

Newsletter – September 2016

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

„Nichts ist erfolgreicher, als eine Idee zur rechten Zeit.“ So der große französische Dichter *Victor Hugo*. Lesen Sie daher unseren Newsletter, vielleicht funkt es ja bei Ihnen...

Arbeitsrecht:



Durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.08.2016 (5 AZR 703/15) besteht bei der Gestaltung der Arbeitsverträge dringender Handlungsbedarf. Nach diesem Urteil verstoßen regelmäßig Ausschlußklauseln in Arbeitsverträgen gegen § 307 BGB, da die Vorgaben des gesetzlichen Mindestlohns nicht beachtet werden. Die Folge ist die **Unwirksamkeit der Ausschlußklausel wegen Nichtbeachtung des Mindestlohns**.

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts gilt: Eine vom Arbeitgeber gestellte arbeitsvertragliche Ausschlussfrist, die auch den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 der am 1. August 2010 in Kraft getretenen Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) erfasst, verstößt im Anwendungsbereich dieser Verordnung gegen § 9 Satz 3 in Verbindung mit § 13 AEntG.

Die Klägerin war bei einem ambulanten Pflegedienst als Pflegehilfskraft beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Verfallklausel, nach der alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Bei Ablehnung oder Nichtäußerung der Gegenpartei binnen zwei Wochen nach der Geltendmachung sollte Verfall eintreten, wenn der Anspruch nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Die Klägerin war vom 19. November bis zum 15. Dezember 2013 arbeitsunfähig

krank. Der Beklagte hatte trotz ärztlicher Bescheinigung Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit und leistete keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. In dem Klageverfahren hat sich die Klägerin darauf berufen, ihr Anspruch sei jedenfalls wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung verfallen.

Die Klägerin hat für den durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Arbeitsausfall nach § 3 Absatz 1 EFZG einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diesen musste sie nicht innerhalb der arbeitsvertraglich vorgesehenen Fristen geltend machen.

Die nach Inkrafttreten der PflegeArbbV vom Beklagten gestellte Klausel verstößt gegen § 9 Satz 3 AEntG und ist deshalb unwirksam, so dass der Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV nicht wegen Versäumung der vertraglichen Ausschlussfrist erlischt.

Für andere Ansprüche kann die Klausel nicht aufrechterhalten werden, weil dem das Transparenzgebot des § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB entgegensteht. Es gilt daher keine geltungserhaltende Reduktion.

In eigener Sache weisen wir darauf hin, dass die Musterarbeitsverträge von Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte schon seit Jahren dieses Rechtsproblem beachtet haben. Unter der Ziffer 11 unserer Arbeitsverträge haben wir geregelt: „*Von der Ausschlussfrist sind die gesetzlichen Mindestentgeltansprüche nicht erfasst. Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften*“. Daher besteht für unsere Mandanten, die diesen Passus in ihren Arbeitsverträgen verwenden, kein Handlungsbedarf.

Wirtschaftsrecht und Notarrecht:



Im Hinblick auf die Reichweite einer Generalvollmacht hat das OLG Zweibrücken mit Beschluss vom 03.02.2016, Az. 3 W 122/15I, entschieden, dass der Umstand, dass eine Gesellschaft zum Zeitpunkt der Erteilung der Vollmacht noch nicht existierte, für die **Reichweite einer rechtsgeschäftlich erteilten Generalvollmacht** ohne Bedeutung ist. Durch rechtsgeschäftlich erteilte Vollmacht könne auch die Ausübung der organschaftlichen Vertretung einer GbR übertragen werden.

Der Entscheidung lag als Sachverhalt zugrunde, dass die (späteren) Gesellschafter einer Grundstücks-GbR an Bevollmächtigte Generalvollmachten zu einem Zeitpunkt erteilt hatten, als es die GbR noch nicht gab. Das Gericht hat entschieden, dass die Bevollmächtigten die GbR wirksam auch gegenüber dem Grundbuchamt vertreten konnten. Für die Reichweite der erteilten Generalvollmachten sei es unerheblich, dass die Gesellschaft zum Zeitpunkt der Erteilung der Vollmachten noch nicht existierte. Im Wortlaut der Vollmacht finde sich keine Einschränkung, die darauf hindeutet, dass sie nur Rechtshandlungen in einem Rechtskreis erfassen soll, der zum Zeitpunkt ihrer Erteilung bereits existiert hat. Ein solches Verständnis von einer Generalvollmacht wäre auch unüblich. Die Vollmacht erfasse deshalb auch ein Handeln für eine Rechtspersönlichkeit, die zum Zeitpunkt ihrer Erteilung noch nicht existiert hatte, deren Vertretung aber nunmehr in den Rechtskreis der Vollmachtgeber fällt.

Pflegerecht:



Das Verwaltungsgericht Düsseldorf hat mit einem Beschluss vom 16.06.2016 (26 L 1626/16) entschieden: Bei einer aus schwerstpflegebedürftigen einer rundum-die-Uhr Betreuung bedürftigen Personen bestehenden Personenmehrheit, die in von einem Pflegedienst an diese vermieteten einzelnen Räumen einer Wohnung gepflegt werden, handelt es sich nicht um eine **selbstverantwortete Wohngemeinschaft** gemäß § 24 WTG NRW. Vielmehr betreibt dort der Pflegedienst eine Einrichtung mit umfassendem Leistungsangebot gemäß § 18 WTG NRW.

Interessant an dem Beschluß ist, dass das Verwaltungsgericht bei seiner Feststellung des Statuses der Wohngemeinschaft nicht allein auf die Schwere der Pflegebedürftigkeit der Bewohner der Wohngemeinschaft abgestellt hat, sondern nur auf die Erfüllung des Tatbestandes des § 24 WTG NRW, der die rechtlichen Vorgaben einer selbstverwalteten Wohngemeinschaft regelt.

Das Verwaltungsgericht hat sogar hervorgehoben, dass mit dem Beschluss keine Bewertung der seitens der Antragstellerin erbrachten Pflegeleistungen verbunden ist. Daher kann man mit diesem Beschluß gut argumentieren, dass Heimaufsichts- oder Bauaufsichtsbehörden per se nicht davon ausgehen dürfen, dass schwerstpflegebedürftige WG-Bewohner immer in einer anbieterverantworteten

Wohngemeinschaft leben.

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