

# Recht § Nützlich

Ausgabe 06/2013

Juristisch Neues für ambulante und stationäre Gesundheitseinrichtungen – Rechtsanwalt Steffen Lehmann

## *An unsere Mandantinnen und Mandanten,*

*Sie erhalten aktuelle nützliche Informationen für*

*ambulante und stationäre Gesundheitseinrichtungen.*

*Das Team der Rechtsanwaltskanzlei Steffen  
Lehmann*

## **Bewerbungsgespräch trotz Krankschreibung**

Nimmt ein Arbeitnehmer trotz Krankschreibung an einem Bewerbungsgespräch in einem anderen Unternehmen teil, rechtfertigt dies nicht zwangsläufig die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Es kommt vielmehr auf die Art der Erkrankung an. Grundsätzlich hat ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer sich so zu verhalten, dass er möglichst schnell wieder gesund wird. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Arbeitnehmer nicht das Haus verlassen darf bzw. stets im Bett liegen muss. Dies hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern mit Urteil vom 05.03.2013 entschieden (Az. 5 Sa 106/12).

## **Schadenersatz bei Internet-Ausfall**

Bei Ausfall des Internet- oder Telefonanschlusses haben Unternehmen (wie z. B. Pflegeheime) und Privatpersonen einen Anspruch auf Schadenersatz. Der Zugang zum Internet sei von zentraler Bedeutung für die Lebensführung, entschied der BGH mit Urteil vom 24.01.2013. Deshalb besteht auch ohne Nachweis eines konkreten Schadens ein Ersatzanspruch, wenn die Nutzungsmöglichkeit entfällt.

Konkrete Summen nannte der BGH jedoch nicht. (Az.: III ZR 98/12)

## **Anspruch des Alleinerben gegenüber den Pflichtteilsberechtigten auf Ausgleich für die Pflege der Erblasserin**

Der Alleinerbe kann gegenüber den Ansprüchen der Pflichtteilsberechtigten eine Ausgleichung seiner Leistungen (z. B. Pflege der Erblasserin) fordern. Zur Bestimmung der Höhe der Ausgleichung sind u. a. die Vermögensinteressen der weiteren Erben sowie die Höhe des gesamten Nachlasses zu berücksichtigen. Der Ausgleichsbetrag darf allerdings nicht den Wert des gesamten Nachlasses erreichen. (Urteil vom 15.06.2012, Az. 3 U 28/11)

## **Beschimpfungen im Pflegeheim**

Gemäß Urteil des Oberlandesgerichts Köln (Az. 5 W 25/12) rechtfertigen Beleidigungen, auch sehr massive, von Heimbewohnern gegenüber den Pflegekräften keine fristlose Kündigung des Heimvertrages. Die Pflegekräfte müssen nach Ansicht des Gerichts auf Beleidigungen der Pflegebedürftigen professionell bzw. distanziert reagieren.

## **Fehlende Vereinbarung zur Arbeitszeit**

Ist die Dauer der Arbeitszeit in einem Arbeitsvertrag nicht eindeutig geregelt, gilt die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart. Hält sich ein Arbeitnehmer nicht an die betriebsübliche Arbeitszeit mit der Begründung, arbeitsvertraglich sei die Dauer der Arbeitszeit nicht ausdrücklich geregelt, so ist der Arbeitgeber laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15.05.2013 nicht verpflichtet, Vergütung für die Zeiten zu leisten, in denen der Arbeitnehmer nicht in betriebsüblichen Umfang gearbeitet hat. (Az. 10 AZR 325/12)

Herausgeber: Rechtsanwalt Steffen Lehmann, Wönnichstraße 66, 10317 Berlin Tel. 030 556696 – 17, Fax – 18;  
e-mail: recht\_nuetzlich@hotmail.com

Verantwortlich: Steffen Lehmann, Rechtsanwalt

# Recht § Nützlich

Ausgabe 06/2013

Juristisch Neues für ambulante und stationäre Gesundheitseinrichtungen – Rechtsanwalt Steffen Lehmann

## Hinweise zum Mutterschutzgesetz – Teil II

### Schutzmaßnahmen und Beschäftigungsverbote für Schwangere in ambulanten Pflegeeinrichtungen:

#### gesetzliche Grundlage:

Mutterschutzgesetz, Verordnung zum Schutze der Mutter am Arbeitsplatz

→ der Arbeitsplatz einer werdenden/stillenden Mutter muss so eingerichtet sein, dass Gefährdungen ihres Lebens und ihrer Gesundheit ausgeschlossen sind

→ werdende / stillende Mütter dürfen nicht mit regelmäßigem Heben, Bewegen und Befördern von Lasten beschäftigt werden, ggf. generelle Verrichtung zu zweit

→ häufiges Strecken, Beugen, Bücken sowie Arbeiten in Zwangshaltung, z. B. Lagern von Patienten oder Bettenmachen, sind nicht gestattet

→ Ausübung von Behandlungsmaßnahmen sind nur erlaubt, sofern keine Verletzungs- und Infektionsgefahr besteht

→ Umgang mit Gefahrstoffen, wie kanzerogenen, mutagenen oder erbgutverändernden Stoffe, ist verboten (siehe Verpackungen, Beipackzettel o.ä.)

→ werdende / stillende Mütter dürfen keinen direkten Kontakt mit Stoffen, Zubereitungen oder Erzeugnissen haben, die Krankheitserreger übertragen können (z. B. Blut, Speichel, Wundsekret, Urin, Stuhl, Tränenflüssigkeit u.a.)

→ daher Durchführung pflegerischer Leistungen nur mit entsprechenden

Sicherheitsmaßnahmen, wie flüssigkeitsdichten Schutzhandschuhen, Schutzbrille

→ Beschäftigung mit stechenden, schneidenden oder zerbrechlichen Arbeitsgeräten, z. B. Blutabnahmen oder Injektionen, sind nicht gestattet (auch nicht mit Schutzhandschuhen)

→ Betreuung offensichtlich infektiöser Patienten ist verboten

→ nach Ablauf des 4. Schwangerschaftsmonats ist eine Beschäftigung zwischen 20.00 und 6.00 Uhr verboten

→ eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist nur möglich, wenn in jeder Woche einmal im Anschluss an eine Nachtruhe eine Ruhezeit von 24 Stunden gewährt wird

→ Verbot der Mehrarbeit, d. h. Schwangere dürfen nicht mehr als 8,5 Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden

→ auffällig aggressive Patienten sollten Schwangeren nicht anvertraut werden

→ Schwangere sollten nicht mit der Pflege von Patienten der Pflegestufe II oder III beauftragt werden

#### Fazit

→ sofern eine Gefährdung der werdenden Mutter / des ungeborenen Kindes nicht ausgeschlossen werden kann,

1. sind die Arbeitsbedingungen durch entsprechende Schutzmaßnahmen anzupassen oder
2. soll eine Umsetzung der Schwangeren auf einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz erfolgen oder
3. ist eine völlige Freistellung der Schwangeren von der Arbeit erforderlich

Herausgeber: Rechtsanwalt Steffen Lehmann, Wönnichstraße 66, 10317 Berlin Tel. 030 556696 – 17, Fax – 18; e-mail:rechtnuetzlich@hotmail.com

Verantwortlich: Steffen Lehmann, Rechtsanwalt