



2021 | Ausgabe 2

# Newsletter

## Unser Zitat des Monats:

---

„Horror kann ich nicht bieten. Da müssen Sie sich schon an die Regierung selber wenden.“ So ein schönes und passendes Zitat von Herrn *Dieter Hallervorden* zu unserer aktuellen Lage. Durchhalten und unseren Newsletter lesen...

---

## Aktuelles aus unserer Kanzlei:

Wir arbeiten stark an der Positionierung unserer Kanzlei in der digitalen Welt. Mit unserem hoffentlich bald fertigen **Podcast**, *den man überall dort kriegen kann, wo es Podcasts gibt*, und unserer bald hoffentlich fertigen **Website** bringen wir neuen Schwung in unseren Laden...

---

„Pflegedoku  
und  
Betrug“

---



## Arbeitsrecht:

Das ArbG Siegburg hat mit Urteil vom 07.08.2019 (3 Ca 992/19) eine **fristlose Kündigung wegen gefälschter Pflegedokumentation gehalten**.

Die Klägerin des zugrunde liegenden Falls war bei der Arbeitgeberin seit über fünf Jahren als Altenpflegerin beschäftigt. Sie wurde von der Arbeitgeberin mehrfach abgemahnt, weil sie eine Patientin nicht richtig versorgt hatte und dies auch nicht richtig dokumentiert worden war. Anfang April 2019 fuhr die Klägerin nicht persönlich zu einer Patientin, um dieser die Nachtablette zu geben, sondern telefonierte lediglich mit ihr. Den Leistungsnachweis für den nächtlichen Besuch zeichnete Klägerin jedoch trotzdem ab

und bestätigte auf dem Tagestourennachweis, die Patientin in der Zeit von 22.55 Uhr bis 23.06 Uhr versorgt zu haben. Die Arbeitgeberin kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin mit Schreiben vom 05.04.2019 fristlos. Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage.

Das Arbeitsgericht Siegburg wies die Kündigungsschutzklage mit folgender Begründung ab:

Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung kann auch in der schuldhaften Verletzung von Nebenpflichten liegen. Da die ordentliche Kündigung die übliche und grundsätzlich ausreichende Reaktion auf die Verletzung einer Nebenpflicht ist, kommt eine außerordentliche Kündigung nur in Betracht, wenn das Gewicht dieser Pflichtverletzung durch erschwerende Umstände verstärkt wird.

Insbesondere ist der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen. Dies gilt für einen vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr ebenso wie für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausstellen entsprechender Formulare. Dabei kommt es nicht entscheidend auf die strafrechtliche Würdigung an, sondern auf den mit der Pflichtverletzung verbundenen schweren Vertrauensbruch. Der Arbeitgeber muss auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit der Arbeitnehmer vertrauen können. Überträgt er den Nachweis der geleisteten Arbeitszeit den Arbeitnehmern selbst und füllt ein Arbeitnehmer die dafür zur Verfügung gestellten Formulare wissentlich und vorsätzlich falsch aus, so stellt dies in aller Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch dar. Nicht anders zu bewerten ist es, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, die geleistete Arbeitszeit mit Hilfe des Arbeitsplatzrechners in einer elektronischen Zeiterfassung zu dokumentieren, und er hierbei vorsätzlich falsche Angaben macht. Der Arbeitnehmer verletzt damit in erheblicher Weise seine ihm gegenüber dem Arbeitgeber bestehende Pflicht zur Rücksichtnahme.

Im vorliegenden Fall hat die Klägerin ein Verhalten an den Tag gelegt, das an sich ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung darstellt. Die im Außendienst tätige Klägerin hat nämlich nicht nur ihre Hauptpflicht verletzt, indem sie am 02.04.2019 trotz vorheriger Abmahnung eines vergleichbaren Fehlverhaltens wiederholt eine Arbeitsanweisung nicht befolgt, indem sie eine ihr zugewiesene Patientin nicht versorgt hat bzw. die ihr im Zusammenhang mit der Nichtversorgung der Patientin gegebenen Arbeitsanweisungen im Bezug auf die Dokumentation (bzw. den hierzu dienenden Anruf bei der Pflegedienstleitung) nicht beachtet hat; sie hat auch ihre Arbeit bzw. Arbeitszeit falsch dokumentiert, indem sie sowohl konkrete Zeitangaben zur Versorgung der Patienten gemacht hat, die falsch waren, da sie die Patientin unstrittig lediglich angerufen hat, als auch die Pflegedokumentation bereits vor und ohne tatsächliche Erbringung der Leistung abgezeichnet hatte. Ob sie dabei auch den Tatbestand des Arbeitszeitbetruges verwirklicht und sich strafbar gemacht hat, kann offen bleiben, da es auf die strafrechtliche Wertung nach dem oben Ausgeführten nicht ankommt. Entscheidend ist, dass die Klägerin das in sie gesetzte Vertrauen grundlegend gestört hat. Sie hat nicht nur unter Inkaufnahme nachteiliger gesundheitlicher Auswirkungen eine Patientin unversorgt gelassen, für die die Gabe der Nachtablette durch den Pflegedienst

vorgesehen war, wobei nach der Lebenserfahrung viel dafür spricht, dass für die Patientin nicht nur die Einnahme der Tablette erforderlich, sondern auch die Hilfestellung durch einen Pflegedienst dabei erforderlich war und dem wahrscheinlich auch eine ärztliche Verordnung zugrunde lag. Sie hat auch falsche Angaben über die von ihr für die Arbeitgeberin erbrachten Pflegeleistungen gemacht, was bei Nichtentdeckung ihrer Vorgehensweise eine fehlerhafte Pflegedokumentation wenn nicht gar eine falsche Abrechnung der Leistung durch die Arbeitgeberin zur Folge gehabt hätte. Sie hat damit zusätzlich den geschäftlichen Ruf der Arbeitgeberin aufs Spiel gesetzt und in Kauf genommen, dass diese dem Verdacht des Abrechnungsbetruges ausgesetzt wird. Dieses Fehlverhalten ist so schwerwiegend, dass die Klägerin nicht damit rechnen konnte, die Arbeitgeberin werde ihr Verhalten tolerieren, so dass es einer diesbezüglichen Abmahnung nicht bedurfte.

Dieses Verhalten rechtfertigt auch unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls die ausgesprochene außerordentliche Kündigung. Zwar ist die Klägerin einschließlich der Zeit des Berufsausbildungsverhältnisses schon seit fünfeinhalb Jahren bei der Arbeitgeberin beschäftigt gewesen. Sie hat jedoch innerhalb weniger Monate zweimal Arbeitsanweisungen bewusst außer Acht gelassen. Die Arbeitgeberin hat den ersten Verstoß von Dezember 2018 noch abgemahnt, zumal es dort, unterstellt man die Einlassung der Klägerin als richtig, lediglich darum ging, dass die Klägerin einen vorgeschriebenen Anruf bei der Pflegedienstleitung unterlassen hat. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass dieser Anruf auch dazu diente, die erbrachten Pflegeleistungen korrekt zu dokumentieren. Bei dem der Kündigung zu Grunde liegenden Fehlverhalten ist die Klägerin jedoch trotz der erfolgten Abmahnung sogar hierüber hinausgegangen und hat selbst die Pflegeleistungen bewusst falsch dokumentiert.

Rückfragen hierzu beantwortet gerne **Herr Jan Pakirius**.

---

„Versorgungsvertrag“

---



### Pflegerecht:

**Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte | Notar** haben einen ambulanten Pflegedienst vor dem Landessozialgericht für das Saarland (L 2 KR 7/20 B ER und L 2 P 2/20 B ER) vertreten. Von dem vorausgehenden Verfahren vor dem Sozialgericht für das Saarland berichteten wir bereits mit Pressemitteilung aus Oktober 2020. Schon das Sozialgericht für das Saarland hatte entschieden, dass die Versorgungsverträge weiterhin Bestand haben. Das bestätigte nun auch das Landessozialgericht. Damit ist der Rechtsweg erschöpft.

Der Senat des LSG ist der Auffassung, dass eine Kündigung der Versorgungsverträge weder von der Antragstellerin noch von den Antragsgegnern ausgesprochen wurde. Auch die Voraussetzung für eine andere in den Verträgen selbst geregelte Vertragsbeendigung kann der Senat nicht feststellen. Damit steht fest, dass eine „Betriebsaufgabe“ – auch wenn eine solche im vorliegenden Fall gar nicht vorlag – nicht geeignet ist, die Versorgungsverträge zu beenden. Einmal bestehende Versorgungsverträge können allein durch eine der Schriftform genügende Kündigung beendet werden. Liegt eine solche nicht vor, bestehen die Versorgungsverträge weiter. Die Beschlüsse des Landessozialgerichts des Saarlandes steht auf der Website [www.ulbrichkaminski.de](http://www.ulbrichkaminski.de) zum Download bereit.

Ihre Rückfragen hierzu beantwortet gerne **Frau RAin Eileen Kemnitz**.

---

*„Corona  
und  
Anpassung Miete“*

---



### **Wirtschaftsrecht:**

Für ein von staatlicher Schließungsanordnung aufgrund von Corona-Schutzmaßnahmen betroffenes Ladenlokal ist ein angepasster Mietzins zu zahlen. Es liegt eine Störung der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 Absatz 1 BGB des Mietvertrages vor. Eine Reduzierung der Kaltmiete um 50 % ist insoweit gerechtfertigt, weil keine der Mietparteien eine Ursache für die **Störung der Geschäftsgrundlage** gesetzt oder sie vorhergesehen hat. (OLG Dresden v. 24.2.2021 - 5 U 1782/20)

Es ist durch das Auftreten der Corona-Pandemie und der staatlichen Schließungsanordnung aus den Allgemeinverfügungen eine Störung der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 Abs. 1 BGB des Mietvertrages vom eingetreten, die eine Anpassung des Vertrages dahin auslöst, dass die Kaltmiete für die Dauer der angeordneten Schließung auf die Hälfte reduziert wird.

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 | 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](http://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 welche 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.