

# Aktuelles für Unternehmer

## Medizinrecht Impfung : Recht : Beratung



**Ansprechpartnerin:**

Rechtsanwältin  
**Andrea Reißig**

Medizinrecht  
Familien- und Erbrecht

## Schutzimpfung bei Kindern

### **Beschluss des Bundesgerichtshofes vom 03.05.2017, Az.: XII ZB 157/16**

Dass dieses Thema hochumstritten ist, ist den derzeitigen Medien fast täglich zu entnehmen. In einer aktuellen Entscheidung des Bundesgerichtshofes positionierte sich das Gericht jedoch relativ eindeutig:

Der Entscheidung lag zugrunde, dass die getrennt lebenden Kindeseltern eines kleinen Mädchens über die Erforderlichkeit von Schutzimpfungen in Streit gerieten. Die Mutter sprach sich gegen die Impfungen aus, da sie Gesundheitsschäden des Kindes befürchtete und Zweifel gegen die Pharmaindustrie hegte. Der Vater hingegen befürwortete die Impfungen im vollen Umfang. Infolgedessen beantragten beide Elternteile (gemeinsames Sorgerecht) das Entscheidungsrecht der Gesundheits-sorge für Ihr Kind.

In erster Instanz wurde dem Kindesvater die Gesundheitsfürsorge bezüglich der Impfungen allein übertragen. Die Kindesmutter legte hiergegen Beschwerde ein. Das Oberlandesgericht entschied ebenfalls zugunsten des Kindesvaters, schränkte jedoch die Entscheidungsfreiheit auf Impfungen gegen Tetanus, Diphtherie, Rotaviren, Masern, Mumps und Röteln ein. Die Mutter legte auch gegen diese Entscheidung Rechtsmittel ein, weshalb sich der Bundesgerichtshof mit dieser Thematik auseinandersetzen musste.

Als Entscheidungsgrundlage zog der Bundesgerichtshof § 1628 Satz 1 BGB heran, welcher besagt, dass bei Uneinigkeit der erziehungsberechtigten Eltern über bedeutende Fragen das Familiengericht einem Elternteil die Entscheidungsbefugnis übertragen kann. Im Mittelpunkt der Entscheidung stand mithin das Kindeswohl.

Das Gericht entschied unter Betrachtung des Einzelfalls wie folgt:

„Bei Uneinigkeit der Eltern über die Durchführung einer solchen Impfung kann die Entscheidungsbefugnis dem Elternteil, der die Impfung des Kindes entsprechend den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission beim Robert-Koch-Institut befürwortet, jedenfalls dann übertragen werden, wenn bei dem Kind keine besonderen Impfrisiken vorliegen. Die Einholung eines Sachverständigengutachtens zur Klärung und Abwägung der allgemeinen Infektions- und Impfrisiken ist hierfür nicht erforderlich.“

## **Arbeitsrecht** Keylogger : Recht : Beratung



**Ansprechpartner:**

Rechtsanwalt  
**Philipp Schneider**

Fachanwalt für Arbeitsrecht

### **Die Überwachung eines Mitarbeiters mittels Keylogger unterliegt im allgemeinen dem Verwertungsverbot und ist ohne Verdacht unzulässig**

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts BAG vom 27.07.2017, Az. 2 AZR 681/16)

Computer eröffnen neue Möglichkeiten zum Betrug. Gleichzeitig steigen die Überwachungsmöglichkeiten der Arbeitgeber gegenüber Ihren Mitarbeitern.

Im entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber einen angestellten „Web-Entwickler“ mittels eines Keyloggers überwacht. Hierbei handelt es sich um eine Software, die es erlaubt, alle Tastatureingaben am Computer nachzuvollziehen und zudem noch regelmäßig Bildschirmfotos („Screenshots“) fertigte. Nach Auswertung fand ein Personalgespräch statt, in welchem der Arbeitnehmer einräumte, seinen Dienst-Computer während der Arbeitszeit in geringem Umfang privat genutzt zu haben. Der Arbeitgeber ging aufgrund der Auswertung hingegen davon aus, der Arbeitnehmer habe in erheblichem Umfang Privattätigkeiten am Arbeitsplatz erledigt, und kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich.

Die Kündigung wurde durch alle Instanzen für unwirksam erklärt. Das Bundesarbeitsgericht urteilte gemäß Pressemitteilung: Die durch den Keylogger gewonnenen Erkenntnisse über die Privattätigkeiten des Arbeitnehmers dürfen im gerichtlichen Verfahren nicht verwertet werden. Der Arbeitgeber hat durch dessen Einsatz das als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gewährleistete Recht des Klägers auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG) verletzt. Die Informationsgewinnung war nicht nach § 32 Abs. 1 BDSG zulässig. Der Arbeitgeber hatte beim Einsatz der Software gegenüber dem Kläger keinen auf Tatsachen beruhenden Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung. Die von ihr „ins Blaue hinein“ veranlasste Maßnahme war daher unverhältnismäßig. Auch die hilfsweise ordentliche Kündigung wegen zugegebener geringfügiger Privatnutzung scheiterte mangels vorangegangener Abmahnung.

## **Erbrecht** Erbfolge : Recht : Beratung



**Ansprechpartnerin:**

Rechtsanwältin  
**Diana Wiemann-Große**

Fachanwältin für Familienrecht  
Fachanwältin für Erbrecht  
Eheverträge/Testamentsgestaltung

### **Auch Halbgeschwister können erben!**

Wer nach dem Tode einer Person erbberechtigt ist, richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen des BGB. Falls der Erblasser kinderlos war, sind seine Eltern zur Erbfolge berufen. Beide Eltern erben den gesamten Nachlass ihres Kindes zu gleichen Teilen. Sterben die Eltern, sind dann wiederum ihre noch lebenden Kinder ihre gesetzlichen Erben. Dies gilt auch für voreheliche oder außereheliche Kinder. Auf diesem Wege erhalten sie das Vermögen ihrer bereits verstorbenen Halbgeschwister.

Alternativ können Halbgeschwister unmittelbar erbberechtigt sein, wenn das gemeinsame Elternteil vorverstorben ist. In diesem Falle fällt dem Halbbruder bzw. der Halbschwester der Erbteil direkt zu.

Dieses Risiko der Erbberechtigung von Halbgeschwistern wird in der Praxis oft unterschätzt. Den meisten ist klar, dass unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen auch Eltern zur Erbfolge berufen sein können. An Halbgeschwister wird kaum gedacht.

Alle Erben sind in einer Erbengemeinschaft verbunden. Keiner kann alleine über den Nachlass verfügen. Einigen sich die Erben nicht, kann jeder Erbe eine gerichtliche Entscheidung herbeiführen.

Damit können Grundstücke bzw. Miteigentumsanteile an Grundstücken oder sogar Firmenanteile eigentumsrechtlich und gesellschaftsrechtlich auseinander gerissen werden. Sowohl Grundstücke als auch Firmen sind in diesem Falle nicht selten in ihrer Existenz bedroht.

Die gesetzliche Erbfolge kann durch Erstellung eines wirksamen Testamentes abgeändert werden. So kann zum Beispiel in einem Testament geregelt werden, welche Personen zur Erbfolge berufen sein sollen. Halbgeschwister können auf diesem Wege ausgeschlossen werden. Durch die Anordnung von Vermächtnissen bzw. Teilungsanordnungen kann der gesamte Nachlass zur Streitvermeidung unter den Miterben auf konkrete Personen aufgeteilt werden.

Zu beachten dabei ist, dass die Errichtung eines Testamentes an gesetzliche Vorgaben gebunden ist. Ist ein Testament fehlerhaft errichtet, entfaltet dieses **keine Rechtswirkungen**.

Besonderes Augenmerk muss daher auf die wirksame Errichtung eines Testamentes gerichtet werden.

## **Familienrecht** Scheidung : Recht : Beratung



### Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin  
**Diana Wiemann-Große**

Fachanwältin für Familienrecht  
Fachanwältin für Erbrecht  
Eheverträge/Testamentsgestaltung

## Die Lebensversicherung bei Scheidung

Im Falle der Scheidung können die Ehegatten Zugewinnausgleichsansprüche geltend machen. Hierbei wird das Vermögen eines jeden Ehegatten unter Berücksichtigung von Verbindlichkeiten zum Zeitpunkt der Zustellung des Scheidungsantrags ermittelt. Bei bestimmten Voraussetzungen kann auch der Zeitpunkt der Trennung herangezogen werden. Abgezogen werden die Vermögenswerte, die jeder Ehegatte im Zeitpunkt der Heirat besessen oder durch Schenkung oder Erbschaft während der Ehe erworben hat.

Zu den im Zugewinnausgleich zu berücksichtigenden Vermögenspositionen gehören zum Beispiel neben Geldanlagen, Fahrzeugen, Grundstücken und Firmen auch kapitalbildende Lebensversicherungen. Lebensversicherungen auf Rentenbasis werden bei der Scheidung im Versorgungsausgleich, d.h. bei Ermittlung der während der Ehezeit erworbenen Rentenanwartschaften ausgeglichen.

Häufig schließen die Ehegatten vor Einleitung des gerichtlichen Verfahrens eine so genannte Trennungs- und Scheidungsfolgevereinbarung. Werden in dieser sämtliche Zugewinnausgleichsansprüche ausgeschlossen, kann es im Nachgang zu Manipulationen im Versorgungsausgleichsverfahren kommen.

Macht ein Ehegatte nach Abschluss der Trennungs- und Scheidungsfolgevereinbarung bei Lebensversicherung auf Rentenbasis von seinem Kapitalwahlrecht Gebrauch, fällt diese nicht mehr in den Versorgungsausgleich. Der andere Ehegatte kann bei Ausgleich der Rentenansprüche nicht mehr an diesen partizipieren. Durch den wirksamen Abschluss der Trennungs- und Scheidungsfolgevereinbarung können die ausgezahlten Beträge auch nicht mehr in den Zugewinnausgleich d.h. in die Vermögensauseinandersetzung einbezogen werden.

Es muss genau zwischen **kapitalbildende Lebensversicherung** und **Lebensversicherung auf Rentenbasis** unterschieden werden.

Existieren Lebensversicherungen auf Rentenbasis sollte bei Erarbeitung einer Trennungs- und Scheidungsfolgevereinbarung durch Aufnahme entsprechender Regelungen sichergestellt werden, dass ein Ausgleich zu erfolgen hat, wenn der Ehegatte diese Versicherungen auflöst, ohne dass eine Berücksichtigung im Versorgungsausgleich erfolgen kann.

Geprüft werden sollte außerdem, wer bei Lebensversicherungen im Todesfall bezugsberechtigt ist, da eine Bezugsberechtigung des namentlich benannten Ehegatten nicht automatisch im Falle der rechtskräftigen Scheidung endet, sondern dies muss ausdrücklich geändert werden.

## **Medizinrecht MVZ : Recht : Beratung**



### **Ansprechpartner:**

Rechtsanwalt  
**Dr. jur. Michael Haas**

Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht  
Fachanwalt für Medizinrecht

## **Anspruch auf Zulassungsübertragung beim Praxiskauf (OLG Hamm, Urteil vom 11.04.2011 – I-8 U 100/10)**

Grundsätzlich gilt im Recht der Personengesellschaft, zu der die meisten Gemeinschaftspraxen gehören, weil sie in der Rechtsform einer BGB-Gesellschaft organisiert sind, dass ein Mitgesellschafter nicht von dem oder den anderen Mitgesellschaftern hinausgekündigt werden kann, ohne dass dafür eine gesellschaftsvertragliche Grundlage oder ein sachlicher Grund vorliegt. Entsprechende gesellschaftsvertragliche Regelungen oder Regelungen in anderen Verträgen (z. B. Praxiskaufvertrag) sind gemäß § 138 BGB nichtig (BGH, Urteil vom 07.05.2007 – II ZR 281/05).

Dies lässt sich damit begründen, dass kein Gesellschafter unter dem „Damoklesschwert“ Hinauskündigung sich befinden soll und diese Art der „Disziplinierung“ im Widerspruch zu der freien Nutzung von Mitgliedschaftsrechten steht.

Der BGH hat hierzu eine Ausnahme zugelassen. Wenn bei Aufnahme eines neuen Gesellschafters die bisherigen Gesellschafter eine angemessene Frist zur Prüfung des neuen Gesellschafters benötigen, ist eine Hinauskündigungs Klausel im Gesellschaftsvertrag in bestimmten Umfang gerechtfertigt (BGH, Urteil vom 08.03.2004 – II ZR 165/02).

Ein solches Hinauskündigungsrecht soll jedoch auch dann gelten, wenn bei Gründung einer Gesellschaft zwischen einem verkaufswilligen Vertragsarzt und einem MVZ zwischen den Parteien vereinbart war, dass spätestens mit Erreichen des 55. Lebensjahres der Vertragsarzt entweder als Gesellschafter ausscheidet oder seine Zulassung in das MVZ zum Zwecke der Anstellung einbringt. Eine solche Vertragsgestaltung, die letztendlich einen steuerlichen Hintergrund hat (§ 34 Abs. 3 EStG) legt das gemeinsame Interesse am eigentlichen Vertragsziel offen. Wenn also die Gründung einer Gemeinschaftspraxis oder Teilberufsausübungsgemeinschaft nur ein Zwischenstadium sein soll, um zu einem definierten späteren Zeitpunkt die Übertragung der Zulassung und der Beteiligung zu realisieren, ist die Ausgestaltung eines Übernahmerechtes des anderen Gesellschafters (eigentlicher Praxiskäufer) so möglich, dass dieser Praxiskäufer auch ein Hinauskündigungsrecht hat und insbesondere auch bevollmächtigt werden kann, die zulassungsrechtlichen Anträge zur Erlangung der Kassenarztzulassung bei den Zulassungsbehörden zu stellen.

## Handels- und Gesellschaftsrecht Insolvenz : Recht : Beratung



**Ansprechpartner:**

Rechtsanwalt  
**Marcel Schmieder**

Handels- und Gesellschaftsrecht  
Insolvenzrecht  
Wirtschaftsrecht

### Das neue Insolvenzanfechtungsrecht

**Thema:**

Anfang April dieses Jahres trat das vom Gesetzgeber reformierte Insolvenzanfechtungsrecht in Kraft. Ziel des neuen Gesetzes ist es, den Wirtschaftsunternehmen und Arbeitnehmern mehr Rechtssicherheit zu gewährleisten, indem man die Anfechtungsvoraussetzungen zu Gunsten der Gläubiger entschärft hat und diese dadurch entlastet werden sollen. Im Ergebnis sollen die sich im Zusammenhang mit der Anfechtung ergebenden Risiken kalkulierbarer und damit planbarer sein.

Im Einzelnen wurde die Vorsatzanfechtung eingeschränkt, das Bargeschäft konkretisiert und die Verzinsungsregelung modifiziert. So wurde bei der Vorsatzanfechtung der Anfechtungszeitraum von zehn auf vier Jahre verkürzt und für die Vermutung der Kenntnis vom Gläubigerbenachteiligungsvorsatz ist nicht mehr nur die Kenntnis der drohenden, sondern die tatsächliche Zahlungsunfähigkeit erforderlich. Darüber hinaus begründet eine Ratenzahlungsvereinbarung gerade nicht mehr die Vermutung der Kenntnis der Zahlungsunfähigkeit. Die Bargeschäftsanfechtung setzt nunmehr das Erkennen des unlauteren Handelns beim Anfechtungsgegner voraus. Der Anfechtungsanspruch ist zudem erst ab Verzug zu verzinsen

**Relevanz:**

Zahlungen die von einem späteren Insolvenzschuldner geleistet werden, können unter bestimmten Voraussetzungen durch den dann bestellten Insolvenzverwalter angefochten und zurückverlangt werden. Dieser Betrag kann sich rasch auf mehrere tausend Euro summieren. Dies wird in der Regel dann relevant, wenn sich der Schuldner dem späteren Anfechtungsgegner gegenüber hinsichtlich seiner Vermögenssituation offenbart hat oder wenn Indizien vorliegen, die – ggf. erst in ihrer Gesamtschau – auf mögliche wirtschaftliche Schwierigkeiten hinweisen können und anschließend Zahlungen geleistet werden.

Hervorgerufen werden Anfechtungspotentiale regelmäßig durch nicht vertragsgemäße bzw. unregelmäßige Teilzahlungen, Verzug und Stundungsbitten des Forderungsschuldners. Weiterhin können auch fruchtlose Zwangsvollstreckungsmaßnahmen Kenntnisse über die Vermögensverhältnisse liefern, die anschließende Zahlungen anfechtbar machen.

**Fazit:**

Bereits bei ersten Anzeichen für Zahlungsschwierigkeiten des Forderungsschuldners ist erhöhte Aufmerksamkeit hinsichtlich künftiger Zahlungen geboten. Ob die sodann jeweils einzelne Zahlung anfechtbar und zurück zu gewähren ist, ist einzelfallabhängig.

Aber auch im Fall der bereits erfolgten Insolvenzanfechtung durch den Insolvenzverwalter ist das Vorliegen der einzelnen Voraussetzungen exakt zu prüfen und vom Insolvenzverwalter durch Nachweise zu belegen. Oft sind die Voraussetzungen streitig, da der Nachweis, insbesondere des subjektiven Tatbestandes, nicht (vollumfänglich) belegt ist, sondern auf Indizien zurückgegriffen wird, so dass im Ergebnis häufig vergleichsweise Einigungen möglich sind.

## **Arbeitsrecht** Datenschutz : Recht : Beratung



**Ansprechpartner:**

Rechtsanwalt  
**Arnd Leser**

Fachanwalt für Arbeitsrecht

### **Die Überwachung mittels verdeckter Videoaufnahmen ist zur Aufdeckung einer Straftat zulässig, wenn ein Anfangsverdacht vorliegt (Urteil des Bundesarbeitsgerichts BAG vom 20.10.2016, Az. 2 AZR 395/15)**

Im hier besprochenen Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.10.2016 wurde – im Unterschied zum gesondert besprochenen Urteil vom 27.07.2017 – die Videoaufnahme eines Diebstahls für verwertbar erklärt. Warum?

Im entschiedenen Fall waren ständig Bestände aus einem Lager verschwunden. Die Zutrittsberechtigung wurde auf zwei Lagermitarbeiter und den Betriebsleiter reduziert und mit deren Einverständnis eine verdeckte Videoaufnahme vorgenommen. Ein (anderer) Mitarbeiter wurde dann bei der unrechtmäßigen Wegnahme von Material gefilmt. Ihm wurde daraufhin fristlos gekündigt.

Der Arbeitnehmer machte die Verletzung des als Teil des allgemeinen Persönlichkeitsrechts gewährleistete Recht auf informationelle Selbstbestimmung (Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 1 Abs. 1 GG) geltend. Die Informationsgewinnung sei nicht nach § 32 Abs. 1 BDSG zulässig. Auch habe der Betriebsrat nicht zugestimmt.

Das Bundesarbeitsgericht hielt die Kündigung dennoch für wirksam und urteilte: Die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von personenbezogenen Daten zur Aufdeckung von Straftaten gem. § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG setzt (lediglich) einen „einfachen“ Verdacht im Sinne eines Anfangsverdachts voraus, der über vage Anhaltspunkte und bloße Mutmaßungen hinausreichen muss.

Ein einfacher Verdacht, dass Mitarbeiter die Diebstähle vornahmen, lag hier auf der Hand. Zudem hatten alle, die sich im Lager aufhalten durften, der Videoaufzeichnung zugestimmt. Einer Zustimmung des unbefugt dort eindringenden gekündigten Mitarbeiters bedurfte es daher nicht. Aufgrund der Aufklärung einer Straftat bedurfte es ausnahmsweise auch keiner Zustimmung des Betriebsrates zur Videoaufzeichnung.