



2020 | Ausgabe 4
15.04.2020

Newsletter

Unser Zitat des Monats:

Ein aktuelles Zitat von *Helge Schneider* zu der Corona-Pandemie beschreibt den Alltag im Homeoffice ganz gut: „*Unrasiert, fettige Haare, morgens Alkohol und kein Geld! So lässt es sich leben!*“ Hoffen wir daher auf eine baldige Rückkehr zur Normalität, die sich die einsichtige und disziplinierte Bevölkerung verdient hat.

Aktuelles aus unserer Kanzlei:

Wir machen gerne Werbung für eine Gemeinschaftsarbeit unserer Kanzlei. Unsere Anwälte beleuchten die Corona-Krise rechtlich aus einem 360° Winkel. Alle derzeitigen denkbaren Rechtsperspektiven haben wir eingenommen, um uns rechtlich mit dem Virus auseinanderzusetzen.



Das Buch erscheint in Kürze im Vincent-Verlag mit der ISBN-Nummer 9783748603795. Die richtig exklusiven Informationen bekommen Sie natürlich bei uns persönlich im direkten Mandantenkontakt!

Ferner freut es uns, dass ab April Frau Rechtsanwältin **Alexandra von Hobe** wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt ist. Frau von Hobe ist als Fachanwältin für Verwaltungsrecht für das Heimrecht und für die Investitionskostenfälle nach der APG DVO zuständig.



*„Willkommensprämie
in Corona-Zeiten“*

Arbeitsrecht:

In einer aktuellen Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 24.09.2019 – 1 Sa 108/19) eine **Rückzahlungsklausel für eine „Willkommensprämie“** für unwirksam erklärt. In Zeiten des Fachkräftemangels sind „Willkommensprämien“ ein geeignetes Mittel, um die benötigten Arbeitskräfte zu gewinnen. Um diese auch dauerhaft an den Betrieb zu binden ist es sinnvoll, eine Rückzahlungsklausel für den Fall zu vereinbaren, dass das Arbeitsverhältnis bspw. innerhalb der Probezeit beendet wird. Hierbei sind strenge Voraussetzungen zu beachten, um eine Unwirksamkeit der Klausel zu vermeiden.

Das Landesarbeitsgericht stellte zunächst klar, dass der Arbeitgeber eine „Willkommensprämie“, die er zu Beschäftigungsbeginn gewährt, grundsätzlich mit dem Vorbehalt versehen kann, dass die Prämie vollständig zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit endet. Eine solche Rückzahlungsklausel ist für den Arbeitnehmer aber gemäß § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB unangemessen benachteiligend und somit unwirksam, wenn sie die Rückzahlungspflicht für jeden Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorsieht, also auch bei einer berechtigten außerordentlichen Eigenkündigung des Arbeitnehmers.

Die Beklagte wurde zum 03.04.2018 als Pflegekraft mit einer Probezeit von sechs Monaten eingestellt. Laut Arbeitsvertrag sollte sie zu Beschäftigungsbeginn besagte Prämie in Höhe eines Bruttomonatslohns erhalten. Damit verknüpft war eine Klausel, nach der die Prämie zurückzuzahlen ist, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit endet. Gleiches sollte innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Probezeit aufgrund eigener Kündigung der Beklagten, die nicht durch einen wichtigen Grund veranlasst wurde, oder aufgrund außerordentlicher, verhaltens- oder personenbedingter Kündigung seitens der Klägerin gelten, ebenso wie im Falle der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, wenn ein solcher Grund dafür maßgebend ist.

Im April und Juni 2018 zahlte die Klägerin die Prämie in zwei Raten aus. Ab Mitte Juli war die Beklagte für ca. zehn Wochen erkrankt; Ende August legte sie der Klägerin einen selbst erstellten Aufhebungsvertrag vor, durch den die

Parteien die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 14.9.2018 vereinbarten. Im Anschluss kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zusätzlich innerhalb der Probezeit und verlangt nun u.a. die teilweise Rückzahlung der „Willkommensprämie“ nach Aufrechnung mit Rechtsansprüchen der Beklagten. Das ArbG Kiel wies die Klage ab.

Auch das Landesarbeitsgericht wies die Klage hinsichtlich der Hauptforderung nach (anteiliger) Rückzahlung der „Willkommensprämie“ ab, da die arbeitsvertragliche Rückzahlungsklausel unwirksam sei.

Diese bilde zwar an sich die Anspruchsgrundlage für einen potenziellen Rückzahlungsanspruch, da das Arbeitsverhältnis jedenfalls innerhalb der Probezeit beendet wurde, sie benachteilige die Beklagte jedoch unangemessen gemäß § 307 Absatz 1 Satz 1 BGB. Zwar verfolge die Klägerin mit der Klausel den zulässigen Zweck. Anders sei dies allerdings, wenn ein Arbeitnehmer infolge eines Verhaltens des Arbeitgebers selbst zur außerordentlichen Kündigung berechtigt ist. In diesem Fall würde das grundrechtlich geschützte Recht des Arbeitnehmers auf Wechsel des Arbeitsplatzes durch die Rückzahlungspflicht unzulässig eingeschränkt. Die Rückzahlungsklausel sei infolgedessen unangemessen benachteiligend und daher unwirksam, weil sie für die Phase der Probezeit nicht den Fall ausnehme, dass die Beklagte eine berechnigte außerordentliche Eigenkündigung ausspricht. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Für die Praxis ist es daher relevant, dass bei der Rückzahlungsklausel differenziert wird zwischen einer berechtigten und einer unberechtigten Eigenkündigung des Arbeitnehmers. Es kommt, wie bei der Rückzahlungsklausel in Fortbildungsvereinbarungen, darauf an, die Rückzahlungsverpflichtung in Fällen auszuschließen, in denen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht aus der Arbeitnehmersphäre herrührt.

Arbeitgeber können eine „Willkommensprämie“ für den Fall zur Auszahlung ausloben, dass das Arbeitsverhältnis bei Ablauf der Probezeit noch ungekündigt fortbesteht. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 22.07.2014 – 9 AZR 981/12) kann die Auszahlung einer Sonderzuwendung noch vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstag abhängig gemacht werden, wenn die Sonderzuwendung nicht der Vergütung geleisteter Arbeit dient.

Ihre Rückfragen hierzu beantwortet gerne **Herr RA Jan Pakirnis**.

*„Bonuszahlung
und
Corona“*



Pflegerecht:

Derzeit fordert die Öffentlichkeit und Politik eine **Bonuszahlung von bis zu EUR 1.500,00 für die „Pflegehelden“**, die vor Ort die Pflege und Betreuung

unter widrigsten Bedingungen fortsetzen. Die Frage ist dann aber nur, wie finanziert man diesen Bonus, der nicht Gegenstand der Vergütungsverhandlung ist. Der Gesetzgeber hat diesbezüglich in § 150 Absatz 2 SGB XI ein neues Kostenerstattungsverfahren geschaffen, das momentan in aller Munde ist. Dieses Kostenerstattungsverfahren soll die finanziellen Einbußen schnell und unkompliziert abmildern und kompensieren (Entwurf eines Gesetzes zum Ausgleich COVID-19 bedingter finanzieller Belastungen der Krankenhäuser und weiterer Gesundheitseinrichtungen (COVID-19-Krankenhausentlastungsgesetz), Seite 41 f.).

Zusätzlich hat der Gesetzgeber noch eine weitere interessante Regelung aufgenommen. Für zugelassene Pflegeeinrichtungen, die eine vertragliche Regelung der Pflegevergütung nach den §§ 85 und 89 SGB XI abgeschlossen haben, wird ausdrücklich im Gesetz die Möglichkeit zur Neuverhandlung vor Ablauf der Laufzeit der geltenden Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung wegen der durch das neuartige Coronavirus SARS-CoV-2 bedingten Veränderungen ausgeschlossen, da mit dem in § 150 Absatz 2 Satz 1 SGB XI vorgesehenen Erstattungsantrag die Pflegeversicherung die entstehenden Kosten vollständig übernimmt. Insofern werden Pflegebedürftige und die zuständigen Sozialhilfeträger mit diesen Kosten nicht belastet (Entwurf eines Gesetzes zum Ausgleich COVID-19 bedingter finanzieller Belastungen der Krankenhäuser und weiterer Gesundheitseinrichtungen (COVID-19-Krankenhausentlastungsgesetz), Seite 41 f.).

Über diese einmalige Vergütungsverhandlung könnte kurzfristig mit den Pflegekassen über die Verhandlung des politisch geforderten Bonus verhandelt werden. Denkbar wäre eine **Zusatzvereinbarung zur laufenden Vergütungsverhandlung**, die die Bonuszahlung en bloc für die Beschäftigten auführt. Ferner könnte man die Kostenträger mit einer Bedingung zufrieden stellen, dass der Bonus innerhalb einer bestimmten Zeitspanne an die „Pflegehelden“ ausgekehrt werden muss, ansonsten wäre er zurückzuzahlen.

Ihre Rückfragen hierzu beantwortet gerne **Herr RA Ralf Kaminski, LL.M.**

*„Räumungsfristen
und
Corona“*



Wirtschaftsrecht:

Das Landgericht Berlin hat jetzt auch noch die **Räumungsfristen wegen der Corona-Krise verlängert**. So das Landgericht Berlin in einem Beschluss vom 26.3.2020 (67 S 16/20). Die gerichtliche Räumungsfrist in einer Wohnraummietsache muss in dem konkreten Fall wegen der Corona-Pandemie zumindest bis zum 30.6.2020 verlängert werden. Denn die erfolgreiche Beschaffung von Ersatzwohnraum ist derzeit ausgeschlossen.

Das AG Berlin Mitte hatte den beklagten Mieter mit Urteil vom 11.12.2019 in der ersten Instanz zur Räumung verurteilt und eine Räumungsfrist bis zum 31.3.2020 bewilligt. Der Beklagte hatte im noch laufenden Berufungsverfahren

ren eine Verlängerung der Räumungsfrist bis zum 30.6.2020 mit der Begründung beantragt, insbesondere wegen der "Corona-Krise" keinen Ersatzwohnraum anmieten zu können. Das Landgericht hat diesem Antrag entsprochen.

Die vom Amtsgericht bis zum 31.3.2020 gewährte Räumungsfrist für den beklagten Mieter war aufgrund seines unstreitigen Antragsvorbringens nicht hinreichend lang bemessen, um Ersatzwohnraum zu beschaffen. Die Frist ist gemäß § 721 ZPO derzeit grundsätzlich bis zum 30.6.2020 zu erstrecken oder entsprechend zu verlängern. Nach § 721 Absatz 3 Satz 1 Alt. 1 ZPO kann eine Räumungsfrist auf Antrag verlängert werden. Für den Erfolg eines solchen Verlängerungsantrags ist wesentlich, ob die in einem Urteil gewährte Räumungsfrist hinreichend lang bemessen ist, um einem Mieter die Erlangung von Ersatzwohnraum zu ermöglichen. Dies ist nach dem Landgericht Berlin während der Corona-Krise wohl der Fall.

Ihre Rückfragen hierzu beantwortet gerne Herr **RA Ralf Kaminski, LL.M.**

Unser Steckbrief



Über uns:

Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte I Notar ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Rechtsanwalts- und Notarkanzleien für Pflegeunternehmen. Der Schwerpunkt unserer Beratung ist die Pflegewirtschaft. Für Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte I Notar arbeiten derzeit 7 Rechtsanwälte als Berufsträger und ein Notar. Wir beschäftigen Fachanwälte in den Bereichen Arbeitsrecht, Handels- und Gesellschaftsrecht und Verwaltungsrecht.

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 I 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

Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte
 Partnerschaftsgesellschaft mbB
 Sitz Bochum
 Amtsgericht Essen PR 4363

Vertretungsberechtigte Partner sind RAuN Dr. Stefan Ulbrich, M.A. und RA Ralf Kaminski, LL.M.

Datenschutz:

Da am 25.05.2018 die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten ist, möchten wir unsere bisherigen Leser unseres Newsletters auf die folgende Datenschutzerklärung hinweisen. Mit dieser möchten wir Sie über die Art, den Umfang und den Zweck der Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten durch den Websitebetreiber www.ulbrich-kaminski.de informieren. Gemäß § 7 Absatz 3 UWG werden wir Ihre Mailadresse für den Versand des Newsletters auch weiterhin ohne Ihre ausdrückliche Einwilligung verwenden. Für alle neuen Leser unseres Newsletters ab dem 25.05.2018 holen wir eine gesonderte schriftliche Einwilligung ein.

Der Websitebetreiber nimmt Ihren Datenschutz sehr ernst und behandelt Ihre personenbezogenen Daten vertraulich und entsprechend den gesetzlichen Vorschriften. Bedenken Sie, dass die Datenübertragung im Internet grundsätzlich mit Sicherheitslücken bedacht sein kann. Ein vollumfänglicher Schutz vor dem Zugriff durch Fremde ist nicht realisierbar.

Der Websitebetreiber bzw. Seitenprovider erhebt Daten bei der Anmeldung zum Newsletter. Die erhobenen Daten werden ausschließlich zur Versendung des Newsletters verwendet und nicht an Dritte übermittelt. Erhoben werden:

- Name, Vorname
- E-Mail-Adresse

Der Websitebetreiber erhebt, nutzt und gibt Ihre personenbezogenen Daten nur dann weiter, wenn dies im gesetzlichen Rahmen erlaubt ist oder Sie in die Datenerhebung einwilligen. Als personenbezogene Daten gelten sämtliche Informationen, welche dazu dienen, Ihre Person zu bestimmen und wel-

che zu Ihnen zurückverfolgt werden können – also beispielsweise Ihr Name, Ihre E-Mail-Adresse und Telefonnummer.

Nehmen Sie mit dem Websitebetreiber durch die angebotenen Kontaktmöglichkeiten Verbindung auf, werden Ihre Angaben gespeichert, damit auf diese zur Bearbeitung und Beantwortung Ihrer Anfrage zurückgegriffen werden kann. Ohne Ihre Einwilligung werden diese Daten nicht an Dritte weitergegeben. Sie als Nutzer erhalten auf Antrag Ihrerseits kostenlose Auskunft darüber, welche personenbezogenen Daten über Sie gespeichert wurden. Sofern Ihr Wunsch nicht mit einer gesetzlichen Pflicht zur Aufbewahrung von Daten (z. B. Vorratsdatenspeicherung) kollidiert, haben Sie ein Anrecht auf Berichtigung falscher Daten und auf die Sperrung oder Löschung Ihrer personenbezogenen Daten. Ferner möchten wir klarstellen, dass Sie jederzeit der Erhebung und Verwendung Ihrer Daten widersprechen können. Ebenfalls können Sie unproblematisch durch eine Mail an unsere Kanzlei der weiteren Zusendung unseres Newsletters widersprechen.