

Welche Regeln gelten für den Nachtdienst?

Der Dienst in der Nacht nimmt über 40 Prozent des gesamten Tageszeitkontingents ein und findet dennoch kaum Beachtung. Starre Personalschlüssel helfen nicht wirklich weiter. Denn entscheidend ist, welchen Unterstützungsbedarf die Bewohner in der jeweiligen Einrichtung nachts haben und welche arbeitsrechtlichen Aspekte wichtig sind.

Text: Michael Wipp | Peter Sausen

Es war längst überfällig, sich mit dem Nachtdienst zu beschäftigen – gemessen daran, was diese Leistungserbringung für Bewohner und Mitarbeiter gleichermaßen bedeutet und dass der Nachtdienst immerhin über 40 Prozent des gesamten Tageszeitkontingents einnimmt. Nachdem es diesbezüglich viele Jahre (bis auf Schleswig-Holstein) nahezu keine speziellen Vorgaben mehr gab, hat Bayern das Thema aufgegriffen, ebenso Baden-Württemberg. Jetzt liegt auch das Ergebnis der Studie „Die Nacht in deutschen Pflegeheimen“ (2015) der Universität Witten/Herdecke vor.

Die Ausgangsbasis klären

Zu allererst muss man sich über das Bewohnerklientel und dessen Hilfebedarf im Klaren sein, bevor überhaupt über die quantitative und/oder qualitative Ausstattung der erforderlichen Besetzung im Nachtdienst nachgedacht werden kann. Hier hat – zumindest die bayerische Regelung – Kriterien benannt; in Baden-Württemberg fehlen diese in dem Verordnungsentwurf völlig, andere Bundesländer stehen dieser „qualitätsgesicherten Betrachtungsweise“ in nichts nach. Bei den Regelungen, die sich auf „Kriterien“ zu der quantitativen und/oder qualitativen Besetzung im Nachtdienst berufen, fällt auf: insgesamt geht es nur wenig um den konkreten Unterstützungsbedarf des Klientels – und wenn, dann nur oberflächlich. Kriterien in Bayern (gemäß AVPfle-WoqG § 15 Abs. 1):

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

Kriterien in Baden-Württemberg (gemäß LPersVO, Verordnungsbegründung) besagen „(...) dass die zuständige Behörde einen besseren Personalschlüssel (< 40) einfordern kann, wenn die Bedarfslage es erfordert“. Als Beispiele sind genannt:

- o deutlich erhöhter Pflegebedarf
- o Anzahl der immobilen oder demenziell erkrankten Bewohner
- o konkrete bauliche Gestaltung

Bewohnerbezogenen nächtlichen Interventionsbedarfs ermitteln

Welche Tätigkeiten fallen denn überhaupt im Nachtdienst an? Diese Frage zu beantworten ist wichtig, wenn es – unbenommen zunächst von der Anzahl der Mitarbeiter (Quantität) – um die erforderlichen Qualifikationen (Quali-

tät) geht. Bedauerlicherweise gibt es dazu bisher recht wenige aussagekräftige Studien. Dazu sei zum Beispiel die Wingefeld/Schnabel-Studie „Pflegebedarf und Leistungsstruktur in vollstationären Pflegeeinrichtungen“ aus dem Jahre 2002 genannt (siehe dazu Schaubilder 1 und 2, als Zusatzmaterial zum Download). Interessant ist in dieser Studie zu lesen, dass im Schnitt Leistungen im Umfang von rund 12 Minuten pro Bewohner und Nacht erbracht werden (= 14 Prozent der Leistungen in 24 Stunden/Leistungszeit). Das ergibt einen rechnerischen Anhaltswert von 1 zu 50 (inoffizieller Anhaltswert in manchen Bundesländern/ siehe Übersicht auf Seite 76). Bei einer angenommenen zeitlichen Nacht-

Ein flexibler Pflegeschlüssel auf Basis eines Grundregelungskorridors sorgt für mehr Qualität in der nächtlichen Betreuung

dienstdauer von 10 Stunden, 2 Mitarbeitern und 100 Bewohnern kommen exakt 12 Minuten zustande. Rechenweg: 10 Std. Dienstlänge x 60 Minuten x 2 Mitarbeiter bei 100 Bewohnern = 1200 Minuten geteilt durch 100 Bewohner = 12 Minuten/Bewohner/Nacht.

Witten/Herdecke kommt in der Studie „Die Nacht in deutschen Pflegeheimen“ zu dem Schluss, dass bei mehr als 41 Menschen, die in der Nacht versorgt werden, maximal eine Zeit von 14 Minuten zur Verfügung steht. Die inner-



Die Bewohnerversorgung nachts braucht dringend hohe Beachtung. Manche Bewohner fühlen sich in der scheinbar endlosen Stille der Nacht abhängig und ausgeliefert.

Foto: Fotolia/Photographie.eu

halb der 2015er Studie genannten häufigsten Tätigkeiten im Nachtdienst entsprechen im Wesentlichen denen aus der Studie von Wingenfeld/Schnabel aus dem Jahre 2002.

Die Erkenntnis der Studie des Instituts für Psychogerontologie der Friedrich-Alexander-Universität in Erlangen-Nürnberg bezieht sich auch auf die Wingenfeld-Studie und die PLAISIR-Studie, beide aus dem Jahr 2002. Letztere ergab Messungen von durchschnittlich ca. 20 Minuten pro Bewohner. Die Erlanger Studie beschreibt, dass bei benötigten 20 Minuten eine Pflegekraft für maximal 30 Bewohner zuständig sein kann. Die Studien gehen von 12 und 20 Minuten Versorgungsbedarf pro Bewohner aus. Aus dieser Befundlage ergab sich die Empfehlung, den Pflegeschlüssel im Nachtdienst bei mindestens 1:30 - 40 anzusetzen („Bayern-Regelung“).

Tagesdienstbesetzung zugunsten der Nachtdienstbesetzung reduzieren

Die geplante Regelung in Bayern reduziert die Tagdienstbesetzung zugunsten der Nachtdienstbesetzung allerdings nur insofern, dass nicht bereits zuvor eine höhere Nachtdienstbesetzung gegeben war, was bei einer Vielzahl von Einrichtungen der Fall sein dürfte, so

auch in Baden-Württemberg. Bei einer Einrichtung mit 50 Bewohnern würde die Erhöhung der Nachtdienstbesetzung auf 2 Mitarbeiter mit jeweils 10 Stunden Dienstdauer bei insgesamt unverändertem Pflegeschlüssel die Tagdienstbesetzung um 2 Mitarbeiter, einen im Früh- und einen im Spätdienst, reduzieren. Folge: Die Arbeitsbelastung im Tagdienst und die Anzahl zu leistender Nachtdienste steigt weiter an.

Alternative arbeitsorganisatorische Maßnahmen

Der Alltag belegt, dass es durchaus auch unterschiedliche Ansätze geben kann, um die fachgerechte Pflege und Betreuung von Bewohnern im Nachtdienst sicherzustellen. Dazu kommt, dass das Bewohnerklientel keine konstante Größe ist und somit von einem wechselnden nächtlichen Hilfebedarf in Bezug auf die Quantität und Qualität der erforderlichen Besetzung auszugehen ist. Die Ergebnisse der Witten/Herdecke-Studie mit einem durchschnittlichen Verhältnis von 1 zu 40,3 zeigen, dass dies im Wesentlichen mit den „Vorgaben“ aus den Bundesländern deckungsgleich ist.

Starre Schlüssel helfen nicht wirklich weiter. Das zeigt sich schon ganz schnell am alltagspraktischen Umgang

mit der Frage, was mit Einrichtungen ist, die jeweils knapp über der Grenze der Besetzungsvorgaben in Bezug auf die vorgegebene Mitarbeiteranzahl liegen? Sind diese Bewohner dort – losgelöst von deren individuellem Interventionsbedarf – gleich zu betrachten wie Bewohner einer Nachbareinrichtung und einem völlig anderen Unterstützungsbedarf, aber gleich in der Anzahl?

Konkrete Alternativen den Nachtdienst in Bezug auf eine adäquate Bewohnerversorgung zu unterstützen, können beispielsweise sein:

- Versetzte Spät-Spät und/oder Früh-/Frühdienste: Unabhängig von der Größe einer Einrichtung besteht immer die Möglichkeit, anfallende Arbeitsspitzen – vor allem am Übergang von Spät- zum Nachtdienst (siehe Schaubild zum Download) im Dienstplan zu berücksichtigen.
- Überprüfung der bestehenden Arbeitsorganisation in Bezug auf anfallende Tätigkeiten: Eine Verlagerung von Tätigkeiten in den Nachtdienst zur „Auslastung“ des Nachtdienstes bzw. Entlastung des Tagdienstes bei dort reduzierter Besetzung darf sich immer nur auf solche Tätigkeiten beziehen, welche unbenommen von einer nachlassenden Konzentration durchgeführt werden können.

- o Anzahl der Bewohnerbesuche pro Nacht: Generell muss in gewissen Abständen die Arbeitsablauforganisation im Nachtdienst hinterfragt werden. So ist es z. B. kein „Qualitätsmerkmal“, nachts zu allen Bewohnern dreimal ins Zimmer zu laufen und so deren Nachtruhe ohne Sinn und Verstand zu stören.
- o Technikeinsatz: Mitarbeiter im Nachtdienst sind heute überwiegend mit Technik ausgestattet, die den Bewohner auf mobilen Endgeräten anzeigt, unbenommen vom dem aktuellen Aufenthaltsort des Mitarbeiters. Lichtsysteme auf den Fluren, über die nach Bewohnerrufen Ausschau gehalten werden muss, gehö-

**ÜBERSICHT ZU DIENSTPLANBESETZUNGSREGELUNGEN IM NACHTDIENST IN PFLEGEINRICHTUNGEN
STAND: 02/2016**

Bundesland	Aktuelle Regelungen	Geplante Regelungen	Grundlage	Anmerkungen
Baden-Württemberg	1 zu 45, min. 1 Pflegefachkraft, darüber hinaus andere Kräfte, gültig ab 1.02.2016 mit einer Übergangsregelung von 3 Monaten		§ 10 Abs. 1 LPersVO	§ 10 Abs. 2 LPersVO – das 1,5fache bei „Geschlossener Unterbringung“
Bayern	keine konkreten Regelungen	1 zu 30-40 und konzeptabhängig	AVPfleWoqG § 15 Abs. 1	
Rheinland-Pfalz	keine konkreten Regelungen, 1 zu 50 (etabliert)	-----	-----	zusätzlich 1 Fachkraft bei „Geschlossenem Bereich“
Saarland	keine konkreten Regelungen, ständige Anwesenheit einer Pflegefachkraft	voraussichtliche Änderung mit Inkrafttreten des neuen LHeimG	-----	
Hessen	keine konkreten Regelungen, 1 zu 40 bis 1 zu 45		-----	abhängig von den konkreten Umständen vor Ort
Nordrhein-Westfalen	keine konkreten Regelungen, 1 zu 50	-----	OVG NRW v. 3.07.2009/12 A 2630/70	
Niedersachsen	bis 40 Bewohner: 1 Pflegefachkraft, > 40 Bewohner: zweiter Mitarbeiter	-----	§ 5 Abs. 1 Satz 3 HeimPersV	Kulanz bis ca. 60 Bewohner; abhängig von Pflegestufenverteilung, Gebäude etc.
Sachsen	keine konkreten Regelungen, ständige Anwesenheit einer Pflegefachkraft	-----	SächsBeWoG § 3; Abs.3 Ziff. 2; SächsBeWoGDVO § 19 Abs. 2	bei mehreren Gebäuden, in jedem Gebäude eine Pflegefachkraft
Sachsen-Anhalt	keine konkreten Regelungen, ständige Anwesenheit einer Pflegefachkraft	-----	DurchfVO Heim/ § 5 Abs. 1 Satz 3 HeimPersV	
Hamburg	keine konkreten Regelungen			
Schleswig-Holstein	konkrete Regelungen, bis 20 Plätze 2,29 VZÄ eine Pflegefachkraft; darüber hinaus 1 zu 20	-----	Schiedsstellenspruch/ Rahmenvertrag § 75 SGB XI; DVO § 11 Abs. 1	
Bremen	1 zu 50 mindestens eine Pflegefachkraft	-----	PersonalV zum Bremischen Wohn- u. Betreuungsgesetz	
Mecklenburg-Vorpommern	keine konkreten Regelungen	-----		enthalten im Personal-korridor für Pflege
Brandenburg	keine konkreten Regelungen			
Berlin	keine konkreten Regelungen			spezielle Regelung für langzeitbeatmete Patienten
Thüringen	keine konkreten Regelungen; 1 zu 50	-----	-----	

Faustregel über alle Bundesländer: Mindestens eine Pflegefachkraft als ständig anwesend erforderlich. Durchschnittliche Anzahl zu versorgender Bewohner/Nacht laut Studie „Die Nacht in deutschen Pflegeheimen“ der Universität Witten/Herdecke: 40,3 Bewohner VZÄ = Vollzeitäquivalent



Foto: epd-bild/Cemot Meiser/TWAN

Nachtarbeit ist nach dem Arbeitszeitgesetz jede Arbeit, die in der Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr in einem Umfang von mehr als zwei Stunden erbracht wird.

ren eher der Vergangenheit an (siehe Besetzungsanforderung in Bezug auf Etagen und/oder Gebäudeteilen). Der überwiegende Vorteil von Einzelzimmern für die Bewohner hat zu einer deutlichen Zunahme der Arbeitsintensität bei unverändertem Mitarbeiterkontingent geführt.

Fazit: Der nächtlichen Bewohnerversorgung muss unzweifelhaft eine hohe Beachtung zuteil werden. Manche Bewohner fühlen sich in der scheinbar endlosen Stille der Nacht abhängig und ausgeliefert. Krankheit und/oder Pflegebedürftigkeit verstärken dieses Gefühl. Mit einem flexiblen Nachtdienstpflegeschlüssel auf Basis eines Grundregelungskorridors, der zwingend auch arbeitsorganisatorische Konzepte berücksichtigt, kann qualitativ mehr für die nächtliche Betreuung erreicht werden, als mit starren Vorgaben, die unreflektiert eher auf politischem Aktionismus, denn auf 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 Pflege- und Unterstützungsbedarf für alle Bewohner im Fokus hat, und

nicht nur in Schichtfragmenten denkt, kommt hier eine große Bedeutung zu.

Arbeitsrechtliche Aspekte im Nachtdienst

Der Personaleinsatz im Nachtdienst stellt die Dienstplanenden auch vor besondere arbeitsrechtliche Herausforderungen. Es ist bekannt, dass Nachtarbeit für die Beschäftigten ein gesundheitliches Risiko darstellt. Daher sind regelmäßige Gesundheitsuntersuchungen für Nachtarbeitnehmer gesetzlich vorgeschrieben. Der Gesetzgeber hat Grenzen für den Nachtdienst gesetzt. Nachtarbeit ist nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) jede Arbeit, die in der Zeit zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr in einem Umfang von mehr als zwei Stunden erbracht wird.

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse in der Planung berücksichtigen

Die Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer ist nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen. So steht es schlagwortartig im ArbZG. Was steckt dahinter?

- o Die Anzahl der aufeinanderfolgenden Nachtschichten sollte möglichst gering sein. Empfohlen werden nicht mehr als vier Nächte hintereinander;

- o Nach einer Nachtschichtphase sollte eine möglichst lange Ruhephase folgen. Empfohlen sind mehr als 24 Stunden;
- o Geblockte Wochenendfreizeiten sind besser als einzelne freie Tage am Wochenende.

Es handelt sich um Empfehlungen, die nach Möglichkeit eingehalten werden sollen. Sie sind nicht zwingend vorgeschrieben, dienen den Planenden aber als Orientierungshilfe und Richtschnur. Auf sie weisen auch regelmäßig die Betriebsräte hin und fordern im Rahmen der Mitbestimmung eine entsprechende Beachtung. Hier sind praxistaugliche Betriebsvereinbarungen gefragt, die immer wiederkehrenden Streit und abgelehnte Dienstpläne verhindern helfen.

Wie viele Nachtdienste am Stück sind zulässig?

Die Grenze der Anzahl maximal aufeinander folgender Nachtdienste ergibt sich letztlich aus dem Zusammenspiel der Regelungen des ArbZG zur maximalen täglichen Arbeitszeit und den diesbezüglichen Ausgleichzeiträumen, zu den Ruhezeiten und den Ersatzruhetagen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung. Hiernach sind rechnerisch

mehr als 10 Nachtdienste am Stück möglich. Die oben bereits beschriebene Vorgabe, dass die Arbeitszeit der Nachtarbeitnehmer nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen festzulegen ist, führt jedoch dazu, dass längere Schichtfolgen als 7 Nachtdienste am Stück rechtlich problematisch sind.

Die Einschränkungen des ArbZG

Zwingend einzuhalten sind die übrigen konkreten Regelungen des ArbZG zum Schutz von Nachtarbeitnehmern. Die regelmäßige Arbeitszeit von Nachtarbeitnehmern darf über 8 Stunden täglich hinaus auf bis zu 10 Stunden nur dann erhöht werden, wenn im Durchschnitt die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von 4 Wochen nicht überschritten wird. Anders als bei sonstigen Mitarbeitern, dort beträgt der Ausgleichszeitraum bis zu 6 Monate, ist der Ausgleichszeitraum wesentlich verkürzt. Auch die sonstigen Vorgaben des ArbZG sind zu beachten:

- o Haben die Beschäftigten die Möglichkeit, im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten (teilbar in Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten) bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 bis zu 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden zu nehmen?
- o Ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden vorgesehen? Wenn die Dauer der Ruhezeit um 1 Stunde auf 10 Stunden verkürzt wird, ist jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von 4 Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden auszugleichen.

Schwierige Pausenregelungen

Pausen im Nachtdienst sicherzustellen, ist schwierig. Der Arbeitgeber erfüllt seine Pflicht, eine Ruhepause zu gewähren nur, wenn er eine Pausenrege-

lung schafft, die es den Arbeitnehmern ermöglicht, die Ruhepausen auch zu nehmen. Nach der Rechtsprechung sind Ruhepausen im Sinne des ArbZG Unterbrechungen der Arbeitszeit von bestimmter Dauer, die der Erholung dienen. Es muss sich um im Voraus (vgl. § 4 ArbZG) festliegende Unterbrechungen handeln, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat. Er muss frei darüber entscheiden können, wo und wie er diese Zeit verbringen will. Entscheidendes Merkmal der Ruhepause ist, dass der Arbeitnehmer von jeder Arbeitsverpflichtung freigestellt ist – auch von jeder Verpflichtung, sich zur Arbeit bereitzuhalten. Für den Nachtdienst folgen aus diesen Vorgaben zwei Kernprobleme: Was bedeutet „im Voraus“ und was bedeutet „frei entscheiden, wo und wie“?

Es gilt den nächtlichen Interventionsbedarf der einzelnen Bewohner zu kennen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hält es für unverzichtbar, aber auch für ausreichend, dass der Mitarbeiter bei Beginn der Pause weiß, wie lange sie andauern soll. Zur Begründung wird darauf verwiesen, dass eine Arbeitsunterbrechung, bei deren Beginn der Arbeitnehmer nicht weiß, wie lange sie dauern wird, keine Pause ist, weil er sich dann durchgehend zur Arbeit bereit halten müsste. Zudem muss zumindest ein verbindlicher Zeitkorridor feststehen, innerhalb dessen der Arbeitnehmer Pause machen soll. Unzweifelhaft ist es bei der Besetzung in der Nacht mit nur einer Fachkraft unmöglich, der Fachkraft einzuräumen, die Einrichtung zu verlassen und für Notfälle nicht zur Verfügung zu stehen. Hier haben alle Beteiligten schlicht zu akzeptieren, dass dem tatsächlich so ist. Die Pause hat in der Einrichtung zu erfolgen. Die Herausforderung der Planung in den Grenzen von täglicher Höchstarbeitszeit und Pausen ist bei den aktuell sehr beliebten Zwei-Schicht-Modellen besonders groß. Hier wird in der Praxis (sehen

den Auges?) permanent gegen Arbeitszeitrecht verstoßen.

Augen auf bei den Mindestruhezeiten

Die im ArbZG für Pflegeeinrichtungen vorgeschriebene Mindestruhezeit von 10 Stunden im Anschluss an einen Dienst kann Rufbereitschaft sein. Die Inanspruchnahme während des Rufbereitschaftsdienstes darf in diesem Falle allerdings nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen. Im Ergebnis kann somit die vorgeschriebene Ruhezeit auf bis zu 5 Stunden verkürzt werden, wovon jedoch unter Belastungsgesichtspunkten für die Mitarbeiter abzuraten ist.

Teilnahme an Dienstbesprechungen und Fortbildungen

In der Praxis stellt sich für Arbeitgeber bei Beachtung der Vorgaben des

ArbZG immer wieder die Frage, ob Mitarbeiter im kontinuierlichen Nachtdienst auch zu Dienstbesprechungen des Tagdienstes und zur Teilnahme an Fortbildungen verpflichtet werden können. Diese Frage ist eindeutig mit „Ja“ zu beantworten. Auch Mitarbeiter im kontinuierlichen Nachtdienst sind nach Weisung des Arbeitgebers zur Teilnahme an Dienstbesprechungen und Fortbildungen verpflichtet, sofern die Regelungen des ArbZG zur maximalen täglichen Arbeitszeit und den diesbezüglichen Ausgleichzeiträumen, zu den Ruhezeiten und den Ersatzruhetagen bei Sonn- und Feiertagsbeschäftigung eingehalten werden.

Einsatz nur in bestimmten Schichten

Selbst eine über viele Jahre gleichbleibende Einteilung in eine bestimmte Schicht lässt keine betriebliche Übung dahingehend entstehen, dass der Arbeitnehmer auch zukünftig nur in dieser Schicht beschäftigt werden darf. Mit seiner Planung in nur einer Schicht will der Arbeitgeber nicht erklären, den Arbeitnehmer nie wieder anders

zu planen. Eine Planungseinschränkung kann sich allerdings aufgrund besonderer persönlicher Belange des Mitarbeiters ergeben, die im Rahmen des Direktionsrechts zu berücksichtigen sind. Zudem hat der Arbeitgeber einen Nachtarbeitnehmer auf dessen Verlangen hin bei Vorliegen der besonderen Voraussetzungen aus § 6 Abs.4 ArbZG auf einen für ihn geeigneten Tagesarbeitsplatz umzusetzen. Kann ein Mitarbeiter im Schichtdienst aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten mehr leisten, ist er deshalb nicht arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber muss die Arbeit möglichst so organisieren, dass der Betroffene nur tagsüber eingesetzt wird.

Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge

Neben dem ArbZG finden sich häufig abweichende Regelungen in Tarifver-

trägen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen, welche die Grenzen des Nachtdienstes weiter konkretisieren. Für die Mitarbeiter günstigere Vereinbarungen lösen die Regelungen des ArbZG ab und müssen bei der Dienstplangestaltung und dem konkreten Einsatz der Mitarbeiter vorrangig beachtet werden. Der Arbeitgeber muss daher neben den gesetzlichen Regelungen stets auch gegebenenfalls anderweitig vorhandene Vereinbarungen im Auge behalten.

MEHR ZUM THEMA

Das Zusatzmaterial zum kostenlosen Download finden Sie hier:

www.altenheim.net/downloads-zur-zeitschrift

Wie hoch der Nachtarbeitszuschlag sein sollte, lesen Sie in *Altenheim* 2/2016.

Mehr zum Thema lesen Sie außerdem in *Altenheim* 10/2015.

Kontakt zu den Autoren per E-Mail: info@michael-wipp.de und PSausen@Steinruecke-Sausen.de

Mehr zum Thema finden Sie auch im Buch der Autoren „Regelkreis der

Einsatzplanung“, www.altenpflege-online.net/shop, Bestellnummer 625



Peter Sausen ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Inhaber der Kanzlei STEINRÜCKE, Dozent und Fachautor.



Michael Wipp ist Geschäftsführer Pflege, Qualität, Politik von Orpea Deutschland.

Hightech-Desinfektion für sichere Hygiene



DISCHER®

DISCHER Technik GmbH

Fuhr 4-6 · 42781 Haan

021 04/2336-0 · www.discher.de



Altenpflege 2016
08.03. - 10.03.2016
in Hannover
Halle 21, Stand D30

Sieger beim
**Großen Preis des
Mittelstandes**

