

Newsletter – Juli 2015

Arbeits-, Pflege-, Wirtschafts- und Notarrecht

„Für ein gutes Tischgespräch kommt es nicht so sehr darauf an, was sich auf dem Tisch, sondern was sich auf den Stühlen befindet.“, so der amerikanische Filmschauspieler *Walter Matthau*. Unser neuer Newsletter sorgt dafür, dass Ihnen der Gesprächsstoff nicht ausgeht.

Arbeitsrecht:



Schnell noch einmal die DVD vor dem Feierabend kopiert und sich hierbei einen Rohling vom Arbeitgeber „ausgeliehen“. Das Bundesarbeitsgericht hat jüngst mit Urteil vom 16. Juli 2015 (Az. 2 AZR 85/15) entschieden, dass der Arbeitgeber diese Pflichtverletzung mit einer **fristlosen Kündigung** gemäß § 626 BGB ahnden kann. Denn ein wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann darin liegen, dass ein Arbeitnehmer privat beschaffte Bild- oder Tonträger während der Arbeitszeit unter Verwendung seines dienstlichen Computers unbefugt und zum eigenen oder kollegialen Gebrauch auf dienstliche „DVD-“ bzw. „CD-Rohlinge“ kopiert. Das gilt unabhängig davon, ob darin zugleich ein strafbewehrter Verstoß gegen das Urheberrechtsgesetz liegt.

Der Arbeitnehmer nutzte schon seit geraumer Zeit den dienstlichen Farbdrucker zur Herstellung sog. „CD-Cover“. Auf der Festplatte des Arbeitnehmers fand der Arbeitgeber bei einer Untersuchung mehr als 6.400 E-Book-, Bild-, Audio- und Videodateien vor. Zudem hat der Arbeitnehmer ein Programm installiert, das geeignet war, den Kopierschutz der Hersteller zu umgehen. Es stellte sich heraus, dass in der Zeit von Oktober 2010 bis März 2013 über 1.100 DVDs bearbeitet worden waren. Im gleichen Zeitraum waren etwa gleich viele DVD-Rohlinge von Seiten des Arbeitgebers bestellt und geliefert worden.

Das Bundesarbeitsgericht hat die fristlose Kündigung des Arbeitgebers gemäß § 626 BGB entgegen den Vorinstanzen bestätigt. Eine fristlose Kündigung kommt auch dann in Betracht, wenn der Kläger nicht alle fraglichen Handlungen selbst vorgenommen, sondern dabei mit anderen Arbeitnehmern zusammengewirkt oder das Herstellen von „Raubkopien“ durch diese bewusst ermöglicht hat.

Wirtschaftsrecht und Notarrecht:



Für Pflegeunternehmen entfaltet der Gesetzentwurf der Bundesregierung zur **Anpassung des Erbschaftssteuer- und Schenkungssteuergesetzes an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgericht** hohe Relevanz. Positiv festzuhalten ist zunächst, dass die Verschonungsregelungen für betriebliches Vermögen grundsätzlich Bestand haben. Dies ist für die Gestaltung der Unternehmensnachfolge von entscheidender Bedeutung. Die Verschonungsregelungen bewirken erbschaftsteuerliche Belastungsunterschiede der Erwerber betrieblichen und nichtbetrieblichen Vermögens und können weiterhin unter bestimmten Voraussetzungen zu einer vollständigen Verschonung vor der Erbschafts- und Schenkungssteuer führen.

Gesetzgeberischer Hintergrund der Verschonungsregelungen ist die Arbeitsplatzsicherung.

Relevant für Pflegeunternehmen dürfte vor allem die **Neuregelung für kleine Unternehmen** sein. Für Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten war bislang nur eine Behaltensfrist für die Verschonung erforderlich, von der Lohnsummenregelung waren sie aber unabhängig von ihrer Größe gänzlich ausgenommen. Diese Ausnahmeregelung hat das Bundesverfassungsgericht verworfen. Nunmehr soll die differenzierte Lohnsummenregelung auch für kleine Unternehmen gelten, die nach den Kategorien

- a) bis zu drei Beschäftigte,
- b) vier bis zehn Beschäftigte
- c) elf bis fünfzehn Beschäftigte

unterscheidet. Für jede dieser Kategorien sollen neben der Behaltensfrist jeweils die angepassten Lohnsummenregelungen als Voraussetzung gelten, um eine Verschonung des betrieblichen Vermögens zu ermöglichen.

Für **Pflegekonzerne** dürfte der Wegfall der Kaskadeneffekte in Beteiligungsgesellschaften relevant sein. In mehrstufigen Unternehmensstrukturen mit Beteiligungsgesellschaften soll nach der geplanten Neuregelung das begünstigte Vermögen nunmehr aufgrund einer konsolidierten Betrachtung ermittelt werden.

Das Ausnutzen eines Verwaltungsvermögensanteils von 50% auf jeder Stufe der Beteiligungsebenen, wie es das geltende Recht zulässt (sogenannte Kaskadeneffekte in Beteiligungsgesellschaften), soll nicht mehr möglich sein.

Für Pflegeunternehmen mit großen Betriebsvermögen mit einem begünstigten Vermögen von über 25 Millionen Euro (Prüfchwelle) ist die Einführung der Verschonungsbedarfsprüfung relevant. Nach dem derzeitigen Erbschafts- und Schenkungssteuerrecht gelten die Verschonungsregeln auch bei der Übertragung von großen Betriebsvermögen, ohne dass geprüft wird, ob es überhaupt einer Verschonung bedarf. Der Gesetzentwurf sieht laut Finanzministerium daher ein Wahlrecht zwischen einer Verschonungsbedarfsprüfung oder einem besonderen Verschonungsabschlag vor. Bei Vorliegen bestimmter für Familienunternehmen typischer gesellschaftsvertraglicher oder satzungsmäßiger Beschränkungen soll die Prüfschwelle auf 52 Millionen Euro angehoben werden.

Das vorstehende Thema der Anpassung des Erbschaftssteuer- und Schenkungssteuergesetzes an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts bildet einen Teilbereich der **Gestaltung der Unternehmensnachfolge**. Zusammen mit der bpa Servicegesellschaft sowie einer kooperierenden Steuerberatung entwickelt die Kanzlei Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte ein Beratungsmodul zum Thema Unternehmensnachfolge für Mitgliedseinrichtungen des bpa, das ab Herbst 2015 angeboten werden soll.

Pflegerecht:



Das Sozialgericht Mainz hat am 06.02.2015 ein interessantes Urteil (Az. S 7 P 14/14) zum **Wohngruppenzuschlag** bei fehlender Wählbarkeit des Pflegedienstes gefällt. Nach den Sozialrichtern haben Pflegebedürftige in betreuten Wohngruppen keinen Anspruch auf einen Wohngruppenzuschlag nach § 38 a SGB XI, wenn die freie Wählbarkeit des Pflegedienstes in der Einrichtung tatsächlich eingeschränkt ist.

Begründet wird diese Rechtsauffassung folgendermaßen: Unter den in § 38 a Absatz 1 SGB XI genannten Voraussetzungen haben Pflegebedürftige in ambulant betreuten Wohngruppen Anspruch auf einen pauschalen Zuschlag in Höhe von 200 Euro monatlich. Aus der Entstehungsgeschichte der Vorschrift folgt,

dass keine Wohngruppe i. S. d. § 38 a Absatz 1 SGB XI vorliegt, wenn die freie Wählbarkeit der Pflege- und Betreuungsleistungen eingeschränkt ist. Die Frage einer etwa bestehenden rechtlichen Einschränkung der freien Wählbarkeit kann dahinstehen, wenn aufgrund der Gesamtumstände des Einzelfalls davon auszugehen ist, dass die freie Wählbarkeit der Pflege- und Betreuungsleistungen tatsächlich eingeschränkt ist. Sind in der Wohngemeinschaft Präsenzkkräfte 24 Stunden täglich ansprechbar und erbringen im Mietvertrag genannte hauswirtschaftlichen Leistungen, Mahlzeitenversorgung, persönliche Beratung und Unterstützung sowie soziale Betreuung, liegt zumindest hinsichtlich dieser Betreuungsleistungen faktisch keine freie Wählbarkeit vor. Hinsichtlich der Leistungen des ambulanten Pflegedienstes liegt ebenfalls keine echte Wahlmöglichkeit vor, wenn Wohngemeinschaft und der dort tätige Pflegedienst eng verzahnt sind. Nach § 38 a SGB XI in der ab dem 1.1.2015 geltenden Fassung scheidet ein Wohngruppenzuschlag aus, wenn eine Versorgungsform vorliegt, in der der Anbieter der Wohngruppe oder ein Dritter den Pflegebedürftigen Leistungen anbietet oder gewährleistet, die weitgehend dem Umfang einer stationären Versorgung entsprechen.

Medien-, Urheber- & Wettbewerbsrecht:



Die Betreiber von Internetangeboten wie **YouTube** sind zwar nicht verpflichtet, die von ihnen übermittelten und gespeicherten Informationen zu überwachen oder nach Umständen zu forschen, die auf eine rechtswidrige Nutzertätigkeit hindeuten. Wird der Dienstanbieter jedoch auf eine klare Rechtsverletzung hingewiesen, muss er nicht nur das konkrete Angebot unverzüglich sperren, sondern auch Vorsorge treffen, dass es möglichst nicht zu weiteren derartigen Schutzrechtsverletzungen kommt. Dies hat das OLG Hamburg aktuell entschieden (Urteil vom 01.07.2015, Az. 5 U 87/12).

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