Betreff: Newsletter der Kanzlei Dr. Ullrich & Kaminski - Juni 2026

In Browser anzeigen

Dr. Ullrich & Kaminski

Unser Zitat des Monats

„Egal ob weiße Katze oder schwarze Katze – Hauptsache die Maus, ist es eine gute Katze." – Deng Xiaoping

Dieses Zitat lässt sich ohne Weiteres auf die Realität der Pflegebranche übertragen. Entscheidend ist nicht die Form, sondern das Ergebnis. Pflegeeinrichtungen stehen täglich unter erheblichem wirtschaftlichem, regulatorischem und personellem Druck. Gleichzeitig erwarten Bewohner, Angehörige und Kostenträger eine rechtssichere, wirtschaftliche und qualitativ hochwertige Versorgung.

Genau an dieser Schnittstelle setzt unsere Arbeit an. Wir besten nicht abstrakt, sondern lösungsorientiert. Wir prüfen nicht nur rechtliche Risiken, sondern entwickeln tragfähige Strukturen. Ob Heimrecht, Vergütungsverhandlungen oder arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen – maßgeblich ist, dass die Lösung funktioniert und Bestand hat

Aktuelles aus unserer Kanzlei

Der Risiko Radar – Ihr Check Up für Pflegeunternehmen

Egal ob Ihr Pflegeunternehmen weiße oder schwarze Katze ist: Pflegeunternehmen stehen heute unter einem erheblich verdichteten Pflichtenrahmen. § 72 SGB XI verlangt eine leistungs-fähige und wirtschaftliche Betriebsführung, § 82 SGB XI zwingt zur wirtschaftlichen Mitteleverwendung, § 113 SGB XI konkretisiert Qualitätsanforderungen. Gleichzeitig verschärfen Kostenträger und Aufsichtsbehörden die Prüfungsdichte. Wer nicht strukturiert steuert, trägt ein erhebliches Haftungsrisiko.

Vor diesem Hintergrund haben wir unser Risiko-Controlling-System „Risiko Radar" weiterentwickelt und an die aktuellen Anforderungen aus Rechtsprechung und Vorverfahrenspraxis angepasst. Maßgebliche Impulse ergeben sich etwa aus Prüfmaßstäben des Medizinischer Dienst sowie aus Veröffentlichungen des Bundesministerium für Gesundheit.

Der Risiko Radar funktioniert wie ein juristischer Check-up. Wir analysieren Ihr Unternehmen einmal jährlich anhand eines strukturierten Fragenkatalogs mit über 80 praxisrelevanten Prüfpunkten aus Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht, Heimrecht und Vergütungsrecht. Wir identifizieren systematisch Schwachstellen in Organisation, Dokumentation und Abrechnung. Wir prüfen typische Haftungsszenarien, etwa im Bereich der Eingliederungshilfe nach WBVG, der Personalerstatzplanung unter Berücksichtigung von § 82c SGB XI oder arbeitsrechtlicher Risiken bei Fehlzeiten und Personalmangel.

Im Ergebnis erhalten Sie keine abstrakte Risikoanalyse. Sie erhalten eine konkrete, priorisierte Handlungsempfehlung. Wir zeigen, wo akuter Handlungsbedarf besteht. Wir definieren Maß-nahmen zur Risikoreduktion. Wir strukturieren die Umsetzung so, dass sie im laufenden Betrieb tragfähig bleibt.

Wenn Sie Ihr Unternehmen nicht nur rechtlich absichern, sondern strategisch stabilisieren wollen, sprechen Sie uns an. Dr. Ullrich und Rechtsanwalt Kaminski stehen Ihnen für eine Erstbewertung zur Verfügung.

Mehrere Telefonate

Arbeitsrecht

Freistellungsklauseln im Arbeitsvertrag unter Druck – BAG stärkt Beschäftigungsinteresse

Mit Urteil vom 25.03.2026 (BAG, Urteil vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25) konkretisiert das Bundesarbeitsgericht die Anforderungen an Freistellungsklauseln in Formulararbeitsverträgen. Die Entscheidung hat erhebliche Relevanz für die arbeitsvertragliche Gestaltung in Pflegeunternehmen und sonstigen Dienstleistungsbranchen.

Das Gericht stellt klar: Eine formularmäßige Klausel, die dem Arbeitgeber das Recht einräumt, den Arbeitnehmer „bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite", unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen, ist unwirksam.

Das BAG prüft die Klausel an § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Maßgeblich ist eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers. Diese liegt vor, weil die Klausel das verfassungsrechtlich geschützte Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers vollständig verdrängt. Der Arbeitnehmer verliert jede Möglichkeit, im Einzelfall ein gegenüberstehendes Interesse an tatsächlicher Beschäftigung geltend zu machen.

II. Rechtliche Einordnung

1. AGB-Kontrolle nach § 307 BGB

Das BAG untersteht Freistellungsklauseln der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB. Entscheidend ist, dass die Klausel von der gesetzlichen Grundkonzeption des Arbeitsvertrags-risiko abweicht. Dieses ist grundsätzlich auf tatsächliche Beschäftigung gerichtet (vgl. auch st. Rspr. zum Beschäftigungsanspruch aus § 611a BGB iVm Art. 2 Abs. 1, Art. 12 Abs. 1 GG).

2. Interessenabwägung

Das Gericht gewichtet klar: Das Interesse des Arbeitnehmers an tatsächlicher Beschäftigung überwiegt grundsätzlich das pauschale Freistellungsinteresse des Arbeitgebers. Eine formularmäßige, undifferenzierte Freistellungsklausel trägt dieser Abwägung nicht Rechnung.

3. Kein generelles Freistellungsverbot

Die Entscheidung verbietet Freistellungen nicht. Sie verlangt die Prüfung jedoch auf der Einzelfallebene. Eine Freistellung bleibt zulässig, wenn überwiegende Arbeitgeberinteressen konkret vorliegen. Solche Interessen können etwa Wettbewerbsrisiken, Störungen im Betrieb oder Vertrauensverlust der Fall sein. Diese Prüfung hat das Landesarbeitsgericht nach Zurückverweisung nachzuholen.

III. Dienstwagen – wirtschaftliche Folge

Die Entscheidung wirkt sich unmittelbar auf Nebenleistungen aus. Wird ein Arbeitnehmer unwirksam freigestellt, entfällt regelmäßig auch die Grundlage für den Widerruf der privaten Dienstwagennutzung. Daraus können Ansprüche auf Nutzungsausfallentschädigung folgen (§§ 280, 283 BGB). Das BAG hat hierzu keine abschließende Entscheidung getroffen, da die Tatsachenfeststellungen fehlen.

IV. Bewertung für die Praxis

Die Entscheidung verschärft die Anforderungen an Standardarbeitsverträge erheblich. Arbeitgeber können sich nicht mehr auf pauschale Freistellungsklauseln verlassen. Solche Klauseln sind regelmäßig unwirksam. Das Risiko liegt vollständig beim Arbeitgeber.

Für die Praxis folgt daraus:

- Freistellungsklauseln müssen differenzieren und dürfen kein unregelmäßiges Ermessen eröffnen.

- Es empfiehlt sich, konkrete Fallgruppen zu benennen (z. B. Wettbewerbsinteressen, Compliance-Verstöße, Schutz von Betriebsgeheimnissen).

- Parallel sollte stets eine einzelfallbezogene Interessenabwägung dokumentiert werden.

- Nebenleistungen wie Dienstwagen sind gesondert zu regeln. Ein automatischer Widerruf bei Freistellung ist rechtlich angreifbar.

V. Einordnung für Pflegeunternehmen

Gerade im Pflegebereich bestehen häufig sensible Strukturen (Patientenkontakt, Dokumentation, Abrechnungssysteme). Arbeitgeber haben hier legitime Interessen an einer Freistellung. Die Entscheidung zwingt jedoch dazu, diese Interessen konkret zu benennen und nicht pauschal zu unterstellen. Wer seine Vertragsmuster nicht differenziert angelegten Regelungen anpasst, riskiert Haftungsrisiken. Eine Freistellung bleibt möglich, aber nur auf Grundlage einer tragfähigen Einzelfallabwägung. Formularmäßige Generalklauseln genügen diesen Anforderungen nicht mehr. Arbeitgeber sollten ihre Arbeitsverträge kurzfristig überprüfen und anpassen. Andern-falls drohen nicht nur Unwirksamkeit der Freistellung, sondern auch wirtschaftliche Folgerisiken – insbesondere bei Dienstwagen und variablen Vergütungsbestandteilen.

Pflege- und Heimrecht

OLG Düsseldorf stärkt Pflegeeinrichtungen bei Entgelterhöhungen nach § 9 WBVG

Das OLG Düsseldorf hat mit Urteil vom 30.10.2025 – 20 U 48/24 die Rechtsposition von stationären Pflegeeinrichtungen bei Entgelterhöhungen nach § 9 Abs. 2 WBVG deutlich gestärkt. Die Entscheidung ist für die Praxis von erheblicher Bedeutung. Sie bestätigt, dass an die formelle Begründung eines Entgelterhöhungsverlangens keine überspannten Anforderungen zu stellen sind.

I.

Keine überspitzten Anforderungen verlangen

Im Kern stellt das Gericht klar, dass ein Entgelterhöhungsverlangen nicht deshalb unwirksam ist, weil einzelne Kostenpositionen nicht bis ins Detail aufgeschlüsselt sind. Es genügt, dass die wesentlichen Kostenpositionen benannt werden und der Umlagemaßstab erkennbar ist. Nach Auffassung des Senats reicht also eine schlagwortartige Bezeichnung der relevanten Kostenbereiche aus. Eine weitergehende Detailkalkulation muss das Erhöhungsschreiben selbst nicht enthalten.

Damit erteilt das OLG Düsseldorf überzogenen formellen Angriffen gegen Entgelterhöhungsverlangen eine Absage. Das ist für Pflegeunternehmen wichtig. Die Praxis der Eingliederungsverlangen muss handhabbar bleiben. Pflegeeinrichtungen müssen Kostensteigerungen im Bereich Pflege, Unterkunft, Verpflegung, Ausbildungsumlage oder Investitionskosten rechtssicher an ihre Vertragspartner weitergeben können. § 9 Abs. 2 WBVG schützt Bewohner vor willkürlichen Erhöhungen. Die Norm verlangt aber keine betriebswirtschaftliche Vollabrechnung im Anschreiben.

II.

Kein Hinweis auf Zustimmung des Bewohners

Besonders praxisrelevant ist auch die zweite Aussage des Urteils. Das Gericht verlangt keinen ausdrücklichen gesonderten Hinweis im Anschreiben, dass die Zustimmung des Bewohners zur Entgelterhöhung erforderlich ist. Es reicht aus, wenn sich dies aus dem Gesamtzusammenhang der Unterlagen hinreichend deutlich ergibt. Das OLG Düsseldorf hat damit eine Vielzahl von Formulierungen in den Unterschriftsfeld sowie eine Widerrufsbelehrung bergeftigt waren. Für die Praxis bedeutet das: Einrichtungen müssen die Zustimmungslösung nicht mit bestimmten Formulierungen „zauberwortartig" aussprechen. Entscheidend ist, dass der Erklärungsgehalt für den Bewohner klar erkennbar bleibt.

Rechtlich fügt sich die Entscheidung überzeugend in das System des WBVG ein. § 9 Abs. 2 WBVG verlangt eine Begründung des Erhöhungsverlangens und die Angabe der Umlagemaßstäbe. Die Vorschrift verlangt aber gerade keine umfassende materielle Nachprüfung im Schreiben selbst. Dafür besteht das gesetzliche Einsichtrecht in die Unterlagen nach § 9 Abs. 3 WBVG. Der Senat zieht damit klar zwischen den formellen Mindestanforderungen des Erhöhungsschreibens und der weitergehenden inhaltlichen Nachvollziehbarkeit, die gegebenenfalls über Einsicht in die Unterlagen hergestellt wird.

III.

Bedeutung für Pflegeunternehmen

Für Pflegeunternehmen ist diese Entscheidung deshalb so wichtig, weil sie Rechtssicherheit schafft. Entgelterhöhungen sind in der Pflegepraxis häufig unvermeidbar. Tarifsteigerungen, höhere Sachkosten, gestiegene Energiepreise und Veränderungen in der Pflegesatzvereinbarungen wirken unmittelbar auf die Kalkulation der Einrichtungen ein. Wenn die formellen Anforderungen an Erhöhungsschreiben überspannt wurden, liefe § 9 WBVG faktisch leer. Genau diesem Risiko tritt das OLG Düsseldorf entgegen.

Die Entscheidung ist auch deshalb bedeutsam, weil sie Abwehransprüche nach dem UKlaG begrenzt, wenn die Einrichtung die gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllt. Verbraucherschutzverbände dürfen konkrete weder Unterlassung noch Folgenbeseitigung oder Auskunft verlangen. Das Gericht hat damit zugleich bestätigt, dass nicht jede verbraucherschutzrechtliche Beanstandung trägt. Maßgeblich bleibt die genaue Prüfung des konkreten Schreibens anhand des Gesetzeswortlauts des § 9 Abs. 2 WBVG.

Für die Gestaltungspraxis ergibt sich daraus ein klarer Handlungsrahmen. Pflegeeinrichtungen sollten in Eingliederhöhungsschreiben die betreffenen Kostenblöcke klar benennen, die alten und neuen Entgeltbestandteile nachvollziehbar darstellen und den Umlagemaßstab angeben. Außerdem sollte aus den beigefügten Unterlagen eindeutig hervorgehen, dass eine Zustimmung freiwillig erfolgt und jederzeit widerrufen ist. Wer diese Punkte sauber umsetzt, profitiert nach der Entscheidung des OLG Düsseldorf eine deutlich belastbarere Ausgangsposition.

Unser Fazit lautet daher: Das OLG Düsseldorf stärkt die praktische Umsetzbarkeit von Entgelterhöhungen in Pflegeeinrichtungen. Das Urteil verhindert eine Überformalisierung des § 9 Abs. 2 WBVG und gibt Trägern mehr Spielraum bei der Gestaltung ihrer Schreiben. Einrichtungen müssen rechtssicher zu kommunizieren. Für Pflegeunternehmen ist das eine gute und praxisnahe Entscheidung.

Fundstelle: OLG Düsseldorf, Urteil vom 30.10.2025 – 20 U 48/24, BeckRS 2025, 40267.

Pflege- und Sozialhilferecht

LAG Köln bestätigt sachgerechte Differenzierung bei der Inflationsausgleichsprämie

Das Landesarbeitsgericht Köln hat mit Urteil vom 20.08.2025 – 4 SLa 147/25, BeckRS 2025, 28461 eine wichtige Entscheidung getroffen. Das Gericht stellt klar, dass ein Arbeitgeber bei der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie zwischen verschiedenen Mitarbeitergruppen differenzieren darf, wenn für die jeweilige Gruppe unterschiedliche Refinanzierungsbedingungen gelten.

Gerade für Pflegeunternehmen ist diese Entscheidung sehr praxisrelevant. Viele Träger der Pflegebranche haben in den vergangenen Jahren vor die Frage, ob eine Inflationsausgleichsprämie einheitlich an alle Beschäftigten gezahlt werden muss oder ob eine Differenzierung zulässig ist, wenn nur bestimmte Leistungsbereiche durch Kranken- oder Pflegekassen refinanziert werden. Das LAG Köln gibt hier eine erfreulich klare und wirtschaftlich realistische Antwort.

I.

Inflationsausgleichsprämie in der ambulanten Pflege

Dem Urteil lag ein Fall zugrunde, in dem ein Pflegedienst die Inflationsausgleichsprämie an Beschäftigte der ambulanten Pflege zahlte, die Pflegekassen aber nur die stationäre Versorgung mitfinanzierte. Hintergrund war, dass für den Bereich der ambulanten Pflege eine Refinanzierung über die Krankenkassen im Rahmen der einschlägigen Versorgungsverträge möglich war, für die außerklinische Intensivpflege hingegen nicht. Eine Mitarbeiterin aus dem Bereich der Intensivpflege verlangte daraufhin die Zahlung der Prämie unter Berufung auf arbeitsvertragliche Grundlagen, eine angebliche Gesamtzusage und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

II.

Tarifrevue des § 72 Abs. 3b SGB XI

Das LAG Köln hat die Klage abgewiesen. Das Gericht hat zunächst zutreffend herausgearbeitet, dass weder aus § 1 Nr. 1 TV-EBG noch aus § 72 Abs. 3b SGB XI ein individueller Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers auf eine Inflationsausgleichsprämie folgt. Die Inflationsausgleichsprämie ist keine gesetzlich geschuldete Vergütung, sondern eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Auch aus einer bloßen Tarifanbindung folgt kein Anspruch, wenn die Prämie nicht zu den verbindlich geschuldeten Entgeltbestandteilen gehört.

Besonders bedeutsam ist die Entscheidung zum Gleichbehandlungsgrundsatz. Das LAG Köln bestätigt, dass eine Ungleichbehandlung zwischen Beschäftigten in der ambulanten Pflege und der stationären oder außerklinischen Intensivpflege sachlich gerechtfertigt sein kann, wenn nur für die erste Gruppe eine gesicherte Refinanzierung durch die Kostenträger besteht. Damit erkennt das Gericht ausdrücklich an, dass Refinanzierungsstrukturen im Gesundheits-wesen ein legitimer und tragfähiger Differenzierungsgrund sind.

Diese Erwägung überzeugt. Pflegeunternehmen handeln nicht in einem freien Markt ohne regulatorische Bindungen. Ihre wirtschaftlichen Spielräume hängen in erheblichem Maße von Vergütungsvereinbarungen, Versorgungsverträgen und Refinanzierungszusagen ab. Die Entscheidung des Gerichts trägt dieser Realität Rechnung. Sie verhindert, dass Arbeitgeber gezwungen werden müssen, für die gerade keine gesicherte Gegenfinanzierung besteht.

Das Gericht hat zudem betont, dass die Differenzierung auch deshalb sachlich ist, weil das Gesetz selbst zwischen den unterschiedlichen Versorgungsbereichen unterscheidet. Für die ambulante Pflege gelten andere vertragliche und sozialrechtliche Rahmenbedingungen als für die stationäre oder außerklinische Intensivpflege. Diese gesetzlichen unterschiedlichen Regelungszusammenhänge nach §§ 132, 132a SGB V einerseits und § 132l SGB V andererseits. Wenn der Gesetzgeber selbst differenziert, spricht dies regelmäßig auch für die Zulässigkeit einer daran anknüpfenden unternehmerischen Entscheidung.

Für Pflegeunternehmen ist auch ein weiterer Punkt wichtig: Das Gericht hat deutlich gemacht, dass nicht jede Erklärung gegenüber Kostenträgern automatisch einen einklagbaren Anspruch einzelner Arbeitnehmer begründet. Ebenso genügt nicht jedes interne oder erläuternde Schreiben, um eine arbeitsrechtliche Gesamtzusage anzunehmen. Entscheidend bleibt, ob ein klarer Rechtsbindungswille des Arbeitgebers erkennbar vorliegt. Daran hätte es im entschiedenen Fall ...

III.

Bedeutung für Pflegeunternehmen:

Die Entscheidung schafft damit mehr Rechtssicherheit für Träger und Pflegedienste. Wer freiwillige Sonderleistungen gewährt, darf diese an sachgerechte und wirtschaftlich nachvollzieh-bare Kriterien knüpfen. Dazu gehört insbesondere die Frage, ob und in welchem Umfang eine Refinanzierung durch Kranken- oder Pflegekassen besteht. Das ist keine willkürliche Ungleichbehandlung, sondern Ausdruck verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Für die Praxis folgt daraus: Pflegeunternehmen sollten bei freiwilligen Sonderzahlungen sauber dokumentieren, auf welcher Grundlage die Leistung gewährt wird, welche Mitarbeitergruppen erhalten sind und ob die Zahlung an eine Refinanzierung anknüpft. Eine klare Kommunikation und eine präzise interne Dokumentation helfen, spätere Auseinandersetzungen zu vermeiden.

Unser Fazit: Das LAG Köln stärkt die Handungsfreiheit von Pflegeunternehmen. Die Entscheidung bestätigt, dass wirtschaftlich und sozialrechtlich begründete Differenzierungen zulässig sind. Für Pflegebranche ist das ein wichtiges Signal. Wer freiwillige Leistungen mit Augenmaß und klarer Struktur gestaltet, bewegt sich innerhalb des Rechts und handelt rechtlich nicht unsachlich, sondern verantwortungsvoll.

Fundstelle: LAG Köln, Urteil vom 20.08.2025 – 4 SLa 147/25, BeckRS 2025, 28461.

Sie haben Rückfragen?

Rückfragen beantworten wir gerne persönlich.

Jetzt erfragen

https://www.ullrich-kaminski.de/

Impressum

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

Anschrift und elektronische Kontaktaufnahme
Grafen-Wilhelm-Straße 25 / Eingang Hansa
44137 Recklinghausen
Deutschland
Telefon: +49 (0)2361 18 121-0
Telefax: +49 (0)2361 18 121-21
E-Mail kontakt@ullrich-kaminski.de

Unsere Datenschutzerklärung

Klicken Sie hier, um Ihr E-Mail-Abonnement zu ändern.
Möchten Sie uns eine kurze E-Mails mehr erhalten? Dann können Sie sich mit einem Klick wieder abmelden.
Mit einem Klick auf den folgenden Link erhalten Sie eine aktuelle Selbstauskunft über die über Sie gespeicherten Daten: Selbstauskunftlink