

Newsletter – Juli 2017

Arbeits-, Pflege-, Wirtschafts- und Notarrecht

„Sommer ist die Zeit, in der es zu heiß ist, um das zu tun, wozu es im Winter zu kalt war.« (Mark Twain). Genießen Sie Ihre Sommerferien und erholen Sie sich gut für die zweite Jahreshälfte.

Arbeitsrecht:



Das Bundesarbeitsgericht hat mit einem Urteil vom 1. Juni 2017 (6 AZR 720/15) ein interessantes Urteil bezüglich einer **fristlosen Kündigung einer Geschäftsführerin wegen illoyalen Verhaltens** gefällt.

Btreibt die Geschäftsführerin eines Vereins auf intrigante Weise zielgerichtet die Abwahl des Vereinsvorsitzenden, kann dies die außerordentliche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Durch ein solch illoyales Verhalten wird die für eine weitere Zusammenarbeit erforderliche Vertrauensbasis zerstört und der Betriebsfriede erheblich gestört.

Die Klägerin war als Geschäftsführerin bei dem beklagten Verein beschäftigt. Dieser bildet den Dachverband für seine örtlichen Mitgliedsverbände. Nach Differenzen mit dem sog. Präsidenten des Vereins rief die Klägerin die Vereinsmitglieder dazu auf, die Einberufung einer außerordentlichen Mitgliederversammlung mit dem Ziel der Abwahl der Vereinsspitze zu fordern. Der als Präsidium bezeichnete Vorstand des Vereins beschloss daraufhin die fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung der Klägerin. Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Klage. Sie wendet u.a. ein, der Präsidiumsbeschluss sei unwirksam, weil das Präsidium wegen des vorherigen Rücktritts eines Mitglieds nicht vollständig besetzt gewesen sei.

Das Landesarbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Revision der Klägerin hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Kündigung liegt zwar ungeachtet des vorherigen Rücktritts eines Vizepräsidenten ein nach der Vereinssatzung wirksamer Beschluss des Präsidiums zugrunde. Wegen des illoyalen Verhaltens der Klägerin liegt auch ein wichtiger Grund für die außerordent-

liche Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses vor. Der Senat konnte aber nicht abschließend beurteilen, ob die fristlose Kündigung gemäß § 626 Abs. 2 BGB innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung von den maßgebenden Tatsachen erklärt wurde. Das Landesarbeitsgericht wird zu prüfen haben, ob entsprechend dem Vortrag des Beklagten eine Anhörung der Klägerin den Fristbeginn gehemmt hat. Dies würde voraussetzen, dass der Klägerin bezogen auf den kündigungsrelevanten Sachverhalt Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben wurde. Ob dies der Fall war, ist zwischen den Parteien streitig geblieben.

Wirtschaftsrecht und Notarrecht:



Der Bundesgerichtshof einen für die **Vollstreckungspraxis** sehr wichtigen Beschluss gefasst (Beschluss vom 17.5.2017 – VII ZB 64/16). Will eine mit dem im Vollstreckungstitel bezeichneten Gläubiger hinsichtlich der Rechtsform nicht namensgleiche offene Handelsgesellschaft die Zwangsvollstreckung aus dem Titel betreiben und macht sie geltend, es liege eine Änderung der Rechtsform und eine Änderung der Firma vor, hat sie die Personenidentität dem zuständigen Vollstreckungsorgan durch entsprechende Urkunden zweifelsfrei nachzuweisen.

Denn nach § 750 Absatz 1 Satz 1 ZPO darf die Zwangsvollstreckung nur beginnen, wenn die Personen, für und gegen die sie stattfinden soll, in dem Urteil oder in der ihm beigefügten Vollstreckungsklausel namentlich bezeichnet sind und das Urteil bereits zugestellt ist oder gleichzeitig zugestellt wird. Haben sich die Rechtsform und auch die Firma des Rechtsträgers geändert, soll der neue Name des Gläubigers auf dem Titel vermerkt werden (so genannte Beischreibung), weil die Vollstreckungsorgane mit der Prüfung der Identität der betreffenden Person andernfalls überfordert sein könnten und damit der Beginn der Vollstreckung gefährdet wäre. Die Beischreibung ist jedoch verzichtbar, wenn die Identität des Vollstreckungsgläubigers mit der im Titel bezeichneten Person für das Vollstreckungsorgan durch entsprechende Urkunden zweifelsfrei nachgewiesen wird.

Pflegerecht:



Die **Pflegekommission** hat sich am 25.04.2017 auf **höhere Mindestlöhne** für Beschäftigte in der Pflege geeinigt. Ab 01.01.2018 soll der Mindestlohn auf 10,55 Euro pro Stunde im Westen und 10,05 Euro im Osten steigen. In zwei Schritten soll er bis Januar 2020 weiter wachsen und dann 11,35 Euro pro Stunde im Westen und 10,85 Euro im Osten betragen. Davon würden gerade Pflegehilfskräfte profitieren, erklärte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD).

Der Mindestlohn beträgt laut Mitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ab 01.11.2017 dann 10,20 Euro (West) und 9,50 Euro (Ost). Ab Januar 2018 steigt er auf 10,55 Euro (West) und 10,05 Euro (Ost). 2019 wird der Mindestlohn laut Mitteilung auf 11,05 Euro (West) und 10,55 Euro (Ost) angehoben. Zum 01.01.2020 sind dann 11,35 (West) beziehungsweise 10,85 Euro (Ost) angestrebt. Die bereits begonnene Angleichung der Löhne in Ost und West wird damit weitergeführt. Das BMAS strebt an, auf Grundlage der Empfehlung der Pflegekommission auf dem Weg einer Verordnung den neuen Pflegemindestlohn zu erlassen.

Pflege sei kein Beruf wie jeder andere, sondern vor allem Dienst vom Menschen am Menschen und zentral für die älter werdende Gesellschaft, betonte Nahles. Der Bedarf an guter, qualifizierter und motivierter Arbeit wachse daher in allen Pflegebereichen. Der Mindestlohn sei somit ein Beitrag dazu, die Qualität in diesem Berufsfeld zu sichern und faire Wettbewerbsbedingungen für die Einrichtungen zu schaffen.

Die Mindestlohn-Empfehlung wurde von der Kommission einstimmig getroffen. Der in 2010 in der Pflegebranche eingeführte Mindestlohn habe sich bewährt, meinte dazu Rainer Brückers, Beauftragter des BMAS für die Pflegekommission. Von diesem Mindestlohn profitierten sowohl Beschäftigte und Unternehmen als auch die Pflegebedürftigen. Gute Pflege solle auch angemessen entlohnt werden. In Einrichtungen, die unter den Pflegemindestlohn fallen, arbeiten derzeit rund 900.000 Beschäftigte. Dort, wo der spezielle Pflegemindestlohn nicht gilt (zum Beispiel in Privathaushalten), gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn.

Über uns:



Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte | Notar ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Rechtsanwalts- und Notarkanzleien für Pflegeunternehmen. Der Schwerpunkt unserer Beratung ist die Pflegewirtschaft. Wir beraten Unternehmen, Körperschaften und Verbände in allen Fragen des Wirtschafts-, Arbeits- und Pflegerechts bundesweit. Ferner gehören Unternehmensverkäufe und Umstrukturierungen zu unseren Stärken. Zudem bieten wir unsere Beratung „rund um die Pflegeimmobilie“ an. 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 | Notar 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 | Notar
Grabenstr. 12
Kortumhaus
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