

Newsletter – Arbeits-, Pflege- und Wirtschaftsrecht April 2013

„Es ist ein großer Vorteil im Leben, die Fehler, aus denen man lernen kann, möglichst früh zu begehen.“ (Winston Churchill). Getreu diesem Motto haben wir Ihnen einige interessante Urteile zusammengestellt. Wir wünschen Ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre!

Arbeitsrecht:



Das Bundesarbeitsgericht hat am 13. März 2013 (Az. 7 ABR 69/11) beschlossen, dass **Leiharbeiter im Entleiherbetrieb** in der Betriebsverfassung mitzählen. Danach sind Leiharbeiter bei der für die Größe des Betriebsrats maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer eines Betriebs zu berücksichtigen. Das Bundesarbeitsgericht gibt mit dieser Entscheidung seine frühere Rechtsprechung auf. Ab jetzt zählen regelmäßig beschäftigte Leiharbeiter bei der Festlegung des Schwellenwertes gemäß § 9 BetrVG im Entleiherbetrieb mit. Das ergibt die an Sinn und Zweck der Schwellenwerte orientierte Auslegung des Gesetzes. Vom Wortlaut des Gesetzes ist diese neue Rechtsauffassung nicht gedeckt.

Bereits im Januar 2013 machte das Bundesarbeitsgericht in diesem Zusammenhang auf sich aufmerksam. In dem Urteil vom 24. Januar 2013 (Az. 2 AZR 140/12) entschied das Gericht, dass bei der Berechnung der **Betriebsgröße gemäß § 23 KSchG** auch im Betrieb beschäftigte Leiharbeiter zu berücksichtigen sind, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel“ vorhandenen Personalbedarf beruht. Dies gebietet eine an Sinn und Zweck orientierte Auslegung der gesetzlichen Bestimmung. Daher entscheiden nun Leiharbeiter darüber mit, ob der Arbeitgeber mit seinem Betrieb unter das KSchG fällt. Offenbar regelt das Bundesarbeitsgericht nun den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung durch Richterrecht in Teilbereichen neu.

Wirtschaftsrecht:



Der Umgang der Mitarbeiter mit betrieblichen Daten des Unternehmens wirft immer wieder Probleme auf. Der „Klassiker“ in diesem Bereich ist die **Datenlöschung von bereits gekündigten Mitarbeitern**. Das Oberlandesgericht Nürnberg hat in dem Urteil vom 23. Januar 2013 (Az. 1 Ws 445/12) festgestellt, dass Arbeitnehmer sich bei Löschung der auf ihrem Dienst-Laptop gespeicherten Daten nicht gemäß § 303 a Absatz 1 StGB wegen Datenlöschung strafbar machen.

Begründet wird dies damit, dass die Arbeitnehmer die Speicherung der Daten selbst unmittelbar bewirkt haben. Ihnen steht somit auch die Datenverfügungsbefugnis zu, solange sie die Daten noch nicht dem Arbeitgeber übermittelt haben. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt betrieb eine Unternehmerin ein IT-Unternehmen, das Microsoft-Systeme weiterentwickelte. Sie beschäftigte überwiegend Mitarbeiter im Außendienst. Ein gekündigter Mitarbeiter hatte Kundendaten auf seinem Dienst-Laptop einfach gelöscht. Hat er sich damit strafbar gemacht? Nein, das Löschen der Kundendaten durch den Außendienstmitarbeiter erfüllt nicht den Tatbestand der Datenveränderung gemäß § 303 a Absatz 1 StGB. Hiernach macht sich nur strafbar, wer rechtswidrig Daten löscht. Der objektive Tatbestand des § 303a StGB ist von seinem Wortlaut her zu weit gefasst und dahingehend einschränkend auszulegen, dass die Datenverfügungsbefugnis demjenigen zusteht, der die Speicherung der Daten unmittelbar selbst bewirkt hat. Das gilt in der Regel auch im Rahmen eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses bei in fremdem Auftrag erstellten Daten. Solange der Arbeitnehmer die Daten nicht dem Arbeitgeber ausgehändigt hat, besteht daher für den Arbeitgeber außerhalb des Schutzbereichs des UWG lediglich ein Schutz aufgrund von gegenseitigen schuldrechtlichen Verpflichtungen.

Pflegerecht:



Das Bayrische Landessozialgericht hat einen Beschluss zu der Thematik „Geltendmachung des pauschalierten Höchstbetrages für zum Verbrauch bestimmte Pflegehilfsmittel – Anordnungsgrund“ (Az. L 2 P 69/12 B ER) gefällt.

Danach ist es dem Versicherten im Rahmen der Interessenabwägung bei der **Geltendmachung des pauschalierten Höchstbetrages für zum Verbrauch bestimmte Pflegehilfsmittel** zuzumuten, den Anspruch als Sachleistung bzw. einen Anspruch auf Kostenerstattung geltend zu machen.

Den Sozialrichtern zufolge fehlt es insbesondere an einem Anordnungsgrund. Soweit der Beschwerdeführer ausführt, dass die Pflegehilfsmittel dringend benötigt würden, um die Pflege sicherzustellen, zu erleichtern und die Hygiene zu

gewährleisten, kann dies zwar als zutreffend unterstellt werden, vermag jedoch einen Anordnungsgrund im Sinne des § 86 b Absatz 2 SGG nicht zu begründen. Bei diesem ist vielmehr darauf abzustellen, ob es bei einer Interessenabwägung nach den Umständen des Einzelfalls für den Betroffenen zumutbar ist, die Entscheidung in der Hauptsache abzuwarten.

Hierzu führen die Sozialrichter weiter aus, dass selbst wenn die Pflegehilfsmittel fachlich erforderlich wären, es dem Beschwerdeführer zumutbar ist, gegebenenfalls den Anspruch als Sachleistung nach § 40 Absatz 2 SGB XI bzw. einen Anspruch auf Kostenerstattung nach § 40 Absatz 2 Satz 2 SGB XI gegenüber der Pflegekasse geltend zu machen. Die Pflegekasse lehnt nicht die Kostenerstattung generell, sondern lediglich die nachweislose Pauschalierung mit dem Höchstbetrag von 31,00 EUR ab.

Medien-, Urheber- & Wettbewerbsrecht:



Nach einer aktuellen Presseerklärung vom 27. März 2013 will die EU-Kommission den Markenschutz stärken und die Verfahren vereinfachen. Insbesondere soll das **Verfahren der Markeneintragung** in der gesamten EU günstiger, schneller, zuverlässiger und vorhersehbarer werden. Die Kommission möchte, dass für jede einzelne Markenklasse sowohl bei Anmeldungen von Gemeinschaftsmarken als auch bei Anmeldungen von nationalen Marken Gebühren erhoben werden. So können die Unternehmen Markenschutz beantragen, der ihrem tatsächlichen Bedarf entspricht und für den lediglich die individuell fälligen Gebühren zu entrichten sind. Die EU Kommission hat folgende Reformvorschläge:

- Straffung und Harmonisierung der Eintragungsverfahren
- Modernisierung der bestehenden Vorschriften und Stärkung der Rechtssicherheit
- Verbesserung der Instrumente zur Bekämpfung von Produktpiraterie im Fall von Waren, die das Gebiet der EU passieren, und
- Erleichterung der Zusammenarbeit zwischen den Markenämtern der Mitgliedstaaten und der EU-Agentur für Marken (Harmonisierungsamt für den Binnenmarkt).

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