

Anspruch einer Krankenschwester, nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden

Pia Pracht

Köln, 31.10.2014

Leitsatz

Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten im Krankenhaus mehr leisten, ist sie deshalb nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachtschichten eingeteilt zu werden. Wird die Arbeitsleistung dem Arbeitgeber mit dieser Einschränkung angeboten, handelt es sich um ein ordnungsgemäßes Angebot im Sinne der §§ 294, 295 BGB.

Sachverhalt

Die Klägerin war im Krankenhaus der Beklagten als Krankenschwester im Schichtdienst beschäftigt. Arbeitsvertraglich ist die Klägerin im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit verpflichtet. Auf Grund gesundheitlicher Probleme ist die Klägerin nicht mehr in der Lage, Nachtdienste zu leisten. Die Beklagte erklärte die Klägerin aus diesem Grund als arbeitsunfähig krank und beschäftigte sie seitdem nicht mehr. Die Klägerin bot demgegenüber ihre Arbeitsleistung – mit Ausnahme von Nachtdiensten – ausdrücklich an. Mit der Klage begehrt die Klägerin Beschäftigung und Entgeltzahlung.

Entscheidung

Das BAG gab der Klage mit Urteil vom 9. April 2014 (10 AZR 637/13) statt. Die Klägerin habe einen Beschäftigungsanspruch gegenüber der Beklagten. Ein Fall der Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, die zu einem Wegfall des Beschäftigungsanspruchs führe, liege nicht vor. Die Klägerin sei nicht arbeitsunfähig krank. Die Arbeitsunfähigkeit beurteile sich nach der vom Arbeitnehmer arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung. Die Klägerin könne alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer

Krankenschwester ausführen. Einschränkungen bestehen lediglich hinsichtlich der Lage der Arbeitszeiten. Allerdings bestehe keine vertragliche Festlegung der Arbeit auf die Nachtzeit. Folglich müsse die Beklagte bei der Schichtenteilung ihr Direktionsrechts gem. § 106 GewO nach billigem Ermessen mit Rücksicht auf das gesundheitliche Defizit der Klägerin ausüben, so dass die Klägerin keine Nachtdienste leisten müsse. Die Vergütung stehe der Klägerin unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges zu, weil sie die Arbeit ordnungsgemäß angeboten habe und die Beklagte erklärt habe, sie werde die Leistung nicht annehmen.

Anmerkung

Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hat über die Grenzen der Krankenhauslandschaft hinaus überall dort Bedeutung, wo Beschäftigte im Schichtdienst eingesetzt werden. Die Entscheidung zeigt die Bedeutung der Art der arbeitsvertraglichen Fixierung der Lage der Arbeitszeit für den Umfang des Direktionsrechts. Soweit die zeitliche Lage der Tätigkeit arbeitsvertraglich nicht fixiert ist, bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, diese auch noch nach Jahren gegenteiliger faktischer Handhabung in Ausübung seines Direktionsrechts zu ändern. Einerseits bedeutet dies für den Arbeitgeber grundsätzlich ein hohes Maß an Flexibilität beim Einsatz seiner Arbeitskräfte, andererseits muss er jedoch sein Direktionsrecht nach billigem Ermessen ausüben. Eine Leistungsbestimmung entspricht billigem Ermessen, wenn die wesentlichen Umstände des Falls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt worden sind. Ferner verdeutlicht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, dass das Vorliegen einer Krankheit und einer Arbeitsunfähigkeit i.S.d. Entgeltfortzahlungsgesetzes nicht deckungsgleich sind. Allein das Vorliegen einer Krankheit führt nicht automatisch auch zur Arbeitsunfähigkeit. Vielmehr muss die Krankheit zur

individuellen Arbeitsverpflichtung des Betroffenen in Bezug gesetzt werden. Erst wenn der Arbeitnehmer diese konkret geschuldete, individuelle Arbeitsverpflichtung auf Grund der Krankheit nicht mehr erfüllen kann, ist auch eine Arbeitsunfähigkeit zu bejahen. Das Bundesarbeitsgericht ist vorliegend auch nicht von einer Teilarbeitsunfähigkeit ausgegangen. Diese lehnt das Bundesarbeitsgericht weiterhin ab.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung die Rechte der aus gesundheitlichen Gründen nur beschränkt einsatzfähigen Arbeitnehmer gestärkt. In der Praxis kann die Entscheidung einen erhöhten organisatorischen Aufwand für Arbeitgeber bei der Erstellung von Schichtplänen sowie eine erhöhte Belastung von gesunden Arbeitnehmern durch vermehrte Nachtschichten bedeuten.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Frau Pia Pracht unter +49 221 33660-524 oder ppracht@goerg.de an. Informationen zumr Autorin finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

