente innewohnen und die sich am verfassungsrechtlich gebotenen Schutzauftrag orientiert". Das BAG nimmt dabei in Kauf, dass damit auch Arbeitnehmerinnen geschützt werden, die objektiv noch nicht schwanger sind. Auf diesen Gesichtspunkt stellten die Vorinstanzen ab, die insofern die Grundrechte des Arbeitsgebers in nicht gerechtfertigter Weise verletzt sahen. Dieser Eingriff in Grundrechte des Arbeitgebers müsse nach Ansicht des höchsten deutschen Arbeitsgerichts aber gegenüber dem verfassungsrechtlich gewährten Schutz der werdenden Mutter zurücktreten.

### Fazit

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bzw. die dortige Berechnung der Schwangerschaftsdauer befremdet vor dem Hintergrund, dass sich auch objektiv nicht schwangere Arbeitnehmerinnen auf das Kündigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz berufen können. Aus Sicht des Gerichts muss dies jedoch in Kauf genommen werden, um werdenden Müttern den größtmöglichen Schutz zu gewährleisten. Zu Recht weist das Gericht auch darauf hin, dass die unterschiedliche Berechnung nur bei einer sehr geringen Anzahl gekündigter Arbeitnehmerinnen relevant wird. Jedenfalls können sich Mütter und auch Arbeitgeber nun an einer konkreten Berechnungsmethode orientieren.

**Christian Klein**
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

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

# Rechtfertigt das Löschen, das Kopieren oder das Weiterleiten betrieblicher Daten eine außerordentliche Kündigung?

Von Christian Klein und Agnes Lisowski

**Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg hatte darüber zu entscheiden, ob die Löschung, das Kopieren auf externe Datenträger oder das Weiterleiten betrieblicher Daten und E-Mails eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt (LAG Hamburg, Urteil vom 17. November 2022 – 3 Sa 17/22).**

## Der Fall

Der Kläger war seit dem 1. Oktober 2010 bei der Beklagten, einem Beratungsunternehmen, beschäftigt. Dem Kläger wurde ein Notebook zur Verfügung gestellt. Hierauf war SharePoint installiert, eine Web-basierte Arbeitsplattform für die Zusammenarbeit mit Kollegen. SharePoint ermöglicht die Anlage eines individualisierten Ordners, auf den lediglich der jeweilige Mitarbeiter Zugriff hat. Am 14. September 2020 fand zwischen den Parteien ein Gespräch über die Prämie für das „A"-Projekt statt, in dem die Parteien sich nicht einigen konnten. Am 30. September 2020 forderte die Beklagte vom Kläger das ihm überlassene Notebook zurück. Der Kläger kam dieser Aufforderung am selben Tag nach und kündigte sein Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2020. Die Nachfrage der Beklagten nach weiterem IT-Equipment verneinte der Kläger. Eine danach erfolgte Untersuchung des Notebooks ergab, dass der Kläger diverse E-Mails gelöscht hatte und am 29. September 2020 eine größere Datenmenge von der SharePoint-Plattform gelöscht worden war. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich. Am 9. November 2020 beauftragte die Beklagte ein Unternehmen mit der weiteren Untersuchung des zurückgegebenen Notebooks. Dieses stellte fest, dass in der Zeit vom 1. August bis zum 30. September 2020 Daten auf zwei USB-Sticks und eine externe Festplatte übertragen worden waren.

Der Kläger reichte Kündigungsschutzklage ein. Er behauptete, dass die Verwendung von externen Speichermedien bei der Beklagten gängige Praxis sei. Die externe Festplatte habe er 2017 von der Beklagten zur Datensicherung erhalten. Alle Speichermedien habe er in den Betriebsräumen zurückgelassen. Er habe nur einige Dokumente zum „A"-Projekt an seinen privaten E-Mail-Account weitergeleitet, die er zur Durchsetzung seines Provisionsanspruch benötigte, und diese nur an seinen Rechtsanwalt und an das Gericht weitergegeben. Die von ihm gelöschten Dateien enthielten keine für den Betrieb der Beklagten notwendigen Informationen. Er habe sie nur deshalb gelöscht, um einen „aufgeräumten" Arbeitsplatz zu hinterlassen. Außerdem habe er die Dokumente nur aus seinem individualisierten Datei-Ordner gelöscht. Die Dateien seien weiterhin im SharePoint vorhanden und abrufbar.

Die Beklagte reagierte mit einer Widerklage auf Herausgabe, Löschung und Unterlassung in Bezug auf betriebliche Daten. Außerdem begehrte die Beklagte Schadensersatz in Höhe der Ermittlungskosten. Sie war der Ansicht, dass das Löschen der betrieblichen E-Mails und Dokumente mutwillig gewesen sei. Der Kläger habe die kopierten Daten im Rahmen des neuen Arbeitsverhältnisses nutzen wollen. Die Beklagte bestritt, dass der Kläger die externen Speichermedien in den Betriebsräumen zurückgelassen habe.

Das Arbeitsgericht Hamburg gab der Klage statt und wies die Widerklage ab. Hiergegen legte die Beklagte Berufung ein und führte ihre erstinstanzlichen Ausführungen weiter aus.

## Die Entscheidung

Das LAG Hamburg schloss sich der Vorinstanz an und wies die Berufung zurück. Dem Arbeitnehmer sei es grundsätzlich verwehrt, sich ohne Einverständnis des Arbeitgebers betriebliche Unterlagen oder Daten anzueignen, zu löschen oder für betriebsfremde Zwecke zu vervielfältigen. Ein Verstoß könne ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen. Ob diese berechtigt sei, hänge insbesondere von der Motivation des Arbeitnehmers und möglichen nachteiligen Folgen für den Arbeitgeber ab.

Die Beklagte habe nicht hinreichend einen Bezug der gelöschten Dateien und E-Mails zu der Tätigkeit des Klägers nachgewiesen. Ohne diese Darlegung könne das Gericht ihre betriebliche Relevanz nicht nachvollziehen. Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass die gelöschten Dateien nicht mehr vorhanden seien. Die Pflichtwidrigkeit liege bei dem Kopieren von Dateien darin, dass die kopierten Dateien unberechtigt weitergegeben und/oder verwendet werden. Das Kopieren könne daher einen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen, wenn der Arbeitnehmer die entsprechenden Dateien nicht an den Arbeitgeber herausgibt. Die Beklagte habe nicht hinreichend nachgewiesen, dass der Kläger die Speichermedien nicht herausgegeben habe. Sie hätte darlegen und beweisen müssen, wer sich wann nach dem Weggang des Klägers in dem Raum aufgehalten habe, in dem der Kläger nach seiner Aussage die externen Speichermedien hinterlassen hatte.

Die Beklagte habe auch keine mit der Weiterleitung verbundene Absicht des Klägers, der Beklagten schaden zu wollen, nachgewiesen. Zwar stehe der Beklagten das Recht zu, zu entscheiden, was mit den betrieblichen Dateien passieren solle und ob diese gelöscht werden dürften. Dennoch sei nicht jedes Löschen solcher Dateien und E-Mails als erhebliche Nebenpflichtverletzung anzusehen. Dies könnte nur beurteilt werden, wenn man wisse, um welche Dateien es sich gehandelt habe.

Um die Ermittlungskosten dem Kläger aufzuerlegen, hätte es im Zeitpunkt der Beauftragung des externen Unternehmens einen konkreten Verdacht gegen den Kläger geben müssen, der nach Ansicht des LAG nicht vorlag.

### Fazit

Das LAG Hamburg stellt klar, dass die Löschung, das Kopieren oder das Weiterleiten betrieblicher Dateien und E-Mails an private E-Mail-Accounts eine außerordentliche Kündigung begründen kann. Die Beweislast für den Pflichtverstoß, seine Relevanz sowie die Schädigungsabsicht des Arbeitnehmers liegt jedoch beim Arbeitgeber. Er muss akribisch den Pflichtverstoß rekonstruieren und durch Angaben zum Inhalt der streitgegenständlichen Dateien deren betriebliche Relevanz nachweisen.

**Christian Klein**
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

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

**Agnes Lisowski**
Rechtsanwältin, Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)

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

# „Work-Life-Balance-Richtlinie“: Änderungen vor allem für Kleinbetriebe

Von Anke Harney und Agnes Lisowski

**Am 24. Dezember 2022 ist das Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz (VRUG) in Kraft getreten. Es ändert Regelungen in den folgenden Gesetzen: Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), Pflegezeitgesetz (PflegeZG), Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Mit dem VRUG setzt der deutsche Gesetzgeber die „Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates“ in nationales Recht um. Die gesetzlichen Neuerungen betreffen vor allem sogenannte Kleinbetriebe, wobei die Schwellenwerte, bei deren Erreichen es sich um einen „größeren“ Betrieb handelt, unterschiedlich sind.**

## Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Arbeitgeber eines Betriebes mit bis zu 15 Mitarbeitern (Kleinbetriebe nach BEEG) müssen ihre Ablehnung des Antrages auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit begründen, und zwar innerhalb von vier Wochen (§ 15 Abs. 5 Satz 4 BEEG). Allerdings: Wenn der Arbeitgeber eines Kleinbetriebes auf einen solchen Antrag gar nicht oder nicht fristgerecht reagiert, knüpft das BEEG hieran keine negativen Rechtsfolgen. Vor allem muss er, anders als der Arbeitgeber eines größeren Betriebes, nicht befürchten, dass seine Zustimmung fingiert wird. Ebenfalls sind für den Arbeitgeber eines Kleinbetriebes die Ablehnungserklärung und die Ablehnungsbegründung nicht formgebunden, das heißt, sie können auch mündlich erfolgen.

Bei einem Arbeitgeber eines größeren Betriebes gilt hingegen die Zustimmung als erteilt und die Teilzeittätigkeit entsprechend dem Wunsch des Arbeitnehmers als festgelegt, wenn er den Antrag nicht schriftlich und fristgerecht ablehnt. Einer Begründungspflicht unterlagen bisher nur Teilzeitgesuche von Mitarbeitern, die einen Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit haben (vgl. § 15 Abs. 7 BEEG), wobei für das Bestehen eines solchen Anspruchs einige Voraussetzungen vorliegen müssen; unter anderem muss der Betrieb in der Regel mehr als fünfzehn Beschäftigte haben.

## Pflege von Angehörigen

Auch Beschäftigte in Kleinbetrieben können nunmehr bei ihrem Arbeitgeber eine Freistellung von der Arbeitspflicht für eine Pflege- oder Familienpflegezeit beantragen. Als Kleinbetriebe gelten in diesem Kontext Unternehmen mit bis zu 15 Beschäftigten bei der Pflegezeit und mit bis zu 25 Beschäftigen bei der Familienpflegezeit. Nach dem PflegeZG besteht die Möglichkeit, eine Pflegezeit oder eine sonstige Freistellung für eine Betreuung minderjäh-

riger pflegebedürftiger naher Angehöriger oder für eine Sterbebegleitung naher Angehöriger mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren (§ 3 Abs. 5 Satz 1 bzw. § 3 Abs. 6 Satz 1 PflegeZG). Außerdem haben Beschäftigte in Kleinbetrieben die Möglichkeit, eine Familienpflegezeit zu beantragen, wobei pflegebedürftige Kinder auch außerhalb der häuslichen Umgebung betreut werden können. Auch hier besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Antrag innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten und bei einer Ablehnung zu begründen; hierfür besteht kein Formerfordernis, so dass die Beantwortung mündlich stattfinden kann. Eine nicht oder nicht fristgerechte Reaktion des Arbeitgebers führt nicht dazu, dass seine Zustimmung fingiert wird.

Die Beschäftigten profitieren zudem von einem besonderen Kündigungsschutz, der im Grundsatz ab der Ankündigung und während der vereinbarten Familienpflege- bzw. Pflegezeit besteht.

## Vaterschaftsurlaub

Der deutsche Gesetzgeber hat bisher noch keinen bezahlten Vaterschaftsurlaub von mindestens 10 Arbeitstagen eingeführt, wie ihn die „Work-Life-Balance-Richtlinie" vorsieht. Der zusätzliche Urlaubsanspruch soll sowohl den Vätern als auch, soweit nach nationalem Recht anerkannt, den gleichgestellten zweiten Elternteilen zustehen. Flexibel ist der deutsche Gesetzgeber bei der Regelung, ob der Vaterschaftsurlaub zwingend in die Zeit nach der Geburt des Kindes fallen muss oder ob hier weitergehende Flexibilität eingeräumt wird.

## Fazit

Das VRUG verpflichtet nunmehr auch Arbeitgeber von Kleinbetrieben zur fristgerechten Beantwortung von Anträgen auf flexible Arbeitsregelung, die ihre Beschäftigten im Zuge von Elternzeit oder Pflege- bzw. Familienpflegezeit stellen. Ablehnungen müssen sie begründen, ohne dass hierfür allerdings ein Schriftformerfordernis bestünde. Im Gegensatz zu den größeren Betrieben wird die Zustimmung des Arbeitgebers nicht fingiert.

**Anke Harney**
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Medizinrecht

Münster
T +49 251 48261-124
a.harney@solidaris.de

**Agnes Lisowski**
Rechtsanwältin, Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)

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

# Erbeinsetzung eines katholischen Wohlfahrtsverbands verstößt nicht gegen das Heimrecht

Von Sigrun Mast

**Mit Beschluss vom 8. Dezember 2022 – 20 W 301/18 – verneinte das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt a. M., dass die heimrechtliche Verbotsnorm des § 6 Abs. 1 des Hessischen Gesetzes über Betreuungs- und Pflegeleistung (HGBP) direkt oder entsprechend auf den Fall Anwendung findet, dass ein Rechtsträger der katholischen Kirche der Verbotsnorm unterliegt und ein anderer katholischer Träger eine Zuwendung erhält. Zudem unterliege ein katholischer Wohlfahrtsverband als zivilrechtlich eingetragener Verein in Hinblick auf die Annahme und Ausschlagung einer Erbschaft nicht den Genehmigungsvorschriften des katholischen Kirchenrechts.**

Heimrechtliche Regelungen haben als Verbotsnormen zum Ziel, den Heimfrieden zu erhalten. Indem Zuwendungen an das Heim verboten werden, sollen Ungleichbehandlungen der Heimbewohner vermieden werden. § 14 des Heimgesetzes als Bundesnorm ist inzwischen in sämtlichen Bundesländern durch landesgesetzliche Regelungen abgelöst worden, im vorliegenden Fall durch § 6 Abs. 1 des Hessischen Gesetzes über Betreuungs- und Pflegeleistung (HGBP).

## Der Fall

Eine Erblasserin hatte testamentarisch verfügt, dass ein katholischer Wohlfahrtsverband, ein eingetragener Verein, Alleinerbe sei. Auflage war die Errichtung einer unselbständigen Stiftung unter dem Dach des Wohlfahrtsverbandes. Die Mittel der Stiftung sollen katholischen Alten- und Pflegeeinrichtungen zugutekommen. Ihrem Kind hatte die Erblasserin einen Pflichtteil in Höhe des Vermächtnisses zugewandt. Sie war zuletzt in ein nicht mit dem Wohlfahrtsverband verbundenes – ebenfalls katholisches – Pflegeheim gezogen.

Das Kind beantragte im Erbscheinsverfahren die Ausstellung des Erbscheins auf sich als Erbe, da die Einsetzung des katholischen Wohlfahrtsverbandes wegen eines Verstoßes gegen das HGBP unwirksam sei, da es sich sowohl bei dem Pflegeheim als auch bei dem Wohlfahrtsverband um katholische Rechtsträger handele und beide „Mitglieder" der katholischen Kirche und in vielfältiger Weise verbunden seien. Zudem habe eine Überlegung der Mutter zur Inanspruchnahme eines Palliativplatzes bei einem Tochterunternehmen des Verbandes bestanden. Des Weiteren sei eine Annahme des Erbes durch den Verband ohne die Zustimmung des zuständigen Ordinarius fragwürdig.

## Die Entscheidung

Das OLG Frankfurt verneinte das Vorliegen eines Falls von § 6 Abs. 1 HGBP. Zwar seien die Grundsätze der Rechtsprechung zu § 14 Heimgesetz auch auf die landesrechtliche Regelung anwendbar, aber diese sei weder direkt noch analog einschlägig. Denn auch die landes-

rechtlichen Nachfolgeregelungen des Heimgesetzes haben den Zweck, den Heimfrieden zu gewährleisten – finanzielle Zusatzleistungen sollen keine unterschiedliche Behandlung der Heimbewohner zur Folge haben.

Direkt sind die Regelungen nicht anwendbar, da weder ein Mitglied des Vorstandes des Wohlfahrtsverbandes noch einer seiner Mitarbeiter in dem Pflegeheim der Erblasserin tätig sei. Wäre das Pflegeheim bedacht worden, in dem die Erblasserin zuletzt lebte, läge ein Verstoß gegen die heimgesetzliche Regelung vor.

Im übertragbaren Sinn komme auch mit Blick auf den Schutzzweck ebenfalls kein Verbot in Betracht, da die Überlegung der Erblasserin, einen Palliativplatz bei einer der Tochtergesellschaften des katholischen Wohlfahrtsverbandes zu beantragen, nicht konkret genug gewesen sei. Eine Störung des Heimfriedens komme vor Aufnahme des Bewerbers nicht in Betracht.

Auch sei der katholische Wohlfahrtsverband keine nahestehende Person der Pflegeeinrichtung. Weder der Einfluss über eine etwaige bischöfliche Zustimmung noch eine Zusammenarbeit der Träger im Bereich der Fortbildung führe zu einer Ausweitung der Heim- und Pflegegesetze, da der Heimfrieden nicht gestört werde. Zwischen den Trägern herrsche kein Über- und Unterordnungsverhältnis, und nach Auffassung des Gerichts kommt es für die Frage der Umgehung der heimgesetzlichen Regelungen nicht darauf an, dass beide Träger unter dem Dach der katholischen Kirche tätig sind.

Da es sich bei dem Wohlfahrtsverband um einen eingetragenen zivilrechtlichen Verein und einen privaten kirchlichen Verein als katholischen Verein im Sinne des Codex Iuris Canonici 300, 301 handelt, ist er nach dem OLG Frankfurt keine kirchliche Rechtsperson, sondern eine rein nach staatlichem Privatrecht verfasste Rechtsperson. Für diese gelte das kirchliche Aufsichtsrecht nicht. Auch die privatrechtlichen Satzungsregelungen des Wohlfahrtsverbandes enthielten keine Aufsichtsbefugnisse bezüglich der Annahme und Ausschlagung von Erbschaften.

**Praxis-Hinweis**

Das Heimgesetz ist nicht mehr anwendbar, da nunmehr alle Bundesländer von der konkurrierenden Gesetzgebung Gebrauch gemacht haben. Die bisherigen Rechtsprechungsgrundsätze sind indes in der Regel weiterhin anwendbar. Dennoch unterscheiden sich die einzelnen Landesgesetze teils erheblich, so dass im Einzelfall zu überprüfen ist, ob eine Abweichung von den bisherigen bundesrechtlichen Regelungen – beispielsweise durch Einbeziehung von ambulanten Pflegediensten in den Schutzbereich – vorliegt.

Ausdrücklich weist das Gericht darauf hin, dass das Heimgesetz und die landesrechtlichen Regelungen nicht in jedem Fall eine Einschränkung der Testierfreiheit rechtfertigen. Auch eine bewusste Gestaltung zur Vermeidung des Verstoßes gegen das Heimgesetz führt nicht zwangsläufig zur analogen Anwendung. Soweit der Heimfriede gewahrt bleibt, kann ein Erblasser im Rahmen seiner Testierfreiheit Altenpflegeeinrichtungen Zuwendungen zugutekommen lassen – im vorliegenden Fall durch die Errichtung einer unselbständigen Stiftung.

Allerdings ist abzuwarten, ob sich im Rahmen einer durch den Senat zugelassenen Rechtsbeschwerde etwas anderes ergibt. Die Frage, so das OLG Frankfurt, der entsprechenden Anwendbarkeit der Heim- und Pflegegesetze im Falle der Erbeinsetzung einer juristischen Personen, die zusammen mit dem Verbotsadressaten in eine hierarchische (hier kirchliche) Organisationsstruktur eingebunden ist, ohne dabei in einem Verhältnis der Über- und Unterordnung zu stehen, sei ebenso von grundsätzlicher Bedeutung wie die Frage, ob kirchenrechtliche Genehmigungsvorschriften auf privatrechtlich verfasste kirchliche Vereine anwendbar seien.

**Sigrun Mast, Maître en Droit**
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Steuerrecht

Hamburg
T + 49 40 61136048-5
s.mast@solidaris.de

# Einwilligung in E-Mail-Newsletter mit Verfallsdatum?

Von Alexander Gottwald und Agnes Lisowski

**Regelmäßig dient die Einwilligung als Rechtsgrundlage für die Übersendung von E-Mail-Newslettern oder -Werbung. So weit, so einfach. Wie sieht es aber aus, wenn über einen längeren Zeitraum diese Daten gar nicht mehr verarbeitet werden, sondern erst nach mehreren Jahren eine erneute Aufnahme der Verarbeitung stattfindet? Gilt die zuvor abgegebene Einwilligung uneingeschränkt weiter? Mit dieser Frage beschäftigte sich jüngst das Amtsgericht (AG) München (Urteil vom 14. Februar 2023 – 161 C 12736/22).**

## Der Fall

Der Kläger hatte sich im Jahre 2015 im Zuge einer Vereinsmitgliedschaft in einem Golfclub für einen Newsletter bei der Beklagten, einer GmbH, angemeldet. Im Jahr 2017 erhielt er den vorerst letzten Newsletter und trat im Dezember 2017 aus dem Golfclub aus. 2021, also vier Jahre später, empfing der Kläger eine E-Mail mit Weihnachtsgrüßen und dem Hinweis auf eine Änderung im Layout der Beklagten sowie weitere kommende Neuerungen. Fünf Tage später hinterfragte der Kläger bei der Beklagten, inwieweit er in den Erhalt dieser E-Mail eingewilligt habe. Die Beklagte stützte den Versand des Newsletters auf die vom Kläger am 11. August 2015 und am 21. Dezember 2017 erteilte Einwilligung. Da der Kläger im Fortgang weitere Werbe-E-Mails von der Beklagten erhielt, mahnte er die Beklagte anwaltlich ab und forderte diese zur Abgabe einer Unterlassungserklärung auf.

Die Beklagte antwortete im Februar 2022 auf die Abmahnung des Klägers und lehnte dessen Ansprüche ab. Aufgrund des Austritts des Klägers aus dem Golfclub, mit dessen Mitgliedsdaten er bei der Beklagten registriert war, sei er vorerst aus dem E-Mail-Verteiler entfernt worden. Nachdem die Zusammenarbeit der Beklagten mit dem Deutschen Golf Verband, dessen Mitglied auch der örtliche Golfverein war, jedoch ausgelaufen sei, habe die Beklagte diese Einschränkung aufgehoben. Seit Anfang 2022 verschicke die Beklagte Newsletter auch an Abonnenten des Newsletters unabhängig davon, ob diese noch Mitglied in einem Golfverein seien. Zudem handele es sich bei den E-Mails der Beklagten aus 2021 nicht um Werbung, sondern um „redaktionelle Newsletter".

Der Kläger sah in der Zusendung der E-Mails eine Verletzung seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts und klagte auf Unterlassung unter Androhung von Ordnungsgeld, ersatzweise Ordnungshaft, sowie den Ersatz seiner vorgerichtlichen Anwaltskosten.

## Die Entscheidung

Das AG München entschied, dass die Einwilligung hier aufgrund der Umstände des Einzelfalls erloschen war, und gab somit dem Kläger recht. Das Gericht stellte zwar fest, dass eine Einwilligung grundsätzlich zeitlich unbegrenzt gelte. Im vorliegenden Fall sei nach den Umständen des Einzelfalls jedoch nicht mehr von einem Fortbestehen der Einwilligung auszugehen. Die Werbe-Newsletter waren an die Mitgliedschaft des Klägers im Club gekoppelt, sodass dieser nicht davon auszugehen habe, dass seine Einwilligung nach Beendigung seiner Clubmitgliedschaft fortbestehe. Auch sei das Interesse des Klägers an Newslettern des Clubs erloschen.

Das Gericht bejahte daher eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Klägers auf Grundlage einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) aus dem Jahr 2018, wonach die Verwendung von elektronischer Post für die Zwecke der Werbung ohne Einwilligung des Empfängers grundsätzlich einen Eingriff in seine geschützte Privatsphäre und damit in sein allgemeines Persönlichkeitsrecht darstelle (BGH, Urteil vom 10. Juli 2018 – VI ZR 225/17). Das überwiegende berechtigte Interesse des Werbenden nach Art. 6 Abs. 1 lit. f) DS-GVO lehnte das Gericht als alternative Rechtsgrundlage mit der Begründung ab, dass Werbung unter Verwendung elektronischer Post ohne vorherige ausdrückliche Einwilligung wegen ihres unzumutbar belästigenden Charakters stets als rechtswidriger Eingriff zu werten sei, sodass die Belange des Werbenden nicht überwiegen.

**Praxis-Hinweis**

Wir empfehlen, sich vor dem Versenden von E-Mail-Newslettern stets zu vergewissern, ob eine Einwilligung des Empfängers vorliegt und ob diese auch noch wirksam ist. Eine klare zeitliche Begrenzung der Wirksamkeit einer Einwilligung existiert nicht, sodass es vor allem auf den Zweck der zuvor erteilten Einwilligung sowie den mutmaßlichen Willen des Empfängers ankommt. Das letzte Wort ist aber auch hier noch nicht gesprochen, da es sich lediglich um eine Entscheidung eines Amtsgerichts handelt und die Versendung eines Newsletters auf Grundlage eines berechtigten Interesses nach Art. 6 Abs. 1 lit. f) DS-GVO laut Erwägungsgrund 47 S. 7 nicht ausgeschlossen ist. Sollten Sie in Ihrem Unternehmen ebenfalls regelmäßig Newsletter versenden und Fragen zur Wirksamkeit der Einwilligung sowie zur Verarbeitung personenbezogener Daten haben, stehen unsere erfahrenen Datenschutzexperten Ihnen gerne jederzeit zur Seite.

**Alexander Gottwald**
Rechtsanwalt, Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (GDDcert. EU)

Münster
T +49 251 48261-173
a.gottwald@solidaris.de

**Agnes Lisowski**
Rechtsanwältin, Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)

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

# Kein Schadensersatz nach DS-GVO ohne einen tatsächlich erlittenen Schaden

Von Alexander Gottwald und Agnes Lisowski

**Laut Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Koblenz vom 13. Februar 2023 – 12 U 2194/21 – genügt für die Anerkennung eines Schadensersatzanspruchs nicht der bloße Verstoß gegen Normen der DS-GVO als solcher, sondern der Anspruchsberechtigte muss durch den Verstoß auch einen materiellen oder immateriellen Schaden erlitten haben.**

## Der Fall

Die Beklagte, Betreiberin eines deutschen Inkassounternehmens, hatte eine sogenannte Einmeldung zum Nachteil des Klägers an die Schufa-Holding AG (im Folgenden: Schufa) gesendet, welche aus Sicht des Klägers einen Verstoß gegen die DS-GVO darstellte und eine zukünftige Immobilienfinanzierung des Klägers gefährdete. Der Kläger behauptete, in seiner wirtschaftlichen Dispositionsfreiheit eingeschränkt zu sein, und forderte von der Beklagten Schadensersatz in Höhe von 10.000,00 €. In erster Instanz vor dem Landgericht (LG) Mainz obsiegte der Kläger und bekam einen Schadensersatz in Höhe von 5.000,00 € zugesprochen. Nach Ansicht des LG Mainz hatte die Beklagte eine Rechtfertigung für die Einmeldung an die Schufa nicht hinreichend dargetan und bewiesen. Die Einmeldung habe zwar grundsätzlich gemäß Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f)

DS-GVO auf das berechtigte Interesse der Beklagten als Verantwortliche gestützt werden können, ihr stehe jedoch im konkreten Fall das schutzwürdige Interesse des Klägers entgegen.

Der Kläger gab sich mit dieser Entscheidung nicht zufrieden, legte gegen das Urteil des LG Mainz Berufung ein und verfolgte seinen ursprünglichen Schadensersatzanspruch weiter.

## Die Entscheidung

Das OLG Koblenz hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und die Klage vollständig abgewiesen. Der Kläger erhielt nunmehr gar keinen Schadensersatz. Unter Berufung auf die Ausführungen des Generalanwalts beim Europäischen Gerichtshof in der Rechtssache C-300/21 kann nach Ansicht des OLG Koblenz ein Schadensersatzanspruch nicht schon allein dadurch begründet werden, dass eine Norm der DS-GVO verletzt wurde. Vielmehr sei auch erforderlich, dass mit der Verletzung ein materieller oder immaterieller Schaden einhergehe. Diesen Schaden erkenne das Gericht in diesem Fall aber nicht. Entgegen einer Auffassung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2021 führe also nicht bereits die Verletzung der DS-GVO als solche zu einem auszugleichenden immateriellen Schaden, sondern es müsse ein „irgendwie gearteter immaterieller Schaden" tatsächlich entstanden sein. Hierfür spreche vor allem der Wortlaut des Art. 82 Abs. 1 DS-GVO, welcher neben dem Verstoß auch die Entstehung eines Schadens ausdrücklich fordere. Hätte der Gesetzgeber eine vom konkreten Schaden unabhängige Zahlungspflicht gewollt, wäre dies anders geregelt worden. Der entstandene Schaden müsse zudem auch erlitten worden sein, das heißt gerade nicht nur für die Zukunft zu befürchten sein. Ein lediglich drohender oder befürchteter materieller Schaden, wie das Scheitern einer Immobilienfinanzierung aufgrund der Schufa-Einmeldung, reiche für eine Schadensersatzpflicht nicht aus.

## Fazit

Das OLG Koblenz schließt sich der überwiegenden Meinung in der Rechtsprechung an und lehnt damit einen Schadensersatz wegen eines datenschutzrechtlichen Verstoßes ohne einen nachgewiesenen tatsächlichen Schaden ab. Auch in den kirchlichen Datenschutz-Gesetzen (§ 50 KDG/ § 48 DSG-EKD) finden sich Vorschriften zum Schadensersatz bei Datenschutzverletzungen. Diese entsprechen inhaltlich Art. 82 Abs. 1 DS-GVO und fordern ebenfalls einen tatsächlich entstandenen materiellen oder immateriellen Schaden als Voraussetzung für etwaige Schadensersatzbegehren. Sollten Sie Fragen bezüglich den aus der DS-GVO resultierenden Schadensersatzansprüchen haben, stehen wir ihnen jederzeit gern zur Verfügung.

**Alexander Gottwald**
Rechtsanwalt, Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (GDDcert. EU)

Münster
T +49 251 48261-173
a.gottwald@solidaris.de

**Agnes Lisowski**
Rechtsanwältin, Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)

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

Solidaris

## 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:
31. März 2023

**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.