Solidaris

Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Newsletter 5/2026

2	Corona-Pflegerettungsschirm: Wie verbindlich waren die Antragsfristen?
4	BSG bestätigt Zweijahresfrist für ambulante Krankenhaus-leistungen aus der Zeit vor Einführung der ASV
5	Rehaklinik: Keine Pflicht zur Aufnahme nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz
7	Betriebsbedingte Kündigungen nach den AVR 2027
9	Freistellung nach Kündigung und Dienstwagenüberlassung
11	EuGH: Pseudonymisierte Daten sind nicht automatisch anonym
12	Kauf auf Rechnung: Transparenzpflichten bei der Werbung
14	Kein Schadensersatz bei Cyberangriff
16	Impressum

Corona-Pflegerettungsschirm: Wie verbindlich waren die Antragsfristen?

Von Prof. Frank Dickmann

Der Gesetzgeber hatte zugelassene Pflegeeinrichtungen von März 2020 bis Juni 2022 wirtschaftlich über den so genannten Pflegerettungsschirm gestützt. Die gesetzliche Grundlage dafür fand sich vorübergehend in § 150 SGB XI. Details zum Antrags- und Nachweisverfahren überließ der Gesetzgeber dem GKV-Spitzenverband, der mit Zustimmung des Gesundheitsministeriums Kostenerstattungs-Festlegungen erließ. Diese Festlegungen enthielten Antragsfristen sowie Regelungen zu einem Nachprüfungsverfahren. Das Bundessozialgericht (BSG) hat nun klargestellt, dass die Fristen in den Festlegungen nicht als Ausschlussfristen zu verstehen sind. Außerdem entschied das höchste deutsche Sozialgericht, dass Pflegekassen in diesen Sachverhalten nicht hoheitlich per Bescheid handeln dürfen (BSG, Urteil vom 18. Juni 2026 – B 3 P 1/25 R).

Der Kläger beantragte Erstattungen aus dem Pflegerettungsschirm für Oktober bis Dezember 2021 in Höhe von insgesamt 150.045,96 Euro. Er stellte den Antrag erst am 6. Mai 2022. Nach den Kostenerstattungs-Festlegungen des GKV-Spitzenverbands hätten die Erstattungsleistungen bis zum 31. März 2022 geltend gemacht werden müssen. Die Pflegekasse lehnte die Erstattungen wegen Fristversäumnis ab. Sie erließ ablehnende Bescheide.

Anträge nicht verspätet

Schon das Sozialgericht entschied in erster Instanz, dass die in den Kostenerstattungs-Festlegungen vorgesehene Frist bis 31. März 2022 keine Ausschlussfrist ist. Das Bundessozialgericht bestätigte in der Sprungrevision diese Rechtsauffassung. Der vom Kläger erhobenen Leistungsklage stand also keine versäumte Antragsfrist entgegen. Fristen können sich aus dem Gesetz oder aus den Kostenerstattungs-Festlegungen ergeben. Ganz klar ist die Lage beim Gesetz: § 150 SGB XI enthielt in der seinerzeit geltenden Fassung keine Fristbestimmung. Also könnte sich eine zeitliche Begrenzung des Antragsrechts nur aus den Fristen der Kostenerstattungs-Festlegungen ergeben. Aber: Können die Festlegungen eine Ausschlussfrist begründen? Sie sind reine Verwaltungsvorschriften und haben keinen normativen Charakter, sondern dienen nur der verfahrensmäßigen praktischen Umsetzung des gesetzlich geregelten Anspruchs. Die gesetzliche Ermächtigung des GKV-Spitzenverbandes zum Erlass der Kostenerstattungs-Festlegungen ist zwar ohne weiteres verfassungsrechtlich zulässig, um den Gesetzgeber zu entlasten. Aber ein bloß dazu ermächtigter „Ersatz-Gesetzgeber" ist nur in dem Rahmen zum Erlass von Regeln befugt, den ihm der Gesetzgeber vorgibt. Die Festlegung einer über das Gesetz hinausgehenden materiellen Anspruchsvoraussetzung (hier die Einführung einer Antragsfrist) ist von der gesetzlichen Ermächtigung nicht umfasst.

Nebenbei zeichnet das Bundessozialgericht – obwohl es mangels Ermächtigung darauf nicht mehr ankommt – sehr schön auf, dass auch inhaltlich die Festlegung einer Ausschlussfrist dem Zweck des Gesetzes widersprechen würde. Der Gesetzgeber wollte nach den Gesetzgebungsmaterialien zum Rettungsschirm bewusst auf Flexibilität und pragmatische Lösungen setzen, um das Ziel der Sicherstellung und Aufrechterhaltung der pflegerischen Versorgung und zudem die Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen für die Pflegeeinrichtungen während der Corona-Pandemie zu erreichen. Die Setzung eines engen Fristenkorsetts würde dem Zweck des Gesetzes zuwiderlaufen.

Der Zeitraum zur Geltendmachung des Anspruchs nach § 150 Abs. 2 SGB XI a. F. ist damit – abgesehen von Verjährung und Verwirkung – gesetzlich nicht begrenzt.

Keine hoheitliche Handlung, also kein Bescheid

Die ablehnenden Bescheide waren außerdem aus einem anderen Grund aufzuheben: Über die beantragte Erstattung ist nicht durch Verwaltungsakt zu entscheiden. Im Rahmen der Erstattungsansprüche von Pflegeeinrichtungen gegen Pflegekassen nach dem Pflegerettungsschirm stehen sich die Parteien im Gleichordnungsverhältnis gegenüber. Das pandemiebedingte Sonderrecht bedient sich der etablierten Strukturen des Pflegevergü-

tungsvertragsrechts und begründet keine Verwaltungsaktbefugnis der Pflegekassen gegenüber den Pflegeeinrichtungen. Die Prüfung eines Anspruchs auf Erstattung, dessen Berechnung sowie ggf. die Anweisung der Zahlung durch die Pflegekasse erfolgen in dem für das Leistungserbringungsrecht der sozialen Pflegeversicherung typischen Gleichordnungsverhältnis zum Leistungserbringer. Bescheide stehen somit als Handlungsform in diesen Sachverhalten nicht zur Verfügung.

Fazit

Die Antragsfristen in den Kostenerstattungs-Festlegungen des GKV-Spitzenverbandes zum Pflege-Rettungsschirm sind keine materiell-rechtlichen Ausschlussfristen. Einrichtungen und Pflegekassen stehen sich in diesen Sachverhalten im Gleichordnungsverhältnis gegenüber. Den Pflegeklassen ist die Handlung per Bescheid verwehrt.

Prof. Frank Dickmann
Rechtsanwalt

Köln
T +49 2203 8997-385
f.dickmann@solidaris.de

BSG bestätigt Zweijahresfrist für ambulante Krankenhausleistungen aus der Zeit vor Einführung der ASV

Von Ines Martenstein

Mit Urteil vom 26. März 2026 – B 1 KR 6/25 R – hat das Bundessozialgericht (BSG) eine Verjährungsfrage zu ambulanten Krankenhausleistungen entschieden, die noch auf der Rechtslage vor Einführung der Vorschriften zur ambulanten spezialfachärztlichen Versorgung (ASV) beruhen. Betroffen ist ein spezieller Übergangsbereich, nicht jedoch die heutige ASV.

Hintergrund des Verfahrens war die Frage, wie lange Krankenhäuser Vergütungsansprüche für diese Leistungen gegenüber Krankenkassen geltend machen können. Das BSG hat bestätigt, dass hierfür die verkürzte Verjährungsfrist von zwei Jahren gilt. Besonders praxisrelevant ist die Klarstellung des Gerichts zum Fristbeginn: Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Leistungserbringung. Eine spätere Rechnungsstellung führt nicht dazu, dass die Verjährungsfrist später zu laufen beginnt. Auch nachträglich erkannte Abrechnungsfehler oder erst Jahre später gestartete Aufarbeitungsprojekte ändern daran grundsätzlich nichts.

Die Entscheidung betrifft nicht die heutige ASV. Für ASV-Leistungen verbleibt es bei der vierjährigen Verjährungsfrist. Krankenhäuser, die noch Leistungen auf Grundlage der früheren Regelungen erbringen und gleichzeitig an der ASV teilnehmen, sollten ihre Forderungen daher sauber voneinander trennen. Ebenfalls nicht betroffen sind vertragsärztliche Leistungen. Wirtschaftlich relevant dürfte das Urteil daher vor allem für Krankenhäuser sein, die noch offene Forderungen aus diesem Übergangsbereich prüfen.

Fazit

Das Urteil schafft Klarheit für einen speziellen Übergangsbereich aus der Zeit vor Einführung der ASV. Krankenhäuser sollten die Entscheidung dennoch zum Anlass nehmen, ihr Forderungsmanagement kritisch zu überprüfen. Empfehlenswert ist insbesondere,

- offene Forderungen regelmäßig auf Verjährungsrisiken zu prüfen,
- Leistungen aus Übergangsregelungen eindeutig von ASV-Leistungen abzugrenzen,
- ältere oder bislang nicht abgerechnete Fälle gezielt zu identifizieren,
- Auffälligkeiten und Abrechnungsfehler möglichst frühzeitig aufzuarbeiten,
- Verjährungsfristen im Erlös- und Forderungsmanagement systematisch zu überwachen sowie
- bei größeren oder streitigen Forderungen frühzeitig rechtlichen Rat einzuholen.

Gerade bei der nachträglichen Aufarbeitung älterer Fälle, Erlössicherungsprojekten oder Forderungsreviews zeigt sich immer wieder, dass die Durchsetzung von Forderungen oftmals nicht an ihrer Berechtigung scheitert, sondern daran, dass die Verjährungsfrist bereits abgelaufen ist. Eine frühzeitige rechtliche Prüfung kann helfen, Forderungsverluste zu vermeiden und bestehende Erlöspotenziale zu sichern.

Ines Martenstein, LL.M.
Rechtsanwältin
Fachanwälting für Medizinrecht

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

Rehaklinik: Keine Pflicht zur Aufnahme nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Von Dr. Severin Strauch

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Benachteiligungen im Alltag verhindern. Doch wie weit reicht dieses Gesetz im privaten Dienstleistungssektor – insbesondere im sensiblen Bereich von Gesundheit und Rehabilitation? Mit Urteil vom 21. Mai 2026 – III ZR 56/25 – hat der Bundesgerichtshof (BGH) eine für Rehabilitationseinrichtungen, Krankenhäuser und andere Leistungserbringer im Gesundheits- und Sozialwesen bedeutsame Entscheidung getroffen. Danach darf eine private Rehaklinik die Aufnahme einer blinden Patientin wegen eines dadurch entstehenden zusätzlichen Betreuungsaufwands ablehnen, ohne gegen das AGG zu verstoßen.

Der Fall

Die zu dem Zeitpunkt knapp 70-jährige Klägerin war bereits seit vielen Jahren blind. Sie sollte nach einer Knieoperation eine Anschlussrehabilitation antreten, die als eine stationäre Rehabilitationsmaßnahme in einer privaten Rehaklinik vorgesehen war. Bereits vor der Operation war ihr Aufenthalt in einer von der Beklagten betriebenen Rehabilitationsklinik geplant worden, insbesondere hatte die Patientin gegenüber dem Patientenmanagement Angaben zu ihrem Gesundheitszustand und ihrer Mobilität gemacht und auch ihre Blindheit nicht verschwiegen.

Als die Patientin in der Einrichtung ankam, verweigerte diese die Aufnahme und begründete dies mit der Blindheit – der damit verbundene, erhöhte Betreuungs- und Unterstützungsbedarf sei mit den vor Ort vorhandenen Kapazitäten nicht leistbar. Anschließend wurde die Patientin zurück in das Krankenhaus gebracht. Sie konnte erst rund eine Woche später eine Rehabilitation in einer anderen Einrichtung antreten, wodurch zusätzliche Kosten entstanden.

Offensichtlich waren die Umstände der Zurückweisung mindestens unschön – die Patientin musste vier Stunden auf dem Flur auf den Rücktransport warten und fühlte sich herabwürdigend behandelt. So war es nicht verwunderlich, dass sie daher nicht nur den Ersatz der entstandenen Mehrkosten verlangte, sondern auch eine Geldentschädigung nach § 21 Abs. 2 AGG wegen Benachteiligung aufgrund ihrer Behinderung.

Bereits das Amtsgericht Fritzlar und das Landgericht Kassel hatten die Klage abgewiesen. Beide Gerichte gaben eine formale Begründung: Sie sahen den Anwendungsbereich des Gesetzes als nicht eröffnet, denn der zivilrechtliche Diskriminierungsschutz des AGG greift im Vertragsrecht nicht unbegrenzt. Er ist an die engen Voraussetzungen des § 19 Abs. 1 Nr. 1 AGG knüpft, wonach nur „Massengeschäfte" durch das Gesetz geschützt sind. Der Rechtsstreit gelangte daher zum Bundesgerichtshof.

Die Entscheidung

Auch der III. Zivilsenat des BGH wies die Revision der Klägerin zurück. Nach Auffassung des Gerichts lag keine unzulässige Benachteiligung im Sinne des AGG vor. Dabei ließ der Senat ausdrücklich offen, ob der Abschluss eines Rehabilitationsvertrages überhaupt vollständig unter den Anwendungsbereich des § 19 AGG fällt. Entscheidend war vielmehr, dass selbst bei unterstellter Anwendbarkeit des Gesetzes kein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gegeben war.

Vielmehr begründe § 19 AGG keinen Anspruch auf besondere Anpassungs- und Teilhabeleistungen gegenüber privaten Anbietern. Solche Leistungen seien nach dem Willen des Gesetzgebers dem öffentlichen Recht und insbesondere dem Sozialrecht vorbehalten. Das AGG schütze vor diskriminierenden Entscheidungen, schaffe aber keine allgemeine Verpflichtung privater Einrichtungen, zusätzliche personelle oder organisatorische Ressourcen bereitzustellen, um eine Teilhabe zu ermöglichen. Diese seien als private Vertragspartner nicht dazu verpflichtet, das Leistungsangebot strukturell so umzugestalten oder personell aufzurüsten, dass jede denkbare individuelle Behinderung ohne Rücksicht auf das eigene betriebliche Konzept versorgt werden kann. Eine sachlich gerechtfertigte Ablehnung wegen unzureichender Betreuungskapazitäten für einen speziellen, nicht

abbildbaren Hilfebedarf stelle mithin keine unzulässige Benachteiligung im Sinne des Zivilrechts dar.

§ 19 AGG erfasse dagegen nur Fälle, in denen ein Vertragsschluss oder eine Leistungserbringung ohne sachlichen Grund allein wegen einer behindertenfeindlichen Einstellung verweigert wird, was das Gericht hier nicht feststellen konnte.

Bewertung

Das Urteil stärkt die unternehmerische Dispositionsfreiheit und damit vor allem auch die Rechtssicherheit privater Einrichtungsträger. Der BGH grenzt klar zwischen dem Antidiskriminierungsrecht und den sozialrechtlichen Verpflichtungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ab. Das Urteil verpflichtet Kliniken nicht, Verträge mit Patienten einzugehen, deren spezifische Versorgungsnotwendigkeiten die eigene personelle oder fachliche Kapazität sprengen würden. Vor allem löst nicht jede Ablehnung einer Aufnahme oder Leistungserbringung automatisch einen Entschädigungsanspruch nach dem AGG aus.

Gleichzeitig verdeutlicht die Entscheidung die Kompetenzverteilung: Inklusion und die Finanzierung von Assistenzbedarf sind Aufgaben des Sozialstaates und der Kostenträger, nicht das erzwungene Risiko privater Dienstleister im Rahmen allgemeiner zivilrechtlicher Diskriminierungsverbote.

Gleichwohl darf das Urteil nicht als Freibrief für die Ablehnung von Menschen mit Behinderungen verstanden werden. Einrichtungen sollten Aufnahmeentscheidungen weiterhin ausschließlich auf nachvollziehbare fachliche, organisatorische oder therapeutische Gründe stützen und diese sorgfältig dokumentieren. Können erforderliche Unterstützungsleistungen nicht erbracht werden, sollte dies transparent kommuniziert und möglichst frühzeitig mit den beteiligten Kostenträgern, Krankenhäusern oder Rehabilitationsträgern abgestimmt werden.

Praxis-Hinweis

Einrichtungsträger sollten ihre Leistungsfähigkeit und ihre Betreuungskapazitäten ehrlich bewerten und klar definieren, Grenzen der leistbaren Hilfe sollten bereits im frühen Aufnahmeprozess erkennbar und transparent sein. Vor einer Aufnahme im Bereich der Rehabilitation ist zu prüfen, ob der medizinische und pflegerische Hilfebedarf im Rahmen des bestehenden Personalschlüssels abgedeckt werden kann. Unklare Bedarfe sind im Vorfeld mit dem Patienten und dem zuständigen Reha-Träger abzustimmen. Träger sollten deshalb ihre Schnittstellen zu den zuständigen Rehabilitationsträgern und Leistungsträgern stärken, um tragfähige Lösungen für Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf zu entwickeln. Das Urteil erlaubt nicht die Diskriminierung wegen eines Schutzgutes des § 1 AGG (Schutz vor „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“): Kann eine Aufnahme wegen konkreter Überlastung der Betreuungskapazitäten nicht erfolgen, muss dies sachlich, nachvollziehbar und schriftlich dokumentiert werden, um den Vorwurf einer pauschalen Diskriminierung von Anfang an zu entkräften.

Dr. Severin Strauch
Rechtsanwalt

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

Betriebsbedingte Kündigungen nach den AVR 2027

Von Christian Hein und Dr. Dirk Neef

Die AVR werden angepasst. Ab dem 1. Januar 2027 nähern sich die AVR dem TVöD weiter an – aber nicht nur mit Vorteilen. Betroffen ist insbesondere die Möglichkeit, betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen.

Bisher legt § 14 Abs. 5 AVR-AT fest, dass nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren bei demselben Dienstgeber, frühestens jedoch nach dem vollendeten 40. Lebensjahr des Mitarbeiters, eine ordentliche Kündigung durch den Dienstgeber ausgeschlossen ist, es sei denn, dass der Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigt werden kann, weil die Einrichtung, in der er tätig ist, wesentlich eingeschränkt oder aufgelöst wird. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist in diesen Fällen eine ordentliche Kündigung auszusprechen. Der Ausschluss der ordentlichen Kündigung gilt somit nicht für betriebsbedingte Kündigungen als Folge einer Betriebsänderung im Sinne von § 111 BetrVG, mit der der unbestimmte Rechtsbegriff „wesentlich" zwar nicht abschließend, aber in den meisten Fällen zutreffend beschrieben werden kann.

Ab dem 1. Januar 2027 können nach § 52 Abs. 3 AVR Dienstverhältnisse von Mitarbeitern, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, nach einer Beschäftigungszeit (§ Absatz 4 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Dienstgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Eine Einschränkung ist nicht mehr vorgesehen. Ob die Rechtsprechung des BAG zu § 55 BAT und § 34 Abs. 2 TVöD-VKA bei der Einführung beachtet wurde, scheint zweifelhaft. Denn betriebsbedingte Kündigungen sind nun grundsätzlich ausgeschlossen. Das BAG hatte hierzu (vgl. Urteil vom 6. Oktober 2005 – 2 AZR 362/04) folgende Voraussetzungen aufgestellt:

» Nur in extremen Ausnahmefällen kann eine Kündigungsmöglichkeit aufgrund von betriebsbedingten Erfordernissen im Anwendungsbereich des § 55 BAT (= § 34 Abs. 2 TVöD-VKA = § 52 Abs. 3 AVR 2027) in Betracht kommen.

» Als Mindestvoraussetzung für die Rechtfertigung einer wirksamen außerordentlichen Kündigung mit notwendiger Auslauffrist muss der öffentliche Arbeitgeber zumindest die Bemühungen aufgebracht und umgesetzt haben, die die Tarifpartner im Tarifvertrag über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987 (TV-Rat) für den Wegfall der Arbeitsplätze infolge von Rationalisierungsmaßnahmen ausdrücklich vorgesehen haben. Ihn trifft die Pflicht, mit allen zumutbaren Mitteln, ggf. auch durch eine entsprechende Umorganisation und das Freimachen geeigneter gleichwertiger Arbeitsplätze, eine Weiterbeschäftigung – ggf. auch bei anderen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes – zu versuchen. Das Fehlen jeglicher, auch anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten zählt bei einer außerordentlichen betriebsbedingten Kündigung mit notwendiger Auslauffrist schon zum wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB und ist deshalb vom Arbeitgeber darzulegen.

» Ein auf Dauer unzumutbar sinnentleertes Arbeitsverhältnis liegt nicht vor, wenn zwischen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der außerordentlichen Kündigung mit notwendiger Auslauffrist und einem Ausscheiden des Arbeitnehmers aufgrund der tarifvertraglichen Altersgrenze deutlich weniger als fünf Jahre (hier: etwa drei Jahre) liegen. In diesem Fall ist es dem Arbeitgeber im Hinblick auf den besonderen tarifvertraglichen Kündigungsschutz zuzumuten, das Arbeitsverhältnis bis zum Erreichen der Altersgrenze fortzusetzen.

» Andererseits hat das BAG ein unzumutbar sinnentleertes Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitsverhältnis eines 54-jährigen Beschäftigten bejaht, da dieser „weit von der tariflichen Altersgrenze entfernt" war (BAG, Urteil vom 18. Juni 2015 – 2 AZR 480/14; ähnlich BAG, Urteil vom 20. Juni 2013 – 2 AZR 379/12).

Für Dienstgeber, die die AVR anwenden, bedeutet das: Die Schließung einer Einrichtung wird noch teurer als bisher

und Insolvenzen nehmen zu. Schließt ein katholischer Träger eine Altenhilfeeinrichtung oder einen Kindergarten oder eine Abteilung eines Krankenhauses und kann dieser Träger die betroffenen Mitarbeiter nicht weiter beschäftigen, weil es beispielsweise die einzige Einrichtung des Trägers ist, muss er alle Mitarbeiter über 62 Jahren bis zu deren Renteneintritt weiterbeschäftigen und auch bezahlen. Dass der Träger nicht über die finanziellen Mittel verfügt, um den Vergütungsansprüchen dieser Mitarbeiter nachzukommen, ist kein Argument, denn – juristisch verkürzt ausgedrückt – Geld hat man zu haben.

Die Unkündbarkeitsregelungen im TVöD oder in den Vertragsordnungen der Bistümer mögen noch nachvollziehbar sein, da es sich bei den Arbeitgebern um Körperschaften des öffentlichen Rechts handelt, die eine Dienstherrenfähigkeit haben und wünschen, dass Arbeitnehmer nach einer gewissen Zeit sich an die soziale Sicherheit von Beamten annähern. Eine solche Regelung ist aber für alle anderen, die ausschließlich Einnahmen durch ihre Tätigkeit erwirtschaften und von den Kommunen keine weiteren Beihilfen erhalten, nicht haltbar.

Da nicht damit zu rechnen ist, dass diese Regelung wieder gestrichen wird, kann der dringende Rat an alle, die sich mit der Schließung oder Einschränkungen ihrer Einrichtungen befassen, weil ein uneingeschränkter Betrieb wirtschaftlich nicht oder nur schwer darstellbar erscheint, nur lauten: Die Umsetzung sollte noch in diesem Jahr erfolgen und die Kündigungen sollten noch in diesem Jahr ausgesprochen werden.

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

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

Dr. Dirk Neef
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Köln
T +49 2203 8997-411
d.neef@solidaris.de

Freistellung nach Kündigung und Dienstwagenüberlassung

Von Christian Hein und Dr. Dirk Neef

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25 – entschieden, dass eine formularmäßige Vertragsklausel unwirksam ist, die den Arbeitgeber pauschal berechtigt, einen Arbeitnehmer nach Ausspruch einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen. Trotz der auf den ersten Blick weitreichenden Aussage dürfte die praktische Bedeutung der Entscheidung häufig überschätzt werden. Relevanz entfaltet das Urteil insbesondere im Zusammenhang mit Dienstwagenregelungen.

Der Fall

Einem Arbeitnehmer stand ein Dienstwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, wonach die Arbeitgeberin berechtigt war, den Arbeitnehmer „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite – unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung von der Arbeitsleistung freizustellen". Daneben sah der Dienstwagenvertrag vor, dass die Privatnutzung des Fahrzeugs widerrufen werden konnte, wenn der Arbeitnehmer freigestellt wird.

Nach der Kündigung durch den Arbeitnehmer stellte ihn die Arbeitgeberin bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei und verlangte die Rückgabe des Dienstwagens. Der Arbeitnehmer machte daraufhin für die restliche Kündigungsfrist eine Nutzungsausfallentschädigung geltend.

Die Entscheidung

Das BAG bestätigte zunächst seine bisherige Rechtsprechung, wonach die Privatnutzung zwar einen Vergütungsbestandteil darstellt, ihr Widerruf jedoch unter bestimmten Voraussetzungen zulässig sein kann. Die Widerrufsklausel im Dienstwagenvertrag sei wirksam. Die Privatnutzung eines Dienstwagens darf widerrufen werden, wenn eine berechtigte Freistellung vorliegt.

Anders beurteilte das BAG die arbeitsvertragliche Freistellungsklausel. Während der Kündigungsfrist hat ein Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung. Der bloße Ausspruch einer Kündigung genügt nicht, um dieses Beschäftigungsinteresse entfallen zu lassen. Vielmehr bedarf es einer Interessenabwägung zwischen dem Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers und den gegenläufigen Interessen des Arbeitgebers. Eine Klausel, die eine Freistellung allein an den Ausspruch einer Kündigung knüpft und diese Interessenabwägung vollständig ausschließt, benachteiligt den Arbeitnehmer nach Auffassung des BAG unangemessen und ist deshalb unwirksam.

Gleichzeitig betonte das Gericht jedoch, dass Arbeitgeber auch ohne entsprechende Vertragsklausel berechtigt sein können, Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist einseitig freizustellen. Voraussetzung ist lediglich, dass im konkreten Einzelfall überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers an einer Nichtbeschäftigung bestehen. Als Beispiele nennt das BAG insbesondere den Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, die Gefahr einer Konkurrenztätigkeit oder Kundenabwerbung sowie schwerwiegende Vertrauensstörungen.

Praxis-Hinweis

Die Entscheidung des BAG ist in erster Linie ein Dienstwagenurteil. Zwar erklärt das Gericht pauschale Freistellungsklauseln für unwirksam. Für die arbeitsrechtliche Praxis entscheidend ist jedoch die Aussage, dass eine Freistellung auch ohne wirksame Vertragsklausel weiterhin möglich bleibt, sofern überwiegende Arbeitgeberinteressen vorliegen. Mit anderen Worten: Liegt ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers vor, ist eine Freistellung zulässig; fehlt ein solches Interesse, hilft auch die beste Vertragsklausel nicht weiter. Vor diesem Hintergrund besteht aus unserer Sicht regelmäßig keine Notwendigkeit, bestehende Freistellungsklauseln allein aufgrund der Entscheidung des BAG zu überarbeiten.

Die praktische Tragweite der Entscheidung sollte nicht überschätzt werden. In der überwiegenden Zahl der Fälle wird ein Arbeitnehmer gegen eine bezahlte Freistellung nicht vorgehen. Aus Arbeitnehmersicht besteht regelmäßig wenig Anlass, die rechtliche Grundlage der Freistellung gerichtlich überprüfen zu lassen, solange die Vergütung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses fortgezahlt wird. Die eigentliche Relevanz der Entscheidung liegt deshalb bei den Dienstwagenregelungen. Der Anlass des Rechtsstreits war gerade nicht die Freistellung als solche, sondern der Entzug des privat nutzbaren Dienstwagens. Wird die Privatnutzung des Fahrzeugs an eine Freistellung gekoppelt und erweist sich diese Freistellung als unwirksam, kann der Arbeitnehmer für die Dauer des Nutzungsausfalls eine Entschädigung verlangen. Gerade bei Führungskräften kann dies finanzielle Auswirkungen haben.

Aus Arbeitgebersicht besteht gleichwohl kein Anlass, bestehende Freistellungsklauseln vorschnell zu überarbeiten. Zum einen betrifft die Problematik praktisch vor allem Arbeitsverhältnisse mit privat nutzbarem Dienstwagen. Zum anderen führt die Unwirksamkeit der Vertragsklausel nicht zur Unwirksamkeit der Freistellung selbst. Das BAG stellt ausdrücklich klar, dass eine einseitige Freistellung weiterhin zulässig ist, wenn im konkreten Fall überwiegende Interessen des Arbeitgebers an einer Nichtbeschäftigung bestehen. In der Praxis werden solche Interessen nach Ausspruch einer Kündigung häufig begründbar sein, etwa zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen, Kundenbeziehungen oder sensiblen Unternehmensinformationen. Hinzu kommt ein weiterer praktischer Aspekt: Viele Arbeitnehmer orientieren sich naturgemäß zunächst an den vertraglichen Regelungen. Der Umstand, dass eine bestimmte Klausel möglicherweise einer AGB-Kontrolle nicht standhält, führt nicht automatisch dazu, dass ihre Wirksamkeit tatsächlich gerichtlich überprüft wird. Dieser psychologische Effekt sollte bei der Bewertung der praktischen Reichweite des Urteils nicht außer Betracht bleiben.

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

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

Dr. Dirk Neef
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Köln
T +49 2203 8997-411
d.neef@solidaris.de

EuGH: Pseudonymisierte Daten sind nicht automatisch anonym

Von Gülyaz Kübra Kutlu und Agnes Lisowski

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) befasst sich in seinem Urteil vom 4. September 2025 – C-413/23 P – mit der Frage, ob pseudonymisierte Daten automatisch anonym sind oder weiterhin personenbezogene Daten darstellen können. Für eine externe Auswertung waren Stellungnahmen in pseudonymisierter Form weitergegeben worden, ohne die Betroffenen über diese Übermittlung zu informieren. Der EuGH stellt dabei fest, dass eine Pseudonymisierung nicht automatisch dazu führt, dass Daten ihren Personenbezug verlieren und damit häufig weiterhin den Anforderungen der DS-GVO unterliegen.

Der Fall

Ausgangspunkt des Verfahrens war die Abwicklung der spanischen Bank Banco Popular im Jahr 2017. Im anschließenden Verfahren erhielten ehemalige Aktionäre und Gläubiger die Möglichkeit, zu einer vorläufigen Entscheidung des Single Resolution Board (SRB) Stellung zu nehmen. Zur fachlichen Bewertung wurden Teile dieser Stellungnahmen an einen externen Dienstleister weitergeleitet. Die Daten wurden dabei in pseudonymisierter Form übermittelt. Anders als bei einer Anonymisierung wird bei einer Pseudonymisierung der Personenbezug nicht endgültig entfernt, sondern lediglich durch einen Code ersetzt. Mithilfe zusätzlicher Informationen kann die Zuordnung zu einer Person grundsätzlich wiederhergestellt werden. Verfügt die empfangende Stelle jedoch nicht über die erforderlichen Zusatzinformationen, können pseudonymisierte Daten unter Umständen als anonym anzusehen sein.

Mehrere Betroffene beschwerten sich beim Europäischen Datenschutzbeauftragten (EDPS), da sie nach eigener Auffassung nicht ausreichend über die Weitergabe ihrer Daten informiert worden waren. Der EDPS vertrat die Ansicht, dass das SRB weiterhin über Informationen verfügte, die eine Identifizierung der betroffenen Personen ermöglichten, und sah darin einen Verstoß gegen die datenschutzrechtlichen Informationspflichten nach der Datenschutzverordnung für EU-Organe (VO (EU) 2018/1725).

Gegen diese Entscheidung erhob das SRB Klage vor dem Gericht der Europäischen Union (EuG) und hatte zunächst Erfolg. Das EuG hob die Entscheidung des EDPS teilweise auf. Daraufhin legte der EDPS Rechtsmittel beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) ein. Im Mittelpunkt des Verfahrens stand die Frage, ob die übermittelten Informationen als personenbezogene Daten einzustufen sind, welche Bedeutung der Pseudonymisierung zukommt und unter welchen Voraussetzungen die Weitergabe pseudonymisierter Daten an Dritte datenschutzrechtlich relevant bleibt.

Die Entscheidung

Der EuGH hob das Urteil des EuG auf und verwies die Sache zur erneuten Prüfung zurück. Dabei stellte er wesentliche Grundsätze für die Bewertung personenbezogener Daten auf. Zunächst betonte der Gerichtshof, dass persönliche Meinungen und Stellungnahmen einer Person grundsätzlich Informationen „über" diese Person darstellen. Das EuG habe laut EuGH daher fehlerhaft verlangt, dass zusätzlich Inhalt, Zweck oder Auswirkungen der Stellungnahmen gesondert untersucht werden müssen, um einen Personenbezug festzustellen. Persönliche Ansichten seien bereits als Ausdruck des Denkens einer Person eng mit dieser verbunden.

Besonders bedeutend ist die Aussage des EuGH zur Pseudonymisierung. Der Gerichtshof bestätigte nicht, dass pseudonymisierte Daten stets personenbezogene Daten für jeden Empfänger darstellen. Vielmehr kommt es auf die konkrete Perspektive des jeweiligen Empfängers an. Kann der Empfänger die betroffene Person mithilfe ihm zur Verfügung stehender rechtlicher oder tatsächlicher Mittel identifizieren, unterliegt die Verarbeitung weiterhin den datenschutzrechtlichen Vorgaben und damit dem Anwendungsbereich der DS-GVO beziehungsweise bei EU-Organen der entsprechenden Verordnung (VO (EU) 2018/1725). Gleichzeitig machte der EuGH deutlich, dass die Datenschutzaufsichtsbehörde bei ihrer Bewertung genau prüfen muss, ob dem konkreten Empfänger solche Identifizierungsmöglichkeiten tatsächlich zur Ver-

fügung stehen. Eine pauschale Annahme genügt dabei nicht. Die Frage des Personenbezugs ist dabei konkret und nicht abstrakt zu beurteilen.

Praxis-Hinweis
Insbesondere im Gesundheitswesen empfiehlt es sich, bei der Weitergabe pseudonymisierter Patientendaten stets zu prüfen, ob eine Re-Identifizierung betroffener Personen möglich ist. Ist dies der Fall, bleiben die Daten weiterhin personenbezogen und unterliegen den datenschutzrechtlichen Anforderungen. Datenübermittlungen an externe Stellen sollten daher sorgfältig bewertet und nachvollziehbar dokumentiert werden. Maßgeblich ist dabei, ob die jeweils empfangende Stelle einen Personenbezug herstellen kann. Eine risikoorientierte Einzelfallprüfung trägt dazu bei, datenschutzrechtliche Risiken zu minimieren und einen verantwortungsvollen Umgang mit Gesundheitsdaten sicherzustellen.

Gülyaz Kübra Kutlu, LL.M.
Juristin
Datenschutzbeauftragte (TÜVcert.)

Münster
T +49 251 48261-177
g.kutlu@solidaris.de

Agnes Lisowski
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)

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

Kauf auf Rechnung: Transparenzpflichten bei der Werbung

Von Gülyaz Kübra Kutlu und Agnes Lisowski

Das Hanseatische Oberlandesgericht (HansOLG) widmet sich in seinem Urteil vom 21. Mai 2026 – 15 U 75/22 – der Frage, ob beim Online-Shopping die Werbung mit der Option „Bequemer Kauf auf Rechnung" zulässig ist, wenn diese Zahlungsart ohne klaren Hinweis nur nach erfolgreicher Kreditwürdigkeitsprüfung angeboten wird. Auslöser war die Beschwerde eines Verbrauchers bei der Verbraucherzentrale Hamburg, welchem die Zahlungsart „Bequemer Kauf auf Rechnung" bei einem Online-Versandhandel nicht gewährt wurde.

Der Fall

Ein Verbraucher hatte im Dezember 2021 bei einem Versandhändler aufgrund der Werbung „Bequemer Kauf auf Rechnung" Ware bestellt. Kurz darauf wurde er informiert, dass ihm diese Zahlungsart nicht gewährt werde und nur Vorkasse oder Paypal zur Verfügung stünden. Er beschwerte sich daraufhin bei der Verbraucherzentrale Hamburg, welche das Versandunternehmen abmahnte und im Februar 2022 Klage erhob. Nachdem die Hamburger Verbraucherschützer zunächst vor dem Landgericht

(LG) Hamburg und dem HansOLG verloren hatten, legten sie erfolgreich Nichtzulassungsbeschwerde vor dem Bundesgerichtshof (BGH) ein. Der BGH ließ die Revision zu und übermittelte die zentralen Fragen zur Auslegung europäischen Rechts an den Europäischen Gerichtshof (EuGH).

Die Entscheidung

Der EuGH entschied im Mai 2026, dass die Werbung mit einem Kauf auf Rechnung als Angebot zur Verkaufsförderung einzustufen ist. Diese Bezahlmethode gilt als besonders verbraucherfreundlich, da Kunden die Ware zunächst prüfen können und im Fall eines Widerrufs nicht auf eine Rückzahlung des Betrags warten müssen. Außerdem müssen sie nicht direkt beim Kauf der Ware sensible Kreditkarten- oder Kontodaten preisgeben. Aufgrund der besonderen Vorteile dieser Bezahlmethode wird laut EuGH ein Kaufanreiz geschaffen. Dieser Auffassung schloss sich auch der BGH an, welcher daraufhin das Verfahren wieder zurück an das HansOLG verwies.

Das HansOLG musste daraufhin lediglich noch klären, ob dieser Verstoß gegen die Informationspflicht der DS-GVO geschäftlich relevant ist. Dies wurde nun ausdrücklich bejaht. Die Aussage „Bequemer Kauf auf Rechnung" kann Verbraucher animieren, sich gezielt an einen Händler zu wenden, der eine solche Bezahlmethode in Aussicht stellt, statt einen Anbieter zu wählen, der eine sofortige Zahlung verlangt.

Nach der Auffassung des OLG verstößt die beanstandete Werbung demnach gegen § 6 Abs. 1 Nr. 3 Digitale-Dienste-Gesetz (DGG). Hiernach müssen Bedingungen für verkaufsfördernde Maßnahmen klar und eindeutig angegeben werden und für den Verbraucher leicht zugänglich sein. Im vorliegenden Fall erfolgte der Hinweis auf eine erforderliche Kreditwürdigkeitsprüfung allerdings erst in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen während des Bestellprozesses und damit zu spät.

Praxis-Hinweis

Die Entscheidung des HansOLG verdeutlicht, dass Unternehmen bei der Werbung mit besonderen Zahlungs- oder Servicevorteilen sämtliche relevanten Voraussetzungen frühzeitig, klar und leicht zugänglich kommunizieren müssen. Für die Praxis empfiehlt es sich daher, Werbeaussagen und Angaben im Online-Shop regelmäßig daraufhin zu überprüfen, ob die Bedingungen für verkaufsfördernde Maßnahmen transparent dargestellt werden. Für den Verbraucher müssen diese Bedingungen leicht und frühzeitig erkennbar sein. Andernfalls drohen datenschutzrechtliche und wettbewerbsrechtliche Beanstandungen, selbst wenn die Voraussetzungen an anderer Stelle im Bestellprozess erläutert werden. Entscheidend ist, dass Verbraucher bereits bei der Werbung erkennen können, unter welchen Bedingungen ein beworbener Vorteil tatsächlich verfügbar ist.

Gülyaz Kübra Kutlu, LL.M.
Juristin
Datenschutzbeauftragte (TÜVcert.)

Münster
T +49 251 48261-177
g.kutlu@solidaris.de

Agnes Lisowski
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)

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

Kein Schadensersatz bei Cyberangriff

Von Gülyaz Kübra Kutlu und Agnes Lisowski

Das Sozialgericht (SG) Nürnberg befasst sich in seinem Urteil vom 10. Juni 2026 – S 5 SF 65/24 DS – mit der Frage, ob ein Datenabfluss durch einen Cyberangriff durch unbekannte Sicherheitslücken automatisch einen immateriellen Schadensersatz nach Art. 82 DS-GVO begründet. Die Klägerin war eine Betroffene eines Cyberangriffs, die einen möglichen zukünftigen Datenmissbrauch befürchtete.

Der Fall

Gegenstand des Verfahrens war ein Hackerangriff auf einen IT-Dienstleister einer gesetzlichen Krankenkasse. Bei dem Angriff wurde eine unbekannte Schwachstelle („Zero-Day-Exploit") in der Software ausgenutzt, welche den Angreifern Zugriff auf bestimmte personenbezogene Daten von Versicherten verschaffte. Betroffen waren unter anderem Name, Krankenversicherungsnummer, Bonusdaten und die jeweilige Bankverbindung. Gesundheitsdaten wurden hingegen nicht kompromittiert. Daraufhin klagte eine der Betroffenen gegen die Krankenkasse vor dem SG Nürnberg. Die Klägerin verlangte immateriellen Schadensersatz in Höhe von mindestens 3.000 Euro nach Art. 82 DS-GVO. Sie führte als Begründung der Forderung an das Gericht insbesondere einen Kontrollverlust über ihre persönlichen Daten sowie die Befürchtung vor zukünftigem Missbrauch an.

Die beklagte Krankenkasse verwies darauf, dass die verwendete Software zum Zeitpunkt des Cyberangriffs als sicher und marktführend galt. Zudem waren umfangreiche Sicherheitsmaßnahmen implementiert und die Schwachstelle sei vor dem Angriff nicht bekannt gewesen. Nach dem Angriff und dem Bekanntwerden der Sicherheitslücke wurde das bereitgestellte Sicherheitsupdate unverzüglich installiert.

Die Entscheidung

Das SG Nürnberg wies die Klage vollständig ab. Nach der Auffassung des Gerichts verlangt Art. 32 DS-GVO kein absolut risikofreies IT-System. Ein Datenabfluss durch einen erfolgreichen Hackerangriff stellt daher nicht automatisch einen Verstoß gegen die DS-GVO dar. Vielmehr sind die Verantwortlichen lediglich dazu verpflichtet, ein dem Risiko angemessenes Schutzniveau durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu gewähren. Die Beklagten konnten aus der Sicht des Gerichts lückenlos nachweisen, dass umfangreiche und marktübliche Sicherheitsmaßnahmen implementiert worden waren. Der Umstand, dass eine bislang unbekannte Sicherheitslücke von Hackern ausgenutzt werden konnte, lässt laut dem Gericht nicht den Schluss zu, dass die bestehenden Schutzmaßnahmen nicht ausreichend gewesen waren. Ein Verstoß gegen datenschutzrechtliche Pflichten durch den Beklagten wurde daher abgelehnt.

Darüber hinaus verneinte das Gericht einen Anspruch der Klägerin auf immateriellen Schadensersatz nach Art. 82 DS-GVO, da die Klägerin keinen konkreten Schaden geltend machen konnte. Die bloße Befürchtung eines möglichen zukünftigen Datenmissbrauchs oder eines theoretischen Risikos genügt nach der Auffassung des Gerichts nicht für einen Anspruch auf Schadensersatz. Es fehlten jegliche Anhaltspunkte dafür, dass die abgeflossenen Daten tatsächlich missbräuchlich verwendet worden waren oder eine konkrete Befürchtung bestand.

Praxis-Hinweis

Die Entscheidung zeigt, dass immaterielle Schadensersatzansprüche nach Art. 82 DS-GVO bei einem Datenabfluss infolge eines Hackerangriffs nicht automatisch bestehen, sofern der Verantwortliche ein dem Risiko angemessenes Schutzniveau gewährleistet. Ein vollständiger Ausschluss von Cyberrisiken wird von der DS-GVO nicht verlangt. Für die Praxis bedeutet dies, dass auch erfolgreiche Cyberangriffe über bislang unbekannte Sicherheitslücken nicht ohne Weiteres einen Schadensersatzanspruch auslösen. Dennoch empfiehlt es sich für Verantwortliche, IT-Sicherheitsmaßnahmen regelmäßig zu überprüfen und deren Umsetzung sowie Wirksamkeit sorgfältig zu dokumentieren, um im Streitfall die Einhaltung ihrer datenschutzrechtlichen Pflichten nachweisen zu können.

Gülyaz Kübra Kutlu, LL.M.
Juristin
Datenschutzbeauftragte (TÜVcert.)

Münster
T +49 251 48261-177
g.kutlu@solidaris.de

Agnes Lisowski
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)

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

Solidaris

Impressum

Herausgeber
Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft 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:
29. September 2026

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 Brendan Kratz, Telefon: 02203 . 8997-228, E-Mail: b.kratz@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.