Solidaris

Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Newsletter 5/2023

2	Erweiterung notarieller Onlineverfahren für Vereine und GmbHs
3	Kein freier Rehaplatz – Krankenkasse muss zahlen!
4	Trägerwechsel eines Krankenhauses: Der Versorgungsauftrag darf keine Lücke haben
6	Bundessozialgericht präzisiert Anforderungen an Pflegesatzverhandlungen in der stationären Altenhilfe
8	Keine Leistungspflicht des Sozialhilfeträgers bei verwertbaren Rechtspositionen
9	Anfechtung eines gerichtlichen Ermächtigungsbeschlusses zur Einberufung einer Mitgliederversammlung
10	Zusammenlegung von Kirchengemeinden kann Grunderwerbsteuer auslösen
11	Geschäftsführerhaftung für die Steuerhinterziehung eines Mitarbeiters
13	Durchgriffshaftung auf den GmbH-Geschäftsführer
14	Rückzahlung von Fortbildungskosten
16	Ist eine Echtzeit-Überwachung der Leistungsdaten der Mitarbeiter datenschutzrechtlich verboten?
18	Unternehmenspersönlichkeitsrecht: Schutz vor Rufschädigungen und unberechtigter Veröffentlichung von Betriebsgeheimnissen
20	Impressum

Erweiterung notarieller Online-verfahren für Vereine und GmbHs

Von Sigrun Mast

Seit dem 1. August 2023 sind die GmbH-Sachgründung, die Beurkundung einstimmiger GmbH-Gesellschafter-beschlüsse und Anmeldungen zum Vereinsregister auch online möglich.

Bereits seit August 2022 können im Rahmen des Gesetzes zur Umsetzung der Digitalisierungsrichtlinie (DIRUG) GmbHs und UGs online vor einem Notar gegründet werden (siehe *Solidaris Information 3/2022*). Im Handels-, Partnerschafts- und Genossenschaftsregister können Registeranmeldungen seit einem Jahr online erfolgen. Nun zieht das Vereinsregister nach: Seit dem 1. August 2023 können Anmeldungen auch dort digital erfolgen. Folgende weitere Vorgänge im GmbH-Recht sind jetzt online möglich:

- Gründung einer GmbH unter Einbringung einer Sacheinlage (Sachgründung)
- Beurkundungspflichtige Vorgänge wie einstimmige Beschlüsse zur Änderung des Gesellschaftsvertrags oder Kapitalmaßnahmen (Erhöhungen oder Herabsetzungen des Stammkapitals). Die hierfür notwendige Übernahmeerklärung durch die Gesellschafter kann ebenfalls digital erfolgen.

Praxis-Hinweis
Alle Beurkundungen oder Beglaubigungen können in einer Videokonferenz mit dem Notar vorgenommen werden. Benötigt werden ein Smartphone mit der kostenfreien Notar-App, ein Computer oder Tablet mit Internetzugang (dort: www.online-verfahren.notar.de) sowie ein gültiges Ausweis- und Lichtbilddokument mit Online-Funktion.

Sigrun Mast, Maître en Droit
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Steuerrecht

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

Kein freier Rehaplatz – Krankenkasse muss zahlen!

Von Ines Martenstein

Das Thema Anschlussheilbehandlung und das Dilemma mit fehlenden freien Reha-Plätzen führen immer wieder zu Streitigkeiten mit den Krankenkassen, die unter Hinweis auf mangelnde stationäre Behandlungsbedürftigkeit rigoros Belegtage kürzen. In einem von uns vor dem Sozialgericht Münster vertretenen Verfahren wurde dieser Abrechnungspraxis (erneut) eine klare Absage erteilt (SG Münster, Urteil vom 13. Juni 2023 – S 15 KR 933/20). Dabei wurde das in solchen Fällen von den Krankenkassen gern vorgetragene Argument, die Anschlussbehandlung hätte auch in Form der Kurzzeitpflege oder ambulanten Therapie erfolgen können, vom Gericht ad absurdum geführt.

Unstreitig war zwischen Krankenhaus und Krankenkasse, dass der schwerkranke Patient ab dem 19. Februar 2018 keiner vollstationären Krankenhausbehandlung mehr bedurft hat. Unstreitig war auch, dass der Sozialdienst des Krankenhauses schon frühzeitig einen Antrag auf Kostenzusage für eine Rehaklinik gestellt hat, die geplante Verlegung dann aber kurzfristig verschoben wurde und letztendlich erst zum 15. März 2018 erfolgen konnte. Drei Wochen also lag der Patient im Krankenhaus, ohne dass eine medizinische Behandlungsbedürftigkeit bestand. Die Krankenkasse kürzte den Rechnungsbetrag um knapp 24.000 EUR. Die MDK-Gutachterin vertrat die Ansicht, aus medizinischer Sicht wäre die Unterbringung in einer Pflegeeinrichtung (Kurzzeitpflege) möglich gewesen. Auch sei mangels freiem Rehaplatz eine Verlegung in eine Intensivpflegeeinrichtung oder eine Intensivpflege im häuslichen Umfeld möglich gewesen.

Das Gericht erteilte der Auffassung der Krankenkasse eine klare Absage und sprach dem Krankenhaus den vollen Vergütungsanspruch zu. Unter Verweis auf die Rechtsprechung des BSG (Urteil vom 19. November 2019 – B 1 KR 13/19 R) trage der Reha-Träger die Kosten, wenn ein Krankenhaus einen Patienten, der zwar keiner stationären Krankenhausbehandlung, dafür aber stationärer medizinischer Reha bedarf, weiter versorgt. Hier würden die Rechtsgrundsätze über ärztliche Notfallversorgung gem. § 76 Abs. 1 Satz 2 SGB V entsprechend gelten, wenn Patienten Anspruch auf stationäre medizinische Reha haben, aber nicht zeitgerecht erhalten. Irritiert zeigte sich das Gericht über den unplausiblen Einwand der Krankenkasse, der Patient hätte auch in Kurzzeitpflege oder häusliche Pflege untergebracht werden können. Denn dies hätte sie ja bereits im Rahmen der Kostenzusage einwenden können. Stattdessen bezog sich die Kostenzusage aber gerade auf die vollstationäre Rehaehandlung. Im Dunkeln bliebe auch, warum eine ambulante Therapie ausreichend sein solle, wo doch die Krankenkasse selbst aufgrund der Befundlage zu der Einschätzung gelangt sei, dass der Patient zwingend eine stationäre Rehamaßnahme benötigt. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig; es bleibt abzuwarten, ob die Krankenkasse in Berufung geht.

Fazit

Die Entscheidung zeigt, dass die Kürzung von Belegungstagen bzw. die Rechnungskürzung in solchen Fällen nicht hingenommen werden sollte. Solange der Patient stationärer medizinischer Reha bedarf und den Sozialdienst im Rahmen der Antragstellung kein Verschulden trifft, hat der Kostenträger die Kosten für die stationäre Krankenhausbehandlung auch dann zu bezahlen, wenn keine Krankenhausbehandlungsbedürftigkeit mehr besteht, er aber einen freien Reha-Platz nicht rechtzeitig anbieten konnte.

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

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

Trägerwechsel eines Krankenhauses: Der Versorgungsauftrag darf keine Lücke haben

Von Martin Wohlgemuth

Das Verwaltungsgericht (VG) Düsseldorf hat geurteilt, dass die Berechtigung zur Führung von Budgetverhandlungen eines Krankenhausträgers für das einzelne Krankenhaus nicht von den Einzelregelungen eines zivilrechtlichen Übernahmevertrages des früheren Krankenhausträgers mit dem neuen Krankenhausträger abhängt. Insbesondere soll es nicht entscheidend sein, ob eine umfassende Rechtsnachfolge stattgefunden habe (VG Düsseldorf, Urteil vom 19. April 2023 – 21 K 3261/20). Voraussetzung für die Verhandlungsberechtigung sei letztlich der faktische Weiterbetrieb des Krankenhauses und zusätzlich die – gegebenenfalls auch zeitlich nachfolgende – Zuweisung der Rechte und Pflichten aus dem Versorgungsauftrag des Krankenhauses an den betreibenden Krankenhausträger.

Der Fall

Streitgegenständlich vor dem Verwaltungsgericht war die Genehmigung der Festsetzung eines Krankenhausbudgets für ein Krankenhaus im Schiedsstellenverfahren.

Über das Vermögen des vormaligen Krankenhausträgers wurde am 2. Mai 2016 ein Insolvenzverfahren eröffnet und sodann ein vorläufiger Sachverwalter, später ein Insolvenzverwalter bestellt. Im Verlauf des Jahres 2016 erwarb der neue Krankenhausträger Teile des insolventen Krankenhauses. Am 22. August 2016 wurde der bevorstehende Trägerwechsel angekündigt. Mit notariellem Kauf- und Übertragungsvertrags wurden diejenigen Vermögensgegenstände, die durch den Kauf und Übertragungsvertrag dem insolventen Krankenhaus zugeordnet waren, mit Zustimmung des Insolvenzverwalters auf den neuen Rechtsträger übertragen. Die Veräußerung erfolgte als sogenannter Asset Deal. Der Kauf- und Übertragungsvertrag wurde vollzogen; seit dem 2. Januar 2017 betrieb der neue Krankenhausträger das Krankenhaus am Ort der vormaligen Einrichtung.

Mit Feststellungsbescheid vom 2. März 2017 wurde das Krankenhaus mit dem neuen Krankenhausträger ab dem 2. März 2017 in den Krankenhausplan des Landes Nordrhein-Westfalen aufgenommen. Der vorgehende Feststellungsbescheid vom 21. Dezember 2016 wurde ab dem 2. März 2017 durch diesen Bescheid geändert. Am 20. Dezember 2018 forderte der neue Krankenhausträger die Kostenträger zu Budgetverhandlungen für den Entgeltzeitraum 2017 auf. Kostenträger und Krankenhausträger konnten sich während der Verhandlung im Jahr 2019 nicht über den Budgetzeitraum mit Auswirkung auf die damit korrespondierenden Fallzahlen und die Höhe des Hygiene- und Pflegezuschlags sowie des Ausbildungszuschlags einigen. Der neue Krankenhausträger legte einen Budgetzeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 zugrunde, die Kostenträger wollten jedoch lediglich einen Budgetzeitraum vom 2. März 2017 bis 31. Dezember 2017 vereinbaren.

Der neue Träger begründete, dass er der Betreiber des Krankenhauses sei, also derjenige, der das Krankenhaus eigenverantwortlich mit allen Risiken und Nutzen führe. Die Aufnahme oder Nichtaufnahme eines Krankenhauses in den Krankenhausplan habe lediglich deklaratorische Bedeutung. Der Anspruch des Krankenhausträgers, mit den Kostenträgern Pflegesatzverhandlungen zu führen, setze nicht voraus, dass der Krankenhausträger im Feststellungsbescheid bereits ausgewiesen sei. Krankenhausträger sei nicht derjenige, der im Feststellungsbescheid „als solcher" ausgewiesen sei, sondern wer das Krankenhaus eigenverantwortlich mit allen Risiken und Nutzen führe.

Die Kostenträger argumentierten dagegen, dass der Versorgungsauftrag erst durch den Feststellungsbescheid erteilt werde, insoweit also konstitutive Wirkung habe. Bisherige Bescheide gegenüber dem früheren Krankenhausträger wirkten nicht gegenüber dem Erwerber bzw. dem neuen Rechtsträger. Im Übrigen habe es der neue Rechtsträger selbst in der Hand gehabt, durch frühzeitige Vorlage der notwendigen Prüfunterlagen zur Ausstellung des neuen Feststellungsbescheides rechtzeitig darauf hinzuwirken, dass ein Feststellungsbescheid zum 1. Januar 2017 hätte erstellt werden können. Tatsächlich

habe er derartige Unterlagen erst am 19. Januar 2017 vorgelegt.

Die Schiedsstelle schloss sich der Auffassung des neuen Rechtsträgers an. Der neue Rechtsträger habe mit Betriebsaufnahme des Krankenhauses über einen Versorgungsauftrag verfügt. Aus § 16 Abs. 4 KHGG NRW folge unmittelbar, dass die Krankenhausträgereigenschaft unabhängig davon bestehe, ob der Krankenhausträger im Feststellungbescheid ausgewiesen sei. Ein Wechsel in der Trägerschaft des Krankenhauses sei der zuständigen Behörde anzuzeigen. In der Interimszeit bis zur Erstellung des neuen Feststellungsbescheides am 2. März 2017 sei der Versorgungsauftrag des Krankenhauses bestehen geblieben, da dieser sich auf das Krankenhaus selbst und nicht auf den Krankenhausträger beziehe. Ein Trägerwechsel führe nicht zum Erlöschen des Versorgungsauftrages des Krankenhauses, denn das Krankenhaus bleibe weiterhin Inhalt des Krankenhausplans, auch wenn es den Träger wechsle.

Mit Genehmigungsbescheid vom 13. Mai 2020 genehmigte die Bezirksregierung die Schiedsstellenentscheidung mit der Begründung, die Festsetzung der Schiedsstelle entspreche – mit weiterführender Begründung – geltendem Recht.

Die Entscheidung

Das Verwaltungsgericht Düsseldorf beurteilte den Genehmigungsbescheid als rechtmäßig. Es wies darauf hin, dass die Parteien der Budgetverhandlungen und damit auch die Schiedsstelle im Fall der Nichteinigung die Grenzen des Versorgungsauftrages des jeweiligen Krankenhauses zu beachten hätten. Der Versorgungsauftrag sei Maß und Grenze der Entgeltvereinbarungen. Die Vertragsparteien der Entgeltvereinbarung seien zwar nicht berechtigt, den Versorgungsauftrag eines Plankrankenhaus zu erweitern oder einzuschränken. Sie – und damit im Streitfall die Schiedsstelle – müssten jedoch gegebenenfalls durch Auslegung der den Versorgungsauftrag bestimmenden Regelungen dessen Grenzen ermitteln und die Einordnung vornehmen, ob die streitige Krankenhausleistung sich in diesen Grenzen hält. Gemäß § 8 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 KHEntgG a. F. ergebe sich der Versorgungsauftrag bei einem Plankrankenhaus aus den Festlegungen des Krankenhausplans in Verbindung mit den Bescheiden zu seiner Durchführung.

Der neue Träger habe das Krankenhaus im Rahmen eines sogenannten Asset Deals übernommen, also im Wege der Einzelrechtsnachfolge, bei welcher Vermögenswerte partikular übertragen werden. Das bedeute, dass der neue Träger eben nicht alle Rechte und Pflichten des alten Trägers übernehmen müsse, sondern nur diejenigen, die ihm ausdrücklich übertragen werden. In Bezug auf die Verpflichtung, Budgetverhandlungen für den Zeitraum vor der Übertragung zu führen, habe die Schiedsstelle zu Recht keine solche Verpflichtungen aus dem Vertrag resultierend nachvollziehen können.

Die Kammer vertritt die Auffassung, dass das Schicksal der Verhandlungsberechtigung des neuen Krankenhausträgers für das einzelne Krankenhaus nicht abhängig zu machen sei von den Einzelregelungen des zivilrechtlichen Übernahmevertrages des früheren Krankenhausträgers mit dem neuen Krankenhausträger, insbesondere ob eine umfassende Rechtsnachfolge stattgefunden habe. Eine solche Auffassung hätte zur Voraussetzung, dass die Vertragsparteien entsprechende Regelungen unabhängig von der Berechtigung der Krankenhausplanungsbehörden im Krankenhausplanungsverfahren in ihren zunächst bilateralen Krankenhausfinanzierungsverhandlungen offenlegen und gegebenenfalls auch im Schiedsstellenverfahren der Schiedsstelle zur rechtlichen Überprüfung vorlegen müssten. Dem stehe der Grundsatz entgegen, dass die Vertragsparteien im Rahmen ihrer Vereinbarung ausschließlich den entgeltrelevanten Aspekt ihrer Rechtsbeziehungen regeln.

Die Berechtigung zur Durchführung von Budgetverhandlungen ergebe sich grundsätzlich aus dem Versorgungsauftrag des Krankenhauses. Gleich unter welcher Bezeichnung handele es sich bei dem einzelnen Krankenhaus, für das das Abrechnungsverfahren durchgeführt würde, um das identische Krankenhaus. Zwischenzeitlich wurde auch nicht mit Wirkung für den alten Krankenhausträger oder den neuen Krankenhausträger eine entsprechende Feststellung aufgehoben, sodass es nicht zu einem krankenhausplanungsrechtlichen Interimszeitraum ohne Planungsgrundlage gekommen sei. Das Krankenhaus wurde stets im Rahmen des Krankenhausplanes weiterbetrieben. Die Schiedsstelle komme zutreffend zu dem Schluss, dass sich der Versorgungsauftrag auf dieses Krankenhaus beziehe und nicht auf den Krankenhausträger, mithin ein Trägerwechsel nicht zum Erlöschen des Versorgungsauftrages des Krankenhaus führe, welcher weiterhin Inhalt des Krankenhausplanes bleibe. Eine Lücke im Versorgungsauftrag des Krankenhauses habe es nie gegeben. Die Schiedsstelle habe konsequent darauf hingewiesen, dass aus § 16 Abs. 4

KHGG NRW folge, dass die Krankenhausträgereigenschaft unabhängig davon bestehe, ob der Krankenhausträger im Feststellungbescheid ausgewiesen sei. In der Zeit zwischen dem Trägerwechsel und der Entscheidung der Behörde dürfe das Krankenhaus die Versorgung im Umfang der Feststellung auch unter dem neuen Träger fortsetzen, solange die Behörde aufgrund einer drohenden Gefährdung der Versorgung nicht etwas Gegenteiliges anordne.

Und nun?

Erfreulicherweise stellt das VG Düsseldorf klar, dass eine formale „Lücke" im Feststellungsbescheid vor dem Hintergrund eines Trägerwechsel nicht automatisiert zum Erlöschen bzw. Pausieren des Versorgungsauftrages und damit des Vergütungsanspruches führt. Allerdings zeigt dieser Fall auch, welche hohe Bedeutung Vorabstimmungen mit den Planungsbehörden bezüglich einer kurzfristigen Änderung des Feststellungsbescheides beizumessen ist, um gegenüber den Kostenträgern keine offene „Flanke" zu bieten. Zugleich zeigt dieser Fall auch wieder einmal, dass dem mehrfach seitens des Bundessozialgerichts hervorgehobenen Grundsatz der partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Kostenträgern und Leistungserbringern keinerlei Bedeutung mehr zukommt.

Martin Wohlgemuth, LL.M.
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Medizinrecht

Köln
T +49 2203 8997-410
m.wohlgemuth@solidaris.de

Bundessozialgericht präzisiert Anforderungen an Pflegesatzverhandlungen in der stationären Altenhilfe

Von Florian Frick und Mario Sendrowski

Obwohl seit dem Grundsatzurteil des Bundessozialgerichts (BSG) zur Pflegesatzverhandlung (BSG, Urteil vom 29. Januar 2009 – B 3 P 7/08 R) viel Zeit vergangen ist, besteht hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung der Schiedsstellenverfahren immer wieder Klärungsbedarf. Am 19. April 2023 hat das BSG die Rechtsprechung zur sozialen Pflegeversicherung in drei Urteilen nun weiter präzisiert. In allen drei Fällen wurde über die Höhe der Pflegesätze und Entgelte für stationäre Pflegeeinrichtungen gestritten.

Unternehmerrisiko (B 3 P 6/22 R und B 3 P 7/22 R)

Während der Vergütungsverhandlungen verständigten sich die Vertragspartner über die anzusetzenden Gestehungskosten, nicht jedoch über die Vergütung des unternehmerischen Risikos. In den folgenden Schiedsstellenverfahren (beide in Schleswig-Holstein), angestrengt durch den Sozialhilfeträger (B 3 P 6/22 R) bzw. den Einrichtungsträger (B 3 P 7/22 R), wurde das Risiko anhand der IEGUS-Studie „Unternehmerisches Wagnis in der stationären Pflege" (beauftragt vom Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste, bpa) festgesetzt. Dieser Wert wurde weiter modifiziert und nur auf allgemeine Pflegeleistungen angewendet.

Die Kernaussage beider Urteile des BSG lässt sich wie folgt zusammenfassen: Schiedsstellen müssen eine realistische Gewinnchance ermöglichen. Hierbei ist zwingend ein Vergleich mit anderen Einrichtungen erforderlich.

Die Abbildung der Gewinnchance kann entweder über einen festen umsatzbezogenen Prozentsatz oder unter Zu-

hilfenahme der Auslastungsquote erfolgen, sofern diese im Vergleich mit den anderen Einrichtungen im jeweiligen Bezugsraum so realistisch angesetzt ist, dass sie bei ordnungsgemäßer Betriebsführung zu einem angemessenen Unternehmensgewinn führen kann. Die Werte sind so zu bemessen, dass bei ordnungsgemäßer Betriebsführung ein angemessener Unternehmensgewinn verbleiben kann. Hierbei, so das BSG, sind die Bemessungsansätze auch mit anderen Einrichtungen zu vergleichen. Weiter hat das BSG (in Abkehr von seinem Urteil vom 26. September 2019 – B 3 P 1/18 R) entschieden, dass die Angemessenheit einer Vergütung für Unterkunft und Verpflegung nach den gleichen Maßgaben zu beurteilen ist wie die Angemessenheit der Pflegesätze. Somit ist die Gewinnchance (als Faktor) nicht nur auf die Kosten der allgemeinen Pflegeleistungen anzuwenden, sondern hat alle prospektiven Kosten zu erfassen, auch die Kosten für Unterkunft und Verpflegung.

Kalkulation der Kosten und Anforderungen an die Darlegung (B 3 P 2/22 R)

In diesem Fall aus Niedersachsen liegt bis dato nur der Terminbericht und nicht der Volltext vor, sodass die rechtliche Analyse nur eingeschränkt möglich ist. Auch hier wurde wie in den beiden anderen Urteilen über die Notwendigkeit eines Gewinnzuschlags gestritten. Eine signifikant andere Begründung des Gerichts als in den beiden vorgenannten Verfahren dürfte nicht zu erwarten sein.

Darüber hinaus urteilte das BSG in diesem Fall, dass für das Schiedsstellenverfahren der Untersuchungsgrundsatz gilt. Nicht ausschlaggebend ist, ob die Verhandlungsparteien einen Sachverhalt als „geeint" betrachten. Die Schiedsstelle ist vielmehr zur – gerichtlich nur beschränkt überprüfbaren – eigenen Überzeugungsbildung verpflichtet. Von einer eigenen Ermittlung darf die Schiedsstelle nur absehen, wenn keine Zweifel an dem Vorbringen eines Verhandlungspartners besteht und keine substantiierten Zweifel durch die Gegenseite geweckt werden. Die Schiedsstelle ist berechtigt, die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit einer Einrichtung zu beurteilen. Eine reine Kostenkalkulation reicht hierzu in der Regel nicht aus, sodass auch weitere Unterlagen angefordert werden können. Fehlen erforderliche Unterlagen, so sind diese von der Schiedsstelle unter Fristsetzung anzufordern. Kommt die Einrichtung einer ermessensfehlerfreien Aufforderung zur Plausibilisierung und Nachweisführung nicht nach, kann die Schiedsstelle zuungunsten der Einrichtung entscheiden.

Praxis-Hinweis

Die Präzisierungen des Bundessozialgerichts sind überfällig und grundsätzlich zu begrüßen. Es kann nicht oft genug betont werden, dass die „realistische Gewinnchance" nicht zur Anhäufung von Vermögen („goldene Wasserhähne") dienen soll. Vielmehr entspricht es dem Wesen unternehmerischen Handelns, dass Gewinne erforderlich sind, um anfallende Verluste auszugleichen und überraschende und unkalkulierbare Ereignisse abfedern zu können. Anders formuliert: Ohne Gewinnchance kann keine Einrichtung dauerhaft eigenständig existieren. Glücklicherweise hat das Bundessozialgericht diese existenzielle Notwendigkeit erkannt und der Schiedsstelle aufgegeben, über die Gewinnchance nach pflichtgemäßem Ermessen ohne Bindung an ein bestimmtes bundesrechtlich vorgegebenes Verfahren zu entscheiden. Auch wenn die genaue Bemessung der Gewinnchance, so zeigt es die Praxis schon jetzt, weiterhin Anlass zum Streit bietet, so sehen wir die Rechtsauffassung gestärkt, dass die Schwierigkeit der Bemessung nicht zum Verwehren der Gewinnchance führen darf, sondern die Schiedsstelle vielmehr die Gewähr auf eine Gewinnchance übernehmen muss. Die Entscheidung des BSG war dringend notwendig, da sie den Einrichtungen die Möglichkeit gibt, anfallende Verluste – auch durch Unvorhergesehenes – durch Gewinne auszugleichen.

Florian Frick, LL.M.
Rechtsanwalt

Köln
T +49 2203 8997-526
f.frick@solidaris.de

Mario Sendrowski
Diplom-Ökonom

Köln
T + 49 2203 8997-519
m.sendrowski@solidaris.de

Keine Leistungspflicht des Sozialhilfeträgers bei verwertbaren Rechtspositionen

Von Florian Frick und Sigrun Mast

Das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 14. Juni 2023 – L 2 SO 142/23 – im Rahmen von ungedeckten Heimkosten die Bewilligung von Hilfe zur Pflege (§§ 61 ff. SGB XII) abgelehnt, da der Wert des Wohnrechts als Nießbrauch im Rahmen einer Veräußerung der Immobilie zu berücksichtigen und der Bewohner demnach nicht vermögenslos sei. Dem Nachranggrundsatz (§ 2 SGB XII) folgend wurde keine Sozialleistung gewährt. Die Einrichtung bleibt somit zumindest zunächst auf den Kosten sitzen.

Der Kläger, geboren 1928, ist verwitwet und leidet an Demenz. Er ist seit 2019 in einem Pflegeheim untergebracht. Es bestehen ungedeckte Heimkosten. Der Kläger besaß einen Nießbrauch an einer Immobilie, die 2020 von seinem Sohn verkauft wurde. Der Nießbrauch wurde vom Bewohner nach dem Einzug in das Pflegeheim nicht mehr in Anspruch genommen. Der Kläger beantragte Hilfe zur Pflege, die vom Beklagten (Träger der Sozialhilfe) abgelehnt wurde, da der Kläger Ansprüche aus dem Nießbrauchsrecht habe.

Kernargumente des Klägers waren, dass er das Nießbrauchsrecht nie geltend gemacht habe und es ihm auch nicht eingeräumt wurde. Zudem stelle allein das weitere Bewohnen einer vermächtnisweisen zugewandten Wohnung keine Annahme eines Vermächtnisses dar.

Der Beklagte argumentierte, dass der Kläger bereits Mittel zur Begleichung der Pflegeheimkosten zur Verfügung habe, da er einen geldwerten Anspruch aus dem Nießbrauchsrecht gegen den Sohn besitze.

Das Landessozialgericht entschied, dass der Kläger keinen Anspruch auf Hilfe zur Pflege hat, da er verwertbares Vermögen besitzt. Er hat einen Schadensersatzanspruch gegen seinen Sohn, da der wirksame Anspruch auf Vermächtniserfüllung durch den Verkauf untergegangen ist.

Praxis-Hinweis

Für Pflegeheime und vergleichbare Einrichtungen empfiehlt es sich, sich bei Aufnahme von Pflegebedürftigen einen Überblick über deren finanzielle Situation und mögliche Vermögenswerte zu verschaffen. Hierzu können auch Rechte wie z. B. ein ungenutzter Nießbrauch gehören. Werden diese Rechte nicht vermögenswirksam ausgeübt, kann der Sozialhilfeträger die Leistung verweigern. Zugleich empfiehlt sich eine systematische Überprüfung ungedeckter Heimkosten und die Prüfung möglicher rechtlicher Absicherungen. Gerne unterstützen wir Sie, um sicherzustellen, dass alle möglichen Ansprüche geltend gemacht werden.

Florian Frick, LL.M.
Rechtsanwalt

Köln
T +49 2203 8997-526
f.frick@solidaris.de

Sigrun Mast, Maître en Droit
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Steuerrecht

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

Anfechtung eines gerichtlichen Ermächtigungsbeschlusses zur Einberufung einer Mitgliederversammlung

Von Sigrun Mast

Das Oberlandesgericht (OLG) Brandenburg entschied mit Beschluss vom 9. Juni 2023 – 7 W 57/23, dass nur der Verein selbst eine Ermächtigung gemäß § 37 Abs. 2 Satz 1 BGB anfechten kann.

§ 37 BGB sieht die Möglichkeit eines Minderheitsbegehrens vor. Dieses verpflichtet den Verein zur Einberufung einer Mitgliederversammlung, wenn entweder der durch die Satzung bestimmte Anteil der Mitglieder oder in Ermangelung einer Bestimmung 10 % der Mitglieder die Einberufung schriftlich unter Angabe des Zweckes und der Gründe verlangen. Beruft der Verein in der Folge nicht ein, kann das Amtsgericht die Mitglieder, die das Mitgliederbegehren gestellt haben, zur Berufung der Versammlung ermächtigen.

Im vorliegenden Fall berief der Verein trotz Minderheitsbegehren keine Mitgliederversammlung ein. Das Amtsgericht Frankfurt (Oder) ermächtigte mit Beschluss vom 13. September 2022 – VR 3147 FF – zwei Vereinsmitglieder zur Anberaumung einer Mitgliederversammlung, um eine Neuwahl des Vorstands durchzuführen. Hiergegen legte ein einzelnes Vereinsmitglied das Rechtsmittel der Beschwerde ein. Diese verwarf das OLG Brandenburg nun: Grundsätzlich kann nur der Verein die Ermächtigung anfechten. Das OLG stellte fest, dass es keine Anhaltspunkte für eine Vertretungsberechtigung für den Verein gab. Darüber hinaus fehle der Beschwerde von Anfang an das Rechtsschutzbedürfnis, da die Mitgliederversammlung, für die die Ermächtigung erteilt wurde, bereits stattgefunden hatte.

Praxis-Hinweis
Liegt ein Minderheitsbegehren vor, ist diesem in der Regel Folge zu leisten, es sei denn, es liegt ein Fall eines offensichtlichen Rechtsmissbrauchs vor.

Sigrun Mast, Maître en Droit
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Steuerrecht

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

Zusammenlegung von Kirchengemeinden kann Grunderwerbsteuer auslösen

Von Karsten Schulte und Dr. Severin Strauch

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 10. Mai 2023 – II R 24/21– entschieden, dass die Zusammenlegung mehrerer Kirchengemeinden zu einer Kirchengemeinde Grunderwerbsteuer auslöst, wenn sich hierdurch mindestens 95 % (heute: 90 %) der Anteile an grundbesitzenden Gesellschaften in der Hand der neu errichteten Kirchengemeinde vereinigen.

Der Fall

Der BFH hatte über die Revision einer Kirchengemeinde mit dem Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts zu entscheiden. Sie wurde mit Errichtungsurkunde des Bischofs durch Vereinigung mehrerer Kirchengemeinden nach Anerkennung der bischöflichen Urkunde durch den zuständigen Regierungspräsidenten als Körperschaft des öffentlichen Rechts errichtet, die damit faktisch die Rechtsnachfolge der Kirchengemeinden im Gebiet der bisherigen Kirchengemeinden antrat.

Zum Zeitpunkt der Zusammenlegung der Kirchengemeinden waren zwei der Kirchengemeinden zu 80 % und zu 20 % an einer grundbesitzenden GmbH beteiligt. Das Finanzamt vertrat die Auffassung, dass durch den Übergang des Kirchenvermögens auf die Kirchengemeinde 100 % der Anteile an der GmbH in der Hand der neu errichteten Kirchengemeinde vereinigt worden seien. Dabei handle es sich um einen nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 GrEStG steuerbaren Erwerbsvorgang. Das Finanzgericht bestätigte dies – wir berichteten. Hiergegen wendet sich die Kirchengemeinde im Rahmen der Revision vor dem BFH.

Die Entscheidung

Der BFH hat die Revision der Kirchengemeinde als unbegründet zurückgewiesen. Die Vereinigung aller Anteile an einer grundbesitzenden GmbH in der Hand einer durch Vereinigung von Kirchengemeinden neu errichteten Kirchengemeinde unterliege der Grunderwerbsteuer nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 GrEStG zu dem Zeitpunkt, an dem die staatliche Anerkennung gemäß § 6 KathKiGemVbgBek NW wirksam erteilt werde. Für die Erfüllung des Tatbestands des § 1 Abs. 3 Nr. 2 GrEStG sei es ausreichend, dass die Anteilsvereinigung Folge des innerkirchlichen Umstrukturierungsvorgangs ist. § 1 Abs. 3 Nr. 2 GrEStG setze seinem Wortlaut nach gerade keinen Rechtsvorgang bürgerlichen oder öffentlichen Rechts voraus. Maßgeblich sei allein der fiktive Erwerb der Grundstücke aufgrund der Vereinigung der Anteile an der grundbesitzenden Gesellschaft.

Die Besteuerung nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 GrEStG als Folge der staatlich anerkannten Bildung oder Veränderung von Kirchengemeinden verstoße auch nicht gegen das kirchliche Selbstbestimmungsrecht aus Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 Abs. 3 WRV, da die Besteuerung nicht in dessen Schutzbereich eingreife. Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht garantiere den Kirchen die Freiheit, ihre Angelegenheiten innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes selbständig zu ordnen und zu verwalten. Die Regelungen des materiellen Steuerrechts gehörten jedoch zu dem für alle geltenden Recht, das auch die Kirchen als juristische Personen des öffentlichen Rechts zu beachten hätten.

Auch griffen Steuerbefreiungstatbestände nicht. Von der Besteuerung sind gemäß § 3 Nr. 2 Satz 1 GrEStG unter anderem Grundstücksschenkungen unter Lebenden im Sinne des Erbschaftsteuer- und Schenkungsteuergesetzes ausgenommen. Zwar sei § 3 Nr. 2 Satz 1 GrEStG dem Grunde nach auch anwendbar, wenn eine schenkweise Übertragung von Gesellschaftsanteilen zu einer Anteilsvereinigung im Sinne des § 1 Abs. 3 Nr. 2 GrEStG führe. Es liege jedoch keine schenkweise Übertragung von Geschäftsanteilen vor, da die neu errichtete Kirchengemeinde die Geschäftsanteile nach can. 121 CIC und damit aufgrund gesetzlicher Anordnung und nicht aufgrund einer Leistung der vereinigten Gemeinden erhalten habe. Eine freigebige Zuwendung liege nicht vor.

Der Befreiungstatbestand des § 4 Nr. 1 GrEStG liege ebenfalls nicht vor. § 4 Nr. 1 GrEStG nehme unter den

weiteren Voraussetzungen Erwerbsvorgänge von Grundstücken durch eine juristische Person des öffentlichen Rechts von der Besteuerung aus, wenn das Grundstück aus Anlass des Übergangs von öffentlich-rechtlichen Aufgaben oder aus Anlass von Grenzänderungen von der einen auf die andere juristische Person übergehe. Anteilsvereinigungen oder -übergänge nach § 1 Abs. 3 GrEStG begünstige sie jedoch nicht.

Praxis-Hinweis
Immer häufiger werden Kirchengemeinden zu größeren Kirchengemeinden zusammengelegt. Die Entscheidung des BFH stellt klar, dass in diesem Zusammenhang ein besonderes Augenmerk auf die Verwirklichung von Grunderwerbsteuer auslösenden Tatbeständen zu legen ist.

Karsten Schulte
Rechtsanwalt, Steuerberater

Münster
+49 251 48261-150
k.schulte@solidaris.de

Dr. Severin Strauch
Rechtsanwalt

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

Geschäftsführerhaftung für die Steuerhinterziehung eines Mitarbeiters

Von Philipp Müller

Der Geschäftsführer einer GmbH ließ Buchführung und Steuererklärungen durch den Prokuristen der GmbH erledigen. Vom Geschäftsführer unbemerkt verkürzte dieser mit hoher krimineller Energie Steuern der GmbH, indem er falsche Verbindlichkeiten buchte und dazu passende Rechnungen nichtexistierender Unternehmen herstellte. Für die daraus entstandenen Steuerschulden der GmbH wurde ihr Geschäftsführer seitens der Finanzverwaltung persönlich in Haftung genommen. Seine dagegen gerichtete Revision blieb im Wesentlichen erfolglos (Bundesfinanzhof, Beschluss vom 15. November 2022 – VII R 23/19).

Zu seiner Verteidigung hatte der Geschäftsführer vorgetragen, man habe ihm keine grobe Fahrlässigkeit nachgewiesen. Aufgrund seines hohen Alters habe er die Geschäfte nicht mehr selbst führen und die buchhalterischen Abläufe schon mangels ausreichender EDV-Kenntnisse nicht nachvollziehen können. Die faktische Geschäftsführung sei dem (kriminell handelnden und später wegen Steuerhinterziehung verurteilten) Prokuristen anvertraut gewesen.

Der Bundesfinanzhof (BFH) blieb von dieser Argumentation unbeeindruckt. Gemäß §§ 69, 134 AO haften die gesetzlichen Vertreter juristischer Personen unter anderem, soweit Ansprüche aus dem Steuerschuldverhältnis infolge vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der ihnen auferlegten Pflichten nicht oder nicht rechtzeitig festgesetzt oder erfüllt werden. Gesetzliche Vertreter sind bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung die Geschäftsführer, bei Vereinen und Stiftungen die Vorstände. Ihre Pflichten umfassen es insbesondere, alle erforderlichen Steuererklärungen vollständig, richtig und rechtzeitig abzugeben und unrichtige Steuererklärungen unverzüglich zu berichtigen.

Der BFH stellte lapidar fest, der Geschäftsführer habe diese Pflichten objektiv verletzt, indem er keine richtigen Steuererklärungen abgab. Dabei habe er auch schuldhaft und grob fahrlässig gehandelt.

Zwar kann der Geschäftsführer die Erledigung der Steuererklärungen anderen Personen übertragen. Er darf ihnen aber nur in engen Grenzen der Redlichkeit vertrauen. Der Geschäftsführer ist verpflichtet, diejenigen Personen, denen er die Erledigung der steuerlichen Pflichten überträgt, sorgfältig auszuwählen und laufend zu überwachen. Er muss sich insbesondere ständig so eingehend über den Geschäftsgang unterrichten, dass er unter normalen Umständen mit der ordnungsgemäßen Erledigung der Geschäfte rechnen kann bzw. dass ihm ein Fehlverhalten des Beauftragten rechtzeitig erkennbar wird. Mangelhafte Überwachung stuft der BFH regelmäßig als grob fahrlässige Pflichtverletzung ein.

Auf das eigene Unvermögen kann sich ein Geschäftsleiter zur Abwehr einer Haftung nie berufen. Die Formel des BFH und der weiteren Rechtsprechung im Übrigen lautet schon lange: Wer den Anforderungen an einen gewissenhaften Geschäftsführer nicht entsprechen kann, muss von der Übernahme des Amtes absehen bzw. es niederlegen.

Die Finanzverwaltung musste auch nicht darlegen oder beweisen, dass der Geschäftsführer grob fahrlässig gehandelt hatte. Die objektive Verletzung steuerlicher Pflichten führt nach der Rechtsprechung zu der grundsätzlichen Annahme eines grob fahrlässigen Verhaltens des Geschäftsführers. Diese Annahme kann der Geschäftsführer allenfalls durch eigenen initiativen Vortrag entkräften. Im vorliegenden Fall war dies nicht gelungen. Es half weder, dass mit dem kriminellen Verhalten des Prokuristen eventuell nicht zu rechnen war, noch der Einwand, dass die Manipulationen nicht ohne zusätzliche Ermittlungen und Kenntnis der Hintergründe erkennbar gewesen sein sollen. Der dem Geschäftsführer gemachte Vorwurf grob fahrlässigen Verhaltens liegt nämlich darin, dass er sich auf eine Konstruktion der Arbeitsteilung einließ, die dem Prokuristen entsprechende Manipulationen überhaupt ermöglichte.

Fazit

Die Bedeutung von Compliance-Anforderungen für Organ-Geschäftsleiter lässt sich wie folgt zusammenfassen: Wer nicht aufpasst, ist der Dumme. Die an sie gestellten Anforderungen sind streng. Egal wie groß und komplex ihr Unternehmen auch sein mag, sie verantworten grundsätzlich die Ordnungsmäßigkeit aller Abläufe. Ihr Pflichtenspektrum orientiert sich objektiv an den Umständen des Unternehmens. Gedanken wie individuelle „Zumutbarkeit“ oder die Berücksichtigung persönlicher Fähigkeiten spielen keine Rolle. Aus Zeit- und Kompetenzgründen ist es kaum einem Geschäftsleiter möglich, alle Aufgaben im Unternehmen selbst zu erledigen. Aufgabenübertragungen sind möglich. Sie entlasten die Organmitglieder aber nicht dergestalt, dass sie sich zu ihrer Entlastung auf überraschend rechtswidriges oder inkompetentes Verhalten der Mitarbeiter berufen können. Nicht nur mit Blick auf steuerliche Pflichten müssen sie an jeweils befähigte Personen erfolgen und durch angemessene Kontrollmaßnahmen begleitet werden. Ab einer gewissen Komplexität ist die Einrichtung einer systematischen Compliance-Organisation erforderlich. Mit Blick auf die steuerlichen Pflichten ist zu beachten, dass hier die leitenden Organmitglieder in einer unmittelbaren Haftungsverantwortung gegenüber dem Fiskus stehen. Besondere Gefahren können sich in Organisationen ergeben, deren ehrenamtliches Vertretungsorgan die Führung des Tagesgeschäftes einer nachgeordneten Geschäftsführung anvertraut.

Philipp Müller
Rechtsanwalt

Freiburg
+49 761 79186-10
p.mueller@solidaris.de

Durchgriffshaftung auf den GmbH-Geschäftsführer

Von Karsten Schulte

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 30. März 2023 – 8 AZR 120/22 – entschieden, dass die Geschäftsführung einer GmbH gegenüber Dritten nur in engen Grenzen auf Schadenersatz wegen Verletzung eines den Schutz eines anderen bezweckenden Gesetzes haftet (§ 823 Abs. 2 BGB).

Der Fall

In dem vom BAG entschiedenen Fall war der Kläger als Angestellter (Arbeitnehmer) bei einer GmbH (Schuldnerin) angestellt. Die Beklagten waren Geschäftsführer der GmbH. Nachdem über das Vermögen der GmbH als Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet worden war, bezog der Arbeitnehmer von der Bundesagentur für Arbeit Insolvenzgeld.

Mit seiner Klage nimmt der Arbeitnehmer die Geschäftsführer auf Schadenersatz wegen von der von diesen vertretenen GmbH nicht geleisteter Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in Anspruch. Die Geschäftsführer, so der ehemalige Arbeitnehmer, würden aus § 823 Abs. 2 BGB persönlich haften. Nach § 21 Abs. 1 Nr. 9 i. V. m. § 20 MiLoG sei die fahrlässige oder vorsätzliche Nichtzahlung des gesetzlichen Mindestlohns bußgeldbewehrt. Die Geschäftsführer seien als gesetzliche Vertreter der GmbH nach § 9 OWiG taugliche Täter der Ordnungswidrigkeit; sie hätten den Bußgeldtatbestand auch zumindest fahrlässig verwirklicht. Danach habe er einen „direkten Zahlungsanspruch" gegen die Geschäftsführer. Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab.

Die Entscheidung

Das BAG hat die Revision des Klägers als unbegründet abgewiesen. Gegenüber außenstehenden Dritten haften Geschäftsführer grundsätzlich nicht persönlich. Vielmehr sei die Außenhaftung für Verbindlichkeiten der Gesellschaft nach § 13 Abs. 2 GmbHG auf das Gesellschaftsvermögen beschränkt. Die Pflicht zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung, die nach § 43 Abs. 1 GmbHG den Geschäftsführern einer GmbH aufgrund ihrer Organstellung obliegt, umfasse zwar auch die Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass sich die Gesellschaft rechtmäßig verhält und ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommt (sogenannte Legalitätspflicht). Diese Pflicht bestehe aber grundsätzlich nur der Gesellschaft gegenüber und nicht im Verhältnis zu außenstehenden Dritten. § 43 Abs. 1 GmbHG, so das BAG, regele allein die Pflichten des Geschäftsführers aus seinem durch die Bestellung begründeten Rechtsverhältnis zur Gesellschaft. Diese Pflichten dienen nicht dem Zweck, Gläubiger der Gesellschaft vor den Folgen einer sorgfaltswidrigen Geschäftsführung zu schützen. So werde aus der Regelung in § 43 Abs. 2 GmbHG deutlich, dass eine Verletzung der Pflicht zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung nur Schadensersatzansprüche der Gesellschaft, nicht hingegen der Gläubiger der Gesellschaft entstehen lasse. Ein Geschäftsführer einer GmbH hafte daher nach ständiger Rechtsprechung nur dann persönlich für die Verbindlichkeiten der Gesellschaft, wenn ein besonderer Haftungsgrund gegeben sei.

Ein besonderer Haftungsgrund liege indes nicht vor. Die Geschäftsführer seien dem Arbeitnehmer nicht nach § 823 Abs. 2 BGB i. V. m. § 21 Abs. 1 Nr. 9, § 20 MiLoG i. V. m. § 9 Abs. 1 Nr. 1 OWiG zum Schadensersatz verpflichtet. Der Bußgeldtatbestand des § 21 Abs. 1 Nr. 9 i. V. m. § 20 MiLoG stelle kein Schutzgesetz zugunsten der Arbeitnehmer der Gesellschaft in ihrem Verhältnis zu den Geschäftsführern der Gesellschaft i. S. v. § 823 Abs. 2 BGB dar.

Eine GmbH hafte gemäß § 13 Abs. 2 GmbHG für durch Verstöße gegen gesetzliche Ver- und Gebote entstehende Schäden ausschließlich mit ihrem Gesellschaftsvermögen. Eine Haftung der Geschäftsführer einer GmbH gegenüber Dritten sieht das Gesetz nicht vor. Dieses gesellschaftsrechtlich normierte Haftungssystem könne zwar durch den Gesetzgeber erweitert werden. Eine solche Erweiterung sei bezüglich der strafrechtlichen Verantwortlichkeit der Geschäftsführer einer GmbH für Verstöße gegen Straftatbestände durch § 14 Abs. 1 Nr. 1 StGB und für die Begehung von Ordnungswidrigkeiten

durch § 9 Abs. 1 Nr. 1 OWiG erfolgt. Voraussetzung für eine solche Ausnahme sei allerdings, dass die Schutznorm, die eine Haftung nach § 823 Abs. 2 BGB begründet, hinreichend deutlich erkennen lasse, dass nach dem Willen des Gesetzgebers auch die Geschäftsführer der Gesellschaft persönlich haften sollen. Dies jedoch sei im Hinblick auf die in § 21 Abs. 1 Nr. 9, § 20 MiLoG i. V. m. § 9 Abs. 1 Nr. 1 OWiG getroffenen Bestimmungen nicht erfüllt.

Fazit

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Unter Hinweis auf die eindeutige Regelung in § 13 Abs. 2 GmbHG zeigt das BAG in seiner Urteilsbegründung klar auf, unter welchen (engen) Voraussetzungen die Geschäftsführung einer GmbH gegenüber Dritten für Schäden persönlich haften.

Karsten Schulte
Rechtsanwalt, Steuerberater

Münster
+49 251 48261-150
k.schulte@solidaris.de

Rückzahlung von Fortbildungskosten

Von Christian Klein

Wieder einmal musste sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einer Vereinbarung befassen, durch die eine Arbeitgeberin die Rückzahlung von Fortbildungskosten von einer Arbeitnehmerin forderte.

Die Arbeitgeberin betreibt eine Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberaterkanzlei und förderte die Weiterbildung der Arbeitnehmerin zur Steuerberaterin. Die Weiterbildung begann im August 2017, die Arbeitgeberin zahlte bis 2018 ca. 4.000,00 EUR an die Arbeitnehmerin.

Im Rahmen des zwischen den Parteien geschlossenen „Fortbildungsvertrages" war eine Rückzahlung der Förderung unter folgenden Bedingungen vorgesehen:

Das in Anspruch genommene Förderbudget ist zurückzuzahlen, wenn

1. *die Angestellte innerhalb von 24 Monaten nach bestandenem Berufsexamen das Unternehmen verlässt,*
2. *die Angestellte innerhalb von 24 Monaten nach nicht bestandenem Berufsexamen das Unternehmen verlässt,*
3. *die Angestellte das Examen wiederholt nicht ablegt.*

Die Rückzahlungsmodalitäten im Einzelnen:

…

Zu Abbruch des Examens: Falls der Angestellte nach Erhalt der Förderung das Examen nicht ablegt, ist der gesamte gewährte Förderbetrag zum Zeitpunkt des aus geschäftspolitischer Sicht nächstmöglichen Prüfungszeitpunktes vollständig zurückzuzahlen, wenn auch diese Prüfung nicht angetreten wurde. Dies gilt auch, wenn der Angestellte das Unternehmen in diesem Fall aufgrund eigener Kündigung oder einer verhaltensbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber oder sonstiger Auflösung aus gleichem Grunde verlässt.

Ergänzend sah der Vertrag eine „Härtefallregelung" folgenden Inhalts vor:

Für den Fall, dass der Angestellte das Examen aus einem nicht von ihm zu vertretenden objektiven Grund (bspw. Dauerhafte Erkrankung, Pflege von Angehörigen) nicht ablegen kann, ist er verpflichtet, das Examen nach Beendigung des Verhinderungsgrundes wieder aufzunehmen und abzuschließen. Es gelten dann wieder die übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung. Falls aufgrund eines zu großen Zeitablaufs oder aufgrund von Bestimmungen der entsprechenden Institutionen eine Wiederaufnahme und Beendigung des Examens nicht möglich sein sollte, ist er nicht zur Rückzahlung der bis dahin geleisteten Förderung verpflichtet.

Die Arbeitnehmerin trat das Steuerberaterexamen weder 2018 noch 2019 noch 2020 an. Stattdessen kündigte sie das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2020. Die Arbeitgeberin forderte daraufhin die Fördersumme vollständig zurück. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht gaben der Klage der Arbeitgeberin statt.

Die Entscheidung

Das BAG hob die Entscheidung auf (BAG, Urteil vom 25. April 2023 – 9 AZR 187/22). Zunächst bestätigte das Gericht, dass es sich bei solchen Vereinbarungen um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) handelt, die einer vollständigen gerichtlichen Kontrolle unterliegen. Dieser Kontrolle hält die oben zitierte Rückzahlungsklausel aus Sicht des Gerichts nicht stand, auch nicht im Zusammenhang mit der „Härtefallregelung". Denn Letztere erfasse *„… nur einen Teil der praktisch relevanten Fälle und lässt insbesondere eine durch ein Fehlverhalten des Arbeitgebers (mit) veranlasste Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer unberücksichtigt. Darin liegt eine unangemessene Benachteiligung … ."*

Ob eine solche, durch den Arbeitgeber (mit) veranlasste Kündigung überhaupt vorlag, spielt demgegenüber keine Rolle, denn für die Unwirksamkeit einer Klausel in AGB kommt es nicht auf deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Fall an. Infolgedessen ist der Rückzahlungsanspruch der Arbeitgeberin vollständig entfallen.

Praxis-Hinweis

Die rechtssichere Gestaltung von Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsvereinbarungen ist weiterhin äußerst anspruchsvoll, wie diese jüngste Entscheidung des BAG bestätigt. Bedauerlicherweise werden in diesem Zusammenhang erst weitere Entscheidungen der Arbeitsgerichte abzuwarten sein, die den Begriff der „vom Arbeitgeber mitveranlassten Eigenkündigung" ausfüllen. Arbeitgeber, die die Fortbildung und Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten fördern möchten, werden aufgrund dieser Entscheidung mit einer weiteren rechtlichen Unsicherheit konfrontiert.

Christian Klein
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

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

Ist eine Echtzeit-Überwachung der Leistungsdaten der Mitarbeiter datenschutzrechtlich verboten?

Von Chris Brauckmann und Agnes Lisowski

In seinem Urteil vom 9. Februar 2023 – 10 A 6199/20 – befasst sich das Verwaltungsgericht (VG) Hannover mit der Frage, ob eine ununterbrochene Echtzeit-Überwachung der Mitarbeiterleistung gegen den Datenschutz verstößt, weil sie die Interessen der Mitarbeiter, insbesondere den möglicherweise erzeugten Anpassungs- und Leistungsdruck, nicht hinreichend berücksichtigt.

Der Fall

Die Klägerin betreibt mehrere Logistikzentren, welche Waren ausliefern, die einer Termingarantie unterliegen. In einem dieser Zentren werden auf einer Arbeitsfläche von 64.000 m² von ca. 2.000 Mitarbeitern pro Tag 220.000 Pakete an Kunden versandt. Das Logistikzentrum ist in drei Arbeitsbereiche unterteilt, die in verschiedene Prozesspfade untergliedert sind, zum Beispiel die Warenannahme mit den Pfaden Entladung, Annahme und Einlagerung der Waren. Die Prozesspfade sind über komplexe Fördersysteme miteinander verbunden. Die Mitarbeiter werden abwechselnd auf allen Prozesspfaden eingesetzt. Sie dokumentieren ihre einzelnen Arbeitsschritte mit einem Handscanner. Eine Software wertet die mit den Handscannern erhobenen Echtzeitdaten im Hinblick auf die Team- sowie die Individualleistung der Mitarbeiter aus. Die Auswertungen nutzt die Klägerin zur Steuerung der Logistikprozesse, zur Steuerung der individuellen Qualifizierung ihrer Mitarbeiter sowie zur Schaffung objektiver Bewertungsgrundlagen für Feedbackgespräche und Personalentscheidungen wie die Entfristung. Eine Minderleistung hat keinen Einfluss auf den Stundenlohn. Die Leistungserfassung nutzt die Klägerin, um Schwankungen und Störungen im Ablauf der Prozesse, etwa Warenstau, zu erkennen und durch das Verschieben ihrer Mitarbeiter auf andere Prozesspfade auf die Störungen ad hoc zu reagieren. Mit leistungsstarken und leistungsschwachen Mitarbeitern führt die Klägerin Feedbackgespräche im zweiwöchigen Turnus. Mit neuen Mitarbeitern wird das Feedbackgespräch nach ihrer Einarbeitungsphase von zehn Wochen und mit den durchschnittlichen Mitarbeitern quartalsweise geführt. Die Daten selbst werden drei Monate und die Feedbackvorschläge bis zu zwölf Monaten gespeichert. Die Erfassung dieser Daten, mithin die Überwachung, ist den Mitarbeitern bewusst.

Mit ihrem Bescheid vom 28. Oktober 2020 untersagte die Datenschutzaufsichtsbehörde die oben dargestellte Form der Datenerhebung. Gegen den Bescheid erhob die Klägerin Klage.

Die Entscheidung

Das VG Hannover gab der Klage statt und entschied, dass die Klägerin die Daten ihrer Mitarbeiter gestützt auf Art. 88 DS-GVO i. V. m. § 26 BDSG rechtmäßig verarbeite und die Datenschutzaufsichtsbehörde daher nicht einschreiten musste. Selbst wenn der EuGH im Rahmen eines aktuell anhängigen Vorlageverfahrens entscheide, dass § 26 BDSG den Anforderungen des Art. 88 Abs. 2 DS-GVO nicht genügt, so wäre die Datenverarbeitung gestützt auf Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO rechtmäßig, da nach Ansicht des VG Hannover beide Rechtsgrundlagen eine Abwägung der Interessen des Arbeitsgebers und der Mitarbeiter erfordern. Eine gleichzeitige Anwendung von § 26 BDSG und Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO schließt das Gericht im Gegensatz zum BAG aus.

Die Datenverarbeitung sei für die Erreichung der Zwecke und damit die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der komplexen Prozessabläufe, der Größe der betrieblichen Räumlichkeiten und der Anzahl der Mitarbeiter erforderlich, wobei das Gericht klarstellt, dass Informationen, welche für den Arbeitgeber lediglich nützlich seien, eine Verarbeitung nicht legitimieren. Weiterhin ist das Gericht der Auffassung, dass nicht nur quantitätsbezogene, sondern auch qualitätsbezogene Leistungsdaten für die Sicherung der Logistikprozesse erforderlich seien. Mildere Mittel wie Pager, um mit den Mitarbeitern in Kontakt zu treten, seien für die von der Klägerin ver-

folgten Zwecke nicht ausreichend. Eine punktuelle Erfassung der Leistung sei nicht effizient genug und gefährde damit die termingerechte Erfüllung der Liefergarantie. Die Vorgesetzten seien nicht in der Lage, die vielfältigen Prozesse in Echtzeit zu überblicken und zu analysieren. Die Einschränkung der Einsätze auf bestimmte Prozesspfade verwehre einen flexiblen Einsatz der Mitarbeiter, was letztendlich ebenfalls zu einem Effizienzverlust führe. Die Echtzeitdatenanalyse ermögliche eine schnelle Reaktion.

Der wechselnde Feedbackturnus sei nicht zu beanstanden. Bei diesem Geschäftsmodell sei die Beurteilung der Arbeitsleitung auf andere Weise nicht möglich. Ein IT-basiertes Feedback sei objektiv und es stelle sicher, dass alle Mitarbeiter gleichermaßen ein Feedback erhalten. Die Speicherung von Feedbackvorschlägen und der Feedbackhistorie für zwölf Monate sei aus der Sicht des Gerichts zwar rechtlich bedenklich, aber gerade noch nicht als rechtswidrig anzusehen.

Die Datenverarbeitung sei angemessen, weil die Interessen der Mitarbeiter nicht die des Arbeitgebers überwiegen. Trotz der großen Datenmenge sei die Eingriffsintensität nicht hoch. Die Mitarbeiter würden nicht übermäßig belastet, da die Datenerhebung offen und transparent erfolge und die Mitarbeiter dieser gegenüber positiv eingestellt seien. Es handele sich um Daten aus dem geschäftlichen Bereich und nicht aus der Privat- oder Intimsphäre (Verhalten am Arbeitsplatz, Bewegungsprofile etc.) der Mitarbeiter. Die erhobenen Daten zählen nicht zu den besonderen Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 Abs. 1 DS-GVO. Daher sei der Mitarbeiter für die Klägerin nicht „gläsern". Ob die Mitarbeiter unter einem permanenten Anpassungs- und Leistungsdruck stehen, hänge davon ab, welche Konsequenzen an die Datenlage geknüpft seien. Im streitigen Fall könne das Gericht keinen solchen permanent Druck erkennen, denn die Leistungsermittlung wirke sich leidglich auf die Entscheidung über die Entfristung oder weitere Befristung eines Mitarbeiters aus. Bei der Besetzung von Beförderungsstellen geben weitere Fähigkeiten und persönliche Merkmale den Ausschlag. Dies senke die Bedeutung von Leistungsdaten. Dass Mitarbeiter aufgrund der Datenerfassung und des „Zeitfaktors" während ihrer Arbeitszeit Toilettengänge meiden, halte das Gericht für nicht erwiesen. Die Wege von den Arbeitsplätzen zu den Toiletten seinen im Logistikzentrum kurz. Trinkpausen können jederzeit eingelegt werden. Den Interessen der Klägerin an einer effizienten Steuerung der Logistikprozesse sei Vorrang einzuräumen.

Die Datenverarbeitung erfolge entsprechend den datenschutzrechtlichen Grundsätzen (Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz). Für die Transparenz sei es ausreichend, dass den Betroffenen ein grundsätzliches Verständnis darüber vermittelt werde, wie, durch wen und zu welchen Zwecken die Daten verarbeitet werden. Ein Verständnis über die technischen Details der Verarbeitung sei nicht erforderlich.

Schließlich seien die Mitarbeiter durch die Feedbackvorschläge keiner gem. Art. 22 Abs. 1 DS-GVO unerlaubten automatisierten (Profiling-) Entscheidung unterworfen.

Gegen das Urteil wurde Berufung eingelegt.

Fazit

Die Erhebung von Leistungsdaten der Mitarbeiter verstößt nicht grundsätzlich gegen den Datenschutz. Wie die Entscheidung des VG Hannover zeigt, kommt es jedoch auf den Einzelfall an. Selbst das Gericht räumt ein, dass das Urteil nicht auf alle Logistikzentren gleichermaßen Anwendung findet. Ob die sehr arbeitgeberfreundlichen Urteilsgründe einer Überprüfung standhalten werden, bleibt abzuwarten.

Chris Brauckmann, LL.M.
Wirtschaftsjurist, Externer Datenschutzbeauftragter und Auditor (TÜVcert.)

Münster
T +49 251 48261-0
c.brauckmann@solidaris.de

Agnes Lisowski
Rechtsanwältin, Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)

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

Unternehmenspersönlichkeitsrecht: Schutz vor Rufschädigungen und unberechtigter Veröffentlichung von Betriebsgeheimnissen

Von Alexander Gottwald

Neben natürlichen können sich auch juristische Personen des Privatrechts auf den Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts berufen, wenn ihr sozialer Geltungsanspruch in ihrem Aufgabenkreis betroffen ist – etwa im Fall von Rufschädigungen oder bei unberechtigter Veröffentlichung von Geschäftsgeheimnissen. Zum Schutz von vertraulichen Informationen können sich Unternehmen also auf ihr Unternehmenspersönlichkeitsrecht berufen. Dieser gefestigten Rechtsprechung schließt sich auch das Oberlandesgericht (OLG) Dresden in seinem Urteil vom 25. Juli 2023 – 4 U 125/23 – an.

Unternehmen sind verstärkt kritischer Berichterstattung, vor allem im Internet, ausgesetzt. Im Unterschied zu Privatpersonen, die sich bei Beleidigungen oder übler Nachrede sowohl strafrechtlich als auch zivilrechtlich zur Wehr setzen können, war es lange Zeit unklar, in welchem Maße sich ein Unternehmen auf das Persönlichkeitsrecht berufen kann.

Auch in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft können Unternehmen wie beispielsweise Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen oder Sozialdienstleister unwahrer Berichterstattung ausgesetzt sein und sich gegebenenfalls im Rahmen des Unternehmenspersönlichkeitsrecht dagegen wehren.

Persönlichkeitsrecht bei natürlichen Personen

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt die persönliche Ehre, die Privatsphäre, das Recht am eigenen Bild, die informationelle Selbstbestimmung und andere Persönlichkeitsrechte natürlicher Personen. Es leitet sich aus den Grundrechten der Menschenwürde gem. Art. 1 Abs. 1 GG und der allgemeinen Handlungsfreiheit gem. Art. 2 Abs. 1 GG ab. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht ist ein subjektives Recht, das eigentlich nur natürlichen Personen zusteht. Laut Art. 19 Abs. 3 GG gilt jedoch, dass die Grundrechte ihrem Wesen nach auch auf juristische Personen Anwendung finden müssen.

Unternehmenspersönlichkeitsrecht

Juristische Personen des Privatrechts können sich nach gefestigter Rechtsprechung auf den Schutz des sogenannten unternehmerischen Persönlichkeitsrechts berufen. Dabei sind sie jedoch verfassungsrechtlich nur aus Art. 2 Abs. 1 und nicht auch aus Art. 1 Abs. 1 GG geschützt. Sie können sich hierauf nur insoweit berufen, als sie „nach ihrem Wesen als Zweckschöpfung des Rechts und in ihren Funktionen dieses Schutzes bedürfen", das heißt, soweit ihr sozialer Geltungsanspruch in ihrem Aufgabenkreis, insbesondere als Arbeitgeber oder Wirtschaftsunternehmen, betroffen ist.

Das Unternehmenspersönlichkeitsrecht unterscheidet sich laut BGH wesentlich vom allgemeinen Persönlich-

keitsrecht, da es sich auf die freie Entfaltung gemäß Art. 2 Abs. 1 GG berufen kann. Im Gegensatz zum allgemeinen Persönlichkeitsrecht enthält das unternehmerische Persönlichkeitsrecht keine Komponenten des Intimlebens oder der Menschenwürde. Es ist somit weniger umfassend ausgestaltet als das allgemeine Persönlichkeitsrecht. Hinzu kommt, dass Unternehmen regelmäßig in der Öffentlichkeit stehen, wodurch zwangsläufig eine gewisse Einschränkung des Persönlichkeitsrechts entsteht. Unternehmen, die bewusst im öffentlichen Bereich agieren und durch ihre Stellung und Größe maßgeblichen Einfluss auf das Wirtschaftsleben ausüben, sollen in einem erweiterten Maß Kritik hinzunehmen haben.

Im Bereich von Meinungsäußerungen erfolgt dann eine Abwägung zwischen dem schwächeren Unternehmenspersönlichkeitsrecht und dem stärkeren Recht auf Meinungsfreiheit. Der BGH verdeutlicht die Kriterien dieser Abwägung bei der Beeinträchtigung des Unternehmens durch Äußerungen von Privatpersonen, wodurch das Recht auf freie Meinungsäußerung eingeschränkt wird. Dabei ist die Abgrenzung zwischen freier Meinungsäußerung und unwahrer Tatsachenbehauptung entscheidend. Während unwahre Tatsachenbehauptungen nicht unter den Schutz der Meinungsfreiheit fallen, müssen wahre – auch negative Aussagen – akzeptiert werden. Das Persönlichkeitsrecht der Unternehmen wird insbesondere dann stärker berücksichtigt, wenn die wirtschaftliche Tätigkeit des Unternehmens gefährdet wird.

Obwohl somit ein begrenztes Unternehmenspersönlichkeitsrecht anerkannt ist, besteht noch Spielraum für seine konkrete Ausgestaltung. In der Praxis hat das Recht der Meinungsfreiheit oft Vorrang, dennoch ist zu beachten, dass Schmähkritik und unwahre Tatsachenbehauptungen nicht mehr unter den Schutz der Meinungsfreiheit fallen und zu zivilrechtlichen Schadensersatz- und Unterlassungsansprüchen nach §§ 823 Abs. 1, 1004 BGB führen können. Auf diese Weise können Unternehmen das Persönlichkeitsrecht geltend machen, wenn sie selbst in einem öffentlichen Kontext falsch dargestellt oder unwahr negativ bewertet werden, was den Ruf und die Funktionsfähigkeit der Unternehmen beeinträchtigen könnte und sie damit in ihrem sozialen Geltungsanspruch in ihrem Aufgabenkreis betroffen sind, z. B. bei negativen Bewertungen im Internet.

Praxis-Hinweis

Das Unternehmenspersönlichkeitsrecht erteilt somit unter anderem:

- Schutz vor Rufschädigung: Ein Unternehmen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft könnte sich auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht berufen, wenn es durch unwahre oder schädliche Aussagen in der Öffentlichkeit in seinem Ruf beeinträchtigt wird. Das Unternehmen hat ein berechtigtes Interesse daran, seinen guten Ruf zu wahren. Das gilt auch beim Schutz vor unwahren Äußerungen in Bewertungsportalen im Internet.

- Schutz vor unberechtigter Veröffentlichung von Betriebsgeheimnissen: Unternehmen in diesem Sektor könnten das allgemeine Persönlichkeitsrecht nutzen, um sich vor der unautorisierten Veröffentlichung von vertraulichen Informationen, wie etwa Betriebsgeheimnissen oder geschützten Gesundheitsdaten, zu schützen.

- Recht auf informationelle Selbstbestimmung: Unternehmen können sich auf das allgemeine Persönlichkeitsrecht berufen, um sicherzustellen, dass ihre eigenen vertraulichen Informationen und Daten geschützt werden.

Wenn eines dieser Rechte betroffen ist, könnte ein zivilrechtlich durchsetzbarer Schadensersatz- und Unterlassungsanspruch nach §§ 823 Abs. 1, 1004 BGB bestehen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Durchsetzung Ihrer Interessen.

Alexander Gottwald
Rechtsanwalt, Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (GDDcert. EU)

Münster
T +49 251 48261-173
a.gottwald@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:
25. September 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.