

ETL Gesundheitsbrief

Steuerberatung | Rechtsberatung | Wirtschaftsprüfung | Unternehmensberatung

News und aktuelles Wissen aus dem Gesundheitswesen

06/2016

Inhalt



Im Brennpunkt

Rechtliche Aspekte rund um den Praxismietvertrag S. 2



Ärzte

Bundessozialgericht: 3 Jahresfrist bei Verzicht und Anstellung S. 5



Apotheken

Das Arzneimittel-Versorgungsstärkungsgesetz und seine Auswirkungen S. 8

Richtsatzsammlung 2016 für Apotheken mindert die untere Gewinngrenze S. 9



Pflege

Das Pflegestärkungsgesetz (PSG) III tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft S. 6



Therapeuten

Betriebliche Gesundheitsförderung und die 44-Euro-Grenze für Sachbezüge ... S. 10



Arbeitsrecht

Videoüberwachung am/rund um den Arbeitsplatz S. 11

 Besuchen Sie uns auch auf Facebook

Rechtliche Aspekte rund um den Praxismietvertrag

Viele Leistungserbringer betreiben ihre Praxis in angemieteten Räumen.

Grundlagen

Bei Mietverträgen über Praxisräume handelt es sich regelmäßig um Gewerberaummiete. Im Gegensatz zur Wohnraummiete besteht bei Gewerberaummietverträgen eine größere Gestaltungsfreiheit. Die Kehrseite der Medaille ist jedoch, dass für den Mieter nicht der Mieterschutz der Wohnraummiete gilt.

Bevor über konkrete Details des Mietvertrags gesprochen wird, muss im Vorfeld geklärt werden, ob in den Räumlichkeiten die geplanten Tätigkeiten überhaupt ausgeführt werden dürfen. Es kann nämlich sein, dass

- die Ausübung eines Gewerbes (bzw. einer freiberuflichen Tätigkeit) baurechtlich in der Gegend nicht zulässig ist bzw. dass für die Ausübung der Tätigkeit eine Ausnahmegenehmigung der örtlichen Baubehörde erforderlich ist.
- wenn in einem „Wohnraum“ die Praxis betrieben wird, für diese „Zweckentfremdung“ eine Genehmigung durch die Gemeinde erteilt werden muss.

Ist die Tätigkeit in der jeweiligen Gegend genehmigungspflichtig und wird die Genehmigung nicht eingeholt, kann dies erhebliche negative Konsequenzen haben.

Die wichtigsten Punkte für den Mieter

Der Mietvertrag sollte immer schriftlich abgefasst werden, nicht nur zu Beweis Zwecken. Nur so lässt sich später einmal nachweisen, was tatsächlich vereinbart worden ist. Soll eine feste Laufzeit von mehr als einem Jahr vereinbart werden, ist die Schriftform zwingend erforderlich.

Was sollte aber schriftlich im Detail mit dem Vermieter vereinbart werden? Hier die wichtigsten Punkte:

- Im Mietvertrag sollte der Mietzweck (also das, was der Mieter in den Räumlichkeiten vor hat) genau definiert werden. Von daher sollten ebenso die „Nebengeschäfte“ genannt werden. Nur so hat der Leistungserbringer eine sichere Rechtsposition gegenüber dem Vermieter.
- Wenn die Räume durch mehrere Personen selbstständig genutzt werden, sollte klargestellt werden, ob dies im Rahmen einer Praxisgemeinschaft oder als Untermieter erfolgt. Werden die Räume durch weitere (selbständige) Leistungserbringer genutzt, die nicht Mieter sind, so liegt rechtlich eine Untervermietung vor, die in jedem Falle dem Vermieter anzuzeigen ist und, wenn nicht anders geregelt, auch der Zustimmung des Vermieters bedarf. Die Untervermietung ohne Zustimmung des Vermieters berechtigt diesen in der Regel zur fristlosen Kündigung des Mietvertrags.
- Ein weiterer branchenspezifischer Punkt ist die Umsatzsteuer, von der Heilberufe nach § 4 Nr. 14 UStG grds. befreit sind. Deshalb sollte auf die Miete keine Umsatzsteuer entrichtet werden – und das wiederum muss unbedingt und ausdrücklich im Mietvertrag geregelt werden.
- Falls bestimmte bauliche Voraussetzungen in den zukünftigen Praxisräumen geschaffen werden sollen, sollte geregelt werden, welche Umbauten zu welchen Kosten der Mieter durchführen darf.
- Falls zudem für Umbauten behördliche Genehmigungen erforderlich

sein sollten, sollte im Mietvertrag klar gestellt werden, dass der Vermieter dafür zuständig ist.

- Wichtig ist auch, genau festzuhalten, in welchem Zustand die Räume zurückgegeben werden müssen: Ist der alte Zustand wiederherzustellen, oder muss der Vermieter eine angemessene Zahlung für die Übernahme der werterhöhenden Umbauten (z. B. Einbauschränke/ Einbauküche o.Ä.) zahlen?
- Mietverträge für Praxisräume werden meist als befristete Verträge geschlossen. Ideal ist es für den Mieter, wenn einseitige Verlängerungsoptionen enthalten sind. Der Mieter kann dann beispielsweise nach Ablauf der ersten zehnjährigen Mietzeit um weitere fünf Jahre verlängern.
- Die Höhe der zu zahlenden Miete wird in der Regel im Vertrag für einen bestimmten Zeitraum festgeschrieben. Die im Wohnraummietrecht geltenden Regelungen zur Miethöhe finden jedoch nicht für Gewerberäume Anwendung. Von daher muss der Vermieter auf andere Mittel zurückgreifen, um die Miete zu erhöhen oder anzupassen. Häufig wird eine sogenannte Staffelmiete vereinbart. Dies ist eine mietvertragliche Vereinbarung darüber, dass sich die Miete ab einem bestimmten Datum um einen bestimmten Betrag erhöht. Oftmals werden gleich mehrere „Staffeln“ geregelt, so dass die Miete zu einem genau definierten Zeitpunkt um einen weiteren Betrag angehoben wird. Teilweise werden dabei auch „Indexklauseln“ herangezogen. Mitunter wird vereinbart, dass die Parteien über die Neufestsetzung der Miete ver-

handeln, wenn ein bestimmter im Vertrag festgelegter Zeitraum abgelaufen ist. Diese Index-Regelungen sind jedoch in der Handhabung kompliziert. Deshalb wird gerne die Staffelmiete gewählt, da sie für beide Mietvertragsparteien klar und verständlich ist. Zudem können beide Seiten die Entwicklung der Miete kalkulieren. Wichtig ist, dass sich bei einer Staffelmiete die Miete „automatisch“ zu den im Vertrag genannten Terminen erhöht, d. h. der Vermieter muss die Miete nicht gesondert erhöhen. Der Mieter selbst muss Sorge dafür tragen, die Erhöhungen zu beachten, da er sonst mit den Erhöhungsbeträgen in Verzug geraten kann.

Hinweis:

Sollte die vertraglich vereinbarte Laufzeit des Mietvertrags abgelaufen sein, verwandelt sich dieser Zeitmietvertrag in einen auf unbestimmte Zeit geschlossenen Mietvertrag. Dann bleibt die zuletzt geltende Miethöhe für die weitere Laufzeit maßgeblich. In diesem Stadium kann der Vermieter versuchen, die Miete durch eine sogenannte Änderungskündigung zu erhöhen. Das heißt, er kündigt den Mietvertrag zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu den bisherigen Konditionen, bietet aber zugleich an, den Vertrag zu veränderten Konditionen (höhere Miete) fortzusetzen.

- Bei Abschluss des Mietvertrags sollten mögliche künftige Umbauten und Einbauten bedacht werden. Ein Gewerbemietvertrag ist praktisch immer ein Zeitvertrag, der vor Ablauf der Frist nicht einfach ordentlich gekündigt werden kann. Wenn nach einigen Jahren Umbauten und Einbauten getätigt werden sollen, für die die Räumlichkeiten nicht geeignet sind, hat der Mieter keine Möglichkeit, den Mietvertrag zu beenden – es

sei denn, dieser sieht eine entsprechende Regelung dafür vor. Insofern ist bei allen heilberuflich genutzten Gewerberäumen eine klare und zukunftsichere vertragliche Vereinbarung über Umbauten und Einbauten wichtig.

- Sinnvoll in Bezug auf solche Investitionen sind auch für den Mieter günstige Regelungen zur Stellung eines Nachmieters oder die explizite Erlaubnis zur Untervermietung. Dies ermöglicht im Bedarfsfall die Suche nach einem Nachfolger, der die festen Ein- und Umbauten gegen Abstand übernimmt.
- Im Mietvertrag sollte geregelt werden, dass am Hauseingang ein übliches Praxisschild angebracht werden darf (bei „versteckten“ Eingängen bitte auch das Anbringen von Hinweisschildern regeln). Vergessen wird jedoch häufig, dass es ebenfalls Regelungen für den Auszug aus dem Mietobjekt geben sollte. Denn beim Auszug ist es für den Ergotherapeuten sehr wünschenswert, wenn durch ein Schild auf die neue Adresse hingewiesen wird. Darauf hat der Mieter für eine angemessene Zeit auch einen Anspruch (im Normalfall sechs bis zu zwölf Monate). Dies gilt allerdings nur, wenn der Mietvertrag diese Form der Beschilderung nicht explizit ausschließt – darauf muss also geachtet werden!
- Ein häufig problematisches Thema ergibt sich bei Mietverträgen, wenn die Praxis nach einiger Zeit personell vergrößert oder verkleinert werden soll, wenn also etwa mit einem weiteren Leistungserbringer eine Praxisgemeinschaft oder Gemeinschaftspraxis gebildet werden soll oder wenn es um die Praxisnachfolge geht. Sieht der Mietvertrag für diese Fälle keine Regelung vor, ist der Mieter im Zweifel auf

die Kooperationsbereitschaft und Zustimmung des Vermieters angewiesen. Von daher sollte gleich von Anfang an eine entsprechende Regelung in den Mietvertrag aufgenommen werden.

- Darüber hinaus sollte beim Mietvertrag noch in einem weiteren Punkt in die Zukunft gedacht werden: Was ist, wenn der Mieter schwer erkrankt, berufsunfähig wird oder womöglich die Zulassung verliert? Für diesen Fall sollte der Vertrag entweder ein Sonderkündigungsrecht enthalten, damit der Mieter in derart schwierigen Umständen nicht auch noch auf einem teuren, aber nutzlosen Mietvertrag sitzen bleibt, oder ihm gestatten, das Mietverhältnis auf einen Nachfolger zu übertragen.
- Neben- oder Betriebskosten: Gerade bei Gewerbemietverhältnissen herrscht diesbezüglich große Gestaltungsfreiheit. Es ist daher unverzichtbar, dass die vom Mieter zu tragenden Kosten und der Umlageschlüssel einzeln im Mietvertrag aufgeführt werden. Hier gilt: Je genauer, desto besser!

Im Ergebnis lässt sich also festhalten, dass man für den Mietvertrag kein Musterformular nutzen sollte und schon gar nicht den vom Vermieter vorgefertigten Vertrag blind unterschreiben darf. Selbst die oben aufgeführten Punkte sind keineswegs vollständig (was ist z. B. mit Park- und Stellplätzen oder mit einer Konkurrenzschutzklausel?). Insofern sollte man sich als Mieter selbst umfassende Gedanken zu dem „Geschäftsmodell“ und seinen individuellen Bedürfnissen machen.



Dr. Jens-Peter Damas, RA
FA für Steuerrecht
ETL ADVISION
Berlin
Tel.: (030) 22 64 12 48
jens.damas@etl.de

Bundessozialgericht: Drei-Jahres-Frist bei Verzicht und Anstellung

Mit den nun veröffentlichten Urteilsgründen hat das BSG am 04.05.2016 (B 6 KA 21/15R) entschieden, dass die Nachbesetzung einer Arztstelle erst dann möglich ist, wenn bei dem verzichtenden Arzt die Absicht bestand, zumindest drei Jahre lang als Angestellter tätig zu sein.

Die Nachbesetzung einer HNO-Arztstelle in einem MVZ war streitig. Anderthalb Jahre lang war der HNO-Arzt mit dem Faktor 0,75 (23,5 Wochenstunden) im MVZ tätig. Das MVZ wollte auf 1,0 (mindestens 31 Wochenstunden) aufstocken und klagte. Das BSG wies die Klage wie auch das LSG ab und stellte zur Dauer der Anstellung in solchen Fällen klar:

„Endet die Tätigkeit eines Arztes (...) vor Ablauf von drei Jahren, hängt das Nachbesetzungsrecht davon ab, ob nach den Umständen davon ausgegangen werden kann, dass der ursprünglich zugelassene Arzt zunächst tatsächlich zumindest drei Jahre im MVZ tätig werden wollte, diese Absicht aber aufgrund von Umständen, die ihm zum Zeitpunkt des Verzichts auf die Zulassung noch nicht bekannt waren, nicht mehr realisieren konnte. Das kann etwa der Fall sein, wenn er erkrankt oder aus zwingenden Gründen seine Berufs- oder Lebensplanung ändern musste. Gegen den Willen zur Fortsetzung der Tätigkeit (...) spricht dagegen, z. B. wenn der Arzt (...) schon konkrete Pläne für das alsbaldige Beenden seiner Tätigkeit entwickelt hat (...). (...) Je kürzer die Angestellten-tätigkeit, desto höhere Anforderungen sind an den Nachweis der Umstände (an die Drei-Jahres-Ausübungs-Absicht) zu stellen“.

Praxishinweise

Das Urteil erschwert deutlich Praxisübernahmen für Praxisabgeber und -übernehmer. Die Drei-Jahres-Frist stellt entsprechende Anforderungen an die Planbarkeit und Durchführung solcher Vorhaben im Zuge der Lebens- und Praxisplanung und an die Vertragsspraxis (Kaufpreiszahlung, -bewertung, -fälligkeit, -sicherheiten, ggf. Rückabwicklung, usw.) unter Beachtung der steuerlichen Rahmenbedingungen (§§ 16, 34 EStG).

Ausgenommen ist der Todesfall des angestellten Arztes, die weiteren möglichen Ausnahmen (Krankheit) werden die Zulassungsausschüsse entsprechend kritisch würdigen. Das Urteil dürfte auch die weiteren Verzichtsfälle betreffen (§103 Abs. 4b SGB V), also nicht nur der Verzicht zugunsten einer Anstellung im MVZ, sondern auch bei Anstellung in Einzelpraxis oder Berufsausübungsgemeinschaft/Gemeinschaftspraxis. Über der möglichen Alternative „Ausschreibung“ hängt – im gesperrten Bereich – das Damoklesschwert der Praxiseinziehung mit den gegenwärtigen z. T. unplanbaren Risikosphären.

Im Urteil selbst fällt eine sozusagen deutlich überschießende „Innendenz“ auf: Die o. g. „Klarstellung“ gehört nicht zu den tragenden Gründen des Urteils. Sie hat mit dem Sachverhalt nichts zu tun. Der betreffende HNO-Arzt war nur anderthalb Jahre beschäftigt. Die Fallgestaltung selbst wird zwar m. E. zunächst überzeugend begründet, im Laufe der Ausführungen wird dann aber versucht, in § 103 Abs. 4a SGB V einen „inneren Tatbestand“ (Wille zum Verzicht) hineinzulesen, den Wortlaut sowie Sinn und Zweck der

Vorschrift gar nicht hergeben. Zwar ist die Eindämmung von möglichen Umgehungstatbeständen ein denkbarer Ansatz für eine Klarstellung. Dieser Gedankenansatz ist spätestens aber dann überspannt und mit der Vorschrift gar nicht mehr vereinbar, wenn die Drei-Jahres-Frist aus § 103 Abs. 3a Satz 5 i. V. m. Satz 3, Abs. 4 Satz 5 Nr. 6 SGB V ungeprüft und ungefiltert in einen anderen Kontext übernommen wird. Die Vorschriften betreffen den Praxiseinzug und damit eine andere Regelungsthematik. Sie sind in dieser Weise nicht in die Regelungen zur Nachbesetzung hineinzulesen.

So verkommt ein an sich überzeugend begründetes Urteil zu einem „Nachbesetzungsfristen-Besinnungsaufsatz“, der in vielen hundert Praxisfällen keine Rechtssicherheit erzeugt und sogar volkswirtschaftlichen Schaden anrichten dürfte.



Dr. Lars Lindenau, RA
ETL Rechtsanwälte
Erlangen
Tel.: (09131) 977 0737
lars.lindenau@etl.de

Das Pflegestärkungsgesetz (PSG) III tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft

Der Bundesrat hat dem PSG III am 16.12.2016 zugestimmt. Das bedeutet, dass das Gesetz zum 1. Januar 2017 in Kraft tritt.

Übertragbarkeit von 45b-Ansprüchen aus 2015 und 2016 bis Ende 2017

Die Voraussetzungen einer Gewährung von 45b-Ansprüchen waren bis zuletzt bei einigen Kostenträgern ein Streitthema. Der Gesetzgeber hat nunmehr im PSG III festgehalten, dass es keinerlei Antragsstellung bedarf. Der Anspruch entsteht vielmehr mit Feststellung der eingeschränkten Alltagskompetenz (2016) bzw. der Pflegebedürftigkeit. Noch interessanter ist aber die Möglichkeit, unverbrauchte Ansprüche auf 2017 zu übertragen. Der Anspruchsverfall, wie er bisher im Gesetz vorgesehen ist, gilt für diesen Zeitraum also nicht mehr.

§ 144 Abs. 3 SGB V sieht vor: „Soweit Versicherte im Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2016 die Anspruchsvoraussetzungen nach § 45b (...) erfüllt haben und ab dem 1. Januar 2017 die Anspruchsvoraussetzungen nach § 45b (...) erfüllen, können sie Leistungsbeträge nach § 45b, die sie in der Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2016 nicht zum Bezug von Leistungen nach § 45b (...) genutzt haben, bis zum 31. Dezember 2017 zum Bezug von Leistungen nach § 45b (...) einsetzen.“

So können die Restansprüche (und in manchen Fällen auch noch die vollständigen Ansprüche) aus 2015 und 2016 im Jahr 2017 erbracht und abgerechnet werden. Betroffen sein könnten insbesondere diejenigen Versicherten, denen die Kostenträ-

ger Ansprüche nach § 45b SGB XI mit der Begründung verweigert haben, dass das Budget aus den Monaten vor der erstmaligen Beantragung der Leistungen nicht abrufbar sei. Das PSG III stellt zudem klar, dass diese Anspruchsverweigerung in der Vergangenheit rechtswidrig war.

Die Beratung in der Pflege wird weiter gestärkt

Um das Netz der Beratungsstellen weiter auszubauen, sollen Kommunen für die Dauer von fünf Jahren ein Initiativrecht zur Einrichtung von Pflegestützpunkten erhalten, wenn sie sich angemessen an den entstehenden Kosten beteiligen. Darüber hinaus sollen auch die Kommunen künftig Beratungsgutscheine für eine Pflegeberatung einlösen und ergänzend zu ihren eigenen Aufgaben auch Bezieher von Pflegegeld beraten können, wenn diese das wünschen. Zudem soll in bis zu 60 Landkreisen und kreisfreien Städten für die Dauer von fünf Jahren eine Beratung der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen „aus einer Hand“ durch kommunale Beratungsstellen modellhaft erprobt werden. Die Beratungsaufgaben der Pflegekassen gehen in diesem Fall auf die Kommunen über; damit verbundene Kosten werden von den Pflegekassen erstattet. Die teilnehmenden Kommunen müssen ein Konzept vorlegen, in dem sie die beabsichtigte inhaltliche Weiterentwicklung der Beratung – insbesondere die Verknüpfung mit den eigenen Beratungsaufgaben, z. B. in der Hilfe zur Pflege, der Eingliederungshilfe oder der Altenhilfe – und die Einbringung von eigenen sächlichen, personellen und finanziellen Mitteln darlegen. Für diese Modellvorhaben

ist eine systematische Evaluation mit dem Schwerpunkt der Ergebnisqualität vorgesehen.

Systematisches Prüfrecht zur Verhinderung von Abrechnungsbetrug

Auch Pflegedienste, die ausschließlich Leistungen der häuslichen Krankenpflege im Auftrag der Krankenkassen erbringen, sollen zukünftig regelmäßig von den Qualitäts- und Abrechnungsprüfungen durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) erfasst werden. Künftig sind zudem nach dem Pflegeversicherungsrecht auch Leistungen der häuslichen Krankenpflege in die Prüfungen des MDK einzubeziehen, wenn diese Leistungen für Personen erbracht werden, die keine Leistungen der Pflegeversicherung in Anspruch nehmen. Abrechnungsprüfungen sollen von den Pflegekassen zudem künftig auch unabhängig von den Qualitätsprüfungen des MDK durchgeführt werden, wenn Anhaltspunkte für fehlerhaftes Abrechnungsverhalten vorliegen. Darüber hinaus wird die Pflegeselbstverwaltung in den Ländern gesetzlich verpflichtet, in den Landesrahmenverträgen Voraussetzungen für Verträge festzulegen, durch die wirksamer gegen bereits auffällig gewordene Anbieter vorgegangen werden kann. Damit soll sichergestellt werden, dass sich beispielsweise kriminelle Pflegedienste nicht unter anderem Namen oder über Strohmannen eine neue Zulassung erschleichen können.

Tariflohn gilt als wirtschaftlich

Mit dem PSG I wurde gesetzlich klargestellt, dass die Zahlung von tariflicher und kirchenarbeitsrechtlicher Entlohnung in Vergütungsverhandlungen

vollumfänglich zu berücksichtigen ist. Das Vertrags- und Vergütungsrecht der Pflegeversicherung wird nun dahingehend ergänzt, dass künftig auch die Wirtschaftlichkeit der Zahlung von Gehältern bis zur Höhe des Tariflohns in den Vergütungsverhandlungen bei nicht tarifgebundenen Einrichtungsträgern anerkannt wird. Dies setzt weitere Anreize für eine angemessene Vergütung in der Pflege. Die Leistungen von Pflegeversicherung und Eingliederungshilfe stehen gleichberechtigt nebeneinander. Um Abstimmungsprobleme bei der Leistungsgewährung zu vermeiden, werden im Interesse der pflegebedürftigen behinderten Men-

schen die Leistungsträger zur Zusammenarbeit verpflichtet.

Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs in das Sozialhilferecht

Auch nach Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und nach der deutlichen Ausweitung der Leistungen der Pflegeversicherung kann ein darüber hinausgehender Bedarf an Pflege bestehen. Dieser wird bei finanzieller Bedürftigkeit durch die Hilfe zur Pflege im Rahmen der Sozialhilfe und im sozialen Entschädigungsrecht (Bundesversorgungsgesetz BVG) gedeckt. Wie in SGB XI wird daher im SGB XII und im BVG der neue Pflegebedürftig-

igkeitsbegriff eingeführt, um weiterhin sicherzustellen, dass finanziell Bedürftige im Falle der Pflegebedürftigkeit angemessen versorgt werden. Gegenüber dem SGB XI ist der Begriff auch künftig insoweit weiter gefasst, als Pflegebedürftigkeit nicht mindestens für voraussichtlich sechs Monate vorliegen muss.



Dr. Jens-Peter Damas, RA
FA für Steuerrecht
ETL ADVISION
Berlin
Tel.: (030) 22 64 12 48
jens.damas@etl.de

Das Arzneimittel-Versorgungsstärkungsgesetz und seine Auswirkungen

In den letzten Wochen ist sehr viel in der Fachpresse über das anstehende Arzneimittel-Versorgungsstärkungsgesetz berichtet worden. Die Apotheker in Deutschland werden mit diesen Gesetz wieder vor neue Anforderungen gestellt, erhalten aber auch für einige Bereiche, wenn es am Schluss in Gänze verabschiedet wird, neue Honorarvereinbarungen für verschiedene Segmente.

Dieses Gesetz soll der Sicherstellung der Gesundheitsversorgung in Deutschland dienen und eine innovative, flächendeckende und bezahlbare Grundversorgung der Bevölkerung gewährleisten.

Regelungsgegenstand des Gesetzes sind:

- Rabattverträge mit Herstellern und Krankenkassen
- Neue Festbetragsgruppen
- Die Zythoausschreibungen und Belieferungsverträge
- Neue Honorarregelungen für Standardrezepturen
- Neue Honorarregelungen für Dokumentationsaufwand
- Verlängerung des Preismoratoriums bis 2022

Mittlerweile sind in einigen der obigen Bereiche bereits Entscheidungen gefallen.

Mit dem AMVSG werden u. a. dann die Ausschreibungen im Bereich der Zythoherstellung zukünftig anders geregelt. Diesem Umstand trägt bereits die Austrittsklausel im letzten Ausschreibungsverfahren (Barmer-Techniker-Vertrag) Rechnung, in dem es heißt, dass bis dahin geschlossene Verträge mit Inkrafttreten des Gesetzes hinfällig werden. Man rechnet bereits im Februar 2017 oder spätestens im April 2017 mit der endgültigen Umsetzung.

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 25.11.2016 bereits weitere maßgebliche Veränderungen bei den Honorarabrechnungen für Apotheken aus dem Arzneimittel-Versorgungsstärkungsgesetz (AMVSG) durchgewinkt. Hierzu zählen die neuen Rezepturzuschläge und die Honoraränderung bei dokumentationspflichtigen Arzneimitteln. Apotheker werden mit Inkrafttreten des Gesetzes also zukünftig für Rezepturen einen neuen und zusätzlichen Festzuschlag in Höhe von 8,35 Euro zuzgl. eines Arbeitspreisaufschlags um jeweils einen zusätzlichen Euro erhalten. D. h. statt der bisher 2,50 Euro, 5,00 Euro und 7,00 Euro je nach Darreichungsform werden die neuen Honorarsätze dann bei: 3,50 Euro, 6,00 Euro und 8,00 Euro liegen. Je nach Struktur einer Apotheke macht dies bereits einiges an Mehrertrag pro Monat aus und deckt somit zumindest bei Rezepturen annähernd den Kostenaufwand.

Für die dokumentationspflichtigen Arzneimittel wie BTM bekommen die Apotheken statt der bisherigen 0,26 Euro pro Rezept dann 2,91 Euro pro Rezept. Der Anteil an BTM-Verordnungen hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen, somit war eine Anhebung des Honorars für die damit verbundenen erheblichen Dokumentationspflichten längst überfällig.

Diese beiden Punkte machen eine Honorarerhöhung von insgesamt 100 Mio. Euro pro Jahr aus, die anteilig mit etwa 70 Mio. Euro allein aus dem Bereich der zusätzlichen Festzuschläge bei Rezepturen kommt. Die Herstellung von individuellen Arzneimitteln gehört zum Alltag in deutschen Apotheken: Im Jahr 2015 haben die öffentlichen Apotheken 7,2 Millionen allgemeine Rezepturen wie Kapseln oder Salben für Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) hergestellt. Dies ergab eine Auswertung von Verordnungen durch das Deutsche Arzneiprüfungsinstitut e. V. (DAPI).



Gastbeitrag

Heike Riepe

AMM Apotheken Management und Marketing GmbH
Dortmund

Tel.: (0231) 725 66 00

h.riepe@amm-beratung.de

Richtsatzsammlung 2016 für Apotheken mindert die untere Gewinngrenze

Die Richtsätze sind ein Hilfsmittel (Anhaltspunkt) für die Finanzverwaltung, um Umsätze und Gewinne der Gewerbetreibenden zu verproben und ggf. zu schätzen, wenn andere geeignete Unterlagen fehlen (§ 162 AO). Bei formell ordnungsmäßig ermittelten Buchführungsergebnissen darf eine Gewinn- oder Umsatzschätzung gemäß ständiger Rechtsprechung in der Regel aber nicht allein darauf gestützt

werden, dass die erklärten Gewinne oder Umsätze von den Zahlen der Richtsatz-Sammlung abweichen. Die Richtsätze bestehen aus einem oberen und einem unteren Rahmensatz sowie einem Mittelsatz. Die Rahmensätze tragen den unterschiedlichen Verhältnissen Rechnung. Der Mittelsatz ist das gewogene Mittel aus den Einzelergebnissen der geprüften Betriebe einer Gewerbeklasse. In der Richt-

satzsammlung 2016 für das Jahr 2015 ist die untere Rohgewinngrenze von 30 auf 28 Prozent abgesenkt worden. Diese Anpassung spiegelt den Umstand wider, dass die Profitabilität von Apotheken immer stärker auseinander driftet. Sofern die Finanzverwaltung in der Betriebsprüfung den Rohgewinn schätzt, sollte stets geprüft werden, ob sich diese Schätzung noch im Rahmen der Richtsätze bewegt.

Jahr	Rohgewinnaufschlagssatz (RGAS)		
	unterer	mittlerer	oberer
2015	28	35	41
2014	30	35	41
2013	30	35	41
2012	30	35	41
2011	30	35	41
2010	33	39	45



Dr. Jens-Peter Damas, RA
FA für Steuerrecht
ETL ADVISION
Berlin
Tel.: (030) 22 64 12 48
jens.damas@etl.de

Betriebliche Gesundheitsförderung und die 44-Euro-Grenze für Sachbezüge

Der Gesetzgeber unterstützt zertifizierte Maßnahmen der Gesundheitsförderung durch die direkte Kostenübernahme der Krankenkassen und eine Steuervergünstigung bei Zahlung durch den Arbeitgeber, § 3 Nr. 34 EStG. Häufig besteht die Interessenlage von Arbeitnehmern aber auch darin, Trainingsmöglichkeiten ohne die Einschränkung auf zertifizierte Maßnahmen zu erhalten.

Sachbezüge vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer (wie auch die Kostenübernahme von Gerätetraining) sind für den Arbeitnehmer grundsätzlich zu versteuernder Arbeitslohn. Als Sachbezug kommen sowohl Waren als auch Dienstleistungen in Frage. Die Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachbezug richtet sich nach der arbeitsvertraglichen Anspruchsgrundlage. Sachbezug ist hiernach gegeben, soweit keine Geldzahlung verlangt werden kann.

Bis zu einer Freigrenze i. H. v. 44 Euro im Monat sind diese Sachbezüge

jedoch lohnsteuer- und abgabenfrei. Deshalb wird diese Freigrenze gerne eingesetzt, um finanzielle Belastungen durch den Sachbezug auf Seiten des Arbeitnehmers nicht entstehen zu lassen. Hier gibt es allerdings einige Stolperfallen, über die sich Arbeitgeber und Trainingsanbieter im Klaren sein sollten.

Entscheidend ist, dass der zufließende Sachbezug die 44-Euro-Grenze pro Monat nicht übersteigt. Eine Übertragung des Sachbezugs in den Folgemonat ist dabei ebenso wenig möglich wie die Hochrechnung auf einen Jahresbetrag. Bei einem Gutschein, der bei einem Dritten einzulösen ist, erfolgt der Zufluss des Arbeitslohns durch Hingabe des Gutscheins, weil der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt einen Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten erhält. Ist der Gutschein beim Arbeitgeber einzulösen, fließt erst bei Einlösung des Gutscheins Arbeitslohn zu.

Als Sachbezug gilt jeder vermögenswerte Vorteil, der beim Arbeitnehmer

durch den Arbeitgeber veranlasst worden ist. Bei der Bewertung des Sachbezugs ist zu berücksichtigen, dass auch der Unterschiedsbetrag zwischen einem eventuellen „Normaltarif“ und dem „Sondertarif für den Arbeitgeber“ als Zuwendung durch den Arbeitgeber gesehen werden kann. Greift der Sondertarif dann auch noch für den Ehegatten, wäre dieser Unterschiedsbetrag sogar zweimal als Sachbezug anzurechnen.

Auch ein kostenloses Probetraining könnte in den Zuwendungsbetrag mit einzubeziehen sein, sofern dieses Training nicht ohnehin jedem Interessierten auch außerhalb des Sondertarifs zusteht.



Dr. Jens-Peter Damas, RA
FA für Steuerrecht
ETL ADVISION
Berlin
Tel.: (030) 22 64 12 48
jens.damas@etl.de

Videüberwachung am/rund um den Arbeitsplatz

Zulässigkeit und Grenzen der Videüberwachung

Die Videoaufzeichnung von Personen stellt stets einen Eingriff in deren allgemeines Persönlichkeitsrecht gem. Art. 2 I i. V. m Art. 1 I GG dar. Dieses umfasst neben dem Recht am gesprochenen Wort auch das Recht am eigenen Bild. Tonaufnahmen dürften vor dem Hintergrund der Regelung in § 201 StGB (Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes) generell unzulässig sein. Aber auch die Entscheidung, ob Filmaufnahmen gemacht und möglicherweise verwendet werden dürfen, gehört grundsätzlich zum Selbstbestimmungsrecht eines jeden Menschen (BAG, Urteil vom 19. Februar 2015 – 8 AZR 1007/13).

Die Videüberwachung bedarf daher stets einer besonderen Rechtfertigung. Da sie die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten beinhaltet, unterliegt sie dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), das mit aufgrund entsprechender Befugnissen die Videüberwachung rechtfertigen kann. Welche Vorschriften zu berücksichtigen sind, hängt in erster Linie von der örtlichen Lage sowie dem Zweck der Überwachung ab.

Allgemeine Videüberwachung öffentlich zugänglicher Räume

Die offene Videüberwachung in für den Kundenverkehr geöffneten Räumen (z. B. Verkaufsräume von Geschäften, Supermärkten, Fitnessstudios, Restaurants und Schalterhallen von Banken) kann gem. § 6b BDSG zulässig sein, sofern sie ausschließlich den Zwecken der Wahrnehmung des Hausrechts oder der Gefahrenabwehr, z. B. der Verhütung von Vandalismus oder von Vermögensdelikten Dritter dient.

Die Wahrnehmung des Hausrechts (§ 6b I Nr. 2 BDSG) umfasst die Befugnis,

darüber entscheiden zu können und zu dürfen, wer bestimmte Gebäude oder befriedetes Besitztum betreten und darin verweilen darf. Der Hausrechtssinhaber ist berechtigt, die zum Schutz des Objekts, der sich darin aufhaltenden Personen sowie zur Abwehr unbefugten Betretens erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Dies umfasst auch das Recht, Störer zu verweisen und ihnen das Betreten für die Zukunft zu untersagen. Die Überwachung muss allerdings zur Wahrnehmung dieses Hausrechts erforderlich sein. Die Erforderlichkeit setzt voraus, dass die Maßnahme geeignet ist, d. h. das Überwachungsziel tatsächlich erreicht wird, und dass dafür kein anderes, gleich wirksames, aber den Betroffenen weniger in seinen Rechten beeinträchtigende Mittel zur Verfügung steht.

Wird die Überwachung auf vermeintliche berechnete Interessen für konkret festgelegte Ziele (§ 6b I Nr. 3 BDSG) gestützt, muss nachvollziehbar sein, dass das festgelegte Ziel mit der Überwachung tatsächlich erreicht werden kann. So dürfte beispielsweise die offene Videüberwachung der Eingänge und des Freiwahlbereichs einer Apotheke nicht unter Verweis auf berechnete Interessen gerechtfertigt sein, wenn es bislang nicht zu Vandalismus oder Warenfehlbeständen gekommen war und dies auch nicht anhand objektiver Anhaltspunkte zu befürchten ist (vgl. VG Saarlouis, Urteil v. 29. Januar 2016 – 1 K 1122/14).

Inwieweit auch eine heimliche Videüberwachung öffentlich zugänglicher Räume mit den vorgenannten Maßgaben zulässig ist, ist höchststrichterlich noch nicht abschließend geklärt. Die herrschende Meinung verneint dies

unter Verweis auf den Wortlaut der Regelung in § 6b II BDSG, wonach die Überwachung „durch geeignete Maßnahmen erkennbar zu machen“ sei. Dazu genügt in der Regel ein aussagekräftiges Hinweisschild. Erkennbar zu machen ist ferner die verantwortliche Stelle, damit der Betroffene seine Rechte wahrnehmen kann.

Liegen die genannten Voraussetzungen einer zulässigen Videüberwachung nicht vor, kommt zur Rechtfertigung der Maßnahme nur noch der Abschluss einer geeigneten Vereinbarung in Betracht, mit der die Kunden ihr Einverständnis in die Videüberwachung geben. Diese sollte allerdings sorgfältig formuliert werden, da sie als Allgemeine Geschäftsbedingung einer strengen Wirksamkeitskontrolle unterliegt. So hat beispielsweise das LG Koblenz bei einer Videüberwachung in einem Fitnessstudio klargestellt, dass lediglich ein Hinweis auf die „Überwachung von Teilbereichen“ aufgrund der damit einhergehenden Beurteilungsspielräume nicht genügt, da nicht hinreichend konkretisiert wird, welche Bereiche davon betroffen sind. Auch die Vereinbarung einer einzelfallbezogenen Speicherung von Kundendaten benachteiligt die Kunden unangemessen, wenn auch hier der Zweck und der Umfang nicht ausreichend konkretisiert wurden und somit eine Speicherung der Daten vorgenommen werden könnte, die über das erforderliche Maß hinausgehen würde (vgl. LG Koblenz, Urteil vom 19. Dezember 2013 – 3 O 205/13).

Werden in öffentlichen Räumen tätige Arbeitnehmer zufällig in eine – nach den oben genannten Kriterien zulässige – Überwachung einbezogen, ist

dies grundsätzlich ein zu akzeptierender Umstand. Die Arbeitnehmer befinden sich in einem Umfeld, in dem sie nicht damit rechnen können, ständig unbeobachtet zu sein. Sofern also die Überwachung des Kundenverkehrs den Arbeitnehmern bekannt und zudem so ausgestaltet ist, dass sie den einzelnen Arbeitnehmer in zeitlicher Hinsicht nicht unverhältnismäßig belastet, ist sie in der Regel angemessen. Es sollte allerdings zudem sichergestellt werden, dass die gesammelten Daten umgehend nach Zweckerreichung wieder gelöscht werden. Generell ist für die Praxis zu empfehlen, dass der Sichtbereich der Kamera – gerade in Kassenbereichen – vorsichtshalber ausschließlich den Bereich erfasst, in dem sich die Kunden aufhalten.

Gezielte Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Bezieht sich die Videoüberwachung allerdings gezielt auf den Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers oder mehrerer Arbeitnehmer, sind die Anforderungen an die betrieblichen Interessen noch höher gesteckt. Eine solche Überwachung stellt nach der Rechtsprechung einen derart schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht von Arbeitnehmern dar (grundlegend BAG, Urteil v. 27. März 2003 – 2 AZR 51/02), dass sie nur entweder durch überwiegende schutzwürdige Belange des Arbeitgebers (vgl. BAG, Beschluss v. 14. Dezember 2004 – 1 ABR 34/03) oder durch eine wirksame schriftliche Einwilligung des Betroffenen gerechtfertigt werden kann. Der Umstand, dass sich die Kamera nur bei Bewegung ein- und dann wieder ausschaltet, schließt nicht die Vermutung einer erheblichen Persönlichkeitsrechtsverletzung durch Videoüberwachung am Arbeitsplatz aus (LAG Hamm, Urteil v. 30. Oktober 2012 – 9 Sa 158/12).

Aufdeckung von Straftaten

Als Rechtsgrundlage für den Eingriff

kommt § 32 BDSG in Betracht. Danach ist eine Überwachung zur Aufdeckung von Straftaten zulässig. Dies setzt allerdings voraus, dass der durch konkret nachweisbare Momente begründete Verdacht einer bestimmten strafbaren Handlung oder einer anderen schweren Verfehlung zu Lasten des Arbeitgebers besteht (BAG, Urteil v. 21. November 2013 – 2 AZR 797/11). Sofern die Videoüberwachung hingegen ohne einen solchen konkreten Anlass durchgeführt wird, ist sie von vorneherein als unzulässig anzusehen (vgl. BAG, Urteil v. 19. Februar 2015 – 8 AZR 1007/13; ArbG Frankfurt, Urteil vom 27. Januar 2016 – 6 Ca 4195/15; ArbG Düsseldorf, Urteil v. 3. Mai 2011 – 11 Ca 7326/10). Die lediglich allgemein und ohne konkreten Anlass geäußerte Sorge vor Diebstählen allein genügt nicht zur Rechtfertigung der Einführung einer Videoüberwachung (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 23. Mai 2013 – 2 Sa 540/12).

Die heimliche Videoüberwachung beispielsweise von Kassen kann zulässig sein, wenn und solange angesichts erheblicher Kassendifferenzen der Verdacht der Unterschlagung gegen die im Kassenbereich tätigen Arbeitnehmer besteht (BAG, Urteil v. 27. 3. 2003 – 2 AZR 51/02). Gleiches gilt für die Überwachung im Verkaufsraum bei nachweisbaren Inventurdifferenzen, die den Verdacht auf Diebstähle durch Mitarbeiter begründen (BAG, Urteil v. 21. Juni 2012 – 2 AZR 153/11; LAG Köln, Urteil v. 8. Mai 2015 – 4 Sa 1198/14). Besteht ein begründeter Anlass, sind die Verdachtsmomente vom Arbeitgeber vor Beginn der Maßnahme zu dokumentieren, d. h. es müssen Schaden, Kreis der Verdächtigten und Indizien, warum die überwachten Personen verdächtig sind, schriftlich oder elektronisch fixiert werden.

Aber selbst dann muss die Überwachung auch noch erforderlich sein.

In dem Begriff der Erforderlichkeit steckt die Kernfrage nahezu aller im Zusammenhang mit der Frage der Zulässigkeit einer Videoüberwachung stehenden Streitigkeiten. Es ist insoweit stets zwischen den schutzwürdigen betrieblichen Interessen des Betriebsinhabers und jenen des gefilmten Betroffenen abzuwägen. Hier kommt es auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalles an. Die Abwägung gestaltet sich in der Regel als äußerst schwierig. Insbesondere Art und Ausmaß dürfen im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sein. Es sind neben dem Zweck der Überwachung viele Umstände von Bedeutung, etwa in welcher Art von Betriebs- oder Geschäftsräumen die Überwachung stattfindet, wie viele Arbeitnehmer Beeinträchtigungen ausgesetzt sind, welches Ausmaß diese Beeinträchtigungen haben, ob gerade die betroffenen Arbeitnehmer hierfür einen Anlass gegeben haben, ob sie als Personen anonym bleiben, welche Umstände und Inhalte von Verhalten und Kommunikation erfasst werden können und welche Nachteile den betroffenen Arbeitnehmern durch die Maßnahme drohen. Die Intensität einer Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts hängt zudem maßgeblich von der Dauer und der Art der Überwachungsmaßnahme ab. Weniger einschneidende Mittel zur Aufklärung des Verdachts müssen ergebnislos ausgeschöpft sein, sodass die verdeckte Videoüberwachung damit das praktisch einzig verbleibende Mittel darstellt. Hier ist auf die Umstände des konkreten Einzelfalles anzustellen. So scheidet eine Videoüberwachung etwa aus, sofern der Kreis der überwachten Personen zu weit gefasst wird oder wenn mildere Mittel wie beispielsweise der Einsatz einer Aufsichtsperson zur Verfügung stehen. Zudem ist die offene Videoüberwachung regelmäßig das gegenüber der verdeckten Überwachung mildere Mittel.

Einwilligung des Arbeitnehmers

Unabhängig von den Vorgaben des § 32 BDSG kann die Videoüberwachung gerechtfertigt und damit zulässig sein, wenn die betroffenen Arbeitnehmer ihr schriftliches Einverständnis zu der Überwachung gegeben haben. Die Grundlage dafür bietet § 4a I 1 BDSG.

Die Rechtsprechung geht zwar allein vor dem Hintergrund der strukturellen Unterlegenheit der Arbeitnehmer nicht von einer generellen Unwirksamkeit der Einwilligung von Arbeitnehmern aus (vgl. BAG, Urteil v. 11. Dezember 2014 – 8 AZR 1010/13; BAG, Urteil vom 21. November 2013 – 2 AZR 797/11). Selbst wenn jedoch eine solche Einwilligung vorliegen sollte, dürfte es sich hierbei für die Praxis gleichwohl um ein einigermaßen schwaches Argument für die völlige Unbedenklichkeit einer Videoüberwachung handeln, da sie von den Arbeitnehmern bei lebensnaher Betrachtung in aller Regel nicht komplett aus freien Stücken erteilt wird. Insbesondere eine pauschal im Arbeitsvertrag enthaltene Einwilligung ist insoweit mit Vorsicht zu genießen. Die Einholung einer Einwilligung für den jeweiligen Einzelfall dürfte jedoch, insbesondere wenn es um die Aufdeckung von Straftaten geht, in der Regel unpraktisch sein.

Videoüberwachung in sonstigen Räumen

Eine Videoüberwachung kann auch außerhalb der eigentlichen Arbeitsplätze aus den oben genannten Gründen zulässig sein, beispielsweise wenn sie zur Diebstahlsaufklärung in Lagerräumen erfolgt (ArbG Oberhausen, Urteil v. 25. Februar 2016 – 2 Ca 2024/15; LAG Niedersachsen, Urteil v. 9. April 2010 – 15 Sa 261/09).

In Bereichen, die überwiegend der privaten Lebensgestaltung der Beschäftigten dienen, ist sie allerdings grundsätzlich unzulässig und

kann gem. § 201a StGB sogar strafbar sein, da keine schützenswerten betrieblichen Interessen bei einer Überwachung denkbar sind. Dies gilt insbesondere für Pausen-, Toiletten-, Sanitär-, Umkleide- und Schlafräume, die der Privat- und Intimsphäre zuzuordnen sind.

Konsequenzen einer unzulässigen Videoüberwachung sind:

Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche

Ein betroffener Arbeitnehmer bzw. Dritter kann vom Betriebsinhaber die sofortige Unterlassung der unzulässigen Überwachungsmaßnahme verlangen. Zudem steht ihm ein Anspruch auf Löschung der unzulässigen Aufnahmen zu (vgl. auch §§ 6b V, 35 III BDSG). Solange der Betriebsinhaber diesem Verlangen nicht nachkommt, kann einem betroffenen Arbeitnehmer sogar ein Zurückbehaltungsrecht an seiner Arbeitsleistung zustehen, sofern er ansonsten unter einem unzumutbaren Überwachungsdruck weiter arbeiten müsste. Die unzulässige Videoüberwachung kann darüber hinaus auch einen Schmerzensgeldanspruch des Betroffenen begründen. Der Anspruch hängt sowohl von dem Grunde als auch hinsichtlich der Anspruchshöhe von der Art und Intensität der durch die Überwachung hervorgerufenen Belastung ab. Muss beispielsweise ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit von acht Stunden am Tag – abgesehen von kurzen Zwischenpausen, Toilettengänge oder dergleichen – vor der laufenden Videokamera verbringen, stellt dies einen derart erheblichen Eingriff in das grundrechtlich geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers dar, dass ein Schmerzensgeld in Höhe von 3.500 Euro gerechtfertigt sein kann (ArbG Frankfurt, Urteil v. 8. November 2013 – 22 Ca 9428/12). Das LAG Hamm hat in einem ähnlichen Fall ein Schmerzensgeld in Höhe von

4.000 Euro als angemessen erachtet (LAG Hamm, Urteil v. 30. Oktober 2012 – 9 Sa 158/12).

Beweisverwertungsverbot

Ist die Videoüberwachung von Arbeitnehmern unzulässig, scheidet die Verwertung der im Rahmen der Überwachung gewonnenen Erkenntnisse in einem etwaigen Kündigungsschutzverfahren aus. Sie unterliegen einem sog. Beweisverwertungsverbot (vgl. BAG, Urteil v. 21. Juni 2012 – 2 AZR 153/11; ArbG Düsseldorf, Urteil v. 3. Mai 2011 – 11 Ca 7326/10). Von diesem Verbot umfasst ist auch die Vernehmung von Personen, die den Inhalt des Videobands zur Kenntnis genommen haben (ArbG Frankfurt, Urteil v. 25. Januar 2006 – 7 Ca 3342/05).

Zusammenfassung:

Die technische Entwicklung in den vergangenen Jahren erleichtert eine Videoüberwachung in Betrieben. Deren Umsetzung ist jedoch in rechtlicher Hinsicht an strenge Voraussetzungen geknüpft. Ob und inwieweit eine Überwachungsmaßnahme diese Voraussetzungen erfüllt, ist eine Frage des jeweiligen Einzelfalles. Angesichts der bei Unzulässigkeit einer Maßnahme drohenden Konsequenzen – und dazu zählt natürlich auch die Gefährdung des Betriebsfriedens – ist zu empfehlen, frühzeitig anwaltlichen Rat einzuholen.



Dr. Till Thomas, RA
 Fachanwalt für
 Arbeitsrecht
 ETL Rechtsanwälte
 Berlin
 Tel.: (030) 22 64 12 20
 till.thomas@etl.de