

## Newsletter – August 2016

### Arbeits-, Pflege-, Wirtschafts-, Notar-, Medien-, Urheber- und Wettbewerbsrecht

„Optimismus ist Pflicht. Man muß sich auf die Dinge konzentrieren, die gemacht werden sollen und für die man verantwortlich ist.“ Ein schönes Zitat von dem englischen Philosophen *Karl Raimund Popper*. Insbesondere zum Ende des Sommers fällt es dem einen oder anderen immer noch schwer, wieder ins Büro zu fahren, um die Arbeit aufzunehmen. Vorher können Sie noch locker unseren Newsletter lesen...

#### Arbeitsrecht:



Das Bundesarbeitsgericht hat endlich Klarheit geschaffen. Eine **Einsicht in die Personalakten unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts** ist nicht zulässig (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Juli 2016 - 9 AZR 791/14 -).

Zwar hat der Arbeitnehmer das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen, § 83 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG. Die Regelung begründet aber keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Einsichtnahme unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts.

Ein solcher Anspruch des Arbeitnehmers folgt jedenfalls dann weder aus der Rücksichtspflicht des Arbeitgebers gemäß § 241 Absatz 2 BGB noch aus dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung gemäß Artikel 2 Absatz 1 iVm. Artikel 1 Absatz 1 GG, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaubt, für sich Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen. In diesem Fall ist dem Beseitigungs- oder Korrekturanspruch vorgelagerten Transparenzschutz genügt, dem das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in die Personalakten dient.

Daher kann der Arbeitgeber mit gutem Gewissen den Arbeitnehmer vertrösten, der anwaltlicher Hilfe für die Einsicht in die Personalakte bedarf. Man sollte sich vor Augen halten, dass genau wie das Personalgespräch, die Einsicht in die Per-

sonalakte zu den grundlegenden Maßnahmen eines Arbeitsverhältnisses zählt. Anwaltliche Hilfe ist hierbei unnötig.

## Wirtschaftsrecht und Notarrecht:



Auch in der Pflégewirtschaft ist die Rechtsform der **Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)** weit verbreitet. Solange Einigkeit unter den Gesellschaftern herrscht, gibt es keinen Grund zur Klage. Doch was passiert, wenn ein Gesellschafter die Gesellschaft verlässt? Hierzu hat der BGH in einer aktuellen Entscheidung (Urteil vom 12.07.2016, Az. II ZR 74/14) Stellung genommen. Der Kläger war Gesellschafter der Beklagten, eines in der Rechtsform der GbR geführten Unternehmens. Er schied durch ordentliche Kündigung aus der Gesellschaft aus. Die GbR wurde gemäß Gesellschaftsvertrag von den verbliebenen Gesellschaftern fortgesetzt. Der Gesellschaftsvertrag enthielt, wie in vielen Fällen, keine Regelung zur **Abfindung** eines durch Kündigung ausscheidenden Gesellschafters.

Der Kläger machte nach einvernehmlicher Aufteilung des Inventars geltend, dass noch die Kapitalkonten der Gesellschafter auszugleichen seien. Dies sei insbesondere deshalb erforderlich sei, weil einer der Gesellschafter in der Vergangenheit übermäßig hohe Beträge entnommen habe.

Der BGH stellte fest, dass die durch das Ausscheiden eines Gesellschafters bedingte Auseinandersetzung zwischen dem Ausscheidenden und der Gesellschaft vorzunehmen ist. Für einen hiervon zu trennenden internen Gesellschafterausgleich ist jedenfalls während des Fortbestands der Gesellschaft vorbehaltlich abweichender Vereinbarungen kein Raum. Das dem ausgeschiedenen Gesellschafter als Abfindung zustehende Auseinandersetzungsguthaben ist zwar auf der Grundlage des anteiligen Unternehmenswerts zu berechnen. Die Abrechnung ist aber nicht auf die Erfassung des anteiligen Unternehmenswerts beschränkt.

Vielmehr sind auch sonstige, nicht unternehmenswertbezogene gegenseitige Ansprüche aus dem Gesellschaftsverhältnis in die Berechnung einzustellen. Dabei ist auch ein möglicher Anspruch auf Rückerstattung von Einlagen nach § 733 Absatz 2 BGB zu berücksichtigen. Im Übrigen können zu dem Vermögen der Gesellschaft, das der Berechnung des Abfindungsanspruchs zugrunde zu legen

ist, auch Ansprüche der Gesellschaft gegen einen Mitgesellschafter auf Rückzahlung unberechtigter Entnahmen gehören.

## **Pflegerecht:**



Nach einem aktuellen Urteil des Bundesgerichtshofs vom 12.05.2016 (Az. III ZR 279/15) ist eine **einseitige rückwirkende Erhöhung der Heimentgelte** zu Lasten der Bewohner nicht zulässig. Nach den Leitsätzen des Urteils gilt:

1.

Eine Entgelterhöhung des Unternehmers (Heimträger) bei Änderung der Berechnungsgrundlage nach § 9 WBVG bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung des Verbrauchers (Heimbewohner). Dies gilt auch gegenüber Verbrauchern, die Leistungen nach dem SGB XI oder SGB XII in Anspruch nehmen (amtlicher Leitsatz).

2.

Eine davon abweichende Vereinbarung, die ein einseitiges Entgelterhöhungsrecht des Heimträgers vorsieht, ist gemäß § 16 WBVG unwirksam (amtlicher Leitsatz).

3.

Die formularmäßige Vereinbarung eines einseitigen Entgelterhöhungsrechts des Heimträgers in Wohn- und Betreuungsverträgen benachteiligt den Verbraucher unangemessen im Sinne des § 307 Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 BGB, da sie wesentlichen vertragsrechtlichen Grundsätzen widerspricht und dem Gesetzeszweck, den Heimbewohner als gleichberechtigten Verhandlungs- und Vertragspartner zu stärken, zuwiderläuft (amtlicher Leitsatz).

Die Entgelterhöhung nach § 9 WBVG bedarf auch im Falle der Erhöhung der Investitionskosten der Zustimmung des Heimbewohners. Dies gilt auch bei Bewohnern, die Leistungen nach dem SGB XI beziehungsweise SGB XII beziehen. Eine davon abweichende Vereinbarung, die ein einseitiges Erhöhungsrecht des Heimträgers vorsieht, ist gemäß § 16 WBVG unwirksam. Handelt es sich bei einem Erhöhungsschreiben um vorformulierte Vertragsbedingungen im Sinne

des § 305 Absatz 1 BGB, liegt zugleich ein Verstoß gegen § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB vor.

Da § 9 WBVG insoweit keine abweichende Regelung trifft, setzt eine das Entgelt erhöhende Vertragsänderung zu ihrer Wirksamkeit die Zustimmung des Verbrauchers voraus. Sowohl der Wortlaut der Norm als auch die Systematik des Gesetzes, seine Entstehungsgeschichte sowie sein Sinn und Zweck sprechen dafür, dass der Unternehmer (Heimträger) bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen des § 9 Absatz 1 WBVG lediglich einen Anspruch auf die für die Wirksamkeit der Erhöhung erforderliche Zustimmung des Verbrauchers hat und die Entgeltanpassung nicht durch einseitige Erklärung herbeiführen kann.

Nach § 9 Absatz 1 Satz 1 WBVG kann der Unternehmer, wenn sich die bisherige Berechnungsgrundlage verändert, eine Erhöhung des Entgelts „verlangen“, nicht aber (unmittelbar) das erhöhte Entgelt. Der Wortlaut der Vorschrift bringt damit bereits zum Ausdruck, dass dem Unternehmer kein einseitiges Gestaltungsrecht, sondern lediglich ein Anspruch zusteht, den er gegenüber dem Heimbewohner geltend machen muss.

Dass der Verbraucher dem Unternehmer im Rahmen eines Entgelterhöhungsverlangens stets als gleichberechtigter Vertragspartner und nicht lediglich als Empfänger eines einseitigen Erhöhungsrechts gegenübertreten soll, hat seine Grundlage in der Neuausrichtung des Wohn- und Betreuungsvertragsgesetzes hin zu einem modernen Verbraucherschutzgesetz.

## Medien-, Urheber- & Wettbewerbsrecht:



Wer eine **Marke** oder ein anderes Unternehmenskennzeichen schützen lässt, muss dieses auch **benutzen**. Hierauf hat der BGH in einer aktuellen Entscheidung (Urteil vom 07.04.2016, Az. I ZR 237/14) noch einmal hingewiesen. In dieser Entscheidung betonte das Gericht, dass an die für die Aufrechterhaltung eines Unternehmenskennzeichenrechts im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 MarkenG erforderliche Zeichenbenutzung keine höheren Anforderungen zu stellen sind als an die für seine anfängliche Entstehung erforderlichen Benutzungshandlungen. Das Fehlen einer für den Geschäftsbetrieb erforderlichen behördlichen Erlaubnis oder mangelndes Bemühen um ihre Erlangung lassen für sich genommen nicht

den Schluss zu, es liege keine dauerhafte wirtschaftliche Betätigung vor, die zur Entstehung oder Aufrechterhaltung eines Unternehmenskennzeichenrechts im Sinne des § 5 Absatz 2 Satz 1 MarkenG führt.

### **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, Pfleregerecht, 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