

Newsletter – Dezember 2014

Arbeits-, Pflege-, Wirtschafts- und Notarrecht

„Bei einer Kerze ist nicht das Wachs wichtig, sondern das Licht!“. Mit diesem Satz beschreibt *Antoine de Saint-Exupéry* sehr schön unsere Weihnachtszeit, die Sie hoffentlich alle genießen konnten. Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien fröhliche Weihnachten und ein gutes und erfolgreiches neues Jahr!

Arbeitsrecht:



Wir möchten Sie auf eine neue Tendenz im Befristungsrecht hinweisen. Es geht um die Frage, wie lange ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer sachgrundbefristete Arbeitsverhältnisse gemäß § 14 Absatz 1 TzBfG schließen darf. Nach unserer Rechtsordnung und der Auffassung der Arbeitsgerichte geht dies derzeit fast unbegrenzt. Das Stichwort für die Praxis lautet: Zulässigkeit der „**Kettenbefristung**“. Dabei werden diverse befristete Arbeitsverhältnisse wie die Glieder einer Kette aneinandergereiht. Die Wirksamkeit dieser Befristungsketten richtet sich regelmäßig nur nach der Rechtmäßigkeit des letzten befristeten Arbeitsvertrages.

Allerdings zeigt der Europäische Gerichtshof (EuGH) den nationalen Arbeitsgerichten auch in diesem Bereich mal wieder neue Grenzen auf. Mit einem Urteil vom 26.11.2014 (C-22/13 u.a.) hat der EuGH entschieden, dass Vertretungsbefristungen nicht unbegrenzt zulässig sind. Zwar spielte der Fall in Italien, gleichwohl müssen Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Rechtsgedanken dieser Entscheidung des EuGH auch auf das deutsche Befristungsrecht übertragen werden.

Die Richter des EuGH erkennen zwar an, dass die Befristung von Arbeitsverträgen zur vorübergehenden Vertretung von kranken Arbeitnehmern oder solchen, die sich in Mutterschafts- oder Elternurlaub befinden, zwar grundsätzlich zulässig sind. Sie dürfen aber nicht eingesetzt werden, um einen ständigen und dauerhaften Arbeitskräftebedarf zu decken.

Zudem muss die entsprechende nationale Regelung Maßnahmen zur Vermeidung und Ahndung eines missbräuchlichen Rückgriffs auf befristete Verträge

enthalten. Der EuGH gibt vor, dass Mitgliedstaaten verpflichtet sind, in ihren nationalen Rechtsordnungen zu regeln, mindestens eine der folgenden Maßnahmen von Arbeitgebern zu ergreifen: Angabe sachlicher Gründe, die die Verlängerung der Verträge rechtfertigen, Festlegung der insgesamt maximal zulässigen Dauer der Verträge oder Festlegung der zulässigen Zahl ihrer Verlängerungen. Daher besteht für den Gesetzgeber nun Handlungsbedarf, den § 14 TzBfG um die sogenannte „Kettenbefristung“ zu erweitern.

Wirtschaftsrecht:



Das Bundeskabinett hat am 11.12.2014 den Entwurf für ein **Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst** beschlossen. Der vorgelegte Gesetzentwurf hat das Ziel, den Anteil von Frauen in den Führungsgremien von Wirtschaft und Verwaltung wesentlich zu erhöhen.

Für Aufsichtsräte von Unternehmen, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen, gilt künftig eine Geschlechterquote von 30 Prozent. Die Quotenregelung greift damit bei Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien mit in der Regel mehr als 2.000 Arbeitnehmern sowie bei Europäischen Aktiengesellschaften (SE), bei denen sich das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzt. Die betroffenen Unternehmen müssen die Quote ab 2016 sukzessive für die dann neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten beachten. Bei Nichterfüllung ist die quotenwidrige Wahl nichtig. Die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze bleiben rechtlich unbesetzt („leerer Stuhl“).

Unternehmen, die börsennotiert oder mitbestimmt sind, werden verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Management-Ebenen festzulegen. Über die Zielgrößen und deren Erreichung müssen sie öffentlich berichten. Betroffenen sind neben Aktiengesellschaften und Kommanditgesellschaften auf Aktien auch GmbHs, eingetragene Genossenschaften und Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern. Eine Mindestzielgröße ist nicht vorgesehen. Die Unternehmen können sie selbst setzen und sich an ihren Strukturen ausrichten. Dabei sind folgende Vorgaben zu beachten: Liegt der Frauenanteil in einer Füh-

rungsebene unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen nicht hinter dem tatsächlichen Status Quo zurückbleiben. Die in 2015 erstmals festzulegende Frist zur Erreichung der Zielgrößen darf nicht länger als zwei Jahre sein. Die folgenden Fristen dürfen nicht länger als fünf Jahre sein.

Pflegerecht:



Das Landessozialgericht NRW hat mit seinem Urteil vom 26.11.2014 (L 8 R 573/12) einen Dauerbrenner entschieden. Nach dem Urteil sind **„freie“ Intensivpfleger Arbeitnehmer**, die der Sozialversicherungspflicht unterfallen.

Dieses Urteil warnt Betreiber von ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen davor, unbedarft auf selbständige Pflegekräfte zurückzugreifen, um Personalengpässe zu vermeiden. Die Betreiber können sich bei diesem Personalgewinnungsinstrument nur durch eine seriöse Vertragsgestaltung absichern. Daneben schaffen sogenannte „Clearingverfahren“ bei der DRB (Deutschen Rentenversicherung Bund) Klarheit.

In der Entscheidung setzte eine Klinik bei Belastungsspitzen im Pflegebereich selbständige Intensivpflegekräfte ein. Da diese vollständig in die organisatorischen Abläufe der jeweiligen Intensivstation eingegliedert waren, erfüllten sie die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen des Arbeitnehmerbegriffs.

Notarrecht:



Der „Alternativen Streitschlichtung“ kommt im Gesellschaftsrecht Bedeutung zu, dauern gerichtliche Streitigkeiten unter Gesellschaftern doch häufig lange und führen nicht immer zu befriedigenden Ergebnissen. Daher soll häufig im Gesellschaftsvertrag der GmbH geregelt werden, dass Streitigkeiten von einem

Schiedsgericht nach der jeweils geltenden Schiedsgerichtsordnung der Deutschen Institution für Schiedsgerichtsbarkeit e. V. (DIS) endgültig zu entscheiden sind. Die Klausel soll auch für Streitigkeiten mit künftigen Gesellschaftern gelten. In gleicher Weise soll geregelt werden, dass in bestimmten Fällen ein Mediationsverfahren gemäß der Mediationsordnung der DIS durchzuführen ist.

Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob **Schiedsvereinbarung und Schiedsordnung sowie Mediationsvereinbarung und Mediationsordnung notariell beurkundet** werden müssen. Grundsätzlich bedarf der Abschluss einer Schiedsvereinbarung nur der Schriftform (§ 1031 Absatz 1 ZPO). Allerdings ist die Schiedsklausel als materieller Satzungsbestandteil gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 GmbHG notariell beurkundungspflichtig, wenn sie auch gegenüber zukünftigen Gesellschaftern Wirkung entfalten soll. Die in Bezug genommene Schiedsordnung ist dagegen nicht beurkundungspflichtig, wenn es sich um eine sogenannte dynamische Verweisung handelt, d.h. wenn auf die jeweils gültige Schiedsordnung in der Satzung Bezug genommen wird. Für Mediationsklauseln und Mediationsordnungen dürfte Entsprechendes gelten.

Medien-, Urheber- & Wettbewerbsrecht:



Vorsicht ist bei **eBay-Auktionen** geboten: Beendet ein Anbieter bei eBay eine noch länger als 12 Stunden laufende Auktion vorzeitig und veräußert er die angebotene Sache anderweitig, so macht er sich gegenüber dem bis dahin Höchstbietenden schadensersatzpflichtig, wenn er das Angebot ohne einen in den eBay-AGB dazu berechtigenden Grund zurücknimmt. Als derartige Gründe werden in den zum Zeitpunkt der streitgegenständlichen Auktion maßgeblichen AGB ein Irrtum beim Einstellen des Artikels sowie die Beschädigung oder der Verlust des zu verkaufenden Artikels während der Angebotsdauer genannt. (BGH, Urteil vom 10.12.2014, VIII ZR 90/14).

Über uns:



Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte ist eine bundesweit tätige Rechtsanwaltskanzlei. Unser Schwerpunkt ist das Wirtschaftsrecht. Wir beraten und vertreten Unternehmen und Einzelpersonen vor Behörden und Gerichten insbesondere im Arbeitsrecht, Pfl gerecht, 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