

Jutta König | Manuela Raiß

Dienstplangestaltung – Was Pflegekräfte wissen müssen

Ein Ratgeber für die tägliche Praxis

PFLEGE

kolleg



S

schlütersche

Jutta König | Manuela Reiß

Dienstplangestaltung – Was Pflegekräfte wissen müssen

PFLEGE

kolleg

Ein Ratgeber für die tägliche Praxis

schlütersche

Jutta König ist Wirtschaftsdiplom-Betriebswirtin Gesundheit (VWA) und Sachverständige bei verschiedenen Sozialgerichten im Bundesgebiet. Sie unterrichtet Pflegesachverständige und Pflegeberater, arbeitet als Unternehmensberaterin und Dozentin in den Bereichen SGB XI, SGB V, Heim- und Betreuungsrecht. Sie ist examinierte Altenpflegerin, Pflegedienst- und Heimleitung.

Manuela Raiß ist Diplom-Pflegemanagerin (FH), Pflegewissenschaftlerin (Master ScN) und Altenpflegerin. Sie ist freiberufliche Pflegesachverständige, Qualitätsbeauftragte und Dozentin in den Bereichen SGB XI, SGB V, Heim- und Betreuungsrecht. Außerdem berät sie auch Einrichtungen der Altenpflege bei der Einführung und Organisation von IT-Systemen.

*»Es ist nicht wenig Zeit, die wir haben,
sondern es ist viel Zeit, die wir nicht nutzen.«*

LUCIUS ANNAEUS SENECA



Die Autorinnen:

Jutta König

Pflege-Prozess-Beratung
Eichendorffweg 10
65205 Wiesbaden

Manuela Raiß

raiss@iwig.de
www.iwig.de

**Der Pflegebrief Newsletter – für die schnelle Information zwischendurch
Anmelden unter www.pflegen-online.de**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-89993-345-1 (Print)

ISBN 978-3-8426-8604-5 (PDF)

**© 2015 Schlütersche Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG,
Hans-Böckler-Allee 7, 30173 Hannover**

Alle Angaben erfolgen ohne jegliche Verpflichtung oder Garantie des Autors und des Verlages. Für Änderungen und Fehler, die trotz der sorgfältigen Überprüfung aller Angaben nicht völlig auszuschließen sind, kann keinerlei Verantwortung oder Haftung übernommen werden. Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle muss vom Verlag schriftlich genehmigt werden. Die im Folgenden verwendeten Personen- und Berufsbezeichnungen stehen immer gleichwertig für beide Geschlechter, auch wenn sie nur in einer Form benannt sind. Ein Markenzeichen kann warenrechtlich geschützt sein, ohne dass dieses besonders gekennzeichnet wurde.

Reihengestaltung: Groothuis, Lohfert, Consorten, Hamburg

Titelfoto: pablocalvog – fotolia.com

Satz: PER Medien+Marketing GmbH, Braunschweig

Druck: Stürtz GmbH, Würzburg

INHALT

Vorwort	9
1 Die Basis: Arbeits- & Urlaubszeitregelungen	10
1.1 Die Arbeitszeit: Definitionen	11
1.1.1 Nachtarbeit	11
1.1.2 Nacht- oder Tagdienst – Die Hürden des Wechsels	12
1.1.3 Schichtarbeit	13
1.1.4 Wechselschicht	14
1.2 Wie lange darf man arbeiten?	14
1.3 Arbeitsbereitschaft	17
1.4 Bereitschaftsdienst	18
1.5 Rufbereitschaft	19
1.6 Ruhezeit	21
1.6.1 Kann der Chef einfach Rufbereitschaft anordnen? .	22
1.7 Arbeitszeit	23
1.7.1 Arbeitszeitgesetz	23
1.7.2 Tarifvertrag	24
1.7.3 Arbeitszeit – Was gehört dazu?	25
1.8 Überstunden und Mehrarbeit	28
1.8.1 Überstunden – so urteilten Gerichte	30
1.9 Sonn- und Feiertage	33
1.9.1 Mehr Geld für Feiertagsarbeit?	35
1.10 Pausen	36
1.10.1 Kann die Pause pauschal abgezogen werden?	37
1.10.2 Zählt Rauchen zur Pause?	38
2 Auszüge aus Mutterschutzgesetz	39
2.1 Individuelles Beschäftigungsverbot	39
2.2 Generelles Beschäftigungsverbot	39
2.3 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung	41
2.4 Stillende Mütter und ihre Pausen	41
2.5 Zusätzliches Frei für Untersuchungen aller Art	42
2.6 Nachtarbeit	42

3	Auszüge aus dem Jugendschutzgesetz	43
3.1	Arbeitszeit	43
3.2	Freistellung für die Berufsschule	44
3.3	Freistellung vor und für Prüfungen	45
3.4	Pausenregelung	45
3.5	Garantierte 5-Tage-Woche	46
3.5.1	Sonntagsarbeit	46
3.6	Gefährliche Arbeiten	47
4	Urlaub: Wissenswertes und Berechnung	49
4.1	Erholungsurlaub	51
4.2	Ein Urlaubsanspruch lässt sich vererben	52
4.3	Die Urlaubsvergabe	52
4.3.1	Wie viele müssen gleichzeitig in Urlaub sein?	53
4.3.2	Wenn zwei sich streiten, freut sich der Dritte	54
4.4	Urlaubsanspruch	56
4.4.1	Urlaubsanspruch bei unterschiedlicher Tage-Woche	57
4.4.2	Auch am Sonntag muss Urlaub genommen werden	60
4.5	Fragen rund um den Urlaub	61
4.5.1	Wie viel Urlaub erhalten geringfügig Beschäftigte?	61
4.5.2	Wie viel Urlaub erhält der Nachtdienst?	62
4.5.3	Kann der Chef den Urlaub einteilen?	63
4.5.4	Kann man halbe Tag Urlaub nehmen?	63
4.5.5	Sonderrechte für Mütter	64
4.5.6	Urlaub in der Elternzeit	64
4.5.7	Sonderrechte für Jugendliche	64
4.5.8	Bekommt man im Alter mehr Urlaub?	65
4.5.9	Darf der Chef aus dem Urlaub zurückrufen?	66
4.5.10	Wann verfällt der Urlaub vom Vorjahr?	66
4.5.11	Kann man sich alten Urlaub auszahlen lassen?	67
4.5.12	Was ist, wenn man im Urlaub erkrankt?	67
5	Der Dienstplan – Spiegelbild der Organisationsstruktur	69
5.1	Der Dienstplan unter MDK-Gesichtspunkten	69
5.2	Der Dienstplan	70
5.2.1	Fixe und variable Rahmenbedingungen	70
5.2.2	Der Rollplan	71

5.2.3	Wozu braucht man Übergaben?	73
5.2.4	Je strukturierter die Arbeit, desto sicherer der Dienstplan	74
5.2.5	Veränderung der Dienste – Lage der Arbeitszeit ...	80
5.3	Ein Dienstplan ist kein Wunschzettel	81
5.3.1	Planen Sie die Arbeit oder die Freizeit Ihrer Mitarbeiter?	81
5.4	Fehlzeiten vermeiden	83
5.4.1	Löcher müssen gestopft werden – so gelingt's	83
5.4.2	Ausfälle planen	85
5.5	Wie viele Planstellen stehen mir zu?	87
5.5.1	Wie viel Arbeitszeit darf man verplanen?	90
5.6	Fragen rund um den Dienstplan	92
5.6.1	Dürfen geteilte Dienste angeordnet werden?	92
5.6.2	Können Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sein?	93
5.6.3	Was tun, wenn die Arbeitszeit sich ändert?	93
5.6.4	Plötzlich Wochenendarbeit?	94
5.6.5	Ist eine Änderung des Dienstplans mitbestimmungs- pflichtig?	94
5.6.6	Können Dienste getauscht werden?	95
5.6.7	Länger bleiben, weil der Chef das will?	96
5.6.8	Wie lange vorher muss der Dienstplan stehen?	97
5.6.9	Kann der Chef zum Abbau von Überstunden freigeben?	97
5.6.10	Gewohnheitsrecht bei Schichtzeiten?	98
5.6.11	Kann man ins Minus geplant werden?	99
5.6.12	Werden Feiertage von der Arbeitszeit abgezogen? .	99
5.6.13	Müssen Übergabezeiten geplant werden?	100
5.6.14	Kann man den Dienstplan auch mit Excel erstellen?	100

6

Alternative Arbeitszeitmodelle – Was sie können (und was nicht)	102
6.1 Sechs oder zehn Stunden pro Tag?	103
6.2 4- oder 6-Tage-Woche?	103
6.3 Der 10-Stunden-Arbeitstag	104
6.4 Das 2-Schichten-Modell	105

6.5	Die 7/7-Arbeitszeit	107
6.6	Das 10-Stunden-Modell	108
6.7	Turnusteilzeit	109
6.8	Jahresarbeitszeitkonto	109
6.8.1	Minusstunden im Arbeitszeitkonto	111
6.9	Lebendarbeitszeitkonto oder Zeitwertkonto?	111
6.10	Sabbatical	113
6.11	Fazit	114

7	Dienstplanprogramme	116
7.1	Elektronische Dienstplanprogramme	116
7.1.1	Stift oder Tastatur – Alles das Gleiche!?	116
7.2	Ziele von Einrichtung, Leitung und Mitarbeiter	117
7.2.1	Ziele der Geschäftsführung oder Heimleitung ...	117
7.2.2	Ziele der Pflegedienstleitung	118
7.2.3	Ziele der Mitarbeiter	118
7.3	Spezifika von Branchensoftware	119
7.3.1	Einbinden von Dienstplansoftware in ein Alten- pflegeinformationssystem (ApIs)	120
7.4	Spezifika bei der Auswahl von Branchensoftware	125
7.4.1	»Was bietet denn Ihr Programm so alles?«	126
7.4.2	Von der Relevanz eines Pflichtenheftes	127
7.5	Spezifika bei der Einführung von Branchensoftware	131
7.5.1	Projektierung	132
7.5.2	Und wer bedient jetzt das Programm?	133
7.5.3	Schnittstellenmanagement	134
7.6	Geht es elektronisch wirklich schneller?	135
7.6.1	Den Dienstplan von zu Hause aus einsehen	136
7.6.2	Wann lohnt sich ein elektronischer Dienstplan? ...	137
7.7	Fazit	138

Literatur	140
------------------------	------------

Register	142
-----------------------	------------

VORWORT

Dieses Fachbuch soll Ihnen die Grundlagen der Dienstplangestaltung vermitteln und neue Perspektiven eröffnen. Wir möchten Ihnen die rechtlichen Voraussetzungen für die Erstellung eines Dienstplanes nennen und typische Probleme erläutern.

So präsentieren wir Ihnen zunächst die Basis der Arbeits- und Urlaubszeitregelung. Wer hier nicht Bescheid weiß, verschwendet viel Zeit und Geld. Im Mittelpunkt stehen bei uns die gesetzlichen Regelungen und der größte Tarifvertrag in der Pflege, der TVöD.

Anschließend erläutern wir Ihnen die Dienstplangestaltung mit allen typischen Fragen, bevor wir uns einigen gängigen und alternativen Arbeitszeitmodellen zuwenden. Vielleicht entdecken Sie spannende neue Wege?

Das letzte Kapitel beschäftigt sich mit Dienstplanungs-Software. Lesen Sie, wie viel Klärungsbedarf es hier gibt und was Sie vor einer Einführung alles leisten müssen.

Mitarbeitermitbestimmung und Betriebsratsarbeit sind nicht Bestandteil unseres Buches, sondern wir haben nur punktuell darauf verwiesen. Es gibt weder mit der Mitarbeitervertretung noch mit dem Betriebsrat Ärger, wenn Sie die Gesetze einhalten und Mitarbeiter mit in Ihre Entscheidungen einbinden.

Wir wünschen Ihnen Freude beim Lesen, viele Anregungen und den Mut, den nächsten nötigen Schritt zu gehen.

Wiesbaden, im Frühjahr 2015

Jutta König und Manuela Raiß

1

DIE BASIS: ARBEITS- & URLAUBSZEITREGELUNGEN

Ohne Grundlagen kann man keinen rechtlich einwandfreien Dienstplan schreiben. Bevor Sie also in späteren Kapiteln nachschauen, wie Sie wen einteilen und warum, geben wir Ihnen das nötige Rüstzeug im Umgang mit den Grundlagen der Dienstplangestaltung, der Arbeitszeit und den wesentlichen Schutzgesetzen.

Viele Arbeitgeber lehnen sich an den Tarifvertrag TVöD (Tarifvertrag öffentlicher Dienst) mit dem Vergütungssystem AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien) an, der in abgewandelter Form auch Grundlage für diverse kirchliche Träger und Wohlfahrtsverbände ist. Auch Arbeitsrichter greifen bisweilen darauf zurück, in Ermangelung anderer Regelungen. Man spricht dann von der sog. »Rechtspyramide«.

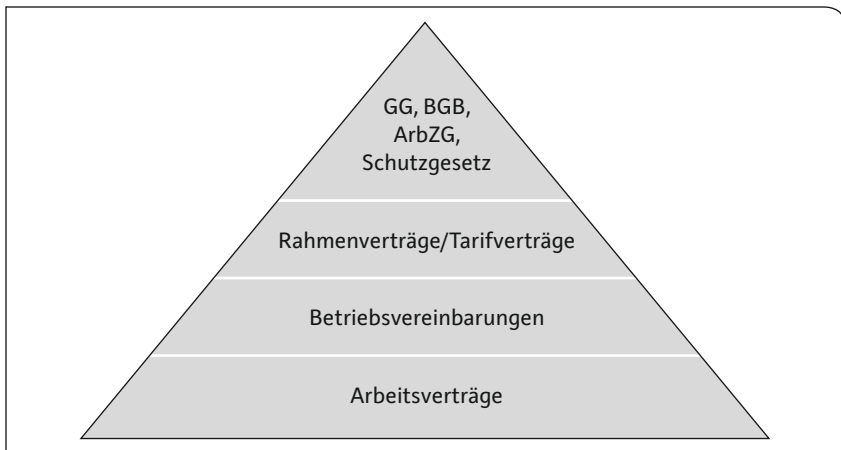


Abb. 1: Rechtspyramide.

In Deutschland steht das Grundgesetz über allem. Es folgen das Bürgerliche Gesetzbuch und die Schutzgesetze für Arbeitnehmer. Darunter gibt es diverse Tarifverträge oder Rahmenverträge, die für mehrere Betriebe gelten. Dann folgen Betriebsvereinbarungen, die nur für einen bestimmten Betrieb gelten und als letztes die Arbeitsverträge. Übrigens: Eine darunterliegende

Ebene kann einen Mitarbeiter nicht schlechter stellen als es eine darüber liegende Ebene bereits geregelt hat.

Es bleibt abzuwarten, ob die Bestrebungen einiger Bundesländer, Pflegekammern einzurichten, zur Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen in der Pflege führt.

1.1 Die Arbeitszeit: Definitionen

Zuschläge für Überstunden, Mehrarbeitszeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Schichtzulage, Rufbereitschaft, besondere Leistungen, Prämien oder Jahressonderzahlung (Urlaub, Weihnachten etc.) sind (außerhalb von Tarifverträgen) Sache des Arbeitgebers – eine freiwillige Leistung, auf die Sie keinen Rechtsanspruch haben.

1.1.1 Nachtarbeit

Nicht jeder, der nachts arbeitet, ist ein Nachtarbeiter. § 2 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) definiert: Nachtarbeit ist die Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr. In der Pflege beginnt die Nachtarbeit in manchen Einrichtungen bereits ab 20:00 Uhr. Das regelt der jeweilige Tarif, die Betriebsvereinbarung oder der Arbeitsvertrag. Im TVöD-B für Pflege und Betreuung liegt die Nachtarbeit zwischen 21:00 und 6:00 Uhr (§ 7 Abs. 5).

Definition: Nachtarbeiter

Ein Mitarbeiter ist Nachtarbeiter, wenn er regelhaft, mehr als 48 Tage in einem Kalenderjahr, in der Nacht arbeitet (§ 2 Abs. 4 ArbZG).

Für Nachtarbeitnehmer sieht das Gesetz einen etwas stärkeren Arbeitsschutz vor, etwa die Einhaltung einer regelmäßigen Arbeitszeit von acht Stunden. Regelmäßige Gesundheitsuntersuchungen für Nachtarbeitnehmer sind gesetzlich vorgeschrieben (§ 6 Abs. 3 ArbZG).

Mit § 6 ArbZG hat Deutschland seine aus Artikel 8 der EU-Arbeitszeitrichtlinie folgenden Pflichten umgesetzt. Die 8-Stunden-Regelung wird allerdings nicht auf jede Nacharbeit angewendet. Es wird unterschieden, ob es sich um einen Nachtarbeiter (mehr als 48 Nächte/Kalenderjahr) handelt oder um einen Arbeitnehmer, der gelegentlich mal Nachtdienst leistet.

1.1.2 Nacht- oder Tagdienst – Die Hürden des Wechsels

Wenn der Nachtdienstmitarbeiter nicht mehr ausschließlich in der Nacht arbeiten möchte, kann er wechseln. § 6 Abs. 4 ArbZG: »Der Arbeitgeber hat den Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen, wenn

- a) nach arbeitsmedizinischer Feststellung die weitere Verrichtung von Nachtarbeit den Arbeitnehmer in seiner Gesundheit gefährdet oder
- b) im Haushalt des Arbeitnehmers ein Kind unter zwölf Jahren lebt, das nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden kann, oder
- c) der Arbeitnehmer einen schwerpflegebedürftigen Angehörigen zu versorgen hat, der nicht von einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen versorgt werden kann,

sofern dem nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.«

Was aber, wenn der Mitarbeiter gar nicht in den Tagdienst möchte? Zwei Gerichtsurteile geben hier – unterschiedliche – Auskunft:

1. Eine Pflegekraft im Pflegeheim, die fast zehn Jahre ausschließlich nachts gearbeitet hatte, klagte gegen ihren Arbeitgeber, der sie im Tagdienst einsetzen wollte. Das LAG Frankfurt gab der Klage statt. Ausschlaggebend waren die Tatsachen, dass die Krankenschwester sich in der Stellenausschreibung bereits auf den Dauernachtdienst beworben hatte, seit fast zehn Jahre nur nachts arbeitete sowie ihre familiäre Situation (fünf Kinder). Die Pflegekraft benötigte also weder einen Arbeitsvertrag, der explizit auf den Dauernachtdienst hinwies, noch eine andere schriftliche Regelung, um weiterhin Nachtdienst leisten zu dürfen.¹

¹ LAG Frankfurt am Main, 5 SaGa 1623/02, im Internet: <http://www.rp-online.de>

2. In Hessen entschied ein Arbeitsgericht anders: Selbst eine über Jahrzehnte gleichbleibende Einteilung in den Nachtdienst lasse keine betriebliche Übung hinsichtlich dieser Arbeitszeit entstehen. Der Arbeitnehmer wollte nicht in den Tagdienst versetzt werden. Seine Klage gegen den Arbeitgeber begründete er mit betrieblicher Übung rein im Nachtdienst. Dieser Auffassung folgte das Gericht nicht. Voraussetzung für das Entstehen einer betrieblichen Übung ist ein übereinstimmender Wille von Arbeitnehmer und -geber. Im vorliegenden Fall ließ der Arbeitgeber nicht erkennen, mit der generellen Übernahme einer bestimmten Schicht einverstanden gewesen zu sein.²

Hinweis

Die Umsetzung eines Arbeitnehmers von der Tag- in die Nachtschicht ist keine zustimmungspflichtige Versetzung, wenn sich dadurch lediglich die Lage der Arbeitszeit des betroffenen Arbeitnehmers ändert (BAG, Beschluss vom 23.11.1993 – 1 ABR 38/93).

1.1.3 Schichtarbeit

Schichtarbeit bedeutet, dass die Arbeit zu verschiedenen Zeiten vom Arbeitnehmer erbracht wird³, wie in der klassischen Alten- bzw. Gesundheits- und Krankenpflege üblich. Zwei, drei oder sogar bis zu sechs Schichten sind denkbar. Jede Schichtform hat ihre Vor- und Nachteile.

Gibt es nur zwei Schichten, wird also in 12-Stunden-Schichten gearbeitet, muss dies per Sondergenehmigung durch das Gewerbeaufsichtsamt und einvernehmlich mit der Mitarbeitervertretung geschehen. Dieses Zweischichtsystem ist in der Pflege relativ wenig verbreitet. Dabei hätte es durchaus Vorteile: Die Pflegebedürftigen hätten mehr von ihrer Bezugskraft, die Pflegekräfte mehr Freizeit am Stück. Die Schichten wären einfacher planbar. Der Dienstplan im 12-Stunden-Rhythmus ist wiederkehrend, der

² LAG Hessen – 9 Sa 1325/98, in: Handelsblatt vom 19.10.1998

³ Vergleiche Artikel 2 Nr. 5 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

gesamte Dienstplan eines Jahres passte auf einen kleinen Zettel. Allerdings möchte nicht jeder 12 Stunden am Stück (mit Pausen) arbeiten.

In den Niederlanden arbeitet man in der Altenpflege, insbesondere bei der Arbeit mit Menschen mit Demenz, sogar möglichst nicht mehr als sechs Stunden pro Tag. So etwa in Hogewey, dem sog. »Demenzdorf«. Dort wird in 4- oder 6-Stunden-Schichten gearbeitet. Das hat den Vorteil, dass die Arbeit nicht so sehr belastet. Nachteil ist, dass die Mitarbeiter entweder keine Vollzeitstelle haben oder eine 6-Tage-Woche, damit sie auf ihre Stunden kommen. Auch eine 6-Tage-Woche ist nicht unumstritten. Weiteres zur Tage-Woche und zu Arbeitszeitmodellen lesen Sie in Kapitel 6.

1.1.4 Wechselschicht

Definition

»Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird« (§ 7 Abs. 1 TVöD).

1.2 Wie lange darf man arbeiten?

Auch in der Pflegebranche darf die regelmäßige tägliche Arbeitszeit acht Stunden bzw. zehn Stunden nicht überschreiten. »In der Regel« bedeutet: Es gibt Ausnahmen, etwa für Einrichtungen mit kontinuierlichem Betrieb. Dazu gehören Kranken- und Pflegeeinrichtungen im Allgemeinen. § 6 Abs. 4 TVöD-B: »In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.« Auch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen können andere Arbeitszeiten vorsehen, z. B. § 6 Abs. 7 TVöD-B: »Durch Betriebs-/

Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden.«

An Werktagen sieht das Gesetz zunächst keine Ausnahmeregelung vor (außer bei Ärzten, TVöD-K). Mitarbeiter, auch im Nachtdienst, und Nachtarbeiter dürfen im Schnitt nur acht Stunden in 24 Stunden arbeiten.

Grundsätzlich beträgt somit die maximale Arbeitszeit pro Woche 48 Stunden. Mit Ausnahmen kann das aber deutlich gesteigert werden, wenn innerhalb von 24 Wochen ansonsten die acht Stunden werktäglicher Arbeitszeit nicht überschritten werden (gemäß § 3 ArbZG darf ausnahmsweise zehn Stunden pro Tag gearbeitet werden). Man darf in der Pflege jeden Tag der Woche arbeiten, also sechs x zehn Stunden, also 60 Stunden pro Woche, wenn innerhalb von sechs Monaten (24 Wochen) die Arbeitszeit an den Werktagen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschreitet.

Zudem darf der Arbeitstag für Nachtdienste auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Das ist insbesondere bei Arbeitnehmern der Fall, die in verschiedenen Schichten arbeiten. Man arbeitet z. B. in einem Monat fünf Nächte je zehn Stunden und dafür die restlichen Arbeitstage nur acht Stunden oder weniger.

Beim reinen Nachtarbeiter sind die zehn Stunden Nachtarbeit nur statthaft, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten (24 Wochen) im Durchschnitt die acht Arbeitsstunden werktäglich nicht überschritten werden.

Hinweis

Dauernachtwachen, die in keiner anderen Schicht arbeiten, dürfen eigentlich nicht durchgehend mehr als acht Stunden pro Nacht arbeiten. Wie kommt man aus dem Dilemma? Die Nachtarbeiter (= Dauernachtdienst) müssen entweder auf acht Stunden Arbeit pro Nacht runter oder der Dauernachtdienst muss auch im Tagdienst arbeiten, der gewöhnlich acht Stunden und weniger umfasst.

Wer keinen Ärger mit der Gewerbeaufsicht – die für die Einhaltung der Schutzgesetze zuständig ist – haben möchte, muss sich an das ArbZG halten oder mit Tarif- oder Betriebsvereinbarungen einvernehmlich mit den Mitarbeitern zu einer anderen Lösung kommen. Das ArbZG weiß um die Nöte in der Pflege. Es lässt gemäß § 7 andere Regelungen zu: »In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, 1. abweichend von § 3 a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.«

Genau diesen Passus machten sich viele Kliniken jahrelang zu Nutze. So gibt es auch heute noch in Krankenhäusern 24-Stunden-Dienste, weil beispielsweise nur zehn Stunden als Dienst deklariert sind, der Rest als Rufbereitschaft.

Rufbereitschaft ist zwar auch Arbeit (Urteil des Europäischen Gerichtshofes von 2003), aber Ärzte können ja freiwillig länger arbeiten. Im Arbeitszeitgesetz und in der EU-Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) steht zwar, die Arbeitszeit dürfe nicht mehr als 48 Stunden pro Woche betragen. Doch unter bestimmten Voraussetzungen darf auch nach EU-Recht länger gearbeitet werden, wenn die Arbeitnehmervertreter zustimmen.

Das bedeutet auch heute noch für viele Ärzte 24 Stunden Dienst. Wenn viel los ist, haben Ärzte in diesen 24 Stunden ggf. nicht ein Auge zugetan. Wer möchte sich von einem solchen Arzt noch behandeln, gar operieren lassen? Der Chef des Marburger Bundes, Frank-Ulrich Montgomery, sagte in einem Interview sinngemäß: Ein Arzt nach 24 Stunden im Dienst verhalte sich so, als hätte er 1,0 Promille Alkohol im Blut. Dann wird der Patient zum Feind.⁴

⁴ http://www.deutschlandfunk.de/arbeiten-bis-der-naechste-arzt-kommt.724.de.html?dram:article_id=98409

LITERATUR

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)** Ausfertigungsdatum: 06.06.1994. Vollzitat: »Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 6 des Gesetzes vom 20. April 2013
- Bundesurlaubsgesetz (BurlG)** Ausfertigungsdatum: 08.01.1963. Vollzitat: »Bundesurlaubsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 800-4, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist«
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)** Ausfertigungsdatum: 18.08.1896
- Ammenwerth, E.; Eichstädter, R. & Schrader, U. et al.** (Hrsg.) (2003). EDV in der Pflegedokumentation: Ein Leitfaden für Praktiker. Hannover: Schlütersche
- Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz ArbSchG)** Ausfertigung 7.8.1996, letzte Fassung 19.10.2013
- Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG)** Ausfertigungsdatum: 24.01.1952. Vollzitat: »Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246) geändert worden ist«
- Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG)** Ausfertigungsdatum: 12.04.1976. Vollzitat: »Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 7 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist«
- Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG)** Ausfertigungsdatum 21.12.2000, letzte Änderung 20.12.2011
- Hannah, J. K. & Hübner, U. et al.** (Hrsg.) (2002): Pflegeinformatik. Berlin: Springer.
- Hübner, U.; Sellemann, B.; Flemming, D.; Genz, M. & Frey, A.** (2008): IT-Report Gesundheitswesen. Schwerpunkt eBusiness. Schwerpunkt Pflegeinfor-

mationssysteme; Hannover: Schriftenreihe des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Kreidenweis, H. & Halfar, B. (2011): IT-Report für die Sozialwirtschaft 2011. Eichstätt: Katholische Univ. Arbeitsstelle für Sozialinformatik

MDS e.V. (2014): Grundlagen der Qualitätsprüfungen nach den §§ 114 ff SGB XI in der ambulanten Pflege. Essen

MDS e.V. (2014): Grundlagen der Qualitätsprüfungen nach den §§ 114 ff SGB XI in der stationären Pflege. Essen

Raiß, M. (2012): 100 Tipps zum Umgang mit der elektronischen Pflegeprozessdokumentation in der Altenpflege. Hannover: Schlütersche

TVöD für den Dienstleistungsbereich Pflege- und Betreuungseinrichtungen im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-B) vom 1. August 2006, in der Fassung der Änderungsvereinbarung Nr. 6 vom 1. April 2014

REGISTER

- 2-Schichten-Modell 105
- 5-Tage-Woche 46
- 7/7-Arbeitszeit 107
- 10-Stunden-Arbeitstag 104
- 10-Stunden-Arbeitszeit-Modell 108

- Altenpflegeinformationssystem 120
- Ambulantisierung 77
- Arbeiten, gefährliche 47
- Arbeitsbereitschaft 17
- Arbeitsvertrag 30
- Arbeitsverweigerung 30
- Arbeitszeit 11, 14, 23, 25, 90
 - Lage 80
- Arbeitszeitbetrug 28
- Arbeitszeitgesetz 23
- Arbeitszeitmodelle 102
- Arbeitszufriedenheit 76
- Ausfälle 85

- Bereitschaftsdienst 18
- Berufsschule 44
- Beschäftigungsverbot 39
- Betriebliche Übung 80
- Bildungsurlaub 49
- Branchensoftware 119
- Bruttoarbeitszeit 91

- Dauernachtdienst 15
- Dauernachtwache 15
- Dienste
 - geteilte 92
 - tauschen 95
- Dienstplan 69, 97
 - Änderung 94
 - elektronischer 137
 - Rahmenbedingungen 70
- Dienstplanprogramme 116
- Dienstplanungssoftware 124

- Elternzeit 49, 64
- Erholungsurlaub 51

- Fehlplanung 75
- Fehlzeiten 83
- Feiertagsarbeit 35
- Fortbildungsmatrix 84

- Gewohnheitsrecht 98
- Gleichbehandlungsgesetz 65

- Jahresarbeitszeitkonto 109
- Jugendschutzgesetz 43

- Krankenstand 76

- Lebensarbeitszeitkonto 111

- MDK 69
- Mehrarbeit 28
- Minusplanung 99
- Mutterschutzgesetz 39

- Nachtarbeit 42
- Nachtarbeiter 11
- Nettoarbeitszeit 91

- Pausen 36
- Pflegestufenmix 90
- Pflichtenheft 127
- Planstellen 87
- Prüfungen 45

- Rauchen 38
- Rechtspyramide 10
- Rollplan 71
- Rufbereitschaft 19, 22
- Ruhepausen 37
- Ruhezeit 21

- Sabbatical 113
- Schichtarbeit 13
- Schichtplanturnus 31
- Schnittstellenmanagement 134
- Sollarbeitszeit 100

- Sonderurlaub 50
- Sonntagsarbeit 46
- Sonn- und Feiertage 33

- Tage-Woche 103
- Tarifvertrag 24
- Turnusteilzeit 109

- Übergaben 73
- Überstunden 28, 74, 93, 97
- Urlaub 49
- Urlaubsanspruch 52, 56
- Urlaubsvergabe 52

- Wechselschicht 14
- Wochenendarbeit 94

- Zeitwertkonto 111

Praxisnah und aktuell Noch mehr Pflege-Knowhow von Jutta König



Jutta König

Pflegedokumentation im Krankenhaus – gewusst wie

Schnell, sicher und effizient dokumentieren

pflege kolleg

2015. 132 Seiten, 14,8 x 21,0 cm, kartoniert

ISBN 978-3-89993-342-0

€ 16,95



Jutta König/Marion Schibrowski

FEM – Freiheitseinschränkende Maßnahmen

pflege kolleg

2013. 164 Seiten, 14,8 x 21,0 cm, kartoniert

ISBN 978-3-89993-320-8

€ 18,95



Jutta König

Dokumentationswahnsinn in der Pflege – es geht auch anders

2., aktualisierte Auflage

pflege kolleg

2014. 160 Seiten, 14,8 x 21,0 cm, kartoniert

ISBN 978-3-89993-323-9

€ 16,95

Auch als eBooks erhältlich

www.buecher.schluetersche.de
Änderungen vorbehalten.

schlütersche

Von der Arbeitsorganisation zum Dienstplan

Immer mehr Pflegefachkräfte müssen sich mit dem Thema „Dienstplangestaltung“ beschäftigen. Das einstige Leitungsthema wird gern delegiert – leider oft ohne Knowhow-Transfer. Da tauchen Fragen auf:

- Wie reagiert man auf die Wünsche der Kollegen?
- Soll man lieber unter- oder überplanen?
- Was tun bei Ausfällen?

Diese Fragen und viele weitere beantworten die Autorinnen dieses Buches kompetent, verständlich und praxisnah. Sie bieten eine kompakte Übersicht über die arbeitsrechtlichen und organisatorischen Grundlagen der Dienstplangestaltung und zeigen alternative Arbeitszeitmodelle. Ein Extrakapitel widmet sich dem Thema der elektronischen Dienstplanprogramme.

Kurzum: Wer Dienstpläne gestalten möchte, verfügt mit diesem Buch über einen Helfer in der Not.

Grundlagen

Praxisbeispiele

Konkrete Tipps für den Alltag

Die Autorinnen

Jutta König ist Wirtschaftsdiplom-Betriebswirtin Gesundheit (VWA) und Sachverständige zu Gericht. Sie arbeitet als Unternehmensberaterin und Dozentin.

Manuela Raiß ist Diplom-Pflegemanagerin (FH), Pflegewissenschaftlerin (MScN) und als Referentin tätig.

ISBN 978-3-89993-345-1



9 783899 933451