



Studiengang	<b>Pflegemanagement</b>
Fach	<b>Recht der Pflege</b>
Art der Leistung	<b>Prüfungsleistung</b>
Klausur-Knz.	<b>PM-REP-P12-050618</b>
Datum	<b>18.06.2005</b>

**Die Klausur besteht aus 2 Aufgabenblöcken. In Aufgabenblock A lösen Sie bitte beide Fälle; in Aufgabenblock B bearbeiten Sie bitte 4 der 5 Aufgaben!**

Ihnen stehen 120 Minuten für die Lösung zur Verfügung. Die maximal erreichbare Punktzahl beträgt 100 Punkte. Zum Bestehen der Klausur müssen mindestens 50% der Gesamtpunktzahl erzielt werden.

Lassen Sie 1/3 Rand für die Korrekturen und **schreiben Sie unbedingt leserlich!**

Denken Sie an Name und Matrikelnummer auf den von Ihnen benutzten Lösungsblättern!

**Bearbeitungszeit:** 120 Minuten  
**Höchstpunktzahl:** 100  
**zulässige Hilfsmittel:** BGB, SGB V, SGB XI, Arbeitsgesetze

## Bewertungsschlüssel

Aufgabe	Aufgabenblock A: 2 Fälle		Aufgabenblock B: Wahlmöglichkeit – 4 von 5 Aufgaben					Note
	Fall 1	Fall 2	1	2	3	4	5	
max. Punktzahl	30	30	10	10	10	10	10	100

## Notenspiegel

Note	1,0	1,3	1,7	2,0	2,3	2,7	3,0	3,3	3,7	4,0	5,0
notw. Punkte	100-95	94,5-90	89,5-85	84,5-80	79,5-75	74,5-70	69,5-65	64,5-60	59,5-55	54,5-50	49,5-0

**Aufgabenblock A****60 Punkte****Bearbeiten Sie bitte beide Fälle!****Fall 1****30 Punkte**

Frau A kann sich noch gut im eigenen Haushalt versorgen, da ihr die Tochter T die hauswirtschaftlichen Arbeiten abnimmt. Aufgrund einer ärztlichen Verordnung betreut die Sozialstation Y seit einiger Zeit einmal täglich Frau A. Diese benötigt die tägliche Gabe von Medikamenten, die Gabe von Insulin und die dazugehörigen Blutzuckermessungen. In der Vergangenheit hat die behandelnde Ärztin Frau Dr. H stets eine Verordnung häuslicher Krankenpflege auf dem Mustervordruck nach § 37 Abs. 2 SGB V verordnet. Die zuständige Krankenkasse hat die Verordnungen jeweils genehmigt und nach Abrechnung die Leistungen bezahlt. Die 3-Monatsverordnung für das 1. Quartal 2005 erhält die Sozialstation Y von der behandelnden Ärztin Frau Dr. H erst am 10.01.2005 ausgehändigt. Zur Erklärung hat Frau Dr. H. einen Notizzettel an die Verordnung geheftet. Auf diesem steht:

*„Da in der Zeit vom 23.12.2004 bis 09.01.2005 unsere Praxis geschlossen war, war es uns leider nicht möglich, die Verordnungen der häuslichen Krankenpflege termingerecht auszustellen. Einen Notdienst hatten wir durch den Kollegen W. eingerichtet. Dieser war jedoch nicht für die Abwicklung von Verwaltungsvorgängen zuständig. Wir hoffen auf Ihr Verständnis. Mit freundlichen Grüßen, Dr. H.“*

Die Sozialstation Y lässt die Verordnungsrückseite von Frau A unterschreiben und reicht die Verordnung zur Genehmigung an die Krankenkasse ein. Selbstverständlich hat die Sozialstation Y auch in der Zeit vom 01.01. bis 10.01.2005 die benötigten Dauerleistungen erbracht. Nachdem Y die Abrechnung gegenüber der zuständigen Krankenkasse vorgenommen hat, erhält die Sozialstation von dort folgenden Bescheid:

*„Sehr geehrte Damen und Herren, wir haben Ihre Abrechnung bezüglich der Verordnung häuslicher Krankenpflege für Frau A vom ... geprüft. Dabei hat sich folgender Sachverhalt dargestellt:*

*Die uns vorliegende Verordnung wurde am Montag, dem 10.01.2005 für den Zeitraum 01.01.2005 bis 31.03.2005 ausgestellt. Nach den Richtlinien über die Verordnung von häuslicher Krankenpflege nach § 92 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 SGB V ist eine rückwirkende Verordnung grundsätzlich nicht möglich. Ausnahmen sind besonders zu begründen. Dies hängt damit zusammen, dass in der Regel – also außer in Notfällen – die Versorgung mit häuslicher Krankenpflege sicherlich planbar ist. Beispielsweise bei urlaubsbedingter Abwesenheit kann eine Folgeverordnung bereits vor Urlaubsantritt ausgestellt werden. Ist dies nicht möglich, hat die Verordnung vom Vertretungsarzt zu erfolgen.*

*Die Folgeverordnung kann nach den Richtlinien – bei entsprechender Indikation – auch für einen längeren Zeitraum ausgestellt werden. Schon hier ist die Berücksichtigung geplanter Urlaubszeiten möglich. Eine Begrenzung auf das Quartal ist ebenfalls nicht vorgesehen. Das Verordnungsgeschehen, das bisher zum Quartalsbeginn für alle Beteiligten zu erheblichen Arbeitsspitzen führte, dürfte damit entzerrt werden und den Beteiligten Planungs- und Handlungssicherheit geben.*

*Der vorliegende Hinweis auf eine Schließung der Praxis der Frau Dr. H. kann somit von uns nicht akzeptiert werden. Wir können daher ihre Leistungen für den Zeitraum 01.01. bis 10.01.2005 nicht übernehmen.“*

**Frage 1:** Nehmen Sie gutachtlich Stellung, ob Frau A einen Anspruch auf häusliche Krankenpflege für den 01.01. bis 10.01.2005 hatte. (15 Punkte)

**Frage 2:** Nehmen Sie gutachtlich Stellung, ob Y für den fraglichen Zeitraum von der Krankenkasse Zahlung verlangen kann. (15 Punkte)

**Hinweis:** Beachten Sie bitte auf der nächsten Seite den Auszug aus den Richtlinien des Bundesausschusses der Ärzte und Krankenkassen über die Verordnung von häuslicher Krankenpflege!

Auszug aus den Richtlinien des Bundesausschusses der Ärzte und Krankenkassen über die Verordnung von häuslicher Krankenpflege:

### III. Verordnung der häuslichen Krankenpflege

9. Voraussetzung für die Verordnung häuslicher Krankenpflege ist, dass sich der Vertragsarzt von dem Zustand des Kranken und der Notwendigkeit häuslicher Krankenpflege persönlich überzeugt hat oder dass ihm beides aus der laufenden Behandlung bekannt ist.
10. Die ärztliche Verordnung erfolgt auf dem vereinbarten Vordruck (Muster 12). Der Arzt hat auf dem Verordnungsvordruck insbesondere
  - a. die verordnungsrelevante(n) Diagnose(n) als medizinische Begründung für die häusliche Krankenpflege,
  - b. die zu erbringenden Leistungen sowie
  - c. deren Beginn, Häufigkeit und Dauer anzugeben.
11. Kann eine im Haushalt des Versicherten lebende Person nach Einschätzung des Arztes die erforderliche(n) Maßnahme(n) durchführen und ist dies dem Vertragsarzt bekannt, hat die Verordnung zu unterbleiben. Sofern die im Haushalt des Patienten lebende Person Teilbereiche der häuslichen Krankenpflege durchführen kann, hat die Verordnung für diese Teilbereiche zu unterbleiben. Kann eine im Haushalt des Versicherten lebende Person nach Einschätzung des Arztes die erforderliche(n) Maßnahme(n) oder Teilbereiche nicht übernehmen, hat er dies auf der Verordnung entsprechend anzugeben. Kann der Vertragsarzt nicht eindeutig beurteilen, ob eine im Haushalt des Versicherten lebende Person die erforderliche(n) Maßnahme(n) oder Teilbereiche erbringen kann, hat er dies auf der Verordnung entsprechend anzugeben.
12. Änderungen und Ergänzungen der Verordnung bedürfen der erneuten Unterschrift des Arztes mit Stempel und Datumsangabe. Rückwirkende Verordnungen sind grundsätzlich nicht zulässig; Ausnahmefälle sind besonders zu begründen.
13. Sind einzelne Maßnahmen der häuslichen Krankenpflege ganz oder teilweise nicht mehr notwendig, teilt der Vertragsarzt dies unverzüglich der Krankenkasse mit.
14. Hält der Krankenhausarzt Maßnahmen der häuslichen Krankenpflege nach der Krankenhausentlassung für erforderlich und teilt dies dem Vertragsarzt mit, soll der Vertragsarzt dies bei der Verordnung berücksichtigen.

### IV. Dauer der Verordnung häuslicher Krankenpflege

15. Der Vertragsarzt hat sich über den Erfolg der verordneten Maßnahmen zu vergewissern. Um dies sicherzustellen, soll insbesondere die Erstverordnung einen Zeitraum bis zu 14 Tage nicht überschreiten.
16. Ist aus dem Zustand des Versicherten erkennbar, dass der zunächst verordnete Zeitraum nicht ausreicht, kann die Folgeverordnung auch für eine längere Dauer ausgestellt werden, wenn der Vertragsarzt in der Folgeverordnung die Notwendigkeit begründet. Die Folgeverordnung hat der Vertragsarzt in den letzten drei Werktagen vor Ablauf des verordneten Zeitraumes auszustellen.
17. Ein Anspruch des Versicherten auf Krankenhausvermeidungspflege besteht bis zu vier Wochen. In begründeten Ausnahmefällen kann der Vertragsarzt Krankenhausvermeidungspflege über diesen Zeitraum hinaus verordnen. Dies bedarf der Bewilligung durch die Krankenkasse nach Feststellung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung, dass die längere Dauer der häuslichen Krankenpflege zur Vermeidung von Krankenhausbehandlung erforderlich ist.

### V. Genehmigung von häuslicher Krankenpflege

18. Die vom Versicherten durch Vorlage der vertragsärztlichen Verordnung (Muster 12) beantragten Leistungen bedürfen der Genehmigung durch die Krankenkasse.
19. Die Krankenkassen können im Rahmen des Genehmigungsverfahrens mit der Prüfung der verordneten Maßnahmen der häuslichen Krankenpflege den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung beauftragen. Werden verordnete Maßnahmen nicht oder nicht in vollem Umfang genehmigt, hat die Krankenkasse den Vertragsarzt über die Gründe zu informieren.
20. Maßnahmen der häuslichen Krankenpflege (Behandlungspflege, Grundpflege, hauswirtschaftliche Versorgung) dürfen von den Krankenkassen nur genehmigt werden, soweit sie weder vom Versicherten selbst noch von einer in seinem Haushalt lebenden Person durchgeführt werden können.
21. Leistungen der Grundpflege und hauswirtschaftlichen Versorgung im Rahmen der Sicherungspflege können von der Krankenkasse nur genehmigt werden, wenn die Satzung der Krankenkasse dies vorsieht.
22. Bezieht der Versicherte Leistungen der Pflegeversicherung, darf die Krankenkasse die Kosten für die Grundpflege und die hauswirtschaftliche Versorgung als Sicherungspflege nicht übernehmen.
23. Die Krankenkasse übernimmt bis zur Entscheidung über die Genehmigung die Kosten für die vom Vertragsarzt verordneten und vom Pflegedienst erbrachten Leistungen entsprechend der vereinbarten Vergütung nach § 132a Abs. 2 SGB V, wenn die Verordnung spätestens am zweiten der Ausstellung folgenden Arbeitstag der Krankenkasse vorgelegt wird. Das nähere regeln die Partner der Rahmenempfehlungen nach § 132a Abs. 1 SGB V.

**Fall 2****30 Punkte**

Karl Clever (K) betreibt unter der Firma A-GmbH eine Schönheitsklinik, in welcher 20 Vollzeit- und 10 Teilzeitkräfte tätig sind. Bei dem K sind unter anderem die B, der C, die D und die E tätig. Diese Mitarbeiter erledigen die Reinigung innerhalb der Schönheitsklinik. Weitere Reinigungskräfte neben diesen Mitarbeitern gibt es nicht. Bis auf die Reinigung werden sämtliche anderen Hauswirtschaftsbereiche durch Fremdunternehmen erledigt.

Die B hat die kürzeste Betriebszugehörigkeit, denn sie hat einen ehemaligen Mitarbeiter ersetzt und ist erst seit 4 Monaten, nämlich seit dem 01.01.2005 für den K tätig; im Arbeitsvertrag mit der B wurde eine 6-monatige Probezeit vereinbart. C (seit dem 01.01.1997), D (seit dem 01.09.1998) und E (seit dem 01.05.2002) sind schon seit mehreren Jahren für den K tätig, wobei der C bei dem K lediglich in Teilzeit tätig ist, da er Elternzeit hat und somit nur in Teilzeit tätig sein darf. Die Elternzeit endet am 01.01.2006. Am 04.04.2005 hat die B beim für sie zuständigen Integrationsamt einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte gestellt. Die D erfährt am 05.04.2005 von ihrem Arzt, dass sie in der dritten Woche schwanger ist.

Am 12.04.2005 besucht der K ein Arbeitgeberseminar. Dort erfährt er, dass es möglich ist, abgrenzbare Unternehmensteile auszugliedern. Da der K schon immer der Auffassung war, dass der Bereich Reinigung innerhalb der Klinik viel zu teuer ist, beschließt er nunmehr, „Nägel mit Köpfen“ zu machen und setzt sich telefonisch mit einem Reinigungsunternehmen in Verbindung. Dieses teilt ihm mit, dass es ohne weiteres in der Lage sei, die Reinigung in der Klinik ab dem 01.06.2005 durchzuführen. Des Weiteren stellt der K im Rahmen dieses Telefonats fest, dass er durch diese Maßnahme 1/3 der Kosten für die Reinigung sparen würde. Der K, dem sämtliche Sachverhalte (Schwangerschaft etc.) in Bezug auf die Mitarbeiter bekannt sind, entschließt sich daraufhin, diese zu kündigen.

**Aufgabe:**

Prüfen sie bitte, welche Kündigungsfristen der K beachten müsste und welche Erfolgsaussichten die einzelnen Kündigungen der Mitarbeiter B (6 Punkte), C (6 Punkte), D (6 Punkte) und E (12 Punkte) hätten, wenn der K die Kündigungsschreiben am 14.04.2005 den Mitarbeitern übergeben würde.

**Aufgabenblock B****40 Punkte****Wahlmöglichkeit:****Bearbeiten Sie bitte nur 4 der 5 Aufgaben!****Aufgabe 1****10 Punkte**

Zur Bestimmung des Sinngehaltes einer Rechtsvorschrift bedient man sich unterschiedlicher Auslegungsmethoden. Nennen Sie vier Auslegungsmethoden.

je  
**2,5 Punkte**

**Aufgabe 2****10 Punkte**

2.1

Wie unterscheidet sich die außerordentliche von der ordentlichen Kündigung?

**3 Punkte**

2.2

Wo ist die außerordentliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen geregelt?

**3 Punkte**

2.3

Arbeitgeber A möchte seinen Angestellten N am 01.05.2005 außerordentlich kündigen, weil N den A am 01.04.2005 als „Betrüger“ beleidigt hat. Begründen Sie kurz, ob dies möglich ist.

**4 Punkte****Aufgabe 3****10 Punkte**

Wie viel Urlaub kann ein Arbeitnehmer beanspruchen, der am 01.01.2005 im Unternehmen angefangen und mit Ablauf des 30.04.2005 auf eigenen Wunsch aus dem Unternehmen wieder ausgeschieden ist, wenn die Parteien keinerlei vertragliche Vereinbarung über die Dauer des Urlaubs getroffen haben und der Arbeitnehmer in einer 6-Tage-Woche tätig war?

**Aufgabe 4****10 Punkte**

Nennen Sie 5 pflegeerschwerende Faktoren.

**je 2 Punkte****Aufgabe 5****10 Punkte**

5.1

Erläutern Sie den haftungsrechtlichen Begriff der „Exkulpation“ und nennen Sie die Voraussetzungen.

**6 Punkte**

5.2

Wie kann eine Exkulpation in der Pflegepraxis erfolgen?

**4 Punkte**



Studiengang	<b>Pflegemanagement</b>
Fach	<b>Recht der Pflege</b>
Art der Leistung	<b>Prüfungsleistung</b>
Klausur-Knz.	<b>PM-REP-P12-050618</b>
Datum	<b>18.06.2005</b>

Um größtmögliche Gerechtigkeit und Gleichbehandlung zu erreichen, ist nachfolgend zu jeder Aufgabe eine Musterlösung inklusive der Verteilung der Punkte auf Teilaufgaben zu finden. Natürlich ist es unmöglich, jede denkbare Lösung anzugeben. Stoßen Sie bei der Korrektur auf eine andere als die als richtig angegebene Lösung, ist eine entsprechende Punktzahl zu vergeben. Richtige Gedanken und Lösungsansätze sollten positiv bewertet werden. Sind in der Musterlösung die Punkte für eine Teilaufgabe summarisch angegeben, so ist die Verteilung dieser Punkte auf Teillösungen dem Korrektor überlassen.

50% der insgesamt zu erreichenden Punktzahl (hier also 50 Punkte von 100 möglichen) reichen aus, um die Klausur erfolgreich zu bestehen.

Die differenzierte Bewertung in Noten nehmen Sie nach folgendem Bewertungsschema vor:

### Bewertungsschlüssel

Aufgabe	Aufgabenblock A: 2 Fälle		Aufgabenblock B: Wahlmöglichkeit – 4 von 5 Aufgaben					Note
	Fall 1	Fall 2	1	2	3	4	5	
max. Punktzahl	30	30	10	10	10	10	10	100

### Notenspiegel

Note	1,0	1,3	1,7	2,0	2,3	2,7	3,0	3,3	3,7	4,0	5,0
notw. Punkte	100-95	94,5-90	89,5-85	84,5-80	79,5-75	74,5-70	69,5-65	64,5-60	59,5-55	54,5-50	49,5-0

Die korrigierten Arbeiten reichen Sie bitte spätestens bis zum

**06. Juli 2005**

bei Ihrem Studienzentrum ein. Dies muss persönlich oder per Einschreiben erfolgen. Der Abgabetermin ist **unbedingt einzuhalten**. Sollte sich aus vorher nicht absehbaren Gründen eine Terminüberschreitung abzeichnen, so bitten wir Sie, dies unverzüglich Ihrem Studienzentrum anzuzeigen.

**Aufgabenblock A****60 Punkte****Lösung zum Fall 1**SB 7, Kap. 1; SB 8, Kap. 1 (neu) bzw.  
SB 9, Kap. 1; SB 10, Kap. 1 (alt)**30 Punkte****Frage 1:**

Ein Anspruch der A gegen ihre Krankenkasse auf häusliche Krankenpflege für den 01.01. bis 10.01.2005 könnte sich aus **§ 37 SGB V** ergeben. Aufgrund der Verordnung der Frau Dr. H. könnte sich das **gesetzliche Rahmenrecht** auf Krankenbehandlung gemäß **§ 27 SGB V** konkretisiert haben. **3 Punkte**

Fraglich ist, ob die Leistungen der häuslichen Krankenpflege genehmigt werden müssen. Die gesetzlichen Grundlagen (z. B. §§ 12, 37 Abs. 3 SGB V) sehen einen **Genehmigungsvorbehalt** nicht vor. In **Ziffer 18** der Richtlinien zur Verordnung häuslicher Krankenpflege wird jedoch geregelt, dass die Krankenkasse jede Verordnung zunächst genehmigen muss. **3 Punkte**

Die **Richtlinien** wirken unmittelbar zwar nur zwischen den Ärzten und den Krankenkassen, da die Versicherten selbst nicht an der Formulierung der Richtlinien beteiligt waren. Allerdings misst die ständige Rechtsprechung des Bundessozialgerichts den Richtlinien als sogenannte untergesetzliche Rechtsnorm **Normcharakter** bei. Daher dürfte die Richtlinie zumindest **mittelbar** auch **auf die Versicherten anwendbar** sein. **3 Punkte**

Die Krankenkasse hat das gesamte 1. Quartal 2005, mit Ausnahme des Zeitraums 01.01.-10.01.2005, genehmigt mit dem Hinweis, dass eine rückwirkende Verordnung nicht möglich sei. Nach **Ziffer 12 Satz 2** der Richtlinien ist die rückwirkende Verordnung grundsätzlich nicht zulässig; Ausnahmefälle sind besonders zu begründen. **3 Punkte**

Auszulegen ist der **unbestimmte Rechtsbegriff** „grundsätzlich“. Grundsätzlich bedeutet, dass Ausnahmen (in weitem Maße) möglich sind. Dies wird ausdrücklich auch in den Richtlinien selbst benannt. „**Grundsätzlich**“ hat in diesem Zusammenhang die Bedeutung, dass jede Verspätung, die der Versicherte nicht selbst zu vertreten hat, als Ausnahmefall zu gelten hat. Beispiele sind die Verlegung aus dem Krankenhaus am Freitag, ohne dass ein Hausarzt erreicht werden kann, sonstige Notfälle, der Computerausfall bei dem behandelnden Hausarzt oder eben der Urlaub. Daher ist die rückwirkende Verordnung zulässig, die Krankenkasse muss daher die häusliche Krankenpflege gegenüber Frau A genehmigen. **3 Punkte**

**Frage 2:**

Anspruchsgrundlage der Y für die Abrechnung der Leistungen mit der Krankenkasse könnte der geschlossene **Versorgungsvertrag** gemäß **§ 132a SGB V** sein. **3 Punkte**

In den Richtlinien gemäß **Ziffer 23** heißt es, dass die Krankenkasse bis zur Entscheidung über die Genehmigung die Kosten die für die vom Vertragsarzt verordneten und vom Pflegedienst (Sozialstation) erbrachten Leistungen entsprechend der vereinbarten Vergütung nach § 132a Abs. 2 SGB V übernimmt. **3 Punkte**

Die **Richtlinien** wirken aber nur unmittelbar zwischen den Ärzten und den Krankenkassen, da die Pflegedienste selbst wie auch ihre Verbände nicht an der Formulierung der Richtlinien beteiligt waren. Allerdings misst die ständige Rechtsprechung des Bundessozialgerichts den Richtlinien als sogenannte untergesetzliche Rechtsnorm **Normcharakter** bei. Daher dürfte die Richtlinie zumindest **mittelbar** auch **auf die Sozialstationen anwendbar** sein. Insoweit ist der Vertrag nach § 132a SGB V weiter ausgeformt und räumt der Sozialstation Y ein Mehr an Rechten ein, worauf sie sich Y somit berufen kann. **3 Punkte**

Fraglich ist allerdings, ob der Sozialstation hätte auffallen müssen, dass hier eine Rückwirkung der Verordnung vorgenommen wurde. Mit der Unterschrift von Frau A auf dem Verordnungsformular ist zwischen ihr und der Krankenkasse die Erbringung der häuslichen Krankenpflege vereinbart worden. **3 Punkte**

Hinsichtlich der Rückwirkungsproblematik ist auf die Ausführungen zu Frage 1 zu verweisen. **3 Punkte**

Im Ergebnis hat die Sozialstation Y Anspruch auf Vergütung der erbrachten Leistung für den fraglichen Zeitraum gegenüber der Krankenkasse.



**Lösung zum Fall 2**SB 5, Kap. 2.4.1, 2.4.3.1, 2.4.3.4, 2.4.4 (neu) bzw.  
SB 6, Kap. 4.4, 4.5, 4.5.3, 4.8 (alt)**30 Punkte****Kündigung der B****a.) Kündigungsfrist**

Die B ist seit 4 Monaten beim K beschäftigt und es wurde vertraglich eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart. Gemäß **§ 622 Abs. 3 BGB** hat sie daher eine Kündigungsfrist von **2 Wochen**. Würde der K somit die Kündigung am 14.04.2005 übergeben, könnte er die B zum 28.04.2005 kündigen.

**2 Punkte****b.) Erfolgsaussichten**

Da die B noch keine 6 Monate beim K beschäftigt ist, kann sie gemäß § 1 Abs. 1 KSchG noch **keinen allgemeinen Kündigungsschutz** nach dem Kündigungsschutzgesetz und auch **keinen Sonderkündigungsschutz** wegen ihrer Schwerbehinderung (vgl. § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX) geltend machen.

**2 Punkte**

Unabhängig davon bleibt der Sachverhalt hinsichtlich der Antragstellung auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft zu prüfen. Gemäß **§ 85 SGB IX** bedarf die Kündigung einer Schwerbehinderten der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Allerdings ist die Schwerbehinderung der B noch nicht festgestellt, denn diese hat erst am 04.04.2005 einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderte gestellt. Es stellt sich somit die Frage, ob es ausreichend ist, wenn die Schwerbehinderte bereits einen **Antrag auf Anerkennung ihrer Schwerbehinderteneigenschaft** gestellt hat. Nach der Rechtsprechung ist es ausreichend, dass die Schwerbehinderte den Antrag auf Anerkennung ihrer Schwerbehinderung gestellt hat.

**2 Punkte****Kündigung des C****a.) Kündigungsfrist**

Der C ist seit dem 01.01.1997 bei dem K beschäftigt. Er hat somit eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 9 Jahren. Gemäß **§ 622 Abs. 2 Nr. 3 BGB** beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen 8 Jahre bestanden hat, **3 Monate** zum Ende eines Kalendermonats. Daraus folgt, dass der C zum Beendigungsdatum 31.07.2005 gekündigt werden könnte.

**2 Punkte****b.) Erfolgsaussichten**

Da der C länger als 6 Monate bei dem K beschäftigt ist und die A-GmbH in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, könnte der C allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz geltend machen. Fraglich ist jedoch, ob die Kündigung des C nicht schon aus anderen Gründen rechtswidrig war. Es könnte **Sonderkündigungsschutz** eingreifen. Gemäß § 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG darf das Arbeitsverhältnis während der **Elternzeit** nicht gekündigt werden. Dieses Verbot gilt auch entsprechend, wenn der Arbeitnehmer während seiner Elternzeit in Teilzeit bei seinem Arbeitgeber tätig ist (**§ 18 Abs. 2 Nr. 1 BErzGG**). Da die Kündigung somit gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen würde, ist sie zwingend unwirksam (§ 134 BGB).

**4 Punkte**

*Anmerkung: Will der K trotzdem dem C kündigen, hat er lediglich die Möglichkeit, eine Zulässigkeitserklärung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde einzuholen (vgl. § 18 BErzGG).*

## Kündigung der D

### a.) Kündigungsfrist

Die D wurde am 01.09.1998 bei der A GmbH eingestellt. Gemäß **§ 622 Abs. 2 Nr. 2 BGB** hat sie somit eine Kündigungsfrist von **2 Monaten** zum Ende eines Kalendermonats. Die D ist damit frühestens zum 30.06.2005 kündbar. **2 Punkte**

### b.) Erfolgsaussichten

Auch die D kann **Sonderkündigungsschutz** für sich in Anspruch nehmen. Gemäß **§ 9 Abs. 1 MuSchG** ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war. Da dem K die Schwangerschaft der D bekannt war, ist somit auch diese Kündigung gemäß § 134 BGB wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot zwingend unwirksam. **4 Punkte**

*Anmerkung: Will der K der D trotzdem kündigen, könnte er versuchen, die Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde einzuholen (vgl. § 9 Abs. 3 MSchG).*

## Kündigung der E

### a.) Kündigungsfrist

E ist zum Kündigungszeitpunkt länger als 2 Jahre bei dem K beschäftigt, so dass der K eine Kündigungsfrist von **einem Monat** zum Ende eines Kalendermonats hätte (**§ 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB**). Sie könnte somit zum 31.05.2005 gekündigt werden. **2 Punkte**

### b.) Erfolgsaussichten

Die Voraussetzungen der §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG sind in der Person der E gegeben, da sie länger als 6 Monate bei dem K beschäftigt ist und bei der A-GmbH in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer angestellt sind. E müsste weiterhin innerhalb eines Zeitraums von **3 Wochen** ab Zugang der Kündigung **Kündigungsschutzklage** (§§ 4 S. 1, 7 KSchG) vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben mit dem Antrag auf Feststellung, dass die Kündigung gem. § 1 KSchG sozial ungerechtfertigt ist. Ist Kündigungsschutzklage erhoben worden, kommt es allein darauf an, ob es Gründe gibt, die die Kündigung sozial rechtfertigen. **2 Punkte**

Gemäß **§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG** ist eine Kündigung unter anderem dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch **dringende betriebliche Erfordernisse** bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen (sog. betriebsbedingte Kündigung). Solche dringenden betrieblichen Erfordernisse für eine Kündigung können sich aus außer- oder aus innerbetrieblichen Umständen ergeben, aufgrund derer der Arbeitgeber eine unternehmerische Entscheidung trifft, die unmittelbar zum Wegfall von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten führt. **8 Punkte**

Vorliegend hat der K beschlossen, eine Betriebsabteilung zu schließen und die Reinigungsaufgaben zukünftig fremd zu vergeben. Die Fremdvergabe von Aufgaben wird regelmäßig als **innerbetriebliche Unternehmerentscheidung** anerkannt. Die unternehmerische Entscheidung des K ist nicht auf ihre Zweckmäßigkeit, sondern lediglich daraufhin zu überprüfen, ob sie willkürlich ist. Willkürlich ist die Entscheidung des K jedoch keinesfalls gewesen, denn immerhin ist die Maßnahme geeignet, die Kosten für die Hausreinigung um 1/3 zu senken.

Liegt eine unternehmerische Entscheidung vor und ist diese nicht willkürlich, dann ist weiterhin zu prüfen, ob das unternehmerische Konzept tatsächlich zu einem **Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten** führt. Dadurch, dass die Hausreinigung zukünftig durch ein Fremdunternehmen erledigt werden wird, gibt es in der Zukunft keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Bereich Reinigung mehr, so dass konkrete Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für die E nicht gegeben sein werden.

Zu prüfen bleibt jedoch, ob es mildere Mittel gegeben hätte, durch die man die Kündigung hätte vermeiden können. Als milderer Mittel in diesem Sinne ist immer zu prüfen, ob eine **Weiterbeschäftigung** der E an einem anderen freien und vergleichbaren Arbeitsplatz bei der A-GmbH möglich ist (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG). Laut Sachverhalt ist jedoch die gesamte Hauswirtschaft ausgegliedert, so dass – wenn überhaupt – nur noch Tätigkeiten im Bereich der Pflege und gegebenenfalls der Verwaltung zu vergeben wären. Die Tätigkeit einer Krankenpflegerin oder eines Verwaltungsmitarbeiters ist jedoch mit der Tätigkeit einer Reinigungskraft nicht zu vergleichen, so dass die E auf einem solchen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden könnte, selbst wenn ein solcher frei wäre.

Da letztlich auch sämtliche Mitarbeiter des Reinigungsbereichs gekündigt werden sollen und es vergleichbare Mitarbeiter im Betrieb nicht gibt (siehe oben), ist auch die Durchführung einer Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG entbehrlich. Im Ergebnis hätte damit eine Kündigungsschutzklage der E kaum Aussicht auf Erfolg.

## Aufgabenblock B

## 40 Punkte

### Lösung zu Aufgabe 1

SB 1, Kap. 2.4 (neu) bzw. Kap. 1.4.5 (alt)

### 10 Punkte

- Grammatische oder Wortlaut-Auslegung
- Systematische Auslegung
- Teleologische Auslegung
- Historische Auslegung

### je 2,5 Punkte

### Lösung zu Aufgabe 2

SB 5, Kap. 2.5 (neu) bzw. SB 6, Kap. 4.7 (alt)

### 10 Punkte

2.1

Die außerordentliche Kündigung unterscheidet sich von der ordentlichen Kündigung dadurch, dass bei der außerordentlichen Kündigung **keine Kündigungsfrist** einzuhalten ist, mithin das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet wird.

### 3 Punkte

2.2

Die außerordentliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen ist in **§ 626 BGB** geregelt.

### 3 Punkte

2.3

Nein, die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB (**2-Wochen-Frist**) ist überschritten.

### 4 Punkte

### Lösung zu Aufgabe 3

SB 4, Kap. 4.4.2 (neu) bzw. SB 6, Kap. 2.4 (alt)

### 10 Punkte

Ist der Arbeitnehmer in einer 6-Tage-Woche tätig und haben die Parteien keinerlei vertragliche Vereinbarung über die Dauer des Urlaubs getroffen, dann beträgt der Urlaubsanspruch im Jahr grundsätzlich **24 Werktage** (§§ 3 Abs. 1, Abs. 2 BUrlG). Diesen vollen Urlaubsanspruch erwirbt der Arbeitnehmer jedoch erstmalig nach **6-monatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses** (§ 4 Abs. 1 BUrlG).

### 5 Punkte

Scheidet der Arbeitnehmer vor Ablauf von 6 Monaten aus dem Arbeitsverhältnis aus, dann hat er Anspruch auf **1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat** des Bestehens des Arbeitsverhältnisses (§ 5 Abs. 1 a), b) BUrlG). Der Arbeitnehmer hat somit einen Anspruch von **8 Tagen** Urlaub.

### 5 Punkte

### Lösung zu Aufgabe 4

SB 7, Kap. 2.5 (neu) bzw. SB 9, Kap. 2.5 (alt)

### 10 Punkte

- Körpergewicht über 80 kg
- Kontrakturen sowie Einsteifung großer Gelenke
- Hochgradige Spastik
- Halbseiten- oder Teillähmungen
- Einschließende unkontrollierte Bewegungen
- Fehlstellung der Extremitäten
- Eingeschränkte Belastbarkeit infolge schwerer Herz-Lungen-Schwäche
- Abwehrverhalten mit Behinderung bei der Übernahme
- Eingeschränkte Sinneswahrnehmung
- Starke therapieresistente Schmerzen
- Pflegebehindernde räumliche Verhältnisse
- Zeitaufwendiger Hilfsmiteileinsatz

### je 2 Punkte

**Lösung zu Aufgabe 5**

SB 2, Kap. 5.5

**10 Punkte**

5.1

Exkulpation bedeutet die **Haftungsentlastung** für ein Verhalten des Pflegepersonals, das als **Verrichtungsgehilfe** in einer Pflegeeinrichtung einen Schaden verursacht. Voraussetzung ist, dass der Pflegeeinrichtung bei der **Auswahl, Anleitung** und **Überwachung** des Pflegepersonals **kein Verschulden** vorzuwerfen ist.

**6 Punkte**

5.2

In der Pflegepraxis erfolgt die Entlastung anhand von **Befähigungsnachweisen** des Personals (z. B. Spritzenscheine) und durch **umfassende Dokumentationen** der Pflegemaßnahmen.

**4 Punkte**