

Recht § Nützlich

Ausgabe 08/2016

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*

Gesetzlicher Mindestlohn gilt auch für Bereitschaftszeiten

Der gesetzliche Mindestlohn ist für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen. Laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 29.06.2016 gehören zur vergütungspflichtigen Arbeit auch geleistete Bereitschaftszeiten, während derer sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort (innerhalb oder außerhalb des Betriebs) bereithalten muss, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. Im hier entschiedenen Fall lehnte das Gericht allerdings einen Anspruch auf weitere Vergütung hinsichtlich der Bereitschaftszeiten eines Rettungsassistenten ab, da es den Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro bereits für erfüllt hielt. Der Kläger ist durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich mit zusätzlichen regelmäßigen Bereitschaftszeiten als Rettungsassistent beschäftigt und erhält eine Vergütung von 15,81 Euro brutto je Arbeitsstunde sowie ein Bruttomonatsgehalt von 2.680,31 Euro. Bei max. 228 Arbeitsstunden inkl. Bereitschaftszeiten übersteigt die gezahlte Monatsvergütung den gesetzlichen Mindestlohn sogar ($228 * 8,50 = 1.938,00$ Euro brutto monatlich), so das BAG.

(Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 29.06.2016, Az. 5 AZR 716/15)

Entgeltfortzahlung bei ambulanter Kur

Arbeitnehmer haben während einer ambulanten Vorsorgekur nur dann einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (ohne Anrechnung der Maßnahmen auf den Urlaub), wenn die vom Sozialleistungsträger (z.B. Krankenkasse) bewilligte Maßnahme in einer **Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation** durchgeführt wird und keinen „urlaubsmäßigen Zuschnitt“ hat, so das Bundesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung vom 25.05.2016. Im hiesigen Rechtsstreit lehnte das BAG ein Entgeltfortzahlungsanspruch der Arbeitnehmerin während einer ambulanten Kur auf der Insel Langeoog ab, da das dortige Kur- und Wellnesscenter gemäß der drei Instanzen nicht einer o. g. Einrichtung entspricht. Die Krankenkassen können Auskunft darüber erteilen, ob eine Kureinrichtung den erforderlichen Anforderungen entspricht.

(Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 25.05.2016, Az. 5 AZR 298/15)

grundsätzliche Ausführungen zum Mindestlohngesetz

Mit der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 07.04.2016 werden noch einmal die Grundsätze bei der Berechnung des Mindestlohns ausgeführt, da gemäß MiLoG nicht ausdrücklich festgelegt und immer wieder streitig ist, welche Leistungen des Arbeitgebers als Bestandteil des Mindestlohns gelten und welche Leistungen zusätzlich zum Mindestlohn zu gewähren sind. Im Einzelnen verwies die Bundesregierung auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Entsenderrichtlinie und wies darauf hin, dass die dort entwickelten Kriterien auch auf den gesetzlichen Mindestlohn zu übertragen seien. Konkret

Recht § Nützlich

Ausgabe 08/2016

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

führt die Bundesregierung folgendes hierzu aus:

„Nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs zur Entsende-Richtlinie bestimmt sich daher auch, welche Vergütungsbestandteile in den Mindestlohn einzubeziehen sind. Vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen müssen nach den Entscheidungen vom 14. April 2005 (C-341/02 Kommission/Deutschland) und vom 7. November 2013 (C-522/12 – Isbir) als Bestandteile des Mindestlohns anerkannt werden, wenn sie nicht das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung verändern. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn die Zulagen oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers ihrem Zweck nach diejenige Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist (funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen).

Die in der Stellungnahme des Bundesrates genannten Zahlungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Ausgleich für zusätzliche Leistungen erhält, wenn sie oder er auf Verlangen ein Mehr an Arbeit oder Arbeitsstunden unter besonderen Bedingungen leistet, sind nach diesen Kriterien nicht berücksichtigungsfähig. Dies gilt etwa für Zulagen/Zuschläge, die voraussetzen, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer

- zu besonderen (Tages-) Zeiten arbeitet wie z. B. bei Zuschlägen für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzuschlägen, (Wechsel-) Schichtzulagen, regelmäßig auch Überstundenzuschlägen

- unter besonders unangenehmen, beschwerlichen, körperlich oder psychisch besonders belastenden oder gefährlichen

Umständen arbeitet, wie z. B. bei Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen,

- mehr Arbeit pro Zeiteinheit leistet (z. B. bei Akkordprämien) oder eine besondere Qualität der Arbeit (Qualitätsprämien) erbringt.

Durch die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14. April 2005 (C-341/02 – Kommission/Deutschland) ist auch geklärt, dass Leistungen wie Weihnachtsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld nur dann als Bestandteil des Mindestlohns gewertet werden können, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den auf die Entsendezeit entfallenden anteiligen Betrag jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitsdatum tatsächlich und unwiderruflich ausbezahlt erhält.

Diese zur Entsende-Richtlinie aufgestellten Vorgabe des Europäischen Gerichtshofs sind auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu übertragen und müssen aufgrund der gebotenen einheitlichen Auslegung für Sachverhalte mit unionsrechtlichem Bezug einerseits und reinen Inlandssachverhalten andererseits auch für Arbeitsverhältnisse von im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber gelten (vgl. die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. April 2012, 4 AZR 168/10 (A)).

Vor diesem Hintergrund bedarf es daher aus Sicht der Bundesregierung der vom Bundesrat angeregten Klarstellung nicht.“

Auf dieser Grundlage wurde das MiLoG beschlossen.

(Auszug aus dem Urteil des LArbG Berlin-Brandenburg vom 07.04.2016, Az. 10 Sa 2139/15)

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