

November 2016

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Justizminister des Landes Nordrhein-Westfalen, Kucharty, hat beim 71. Deutschen Juristentag in Essen dazu aufgerufen, die junge Generation für ein Jurastudium zu begeistern. Nicht nur Nordrhein-Westfalen leidet schon jetzt unter massivem Nachwuchsmangel in der Justiz und es droht noch schlimmer zu werden. Auch in Sachsen werden in den nächsten Jahren viele Juristen in den Gerichten, Notariaten und Anwaltskanzleien in den Ruhestand treten. Nun halten manche Juristen nur für störend: Sie gelten – so ein gängiges Klischee – als ewige Skeptiker und Verhinderer, die lohnenden Geschäften im Wege stehen. Wer aber in andere Länder schaut, in denen es mit der Justiz nicht so gut wie in Deutschland bestellt ist, der muss sich eines anderen belehren lassen. Eine gut funktionierende Justiz ist ein unabdingbarer Standortfaktor für die Wirtschaft. Wirtschaft braucht Sicherheit und insbesondere Rechtssicherheit. Wer einmal versucht hat, in anderen Ländern ein Urteil zu erstreiten und darauf womöglich zehn und mehr Jahre gewartet hat, weiß ein Lied davon zu singen. In der Wirtschaft zählen schnelle und vorhersehbare Entscheidungen. Da ist Deutschland Spitze dank eines hervorragenden unabhängigen Justizsystems aber vor allem dank ausreichender Personalausstattung in der Justiz. Diese ist gefährdet. Die Absolventen mit zweitem Staatsexamen – nötig für eine Karriere in der Justiz, als Anwalt oder Notar – nehmen seit einigen Jahren beständig ab. Darauf hat auch der nordrhein-westfälische Justizminister hingewiesen und will gegensteuern. Im Gegensatz dazu schickt sich Sachsen soeben an, die juristische Fakultät in Dresden zu schließen. Schon seit einigen Jahren werden hier nur noch Bachelor- und Masterstudiengänge angeboten. Engagierte Juristen hatten vorgeschlagen, die vorhandene Infrastruktur in Dresden zu nutzen, um auch hier wieder ein Staatsexamen anzubieten. Zur nötigen Finanzierung haben 400 Dresdner Juristen private Mittel eingesammelt, um zwei Stiftungslehrstühle für die Juristische Fakultät in Dresden und damit eine ausreichende Ausbildung qualifizierter Juristen zu sichern. Die Staatsregierung hat dennoch entschieden, das juristische Vollstudium nur noch in Leipzig anzubieten. Der Bedarf der sächsischen Justiz wird durch die wenigen Absolventen in Leipzig aber nicht zu decken sein. Andere Bundesländer – siehe Nordrhein-Westfalen – werden den Sachsen kein Personal ausbilden und zur Verfügung stellen. Für die Ansiedlung neuer Unternehmen ist das kein gutes Signal. Sie benötigen eine gut funktionierende Infrastruktur mit Notariaten, zuverlässig arbeitenden Gerichten, rechtsberatenden Berufen und Forschungskapazitäten für Gutachten zu komplizierten Rechtsfragen sowie Ausbildungsstätten für Volljuristen für ihre Verwaltungen. Eine vorausschauende Strukturpolitik liegt auch hier im Interesse aller.

Ihre Battke Grünberg Rechtsanwälte

## N<sup>o</sup> 3/2016

### > MANDANTENINFORMATION

Schwerpunktthema .....	02
Gesellschaftsrecht .....	07
Arbeitsrecht .....	11
Geistiges Eigentum (IP) .....	16
Immobilienrecht .....	17
Medizin- und Sozialrecht .....	18
Vergaberecht .....	19
Internes + Veranstaltungen .....	21
Impressum .....	24

## SCHWERPUNKTTHEMA VON SEBASTIAN STÜCKER, M.MEL.

Fachanwalt für Sozialrecht/ Fachanwalt für Medizinrecht



### NEUE BEGUTACHTUNGS-RICHTLINIEN – FESTSTELLUNG DER PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT AB DEM 1. JANUAR 2017

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff kommt zum 1. Januar 2017. Er bringt weitreichende und grundlegende Änderungen im Bereich der Pflegeversicherung mit sich. Hierüber hatten wir bereits im Battke Brief N° 1/2016 berichtet.

Mit dem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff wird ein neues Begutachtungsinstrument zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit eingeführt. Um eine einheitliche Rechtsanwendung zu fördern, war der Spitzenverband Bund der Pflegekassen aufgefordert, Richtlinien zur pflegfachlichen Konkretisierung der Inhalte des Begutachtungsinstruments sowie zum Verfahren der Feststellung der Pflegebedürftigkeit (Begutachtungs-Richtlinien) zu erlassen. Die vom Bundesministerium für Gesundheit genehmigten Begutachtungs-Richtlinien liegen nun vor. Sie gelten für alle Anträge auf Leistungen der Pflegeversicherung, die ab dem 1. Januar 2017 gestellt werden.

Dieser Beitrag verschafft Ihnen einen ersten tieferen Einblick in die Begutachtungs-Richtlinien und die Einordnung in einen der neuen fünf Pflegegrade. Die Einordnung ist für die Höhe der Leistungen in der Sozialen Pflegeversicherung maßgeblich. Der Leistungsanspruch etwa für vollstationäre Pflege beträgt ab dem 1. Januar 2017 je Kalendermonat EUR 770,00 für Pflegebedürftige des Pflegegrades 2, EUR 1.262,00 für Pflegebedürftige des Pflegegrades 3, EUR 1.775,00 für Pflegebedürftige des Pflegegrades 4 und EUR 2.005,00 für Pflegebedürftige des Pflegegrades 5. Wählen Pflegebedürftige des Pflegegrades 1 vollstationäre Pflege, erhalten sie einen Zuschuss in Höhe von EUR 125,00 monatlich. Die Einordnung in einen niedrigeren Pflegegrad kann also schnell zu einem um oder gar über

EUR 500,00 geringeren Leistungsanspruch je Monat führen. In Grenzbereichen kann die Einordnung in einen Pflegegrad von marginalen Unterscheidungen abhängen. Jede Pflegeeinrichtung sollte sich deshalb mit dem Verfahren der Feststellung des Grades der Pflegebedürftigkeit intensiv auseinandersetzen und die Einordnung im Detail nachvollziehen können.

#### I. Neuer Begriff der Pflegebedürftigkeit

Pflegebedürftig im Sinne des § 14 SGB XI in der ab dem 1. Januar 2017 geltenden Fassung sind Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe anderer bedürfen. Es muss sich dabei um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbstständig kompensieren oder bewältigen können. Pflegebedürftigkeit muss auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, bestehen.

Maßgeblich für das Vorliegen von gesundheitlich bedingten Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten sind die in den folgenden sechs Bereichen genannten pflegfachlich begründeten Kriterien:

##### 1. Mobilität:

Positionswechsel im Bett, Halten einer stabilen Sitzposition, Umsetzen, Fortbewegen innerhalb des Wohnbereichs, Treppensteigen;

##### 2. kognitive und kommunikative Fähigkeiten:

Erkennen von Personen aus dem näheren Umfeld, örtliche Orientierung, zeitliche Orientierung, Erinnern an wesentliche Ereignisse oder Beobachtungen, Steu-

ern von mehrschrittigen Alltagshandlungen, Treffen von Entscheidungen im Alltagsleben, Verstehen von Sachverhalten und Informationen, Erkennen von Risiken und Gefahren, Mitteilen von elementaren Bedürfnissen, Verstehen von Aufforderungen, Beteiligen an einem Gespräch;

3. Verhaltensweisen und psychische Problemlagen:

motorisch geprägte Verhaltensauffälligkeiten, nächtliche Unruhe, selbstschädigendes und autoaggressives Verhalten, Beschädigen von Gegenständen, physisch aggressives Verhalten gegenüber anderen Personen, verbale Aggression, andere pflegerrelevante vokale Auffälligkeiten, Abwehr pflegerischer und anderer unterstützender Maßnahmen, Wahnvorstellungen, Ängste, Antriebslosigkeit bei depressiver Stimmungslage, sozial inadäquate Verhaltensweisen, sonstige pflegerrelevante inadäquate Handlungen;

4. Selbstversorgung:

Waschen des vorderen Oberkörpers, Körperpflege im Bereich des Kopfes, Waschen des Intimbereichs, Duschen und Baden einschließlich Waschen der Haare, An- und Auskleiden des Oberkörpers, An- und Auskleiden des Unterkörpers, mundgerechtes Zubereiten der Nahrung und Eingießen von Getränken, Essen, Trinken, Benutzen einer Toilette oder eines Toilettenstuhls, Bewältigen der Folgen einer Harninkontinenz und Umgang mit Dauerkatheter und Urostoma, Bewältigen der Folgen einer Stuhlinkontinenz und Umgang mit Stoma, Ernährung parenteral oder über Sonde, Bestehen gravierender Probleme bei der Nahrungsaufnahme bei Kindern bis zu 18 Monaten, die einen außergewöhnlich pflegeintensiven Hilfebedarf auslösen;

5. Bewältigung von und selbständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen:

a) in Bezug auf Medikation, Injektionen, Versorgung intravenöser Zugänge, Absaugen und Sauerstoffgabe, Einreibungen sowie Kälte- und Wärmeanwendungen, Messung und Deutung von Körperzuständen, körpernahe Hilfsmittel,

b) in Bezug auf Verbandswechsel und Wundversorgung, Versorgung mit Stoma, regelmäßige Einmalkatheterisierung und Nutzung von Abfuhrmethoden, Therapiemaßnahmen in häuslicher Umgebung,

c) in Bezug auf zeit- und technikintensive Maßnahmen in häuslicher Umgebung, Arztbesuche, Besuche anderer medizinischer oder therapeutischer Einrichtungen, zeitlich ausgedehnte Besuche medizinischer oder therapeutischer Einrichtungen, Besuch von Einrichtungen zur Frühförderung bei Kindern sowie

d) in Bezug auf das Einhalten einer Diät oder anderer krankheits- oder therapiebedingter Verhaltensvorschriften;

6. Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte:

Gestaltung des Tagesablaufs und Anpassung an Veränderungen, Ruhen und Schlafen, Sichbeschäftigen, Vornehmen von in die Zukunft gerichteten Planungen, Interaktion mit Personen im direkten Kontakt, Kontaktpflege zu Personen außerhalb des direkten Umfelds.

Bereits berücksichtigt sind in diesen Bereichen Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten, die dazu führen, dass die Haushaltsführung nicht mehr ohne Hilfe bewältigt werden kann.

Der Hilfebedarf muss auf den in den Kriterien beschriebenen, gesundheitlich bedingten Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten beruhen. Die Aufzählung der zu berücksichtigenden Kriterien ist abschließend. Die Ermittlung erfolgt personenbezogen und unabhängig vom jeweiligen (Wohn-)Umfeld. Pflegebedürftig sind nur solche Personen, die Beeinträchtigungen nicht selbständig kompensieren oder bewältigen können. In den Begutachtungs-Richtlinien sind die Kriterien pflegefachlich konkretisiert (dazu im Folgenden unter III.).

II. Ermittlung des Grades der Pflegebedürftigkeit

§ 15 SGB XI in der ab dem 1. Januar 2017 geltenden Fassung sieht vor, dass Pflegebedürftige nach der Schwere der Beeinträchtigung der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten einen Grad der Pflegebedürftigkeit (Pflegegrad) erhalten. Dieser wird mit Hilfe des pflegefachlich begründeten Begutachtungsinstruments ermittelt.

Das Begutachtungsinstrument ist in sechs Module gegliedert, die den oben genannten sechs Bereichen – Mobilität, kognitive und kommunikative Fähigkeiten, Verhaltensweisen und psychische Problemlagen, Selbstversorgung, Bewältigung von und selbständiger Umgang mit krankheits- oder therapie-

bedingten Anforderungen und Belastungen, Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte – entsprechen. In einer neuen Anlage 1 zum SGB XI sind für die einzelnen Kriterien zu jedem Bereich bzw. Modul Kategorien vorgesehen. Die Kategorien stellen die in ihnen zum Ausdruck kommenden verschiedenen Schweregrade der Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten dar. Selbständigkeit wird in den Modulen 1, 4 und 6 mittels einer vierstufigen Skala mit den Kategorien »selbständig«, »überwiegend selbständig«, »überwiegend unselbständig« und »unselbständig« bewertet. Das Einschätzungsinstrument in den Modulen 2, 3 und 5 beinhaltet abgewandelte Formen dieser Skala. Bei allen Skalen gilt, dass den Kategorien in Bezug auf die einzelnen Kriterien pflegefachlich fundierte Einzelpunkte zugeordnet werden und der Grad der Beeinträchtigung mit dem jeweiligen Punktwert steigt. Ein Punktwert von 0 bedeutet, dass keine Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten bestehen. Wie viele Einzelpunkte jeweils zugeordnet werden, ist der Anlage 1 zu entnehmen.

Nach der Ermittlung der Einzelpunkte in jedem Modul werden die jeweils erreichten Summen aus Einzelpunkten nach den in der neuen Anlage 2 zum SGB XI festgelegten Punktbereichen gegliedert. Jedem Punktbereich in einem Modul werden unter Berücksichtigung der in ihm zum Ausdruck kommenden Schwere der Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten sowie der folgenden Gewichtung der Module die in der Anlage 2 festgelegten, gewichteten Punkte zugeordnet. Die Module des Begutachtungsinstruments werden dabei wie folgt gewichtet:

- Mobilität mit 10 Prozent,
- kognitive und kommunikative Fähigkeiten sowie Verhaltensweisen und psychische Problemlagen zusammen mit 15 Prozent,
- Selbstversorgung mit 40 Prozent,
- Bewältigung von und selbständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen mit 20 Prozent,
- Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte mit 15 Prozent.

Zur Ermittlung des Pflegegrades sind also zunächst die bei der Begutachtung festgestellten Ein-

zelpunkte in jedem Modul zu addieren und dem in der Anlage 2 festgelegten Punktbereich sowie den sich daraus ergebenden gewichteten Punkten zuzuordnen. Den Modulen 2 und 3 ist ein gemeinsamer gewichteter Punktwert zuzuordnen, der aus den höchsten gewichteten Punkten entweder des Moduls 2 oder des Moduls 3 besteht. Grund hierfür ist, dass beide Bereiche bzw. Module einen psychosozialen Unterstützungsbedarf nach sich ziehen, der sich nicht ohne weiteres einzelnen Handlungen zuordnen lässt und kognitive und psychische Problemlagen nicht mehrfach gewertet werden sollen. Aus den gewichteten Punkten aller Module sind durch Addition die Gesamtpunkte zu bilden. Auf der Basis der erreichten Gesamtpunkte sind pflegebedürftige Personen dann in einen der nachfolgenden Pflegegrade einzuordnen:

- ab 12,5 bis unter 27 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 1: geringe Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten,
- ab 27 bis unter 47,5 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 2: erhebliche Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten,
- ab 47,5 bis unter 70 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 3: schwere Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten,
- ab 70 bis unter 90 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 4: schwerste Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten,
- ab 90 bis 100 Gesamtpunkten in den Pflegegrad 5: schwerste Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung.

Sonderregelungen sind ergänzend unter anderem für pflegebedürftige Kinder im Alter bis zu 18 Monaten vorgesehen.

Die Ermittlung des Grades der Pflegebedürftigkeit erfolgt also in einer mehrschrittigen Berechnungsfolge. Wesentlich bei der Berechnung ist die Umrechnung der Summe der Einzelpunkte in gewichtete Punkte. Die Einzelpunkte eines Moduls werden nach dem Schweregrad der Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten einem von fünf Punktbereichen – »Keine«, »Geringe«, »Erhebliche«, »Schwere« und »Schwerste« Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten – zugeordnet.

Jedem Punktbereich – also der Summe der Punkte – im Modul wird ein gewichteter Punktwert zugeordnet. Aus den gewichteten Punkten werden die Gesamtpunkte auf einer Skala von 0 bis 100 Punkten errechnet. Auf Basis der gewichteten Gesamtpunkte sind die pflegebedürftigen Personen dann in einen der fünf Pflegegrade einzuordnen.

### III. Konkretisierung der Kategorien in den Begutachtungs-Richtlinien

Den neuen Vorschriften im SGB XI oder den neuen Anlagen selbst nicht zu entnehmen ist, was sich der Gesetzgeber unter den Kategorien »selbständig«, »überwiegend selbständig«, »überwiegend unselbständig« und »unselbständig« in den Modulen 1, 4 und 6 bzw. unter den abgewandelten Formen in den Modulen 2, 3 und 5 vorstellt. Hier hilft nun ein Blick in die Begutachtungs-Richtlinien.

#### 1. Beurteilung der Selbständigkeit

In den Begutachtungs-Richtlinien wird zunächst allgemein zur Beurteilung der Selbständigkeit Folgendes festgehalten:

0 = selbständig:

Die Person kann die Handlung bzw. Aktivität in der Regel selbständig durchführen. Möglicherweise ist die Durchführung erschwert oder verlangsamt oder nur unter Nutzung von Hilfs-/Pflegehilfsmitteln möglich. Entscheidend ist jedoch, dass die Person keine personelle Hilfe benötigt. Vorübergehende oder nur vereinzelt auftretende Beeinträchtigungen sind nicht zu berücksichtigen.

1 = überwiegend selbständig:

► Die Person kann den größten Teil der Aktivität selbständig durchführen. Dementsprechend entsteht nur ein geringer, mäßiger Aufwand für die Pflegeperson. Überwiegend selbständig ist eine Person also dann, wenn lediglich folgende Hilfestellungen erforderlich sind:

► Unmittelbares Zurechtlegen, Richten von Gegenständen meint die Vorbereitung einer Aktivität durch Bereitstellung sächlicher Hilfen, damit die Person die Aktivität dann selbständig durchführen kann. Dabei wird vorausgesetzt, dass die Umgebung der antragstellenden Person so eingerichtet wird, dass die Person soweit wie möglich selbständig an alle notwendigen

Utensilien herankommt und diese nicht jedes Mal angereicht werden müssen. Wenn dies aber nicht ausreichend (z. B. die Seife nicht von der Ablage am Waschbecken genommen werden kann, sondern direkt in die Hand gegeben werden muss), führt diese Beeinträchtigung zur Bewertung überwiegend selbständig.

► Aufforderung bedeutet, dass die Pflegeperson (ggf. auch mehrfach) einen Anstoß geben muss, damit die oder der Betroffene die jeweilige Tätigkeit allein durchführt. Auch wenn nur einzelne Handreichungen erforderlich sind, ist die Person als überwiegend selbständig zu beurteilen (punktueller Hilfebedarf, der lediglich an einzelnen Stellen des Handlungsablaufs auftritt). Einzelne Hinweise zur Abfolge der Einzelschritte meinen, dass zwischenzeitlich immer wieder ein Anstoß gegeben werden muss, dann aber Teilverrichtungen selbst ausgeführt werden können.

► Unterstützung bei der Entscheidungsfindung bedeutet, dass z. B. verschiedene Optionen zur Auswahl angeboten werden, die Person danach aber selbständig handelt.

► Partielle Beaufsichtigung und Kontrolle meint die Überprüfung, ob die Abfolge einer Handlung eingehalten wird (ggf. unter Hinführung zu weiteren Teilschritten oder zur Vervollständigung) sowie die Kontrolle der korrekten und sicheren Durchführung. Hierzu gehört auch die Überprüfung, ob Absprachen eingehalten werden.

► Punktuelle Übernahme von Teilhandlungen der Aktivität bedeutet, dass nur einzelne Handreichungen erforderlich sind, die Person den überwiegenden Teil der Aktivität aber selbständig durchführt.

► Anwesenheit aus Sicherheitsgründen: Wenn eine Person eine Aktivität selbständig ausführen kann, aber aus nachvollziehbaren Sicherheitsgründen (z. B. Sturzgefahr, Krampfanfälle) die Anwesenheit einer anderen Person benötigt, trifft die Bewertung »überwiegend selbständig« zu.

2 = überwiegend unselbständig

Die Person kann die Aktivität nur zu einem geringen Anteil selbständig durchführen. Es sind aber Ressourcen vorhanden, so dass sie sich beteiligen kann. Dies setzt ggf. ständige Anleitung oder aufwendige Motivation auch während der Aktivität voraus oder Teilschritte der Handlung müssen übernommen

werden. Zurechtlegen und Richten von Gegenständen, wiederholte Aufforderungen oder punktuelle Unterstützungen reichen nicht aus. Alle der oben genannten Hilfen können auch hier von Bedeutung sein, reichen allerdings alleine nicht aus. Weitergehende Unterstützung umfasst vor allem:

- ▶ Ständige Motivation im Sinne der motivierenden Begleitung einer Aktivität (notwendig vor allem bei psychischen Erkrankungen mit Antriebsminderung).
- ▶ Ständige Anleitung bedeutet, dass die Pflegeperson den Handlungsablauf nicht nur anstoßen, sondern die Handlung demonstrieren oder lenkend begleiten muss. Dies kann insbesondere dann erforderlich sein, wenn die oder der Betroffene trotz vorhandener motorischer Fähigkeiten eine konkrete Aktivität nicht in einem sinnvollen Ablauf durchführen kann.
- ▶ Ständige Beaufsichtigung und Kontrolle unterscheidet sich von der oben genannten »partiellen Beaufsichtigung und Kontrolle« nur durch das Ausmaß der erforderlichen Hilfe. Es ist ständige und unmittelbare Eingreifbereitschaft in die Handlung erforderlich.
- ▶ Übernahme von Teilhandlungen der Aktivität bedeutet, dass ein erheblicher Teil der Handlungsschritte durch die Pflegeperson übernommen wird.

3 = unselbständig

Die Person kann die Aktivität in der Regel nicht selbständig durchführen bzw. steuern, auch nicht in Teilen. Es sind kaum oder keine Ressourcen vorhanden. Ständige Motivation, Anleitung und Beaufsichtigung reichen auf keinen Fall aus. Die Pflegeperson muss alle oder nahezu alle Teilhandlungen anstelle der betroffenen Person durchführen. Eine minimale Beteiligung ist nicht zu berücksichtigen (z. B. wenn sich die antragstellende Person im sehr geringen Umfang mit Teilhandlungen beteiligt).

## 2. Pflegefachliche Konkretisierung der Kriterien und Kategorien

Die einzelnen Kriterien und die jeweiligen Kategorien werden dann in den Begutachtungs-Richtlinien weiter konkretisiert. Exemplarisch soll dies im Folgenden für das Kriterium »Positionswechsel im Bett« im Modul 1 »Mobilität« dargestellt werden.

Das Kriterium »Positionswechsel im Bett« wird in den Begutachtungs-Richtlinien zunächst wie folgt definiert: Einnehmen von verschiedenen Positionen im

Bett, Drehen um die Längsachse, Aufrichten aus dem Liegen. Zu den Kategorien für dieses Kriterium wird dann ausgeführt:

- ▶ Selbständig: Selbständig ist auch eine Person, die ihre Position unter Nutzung von Hilfsmitteln (Aufrichthilfe, Bettseitenteil, Strickleiter, elektrisch verstellbares Bett) allein verändern kann.
- ▶ Überwiegend selbständig: Die Person kann beispielsweise nach Anreichen eines Hilfsmittels oder Reichen der Hand ihre Lage im Bett verändern.
- ▶ Überwiegend unselbständig: Die Person kann beim Positionswechsel nur wenig mithelfen, z. B. auf den Rücken rollen, am Bettgestell festhalten, Aufforderungen folgen wie z. B. »Bitte die Arme vor der Brust verschränken und den Kopf auf die Brust legen.«
- ▶ Unselbständig: Die Person kann sich beim Positionswechsel nicht oder nur minimal beteiligen.

Entsprechende Erläuterungen enthalten die Begutachtungs-Richtlinien für die anderen Kriterien in den verschiedenen Modulen.

## 3. Abgrenzung der Kategorien

Trotz dieser Konkretisierung in den Begutachtungs-Richtlinien wird eine Abgrenzung der Kategorien nicht immer trennscharf erfolgen können. Schon die Differenzierung zwischen »nur wenig mithelfen« und sich »nur minimal beteiligen« beim »Positionswechsel im Bett« führt zu einem Punkt Unterschied. Ähnlich schwierig kann die Differenzierung etwa bei der »Körperpflege im Bereich des Kopfes« im Modul 4 »Selbstversorgung« sein. Wer hier »nur geringe Anteile der Aktivität selbständig leisten« kann, ist »überwiegend unselbständig«, wer sich »nur minimal beteiligen« kann, ist »unselbständig«. Weitere Beispiele ließen sich aufzeigen.

Durch die Beispiele wird deutlich, dass die richtige Zuordnung zu einer Kategorie durchaus streitbar sein kann. Es wird dauern, bis die Begriffe durch Fälle aus der Praxis und die Rechtsprechung weiter ausdifferenziert werden. Schon ein Einzelpunkt kann aber entscheidend dafür sein, welcher Pflegegrad erreicht wird und damit maßgeblich für den Leistungsanspruch sein. Die Einordnung in einen zu niedrigen Pflegegrad kann schnell zu einem um oder gar über EUR 500,00 geringeren Leistungsanspruch pro Monat führen. Darüber hinaus sind Fälle möglich, in denen

nur zwei Einzelpunkte dazu führen, dass statt der Einordnung in den Pflegegrad 2 kein Pflegegrad erteilt wird. Möglich ist dies, wenn je ein Einzelpunkt im Modul »Selbstversorgung« und im Modul »Bewältigung von und selbständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen« dazu führt, dass jeweils ein niedriger Punktbereich erreicht wird und damit jeweils niedrigere gewichtete Punkte zugeordnet werden. Dies würde dann zu einer Differenz von insgesamt 15 gewichteten Punkten führen. Während mit 12 Gesamtpunkten noch kein Pflegegrad erreicht wird, erfolgt mit 27 Gesamtpunkten eine Zuordnung in den Pflegegrad 2. Der Leistungsanspruch für vollstationäre Pflege beträgt ab dem 1. Januar 2017 für Pflegebedürftige des Pflegegrades 2 EUR 770,00. Diese Beispiele zeigen deutlich, dass auch marginale Unterscheidungen zu erheblichen Unterschieden in der Anspruchshöhe führen können.

#### FAZIT

- ▶ Zum 1. Januar 2017 werden ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff und ein neues Begutachtungsinstrument zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit eingeführt.
- ▶ Die Feststellung der Pflegebedürftigkeit und die Ermittlung des Pflegegrades regelt ein komplexes System. Maßgeblich sind im Wesentlichen die §§ 14 und 15 SGB XI, die Anlagen 1 und 2 zum SGB XI sowie die neuen Begutachtungs-Richtlinien.
- ▶ Jede Pflegeeinrichtung sollte sich mit dem Verfahren der Feststellung des Grades der Pflegebedürftigkeit intensiv auseinandersetzen und die Einordnung im Detail nachvollziehen können, da auch marginale Unterscheidungen zu erheblichen Unterschieden in der Anspruchshöhe führen können.

Sebastian Stücker, M.Mel.

## LÖSCHUNGSANTRAG GEGEN FC BAYERN MÜNCHEN

Das war seit langem zu erwarten: Ein Rechtsprofessor hat nun beim Amtsgericht München den Antrag gestellt, den FC Bayern München aus dem Vereinsregister zu löschen. Hintergrund ist, dass nach dem Gesetz nur Idealvereine im Vereinsregister eingetragen werden und verbleiben dürfen. Wirtschaftsvereine müssen sich aus Gründen des Verkehrs- und Gläubigerschutzes in den für Handelsgesellschaften vorgesehenen Rechtsformen organisieren, insbesondere also etwa in der Form der Aktiengesellschaft. Zwar hatte der FC Bayern vorgesorgt und seine Lizenzspielerabteilung in eine Aktiengesellschaft ausgegliedert; an dieser ist der Verein jedoch mit 75,01% beteiligt. Und diese AG machte im Geschäftsjahr 2015 einen Umsatz von rund einer halben Milliarde Euro. Das war dem Professor zuviel, um noch von einem ideellen Zweck des Vereins auszugehen. Auch das Nebenzweckprivileg, wonach Idealvereine als »Nebenzweck« auch wirtschaftliche Tätigkeiten ausüben dürften – etwa das Vereinslokal – decke diesen Umfang an erwerbswirtschaftlichen Aktivitäten nicht mehr.

Das AG München hatte jedoch Erbarmen und wies den Antrag ab. Das lässt sich noch damit begründen, dass der Verein mit seinen Amateurabteilungen durchaus noch ideelle Zwecke verfolgt und die Beteiligung an der AG nicht der Hauptzweck, sondern lediglich eine Finanzierungsquelle für die optimale Verfolgung der ideellen Zwecke darstellt. Wünschenswert wäre freilich auch eine bessere organisatorische Trennung. Nicht nur beim FC Bayern sind die personellen Verflechtungen sehr intensiv, etwa durch die Personalunion von Aufsichtsratsvorsitz in der AG und Präsidentschaft im Verein. Für die Vereine, die nicht einmal ihre Lizenzspielerabteilung in eine eigenständige Kapitalgesellschaft ausgegliedert haben, dürfte es hingegen eng werden.

#### FAZIT

- ▶ Idealvereine müssen sich bei wirtschaftlichen Tätigkeiten Zurückhaltung auferlegen, wollen sie nicht die Löschung im Vereinsregister riskieren.
- ▶ Allerdings greifen Registergerichte bisher Verstöße kaum auf.

Dr. Ekkehard Nolting

## SV WILHEMSHAVEN: KEINE VERBANDSSTRAFE OHNE MITGLIEDSCHAFT

Ende der Spielzeit 2013/2014 ordnete der Norddeutsche Fußballverband – ein eingetragener Verein – den Zwangsabstieg des Fußballvereins SV Wilhelmshaven aus der Regionalliga in die 7. Liga an. Der Verein wehrte sich gegen diese Disziplinarmaßnahme und erhielt nun vor dem Bundesgerichtshof Recht (Urteil vom 20. September 2016 – Az.: II ZR 25/15): Der Norddeutsche Fußballverband war nicht berechtigt, gegen sein Mitglied, den SV Wilhelmshaven, eine solche Disziplinarmaßnahme zu verhängen, da seine Satzung das nicht vorsah. Er griff damit in unzulässiger Weise in die individuellen Rechte seines Mitglieds ein.

Was war geschehen? Der Verein hatte einen Fußballspieler verpflichtet, der zuvor in zwei argentinischen Vereinen gespielt hatte. Diese Vereine begehrten vom SV Wilhelmshaven dafür eine Ausbildungsentschädigung in Höhe von EUR 157.000. Das Reglement der FIFA sieht vor, dass im Rahmen bestimmter Altersgrenzen Vereine, die Spieler von anderen Vereinen übernehmen, die dort ausgebildet worden sind, eine entsprechende Vergütung zu zahlen haben. Der Verein wehrte sich gegen die Festsetzung der Vergütung vergeblich vor dem Internationalen Sportgerichtshof in Lausanne (CAS). Als er gleichwohl nicht zahlte, sprach die Disziplinarkommission der FIFA den Zwangsabstieg aus und forderte den DFB als Mitglied der FIFA auf, dies umzusetzen. Der DFB forderte wiederum den Norddeutschen Fußballverband

als seinen Mitgliedsverband auf, der den Spielbetrieb der Regionalliga organisiert, den Zwangsabstieg zu veranlassen, was geschah.

Vereinsrechtliche Disziplinarmaßnahmen müssen aber, so zu Recht der Bundesgerichtshof, klar und eindeutig in der Satzung verankert sein, damit das Mitglied weiß, worauf es sich einrichten muss. Das war hier in der Satzung des Norddeutschen Fußballverbandes nicht der Fall. Dass die Statuten von FIFA und DFB solche Maßnahmen vorsehen, war ohne Belang, da der betroffene Verein nicht Mitglied dieser Verbände war. Regeln eines übergeordneten Verbandes sind auf die Mitglieder des nachgeordneten Vereins nicht anwendbar. Das wäre nur der Fall, wenn dessen Satzung die Regeln der Satzung des übergeordneten Verbandes durch Verweis auf diese Regeln in seine Satzung übernommen hätte.

Entsprechende Strukturen gibt es vielfach auch außerhalb des Sports, etwa bei Sozial- oder Wirtschaftsverbänden. Hier gelten dieselben Grundsätze.

### FAZIT

- ▶ Vereinsstrafen müssen für die Mitglieder klar und deutlich aus der Satzung ersichtlich sein.
- ▶ Vereinsstrafen in Satzungen übergeordneter Verbände wirken gegenüber Mitgliedern der nachgeordneten Vereine nur, wenn sie in deren Satzung aufgenommen sind.

Dr. Ekkehard Nolting

## GRENZEN DER ZUSTIMMUNGSPFLICHT ZU BESCHLUSSANTRÄGEN IN DER GESELLSCHAFTERVERSAMMLUNG DER GMBH

Das Oberlandesgericht München hat mit Urteil vom 23. Juni 2016 (Az.: 23 O 4531/15) zu der praxisrelevanten Frage Stellung genommen, unter welchen Voraussetzungen aus der gesellschaftsrechtlichen Treuepflicht die Verpflichtung zur Zustimmung von Beschlussanträgen resultieren kann.

Gegenstand des Verfahrens war eine GmbH mit zwei zerstrittenen Gesellschafterstämmen. Die Gesellschafterstämme konnten sich nicht über die Nachfolge in der Geschäftsführung der GmbH ein-

gen. Einer der Gesellschafter stellte daraufhin den Beschlussantrag, eine Personalagentur mit der Suche von Geschäftsführerkandidaten zu beauftragen. Dieser Beschlussantrag wurde durch die Stimmen des anderen Gesellschafterstamms abgelehnt. Während das Landgericht Landshut der gegen die Ablehnung gerichteten Beschlussanfechtungsklage stattgegeben hat, vertrat das Oberlandesgericht München als Berufungsinstanz eine gegenteilige Auffassung. Es verwies darauf, dass ein Gesellschafter grundsätz-

lich in seinem Abstimmungsverhalten frei sei. Auch die Tatsache, dass eine Maßnahme im Interesse der Gesellschaft liege, die Zwecke der Gesellschaft fördere und die Zustimmung dem betroffenen Gesellschafter zumutbar sei, genüge nicht, um eine Zustimmungspflicht des Gesellschafters zu begründen oder eine entgegenstehende Stimmabgabe als unwirksam anzusehen. Vielmehr ergebe sich aus der gesellschaftsrechtlichen Treuepflicht nur dann die Verpflichtung in einem bestimmten Sinne abzustimmen, wenn die zu beschließende Maßnahme zur Erhaltung wesentlicher Werte, die die Gesellschafter geschaffen haben, oder zur Vermeidung erheblicher Verluste, die die Gesellschaft bzw. die Gesellschafter erleiden könnten, objektiv unabweisbar erforderlich und den Gesellschaftern unter Berücksichtigung ihrer eigenen schutzwürdigen Belange zumutbar sei. Dies sei dann der Fall, wenn der Gesellschaftszweck und das Interesse der Gesellschaft gerade diese Maßnahme zwingend gebieten und der Gesellschafter seine Zustimmung ohne vertretbaren Grund verweigere.

Das Oberlandesgericht München machte des Weiteren deutlich, dass die Treuepflicht es zwar gebiete, dass sich die Gesellschafter bei der Stimmabgabe grundsätzlich von den Interessen der Gesellschaft leiten lassen. Allerdings obliege ausschließlich

den Gesellschaftern die Beurteilung darüber, wie die Interessen der Gesellschaft am besten zu wahren sind. Soweit Gesellschafter durch die Treuepflicht nicht zur Zustimmung verpflichtet sind, können sie eine vorgeschlagene Maßnahme verweigern. Dies gilt selbst dann, wenn die Beweggründe für die Verweigerung sachwidrig und unverständlich erscheinen. Ein Gesellschafterbeschluss dürfe nicht deshalb beanstandet werden, weil er unzumutbar oder nicht im Interesse der Gesellschaft erscheine. Umgekehrt könne auch die Ablehnung eines Beschlussantrages nicht allein deshalb beanstandet werden, weil der Beschluss zweckmäßig erscheine und im Interesse der Gesellschaft liege.

### FAZIT

- ▶ Die gesellschaftsrechtliche Treuepflicht gebietet die Ausübung des Stimmrechts in einem bestimmten Sinne nur unter ganz strengen und engen Voraussetzungen.
- ▶ Soweit der Gesellschafter einer GmbH aufgrund der Treuepflicht nicht zur Abstimmung in einem bestimmten Sinne verpflichtet ist, kann er seine Zustimmung zu einem Beschlussantrag verweigern, selbst wenn seine Beweggründe dafür sachwidrig und unverständlich erscheinen.

Jörg-Dieter Battke

## UNZULÄSSIGKEIT DER VOLLVERSAMMLUNG BEI VERTRETUNG DURCH PROKURISTEN

Gesellschaftsverträge von GmbHs enthalten regelmäßig Bestimmungen zur Form und Frist der Einberufung von Gesellschafterversammlungen. Die Praxis zeigt, dass Gesellschafter oftmals kurzfristig, insbesondere ohne Berücksichtigung solcher Form- und Fristbestimmungen zu Gesellschafterversammlungen zusammentreten. Hierfür sieht das GmbH-Gesetz die Möglichkeit der sog. Vollversammlung vor. In dieser können Beschlüsse wirksam gefasst werden, wenn zum einen sämtliche Gesellschafter anwesend oder vertreten sind und zum anderen zwischen diesen Einvernehmen besteht, dass trotz Nichteinhaltung der Ladungsformalien Beschlüsse gefasst werden (§ 51 Abs. 3 GmbHG).

Das Landgericht Duisburg hat mit Urteil vom 15. Januar 2016 (Az.: 22 O 100/15) eine Entscheidung getroffen, die Einfluss auf die Zulässigkeit von Vollversammlungen hat. Der Entscheidung liegt zugrunde, dass an einer GmbH eine natürliche Person und eine (weitere) GmbH als Gesellschafter (»Gesellschafter-GmbH«) beteiligt waren. Die Gesellschafter-GmbH hat den von ihr gehaltenen Geschäftsanteil an einen Dritten übertragen. Diese Übertragung bedurfte der Zustimmung der Gesellschafterversammlung der GmbH. In der ohne Einhaltung der Ladungsformalien abgehaltenen Gesellschafterversammlung stimmte die Gesellschafter-GmbH, vertreten durch ihren Prokuristen, und der Mitgesellschafter der Übertragung des

Geschäftsanteils zu. Eine geänderte Liste der Gesellschafter wurde beim Handelsregister eingereicht.

Das Landgericht Duisburg hielt die Übertragung des Geschäftsanteils mangels wirksamer Zustimmung der Gesellschafterversammlung für unwirksam. Denn wegen der unterbliebenen Einladung zur Gesellschafterversammlung konnten Beschlüsse der Gesellschafterversammlung nur wirksam gefasst werden, wenn sämtliche Gesellschafter anwesend waren und der Beschlussfassung zugestimmt haben. Die Zustimmungserklärung der Gesellschafter-GmbH zur Beschlussfassung in der Vollversammlung konnte nach Auffassung des Landgerichts Duisburg nur durch den Geschäftsführer als gesetzlichen Vertreter der Gesellschafter-GmbH abgegeben werden. Dieser war jedoch bei der Gesellschafterversammlung nicht anwesend. Hingegen genügte das vom Prokuristen als rechtsgeschäftlichen Vertreter der Gesellschafter-GmbH erklärte Einverständnis nicht.

Wenngleich die Entscheidung des Landgerichts Duisburg im juristischen Schrifttum auf Kritik gestoßen ist, muss diese dennoch in der Praxis berücksichtigt werden. Mithin sollten Gesellschaften, die ihrerseits an GmbHs als Gesellschafter beteiligt sind,

im Rahmen ihrer Teilnahme an Vollversammlungen und der damit einhergehenden notwendigen Zustimmung zur Beschlussfassung sich entweder durch die Geschäftsführung oder durch eine bevollmächtigte Person vertreten lassen. Damit die Zustimmungserklärung des bevollmächtigten Vertreters zur Beschlussfassung in der Vollversammlung wirksam ist, sollte die Vollmacht nicht nur zur Ausübung des Stimmrechts, sondern insbesondere auch zum Verzicht auf die Einhaltung von Form- und Fristenfordernissen im Rahmen der Vollversammlung berechtigen.

#### FAZIT

- ▶ Prokuristen können GmbH-Gesellschafter nicht ohne weiteres wirksam im Rahmen von Vollversammlungen vertreten.
- ▶ Kommt eine Vertretung durch die Geschäftsführung nicht in Betracht, kann zur Ausübung des Stimmrechts und Teilnahme an der Vollversammlung eine geeignete Person bevollmächtigt werden. Die Vollmacht sollte nicht nur zur Ausübung des Stimmrechts, sondern auch zum Verzicht auf die Einhaltung von Form- und Fristenfordernissen berechtigen.

Jörg-Dieter Battke

## KEINE ANMELDUNG DER ÄNDERUNG DER GESELLSCHAFTSANSCHRIFT DURCH PROKURISTEN

Der Prokurist einer GmbH ist nach Ansicht des Kammergerichts nicht befugt, eine Änderung der Geschäftsanschrift beim zuständigen Handelsregister anzumelden (Beschluss vom 4. Mai 2016 - Az.: 22 B 128/15).

Hintergrund hierfür ist, dass die GmbH auch im Handelsregisterverfahren grundsätzlich durch ihre Geschäftsführung als gesetzliches Vertretungsorgan vertreten wird. Zwar handelt es sich bei der Prokura um eine durch Rechtsgeschäft erteilte Vertretungsmacht, also im Ergebnis um eine Vollmacht. Allerdings ist der Umfang dieser Vollmacht gesetzlich definiert. Hiernach ermächtigt die Prokura zu allen Arten von gerichtlichen und außergerichtlichen Geschäften und Rechtshandlungen, die der Betrieb eines Handelsgewerbes mit sich bringt (§ 49 Abs. 1 HGB). Hingegen umfasst die Prokura nicht die

Vornahme von sog. Grundlagengeschäften, die nicht den Betrieb des Handelsgewerbes, sondern dessen Organisation betreffen. Hierauf stützt das Kammergericht seine Auffassung, die angemeldete Änderung der Geschäftsadresse habe – ebenso wie der satzungsmäßige Sitz der Gesellschaft – organisatorische Bedeutung und werde daher von der Prokura nicht erfasst.

#### FAZIT

- ▶ Die Prokura ist nur eine Vollmacht für den Rechtsverkehr. Umfassend ist sie nicht. Die Prokura umfasst nicht die Unternehmensorganisation und damit weder die Anmeldung einer Sitzverlegung der Gesellschaft noch eine Änderung der Geschäftsanschrift zum Handelsregister.

Jörg-Dieter Battke

## KEINE ZURECHNUNG DES WISSENS EINES AUFSICHTSRATSMITGLIEDS ZU DESSEN ARBEITGEBER

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil vom 26. April 2016 (Az.: XI ZR 167/15) Stellung zum Verhältnis der Verschwiegenheitsverpflichtung eines Aufsichtsratsmitglieds und einer Wissenszurechnung zu dessen Arbeitgeber genommen.

Zwischen einem Kunden und einer Bank war durch die Vermittlung eines Finanzdienstleisters eine Geschäftsbeziehung begründet worden. Zum Zeitpunkt der Begründung dieser Geschäftsbeziehung war ein Prokurist der Bank zugleich Aufsichtsratsmitglied des Finanzdienstleisters. Der Kunde nahm die Bank in der Folgezeit wegen fehlerhafter Anlageberatung durch den Finanzdienstleister auf Schadenersatz in Anspruch. Das Oberlandesgericht München hatte der Klage stattgegeben. Es vertrat die Auffassung, die Bank müsse sich das Wissen des Prokuristen, das dieser als Aufsichtsratsmitglied des Finanzdienstleisters über in Betracht kommende Fehlberatungen erlangt hatte, zurechnen lassen.

Dieser Meinung folgte der Bundesgerichtshof nicht. Er hob das Urteil auf, da eine Wissenszurechnung nicht in Betracht komme. Denn kraft Gesetzes seien Aufsichtsratsmitglieder verpflichtet, über vertrauliche Angaben und Geheimnisse, die ihnen durch ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren (§ 116 i. V. m. § 93 Abs. 1 Satz 3 AktG). Deshalb könne die Kenntnis des Prokuristen, die dieser als Aufsichtsratsmitglied des Finanzdienstleisters erlangt habe, der Bank nicht ohne weiteres

zugerechnet werden. Dem steht nach Auffassung des Bundesgerichtshofs auch nicht die Pflichtenkollision des Aufsichtsratsmitglieds als Prokurist seines Arbeitgebers entgegen. Bereits aus der strafrechtlich sanktionierten Verletzung der Geheimhaltungspflicht (§ 404 Abs. 1 Nr. 1 AktG) folge, dass der Verschwiegenheitspflicht Vorrang zukomme. Nur wenn diese Verschwiegenheitsverpflichtung absolut gelte, sei gewährleistet, dass der Aufsichtsrat seine gesetzliche Überwachungs- und Beratungsfunktion erfüllen könne, da diese das notwendige Korrelat zu den umfassenden Informationsrechten des Aufsichtsrats bilde.

### FAZIT

- ▶ Das Urteil des Bundesgerichtshofs schafft Rechtsicherheit sowohl für die Aufsichtsratsmitglieder als auch Arbeitgeber, die Angestellte in den Aufsichtsrat anderer Unternehmen entsenden oder bestellen.
- ▶ Für Aufsichtsratsmitglieder gilt die gesetzliche Verschwiegenheitsverpflichtung »ohne Wenn und Aber«. Nur dann ist gewährleistet, dass der Aufsichtsrat seine Überwachungs- und Beratungsfunktionen erfüllen kann.
- ▶ Kenntnisse, die der Angestellte in seiner Eigenschaft als Mitglied des Aufsichtsrats eines anderen Unternehmens erlangt hat, können dem Arbeitgeber daher nicht zugerechnet werden.

Jörg-Dieter Battke

## VERGÜTUNG VON BETRIEBSRATSMITGLIEDERN

Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrates von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Darüber hinaus dürfen Mitglieder des Betriebsrates wegen ihrer Tätigkeit auch weder benachteiligt noch begünstigt werden (§ 78 S. 2 BetrVG). Folgt daraus, dass ein Betriebsratsmitglied, das vor der Übernahme dieses Amtes Nachtarbeit

geleistet hat, weiterhin Nachtarbeitszuschläge beanspruchen kann, wenn es anlässlich der Übernahme des Amtes seine Arbeitszeit in die Tagarbeitsstunden verschoben hat und in dieser Zeit Betriebsrats Tätigkeit ausübt? Diese Frage hatte das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 18. Mai 2016 – 7 AZR 401/14 – zu entscheiden.

Der Kläger in jenem Verfahren war als Mitarbeiter Logistik in einem Einrichtungshaus beschäftigt.

Seine Arbeitszeit begann regelmäßig um 4.00 Uhr. Er erhielt für die bis 6.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden aufgrund eines anwendbaren Tarifvertrages einen Nachtarbeitszuschlag von 55%/Stunde. Nach der Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden verschob der Kläger im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber den Beginn seiner Arbeitszeit auf 6.00 Uhr und nahm arbeitstäglich in der Zeit von 11.00 Uhr–14.30 Uhr Betriebsratsarbeit wahr. Der Arbeitgeber stellte daraufhin die Zahlung der Nachtarbeitszuschläge an den Kläger ein. Der Kläger beehrte deswegen von dem Arbeitgeber für je zwei Stunden pro Arbeitstag die Zahlung der Nachtarbeitszuschläge (für ein Jahr insgesamt EUR 3.407,40 brutto).

Zu Unrecht, wie das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 18. Mai 2016 feststellte. Das sich aus § 37 Abs. 2 BetrVG ergebende Verbot der Minderung des Arbeitsentgelts bedeute nämlich, dass dem Betriebsratsmitglied das Arbeitsentgelt weiter zu zahlen sei, das es verdient hätte, wenn es keine Betriebsrats Tätigkeit geleistet, sondern gearbeitet hätte. Der Kläger hätte jedoch auch dann keine Nachtarbeitszuschläge erhalten, wenn er in der Zeit von 11.00 Uhr–14.30 Uhr keine Betriebsrats Tätigkeit ausgeführt, sondern gearbeitet hätte. Der Verlust des Nachtarbeitszuschlags beruhe nicht auf der Freistellung für Betriebsrats Tätigkeit, sondern auf der im Einvernehmen mit dem Kläger vorgenommenen Verschiebung von dessen Arbeitszeit um zwei Stunden.

Die Nichtzahlung der Nachtarbeitszuschläge verstoße auch nicht gegen § 78 S. 2 BetrVG. Der Kläger werde nämlich nicht aufgrund seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied gegenüber anderen Arbeitnehmern schlechter gestellt. Der Kläger leiste nämlich aufgrund der einvernehmlichen Verschiebung seiner Arbeitszeit gerade keine Nachtarbeit mehr. Insoweit sei der Kläger mit den anderen Arbeitnehmern der Abteilung Logistik nicht vergleichbar.

#### FAZIT

- ▶ Ein Betriebsratsmitglied hat auch dann keinen Anspruch auf Gewährung von Nachtarbeitszuschlägen, wenn es vor der Amtsübernahme Nachtarbeit geleistet hat und seine Arbeitszeit anlässlich der Amtsübernahme einvernehmlich auf die Tagarbeitsstunden verschoben wurde und es Betriebsratsaufgaben außerhalb der Nachtarbeitsstunden wahrnimmt.
- ▶ Die Nichtgewährung von Nachtarbeitszuschlägen stellt in diesem Fall auch keine Benachteiligung des Betriebsratsmitgliedes im Sinne des § 78 S. 2 BetrVG dar. Das Betriebsratsmitglied leistet nämlich infolge der Verschiebung der Arbeitszeit keine Nachtarbeit und ist insoweit nicht den Erschwernissen unterworfen, die durch die Gewährung der Nachtarbeitszuschläge ausgeglichen werden sollen.

Frank Martin Thomsen

## VERTRAGLICHE AUSSCHLUSSFRISTEN DRINGEND ZU ÜBERARBEITEN!

Arbeitsverträge sehen regelmäßig eine so genannte Ausschlussfrist bzw. Verfallklausel vor, d.h. eine Regelung, nach der Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist bei der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Im letzten BattkeBrief haben wir schon darüber berichtet, dass wegen der Änderung des § 309 Nr. 13 BGB Überarbeitungsbedarf hinsichtlich einer Geltendmachung der Ansprüche in Textform besteht. Aus der aktuellen Rechtsprechung ergibt sich bezüglich der Ausschlussfristen weiterer Überarbeitungsbedarf: Mit Urteil vom 24. August 2016 (Az.: 5 AZR 703/15) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine vom Arbeitgeber

als Allgemeine Geschäftsbedingung gestellte arbeitsvertragliche Regelung über Ausschlussfristen, die den Anspruch auf das Mindestentgelt nach einer Mindestlohnverordnung nicht explizit ausschließt, unwirksam ist.

Eine Arbeitnehmerin im ambulanten Pflegedienst hatte die rückwirkende Lohnforderung aufgrund eines Krankheitsfalls begehrt. Trotz ärztlicher Bescheinigung hatte ihr Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit und leistete keine Entgeltfortzahlung. Im darauf folgenden Gerichtsverfahren berief er sich auf den Verfall des Anspruchs. Der Arbeitsvertrag enthielt als Allgemeine Geschäfts-

bedingung eine Ausschlussfrist für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis. Das Bundesarbeitsgericht urteilte, dass die nach Inkrafttreten einer Mindestlohnverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (hier die am 1. August 2010 in Kraft getretene Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche – PflegeArbbV) gestellte Klausel gegen § 9 Satz 3 i. V. m. § 13 AEntG verstößt und deshalb unwirksam ist. Nach § 9 Satz 3 AEntG kann eine solche Verfallklausel nur in einem für allgemeinverbindlich erklärtem Tarifvertrag oder dem einer Rechtsverordnung zugrunde liegenden Tarifvertrag mit einer Mindestfrist von 6 Monaten getroffen werden. Für sonstige Ansprüche konnte die Klausel nicht aufrechterhalten werden, weil diese ohne die explizite Herausnahme der Mindestlohnansprüche nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht klar und verständlich sei. Die Wirksamkeit von Klauseln, die vor Inkrafttreten einer Mindestlohnverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz gestellt wurden, blieb dagegen offen. Ebenso blieb offen, ob eine Ausschlussfrist, die den Mindest-

lohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) nicht explizit ausschließt, ebenfalls unwirksam ist – nach einem erstinstanzlichen Urteil des ArbG Berlin vom 6. November 2015 (Az.: 28 Ca 9517/15) ist eine entsprechende Bundesarbeitsgerichtsentscheidung aber nicht unwahrscheinlich.

#### FAZIT

- ▶ Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen sind dringend zu überarbeiten; anderenfalls droht die Unwirksamkeit der Ausschlussfrist mit der Folge, dass Ansprüche bis zum Ablauf der dreijährigen Verjährungsfrist geltend gemacht werden können.
- ▶ Ausschlussfristen in ab 1. Oktober 2016 geschlossenen Neuverträgen und vorsorglich auch in Änderungsverträgen sollten eine Geltendmachung in Textform vorsehen.
- ▶ Je nach Branche sollte geprüft werden, ob Mindestentgelte nach dem AEntG bzw. der Mindestlohn nach dem MiLoG explizit von der Ausschlussfrist ausgenommen werden müssen, um deren Wirksamkeit nicht zu gefährden.

Dr. Andrea Benkendorff / Dr. Tina Lorenz

## UNTERSCHRIFT UNTER ARBEITSZEUGNIS MUSS PARALLEL ZUM ZEUGNISTEXT VERLAUFEN

Arbeitszeugnisse bedürfen nach § 109 Abs. 1 GewO der Schriftform und müssen so unterzeichnet werden, wie der Unterzeichner auch sonst Dokumente im Rechtsverkehr unterschreibt. Eine Unterschrift muss individuelle und charakteristische Merkmale aufweisen, sodass sie dem Unterzeichner zugeordnet werden kann und eine Fälschung erschwert wird. Weicht die Unterschrift optisch von diesen Anforderungen ab, muss der Arbeitnehmer das Zeugnis nicht akzeptieren. Er kann seinen Zeugnisanspruch gerichtlich geltend machen und im Wege der Zwangsvollstreckung durchsetzen. Das Arbeitszeugnis darf zudem keine Geheimzeichen enthalten, § 109 Abs. 2 GewO. So darf die Unterschrift unter dem Zeugnis z.B. kein Smiley mit heruntergezogenen Mundwinkeln enthalten. Das Arbeitsgericht Kiel (Urteil vom 18. April 2013 – Az.: 5 Ca 80 b/13) sah darin eine negative Aussage des Arbeitgebers über seinen früheren Arbeitneh-

mer und gab dessen Klage auf Erteilung eines neuen Zeugnisses statt. Auch eine unverhältnismäßig große Unterschrift muss der Arbeitnehmer nicht akzeptieren (Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 3. August 2005 – Az.: 4 Ta 153/05). In diesem Fall war die Unterschrift ca. 14,5 cm breit und ca. 10 cm hoch und bestand im Wesentlichen aus Auf- und Abwärtslinien.

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat diese Rechtsprechung nunmehr mit Beschluss vom 27. Juli 2016 – Az.: 4 Ta 118/16 – weitergeführt und entschieden, dass der Arbeitgeber verpflichtet sei, die Unterschrift parallel zum Zeugnistext zu leisten. Arbeitnehmer und Arbeitgeber hatten in diesem Fall im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens einen Vergleich geschlossen, worin der Arbeitgeber sich zur Erteilung eines Arbeitszeugnisses verpflichtet hatte. Auf dem sodann erstellten Zeugnis hatte der Arbeitgeber seine Unterschrift jedoch in einer Art Kinderschrift geleistet.

Diese wich deutlich von seiner üblichen Unterschrift ab und enthielt keine charakteristischen Merkmale, sodass dadurch nicht die Anforderungen an eine eigenhändige Unterschrift erfüllt wurden. Der Arbeitgeber erstellte daraufhin das Zeugnis erneut und unterschrieb dieses mit seiner auch sonst gebräuchlichen Unterschrift – allerdings kreuzte diese in einem Winkel von ca. 30 Grad von links oben nach rechts unten den darunter getippten Namenszug des Unterzeichners. Das Landesarbeitsgericht Hamm befand, dass eine solche Unterschriftsleistung im Rechtsverkehr völlig unüblich sei und dem Leser des Arbeitszeugnisses hierdurch der Eindruck vermittelt würde, der Arbeitgeber wolle sich vom Zeugnistext distanzieren. Es komme nicht darauf an, ob der Unterzeichner dies tatsächlich beabsichtigt hatte. Denn allein der Umstand, dass durch die Unterschrift beim Leser Zweifel an der Ernsthaftigkeit des Zeugnistextes aufkommen können, entwertete das Zeugnis. Der Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers war daher noch nicht erfüllt und er konnte

aus dem gerichtlichen Vergleich die Zwangsvollstreckung gegen den Arbeitgeber betreiben, wobei das Gericht ein Zwangsgeld in Höhe von EUR 1.000,00 und ersatzweise Zwangshaft für den Arbeitgeber anordnete.

#### FAZIT

- ▶ Arbeitszeugnisse sind eigenhändig zu unterschreiben, wobei die Unterschrift so erfolgen muss, wie der Unterzeichner auch sonst wichtige betriebliche Dokumente unterzeichnet. Die Unterschrift muss parallel zum Zeugnistext geleistet werden und charakteristische Merkmale enthalten, sodass sie dem Aussteller des Zeugnisses zugeordnet werden kann.
- ▶ Wurde der Arbeitgeber zur Zeugniserteilung verurteilt oder hat er sich in einem gerichtlichen Vergleich zur Zeugniserteilung verpflichtet, kann der Arbeitnehmer diese Verpflichtung im Wege der Zwangsvollstreckung durch Androhung und Verhängung von Zwangsgeld oder Zwangshaft durchsetzen.

Daniela Guhl

## KAPOVAZ – EIN ARBEITSZEITMODELL MIT SCHLECHTEM RUF – ZU RECHT?

Die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit – kurz KAPOVAZ – bedeutet, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung auf Abruf des Arbeitgebers erbringt. Vor kurzem stand dieses Modell zur Flexibilisierung der Arbeitszeit in der medialen Kritik. Die »Welt« berichtete am 18. Mai 2016 im Fall von Toys”R”us, dem amerikanischen Spielwarenkonzern. Dieser beute seine Mitarbeiter aus, indem sie zur Arbeit bereit stehen müssten und sich deshalb noch nicht einmal einen Zweitjob suchen könnten. Sie wüssten am Monatsanfang nicht, wie viel Geld sie am Monatsende ausbezahlt bekämen. Der Schuldige schien den Journalisten der »Welt« schnell gefunden: KAPOVAZ. Doch stimmt das? Bei diesem Arbeitszeitmodell ist Folgendes zu beachten:

- Die nicht variable feste Arbeitszeit ist festzulegen. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Zahlung der Vergütung in entsprechender Höhe.
- Laut Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 7. Dezember 2005) darf die variable Arbeitszeit max. 25% der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit betragen.

Die Arbeitszeit kann nicht ausgehend von der vertraglich festgelegten Wochenstundenzahl sowohl verringert als auch erhöht werden. Haben die Parteien z. B. eine feste Wochenstundenzahl von 32 vereinbart, so ist im Arbeitsvertrag festzuschreiben, ob die variable Arbeitszeit von max. 8 Stunden pro Woche (= 25%) zusätzlich zu den 32 Wochenstunden anfallen kann oder ob sich die vereinbarte Wochenstundenzahl um diese verringert. Die Vereinbarung einer Pendellösung ist unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt.

- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer 4 Tage im Voraus über seine Arbeitszeit zu unterrichten.

Tatsächlich hat Toys”R”us den Bogen der zulässigen Arbeitszeitflexibilisierung durch KAPOVAZ weit überspannt: der zulässige Arbeitszeitkorridor von 25 % wurde nicht eingehalten, sondern teils weit überschritten, mitunter um 200 %. Auch die 4-tägige Ankündigungsfrist wurde regelmäßig nicht eingehalten, was den Arbeitnehmern zusätzlichen Stress und Unsicherheit bereitete.

Zusammenfassend ist die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, die entsprechend der oben genannten Vorgaben realisiert wird, eine gute und für beide Seiten transparente Möglichkeit, schwankendem Arbeitsanfall gerecht zu werden. Alternativ hierzu ist die Einführung von Jahresarbeitszeitkonten zu empfehlen, bei denen das vertraglich vereinbarte Arbeitszeitvolumen flexibel auf die Dauer von 12 Monaten verteilt wird.

#### FAZIT

- ▶ Bei der kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit darf der Anteil der variablen Arbeitszeit höchstens 25% der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit betragen. Der Arbeitgeber muss eine 4-tägige Ankündigungsfrist beachten.
- ▶ Eine Alternative zum KAPOVAZ Modell sind insbesondere Jahresarbeitszeitkonten.

Cathleen Schiller

## KEINE BEFRISTUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN WEGEN DAUERAUFGABEN

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 14. September 2016 (Az.: C-16/15) entschieden, dass der Arbeitgeber zur Deckung eines dauerhaften Arbeitskräftebedarfs nicht auf aufeinanderfolgende befristete Verträge zurückgreifen darf. Dies verstößt gegen die Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Anhang der Richtlinie 1999/70/EG). Entsprechende Verträge dürfen nur zur Deckung eines zeitweiligen Bedarfs genutzt werden.

Hintergrund war ein zur »Ausführung bestimmter zeitlich begrenzter, konjunktureller oder außerordentlicher Dienste« insgesamt sieben Mal verlängerter befristeter Arbeitsvertrag einer Krankenschwester im Universitätskrankenhaus in Madrid, welche auf dieser Grundlage zwischen Februar 2009 und Juni 2013 ununterbrochen für das Krankenhaus arbeitete. Die Krankenschwester war der Auffassung, dass die aufeinanderfolgenden Ernennungen nicht der Deckung eines konjunkturellen oder außerordentlichen Bedarfs der Gesundheitsdienste dienten, sondern dass es sich in Wirklichkeit um Daueraufgaben handelte, die sie wahrnahm.

Der Europäische Gerichtshof betonte, dass ein zeitweiliger Bedarf zwar die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könne, z. B. in Vertretungsfällen. Ständige und dauerhafte Aufgaben, die zur normalen Tätigkeit des festen Krankenhauspersonals gehören, stellen hingegen keinen sachlichen Grund dar, der die Befristung des Arbeitsverhältnisses bzw. die Verlängerung der Befristung rechtfertige.

#### FAZIT

- ▶ Arbeitgeber sollten darauf achten, dass sie insbesondere Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen zur Deckung eines vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG) oder zur Vertretung (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG) auch tatsächlich nur für die Deckung eines zeitweiligen Bedarfs und nicht für Daueraufgaben einsetzen.
- ▶ Ansonsten riskieren Sie die Unwirksamkeit der Befristung und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer, wenn dieser innerhalb von 3 Wochen nach dem vereinbarten Befristungsende Klage gegen die Wirksamkeit der Befristung vor dem Arbeitsgericht erhebt (vgl. §§ 16, 17 TzBfG).

Dr. Tina Lorenz

## FESTSETZUNG EINES ERMESSENSBONUS DURCH DAS GERICHT

Boni, deren Höhe in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt werden, lösen zunehmend Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte in der Arbeitsvertragsgestaltung ab. Grund dafür ist die intensive Klausel-

kontrolle durch die Gerichte, seitdem Arbeitsverträge einer AGB-Kontrolle unterliegen. Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte werden von den Gerichten nur in engen Grenzen akzeptiert. Werden diese Grenzen

überschritten, ist die Zahlung weder freiwillig noch widerruflich und muss künftig unbedingt gewährt werden. In der Vertragsgestaltung einfacher ist es, Zahlungen in das Ermessen des Arbeitgebers zu stellen. Einer Klauselkontrolle halten solche Regelungen stand. Allerdings darf der Arbeitgeber bei der Bestimmung der Höhe der Zahlung dann nicht überziehen. Denn auch bei solchen Klauseln findet eine Kontrolle durch die Gerichte statt, nämlich dahingehend, ob die Festsetzung der Höhe im Einzelfall billigem Ermessen entsprach.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung vom 3. August 2016 (Az.: 10 AZR 710/14) bestätigt. Der Kläger in dem Verfahren war bei einer Großbank beschäftigt. Vereinbart war, dass der Kläger am Bonussystem der Bank teilnimmt. Für das Jahr 2009 hatte der Kläger einen Bonus von EUR 200.000, für das Jahr 2010 einen Bonus von ca. EUR 10.000,00 und für das Jahr 2011 keinen Bonus erhalten. Andere Mitarbeiter erhielten Bonuszahlungen, die jedoch auch über die genannten Jahre deutlich reduziert waren. Der Kläger verlangte einen Bonus für das Jahr 2011, dessen Höhe er in das Ermessen des Gerichts stellte, der aber mindestens ca. EUR 52.000,00 betragen sollte. Der Kläger hatte Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass eine Bonusfestsetzung

unverbindlich sei, wenn die Grenzen billigen Ermessens überschritten seien. Das Gericht habe in einem solchen Fall die Höhe des Bonus festzusetzen. Die Bank habe nicht darlegen können, dass die Festsetzung auf »o« billigem Ermessen entsprach. Das Bundesarbeitsgericht verwies den Fall zur gerichtlichen Festsetzung des Bonus an das Landesarbeitsgericht zurück.

#### FAZIT

- ▶ Sollen Bonuszahlungen in ihrer Höhe flexibel ausgestaltet werden, bietet sich eine Vereinbarung an, die die Höhe des Bonus in das Ermessen des Arbeitgebers stellt.
- ▶ Mit einer solchen Klauselgestaltung werden die strengen Kontrollmaßstäbe, die die Arbeitsgerichte an die Formulierungen von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalten stellten, umgangen.
- ▶ Allerdings unterliegt die Festsetzung der Bonushöhe einer Kontrolle durch die Gerichte daraufhin, ob der Arbeitgeber sich an den Rahmen billigen Ermessens gehalten hat; eine Festsetzung auf »o« ist nur im Ausnahmefall zulässig.
- ▶ Entspricht die Festsetzung durch den Arbeitgeber nicht billigem Ermessen, setzt das Gericht die Höhe des Bonus selbst fest.

Karsten Mattheiß

## DAUERHAFT WIRKSAMKEIT DER EINWILLIGUNG IN E-MAIL-WERBUNG

Geistiges  
Eigentum (IP)

Werbe-E-Mails dürfen grds. nur nach vorheriger Einwilligung des Adressaten versandt werden. Das Amtsgericht Hamburg hatte sich nunmehr mit der Frage beschäftigt, ob eine einmal erteilte Einwilligung dauerhaft fort gilt. Die Klägerin hatte im Jahr 2010 eine wirksame Einwilligung zur E-Mailwerbung erteilt, hielt sie jedoch nach 6 Jahren nicht mehr für wirksam.

Das Amtsgericht Hamburg entschied mit Urteil vom 24. August 2016, Az.: 9 C 106/16, im Ergebnis, dass eine einmal erteilte Einwilligung auch noch nach Jahren beständig ist. Entscheidend sei, ob das Unternehmen die von den Adressaten zur Verfügung gestellte E-Mailadresse in regelmäßigen Zeitabständen für E-Mailwerbung nutzt. Erhalte der Adressat immer

wieder Werbe-E-Mails, könne er nicht davon ausgehen, auf einmal keine Werbung mehr zu bekommen.

Gleichwohl gibt es allerdings Fälle, in denen eine Einwilligung durch Zeitablauf erlöschen kann. Denn liegen zwischen dem Zeitpunkt der Erteilung einer Einwilligung und der Werbung durch das Unternehmen mehrere Jahre, kann im Einzelfall die Werbemaßnahme nicht mehr von der Einwilligung erfasst sein.

#### FAZIT

- ▶ Werbemails sollten in regelmäßigen Abständen versandt werden, um ein Erlöschen der Einwilligung durch Zeitablauf zu verhindern.

Dr. Daniel Schöneich

## DATENSCHUTZBEAUFTRAGTER VERBIETET FACEBOOK DIE NUTZUNG VON WHATSAPP-DATEN

Für viel Aufregung haben in den letzten Wochen die neuen Nutzungsbedingungen von WhatsApp gesorgt. Mit diesen erklären sich die Nutzer mit der Weitergabe ihrer Handynummer an Facebook einverstanden, ganz gleich, ob sie überhaupt Mitglied bei Facebook sind oder nicht. Die Einwilligung bezog sich darüber hinaus auf die im Adressbuch gespeicherten Telefonnummern.

Nach zwingenden Grundsätzen des deutschen Datenschutzrechts ist jedoch für eine Übertragung von Daten auf Dritte entweder eine gesetzliche Erlaubnisnorm erforderlich oder die konkrete Einwilligung des Nutzers. Auch bedarf es einer umfangreichen Aufklärung darüber, in welchem Umfang die Nutzung

der Daten erfolgt. Der Nutzer muss konkret und aktiv in eine Übertragung einwilligen. Eine Voreinstellung in dem Profil bei WhatsApp ist unzulässig.

Der hamburgische Datenschutzbeauftragte Johannes Caspar hat durch eine Verwaltungsanordnung nunmehr Facebook verboten, Daten von Nutzern bei WhatsApp zu verarbeiten bzw. alle Daten, die durch Facebook bereits erhoben worden, zu löschen. Es ist allerdings unklar, ob der der Datenschutzbeauftragte hierfür überhaupt zuständig ist. Unabhängig davon haben jedoch bereits die Verbraucherzentralen den Messenger-Dienst abgemahnt, sodass kurzfristig mit gerichtlichen Entscheidungen zu rechnen ist.

Dr. Daniel Schöneich

## ERSTES URTEIL ZUR MIETPREISBREMSE

Das Amtsgericht Lichtenberg hat mit Urteil vom 28. September 2016 (Az.: 2 C 202/16) erstmals die Vorschriften über die sogenannte Mietpreisbremse angewandt und eine Vermieterin zur Rückzahlung von überhöhter Miete verurteilt. Dieses Urteil soll dem Mieterschutz in Großstädten mit einem angespannten Wohnungsmarkt Rechnung tragen.

Im Fall, über den das Amtsgericht Lichtenberg zu entscheiden hatte, rügten die Mieter, dass sie für ihren Wohnraum in Berlin monatlich eine Miete zahlen müssten, welche die zulässige Miete um EUR 32,47 monatlich übersteige. Dabei stützten sich die Mieter auf § 556 d Abs. 1 BGB. Die Vorschrift sieht vor, dass die Miete zu Beginn des Mietverhältnisses die ortsübliche Vergleichsmiete höchstens um 10 Prozent übersteigen darf, wenn ein Mietvertrag über Wohnraum abgeschlossen wird, der in einem Gebiet mit einem angespannten Wohnungsmarkt liegt. Die Vermieterin ließ sich jedoch nicht auf eine Reduzierung der Miete ein, woraufhin die Mieter Klage auf Rückzahlung der überhöhten Miete für die Monate seit Einzug erhoben.

Das Amtsgericht Lichtenberg gab der Klage in vollem Umfang statt. Zunächst führte das Gericht aus,

dass die angemietete Wohnung in Berlin in einem Gebiet liege, welches gem. § 1 Mietenbegrenzungsverordnung als ein Gebiet mit angespannten Wohnungsmarkt bestimmt wurde, sodass die Vorschrift des § 556 d Abs. 1 BGB anwendbar sei. Gegen diese Vorschrift habe die Vermieterin verstoßen, da nach den Berechnungen des Gerichts die Miete für die streitgegenständliche Wohnung die ortsübliche Vergleichsmiete tatsächlich um mehr als 10% übersteige. Den Vergleichsmietzins hat das Gericht dabei anhand des Berliner Mietspiegels 2015 ermittelt. Obwohl es sich hier nur um einen einfachen und nicht um einen qualifizierten Mietspiegel handelt, könne dieser als Schätzungsgrundlage vom Gericht mit herangezogen werden, da er vom Land Berlin sowie von Interessenvertretern der Mieter und Vermieter anerkannt worden sei.

### FAZIT

► Bei der Vermietung von Wohnraum sollten die Bestimmungen über die sogenannte Mietpreisbremse eingehalten werden, da Mieter anderenfalls einen Anspruch auf Rückzahlung zu viel entrichteter Miete haben.

Katja Fritzsche, LL.M. (University of Cape Town)

## UNZUMUTBARE OBJEKTIVE GEFÄHRLICHKEIT EINES BEWOHNER ALS KÜNDIGUNGSGRUND FÜR HEIMVERTRAG

Medizin- und  
Sozialrecht

Die von einem Bewohner ausgehende unzumutbare objektive Gefährlichkeit für das Wohl von Mitbewohnern oder Mitarbeitern des Heimes kann einen »wichtigen Grund« im Sinne des § 12 Abs. 1 WBVG für die Kündigung eines Heimvertrages darstellen. Dies hat das Oberlandesgericht Frankfurt a.M. in einem Beschluss vom 22. Juli 2016 (Az.: 8 W 38/16) festgehalten.

Im Heimvertrag der betroffenen Alten- und Pflegeeinrichtung war zusätzlich zu den exemplarisch (»insbesondere«) in § 12 Abs. 1 Satz 3 WBVG genannten wichtigen Kündigungsgründen geregelt, dass ein wichtiger Grund auch vorliegt, wenn »von dem Bewohner eine unzumutbare objektive Gefährlichkeit für das Wohl von Mitbewohnern oder Mitarbeitern des Heimes ausgeht«. Unter anderem auf diesen Kündigungsgrund hatte die Einrichtung eine Kündigung gestützt. In der Begründung der Kündigung wurde ausgeführt, dass es durch die ständigen Schreianfälle der betroffenen Bewohnerin zu massiven Störungen des Heimbetriebs, insbesondere der übrigen Heimbewohner, komme. Diese fühlten sich durch das oftmals stundenlange laute Schreien der Bewohnerin - welches auch dann zu hören sei, wenn sie sich im Zimmer aufhält - eingeschüchtert, belästigt und verängstigt. Ob die Voraussetzungen für eine Kündigung im Fall tatsächlich vorlagen und ob das Leiden der betroffenen Bewohnerin bei Aufnahme in die Einrichtung schon bekannt war, hatte das Gericht nicht mehr zu entscheiden bzw. festzustellen, da sich der Fall in der Hauptsache durch den Auszug der Bewohnerin erledigt hatte. Die Entscheidung des Oberlandesgerichts erging aufgrund der streitig gebliebenen Tragung der Kosten des Rechtsstreits.

Dass die Kündigungsgründe für den Einrichtungsträger - wie sich aus dem in § 12 Abs. 1 WBVG

verwandten Wort »insbesondere« ergibt - nur exemplarisch aufgeführt sind, dürfte wohl einhellige Meinung sein. Weitere Gründe von erheblichem Gewicht kommen für eine Beendigung des Heimvertrages durch den Einrichtungsträger in Betracht, wenn diese ebenso schwerwiegend wie die in § 12 Abs. 1 S. 3 Nr. 1 bis 4 WBVG genannten Gründe sind. Die Aufnahme eines entsprechenden zusätzlichen Kündigungsgrundes in den Heimvertrag dürfte - schon weil nach § 16 WBVG jede zum Nachteil des Verbrauchers abweichende Vereinbarung von den WBVG-Vorschriften unwirksam ist - keine zwingende Voraussetzung für eine entsprechend begründete Kündigung sein. Zusätzlich vertraglich geregelte Kündigungsgründe müssen allerdings jeweils zugleich auch einen »wichtigen Grund« im Sinne des § 12 Abs. 1 Hs. 3 WBVG darstellen. Daran bestünden, so das Oberlandesgericht in seiner Entscheidung, in Bezug auf die ergänzte Regelung zur Kündigung wegen einer unzumutbaren objektiven Gefährlichkeit des Bewohners für das Wohl von Mitbewohnern oder Mitarbeitern des Heimes keine Zweifel.

### FAZIT

- ▶ Wenn von einem Bewohner eine unzumutbare objektive Gefährlichkeit für das Wohl von Mitbewohnern oder Mitarbeitern des Heimes ausgeht, kann dies die Kündigung des Heimvertrages rechtfertigen.
- ▶ § 12 Abs. 1 WBVG ist für die vertragliche Normierung einzelner Tatbestände für eine Kündigung aus wichtigem Grund grundsätzlich offen, solange und soweit die vertraglich geregelten Kündigungsgründe jeweils zugleich auch einen »wichtigen Grund« im Sinne des § 12 Abs. 1 Hs. 3 WBVG darstellen.

Sebastian Stücker, M.mel.

## SORGFALT BEI DER FERTIGUNG DER ANGEBOTE WEITERHIN ERSTE BIETERPFLICHT – ABER AUFTRAGGEBER MUSS AUCH SORGFÄLTIG AUSWERTEN

Auch nach Inkrafttreten des Vergaberechtsmodernisierungsgesetzes zum 18. April 2016 sind Angebote, die nicht vollständig sind, in denen Änderungen oder Ergänzungen an den Vergabeunterlagen vorgenommen worden sind oder in denen Änderungen des Bieters in seinen Eintragungen nicht zweifelsfrei sind, von der Wertung auszuschließen (vgl. § 57 Abs. 1 VgV). Diese Vorgaben gelten sowohl für europäische Ausschreibungsverfahren als auch für solche, die nach den Abschnitten 1 der VOL/A oder VOB/A durchgeführt werden. Als übergeordneter Rechtsgrundsatz kann festgestellt werden, dass die Bieter gehalten sind, eindeutige und zweifelsfreie Angebote einzureichen. Im Hinblick auf die in den letzten Jahren – berechtigterweise – vom Gesetzgeber ausgeweiteten Möglichkeiten des Nachreichens fehlender Unterlagen und Erklärungen hat sich jedoch in der Vergabepaxis eine gewisse Nachlässigkeit bei der Ausfertigung von Angeboten verbreitet. Dies wohl in der Annahme, dass bestehende Mängel bei Angebotsabgabe im Nachgang uneingeschränkt geheilt werden können.

Diesem Trugschluss ist vielleicht auch ein Bieter zum Opfer gefallen, der sich in einem Ausschreibungsverfahren im Unterschwellenbereich an die nach Landesrecht zuständige Vergabekammer Thüringen wandte. Ziel der Beanstandung des Bieters war der Ausschluss des präferierten Zuschlagbieters mit dem Argument, dessen Angebot sei unauskömmlich.

Vermutlich hat der Bieter nicht damit gerechnet, dass die Vergabekammer Thüringen seine Beanstandung mit dem Hinweis zurückweisen würde, dass sein Angebot zwingend auszuschließen sei. In den Ausschreibungsbedingungen war vorgesehen, dass die Bieter, soweit sie beabsichtigten, Nachunternehmer einzusetzen, in ihren Angeboten Art und Umfang der durch Nachunternehmer auszuführenden Teilleistungen anzugeben hatten. Der Bieter hatte in seinem Angebot unter diesem Punkt keine Eintragungen vorgenommen. Im Zuge des Nachforderns fehlender Unterlagen hatte der Bieter dem Auftraggeber dann nach Abgabe des Angebotes mitgeteilt, dass bestimmte Teilleistungen von einem Unterauftragnehmer ausge-

führt werden sollen und entsprechende Erklärungen und Nachweise eingereicht.

Die Vergabekammer Thüringen hat in ihrem Beschluss vom 29. August 2016 vor diesem Hintergrund festgestellt, dass das eingereichte Angebot im Widerspruch zu den nach Angebotsabgabe gemachten Äußerungen stehe. Das Angebot ist – so die Vergabekammer Thüringen lapidar – allein aus diesem Grund zwingend auszuschließen.

Trotz dieses Teilerfolges konnte der Auftraggeber das Ausschreibungsverfahren nicht mit Erteilung des Zuschlages beenden. Obwohl die Vergabekammer Thüringen die Beanstandung des übergangenen Bieters wegen des zwingenden Ausschlusses seines Angebotes zurückgewiesen hatte, hat sich die Vergabekammer dessen Beanstandung der Sache nach angenommen. Begründet wurde dies damit, dass es Aufgabe der Vergabekammer sei, die ordnungsgemäße Durchführung von Vergabeverfahren zu überprüfen und im Falle eines Verstoßes gegen Vergabevorschriften, die Auftraggeber zu geeigneten Maßnahmen zu verpflichten, um diese Verfahrensfehler zu korrigieren. Aus diesem Grund sah sich die Vergabekammer Thüringen – unabhängig vom Vortrag des Bieters – veranlasst, das Vergabeverfahren auch inhaltlich auf seine Rechtmäßigkeit zu überprüfen. Im Rahmen dieser weiteren Überprüfung stellte die Vergabekammer Thüringen fest, dass die Pflicht des Auftraggebers zur Prüfung ungewöhnlich niedriger Angebote gemäß § 16 d Abs. 1 Nr. 2 VOB/A nicht ordnungsgemäß erfüllt worden ist. Denn obwohl das Angebot des Bestbieters 87 % beziehungsweise 180 % unterhalb der Angebote der übrigen Bieter lag und auch noch um die Hälfte niedriger als die Kostenschätzung der Vergabestelle, hatte der öffentliche Auftraggeber sich mit der Aussage des Fachplaners, Kostenansätze des Bestbieters seien auskömmlich, zufrieden gegeben. Hier hat die Vergabekammer Thüringen dem öffentlichen Auftraggeber aufgegeben, im Hinblick auf die erheblichen Abweichungen des Angebotspreises zu der Kostenschätzung und zu den übrigen Angebotspreisen detailliert und kritisch zu prüfen, ob die Preisdifferenz sachlich gerechtfertigt ist.

**FAZIT**

- ▶ Trotz der Möglichkeit des Nachreichens von Unterlagen und Erklärungen ist der Bieter gehalten, bei Abgabe des Angebotes die größtmögliche Sorgfalt walten zu lassen.
- ▶ Beabsichtigt der Bieter Unterauftragnehmer einzubinden, ist dies und die Art der betroffenen Leistung bereits im Angebot zu benennen.

- ▶ Name und Unternehmen des Unterauftragnehmers sind erst auf entsprechende Aufforderung des Auftraggebers anzugeben.
- ▶ Im Rahmen der Prüfung der Auskömmllichkeit kann sich der öffentliche Auftraggeber nicht auf ungeprüfte und nicht nachvollziehbare Stellungnahmen der beauftragten Fachplaner verlassen.

Dr. Ludger Meuten

**KONZERNINTERNE AUFTRAGSÜBERNAHME NACH ZUSCHLAG – DER NEUE § 132 GWB**

Mit der diesjährigen Vergaberechtsreform regelt das Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) erstmals in § 132 GWB eindeutig, wann eine Auftragsänderung während eines laufenden Vertrages ein neues Vergabeverfahren erfordert und wann nicht. Die Norm stellt zunächst klar, dass wesentliche Änderungen eines öffentlichen Auftrages während der Vertragslaufzeit grundsätzlich ein neues Vergabeverfahren nach sich ziehen. Es folgt ein Positivkatalog, was insbesondere als wesentliche Auftragsänderung anzusehen ist. § 132 Abs. 2 GWB wiederum enthält dann einen Negativkatalog, der unwesentliche Auftragsänderungen definiert, die keines neuen Vergabeverfahrens bedürfen.

Die Vergabekammer Bund hatte mit der Vergaberechtsreform vor Augen folgenden Sachverhalt zu entscheiden (VK Bund, Beschluss vom 28. Februar 2016, Az.: VK 2 7/16): Die Bieterinnen A und B beteiligten sich an einer Ausschreibung für Luftsicherheitskontrollleistungen, für welche der Bieterin A im September 2015 der Zuschlag erteilt wurde. Doch anstatt die Leistungen zum 1. Januar 2016 selbst zu erbringen, wurde im Konzern A die Gesellschaft C gegründet, welche diese übernehmen sollte. A bat daher im November 2015 um Vertragsüberleitung auf ihre Schwestergesellschaft C. Im Dezember 2015 wurde diese ins Handelsregister eingetragen, ohne jemals den Luftraum überwacht zu haben oder anderweitig operativ tätig gewesen zu sein. Bieterin B rügte dies als unzulässige De-facto-Vergabe.

Die Vergabekammer Bund sah dies bei funktionaler Betrachtung anders: Sie bewertete die konzern-

interne Verschiebung des Auftrages als unwesentliche Auftragsänderung und ging dabei bereits auf den neu geschaffenen § 132 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 b GWB ein. Zum einen handele es sich vorliegend bei der Vertragsübernahme um eine »Unternehmensumstrukturierung« im Sinne der genannten Norm. Zum anderen sei die C als neue Vertragspartnerin auch qualitativ geeignet, nicht zuletzt deshalb, weil sie auf die Ressourcen der Konzernmutter zugreifen könne und alle wesentlichen, im Angebot benannten Führungskräfte ihrer Schwester übernommen habe. Die Konzernschwester A habe zudem die volle Haftung und Gewährleistung für die C übernommen. Im Übrigen käme es zu keinen wesentlichen Auftragsänderungen, da das Leistungsversprechen auch von der C 1:1 umgesetzt werde. Letztlich drohe damit durch die Vertragsübernahme keine Umgehung des Vergaberechts.

**FAZIT**

- ▶ Die Vergabekammer Bund zeigt sich großzügig bei der Auslegung des § 132 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 b GWB und orientiert sich damit an den Zielsetzungen der Vergaberechtsreform.
- ▶ Die im Jahre 2008 vom Europäischen Gerichtshof entwickelten Grundsätze zur Presetext-Entscheidung sind weder als starre Vorgaben zu verstehen noch sind sie in Tatbestandsvoraussetzungen des neu geschaffenen § 132 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 b GWB »hineinzulesen«.

Jan-Mathias Pflöging

## INTERNES: RECHTSANWALTSAUSTAUSCH CHINA-DEUTSCHLAND

Herr Dr. Schöneich hat als Mitglied der deutschen Delegation vom 17. Oktober 2016 bis zum 21. Oktober 2016 an einem deutsch-chinesischen Rechtsanwaltsaustausch teilgenommen. Dieser wird gemeinsam von der Bundesrechtsanwaltskammer und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) durchgeführt und steht unter der Schirmherrschaft der Robert Bosch Stiftung. Die Teilnehmer tauschten sich vorrangig zu aktuellen Themen des Marken-, Wettbewerbs-, Urheber- und

Patentrechts in China und Deutschland aus. Hierdurch bot sich für Herrn Dr. Schöneich und unsere Kanzlei auch die Gelegenheit, bestehende Kontakte zu chinesischen Kanzleien weiter auszubauen sowie neue Kontakte zu erschließen. Mandanten von Battke Grünberg können damit bei ihrer Expansion nach Asien, etwa bei Gründung einer Niederlassung oder Anmeldungen von Marken bzw. anderen Schutzrechten, auf Kooperationspartner der Kanzlei vor Ort zurückgreifen.

Internes

## VORTRAGSVERANSTALTUNGEN

### I. FRÜHSTÜCKE

#### Vergaberechtsfrühstück

Das Vergaberechtsfrühstück der Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH findet

- ▶ am 9. Dezember 2016, 8:30 Uhr bis 12:00 Uhr
  - ▶ im Quality Hotel Plaza Dresden, Königsbrücker Straße 121 a, 01099 Dresden
- statt. Informationen zur Anmeldung erhalten Sie demnächst unter [www.battke-gruenberg.de](http://www.battke-gruenberg.de).

Veranstaltungen  
Frühstücke

### II. ARBEITSRECHT

**Thema: Dienstplangestaltung: effizient, flexibel und rechtssicher**

Veranstalter: Diakonische Akademie für Fort- und Weiterbildung e.V.

Ort: Moritzburg

Datum: 7. November 2016

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.diakademie.de](http://www.diakademie.de).

Veranstaltungen  
Arbeitsrecht

**Thema: Besondere Personengruppen im Betrieb**

Veranstalter: Industrie- und Handelskammer Dresden

Ort: Dresden

Datum: 9. November 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.dresden.ihk.de](http://www.dresden.ihk.de).

**Thema: Dienst- und Schichtplangestaltung: effizient, flexibel und rechtssicher**

Veranstalter: IKK classic

Ort: Dresden/Freiberg/Zwickau/Aue

Datum: 10. November 2016/24. November 2016/29. November 2016/5. Dezember 2016

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.ikk-classic.de](http://www.ikk-classic.de).

**Thema: Fallstricke und Stolpersteine: die häufigsten Fehler in der Zusammenarbeit mit Betriebsräten**

Veranstalter: TÜV NORD Akademie

Ort: Hamburg

Datum: 2. Dezember 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.tuevnordakademie.de](http://www.tuevnordakademie.de).

**Thema: Grenzen der Mitbestimmung und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat**

Veranstalter: Handwerkskammer Dresden - Wirtschaftsakademie

Ort: Dresden

Datum: 16. Dezember 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.wirtschaftsakademie-dresden.de](http://www.wirtschaftsakademie-dresden.de).

**Thema: Arbeitsrecht aktuell 2017**

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Bautzen/Niederwiesa/Chemnitz/Leipzig/Dresden

Datum: 10. Januar 2017/12. Januar 2017/18. Januar 2017/24. Januar 2017/26. Januar 2017

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.rkw-sachsen.de](http://www.rkw-sachsen.de).

**Thema: Mitarbeiterbeurteilungen, Zielvereinbarungen und Arbeitszeugnisse richtig gestalten**

Veranstalter: Der Paritätische Sachsen

Ort: Dresden

Datum: 25. Januar 2017

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Tina Lorenz

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.parisax.de](http://www.parisax.de).

**Thema: Arbeits- und Zivilrecht - Praxisrelevante Themen**

Veranstalter: RKW Sachsen GmbH

Ort: Dresden

Datum: 3. Februar 2017

Referent: Herr Rechtsanwalt Frank Martin Thomsen

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.rkw-sachsen.de](http://www.rkw-sachsen.de).

**Thema: AVR-Entgelte**

Veranstalter: Diakonische Akademie für Fort- und Weiterbildung e.V.

Ort: Moritzburg

Datum: 8. Februar 2017

Referentin: Frau Rechtsanwältin Dr. Andrea Benkendorff

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.diakademie.de](http://www.diakademie.de).

### III. GESELLSCHAFTSRECHT

**Thema: Vorsorge für den Ernstfall - Sicherstellung der Handlungsfähigkeit des Unternehmens bei Ausfall von Geschäftsführern**

Veranstalter: vdw Sachsen Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e. V.

Ort: Dresden

Datum: 9. November 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Jörg-Dieter Battke

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.vdw-sachsen.de](http://www.vdw-sachsen.de).

**Thema: 33. Fachanwaltslehrgang Handels- und Gesellschaftsrecht – Verfahrens- und Prozessführung, Gesellschafterstreitigkeiten**

Veranstalter: Deutsche Anwaltakademie

Ort: Stuttgart

Datum: 11. November 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ekkehard Nolting

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.anwaltsakademie.de](http://www.anwaltsakademie.de).

### IV. VERGABERECHT

**Thema: Vergaberecht – Effektiver Rechtsschutz in Sachsen, Thüringen und Sachsen-Anhalt**

Veranstalter: SDV Vergabe GmbH

Ort: Dresden

Datum: 1. Dezember 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.evergabe.de](http://www.evergabe.de).

**Thema: Vergaberecht 2017 – Das neue Vergaberecht in seiner Struktur und praxisgerechter Anwendung**

Veranstalter: SDV Vergabe GmbH

Ort: Dresden

Datum: 17. Januar 2017, 28. Februar 2017

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.evergabe.de](http://www.evergabe.de).

**Thema: VgV – Die rechtssichere Vergabe von Lieferungen und Leistungen – europaweit und national (inkl. Entwurf der Unterschwellenvergabeverordnung)**

Veranstalter: SDV Vergabe GmbH

Ort: Dresden

Datum: 7. Februar 2017

Referent: Herr Rechtsanwalt Dr. Ludger Meuten

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.evergabe.de](http://www.evergabe.de).

## V. MEDIZIN- UND SOZIALRECHT

Thema: Das mietrechtliche Verhältnis beim betreuten Wohnen

Veranstalter: Der Paritätische Sachsen

Ort: Dresden

Datum: 9. November 2016

Referent: Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel.

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.parisax.de](http://www.parisax.de).

Thema: Das Pflegestärkungsgesetz III

Veranstalter: Der Paritätische Sachsen

Ort: Dresden

Datum: 7. Februar 2017

Referent: Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel.

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.parisax.de](http://www.parisax.de).

Thema: Korruption im Gesundheitswesen

Veranstalter: Der Paritätische Sachsen

Ort: Dresden

Datum: 28. Februar 2017

Referent: Herr Rechtsanwalt Sebastian Stücker, M.mel.

Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter [www.parisax.de](http://www.parisax.de).



# BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

Herausgeber: Battke Grünberg Rechtsanwälte PartGmbH (AG Dresden, PR 216)

Verantwortlich: Dr. Ekkehard Nolting

Fotos: Christian Lorenz, Dresden

Gestaltung: Franziska Neubert, Leipzig

**BATTKE GRÜNBERG**

Rechtsanwälte PartGmbH

Kleine Brüdergasse 3-5

01067 Dresden

T: + 49 351 563 90 0

F: + 49 351 563 90 99

E: [info@battke-gruenberg.de](mailto:info@battke-gruenberg.de)

W: [www.battke-gruenberg.de](http://www.battke-gruenberg.de)