Solidaris

Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Newsletter 5/2025

2	Geplante Neuregelung der fusionskontrollrechtlichen Bereichsausnahme für Krankenhäuser
3	Kann ein nicht eingetragener Verein als Gesellschafter einer eGbR eingetragen werden?
4	Nachreichung der Schlussbilanz bei Anmeldung einer Umwandlung
6	LOPS-Richtlinie 2025: Neue Standards für Leistungsgruppen- und OPS-Strukturprüfungen im Krankenhaus
8	Stichtag bei Planherausnahmen und erstmaliger Zuweisung von Leistungsgruppen
10	Mindestmengen und Krankenhausplanung: LSG NRW stärkt Prognosen von Krankenhäusern
12	Formfehler bei Verordnungen begründen Regressansprüche
13	Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich – BAG stärkt Schutz des Mindesturlaubs
15	Gerechtfertigte Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren
17	BAG kassiert Rechtsgrundlage zur Personaldatenverarbeitung nach § 26 BDSG
19	Internet-Recherche zu Bewerbern löst Informationspflichten aus
21	Angemessenheitsbeschluss für die USA hält der Überprüfung des EuG stand
23	Impressum

Geplante Neuregelung der fusionskontrollrechtlichen Bereichsausnahme für Krankenhäuser

Von Micaela Speelmans

Der Referentenentwurf der Bundesregierung zum Krankenhausreformanpassungsgesetz (KHAG) vom 5. August 2025 sieht eine erneute Änderung der Bereichsausnahme von der Fusionskontrolle für Krankenhäuser vor.

Nach der geltenden, erst Ende 2024 durch das Krankenhausversorgungsverbesserungsgesetz (KHVVG) eingeführten Bereichsausnahme (§ 187 Abs. 10 GWB) sind Zusammenschlüsse von Krankenhäusern mit standortübergreifender Konzentration unter bestimmten Voraussetzungen – insbesondere bei Befürwortung des Zusammenschlusses durch die zuständige Landesplanungsbehörde – von der Fusionskontrolle durch das Bundeskartellamt ausgenommen. Dadurch soll erreicht werden, Zusammenschlüsse von Krankenhäusern vorrangig nach gesundheitspolitischen Kriterien zu bewerten. Die geplante Einführung eines § 186a GWB-E bei gleichzeitiger Streichung des § 187 Abs. 10 GWB soll bestehende Rechtsunsicherheiten und Ineffizienzen im Verfahren und Anwendungsbereich der Norm beseitigen.

Die geplante Neuregelung gilt für Zusammenschlüsse im Sinne von § 37 GWB zwischen mindestens zwei Krankenhäusern gemäß § 107 Abs. 1 SGB V oder deren medizinischen Fachbereichen. Im Unterschied zur bisherigen Regelung, die hinsichtlich des Krankenhausbegriffs auf die allgemeine krankenhausplanerische Begriffsdefinition abstellt, wird die Anwendung der Bereichsausnahme für Vorsorge- und Rehaeinrichtungen nun explizit ausgeschlossen; diese unterliegen uneingeschränkt der Fusionskontrolle. Die Ausnahme bezieht sich auf stationäre Versorgungseinheiten wie Fachabteilungen oder Teilbereiche, auch wenn diese keine eigene Rechtspersönlichkeit besitzen. Eine Standort- oder Fachgebietsschließung ist nicht erforderlich.

Ergänzt werden soll die Bereichsausnahme um eine ausdrückliche Regelung zu sognannten Mischfällen, also Fällen, in denen neben dem stationären Krankenhausmarkt auch weitere Märkte (z. B. der Pflegemarkt oder der ambulante Markt) betroffen sind. Die Entscheidungskompetenz der Landesplanungsbehörden erstreckt sich ausdrücklich nur auf stationäre Krankenhausmärkte. Werden durch den Zusammenschluss auch andere Märkte berührt, sind diese nicht von der Erforderlichkeitsbestätigung umfasst und unterliegen weiterhin der Fusionskontrolle. Solche „Mischfälle" bedürfen einer gesonderten kartellrechtlichen Prüfung. Der von der Erforderlichkeitsbestätigung umfasste Teil des Zusammenschlusses bleibt für die Bestimmung der Ermittlung des Anwendungsbereichs der Fusionskontrolle nach § 35 GWB außer Betracht.

Unberührt von der Bereichsausnahme bleiben die Kompetenzen der Landeskartellbehörden zur Einleitung von Verfahren wegen möglicher Verstöße gegen das Kartell- und das Missbrauchsverbot nach §§ 1, 19 GWB.

Fazit

Die geplante Neuregelung des § 186a GWB-E schafft in Teilen mehr Klarheit und Effizienz bei der Bewertung von Krankenhausfusionen. Klarer herausgestellt wird, dass für nichtstationäre Märkte die Fusionskontrolle erhalten bleibt. Dies wird im Referentenentwurf nun auch für sogenannte Mischfälle explizit geregelt. Krankenhausträger sollten frühzeitig prüfen, ob ausschließlich stationäre Bereiche betroffen sind, und die zuständige Landesbehörde einbinden. Bei Mischfällen ist eine gesonderte behördliche Abstimmung zu empfehlen.

Micaela Speelmans, LL.M.
Rechtsanwältin
Diplom-Kauffrau

Köln
T +49 2203 8997-413
m.speelmans@solidaris.de

Kann ein nicht eingetragener Verein als Gesellschafter einer eGbR eingetragen werden?

Von Dr. Erich Theodor Barzen und Dr. Benjamin Ferber

Das Kammergericht Berlin (KG) weist nicht eingetragene Vereine (n. e. V.) in die Schranken. Jedenfalls unternimmt es in einer aktuellen Entscheidung einen Versuch dazu (Beschluss vom 20. Februar 2025 – 22 W 59/24). Denn in Berlin können n. e. V. bis auf Weiteres nicht als Gesellschafter einer eingetragenen Gesellschaft bürgerlichen Rechts (eGbR) eingetragen werden. Die Begründung des KG legt nahe, dass das Gleiche für die Gesellschafterstellung in einer GmbH, KG, OHG und AG sowie den Erwerb von Grundeigentum gelten soll. Damit bringt sich das Oberlandesgericht der Hauptstadt in Frontstellung gegen die Oberlandesgerichte Frankfurt, München und Braunschweig.

Das KG bestätigt die Entscheidung des Amtsgerichts Charlottenburg, das die Eintragung eines n. e. V. als Gesellschafter einer eGbR abgelehnt hatte. Zur Begründung verweist das KG auf das am 1. Januar 2024 in Kraft getretene Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG). Dieses enthält wichtige Änderungen bzw. Klarstellungen für die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR). Die Gesellschafter können eine GbR in das neu geschaffene Gesellschaftsregister eintragen lassen, so dass die GbR zu einer eGbR wird. Will eine GbR ein Grundstück erwerben oder als Gesellschafterin einer GmbH, einer eGbR oder einer sonstigen Gesellschaftsform eingetragen werden, so ist ihre eigene vorherige Eintragung im Gesellschaftsregister erforderlich (siehe § 47 Abs. 2 GBO, § 40 Abs. 1 Satz 3 GmbHG und § 707a Abs. 1 Satz 2 BGB). Die Voreintragungspflicht schafft Transparenz für den Rechtsverkehr, insbesondere über die Gesellschafter eine (e)GbR sowie ihre Vertretungs- und Haftungsverhältnisse.

Das KG kann darauf verweisen, dass n. e. V. keine höhere Transparenz aufweisen als (nicht eingetragene) GbR. Eine unterschiedliche Behandlung ist in den Augen des KG eine ungerechtfertigte Privilegierung der GbR. Deshalb wendet das KG § 707a Abs. 1 Satz 2 BGB, der unmittelbar nur für GbR gilt, analog auch für n. e. V. an.

Dem halten die genannten Obergerichte aus der Provinz entgegen, dass das MoPeG für wirtschaftliche Vereine – aber eben nur für diese – ausdrücklich die Anwendung der GbR-Normen vorschreibt (siehe § 54 Abs. 1 Satz 2 BGB n. F.). Für den Großteil der nicht eingetragenen Vereine dagegen, deren (Haupt-)Zweck nicht auf einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb gerichtet ist, gelten seit dem 1. Januar 2024 die Regeln für eingetragene Vereine analog (siehe § 54 Abs. 1 Satz 1 BGB n. F.). Da eingetragene Vereine zweifellos Grundstücke erwerben können und in das Grundbuch eingetragen werden können, gelte dies auch für nicht eingetragene Vereine. Zwar betrafen die Fälle dieser OLG jeweils Grundbucheintragungen. Die Begründungen lassen sich jedoch 1:1 auf die Eintragung in Gesellschafterlisten übertragen (siehe OLG Frankfurt a. M., Beschluss vom 10. Oktober 2024 – 20 W 186/24; OLG München, Beschluss vom 10. Februar 2025 – 34 Wx 328/24 e – und OLG Braunschweig, Beschluss vom 11. Juni 2025 – 2 W 47/25). Die Argumentation der Gerichte ist sehr nah am Gesetzeswortlaut.

Fazit

Die vom KG herbeigesehnte obligatorische Transparenz mag zwar wünschenswert sein. Jedoch hat sich das KG dieses Mal möglichweise zum Gesetzgeber aufgeschwungen. Vielleicht wird es seinerseits vom BGH in die Schranken gewiesen werden. In den meisten OLG-Bezirken ist den n. e. V. weiterhin möglich, was (nicht eingetragenen) GbR nunmehr verweigert wird. Einen praktischen Nutzen können n. e. V. haben, wenn ein drittes Mitglied eines e. V. erforderlich ist, um die Entziehung der Rechtsfähigkeit zu vermeiden (§ 43 BGB). In der Regel ist jedoch aus Gründen der Transparenz die Eintragung eines Vereins in das Vereinsregister vorzugswürdig. Der Streit der Gerichte kann dann dahinstehen.

Dr. Erich Theodor Barzen, LL.M.
Rechtsanwalt

München
T +49 89 179005-27
e.barzen@solidaris.de

Dr. Benjamin Ferber, LL.M.
Rechtsanwalt, Wirtschaftsmediator

München
T +49 89 179005-20
b.ferber@solidaris.de

Nachreichung der Schlussbilanz bei Anmeldung einer Umwandlung

Von Frank Utikal und Dr. Erich Theodor Barzen

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in einem aktuellen Beschluss entschieden, dass die Schlussbilanz des übertragenden Rechtsträgers auch nach Ablauf der Achtmonatsfrist des § 17 Abs. 2 UmwG dem Handelsregister zugeleitet werden kann, sofern dies zeitnah geschieht (Beschluss vom 18. März 2025 – II ZB 1/24). Es ist demnach ausreichend, wenn der Verschmelzungsvertrag, die Verschmelzungsbeschlüsse und die erforderlichen Zustimmungserklärungen innerhalb von acht Monaten nach dem Datum der Schlussbilanz (zumeist 31. Dezember) eingereicht werden und die Schlussbilanz innerhalb einer angemessenen Frist nachgereicht wird.

Im konkreten Fall hatte eine (übertragende) GmbH am 30. August 2023 beantragt, die Verschmelzung zum Stichtag 31. Dezember 2022 in das Handelsregister einzutragen. Ihre Bilanz war zu diesem Zeitpunkt noch nicht erstellt. Das Registergericht setzte durch Zwischenverfügung vom 1. September 2023 für die Einreichung der Schlussbilanz eine Nachfrist von einem Monat. Als die Frist fruchtlos verstrich, wies das Registergericht die Anmeldung am 10. Oktober 2023 zurück. Erst danach, am 27. Oktober 2023, stellte die Gesellschafterversammlung den Jahresabschluss und damit die Schlussbilanz zum 31. Dezember 2022 fest. Die GmbH leitete die Bilanz am 8. November 2023 dem Handelsregister zu. Gleichzeitig legte sie Beschwerde gegen die Zurückweisung ihres Antrags auf Eintragung der Verschmelzung ein. Das Amtsgericht, das Oberlandesgericht Düsseldorf sowie der BGH wiesen die Beschwerde jedoch zurück.

Der BGH nutzte die Gelegenheit zu einer grundsätzlichen Stellungnahme: Die 8-Monatsfrist des § 17 Abs. 2 UmwG beziehe sich allein auf die Zeit zwischen Abschlussstichtag und Stellung des Eintragungsantrages. Innerhalb dieses Zeitraums sind der Verschmelzungsvertrag, Ver-

schmelzungsbeschlüsse und die erforderlichen Zustimmungserklärungen einzureichen. Weder der Wortlaut des Gesetzes noch der Gläubigerschutz geböten, diese Frist auf die Einreichung der ebenfalls vorzulegenden Schlussbilanz anzuwenden. Die Zurückweisung eines Eintragungsantrages sei unverhältnismäßig, wenn die Bilanz im Rahmen einer vom Registergericht gesetzten angemessenen Frist nachgereicht werde. Im konkreten Fall erachtete der BGH die gesetzte Nachfrist von einem Monat als angemessen. Dass die Antragstellerin auch diese hatte verstreichen lassen, wurde ihr zum Verhängnis.

Bemerkenswert ist, dass der BGH betont, die Bilanz könne auch noch nach Stellung des Eintragungsantrags aufgestellt werden. Denn für die Gläubiger komme es nicht auf die Aufstellung, sondern auf die Einreichung an. Auch erwähnt das Gericht den Verschmelzungsbericht, den Bericht über die Verschmelzungsprüfung und den Nachweis über die Zuleitung des Verschmelzungsvertrages an den Betriebsrat nicht als Unterlagen, die zwingend innerhalb der 8-Monatsfrist beizubringen seien. Sie können demnach ebenfalls nachgereicht werden.

Fazit

Die Entscheidung verschafft Spielraum in Fällen mit besonderen Umständen. Ferner stellt sie implizit klar, dass die Zuleitung der Bilanz an den Betriebsrat nicht erforderlich ist. Die Zuleitung des Vertrages samt Anlagen an den Betriebsrat ist ausreichend, wenn sie ihrerseits rechtzeitig erfolgt, d. h. einen Monat vor den Verschmelzungsbeschlüssen (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 UmwG). Die Möglichkeit einer Nachfrist sollte jedoch nicht dazu verleiten, die Zeitplanung von vornherein danach auszurichten. Vielmehr ist weiterhin empfehlenswert, sämtliche erforderlichen Unterlagen bereits mit der Antragsstellung einzureichen. Die Frist bis zum 31. August sollte deshalb maßgeblich für die eigene Planung sein, wenn eine Umwandlung auf Basis einer Jahresbilanz erfolgt.

Frank Utikal, LL.M.
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Steuerrecht, Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Berlin
T +49 30 72382-442
f.utikal@solidaris.de

Dr. Erich Theodor Barzen, LL.M.
Rechtsanwalt

München
T +49 89 179005-27
e.barzen@solidaris.de

LOPS-Richtlinie 2025: Neue Standards für Leistungsgruppen- und OPS-Strukturprüfungen im Krankenhaus

Von Sophie Rupprecht-Kampschulte und Anke Harney

Mit Wirkung zum 24. Mai 2025 hat der Medizinische Dienst Bund die neue Richtlinie „Prüfungen zur Erfüllung von Qualitätskriterien der Leistungsgruppen und von OPS-Strukturmerkmalen nach § 275a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 2 SGB V" (LOPS-Richtlinie) veröffentlicht. Sie ersetzt die bisherige „Richtlinie für die Begutachtung von Strukturmerkmalen von Operationen- und Prozedurenschlüsseln" (StrOPS-Richtlinie) und ist ein zentrales Instrument zur Umsetzung der Krankenhausreform nach dem Krankenhausversorgungsverbesserungsgesetz (KHVVG).

Die Richtlinie regelt die Prüfung von Qualitätskriterien für Leistungsgruppen sowie von Strukturmerkmalen aus dem OPS-Katalog. Sie gilt bundesweit und ist für alle Krankenhäuser in Deutschland relevant. Zusätzlich gelten landesspezifische Vorgaben (insbesondere im Hinblick auf Fristen und Abläufe im Rahmen der Krankenhausplanung), die wir im Folgenden am Beispiel Bayerns darstellen.

Prüfungen nach der LOPS-Richtlinie 2025

Leistungsgruppenprüfungen

Diese betreffen die Zuweisung von Leistungsgruppen im Rahmen der Krankenhausplanung und die Vereinbarung von Versorgungsverträgen. Die Prüfungen erfolgen turnusgemäß oder gezielt bei besonderen Konstellationen, etwa bei Hinweisen auf Nichterfüllung von Qualitätskriterien. Das Prüfkonzept sieht vor, dass mit prospektiver Wirkung festgestellt wird, ob ein Krankenhaus an einem Krankenhausstandort die in Leistungsgruppen festgelegten Anforderungen so vorhält, dass sie für die jeweilige Versorgung grundsätzlich zur Verfügung stehen. Für jede geprüfte Leistungsgruppe erstellt der Medizinische Dienst ein eigenständiges Gutachten.

OPS-Strukturprüfungen

Diese Prüfung ist Voraussetzung für die Abrechnung bestimmter Leistungen und betreffen die Einhaltung spezifischer Strukturmerkmale und erfolgt ebenso prospektiv. Der Abschluss der Prüfung erfolgt wie gewohnt neben dem Gutachten durch einen Bescheid und bei Erfüllung der OPS-Strukturmerkmale zusätzlich eine Bescheinigung für den jeweiligen OPS -Kode. Bei Nichterfüllung kann der Medizinische Dienst (MD) den Bescheid aufheben – die Leistung darf dann nicht mehr abgerechnet werden.

Fristen und Ablauf

Ein zentraler Aspekt der LOPS-Richtlinie 2025 sind die Fristen für turnusgemäße Prüfungen, die Krankenhäuser insbesondere in Bezug auf die Vorbereitung der Unterlagen beachten sollten. In Bayern gelten dabei folgende, teils landesspezifische Abläufe und Termine:

Leistungsgruppenprüfungen

» *Antragstellung:* Bundesweit war ursprünglich vorgesehen, dass die Antragstellung für die Zuweisung von Leistungsgruppen bis zum 30. Juni 2025 erfolgen muss. In den Ländern wurde diese Frist jedoch meistens aufgrund der laufenden Abstimmung mit der Bundesgesetzgebung – insbesondere dem Krankenhausreformanpassungsgesetz (KHAG) – sowie des Bestrebens, den Kliniken mehr Planungssicherheit zu ermöglichen, verlängert.

  In Bayern müssen die Krankenhäuser ihre Anträge auf Zuweisung zu den gewünschten Leistungsgruppen im Zeitraum vom 1. September 2025 bis spätestens 30. November 2025 beim Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention (StMGP) einreichen, damit die Bescheidung rechtszeitig erfolgen kann.

» *Beauftragung der Prüfung:* Die Landesbehörde (bei Plankrankenhäusern) oder die Krankenkassenverbände (bei Versorgungsvertragskrankenhäusern) beauftragen den MD mit der Prüfung der Qualitätskriterien.

Bundesweit war die Frist für die Beauftragung des MD bislang auf den 30. September 2025 festgelegt, wobei die Prüfungen bis zum 30. Juni 2026 abgeschlossen sein sollten.

Das KHAG (bisher liegt weiterhin nur der Referentenentwurf der Bundesregierung vor) sieht eine Verschiebung der Beauftragungsfrist auf den 31. Dezember 2025 vor, wobei der MD bis zum 31. Juli 2026 Zeit für die Prüfung erhält. Ob diese und weitere Änderungen des KHAG in Kraft treten werden, ist offen und hängt vom weiteren Verlauf des parlamentarischen Prozesses ab.

In Bayern erfolgt die Beauftragung des MD durch das StMGP nach aktuellem Stand spätestens zum 31. Dezember 2025. Die Zuweisung der Leistungsgruppen soll dann bis zum 1. Januar 2027 abgeschlossen sein. Auch diese Fristen stehen unter dem Vorbehalt weiterer Änderungen im KHAG. Die rechtliche Entwicklung sollte daher engmaschig beobachtet werden – wir berichten regelmäßig darüber.

» *Durchführung der Prüfung:* Die Prüfung erfolgt grundsätzlich unverzüglich nach Auftragsannahme. In der Regel soll sie innerhalb von zehn Wochen abgeschlossen sein und mit einem Gutachten dokumentiert werden. Der späteste Abschluss der Prüfung ist derzeit auf den 30. Juni 2026 festgelegt – vorbehaltlich der im KHAG vorgesehenen Verlängerung bis zum 31. Juli 2026. Durch die Verlängerung der Antragsfrist in Bayern bis zum 30. November 2025 verkürzt sich der Zeitraum für Prüfung und Zuteilung.

» *Zuweisung der Leistungsgruppen:* Nach der LOPS-Richtlinie soll die erstmalige Zuweisung der Leistungsgruppen durch die Landesbehörden bis spätestens zum 1. November 2026 abgeschlossen sein. Der Referentenentwurf des KHAG geht hingegen derzeit davon aus, dass die Zuweisung zum 1. Januar 2027 erfolgt – was den Krankenhäusern einen erweiterten zeitlichen Spielraum eröffnen würde. Auch Bayern orientiert sich aktuell an diesem späteren Zeitpunkt für die Zuweisung der Leistungsgruppen. Die Vorhaltevergütung, also die finanzielle Wirksamkeit, greift dann ab dem 1. Januar 2028.

OPS-Strukturprüfungen

Die Beauftragung muss bis spätestens am 31. Mai des jeweiligen Kalenderjahres durch das Krankenhaus erfolgen, damit die Prüfung rechtzeitig abgeschlossen und die Bescheinigung bis zum 31. Dezember vorgelegt werden kann.

Praxis-Hinweis

Die LOPS-Richtlinie markiert einen bedeutenden Schritt in der Krankenhausreform. Wer sich rechtzeitig vorbereitet, kann das Prüfverfahren erfolgreich meistern und seine Versorgungsaufträge langfristig sichern. Zwar ähneln einige Vorgaben der bisherigen STROPS-Richtlinie, doch es gibt auch wichtige Neuerungen. Wir unterstützen Sie gerne bei folgenden Punkten:

» Strategische Vorbereitung auf die LOPS-Prüfungen
» Landesspezifisches Fristenmanagement, damit keine Beauftragung versäumt wird
» Überprüfung Ihrer Unterlagen auf Vollständigkeit und Rechtssicherheit
» Begleitung bei der Kommunikation mit dem Medizinischen Dienst und den Behörden
» Begleitung im Prüfverfahren, bis hin zur Vertretung bei drohendem Verlust der Abrechnungsfähigkeit

Unsere Empfehlung: Starten Sie jetzt mit der Vorbereitung der erforderlichen Unterlagen – je früher Sie handeln, desto reibungsloser verlaufen die Prüfungen.

Sophie Rupprecht-Kampschulte
Rechtsanwältin

München
T +49 89 179005-15
s.rupprecht-kampschulte@solidaris.de

Anke Harney
Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Medizinrecht

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

Stichtag bei Planherausnahmen und erstmaliger Zuweisung von Leistungsgruppen

Von Anke Harney und Sophie Rupprecht-Kampschulte

In zwei aktuellen Entscheidungen hat sich das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen unter anderem mit der Frage beschäftigt, auf welchen Zeitpunkt es für die rechtliche Beurteilung von Feststellungsbescheiden im Krankenhausplanungsverfahren ankommt (OVG NRW, Beschluss vom 11. Juli 2025 – 13 B 280/25 – und vom 1. September 2025 – 13 B 315/25).

In beiden Verfahren ging es um die Umsetzung des neuen, leistungsgruppenbasierten Krankenhausplans NRW 2022. Die Entscheidungen betreffen zum einen die Ablehnung einer beantragten Zuweisung von Leistungsgruppen (erstmalige Zuweisung) und zum anderen die (teilweise) Planherausnahme. In beiden Fällen argumentierten die betroffenen Krankenhausträger mit nach Erlass des maßgeblichen Feststellungsbescheids eingetretenen Veränderungen (u.a. Abschluss eines neuen Kooperationsvertrags, personelle Veränderungen) als nachträglich erfüllte (Mindest-)Voraussetzungen.

Planherausnahme

Bei der Planherausnahme, d.h. wenn der Krankenhausträger bisherige Versorgungsaufträge (teilweise) verliert, ist für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Sach- und Rechtsstand im Zeitpunkt der behördlichen Auswahlentscheidung maßgeblich. Somit ist der Zeitpunkt des Erlasses des neuen Feststellungsbescheids, der auf dem Krankenhausplan NRW 2022 beruht, entscheidend. Erlasszeitpunkt war in NRW gegenüber sämtlichen Krankenhausträgern der 16. Dezember 2024.

Maßgeblich ist damit, ob das Krankenhaus im Zeitpunkt der Behördenentscheidung die Mindestvoraussetzungen erfüllte. Nachträgliche Entwicklungen werden für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Planherausnahme nicht berücksichtigt. Somit hat z.B. ein nachträglich abgeschlossener Kooperationsvertrag keine Auswirkung auf die Beurteilung der damaligen Herausnahme aus dem Krankenhausplan. Nach der Rechtsprechung kommt es auf die Antragsunterlagen an, die der Krankenhausträger bis zum Zeitpunkt des Erlasses des Feststellungsbescheides vorgelegt hat. Das OVG NRW leitet dies daraus ab, dass das Land NRW das Verwaltungsverfahren zur flächendeckenden Umsetzung des Krankenhausplans NRW einheitlich ausgestaltet habe, um eine ununterbrochene bedarfsgerechte Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen und eine Gleichbehandlung aller antragstellenden Krankenhausträger zu sichern. Die Verwaltungsverfahren endeten nach den Ausführungen des OVG NRW am 16. Dezember 2024 mit Erlass der Feststellungsbescheide; aus Gründen der Chancengleichheit seien die Möglichkeiten der Krankenhäuser, Antragsunterlagen vorzulegen, zeitlich begrenzt gewesen. Eine unverhältnismäßige Belastung für die Krankenhausträger sah das Gericht darin nicht, weil für jedes Krankenhaus aufgrund des Krankenhausplans NRW 2022 ohne weiteres die Mindest- und Auswahlkriterien für die Zuweisung der jeweiligen Leistungsgruppe erkennbar gewesen seien.

Dies wirft die Frage auf, ob hinsichtlich derjenigen Auswahlkriterien, die für die Krankenhausträger nicht ohne weiteres erkennbar waren, ein späterer Zeitpunkt maßgeblich sein könnte, ohne dass dies der Entscheidung des OVG NRW entgegenstünde. Denn der Krankenhausplan ist im Hinblick auf die Auswahlkriterien nicht abschließend; das Land NRW bzw. die zuständige Bezirksregierung konnte bei seiner Auswahlentscheidung weitere, nicht im Krankenhausplan genannte Kriterien heranziehen (§ 8 Abs. 2 Satz 2 KHG).

Erstmalige Zuweisung einer Leistungsgruppe

Im Fall der erstmaligen Zuweisung einer Leistungsgruppe (insbesondere im Rahmen einer landesweiten, flächendeckenden Neuplanung und der damit verbundenen systemweiten Umstellung) stellt das OVG NRW eine Besonderheit heraus: Während nach allgemeinem Verwaltungsrecht für Verpflichtungsklagen typischerweise auf den Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung abgestellt wird, gilt für die erstmalige Zuweisung einer Leistungsgruppe nach dem Krankenhausplan NRW 2022 nach den Vorgaben des OVG NRW abweichend Folgendes:

Auch hier ist der Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung, also der Erlass des Feststellungsbescheids (hier der 16. Dezember 2024), entscheidend. Das OVG NRW begründet dies mit dem Charakter der landesweit flächendeckenden, einheitlichen Planung. Das Verfahren unterscheide sich grundsätzlich von einer punktuellen Nachsteuerung oder Individualentscheidung bei einzelnen Krankenhausträgern außerhalb einer umfassenden Neuplanung.

Die flächendeckende Umstellung auf Leistungsgruppen erforderte eine einheitliche Stichtagsregelung für die Vergleichbarkeit und Chancengleichheit aller Standorte. Daher mussten das Ministerium und die zuständige Behörde alle Bewerber auf Grundlage des am Stichtag vorliegenden Sach- und Datenstands (Antragsunterlagen) bewerten, um eine gerechte „Bestenauslese" durchzuführen und Doppelstrukturen abzubauen. Nachträgliche Verbesserungen können nicht zu einem späteren Anspruch auf Zuweisung (im gleichen Verfahren) führen – sie wären gegebenenfalls Gegenstand einer neuen Antragstellung außerhalb der erstmaligen landesweiten Zuweisungsrunde. Das OVG NRW führt aus: *„In den Verfahren um die erstmalige Zuweisung einer Leistungsgruppe in Umsetzung des Krankenhausplans NRW 2022 bestimmt sich das Bestehen eines Anspruchs nach der Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung. […] Dieses landesweite und umfassende Planungsverfahren betreffend die erstmalige Zuweisung von Versorgungsaufträgen […] unterscheidet sich […] wesentlich von einem sonstigen Planungsverfahren, in welchem einzelne Krankenhausträger die Planaufnahme beantragen."*

Praxis-Hinweis

Die OVG-Entscheidungen stellen klar: Egal ob Planherausnahme oder erstmalige Zuweisung einer Leistungsgruppe im Zuge der Umsetzung des Krankenhausplans NRW 2022 – maßgeblich ist jeweils der Zeitpunkt der letzten behördlichen Entscheidung. In beiden Konstellationen sind nachträglich eingetretene Umstände unbeachtlich. Die Krankenhausträger, vor allem in anderen Bundesländern als NRW, sollten für die dort anstehenden Krankenhausplanungsverfahren mit Blick auf die Rechtsprechung des OVG NRW bei ihren strategischen Planungen und bei Änderungen (z. B. medizinisch-strukturell, wie Kooperationen oder Fachärzte) darauf achten, dass die behördliche Entscheidung (Feststellungsbescheid) der „Stichtag" ist. Sachliche Änderungen nach diesem „Stichtag" werden nicht berücksichtigt; daran ändert auch ein laufendes Gerichtsverfahren nichts. Die Änderungen sind allerdings – natürlich auch in NRW – bedeutsam, sofern Krankenhausträger neue Anträge stellen. Diejenigen Krankenhausträger in NRW, bei denen bedeutsame Änderungen nach dem 16. Dezember 2024 eingetreten sind, sollten Neuanträge erwägen.

Anke Harney
Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Medizinrecht

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

Sophie Rupprecht-Kampschulte
Rechtsanwältin

München
T +49 89 179005-15
s.rupprecht-kampschulte@solidaris.de

Mindestmengen und Krankenhausplanung: LSG NRW stärkt Prognosen von Krankenhäusern

Von Anke Harney und Sophie Rupprecht-Kampschulte

Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen entschied am 18. Juli 2025 in einem Eilverfahren, dass die Krankenhausplanung des Landes NRW ein tragfähiges Argument sein kann, um die Widerlegung einer Mindestmengenprognose abzuwehren (LSG NRW, Beschluss vom 18. Juli 2025 – L 10 KR 59/25 KH B ER).

Der Fall

Ein Plankrankenhaus gab für den Leistungsbereich „komplexe Eingriffe am Organsystem Ösophagus" für das Jahr 2025 eine Prognose von 26 Eingriffen ab. Für diese Eingriffe besteht seit dem Jahr 2023 eine Mindestmenge von 26 Leistungen pro Standort eines Krankenhauses. Im Jahr 2023 hatte es 19 solcher Eingriffe durchgeführt und im Zeitraum vom 3. Quartal 2023 bis einschließlich des 2. Quartals 2024 21 Leistungen.

Die Krankenkassen widerlegten die Prognose, weil erhebliche Zweifel an der Richtigkeit der Prognose des Krankenhausträgers bestünden: Die Mindestmenge im Jahr 2023 sei nicht erreicht worden und die Krankenhausplanung sei kein neuer weiterer Umstand im Sinne der Mindestmengenregelung (Mm-R) des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA). Da die bestehenden Kooperationen bereits für das Prognosejahr 2024 angeführt worden waren, könnten auch diese nicht berücksichtigt werden. Das Sozialgericht Duisburg folgte dieser Sicht der Krankenkassen (Beschluss vom 27. Dezember 2024 – S 17 KR 1461/24 ER K).

Die Entscheidung

Das LSG NRW gab hingegen dem Krankenhausträger recht und ordnete die aufschiebende Wirkung der Anfechtungsklage gegen die Widerlegungsentscheidung der Krankenkassen an. Wesentlich war für das Gericht:

- *Beabsichtigter Versorgungsauftrag für die Leistungsgruppe (LG):* Soll der Krankenhausträger nach dem Stand des Krankenhausplanungsverfahrens einen Versorgungsauftrag für die betreffende LG erhalten, so kann es sich hierbei um einen Umstand handeln, der die Prognose eines Krankenhausträgers stützt und der Annahme begründeter erheblicher Zweifel der Krankenkassen im Rahmen der Widerlegungsentscheidung entgegensteht. Die Krankenkassen können ihre Widerlegung nicht damit begründen, dass sich das Krankenhausplanungsverfahren (erst) im Anhörungsverfahren befindet.

- *Krankenhausplanung bereits konkretisiert genug:* In der LG die Eingriffe am Organsystem Ösophagus betreffend strebt die Krankenhausplanung eine starke Konzentration von Krankenhäusern an. Deshalb ging das LSG NRW davon aus, dass mit einer sehr hohen Wahrscheinlichkeit eine Steigerung der Eingriffszahlen der mit einem Versorgungsauftrag bedachten Krankenhäuser zu erwarten sei.

- *Kooperationsvertrag für die LG:* Für eine positive Prognose sprachen nach der Rechtsauffassung des LSG NRW zudem das Vorliegen einer Kooperation mit einem Krankenhaus ohne eigenen künftigen Versorgungsauftrag für die Eingriffe am Ösophagus und der Umstand, dass 21 Eingriffe im letzten 4-Quartals-Zeitraum vorlagen.

Fazit

Die Krankenhausplanung kann Prognosen für das Erreichen bestimmter Fallzahlen im Rahmen von Mindestmengenregelungen stützen. Die Krankenkassen dürfen sich nicht darauf beschränken, für die Widerlegung der Prognose auf das Nichterreichen der Mindestmenge im Vorjahr zu verweisen, wenn konkrete Umstände – hier: konkretisierte Krankenhausplanung und strukturelle Veränderungen – die Prognose tragen. Es ist für Krankenhäuser wichtig, die Krankenhausplanung und weitere Umstände (z. B. Kooperationsverträge) aktiv in Prognosebegründungen einzubeziehen. Lässt sich die Prognose plausibel untermauern, lohnen sich auch Eilverfahren.

Anke Harney
Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Medizinrecht

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

Sophie Rupprecht-Kampschulte
Rechtsanwältin

München
T +49 89 179005-15
s.rupprecht-kampschulte@solidaris.de

Formfehler bei Verordnungen begründen Regressansprüche

Von Agnieszka Kreutzberg

Mit Urteil vom 27. August 2025 – B 6 KA 9/24 R – hat das Bundessozialgericht (BSG) eine Entscheidung getroffen, die für Vertragsärzte und Medizinische Versorgungszentren weitreichende Konsequenzen hat.

Der Fall

Im zugrunde liegenden Fall hatte ein niedergelassener Facharzt für Kardiologie über mehrere Jahre Sprechstundenbedarf mit einem Unterschriftenstempel statt einer eigenhändigen Unterschrift verordnet. Obwohl die verordneten Leistungen medizinisch notwendig und korrekt waren, setzte der Berufungsausschusses der Ärzte und Krankenkassen in Hessen auf Antrag der Krankenkasse einen Regressbescheid in Höhe von rund 490.000 Euro fest. Das Vorliegen eines normativen Schadens wurde sowohl vom zuständigen Sozialgericht in erster Instanz als auch im Rahmen der Sprungrevision des Arztes vom BSG bekräftigt.

Die Entscheidung

Das BSG bestätigt in seinem Urteil das Vorliegen eines normativen Schadens der Krankenkasse im Sinne des § 48 Abs. 1 des Bundesmantelvertrags-Ärzte (BMV-Ä) in Höhe des festgesetzten Regressbescheides und stellt klar, dass für die Wirtschaftlichkeit der Verordnung die persönliche Unterschrift oder eine qualifizierte elektronische Signatur zwingende Voraussetzungen sind. Verordnungen mit einem Unterschriftenstempel böten keine Gewähr für die Richtigkeit und vor allem für die Sicherheit der Auswahl der verordneten Arzneimittel. Der Kardiologe habe durch die Nutzung des Unterschriftstempels die für Vertragsärzte bestehende Pflicht zur persönlichen Leistungserbringung verletzt und auch schuldhaft gehandelt. Die Regularien hätten ihm bekannt sein müssen und er hätte nicht eigenmächtig davon abweichen dürfen. Ob die Versorgung medizinisch erforderlich und korrekt war, sei bei der Feststellung des sonstigen Schadens unerheblich.

Die Festsetzung des Regresses sei auch weder treuwidrig noch unverhältnismäßig. Die Regresshöhe entspreche der Summe der unrichtig ausgestellten Sprechstundenbedarfsverordnungen.

Fazit

Die Entscheidung des BSG verdeutlicht, dass formale Anforderungen im Vertragsarztrecht nicht nebensächliche Bürokratie sind, sondern rechtlich bindende Voraussetzungen. Eine Nichteinhaltung kann erhebliche finanzielle Konsequenzen nach sich ziehen. Die Kassenärztliche Bundesvereinigung (KBV) fordert bereits eine gesetzliche Klarstellung, wonach bei Regressen eine Differenzkostenberechnung erfolgen soll – also nur der tatsächliche Schaden ersetzt werden muss, der durch unwirtschaftliches Verhalten entstanden ist. Bis zu einer möglichen gesetzlichen Klarstellung gilt: Insbesondere Fachrichtungen mit hohem Verordnungsvolumen sollten ihre Praxisorganisation und ihre internen Abläufe kritisch überprüfen und gegebenenfalls anpassen, um Verordnungsformalitäten jederzeit sicherzustellen und Regressrisiken zu vermeiden.

Agnieszka Kreutzberg, LL.M.
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Medizinrecht

Köln
T +49 2203 8997-422
a.kreutzberg@solidaris.de

Kein Urlaubsverzicht durch Prozessvergleich – BAG stärkt Schutz des Mindesturlaubs

Von Christian Hein und Dr. Dirk Neef

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit seinem Urteil vom 3. Juni 2025 – 9 AZR 104/24 – klargestellt, dass ein Arbeitnehmer auch im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs nicht wirksam auf seinen gesetzlichen Mindesturlaub verzichten kann. Die Entscheidung betrifft die Abgeltung von Urlaub bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und hat weitreichende Bedeutung für die Gestaltung von Vergleichsvereinbarungen.

Der Fall

Der Kläger war von Januar 2019 bis April 2023 als Betriebsleiter bei der Beklagten beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag sah einen Jahresurlaub von 30 Tagen vor, davon 20 Tage als gesetzlicher Mindesturlaub. Im Jahr 2023 war der Kläger durchgehend arbeitsunfähig erkrankt und konnte seinen Urlaub nicht nehmen. Im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens einigten sich die Parteien am 31. März 2023 auf einen gerichtlichen Vergleich, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 2023 gegen Zahlung einer Abfindung vorsah. In Ziffer 7 des Vergleichs wurde festgehalten, dass „Urlaubsansprüche in natura gewährt" seien. Der Kläger hatte zuvor ausdrücklich darauf hingewiesen, dass ein Verzicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub rechtlich nicht zulässig sei, stimmte dem Vergleich jedoch unter Vorbehalt zu. Nach Abschluss des Vergleichs verlangte der Kläger die Abgeltung von sieben Tagen gesetzlichen Mindesturlaubs aus dem Jahr 2023 in Höhe von 1.615,11 Euro brutto. Die beklagte Arbeitgeberin verweigerte die Zahlung unter Berufung auf die Vergleichsregelung. Die Vorinstanzen gaben der Klage statt.

Die Entscheidung

Das BAG bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen. Es stellte klar, dass der gesetzliche Mindesturlaub gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG nicht durch eine Vereinbarung ausgeschlossen oder beschränkt werden kann – auch nicht im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs. Die Regelung in Ziffer 7 des Vergleichs, wonach Urlaubsansprüche „in natura gewährt" seien, sei unwirksam, soweit sie den gesetzlichen Mindesturlaub betreffe. Der Kläger war im Jahr 2023 durchgehend krankheitsbedingt arbeitsunfähig und konnte den Urlaub nicht nehmen. Daher bestand ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG. Das BAG betonte, dass der gesetzliche Schutzzweck des Mindesturlaubs – die Erholung und Gesundheit des Arbeitnehmers – nicht durch eine pauschale Vergleichsregelung ausgehebelt werden dürfe. Auch ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis im Vergleich könne den gesetzlichen Anspruch nicht zum Erlöschen bringen.

Zudem verneinte das Gericht das Vorliegen eines sogenannten Tatsachenvergleichs („der Urlaub wurde in natura gewährt"), der unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausnahme vom gesetzlichen Verzichtsverbot darstellen könnte. Im vorliegenden Fall bestand keine tatsächliche Unsicherheit über die Voraussetzungen des Urlaubsanspruchs, da die durchgehende Arbeitsunfähigkeit des Klägers unstreitig war.

Auch der Einwand der Beklagten, der Kläger verhalte sich widersprüchlich („venire contra factum proprium"), wurde vom BAG zurückgewiesen. Der Kläger hatte im Vorfeld des Vergleichs ausdrücklich auf die Unwirksamkeit eines Urlaubsverzichts hingewiesen. Daher konnte die Beklagte kein schutzwürdiges Vertrauen in die Wirksamkeit der Vergleichsregelung entwickeln.

Praxis-Hinweis

Das Urteil des BAG vom 3. Juni 2025 stärkt den Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs und setzt klare Grenzen für die Gestaltung von Vergleichsvereinbarungen. Arbeitgeber können sich nicht darauf berufen, dass ein Arbeitnehmer im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs auf seinen Mindesturlaub verzichtet hat, selbst wenn dies ausdrücklich vereinbart wurde. Dies gilt auch für Vereinbarungen, die vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses außergerichtlich getroffen wurden. Vergleichsklauseln wie „Urlaub wurde in natura

gewährt“ sind nur dann wirksam, wenn tatsächlich Unsicherheit über die Urlaubsgewährung besteht und ein Tatsachenvergleich vorliegt. Besteht jedoch Klarheit über die Nichtgewährung des Urlaubs – etwa wegen Krankheit – ist ein solcher Verzicht unzulässig. Arbeitgeber sollten bei der Formulierung von Vergleichsvereinbarungen größte Sorgfalt walten lassen. Pauschale Klauseln zur Urlaubsabgeltung können unwirksam sein, wenn sie den gesetzlichen Mindesturlaub betreffen. Die Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs ist zwingend, wenn der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann. Arbeitgeber sollten daher bei der Gestaltung von Aufhebungs-/Abwicklungsverträgen stets prüfen, ob Urlaubsansprüche – insbesondere der gesetzliche Mindesturlaub – korrekt berücksichtigt wurden, was auch Einfluss auf die Höhe einer gegebenenfalls angebotenen Abfindung haben kann. Andernfalls drohen Nachforderungen und gerichtliche Auseinandersetzungen.

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

Gerechtfertigte Altersdiskriminierung im Bewerbungsverfahren

Von Christian Hein und Dr. Dirk Neef

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) befasst sich in seinem Urteil vom 8. Mai 2025 – 8 AZR 299/24 – mit der Frage, inwieweit im Bewerbungsverfahren Rentner altersdiskriminiert sein können, und festgestellt: Ein Arbeitgeber, der tarifvertraglich an eine Altersgrenzenregelung gebunden ist, die auf das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung abstellt, darf die Einstellung eines Bewerbers ablehnen, wenn dieser die Altersgrenze überschritten hat und ein jüngerer, ebenfalls qualifizierter Bewerber zur Verfügung steht. Dies gilt unabhängig davon, ob der Bewerber zuvor aufgrund der tarifvertraglichen Altersgrenzenregelung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber ausgeschieden ist und ob die Einstellung für ein befristetes Arbeitsverhältnis erfolgt.

Der Fall

Ein kommunaler Zweckverband – KdöR – ist Mitglied des Kommunalen Arbeitgeberverbandes und an den TVöD-VKA gebunden. Auf eine von ihm ausgeschriebene Sachbearbeiterstelle in der Verwaltung einer Volkshochschule bewarb sich der mit einem Grad von 60 schwerbehinderte Kläger, der zum Zeitpunkt seiner Bewerbung die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung bereits überschritten hatte. Nach § 33 TVöD-VKA enden Arbeitsverhältnisse mit Ablauf des Monats, in dem ein Arbeitnehmer diese Regelaltersgrenze erreicht, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Der Zweckverband stellte eine 1976 geborene Bewerberin befristet für ein Jahr ein. Der Kläger verlangte vom Zweckverband eine Entschädigung in Höhe von 8.176,98 Euro, da er sowohl wegen seiner Schwerbehinderung als auch wegen seines Alters diskriminiert worden sei.

Die Entscheidung

Wie in den Vorinstanzen hatte der Kläger auch beim BAG keinen Erfolg. Zunächst bestätigt das BAG seine Rechtsprechung (Urteil vom 25. April 2024 – 8 AZR 140/23), wonach die Ablehnung der Wiedereinstellung eines Bewerbers, der aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, vor dem Hintergrund der Gewährleistung der Generationengerechtigkeit gerechtfertigt sein kann, wenn ein jüngerer qualifizierter Bewerber zur Verfügung steht. Es überträgt diesen Grundsatz auch auf externe Bewerber.

Zwar habe der Zweckverband seine Bewerbung wegen des Erreichens der Regelaltersgrenze nicht berücksichtigt und ihn damit wegen seines Alters benachteiligt. Dies sei aber nach § 10 AGG zulässig, da die Entscheidung des Zweckverbandes, grundsätzlich keine externen Bewerber einzustellen, die die Regelaltersgrenze bereits erreicht haben, der Zielsetzung einer ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen folgt. Die Ablehnung des Klägers sei im konkreten Fall angemessen und erforderlich gewesen, da andere qualifizierte Bewerber zur Auswahl gestanden hätten, die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht hatten. Im Hinblick auf seine Schwerbehinderung habe der Zweckverband den Kläger entgegen dem Wortlaut des § 165 SGB IX nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, jedoch habe hier eine Einladungspflicht nicht bestanden, da der Kläger die Regelaltersgrenze überschritten habe und die Ablehnung der Bewerbung aus diesem Grund nach § 10 AGG gerechtfertigt sei.

Praxis-Hinweis

Der Arbeitgeber, der sich auf diese Entscheidung beruft, muss darlegen und beweisen, dass er das Ziel einer ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen tatsächlich verfolgt. Das BAG geht stets davon aus, dass dies bereits der Fall ist, wenn der Arbeitgeber sich auf seine unmittelbare Bindung an eine tarifvertragliche Altersgrenzenregelung beruft. Dies dürfte auch für kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien gelten. Hingegen müssen Arbeitgeber, die einer entsprechenden Bindung nicht unterliegen, darlegen, dass sie das Ziel der ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen auch tatsächlich verfolgen. Fraglich ist, ob ein

Arbeitgeber sich nur dann auf eine ausgewogene Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen berufen kann, wenn er bereits in der Stellenanzeige darauf hinweist. Nach der Entscheidung des BAG bedarf es eines solchen Hinweises nicht, wenn ein Hinweis auf die Tarifgebundenheit des Arbeitgebers in der Stellenanzeige erfolgt. Sämtliche Tarifverträge des öffentlichen Dienstes enthielten seit Langem und unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage Altersgrenzen, so dass ein Bewerber damit rechnen müsse, dass sich der Arbeitgeber an den Zielen einer einschlägigen Altersgrenzenregelung orientiert. Das dürfte auch für kirchliche Arbeitgeber gelten, wenn ihre jeweiligen Arbeitsvertragsrichtlinien genannt werden. Darüber hinaus sollten Arbeitgeber, die das Ziel eines ausgewogenen Generationenverhältnisses verfolgen und daher Rentner nicht einstellen wollen, in Stellenanzeigen vorsorglich einen entsprechenden Hinweis aufnehmen.

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

BAG kassiert Rechtsgrundlage zur Personaldatenverarbeitung nach § 26 BDSG

Von Agnes Lisowski und Alexander Gottwald

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 8. Mai 2025 – 8 AZR 209/21 – beschäftigt sich zwar vornehmlich mit der Frage, ob bestimmte Personaldaten zum Test einer HR-Software verwendet werden dürfen, kassiert aber quasi „nebenbei" § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), die nationale Rechtsgrundlage für die Personaldatenverarbeitung, und erklärt sie für unanwendbar. Das BAG schließt sich damit ausdrücklich der Argumentation des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, Urteil vom 30. März 2023 – C-34/21) in einem Fall an, in dem es um die Unanwendbarkeit des hessischen Pendants zu § 26 BDSG in § 23 Abs. 1 des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes (HDSIG) ging.

Der Fall

Die Beklagte gehörte zu einem internationalen Konzern, der beschlossen hatte, konzernweit eine cloudbasierte HR-Software einzuführen. Um die Software zu testen, stellte die Beklagte Ende April und Mitte Mai 2017 sensible Personaldaten des Klägers der Muttergesellschaft zur Verfügung. Hierbei handelte es sich um folgende Informationen:

- Name,
- Vorname,
- dienstliche Telefonnummer,
- dienstliche E-Mail-Adresse,
- Gehaltsinformationen,
- private Wohnanschrift,
- Geburtsdatum,
- Familienstand,
- Sozialversicherungsnummer und
- Steuer-ID

Erst am 3. Juli 2017 wurde eine vorläufige Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die der Beklagten erlaubte, ausschließlich die folgenden personenbezogene Daten der Mitarbeiter zu Testzwecken zu nutzen: Personalnummer, Vor- und Nachnamen, Eintrittsdatum im Konzern, Standort, geschäftliche Telefonnummer und geschäftliche E-Mail-Adresse. Diese vorläufige Betriebsvereinbarung wurde immer wieder bis zum Abschluss der endgültigen Betriebsvereinbarung zur Einführung und Verwendung der HR-Software Anfang 2019 verlängert. Die unterzeichneten Anlagen zur endgültigen Betriebsvereinbarung erhielt der Kläger, der Vorsitzender des Betriebsrats war, erst im März 2019. Es ist anzunehmen, dass die Beklagte zur selben Zeit die nicht in den Betriebsvereinbarungen aufgezählten Daten des Klägers löschte. Der Kläger machte einen immateriellen Schadenersatz gemäß Art. 82 Abs. 1 DS-GVO geltend. Er war der Ansicht, dass die Übermittlung und Verarbeitung seiner Daten, die zunächst ohne Betriebsvereinbarung übermittelt worden und später nicht in den Betriebsvereinbarungen aufgezählt waren, ohne Rechtsgrund erfolgt war. Die Beklagte bestritt einen Verstoß und sah den immateriellen Schaden als nicht erwiesen an. Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab.

Die Entscheidung

Das BAG gab dem Kläger auf seine Revision hin Recht und sprach ihm einen Schadensersatz in Höhe von 200,00 Euro zu. Das BAG führte aus, dass obwohl die Übertragung und Einspeisung der Daten in die neue HR-Software zur Testzwecken vor dem Inkrafttreten der DS-GVO geschah, die Beklagte für deren Verarbeitung auch nach dem Inkrafttreten der DS-GVO verantwortlich blieb. Ihre Einflussnahme auf die Zwecke und Mittel der Verarbeitung der Daten bekräftigte sie nach Ansicht des BAGs mit der Verlängerung der vorläufigen und den Abschluss der endgültigen Betriebsvereinbarung, die nach dem Inkrafttreten der DS-GVO stattfanden.

Die Verarbeitung der streitgegenständlichen Daten könne nicht auf Art. 88 DS-GVO i. V. m. § 26 BDSG gestützt werden, da § 26 BDSG nach Auffassung des BAG – entsprechend der EuGH-Entscheidung vom 30. März 2023 – C-34/21 – nicht die Anforderungen nach Art. 88 DS-GVO erfülle. Laut dem BAG gibt § 26 BDSG lediglich die Bestimmungen nach DS-GVO wieder, ohne neue Inhalte zu regeln oder Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer vorzusehen. In Ermangelung (weiterer) nationaler Spezial-

gesetze sei im vorliegenden Fall auf die Vorschriften der DS-GVO zurückzugreifen.

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten zu Softwaretestzwecken könne nach Art. 6 Satz 1 lit. f) DS-GVO aufgrund des berechtigten Interesses des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, wenn Dummy-Versuchsdaten dafür nicht ausreichen. In dem vorliegenden Fall habe die Beklagte mit dem Abschluss der Betriebsvereinbarungen jedoch zu verstehen gegeben, dass nur die in den Betriebsvereinbarungen aufgezählten Daten für den Test und die Inbetriebnahme der HR-Software erforderlich gewesen wären, nicht aber die zuvor übermittelten Daten. Daneben sei auch der Zweckbindungsgrundsatz aus Art. 5 Abs. 1 lit. b) DS-GVO nicht eingehalten worden, weil die (neue) Datenübermittlung zum Test einer Software nicht dem ursprünglichen Zweck diene, zu dem die Daten erfasst wurden. Der durch das Verhalten der Beklagten resultierende Kontrollverlust über die eigenen Daten rechtfertige einen Schadensersatz.

Fazit

Die Entscheidung des BAG ist in zwei Punkten von besonderem Interesse. Einerseits erlaubt sie Arbeitgebern, bei Tests von HR-Systemen Echtdaten ihrer Mitarbeiter zu verwenden, wenn die Dummy-Versuchsdaten dafür nicht ausreichen. Anderseits schließt sich das BAG der Auffassung des EuGH an und erklärt in aller Deutlichkeit, dass § 26 BDSG als Rechtsgrundlage im Zusammenhang mit der Verarbeitung von Personaldaten nicht (mehr) anwendbar ist, weil die nationale Regelung nur eine Wiederholung des Art. 88 DS-GVO darstellt und seine Anforderungen nicht umsetzt (z. B. Schutzmaßnahmen). In Fällen der Betriebsratsarbeit kann der § 26 BDSG aber weiterhin Anwendung finden (vgl. BAG, Beschluss vom 9. Mai 2023 – 1 ABR 14/22). Der Wegfall von § 26 BDSG als tragfähige Rechtsgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Mitarbeitern im individualrechtlichen Kontext ist ein Weckruf für alle Arbeitgeber: Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis muss neu gedacht und sauber dokumentiert werden – sonst drohen rechtliche und finanzielle Konsequenzen.

Da die kirchlichen Rechtsgrundlagen zur Verarbeitung von Mitarbeiterdaten in § 53 Abs. 1 KDG, § 53 Abs. 1 KDR-OG und § 49 Abs. 1 DSG-EKD im Wesentlichen gleichlautend mit § 26 BDSG sind, dürfte sich – trotz kirchenspezifischer Erweiterung – auch hier die Frage nach der Unanwendbarkeit stellen. Bereits aufgrund der vorangegangenen Entscheidungen von EuGH und BAG wurde auf Bundesebene ein Beschäftigtendatengesetz (BeschDG) ersonnen, dass seit Herbst letzten Jahres als Entwurf vorliegt. Zurzeit liegt es aber offensichtlich auf Eis. Auf kirchlicher Seite wird derzeit ebenfalls an einer differenzierteren Regelung zur Datenverarbeitung von Beschäftigten gearbeitet.

Die Entscheidung hat unserer Ansicht nach in der Praxis Auswirkungen auf alle datenschutzrechtlichen Themen, die § 26 BDSG betreffen, unter anderem:

- Datenschutzinformationen für Mitarbeiter oder Bewerber,
- Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten,
- Datenschutz-Folgeabschätzungen, in denen der § 26 BDSG erwähnt ist,
- Datenschutz-Handbücher, Konzepte, Verfahrensanweisungen

Wir sind Ihnen bei der Prüfung und Überarbeitung Ihrer Dokumente gerne behilflich.

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

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

Alexander Gottwald
Rechtsanwalt, Zertifizierter Datenschutzbeauftragter (GDDcert. EU), AI-Privacy-Expert (GDDcert. EU)

Münster
T +49 251 48261-173
a.gottwald@solidaris.de

Internet-Recherche zu Bewerbern löst Informationspflichten aus

Von Agnes Lisowski und Chris Brauckmann

Das Amtsgericht Düsseldorf hat sich in seinem Urteil vom 19. August 2025 – 42 C 61/25 –zur Zulässigkeit und zu den Anforderungen geäußert, die mit einer Internet-Recherche zu Bewerbern einhergehen.

Der Fall

Der Kläger bewarb sich auf eine ausgeschriebene Stelle bei der Beklagten. Nachdem seine Bewerbung abgelehnt worden war, erhob er zwei Monate nach dem Abschluss des Bewerbungsverfahrens eine Schadensersatzklage vor dem Arbeitsgericht Berlin. Während des arbeitsgerichtlichen Verfahrens recherchierte die Beklagte über den Kläger im Internet. Die aus der Recherche gewonnen Kenntnisse verwendete die Beklagte im Verfahren vor dem Arbeitsgericht gegen den Kläger, ohne diesen zuvor über ihre Recherche zu informieren. Der Kläger war daher der Ansicht, dass die Beklagte gegen ihre datenschutzrechtlichen Informationspflichten nach Art. 12 ff. DS-GVO verstoßen und damit sein Recht auf Einschränkung der Verarbeitung seiner Daten nach Art. 18 DS-GVO vereitelt habe.

Die Beklagte wand dagegen ein, dass die Recherche zum Kläger lediglich zum Zwecke der Verteidigung und der Feststellung möglicher missbräuchlicher Klageabsichten geschah. Die Recherche erfolgte aus frei zugänglichen Informationen im Internet und sei eine einmalige Handlung zur Verteidigung und keine systematische Datenerhebung. Eine Information des Klägers über die Recherche hätte die Verteidigung der Beklagten gefährdet. Außerdem sieht die DS-GVO keine laufende Mitteilungspflicht über den Stand der Verteidigungsstrategie vor. Der Kläger klagte auf Schadensersatz in Höhe von 1.000,00 Euro.

Die Entscheidung

Das AG Düsseldorf gab dem Kläger teilweise Recht und sprach ihm einen Schadensersatzanspruch in Höhe von 250,00 Euro zu. Das Gericht sah die Internet-Recherche als rechtmäßig an. Die Beklagte durfte auf Grundlage des Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f) DS-GVO Informationen zu dem Kläger sammeln. Unter dem Hinweis auf die allgemein zugänglichen Quellen verneinte das Gericht entgegenstehende Interessen des Klägers. Eine Internet-Recherche dürfe jedoch nicht im Verborgenen durchgeführt werden. Die Beklagte hätte den Kläger über die Kategorien der personenbezogenen Daten i. S. d. Art. 14 Abs. 1 lit. d) DS-GVO informieren müssen. Diese Information wäre unmittelbar nach der Recherche direkt an den Kläger zu richten gewesen.

Eine Offenlegung der Recherche im Rahmen eines an das Gericht gerichteten Schriftsatzes genügt der Informationspflicht nicht. Die im Internet gefundenen negativen Werturteile beeinträchtigen das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Klägers, weshalb das Gericht einen Kontrollverlust und damit einen immateriellen Schaden des Klägers bejahte. Die geforderte Schadensersatzhöhe erachtete das Gericht jedoch als zu hoch an. Das Rechercheergebnis hatte keinen Einfluss auf das ursprüngliche Bewerbungsverfahren und der Kläger hatte bereits mehrere vergleichbare Verfahren geführt, weshalb das Gericht einen Schadensersatz in Höhe von 250,00 Euro als angemessen ansah. Der Einwand der Beklagten, dass der Kläger rechtsmissbräuchlich handle, ließ laut dem Gericht keine andere Beurteilung des Falls zu. Berufung ist zugelassen.

Praxis-Hinweis

Auch eine zulässige Internetrecherche verpflichtet Unternehmen, Betroffene nach DS-GVO sofort und transparent zu informieren. Eine bloße Erwähnung im gerichtlichen Schriftsatz reicht nicht. Wer das versäumt, riskiert Bußgelder und Schadensersatz. Aus Nachweisgründen in späteren Verfahren empfiehlt es sich, die Recherche und ihr Ergebnis zu dokumentieren. In Anbetracht der Tatsache, dass Internetrecherchen oft im Rahmen von Bewerbungsverfahren durchgeführt werden, sollte ein entsprechender Hinweis in die Datenschutz-Information für Bewerber aufgenommen werden.

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

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

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

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

Angemessenheitsbeschluss für die USA hält der Überprüfung des EuG stand

Von Agnes Lisowski und Chris Brauckmann

Die Europäische Union (EU) hat das Recht jeder Person auf Schutz ihrer personenbezogenen Daten in ihren Gesetzen verankert. Damit dieses Recht durch die Übermittlung personenbezogener Daten in ein Land außerhalb der EU nicht untergraben wird, bedarf die Übermittlung zum Schutz der Daten geeigneter Garantien (Art. 46 DS-GVO) oder eines Angemessenheitsbeschlusses der Europäischen Kommission (Art. 45 DS-GVO). Frühere Angemessenheitsbeschlüsse für die USA (Safe Harbor, Privacy Shield) wurden durch die EuGH-Urteile Schrems I (2015) und II (2020) aufgehoben. Der aktuelle Angemessenheitsbeschluss vom 10. Juli 2023 erlaubt, personenbezogene Daten an nach dem EU-US Data Privacy Framework (DPF) zertifizierte Empfänger in den USA zu übermitteln. Über dessen Wirksamkeit hatte jüngst das Gericht der Europäischen Union zu entscheiden (Urteil vom 3. September 2025 – T-553/23).

Der Fall

Der Franzose Philippe Latombe kritisiert, dass der Angemessenheitsbeschluss gegen Art. 22 und Art. 32 DS-GVO verstoße, die US-Nachrichtendienste ohne Genehmigung eines Gerichts oder einer unabhängigen Verwaltungsbehörde massenhaft Daten erheben und den EU-Bürgern keine wirksamen Rechtsbehelfe zur Verfügung stehen. Die Unabhängigkeit des Civil Liberties Protection Officer (CLPO), der als erster die Beschwerde der EU-Bürger gegen unrechtmäßige Verarbeitung ihrer Daten durch die US-Nachrichtendienste prüft und Teil des Office of the Director of National Intelligence (ODNI) ist, sowie des in den USA neu geschaffenen Data Protection Review Court (DPRC), der die Entscheidungen des CLPO prüft, bezweifelte er. Er erhob gegen den Angemessenheitsbeschluss vom 10. Juli 2023 eine Nichtigkeitsklage.

Die Entscheidung

Das Gericht wies die Klage vollständig ab und bestätigte damit die Gültigkeit des Angemessenheitsbeschlusses. Es war der Ansicht, dass das DPF betroffenen Personen in der EU wirksamen Rechtsschutz biete. Die Unabhängigkeit des DPRC sah es aus folgenden Gründen gewahrt:

- Der EuG sah trotz der Errichtung des DPRC durch einen Akt der Exekutive in dessen Verfahrensweise (u. a. Spruchkörper aus drei Richtern, mindestens einer mit richterlicher Vorerfahrung, Unterstützung durch einen im Datenschutz und nationaler Sicherheit erfahrenen Sonderanwalt, Mehrheitsentscheidungen) hinreichende Garantien für die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des DPRC.

- Die Richter des DPRC werden durch den Generalstaatsanwalt nach Anhörung des Privacy and Civil Liberties Oversight Board (PCLOB) ernannt. Das PCLOB sei eine unabhängige Behörde, deren Mitglieder nach ihren beruflichen Qualifikationen, Leistungen, ihrem öffentlichen Ansehen, ihrem Fachwissen sowie ihrer Erfahrung unabhängig von ihrer politischen Zugehörigkeit ausgewählt werden.

- Die Richter des DPRC können nur vom Generalstaatsanwalt und nur aus triftigen Gründen abberufen werden.

- Weder der Generalstaatsanwalt noch die Nachrichtendienste dürfen die Arbeit des DPRC beeinflussen.

- Die Kommission überwache fortlaufend die Anwendung des Rechtsrahmens und könne bei Änderungen reagieren.

- Der DPRC prüfe die Beschwerde selbständig und stütze seine Entscheidung nicht nur auf Akten aus der Voruntersuchung des CLPO. Der DPRC sei an die Entscheidung des CLPO nicht gebunden.

- Die Entscheidung des DPRC sei endgültig und sowohl für den Geheimdienst als auch die US-Regierung bindend.

Zudem führt das Gericht aus, dass es den Nachrichtendiensten und dem Direktor des nationalen Nachrichtendienstes untersagt sei, die Arbeit des CLPO ungebührlich

zu behindern oder zu beeinflussen. Insbesondere könne der CLPO nur vom Direktor des nationalen Nachrichtendienstes und nur aus triftigem Grund seines Amtes enthoben werden. Er soll dadurch seine Entscheidung unparteiisch treffen können.

Hinsichtlich der Sammelerhebung personenbezogener Daten wies das Gericht darauf hin, dass nichts im Schrems II-Urteil darauf hindeute, dass diese zwingend einer vorherigen Genehmigung durch eine Behörde oder ein Gericht bedürfe. Lediglich eine nachträgliche gerichtlichen Überprüfung müsse möglich sein. Laut der Erkenntnis des Gerichts unterliegen die US-Nachrichtendienste einer nachträglichen gerichtlichen Überprüfung durch den DPRC. Außerdem sei nach Art. 702 Foreign Intelligence Surveillance Act (FISA) nur eine gezielte Datenerhebung, für die klare und genaue Vorgehensweisen wie zum Beispiel technische Maßnahmen zur Datenminimierung sowie die Bindung an sechs zulässige Zwecke (Schutz vor Terrorismus, Spionage, Massenvernichtungswaffen, Cyberbedrohungen, Drohungen gegen das Personal der Vereinigten Staaten oder ihre Verbündeten sowie grenzüberschreitende Kriminalität) festgelegt seien, zulässig. Die USA verfügen über Gesetze, die den Verbrauchern in Bereichen wie Kredite, Beschäftigung, Wohnen und Versicherungen ein Recht auf Erklärung und ein Recht auf Anfechtung vollautomatisierter Entscheidungen einräumen. Diese Regelungen erachtete das Gericht als angemessen im Sinne des Art. 45 Abs. 1 i. V. m. Art. 22 DS-GVO.

Das EuG war der Auffassung, dass die Sicherheitsmaßnahmen der USA nicht mit den der EU identisch sein müssen, es reiche aus, wenn sie im Wesentlichen gleichwertig seien. Es stellte fest, dass die im DPF vorgesehenen Sicherheitsmaßnahmen und Verpflichtungen für US-Organisationen grundsätzlich den Anforderungen der DS-GVO entsprechen.

Praxis-Hinweis

Das Urteil stärkt den transatlantischen Datenverkehr und bringt nach den früheren Urteilen Schrems I und Schrems II erstmals wieder Rechtssicherheit für Unternehmen, die personenbezogene Daten in die USA übermitteln. Gleichwohl bleibt die Europäische Kommission verpflichtet, die praktische Umsetzung des DPF regelmäßig zu überwachen und bei Veränderungen im US-Recht oder in der Praxis der Nachrichtendienste anzupassen.

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

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

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

Münster
T +49 251 48261-0
c.brauckmann@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 2025

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.