



Pflege
PRAXIS

**Kompetente
Antworten
& praktische
Tipps**

Martina Weber

100 Fragen zum Arbeitsrecht für Pflegekräfte

Aktuelles Fachwissen für Fach- und Führungskräfte

2., aktualisierte Auflage

schlütersche

Martina Weber

100 Fragen zum Arbeitsrecht für Pflegekräfte

Aktuelles Fachwissen für
Fach- und Führungskräfte

2., aktualisierte Auflage

**Kompetente
Antworten
& praktische
Tipps**

Martina Weber ist Volljuristin (Ass. jur.) mit den Spezialgebieten Arbeits- und Pflegerecht. Viele Jahre war sie als Dozentin für Recht in der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung und -fortbildung tätig und arbeitet als wissenschaftliche Autorin und Lyrikerin, Übersetzerin und Bloggerin. Sie hat zahlreiche Fachbücher sowie Fachartikel in Pflegefachzeitschriften veröffentlicht.

Unter der Marke Brigitte Kunz Verlag erschienen von Martina Weber auch die Bücher »100 Fragen zu Patientenverfügungen und Sterbehilfe« sowie »50 Fragen zur sogenannten Überlastungsanzeige in Pflegeeinrichtungen«.

»Das Arbeitsrecht wandelt sich ständig. Hier sind die 100 wichtigsten Antworten auf konkrete arbeitsrechtliche Fragen, die Sie als Fach- und Führungskraft in der Pflege brauchen.«

MARTINA WEBER



pflgebrief

– die schnelle Information zwischendurch
Anmeldung zum Newsletter unter www.pflegen-online.de

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8426-0804-7 (Print)

ISBN 978-3-8426-8977-0 (PDF)

ISBN 978-3-8426-8978-7 (EPUB)

Die 1. Auflage erschien im Brigitte Kunz Verlag

© 2019 Schlütersche Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG,
Hans-Böckler-Allee 7, 30173 Hannover

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle muss vom Verlag schriftlich genehmigt werden. Alle Angaben erfolgen ohne jegliche Verpflichtung oder Garantie des Autors und des Verlages. Für Änderungen und Fehler, die trotz der sorgfältigen Überprüfung aller Angaben nicht völlig auszuschließen sind, kann keinerlei Verantwortung oder Haftung übernommen werden.

Die im Folgenden verwendeten Personen- und Berufsbezeichnungen stehen immer gleichwertig für beide Geschlechter, auch wenn sie nur in einer Form benannt sind. Ein Markenzeichen kann warenrechtlich geschützt sein, ohne dass dieses besonders gekennzeichnet wurde.

Titelbild: sdecoret – stock.adobe.com

Covergestaltung und Reihenslayout: Lichten, Hamburg

Druck: Beltz Bad Langensalza GmbH, Bad Langensalza

Inhalt

Vorwort	14
Abkürzungsverzeichnis	15
1 Begründung des Arbeitsverhältnisses	17
Frage 1: Muss ein Arbeitnehmer, der einen Termin für ein Vorstellungsgespräch wahrnehmen möchte, bei seinem aktuellen Arbeitgeber Urlaub nehmen?	17
Frage 2: Hat eine Pflegekraft für die Zeit eines Vorstellungsgesprächs bei einem anderen Arbeitgeber Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen ihren aktuellen Arbeitgeber?	18
Frage 3: Welche Fragen sind im Vorstellungsgespräch zulässig?	19
Frage 4: Welche Fragen sind im Vorstellungsgespräch unzulässig?	20
Frage 5: Unter welchen Voraussetzungen dürfen kirchliche Arbeitgeber eine Religionszugehörigkeit als Einstellungskriterium verlangen?	21
Frage 6: Welche durch ein Vorstellungsgespräch verursachten Kosten werden einer Bewerberin von dem Arbeitgeber, bei dem sie sich beworben hat, erstattet?	23
Frage 7: Welche Auswirkungen hat die Vereinbarung einer Probezeit im Arbeitsvertrag?	25
2 Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	27
Frage 8: Darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer abmahnen, wenn der Arbeitnehmer eine Gefährdungsanzeige (Überlastungsanzeige) erstattet, obwohl aus Arbeitgebersicht eine Gefahrenlage weder bestand noch drohte?	27
Frage 9: Inwieweit darf eine Gesundheits- und Krankenpflegerin, die in einem Krankenhaus arbeitet, eine Nebentätigkeit ausüben?	28

Frage 10:	Welche Rechtsgrundsätze gelten für die private Internetnutzung am Arbeitsplatz?	29
Frage 11:	Eine Pflegekraft fühlt sich von einem Kollegen am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Welche Rechte hat sie? ..	30
Frage 12:	Darf eine Pflegekraft von einem Patienten Geschenke annehmen?	31
Frage 13:	Die PDL hat einen Vorfall, der ungünstig für eine Pflegekraft ist, in die Personalakte eingetragen. Was kann die betroffene Pflegekraft, die eine andere Sicht auf den Vorfall hat, tun?	32
Frage 14:	Darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsvertrag zu einer routinemäßigen Blutuntersuchung zur Klärung einer Alkohol- oder Drogensucht verpflichten?	33
Frage 15:	Ist die Krankenhausleitung berechtigt, bei gehäuften Auftreten von Diebstählen stichprobenartig einzelne Pflegekräfte bei Verlassen des Krankenhauses einer Taschenkontrolle zu unterziehen?	35
Frage 16:	Darf die Inhaberin eines ambulanten Pflegedienstes ihre Mitarbeiterinnen durch Detektive überwachen lassen, um herauszufinden, ob sie während ihrer Arbeitszeit private Besorgungen machen?	35
Frage 17:	Darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen des Verdachtes einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit durch ein Detektivbüro beobachten lassen?	36

3 Arbeitszeit, Ruhezeit, Pause, Dienstplan (und damit zusammenhängende Fragen)

Frage 18:	Handelt es sich bei der Umkleidezeit einer Pflegekraft um vergütungspflichtige Arbeitszeit?	37
Frage 19:	Wie lang darf eine Pflegekraft nach dem Arbeitszeitgesetz höchstens an einem Tag arbeiten?	38
Frage 20:	Wie ist der Freizeitausgleich für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen in privaten Krankenhäusern und in der ambulanten Pflege (außerhalb des TVöD) geregelt?	39

Frage 21: Welche gesetzlichen Vorgaben gibt es zur Höhe der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit?	40
Frage 22: Wie hoch ist der Nachtarbeitszuschlag nach dem TVöD und nach dem Arbeitszeitgesetz? Wie hoch ist der Nachtarbeitszuschlag bei Erbringung der regulären Arbeitszeit in Dauernachtarbeit?	40
Frage 23: Zählen die Fahrtzeiten einer ambulanten Pflegekraft von Kunde zu Kunde zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit?	41
Frage 24: Welche Wegstrecken werden als Arbeitszeit gewertet?	42
Frage 25: Unter welchen Voraussetzungen darf der Arbeitgeber Rufbereitschaft anordnen, wann muss er Bereitschaftsdienst anordnen?	44
Frage 26: Welche rechtlichen Vorgaben gibt es zur Ruhezeit?	45
Frage 27: Inwieweit darf eine Pflegekraft während der Ruhezeit zur Rufbereitschaft verpflichtet werden?	46
Frage 28: Ist eine Zeitvorgabe, nach der eine ambulante Pflegekraft bei Rufbereitschaft innerhalb von 15 Minuten bei der Kundin sein muss, erlaubt?	47
Frage 29: Welche grundsätzlichen arbeitsschutzrechtlichen Zeitvorgaben gibt es zur Pause?	48
Frage 30: Zu welchem Zeitpunkt muss ein Arbeitnehmer über die Lage und Dauer einer Pause informiert werden?	49
Frage 31: Darf der Arbeitgeber während der Pause Bereitschaftsdienst anordnen?	49
Frage 32: Wie wird das Aufsuchen der Toilette während der Arbeitszeit arbeitszeitrechtlich bewertet?	50
Frage 33: Darf eine Mitarbeiterin mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, auf die Pause zu verzichten, weil sie früher zu Hause sein will?	50
Frage 34: Kann der Arbeitgeber bezahlte Raucherpausen abschaffen?	51

Frage 35: Welche Ankündigungsfrist hat der Arbeitgeber bei der Anordnung eines Freizeitausgleichs zum Überstundenabbau einzuhalten, wenn er dabei einen aktuellen Dienstplan ändert?	51
Frage 36: Eine Pflegekraft wird während des Freizeitausgleichs, der ihr zum Abbau von Überstunden gewährt wird, arbeitsunfähig krank. Muss der Arbeitgeber einen zusätzlichen Freizeitausgleich gewähren?	53
Frage 37: Dürfen Kollegen untereinander ihre Schichten, zu denen sie im Dienstplan eingetragen sind, ohne Absprache mit der Stationsleitung tauschen?	54
Frage 38: Welche Frist muss die Schichtleitung bei Änderung des Dienstplans einhalten?	54
Frage 39: Hat der Betriebsrat / Personalrat bei einer Änderung des Dienstplans ein Mitbestimmungsrecht? Was gilt in Eilfällen und Notfällen?	55

4 Bezahlte und unbezahlte Freistellung von der Arbeit

4.1 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	56
Frage 40: Wie soll eine Pflegekraft bei einer Krankmeldung korrekterweise vorgehen?	56
Frage 41: In welchen Fällen ist dem Arbeitgeber eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen?	57
Frage 42: Welchen Beweiswert hat eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung?	58
Frage 43: In welchen Fällen ist der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung problematisch? Auf welche Weise wird dann in einem Prozess vor dem Arbeitsgericht entschieden, ob der Arbeitnehmer arbeitsunfähig war oder nicht?	59
Frage 44: Darf ein Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch einen Arzt mit der Begründung, dessen Atteste grundsätzlich nicht anzuerkennen, zurückweisen?	61

4.2	Erholungsurlaub	61
Frage 45:	Im Arbeitsvertrag einer Pflegekraft, die Vollzeit in einem ambulanten Pflegedienst arbeitet, findet sich keine Regelung zum Erholungsurlaub. Wie viele Urlaubstage stehen der Pflegekraft zu?	61
Frage 46:	Was muss ein Arbeitnehmer, der während des Erholungsurlaubs arbeitsunfähig krank wird, aus arbeitsrechtlicher Sicht beachten?	62
Frage 47:	Ein Arbeitnehmer ist im Urlaub auf Auslandsreise und wird arbeitsunfähig krank. Was hat er aus arbeitsrechtlicher Sicht zu beachten?	63
4.3	Bildungsurlaub	65
Frage 48:	Inwieweit steht einer Pflegekraft Anspruch auf Bildungsurlaub zu?	65
4.4	Arztbesuch während der Arbeitszeit	68
Frage 49:	In welchen Fällen kann ein Arbeitnehmer für die Zeit eines Arztbesuches während der Arbeitszeit Entgeltfortzahlung verlangen?	68
4.5	Pflegezeit	71
Frage 50:	Welche Möglichkeiten gibt das Pflegezeitgesetz einem Arbeitnehmer, der einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen möchte?	71
Frage 51:	Wer ist »naher Angehöriger« im Sinn des Pflegezeitgesetzes?	73

5 Schutz besonderer Personengruppen

5.1	Schutz schwerbehinderter Menschen	74
Frage 52:	Inwiefern ist ein Arbeitgeber verpflichtet, bei der Besetzung freier Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu berücksichtigen?	74
Frage 53:	Wie viele zusätzliche Urlaubstage können schwerbehinderte Menschen beanspruchen?	75
Frage 54:	Inwieweit sind schwerbehinderte Menschen von Mehrarbeit freigestellt?	75
Frage 55:	Wie sind schwerbehinderte Arbeitnehmer besonders gegen Kündigungen geschützt?	76

5.2	Jugendschutz	77
Frage 56:	Welche Regelungen zur Arbeitszeit muss der Arbeitgeber bei der Beschäftigung Jugendlicher im Pflegebereich einhalten?	77
5.3	Mutterschutz	79
Frage 57:	Welche für den Pflegebereich relevanten Personengruppen werden in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes einbezogen?	79
Frage 58:	Ist eine schwangere Pflegekraft verpflichtet, ihre Schwangerschaft dem Arbeitgeber mitzuteilen, sobald sie davon weiß?	79
Frage 59:	Welche Beschäftigungsverbote und sonstige Anforderungen gibt es für schwangere Frauen und stillende Mütter im Hinblick auf die zeitliche Lage der Arbeitszeit?	80
Frage 60:	Welche generellen Beschäftigungsverbote bestehen für schwangere Pflegekräfte?	81
Frage 61:	Welche Tätigkeiten darf eine schwangere Pflegekraft im Pflegebereich überhaupt ausführen?	82
Frage 62:	Inwiefern ist eine schwangere Pflegekraft gegen eine Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses geschützt?	82
Frage 63:	Wie lang sind die Mutterschutzfristen vor und nach einer Geburt?	84
Frage 64:	Dürfen Schülerinnen der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung trotz der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen Ausbildung tätig werden?	85
5.4	Elternzeit	85
Frage 65:	Wie ist der Anspruch auf Elternzeit arbeitsrechtlich ausgestaltet?	85
Frage 66:	Wann und wie muss die Elternzeit beim Arbeitgeber in Anspruch genommen werden?	86
Frage 67:	Unter welchen Voraussetzungen dürfen Eltern während der Elternzeit erwerbstätig sein?	87
Frage 68:	Kann der Arbeitnehmer die Elternzeit vorzeitig beenden?	89

Frage 69: Wie ist die rechtliche Situation im Hinblick auf den Arbeitsvertrag nach der Rückkehr aus der Elternzeit? ..	89
--	----

6 Teilzeitarbeit, Brückenteilzeit und befristetes Arbeitsverhältnis 90

Frage 70: Ein Arbeitnehmer möchte seine Arbeitszeit reduzieren. Welche rechtlichen Möglichkeiten gibt es dafür? Welche Vor- und Nachteile sollten bedacht werden? ...	90
Frage 71: Unter welchen Voraussetzungen verschafft § 8 TzBfG einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit?	91
Frage 72: Was sind die Voraussetzungen des Anspruchs auf Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG?	93
Frage 73: Wie muss der Arbeitgeber mit dem Antrag des Arbeitnehmers auf Brückenteilzeit umgehen?	94
Frage 74: Inwiefern spielt beim Anspruch auf Brückenteilzeit die Zahl der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer eine Rolle?	94
Frage 75: Wann liegt ein betrieblicher Grund vor, dessentwegen der Arbeitgeber den Anspruch eines Arbeitnehmers auf Brückenteilzeit ablehnen kann?	95
Frage 76: Ist eine Teilzeitkraft verpflichtet, Überstunden zu leisten?	95
Frage 77: Eine Pflegekraft kehrt nach Ende der Elternzeit nicht mehr an ihren Arbeitsplatz zurück. Hat ihre Vertretungskraft einen Anspruch darauf, nach Ablauf des befristeten Vertretungsvertrages wieder eingestellt zu werden?	96

7 Dienstwagen 98

Frage 78: Welche Möglichkeiten gibt es, einen Dienstwagen im Pflegebereich einzusetzen?	98
Frage 79: Ist es sinnvoll, die Nutzung eines Dienstwagens im ambulanten Pflegebereich durch schriftlichen Vertrag im Detail zu regeln?	98
Frage 80: Mit welchen Rechtsproblemen muss im Zusammenhang mit einem Dienstwagen hauptsächlich gerechnet werden?	99

Frage 90: Muss der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, den er kündigen will, Gelegenheit geben, sich zum Kündigungsgrund zu äußern?	110
Frage 91: Muss der Arbeitgeber eine Kündigung begründen?	111
Frage 92: Unter welchen Voraussetzungen ist eine Kündigung wegen Unpünktlichkeit zulässig?	113
Frage 93: Eine Pflegekraft will die Wirksamkeit ihrer Kündigung vom Arbeitsgericht überprüfen lassen. Welche Frist hat sie dabei einzuhalten?	115
Frage 94: Kann eine muslimische Pflegekraft, die bei einem ambulanten Pflegedienst arbeitet und es aus Gründen ihres religiösen Glaubens ablehnt, männliche Patienten zu waschen, in der Probezeit gekündigt werden?	117
Frage 95: Was sollte ein Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in puncto Zeugnis beachten?	118
Frage 96: In welchen Fällen hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis?	119
Frage 97: Eine ambulante Pflegekraft möchte nach Ende ihres Arbeitsverhältnisses im März 2019 eine Überstundenvergütung für zehn Überstunden aus dem Juli 2018 beim Arbeitgeber einfordern. Was muss sie dabei beachten?	120
Frage 98: Wie sieht es mit der Möglichkeit aus, einen arbeitsrechtlichen Konflikt außerhalb eines Gerichtsverfahrens durch eine Mediation zu lösen?	121
Frage 99: Welche Konflikte im Pflegebereich eignen sich für eine Mediation, welche nicht?	122
Frage 100: Wo finden sich Ansprechpartner für eine Mediation?	122
Literatur	123
Register	125

Vorwort

Da die berufliche Arbeit einen zentralen Stellenwert im Leben der meisten Erwachsenen einnimmt, wirkt sich die Rechtslage im Arbeitsrecht spürbar auf den Arbeits- und Lebensalltag aus. Das Arbeitsrecht ist ein Rechtsgebiet, das ständig im Wandel ist. Der Gesetzgeber reagiert auf neue gesellschaftliche Herausforderungen und gestaltet sie mit.

Die Rechtsgrundlagen im Arbeitsrecht verteilen sich auf zahlreiche Rechtsquellen wie Gesetze, Tarifverträge und den einzelnen Arbeitsvertrag, aber auch europäisches Gemeinschaftsrecht. Durch bloßes Lesen dieser Rechtsgrundlagen erschließt sich die Rechtslage in den seltensten Fällen. Einer der Gründe dafür liegt darin, dass das Arbeitsrecht in besonderem Maß durch Richterrecht geprägt ist, also durch Gerichtsentscheidungen, die den abstrakten Gesetzestext anhand konkreter Fälle interpretieren.

In diesem Buch sind 100 Fragen zum Arbeitsrecht zusammengestellt: klassische Standardfragen einerseits, und andererseits spezielle Fragen, die den Pflegebereich betreffen. Für die Neuauflage habe ich das Buch auf den aktuellen Stand gebracht und zahlreiche Fragen eingefügt, die neuere Rechtsprobleme, Rechtsprechungsfälle sowie Gesetzesänderungen aufgreifen, z. B.

- die Einführung der Brückenteilzeit,
- Änderungen im Mutterschutzgesetz,
- die Frage nach der Religionszugehörigkeit als Einstellungskriterium eines kirchlichen Arbeitgebers,
- die Frage nach der Umkleidezeit als Arbeitszeit,
- die Abschaffung bezahlter Raucherpausen.

Dieses Buch richtet sich an Führungskräfte im Pflegebereich und an die einzelne Pflegefachkraft im stationären und ambulanten Bereich. Es bietet möglichst präzise Auskünfte auf konkrete arbeitsrechtliche Fragen, die sich immer wieder stellen.

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AltPflG	Altenpflegegesetz
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Rechtsprechungssammlung)
AP BGB	Arbeitsrechtliche Praxis zum Bürgerlichen Gesetzbuch (Rechtsprechungssammlung)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AuR	Arbeit und Recht (Fachzeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundesangestelltentarif
BB	Betriebsberater (Fachzeitschrift)
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BBiG	Bundesbildungsgesetz
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb (Fachzeitschrift)
ff.	fortfolgende
GewO	Gewerbeordnung
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
KrPflG	Krankenpflegegesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz

LAG	Landesarbeitsgericht
LAGE	Entscheidungssammlung der Landesarbeitsgerichte
NJW	Neue juristische Wochenschrift (Fachzeitschrift)
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Fachzeitschrift)
NZA-RR	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-Rechtsprechungsreport (Fachzeitschrift)
OLG	Oberlandesgericht
PDL	Pflegedienstleitung
PfIBG	Pflegeberufegesetz
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
Rn	Randnummer
S.	Seite
SGB III	Sozialgesetzbuch 3. Buch – Arbeitsförderung
SGB IX	Sozialgesetzbuch 9. Buch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
SGB XI	Sozialgesetzbuch 11. Buch – Pflegeversicherung
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

1 Begründung des Arbeitsverhältnisses

Frage 1: **Muss ein Arbeitnehmer, der einen Termin für ein Vorstellungsgespräch wahrnehmen möchte, bei seinem aktuellen Arbeitgeber Urlaub nehmen?**

Es kommt darauf an, ob sich der Arbeitnehmer in einem gekündigten oder in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet. § 629 BGB gewährt einen Anspruch auf Freizeit zur Stellensuche. Nach § 629 BGB hat der Arbeitgeber nach Kündigung eines dauernden Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen angemessene Zeit zum Aufsuchen eines anderen Arbeitsverhältnisses zu gewähren.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis vonseiten des Arbeitnehmers oder vonseiten des Arbeitgebers gekündigt wurde (Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht / Müller-Glöge, § 629 BGB, Rn 3). Sucht ein Arbeitnehmer dagegen aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis eine neue Stelle, gilt § 629 BGB nicht: Der Arbeitnehmer muss dann bei seinem Arbeitgeber Urlaub nehmen, um an Vorstellungsgesprächen, die in seiner Arbeitszeit liegen, teilnehmen zu können.

Der Anspruch aus § 629 BGB erfasst nicht nur die Freistellung zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen; sie erfasst auch die Teilnahme an Eignungstests, das Aufsuchen einer gewerblichen Arbeitsvermittlung sowie das Aufsuchen der Agentur für Arbeit, um der persönlichen Meldepflicht nach § 38 SGB III (Rechte und Pflichten der Ausbildungs- und Arbeitsuchenden) nachzukommen.

Will ein Arbeitnehmer von seinem Anspruch aus § 629 BGB Gebrauch machen, ist er verpflichtet, seinem Arbeitgeber den Grund und die voraussichtliche Dauer der Freistellung mitzuteilen. Den Namen des Arbeitgebers, der den Arbeitnehmer zum Vorstellungsgespräch eingeladen hat, braucht der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber nicht zu nennen. Der Anspruch muss so rechtzeitig geltend gemacht werden, dass der Arbeitgeber für die Zeit der Abwesenheit des Arbeitnehmers Ersatz organisieren kann. Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, mit Verweis auf § 629 BGB einfach der Arbeit fern zu bleiben. Die Freizeit zur Stellensuche muss durch den Arbeitgeber gewährt werden.

Frage 2: **Hat eine Pflegekraft für die Zeit eines Vorstellungsgesprächs bei einem anderen Arbeitgeber Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen ihren aktuellen Arbeitgeber?**

Das hängt einerseits davon ab, wie lange die Pflegekraft wegen der Teilnahme am Vorstellungsgespräch nicht zur Arbeit gehen kann, und andererseits davon, ob auf das Arbeitsverhältnis der TVöD anwendbar ist und ob es eine einschlägige Regelung im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung gibt.

Aus juristischer Sicht ist die Teilnahme an einem Vorstellungsgespräch eine vorübergehende Arbeitsverhinderung ohne Verschulden des Arbeitnehmers. Für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer gilt § 616 BGB: »Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.« Ist eine Pflegekraft für ein Vorstellungsgespräch ein bis zwei Stunden unterwegs, so fällt dies noch unter den Begriff »verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit«. Unternimmt sie jedoch eine Reise von mehreren hundert Kilometern und bleibt sie wegen ungünstiger Verkehrsverbindung deshalb zwei Tage vom Arbeitsplatz fern, muss der Arbeitgeber überhaupt keine Entgeltfortzahlung leisten, also auch nicht für eine Zeit, die noch verhältnismäßig wäre (BAG 20.07.1977 AP Nr. 47 zu § 616 BGB).

3 Arbeitszeit, Ruhezeit, Pause, Dienstplan (und damit zusammenhängende Fragen)

Frage 18: **Handelt es sich bei der Umkleidezeit einer Pflegekraft um vergütungspflichtige Arbeitszeit?**

Als Umkleidezeit gilt die Zeit, die eine Pflegekraft benötigt, um die Dienstkleidung an- und abzulegen. Grundsätzlich handelt es sich dabei um vergütungspflichtige Arbeitszeit, es sei denn, der Tarifvertrag regelt etwas anderes.

Dies ist die Kurzfassung eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 06.09.2017 (5 AZR 382/16), mit dem das Gericht seine bisherige Rechtsprechung zur Vergütung von Umkleidezeiten weiterführt. Die Klage eingereicht hatte ein Krankenpfleger eines Kreiskrankenhauses, der von seinem Arbeitgeber 464,20 Euro verlangte, weil er an 100 Werktagen durchschnittlich zwölf Minuten pro Arbeitstag mit dem An- und Ablegen seiner Dienstkleidung verbracht hatte und diese Zeiten nicht vergütet wurden.

Das Bundesarbeitsgericht entwickelte folgende Grundsätze zur Vergütung der Umkleidezeiten: Beim An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung handelt es sich um vergütungspflichtige Arbeit. Die Notwendigkeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers – der auch das Aufsuchen der Umkleideräume erfasst – beruhen auf der Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung während der Arbeitszeit. Eine Dienstkleidung ist dann besonders auffällig, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Gestaltung der Dienstkleidung einem bestimmten Arbeitgeber oder einem bestimmten Berufszweig oder einer bestimmten Branche zugeordnet werden kann. An

einer solchen Offenlegung der von ihm ausgeübten beruflichen Tätigkeit hat ein Arbeitnehmer kein objektiv feststellbares Eigeninteresse. Ein Kriterium, das die Arbeit von der Nicht-Arbeit unterscheidet, ist die Fremdnützigkeit.

Arbeit ist dadurch qualifiziert, dass sie fremdnützig ist, sie dient also jemand anderem als dem Arbeitnehmer. Das Ankleiden mit einer vorgeschriebenen Dienstkleidung ist nur dann nicht lediglich fremdnützig und damit keine Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und – ohne besonders auffällig zu sein – auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann.

Frage 19: **Wie lang darf eine Pflegekraft nach dem Arbeitszeitgesetz höchstens an einem Tag arbeiten?**

Nach § 3 Satz 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden täglich nicht überschreiten. Die Arbeitszeit im Sinn des Arbeitszeitgesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG).

Von dem Grundsatz der Höchstarbeitszeit von acht Stunden pro Werktag gibt es drei Ausnahmen:

- Die Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§ 3 Abs. 1 Satz 2 ArbZG).
- Bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, kann die Arbeitszeit nach § 14 Abs. 1 ArbZG auf länger als zehn Stunden werktäglich verlängert werden. Beispiel: Überschwemmung
- Bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen kann nach § 14 Abs. 2 Nr. 2 ArbZG ebenfalls von der Grundregel des § 3 ArbZG abgewichen werden, allerdings nur an einzelnen Tagen und nur, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

6 Teilzeitarbeit, Brückenteilzeit und befristetes Arbeitsverhältnis

Frage 70: Ein Arbeitnehmer möchte seine Arbeitszeit reduzieren. Welche rechtlichen Möglichkeiten gibt es dafür? Welche Vor- und Nachteile sollten bedacht werden?

1. § 8 TzBfG verschafft einen allgemeinen Anspruch auf Teilzeitarbeit unter den dort genannten Voraussetzungen (► Frage 71: Unter welchen Voraussetzungen verschafft § 8 TzBfG einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit?). Besondere persönliche Voraussetzungen müssen für den Teilzeitananspruch nach § 8 TzBfG nicht vorliegen. Reduziert ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit auf der Grundlage des § 8 TzBfG, könnte es schwierig sein, die Arbeitszeit wieder zu erhöhen, denn eine Verlängerung der Arbeitszeit ist dann nur unter den Voraussetzungen des § 9 TzBfG möglich. Eine Arbeitszeitverringerung auf der Grundlage des § 8 TzBfG ist deshalb dann angebracht, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit dauerhaft verringern möchte bzw. das Risiko in Kauf nimmt, seine Arbeitszeit nicht wieder erhöhen zu können.
2. Seit 01.01.2019 besteht ein Anspruch auf Brückenteilzeit auf der Grundlage des § 9a TzBfG. Bei der Brückenteilzeit handelt es sich um eine zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit. Ziel der Brückenteilzeit ist, dass Arbeitnehmer freiwillig in Teilzeit arbeiten können, aber nicht unfreiwillig in Teilzeit verbleiben müssen. Der Anspruch auf Brückenteilzeit setzt wie der allgemeine Teilzeitananspruch aus § 8 TzBfG keine besonderen persönlichen Gründe voraus. (► Frage 72: Was sind die Voraussetzungen des Anspruchs auf Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG? ff)
3. § 3 PflegeZG gewährt einen Anspruch auf Teilzeitzeitarbeit zur Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung (► Frage 50: Welche Mög-

lichkeiten gibt das Pflegezeitgesetz einem Arbeitnehmer, der einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen möchte?)

4. § 15 Abs. 5 bis 7 BEEG gewährt einen Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit (► Frage 67: Unter welchen Voraussetzungen dürfen Eltern während der Elternzeit erwerbstätig sein?).
5. Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst soll nach § 11 Abs. 1 TVöD auf Antrag eine geringere als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
 - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
 - b) einen nach ärztl. Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.
- Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die aus anderen als den in § 11 Abs. 1 TVöD genannten Gründen eine Teilzeitbeschäftigung wünschen, können nach § 11 Abs. 2 TVöD von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

Frage 71: Unter welchen Voraussetzungen verschafft § 8 TzBfG einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit?

Ein Arbeitnehmer kann nach § 8 TzBfG unter folgenden Voraussetzungen verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird:

- Das Arbeitsverhältnis hat länger als sechs Monate bestanden.
- Der Arbeitgeber muss in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen (ohne die Auszubildenden).
- Hat der Arbeitnehmer schon einmal eine Verringerung der Arbeitszeit verlangt, kann er eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat, verlangen.
- Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn in

Textform (also per E-Mail, Fax oder Brief) geltend machen. Dabei soll er die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. – Es ist empfehlenswert, im Antrag möglichst mehrere Varianten zur Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Dies erleichtert eine Einigung mit dem Arbeitgeber.

- Wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, muss der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festlegen. Ein betrieblicher Grund, mit dem ein Arbeitgeber einen Teilzeitantrag ablehnen kann, liegt nach § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.



Info

Die Tatsache, dass Übergabegespräche beim Einsatz von Teilzeitkräften mehr Arbeitszeit erfordern, ist kein geeigneter betrieblicher Grund im Sinn des § 8 TzBfG (Arbeitsgericht Mönchengladbach 30.05.2001 – 5 Ca 1157/01). – Muss für eine Ersatzkraft, die im Fall der Bewilligung des Teilzeitwunsches im Umfang von neun Wochenstunden eingestellt werden müsste, ein zusätzlicher Dienstwagen angeschafft werden, ist dies ein geeigneter Ablehnungsgrund (LAG Niedersachsen 18.11.2001 NZA-RR 2003, S. 460).

Einigen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber über eine Verringerung der Arbeitszeit und über die Verteilung der Arbeitszeit, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Ergebnis spätestens einen Monat vor Beginn schriftlich mitzuteilen.

Erhält der Arbeitnehmer nicht spätestens einen Monat vor beantragtem Beginn der Teilzeit eine schriftliche Nachricht vom Arbeitgeber – sei es eine Bestätigung der Arbeitszeitverringerung, sei es eine Ablehnung des Antrags –, tritt die vom Arbeitnehmer beantragte Teilzeit in Kraft (siehe § 8 Abs. 5 Satz 2 und 3 TzBfG).

8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Möglichkeiten der Konfliktlösung, Mediation

Frage 84: Welche Möglichkeiten zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gibt es?

Man unterscheidet die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch einseitige Erklärung einer Vertragspartei und die Beendigung durch Vereinbarung beider Vertragsparteien, also Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

1. Einseitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Kündigung
 - Ordentliche Kündigung: Sie wird nach Ablauf der Kündigungsfrist wirksam. Die Kündigungsfristen finden sich in § 622 BGB, im Arbeits- oder Tarifvertrag.
 - Außerordentliche Kündigung: Sie beendet das Arbeitsverhältnis in der Regel sofort und ist nur zulässig, wenn ein wichtiger Grund im Sinn des § 626 BGB vorliegt.
- Anfechtung des Arbeitsvertrages
 - Der Arbeitsvertrag kann sowohl vonseiten des Arbeitnehmers als auch vonseiten des Arbeitgebers angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund vorliegt. Klassische Anfechtungsgründe sind falsche Antworten des Arbeitnehmers auf zulässige Fragen des Arbeitgebers im Vorstellungsgespräch (► Frage 3: Welche Fragen sind im Vorstellungsgespräch zulässig?).
 - Beispiel: Eine Bewerberin bei einem ambulanten Pflegedienst behauptet, einen Führerschein für Pkw zu haben. Sie hat aber keinen Führerschein.

Literatur

- Müller-Glöge R, Preis U, Schmidt I (Hrsg.) (2019): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. 19., neu bearbeitete Auflage. C.H.Beck, München.
- Weber M (2007): Arbeitsrecht für Pflegeberufe. Handbuch für die Praxis. Kohlhammer, Stuttgart.
- Weber M (2009): Bundesarbeitsgericht konkretisiert Arbeitgeberpflichten: Mobbing am Arbeitsplatz, in: Pflegezeitschrift 7/2009, S. 21–23.
- Weber M (2010): Mitarbeitervertretung vor Probezeitkündigung hören, in: Health & Care Management 2010, S. 52–53.
- Weber M (2011): 50 Fragen zur sogenannten Überlastungsanzeige in Pflegeeinrichtungen. Brigitte Kunz Verlag, Hannover.
- Weber M (2011): Fristlose Kündigung wegen eines Bagatelldelikts? in: Health & Care Management 1-2/2011, S. 50f.
- Weber M (2011): Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit im Ausland, in: Health & Care Management 3/2011, S. 54f.
- Weber M (2011): Anfechtung eines Aufhebungsvertrages, in: Health & Care Management 4/2011, S. 52f.
- Weber M (2011): Anspruch auf Einsicht in die Personalakte, in: Health & Care Management 6/2011, S. 48f.
- Weber M (2012): Meinungsfreiheit im Arbeitsverhältnis gestärkt, in: Health & Care Management 1-2/2012, S. 52f.
- Weber M (2012): Haftung des Arbeitgebers? Unfall auf der Fahrt zur Rufbereitschaft, in: Die Schwester Der Pfleger 2/2012, S. 199–202
- Weber M (2012): Probezeitkündigung wegen HIV kann wirksam sein, in: Health & Care Management 6/2012, S. 52f.
- Weber M (2012): Fortbildung aus arbeitsrechtlicher Sicht: Die Initiative des Arbeitnehmers ist gefragt, in: Pflegezeitschrift 5/2012, S. 305–307
- Weber M (2016): Mediation im Gesundheitswesen: Individuelle Konfliktlösung außerhalb des Korsetts des Rechtssystems, in: Pflegezeitschrift 5/2016, S. 297–299.
- Weber M (2016): Mobbing im Arbeitsrecht: Arbeitgeber kann zur fristlosen Kündigung verpflichtet sein, in: Pflegezeitschrift 7/2016, S. 397–399.
- Weber M (2016): Verlassen des Unternehmens auf eigenen Wunsch: Arbeitnehmereigene Kündigung, in: Pflegezeitschrift 9/2016, S. 548–550.

- Weber M (2017): Gegen Pflichten verstoßen: Die Abmahnung – Gelbe Karte am Arbeitsplatz, in: *Pflegezeitschrift* 6/2017, S. 26–27.
- Weber M (2018): Rechtliche Grauzone oder klare Spielregeln: Wenn das private Handy am Arbeitsplatz klingelt, in: *Heilberufe* 2/2018, S. 48–51.
- Weber M (2018): Zwischen Selbstbestimmung und Arbeitgeberinteresse: Neue Rechtsprechung zur Arbeitnehmerüberwachung, in: *Pflegezeitschrift* 6/2018, S. 22–23.

Register

- Abmahnung 27, 31, 33, 62
- Abrufarbeit 55
- Abruffrist 55
- Alkoholkrankheit 20
- Alkohol- oder Drogensucht 33
- Alkoholprobleme 20, 122
- Ankündigungsfrist
 - Freizeitausgleich 51
- Arbeitsbereitschaft 49
- Arbeitsunfähigkeit 53, 56, 57, 58, 60
 - vorgetäuschte 36
- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung 61, 62, 64, 113
 - Beweiswert 58, 63
- Arbeitsverhältnis
 - befristetes 96
 - Begründung 17
 - Probezeit 25
 - Rechte und Pflichten 27
- Arbeitsvertrag
 - Anfechtung 103
- Arbeitszeit 37
 - Wegstrecken 42
- Arztbesuch während der Arbeitszeit 68
- Aufhebungsvertrag 104
- Ausschlussfrist 120

- Belästigung
 - sexuelle 30
- Bereitschaftsdienst 44, 49
- Beschäftigungsverbot 79, 80, 81
- Betriebsrat 29, 35, 55, 76, 114

- Bildungsfreistellung 65
- Bildungsurlaub 65
- Blutuntersuchung 33
- Brückenteilzeit 90, 94, 95

- Detektiveinsatz 36
 - Kosten 36
- Dienstplan 37
 - Änderung 52
- Dienstwagen 98

- Elternzeit 72, 85, 120

- Fahrerlaubnis 107
- Fahrtzeiten
 - ambulante Pflegekraft 41
- Freizeitausgleich 53
 - arbeitsunfähig 53
 - für Arbeit an Sonn- und Feiertagen 39
 - Überstundenabbau 51

- Gefährdungsanzeige 27
- Geschenk 31
- Glaubensfreiheit 117

- Handy 30
- HIV-Infektion 20

- Integrationsamt 76
- Internetnutzung
 - privat am Arbeitsplatz 29
- Intimsphäre 34

- Jugendschutz 77
- Kilometerpauschale 102
- Kleinbetrieb 108
- Konkurrenztätigkeit 28
- Krankmeldung 56
- Kündigung 103
 - außerordentliche 110
 - betriebsbedingte 108
 - eines Arbeitsvertrages 104
 - ordentliche 113
 - Schriftform 106
 - verhaltensbedingte 108
 - Wirksamkeit 115
- Kündigungserklärung 106, 111
 - schriftliche 111
- Kündigungsfrist 103, 118
- Kündigungsgründe 107
- Kündigungsrecht 109
- Kündigungsschutz
 - schwerbehinderter Menschen 76
- Kündigungsschutzgesetz 107
- Kündigungsschutzklage 115
- Kündigungsschutzprozess 108
- Kündigungstermin 106

- Mediation 103, 121
- Mehrarbeit
 - schwangere Frauen, stillende Mütter 80
 - schwerbehinderter Menschen 75
- Mindesturlaub 61
- Mitbestimmungsrecht 35, 51, 55
- Mutterschutzfristen 84

- Nacharbeitszuschlag 40
- Nebentätigkeit 28
- Nutzungsentschädigung 98

- Pause 37, 49
- Personalakte 32
- Personalrat 55, 76
- Persönlichkeitsrecht, allgemeines 34
- Pflegezeit 71
- Pflegezeitgesetz 71
- Probezeit 25, 117

- Raucherpause 51
- Risikopauschale 102
- Rufbereitschaft 44, 46, 47
 - Zeitvorgabe 47
- Ruhepause 48
- Ruhepausen 38
- Ruhezeit 37, 49, 55
 - rechtliche Vorgaben 45

- Schwerbehindertenvertretung 76
- Selbstbeurlaubung 62
- Smartphone 30
- Sonn- und Feiertagsarbeit
 - Zuschläge 40

- Taschenkontrolle 35
- Tausch von Schichten 54
- Teilzeitarbeit 55, 88, 90
 - Überstunden 95
- Überlastungsanzeige 27
- Überstunden 95
 - Abbau 52, 53
- Überstundenvergütung 120
- Überwachung
 - von Mitarbeitern 35
- Umkleidezeit 37
- Unpünktlichkeit 113
- Verdachtskündigung 111
- Verjährungsfrist 121
- Wegezeiten 42
- Weisungsrecht 51
- Weiterbeschäftigung 97
- Zeugnis 118
- Zwischenzeugnis 119

Rechtsfragen rund ums Thema Demenz



Thorsten Ohlmann

Demenzkrank – welche Rechte bleiben

**Das müssen Sie tun –
so sichern Sie sich ab**

96 Seiten, Softcover
ISBN 978-3-89993-369-7
€ 19,95

Auch als E-Book erhältlich

- Mehr Rechtssicherheit für Menschen mit Demenz
- Kompakter Ratgeber für Betroffene, Angehörige, Betreuer und Pflegekräfte
- Ideal für den Einsatz in der Pflegeberatung

»Das Buch gibt in knapper und gut verständlicher Form Auskunft und eignet sich sowohl für Betroffene und Angehörige, als auch für professionelle Helfer.«

Demenz, das Magazin.

Änderungen vorbehalten.



Alle wichtigen Fragen – kompetent beantwortet

Der Klassiker in aktualisierter Form! 100 Fragen zum Arbeitsrecht, darunter Standard- und spezielle Fragen zum ambulanten und stationären Pflegebereich, die Sie kennen sollten.

Für die 2., aktualisierte Auflage wurde das Buch gründlich überarbeitet.

So finden sich u. a. Fragen

- zur Brückenteilzeit,
- zu Änderungen im Mutterschutzgesetz,
- zur Frage nach der Religionszugehörigkeit als Einstellungskriterium eines kirchlichen Arbeitgebers.

Dieses Buch richtet sich sowohl an Führungskräfte im Pflegebereich als auch an die einzelne Pflegefachkraft im stationären und ambulanten Bereich. Es gibt präzise, aber leicht verständliche Auskünfte zu konkreten arbeitsrechtlichen Fragen, die sich immer wieder stellen.

schlütersche
macht Pflege leichter

Die Autorin

Martina Weber ist Volljuristin (Ass. jur.) mit den Spezialgebieten Arbeits- und Pflegerecht. Viele Jahre war sie als Dozentin für Recht in der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung und -fortbildung tätig und arbeitet als wissenschaftliche Autorin und als Schriftstellerin.

ISBN 978-3-8426-0804-7

