



Entscheidungen zum Arbeitsrecht

Fall, wenn sich dieser bei seiner Arbeit bisher nichts zu Schulden kommen lassen hat. So ein Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz vom 10.04.2002 - 4 Sa 1097/01.

2 Beleidigung eines Vorgesetzten

Eine grobe Beleidigung eines Vorgesetzten mit ehrverletzendem Charakter („Blödmann“, Zeigen des „Stinkefingers“) zieht in der Regel eine fristlose Kündigung des Arbeitnehmers nach sich. Das gilt gleichermaßen, wenn die Beleidigung außerhalb der Arbeitszeit z.B. während einer Weihnachtsfeier ausgesprochen wurde. Auch wer auf einer Betriebsfeier seinen Vorgesetzten grob beleidigt, untergräbt damit dessen Autorität und begeht eine schwere arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Einer vorherigen Abmahnung bedarf

es in derartigen Fällen nicht. Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm vom 30.06.2004 - 18 Sa 836/04. (Im Internet abrufbar unter: http://www.justiz.nrw.de/RB/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2004/18_Sa_836_04urteil20040630.html).

3 Überstundenvergütung

Grundsätzlich müssen Überstunden der Arbeitnehmer nur dann bezahlt werden, wenn diese vorher vom Arbeitgeber angeordnet oder genehmigt wurden. Eine andere Beurteilung kann sich aber dann ergeben, wenn Überstunden von Krankenhauspersonal z. B. Ärzten und Pflegekräften für eine erforderliche Versorgung der Patienten oder auch nur zur Erledigung der geschuldeten Arbeit zwingend notwendig sind. In solchen Fällen müssen

1 Eigenmächtiger Urlaubsantritt

Nimmt ein Arbeitnehmer eigenmächtig Urlaub, so liegt dadurch nicht zwangsläufig ein ausreichender Grund für eine fristlose Kündigung im Sinne von § 626 Abs.1 BGB vor. Eine fristlose Kündigung ist nur gerechtfertigt, wenn es dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, den Arbeitnehmer bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen. Das ist bei einem eigenmächtigen Urlaubsantritt eines Arbeitnehmers dann nicht der

Als Pflegekraft in die USA – ein lohnender Schritt?

Eine deutsche Krankenschwester berichtet von ihren Erfahrungen

Nach gut 2 1/2 Jahren kann ich sagen: Ja, der Schritt hat sich gelohnt. Man hat in den USA viel mehr Chancen, in beruflicher Hinsicht etwas aus sich zu machen. So gibt es beispielsweise vielfältige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, welche den Pflegeberuf weit über die in Deutschland geläufigen Aufgaben und Möglichkeiten hinausführen. Viele berufliche Alternativen führen sogar gänzlich aus dem klinischen Bereich hinaus und siedeln Pflegekräfte z. B. im medizinisch-juristischen Bereich als „Consultants“ für Rechtsanwälte, Versicherungen oder sogar als Ermittler für Polizei oder Gerichtsmedizin. Manche der Berufsbilder rund um die Pflege klingen für deutsche Ohren völlig fremd. So gibt es „Customer Service Repräsentatives“, die sich mit der Verbesserung des Service in der Pflege beschäftigen, oder es gibt den „Risk-Manager“, der mit der Pflege zusammenhängende (potentiell) gefährliche Vorkommnisse verfolgt und auswertet. Ich selbst habe als „staff-RN“ auf einer Intensivstation angefangen, dann relativ schnell die Prüfung zur „CCRN“ (Critical Care) absolviert und bin nach knapp 1 1/2 Jahren auf meiner Station zur „Charge Nurse“ (Schichtleitung) ernannt worden. Feste Stationsleitungen sind in US-amerikanischen Krankenhäusern unbekannt. Die Charge Nurses übernehmen die Stationsleitungsaufgaben jeweils nur für ihre Schicht. Inzwischen bin ich zum „Clinical Coordinator“

befördert worden. Pro Tag/Nachtschicht wird ein Coordinator für unsere vier Intensivstationen eingesetzt. Er ist dafür zuständig, dass alles Organisatorische in den Abteilungen möglichst optimal gesteuert wird. Im Wesentlichen vereint diese Position in sich die Aufgaben einer Pflegedienstleitung. Dies betrifft sowohl die Patientenaufnahmen und -verlegungen wie auch Personalfragen (Interviews zur Neueinstellungen, Beurteilungen) und vieles mehr. Pflegekräften, die in die USA wollen, empfehle ich ihren potentiellen Arbeitgebern zu signalisieren, dass sie an ständiger Fort- und Weiterbildung interessiert sind. Denn dies ist das beste Rezept, um hier beruflich anerkannt und gefördert zu werden. Es überrascht mich zu hören, dass in Deutschland angeblich schon Pflegekräfte als überqualifiziert abgewiesen werden – hier ist jedes Jahr an Erfahrung, welches man vorweisen kann, ein Vorteil und macht sich u.a. auch in der Bezahlung bemerkbar.

Pflege in den USA ist allerdings anders organisiert – man hat z.B. Assistenzpersonal zur Verfügung, so dass der Pflegekraft mehr Zeit für die eigentlichen Arbeiten am Patienten bleibt. Das zahlenmäßige Verhältnis von Pflege-



die Überstunden vom Krankenhausträger vergütet werden. Auch eine Anordnung, nach der nur so viele Überstunden geleistet werden dürfen, wie durch Freizeitausgleich abgegolten werden können, steht einer solchen Vergütung nicht entgegen. Diese Beurteilung ergibt sich aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichtes (LAG) Köln vom 30.07.2003 - 8 (3) Sa 220/03, welches in einer Streitsache zwischen Ärzten und ihrem Arbeitgeber, einem städtischen Krankenhausträger, erging.

4 Leistungsnachweise

Arbeitgeber sind grundsätzlich berechtigt, von ihren Mitarbeitern die Führung von Leistungsnachweisen zu verlangen. Weigert sich ein Mitarbeiter, dieser Aufforderung nachzukommen, stellt dies eine Arbeitsverweigerung dar, die nach erfolgloser Abmahnung eine Kündigung rechtfertigt. So urteilte das LAG Rheinland-Pfalz in Mainz am 09.01.2003 - 4 Sa 1071/02.

5 Arbeitszeugnis

Erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch ein qualifiziertes Zeugnis, so hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass seine Leistung wahrheitsgemäß beurteilt wird. Bei deren Einschätzung hat der Arbeitgeber allerdings einen Beurteilungsspielraum, der auch von Arbeitsgerichten nur beschränkt überprüfbar ist. Voll überprüfbar dagegen sind die Tatsachen, die der Arbeitgeber seiner Leistungsbeurteilung zugrunde gelegt hat. Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer insgesamt eine „durchschnittliche“ Leistung bescheinigt, hat der Arbeitnehmer diejenigen Tatsachen vorzutragen und zu beweisen, aus denen sich eine bessere Beurteilung ergeben soll. Wurde der Arbeitnehmer dagegen als „unterdurchschnittlich“ beurteilt, obliegt es in diesem Fall dem Arbeitgeber, die seiner Beurteilung zugrunde liegenden Tatsachen darzulegen und zu beweisen. Urteil des BAG vom 14.10.2003 (9 AZR 12/03).

Werner Schell

www.gesetzeskunde.de

www.pflegerechtportal.de

kräften zu Patienten ist klar geregelt und sorgt dafür, dass eine Pflegekraft nie mehr als eine bestimmte Anzahl an Patienten zugewiesen bekommt. Die Dokumentation erfolgt grundsätzlich am PC und auch die Medikamentenverwaltung ist digitalisiert. Es gibt Einarbeitungsprogramme, und man räumt gerade Ausländern ausreichend Zeit ein, um sich den sprachlichen Anforderungen anzupassen. Gerade die Frage der Einarbeitung ist eines der wesentlichen Dinge, die ich Pflegekräften unbedingt rate abzuklären, wenn sie sich mit dem Gedanken an eine Bewerbung ins Ausland tragen. Denn die Organisationsstrukturen sind oft vollkommen anders als gewohnt z.B. ist hier in den USA nicht immer ein Arzt vor Ort, und so ist vieles der Entscheidung und der Verantwortung der Pflegekraft überlassen.

Nach meinen Erfahrungen in den USA kann ich mir inzwischen ein Arbeiten als Pflegekraft in Deutschland kaum mehr vorstellen. Die Professionalität und auch das Ansehen, das man als RN genießt, haben mich überzeugt, dass dieser Beruf in den USA einen ganz anderen Stellenwert hat als in Deutschland – und dafür nehme ich das Mehr an Verantwortung und Vertrauen, das in mich gesetzt wird, gerne an.

Sabine Schönbach, Cap Coral im US-Bundesstaat Florida

www.sweetflorida.de

Weitere Infos zur Arbeit als Pflegekraft in den USA:

www.pm-recruitment.de

Das Heilberufe-Spezialheft

Job & Karriere

