

Newsletter – Februar 2015

Arbeits-, Pflege-, Wirtschafts- und Notarrecht

„Wenn sich zwei streiten, ist der, der dem Zornigen nicht widerspricht, der weisere.“
Mit diesem Zitat des griechischen Tragödienschreibers und Dichters *Euripides* wünschen wir Ihnen einen schönen Februar 2015 und möglichst wenig Widerspruch!

Arbeitsrecht:



Das Bundesarbeitsgericht hat sich am 19. Februar 2015 (Az. 8 AZR 1011/13) mal wieder zu Videoaufnahmen von Arbeitnehmern geäußert. Das aktuelle Urteil beschäftigt sich mit der Veröffentlichung von Videoaufnahmen eines Arbeitnehmers, die im Rahmen eines **Werbevideos** gefertigt wurden.

Rechtlicher Ausgangspunkt der Entscheidung ist das Kunsturhebergesetz (KUG). Nach § 22 KUG dürfen danach Bildnisse von Arbeitnehmern nur mit ihrer Einwilligung veröffentlicht werden. Diese muss schriftlich erfolgen. Eine ohne Einschränkung erteilte Einwilligung des Arbeitnehmers erlischt nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Sie kann aber widerrufen werden, wenn dafür ein plausibler Grund angegeben wird.

Der Kläger war im Sommer 2007 in die Dienste der Beklagten getreten. Im Herbst 2008 erklärte der Kläger schriftlich seine Einwilligung, dass die Beklagte von ihm als Teil der Belegschaft Filmaufnahmen macht und diese für ihre Öffentlichkeitsarbeit verwendet und ausstrahlt. Danach ließ die Beklagte einen Werbefilm herstellen, in dem zweimal die Person des Klägers erkennbar abgebildet wurde. Das Video konnte von der Internet-Homepage der Beklagten aus angesteuert und eingesehen werden. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete im September 2011. Im November 2011 erklärte der Kläger den Widerruf seiner „möglicherweise“ erteilten Einwilligung und forderte die Beklagte auf, das Video binnen 10 Tagen aus dem Netz zu nehmen. Dem folgte die Beklagte - unter Vorbehalt - Ende Januar 2012. Der Kläger verlangt die Unterlassung weiterer Veröffentlichung und Schmerzensgeld.

Die Klage war erfolglos. Unterstellt, die Abbildungen vom Kläger in dem Video bedurften seiner Einwilligung nach § 22 KUG, so hatte die Beklagte diese erhal-

ten. Auch das Erfordernis einer schriftlichen Einwilligung, das sich aus dem Recht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung ergibt, war im Falle des Klägers erfüllt. Seine ohne Einschränkungen gegebene schriftliche Zustimmung erlosch nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Ein späterer Widerruf war grundsätzlich möglich, jedoch hat der Kläger für diese gegenläufige Ausübung seines Rechts auf informationelle Selbstbestimmung keinen plausiblen Grund angegeben. Er kann daher eine weitere Veröffentlichung nicht untersagen lassen und würde durch diese in seinem Persönlichkeitsrecht nicht verletzt werden.

Wirtschaftsrecht:



Dr. Ulbrich & Kaminski haben eine ambulante Pflegeeinrichtung in einem Rechtsstreit vor dem Landgericht Köln erfolgreich gegen einen Abrechnungsdienstleister vertreten (Landgericht Köln, Urteil vom 05.12.2014, Az. 12 O 92/14).

Die Pflegeeinrichtung und der Abrechnungsdienstleister hatten einen sogenannten Abrechnungsvertrag abgeschlossen. In dieser Vereinbarung hatte sich die Pflegeeinrichtung dazu verpflichtet, dem **Abrechnungsdienstleister** die Forderungen gegen die Kostenträger zum Kauf anzubieten. Der Abrechnungsdienstleister hatte sich verpflichtet, diese Forderungen zum Nennwert anzukaufen und den Wert der Forderungen unter Abzug einer Gebühr an die Pflegeeinrichtung auszusahlen.

Mit der Klage vor dem Landgericht Köln hat der Abrechnungsdienstleister die Vergütung einer Vielzahl von Forderungen verlangt, weil die Kostenträger dem Abrechnungsdienstleister diese Forderungen aus verschiedenen Gründen nicht erstattet hatten. Ferner hatte der Abrechnungsdienstleister auf Zahlung entgangenen Gewinns geklagt, weil die Pflegeeinrichtung den Abrechnungsvertrag zwischenzeitlich fristlos gekündigt hatte.

Das Landgericht Köln hat entschieden, dass der Abrechnungsvertrag gemäß § 134 BGB in Verbindung mit § 203 StGB nichtig ist. Durch die Weitergabe der Namen der Patienten und den in den Rechnungen aufgeführten gesundheitlichen

und pflegerischen Maßnahmen hatte die beklagte Pflegeeinrichtung Geheimnisse ihrer Patienten, die zu deren persönlichen Lebensbereichen gehören, weitergegeben. Dafür lag keine ausdrückliche oder konkludente Einwilligung der Patienten vor. Ferner hat das Landgericht Köln klargestellt, dass § 302 SGB V kein Rechtfertigungsgrund darstellt.

Das Urteil des Landgerichts Köln ist für viele Pflegeeinrichtungen interessant. Es ist in der Pflegebranche weit verbreitet, Verträge mit Abrechnungsdienstleistern zu schließen. Nicht selten kommt es bei der Durchführung dieser Verträge zu Streitigkeiten. Das Urteil des Landgerichts Köln kann die Verhandlungsposition vieler Pflegeeinrichtungen in solchen Streitigkeiten stark verbessern.

Das vollständige Urteil kann auf der Website ww.ulbrich-kaminski.de kostenlos herunter geladen werden.

Pflegerecht:



Das Oberlandesgericht Hamm hat sich in seine Urteil vom 22.08.2014 (Az. 12 U 127/13) zu der Wirksamkeit einer Klausel eines Heimvertrages geäußert. Es ging um zwei äußerst wichtige Vertragspunkte, nämlich die Frage der **Entgelterhöhung auf der Rechtsebene des Heimvertrages** nach dem WBVG und der **Räumung des Heimplatzes** nach dem Tode des Bewohners. Die Richter haben zu diesen Problemkreisen folgende Leitsätze aufgestellt.

Für einen Wohn- und Betreuungsvertrag sieht § 9 Absatz 1 Satz 1 WBVG eine Entgelterhöhung und eine Erhöhung der gesondert berechenbaren investiven Aufwendungen durch einseitige Erklärung des Unternehmers nicht vor. Eine hiervon zum Nachteil des Verbrauchers abweichende Vertragsklausel des Unternehmers ist gemäß § 16 WBVG und wegen Verstoßes gegen § 307 Absatz 2 Nummer 1 BGB unwirksam.

Ebenfalls gegen §§ 307 Absatz 2 Nummer 1, 309 Nummer 7 BGB verstößt eine Vertragsklausel des Unternehmers, die ihm nach Vertragsende und fruchtloser Nachfrist die Räumung des überlassenen Wohnraums und die Einlagerung der persönlichen Sachen des Verbrauchers auf dessen Gefahr und Kosten gestattet.

Notarrecht:



Eine hohe Anzahl von Unternehmen auf dem Pflegemarkt sind Einzelunternehmen oder GmbHs mit einem Gesellschafter-Geschäftsführer. Im Falle der Handlungsunfähigkeit des Inhabers aufgrund Krankheit oder Unfalls droht ein Vakuum, welches den Betrieb des Unternehmens gefährden kann. Daher ist es gerade für Unternehmer sinnvoll, eine **betriebliche Vorsorgevollmacht** zu errichten.

Die Vorsorgevollmacht ist im persönlichen Bereich bereits weit verbreitet. Wer für den Fall eines Unfalls oder einer schweren Erkrankung vorsorgen möchte, kann mit der notariellen Vorsorgevollmacht einen gewünschten Betreuer benennen und eine Patientenverfügung errichten. Durch die Vorsorgevollmacht kann für den Fall, dass man nicht mehr selbst in der Lage ist, für sich oder für sein Vermögen zu sorgen, die gerichtliche Anordnung einer Betreuung vermieden werden.

In der betrieblichen Vorsorgevollmacht des Unternehmers sollte zudem geregelt werden, wer als Vertreter benannt wird, welche Handlungsanweisungen möglicher Weise gegeben werden oder wer die Stimmrechte in Gesellschafterversammlungen wahrnehmen kann. Gerne beraten wir Sie zum Thema **Unternehmensvorsorgevollmacht** im Einzelnen.

Medien-, Urheber- & Wettbewerbsrecht:



Zwischen Pflegeunternehmen, die im Wettbewerb zueinander stehen, kommt es nicht selten vor, dass Arbeitnehmer von dem einen zum anderen Arbeitgeber wechseln. Wer jedoch als Unternehmen auf seiner Website ausdrücklich bei Nennung der Firmenbezeichnung des alten Arbeitgebers darauf hinweist, dass dessen **ehemalige Mitarbeiter nun bei ihm arbeiten** und die „gute Qualität“ des alten Arbeitgebers fortführen, verhält sich **unlauter im Wettbewerb**.

Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte gingen erfolgreich vor dem Landgericht Dortmund zunächst im einstweiligen Verfügungsverfahren und dann in dem sich anschließenden Hauptsacheverfahren gegen eine solche Art der Mitteilung des Wechsels von Arbeitnehmern auf der Website vor (16 O 92/13).

Ein Pflegeunternehmen hatte auf seiner Website folgenden Hinweis veröffentlicht:

*„Der *** Pflegedienst erweitert sein Team. Zehn Pflegekräfte sowie zwei Pflegeberaterinnen der *** GmbH haben zum 1. Juni 2013 zum *** Pflegedienst gewechselt und unterstützen dort das Team. Die geschäftsführende Pflegedienstleitung Frau *** kann die Unterstützung durch die erfahrenen Kräfte angesichts der großen Nachfrage in *** sehr gut gebrauchen (...).“*

Das Gericht schloss sich der Argumentation von Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte an, dass in einer solchen Mitteilung des Arbeitnehmerwechsels auf der Website die Herabsetzung der Dienstleistungen des Mitbewerbers liegt. Soweit auf die Qualität des alten Arbeitgebers Bezug genommen wird, liegt zudem eine unzulässige Ausbeutung des guten Rufs des Mitbewerbers in Form anlehrender Werbung vor.

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 grundlegende 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