

[Im Browser anzeigen](#)



Unser Zitat des Monats

„Die beste Möglichkeit, die Zukunft vorherzusagen, ist sie zu gestalten.“
(Abraham Lincoln)

Die Zukunft – auch diejenige der Pflegewirtschaft – ist kein unabwendbares Schicksal. Jeder kann seinen Beitrag dazu leisten, dass all die Schwarzmalerei am Ende doch Unrecht haben. Auf diesem Weg möchten wir Sie begleiten und Ihnen, wie stets, Impulse und Handreichungen liefern.

Aktuelles aus unserer Kanzlei

In den vergangenen Monaten haben wir spannende Folgen unseres Podcasts *House of Law* veröffentlicht. Darin sprechen wir mit Expertinnen und Experten aus Recht, Politik und Pflegewirtschaft über aktuelle Fragen, die die Branche bewegen.

Wir möchten Sie gerne auf die letzten beiden Folgen aufmerksam machen: Die aktuelle Folge (bereits die 73. Ausgabe!) hat das für jedes Unternehmen hochrelevante Thema **Coaching mit Gefühl** zum Gegenstand. Rechtsanwalt Ralf Kaminski spricht mit Frau Alexandra Mende, der Gründerin von Coaching I Mit I Gefühl, die aufzeigt, wie aus gestörter Kommunikation wieder Vertrauen entsteht. In vielen Einrichtungen scheitert die Teamarbeit nicht an fehlendem Wissen, sondern an unausgesprochenen Konflikten, Missverständnissen und mangelnder Offenheit. Frau Mende zeigt Wege aus der Krise auf. Ob Führungskraft, Pflegekraft oder Teamleitung: Kommunikation ist der Schlüssel zur Lösung.

Mit dem Thema **Telematikinfrastruktur in der Pflege** beschäftigt sich die 72. Ausgabe des Podcasts. Rechtsanwalt Ralf Kaminski spricht darin mit Dr. Hilse, Hilse Konzept, darüber, warum die Telematikinfrastruktur ein echter Gamechanger für Pflegeeinrichtungen werden kann. Sie sprechen außerdem darüber, welche Impulse sie für Effizienz, Kommunikation und Entlastung bringt, wo die größten Herausforderungen in der Umsetzung liegen, und warum jetzt der richtige Zeitpunkt ist, sich als Einrichtung zu positionieren.

Neugierig? Sie finden diesen Podcast und auch alle weiteren Folgen auf **Apple Podcasts**, **Spotify**, auf unserer **Kanzleiseite** sowie überall dort, wo es Podcasts gibt. Wir laden Sie herzlich ein, reinzuhören und Impulse für Ihre Praxis mitzunehmen.

[Podcast anhören](#)

Arbeitsrecht

Bundesarbeitsgericht zur Urlaubsabgeltung nach Langzeiterkrankung – Vorrang der Auslegung vertraglicher Klauseln

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urt. v. 15.07.2025 – 9 AZR 198/24) hat entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Klausel, die den Verfall von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung ausschließt, wirksam ist und sowohl die gesetzlichen Regelungen des § 7 Abs. 3 BUrlG als auch die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) verdrängt.

Eine seit 2015 durchgehend erkrankte Pflegekraft verlangte nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses (Ende Juni 2023) die Abgeltung von 144 Arbeitstagen gesetzlichen Mindesturlaubs aus den Jahren 2016–2021. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, wonach Urlaub, der wegen Krankheit bis zum 30. April des Folgejahres nicht genommen werden kann, „fortbesteht“. Der kirchliche Arbeitgeber berief sich auf den Verfall nach 15 Monaten (§ 7 Abs. 3 BUrlG i.V.m. EuGH-Rechtsprechung) und auf die AVR-DD.

Verfällt gesetzlicher Urlaub trotz arbeitsvertraglicher Klausel, wenn die AVR-DD (als kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien) kürzere Übertragungsfristen vorsehen?

Die Kernaussagen des BAG lauten:Arbeitgeber, auch in kirchlicher oder diakonischer Trägerschaft, müssen arbeitsvertragliche Klauseln zur Urlaubsübertragung sorgfältig prüfen. Wird in den Arbeitsverträgen ausdrücklich festgelegt, dass Urlaub bei Krankheit fortbesteht, kann ein Verfall auch über die 15-Monatsfrist hinaus ausgeschlossen sein. Für Pflegedienste und soziale Einrichtungen ist das Urteil besonders relevant, da es den Vorrang arbeitsvertraglicher Regelungen vor dem kirchlichen Arbeitsrecht stärkt.

Das Bundesarbeitsgericht stärkt die Vertragsautonomie und begrenzt das kirchliche Arbeitsrecht. Entscheidend ist der klare Wortlaut der arbeitsvertraglichen Klausel. In der Praxis sollten Pflegeeinrichtungen ihre Musterarbeitsverträge anpassen und prüfen, ob der Verfall von Urlaubsansprüchen eindeutig geregelt ist.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urt. v. 15.07.2025 – 9 AZR 198/24) hat entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Klausel, die den Verfall von Urlaubsansprüchen bei Langzeiterkrankung ausschließt, wirksam ist und sowohl die gesetzlichen Regelungen des § 7 Abs. 3 BUrlG als auch die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) verdrängt.

Eine seit 2015 durchgehend erkrankte Pflegekraft verlangte nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses (Ende Juni 2023) die Abgeltung von 144 Arbeitstagen gesetzlichen Mindesturlaubs aus den Jahren 2016–2021. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, wonach Urlaub, der wegen Krankheit bis zum 30. April des Folgejahres nicht genommen werden kann, „fortbesteht“. Der kirchliche Arbeitgeber berief sich auf den Verfall nach 15 Monaten (§ 7 Abs. 3 BUrlG i.V.m. EuGH-Rechtsprechung) und auf die AVR-DD.

Verfällt gesetzlicher Urlaub trotz arbeitsvertraglicher Klausel, wenn die AVR-DD (als kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinien) kürzere Übertragungsfristen vorsehen?

Die Kernaussagen des BAG lauten: Arbeitgeber, auch in kirchlicher oder diakonischer Trägerschaft, müssen arbeitsvertragliche Klauseln zur Urlaubsübertragung sorgfältig prüfen. Wird in den Arbeitsverträgen ausdrücklich festgelegt, dass Urlaub bei Krankheit fortbesteht, kann ein Verfall auch über die 15-Monatsfrist hinaus ausgeschlossen sein. Für Pflegedienste und soziale Einrichtungen ist das Urteil besonders relevant, da es den Vorrang arbeitsvertraglicher Regelungen vor dem kirchlichen Arbeitsrecht stärkt.

Das Bundesarbeitsgericht stärkt die Vertragsautonomie und begrenzt das kirchliche Arbeitsrecht. Entscheidend ist der klare Wortlaut der arbeitsvertraglichen Klausel. In der Praxis sollten Pflegeeinrichtungen ihre Musterarbeitsverträge anpassen und prüfen, ob der Verfall von Urlaubsansprüchen eindeutig geregelt ist.

- Gleichstellung bei Krankheit: Auch arbeitsunfähige Arbeitnehmer erwerben Urlaubsansprüche (§ 7 BUrlG, Art. 7 RL 2003/88/EG).
- Kein zwingender Verfall: Die unionsrechtlich zulässige 15-Monatsfrist kann durch günstigere individualvertragliche Regelungen ausgeschlossen werden.
- AGB-Vorrang: Eine formularmäßige Vertragsklausel, die den Verfall ausschließt, geht § 7 Abs. 3 BUrlG und § 28 Abs. 7 AVR-DD vor (§ 305 BGB).
- Kirchliches Selbstbestimmungsrecht: Dieses begründet keine „rechtsfreien Räume“. Kirchliche Arbeitgeber unterliegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Normen, wenn sie privatrechtliche Arbeitsverträge verwenden (Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV).

Umwandlungsrecht

In unserer Praxis begleiten wir zahlreiche Pflegeunternehmen, ambulant oder stationär, bei dem Wechsel ihrer Rechtsform in eine GmbH. Diese Umstrukturierungen erfolgen in der Regel, aus juristischen und auch aus steuerlichen Gründen, als Umwandlungen nach dem Umwandlungsgesetz. Die Umwandlungen müssen notariell beurkundet werden. Dabei ist für den übertragenden Rechtsträger gemäß § 17 Absatz 2 Satz 1 UmwG eine Schlussbilanz vorzulegen, die „auf einen höchstens acht Monate vor der Anmeldung liegenden Stichtag aufgestellt worden ist“. Der Bundesgerichtshof hat jüngst entschieden, dass die der Anmeldung einer Umwandlung beizufügende Schlussbilanz zeitnah nachgereicht werden kann (Beschluss vom 18.03.2025 – II ZB 1/24). Dies gilt unabhängig davon, ob die Bilanz im Zeitpunkt der Anmeldung bereits erstellt war. Maßgeblich ist allein, dass der Bilanzstichtag höchstens acht Monate vor der Anmeldung liegt. Die vorliegende Entscheidung des BGH führt im Hinblick auf die Nachreichungsmöglichkeit einer Schlussbilanz zu einem Gewinn an Rechtssicherheit, bestätigt einige wesentliche Aspekte der bisher schon vorherrschenden Meinung und gibt für die Praxis hilfreiche Orientierungspunkte vor.

Im zugrunde liegenden Fall hatte eine GmbH ihre Verschmelzung angemeldet, aber zunächst nur eine ältere Bilanz vorgelegt. Das Registergericht wies die Anmeldung zurück, weil die Schlussbilanz nicht fristgerecht vorlag. Der BGH bestätigte im Ergebnis zwar die Zurückweisung, stellte aber klar, dass eine Nachreichung innerhalb einer angemessenen, vom Registergericht gesetzten Frist zulässig ist. Nur wenn diese Frist – hier ein Monat – nicht eingehalten wird, ist die Anmeldung endgültig zurückzuweisen.

Kernaussagen der Entscheidung:

- Nachreichung einer stichtagsgerechten Schlussbilanz ist zulässig, wenn sie zeitnah erfolgt.
- Die Achtmonatsfrist bezieht sich allein auf den Bilanzstichtag, nicht auf den Zeitpunkt der Erstellung oder Einreichung.
- Der BGH betont den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz: Formvorschriften dürfen keine unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Folgen haben.

Für die Praxis empfiehlt es sich, Zwischenverfügungen und Fristen des Registergerichts strikt zu beachten oder gegebenenfalls rechtzeitig Fristverlängerung zu beantragen.

Wirtschafts- und Unternehmensrecht

Unternehmervorsorgevollmacht

Wer führt Ihren Pflegedienst oder Ihre Einrichtung weiter, wenn Sie als Inhaber oder Geschäftsführer plötzlich ausfallen – etwa durch Krankheit oder Unfall? Ohne klare Vorsorge kann das Unternehmen handlungsunfähig werden. Verträge bleiben ungeschlossen, Gehälter können nicht überwiesen werden, und im schlimmsten Fall droht die gerichtliche Bestellung eines Betreuers. Unsere Empfehlung: Die Unternehmervorsorgevollmacht.

Mit einer rechtssicheren Unternehmervorsorgevollmacht sichern Sie die Handlungsfähigkeit Ihres Unternehmens. Sie regelt, wer in Ihrem Namen und im Sinne des Unternehmens handeln darf, wenn Sie selbst dazu vorübergehend oder dauerhaft nicht in der Lage sind.

Die Vollmacht erstreckt sich typischerweise auf sämtliche mit dem Unternehmen verbundenen oder in Zusammenhang stehenden Rechtsgeschäfte und Handlungen: Sie umfasst die Vertretung gegenüber Banken, Versicherungen, Behörden, Gerichten und der Steuerverwaltung sowie die Verfügung über betriebliche Konten. Der Bevollmächtigte ist befugt, bewegliche Sachen zu erwerben und zu veräußern, Zahlungen entgegenzunehmen, Quittungen auszustellen und Personalangelegenheiten – einschließlich Einstellungen und Kündigungen – vorzunehmen. Darüber hinaus berechtigt die Vollmacht zur Ausübung von Gesellschafterrechten einschließlich des Stimmrechts und zur Mitwirkung an Gesellschafterversammlungen. Sie umfasst auch die Bestellung von Vertretungsorganen, auch der Bevollmächtigten selbst, sowie die Wahrnehmung von Kontroll- und Einsichtsrechten.

Sie sehen, die Vollmacht ist ein wirkungsvolles „scharfes Schwert“. Gerne beraten wir Sie darüber, welche Bedeutung die Unternehmervorsorgevollmacht für die Vermeidung einer gerichtlichen Betreuung hat, welche Inhalte rechtlich sinnvoll sind, welche Form die Vollmacht haben kann, wer als Bevollmächtigter in Betracht kommt, wie Sie Handlungsanweisungen im Innenverhältnis gestalten, welche Sicherungen gegen Missbrauch bestehen und wie Sie die Vollmacht in der Praxis handhaben. Sprechen Sie uns gerne an, Rechtsanwalt und Notar Dr. Ulbrich berät Sie gerne.

Sie haben Rückfragen?

Rückfragen beantworten wir gerne persönlich.

[Jetzt anfragen](#)



<https://www.ulbrich-kaminski.de/>

Impressum:

Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte Partnerschaftsgesellschaft mbB
Vertretungsberechtigte Partner:
Rechtsanwalt und Notar Dr. Stefan Christian Ulbrich, M.A.
Rechtsanwalt Ralf Kaminski, LL.M.

Anschrift und elektronische Kontaktaufnahme:
Grabenstrasse 12 | Kortumhaus
44787 Bochum
Deutschland
Telefon +49 (0)234 57 95 21 0
Telefax +49 (0)234 57 95 21 21
E-Mail kontakt@ulbrich-kaminski.de

Unsere [Datenschutzerklärung](#)

Klicken Sie [hier](#), um Ihre E-Mail-Adresse zu ändern.

Möchten Sie von uns keine E-Mails mehr erhalten? Dann können Sie sich mit nur einem

[Klick sicher abmelden](#).

Mit einem Klick auf den folgenden Link erhalten Sie eine aktuelle Selbstauskunft über die über Sie gespeicherten Daten: [Selbstauskunftslink](#)