

Newsletter 4/2022

- › Ermäßigter Umsatzsteuersatz im Zweckbetrieb
 - › Viertes Corona-Steuerhilfegesetz
 - › Das neue Nachweisgesetz
 - › Qualitätskontrollen in Krankenhäusern – Wenn plötzlich der Medizinische Dienst vor der Tür steht
 - › Ist die privatärztliche Abrechnung fachgebietsfremder Leistungen jetzt möglich?
 - › Keine coronabedingte Kürzung des Heimentgelts
 - › Zuschüsse für Personalkosten einer Kita nur bei tarifgerechter Eingruppierung
 - › Investitionskostenförderung bleibt ambulanten Betreuungsdiensten verwehrt
 - › Einladung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement muss datenschutzkonform sein
 - › Kündigung eines Betriebsrats wegen Datenschutzverstoß
- › Impressum

Ermäßigter Umsatzsteuersatz

im Zweckbetrieb

Von Hauke Hübert

Mit Urteil vom 23. Juli 2019 – XI R 2/17 – hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden, dass der ermäßigte Umsatzsteuersatz von 7 % bei einem Integrationsbetrieb nicht zur Anwendung kommt (siehe auch unseren [Newsletter 5/2019](#)). Dieses Urteil hat sowohl bei den betroffenen Einrichtungen als auch in der Fachliteratur erhebliche Kritik hervorgerufen, ist nun aber nicht mehr angreifbar.

In dem Urteilsfall wurde von einem Verein ein Bistro betrieben, in welchem Menschen mit Behinderungen beschäftigt waren. Dieses wurde von der zuständigen Behörde als Integrationsbetrieb und ertragsteuerlich als Zweckbetrieb anerkannt. Da die Leistungen des Bistros jedoch den Besuchern desselben zugutekamen und nicht den Menschen mit Behinderungen, versagte der BFH aus Wettbewerbsgründen die Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes.

Gegen dieses Urteil wurde eine Beschwerde beim Bundesverfassungsgericht erhoben. Begründet wurde diese Verfassungsbeschwerde mit dem Argument, dass in diesem Verfahren zwingend der Europäische Gerichtshof hätte angerufen werden müssen, da es um die Auslegung einer in der Mehrwertsteuersystemrichtlinie verankerten Norm ging. Mit Datum vom 10. Januar 2022 – 1 BvR 2837/19 – hat das Bundesverfassungsgericht einen Beschluss zur Auslagererstattung in der Sache veröffentlicht. Demnach wurde die Verfassungsbeschwerde mit Schriftsatz vom 17. September 2021 zurückgezogen. Somit ist das Verfahren erledigt und das Urteil des BFH nicht mehr angreifbar.

Es bleibt jetzt abzuwarten, wie die Finanzverwaltung mit diesem Urteil umgeht. Bisher hat eine Veröffentlichung im Bundessteuerblatt nicht stattgefunden, so dass das Urteil von der Finanzverwaltung noch nicht angewendet wird.



Hauke Hübert

Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Zertifizierter Berater für Gemeinnützigkeit (IFU/ISM gGmbH)

Münster

0251 . 48261-172 h.huebert@solidaris.de

Viertes Corona-Steuerhilfegesetz

Von Karin Hellwig und Max Hoffmann

Die anhaltende Corona-Pandemie und die zusätzlichen Auswirkungen der Ukraine-Krise belasten auch die Steuerpflichtigen sowie deren Berater. Diesen Umständen tragen der Gesetzgeber und die Finanzverwaltung durch weitere steuerliche Hilfen Rechnung. Hinzu kommen im Kalenderjahr 2022 erhebliche Zusatzarbeiten im Zusammenhang mit der Grundsteuerreform sowohl für die Steuerpflichtigen als auch für die Finanzverwaltung (Erklärungspflicht für alle Grundstückseigentümer und Erbbauberechtigten in der Zeit vom 1. Juli bis 31. Oktober 2022, siehe auch [Solidaris Information 2/2022](#)).

Vor diesem Hintergrund wurden durch das Vierte Corona-Steuerhilfegesetz vom 22. Juni 2022 die allgemeinen Erklärungsfristen des § 149 AO in nicht beratenen und in beratenen Fällen sowie die damit zusammenhängenden Fristen und Termine für den Besteuerungszeitraum 2020 erneut verlängert. Auch für die nachfolgenden Besteuerungszeiträume 2021 bis 2024 wurden vergleichbare Regelungen getroffen, so dass erst ab dem Besteuerungszeitraum 2025 wieder die regulären Abgabefristen gelten. Folgende Fristen gelten für die Abgabe in beratenen Fällen:

Veranlagungszeitraum	Abgabefrist für beratene Steuerpflichtige
2020	31. August 2022
2021	31. August 2023
2022	31. Juli 2024
2023	31. Mai 2025 (bzw. 2. Juni 2025)
2024	30. April 2026

Das erläuternde [BMF-Schreiben vom 23. Juni 2022 – IV A 3 -S 0261/20/10001 :018](#) – zum in Rede stehenden Gesetz tritt an die Stelle der BMF-Schreiben vom 20. Juli 2021 und 1. April 2022 und gilt für die Besteuerungszeiträume 2020 bis 2024 in allen offenen Fällen. Das BMF-Schreiben nimmt dabei insbesondere Bezug auf die vorzeitige Anforderung von Erklärungen (§ 149 Abs. 4 AO) in beratenen Fällen, die Festsetzung von Verspätungszuschlägen (§ 152 AO) und die Verlängerung der zinsfreien Karenzzeit (§ 233a Abs. 2 Satz 1 f. AO).

Außerdem beinhaltet das Vierte Corona-Steuerhilfegesetz unter anderem folgende steuerlichen Hilfsmaßnahmen:

- › Unter Berücksichtigung der anhaltenden Niedrigzinsphase und der gesetzgeberischen Intention des Bürokratieabbaus wurde das bislang geltende *Abzinsungsgebot bei unverzinslichen Verbindlichkeiten* mit einer Restlaufzeit von mindestens zwölf Monaten (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 Satz 1 EStG) aufgehoben. Nicht abgeschafft wurde hingegen das *Abzinsungsgebot bei Rückstellungen* (§ 6 Abs. 1 Nr. 3a Buchst. e EStG).
- › Die mit dem Zweiten Corona-Steuerhilfegesetz bisher für die Jahre 2020 und 2021 befristete Möglichkeit zur *degressiven Abschreibung* von beweglichen Wirtschaftsgütern des Anlagevermögens (§ 7 Abs. 2 Satz 1 EStG) ist um ein weiteres Jahr verlängert worden und ermöglicht nunmehr auch die degressive Abschreibung von im Jahr 2022 angeschafften oder hergestellten Wirtschaftsgütern. Die degressive Abschreibung beträgt dabei das Zweieinhalbfache der linearen Abschreibung, jedoch höchstens 25 % der Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten.
- › Die vorübergehende *Anhebung der Höchstbetragsgrenzen beim Verlustrücktrag* (§ 10d Abs. 1 Satz 1 EStG) von 5 Mio. € auf 10 Mio. € gilt nunmehr für die Verluste der Jahre 2020, 2021, 2022 und 2023. Zum Veranlagungszeitraum 2024 werden die Betragsgrenzen beim Verlustrücktrag wieder auf den früheren Rechtsstand (vor 2020) von 1 Mio. € zurückgeführt (§ 52 Abs. 18b Satz 3 EStG).
- › Das Gesetz schafft auch die Möglichkeit *steuerfreier Sonderzahlungen zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise* (§ 3 Nr. 11b EStG) bis zu einem Höchstbetrag von 4.500 €, wenn diese in der Zeit vom 18. November 2021 bis zum 31. Dezember 2022 zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn an Arbeitnehmer in Einrichtungen des Gesundheitswesens gewährt werden. Hierunter fallen insbesondere Krankenhäuser, Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, Arztpraxen und Zahnarztpraxen, ambulante Pflegedienste, Rettungsdienste sowie voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen.

- › Verlängert wurde außerdem die *Steuerfreiheit von Zuschüssen zum Kurzarbeitergeld* (§ 3 Nr. 28a EStG), die nunmehr auf Zuschüsse begrenzt ist, die für Lohnzahlungszeiträume geleistet werden, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Juli 2022 enden.
- › Für Berufstätige, die von zuhause arbeiten, wurde die ursprünglich bis zum 31. Dezember 2021 befristete *Homeoffice-Pauschale* (§ 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 4 EStG) um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2022 verlängert (§ 52 Abs. 6 Satz 15 EStG). Damit besteht auch im laufenden Jahr die Möglichkeit, einen Pauschalbetrag von 5 € je Kalendertag (maximal 120 Arbeitstage) für eine betriebliche oder berufliche Tätigkeit in der häuslichen Wohnung anzusetzen, auch wenn die Voraussetzungen für ein häusliches Arbeitszimmer nicht vorliegen.



Karin Hellwig
Steuerberaterin
Köln
02203 . 8997-115 k.hellwig@solidaris.de



Max Hoffmann
Steuerberater
Köln
02203 . 8997-375 m.hoffmann@solidaris.de

Das neue Nachweisgesetz

Von Christian Klein

Am 1. August 2022 ist das neue Nachweisgesetz in Kraft getreten. Das Gesetz dient der Umsetzung der europäischen Arbeitsbedingungenrichtlinie ((EU) 2019/1152) und wird bei den allermeisten Arbeitgebern zu einem nicht unerheblichen bürokratischen Mehraufwand führen.

Die Neufassung des Gesetzes sieht nämlich gegenüber der Vorgängerregelung eine Vielzahl von weiteren Punkten vor, welche die Arbeitgeber festhalten müssen. Dabei sind nicht nur neue Arbeitsverträge betroffen, vielmehr müssen Arbeitgeber auf Verlangen auch die Arbeitsbedingungen von bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen schriftlich niederlegen. Dabei ist insbesondere das Schriftformerfordernis zu Recht auf harsche Kritik gestoßen, da diese Formvorgabe von der zugrunde liegenden Richtlinie nicht gefordert wird und vor dem Hintergrund der Digitalisierung der Arbeitswelt auch einen echten Rückschritt bedeutet.

Über die bisher bestehenden Regelungen hinaus müssen zukünftig beispielsweise die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgeltes angegeben werden. Dies betrifft auch Prämien oder Sonderzahlungen sowie Zuschläge, etwa für Überstunden. Die Anordnung von Überstunden und die hierfür erforderlichen Voraussetzungen gehören ebenso zu den nachzuweisenden Vertragsbedingungen wie die Dauer der Probezeit, die vereinbarte Arbeitszeit einschließlich der Pausen oder auch das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und die Voraussetzungen für Schichtänderungen.

Neu ist auch, dass zukünftig das Verfahren bei Kündigungen angegeben werden muss. Dies betrifft das Schriftformerfordernis und die Kündigungsfristen selbst, aber auch die Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage.

Die im Gesetz geforderten Angaben müssen den Arbeitnehmern innerhalb eines abgestuften Fristensystems nachgewiesen werden. Angaben zum Entgelt müssen beispielsweise bereits am ersten Tag nachgewiesen werden, Angaben etwa zum Arbeitsort bis zum siebten Tag des Arbeitsverhältnis und Angaben z. B. zum Urlaub innerhalb eines Monats. In der Praxis wird es sich daher anbieten, sämtliche im Gesetz geforderten Angaben direkt am ersten Tag zur

Verfügung zu stellen. Ändern sich bereits bestehende Arbeitsbedingungen, müssen diese spätestens an dem Tag nachgewiesen werden, an dem die Änderung in Kraft treten soll. Verlangt ein bereits beschäftigter Arbeitnehmer einen Nachweis über seine Arbeitsbedingungen, muss ihm dieser spätestens am siebten Tag nach Zugang der Aufforderung beim Arbeitgeber ausgehändigt werden.

Besonders bedeutsam ist für Arbeitgeber, dass ein Verstoß gegen das Nachweisgesetz nun mit Bußgeldern in Höhe von bis zu 2.000 € geahndet werden kann. Ein Verstoß kann dabei sowohl bei falschen oder unvollständigen Angaben vorliegen als auch, wenn gegen die Schriftform verstoßen wird oder die Angaben zu spät erfolgen.

Fazit

Angesichts der Vielzahl neuer Pflichtangaben werden die meisten Arbeitgeber die von ihnen verwendeten Arbeitsvertragsmuster dergestalt anpassen, dass diese den Anforderungen des Gesetzes gerecht werden. Es ist davon auszugehen, dass durch die Arbeitgeberverbände, aber auch durch die arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen zeitnah entsprechende Musterformulierungen erstellt werden. Da Verstöße gegen das Gesetz mit Bußgeldern geahndet werden können, empfiehlt es sich für Arbeitgeber, sich mit den Neuregelungen zeitnah auseinanderzusetzen. Sprechen Sie uns gerne an, wenn wir Sie bei der Anpassung Ihrer Arbeitsverträge an die Vorgaben des neuen Nachweisgesetzes unterstützen können.



Christian Klein
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Wirtschaftsmediator (CVM)
Köln
02203.8997-421 c.klein@solidaris.de

Qualitätskontrollen in Krankenhäusern – Wenn plötzlich der Medizinische Dienst vor der Tür steht

Von Ines Martenstein

Mit dem MDK-Reformgesetz wurde die Grundlage für regelmäßige Kontrollen des Medizinischen Dienstes (MD) hinsichtlich der Einhaltung von Qualitätsanforderungen und der Richtigkeit der Dokumentation der Krankenhäuser geschaffen. Mit der Erweiterung der MD-Qualitätskontroll-Richtlinie (MD-QK-RL) nach § 137 Abs. 3 SGB V können seit dem 1. April 2022 Qualitätskontrollen durch den MD auch anlassbezogen durchgeführt werden, etwa bei der erstmaligen Nachweisführung über das Erfüllen der Qualitätsanforderungen, insbesondere nachdem deren Nichteinhaltung festgestellt wurde. Bislang fanden Qualitätskontrollen lediglich auf Grundlage von Anhaltspunkten wie etwa Implausibilitäten zwischen den Angaben des Qualitätsberichts oder anderen im Rahmen der Qualitätssicherung des G-BA übermittelten Angaben statt. Zudem sind ab 2025 jährliche Stichproben vorgesehen.

Es sind drei Arten von Qualitätskontrollen möglich: nach Anmeldung vor Ort, unangemeldet oder als schriftliches Verfahren. Dabei stellt die angemeldete Kontrolle vor Ort den Regelfall dar. Die unangemeldete Kontrolle vor Ort ist nur zulässig, wenn eine angemeldete Kontrolle den Kontrollerfolg gefährden würde. Sie stellt das Krankenhaus vor erhebliche Herausforderungen, da es keine Zeit hat, die kontrollrelevanten Unterlagen im Vorfeld zusammenzustellen. Vielmehr muss es dem MD die bereitzustellenden Unterlagen unverzüglich zur Verfügung stellen und alle erforderlichen Auskünfte sofort erteilen. Tut es dies nicht oder kommt es seinen Mitwirkungspflichten nicht vollumfänglich nach, wird dies der Nichteinhaltung von Qualitätsanforderungen gleichgestellt – ein bitteres Ergebnis.

Im Anschluss an den Kontrolltermin hat der MD innerhalb von sechs Wochen einen Kontrollbericht über die durchgeführte Qualitätskontrolle zu erstellen und an die beauftragende Stelle und das Krankenhaus zu übermitteln. Der Kontrollbericht soll auch die Würdigung der im Rahmen der Erörterung vorgebrachten maßgeblichen Argumente des Krankenhauses

enthalten. Hier ist es wichtig, dass die vom Krankenhaus erhobenen Einwände und Argumente protokolliert werden, damit der Prüfauftrag bestenfalls widerlegt werden kann. Das Krankenhaus hat dann die Möglichkeit, innerhalb von 10 Arbeitstagen ab Zugang eine Stellungnahme zum Kontrollbericht abzugeben. Dies muss unbedingt fristgerecht erfolgen. Das Krankenhaus kann die Durchführung einer erneuten Qualitätskontrolle bei einer beauftragenden Stelle beantragen, um die Beseitigung der vom MD festgestellten Qualitätsmängel nachweisen zu können. In diesen Fällen hat die Qualitätskontrolle innerhalb von 12 Wochen ab Antragstellung durch das Krankenhaus zu erfolgen, sofern dies zur Feststellung der Beseitigung der Mängel erforderlich ist.

Pandemiebedingt wurden die Vor-Ort-Kontrollen des MD ausgesetzt. Zuletzt wurde eine erneute temporäre Aussetzung der Kontrollen für den Zeitraum vom 1. Dezember 2021 bis zum 30. Juni 2022 festgelegt. Sollten in diesem Zeitraum dennoch Kontrollen durchgeführt worden sein, dürfen die Ergebnisse nicht verwertet werden. Gleichwohl können seit dem 1. Juli 2022 retrospektive Kontrollen durchgeführt werden, die sich auf die Erfüllung von Qualitätsanforderungen in diesem Zeitraum (1. Dezember 2021 bis zum 30. Juni 2022) beziehen, sofern deren Gültigkeit in den zugrundeliegenden Richtlinien nicht ebenfalls in Folge der Belastungen durch die Corona-Pandemie eingeschränkt wurde.

Fazit

Die Qualitätskontrolle ist ein komplexes Verfahren, das insbesondere mit etlichen Fristen und Verfahrenspflichten verbunden ist. Krankenhäuser sind gut beraten, wenn sie insbesondere für die unangemeldete Kontrolle vor Ort gewappnet sind und einen „Masterplan“ zur Hand haben. Es ist sinnvoll, einen Ansprechpartner für den MD zu benennen, der zügig an die kontrollrelevanten Unterlagen kommt und an der Sachverhaltsaufklärung mitwirken kann. Bei einem negativen Ausgang sollte das Krankenhaus keinesfalls die Frist zur Vorlage der Stellungnahme versäumen, damit hier noch eine Chance auf eine einvernehmliche Lösung besteht.



Ines Martenstein, LL.M.
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Medizinrecht
Köln
02203. 8997-419 i.martenstein@solidaris.de

Ist die privatärztliche Abrechnung

fachgebietsfremder Leistungen

jetzt möglich?

Von Martin Wohlgemuth

Das Bayerische Oberste Landesgericht hat mit Urteil vom 18. Januar 2022 – 1 ZRR 40/20 – entschieden, dass ein Arzt auch fachgebietsfremde Leistungen unter den Voraussetzungen der §§ 1 Abs. 2 Satz 1 und § 4 Abs. 2 Satz 1 GOÄ abrechnen kann. Gleichwohl sind sämtliche Leistungserbringer gut beraten, die Erbringung und Abrechnung fachgebietsfremder Leistungen sehr sorgfältig zu beurteilen.

Der Fall

Ein niedergelassener Facharzt für Orthopädie, Chirurgie und Unfallchirurgie hat sich gegen die Rückforderungen ärztlicher Honorare durch eine private Krankenversicherung (PKV) zur Wehr gesetzt. Der Orthopäde hatte MRT-Leistungen erbracht und auch abgerechnet, ohne Inhaber der fachgebundenen Zusatz-Weiterbildung Magnetresonanztomographie zu sein, welche mit der Weiterbildungsordnung für die Ärzte Bayerns vom 24. April 2004 eingeführt worden war. Die PKV vertrat die Auffassung, wegen der außerhalb des Fachgebiets erbrachten MRT-Leistungen seien die Behandlungsverträge wegen eines Verstoßes gegen Art. 34 des Heilberufekammergesetzes Bayern (HKaG) nach § 134 BGB nichtig. Der beklagte Arzt wandte dagegen ein, MRT-Untersuchungen seien für Orthopäden nicht fachfremd; die Bayerische Landesärztekammer habe bestätigt, dass ein Orthopäde in den Grenzen seines Gebietes MRT-Leistungen erbringen dürfe.

Das Urteil

In der Vorinstanz hatte bereits das Oberlandesgericht (OLG) Nürnberg den Anspruch der PKV mit der Begründung zurückgewiesen, die Durchführung von MRT-Untersuchungen durch den Arzt könne nicht als „fachfremd“ eingestuft werden. Das Bayerische Oberste Landesgericht hat das Urteil des OLG Nürnberg – wenn auch mit anderer Begründung – bestätigt und darauf hingewiesen, ein Verstoß gegen das Beschränkungsgebot in Art. 34 Abs. 1 HKaG führe weder zur (Teil-)Nichtigkeit des Behandlungsvertrages noch stehe dem eine Abrechnung der Leistungen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 oder § 4 Abs. 2 Satz 1 GOÄ entgegen.

Art. 34 Abs. 1 HKaG enthalte schon kein Verbotsgesetz, zudem entspreche die Nichtigkeitssanktion nicht dem Sinn und Zweck des Gesetzes. Auch sei die Frage, ob die konkrete ärztliche Leistung als „nach den Regeln der ärztlichen Kunst für eine medizinisch notwendige ärztliche Versorgung erforderlich“ (§ 1 Abs. 2 GOÄ) anzusehen sei, objektiv zu beurteilen. Sofern die im Einzelfall ergriffenen diagnostischen bzw. therapeutischen Methoden dem anerkannten Stand der medizinischen Wissenschaft entsprechen, wovon hier nach den Feststellungen des OLG Nürnberg auszugehen sei, unterliege deren Berechnung nach der Gebührenordnung für Ärzte keinen Einschränkungen. Haftungsrechtlich sei entscheidend, ob die tatsächlichen Kenntnisse und Fähigkeiten des behandelnden Arztes dem nach einem objektiv typisierenden Maßstab zu beurteilenden medizinischen Standard genügen. Dass dem im konkreten Fall nicht so war, wurde im Rahmen der Instanzen offenbar nicht vorgetragen.

Praxis-Hinweis

Mit Blick auf dieses Urteil könnte man nun die Auffassung vertreten, dass fachgebietsfremde Leistungen zumindest auf Basis der GOÄ stets abgerechnet werden können. Eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs zu der vom Bayerischen Obersten Landesgericht ergangenen Fragestellung liegt ersichtlich noch nicht vor. Gleichwohl sind sämtliche Leistungserbringer gut beraten, die Erbringung und Abrechnung fachgebietsfremder Leistungen sehr sorgfältig zu beurteilen. Es ist damit zu rechnen, dass erhebliche Ressourcen in die Durchsetzung der Vergütungsansprüche investiert werden müssen. Rein vorsorglich ist darauf hinzuweisen, dass im vertragsärztlichen Bereich ein Verstoß gegen das Verbot der Erbringung fachfremder Leistungen zwangsläufig zu Honorarkürzung führt.



Martin Wohlgemuth, LL.M.
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht
Köln
02203.8997-410 m.wohlgemuth@solidaris.de

Keine coronabedingte Kürzung des Heimentgelts

Von Florian Frick und Britta Greb

Nachdem der Bundesgerichtshof (BGH) als höchstes deutsches Zivilgericht zu Beginn des Jahres 2022 zur (coronabedingten) Vertragsanpassung von Gewerberaummietverträgen bereits zwei Grundsatzentscheidungen erlassen hatte, wurde die „Coronarechtsprechung“ des BGH am 28. April 2022 durch einen weiteren Beschluss – III ZR 240/21 – erweitert. Streitgegenständlich war die Frage, ob die staatlichen Anordnungen (Lockdown) eine Kürzung des Heimentgelts rechtfertigen.

Dem Beschluss lag folgender Sachverhalt zugrunde: Nachdem die Weltgesundheitsorganisation die Covid-19-Erkrankung am 11. März 2020 zu einer Pandemie erklärt hatte, holte der Sohn einer Heimbewohnerin diese zu sich nach Hause. Das Zimmer der Seniorin, für das ein bis dato ungekündigter Heimvertrag bestand, wurde von der Bewohnerin seit dem 19. März 2020 nicht mehr genutzt. Die Zahlungen für die Unterbringung und Verpflegung der ortsabwesenden Bewohnerin wurden nur noch teilweise erbracht. Nach vergeblicher Aufforderung zur vollständigen Zahlung und Mahnung kündigte der Heimbetreiber den Pflegevertrag zu Ende August 2020 und forderte die ausstehende (ungekürzte) Zahlung des Heimentgelts gerichtlich ein.

Die Seniorin wurde vom Landgericht zur Zahlung der ausstehenden Entgelte (unter Anrechnung der vertraglich vereinbarten Pauschale von 25 Prozent für ersparte Aufwendungen ab dem vierten Abwesenheitstag) verurteilt. Die Berufung der Seniorin vor dem Oberlandesgericht und die Nichtzulassungsbeschwerde vor dem Bundesgerichtshof blieben erfolglos.

Nach dem Heimvertrag und den gesetzlichen Regelungen des § 7 Abs. 2 Wohn- und Betreuungsvertrags-gesetz (WVBVG) war der Heimbetreiber verpflichtet, der Seniorin ein bestimmtes Zimmer als Wohnraum zu überlassen sowie die vertraglich vereinbarten Pflege- und Betreuungsleistungen nach dem allgemein anerkannten Stand fachlicher Erkenntnisse zu erbringen. Der entscheidende Senat hat in seinem Beschluss herausgestellt, dass die Wohnraumüberlassung und die Erbringung der Pflegeleistungen als Kern-

leistungen den Schwerpunkt des Pflegevertrages bilden. Diese Leistungen konnten trotz pandemiebedingt hoheitlich angeordneter Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen weiterhin in vollem Umfang erbracht werden. Damit scheidet eine Entgeltkürzung im Sinne des § 10 Abs. 1 WBG wegen Nicht- oder Schlechtleistung aus.

Auch einer Reduzierung des zu zahlenden Entgelts wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) erteilte der Senat eine Absage.

Nach Auffassung des BGH dienten die Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen primär dem Gesundheitsschutz der Heimbewohner. Der Vertragszweck wurde durch diese Beschränkungen in keiner Weise beeinträchtigt. Die Bewohner wurden unverändert gepflegt und betreut. Der Senat betonte insbesondere, dass die angeordneten Beschränkungen nicht nur Heimbewohner, sondern eben auch Menschen betroffen haben, die nicht in Gemeinschaftseinrichtungen leben. Die zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie angeordneten Einschränkungen der sozialen Kontakte erfasste das gesamte gesellschaftliche Leben.

Fazit

Die Entscheidung des BGH überrascht nicht. Bereits in der Vergangenheit hat der BGH an das Konstrukt des Wegfalls der Geschäftsgrundlage sehr hohe Anforderungen gestellt. Dieser Rechtsprechung ist er mit seinem Beschluss vom 28. April 2022 treu geblieben. Erst wenn das Tatbestandsmerkmal der „Unzumutbarkeit des Festhaltens am Vertrag“ vorliegt, kann eine Anpassung des Vertrages auf dieser Rechtsgrundlage gefordert werden.



Florian Frick
Rechtsanwalt
Köln
02203 . 8997-526 f.frick@solidaris.de



Britta Greb, LL.M.
Rechtsanwältin
Köln
02203 . 8997-386 b.greb@solidaris.de

Zuschüsse für Personalkosten einer Kita nur bei tarifgerechter Eingruppierung

Von Florian Frick und Britta Greb

Der 7. Senat des Oberverwaltungsgerichts Rheinland-Pfalz (OVG) hat mit Urteil vom 13. Mai 2022 – 7 A 10582/21 – über die Gewährung von Zuschüssen für ungedeckte Personalkosten in einer Kindertagesstätte für das Haushaltsjahr 2016 entschieden. Das Verwaltungsgericht Koblenz hatte in der Vorinstanz zugunsten der Betreiberin (Klägerin) entschieden und den beantragten Zuschuss in voller Höhe gewährt. Auf die Berufung des beigeladenen Landes Rheinland-Pfalz hob das OVG dagegen die Entscheidung der Vorinstanz auf und wies die Klage insgesamt ab.

Die Klägerin betreibt eine Kindertagesstätte und beehrte die Gewährung eines Zuschusses für ungedeckte Personalkosten vom Jugendamt. Frau C ist seit 1974 staatlich anerkannte Kinderpflegerin und seit 1995 bei der Klägerin tätig. Sie wurde nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-SuE) eingruppiert. Der Einsatz bei der Klägerin erfolgte laut Abrechnungsaufstellung als „Erziehungshelferin“. Das beklagte Jugendamt als Träger der Jugendhilfe lehnte die Zuschussgewährung für die Mitarbeiterin C teilweise ab. Es gewährte einen Zuschuss entsprechend der Entgeltgruppe S 4. Die Klägerin hingegen forderte einen Zuschuss in Höhe der Entgeltgruppe S 8a. Die Teillehnung wurde damit begründet, dass die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8a nicht angemessen und daher nicht zuschussfähig sei. Nach der maßgeblichen Vergütungsordnung zum TVöD könne eine staatlich anerkannte Kindergartenpflegerin oder Erziehungshelferin maximal nach Entgeltgruppe S 4 vergütet werden.

Die Klägerin vertrat die Ansicht, dass die Mitarbeiterin C zwar nicht über die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin verfüge, jedoch als „sonstige Beschäftigte“ in die Entgeltgruppe S 8a einzuordnen sei, da die erforderlichen Tätigkeitsmerkmale vorlägen. So übe die Mitarbeiterin aufgrund ihrer gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen die Tätigkeiten einer Erzieherin mit staatlicher Anerkennung

aus. Damit sei die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8a ordnungsgemäß erfolgt.

Streitentscheidend waren im Wesentlichen die Fragen, ob die Eingruppierung durch den Arbeitgeber eine Bindungswirkung bei der Zuschussgewährung entfaltet und ob die Einstufung angemessen erfolgt ist. Beides lehnt das OVG in seiner Entscheidung ab.

Nach Ansicht des OVG war die Eingruppierung in die Entgeltgruppe S 8a fehlerhaft. Die Mitarbeiterin C ist keine staatlich anerkannte Erzieherin und erfüllt nicht die Voraussetzung der Entgeltgruppe S 8a. Auch die Eingruppierung in der Entgeltgruppe S 8a als „sonstige Beschäftigte“, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten einer staatlich anerkannten Erzieherin ausübt, scheiterte. Eine Anerkennung als „sonstige Beschäftigte“ können nur dann angenommen werden, wenn die Mitarbeiterin C auch eine Leitung von Kindergruppen übernommen hätte. Eine kurzzeitige Betreuung in Randzeiten ohne die konzeptionelle Gesamtverantwortung bei der Gruppenleitung reiche gerade nicht aus, um eine „Gleichwertigkeit“ im Sinne der Entgeltgruppe S 8a herstellen zu können.

Fazit

Die Entscheidung des OVG hebt deutlich hervor, dass die tarifvertragliche Eingruppierung anhand objektiver Kriterien vorgenommen werden muss. Unterlaufen an dieser Stelle Fehler, so kann sich dies negativ bei der Zuschussgewährung auswirken. Eine Bindungswirkung entfaltet die arbeitgeberseitige Eingruppierung gegenüber dem öffentlichen Träger nicht. In Zweifelsfällen sollte im Vorfeld bereits eine Abstimmung mit dem örtlichen Jugendhilfeträger erfolgen.



Florian Frick
Rechtsanwalt
Köln
02203 . 8997-526 f.frick@solidaris.de



Britta Greb, LL.M.
Rechtsanwältin
Köln
02203 . 8997-386 b.greb@solidaris.de

Investitionskostenförderung bleibt ambulanten Betreuungsdiensten verwehrt

Von Florian Frick und Britta Greb

Das Verwaltungsgericht Münster hat zwei Klagen von ambulanten Betreuungsdiensten auf Gewährung von Investitionskosten nach dem Alten- und Pflegegesetz Nordrhein-Westfalen (APG NRW) abgewiesen (Urteile vom 31. Mai 2022 – 6 K 2337/21 und 6 K 2338/21). Der Anspruch auf eine Förderung der Investitionskosten nach dem APG NRW besteht nur für Pflegeeinrichtungen.

Zur Begründung führte das Gericht aus, einen Anspruch auf Förderung der betriebsnotwendigen Aufwendungen nach §§ 11, 12 APG NRW i. V. m §§ 23 bis 25 APG DVO NRW komme ausschließlich für ambulante Pflegedienste in Betracht. Voraussetzung für eine Förderung nach § 11 Abs. 2 APG NRW seien ein Abschluss eines Versorgungsvertrages nach § 72 Abs. 1 SGB XI sowie eine vertragliche Vergütungsvereinbarung nach den Regelungen des § 85 oder § 89 SGB XI. Darüber hinaus sieht § 12 Abs. 1 Satz 2 APG NRW vor, dass die durchschnittlichen betriebsnotwendigen Aufwendungen eines Pflegedienstes nach § 71 Abs. 1 SGB XI durch angemessene Pauschalen vergütet werden. Entscheidend sei in jedem Fall, dass es sich bei dem jeweiligen ambulanten Dienst um einen Pflegedienst im Sinne des SGB XI handeln müsse.

Pflegedienste zeichneten sich in erster Linie dadurch aus, dass sie neben der hauswirtschaftlichen Versorgung körpernahe Pflegeleistungen erbringen. Ein Pflegedienst stehe unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft. Betreuungsdienste dürften solche Pflegemaßnahmen nicht durchführen. Ihnen sei ausschließlich die Erbringung von sozialen Betreuungsdiensten erlaubt. Betreuungsdiensten fehle es an der verantwortlichen Pflegefachkraft, die die Erbringung solcher Pflegeleistungen verantworten könne. Soweit die Betreuungsdienste darauf abstellten, dass der Bundesgesetzgeber im Jahre 2013 eine Gleichstellung der Betreuungsdienste mit ambulanten Pflegediensten vorgenommen habe und somit die fehlende Umsetzung in der APG NRW durch den Landesgesetzgeber als Redaktionsversehen zu verstehen sein müsse, verkennen

sie nach Auffassung des Gerichtes, dass es dem Gesetzgeber völlig freistehe, ausschließlich ambulante Pflegedienste fördern zu wollen. Es sei nicht zu beanstanden, dass das Land Nordrhein-Westfalen seinen Auftrag, die pflegerische Versorgungsstruktur sicherzustellen, dadurch erfülle, dass ausschließlich Einrichtungen gefördert werden, die eine umfassende pflegerische Versorgung vorhalten.

Die Entscheidung, nur solche Rechtsträger zu fördern, die das gesamte Leistungsspektrum der häuslichen Pflegehilfe erbringen können, sei zu respektieren. Ambulante Betreuungsdienste würden im APG NRW nicht genannt, so dass kein Förderungsanspruch bestehe. Die unterschiedlichen Fördervoraussetzungen begründen nach Ansicht des Gerichts auch keinen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) oder die Berufsfreiheit (Art. 12 GG).

Fazit

Ob sich diese Rechtsprechung bei den Obergerichten durchsetzen wird, bleibt abzuwarten. Die Betreiber von ambulanten Betreuungsdiensten sollten sowohl die Rechtsprechung als auch die Gesetzgebung zur Förderung von ambulanten Betreuungseinrichtungen im Blick behalten.



Florian Frick
Rechtsanwalt
Köln
02203 . 8997-526 f.frick@solidaris.de



Britta Greb, LL.M.
Rechtsanwältin
Köln
02203 . 8997-386 b.greb@solidaris.de

Einladung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement muss datenschutzkonform sein

Von Chris Brauckmann und Agnes Lisowski

Krankheitsbedingte Kündigungen sind schwer begründbar, wenn kein ordentliches betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgte. Datenschutzverstöße oder andere formale Fehler im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements gehen laut Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg zu Lasten des Arbeitgebers (Urteil vom 20. Oktober 2021 – 4 Sa 70/20).

Der Fall

Der Arbeitnehmer (Kläger) ist im Betrieb des Arbeitgebers (Beklagten) seit 2014 als Produktionsfacharbeiter im Betrieb R beschäftigt. Er war im Jahr 2016 an insgesamt 31,7 Arbeitstagen, im Jahr 2017 an insgesamt 51 Arbeitstagen, im Jahr 2018 an insgesamt 42 Arbeitstagen und im Jahr 2019 an insgesamt 43 Arbeitstagen arbeitsunfähig krank. Anfang des Jahres 2020 erkrankte der Arbeitnehmer erneut. In den genannten Zeiten seiner Arbeitsunfähigkeit war der Arbeitgeber entgeltfortzahlungspflichtig.

Der Arbeitgeber hat mit dem Gesamtbetriebsrat und mit dem örtlichen Betriebsrat jeweils eine Betriebsvereinbarung über das betriebliche Eingliederungsmanagement abgeschlossen. Die Betriebsvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat sieht vor, dass eine Bekanntgabe der Gesundheitsdaten an die Standortleitung nur unter bestimmten Voraussetzungen und nur mit einem zusätzlich einzuholenden Einverständnis des Mitarbeiters erfolgen darf. Der Beklagte lud den Arbeitnehmer schriftlich Ende Januar zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement ein. Im Einladungsschreiben belehrte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zwar über den Datenschutz und die Bekanntgabe der mitgeteilten Gesundheitsdaten gegenüber der Standortleitung. Er wies aber nicht darauf hin, dass dies nur unter den in der Betriebsvereinbarung genannten Voraussetzungen erfolgen würde. Auf diese Einladung hat der erkrankte Arbeitnehmer, wie auch schon auf vergangene Einladungen, nicht reagiert. Die Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit ihm aus krankheitsbedingten Gründen im März ordentlich zum 30. Juni 2020. Der Arbeitnehmer

erhob gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage. Er war der Ansicht, dass die negative Gesundheitsprognose seitens des Arbeitgebers fehlerhaft war, und rügte zudem die Anhörung des Betriebsrats und die Ordnungsgemäßheit der Einleitung des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Er behauptete, die im Einladungsschreiben benannten Anlagen (Antwortschreiben, Datenschutzunterrichtung und Liste der Mitglieder des betrieblichen Eingliederungsteams) nicht erhalten zu haben.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Reutlingen gab der Klage statt und stützte seine Entscheidung auf eine fehlerhafte negative Gesundheitsprognose. Gegen diese Entscheidung legte der Arbeitgeber Berufung ein.

Die Entscheidung

Das LAG entschied, dass die Berufung unbegründet und die Kündigung unzulässig sei. Die erheblichen Fehlzeiten hätten zwar laut dem LAG für eine negative Gesundheitsprognose und damit eine Kündigung wegen Krankheit ausgereicht. Allerdings hat der Arbeitgeber das für die Kündigung erforderliche betriebliche Eingliederungsmanagement nicht ordnungsgemäß eingeleitet. Es fehlte an der datenschutzrechtlichen Aufklärung über die Verwendung der Gesundheitsdaten.

Im Einladungsschreiben zum betrieblichen Eingliederungsmanagement muss darauf hingewiesen werden,

- › dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen zu können,
- › welche Krankheitsdaten – als sensible Daten im Sinne von Art. 9 Abs. 1, 4 Nr. 15 DSGVO – erhoben und gespeichert werden und
- › inwieweit und für welche Zwecke die Gesundheitsdaten dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden.

Gesundheitsdaten dürfen außerdem nur einem engen Personenkreis im Unternehmen bekannt gemacht werden. Sollte der Eindruck entstehen, dass der Arbeitgeber auch andere Personen ohne die Einwilligung des betroffenen Mitarbeiters einbeziehen will, so geht das zu seinen Lasten.

Fazit

Arbeitgeber sollten das Urteil zum Anlass nehmen, im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements auch die Anforderungen an den Datenschutz genau zu beachten und hierüber korrekt zu belehren.



Chris Brauckmann, LL.M.

Wirtschaftsjurist
Externer Datenschutzbeauftragter und Auditor (TÜVcert.)
Münster
0251.48261-0 c.brauckmann@solidaris.de



Agnes Lisowski

Rechtsanwältin
Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)
Münster
0251.48261-178 a.lisowski@solidaris.de

Kündigung eines Betriebsrats

wegen Datenschutzverstoß

Von Chris Brauckmann und Agnes Lisowski

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg entschied mit Urteil vom 25. März 2022 – 7 Sa 63/21, dass die fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen seines Verstoßes gegen den Datenschutz rechtmäßig war. Das Betriebsratsmitglied hatte seine Prozessakten aus einem früheren Kündigungsschutzprozess, die auch sensible Gesundheitsdaten anderer Beschäftigter enthielten, veröffentlicht.

Der Fall

Der Kläger ist seit 1997 bei seinem Arbeitgeber (Beklagten) beschäftigt und seit 2014 Mitglied des dortigen Betriebsrats. Am 18. Januar 2019 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger verhaltensbedingt und fristlos, weil dieser Unterlagen aus einem früheren Kündigungsschutzprozess gegenüber der Betriebsöffentlichkeit durch die Verwendung eines durch eine E-Mail zur Verfügung gestellten Links zu einer Dropbox offengelegt und darüber hinaus den Adressatenkreis aufgefordert hatte, die Weiterverbreitung der verlinkten E-Mail zu veranlassen. Die Prozessunterlagen enthielten auch Gesundheitsdaten

anderer Mitarbeiter des Arbeitgebers. Gegen die Kündigung reichte der Kläger beim Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart Kündigungsschutzklage ein. Er wandte ein, dass er mit der E-Mail die Vorwürfe aus seinem vorherigen Kündigungsschutzverfahren aufarbeiten wollte. Seiner Ansicht nach gibt es keine Vorschrift, die es gebiete, Prozessakten geheim zu halten. Im Übrigen sei ein Datenschutzverstoß schon deshalb abzulehnen, weil er mit Blick auf Art. 2 Abs. 2 Buchst. c) DS-GVO ausschließlich im Rahmen „persönlicher oder familiärer Tätigkeiten“ gehandelt habe. Außerdem habe er auch im berechtigten Eigeninteresse gehandelt, denn ihm stehe das Recht zu, zu Vorwürfen gegen seine Person Stellung zu nehmen.

Das ArbG Stuttgart hat mit Urteil vom 4. August 2021 – 25 Ca 1048/19 – die Klage abgewiesen. Der Datenschutzverstoß des Klägers stelle einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB dar. Die fristlose Kündigung sei im Hinblick auf die Interessen der Parteien auch verhältnismäßig. Das Vertrauensverhältnis sei erheblich beschädigt, ein Abwarten der Kündigungsfrist für den Arbeitgeber nicht zumutbar. Mildere Mittel als die fristlose Kündigung sah das Gericht nicht. Der Kläger legte gegen die Entscheidung des ArbG Stuttgart Berufung ein.

Die Entscheidung

Das LAG wies die Berufung als unbegründet ab. Es entschied, dass der Kläger entgegen seiner Ansicht rechtswidrig und schuldhaft Persönlichkeitsrechte der namentlich

benannten Personen verletzt hat, indem er die Schriftsätze, in denen ihre Gesundheitsdaten erwähnt waren, gegenüber der Betriebsöffentlichkeit offenlegte. Dafür habe es keinen rechtfertigenden Grund gegeben.

Der Kläger könne sich auch nicht auf die Wahrnehmung berechtigter Interessen berufen, denn als er den Link zur Dropbox veröffentlicht habe, hätten die Entscheidungsgründe des Urteils des ArbG noch nicht vorgelegen. Der Kläger hätte noch die Möglichkeit gehabt, gegen das frühere Urteil das Rechtsmittel der Berufung einzulegen, um in dem vorherigen Kündigungsschutzverfahren seinen Standpunkt noch darzulegen.

Fazit

Datenschutzverstöße seitens der Mitarbeiter sind keine Kavaliersdelikte. Sie können sogar eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.



Chris Brauckmann, LL.M.

Wirtschaftsjurist
Externer Datenschutzbeauftragter und Auditor (TÜVcert.)
Münster
0251 . 48261-0 c.brauckmann@solidaris.de



Agnes Lisowski

Rechtsanwältin
Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)
Münster
0251 . 48261-178 a.lisowski@solidaris.de

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. Juli 2022

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.