

Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Newsletter 2/2025

2	Fallzahlen als Auswahlkriterium in der Krankenhausplanung
4	Personalunion von Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung im Fokus der Rechtsprechung
6	Eröffnung des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten für den vereinsrechtlichen besonderen Vertreter
8	Neues zum Konzernprivileg
9	EuGH entscheidet: Verpflichtende Geschlechtsanrede nicht erlaubt
11	Europäische Kommission haftet für rechtswidrige Datenübermittlung an Meta
13	Namensnennung von Arbeitnehmern auf Werbeflyern
15	Impressum

Fallzahlen als Auswahlkriterium in der Krankenhausplanung

Von Anke Harney

Wer künftig in einem Landeskrankenhausplan enthalten sein will, ist einem Auswahlverfahren unterworfen und lässt dessen Rechtmäßigkeit vielleicht aktuell, vor allem in Nordrhein-Westfalen, überprüfen. Was zählt, ist Leistungsfähigkeit und Qualität – und wie diese bewertet wird, entscheidet mitunter über die Existenz eines Hauses. Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster hat in seinem Beschluss vom 13. Dezember 2024 – 13 B 419/24, nicht veröffentlicht) hierzu klargestellt: Fallzahlen dürfen als Auswahlkriterium in der Krankenhausplanung herangezogen werden – auch dann, wenn dafür eine ausdrückliche Ermächtigungsgrundlage, z. B. im Landeskrankenhausgesetz, nicht vorhanden ist.

Diese interessante Entscheidung wird aktuell in verschiedenen, teils noch nicht veröffentlichten, verwaltungsgerichtlichen Beschlüssen des vorläufigen Rechtsschutzes zitiert. Mit dem Zitat der OVG-Münster-Entscheidung werden regelmäßig, auch in der Argumentation des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW), die rechtliche Zulässigkeit von Fallzahlen als Auswahlkriterium und die Rechtmäßigkeit der Versagung einer Leistungsgruppe begründet. Allerdings lohnt sich ein Blick auf die folgenden Fragen:

Für welche Sach- und Rechtslagen gilt die OVG-Entscheidung wirklich und in welchen Fallkonstellationen sind Fallzahlen (doch) rechtlich unzulässige Auswahlkriterien? Und unter welchen Voraussetzungen werden Fallzahlvorgaben des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA), wie zum Beispiel Mindestmengen, für die Krankenhausplanung rechtlich verbindlich, obgleich G-BA-Richtlinien Qualitätssicherungsinstrumente, also keine Instrumente der Krankenhausplanung, sind?

Der Fall

Im Zentrum des Verfahrens stand die Klage eines Krankenhauses, das sich gegen seine Nichtberücksichtigung im Rahmen der neuen Krankenhausplanung des Landes NRW zur Wehr setzte. Die Bezirksregierung hatte sich im Auswahlverfahren für ein konkurrierendes Haus entschieden – unter anderem unter Verweis auf die dort

deutlich höheren Fallzahlen in der betroffenen Leistungsgruppe.

Das antragstellende Krankenhaus hielt dies für rechtswidrig: Fallzahlen seien – so seine Argumentation – kein gesetzlich vorgesehenes Auswahlkriterium, weshalb sie nicht maßgeblich herangezogen werden dürften. Es bestehe ein struktureller Gleichlauf zwischen den im Krankenhausplan dargestellten Standorten und den zugelassenen Einrichtungen. Dieser dürfe nicht durch „faktische Leistungsstärken“ ausgehöhlt werden.

Die Entscheidung

Das OVG Münster sah das anders. Die Auswahlentscheidung der Bezirksregierung sei nicht zu beanstanden. Die Heranziehung von Fallzahlen sei sachgerecht, zulässig und verfassungsrechtlich unbedenklich, solange sie in einem transparenten, verhältnismäßigen Verfahren berücksichtigt werde. Das Gericht machte deutlich: Das Krankenhausplanungsrecht gibt den Behörden einen weiten Gestaltungsspielraum, der nicht auf eine starre Kriterienliste reduziert werden kann. Besonders deutlich wird das Gericht an einer Stelle: Auch wenn das Landeskrankenhausgesetz bestimmte Auswahlmaßstäbe benennt (wie z.B. Sicherstellung, Qualität, Wirtschaftlichkeit), so schließe das nicht aus, dass weitere sachgerechte Kriterien – wie Fallzahlen – ergänzend berücksichtigt werden dürfen. Die konkrete Versorgungskraft eines Hauses könne Rückschlüsse auf Versorgungssicherheit, Spezialisierung und Patientenzufriedenheit geben.

Rechtliche Einordnung und Bewertung

Grundsätzlich können Fallzahlen ein rechtlich zulässiges Auswahlkriterium sein. In NRW existiert für ihre Anwendung eine Ermächtigungsgrundlage in § 13 Abs. 1 Satz 3 KHGG NRW, die allerdings medizinische Leistungen von hoher Komplexität und eine evidenzbasierte Bestimmung der Fallzahlhöhe verlangt. Die gesetzliche Ermächtigung ist mithin beschränkt auf spezielle Leistungen, wie sie etwa in „Schwerpunkten“ oder „Zentren“ erbracht werden (LT-Drs. 17/1046, S. 131). Hierunter fällt zum

Beispiel die Leistungsgruppe „perinataler Schwerpunkt“. Mit ebendieser Leistungsgruppe wollte das betreffende Krankenhaus in den Krankenhausplan NRW 2022 aufgenommen werden und begehrte eine entsprechende Entscheidung des OVG Münster. Folglich ist für die Festlegung einer Fallzahl in dieser Leistungsgruppe eine landeskrankenhausrechtliche Ermächtigung vorhanden. Der Krankenhausplan NRW 2022 wiederum sieht vor, dass für die Fallzahlen auf das Aufnahmegewicht des Kindes abzustellen ist, und verweist auf die Qualitätssicherungs-Richtlinie Früh- und Reifgeborene (QFR-RL) des G-BA. Die Richtlinien des G-BA können also durchaus für die Krankenhausplanung bedeutsam werden. Die sieht man im Übrigen auch an der Regelung in § 6a Abs. 1 Satz 5 KHG.

Für diejenigen Leistungsgruppen jedoch, die keine „hochkomplexen Leistungen“ enthalten und deren Mindestfallzahl nicht evidenzbasiert festgelegt wird, stellt § 13 Abs. 1 Satz 3 KHGG NRW keine taugliche Ermächtigungsgrundlage dar.

Dennoch folgt aus der bloßen Existenz der Ermächtigungsgrundlage in § 13 Abs. 1 Satz 3 KHGG NRW nicht, dass in einer Auswahlentscheidung auch bei nichtkomplexen Leistungsgruppen Fallzahlen nicht doch berücksichtigt werden können. Werden sie allerdings dort eingesetzt, ohne dass die engen Tatbestandsvoraussetzungen des § 13 Abs. 1 Satz 3 KHGG NRW vorliegen, bedeutet dies wiederum nicht, dass für ihren Einsatz keine rechtlichen Vorgaben bestünden und sie beliebig einsetzbar wären. Ob die Fallzahl gesetzlich geregelt sein muss und wie weit diese Regelung gehen muss, hängt vielmehr im besonderen Maß vom Einzelfall ab. Maßgeblich ist, wie schwerwiegend der Eingriff die grundrechtsfähigen Krankenträger in ihren grundrechtlichen Positionen betrifft. Dafür ist zu bewerten, in welcher Form die Bezirksregierung die Fallzahl ermittelt, eingesetzt und gewichtet hat. Ist etwa die Nichterfüllung der Fallzahl ausschlaggebendes Kriterium für die Nichtzuweisung der Leistungsgruppe geworden und sind andere Kriterien bloß randständig herangezogen worden, so liegt für den betroffenen Krankenträger eine besonders intensive Belastung vor. Weniger intensiv ist sie hingegen dann, wenn die Fallzahl lediglich Teil einer wirklichen Gesamtbewertung geworden und damit lediglich eines von mehreren Auswahlkriterien ist.

Werden über das Fallzahlkriterium pauschal Krankenhäuser ausgeschlossen, die eine konkrete Fallzahl nicht erreichen, sind diese in ihrer Berufsfreiheit besonders

intensiv belastet. Wird die Fallzahl als Qualitätskriterium eingesetzt, so darf sie bloß eines von mehreren Kriterien sein. Es muss von der Bezirksregierung zum Beispiel zusätzlich gefragt werden: Unter welchen weiteren personellen und strukturellen Rahmenbedingungen werden diese Fallzahlen eigentlich erbracht? Denn wenn hohe Fallzahlen in ungünstigen Umfeldbedingungen (Personal, Strukturen, Prozesse usw.) erbracht werden, dürfte dies die Qualität eines Krankenhauses eher sinken lassen.

Praxis-Hinweis

Fallzahlen tauchen in der Krankenhausplanung in NRW in unterschiedlichen Konstellationen auf. Falls ein Krankenhaus eine Leistungsgruppe nicht zugeteilt bekommen hat, weil es eine vorgegebene Fallzahl nicht erreicht hat, so ist die Fallzahl als rechtlich zulässiges Auswahlkriterium kritisch zu hinterfragen. Die Entscheidung des OVG Münster lässt sich nur auf bestimmte Sachverhalte anwenden, so dass sich mit ihr eine Auswahl der Bezirksregierung über Fallzahlen nicht generalisierend rechtlich legitimieren lässt. Andererseits sollten Fallzahlen in ihrer Bedeutung auch nicht unterschätzt werden: Das Fallzahlargument zu beseitigen, kann rechtlich mühsam sein – dies zeigen die Interpretationen der OVG-Münster-Entscheidung in den laufenden Gerichtsverfahren recht eindrücklich. Insofern ist die Ausgangslage für Krankenhäuser, die vorgegebene Fallzahlen erfüllen, deutlich günstiger. Kommt man indes an der Diskussion über die Zulässigkeit von Fallzahlen als rechtl. Auswahlkriterium nicht vorbei, so lohnt ein Blick in die Debatte um die rechtliche Zulässigkeit der Mindestmengenregelungen des G-BA, bei der einige rechtliche Fragen geklärt worden sind.



Anke Harney
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Medizinrecht

Münster
T +49 251 48261-124
a.harney@solidaris.de

Personalunion von Einrichtungsleitung und Pflegedienstleitung im Fokus der Rechtsprechung

Von Frank Dickmann

Einrichtungsleitung (EL) und Pflegedienstleitung (PDL) in einer Hand: Seit Beginn der Pflegeversicherung vor 30 Jahren ist das bundesweit gelebte Praxis, vor allen in kleineren Einrichtungen. Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster hat jüngst allerdings in seinem Be-schluss vom 7. Februar 2025 – 12 B 988/24 – vorläufig entschieden, dass dieses Leitungsmodell für Nord-rhein-Westfalen nicht zulässig sein soll. Ohne Not ver-wirft das OVG so vorläufig eine bewährte Struktur. Die Hauptsacheentscheidung steht indes noch aus.

Das Vorhandensein einer EL ist eine ordnungsrechtliche Anforderung, die im Jahr 1975 mit dem Heimgesetz begründet wurde. Alle Bundesländer haben diese Anforderung im Rahmen der Föderalisierung des Heimrechts in ihr jeweiliges Ordnungsrecht übernommen, auch Nord-rhein-Westfalen mit § 21 Abs. 1 Satz 1 WTG (Einrichtungstyp der Einrichtung mit umfassendem Leistungsangebot).

Die verantwortliche Pflegefachkraft (PDL) kam im Jahr 1995 mit der Pflegeversicherung hinzu. Zum Teil wird die PDL auch im Ordnungsrecht erwähnt, so auch in Nord-rhein-Westfalen. Von Anfang an war klar, dass EL und PDL zwar zwei Funktionen sind, die aus verschiedenen Rechtsquellen stammen, aber eine Person beide Funktionen gleichzeitig ausüben kann. In der Realität, in der Verwaltungspraxis und in der Rechtsprechung war das bislang völlig unstrittig. Ausführlich hatte unter anderem das Bundessozialgericht (BSG) geurteilt, dass es mit § 71 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI im Einklang steht, wenn eine Person sowohl die Aufgaben der PDL als auch die Aufgaben der EL wahrnimmt (Urteil vom 22. April 2009 – B 3 P 14/07 R). Das BSG nannte ausdrücklich kleinere Einrichtungen als Anwendungsbereich für die Personalunion. Das einzige zu diskutierende Thema in diesem Zusammenhang war bisher die Frage, ab welcher Einrichtungsgröße eine Person allein es nicht mehr schafft, beide Funktionen zu bewältigen. Zum Teil gibt es dazu

Vorgaben auf Gesetzes- oder Verordnungsebene. In Bayern etwa ist die Personalunion bis zu einer Größe von 60 Plätzen unproblematisch, in Mecklenburg-Vorpommern liegt die Grenze bei 80 Plätzen.

In dem vom OVG Münster entschiedenen Fall betreibt ein Träger zwei spezialisierungsbedingt sehr kleine Einrichtungen (beide jeweils unter 30 Plätze). In beiden Häusern ist seit geraumer Zeit jeweils eine Beschäftigte ange-stellt, die vor Ort in Personalunion die Funktionen der EL und der PDL ausübt.

Die zuständige WTG-Behörde sah die Gefahr, dass ein Beschäftigter, der beide Funktionen innehat, in einen Inter-essenkonflikt geraten könnte. Eine reale Konfliktsituati-on gab es allerdings nicht und wurde auch von der WTG-Behörde nicht angeführt. Es geht um die reine Theorie.

Mit der Novelle des nordrhein-westfälischen WTG im Jahr 2019 wurde die Rolle der PDL gestärkt. § 21 Abs. 2 WTG erhielt einen neuen Satz 2. Danach ist die PDL in pflege- und betreuungsfachlichen Entscheidungen nicht weisungsgebunden; Maßstab ihres Handelns sind die in-dividuellen Bedürfnisse der Nutzer. Wollte der Gesetzge-ber damit die Kombination von EL und PDL zerschlagen? Dann hätte er das ins Gesetz geschrieben. Die Norm wür-de lauten: „Die EL darf nicht zugleich PDL der Einrichtung sein.“ So hat der Gesetzgeber aber nicht formuliert. Er spricht nur von der Weisungsfreiheit der PDL. Die Motive des Gesetzgebers sind gut dokumentiert: Er wollte der PDL im Konflikt mit einer Geschäftsführung oder Einrich-tungsleitung in Bezug auf ihre Fachlichkeit den Rücken stärken. Das kann natürlich nur dann von Relevanz sein, wenn die PDL ein Gegenüber hat, das anderer Meinung ist. Gibt es keine gesonderte EL, muss sich die PDL in ih-erer pflegfachlichen Entscheidung auch keiner (anderen) EL gegenüber behaupten, nur gegenüber der Geschäfts-führung (oder bei einem Einzelunternehmen gegenüber dem Inhaber). Hier ist sie dank § 21 Abs. 2 Satz 2 WTG

gestärkt. Der Gesetzgeber hatte aber eindeutig nicht im Sinn, eine bewährte Organisationsstruktur zu zerschlagen.

Man kann aber noch grundlegender ansetzen: Den von der WTG-Behörde befürchteten Konflikt gibt es allein schon deshalb nicht, weil beide Funktionen demselben Leitbild folgen. Der 2019 für die PDL eingefügte § 21 Abs. 2 Satz 2 WTG beschreibt für die PDL als Maßstab ihres Handelns die individuellen Bedürfnisse der Nutzer. Das ist gar nicht neu: Seit 2014 steht im WTG (wie schon in Vorläufernormen) in § 4 (Allgemeine Anforderungen), dass „Maßstab für Leistungserbringung und Angebotsgestaltung im Rahmen der vertraglich vereinbarten Leistungen die individuellen Bedarfe der Nutzerinnen und Nutzer sein (müssen).“ Diesem Leitbild sind der Träger und alle Beschäftigten verpflichtet, und natürlich und zuvorderst auch die EL. Und umgekehrt arbeitet die PDL nicht in einem ökonomiefreien Raum, denn nach § 71 SGB XI stehen Einrichtungen unter ihrer ständigen Verantwortung – und Einrichtungen (und damit die PDL) unterliegen dem Wirtschaftlichkeitsgebot des § 84 Abs. 2 SGB XI. Maßstäbe und Leitbilder von EL und PDL sind somit ähnlich, fast gleich. Wo soll der Interessenkonflikt entstehen, der es gebietet, in die Organisationshoheit der Träger einzugreifen und eine bewährte Organisationsstruktur zu zerschlagen?

Sowohl das Verwaltungsgericht Düsseldorf als auch das OVG Münster bestätigen, dass die Befürchtung der WTG-Behörde weder im Wortlaut noch in der gut dokumentierten Gesetzesbegründung eine Stütze findet. Dennoch halten sie im Rahmen der teleologischen Auslegung den Interessenkonflikt für möglich. Vor diesem Hintergrund haben die Gerichte im Eilverfahren die Anordnung der WTG-Behörde gehalten. Das Hauptsacheverfahren ist noch nicht entschieden.

Praxis-Hinweis

Wenn WTG-Behörden in Nordrhein-Westfalen im Einzelfall eine Anordnung erlassen, die eine bewährte EL/PDL-Struktur zerschlägt, lohnt es sich, für die Fortexistenz des Modells zu kämpfen. Gleiches gilt, wenn eine solche Struktur neu eingerichtet werden soll. Die Beschlüsse der beiden Verwaltungsgerichte betreffen nur Nordrhein-Westfalen; andere Bundesländer sind mangels einer dem § 21 Abs. 2 Satz 2 WTG ähnlichen Norm nicht betroffen. Die Pflege muss sich wehren, wenn ihr Handlungs- und Organisationsspielräume genommen werden sollen. Beim Verbot der Personalunion ist es geradezu ein Treppenwitz, dass ausgerechnet der Gedanke, die Autonomie der Pflegefachlichkeit zu stärken, die Organisationsfreiheit schwächen soll.



Frank Dickmann
Rechtsanwalt

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

Eröffnung des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten für den vereinsrechtlichen besonderen Vertreter

Von Dana Adler und André Spak

In seinem Beschluss vom 11. Juli 2024 – 9 AZB 9/24 – entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für einen sogenannten „besonderen Vertreter“ nach § 30 BGB dann eröffnet ist, wenn die ihm erteilte Vollmacht nach Klageerhebung erlischt und das Arbeitsgericht den Rechtsstreit zuvor nicht rechtskräftig an ein ordentliches Gericht verwiesen hat. Der besondere Vertreter ist nach Erlöschen seiner Vollmacht dann als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen, wenn seine gesamte soziale und wirtschaftliche Stellung mit der eines Arbeitnehmers vergleichbar ist.

Der Fall

Die seit 2019 als besondere Vertreterin zur Geschäftsführerin berufene Klägerin war auf der Grundlage einer satzungsrechtlichen Regelung sowie eines Geschäftsführervertrages mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und einer Bruttomonatsvergütung in Höhe von 3.800,00 Euro beim beklagten gemeinnützigen Verein beschäftigt. Ihre Vertretungsmacht umfasste dabei die gerichtliche und außergerichtliche Vertretung des Vereins. Ausgenommen waren unter anderem Grundstücksgeschäfte sowie Anschaffungen und Investitionen über 10.000,00 Euro. Ihre Befugnisse in Personalangelegenheiten erstreckten sich auf die Einstellung, Abmahnung, Entlassung oder Höhergruppierung von Mitarbeitern ab einem Bruttomonatslohn von 2.000,00 Euro. Die Klägerin unterstand den Weisungen des Vorstandes.

Nachdem sie im August 2023 ein Kind zu Welt gebracht hatte, beantragte die Klägerin Elternzeit. Der beklagte Verein kündigte ihr daraufhin das Anstellungsverhältnis und widerrief die ihr erteilte Vollmacht. Mit ihrer zum Arbeitsgericht erhobenen Klage berief sich die Klägerin auf die Unwirksamkeit der Kündigung und verlangte eine angemessene Entschädigung, weil ihre Mutterschaft das Hauptmotiv für die Kündigung gewesen

und sie deshalb wegen ihres Geschlechts diskriminiert worden sei. Das angerufene Arbeitsgericht erklärte den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für unzulässig und verwies den Rechtsstreit an das Landgericht. Das von der Klägerin angerufene Landesarbeitsgericht sah dies anders und erklärte den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für eröffnet. Diese Entscheidung ist schließlich vom Bundesarbeitsgericht im Revisionsverfahren bestätigt worden.

Die Entscheidung

In seiner Begründung stellt das BAG zunächst heraus, dass die Gerichte für Arbeitssachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis sowie über das Bestehen und oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses sind. Als Arbeitnehmer gelten hingegen nicht Personen, die per Gesetz, Gesellschaftsvertrag oder Satzung zur Vertretung der juristischen Person berufen sind.

Hierzu zählt der vereinsrechtliche besondere Vertreter, der kraft der Vereinssatzung mit organschaftlicher Vertretungsmacht ausgestattet wird. In dem ihm zugewiesenen Geschäftskreis ist der besondere Vertreter hinsichtlich sämtlicher Rechtsgeschäfte vertretungsbefugt. Um zu vermeiden, dass Mitglieder der Vertretungsorgane mit der juristischen Person einen Rechtsstreit im „Arbeitgeberlager“ vor dem Arbeitsgericht führen, sind für derartige Streitigkeiten die ordentlichen Gerichte zuständig. Da vorliegend jedoch mit dem Kündigungsschreiben des Vereins gleichzeitig der Widerruf der erteilten Vollmacht erklärt wurde, entfiel bereits vor Klageerhebung die Stellung der Klägerin als satzungsmäßiges Organ des Vereins und eröffnete den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen. Das Gericht hatte nun zu erörtern, ob es sich bei der Klägerin um eine sogenannte arbeitnehmerähnliche Person handelt.

Arbeitnehmerähnliche Personen sind Selbständige, die dennoch als Arbeitnehmer gelten. Sie unterscheiden sich von Arbeitnehmern durch den Grad der persönlichen Anhängigkeit. Meist sind arbeitnehmerähnliche Personen infolge geringerer Weisungsgebundenheit und Eingliederung in die betriebliche Organisation in wesentlich geringerem Maße abhängig als Arbeitnehmer. Im Rahmen einer Gesamtbetrachtung ist zu klären, ob die wirtschaftliche Abhängigkeit sowie die gesamte soziale Stellung der Klägerin mit der eines Arbeitnehmers vergleichbar sind und zu sozialer Schutzbedürftigkeit führen. Vorliegend war die Klägerin vom beklagten Verein wirtschaftlich abhängig, da die Tätigkeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und die hierdurch erzielten Einkünfte in Höhe von 3.800,00 Euro ihre Existenz sicherten und in Anbetracht ihres Tätigkeitsumfangs davon ausgegangen werden kann, dass sie keiner weiteren wesentlichen Beschäftigung nachging.

Das Gericht bewertete ebenfalls die Frage nach der sozialen Schutzbedürftigkeit der Klägerin positiv. Ihre vertragliche Weisungsgebundenheit und beschränkte Vollmacht sei nicht in einer Weise im Arbeitgeberlager zu verorten, die eine Arbeitnehmerähnlichkeit ausschließt. Die Klägerin war zwar zur gerichtlichen und außergerichtlichen Vertretung berufen, hinsichtlich ihrer Vertretungsmacht jedoch stark begrenzt, da eine Vielzahl von Geschäften ausgenommen und auch ihre Befugnisse in Personalangelegenheiten lediglich eingeschränkt von ihr wahrgenommen werden durften. Insgesamt besteht eine Vergleichbarkeit mit einer Angestellten in leitender Funktion, was sich nicht zuletzt in der Höhe der monatlichen Vergütung von 3.800,00 Euro widerspiegelt.

Fazit

Vereine sollten diese Problematik bei der Ausgestaltung des Umfangs der Vertretungsmacht des besonderen Vertreters sowie im Rahmen der vertraglichen Gestaltung des Geschäftsführervertrages im Hinterkopf behalten. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass mit dem Widerruf der Vollmacht die organschaftliche Stellung entfällt und dem besonderen Vertreter sodann der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet sein kann.



Dana Adler

Rechtsanwältin
Fachanwältin für Familienrecht
Mediatorin

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



André Spak, LL.M.

Rechtsanwalt, Steuerberater,
Fachanwalt für Steuerrecht,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Münster
T +49 251 48261-155
a.spak@solidaris.de

Neues zum Konzernprivileg

Von Christian Klein

In seinem Urteil vom 12. November 2024 – 9 AZR 13/24 – äußert sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) zum sogenannten „Konzernprivileg“, das es Konzernunternehmen erlaubt, untereinander Arbeitskräfte „auszuleihen“, ohne die Maßgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) beachten zu müssen.

Der Fall

Der Kläger war zwischen 2008 und 2020 bei einem Tochterunternehmen der Beklagten, einem Unternehmen der Automobilindustrie, als „Sitzfertiger“ beschäftigt. Seine gesamte Tätigkeit wurde ausschließlich auf dem Gelände des beklagten Unternehmens erbracht. Der Kläger war der Meinung, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem beklagten Unternehmen zustande gekommen sei, weil es sich um verbotene Arbeitnehmerüberlassung gehandelt habe. Das beklagte Unternehmen stellte sich auf den Standpunkt, dass zwischen ihm und der Tochtergesellschaft ein Werk- bzw. Dienstvertrag bestanden habe. Im Übrigen seien die Unternehmen konzernverbunden gewesen, sodass die Sonderregelung des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG, eben das „Konzernprivileg“ eingreife. Demnach handelt es sich nicht um Arbeitnehmerüberlassung, wenn der überlassene Arbeitnehmer innerhalb eines Konzerns ausgeliehen wird und *„nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird“*.

Die beiden Vorinstanzen teilten diese Auffassung, die obersten deutschen Arbeitsrichter verwiesen den Rechtsstreit auf die Revision des Klägers an das Landesarbeitsgericht zurück.

Die Entscheidung

Das BAG stellte klar, dass der oben zitierte Wortlaut *„eingestellt und beschäftigt“* so zu verstehen ist, dass das Konzernprivileg dann nicht greift, wenn ein Arbeitnehmer zur Arbeitnehmerüberlassung *„eingestellt und/oder beschäftigt“* wird. Nach Ansicht des Gerichts soll damit verhindert werden, dass der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers nachträglich geändert wird und er später ausschließlich an andere Unternehmen – und seien

sie auch im Konzernverbund – überlassen wird. Der Anwendungsbereich des Konzernprivilegs beschränkt sich darauf, dass der Einsatz von Arbeitnehmern in einem Konzernunternehmen nicht „auf Dauer“ angelegt ist. Der „Fremdeinsatz“ darf insofern nur anlassbezogen erfolgen. Als Indiz hierfür können die Befristungsgründe nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz herangezogen werden. Angesichts der zwölfjährigen Tätigkeit des Klägers im „Fremdunternehmen“ sei dieses Kriterium nicht erfüllt. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen, an den der Rechtsstreit zurückverwiesen wurde, hat nun zu prüfen, ob der Kläger in die Arbeitsorganisation der Beklagten eingegliedert war und dessen Weisungen unterlag.

Praxis-Hinweis

Die Überlassung von Arbeitnehmern innerhalb eines Konzerns ist extrem weit verbreitet. Solange dies nur erfolgt, um beispielsweise Krankheitsausfälle zu kompensieren oder Auftragsspitzen abzufangen, dürfte das Konzernprivileg greifen. Die Befristungsgründe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes können hier die Einordnung erleichtern. Eine dauerhafte Überlassung von Arbeitnehmern im Konzern dürfte nicht möglich sein, wobei das Gericht offen lässt, wann der noch erlaubte Zeitraum überschritten ist.



Christian Klein
Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Köln
T +49 2203 8997-421
c.klein@solidaris.de

EuGH entscheidet: Verpflichtende Geschlechtsanrede nicht erlaubt

Von Chris Brauckmann und Agnes Lisowski

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seinem Urteil vom 9. Januar 2025 – C 394/23 – klargestellt, dass Unternehmen ihre Kunden nicht zur Angabe einer Anrede wie „Herr“ oder „Frau“ verpflichten dürfen. Dies gilt insbesondere, wenn diese Anrede nur dazu dient, die geschäftliche Kommunikation zu personalisieren. Die Entscheidung betrifft die Praxis eines französischen Eisenbahnunternehmens, das seine Kunden beim Online-Kauf von Fahrscheinen zur Angabe ihrer Anrede aufforderte.

Hintergrund der Entscheidung ist eine Beschwerde des Verbandes Mousse, der sich gegen Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität einsetzt. Mousse argumentierte, dass die verpflichtende Angabe der Anrede gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) verstoße, insbesondere gegen den Grundsatz der Datenminimierung. Die DS-GVO fordert, dass nur Daten erhoben werden dürfen, die für den Zweck der Verarbeitung notwendig sind. Die Angabe der Anrede sei jedoch nicht erforderlich, um einen Fahrschein zu erwerben.

Die französische Datenschutzbehörde CNIL wies die Beschwerde zunächst ab und entschied, dass keine Verletzung der DS-GVO vorliege. Doch der Staatsrat in Frankreich stellte daraufhin eine Vorabfrage an den EuGH, um zu klären, ob eine solche Datenerhebung im Einklang mit der DS-GVO stehe.

Der EuGH stellte in seiner Entscheidung klar, dass die Verarbeitung von Daten zur Personalisierung der Kommunikation nur dann als notwendig betrachtet werden kann, wenn sie objektiv unerlässlich ist. Im Fall der Anrede sei dies jedoch nicht der Fall, da auch eine allgemeinere, inklusive Ansprache ohne Bezug zur Geschlechtsidentität möglich und praktikabel sei. Eine solche Lösung würde den Grundsatz der Datenminimierung wahren und gleichzeitig den Kunden nicht diskriminieren.

Darüber hinaus lehnte der EuGH den zweiten möglichen Rechtfertigungsgrund ab, dass die Erhebung der Anrede für die Wahrung berechtigter Interessen des Unternehmens erforderlich sei. Der Gerichtshof betonte, dass Unternehmen ihre Kunden bei der Datenerhebung über den verfolgten Zweck informieren müssen und dass die Verarbeitung dieser Daten nicht in einer Weise erfolgen dürfe, die die Grundrechte der Kunden, insbesondere im Hinblick auf Diskriminierung, übergehe.

Infolge dieser Entscheidung dürfen Unternehmen ihre Kunden nicht mehr zur Angabe einer Anrede zwingen. Eine freiwillige Angabe bleibt weiterhin zulässig. Die Entscheidung des EuGH ist auch für andere Länder bindend, was bedeutet, dass auch Unternehmen in Deutschland ihre Praktiken hinsichtlich der Anrede von Kunden anpassen müssen, wenn sie eine vergleichbare Praxis verfolgen. Bereits heute bietet beispielsweise die Deutsche Bahn in ihren Online-Tools eine neutrale Anredeoption an, die den neuesten Datenschutzanforderungen entspricht.

Praxis-Hinweis

Datenschutz ist ein kontinuierlicher Prozess, der bereits in der Planungs- und Umsetzungsphase der Datenverarbeitung berücksichtigt werden muss. Unternehmen, die unnötige oder nicht erforderliche Daten erheben oder deren Sammlung sogar von den Kunden erzwingen, setzen sich nicht nur der Gefahr aus, gegen die DS-GVO zu verstoßen, sondern riskieren auch regulatorische Sanktionen wie hohe Geldbußen. Darüber hinaus können solche Praktiken das Vertrauen der Kunden ernsthaft beschädigen. In einer Zeit, in der die Wahrung der Privatsphäre und die Vermeidung von Diskriminierung für Verbraucher zunehmend wichtiger werden, kann eine missbräuchliche Datensammlung langfristig zu einem Verlust an Kundenloyalität und zu einer Schädigung des Unternehmensimages führen. Um dem vorzubeugen, sollten Unternehmen von Beginn an sicherstellen, dass nur die unbedingt notwendigen Daten erhoben werden und diese transparent und im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben verarbeitet werden.



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

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



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

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

Europäische Kommission haftet für rechtswidrige Datenübermittlung an Meta

Von Chris Brauckmann und Agnes Lisowski

Das Gericht der Europäischen Union (EuG) verurteilt in seinem Urteil vom 8. Januar 2025 – T-354/22 – die Europäische Kommission zum Schadensersatz wegen rechtswidriger Datenübermittlung an Meta (ehemals Facebook).

Der Fall

Ein deutscher Nutzer, der sich über den Benutzerauthentifizierungsdienst „EU Login“ der Europäischen Kommission auf der Website „Konferenz zur Zukunft Europas“ für die Veranstaltung „GoGreen“ anmeldete, wählte dabei die Option „Mit Facebook anmelden“. Infolgedessen wurden personenbezogene Daten des Nutzers – insbesondere seine IP-Adresse und weitere Daten wie Name und E-Mail-Adresse – an Meta Plattformen (Facebook) übermittelt. Der Kläger sah hierin eine rechtswidrige Datenübermittlung, da zum Zeitpunkt der Übertragung kein Angemessenheitsbeschluss für die Datenübertragung in die USA vorlag und keine ausreichenden datenschutzrechtlichen Garantien gemäß Art. 46 der [Verordnung zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe und Einrichtungen der Union \(Verordnung 2018/1725\)](#) vorhanden waren. Er forderte daher Schadensersatz aufgrund des Verlustes der Kontrolle über seine Daten und der damit verbundenen Unsicherheit über deren Verarbeitung. Der Kläger argumentierte weiter, dass die unzureichenden Datenschutzmaßnahmen einen erheblichen Eingriff in

seine Privatsphäre darstellten, und betonte die Notwendigkeit einer strengeren Einhaltung von Datenschutzrichtlinien durch Organisationen, die mit internationalen Partnern zusammenarbeiten.

Die Entscheidung

Das EuG gab dem Kläger recht und stellte fest, dass die Europäische Kommission für die Übermittlung personenbezogener Daten an Meta haftet. Das Gericht begründete dies damit, dass die Kommission durch die Integration des Hyperlinks „Mit Facebook anmelden“ in den „EU Login“-Dienst die Voraussetzung für die Übermittlung von personenbezogenen Daten an Facebook geschaffen habe. Obwohl der Kläger die Anmeldung über Facebook freiwillig gewählt habe, sah das Gericht die Kommission als mitverantwortlich an, da sie keine geeigneten Garantien getroffen habe, um die Datenübermittlung an die USA datenschutzkonform zu gestalten. Insbesondere fehlte ein Angemessenheitsbeschluss der EU für die USA, und es wurden keine Standarddatenschutzklauseln vereinbart.

Das EuG stellte klar, dass die IP-Adresse des Klägers ein personenbezogenes Datum darstellt, da sie ihn identifizierbar macht. Der Verlust der Kontrolle über diese Daten wurde als immaterieller Schaden anerkannt, und der Kläger wurde mit einem Schadensersatz in Höhe von 400 Euro entschädigt.

Praxis-Hinweis

Das Urteil zeigt, dass selbst Institutionen der Europäischen Union nicht vor datenschutzrechtlichen Fehlern gefeit sind. Unternehmen und Organisationen sollten ihren Umgang mit Social-Media-Logins überprüfen. Sie sollten bei der Integration von externen Diensten wie Social-Media-Logins auf die datenschutzrechtlichen Anforderungen achten. Verantwortliche Stellen müssen sicherstellen, dass bei der Übermittlung personenbezogener Daten in Drittländer wie die USA die erforderlichen rechtlichen Garantien vorhanden sind. Angesichts der voraussichtlichen Aufhebung des aktuellen Angemessenheitsbeschlusses durch die EU-Kommission wird es umso wichtiger, alternative Schutzmaßnahmen zu implementieren. Dies kann etwa durch die Verwendung von Standarddatenschutzklauseln oder durch den Abschluss von Vereinbarungen zur Datenverarbeitung geschehen. Fehlen diese, können nicht nur Bußgelder drohen, sondern auch Schadenersatzansprüche. Diese Maßnahmen sind entscheidend, um sowohl rechtliche Komplikationen zu vermeiden als auch das Vertrauen der Nutzer in den Schutz ihrer persönlichen Daten zu gewährleisten.



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

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



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

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

Namensnennung von Arbeitnehmern auf Werbeflyern

Von Chris Brauckmann und Agnes Lisowski

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz entschied in seinem Urteil vom 22. August 2024 – 5 SLa 66/24 – zu Gunsten des Arbeitgebers und wies die Klage einer ehemaligen Mitarbeiterin auf Schadensersatz wegen der Verwendung ihres Namens in einem Werbeflyer nach ihrem Ausscheiden ab.

Der Fall

Eine ehemalige Pflegedienstleiterin, die bei einer Senioreneinrichtung beschäftigt war, war an der Erstellung eines Werbeflyers beteiligt, auf dem ihr Vor- und Nachname sowie ihre dienstliche Telefonnummer abgedruckt waren. Nachdem sie das Unternehmen im Oktober 2021 verlassen hatte, wurde der Flyer im März 2023 erneut in einer Auflage von 78.500 Exemplaren zu Werbezwecken verwendet, ohne ihre Daten zu entfernen. Der Flyer wurde einer kostenfreien Wochenzeitung, die in räumlicher Nähe zum Wohn- und Arbeitsort der Klägerin verteilt wird, beigelegt. Nachdem der ehemalige Arbeitgeber bemerkt hatte, dass die Daten der Klägerin aus dem Flyer nicht zuvor gelöscht worden waren, entschuldigte er sich bei der Klägerin per E-Mail. Die Klägerin wurde von mehreren Personen auf den Flyer angesprochen. Sie hatte das Gefühl, sich ihnen gegenüber rechtfertigen zu müssen, und trug vor, Angst um ihren neuen Arbeitsplatz zu haben.

Die Klägerin forderte von ihrem ehemaligen Arbeitgeber Schmerzensgeld in Höhe von 15.000 Euro gemäß § 82 DS-GVO sowie § 823 BGB. Das Arbeitsgericht Koblenz verurteilte den Arbeitgeber auf Zahlung von 3.000 Euro. Der Arbeitgeber legte gegen das Urteil Berufung ein. Seiner Ansicht wurde der Flyer nur von Freunden und Bekannten der Klägerin beiläufig erwähnt, weshalb er Zweifel an einer psychischen Belastung der Klägerin hege.

Gegenüber dem neuen Arbeitgeber hätte die Klägerin mit der Vorlage der Entschuldigungs-E-Mail den Sachverhalt leicht aufklären können, Angst um den neuen Arbeitsplatz habe sie nicht haben müssen. Die Klägerin verfolgte mit der Anschlussberufung die weiteren 12.000 Euro. Ihrer Ansicht nach wirke der Verstoß gegen die DS-GVO lange Zeit nach, da der Flyer von den Empfängern der Zeitung lange Zeit aufbewahrt werden könne.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz wies die Klage vollumfänglich ab. Es stellte klar, dass es unstrittig zu einem Datenschutzverstoß gekommen sei, der Klägerin sei dadurch jedoch kein Schaden entstanden. Der Klägerin sei es nicht gelungen, einen Schaden, so gering er auch sein möge, darzulegen und zu beweisen. Die Angst der Klägerin vor einem Arbeitsplatzverlust sei unbegründet. Die Klägerin hätte den Sachverhalt gegenüber dem neuen Arbeitgeber leicht aufklären können. Die Angst, von weiteren Personen auf den Flyer angesprochen zu werden, erachtete das Gericht als nicht erwiesen an. Der Flyer enthielt kein Foto und keine private Telefonnummer der Klägerin, so dass eine Kontaktaufnahme oder ein Erkennen der Klägerin durch Fremde nicht möglich sei. Die Anzahl der Auflagen des Flyers wäre daher unerheblich. Ein schwerwiegende Persönlichkeitsverletzung liege ebenfalls nicht vor, da der unantastbare Kernbereich höchstpersönlicher, privater Lebensgestaltung nicht tangiert wurde. Die Ehre der Klägerin, ihr guter Ruf und ihre soziale Anerkennung wurden nicht beeinträchtigt. Ein Foto der Klägerin wurde nicht veröffentlicht. Der Inhalt des Flyers sei nicht ansatzweise geeignet, dem Ansehen der Klägerin in der Öffentlichkeit zu schaden.

Fazit

Das LAG weist in seiner Urteilsbegründung mehrmals darauf hin, dass in dem Flyer kein Foto der Klägerin abgebildet war. Es ist daher anzunehmen, dass das Urteil im Falle einer Abbildung der Klägerin anders hätte ausfallen können. Das Urteil des LAG Rheinland-Pfalz verdeutlicht somit die Herausforderungen für Arbeitgeber bei der Verwendung personenbezogener Daten von Mitarbeitern, insbesondere nach deren Ausscheiden aus dem Unternehmen. Arbeitgeber sollten sich bewusst sein, dass eine transparente und sorgfältige Handhabung personenbezogener Daten erforderlich ist, um datenschutzrechtliche Risiken zu vermeiden.



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

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



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

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

Impressum

Herausgeber

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

Geschäftsführer: Dr. Axel Stephan Scherff

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

Redaktion

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

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
25. März 2025

Kontakt/Newsletterverwaltung

Dieser Newsletter ist ein kostenloser Service der Solidaris Rechtsanwalts-gesellschaft mbH. Unser zentrales Anliegen ist es, Sie mit aktuellen Informationen aus dem Bereich des Rechts zu versorgen. Sollte dieser Newsletter für Sie jedoch keinen informativen Mehrwert aufweisen, können Sie ihn jederzeit unter www.solidaris.de mit sofortiger Wirkung abbestellen. Bitte zögern Sie nicht, uns bei Fragen, Anmerkungen, Kritik und Feedback zu kontaktieren. Ihr Ansprechpartner: Herr Timo Haep, Telefon: 02203 . 8997-136, E-Mail: t.haep@solidaris.de.

Disclaimer

Die Inhalte dieses Newsletters dienen ausschließlich der allgemeinen juristischen Information. Sie stellen keine rechtliche Beratung dar und können eine einzelfallbezogene Beratung nicht ersetzen. Durch die Übersendung dieses Newsletters wird kein Mandatsverhältnis zwischen Absender und Empfänger begründet. Obwohl wir die Inhalte dieses Newsletters nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt haben, können sie wegen ihres rein informativen Charakters die aktuellen rechtlichen Entwicklungen nicht vollständig berücksichtigen und wiedergeben.