



- 1 Frage Stellen**
einem erfahrenen Anwalt
Jetzt auch vertraulich
- 2 Preis festlegen**
Sie bestimmen die Höhe selbst
- 3 Antwort in 1 Stunde**
Rechtssicher vom Anwalt

Jetzt eine Frage stellen

Zulässige Wochenarbeitszeit, Zulassung einer Pflegeeinrichtung

14.12.2014 17:06

Preis: *****,00 €** Verwaltungsrecht

Beantwortet von

Rechtsanwalt Daniel Hesterberg



Wir betreiben ein Pflegedienst und wollen noch eine Tagespflege eröffnen. Für beide Geschäfte ist dieselbe Pflegedienstleitung vorgesehen. Geplante Arbeitszeit ist 30 Stunden/Woche im Pflegedienst und 20 Stunden/Woche in der Tagespflege. Die Krankenkasse verweigert die Zulassung für die Tagespflege mit der Begründung: 50 Stunden/Woche „halten wir nicht für realistisch“.

Die Frage: Ist die Arbeitszeit 50 Stunden/Woche gesetzlich verboten? Wenn nicht – können wir dagegen rechtlich vorgehen und wenn ja, wie konkret und wie lange es dauern würde?

Sehr geehrter Fragesteller,

Ihre Anfrage möchte ich Ihnen auf Grundlage der angegebenen Informationen verbindlich wie folgt beantworten:

Mit der Antwort der Krankenversicherung kann man so natürlich nichts wirklich anfangen.

Im Einzelnen zur Rechtslage:

§ 3 des Arbeitszeitgesetzes - Arbeitszeit der Arbeitnehmer - bestimmt zwar:

"Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten."

Aber:

§ 7 - Abweichende Regelungen - lässt auf Grundlage eines Tarifvertrages etwas als Ausnahme darüber hinaus zu.

Dieses kann wegen der Geltung eines Tarifvertrages oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geschehen.

Im Geltungsbereich eines Tarifvertrags können abweichende tarifvertragliche Regelungen im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden.

Können auf Grund eines solchen Tarifvertrags abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung getroffen werden, kann auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers davon Gebrauch gemacht werden.

Für den Pflegedienst sind zudem besondere Ausnahmen vorgesehen.

Außerdem ist ja eine Aufteilung in Bezug auf die geplante Arbeitszeit mit 30 Stunden/Woche im Pflegedienst und mit 20 Stunden/Woche in der Tagespflege vorzunehmen.

Von daher würde ich damit gegenüber der Krankenkasse argumentieren.

Ich hoffe, Ihre Frage verständlich beantwortet zu haben und bedanke mich für das entgegengebrachte Vertrauen. Bei Unklarheiten können Sie die kostenlose Nachfragefunktion benutzen.

Mit freundlichen Grüßen

Nachfrage vom Fragesteller

Sehr geehrter Herr RA Hesterberg,

vielen Dank für Ihre Antwort. Angenommen, die Krankenkasse folgt trotz einer schriftlichen Vereinbarung unsere Argumentation nicht- welche rechtliche Schritte können wir unternehmen?

Mit freundlichen Grüßen

Fragesteller

Antwort auf die Nachfrage vom Anwalt

Sehr geehrter Fragesteller,

vielen Dank für Nachfrage, wie ich gerne wie folgt beantworte:

Entschuldigen Sie zunächst, ich hatte noch eines vergessen, was ich jetzt ergänzen möchte und worauf Ihre Nachfrage abzielt:

Ich meine, außergerichtlich wird es höchstens noch ein paar Wochen dauern, bevor Sie die

Sache entweder vor Gericht bringen müssten beziehungsweise einen Anwalt Ihrer Wahl mit Ihrer Interessenvertretung beauftragen könnten, der sich letztmals an die Krankenkasse wendet - Letzteres würde ich auf jeden Fall versuchen.

Ein Gerichtsverfahren dauert mindestens einige Monate, wenn nicht länger.

Ich hoffe, Ihnen damit gedient zu haben und wünsche Ihnen noch einen schönen Tag.

Mit freundlichen Grüßen

Daniel Hesterberg
Rechtsanwalt

[Jetzt eine Frage stellen](#)

frag-einen-anwalt.de © 2017 QNC GmbH | Impressum

TESTSIEGER
einer unabhängigen
Verbraucherstiftung

Im Test: 8 Anbieter von
Online Rechtsberatung
Ausgabe 02/2008

