



Newsletter – Arbeits- und Wirtschaftsrecht 10/2009

„Es ist nicht der Unternehmer, der die Löhne zahlt – er übergibt nur das Geld. Es ist das Produkt, das die Löhne zahlt.“ (Henry Ford). Wir wünschen Ihnen einen schönen goldenen Oktober und viel Vergnügen bei der Lektüre.

Arbeitsrecht

Das Arbeitsgericht Berlin hat am 22.04.2009 eine interessante Entscheidung gefällt, die sich mit der neuen Rechtsprechung des EuGH zum Thema der Übertragung des Erholungsurlaubes bei Langzeiterkrankten befasst (ArbG Berlin, 56 Ca 21280/09). Wir haben mehrfach darüber berichtet, dass nach der neuen Rechtsprechung des EuGH vom 20.1.2009 (Rs.: C-350/06 u. C-520/06) Arbeitnehmer ihren **Urlaubsanspruch** auch bei lang andauernder Krankheit nicht verlieren. Das ArbG Berlin hat jetzt nach unserer Auffassung zutreffend entschieden, dass sich dies nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub des BUrlG bezieht. Für die darüber hinausgehenden tarifvertraglichen oder anderweitigen gesetzlichen zusätzlichen Ansprüche (z. B. § 125 SGB IX für Schwerbehinderte) bleibt es dagegen bei der bisherigen Regelung. Sie verfallen daher, wenn die Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des gesetzlichen Übertragungszeitraums (31.03. des Folgejahres) oder des tariflichen Übertragungszeitraums andauert.

Wirtschaftsrecht

Unternehmen müssen eine Vielzahl von Rechtspflichten beachten. Die zunehmende Verrechtlichung sowie die Internationalisierung der Wirtschaft haben dazu geführt, dass Unternehmen und deren Organe einer immer größer werdenden Zahl von Haftungs-, Schadensersatz- und Strafnormen ausgesetzt sehen. Diese können aus dem Gesellschaftsrecht, dem Arbeitsrecht, dem Bilanzrecht, dem Umweltrecht, dem Sozialversicherungsrecht, dem Antidiskriminierungsrecht und anderen gesetzlichen Regelungen stammen.

Diese Entwicklungen haben zur Folge, dass in zunehmenden Maße **Compliance-Systeme** in den Unternehmen entstehen. Dass dies sinnvoll und notwendig ist, bestätigt eine aktuelle Entscheidung des Bundesgerichtshof vom 17.07.2009 (5 StR 394/08). Erstmals hat der Bundesgerichtshof eine sogenannte „**Garantenstellung**“ von **Compliance-Beauftragten** in der Wirtschaft anerkannt. Danach haben „Compliance Officer“ nicht nur interne Kontrollrechte, sondern sie trifft auch die Pflicht, „im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Unternehmens stehende Straftaten von Unternehmensangehörigen zu verhindern. Dies ist die notwendige Kehrseite ihrer gegenüber der Unternehmensleitung übernommenen Pflicht, Rechtsverstöße und insbesondere Straftaten zu unterbinden.“ Diese Pflicht begründet eine sogenannte „Garantenpflicht“: Der Compliance-Beauftragte kann sich selber strafbar machen, wenn er es unterlässt, Straftaten aus dem Unternehmen zu Lasten Dritter zu unterbinden.

In den Blick der Strafverfolgungsbehörden gelangen durch diese Entscheidung somit nicht nur diejenigen, die Straftaten im Unternehmen durch eigenes Tun zu verantworten haben. Auch die Compliance-Beauftragten geraten ins Visier, wenn sie später aufgrund ihrer internen Kontrolltätigkeit mit dem Fehlverhalten der anderen Mitarbeiter konfrontiert werden und es aus Gründen der Unternehmensbindung unterlassen, diese Straftaten zu unterbinden. Insofern liegt nach Ansicht des BGH eine Beihilfe zur Straftat durch Unterlassen vor. Diese Rechtsprechung erhöht das **Strafbarkeitsrisiko** der Compliance-Beauftragten und wird erhebliche Auswirkungen auch auf die Compliance-Praxis haben. Hierzu und zur Einrichtung von Compliance-Systemen beraten wir Sie sehr gerne.



Pflegerecht

Das Verwaltungsgericht Münster hat am 22.09.2009 eine sehr interessante Entscheidung für Betreiber von Alten- und Pflegeheimen getroffen, die in den Genuss von Pflegegeld kommen (VG Münster, 6 K 1044/08). Probleme bei der Berechnung der Schongrenze bereiten oft private Sterbeversicherungen, die die Bestattungskosten abdecken sollen.

Das Verwaltungsgericht hat richtig ausgeführt, dass der Anspruch auf Pflegegeld aus § 12 Abs. 3 Satz 1 PflG NW in Verbindung mit §§ 4 Abs. 2 Satz 1, 7 Abs. 2 der Pflegeeinrichtungsförderverordnung folgt. Danach wird vollstationären Dauerpflegeeinrichtungen für jeweils einen Zeitraum von zwölf Monaten Pflegegeld gewährt, wenn das Einkommen und das Vermögen des Heimbewohners (und seines nicht getrennt lebenden Ehegatten) zur Finanzierung der Aufwendungen für Investitionskosten ganz oder teilweise nicht ausreicht.

Zur Bestimmung des anrechenbaren Vermögens gelten nach § 12 Abs. 3 Satz 2 PflG die Vorschriften des SGB XII entsprechend. „Entsprechend“ heißt aber nicht „gleichlautend“. Die Schonbeträge sind bei der Sozialhilfe deutlich geringer als die Schonbeträge, die im Fall der Gewährung von Pflegegeld gelten. Deshalb dürfen dem Bewohner einer vollstationären Dauerpflegeeinrichtung ohne Weiteres die Mittel verbleiben, um eine gegebenenfalls auch deutlich über dem einfachsten Standard liegende Todesfallvorsorge zu treffen, während dies bei einem Empfänger von Sozialhilfe nicht angenommen werden kann. Es ist geboten, auch im Fall der Gewährung von Pflegegeld dem Bewohner die für eine angemessene Grabpflege zurückgelegten Mittel zu erhalten. Denn würde dieser darauf verwiesen, diese Mittel allein aus seinem Schonvermögen aufzubringen – und den Schonbetrag damit unter Umständen in voller Höhe einsetzen zu müssen –, würde er im Vergleich zum Empfänger von Sozialhilfe in ungerechtfertigter Weise benachteiligt, dem das – wenn auch geringere – Schonvermögen in voller Höhe erhalten bliebe. Dies würde indes der gesetzgeberischen Wertung widersprechen, in den Fällen der Sozialhilfe und der Gewährung von Pflegegeld unterschiedlich hohe Schonbeträge vorzusehen.

Medien-, Urheber- und Wettbewerbsrecht

Unternehmer sind einem immer härter werdenden Wettbewerb ausgesetzt. Verhält sich ein Mitbewerber unlauter, verstößt er gegen das UWG. Der betroffene Unternehmer kann sich dann mit Unterlassungs- und Schadensersatzansprüchen zur Wehr setzen. Gerade Schadensersatzansprüche führen zwischen den beteiligten Mitbewerbern häufig zu Gerichtsprozessen. Hierzu hat sich vor kurzem das Oberlandesgericht Karlsruhe gemeldet. Nach dem Urteil vom 23.09.2009 (6 U 52/09) beinhaltet der Schadensersatzanspruch im Wettbewerbsrecht auch die **Übernahme von Detektivkosten**, die ein Unternehmer einsetzen muss, um einen Mitbewerber des unlauteren Wettbewerbs zu überführen. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt hatte eine Detektei herausgefunden, dass ein Mitbewerber fremde Plakate abhängte. Dies stellt eine unlautere Behinderung des Wettbewerbers gemäß § 4 Nr. 10 UWG dar und löst einen Schadensersatzanspruch aus. Im Hinblick auf die Erstattungsfähigkeit der Detektivkosten muss ein konkreter Verdacht vorliegen und der Geschädigte darf nicht über die Möglichkeit verfügen, die von der Detektei getroffenen Feststellungen mit eigenen Mitteln zu treffen.



Rückfragen?

Ihre Rückfragen beantworten wir selbstverständlich gerne.

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