

Newsletter – Oktober 2014

Arbeits-, Pflege-, Wirtschafts- und Notarrecht

„Es gibt nur etwas, das schlimmer ist als Ungerechtigkeit, und das ist Gerechtigkeit ohne Schwert in der Hand. Wenn Recht nicht Macht ist, ist es Übel.“, so der Schriftsteller *Oscar Wilde*. Für Ihre eigene Verteidigung haben wir Ihnen neue und interessante Entscheidungen zusammengestellt.

Arbeitsrecht:



Endlich ist die Diskussion beendet. Das **Tragen eines Kopftuchs** als Symbol der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben und damit als Kundgabe einer abweichenden Religionszugehörigkeit ist regelmäßig mit der arbeitsvertraglichen Verpflichtung einer in einer Einrichtung der Evangelischen Kirche tätigen Arbeitnehmerin zu neutralem Verhalten nicht vereinbar (BAG, Urteil vom 24.09.2014, 5 AZR 611/12).

Die Parteien stritten über Vergütung wegen Annahmeverzugs. Die klagende Krankenschwester arbeitete seit 1996 bei einem Krankenhaus. Arbeitsvertraglich sind die Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags in der für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen geltenden Fassung (BAT-KF) sowie die sonstigen für die Dienstverhältnisse der Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen beschlossenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Bezug genommen.

Im April 2010 bot die Klägerin nach einer längeren Auszeit schriftlich eine Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit im Rahmen einer Wiedereingliederung an. Dabei teilte sie dem Krankenhaus mit, dass sie das von ihr aus religiösen Gründen getragene Kopftuch auch während der Arbeitszeit tragen wolle. Das Krankenhaus nahm dieses Angebot nicht an und zahlte keine Arbeitsvergütung.

Nach den Richtern des BAG kann zwar einer Arbeitnehmerin in einer kirchlichen Einrichtung regelmäßig das Tragen eines islamischen Kopftuchs untersagt werden. Allerdings hat das BAG den Fall nicht entschieden. Die Klägerin war nämlich mutmaßlich nicht leistungsfähig. Denn nur leistungsfähige Arbeitnehmer haben einen Vergütungsanspruch. Das Angebot, die Tätigkeit auf der Grundlage eines vom behandelnden Arzt erstellten Wiedereingliederungsplans aufzunehmen, indiziert die fehlende Leistungsfähigkeit der Klägerin.

Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte sind erfolgreich vor dem Arbeitsgericht Köln und gewinnen einen **Kündigungsschutzprozess gegen eine ehemalige stellvertretenden Pflegedienstleitung**. Das Arbeitsgericht Köln hat am 12.08.2014 (Az. 14 Ca 3332/13) zugunsten eines Pflegedienstes aus dem Rheinland entschieden.

Die stellvertretende Pflegedienstleitung wehrte sich gegen eine fristlose Kündigung und verlangte bis zur ordentlichen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Annahmeverzugslohn.

Die Arbeitgeberin kündigte auf den Ratschlag des federführenden Rechtsanwalts Kaminski das Arbeitsverhältnis fristlos. Vorausgegangen waren diverse Arbeitszeitverstöße der stellvertretenden Pflegedienstleitung. Diese verließ regelmäßig ca. 15 Minuten vor Dienstschluss das Pflegebüro. Gleichzeitig notierte sie sich ihre vollständige Anwesenheit während der Dienstschicht.

Die fristlose Kündigung war gemäß § 626 BGB rechtmäßig. Danach kann ohne die Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem kündigenden Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Grundsätzlich ist der sogenannte „Arbeitszeitbetrug“ in der Regel ein wichtiger Kündigungsgrund. Denn der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung für eine Arbeitszeit, die er gar nicht abgeleistet hat. Interessant an dem vorliegenden Verfahren ist, dass das Arbeitsgericht Köln zu Lasten der stellvertretenden Pflegedienstleitung die üblichen Darlegungserfordernisse des § 138 ZPO angewandt hat. Danach musste sich die stellvertretende Pflegedienstleitung umfangreich mit den Vorwürfen des Pflegedienstes auseinandersetzen. Üblicherweise verschieben Arbeitsrichter in der 1. Instanz regelmäßig diese Darlegungslast zu Lasten der Arbeitgeber. Hiergegen sollten sich Betreiber von Pflegediensten zur Wehr setzen. Ferner beeindruckt die Entscheidung, da das Arbeitsgericht Köln unter der Beachtung des BAG auch keine Abmahnung verlangte. Daher konnte der Arbeitgeber wirksam fristlos kündigen. Aus diesem Grund hatte die Klägerin auch keinen Anspruch auf einen Annahmeverzugslohn, da die fristlose Kündigung das Arbeitsverhältnis wirksam beendet hatte.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Köln kann auf der website www.ulbrich-kaminski.de kostenlos herunter geladen werden.

Wirtschaftsrecht:



Die meisten Pflegedienste werden als Einzelunternehmen oder als Gesellschaft bürgerlichen Rechts betrieben. Sehr häufig handelt es sich nicht um eine bewusste Entscheidung für diese Rechtsformen. Die Unternehmen wuchsen rasant, und in der Folge wurde die zu Beginn gewählte Rechtsform nicht mehr angepasst. Hierdurch ergeben sich jedoch gravierende Probleme und Risiken, z.B. persönliche Haftung der Gesellschafter, mangelnde Flexibilität bei der Geschäftsführung oder Probleme bei der Übertragung des Unternehmens im Rahmen der Unternehmensnachfolge und des Unternehmensverkaufs.

Viele Gründe sprechen für die **Wahl der Rechtsform einer GmbH**, z.B. die Begrenzung der Haftung der Gesellschafter auf das Stammkapital, Gestaltungsmöglichkeiten der Unternehmensnachfolge, Vorbereitung eines Unternehmensverkaufs oder der „gute Ruf“ der GmbH als Rechtsform des Mittelstandes.

Hat man sich dafür entschieden, das bestehende Unternehmen in eine GmbH umzuwandeln, sind viele Gesichtspunkte zu beachten. Dabei sollte eine **Gestaltung nach dem Umwandlungsrecht** gewählt werden, denn nur so können Gesamtrechtsnachfolge hergestellt und steuerlich nachteilige Auswirkungen vermieden werden.

Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte bieten in Kooperation mit der Pflegedienst Treuhand GmbH, Dortmund, **am 28. November 2014 eine Veranstaltung für Inhaber von ambulanten Diensten oder stationären Einrichtungen zum Thema „Umwandlung des Unternehmens in eine GmbH“** an.

Rechtsanwalt Dr. Ulbrich und Steuerberater Krys zeigen Gestaltungsmöglichkeiten aus juristischer und steuerlicher Sicht. Ein besonderer Schwerpunkt bilden dabei erfolgreiche Fallbeispiele aus der Praxis der Pflegeunternehmen. Um einen intensiven Gedankenaustausch zu fördern, ist die Teilnehmerzahl auf 12 Personen begrenzt.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website.

Pflegerecht:



Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte vertreten den Träger einer stationären Pflegeeinrichtungen erfolgreich vor dem Landgericht Köln (LG Köln, Urteil vom 25.09.2014, 37 O 76/14) und setzten eine **Kündigung eines Heimvertrages** gemäß § 12 WBVG durch. Die Kündigung war wegen Zahlungsverzug der Heimbewohnerin begründet.

Für die Kündigung des Heimvertrages eines säumigen Heimbewohners ist § 12 Absatz 1 Satz 3 Nummer 4 WBVG die richtige Rechtsgrundlage. Danach kann der Unternehmer den Heimvertrag aus wichtigem Grund wegen Zahlungsverzuges schriftlich kündigen.

Dabei muss der Träger der Einrichtung unbedingt § 12 Absatz 3 WBVG beachten. Nach § 12 Absatz 3 WBVG kann wegen Zahlungsverzuges nur gekündigt werden, wenn der Träger dem Bewohner zuvor unter Hinweis auf die beabsichtigte Kündigung erfolglos eine angemessene Zahlungsfrist gesetzt hat. Ist der Bewohner mit der Entrichtung des Heimentgelts in Rückstand geraten, ist die Kündigung ferner ausgeschlossen, wenn der Träger vorher befriedigt wird. Die Kündigung wird ebenfalls unwirksam, wenn der Unternehmer bis zum Ablauf von zwei Monaten nach Eintritt der Rechtshängigkeit des Räumungsanspruchs hinsichtlich des fälligen Entgelts befriedigt wird oder eine öffentliche Stelle sich zur Zahlung verpflichtet.

Das Urteil des Landgerichts Köln stehen auf der Website www.ulbrich-kaminski.de zum Download bereit.

Notarrecht:



Bei der Gestaltung von Gesellschaftsverträgen einer GmbH stellt sich immer wieder die Frage, ob **ein Ausschluss eines Gesellschafters auch ohne Zahlung einer Abfindung** möglich ist. Der BGH hat in diesem Zusammenhang aktuell eine interessante Entscheidung gefällt (Urteil vom 29.04.2014, Az. II ZR 216/13).

Das Gericht hatte darüber zu entscheiden, ob die Regelung in einem Gesellschaftsvertrag einer GmbH Bestand hat, derzufolge eine Einziehung des Geschäftsanteils eines Gesellschafters ohne Zahlung einer Abfindung für den Fall möglich sein sollte, dass der Gesellschafter die Interessen der Gesellschaft grob verletzt hat.

Der BGH hat nun entschieden, dass ein Abfindungsausschluss selbst in diesem Fall sittenwidrig und damit nicht ist. Das Recht eines Gesellschafters, bei Ausscheiden aus der Gesellschaft eine Abfindung zu erhalten, gehört zu seinen Grundmitgliedsrechten. Ein gesellschaftsvertraglicher Abfindungsausschluss ist grundsätzlich sittenwidrig und nur in Ausnahmefällen zulässig.

Ausnahmefälle, in denen eine Abfindung ausgeschlossen sein kann, sind die Verfolgung eines ideellen Zwecks durch die Gesellschaft, Abfindungsklauseln auf den Todesfall oder auf Zeit abgeschlossene Mitarbeiter- oder Managerbeteiligungen ohne Kapitaleinsatz. In diesen Ausnahmefällen bestehe ein sachlicher Grund für den Ausschluss der Abfindung darin, dass die ausscheidenden Gesellschafter kein Kapital eingesetzt haben oder bei der Verfolgung eines ideellen Ziels von vornherein auf eine Vermehrung des eigenen Vermögens zugunsten des uneigennütigen Zwecken gewidmeten Gesellschaftsvermögens verzichtet haben.

Medien-, Urheber- & Wettbewerbsrecht:



Abmahnungen wegen illegaler Downloads von Filmen, Musikstücken oder Spielen sind eine ärgerlicher Dauerbrenner. Die Abmahnungen sind in der Regel kostspielig. Zu den üblichen Anwaltskosten kommen auch diejenigen **Kosten** hinzu, die der Abmahnende **für die Ermittlung des Inhabers einer IP-Adresse** hatte.

Der BGH hat aktuell hierzu entschieden, dass die Kosten des Verfahrens nach § 101 Absatz 2 Satz 1 Nr. 3 und Absatz 9 S. 1 UrhG gegen einen Internet-Provider auf Auskunft über den Inhaber einer IP-Adresse der Vorbereitung eines konkret bevorstehenden Rechtsstreits gegen die Person dienen, die für eine über diese IP-Adresse begangene Urheberrechtsverletzung verantwortlich ist (Urteil vom 15.05.2014, Az. I ZB 71/13). Sie sind zu erstatten, soweit sie zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung notwendig waren. Geht es um Auskunft über die Inhaber mehrerer IP-Adressen, so sind die Kosten nur insoweit i.S.v. § 91 Absatz 1 S. 1 ZPO notwendige Kosten eines nachfolgenden Rechtsstreits gegen eine das Urheberrecht verletzende Person, als sie anteilig auf diese Person entfallen.

Über uns:



Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte ist eine bundesweit tatige Rechtsanwaltskanzlei. Unser Schwerpunkt ist das Wirtschaftsrecht. Wir beraten und vertreten Unternehmen und Einzelpersonen vor Behörden und Gerichten insbesondere im Arbeitsrecht, Pflegerecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, M&A-Geschäft sowie im Gewerblichen Rechtsschutz.

Wir verstehen uns als Berater von Unternehmen und haben über die grundständige Rechtsberatung hinaus stets die optimale wirtschaftliche Lösung für unsere Mandanten im Blick. Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte arbeitet mit Steuer-, Unternehmensberatern und Notaren zusammen. So werden wir den Erfordernissen von komplexen Mandaten gerecht.

Bochum ist unser Standort. Hier besteht eine gute verkehrstechnische Anbindung zu den Mandanten. Außerdem befindet sich Bochum „in der Mitte der Metropole Ruhr“, dem führenden und aufregendsten Wirtschaftsstandort Deutschlands.

Neben der Rechts- und Unternehmensberatung bieten wir regelmäßig Seminarveranstaltungen für Unternehmen und Fachverbände zu ausgewählten Themen an.

Rückfragen? Beantworten wir gerne persönlich.

Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte
Hellweg 2
44787 Bochum

Telefon +49 (0)234 579 521-0
Telefax +49 (0)234 579 521-21
E-Mail: kontakt@ulbrich-kaminski.de

www.ulbrich-kaminski.de