

Recht § Nützlich

Ausgabe 04/2016

Juristisch Neues für ambulante und stationäre Gesundheitseinrichtungen – Rechtsanwalt Steffen Lehmann – Fachanwalt für Medizinrecht

An unsere Mandantinnen und Mandanten,

Sie erhalten aktuelle nützliche Informationen für

ambulante und stationäre Gesundheitseinrichtungen.

*Das Team der
Rechtsanwaltskanzlei Steffen Lehmann*

Unzulässige Befristung

Ist die Befristungsdauer um nahezu 100 % und die Anzahl der danach zulässigen Verlängerungen der Befristungen um mehr als 250 % überschritten, kann ein institutioneller Rechtsmissbrauch angenommen werden, so entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg.

Im hier vorliegenden Rechtsstreit wurde die zulässige Befristungshöchstdauer von zwei Jahren um nahezu 100 % (befristet von 2011 bis 2015) sowie die zulässige Anzahl (maximal dreimal) der Verlängerung befristeter Verträge (hier insgesamt 11 befristete Verträge) um über 250 % überschritten. Auch wurde der Arbeitnehmer lange Zeit völlig unabhängig von den genannten Befristungsgründen immer auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt.

Die Prüfung, ob der Arbeitgeber missbräuchlich auf befristete Arbeitsverträge zurückgegriffen hat, verlangt gemäß ständiger Rechtsprechung des BAG eine Würdigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls. Von besonderer Bedeutung sind die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen. Ferner ist der Umstand zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wurde oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelt.

(Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Ur. v. 03.12.2015, Az. 10 Sa 1299/15)

Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Fristablauf

Gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz gilt ein befristetes Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn es mit Wissen des Arbeitgebers über den vorgesehenen Beendigungstermin hinaus stillschweigend fortgesetzt wird und der Arbeitgeber dem nicht unverzüglich widerspricht.

In dem Rechtsstreit vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Fristablauf streitig. Hier wurde arbeitgeberseits die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Fristablauf dem Arbeitnehmer zwar angekündigt sowie ihm auch keine Folgetätigkeit angeboten. Tatsächlich war der Arbeitnehmer jedoch einen Tag nach Fristablauf im Dienstplan eingeteilt und übte seine Tätigkeit an diesem Tag auch aus. Einen Tag darauf erschien der Arbeitnehmer erneut zur Arbeit, wurde jedoch arbeitgeberseits nicht eingesetzt und darüber informiert, dass der Einsatz am Tag davor ohne Kenntnis der Personalabteilung erfolgte. Der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wurde noch einmal ausdrücklich durch den Arbeitgeber widersprochen. Gemäß Entscheidung des Landesarbeitsgerichts endete das Arbeitsverhältnis mit Fristablauf. Weder gilt es als, wie oben ausgeführt, auf unbestimmte Zeit verlängert, noch wurde durch die Parteien eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das vorgesehene Befristungsende hinaus vereinbart. Der Arbeitgeber hat der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich widersprochen.

Herausgeber: Rechtsanwalt Steffen Lehmann, Wönnichstraße 66, 10317 Berlin Tel. 030 556696 – 17, Fax – 18;

Fachanwalt für Medizinrecht

E-Mail: recht_nuetzlich@hotmail.com

Verantwortlich: Steffen Lehmann, Rechtsanwalt

Recht § Nützlich

Ausgabe 04/2016

Juristisch Neues für ambulante und stationäre Gesundheitseinrichtungen – Rechtsanwalt Steffen Lehmann – Fachanwalt für Medizinrecht

(Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urt. v. 03.12.2015, Az. 10 Sa 1299/15)

Veröffentlichung von Transparenzberichten

Gemäß des Beschlusses des Sozialgerichts Berlin ist ersichtlich, dass seitens des hiesigen Gerichts sowie auch des LSG Berlin-Brandenburg weiterhin die Auffassung besteht, dass bei der Veröffentlichung von Transparenzberichten erhebliche grundsätzliche rechtliche Bedenken bestehen („[...] u. a. wegen des Fehlens valider Kriterien für die Bewertung der Ergebnis- und Lebensqualität, die sich in den Noten ausdrücken soll, wegen unzureichender Bestimmungen zur heranzuziehenden Datengrundlage und einer zumeist auch tatsächlich unzureichenden Datengrundlage der Benotung sowie wegen der nicht nachvollziehbaren, intransparenten und nicht sachgerechten Ermittlung der im Transparenzbericht ausgewiesenen Bereichs- und Gesamtnoten. ...“). Neben dieser üblichen Rechtsprechung bestehen gemäß des Beschlusses vom 17.02.2016 weitere Bedenken gegen eine sehr häufig unzureichende Datengrundlage der Bewertungen eines Transparenzberichtes, z. B. dann, wenn die Benotung einzelner Qualitätskriterien auf der Prüfung bei nur einem einzigen oder zwei Pflegebedürftigen beruhen. Auch findet es das Sozialgericht höchst bedenklich, wenn allein aufgrund einer unzureichenden Dokumentation des Pflegedienstes Qualitätskriterien, wie in dem vorliegenden Fall das Qualitätskriterium 16 des Qualitätsbereichs 1, mit mangelhaft (5,0) bewertet werden, ohne dass vom MDK z. B. eine Nachfrage bei den Angehörigen erfolgt, ob es auch einen tatsächlichen Mangel bei der Information von Angehörigen über den Umgang mit demenzkranken Pflegebedürftigen gibt

(Qualitätskriterium 16). Für andere Qualitätskriterien, welche ebenfalls vor allem wegen Mängel bei der Dokumentation schlecht bewertet wurden, gilt Ähnliches. Die Bewertungen der Qualitätskriterien sollen die tatsächliche Qualität der Leistungen des Pflegedienstes widerspiegeln und nicht auf eine möglicherweise mangelhafte Dokumentation beruhen, so das Sozialgericht.

(Beschluss des SG Berlin vom 17.02.2015, Az. S 209 P 2507/13 – Prozessbevollmächtigter Rechtsanwalt Steffen Lehmann)

Fristbeginn bei Übersendung per Fax

Im vorliegenden Verfahren vor dem Sozialgericht Berlin ist streitig, ab wann die Rechtsmittelfrist, hier die Klagefrist gegen den Widerspruchsbescheid, beginnt bei Übersendung des Verwaltungsaktes per Telefax. Die Klage gegen den Widerspruchsbescheid ist binnen eines Monats nach Bekanntgabe des Verwaltungsaktes zu erheben. Der hier betroffene Widerspruchsbescheid, welcher zudem mit ordnungsgemäßer Rechtsmittelbelehrung versehen ist, ist per Telefax mit dem Vermerk „zur Bekanntgabe“ übersandt worden. Das Sozialgericht Berlin befindet die Bekanntgabe eines Verwaltungsaktes per Telefax als rechtlich zulässig. Es handelt sich laut Gericht nicht um eine elektronische Übermittlung, sondern um eine schriftliche Bekanntgabe in sonstiger Weise. Demnach beginnt eine Rechtsmittelfrist mit der Bekanntgabe, also mit Zustellung des Verwaltungsaktes auch per Telefax.

(Sozialgericht Berlin, Urt. v. 28.01.2016, Az. S 26 AS 26429/14)