

## Newsletter 3/2018

### Inhalt

- › Kein Vergütungsanspruch eines Krankenhausträgers bei Verordnung ohne Unterschrift
- › Aufhebungsvertrag – Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds
- › Kündigung von Mitarbeiterdarlehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- › Die Abgabe von Faktorpräparaten ist auch bei Heimselbstbehandlung steuerfrei
- › Aufwendungen für Übungsleiter (doch) abzugsfähig!
- › Heimaufsicht verhängt Aufnahmestopp in Seniorenheim – PDL und QM zählen nicht zur Fachkraftquote
- › Auch existenzgefährdende bauliche Mindestanforderungen für stationäre Einrichtungen sind verfassungsgemäß
- › Wenn die Feuerwehr umsonst anrückt – keine Kostenerstattung bei Feuerwehreinsatz in Alten- und Pflegeheim

### *Krankenhausrecht*

#### **Kein Vergütungsanspruch eines Krankenhausträgers bei Verordnung ohne Unterschrift**

Mit Urteil vom 16. Januar 2018 – L 11 KR 3798/16 – hat das Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG) entschieden, dass ein Krankenhausträger seinen Vergütungsanspruch verliert, wenn die Abgabe der Arzneimittel an Patienten über seine Krankenhausapotheke aufgrund von Verordnungen erfolgte, auf denen die Unterschrift des verschreibenden Arztes fehlt. Für die ambulante Arzneimittelversorgung im Krankenhaus würden grundsätzlich keine von der vertragsärztlichen Versorgung abweichenden Maßstäbe gelten. Deshalb bedürfe es auch bei der Abgabe eines Arzneimittels durch das Krankenhaus im Rahmen einer ambulanten Behandlung einer entsprechenden ärztlichen Verordnung. Daneben ergebe sich das Unterschriftserfordernis aus dem Arzneimittelliefervertrag sowie der Arzneimittelverschreibungsverordnung (AMVV). Wird das Arzneimittel ohne diese

Bestätigung auf der Verordnung an den Patienten abgegeben, bestehe kein Vergütungsanspruch gegen die Krankenkasse.

Geklagt hatte die Trägerin eines Krankenhauses wegen einer von der Krankenkasse vorgenommenen Retaxierung im Zusammenhang mit zwei Zytostatika-Verordnungen in Höhe von über 11.000 €. Die Klägerin belieferte über ihre Krankenhausapotheke u. a. die bei der beklagten Ersatzkasse versicherten Patienten im Rahmen ambulant durchgeführter Chemotherapien mit Zytostatika. Die in Rechnung gestellten Beträge wurden von der Ersatzkasse zunächst bezahlt, später aber wegen fehlender ärztlicher Unterschriften auf den eingereichten Verordnungen mit noch offenen Vergütungsansprüchen der Klägerin verrechnet. Die von der Krankenhausträgerin hiergegen erhobene Klage wegen rechtswidriger

Retaxierung blieb in der ersten und zweiten Instanz ohne Erfolg. Das LSG bestätigte das Urteil des Sozialgerichts Reutlingen und sprach der Ersatzkasse einen öffentlich-rechtlichen Erstattungsanspruch wegen Überzahlung von Krankenhausentgelten zu.

#### Fazit

Fehler beim Ausstellen einer ärztlichen Verordnung können das Krankenhaus teuer zu stehen kommen. Vergütungsregelungen, die für eine routinemäßige Abwicklung von zahlreichen Behandlungsfällen vorgesehen sind,

werden in der Regel streng nach ihrem Wortlaut ausgelegt. Auch wenn dies wie ein bloßer Formalismus anmutet, sollte der behandelnde Krankenhausarzt die Verordnung stets mit Unterschrift und Datum bestätigen, um nicht einen Vergütungsverlust zu riskieren. Es empfiehlt sich, die (ermächtigten) Ärzte entsprechend zu sensibilisieren.

› [Rechtsanwältin Ines Martenstein, LL.M.,  
Fachanwältin für Medizinrecht](#)

### Arbeitsrecht

#### Aufhebungsvertrag – Begünstigung eines Betriebsratsmitglieds

Ein Mitarbeiter war seit 1983 beschäftigt und seit 2006 Vorsitzender des Betriebsrats. Anfang Juli 2013 hatte sein Arbeitgeber beim Arbeitsgericht unter Berufung auf verhaltensbedingte Gründe ein Verfahren zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Mitarbeiters eingeleitet. Am 22. Juli 2013 schlossen die Parteien außergerichtlich einen Aufhebungsvertrag, in dem unter anderem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Dezember 2015, die Freistellung unter Vergütungsfortzahlung und eine noch im Verlauf des Arbeitsverhältnisses auszahlende Abfindung von 120.000 € netto vereinbart wurden. Nachdem der Kläger am 23. Juli 2013 vereinbarungsgemäß von seinem Betriebsratsamt zurückgetreten und in der Folgezeit die Auszahlung der Abfindung an ihn erfolgt war, machte er gerichtlich den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses über den 31. Dezember 2015 hinaus geltend. Er meinte, der Aufhebungsvertrag sei nichtig, weil er durch diesen als Betriebsratsmitglied in unzulässiger Weise begünstigt wurde.

Das Bundesarbeitsgericht wies mit [Urteil vom 21. März 2018 – 7 AZR 590/16](#) – ebenso wie die Vorinstanzen die Klage ab. Zwar dürften nach § 78 Satz 2 BetrVG Mitglieder des Betriebsrats wegen ihrer Betriebsratstätigkeit weder benachteiligt

noch begünstigt werden und seien Vereinbarungen, die hiergegen verstoßen, nach § 134 BGB nichtig. Durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags werde das Betriebsratsmitglied allerdings regelmäßig nicht unzulässig begünstigt. Soweit die Verhandlungsposition des Betriebsratsmitglieds günstiger sei als die eines Arbeitnehmers ohne Betriebsratsamt, beruhe dies auf dem in § 15 KSchG und § 103 BetrVG geregelten Sonderkündigungsschutz.

#### Fazit

Beabsichtigt der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis mit einem Betriebsratsmitglied unter Berufung auf verhaltensbedingte Gründe außerordentlich zu kündigen, und schließen Arbeitgeber und Betriebsratsmitglied nach Einleitung eines Verfahrens zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu der Kündigung und nach vorausgegangen Verhandlungen eine Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung und ggf. andere Zuwendungen, so liegt darin regelmäßig keine nach § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung des Betriebsratsmitglieds.

› [Rechtsanwalt Dr. Dirk Neef, Fachanwalt für Arbeitsrecht](#)

## Arbeitsrecht

### Kündigung von Mitarbeiterdarlehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber ein Mitarbeiterdarlehen. In dem vom Arbeitgeber verwendeten Formular wurde die Regelung aufgenommen, dass der gesamte noch nicht getilgte Darlehensrestbetrag sofort zur Zahlung fällig und von diesem Zeitpunkt an mit 6 % zu verzinsen ist, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen den Darlehensvertragsparteien vor vollständiger Tilgung der Darlehensschuld – gleichgültig aus welchen Gründen und gleichgültig in welcher Form – endet. Tatsächlich wurde das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis aufgrund einer ordentlichen arbeitgeberseitigen Kündigung mit Ablauf des 31. März 2013 beendet. Der Arbeitgeber forderte daher den noch offenen nicht getilgten Darlehensbetrag zuzüglich 6 % Zinsen seit dem 1. April 2013 vom nunmehr ehemaligen Mitarbeiter zurück. Dieser war jedoch der Auffassung, dass der Darlehensvertrag nicht „automatisch“ mit dem Arbeitsverhältnis endete.

Das Bundesarbeitsgericht stellte mit [Urteil vom 28. September 2017 – 8 AZR 67/15](#) – fest, dass eine Kündigungs- oder Fälligkeitsklausel, welche die weitere Gewährung eines Arbeitgeberdarlehens an den Fortbestand des zugrunde liegenden Arbeitsverhältnisses knüpft, im Einzelfall gegen Treu und Glauben verstoßen kann, wenn sie auch Fallgestaltungen erfasst, in denen kein schützenswertes Interesse des Arbeit-

gebers (und Darlehensgebers) gegeben ist. Insbesondere bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung, deren Gründe nicht im Verhalten des Beschäftigten liegen, oder bei einer vom Arbeitgeber veranlassten Eigenkündigung des Arbeitnehmers bestehe kein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers an einer vorzeitigen Abwicklung des Darlehensvertrags. Dem Arbeitgeber sei in diesen Fällen zumutbar, den Darlehensvertrag auch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers wie vorgesehen unter Einhaltung der Tilgungs- und Zinspläne abzuwickeln, da es der Arbeitnehmer nicht allein in der Hand habe, durch Betriebstreue und vertragsgerechtes Verhalten einer Gesamtfälligkeit des Darlehens zu entgehen. Vielmehr kann der Arbeitgeber als Darlehensgeber den Grund für eine Gesamtfälligkeit des Darlehens selbst herbeiführen.

#### Fazit

Die Koppelung von Arbeitsvertrag und Arbeitnehmerdarlehen auch bei arbeitgeberseitigen Kündigungen, deren Gründe nicht im Verhalten des Beschäftigten liegen, ist unzulässig. Hat der Arbeitnehmer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zu verantworten, ist der Arbeitgeber weiter an die Darlehenszusage gebunden.

› [Rechtsanwalt Dr. Dirk Neef, Fachanwalt für Arbeitsrecht](#)

## Steuerrecht

### Die Abgabe von Faktorpräparaten ist auch bei Heimselbstbehandlung steuerfrei

Mit [Urteil vom 18. Oktober 2017 – V R 46/16](#) – hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass die Abgabe von Gerinnungsmedikamenten (sogenannten Faktorpräparaten) auch dann zum steuerbegünstigten Zweckbetrieb Krankenhaus (§ 67 AO) gehört, wenn diese in ärztlich kontrollierter Heimselbstbehandlung verabreicht werden.

Im vom fünften Senat entschiedenen Fall gab ein gemeinnütziges Klinikum im Rahmen von ärztlich kontrollierten Heim-

selbstbehandlungen die gerinnungsfördernden Medikamente an seine Hämophiliepatienten ab. Dabei wurden die Faktorpräparate unmittelbar von den behandelnden Ärzten an die Patienten ausgegeben und von diesen zuhause selbst verabreicht. Die Patienten kamen zwischen zwei- und sechsmal jährlich für zusätzliche Kontrollen etc. in das Behandlungszentrum des Klinikums. Das Klinikum ordnete die Gewinne aus der Abgabe der Faktorpräparate seinem steuerbegünstigten Zweckbetrieb zu.

Das zuständige Finanzamt war anderer Auffassung und versagte insoweit die Steuerbefreiung, als die Abgabe von Faktorpräparaten zur Heimselbstbehandlung dem steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb zuzurechnen sei. Der gegen diese Beurteilung gerichteten Klage gab das Finanzgericht (FG) statt. Unter Bezugnahme auf das [BFH-Urteil vom 31. Juli 2017 – I R 82/12](#) – bestätigte das FG die Zuordnung der Abgabe von Faktorpräparaten zum steuerbegünstigten Zweckbetrieb. Dabei sei die Abgabe zur Heimselbstbehandlung unschädlich. Ein Zusammenhang mit ärztlichen Leistungen (d. h. der steuerbefreiten Zweckbetriebstätigkeit) liege bereits dann vor, wenn das Krankenhaus zur Sicherstellung seines Versorgungsauftrags gesetzlich zur Leistung befugt sei und der Sozialversicherer grundsätzlich die Kosten übernehmen müsse. Dem hielt das Finanzamt im Rahmen der nunmehr abgelehnten Revision entgegen, dass das zitierte BFH-Urteil sich nur auf Zytostatika beziehe und nur die ambulante Ausgabe und Verabreichung im Krankenhaus umfasse. Die Ausstattung von Patienten mit Medikamenten zur Heimselbstbehandlung gehöre nicht zum Versorgungsauftrag des Krankenhauses.

Mit seiner Entscheidung schließt der BFH an die zitierte Rechtsprechung des ersten Senats an: Alle Einnahmen und Ausgaben, die mit den ärztlichen und pflegerischen Leistungen an die Patienten als Benutzer des jeweiligen Krankenhauses zusammenhängen, sind aufgrund der weit gefassten gesetzlichen Definition des „Krankenhauses“ in § 2 Nr. 1 KHG und § 107 Abs. 1 SGB V dem Zweckbetrieb Krankenhaus zuzurechnen. Bei der Abgabe der Faktorpräparate zur Heimselbstbehandlung handelt es sich um einen integralen Be-

standteil der Therapie im Sinne von § 116b SGB V, d. h. der Versorgung von Patienten mit Hämophilie, und damit um einen Teil des Zweckbetriebs. Dass die Verabreichung der Medikamente zu Hause erfolgt, ändert nach dem BFH daran nichts. Sie steht im Kontext einer fortlaufenden Krankenhausbehandlung und vollzieht sich unter ständiger ärztlicher Kontrolle und Beratung. Schließlich werden auch die Kosten der Behandlung von den Sozialversicherungsträgern übernommen. Ein Ausschluss der Abgabe von Faktorpräparaten zur Heimselbstbehandlung ist nach Ansicht des BFH mit dem gemeinnützigkeitsrechtlichen Sinn und Zweck von § 67 AO nicht zu vereinbaren.

#### Fazit

Mit diesem Urteil hat der BFH erneut seine Rechtsprechungslinie unterstrichen, dass der Krankenhauszweckbetrieb nach § 67 Abs. 1 AO weit auszulegen ist. Dies ist nach Auffassung des BFH vor allem dem Zweck der Norm geschuldet, die Sozialversicherungsträger als Kostenträger für ihre Patienten steuerlich zu entlasten. Daher sind alle mit den ärztlichen und pflegerischen Leistungen zusammenhängenden Einnahmen und Ausgaben dem steuerbegünstigten Zweckbetrieb Krankenhaus zuzuordnen. Vor dem Hintergrund dieser Entscheidungen sollten gemeinnützige Krankenhausträger einer aus ihrer Sicht zu engen Auslegung seitens des zuständigen Finanzamts oder der Betriebsprüfung mit guten Argumenten entgegentreten bzw. eine Streitige Klärung prüfen lassen.

› [Rechtsanwalt Sven Schiffner, Fachanwalt für Steuerrecht](#)

#### Steuerrecht

### Aufwendungen für Übungsleiter (doch) abzugsfähig!

Gemäß § 3 Nr. 26 Satz 1 EStG sind Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder der nebenberuflichen Pflege alter, kranker oder behinderter Men-

schen im Dienst oder im Auftrag einer juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einer unter § 5 Absatz 1 Nr. 9 KStG fallenden Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 AO) bis zur Höhe von insgesamt 2.400 € im Jahr steuerfrei. Demgegen-

über stellt § 3 Nr. 26 Satz 2 EStG klar, dass, soweit die Einnahmen für die in Satz 1 bezeichneten Tätigkeiten den steuerfreien Betrag überschreiten, die mit den nebenberuflichen Tätigkeiten in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stehenden Ausgaben abweichend von § 3c EStG nur insoweit als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgezogen werden dürfen, als sie den Betrag der steuerfreien Einnahmen übersteigen. Eine Regelung über die Abzugsfähigkeit von Aufwendungen eines Übungsleiters, der steuerfreie Einnahmen unterhalb des Übungsleiterfreibetrages erzielt, enthält das Gesetz dagegen nicht, weswegen die Finanzverwaltung den Abzug entsprechender Aufwendungen bisweilen nicht zuließ.

In einer aktuellen Entscheidung sorgte der Bundesfinanzhof nun für eine Klarstellung ([BFH vom 20. Dezember 2017, veröffentlicht am 11. April 2018 – III R 23/15](#)). Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Eine Übungsleiterin bezog von einem Sportverein nach § 3 Nr. 26 EStG steuerfreie Einnahmen in Höhe von 1.200 €. Im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit hatte sie Ausgaben in unstreitiger Höhe von 4.062 € (insbesondere Fahrtkosten zu Wettkämpfen). Den hieraus entstandenen Verlust machte sie in der Einkommensteuererklärung geltend. Das Finanzamt erkannte den Verlust nicht an. Demgegenüber vertrat das Finanzgericht im sich anschließenden Klageverfahren die Auffassung, die Ausgaben seien insoweit abziehbar, als sie den Freibetrag nach § 3 Nr. 26 EStG überstiegen hätten. Im Revisionsverfahren wies der BFH darauf hin, dass die Anwendung des § 3 Nr. 26 EStG auch voraussetzt, dass die Steuerpflichtige ihre nebenberufliche Tätigkeit als Übungsleiterin mit der Absicht, einen Totalgewinn oder Überschuss der Einnahmen über die Ausgaben zu erzielen, ausgeübt hat. Denn sollte ihre Tätigkeit als sogenannte Liebhaberei anzusehen sein, wären die daraus stammenden Einnahmen nicht

steuerbar und die damit zusammenhängenden Aufwendungen steuerlich unbeachtlich. Zur Prüfung der Einkünfteerzielungsabsicht wies der BFH den Streitfall zur weiteren Sachaufklärung und Entscheidung an das Finanzgericht zurück.

Der BFH stellte jedoch bereits fest, dass der geltend gemachte Verlust berücksichtigungsfähig wäre, sofern die Tätigkeit der Übungsleitern mit Einkünfteerzielungsabsicht durchgeführt worden sei. Die Richter wiesen darauf hin, dass die Abziehbarkeit der Aufwendungen, die in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang mit den Einnahmen aus der Übungsleitertätigkeit stehen, sich nach § 3c Abs. 1 EStG und nicht nach § 3 Nr. 26 Satz 2 EStG richtet. Die letztgenannte Vorschrift, der zufolge die mit einer nebenberuflichen Tätigkeit in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stehenden Ausgaben abweichend von § 3c EStG nur insoweit als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgezogen werden dürfen, als sie den Betrag der steuerfreien Einnahmen übersteigen, sei hier nicht anwendbar, weil die nach § 3 Nr. 26 Satz 1 EStG steuerfreien Einnahmen von 1.200 € den Maximalbetrag von 2.400 € gerade nicht übersteigen.

#### Fazit

Die Entscheidung des BFH dürfte nicht nur für Übungsleiter, sondern auch für Einrichtungen und Träger, in denen Übungsleiter tätig sind, interessant sein, da entsprechende Tätigkeiten steuerlich (noch) attraktiver werden. Darüber hinaus enthält § 3 Nr. 26a EStG („Ehrenamts-pauschbetrag“) in Satz 3 eine entsprechende Regelung, so dass die Feststellungen des BFH zum Übungsleiterfreibetrag wohl auf den Ehrenamts-pauschbetrag analog anzuwenden sein werden.

› [Rechtsanwalt André Spak, LL.M., Steuerberater, Mediator, Fachanwalt für Steuerrecht, Fachanwalt für Arbeitsrecht](#)

*Heimrecht*

## **Heimaufsicht verhängt Aufnahmestopp in Seniorenheim – PDL und QM zählen nicht zur Fachkraftquote**

Das Verwaltungsgericht Lüneburg hatte sich kürzlich mit Fragestellungen zu Mängeln in der Personalausstattung (Fachkraftquote) und zur Pflegequalität zu befassen ([Urteil vom 12. Dezember 2017 – 4 A 639/16](#)).

Die Klägerin betreibt ein Seniorenzentrum. Der Beklagte hatte als zuständige Heimaufsichtsbehörde ein Verbot ausgesprochen, neue Heimbewohner aufzunehmen. Dagegen richtete sich der Träger ohne Erfolg. Streitig waren die Berechnung der erforderlichen Fachkraftquote von 50 % für Leistungen der Pflegeeinrichtung sowie die Qualität der Pflegeleistungen. Den Ausführungen des Gerichts zu den für den Sachverhalt geltenden § 11 Abs. 1 S. 1 NuWG und § 5 Abs. 1 S. 1 HeimPersV lassen sich folgende Grundsätze entnehmen:

Die gesetzlich „mindestens“ einzuhaltende Fachkraftquote stellt die Untergrenze der noch zulässigen Personalausstattung dar. Die Quote bezieht sich auf die nach Vollzeitkräften berechnete Anzahl der mit betreuenden Tätigkeiten befassten Beschäftigten. Sie soll einen Personalbestand sichern, der dauerhaft eine angemessene Fachkraftbeteiligung ermöglicht und Ausfälle durch Krankheit und Urlaub auffangen kann, ohne Überstunden aufzubauen. Eine Berechnung nach Köpfen oder unter Berücksichtigung in Mehrarbeit geleisteter Stunden erfolgt nicht. Mehrarbeit stellt kein Instrument zur Regelung eines Dauerzustandes dar.

Berücksichtigt werden nur Fachkräfte, die für Pflegeleistungen zur Verfügung stehen. Die mit Leitungsfunktionen ausgelastete Pflegedienstleistung oder das Personal des Qualitätsmanagements dürfen somit nicht in die Berechnung einfließen. Ein anteiliger Ansatz ist jedoch möglich, wenn die Fachkräfte tatsächlich anteilig im betreuenden und pflegenden Bereich eingesetzt werden.

Zeitarbeitskräfte sind nur unter Berücksichtigung des Vollzeitstellenwertes anzusetzen. Dieser ist durch die Addition geleisteter Stunden und deren anschließende Division durch den Lohnsteuerfaktor 4,35 zu berechnen.

Erkrankte Mitarbeiter kommen nur so lange zum Ansatz, wie sie nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz Bezüge erhalten. Für eine dauerhaft erkrankte Leitungsfunktion ist eine Interimslösung herbeizuführen.

### **Fazit**

Das Urteil verdient Zustimmung und dürfte über Niedersachsen hinaus zu beachten sein. In seiner äußerst ausführlichen Begründung werden Berechnungs- und Bewertungsmaßstäbe hinsichtlich Personalschlüssel und Qualitätsanforderungen dargestellt.

› [Rechtsanwalt Philipp Müller](#)

› [Rechtsanwalt Justus Kamp](#)

*Heimrecht/Baurecht*

## **Auch existenzgefährdende bauliche Mindestanforderungen für stationäre Einrichtungen sind verfassungsgemäß**

Regelungen über bauliche Mindestanforderungen zur Schaffung von Einzelzimmern in stationären Pflegeeinrichtungen stellen auch dann keinen Eingriff in die Eigentumsrechte des Trägers dar, wenn sie unwirtschaftlich und damit existenzgefährdend sein können. Auch werden die Bewohner oder potentielle Bewerber durch die Auflagen nicht in ihren Grundrechten verletzt. Der Verweis auf einschlägige DIN-Normen in einer Verordnung stellt keinen Verstoß gegen den Bestimmtheitsgrundsatz dar, so der Bayerische Verfassungsgerichtshof ([Urteil vom 5. Februar 2018 – Vf. 16-VII-16](#)).

Auch wenn bauliche Mindestanforderungen mit erheblichen wirtschaftlichen und mitunter existenzgefährdenden Belastungen für den Träger einhergehen, stellen diese nach Ansicht der bayrischen Verfassungsrichter keine Eigentumsverletzung dar, da die einschlägigen Bestimmungen auch Ausnahmeregelungen und mögliche Erleichterungen enthielten. Zutreffend weist der Gerichtshof den Einwand des Klägers zurück, diese Ausnahmeregelungen würden gegebenenfalls ihm nicht erteilt: Eine Verfassungsklage kann nicht a priori Sachverhalte klären, die im Einzelfall auf dem Verwaltungsweg zu klären wären. Die Mindestanforderungen stellen weder eine Eigentumsverletzung noch einen unzulässigen Eingriff in den ausgeübten Gewerbebetrieb dar.

Die Grundrechte der Bewohner und Bewerber werden durch die Bauanforderungen nicht verletzt. Eigentum und Freizügigkeit der Bewohner würden nicht berührt, da es kein Recht auf unveränderte Wohnformen gäbe. Die Übergangszeiten seien

so lang bemessen, dass die Bewohner und Bewerber sich auf die materiellen und räumlichen Veränderungen hinreichend einstellen könnten.

Soweit Verordnungen auf nicht allgemein-öffentlich zugängliche DIN-Normen verweisen, stellt dies ferner keinen Verstoß gegen den Bestimmtheitsgrundsatz dar. Denn zum einen seien die DIN-Normen z. B. in öffentlichen Bibliotheken zugänglich, und zu anderen, so sinngemäß das Gericht, sei einem Träger auch die gegebenenfalls nicht kostenlose Beschaffung einschlägiger wichtiger Dokumente zumutbar.

### **Fazit**

Auch wenn der Kläger sich hier „nur“ auf die bayrische Verfassung berief, sind die Maßstäbe auch auf die Grundrechte im Grundgesetz übertragbar. Damit dürfte nunmehr geklärt sein, dass auch hohe bauliche Mindestanforderungen nach den einschlägigen Heimgesetzen und Landesheimbauverordnungen verfassungsrechtlich standhalten. Das Urteil dürfte künftig im Rahmen von Antrags- und Widerspruchsverfahren zu Heimbauverordnungen und deren Verhältnismäßigkeit herangezogen werden. Auch folgt der Gerichtshof mit seinen Ausführungen zum Bestimmtheitsgebot der bisherigen Linie der Rechtsprechung. Mit Blick auf DIN-Normen am Bau dürfte es aber das erste Urteil eines Verfassungsgerichts sein und verdient daher Beachtung.

› [Rechtsanwalt Justus Kamp](#)

## Öffentliches Recht

### Wenn die Feuerwehr umsonst anrückt – keine Kostenerstattung bei Feuerwehreinsatz in Alten- und Pflegeheim

Müssen Feuerwehreinsätze auch dann bezahlt werden, wenn die Brandmeldeanlage in einem Alten- und Pflegeheim ordnungsgemäß wegen einer Rauchentwicklung einen Alarm auslöst, der konkrete Schadenseintritt jedoch von den Bewohnern bzw. Mitarbeitern des Pflegeheims abgewendet werden kann, so dass die Feuerwehr sich vor Ort mit dem Zurücksetzen der ausgelösten Brandmeldeanlage nach Anrücken vor Ort begnügen muss? Nein, so das [Urteil des Verwaltungsgerichts Koblenz vom 9. Januar 2018 – 3 K 376/17.KO](#).

In einem Alten- und Pflegeheim kam es zu insgesamt fünf Feuerwehreinsätzen, die allesamt durch Rauchentwicklung von verbrannten Speisen in Appartements der Bewohner ausgelöst wurden. Mal verkochten Kartoffeln, dann verbrannten Toasts, ein anderes Mal wurden Kirschen auf dem Herd vergessen. Jedes Mal gelang es, den Schadenseintritt abzuwenden, die Geräte auszuschalten und zu lüften. Gleichwohl rückte die Feuerwehr an und stellte ihre Einsätze jeweils dem Träger des Alten- und Pflegeheims in Rechnung. Gegen die Kostenbescheide wendete sich der Kläger im Widerspruchsverfahren. Zu Recht, wie die Verwaltungsrichter in Koblenz entschieden. Denn entgegen der Ansicht der Feuerwehr sei hier kein kostenauslösender Falschalarm im Sinne der einschlägigen landesgesetzlichen Bestimmungen gegeben, sondern jeweils hätte die Brandmeldeanlage des Alten- und Pflegeheims ordnungsgemäß ausgelöst. In allen fünf Fällen hätte eine konkrete Gefahrenlage vorgelegen. Insofern habe es sich im Gegensatz zur Ansicht der Feuerwehr nicht um kostenauslösende Fehlalarme gehandelt. Ferner urteilten die Koblenzer Verwaltungsrichter, dass die Kosten zu hoch angesetzt waren. Denn die zum Einsatz kommende freiwillige Feuerwehr hatte stets ein Ausrücken von vier Fahrzeugen

und 21 Feuerwehrleuten zur Grundlage ihrer Kalkulation für einen Fehlalarm gemacht. Diese pauschalierte Berechnungsgrundlage sei fehlerhaft und orientiere sich nicht an den tatsächlich entstandenen Kosten der Feuerwehr bei einem Fehlalarm. Das Gericht stellte unter anderem fest, dass bei den Fehlalarmen nie die als Berechnungsgrundlage angesetzte Mannschaftsstärke ausgerückt war.

#### Fazit

Das Urteil macht den Unterschied zwischen kostenträchtigem Fehlalarm und allgemeinem Feuerwehreinsatz deutlich. Richtigerweise stellen die Verwaltungsrichter auf das Vorliegen einer objektiven Gefahr ab. Bei einer konkret gegebenen Rauchentwicklung und verbrannten Speisen in den Appartements der Alten- und Pflegeheimbewohner liegt stets eine objektive Gefahr vor. Die Brandmeldeanlage löst mithin keinen Fehlalarm sondern einen echten Alarm aus, so dass nach dem einschlägigen Brand- und Katastrophenschutzgesetz Rheinland-Pfalz keine Kostenerstattungspflicht für den Alten- und Pflegeheimträger entsteht. Fehlalarme oder vergebliche Feuerwehreinsätze sind in Alten- und Pflegeheimen und anderen Sozialeinrichtungen nicht ungewöhnlich. Träger sollten daher stets darauf achten, ob ein echter Fehlalarm oder eine objektive Gefahrenlage vorlag. Denn nur bei Fehlalarmen sind Kostenerstattungsansprüche der Feuerwehren begründet. Ferner sollten im Falle von Kostenbescheiden deren Berechnungsgrundlagen kritisch hinterfragt werden.

› [Rechtsanwalt Justus Kampff](#)



## Seminar-Tipps

### **ABC des Umsatzsteuer- und Gemeinnützigkeitsrechts**

17.05.2018, Köln

07.06.2018, Freiburg

04.10.2018, Erfurt

10.10.2018, Münster

### **Richtige Lizenzierung von Software im Gesundheitswesen**

15.05.2018, Köln

09.10.2018, Köln

### **Fördermittel- und Zuwendungsrecht in der Praxis**

11.06.2018, Freiburg

### **Krankenhäuser im Fokus von KV und Staatsanwaltschaft**

20.09.2018, München

27.09.2018, Köln

### **Neues vom Bundesarbeitsgericht**

14.11.2018, München

Detaillierte Informationen und Anmeldung unter [www.solidaris.de](http://www.solidaris.de) oder direkt bei Frau Braun: [m.braun@solidaris.de](mailto:m.braun@solidaris.de), 02203 - 8997-221.

## **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](http://www.solidaris.de) mit sofortiger Wirkung abbestellen. Wir sind stets bemüht, unseren Service für Sie optimal zu gestalten – daher zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen, Anmerkungen, Kritik und Feedback zu kontaktieren. Ihr Ansprechpartner: Herr Ivan Panayotov, Telefon: 02203 . 8997-136, E-Mail: [i.panayotov@solidaris.de](mailto:i.panayotov@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.

## **Impressum**

**Solidaris Rechtsanwalts-gesellschaft mbH**

51149 Köln, Von-der-Wettern-Str. 11

51152 Köln, Postfach 92 02 55

E-Mail: [info@solidaris.de](mailto:info@solidaris.de)

Website: [www.solidaris.de](http://www.solidaris.de)

Geschäftsführer: Dr. Axel Stephan Scherff

Sitz der Gesellschaft: 51149 Köln

Registergericht: Amtsgericht Köln, HRB 69691