

DiAG - Info

**Diözesane Arbeitsgemein-
schaft der Mitarbeiterver-
tretungen Abteilung „B“ in
der Diözese Regensburg**

Nachwachenschlüssel

Im Januar 2015 wurde in Vollzug des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes (PfleWoqG) und der hierzu erlassenen Verordnung zur Ausführung des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes (AVPfleWoqG) für den Bereich der Pflege durch das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege (StMGP) ein Nachwachenschlüssel festgelegt.

§ 15 Abs. 1 Satz 3 AVPfleWoqG: In der Nacht muss ausreichend Personal, mindestens aber eine Fachkraft ständig anwesend sein, um die Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner entsprechend dem fachlichen Konzept und der Bewohnerstruktur der stationären Einrichtung sicherzustellen.

Zu diesem Absatz aus dem AVPfleWoqG hat das StMGP eine Konkretisierung vorgenommen. Danach erachtet das StMGP einen Nachwachenschlüssel von einer Pflegefachkraft für 30 bis 40 Bewohnerinnen und Bewohner als noch ausreichend.

Für die Abgrenzung zwischen der Quote von 1:30 bis 1:40 gibt das Ministerium einige Indikatoren als Entscheidungsgrundlage (die Angaben beruhen noch auf der Einteilung in Pflegestufen):

- ◆ Anzahl der Bewohnerinnen und Bewohner mit Pflegestufen I und II überwiegt.
- ◆ Hohe Anzahl an immobilen Bewohnerinnen und Bewohnern, die z. B. Hilfe beim Toilettengang benötigen.
- ◆ Erkenntnisse über Unruhezustände, z. B. von dementiell erkrankten Menschen in der Nacht.
- ◆ Die Einrichtung erstreckt sich auf mehr als ein Gebäude.

Themen in dieser Aus- gabe:

- **Festlegung Nachwachenschlüssel in der Altenhilfe**
- **MAV - Wahlen 2017**
- **BAG - Urteil zur Arbeitszeit bei Betriebsratstätigkeit**

- ◆ Die Einrichtung erstreckt sich über mehr als zwei Geschosse.

Bei Erfüllung von mindestens drei Kriterien beläuft sich der Nachtwachenschlüssel auf eine Pflegekraft für 30 Bewohnerinnen und Bewohner. Falls weniger als drei Kriterien erfüllt sind oder keines der Kriterien erfüllt ist, wird ein Nachtwachenschlüssel von einer Pflegekraft für je 40 Bewohnerinnen und Bewohner als ausreichend erachtet.

Bei Nichtbeachtung dieses Nachtwachenschlüssels hat die FQA einen Mangel festzustellen.

Die genannten Kriterien lassen einen Spielraum für Ermessensentscheidungen. Was ist eine hohe Anzahl von immobilien Bewohnerinnen und Bewohnern? Wie häufig müssen Unruhezustände von demenziell erkrankten Bewohnerinnen und Bewohnern vorliegen? Je nach Sichtweise kann hier eine Interpretation vorgenommen werden.

Die anderen Kriterien sind eher harte Fakten, hier gibt es wenig Interpretationsbedarf. In einem „klassischen Heim“ dürfte insbesondere auch der Anteil der immobilien Bewohnerinnen und Bewohner in einem Bereich liegen, der keiner Interpretation bedarf. Auch der Anteil der Bewohnerinnen und Bewohner in Pflegestufe II und III (Pflegegrad 2 bis 5) ist in der Regel so hoch, dass auch hier die Voraussetzungen für einen 1:30 Schnitt vorliegen.

Wir gehen davon aus, dass in den meisten Häusern auch ohne die Kriterien 4 und 5 die Voraussetzungen für einen Schlüssel von 1 Pflegekraft je 30 Bewohnerinnen und Bewohner vorliegt.

Die Mitarbeitervertretungen können und sollen sich hier in die Bewertung der Kriterien, die zur Festlegung des Nachtwachenschlüssels führen, durchaus einmischen und ihre Meinung abgeben. Es gibt zwar kein Beteiligungsrecht der MAV, aber die MAV ist auch mitverantwortlich für die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen.

Viele Träger argumentieren, dass eine Verbesserung des Nachtwachenschlüssels zu Lasten der Besetzung im Tagdienst geht. Zunächst ist diese Ar-

gumentation nicht von der Hand zu weisen: Wird mit dem gleichen Personalschlüssel die Besetzung im Nachtdienst erhöht, führt das zu einer geringeren Besetzung im Tagdienst. Hier hat die Forderung des Ministeriums eine Lücke, die offensiv aufgezeigt werden muss. Eine Verbesserung der Pflegestandards zum Nulltarif sind nicht zu machen. Eine bessere Besetzung im Nachtdienst muss eine Personalsteigerung zur Folge haben und eine Erhöhung des Personalstandes führt zu höheren Kosten.

Die Träger befürchten zu Recht, dass eine Erhöhung der Kosten zu Lasten der Eigenbeteiligung der Heimbewohnerinnen und Heimbewohner oder deren Angehörige führt, da sich die Zuzahlungen der Pflegeversicherung nicht erhöhen.

Die Mitarbeiterseite der arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas fordert, ebenso wie die Gewerkschaft Verdi, die Pflegevollversicherung. Mit einer Pflegevollversicherung würde ein Eigenanteil wegfallen, damit würden neben den Heimbewohnerinnen und Heimbewohnern auch die Sozialkassen entlastet, die bisher bezahlen müssen, wenn die Heimbewohnerinnen und Heimbewohner oder deren Angehörige nicht in der Lage sind den Eigenanteil zu bezahlen.

MAV - Wahlen 2017

Mit dem 01. März 2017 beginnt der einheitliche Wahlzeitraum für die Wahlen zur Mitarbeitervertretung in Bayern. Er endet am 30. Juni 2017, bis dahin sollte in allen Einrichtungen gewählt werden. Die diözesanen Arbeitsgemeinschaften haben für die Wahl einen Termin in der ersten Woche im Mai empfohlen. Grundsätzlich ist jede bestehende MAV für die Festlegung eines Wahltermins und für die Bestellung eines Wahlausschusses verantwortlich. Die MAV legt den Wahltermin nach den Erfordernissen in der Einrichtung fest, sie ist in ihrer Entscheidung frei und lediglich an den Wahlzeitraum nach MAVO gebunden.

Die in der Diözese Regensburg durch kifas angebotenen Wahlausschussschulungen waren stark nachgefragt, deshalb wurde noch ein dritter Termin am 17. März 2017 angeboten.

Der aktuelle KODA-Kompass (für die MAVen mit Mailadresse im Anhang) beschäftigt sich unter anderem auch mit der MAV - Wahl.

Die diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in Bayern fordern in einem gemeinsamen Aufruf alle Kolleginnen und Kollegen auf sich zur Wahl zu stellen, mindestens aber zur Wahl zu gehen.

Wir arbeiten an einem gemeinsamen Wahlaufufruf der DiAGen A + B, des Caritasdirektors und des Generalvikars. Außerdem wird es einen Aufruf der Bischöfe geben. Wir werden euch umgehend unseren Aufruf zusenden, sobald er vorliegt. Den Aufruf des Bischofs findet ihr im Anhang zu diesem Info. Bitte bringt die Aufrufe den Kolleginnen und Kollegen zur Kenntnis (Aushang schwarzes Brett, Rundmail).

Betriebsratstätigkeit - Arbeitszeit

Ein Betriebsrat darf für Betriebsratssitzungen seine Schichten kürzen, wenn er andernfalls die elfstündige Ruhezeit nicht einhalten kann – das gilt auch, wenn die Sitzung in der Freizeit stattfindet. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden (Az.: 7 AZR 224/15). Der Kläger war Betriebsrat und arbeitete in einem Dreischichtbetrieb.

Pressemitteilung Nr. 1/17

Ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten außerhalb seiner Arbeitszeit tagsüber an einer Betriebsratssitzung teilzunehmen hat, ist berechtigt, die Arbeit in der vorherigen Nachtschicht vor dem Ende der Schicht einzustellen, wenn nur dadurch eine ununterbrochene Erholungszeit von elf Stunden am Tag gewährleistet ist, in der weder Arbeitsleistung noch Betriebsratstätigkeit zu erbringen ist. Nach § 5 Abs. 1 ArbZG ist dem Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren. Es kann dahinstehen, ob die Zeit der Erbringung von Betriebsratstätigkeit Arbeitszeit iSv. § 2 Abs. 1 ArbZG ist und § 5 Abs. 1 ArbZG deshalb Anwendung findet. Jedenfalls ist bei der Beurteilung, ob dem Betriebsratsmitglied in einer solchen

Situation die Fortsetzung der Arbeit in der Nachtschicht wegen der bevorstehenden Betriebsratstätigkeit unzumutbar ist, die Wertung des § 5 Abs. 1 ArbZG zu berücksichtigen.

Der Kläger ist Mitglied des im Betrieb der Beklagten gebildeten Betriebsrats und arbeitet im Dreischichtbetrieb. Er war in der Nacht vom 16. Juli auf den 17. Juli 2013 für die Nachtschicht von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr bei einer Pause von 2:30 Uhr bis 3:00 Uhr eingeteilt. Am 17. Juli 2013 nahm der Kläger von 13:00 Uhr bis 15:30 Uhr an einer Betriebsratssitzung teil. Mit Rücksicht auf diese Betriebsratssitzung stellte er in der vorherigen Nachtschicht seine Arbeit um 2:30 Uhr ein. Ihm wurde für diese Nachtschicht von der Beklagten nur der Zeitraum bis 3:00 Uhr und von 5:00 Uhr bis 6:00 Uhr auf seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger ua. die Gutschrift der beiden weiteren Stunden von 3:00 Uhr bis 5:00 Uhr verlangt. Die Klage hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts - ebenso wie zuvor beim Landesarbeitsgericht - Erfolg.

Nach § 37 Abs. 2 BetrVG sind Mitglieder des Betriebsrats auch dann von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung ihres Arbeitsentgelts zu befreien, wenn eine außerhalb der Arbeitszeit liegende erforderliche Betriebsratstätigkeit die Arbeitsleistung unmöglich oder unzumutbar gemacht hat. Vorliegend war dem Kläger die Erbringung der Arbeitsleistung am 17. Juli 2013 jedenfalls ab 3:00 Uhr wegen der um 13:00 Uhr beginnenden Betriebsratssitzung unzumutbar, weil ihm bei Fortsetzung seiner Arbeit zwischen den Arbeitsschichten keine durchgehende Erholungszeit von elf Stunden zur Verfügung gestanden hätte.

Über eine weitere Klageforderung konnte der Senat nicht abschließend entscheiden. Insoweit wurde die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 18. Januar 2017 - 7 AZR 224/15 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 20. Februar 2015 - 13 Sa 1386/14 -