

# Beruf und Karriere

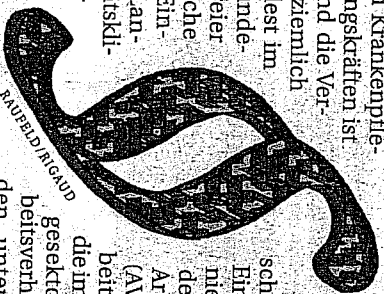
RECHT

## Arbeitsverträge für Krankenpfleger

*Für die zahlreichen unterschiedlichen Berufe im Gesundheits- und Pflegesektor gibt es ebenso viele Arten von Verträgen*

VON STEFFHAN BULTMANN

Die Arbeitsbelastung von Gesundheits- und Krankenpflegern sowie Betreuungskräften ist meist hoch, während die Vergütung oft (noch) ziemlich mäßig ist – zumindest im nicht tariflich gebundenen Pflegesektor freier Träger. Für staatliche und kommunale Einrichtungen, etwa Landes- und Universitätskliniken, Kreiskrankenhäuser oder Rehabilitationseinrichtungen, gelten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TVöD, TV-L). Für Auszubildende in Pflegeberufen ist der TV-L maßgeblich. Die karitativen Ein-



richtungen der Altenpflege wie Awo oder DRK orientieren sich am TVöD oder haben regionale Mantel-, Vergütungs- und Haustarifverträge mit der Gewerkschaft/Verdiger geschlossen. Die kirchlichen Einrichtungen der Diakonie und der Caritas legen den Arbeitsverhältnissen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) zugrunde. Zeitarbeits- und Auslastungskräfte, die im Gesundheits- und Pflegesektor für kurzfristige Arbeitsverhältnisse eingesetzt werden, unterliegen gegebenenfalls eigenen Tarifbestimmungen. Arbeitsrechtliche Konflikte im Bereich der Pflege- und Betreuungsbereife konzentrieren sich auf

Haftungs- und Kündigungstragen und betreffen den Freizeitausgleich sowie die betriebliche Mitbestimmung. Die rechtliche Prüfung erfolgt anhand der tarifrechtlichen, betriebsvereinbarungs- und einzeitarbeitsrechtlichen Regelungen. In loser Reihenfolge werden Entscheidungen der Arbeitsgerichte zu Rechtskonflikten mit Arbeitnehmern im Berufsfeld Kranken- und Altenpflege erläutert.

So strebt der Träger einer Altenpflegeeinrichtung wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten eine Reduzierung des 13. Monatsgehalts der Mitarbeiter an. In diesem Zusammenhang war eine Altenpflegeeinrichtung zu einem Personalgespräch eingeladen, lehnte jedoch die Teilnahme ab. Daraufhin wurde sie abgemahnt mit der Begründung, die-

se Weigerung zur Teilnahme an dem Personalgespräch sei eine Verweigerung der Arbeitsleistung. Die Mitarbeiterin klagte auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte und bekam letztinstanzlich Recht. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied in einem Urteil vom 23. Juni 2009, dass das Direktionsrecht des Arbeitgebers eine Weisung zur Teilnahme an einem Personalgespräch nicht umfasse und somit auch keine Abmahnung gerechtfertigt sei. Fehlt die Abmahnung, kann im Wiederholungsfall nicht gekündigt werden.

Der Autor ist Rechtsanwalt mit Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht und Partner in der Kanzlei SNP Berlin. [www.snp-online.de](http://www.snp-online.de)