

Michael Wipp, Peter Sausen

Nachtdienst in Pflegeeinrichtungen

Arbeitsorganisation optimieren und rechtssicher umsetzen

REIHEPDL

Altenpflege
Vorsprung durch Wissen



Michael Wipp, Peter Sausen

Nachtdienst in Pflegeeinrichtungen

Arbeitsorganisation optimieren und rechtssicher umsetzen

REIHEPDL

Altenpflege
Vorsprung durch Wissen



Michael Wipp, Peter Sausen

Nachtdienst in Pflegeeinrichtungen

**Arbeitsorganisation optimieren und rechtssicher
umsetzen**



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Sämtliche Angaben und Darstellungen in diesem Buch entsprechen dem aktuellen Stand des Wissens und sind bestmöglich aufbereitet.

Der Verlag und der Autor können jedoch trotzdem keine Haftung für Schäden übernehmen, die im Zusammenhang mit Inhalten dieses Buches entstehen.

© VINCENTZ NETWORK, Hannover 2022

Besuchen Sie uns im Internet: www.altenpflege-online.net

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar.

Dies gilt insbesondere für die Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Warenbezeichnungen und Handelsnamen in diesem Buch berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Namen ohne Weiteres von jedermann benutzt werden dürfen. Vielmehr handelt es sich häufig um geschützte, eingetragene Warenzeichen.

Foto Titelseite: Adobe Stock, oatawa (composing)

ISBN 978-3-7486-0539-3

Vorwort

Teil I: Strukturen, Prozesse und ein Konzeptbeispiel

1 Quantitativer Mitarbeiterereinsatz

1.1 Mitarbeiterereinsatz im Nachtdienst

2 Qualitativer Mitarbeiterereinsatz

2.1 Unreflektierter Fachkrafteinsatz ist kein Qualitätsmerkmal

3 Verfügbare Pflegezeit

4 Dauernachtdienst ‘ Rollierendes System ‘

Mischformen

5 Arbeitsorganisation

5.1 Nächtliche Arbeitsablauforganisation und Schnittstellen

5.2 Beispielhafter Auszug aus einem Qualitätsmanagementhandbuch zu einer Arbeitsablauforganisation im Nachtdienst

6 Begleitende Rahmenstrukturen

7 Anforderungen aus den QPR

7.1 Nächtliche Versorgung (QPR)

8 Anforderungen aus den „Prüfkatalogen“ der Landesheimaufsichten

9 Personalbemessung nach § 113 c SGB XI ‘ Generell und die Auswirkungen auf den Nachtdienst

9.1 Personalbemessung nach § 113 c SGB XI

9.2 Das neue Personalbemessungssystem nach § 113 c SGB XI

10 Konzeptbeispiel Arbeitsorganisation Nachtdienst

10.1 Präambel

Teil II: Arbeitsrecht in der Praxis

11 Grundlagen

11.1 Gesundheitliche Auswirkungen

11.2 Soziale Auswirkungen

12 Arbeitsrechtliche Ansätze

12.1 Die zentrale gesetzliche Regelung zur Nachtarbeit

12.2 Definitionen

13 Die aufgeschlüsselten Regelungsinhalte des § 6 ArbZG

14 Weitere Vorgaben des ArbZG

14.1 Höchstzulässige werktägliche Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer:innen

14.2 Pausen- und Ruhezeiten

14.3 Anspruch auf arbeitsmedizinische Untersuchung

14.4 Umsetzungsanspruch

14.5 Nachtdienstuntauglichkeit?

14.6 Wechsel von Tag- und Nachtdienst

14.7 Schutz besonderer Arbeitnehmergruppen

14.8 Zuschläge für Nachtarbeit

14.9 Benachteiligungsverbot

15 Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge

16 Sommer- und Winterzeitumstellung

17 Die Beteiligung des Betriebsrats

17.1 Grundlegende Beteiligungsrechte bei der Arbeitszeitgestaltung

17.2 Beteiligung des Betriebsrates im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG

17.3 Die Durchsetzbarkeit der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

18 Haftungsrechtliche Aspekte des Nachtdienstes

18.1 Haftungsrechtliche Grundsätze

18.2 Haftungserleichterung im Arbeitsrecht

18.3 Haftungsausschluss bei Personenschäden an Arbeitskollegen

18.4 Autoren

Vorwort

Der Nachtdienstthematik kommt sowohl unter fachlicher, als auch unter aufsichtsrechtlicher Betrachtung eine ganz zentrale Bedeutung zu. Nachdem es viele Jahre diesbezüglich nahezu keine gesetzlichen und/oder vertraglichen Regelungen zu Besetzungsvorgaben speziell für den Nachtdienst gab, hat sich das inzwischen geändert. Bestehende Regelungen haben eines gemeinsam: Sie bilden nicht den nächtlichen Pflege- und Betreuungsbedarf ab, sondern sind Ausfluss von politischem Aktionismus auf Grundlage von Öffentlichkeitsdruck zum Handeln. Dabei ist zu bedenken, dass in nahezu allen Bundesländern, die spezielle Regelungen zur Besetzung des Nachtdienstes haben, diese zu einer anteiligen Reduzierung der Tagdienstbesetzung führen, weil die Erhöhung der Nachtdienstebesetzung zu Lasten des Tagdienstes erfolgte, vor dem Hintergrund, dass es einen generellen Pflegeschlüssel gibt, aus welchem heraus sich auch die Nachtdienstbesetzung speist. Pflegeschlüsseln ist gemeinsam, dass sie rein quantitativ eine Besetzung einfordern, aber keinen qualitativen Bezug haben. Hier zeichnet sich infolge des kommenden bundesweiten Personalbemessungssystems nach § 113 c SGB X eine qualifizierte Regelung ab.

Die quantitative und qualitative Besetzung der Nachtdienste unter Berücksichtigung der individuellen Anforderungen der einrichtungsinternen Bewohnerstruktur und der Einbezug

der gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben aus Bundes- und Landesebene stellt eine nicht einfach zu realisierende Aufgabe dar. Das liegt zum einen daran, dass die externen Vorgaben – wenn überhaupt – nur sehr oberflächlich die jeweilige Klientel berücksichtigen (können), und zum anderen an der Tatsache, dass die Vielfalt der heutigen konzeptionellen Angebote nicht mehr stimmig zu den meist einheitlichen bundeslandbezogenen Personalvorgaben passt. So wird in der Praxis versucht, Sachverhalte zusammenzuführen, bei denen das eigentlich nicht möglich ist.

Die Verantwortlichen in den Einrichtungen müssen sich mit dieser Thematik beschäftigen. Der Nachtdienst – eine hoch anspruchsvolle Tätigkeit im Dunkeln – erfordert besonders zuverlässige und qualifizierte Mitarbeiter:innen, Letzteres nicht ausschließlich bezogen auf die formale Qualifikation. Während im Tagdienst nahezu immer auch andere Mitarbeiter auf Pflege und Betreuung mit einwirken, ist dies im Nachtdienst nur höchst begrenzt der Fall. Der Trend zu immer kleineren Pflegeeinrichtungen führt zwangsläufig dazu, dass in derlei Konzepten oftmals nur ein:e Mitarbeiter:in im Dienst ist. Von daher muss jede Pflegedienstleitung/Einrichtungsleitung ein System implementiert haben, welches einen Überblick darüber gewährleistet, welche konkreten nächtlichen Anforderungen an Pflege und Betreuung wann nachts bestehen und welcher quantitative und qualitative Mitarbeiterereinsatz daraus resultiert.

Der nächtlichen Bewohnerversorgung muss unzweifelhaft eine hohe Beachtung zuteilwerden. Gerade in der für manche Bewohner:innen schier endlosen Stille der Nacht ist es schwer, bei Krankheit und/oder Pflegebedürftigkeit noch mehr das Gefühl der Abhängigkeit und des Ausgeliefertseins

erleben zu müssen. Mit einem flexiblen Nachtdienstpflegeschlüssel auf Basis eines Grundregelungskorridors, der zwingend auch arbeitsorganisatorische Konzepte berücksichtigt, könnte qualitativ mehr für die nächtliche Betreuung erreicht werden als mit starren Vorgaben, die nicht auf der Berücksichtigung des tatsächlichen nächtlichen Pflege- und Unterstützungsbedarfs beruhen. Insbesondere einer qualifizierten und verantwortungsbewussten Arbeitsorganisation, die einen 24-Stunden-Überblick in Bezug auf den insgesamt erforderlichen Interventionsbedarf für alle Bewohner:innen im Fokus hat und nicht nur in Schichtfragmenten von Früh-, Spät- und Nachtdienst denkt, kommt hier eine große Bedeutung zu.

Das vorliegende Fachbuch ist ein wichtiger Praxisbegleiter für diejenigen, die für den Nachtdienst Verantwortung tragen, und alle, die im Nachtdienst arbeiten. Es greift arbeitsorganisatorische Themen auf, wie etwa die Arbeitsablaufplanung, die erforderliche Anzahl der Mitarbeiter:innen im Nachtdienst nach quantitativen, aber insbesondere qualitativen Gesichtspunkten, Regelungen der Landesheimaufsichtsbehörden in Verbindung mit Prüfkatalogen und Anforderungen aus der QPR. Aber ebenso die Vielzahl rechtlicher Problemkonstellationen – und das sind gerade im Nachtdienst nicht wenige. Angefangen bei der erforderlichen Anzahl der Bewohnerbesuche pro Nacht über das häufig angeführte „Gewohnheitsrecht“ von Mitarbeitern, die Vorlage von Attesten, die Anzahl von Nachtdienstabfolgen, Pausenregelungen bis hin zu Fragen zu Bewohnern, welche nachts unbemerkt das Haus verlassen und sich damit in eine hilflose Lage begeben, sowie Suizid und andere zentrale Nachtdienstfragestellungen.

Die Autoren wünschen sich, mit diesem Fachbuch für die anspruchsvolle Tätigkeit im Nachtdienst Pflegekräften eine Hilfestellung an die Hand zu geben, damit bestehende Strukturen im Interesse aller Beteiligten – Bewohner:innen und Mitarbeiter:innen – hinterfragt werden, um die knappen verfügbaren Ressourcen möglichst zielgerichtet einzusetzen.

Michael Wipp, Inhaber WippCARE, www.michael-wipp.de
Peter Sausen, Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.steinruecke-sausen.de

Teil I:

Strukturen, Prozesse und ein Konzeptbeispiel

1 Quantitativer Mitarbeiterereinsatz

Merksatz:

Die Kenntnis der individuellen bewohnerbezogenen erforderlichen Interventionen an Pflege und Betreuung im Nachtdienst unter Einbezug von darüber hinaus anfallenden Tätigkeiten stellen die Grundlage dafür dar, beurteilen zu können, welcher quantitative Mitarbeiterereinsatz im Nachtdienst erforderlich ist.

1.1 Mitarbeiterereinsatz im Nachtdienst

Zunächst unbeeinflusst von der Frage nach möglichen bundeslandspezifischen Vorgaben zur qualitativen und quantitativen Besetzung des Nachtdienstes muss jeder dafür Verantwortliche in der Einrichtung Kenntnis darüber besitzen, welcher diesbezügliche Bedarf besteht. Davon enthebt ihn keine gesetzliche Vorgabe.

Speziell für den Nachtdienst haben fünf Bundesländer konkrete quantitative Besetzungsvorgaben erlassen. Die Schwankungsbreite liegt zwischen einer Pflegefachkraft für 30–45/50 Bewohner:innen; das Mittel der Bundesländer hat als indirekte Vorgabe 1 zu 50, wobei die überwiegende bundesdeutsche Regelung darin besteht, dass nachts mindestens eine Fachkraft im Dienst anwesend sein muss. Das kommende Personalbemessungssystem macht in seiner

grundsätzlichen Struktur keine spezielle Aussage zum Nachtdienst. Folglich wird sich hier zeigen, wie die Bundesländer in diesem Punkt damit umgehen werden (siehe Kapitel 9).

Alle bestehenden Regelungen haben eines gemeinsam: Es sind rein quantitative Besetzungsvorgaben, welche noch nicht einmal zwischen den Pflegegraden differenzieren. Sie bilden somit nicht den tatsächlichen nächtlichen Pflege- und Betreuungsbedarf ab. Besonders kritisch ist dabei anzumerken, dass diese Regelungen in den meisten Fällen zu einer anteiligen Reduzierung der Tagdienstbesetzung führen, weil die Erhöhung der Nachtdienstbesetzung zu Lasten des Tagdienstes erfolgt, da sich die Nachtdienstbesetzung aus einem gesamten Pflegeschlüssel für 24 Stunden speist.

Besondere Regelungen zu der Nachtdienstbesetzung beispielhaft an 5 Bundesländern

Hessen: bis 40 Bew.: 1 PFK; 41–80: 2 PK, davon 1 PFK; 81–120 Bew: 3 PK, davon 2 PFK; 121–160 Bew.: 4 PK, davon 2 PFK

Baden-Württemberg: 1 zu 45

Bayern: 1 zu 30–40

Schleswig-Holstein: bis 20 Bew: 2,29 VZÄ, darüber hinaus 1 zu 20

Bremen: 1 zu 40

PFK = Pflegefachkraft; PK = Pflegekraft; VZÄ = Vollzeitäquivalente; Bew. = Bewohner:innen

Die aus dem bewohnerbezogenen nächtlichen Pflege- und Betreuungsbedarf abgeleiteten erforderlichen Interventionen stellen eigentlich das wesentliche Merkmal für die erforderliche qualitative und quantitative Besetzung des Nachtdienstes dar.

Gerade an der Frage, wie viele Mitarbeiter:innen im Nachtdienst eingesetzt sein müssen/sollen, scheiden sich die mehr oder weniger qualifizierten und/oder emotionalen Diskussionen. Nicht unberechtigt stellt sich die Frage nach dem quantitativen Mitarbeiterereinsatz im Nachtdienst neben derjenigen nach der erforderlichen Qualifikation als qualitativem Korrektiv.

Betrachtet man die Nachtdienstthematik im Detail, lässt bereits der abendliche Beginn, aber analog auch das morgendliche Ende des Nachtdienstes in Verbindung mit dem Beginn des darauffolgenden Frühdienstes aussagekräftige Rückschlüsse auf die Arbeitsorganisation unter qualitativen Gesichtspunkten zu. Diese beiden Schnittstellenorganisationen stellen zentrale Parameter der qualifizierten nächtlichen Betreuung der Bewohner:innen dar. Richtet man den Blick auf den tageszeitlichen Beginn des Nachtdienstes, lässt sich relativ einfach unter Einbezug der Besetzung der Dienste von Spät- und Nachtdienst zurückrechnen, wann Abendessen und Abendversorgung stattfinden. Das bedeutet, dass ein Organisationssystem implementiert sein muss, welches auch in dem Zeitraum ca. 2 Stunden vor Beginn des Nachtdienstes und bis Abschluss des „ersten geplanten Durchgangs“ der Wohnerversorgung innerhalb des Nachtdienstes eine konkret geplante zeitliche Abfolge dessen, was wann bei welchem Bewohner bzw. welcher Bewohnerin erfolgt, transparent darstellt.

Eine arbeitsorganisatorische völlige Fehlplanung – und nicht selten praktiziert – ist, dass der Spätdienst komplett alle Bewohner:innen versorgt, als käme danach kein Dienst mehr, und infolgedessen der Nachtdienst, ungeachtet dessen, welche Leistungen davor und in welcher zeitlichen Abfolge vom Spätdienst wann bei welchem Bewohner bzw. welcher Bewohnerin erbracht wurden, mit seiner Arbeit beginnt, als wäre davor kein Dienst anwesend gewesen. Mit einer beispielsweise einfachen Planstecktafel, welche als stationäre Tourenplanung die grobe zeitliche Abfolge der Bewohnerbetreuung darstellt, lässt sich die individuelle Abfolge der erforderlichen Besuche planen und somit zeit-, ressourcenschonend, bewohner- und mitarbeiterorientiert gleichermaßen arbeiten.

Bevor überhaupt über die quantitative und/oder qualitative Ausstattung der erforderlichen Besetzung im Nachtdienst nachgedacht werden kann, muss man sich über die konkrete Bewohnerklientel und deren Hilfebedarf im Klaren sein. Hier hat zumindest die bayerische Regelung Kriterien benannt, ansatzweise auch Baden-Württemberg, in anderen Bundesländern fehlen diese in den jeweiligen Verordnungen, soweit diese überhaupt vorhanden

sind, völlig. Inwieweit diese Kriterien tatsächlich hilfreich sind, soll der Bewertung des Einzelnen überlassen werden; teilweise sind diese Kriterien auch noch ziemlich veraltet.

Kriterien (in Kurzform dargestellt) AVPfleWoqG § 15 Abs.1:

- Anzahl der Bewohnerinnen und Bewohner mit den „Pflegestufen“ 2 und 3 überwiegen
- Hohe Anzahl an immobilen Bewohnerinnen und Bewohner
- Erkenntnisse über Unruhezustände z. B. von demenziell erkrankten Bewohnern
- Die Einrichtung erstreckt sich auf mehr als ein Gebäude
- Die Einrichtung erstreckt sich über mehr als zwei Geschosse

Kriterien Baden-Württemberg (PErsVO -
Entwurf/Verordnungsbegründung):

„.... dass die zuständige Behörde einen besseren Personalschlüssel (< 40) einfordern kann, wenn die Bedarfslage es erfordert.“ Als Beispiele sind genannt:

- deutlich erhöhter Pflegebedarf,
- Anzahl der immobilen oder demenziell erkrankten Bewohner:innen,
- konkrete bauliche Gestaltung.

Als quantitativ ausreichend im Sinne der heutigen personellen Stellenschlüssellogik wäre die Mindestbesetzung von 1 zu 50 mit einer Fachkraft und einem verfügbaren Zeitkontingent von 10-15 Minuten/Bewohner:in und Nacht. Dabei muss natürlich die Dauer des Nachtdienstes berücksichtigt werden, weil diese unmittelbar – bei gleicher Besetzung – das durchschnittlich verfügbare bewohnerbezogene Zeitkontingent verlängert bzw. verkürzt.

Das Schaubild zeigt die genannten Überlappungszeiten von Spät- zu Nacht- und von Nacht- zu Frühdienst. In Kapitel 5 zur Arbeitsablauforganisation im Nachtdienst wird beispielhaft beschrieben, wie diese Zeiten sinnvoll für alle Beteiligten geplant werden könnten.