

Recht § Nützlich

Ausgabe 10/2014

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*

Vertragsklauseln zum Urlaubsgeld

Im Streit über Urlaubsgeld entschied das Bundesarbeitsgericht, dass es dem Arbeitgeber nicht versagt ist, Sonderzahlungen mit Bindungsklauseln zu versehen, solange die Zahlungen nicht Gegenleistungen für schon erbrachte Arbeit sind. Im vorliegenden Fall enthielt der Arbeitsvertrag eine Klausel, nach der die Voraussetzung für die Auszahlung des Urlaubsgeldes ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis war. Die Klägerin verlangte nun entsprechend den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, Urlaubsgeld für den zeitlich nach Erhalt der Kündigung gelegenen Urlaub. Ihre Klage wurde abgewiesen. Ist, wie hier, die Honorierung erwiesener Betriebstreue bezweckt, wird dies dadurch deutlich, dass die Zahlung der Sonderzuwendungen vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses am Auszahlungstag abhängig gemacht wird.

BAG, Urteil vom 22.07.2014, Az. 9 AZR 981/12

Fotos von Patient auf Facebook

Die Mitarbeiterin eines Krankenhauses veröffentlichte unerlaubt Bilder, zum Teil mit Kommentaren, von einem Baby, das unmittelbar nach der Geburt verstorben ist. Der Tod des Kindes wurde ebenso mitgeteilt. Aus diesem Grund wurde das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt. Diese Kündigung war unwirksam. Das Verhalten der Arbeitnehmerin berechtigte den Arbeitgeber lediglich zum Ausspruch einer Abmahnung. Grund: Zum einen wurde der emotionalen Bindung der Arbeitnehmerin

zu dem verstorbenen Baby Ausdruck verliehen und zum anderen war durch die Fotos weder das Kind noch die Arbeitsstelle zu identifizieren. Darüber hinaus wäre eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zumutbar gewesen. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11.04.2014, Az. 17 Sa 2200/13

Verantwortung des Arbeitgebers für die Urlaubsgewährung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz von sich aus zu erfüllen. Dies ergibt sich daraus, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dient und arbeitsschutzrechtlichen Charakter hat. Beschäftigte haben einen Anspruch auf Schadensersatz in Form eines Ersatzurlaubsanspruchs, wenn der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch nicht rechtzeitig erfüllt, es sei denn, der Arbeitgeber hat die Nichterfüllung nicht zu vertreten. Darauf, ob sich der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Verfalls des Urlaubsanspruchs im Verzug befindet, kommt es nicht an. Kann der Urlaubersatzanspruch wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr realisiert werden, ist er abzugelten. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.06.2014, Az. 21 Sa 221/14

Fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetrug

Der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen darzustellen. Dies gilt für einen vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr ebenso wie für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausstellen entsprechender Formulare. Im vorliegenden Fall hat die Arbeitnehmerin

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

bewusst nur so getan, als würde er die Anlage der Zeiterfassung bedienen. Die fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetrug ist trotz 25-jähriger Betriebszugehörigkeit zulässig.
Hessisches LAG, Urteil vom 17.02.2014, Az. 16 SA 1299/13

Außerordentliche Kündigung wegen Bestechlichkeit

Ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, der bei der Ausführung seiner arbeitsvertraglichen Aufgaben Vorteile für sich fordert, sich versprechen lässt oder entgegen nimmt, gibt seinem Arbeitgeber regelmäßig einen Grund zur fristlosen Kündigung. Gleiches gilt, wenn gegen den Arbeitnehmer ein dringender, nicht näher aufklärbarer Verdacht eines derartigen Verhaltens besteht.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24.01.2014, Az. 9 Sa 1335/13

Bewerbungen mit fehlendem Hinweis auf Schwerbehinderung

Das Bundesarbeitsgericht entschied (Az. 8 AZR 759/13), dass ein schwerbehinderter Mensch die Informationen zu seiner Behinderung in jedem einzelnen Bewerbungsschreiben angeben muss, so er den besonderen Schutz und die Förderung nach dem SGB IX in Anspruch nehmen möchte.

BAG, Urteil vom 18.09.2014

Urlaubsanspruch bei Verringerung der Arbeitszeit von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen entschied im vorliegenden Fall (Az. 2 SA 125/14), dass für die Gewährung eines Jahresurlaubes eines Teilzeitbeschäftigten der Grundsatz der Quotierung (Pro-rata-Grundsatz) für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung zur Anwendung kommt, denn für diese Zeit ist die Minderung des Anspruchs auf Jahresurlaub gegenüber dem bei

Vollzeitbeschäftigung bestehenden Anspruch aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Dieser Grundsatz kann nicht nachträglich auf einen Jahresurlaubsanspruch angewandt werden, der in Vollbeschäftigung erworben wurde. Das bedeutet, dass der erworbene Urlaubsanspruch bei einem Überwechseln in Teilzeit in Bezug auf die Höhe erhalten bleiben muss. Sonst würde es zur Kürzung der vom Arbeitnehmer bereits erworbenen Urlaubsansprüche führen.
LAG Niedersachsen, Urteil vom 11.06.2014

Kündigung bei ungerechtfertigten Vorwürfen gegen Kollegen

Stellt ein Arbeitnehmer ehrenrührige Behauptungen über Vorgesetzte und Kollegen auf, kann dies zu einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Durch die Vorwürfe von Alkoholexzessen und sexuellen Handlungen während des Dienstes einer Arbeitnehmerin habe sie ihre arbeitsrechtlichen Pflichten schwerwiegend verletzt. Die ordentliche Kündigung war gerechtfertigt.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.02.2014, Az. 19 Sa 322/13

Gesetzlicher Urlaubsanspruch nach unbezahltem Sonderurlaub

Nach § 1 des Bundesurlaubsgesetzes hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Diese Vorschrift ist unabdingbar. Das Bundesurlaubsgesetz bindet den Urlaubsanspruch weder an die Erfüllung der Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis, noch ordnet es die Kürzung des Urlaubsanspruchs für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an. Wird dem Arbeitnehmer unbezahlter Sonderurlaub gewährt, darf deshalb der gesetzliche Urlaubsanspruch nicht gekürzt werden.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 06.05.2014, Az. 9 AZR 678/12