

Recht § Nützlich

Ausgabe 10/2015

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

Mindestlohn bei Krankheit und an Feiertagen

Mit Urteil vom 13.04.2015 (Az.: 10 AZR 191/14) hat das Bundesarbeitsgericht nun entschieden, dass der Mindestlohn auch für Feier- und Krankheitstage zu zahlen ist, auch wenn in der entsprechenden Mindestlohnvereinbarung keine Regelung zur Entgeltfortzahlung an diesen Tagen getroffen ist. Das Gericht beruft sich in seiner Entscheidung auf das Entgeltfortzahlungsgesetz, wonach der Arbeitgeber für Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags oder wegen Arbeitsunfähigkeit ausfällt, dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen hat, welches er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip).

Fehlerhafter Transparenzbericht

Laut Beschluss des Sozialgerichts Berlin vom 10.07.2015 (Az. S 86 P 819/15 ER) sind die Landesverbände der Pflegekassen nunmehr verpflichtet worden, einen Transparenzbericht abzuändern und den Transparenzbericht abgeändert zu veröffentlichen. In hiesigen einstweiligen Verfahren war die Bewertung zumindest in einem Punkt fehlerhaft. Bei dem Kriterium 16 („Werden die Angehörigen über den Umgang mit demenzkranken Pflegebedürftigen im Rahmen der Leistungserbringung informiert?“) ist ein **nicht** demenzkranker

Patient geprüft worden und gehört demnach nicht zu der Personengruppe der „demenzkranken Pflegebedürftigen“. Die Bewertung bei dem Kriterium 16 bezieht sich gemäß Wortlaut eindeutig allein auf demenzkranke Pflegebedürftige, nicht auf Patienten mit gerontopsychiatrischen Erkrankungen, wie es die Landesverbände der Pflegekassen annehmen. Eine Bewertung mit der Note 5,0 sei deshalb ohne jede Rechtfertigung erfolgt. Die Benotung ist laut Sozialgericht an dieser Stelle fehlerhaft und von den Landesverbänden der Pflegekassen zu berichtigen. Sofern sie selbst technisch nicht in der Lage sind, wie die Verbände im Verfahren anführen, haben sie die Änderung zu veranlassen.

Fristlose Kündigung bei vorsätzlichem Schlafen während der Dienstzeit

Legt sich eine Pflegekraft während des Dienstes nach planvoller Vorbereitung schlafen, so verletzt sie ihre Hauptleistungspflicht als Nachtwache in schwerwiegender Weise. Dies rechtfertigt eine fristlose Kündigung und bedarf keiner vorherigen Abmahnung. Das Vertrauen der Arbeitgeberin, dass die Arbeitnehmerin ihre Pflichten als Nachtwache zuverlässig erfüllt, wird durch ein solches Verhalten in unheilbarer Weise zerstört, sodass der Arbeitgeberin nicht zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen.

(Urteil des LAG Rheinland-Pfalz, Az.: 5 Sa 637/14, Urt. v. 16.04.2015)

Zugang der Kündigung

Wenn in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers anlässlich einer Besprechung ein Kündigungsschreiben übergeben wird, dieses jedoch vom

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 10/2015

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

Arbeitnehmer nicht entgegengenommen wird, sondern dieser den Raum verlässt, ohne das Kündigungsschreiben mitzunehmen, gilt der Zugang trotzdem als bewirkt, sofern die Entgegennahme grundlos abgelehnt wird.

Voraussetzung des Zugangs der Kündigung ist auf jeden Fall jedoch ein eindeutiger Übergabeversuch des Arbeitgebers. Ein bloßes "Zeigen" eines Kündigungsschreibens genügt nicht. Der Arbeitnehmer muss die Möglichkeit erhalten, das Schreiben selbst in den eigenen Händen zu halten und dieses mitzunehmen.

(Bundesarbeitsgericht, Az. 2 AZR 483/14, Ur. v. 26.03.2015)

Keine betriebsbedingte Kündigung bei (befristeter) Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

Die betriebsbedingte Kündigung eines Arbeitnehmers ist nicht gerechtfertigt, sofern gleichzeitig ein Arbeitsplatz befristet besetzt wurde und diese Stelle dem gekündigten Arbeitnehmer nicht angeboten wurde, so das Bundesarbeitsgericht.

Sofern ein Arbeitnehmer, dem betriebsbedingt gekündigt wird, geeignet für eine Stelle ist, muss diesem vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung die befristete Stelle angeboten werden.

(Bundesarbeitsgericht, Az. 2 AZR 417/14 , Ur. v. 26.03.2015)

Keine fristlose Kündigung nach Teilnahme am Gewinnspiel

Das Benutzen der betrieblichen Telefonanlage zur Teilnahme an einem

kostenpflichtigen Gewinnspiel stellt eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers dar. Eine fristlose Kündigung kann damit allerdings nicht gerechtfertigt werden, wenn dem Arbeitnehmer die Privatnutzung des Telefons grundsätzlich gestattet ist und eine weitergehende Regelung über den Nutzungsumfang nicht besteht.

(Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Az. 12 Sa 630/15, Ur. v. 16.09.2015)

Fristlose Kündigung wegen Raubkopien auf Dienstcomputer

Laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts müssen Arbeitnehmer, die den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Dienstrechner zum Raubkopieren benutzen, mit einer fristlosen Kündigung rechnen. Das gelte unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer dabei gegen das Urheberrechtsgesetz verstoße.

(Bundesarbeitsgericht, Az. 2 AZR 85/15, Ur. v. 16.7.2015)

Vergütung von Raucherpausen

Hat der Arbeitgeber während sog. Raucherpausen, für die die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen durften, das Entgelt weitergezahlt, ohne die genaue Häufigkeit und Dauer der jeweiligen Pausen zu kennen, können die Arbeitnehmer nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber diese Praxis weiterführt. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht nicht.

(Landesarbeitsgericht Nürnberg, Az. 2 SA 132/15, Ur. v. 05.08.2015)

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

Fachanwalt für Medizinrecht

E-Mail:rechtnuetzlich@hotmail.com

Verantwortlich: Steffen Lehmann, Rechtsanwalt