

### GKV I

Kläger: eGK und TI mit Sicherheitsmängeln

BSG:  
Datensicherheit „hinreichend gewährleistet“

### Bundessozialgericht: Keine GKV-Leistungen ohne eGK

Der **Erste Senat des Bundessozialgerichts (BSG)** hat am 20. Januar 2021 entschieden, dass gesetzlich Krankenversicherte von ihren Krankenkassen keinen „papiergebundenen Berechtigungsnachweis“ (= „Krankenschein“) verlangen können (Aktenzeichen: B 1 KR 7/20 R; B 1 KR 15/20 R). Vielmehr müsse die elektronische Gesundheitskarte (eGK) vorgelegt werden, um GKV-Leistungen in Anspruch nehmen zu können. Die Einschätzung der Kläger, die eGK und die dahinterstehende Telematikinfrastruktur (TI) wiesen Sicherheitsmängel auf und sensible Daten seien nicht ausreichend vor unberechtigtem Zugriff geschützt, würden vom Gericht nicht geteilt, heißt es in der diesbezüglichen Pressemitteilung. Die eGK diene auch als Schlüssel für die Authentifizierung beim Zugang zur Telematikinfrastruktur, etwa zur elektronischen Patientenakte. Dabei stünden die Vorschriften über die eGK mit den Vorgaben der **Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)** im Einklang. Der Gesetzgeber wolle mit der eGK, soweit es um die Pflichtangaben geht, den Missbrauch von Sozialleistungen verhindern und die Abrechnung von Leistungen der Ärzte erleichtern. Er verfolge damit legitime Ziele, wobei die Verarbeitung personenbezogener Daten auf das zwingend erforderliche Maß beschränkt sei, begründen die Kasseler Richter ihre Entscheidung weiter. Dabei werde der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gewahrt und der Gesetzgeber habe ein umfangreiches Netz an Regelungen erstellt, das die „Datensicherheit hinreichend gewährleistet“. Insgesamt sei festzustellen, dass die gesetzlichen Vorgaben zur Nutzung der eGK weder Rechte des **Grundgesetzes** noch der **Europäischen Grundrechtecharta** verletzen. *Quelle: BSG-PM am 20. Januar 2021*

### GKV II

Nutzung der ePA freiwillig

### Erfolgreiche Verfassungsbeschwerde zur ePA

Auszug aus der Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichts Nr. 7/2021 vom 26. Januar 2021 zu den Beschlüssen vom 4. Januar 2021 (Az.: 1 BvR 619/20 und 1 BvQ 108/20): „Mit heute veröffentlichten Beschlüssen hat die **Zweite Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts** eine Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen, die sich gegen Vorschriften des Sozialgesetzbuchs Fünftes Buch (SGB V) richtete. Gegenstand waren Regelungen im Zusammenhang mit der elektronischen Patientenakte, die den gesetzlichen Krankenkassen gegenüber ihren Versicherten gezielte Informationen über und Angebote zu Versorgungsinnovationen ermöglichen (§ 68b Abs. 2 und Abs. 3 SGB V) und die es unter bestimmten Voraussetzungen erlauben, ohne Pseudonymisierung Datenverarbeitungen zur Qualitätssicherung durchzuführen. Gleichzeitig hat die Kammer in einem weiteren Verfahren einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung abgelehnt [...] Die Verfassungsbeschwerde ist bereits unzulässig, weil die Nutzung der elektronischen Patientenakte freiwillig ist und der Beschwerdeführer nicht unmittelbar und gegenwärtig in seinen eigenen Rechten betroffen ist. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung blieb schon deshalb ohne Erfolg, weil der Rechtsweg vor den Fachgerichten nicht erschöpft wurde [...]“ *Quelle: PM des BVerfG am 26.01.2021*

### Praxismanagement

Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt „zm“

KZBV: Aufwand in der Praxis gering

### IT-Sicherheitsrichtlinie gilt ab Februar 2021

Wie bereits online berichtet hat die Vertreterversammlung der **Kassenzahnärztlichen Bundesvereinigung (KZBV)** der „**Richtlinie zur IT-Sicherheit in der vertragsärztlichen und vertragszahnärztlichen Versorgung**“ im schriftlichen Umlaufverfahren zugestimmt. Die jetzt beschlossene Fassung tritt am Tag nach Veröffentlichung in der Ausgabe Nr. 3/2021 der „**Zahnärztlichen Mitteilungen**“ (zm) am 1. Februar 2021 in Kraft. Richtlinientext und weitere Informationsmaterialien können dann auch auf der Website der KZBV abgerufen werden. Nach Einschätzung des **stellv. Vorsitzenden des Vorstandes der KZBV, Dr. Karl-Georg Pochhammer**, handelt es sich bei der neuen Richtlinie um eine bürokratiearme Lösung, die mit dem normalen Praxisalltag gut vereinbar und ohne größere zusätzliche Aufwände umsetzbar sei. Das übergeordnete Ziel bestehe darin, Zahnärzte, Ärzte und Psychotherapeuten mittels klarer Vorgaben dabei zu unterstützen, Gesundheitsdaten in den Praxen künftig noch besser zu schützen. Dabei werde weitestgehend das geregelt, was auf Grundlage bisheriger Bestimmungen der europäischen Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes ohnehin bereits vorgeschrieben sei und in den meisten Fällen auch bereits berücksichtigt werde. Daher dürfe der messbare Aufwand zur Erfüllung der Anforderungen für Praxen, die bislang schon geltende Vorgaben beachten, vergleichsweise gering ausfallen. Die KZBV kündigte an, dass sie auf ihrer Website sukzessive weitere Informationen – unter anderem einen FAQ-Katalog sowie einen begleitenden zahnarzt-spezifischen Leitfaden – einstellen wird. *Quelle: KZBV-PM am 19. Januar 2021*

### GKV III

### GKV: Schluss mit Sponsoring und Geschenken?

Unter der Überschrift „Kassensturz“ berichtete die „**FAZ**“ am vergangenen Samstag in einem umfangreichen Beitrag über die Initiative der Bundesregierung zur weitgehenden Beschränkung von Werbung bei den gesetzlichen Krankenkassen, beispielsweise durch Verbot von Banden- und Trikotwerbung im Profisport. Verbände und Vereine befürchten eine „verheerende

### Gewerbliche Anzeige

#### DIE ZA – Wir machen Praxis

Individuelle Abrechnungslösungen • Top Beratung & maßgeschneidertes Coaching • Leistungsfähige IT-Lösungen  
 Weitere Informationen unter [www.die-za.de](http://www.die-za.de) oder **0800 92 92 582**

Weitere aktuelle Infos bei  
[www.adp-medien.de](http://www.adp-medien.de)

26.01.2021:  
Steuerfreier Rentenanteil aus  
Versorgungswerk

23.01.2021:  
Anordnung zum Tragen einer  
Maske am Arbeitsplatz

22.01.2021:  
G-BA verlängert  
Sonderregeln

21.01.2021:  
Kostenbeteiligung beim  
Bereitschaftsdienst

## Arbeits- und Wettbewerbsrecht

Hohe Entschädigung  
für Diskriminierung

Wirkung“, insbesondere für den Breitensport, falls die vorgesehenen Maßnahmen realisiert werden. Allerdings haben sich die mittlerweile nur noch 102 Kassen durch zum Teil abstruse Ideen – wie Verlosungen von Kreuzfahrten, Flügen im Heißluftballon oder Oldtimer-Touren – über Jahrzehnte im Konkurrenzkampf unter millionenschwerem Einsatz von Mitgliedsbeiträgen selbst in Misskredit gebracht. Zu den umstrittenen Werbemaßnahmen zählt auch die Trikotwerbung der AOK bei der Deutschen Handball-Nationalmannschaft, die soeben aus der laufenden Weltmeisterschaft ausgeschieden ist.

Mit dem **Gesetz für einen fairen Kassenwettbewerb in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-FKG)** wurden im Frühjahr 2020 erstmals im Fünften Sozialgesetzbuch (SGB V) grundsätzliche Zwecke und Grenzen des Wettbewerbs der Krankenkassen untereinander geregelt. Das **Bundesgesundheitsministerium (BMG)** wurde gleichzeitig ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über die Zulässigkeit von Werbemaßnahmen im Hinblick auf die im GKV-FKG benannten Themenbereiche zu regeln. Auf dieser Grundlage hat das BMG Anfang Dezember 2020 einen **Referentenentwurf** einer Verordnung zur Zulässigkeit von Werbung der Krankenkassen vorgelegt. Der weitere Fahrplan sieht nach einem einschlägigen Kabinettsentwurf den Durchlauf im Bundesrat am 26. März 2021 vor. Beispielsweise sind folgende Maßnahmen vorgesehen: Wechsel- und Halteprämien sollen verboten werden. Werbeausgaben sollen ebenso begrenzt werden wie die Höhe der Vergütungen für diejenigen, die eine Krankenkasse zur Mitgliederwerbung einsetzt. Aufwandsentschädigungen an externe Dienstleister müssen künftig laut Entwurf in das jährliche Gesamtwerbepudget der Krankenkassen einbezogen werden. Vorgesehen ist außerdem ein Verbot von Staffelpremien und Zielgruppenvereinbarungen mit externen Vermittlern. Werbemaßnahmen im Sport sollen künftig nur in eng begrenzten Fällen möglich sein. Die Werbung für GKV-fremde Leistungen soll ebenso untersagt werden. Unzulässig sind auch Kooperationen mit Arbeitgebern zu Werbezwecken. *Quellen: AOK, FAZ am 23. Januar 2021*

## Formulierung „junges hochmotiviertes Team“: Verstoß gegen AGG

Das **Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg** entschied, dass in einer Stellenausschreibung, in der das Arbeitsteam als „junges, hoch motiviertes Team“ bezeichnet wird, eine Diskriminierung wegen Alters nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** vorliegt und ein älterer Bewerber eine Entschädigung (hier von zwei Monatsgehältern) verlangen kann (Az. 2 Sa 1/20).

Eine Firma schaltete eine Stellenausschreibung. Unter der Überschrift „Wir bieten Ihnen“ stand unter anderem: Man suche „zukunftsorientierte, kreative Mitarbeiter in einem jungen, hoch motivierten Team“. Der 61-jährige Kläger bewarb sich mit einer 18-seitigen Bewerbung und legte seinen Werdegang dar und Zertifikate vor. Er klagte auf Zahlung einer Entschädigung, nachdem seine Bewerbung erfolglos blieb. Er sah sich durch die Formulierung „junges, hoch motiviertes Team“ wegen seines Alters diskriminiert. Das Gericht entschied, dass eine Altersdiskriminierung vorliegt. Er habe einen Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe von zwei Monatsgehältern, insgesamt 6.710,98 Euro. Die Stellenausschreibung lasse vermuten, dass er wegen seines Alters nicht eingestellt wurde. Die Formulierung in der Stellenausschreibung, wonach den Bewerbern ein „junges, hoch motiviertes Team“ geboten wird, bewirke eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Begriffe „jung“ und „hochmotiviert“ beschrieben Eigenschaften, die im Allgemeinen eher jüngeren als älteren Menschen zugeschrieben werden. Die Formulierung könne nur so verstanden werden, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer suche, der in das Team passe, weil er ebenfalls jung und hochmotiviert sei wie die anderen Mitarbeiter(innen). *Quelle: Redaktion Steuern & Recht der DATEV eG am 20. Januar 2021*

## Sozialrecht

Nachweis über  
Beschäftigungsverbot  
notwendig

## Mutterschutzlohn-Erstattung für stillende Arbeitnehmerin

Das **Sozialgericht Frankfurt** entschied, dass eine Arbeitnehmerin, die ihr Kind über das erste Lebensjahr hinaus weiterhin stillt und deswegen nicht arbeitet, jedenfalls dann keinen Anspruch auf Mutterschutzlohn hat, wenn kein ärztlich attestiertes Beschäftigungsverbot für die Stillzeit vorliegt (Az. S 34 KR 2391/20 ER).

Im Streitfall forderte der Antragsteller, der eine Zahnarztpraxis betreibt, von der gesetzlichen Krankenkasse seiner angestellten Zahnärztin die Erstattung von knapp 200.000 Euro für die Zahlung eines monatlichen Mutterschutzlohnes von rund 25.000 Euro seit März 2020, da seine Arbeitnehmerin ihr im März 2019 geborenes Kind über das erste Lebensjahr hinaus weiterhin stille und daher nicht beschäftigt werden dürfe. Die Krankenkasse lehnte eine Erstattung ab. Das Mutterschutzgesetz sehe einen Schutz der stillenden Frau durch Gewährung von Stillpausen nur innerhalb der ersten zwölf Monate nach der Geburt vor. Das Sozialgericht Frankfurt lehnte den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung ab. Es fehle der Nachweis über ein Beschäftigungsverbot für die Stillzeit, denn die Arbeitnehmerin habe kein ärztliches Attest über den konkreten Stillumfang sowie etwaige, von ihrer Arbeit als Zahnärztin ausgehende, gesundheitliche Gefährdungen vorlegen können. *Quelle: Mandanteninformation am 20.01.2021*

## Steuern

## Steuern: Neue Fristsetzungen der Finanzbehörden

Das **Bundesfinanzministerium** hatte vor dem Hintergrund der Corona-Krise mitgeteilt, dass die Frist zur Abgabe für durch Steuerberater erstellte Steuererklärungen für 2019 um einen Monat verlängert wird. Darüber hinaus hat sich die Große Koalition aber auf eine umfassendere Fristverlängerung für die Abgabe der Jahressteuererklärung für 2019 bis 31. August 2021 geeinigt. Diese Änderung soll im „nächsten Steuergesetz“ geregelt werden. Das Bundesfinanzministerium hat die Verlängerung bestätigt. Zudem sollen auch erweiterte Stundungsmöglichkeiten für Steuerpflichtige angeboten werden. *Quelle: Bund der Steuerzahler*

Redakteur & Herausgeber: **Dr. Dirk Erdmann**

Tel: +49 (0) 172-5959231, E-Mail: [redaktion@adp-medien.de](mailto:redaktion@adp-medien.de)

Im Web: [www.adp-medien.de](http://www.adp-medien.de)