

Recht § Nützlich

Ausgabe 12/2015

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*

Zuschläge bei Nachtarbeit

Arbeitnehmer haben nach dem Arbeitszeitgesetz einen gesetzlichen Anspruch auf einen Zuschlag für Nachtarbeit oder eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage. Für angemessen hielt hier das Bundesarbeitsgericht einen Zuschlag für Nachtarbeitsstunden in Höhe von 25 Prozent. Eine Reduzierung ist nur bei erheblich geringerer Arbeitsbelastung (z.B. Bereitschaft) in Betracht zu ziehen. Bei Dauernachtarbeit – also höherer Belastung - erhöht sich dieser Anspruch regelmäßig auf 30 Prozent.

(Urt. d. Bundesarbeitsgerichts vom 09.12.2015, Az. 10 AZR 423/14)

Fehlende Qualifikation der Mitarbeiter bedeutet: KEINE Vergütung

Der Bundesgerichtshof entschied mit Urteil vom 08.10.2015 über den Vergütungsanspruch eines ambulanten Pflegedienstes, dessen Mitarbeiter wohl nicht über die vertraglich vereinbarte Qualifikation verfügten. Entgegen der Auffassung der vorinstanzlichen Entscheidungen entsteht kein Vergütungsanspruch des Pflegedienstes, sofern die eingesetzten Pflegekräfte nicht über

die im Pflegevertrag vorausgesetzte Qualifikation verfügen. Es kommt nicht darauf an, ob die Leistungen ordnungsgemäß erbracht wurden.

In der gesetzlichen Krankenversicherung führt ein Unterschreiten der laut Pflegevertrag vereinbarten Qualifikation nach den insoweit maßgeblichen Grundsätzen des Sozialrechts auch dann zum vollständigen Entfallen des Vergütungsanspruches, wenn die Leistungen ordnungsgemäß erbracht wurden. Ob dies generell auch für Pflegeverträge mit privat Versicherten gilt, bedarf im Streitfall keiner Entscheidung. Der hier vorliegende privatrechtliche Pflegevertrag bezieht sich laut BGH auf die sozialrechtlichen Abrechnungsgrundsätze. Somit ist die „streng formale Betrachtungsweise“ der gesetzlichen Krankenversicherung auch hier für die Abrechenbarkeit der erbrachten Pflegeleistungen maßgebend.

Für den Anspruch auf die geltend gemachte Pflegevergütung kam es im vorliegenden Fall entscheidend darauf an, ob die in Bulgarien ausgebildete und im Wesentlichen mit der Pflege des hier betroffenen Kleinkindes betraute Kinderkrankenschwester hinreichend qualifiziert war.

Im Übrigen kommt laut BGH bei bewusst wahrheitswidriger Täuschung über die tatsächliche Qualifikation des eingesetzten Pflegepersonals auch ein Schadensersatzanspruch nach § 823 BGB in Betracht.

(Urt. v. 08.10.2015, Az. III ZR 93/15)

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

Unpfändbarkeit von Zuschlägen für Nacharbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit

Laut Entscheidung des Landesarbeitsgerichts vom 09.01.2015 (Az. 3 Sa 1335/14) sind Ansprüche auf Zahlung einer Wechselschichtzulage und Ansprüche auf Zahlung von Zuschlägen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit keine pfändbaren Forderungen. Hierbei handelt es sich um sog. Erschwerniszulagen. Erschwerniszulagen sind laut Gesetz nicht nur solche Zulagen, die durch eine Erschwernis abgegolten werden soll, die durch die Art der Arbeit und ihre Eigentümlichkeit verursacht wird, sondern erfassen auch solche Zulagen, die aufgrund der ungünstigen Lage der Arbeitszeit, wodurch Erschwernisse für den Arbeitnehmer entstehen, gezahlt werden. Das Gesetz unterscheidet gerade nicht danach, aus welchem Grund die Erschwerniszulage gezahlt wird und wodurch sie verursacht wird, sondern erklärt allgemein eine Erschwerniszuschläge als unpfändbar.

Urlaubsdauer bei kurzfristiger Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses

Laut Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20.10.2015 (Az. 9 AZR 224/14) entsteht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Abgeltung des wegen der Beendigung nicht erfüllten Anspruchs auf Urlaub. Wird danach ein neues Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber begründet, ist dies in der

Regel urlaubsrechtlich eigenständig zu behandeln. In den Fällen, in denen aufgrund vereinbarter Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereits vor Beendigung des ersten Arbeitsverhältnisses feststeht, dass es nur für eine kurze Zeit unterbrochen wird, entsteht ein Anspruch auf ungekürzten Vollurlaub, wenn das zweite Arbeitsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet.

(Pressemitteilung Nr.47/15)

Altersdiskriminierende Kündigung im Kleinbetrieb

Eine altersdiskriminierende Kündigung ist auch im Kleinbetrieb unwirksam (§ 7 Abs.1 AGG – Benachteiligungsverbot), sofern der Arbeitgeber die Vermutung einer Benachteiligung wegen des Lebensalters und die hierfür vom Arbeitnehmer vorgetragene Indizien nicht widerlegen kann.

Das Bundesarbeitsgericht hatte in der Erwähnung der Pensionsberechtigung der Arbeitnehmerin eine Altersdiskriminierung vermutet. Jüngere Mitarbeiterinnen waren nicht gekündigt worden.

(BAG, 23.07.2015, Az. 6 AZR 457/14)

Wir wünschen allen Mandanten und Kooperationspartnern ein besinnliches und erholsames Weihnachtsfest sowie einen guten Start in das Jahr 2016.