

JUS-Letter

September 2020 | Jahrgang 20 | Ausgabe 3

BDAktuell

In dieser Ausgabe:

Kreuz vergessen – Wahlleistungen und Einwilligung „ad personam“
V111

BAG: Kündigungsschutz für Schwangere vor Dienstantritt
V113

Entfernungspauschale: Hin- und Rückweg an unterschiedlichen Tagen
V114

Kreuz vergessen – Wahlleistungen und Einwilligung „ad personam“

OLG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 14.05.2019, Az: 1 U 48/18¹

Dr. iur. E. Biermann, Nürnberg

Nach der Operation eines Hirntumors klagt der Patient gegen den Krankenhausträger und die behandelnden Ärzte, er rügt die Verletzung der ärztlichen Aufklärungspflicht insbesondere über Behandlungsalternativen und meint zudem, der Eingriff sei mangels Einwilligung rechtswidrig gewesen, denn als Privatpatient sei seine Einwilligung in den Eingriff auf die Person des Wahlarztes beschränkt. Dieser hat den Eingriff aber unstreitig nicht durchgeführt. Nach Auffassung des Oberlandesgerichts (OLG) Sachsen-Anhalt (Urteil vom 14.05.2019, Az: 1 U 48/18) liegt jedoch kein Fall eigenmächtiger ärztlicher Behandlung vor. Es führt zunächst aus, dass der Patient ausreichend über Behandlungsalternativen aufgeklärt wurde. Dies soll im Folgenden nicht vertieft werden. Das OLG hat sich darüber hinaus mit der Einwilligung „ad personam“ bei wahlärztlicher Behandlung und mit den damit zusammenhängenden rechtlichen Fragen beschäftigt. Seiner Meinung nach war die Einwilligung des Patienten nicht auf die Person des Wahlarztes beschränkt, sodass der durch einen anderen Arzt durchgeführte Eingriff nicht – mangels wirksamer Einwilligung – rechtswidrig war.

Das OLG sieht keinen Abschluss einer Wahlleistungsvereinbarung und damit keinen Anspruch des Patienten auf „Chefarztbehandlung“, „weil das Feld für die persönliche Behandlung durch den Chefarzt nicht angekreuzt wurde ... Der Kläger hat ... einen einheitlichen, sogenannten totalen Krankenhausaufnahmevertrag geschlossen.“ Das ist der Krankenhausaufnahmevertrag, wie er typischerweise mit einem gesetzlich versicherten Patienten zustande kommt. Hat der Patient, der einen solchen Vertrag mit dem Krankenhaus schließt, einen Anspruch auf Behandlung durch einen bestimmten, von ihm gewünschten Arzt? Im Regelfall nicht, wie das OLG darlegt: „Bei dem totalen Krankenhausvertrag hat der Patient grundsätzlich keinen Anspruch darauf, von einem bestimmten Arzt behandelt und operiert zu werden. Zur Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Behandlungsvertrag kann sich der Krankenhausträger vielmehr grundsätzlich seines gesamten angestellten Personals bedienen. Es verbleibt dem Patient allerdings unbenommen zu erklären, er wolle sich nur von einem bestimmten Arzt operieren lassen. In diesem Fall darf ein anderer Arzt den Eingriff nicht vornehmen. Einen Anspruch darauf, dass der gewünschte Operateur tätig wird, hat der Patient jedoch nicht.“

¹ <https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bstt/document/KORE406242019>; MedR 2020;38:217-222



**Berufsverband
Deutscher Anästhesisten**

- Justitiare -
Roritzerstraße 27
90419 Nürnberg

Telefon: 0911 93378 17
0911 93378 19
0911 93378 27

Telefax: 0911 3938195

E-Mail: Justitiare@bda-ev.de
Internet: www.bda.de

Anders ist die Situation bei den Patienten, die wahlärztliche Leistungen vereinbart haben: „Die beim totalen Krankenhausaufnahmevertrag bestehende Situation ist von den Fällen zu unterscheiden, in denen der Patient aufgrund eines Zusatzvertrages Wahlleistungen, insbesondere die sogenannte Chefarztbehandlung, in Anspruch nimmt. In diesen Fällen ist der Arzt gegenüber dem Patienten aus einer ausdrücklichen Wahlleistungsvereinbarung verpflichtet und muss seine Leistung gemäß § 613 S. 1 BGB grundsätzlich selbst erbringen. Insbesondere muss der als Wahlarzt verpflichtete Chirurg die geschuldete Operation grundsätzlich selbst durchführen, sofern er mit dem Patienten nicht die Ausführung seiner Kernleistungen durch einen Stellvertreter wirksam vereinbart hat ...“

Der Patient hatte zwar die ihm vom Krankenhaus vorgelegte Vereinbarung über die verschiedenen Wahlleistungen unterzeichnet, jedoch „keines der für die jeweilige Art der vereinbarten Wahlleistung vorgesehenen Felder angekreuzt.“ Der Patient trägt jedoch vor, „er sei davon ausgegangen, als Privatpatient selbstverständlich vom Chefarzt operiert zu werden.“ Er ist der Auffassung, die von ihm unterzeichnete Urkunde könne „keinen anderen Sinn haben ... als die Vereinbarung einer Chefarztbehandlung.“ Diese Argumentation überzeugt das Oberlandesgericht nicht: „Abweichend von dem vom Kläger vertretenen Verständnis kann nicht davon ausgegangen werden, dass die bloße Unterzeichnung des Formulars über die Wahlleistungsvereinbarung eine Vereinbarung der Chefarztbehandlung herbeiführt, ohne dass das entsprechende Feld angekreuzt war. Die Urkunde zählt vier verschiedene Formen der Wahlleistung (Einbettzimmer, Zweibettzimmer, Unterbringung einer Begleitperson und „wahlärztliche Leistungen“ in Form der Chefarztbehandlung) auf. Zwischen diesen Formen der Wahlleistung besteht kein Rangverhältnis. Es gibt keine hinreichenden Anhaltspunkte, die dafür sprechen, dass die Unterzeichnung einer Wahlleistungsvereinbarung auch ohne Auswahl einer der dort angebotenen Wahlleistungen nur auf die Behand-

lung durch den Chefarzt gerichtet sein konnte. Der Kläger beruft sich in diesem Zusammenhang auf seine Stellung als Privatpatient.“ Das OLG ist jedoch der Auffassung, auch bei Privatpatienten könne der Abschluss des totalen Krankenhausvertrages „also die Einwilligung des Patienten in die Behandlung durch einen vom Krankenhausträger bestimmten Arzt aus seinem Personalbestand, als Regelfall bezeichnet werden. Die Stellung des Privatpatienten begründet also keine Vermutung dafür, dass der Patient die ‚Wahlärztliche Leistung‘, also die Chefarztbehandlung wählt ... Dementsprechend kann auch aus der Unterzeichnung einer Urkunde, die neben der Chefarztbehandlung weitere Wahlleistungen aufführt, nicht ohne weiteres und insbesondere auch ohne die ausdrücklich auf der Urkunde erklärte Auswahl gerade dieser Form der Wahlleistung entnommen werden, dass der Privatpatient die Chefarztbehandlung in Anspruch nehmen wollte.“

Der Kläger versucht, noch einen Trumpf auszuspielen und verweist zur Begründung, dass eine wahlärztliche Leistung vereinbart wurde, auf die Liquidation der Leistung. Dazu das OLG: „Die Art der Liquidation kann gerade auch im Bereich des ärztlichen Behandlungsvertrages ein wichtiges Indiz für die Bestimmung des Vertragspartners liefern... Wäre der ... Eingriff ... von... dem Chefarzt der neurochirurgischen Abteilung ... abgerechnet, könnte dies ein Indiz dafür liefern, dass zwischen dem Kläger und der Person, die das Formular über die Wahlleistungen für die Beklagte zu 1) (Anmerkung: Krankenhausträger) unterzeichnete, Klarheit darüber herrschte, dass durch den Abschluss der Wahlleistungsvereinbarung die Inanspruchnahme der wahlärztlichen Leistung (Chefarztbehandlung) vereinbart werden sollte.“ Dem Wahlarzt (Chefarzt) war vom Krankenhausträger aber gerade kein eigenes Liquidationsrecht eingeräumt, vielmehr liquidierte das Krankenhaus die wahlärztlichen Leistungen und beteiligte die Chefärzte an den Einnahmen (Beteiligungsvergütung). So wurde die Vergütung dann auch nicht vom Chefarzt, sondern vom Krankenhausträger

geltend gemacht. Dies lässt, so das Oberlandesgericht, deutlich werden, dass es gerade nicht der Chefarzt war, der „die Operation in Ausübung eigener Berechtigung zur Liquidation abgerechnet hat.“ Aber Vorsicht: Die Begründung des OLG darf nicht missverstanden werden. Bietet das Krankenhaus wahlärztliche Leistungen an und vereinbart der Patient diese (wirksam), dann wird der Wahlarzt zur Leistungserbringung (mit den Möglichkeiten der Vereinbarung einer Stellvertretung, s. Hinweise am Ende) verpflichtet, unabhängig davon, ob er selbst liquidiert oder die ärztlichen Gebühren vom Krankenhausträger abgerechnet werden. Es ist also nicht etwa so, als würde die Vereinbarung einer Beteiligungsvergütung den Wahlarzt von der „persönlichen Leistungserbringung“ freistellen.

Auch das letzte Argument des Patienten, er habe „als Privatpatient selbstverständlich erwartet, vom Chefarzt operiert zu werden“, lässt, so das OLG, keineswegs auf eine Beschränkung der Einwilligung schließen, ausschließlich vom Chefarzt operiert werden zu dürfen, jedenfalls „nicht unabhängig von einer hier nicht abgeschlossenen Wahlleistungsvereinbarung über die Chefarztbehandlung.“ Weil der Patient nach Auffassung des Oberlandesgerichtes eben „nur“ einen totalen Krankenhausaufnahmevertrag abgeschlossen hat, könne er nicht erwarten, von einem bestimmten Arzt behandelt zu werden. „Wenn der Patient ausschließlich in die Operation durch einen bestimmten Arzt einwilligen will, obgleich er keinen entsprechenden Arztzusatzvertrag abgeschlossen hat, muss er eindeutig zum Ausdruck bringen, dass er nur von einem bestimmten Arzt operiert werden will. Der von einem Patienten geäußerte Wunsch oder seine subjektive Erwartung, von einem bestimmten Arzt operiert zu werden, reichen nicht für die Annahme einer auf eine bestimmte Person beschränkten Einwilligung aus.“ Es hat die „subjektive Erwartung“, die der Patient aus „seiner Stellung als Privatpatient hergeleitet hat,“ nicht zu einer verbindlichen Zusage geführt, nur durch den Chefarzt operiert zu werden.

So hat das fehlende „Kreuzchen“ dem Patienten Pech, den Beklagten aber Glück gebracht. Denn wäre die wahlärztliche Leistung wirksam vereinbart worden und der vereinbarte Leistungserbringer ohne Zustimmung des Patienten ausgetauscht worden, hätte dies nicht nur gebührenrechtliche, sondern, mangels wirksamer Einwilligung des Patienten in den Eingriff, auch haftungsrechtliche Konsequenzen haben können². Das „Mittel der Wahl“ bei Verhinderung des Wahlarztes ist die individuelle Stellvertretervereinbarung³. Für alle Fälle sollte die Vereinbarung eines bestimmten Leistungserbringers, z. B. im Wege der individuellen Stellvertretervereinbarung, vorsorglich für den Fall, dass der vereinbarte Leistungserbringer verhindert ist, um eine Abrede ergänzt werden, dass der Patient dann mit der Durchführung der Maßnahme durch einen anderen Arzt einverstanden ist, dafür aber nicht das (vereinbarte) Wahlleistungshonorar zahlen muss. Eine solche Zusatzklausel könnte z. B. wie folgt aussehen:

„Sollte der Wahlarzt nicht zur Verfügung stehen und der oben genannte individuell vereinbarte Vertreter verhindert sein,

- *stimme ich einer Behandlung durch andere Anästhesisten zu, zahle dafür aber kein gesondertes Honorar.*
- *wünsche ich eine Verschiebung des Eingriffs.“⁴*

BAG: Kündigungsschutz für Schwangere vor Dienstantritt

Ass. iur. E. Weis, Nürnberg

Die Kündigung gegenüber einer Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft ist grundsätzlich unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt oder sie ihm innerhalb von zwei Wochen

nach Zugang der Kündigung mitgeteilt worden ist (§ 17 Mutterschutzgesetz – MuSchG). Dieser besondere Kündigungsschutz gilt auch in sogenannten Kleinbetrieben (weniger als 10 Arbeitnehmer). Nur in Ausnahmefällen kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde die Kündigung für zulässig erklären (§ 17 Abs. 2 MuSchG). Eine Kündigung unter Verstoß gegen § 17 Abs. 1 MuSchG ist gem. § 134 BGB nichtig⁵.

Doch besteht das Kündigungsverbot auch, wenn die Schwangerschaft vor dem vereinbarten Dienstbeginn mitgeteilt wird? Diese Frage hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) zu klären.

Sachverhalt

Die Parteien unterzeichneten im Dezember 2017 einen Arbeitsvertrag, nach dem „das Arbeitsverhältnis am 01.02.2018“ beginnen sollte. Die Arbeitnehmerin (Klägerin) sollte im Falle einer schuldhaften Nichtaufnahme oder vertragswidrigen Beendigung der Tätigkeit eine Vertragsstrafe zahlen. Mitte Januar 2018 informierte die Klägerin den Beklagten über die Schwangerschaft und das individuelle Beschäftigungsverbot. Der Beklagte kündigte Ende Januar das Vertragsverhältnis. Dagegen klagte die Arbeitnehmerin – mit Erfolg.

Entscheidung

Das BAG stellt seinem Urteil vom 27.02.2019 (Az. 2 AZR 498/19) folgenden Leitsatz voran: *„Das Kündigungsverbot gegenüber einer schwangeren Arbeitnehmerin gemäß § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 MuSchG gilt auch für eine Kündigung vor der vereinbarten Tätigkeitsaufnahme.“*

„Der Gesetzeswortlaut ist nicht eindeutig“, so das BAG und begründet seine Entscheidung wie folgt:

„Schon die Gesetzessystematik legt dagegen ein Verständnis nahe, wonach es nur auf das Bestehen eines auf eine Beschäftigung i.S.v. § 7 Abs. 1 SGB IV gerichteten Rechtsverhältnisses ankommt. ... Ein solches entsteht bereits mit Abschluss des Arbeitsvertrags (Schaub ArbR-HdB/Linck 18. Aufl. § 29 Rn. 8). Dies gilt selbst dann, wenn die Tätigkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden soll. Auch in diesem Fall werden bereits mit dem Vertragsabschluss wechselseitige Verpflichtungen begründet. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die vereinbarte Tätigkeit ab dem vereinbarten Zeitpunkt zu erbringen, der Arbeitgeber, ihn ab diesem Zeitpunkt zu beschäftigen und vertragsgemäß zu vergüten. Auch Nebenpflichten wie die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Gegenpartei gem. § 241 Abs. 2 BGB entstehen bereits mit Vertragsabschluss. Dem steht nicht entgegen, dass im arbeitsrechtlichen Sprachgebrauch für den Beginn des Arbeitsverhältnisses ggf. auch erst auf den vereinbarten Einstellungszeitpunkt bzw. den vereinbarten Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme abgestellt wird (für den Beginn der Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG vgl. BAG 24. Oktober 2013 – 2 AZR 1057/12 – Rn. 30 f., BAGE 146, 257). Das zutreffende Verständnis des Merkmals „Arbeitsverhältnis“ ist vom jeweiligen Regelungszweck abhängig.“

Nach Ansicht des BAG ist nach dem Normzweck des Kündigungsverbots in § 17 Abs. 1 S. 1 MuSchG für dessen Eingreifen die Bekanntgabe einer bestehenden Schwangerschaft nach Abschluss des Arbeitsvertrags ausreichend. Die Aufnahme der vereinbarten Tätigkeit ist hierfür nicht erforderlich. In den Entscheidungsgründen führt das Gericht aus: *„Der demnach mit dem Kündigungsverbot bezweckte Gesundheits- und Existenzsicherungsschutz ist*

² Biermann E: Ärztliche Wahlleistungen – aktuelle Urteile, BDAktuell JUS-Letter Dezember 2016. Anästh Intensivmed 2016;57:767–770; Biermann E: Vorsicht Falle – unwirksame Einwilligung bei Operation durch Chefarztvertreter, BDAktuell JUS-Letter Dezember 2014. Anästh Intensivmed 2014;55:667–669; Biermann E: BGH zur personenbezogenen Einwilligung, BDAktuell JUS-Letter Dezember 2010. Anästh Intensivmed 2010;51:709–710

³ Biermann E, Bock R-W, Ulsenheimer K: Wahlleistungen – Update. Anästh Intensivmed 2008;49:654–662

⁴ Biermann E: Information des Wahlleistungspatienten. BDAktuell JUS-Letter März 2005 (<https://www.bda.de/docman/geschuetzte-dokumente-direkter-download/jusletter/68-ausgabe-maerz-2005-pdf/file.html>); Biermann E: Die Krankenhausträger sind gefordert – zum Inhalt von Wahlleistungsvereinbarungen –. BDAktuell JUS-Letter Juni 2003 (<https://www.bda.de/docman/geschuetzte-dokumente-direkter-download/jusletter/56-ausgabe-juni-2003-pdf/file.html>)

⁵ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.03.2015, Az. 2 AZR 237/14, Rn. 10 = BAGE 151, 189

nur dann gewährleistet, wenn die Kündigung eines Arbeitsvertrags unabhängig davon unzulässig ist, ob die Tätigkeit erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen werden soll. Ein rechtlich geschütztes Bedürfnis, das die wirtschaftliche Existenz sichernde Arbeitsverhältnis zu erhalten, besteht auch bei einer vor der vereinbarten Tätigkeitsaufnahme bekannt gegebenen Schwangerschaft. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die beabsichtigte Tätigkeitsaufnahme innerhalb der Schutzzeiten liegt. Auch die psychischen Belastungen der schwangeren Arbeitnehmerin sind keine anderen, wenn das Arbeitsverhältnis, das anderenfalls während ihrer Schwangerschaft fortbestünde, bereits vor der in Aussicht genommenen Tätigkeitsaufnahme gekündigt werden könnte.“

Fazit

Die Entscheidung des BAG stärkt den Kündigungsschutz für Schwangere. Doch Vorsicht: Die Schwangere muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage bei dem Arbeitsgericht einreichen, wenn sie die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen will. Wird die Klagefrist versäumt, wird auch eine an sich unzulässige Kündigung rechtswirksam.

Entfernungspauschale: Hin- und Rückweg an unterschiedlichen Tagen

A. Mühlenschmidt, Unna*

Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und für Familienheimfahrten bei doppelter Haushaltsführung können nur in Höhe einer Entfernungspauschale für jeden vollen Kilometer der Entfernung von derzeit 0,30 € als Werbungskosten berücksichtigt werden. Die Entfernungspauschale ist dabei nicht von der Benutzung bestimmter Verkehrsmittel und von entsprechenden Aufwendungen abhängig. Sie gilt auch für Fußgänger, Fahrradfahrer, Mitglieder von Fahrge-

meinschaften und Arbeitnehmer, die in öffentlichen Verkehrsmitteln unentgeltlich oder verbilligt steuerfrei befördert werden.

Die anzusetzende Pauschale deckt dabei arbeitstäglich einen Hin- und einen Rückweg ab. Legt ein Arbeitnehmer an einem Arbeitstag diese Strecke zu derselben ersten Tätigkeitsstätte mehrfach zurück, z.B. für die Mittagspause, oder bei atypischen Dienstzeiten, kann er diese pro Arbeitstag nur einmal ansetzen.

Legt der Arbeitnehmer an einem Arbeitstag nur den Hin-, oder Rückweg zurück, ist für den betreffenden Tag auch nur die Hälfte der Entfernungspauschale als Werbungskosten zu berücksichtigen. Dieser Entscheidung des Bundesfinanzhofs vom 12.02.2020 (Az. VI R 42/17) war ein Urteil des Finanzgerichts Münster vorausgegangen.

In dem zu beurteilenden Fall suchte der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz täglich auf und kehrte in der Regel am gleichen Arbeitstag zurück. Aufgrund seiner vereinbarten Dienstzeit kam es jedoch in Einzelfällen dazu, dass hier die Rückkehr erst am nachfolgenden Arbeitstag stattfand und der nächste Dienstantritt an dem darauffolgenden Tag lag. Für diese Fahrten machte der Arbeitnehmer sowohl für die Hin-, als auch Rückfahrt die volle Entfernungspauschale geltend. Damit hatte er jedoch weder beim Finanzgericht, noch beim Bundesfinanzhof Erfolg. Hier wurden bei der Ermittlung der täglichen Fahrten diejenigen mit nur jeweils 0,15 € pro Entfernungskilometer berücksichtigt, an denen sich der Arbeitnehmer entweder auf einer Hin- oder Rückfahrt von der ersten Tätigkeitsstätte befand.

Dieses Urteil hat Bedeutung für alle Beschäftigten mit atypischen Dienstzeiten oder wechselnden Schichtdiensten, somit auch für Ärzte und Pflegekräfte im ambulanten und stationären Bereich. Zu Beginn und Ende von Schicht- oder Dienstblöcken können nach dem Urteil lediglich Hin-, oder Rückfahrten mit der

hälftigen Entfernungspauschale steuermindernd angesetzt werden, wenn an diesen Tagen auch nur eine Fahrt zur oder von der Arbeitsstätte stattfand.

Serviceleistung des BDA für seine Mitglieder: Steuerliche Erstberatung zu Sonderkonditionen

Haben Sie Fragen, die Ihnen nur ein Steuerberater oder Wirtschaftsprüfer beantworten kann? Dann stehen Ihnen die Experten der METAX® für eine steuerliche Erstberatung zur Verfügung. Für Mitglieder des BDA erfolgt dieser Service zu Vorzugspreisen: Die Partner der METAX® beantworten die Anfragen der BDA-Mitglieder gegen Zahlung der Erstberatungsgebühr. Diese beträgt 60 Euro zzgl. Mehrwertsteuer/pro Stunde für max. 3 Stunden. Diese exklusiv für BDA-Mitglieder vereinbarten Sonderkonditionen liegen deutlich unter den marktüblichen Stundensätzen von Steuerberatern. Eine zeitlich über 3 Stunden hinausgehende Inanspruchnahme wird nach Maßgabe der Steuerberatergebührenverordnung abgerechnet. Die Rechnung wird von dem METAX®-Partner direkt an das BDA-Mitglied gestellt. Die Kosten trägt das BDA-Mitglied.

Vertraulichkeit garantiert

Wenn Sie diese neue Serviceleistung in Anspruch nehmen möchten, senden Sie bitte Ihre schriftliche Anfrage an BDA-Rechtsabteilung Roritzerstraße 27, 90419 Nürnberg, Fax: 0911 3938195 E-Mail: Justitiare@bda-ev.de, die Ihre Anfrage nach Prüfung der BDA-Mitgliedschaft umgehend an die METAX-Geschäftsführung weiterleitet. Ihre Anfrage wird selbstverständlich vertraulich behandelt, und auch die Partner der METAX® unterliegen der Schweigepflicht. Deshalb erfolgt die Beantwortung Ihrer Anfrage direkt an Sie, ohne dass der BDA vom Inhalt der Antwort Kenntnis erlangt. Nutzen Sie diese Beratungsmöglichkeit, die die BDA-Servicepalette nun schon seit vielen Jahren um einen wichtigen Baustein ergänzt.

* Andreas Mühlenschmidt, Steuerberater/Fachberater im Gesundheitswesen, Partner der METAX StB Ges., Sonntag – Mühlenschmidt – Hiddemann, Steuerberater in Partnerschaft mbB, 59427 Unna