

Newsletter 1/2025

2	Interne Vertretung einer im MVZ angestellten Ärztin im Zusammenhang mit einer Entbindung und während der Elternzeit
4	Auswirkungen des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes auf das Vereinsrecht
5	Keine Aberkennung der Gemeinnützigkeit ohne Zurechenbarkeit der Mittelfehlverwendung
7	Kriterien für den Gläubigerbenachteiligungsvorsatz bei der Vorsatzanfechtung
9	Wartezeitkündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne Präventionsverfahren unzulässig?
11	Anspruch auf Herausgabe von Protokollen im kirchlichen Arbeitsrecht
12	Schadensersatzanspruch wegen verspäteter datenschutzrechtlicher Auskunft?
14	Berechtigtes Interesse bei Datenverkäufen
16	Impressum

Interne Vertretung einer im MVZ angestellten Ärztin im Zusammenhang mit einer Entbindung und während der Elternzeit

Von Agnieszka Kreutzberg

Das Sozialgericht (SG) Düsseldorf befasst sich in seinem Gerichtsbescheid vom 29. Oktober 2024 – S 7 KA 107/24 – mit der Frage, für welchen Zeitraum eine in einem Medizinischen Versorgungszentrum (MVZ) angestellte Ärztin im Zusammenhang mit einer Entbindung bzw. während ihrer Elternzeit intern von einer Kollegin vertreten werden darf und ob diese Vertretung einer Genehmigung bedarf.

Der Fall

In dem von der Solidaris rechtlich begleiteten Fall beabsichtigte eine MVZ-Trägersgesellschaft, eine im MVZ angestellte Fachärztin für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde und Schlafmedizin während des Mutterschutzes und anschließender Elternzeit intern durch eine im gleichen MVZ angestellte Fachärztin für Hals-Nasen-Ohrenheilkunde und Schlafmedizin vertreten zu lassen. Hierzu sollte die vertretende Ärztin ihren Tätigkeitsumfang vorübergehend vom bedarfsplanerischen Anrechnungsfaktor 0,25 auf 0,5 erhöhen. Die Vertretung wurde gegenüber der zuständigen Kassenärztlichen Vereinigung (KV) zunächst für die Dauer von einem Jahr ab Entbindung angezeigt. Die KV wies unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG, Urteil vom 30. Oktober 2019 – B 6 KA 9/18R) darauf hin, dass eine interne Vertretung lediglich für drei Monate und nur aufgrund von Krankheit, Urlaub oder Teilnahme an ärztlicher

Fortbildung oder an einer Wehrübung möglich sei. Eine Vertretung aufgrund von Elternzeit könne hingegen nur durch einen externen Facharzt erfolgen.

Auch in der weiteren außergerichtlichen Korrespondenz zwischen den Beteiligten ergab sich kein Konsens über die zulässige Dauer der internen Vertretung. Das MVZ erachtete das von der KV zitierte Urteil des BSG als Bestätigung für eine analoge Anwendung der Regelung des § 32 Abs. 1 Ärzte-ZV, der dort genannten Vertretungsgründe und der Vertretungsdauer auf die interne Vertretung und damit auch für die Zulässigkeit einer Vertretung im Zusammenhang mit einer Entbindung für die Dauer von 12 Monaten. Ergänzend berief sich das MVZ auf den in § 32b Abs. 6 Satz 3 Ärzte-ZV normierten gesetzlichen Freistellungsanspruch als weiteren Vertretungsgrund für angestellte Ärzte in Elternzeit. Vor Ablauf der bereits angezeigten dreimonatigen Vertretung im Zusammenhang mit einer Entbindung reichte das MVZ einen erneuten Antrag bei der KV auf Genehmigung der internen Vertretung der Ärztin für weitere 14 Monate für die Dauer der Elternzeit ein, der lediglich für weitere drei Monate genehmigt und im Übrigen unter Verweis auf die höchstrichterliche Rechtsprechung abgelehnt wurde. Der hiergegen gerichtete Widerspruch des MVZ blieb erfolglos. Die gegen den Widerspruchsbescheid erhobene Klage hatte indes Erfolg.

Die Entscheidung

Das SG Düsseldorf bestätigt in seiner Entscheidung die Rechtsauffassung des klagenden MVZ. Demnach ist die interne Vertretung einer im MVZ angestellten Ärztin im Zusammenhang mit einer Entbindung gemäß § 32b Abs. 6 Ärzte-ZV i. V. m. § 32 Abs. 1 Satz 3 Ärzte-ZV für die Dauer von 12 Monaten und im Übrigen gemäß § 32 b Abs. 6 Satz 3 Ärzte-ZV für die Dauer der Elternzeit – in beiden Fällen genehmigungsfrei – möglich.

Das SG Düsseldorf stellt klar, das BSG habe in seinem [Urteil vom 30. Oktober 2019 – B 6 KA 9/18R](#) – die analoge Anwendung der in § 32 Abs. 1 Ärzte-ZV genannten Regelungen auf die interne Vertretung ohne Einschränkung im Allgemeinen und somit hinsichtlich Vertretungsgrund, Anzeigepflicht und Vertretungshöchstdauer bestätigt. Es gebe keinen sachlichen Grund, interne Vertretungen in Fällen, in denen externe Vertretungen zulässig sind, zu untersagen. Daher sei die Auslegung der höchstrichterlichen Rechtsprechung durch die beklagte KV, wonach eine interne Vertretung grundsätzlich nur bei den Vertretungsgründen gemäß § 32 Abs. 1 Satz 2 Ärzte-ZV (also bei Krankheit, Urlaub oder Teilnahme an ärztlicher Fortbildung oder an einer Wehrübung) möglich sein soll, nicht nachvollziehbar und für berufstätige Frauen jedenfalls mittelbar diskriminierend.

Im Weiteren weist das SG Düsseldorf darauf hin, dass auch die analoge Anwendung des § 32b Abs. 6 Ärzte-ZV im Allgemeinen auf Fälle der internen Vertretung in der vorgenannten Entscheidung des BSG bestätigt wurde und somit auch für den Fall der Elternzeit als gesetzlicher Freistellungsanspruch gemäß 32b Abs. 6 Satz 3 Ärzte-ZV.

Praxis-Hinweis

Interne Vertretungen bei angestellten Ärztinnen im MVZ im Zusammenhang mit einer Entbindung bzw. der Inanspruchnahme von Elternzeit dürften in der Praxis regelmäßig umgesetzt werden – gerade wenn die Erfüllung eines Teilversorgungsauftrags in einem Fachbereich im Raum steht, für den entsprechend qualifiziertes ärztliches Personal schwer zu finden ist. In der Rechtsprechung sind Entscheidungen zur internen Vertretung in diesem Zusammenhang rar, womöglich weil entsprechende Vertretungsanzeigen gegenüber der KV in der Praxis selten Probleme aufwerfen. Im vorliegenden Fall hatte sich die zuständige KV sämtlichen Argumenten des MVZ versperrt, das sich dadurch der Gefahr der Nichterfüllung des ihm zugewiesenen Versorgungsauftrags ausgesetzt sah. Insoweit ist die klarstellende und ausführlich begründete Entscheidung des SG Düsseldorf unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des BSG zu begrüßen. In der Praxis kann diese auch für interne Vertretungen in Fällen anderer gesetzlicher Freistellungsansprüche des zu vertretenden Arztes, zum Beispiel aufgrund der Pflege eines nahen Angehörigen, herangezogen werden.



Agnieszka Kreutzberg, LL.M.
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Medizinrecht

Köln
T +49 2203 8997-422
a.kreutzberg@solidaris.de

Auswirkungen des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes auf das Vereinsrecht

Von Dana Adler

Am 26. September 2024 hat der Bundestag das Vierte Gesetz zur Entlastung der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft sowie der Verwaltung von Bürokratie als zentralen Baustein des „Mesebergers Entlastungspakets“ verabschiedet. Nach der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 29. Oktober 2024 ist es nun in weiten Teilen zum 1. Januar 2025 in Kraft getreten und führt auch zu Vereinfachungen im Vereinsrecht.

Das Gesetz sieht unter anderem vor, dass Schriftformerfordernisse zu Textformerfordernissen herabgestuft werden, soweit dies angemessen und sachgerecht ist. Die Textform wird vom Gesetzgeber für solche Erklärungen als ausreichend erachtet, bei denen die Beweisfunktion eine geringere Bedeutung hat, angesichts des Bedürfnisses nach Dokumentation und Information eine mündliche Äußerung jedoch nicht ausreicht. Bisher bedurften Beschlüsse, die ein Verein ohne Versammlung der Mitglieder gefasst hatte, der Schriftform. Zukünftig sind derartige Beschlüsse gültig, wenn alle Mitglieder ihre Zustimmung zu dem Beschluss in Textform erklären (§ 32 Abs. 3 BGB). Die geänderten Formvorschriften gelten auch für Beschlussfassungen des Vorstandes. Die Formerleichterung wurde ebenfalls in § 33 Abs. 1 BGB aufgenommen, der nun zur Änderung des Vereinszwecks die Zustimmung der nicht in der Mitgliederversammlung erschienenen Mitglieder in Textform vorsieht.

Im Unterschied zum Schriftformerfordernis, das nur durch eine eigenhändige Unterschrift, eine qualifizierte elektronische Signatur oder ein notariell beglaubigtes Handzeichen des Erklärenden erfüllt ist, kann der Textform auch per E-Mail, SMS oder diverse Messengerdienste wie WhatsApp entsprochen werden. Dabei kommt es maßgeblich auf die Lesbarkeit der Erklärung an. Sie muss außerdem einen eindeutig identifizierbaren Absender erkennen lassen sowie auf einem dauerhaften Datenträger für einen angemessenen Zeitraum aufbewahrt bzw. gespeichert und unverändert wiedergegeben

werden können. Diese Voraussetzungen sind bei einer via E-Mail, SMS oder per Messengerdienst übermittelten Erklärung erfüllt. Eine als Sprachnachricht in einen Chat eingestellte oder eine als „Statusmeldung“ für 24 Stunden abrufbare Willensäußerung genügt den vorbeschriebenen Anforderungen hingegen nicht.

Die formwirksame Zustimmung per E-Mail oder Messenger eröffnet die Möglichkeit unkomplizierter erleichterter Vereinsarbeit, die damit für viele Mitglieder, die diese Tätigkeiten überwiegend nebenberuflich oder ehrenamtlich ausüben, an Attraktivität gewinnen dürfte.

Fazit

Es empfiehlt sich, die Vereinssatzung nun auf Schriftformerfordernisse hin zu überprüfen. Sind solche in der Satzung nicht vorgesehen, gelten ohnehin die neu in Kraft getretenen Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs. Sind aber Schriftformerfordernisse gegenständlich, so kommen diese Regelungen weiterhin vorrangig vor dem Gesetz zur Anwendung. Vorstände sollten daher gemeinsam mit ihren Mitgliedern überlegen, in welchen Bereichen man vom Bürokratieabbau profitieren und die Vereinssatzung entsprechend anpassen möchte.



Dana Adler
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Familienrecht
Mediatorin

Freiburg
T +49 761 79186-12
d.adler@solidaris.de

Keine Aberkennung der Gemeinnützigkeit ohne Zurechenbarkeit der Mittelfehlverwendung

Von Sven Schiffner

Mit Urteil vom 15. April 2024 – 6 K 2425/21 AO – hat das Finanzgericht (FG) Düsseldorf entschieden, dass die Aberkennung der Gemeinnützigkeit einer gGmbH wegen Mittelfehlverwendung unzulässig ist, wenn Aufsichtsratsmitglieder durch kriminelle Handlungen innerhalb der Organisation bewusst getäuscht wurden. Das Urteil beleuchtet wichtige Aspekte von Überwachungspflichten innerhalb gemeinnütziger Organisationen und stärkt deren Position gegenüber einer vorschnellen Aberkennung der Gemeinnützigkeit mit ihren drastischen Folgen.

Im Mittelpunkt des Urteils steht die klagende gemeinnützige GmbH, deren Gemeinnützigkeitsstatus für die Jahre 2013 bis 2018 vom Finanzamt aberkannt wurde. Anlass war die Feststellung von Mittelfehlverwendungen: Die Geschäftsführerin und der Vorsitzende des Aufsichtsrats hatten eigenmächtig Gehaltserhöhungen beschlossen, die weit über den vom Aufsichtsrat genehmigten Vergütungen lagen. Der Aufsichtsrat wurde lediglich mit einer Vertragsverlängerung befasst, die Änderungsvereinbarungen für die Vergütung der Geschäftsführerin wurden ihm nicht vorgelegt. Diese Vereinbarungen wurden gezielt verschleiert, um eine Überprüfung durch den Aufsichtsrat zu verhindern. Zu den Täuschungsmaßnahmen gehörten manipulierte Sitzungsprotokolle, unvollständige Unterlagen und direkte Anweisungen an Mitarbeiter, relevante Dokumente zu vernichten. Der Fall kam erst durch den Wechsel des Aufsichtsratsvorsitzenden und eine externe Untersuchung ans Licht.

Das FG macht in seinem Urteil deutlich, dass die Aberkennung der Gemeinnützigkeit einer Körperschaft nicht allein auf das objektive Vorliegen von Mittelfehlverwendungen gestützt werden kann. Entscheidend sei, ob der Körperschaft das eigenmächtige Handeln zugerechnet werden könne. Dies sei nur dann der Fall, wenn eine

grobe Vernachlässigung der Überwachungspflichten durch den Aufsichtsrat vorliege. Im vorliegenden Fall verneinten die Finanzrichter eine derartige Pflichtverletzung: Die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden durch kriminelle Energie einschließlich zurückgehaltener oder manipulierter Dokumente systematisch getäuscht. Die Aufsichtsratsmitglieder hatten auch deshalb keinen Anlass, an der Ordnungsgemäßheit der Zahlungen zu zweifeln, da bei den Jahresabschlussprüfungen keine Beanstandungen geäußert worden waren.

Das Urteil hebt allerdings auch hervor, dass eine Pflichtverletzung vorliegend deswegen ausscheide, weil die Überwachungspflichten ehrenamtlich tätiger Aufsichtsratsmitglieder anders zu bewerten seien als bei hauptamtlichen Gremien. Grundsätzlich hatte die Gesellschaft auf einen Einzelausweis des Geschäftsführergehalts im Anhang zum Jahresabschluss verzichtet, obwohl dies vom Public Corporate Governance Kodex (PCGK) einer Gesellschafterin, dem sich die Gesellschaft freiwillig unterworfen hatte, gefordert wurde. Zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Verzicht auf den Ausweis von keiner der beteiligten Prüfungsgesellschaften beanstandet worden war. Die Aufsichtsratsmitglieder handelten daher nach Ansicht des FG im Rahmen ihrer Möglichkeiten sorgfältig und konnten die verschleierte Vergütungsänderung aufgrund der systematischen Täuschung nicht erkennen.

Schließlich liege eine schädliche Mittelfehlverwendung auch deswegen nicht vor, weil die GmbH und der Aufsichtsrat nach Aufdeckung der Verstöße konsequent gehandelt haben. Die Geschäftsführerin wurde fristlos entlassen und Schadensersatzansprüche gegen die Beteiligten wurden geltend gemacht. Dieser aktive Umgang mit den Vorfällen war ein entscheidender Faktor.

Fazit

Das Urteil aus Düsseldorf verdeutlicht, dass eine Aberkennung der Gemeinnützigkeit nur das letzte Mittel der Finanzverwaltung sein kann und nicht jede Mittelfehlverwendung reflexartig dazu führen darf. Es zeigt zudem, wie wichtig effektive Überwachungsmechanismen zur Genehmigung von Zahlungen und Verträgen sind. Auch ehrenamtliche Aufsichtsratsmitglieder sind in der Verantwortung, ihre Überwachungspflicht sorgfältig auszuüben. Diese Pflichten sind jedoch dort begrenzt, wo die Fähigkeiten und Möglichkeiten der Aufsichtsratsmitglieder aufgrund der eingesetzten kriminellen Energie enden. Nach dem Aufdecken von Verstößen ist schnelles und transparentes Handeln (z. B. durch Kündigungen und Schadensersatzklagen) erforderlich, um weitere Schäden zu vermeiden. Mitarbeiter und Gremien sollten zu potenziellen Risiken geschult werden, um mögliche Probleme frühzeitig zu erkennen.



Sven Schiffner

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Steuerrecht

Köln

T +49 2203 8997-417

s.schiffner@solidaris.de

Kriterien für den Gläubigerbenachteiligungsvorsatz bei der Vorsatzanfechtung

Von Frank Utikal

Der Bundesgerichtshof (BGH) befasst sich in seinem Urteil vom 18. April 2024 – IX ZR 239/22 – vertieft mit der Vorsatzanfechtung von geleisteten Zahlungen eines Krisenunternehmens. Im Vordergrund stehen dabei die Kriterien für die Annahme eines Gläubigerbenachteiligungsvorsatzes auf Seiten der insolventen Gesellschaft. Um den Anspruch des Insolvenzverwalters zu bejahen, muss dieser Vorsatz auch vom Empfänger der Zahlungen erkannt werden.

Der Fall

Über das Vermögen einer Charter-Fluggesellschaft wurde ein Insolvenzverfahren eröffnet. Bei den durchgeführten Flügen führten Beamte der Bundespolizei regelmäßig Durchsuchungen von Fluggästen und deren Gepäck durch. Die in diesem Zusammenhang entstandenen Gebühren wurden von verschiedenen Bundespolizeidirektionen erhoben, die Bundeskasse nahm die Zahlungen der Fluggesellschaft entgegen und fungierte in diesem Zusammenhang als Zahlstelle. Wenige Monate vor dem Insolvenzantrag beglich die Fluggesellschaft die bezeichneten Gebühren in Höhe von etwa 236.000,00 Euro durch Zahlungen an die Bundeskasse. Der Insolvenzverwalter betreibt in dieser Höhe die Anfechtung mit dem Ziel, die durch die Bundespolizeidirektionen vereinnahmten Zahlungen zurückzufordern und damit die Insolvenzmasse zu mehren.

Sowohl das Landgericht Potsdam als auch die Berufungsinstanz, das Oberlandesgericht Brandenburg, stufen die Zahlungen wegen einer vorsätzlichen Gläubigerbenachteiligung nach § 133 InsO als anfechtbar ein und bejahten einen entsprechenden Anfechtungsanspruch des Insolvenzverwalters. Darüber hinaus seien nach Ansicht des Berufungsgerichts die Zahlungen, die in den letzten drei Monaten geleistet wurden, nach § 130 Abs. 1 Nr. 1 InsO wegen Zahlungsunfähigkeit, die den Gläubigern bekannt war, anfechtbar. In Höhe einer Summe von etwa 21.000,00 Euro, welche betreffend die Vollstreckung angedroht wurde, bestehe ein Anfechtungsanspruch bereits aufgrund der bestehenden Zahlungsunfähigkeit, ohne dass es auf die Kenntnis der Gläubiger ankomme.

Die Entscheidung

Der Bundesgerichtshof (BGH) kommt im Revisionsverfahren zu einer anderen Rechtsauffassung. Weit überwiegend gab er der Klage nicht statt, hob das Urteil auf und verwies den Fall zur weiteren Ermittlung und Entscheidung zurück an das OLG Brandenburg. In Bezug auf die etwa 21.000,00 Euro gab er der Klage statt.

Die Bundesrichter verneinen die Feststellung eines Gläubigerbenachteiligungsvorsatzes. Maßgeblich sei, dass bei einer kongruenten Deckung nicht ausschließlich die vom Insolvenzverwalter festgestellte Zahlungsunfähigkeit genügt, um auf einen entsprechenden Vorsatz schließen zu können. (Kongruente Deckungen liegen vor bei einer Sicherung oder Befriedigung, d. h. hierzu führenden Rechtshandlungen, die dem Insolvenzgläubiger gebühren, weil er auf sie so, wie sie erbracht wurden, einen Anspruch hatte.) Vielmehr komme es zusätzlich darauf an, ob der insolvenzreife Schuldner im Zeitpunkt der angefochtenen Handlung (Zahlung) wusste oder zumindest billigend in Kauf nahm, seine anderen Gläubiger nicht vollständig befriedigen zu können. Dieses Kriterium, für welches der Insolvenzverwalter beweisbelastet ist, hat das Berufungsgericht nach Auffassung des BGH nicht hinreichend gewürdigt. Zwar habe das Berufungsgericht berechtigterweise die Deckungslücke zwischen liquiden Vermögen und Verbindlichkeiten als für die Beurteilung maßgeblich eingestuft. Wenn die Summe an Verbindlichkeiten ein Ausmaß erreiche, bei dem selbst bei optimistischer Einschätzung in absehbarer Zeit keine vollständige Befriedigung der vorhandenen und absehbar hinzutretenden Gläubiger zu erwarten sei, müsse dem Schuldner klar sein, dass er nicht einzelne Gläubiger befriedigen könne, ohne andere zu benachteiligen. Werden derartige Feststellungen nicht getroffen, so kann auch eine aufgestellte Liquiditätsbilanz, die eine Deckungslücke prognostiziert, als Beleg für einen Gläubigerbenachteiligungsvorsatz herangezogen werden.

Nach Auffassung des BGH sind beide Voraussetzungen für die Annahme eines Gläubigerbenachteiligungsvorsatz-

zes nicht einschlägig. Weder wurde eine Liquiditätsbilanz aufgestellt, noch ergaben sich aus den Feststellungen erhebliche Verbindlichkeiten, die das Vermögen der Fluggesellschaft deutlich überstiegen. Die Feststellung im Nachhinein, dass Verbindlichkeiten zum Insolvenzeröffnungszeitpunkt nicht beglichen wurden, könne ein Indiz für eine maßgebliche Deckungslücke sein, die Ermittlungen zum Zahlungszeitpunkt aber nicht ersetzen.

Der BGH verneinte auch die erforderliche Kenntnis eines Gläubigerbenachteiligungsvorsatzes aufseiten des Gläubigers. Diese wird vermutet, wenn einem entsprechenden Gläubiger bekannt ist, dass die Zahlungsunfähigkeit zumindest drohte. Von einer Zahlungsunfähigkeit kann bei einer Zahlungseinstellung ausgegangen werden, namentlich dann, wenn sich aus der Erklärung des Schuldners oder zumindest aus den maßgeblichen Umständen ergibt, dass der Schuldner nicht in der Lage ist, erhebliche Verbindlichkeiten nicht innerhalb von drei Wochen – auch nicht ratenweise – begleichen zu können. Nach den Ermittlungen des BGH fehlte es bei der Tatsachen-

ermittlung auch an dieser Stelle an den entsprechenden Feststellungen der Instanzgerichte. Zudem stellte der BGH fest, dass es auf die Kenntnis der Zahlungseinstellung nicht aufseiten der Bundeskasse, sondern auf die der einzelnen Bundespolizeidirektionen ankomme. Eine gegenseitige Wissenszurechnung zwischen den verschiedenen Polizeidirektionen bestehe vorliegend – mangels einer behördenübergreifenden Handlungs- und Informationseinheit – nicht.

Da die Kenntnis einer Zahlungsunfähigkeit durch die Gläubiger nicht festzustellen war, sind nach Ansicht des BGH auch in Bezug auf die Anfechtungsmöglichkeit nach § 130 Abs. 1 Nr. 1 InsO weitere Feststellungen des Berufungsgerichts vonnöten. Für anfechtbar hingegen hielt die Kammer die Zahlungen, die angesichts einer Androhung der Vollstreckung erfolgten. Eine Anfechtung ist dementsprechend nach § 131 Abs. 1 Nr. 2 InsO im zweiten und dritten Monat vor Insolvenzantrag aufgrund der festgestellten Zahlungsunfähigkeit möglich, ohne dass es auf eine Kenntnis durch den Gläubiger ankommt.

Praxis-Hinweis

Das Insolvenzanfechtungsrecht ist häufig von verschiedenen zu bewertenden Umständen sowohl aufseiten des Insolvenzschuldners als auch aufseiten des Insolvenzgläubigers abhängig. Vertragspartner eines Krisenunternehmens können das Risiko einer Rückabwicklung von vereinnahmten Zahlungen in den wenigsten Fällen eindeutig abschätzen. Möglichkeiten der Risikominimierung sind geboten. Verträge lassen sich gegebenenfalls durch die Vereinbarung des sogenannten Bargeschäfts insolvenzfest gestalten. Eine Voraussetzung dafür ist eine Leistungserbringung und Vergütung in einem überschaubaren zeitlichen Zusammenhang.



Frank Utikal, LL.M.

Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Steuerrecht, Fachanwalt für
Handels- und Gesellschaftsrecht

Berlin

T +49 30 72382-442

f.utikal@solidaris.de

Wartezeitkündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne Präventionsverfahren unzulässig?

Von Christian Hein

In der Instanzenrechtsprechung zeichnet sich eine Änderung zu der Frage ab, ob ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX auch vor einer Kündigung in der Wartezeit (oft als Probezeit bezeichnet) durchzuführen ist. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln (Urteil vom 12. September 2024 – 6 SLa 76/24) hat sich dabei der Ansicht des Arbeitsgerichts (ArbG) Köln und des ArbG Freiburg angeschlossen, dass das Präventionsverfahren auch während der Wartezeit durchgeführt werden muss.

Der Fall

Ein 1984 geborener Mitarbeiter, der mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 80 als schwerbehindert gilt, wurde am 1. Januar 2023 von der Beklagten eingestellt. Sowohl bei Ausführung der unterschiedlichen Aufgaben als auch in der Zusammenarbeit mit Kollegen kam es wiederholt zu Problemen. Nach einer längeren Krankheitsphase kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis Ende Juni 2023 mit einer ordentlichen Kündigung zum 31. Juli 2023. Vor der Kündigung wurden der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte angehört, ein Präventionsverfahren wurde vor Ausspruch der Kündigung nicht eingeleitet.

Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung, und das ArbG Köln (Urteil vom 20. Dezember 2023 – 18 Ca 3954/23) gab ihm zunächst Recht, da insbesondere das fehlende Präventionsverfahren die Vermutung einer Kündigung wegen der Behinderung begründe, was wegen des Diskriminierungsverbots zur Unwirksamkeit der Kündigung führe. Gegen das Urteil legte die Beklagte Berufung ein.

Die Entscheidung

Das LAG Köln hob das Urteil auf und wies die Klage ab, stellte allerdings wie schon zuvor das ArbG Köln und ArbG Freiburg (Urteil vom 4. Juni 2024 - 2 Ca 51/24) fest, dass das Präventionsverfahren bei Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis auch während der Wartezeit verpflich-

tend durchzuführen sei. Wenn das Präventionsverfahren nicht durchgeführt werde, könne dies nach § 22 AGG die Vermutung begründen, dass eine Kündigung wegen der Behinderung ausgesprochen wurde, was wegen des Diskriminierungsverbots zur Unwirksamkeit der Kündigung nach § 164 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 134 BGB führe. Hiermit folgt das LAG Köln wie schon die Vorinstanz und das ArbG Freiburg nicht der bisherigen Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 21. April 2016 – 8 AZR 402/14). Dieses sieht keine Pflicht für ein Präventionsverfahren innerhalb der Wartezeit, da § 167 Abs. 1 SGB IX mit dem Begriff der „personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten“ an die Terminologie des § 1 Abs. 2 KSchG anknüpfe. Somit diene das Präventionsverfahren dazu, dem Entstehen von Kündigungsgründen vorzubeugen. In der Wartezeit werde allerdings kein nach dem KSchG anerkannter Kündigungsgrund vorausgesetzt, und auch der schwerbehindertenrechtliche Sonderkündigungsschutz entstehe erst nach Ablauf der Wartezeit, so dass es zum einen widersprüchlich und zum anderen nicht praktikabel wäre, Arbeitgeber zum Präventionsverfahren zu verpflichten.

Nach Ansicht des LAG Köln überzeugt diese Rechtsauffassung nicht, da sich eine zeitliche Beschränkung nicht aus dem Wortlaut der Vorschrift ergäbe, da der Gesetzgeber – sofern er eine zeitliche Beschränkung gewollt hätte – diese, so wie in der entsprechenden Vorschrift zum Zustimmungserfordernis zur Kündigung nach der Wartezeit in § 173 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IX auch geschehen, ausdrücklich geregelt hätte. Zudem sei eine zeitliche Einschränkung europarechtswidrig, da eine generelle Beschränkung des Anwendungsbereichs von § 167 Abs. 1 SGB IX auf Arbeitsverhältnisse nach Ablauf der kündigungsschutzrechtlichen Wartezeit den Anforderungen nach Art. 5 RL 2000/78 nicht genügen könne. Unschädlich sei zudem, dass das Präventionsverfahren möglicherweise vor Ablauf der Wartezeit und Ausspruch einer Kündigung nicht abgeschlossen werden könne, so-

fern es mit der ernsthaften Absicht einer Problembeseitigung eingeleitet werde. Im Ergebnis hob das LAG Köln das erstinstanzliche Urteil dennoch auf und wies die Klage ab, da die Vermutung einer Diskriminierung durch die dokumentierten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis entkräftet wurde. Die Revision zum BAG wurde zugelassen.

Praxis-Hinweis

Vor Ausspruch einer Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist der Arbeitgeber auch während der Wartezeit verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung sowie den Betriebs- bzw. Personalrat oder die Mitarbeitervertretung anzuhören. Nicht erforderlich ist es, die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen, diese ist erst nach Ablauf der Wartezeit erforderlich. Da inzwischen mehrere Arbeitsgerichte vor Ausspruch einer Kündigung ein Präventionsverfahren auch während der Wartezeit mit guter Begründung für erforderlich halten und sich hier eine Änderung der Rechtsprechung abzeichnet, empfiehlt es sich, dieses bis zu einer Klarstellung durch das BAG durchzuführen. Hier dürfte es ausreichen, dass das Präventionsverfahren vor Ausspruch einer Kündigung mit ernsthafter Absicht zumindest eingeleitet wurde. Zwar ist eine Kündigung ohne vorheriges Präventionsverfahren nicht per se unwirksam, allerdings kann hierdurch die Vermutung einer Diskriminierung begründet werden, so dass der Arbeitgeber diese Vermutung widerlegen muss, da die Kündigung andernfalls wegen des Diskriminierungsverbots nach § 164 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 134 BGB unwirksam wäre. Spannend bleibt, ob das BAG in dem anhängigen Revisionsverfahren seine bisherige Rechtsprechung zur Nichterforderlichkeit eines Präventionsverfahrens bei einer Wartezeitkündigung bestätigt oder ändert.



Christian Hein, LL. M. oec.
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Köln
T +49 2203 8997-548
c.hein@solidaris.de

Anspruch auf Herausgabe von Protokollen im kirchlichen Arbeitsrecht

Von Chris Brauckmann und Agnes Lisowski

In Ausgabe 3/2024 unseres Newsletters berichteten wir über ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, das sich mit der Frage befasste, ob sich ein Betroffener auf Ansprüche nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) berufen kann, falls die kirchenrechtlichen Datenschutzregelungen keinen entsprechenden Anspruch vorsehen. Inzwischen liegt das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Revisionsverfahren vor. Leider bringt diese Entscheidung (BAG, Urteil vom 17. Oktober 2024 – 8 AZR 42/24) nicht die erhoffte Klarheit über die Konkurrenz zwischen den kirchlichen Datenschutzregelungen (DSG-EKD und KDG) und der DS-GVO.

Der Fall

Die Klägerin war bei der beklagten Kirchengemeinde als Organistin und Chorleiterin beschäftigt. Am 15. Mai 2006 fand bei der Beklagten eine nichtöffentliche Kirchengemeinderatssitzung statt, über die ein Protokoll erstellt wurde. In der Sitzung, an der die Klägerin nicht teilnahm, wurden Vorwürfe gegen die Klägerin erhoben und arbeitsrechtliche Maßnahmen wie der Einsatz der Klägerin als Springerin im gesamten Kirchenbezirk beschlossen. Die Klägerin hatte keine Gelegenheit, sich gegen die Vorwürfe zu verteidigen. Sie versuchte in der Folgezeit erfolglos, Auskunft über den Inhalt der Kirchengemeinderatssitzung zu erlangen. Die Herausgabe einer Kopie des Protokolls wurde ihr gestützt auf § 19 Abs. 2 Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD) wegen eines schutzwürdigen Geheimhaltungsinteresses verweigert. Die Klägerin ist der Meinung, ihr stehe ein Anspruch auf He-

rausgabe einer Kopie des Sitzungsprotokolls aus Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DS-GVO zu, da das DSG-EKD insbesondere § 19 nicht „im Einklang“ mit der DS-GVO stehe und daher die DS-GVO nicht verdränge. Sie argumentiert, dass das Protokoll Teil ihrer Personalakte sei und sie nach § 3 Abs. 5 der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) sowie nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein Recht auf Einsicht und Herausgabe habe, auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Beklagte hingegen wendet ein, dass das Protokoll einer nichtöffentlichen Sitzung der Geheimhaltung unterliege und keine Einsichtnahme durch die Klägerin erfolgen dürfe. Zudem sei der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten nicht eröffnet, da es sich um eine kirchliche Angelegenheit handle. Die beiden Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Die Klägerin legte Revision ein.

Die Entscheidung

Das BAG entschied zugunsten der Klägerin. Es stellte fest, dass die Klägerin einen Anspruch auf Herausgabe einer Kopie des Protokolls der Sitzung des Kirchengemeinderats hat, und zwar auf Grundlage von § 3 Abs. 5 KAO i. V. m. § 241 Abs. 2 BGB sowie dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung gemäß Art. 1 Abs. 1 und Art. 2 Abs. 1 GG. Das Protokoll der Sitzung sei Teil der materiellen Personalakte der Klägerin sei, da es sich um eine Dokumentation arbeitsrechtlicher Maßnahmen handle, die unmittelbar das Arbeitsverhältnis betreffen. Die Klägerin habe ein Recht auf Einsichtnahme und die Herausgabe einer Kopie des Protokolls, auch wenn es sich um eine nichtöffentliche Sitzung gehandelt habe.

Darüber hinaus stellte das BAG klar, dass der Rechtsweg zu den staatlichen Gerichten im vorliegenden Fall eröffnet sei, da es sich um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit handele, die mit dem Arbeitsverhältnis der Klägerin in Zusammenhang stehe. Die staatlichen Gerichte seien zuständig, um die Anwendung des kirchlichen Rechts in Fällen wie diesem zu überprüfen.

Fazit

Das BAG lässt die Frage, ob das kirchliche Datenschutzrecht die DS-GVO verdrängt, offen, indem es das Einsichts- und Herausgaberecht der Klägerin auf eine andere (weltliche, nicht datenschutzrechtliche) Rechtsgrundlage stützt. Kirchliche Rechtsträger können somit nicht ungeprüft Einsichts- und Herausgabeansprüche aufgrund ihrer kirchlichen datenschutzrechtlichen Vorgaben ablehnen.



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

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



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

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

Schadensersatzanspruch wegen verspäteter datenschutzrechtlicher Auskunft?

Von Chris Brauckmann und Agnes Lisowski

Das Sächsische Landesarbeitsgericht (LAG) befasste sich im Rahmen einer Klage auf Schadensersatz wegen verspäteter Auskunft nach Art. 15 DS-GVO indirekt auch mit der Frage, ob der Auskunftsanspruch durch Bereitstellung der angeforderten Datensätze zur Abholung durch die betroffene Person ordnungsgemäß erfüllt werden kann (LAG Sachsen, Urteil vom 19. August 2024 – 2 Sa 162/23).

Der Fall

Die Klägerin, die seit dem 1. Januar 2016 als Gesundheits- und Krankenpflegerin bei der Beklagten beschäftigt war, hatte am 19. April 2022 eine Auskunft über ihre personenbezogenen Daten sowie eine Kopie dieser Da-

ten gemäß Art. 15 Abs. 1 und 3 DS-GVO angefordert. Die Beklagte hatte am 19. Mai 2022 Auskunft erteilt und der Klägerin angeboten, entweder eine Kopie der Daten bei der Beklagten abzuholen oder selbst einen sicheren Datenraum zur Verfügung zu stellen, in welchen die Kopien hochgeladen werden könnten. Mit diesem Vorgehen war die Klägerin nicht einverstanden. Sie forderte mit anwaltlichen Schreiben die Beklagte auf, ihr die Datensätze zu kommen zu lassen. Die Beklagte fügte sich und ließ die Unterlagen der Klägerin per Fax und Boten zukommen. Die Klägerin war jedoch der Ansicht, dass die ihr zur Verfügung gestellten Unterlagen unvollständig waren, weshalb sie auf Herausgabe der vollständigen Unterlagen klagte. Im Rahmen dieses Verfahrens wurden der Klägerin

die vollständigen Unterlagen während der Gerichtsverhandlung ausgehändigt. Die Klägerin erklärte daraufhin den Anspruch auf Herausgabe der Kopien der Datensätze für erledigt. Sie war jedoch der Ansicht, dass ihr durch die verspätete Auskunft und insbesondere die verspätete Herausgabe der Unterlagen ein Schaden in Höhe von mindestens 2.500,00 Euro entstanden sei, den sie im Rahmen einer Schadensersatzklage gegen die Beklagte weiterverfolgte.

Das Arbeitsgericht Dresden hatte die Klage abgewiesen, da die Klägerin keinen erlittenen Schaden dargelegt habe. Sie sei zwar durch die verspätete Auskunftserteilung verunsichert gewesen, aber ein tatsächlicher Schaden sei nicht nachgewiesen worden. Die Klägerin legte gegen das Urteil Berufung ein.

Die Entscheidung

Das LAG wies die Berufung ebenfalls ab. Obwohl die Beklagte zur Zusendung und nicht nur zur Bereitstellung der Datensätze verpflichtet gewesen wäre und somit eine verspätete Zurverfügungstellung der Datensätze einen Schadensersatz nach sich ziehen könne, habe die Klägerin einen tatsächlich erlittenen Schaden nicht dargelegt. Allein ein Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorschriften oder latente, allgemeine Ängste vor Kontrollverlust begründeten keinen Entschädigungsanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO. Das LAG verwies dabei auf die Rechtsprechung des EuGH, insbesondere auf die Urteile, in denen klargestellt wurde, dass eine bloße Befürchtung von Datenmissbrauch oder die Sorge über die Kontrolle der eigenen Daten nicht ausreicht, um einen immateriellen Schaden im Sinne der DS-GVO zu begründen. Die Klägerin habe zwar ihre Ängste und Sorgen hinsichtlich des möglichen Missbrauchs ihrer personenbezogenen Daten geäußert, jedoch sei keine hinreichende Darlegung erbracht worden, dass diese Befürchtungen unter den gegebenen Umständen als begründet angesehen werden könnten.

Praxis-Hinweis

Betroffene haben einen gesetzlichen Anspruch auf Auskunft. Verfügen verantwortliche Stellen über Prozesse zur Auskunftserteilung, kann die Auskunft automatisierter und damit schneller erfolgen. Fehler im Hinblick auf die Vollständigkeit und die Art der Zurverfügungstellung der Datensätze können damit auf ein Mindestmaß gesenkt werden. Dies wiederum verhindert kostspielige gerichtliche Auseinandersetzungen mit Betroffenen. Ein effizientes System zur Bearbeitung von Auskunftersuchen stärkt darüber hinaus das Vertrauen der Betroffenen in den Datenschutz des Unternehmens. Durch klare und transparente Prozesse wird außerdem sichergestellt, dass alle Beteiligten genau wissen, welche Schritte im Falle eines Ersuchens unternommen werden müssen.



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

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



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

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

Berechtigtes Interesse bei Datenverkäufen

Von Chris Brauckmann und Agnes Lisowski

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) äußert sich in seinem Urteil vom 4. Oktober 2024 – C-621/22 zum „berechtigten Interesse“ bei Datenverkäufen zu Werbezwecken.

Der Fall

Ein niederländischer Sportverband gab personenbezogene Daten seiner Mitglieder gegen Entgelt an seine Sponsoren weiter. Diese Sponsoren, darunter Unternehmen aus der Glücksspielbranche, nutzten die Daten für postalische und elektronische Direktwerbemaßnahmen. Der Sportverband verteidigte diese Praxis mit dem Hinweis auf das berechtigte Interesse gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO. Die niederländische Datenschutzbehörde sah in dem berechtigten Interesse keine hinreichende Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung und verhängte gegen den Sportverband eine Geldbuße in Höhe von 525.000,00 Euro, wogegen der Sportverband klagte. Das angerufene Gericht legte dem EuGH Fragen rund um die Auslegung des datenschutzrechtlichen Begriffs „berechtigtes Interesse“ zur Vorabentscheidung vor.

Die Entscheidung

Der EuGH stellte in seinem Urteil klar, dass wirtschaftliche Interessen zu Werbezwecken grundsätzlich ein berechtigtes Interesse im Sinne der DS-GVO darstellen können – vorausgesetzt, sie sind rechtmäßig und stehen im Einklang mit den weiteren datenschutzrechtlichen Anforderungen, insbesondere den Informa-

tionspflichten gemäß Art. 13 Abs. 1 lit. d DS-GVO. Dies bedeutet, dass die betroffenen Personen (in diesem Fall die Mitglieder des Sportverbands) im Vorfeld darüber hätten informiert werden müssen, dass ihre Daten zu Werbezwecken verwendet werden. Der EUGH betonte, dass die Verarbeitung jedoch in jedem Fall einer genauen Abwägung der betroffenen Interessen bedarf. Im konkreten Fall wies der EuGH auf die kritische Prüfung der Erforderlichkeit hin, also ob die Weitergabe der Daten zur Erreichung des beabsichtigten Zwecks tatsächlich notwendig war. Er schlug vor, dass eine mildere Alternative, wie die vorherige Einholung einer Einwilligung der Mitglieder, ebenfalls eine zulässige Option gewesen wäre. Dies würde dem Grundsatz der Datenminimierung entsprechen, der darauf abzielt, nur so viele Daten zu erheben und weiterzugeben, wie für den spezifischen Zweck erforderlich sind.

In der Abwägung der betroffenen Rechte und Interessen hob der EuGH zwei Aspekte hervor: Zum einen die Erwartungen der betroffenen Personen beim Beitritt zum Verband, zum anderen die potenziell negativen Folgen der Datenweitergabe. Besonders problematisch erschien die Weitergabe an Unternehmen der Glücksspielbranche, da hier das Risiko bestand, dass durch gezielte Werbung die Spielsucht gefördert werden könnte. Der EuGH machte deutlich, dass die Umstände und der Kontext der Datenverarbeitung entscheidend für die Beurteilung der Zulässigkeit seien.

Praxis-Hinweis

Unternehmen bzw. Sportverbände können unter strengen Voraussetzungen in der Regel personenbezogene Daten zu Werbezwecken nutzen oder weitergeben. Sie sollten jedoch zuvor sicherstellen, dass sie alle erforderlichen Informationspflichten nach Art. 13 DS-GVO erfüllen, bevor sie personenbezogene Daten zu Werbezwecken weitergeben. Betroffene Personen sind insbesondere über den Zweck der Datenverarbeitung sowie die Identität der Empfänger aufzuklären. Darüber hinaus müssen Unternehmen bzw. Sportverbände die Erforderlichkeit der Datenverarbeitung kritisch hinterfragen und prüfen, ob nicht mildere Mittel zur Verfügung stehen, wie etwa die Einholung einer Einwilligung der betroffenen Personen. Darüber hinaus sollten Organisationen sicherstellen, dass die Verarbeitung im Einklang mit allen relevanten datenschutzrechtlichen Bestimmungen erfolgt und dass geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zum Schutz der Daten implementiert sind. Diese Schritte helfen nicht nur dabei, rechtliche Anforderungen zu erfüllen, sondern stärken auch das Vertrauen der Kunden und Geschäftspartner in den verantwortungsvollen Umgang mit ihren Daten.



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

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



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

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

Impressum

Herausgeber

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

Geschäftsführer: Dr. Axel Stephan Scherff

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

Redaktion

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

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
28. Januar 2025

Kontakt/Newsletterverwaltung

Dieser Newsletter ist ein kostenloser Service der Solidaris Rechtsanwalts-gesellschaft mbH. Unser zentrales Anliegen ist es, Sie mit aktuellen Informationen aus dem Bereich des Rechts zu versorgen. Sollte dieser Newsletter für Sie jedoch keinen informativen Mehrwert aufweisen, können Sie ihn jederzeit unter www.solidaris.de mit sofortiger Wirkung abbestellen. Bitte zögern Sie nicht, uns bei Fragen, Anmerkungen, Kritik und Feedback zu kontaktieren. Ihr Ansprechpartner: Herr 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.