

Liebe Leserin, lieber Leser,

während auf europäischer Ebene einerseits noch heftig darum gerungen wird, welche Kompetenzen der europäische Gesetzgeber hat bzw. welche Kompetenzen ihm gerade nicht übertragen werden sollen, hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) wieder einmal eine Vorreiterrolle im Arbeitsrecht eingenommen.



Diesmal hat er darauf hingewiesen, dass alle Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit objektiv, verlässlich und transparent gemessen werden kann. Und das in Zeiten, in denen die Digitalisierung sämtliche Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen lässt. Lesen Sie in unserem Artikel **Droht den europäischen Arbeitnehmern die Stechuhr?**, von welchen Erwägungen der EuGH sich hat leiten lassen und wie die deutsche Politik mit dieser Entscheidung umzugehen gedenkt.

Mit Fragen des Europarechts hat sich auch das OLG Düsseldorf in seinem Beschluss vom 20.03.2019 im Zusammenhang mit den Verhandlungsverträgen nach § 127 SGB V beschäftigt. Wesentlich ist, dass das OLG Düsseldorf dabei die Europarechtskonformität für Verhandlungs- und Beitrittsverträge ausdrücklich bestätigt hat. Lesen Sie in unserem Artikel **Mal wieder das OLG Düsseldorf und Hilfsmittelverträge**, warum danach auch der Verzicht des Gesetzgebers auf Ausschreibungen mit dem TSVG grundsätzlich europarechtskonform ist.

Für Spannung sorgt auch wieder einmal das Vergleichsportal Check 24, das in seinen Preisvergleichen auch die Tarife der HUK-Coburg anführte, obwohl Check 24 die Preise der HUK-Coburg Produkte nicht angeben konnte. Dass hier unzulässig „Äpfel mit Birnen verglichen“ wurden hat das Oberlandesgericht Köln Check 24 deutlich gemacht und es ist auch für alle Werbenden im Gesundheitsmarkt relevant, dass jeder vergleichenden Werbung enge Grenzen gesetzt sind. Unser Artikel: **Unzulässige vergleichende Werbung: Kein Preisvergleich ohne Preis**

Einige lesenswerte Grundsätze zu der allen Krankenkassen obliegenden Pflicht zum diskriminierungsfreien Umgang mit Leistungserbringern finden Sie hier: In unserem Artikel über Lina's Rollí's e.V. muss (leider) wieder einmal betont werden, dass auch Kleinkinder der Anspruch auf die Versorgung mit dem im Einzelfall erforderlichen Rollstuhl zusteht. Eigentlich peinlich, dass von Seiten der Krankenkassen immer wieder versucht wird, derartige Ansprüche zu negieren. Dazu unser Artikel: **Lina's Rollí's e.V.**

Grund zur Freude bereitet hingegen unsere Kollegin, Frau Rechtsanwältin Bigus, die den Masterstudiengang „Medizinrecht“ an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster mit dem Hochschulgrad LL.M. (Master of Laws) abgeschlossen hat, wozu wir ihr an dieser Stelle noch einmal herzlich gratulieren.



Mit ihrer Masterarbeit, in der sie sich mit den Untiefen der Fristenregelung des § 13 Abs. 3a Satz 9 SGB V befasst hat, hat sie einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet, dass zukünftig noch mehr Leistungsansprüche Versicherter effektiv durchgesetzt werden können.

Viel Spaß bei der Lektüre unseres Newsletters!



Peter Hartmann, Jörg Hackstein & das Team der Kanzlei Hartmann Rechtsanwälte

VERANSTALTUNGEN UND SEMINARE

06.06.2019, Berlin

„Verträge schließen und richtig umsetzen“

BVMed-Seminar in Berlin

Den Teilnehmern sollen die Chancen und Risiken bei der Wahl des für sie richtigen Vertragsinstrumentes aufgezeigt werden. Darüber hinaus wird der richtige Umgang mit kritischen Vertragsklauseln aufgezeigt. Das gleiche gilt für mögliche Rechtswege bei Unstimmigkeiten. Zudem besteht die Möglichkeit, mit den Referenten erlebte Situationen zu diskutieren und praxisnah zu rekapitulieren.

Als Jurist und Referent dabei: Peter Hartmann

Das Programm und den Anmeldeflyer finden Sie unter

<https://www.bvmed.de/de/bvmed/veranstaltungen/2019-06-06-medinform>

07.06.2019, Würzburg

„Der besondere Fall: Fallbesprechung/Versorgungsbegründung“

rehaKIND-Seminar in Würzburg

Ein Tag Supervision der besonderen Art! Teilnehmer diskutieren mit dem Referententandem (Jurist / Therapeut) kritische oder problematische Versorgungsfälle. Gemeinsam werden die besten Versorgungslösungen und – im Hinblick auf die Kostenübernahme – zielführende Versorgungsbegründung erarbeitet.

Als Jurist/in und Referent/in dabei: Jörg Hackstein, Kerstin Bigus

Info und Anmeldung:

<https://www.rehakind.de/m.php?kid=181>

08.11.2019, Hamburg

„Rechtliche Grundlagen der Hilfsmittelversorgung“

rehaKIND-Aufbaukurs in Hamburg

Rechtliche Grundlagen der Hilfsmittelversorgung für Kinder und Jugendliche mit Handicap. Modul 2 der Fachberaterschulung.

Referent/in Jörg Hackstein, Kerstin Bigus

Info und Anmeldung:

<https://www.rehakind.de/m.php?kid=179>

Droht den europäischen Arbeitnehmern die Stechuhr?

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) verlangt, dass alle Arbeitgeber verpflichtet werden, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit objektiv, verlässlich und transparent gemessen werden kann, so das Urteil EuGH v. 14.5.2019 - C-55/18. Es müsse sowohl den Arbeitnehmervertretungen, als auch den Behörden möglich sein, die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten und der Ruhezeiten zu überprüfen. Diesen Erfordernissen hatte das rudimentäre Zeiterfassungssystem der Deutschen Bank in Spanien nicht genügt. Es war nämlich lediglich nachvollziehbar, an welchen Tagen eine ganztägige Abwesenheit der Mitarbeiter vorlag, nicht jedoch wie lange sie an den jeweiligen Arbeitstagen gearbeitet hatten. Daher waren weder etwaige Überstunden, noch die Einhaltung der Ruhezeiten zwischen den Arbeitseinsätzen dokumentiert.

Die Richtlinien (Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und Richtlinie über die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit Richtlinie 89/391/EWG) stehen jedoch im Licht der Charta der Grundrechte der EU einer nationalen Regelung entgegen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Das Gericht führt aus, es obliege den Mitgliedstaaten dafür zu sorgen, dass den Arbeitnehmern die ihnen verliehenen Rechte zugutekommen, ohne dass die zur Sicherstellung der Umsetzung der Richtlinie gewählten konkreten Modalitäten diese Rechte inhaltlich aushöhlen. Ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann, könnten weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung, noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden, so dass es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich sei, ihre Rechte durchzusetzen. Ein besonders wirksames Mittel, einfach zu objektiven und verlässlichen Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gelangen, biete ein Arbeitszeiterfassungssystem. Es erleichtere dadurch sowohl den Arbeitnehmern den Nachweis einer Verkenntung ihrer Rechte, als auch den zuständigen Behörden und nationalen Gerichten die Kontrolle der tatsächlichen Beachtung dieser Rechte.

Droht nun den deutschen Arbeitnehmern die Stechuhr, das Ende der flexiblen Arbeitszeiten, das Aus der Vertrauensarbeitszeit und dem Homeoffice? Müssen Gesetze angepasst werden?

Die deutschen Gesetze bestimmen die Rechte der Arbeitnehmer im Hinblick auf Höchstarbeitszeiten pro Tag und Woche sowie die einzuhaltenden Ruhezeiten bereits im Detail im Arbeitszeitgesetz. Die systematische Arbeitszeiterfassung wird jedoch nicht ausdrücklich gefordert.

Nach Informationen von „WELT online“ hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil zugesichert, die Entscheidung des EuGH zügig umzusetzen. Bis Ende des Jahres werde die Bundesregierung die Details klären. Bemerkenswert war dabei vor allem ein Zusatz: Das Urteil müsse „modern“ umgesetzt werden. Dafür gebe es auch einen entsprechenden „Gestaltungsspielraum“.

Noch deutlicher wird Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier: „Das Urteil weist in die falsche Richtung“, sagte er am 21.05.2019 in Berlin. Es gebe in Deutschland nach derzeitiger Rechtslage bereits ein umfassendes Dokumentationssystem, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden könne. Im Übrigen sieht auch das Bundeswirtschaftsministerium durchaus Auslegungsspielraum: Das Urteil nenne keine bestimmte Frist, in welcher Mitgliedstaaten tätig werden müssten. „Daher ist es jetzt richtig, genau zu prüfen und zu analysieren, ob es Umsetzungsbedarf gibt und nicht zu Schnellschüssen zu kommen. Es ist wichtig Lösun-

gen zu finden, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gerecht werden und nicht zu weiterer Bürokratie führen“.

Abzuwarten bleibt nun, wozu sich der Gesetzgeber entscheidet – ob es überhaupt zu Änderungen der Gesetze kommt und wenn ja, wie eng die Möglichkeiten gestaltet werden. Sowohl das Wirtschaftsministerium, als auch der Arbeitsminister wollen nicht über das Ziel hinausschießen.

Auch wenn die Kontrolle – sowohl die der Arbeitnehmer, als auch die der Arbeitgeber- mit ziemlicher Sicherheit zunehmen wird; Grund zur Panik besteht zumindest derzeit nicht.



Autorin | Sigrid Cloosters | Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Mal wieder das OLG Düsseldorf und Hilfsmittelverträge

Der Vergabesenat des OLG Düsseldorf hat sich mit Beschluss vom 20.03.2019 (Verg 65/18) mit einem Verhandlungsvertrag im Sinne des § 127 SGB V beschäftigt. Hintergrund hierfür war, dass ein Leistungserbringer gegen einen Verhandlungsvertrag einer gesetzlichen Krankenkasse über die Versorgung mit aufsaugenden Inkontinenzprodukten vergaberechtlich vorgegangen war. Die Vergabekammer hatte dem Leistungserbringer im Wesentlichen Recht gegeben und den Vertrag für unwirksam erklärt. Diese Entscheidung hat nunmehr das OLG Düsseldorf aufgehoben und das Verfahren an das nach seiner Auffassung zuständige Sozialgericht verwiesen.

Die Entscheidung befasst sich zwar mit § 127 SGB V vor Inkrafttreten des TSVG und damit dem Wegfall der Ausschreibungen, enthält jedoch wichtige rechtliche Vorgaben, die von den Krankenkassen bei den aktuellen Verhandlungsverträgen zwingend zu berücksichtigen sind.

Wesentlich ist, dass das OLG Düsseldorf die Europarechtskonformität für Verhandlungs- und Beitrittsverträge ausdrücklich bestätigt. Im Ergebnis ist damit auch der Verzicht des Gesetzgebers auf Ausschreibungen mit dem TSVG grundsätzlich europarechtskonform.

Voraussetzung ist aber, dass keinem Vertragspartner der Krankenkasse durch den Vertragsschluss im Verhandlungswege faktisch Wettbewerbsvorteile eingeräumt werden. Einen eine Diskriminierung ermöglichenden Wettbewerbsvorteil stellt es bereits dar, wenn nur ein Unternehmen auf den Inhalt des Vertrages Einfluss nehmen könnte und Dritten nur die Wahl zwischen dem Vertragsbeitritt zu dem von einem anderen zu dessen Bedingungen bereits ausgehandelten Vertrag oder dem Verzicht auf ein Vertrag bliebe. Die Grundsätze der Nichtdiskriminierung, der Gleichbehandlung und der Transparenz sind sowohl bei Vertragsverhandlungen, als auch bei Beitrittsverträgen zu wahren.

Bei dem im Verfahren im Streit stehenden Vertrag hatte das OLG erhebliche Zweifel, ob die betreffende Krankenkasse diesen Grundsätzen entsprechend reagiert hat, jedoch sich in der Sache selbst nicht weiter damit beschäftigt, sondern an das Sozialgericht verwiesen.

Ob die aktuell bekannt gemachten Vertragsabsichten einzelner Krankenkassen diesen Anforderungen gerecht werden, bestehen zumindest erhebliche Zweifel. Ein transparentes Verfahren ist regelmäßig nicht zu erkennen.

Autor | Jörg Hackstein | Rechtsanwalt, Partner, Fachanwalt für Vergaberecht



Unzulässige vergleichende Werbung: Kein Preisvergleich ohne Preis

Das Oberlandesgericht Köln hat mit Urteil vom 12.04.2019 (Az.: 6 U 191/18) entschieden, dass bei einem Kfz-Versicherungsvergleich im Internet keine Tarife eines Kfz-Versicherers ohne Preisangabe aufgeführt werden dürfen.

Nach § 6 Abs. 2 Nr. 2 des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) handelt unlauter, wer vergleichend wirbt, wenn der Vergleich nicht objektiv auf eine oder mehrere wesentliche, relevante, nachprüfbare und typische Eigenschaften oder den Preis dieser Waren oder Dienstleistungen bezogen wird. Daher ist eine vergleichende Werbung unzulässig, wenn im Rahmen eines Preisvergleichs Produkte mit Preisangabe anderen Produkten gegenübergestellt werden, ohne den jeweiligen Preis zu nennen. Denn der Vergleich bezieht sich in diesem Fall nicht auf eine oder mehrere Eigenschaften, sondern schließt ein Produkt von dem eigentlichen Vergleich von vorne herein aus.

Konkret ging es um das Online-Vergleichsportal Check24, das in seinen Preisvergleichen auch die Tarife der HUK-Coburg ohne Angabe eines Preises aufführte. Die HUK-Coburg sah darin eine unzulässige vergleichende Werbung, da es sich um einen reinen Preisvergleich handele. Das OLG Köln sah das auch so (anders als die Vorinstanz Landgericht Köln).

Check24 hatte vorgetragen, es handele sich bei ihrem Vergleich nicht um einen reinen Preisvergleich, sondern um eine umfassende und detaillierte Gegenüberstellung der jeweiligen Produktmerkmale, die den Vorgaben von § 6 UWG entspreche. Das OLG Köln wies zwar darauf hin, dass es bei einer vergleichenden Werbung keine Verpflichtung zur Vollständigkeit gebe, wenn verschiedene Faktoren verglichen würden. Es ist grundsätzlich zulässig, einen Werbevergleich lediglich auf bestimmte Gesichtspunkte zu beziehen. Die Unlauterkeit des Vergleichs ohne Tarif ergebe sich aber aus der Besonderheit, dass der Betreiber des Vergleichsportals Check24.de aus der Sicht der angesprochenen Verkehrskreise einen reinen Preisvergleich betreibe, indem er den Preisvergleich werblich in den Vordergrund stelle und damit werbe, Preise für Leistungen miteinander zu vergleichen. Auch die Eingabe von Vergleichskriterien und die Möglichkeit zur Filterung der Ergebnisse erfolge letztlich ausschließlich mit dem Zweck, einen Preisvergleich unter Vorgabe der Kundenkriterien zu ermöglichen. Auch durch die Art der Darstellung werde der Vergleich der Preise derart in den Vordergrund gestellt, dass der Verbraucher allein die Gegenüberstellung der Preise als wesentliches Kriterium ansehe und die weiteren Kriterien nur dazu dienen, den Preisvergleich auf die Produkte zu beschränken, die die vom Kunden vorgegebenen Anforderungen erfüllen.

Da die vergleichende Werbung in dieser Form nicht zulässig war, hatte die HUK-Coburg außerdem einen Anspruch auf Unterlassung der Benutzung ihrer (Bild-)Marken in Versicherungsvergleichen.



Autorin | Bingül Suoglu | Rechtsanwältin, Fachanwältin für Medizinrecht

Lina's Rollis e.V.

Was verbirgt sich hinter diesem Titel?

Dahinter verbirgt sich das äußerst begrüßenswert ehrenamtliche Engagement eines Vereins, der kostenlose Rollstühle aus eigener Herstellung für gehbehinderte Kleinkinder zur Verfügung stellt.

Schaut man sich die dazugehörige Website (www.linasrollis.de) und die dazugehörigen Berichte an, ist eine wesentliche Motivation und Notwendigkeit für das Engagement, dass Krankenkassen offensichtlich meinen, dass auf eine Rollstuhlversorgung bei Kleinkindern noch kein Anspruch bestände.

Natürlich haben auch Kleinkinder einen gesetzlich zustehenden Anspruch auf Versorgung mit dem im Einzelfall erforderlichen Rollstuhl gemäß § 33 Abs. 1 SGB V!

Es gibt weder eine gesetzlich festgelegte Altersuntergrenze noch durch die Rechtsprechung der Sozialgerichte für die Versorgung mit Rollstühlen. Entscheidend ist alleine, ob das Kind über die Fähigkeiten verfügt, mit dem Rollstuhl umzugehen, damit das Grundbedürfnis körperlicher Freiraum erfüllt wird.

Keine Voraussetzung ist, dass ein Kind (und zwar unabhängig vom konkreten Alter) sofort den richtigen Umgang mit einem Rollstuhl beherrscht. Vielmehr muss die Prognoseentscheidung getroffen werden, ob das Kind in der Lage ist, den Umgang mit dem Rollstuhl zu erlernen. Bestätigt wird dies durch den in § 33 Abs. 1 Satz 5 SGB V geregelten Anspruch auf Ausbildung im Gebrauch eines Hilfsmittels.

Kinder, die aufgrund von Einschränkungen nicht krabbeln oder laufen können, und dies aufgrund ihrer Diagnose wahrscheinlich auch nie können werden, würde bei einer Altersuntergrenze von zwei oder drei Jahren der entwicklungspsychologische Prozess verwehrt werden, der sowohl für die körperliche als, auch geistige Entwicklung eines Kindes von Bedeutung ist. Wird dem Kind jedoch die notwendige Rollstuhlversorgung versagt, kann dies den entwicklungspsychologischen Prozess nicht nur hemmen, sondern gegebenenfalls sogar verschlechtern.



Autor | Jörg Hackstein | Rechtsanwalt, Partner, Fachanwalt für Vergaberecht