

Recht § Nützlich

Ausgabe 09/2016

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*

Verzugsschaden bei Entgeltforderung

Bereits mit Wirkung zum 29. Juli 2014 hat der Gesetzgeber eine Schadenspauschale in Höhe von 40 Euro für den Zahlungsverzug bei einer Entgeltforderung eingeführt. Danach steht jedem Arbeitnehmer bei Verzug der Entgeltforderung unabhängig von tatsächlich entstandenen Kosten eine Verzugskostenpauschale von 40 Euro zu. Der Anspruch auf die Verzugskostenpauschale besteht nur einmal für die Gesamtvergütung und nicht für jeden einzelnen Vergütungsbestandteil (z.B. Zulagen, vermögenswirksame Leistungen etc.). Erfasst wird auch der Fall, dass im Abrechnungsmonat nur eine geringere Vergütung als die geschuldete gezahlt wurde. Wird mehrere Monate zu wenig gezahlt, so fällt für jeden Monat die Pauschale an. Der Arbeitgeber kann diese Verzugskostenpauschale **nicht** mit einer Klausel im Arbeitsvertrag wirksam ausschließen. Voraussetzung für die Verzugskostenpauschale ist, dass der Arbeitgeber als Schuldner bei Nichtleistung auf eine Mahnung des Arbeitnehmers als Gläubiger, die nach dem Eintritt der Fälligkeit erfolgt, in Verzug gerät. Einer Mahnung des Arbeitnehmers bedarf es nicht, wenn für die Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist. Das ist z. B. der Fall, wenn im Arbeitsvertrag bestimmt ist, dass die Zahlung des Entgelts am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden

Kalendermonat auf ein Bankkonto zu erbringen ist. Für die gesetzlich geforderte „kalendermäßige Bestimmung“ genügt es, wenn ein Leistungszeitraum festgelegt ist, wie z.B. Ende des Monats.

Die Regelung ist bereits in Kraft getreten, erfasste allerdings nur Arbeitsverhältnisse, die nach dem 28.07.2014 begonnen haben. Für alle davor begründeten Arbeitsverhältnisse gilt die Regelung in vollem Umfange nun ab dem 01.08.2016.

(Gesetz zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr und zur Änderung des Erneuerbar-Energien-Gesetzes vom 22.07.2014)

Umkleidezeit für Klinikpersonal nicht vergütungspflichtig

Immer wieder streitig ist die Frage, ob Umkleidezeiten vom Arbeitgeber zu vergüten sind. Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits hierzu ausgeführt, dass eine Umkleidezeit als Arbeitszeit zählt und zu vergüten ist, soweit es dem Arbeitnehmer wegen der objektiven Auffälligkeit nicht zugemutet werden kann, die Dienstkleidung bereits auf dem Weg zur Arbeitsstätte zu tragen (siehe auch Recht Nützlich Ausgabe 07/2016). Diesen Grundsatz wandte das Landesarbeitsgericht Niedersachsen auch auf die im hiesigen Fall „weiße Dienstkleidung eines Krankenpflegers“ an und wies die Klage auf Vergütung der Umkleidezeit ab. Zwar ist gemäß LAG eine rein weiße Dienstkleidung durchaus als auffällig zu bezeichnen, jedoch lässt diese sich nicht einem bestimmten Berufsfeld oder gar Arbeitgeber zuordnen, da eine weiße Berufskleidung auch bei z. B. Apothekern, Physiotherapeuten oder privaten Arztpraxen üblich ist. (LAG Niedersachsen, Urt. v. 03.05.2016, Az. 11 Sa 1007/15)

Recht § Nützlich

Ausgabe 09/2016

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

Beleidigung auf Facebook

Auf Facebook veröffentlichte Beleidigungen eines Arbeitnehmers rechtfertigten hier jedoch weder eine fristlose noch fristgerechte Kündigung, sondern vielmehr lediglich eine Abmahnung, so das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg. Im vorliegenden Verfahren beleidigte der Arbeitnehmer unter anderem einen Kollegen als „Fettes (Bild: Schweinekopf)“. Die Kündigungsschutzklage war erfolgreich und der Arbeitgeber wurde zur Weiterbeschäftigung verurteilt. Zwar ist ein solches Verhalten inakzeptabel, jedoch geht das Gericht davon aus, dass eine Abmahnung ebenso für eine Einsicht in die Unrechtmäßigkeit seines Handelns gesorgt hätte und mit entsprechenden Vertragsstörungen künftig nicht mehr zu rechnen gewesen wäre.

(LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 22.06.2016, Az. 4 Sa 5/16)

Ausschlussfristen und Mindestlohn

Im hiesigen arbeitsgerichtlichen Verfahren wird der im ambulanten Pflegedienst tätigen Pflegehilfskraft, welche arbeitsunfähig krankgeschrieben ist, die Entgeltfortzahlung wegen Zweifel an der Krankheit durch den Arbeitgeber verweigert. Ein halbes Jahr später macht die Arbeitnehmerin die Entgeltansprüche geltend. Arbeitgeberseits besteht jedoch die Auffassung, dass diese Ansprüche bereits verfallen sind, da gemäß arbeitsvertraglicher Klausel Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden müssen. Gemäß der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sind arbeitsvertragliche Fristen, innerhalb derer Arbeitnehmer ihre Ansprüche geltend machen müssen, unwirksam,

wenn die entsprechende Klausel den Mindestlohn nicht ausdrücklich ausnimmt. Da in der Pflegebranche jedoch ein gesetzlicher Mindestlohn gilt, steht der Klägerin der Entgeltanspruch zu. Die arbeitsvertragliche Klausel ist unwirksam, sodass der Anspruch auf das Mindestentgelt nicht wegen Versäumung vertraglicher Ausschlussfristen erlischt.

(BAG, v. 24.08.2016, Az. 5 AZR 703/15)

Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages

Bei der Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages bedarf es ebenso wie bei der Befristung des Arbeitsvertrages selbst zur Wirksamkeit grundsätzlich der Schriftform (d. h. von beiden Parteien unterzeichnet). Eine schriftliche einseitige Erklärung des Arbeitgebers, dass sich der befristete Arbeitsvertrag um einen weiteren Zeitraum verlängere, genügt laut Entscheidung des Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz dem Schriftformerfordernis nicht. In dem vorliegenden Rechtsstreit wurde die klagende Arbeitnehmerin als Elternzeitvertretung zu einem kalendermäßig bestimmten Zeitpunkt befristet eingestellt (hier: Zeitbefristung). Vor Ablauf der Befristung teilte der Arbeitgeber schriftlich mit, dass sich das Arbeitsverhältnis um drei weitere Monate verlängert (wegen einer Verlängerung der Elternzeit). Diese einseitige Erklärung genügt für eine wirksame weitere Befristung jedoch nicht. Nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Befristung erhob die Arbeitnehmerin Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis unbefristet fortbesteht und bekam in beiden Instanzen Recht.

(LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 10.03.2016, Az. 5 SA 365/15)