



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

GESUNDHEIT

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

2

Mai 2020
13. Jahrgang

AUSBILDUNGS
OFFENSIVE
PFLEGE

**MEHR ECHTE
LIKES GIBT'S
NIRGENDS:**

DIE NEUE AUSBILDUNG
IN DER PFLEGE AB 2020.

Geänderte Voraussetzungen

Generalistische Pflegeausbildung

... Kinder, Frauen
und Jugend

MACH KARRIERE
ALS MENSCH!
pflegeausbildung.net

Seite 3

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Rettungsdienst OPR München Klinik ServiceDO	
<u>Corona-Spezial</u>	<u>5</u>
<u>Thema</u>	<u>6</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>7</u>

Redaktionsschluss:
6. Mai 2020



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: dbb, S.2: Marco Urban, S.3: dbb, S.4: dbb, S.5: komba, S.6: Christian Müller (Fotolia), S.7: Colourbox.de
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23 - 0, Fax: 02102.740 23 - 99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23 - 715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23 - 714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Bevor ich zum tarifpolitischen Aspekt der derzeitigen Lage komme, will ich mich bei Euch für Eure großartige, engagierte und mitunter auch mutige Arbeit in den Krankenhäusern während dieser

schwierigen Zeit bedanken. Euer Einsatz verdient allerhöchsten Respekt!

Deshalb ist es auch gut, dass derzeit wieder eine Diskussion über unser Gesundheitswesen und besonders über die Kolleginnen und Kollegen entbrannt ist, die dieses System am Leben erhalten. Allerdings: So sehr den fleißigen Menschen in den Krankenhäusern jetzt die Sympathien der ganzen Bevölkerung gehören, so wenig ist bisher bereits gewonnen. Warme Worte allein werden nichts ändern. Tatsächlich ist aber auch oftmals von Prämien die Rede, die die Menschen in den systemrelevanten Berufen bekommen sollen. Eine Prämie als ehrliche Anerkennung einer bemerkenswerten Leistung oder eines großen Engagements ist sicherlich eine gute Sache.

Eine Prämie allein löst jedoch nicht die vielen aufgelaufenen Probleme, für die wir strukturelle und dauerhafte Verbesserungen brauchen. Diese Verbesserungen müssen für die Kolleginnen und Kollegen spürbar werden, die jetzt schon im System sind und sich jeden Tag fragen, wie lange sie das noch aushalten. Und genauso müssen die Verbesserungen den Pflegeberuf insgesamt attraktiver gestalten, damit junge Menschen in diesem Job keine Knochenmühle mehr vermuten, die man ohnehin nach kurzer Zeit wieder verlässt. Hier geht es längst nicht nur um Geld, sondern an vielen Standorten um die Arbeitsbedingungen, die dringend und nachhaltig verbessert werden müssen.

Das hat nicht nur, aber auch mit Tarifpolitik zu tun. Jetzt müssen wir unsere Forderungen – wie zum Beispiel nach Einrechnung der Pausen in die Arbeitszeit bei Wechselschicht, nach einer Erhöhung des Samstagszuschlags und zu weiteren nachhaltigen Entlastungen – noch lauter und selbstbewusster stellen. Wir werden, wenn die Normalität Stück für Stück zurückkehrt, wieder für unsere Interessen kämpfen müssen. Immerhin: Wir haben jetzt noch stärkere Argumente.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Geänderte Voraussetzungen

Generalistische Pflegeausbildung

In der aktuellen Corona-Krise wird spätestens auch dem letzten Politiker klar, dass in der Vergangenheit im Hinblick auf die Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe vieles versäumt worden ist. Bisher hat sich Deutschland einigermaßen glimpflich durch das Epidemiegeschehen manövrieren können – besonders im direkten europäischen Vergleich.

Der Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen ist zwar krisenbedingt zurzeit allgegenwärtig, doch gilt es bereits jetzt, den Grundstein für eine nachhaltige tragfähige Personalausstattung zu legen. Und diese besteht nicht nur in einem „länger Arbeiten“ oder einer „Aufstockung der Teilzeit“, sondern vor allem in einer besseren Nachwuchsgewinnung.

Pflegeberufegesetz

Bereits im Jahr 2017 wurde mit dem Pflegeberufegesetz, das seit dem 1. Januar 2020 vollumfänglich das Altenpflege- und Krankenpflegegesetz abgelöst hat, die generalistische Pflegeausbildung eingeführt, die zur Pflege von Menschen aller Altersstufen befähigen und die Basis für mehr Interesse am Pflegeberuf bilden soll. Die künftig einheitliche Berufsbezeichnung lautet Pflegefachfrau beziehungsweise Pflegefachmann.

Es besteht für Auszubildende jedoch die Möglichkeit, sich bei Ausbildungsbeginn für eine thematische Vertiefung im Bereich der Alten-, Kranken- oder Kinderkrankenpflege zu entscheiden. Dies wird dann entsprechend im Abschlusszeugnis vermerkt. Darüber hinaus können jene Auszubildenden, die sich für eine Spezialisierung entschieden haben, zwischen dem 18. und 22. Ausbildungsmonat entscheiden, ob sie statt

der Spezialisierung einen eigenständigen Abschluss als Altenpflegerin / Altenpfleger beziehungsweise Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin / Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger machen wollen. Je nach Variante wird der Theorieeitel im dritten Ausbildungsjahr unterschiedlich gestaltet.

Ausbildungsträger

Träger der Ausbildung sind Krankenhäuser, ambulante Pflegedienste und Pflegeeinrichtungen. Sie schließen mit der / dem Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag ab, dem die Pflegeschule zustimmen muss. Die Auszubildenden haben Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung. Das in der Vergangenheit häufig erhobene Schulgeld entfällt.

Der praktische Teil der Ausbildung gliedert sich in Pflichteinsätze in bestimmten Basisbereichen wie etwa der stationären Akutpflege oder der psychiatrischen Versorgung sowie einem Vertiefungseinsatz. Zehn Prozent der praktischen Ausbildung sind als Praxisanleitung durch entsprechend qualifizierte Praxisanleiterinnen / Praxisanleiter durchzuführen.

Schulische Ausbildung oder Studium

Attraktiv ist vor allem die Möglichkeit, ein Pflegestudium in Ergänzung zur beruflichen Ausbildung anzuschließen. Mit dem neuen Aufbau soll einerseits mehr Praxisnähe in die Ausbildung gebracht werden. Andererseits erhofft sich die Politik eine Attraktivitätssteigerung des Berufszweigs und damit verbunden letztlich steigende Auszubildendenzahlen.

Neben der Möglichkeit der schulischen Berufsausbildung mit Option eines angeschlossenen Aufbaustudiums besteht auch die Möglichkeit, von Beginn an die hochschulische Pflegeausbildung einzuschlagen. Diese wird grundsätzlich nur generalistisch ohne Vertiefung angeboten. Die Gesamtverantwortung teilt sich nicht wie bei der beruflichen Ausbildung auf, sondern liegt ausschließlich bei der jeweiligen Hochschule. Dort gibt es auch keine Ausbildungsvergütung. Das Studium mündet in die Berufszulassung mit dem Titel des Bachelors.

Verteilung auf Ausbildungsgänge

Die große Frage der Zukunft wird sein, für welche Ausbildungsart sich die Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger entscheiden werden. Mit der hochschulischen Ausbildung fühlen sich möglicherweise andere Schülerinnen und Schüler angesprochen. Wichtig wird es also zukünftig sein, die Verteilung zu evaluieren, damit nicht am Bedarf vorbei ausgebildet wird. Insbesondere müssen auch Stellen für hochschulisch ausgebildete Absolventinnen und Absolventen geschaffen werden. ■



Rettungsdienst OPR

Verhandlungen ausgesetzt

Die komplexen Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Rettungsdienst im Landkreis Ostprignitz-Ruppin kamen zu einem vorläufigen Halt. Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie kann der dbb zusammen mit seiner Fachgewerkschaft komba eine Fortsetzung der Verhandlungen derzeit nicht verantworten. Seit Mitte März ruhen daher die Gespräche mit der PRO Klinik Holding GmbH. Damit steht dieser Tariftisch exemplarisch für so viele andere Verhandlungen in Deutschland, an denen das Tagesgeschäft des dbb aktuell ruht.

Gesamtverantwortung

Aufgrund der Gesamtverantwortung als Sozialpartner in der Corona-Krise war dies die beste aller Optionen für alle Beteiligten. Derzeit sind Tarifverhandlungen in der üblichen Weise nicht vertretbar. Denn es müssen immer eine größere Zahl von

Menschen zusammenkommen und sich austauschen. Hier hat der dbb Verantwortung für seine Mitglieder und den gesamten Krankenhauskonzern. Deshalb war es das Ziel, anstehende Tarifverhandlungen in einem geordneten Verfahren abzusa-gen und zu verschieben.

Projekt TVöD

Zwei Kernthemen bestimmten die Verhandlungen bis zur Unterbrechung. Erstens soll der Haustarifvertrag komplett an die Gehaltsentwicklung des TVöD ange-koppelt werden. Ein Projekt, das der dbb seit Jahren vorantreibt und das 2020 sei-nen erfolgreichen Abschluss finden soll. Zweitens geht es auch um die tarifvertrag-liche Gestaltung demografischer Kompo-nenten. Ein kompliziertes aber absolut notwendiges Thema vor dem Hintergrund der Belastungen im Rettungsdienst und des Renteneintritts mit 67 Jahren.



Ausblick

Es ist sicher, dass der dbb die Verhandlungen so schnell wie möglich wieder aufnehmen wird. Jetzt gilt es, diese Krise gemeinsam zu bewältigen und gesund zu bleiben. ■

München Klinik

Münchenzulage

Der dbb wird künftig auch Tarifvertrags-partner bei der München Klinik gGmbH (MüK) – vormals Städtisches Klinikum München – für die so genannte „Mün-chenzulage“ werden. Um die hohen

Lebenshaltungskosten in der bayerischen Landeshauptstadt aufzufangen, Personal zu binden und für neues Personal attrak-tiv zu sein, gibt es dort eine Zulage zum Entgelt.

Wie schon die städtischen Beschäftigten profitieren auch die Klinikbeschäftigten. Sie bekommen bis einschließlich der Entgeltgruppen EG9c, P12 und S14 monat-

lich 270 Euro. Liegt man oberhalb dieser Entgeltgruppen gibt es noch 135 Euro. Für Auszubildende gibt es 140 Euro. Zusätzlich gibt es eine Zulage pro Kind. Sie beträgt für alle Beschäftigten bis einschließlich der Entgeltgruppen EG13, P16 und S16 monatlich 50 Euro. Beschäftigte in höhe-ren Entgeltgruppen erhalten 25 Euro pro Kind. ■

ServiceDO

Erster Arbeitgebervorschlag

Am 10. März 2020 traf sich der dbb, han-delnd für seine Fachgewerkschaft komba, mit der Geschäftsführung der ServiceDO gGmbH zum dritten Verhandlungstermin. Die Arbeitgeberseite präsentierte ihre Vorstellungen zu einem Manteltarifver-trag, einem Entgelttarifvertrag und einer neuen Eingruppierungssystematik für die ServiceDO. Diese Vorschläge wurden in dem Treffen ausführlich diskutiert.

Konstruktive Verhandlungen

Bereits im Vorfeld des Treffens hatte sich die Tarifkommission intensiv mit den Vor-schlägen der Arbeitgeberseite auseinan-

dergesetzt und diese bewertet. Die bis in die Abendstunden verlaufende Tarif-verhandlung haben beide Seiten dafür genutzt, Gemeinsamkeiten herauszuarbei-ten, aber auch notwendige Anpassungen konkret zu formulieren. Alle Anmerkungen werden nun in den entsprechenden Ent-würfen eingearbeitet und wechselseitig bis zur nächsten Tarifrunde geprüft.

Unsere Erwartungen

Wir bleiben auch weiterhin bei unserer Kernforderung, das Gehaltsniveau der Beschäftigten der ServiceDO gGmbH zumindest mittelfristig an den TVöD



komba
gewerkschaft

anzupassen und erwarten von der Arbeit-geberseite hier eine deutliche Bewegung.

Weiteres Vorgehen

Ursprünglich sollten die Verhandlungen am 11. und 12. Mai 2020 fortgesetzt werden. Aufgrund der aktuellen Situation durch das Corona-Virus und der Verant-wortung für die Gesundheit und Arbeits-fähigkeit wurden die Termine jedoch vor-erst abgesagt, um unkalkulierbare Risiken zu minimieren. Sobald wieder eine Pla-nungssicherheit besteht, werden die bei-den Verhandlungstermine umgehend nachgeholt. ■

Kurzinterview

Corona-Alltag



André Volmer, Vorsitzender des Fachbereichs Gesundheit und Pflege der komba nrw, Krankenschwester, Betriebsratsvorsitzender

Wie hat sich Ihre alltägliche Arbeit durch die Corona-Pandemie verändert?

Der Alltag in der Klinik hat sich komplett verändert. Es gibt keinen Bereich unserer Arbeit, der nicht davon betroffen ist. Sehr früh fing es mit Besuchsverboten für Angehörige von Patientinnen und Patienten an. Das war schon eine besondere Situation, da ein Krankenhausaufenthalt für jeden eine Ausnahmesituation darstellt. Die Patientinnen und Patienten hatten wesentlich mehr Gesprächsbedarf und ein offenes Ohr war mehr denn je gefragt. Dann leerte sich sehr schnell das Krankenhaus. Geplante Ein-

griffe wurden abgesagt. Es wurden Strukturen geschaffen, um Platz zur Versorgung für mögliche Covid-19-Patienten zu schaffen. Arbeitszeiten wurden angepasst und Infektionsstationen eingerichtet. Für solche Stationen haben sich Kolleginnen und Kollegen freiwillig gemeldet, was wiederum zu nötigen Anpassungen von Diensten führte. Es zeigte sich eine enorme Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen, sich der anstehenden Herausforderung zu stellen.

Natürlich haben die Nachrichten und Bilder aus den europäischen Nachbarländern für Angst und auch Nachdenklichkeit gesorgt. Wird es bei uns auch so dramatisch? Sind wir der Sache gewachsen? Die Diskussionen, wie viel Schutz notwendig ist oder ob und wie lange die vorhandenen Materialien reichen, prägten den Alltag. Die erste Welle war bislang gut zu bewältigen, sicherlich auch Dank der Maßnahmen, das tägliche Leben herunterzufahren.

Welche Erwartungen haben Sie an Ihren Arbeitgeber – jetzt in der Krise, aber auch in der Zeit danach?

Die Corona-Krise war und ist eine besondere Herausforderung, die wir mit unserem Gesundheitssystem bis jetzt mit einem „blauen Auge“ überstanden haben. Dennoch wurden die vorhandenen Defizite des Systems schnell transparent. Dazu gehören unter anderem: der

Abbau von Intensivbetten, die Schließung von Kliniken, die Abhängigkeit vom Weltmarkt bei der Ausrüstung, die nicht mehr in Europa, sondern in Asien produziert wird, damit die Preise niedrig bleiben. Das alles rächt sich schnell. Wir alle hoffen, dass wird nach der überstandenen Pandemie nicht vergessen: Der Staat muss für solche Fälle vorsorgen oder den Kliniken die dafür nötigen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen. In einem DRG-System ist die Vorsorge für Pandemien nicht vorgesehen. Kliniken haben daher keine Möglichkeit, vorzusorgen. Auch persönliche Schutzausrüstung muss für solche Fälle ausreichend zur Verfügung stehen. Die Gesundheit der Pflegenden darf nicht aufs Spiel gesetzt werden.

Die Anerkennung der systemrelevanten Berufe ist derzeit zwar schön und wichtig, die Sorge ist allerdings, dass die wirtschaftliche Krise, die folgen wird, die Pflege wieder aus dem Fokus verdrängt. Die Anerkennung muss deutlich werden und das nicht nur monetär. Die Belastung durch Überstunden, das Einspringen und die Unterbesetzung müssen endlich aufhören. Wir als Fachbereich Gesundheit und Pflege werden die Entwicklungen aufmerksam verfolgen und uns in die Diskussionen einbringen. ■



komba
gewerkschaft

Momentaufnahmen

Öffentlicher Dienst im Krisenmodus

Bundesweit arbeiten die Menschen im Gesundheitswesen, im Erziehungs- und Bildungsbereich, bei Einsatzkräften, in Krisenstäben der Verwaltungen rund um die Uhr an der Bewältigung der Krise. Gleichzeitig kommen Millionen Kolleginnen und Kollegen dem Gebot „Abstand wahren“ nach und sorgen in Wechselbesetzungen, mobiler Arbeit und Homeoffice dafür, dass der öffentliche Dienst auch in allen anderen Bereichen, die weiterlaufen müssen, nicht zum Erliegen kommt.

Unter dem Hashtag #zusammen zeigt der dbb in den sozialen Netzwerken Momentaufnahmen, die

zahlreiche Beschäftigte in den vergangenen Wochen eingesandt haben. „Der selbstlose und engagierte Dienst der Kolleginnen und Kollegen in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, bei den Sicherheitseinsatz- und Ordnungskräften, im Justizvollzug, in der Sozialen Arbeit, beim Zoll und in der Bundeswehrverwaltung ist großartig und macht uns alle stolz“, erklärt dbb Chef Ulrich Silberbach.

„Was viele nicht sehen, sind die Millionen Beschäftigten, die an vielen Orten und unter erschwerten Bedingungen mit großer Motivation und hohem Engagement daran arbeiten, dass Staat, Wirtschaft und Gesellschaft möglichst gut durch diese schwere Zeit kommen.“

Der dbb freut sich über weitere Momentaufnahmen von Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst und der privatisierten Bereiche. Bitte schicken Sie Ihre Beiträge an: presse@dbb.de oder WhatsApp 0151.628 418 93. ■

#zusammen

Update zum Notfallsanitätärgesetz

Übergangsregelungen für Rettungsassistentinnen und -assistenten



Bereits seit 2014 steht fest, dass die Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter die Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten im Rettungsdienst ablösen werden. Mit Inkrafttreten des Notfallsanitätärgesetzes (NotSanG) am 1. Januar 2014 wurde das Rettungsassistentengesetz vom 10. Juli 1989 außer Kraft gesetzt. Das NotSanG regelt den Beruf der Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter und ersetzt die Ausbildung zur / zum Rettungsassistentin / Rettungsassistenten durch die Ausbildung zum / zur Notfallsanitäter / -in.

Aktuelle Lage

Derzeit sind Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten nach wie vor im Einsatz. Zwar bleibt die bisherige Berufsbezeichnung „Rettungsassistentin“ beziehungsweise „Rettungsassistent“ auch weiterhin geschützt und darf ohne zeitliche Beschränkung weitergeführt werden, doch wird der Begriff nach und nach in den landesrechtlichen Rettungsdienstgesetzen verschwinden. Dies hat zur Folge, dass Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten nicht mehr zum Einsatz kommen können. Um die bereits ausgebildeten Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten zu schützen, haben sowohl der Bund als auch die Länder Übergangsvorschriften erlassen. Im NotSanG wird unter anderem die Möglichkeit der

Weiterbildung der Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten zur Notfallsanitäterin beziehungsweise zum Notfallsanitäter geregelt. Zudem schreiben die Bundesländer in den landesrechtlichen Rettungsdienstgesetzen vor, über welchen Zeitraum Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten im Rettungsdienst noch eingesetzt werden können.

Übergangsregelung im NotSanG

Auf Bundesebene wurde in § 32 NotSanG die Übergangsvorschrift für die Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten abschließend geregelt. Die Regelung ermöglicht den Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten durch Ablegung entsprechender Prüfungen die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung „Notfallsanitäter / -in“. Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten, die als Notfallsanitäterin beziehungsweise Notfallsanitäter anerkannt werden wollen, müssen sich auf Grund der erweiterten Kompetenzen des neuen Berufs weiterqualifizieren. Sie können entweder eine staatliche Ergänzungsprüfung ablegen oder in Abhängigkeit der Berufserfahrung gegebenenfalls vorab eine weitere Ausbildung absolvieren. Wer diese weitere Ausbildung nicht absolvieren möchte, kann auch die volle staatliche Prüfung durchlaufen. Die Ausgestaltung der Prüfungen und

die Ergänzungslehrgänge regelt die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zum Notfallsanitäter (NotSan-APrV).

Frist im NotSanG verlängert

§ 32 NotSanG regelt zudem den Zeitraum, bis wann die Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten sich weiterqualifizieren können. Ursprünglich mussten die Qualifizierungen innerhalb von sieben Jahren nach Inkrafttreten des NotSanG, also bis Ende dieses Jahres (2020), abgelegt werden. Ende 2019 hat der Gesetzgeber die Frist um drei Jahre verlängert. Somit haben Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten nun bis einschließlich 31. Dezember 2023 Zeit, sich zum / zur Notfallsanitäter / -in weiter zu qualifizieren.

Landesrechtliche Rettungsdienstgesetze

Die Rettungsdienstgesetze der Länder bestimmen, wie lange Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten im Rettungsdienst arbeiten können. Da die Bundesländer die verbleibende Dauer der Weiterbeschäftigung von Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten selbst regeln, gibt es hier je nach Bundesland unterschiedliche Übergangsregelungen. In Brandenburg können beispielsweise bis zum 31. Dezember 2022 nach der Verordnung über den Landesrettungsdienstplan anstelle von Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitätern auch Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten eingesetzt werden. In Bayern kann anstelle der Notfallsanitäterin oder des Notfallsanitäters in besonderen Fällen eine Rettungsassistentin oder ein Rettungsassistent bis einschließlich 31. Dezember 2023 eingesetzt werden. In Baden-Württemberg wird der Einsatz von Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten grundsätzlich nur befristet bis zum 31. Dezember 2020 zugelassen. Jedoch ist bei Vorliegen besonderer Gründe im Einzelfall die Besetzung des Rettungswagens mit einem Rettungsassistenten beziehungsweise einer Rettungsassistentin bis spätestens zum 31. Dezember 2025 zulässig. ■

Zwangswise Körperpflege einer Pflegehelferin bei einem Demenzkranken rechtfertigt Kündigung

Wird ein demenzkranker Heimbewohner durch Pflegekräfte bei massiver Gegenwehr zwangsweise gewaschen und rasiert, stellt das trotz hygienisch gebotener Gründe regelmäßig eine körperliche Misshandlung dar, die zu einer Kündigung berechtigen kann (LArbG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 9. November 2019, Aktenzeichen 5 Sa 97/19).

Der Fall

Die Klägerin war seit 1992 bei der Beklagten, die bundesweit rund 100 Pflege- und Senioreneinrichtungen betreibt, als Altenpflegehelferin beschäftigt. In den letzten 15 Jahren war die Klägerin im Pflegebereich für Demenzkranke tätig. Einer der zu Pflegenden war Herr S., der seit 2013 in der Einrichtung wohnte und an hochgradiger Demenz und dem Korsakow-Syndrom litt. Herr S. konnte cholerisch und aufbrausend sein und lehnte regelmäßig eine Körperpflege ab. Eines Morgens hielt sich Herr S. in einer Sitzecke des Wohnbereichs auf. Er hatte noch seinen Schlafanzug an, in den er bereits am Vortag eingeknast hatte. Laut Pflegedokumentation lehnte Herr S. mehrere Tage zuvor die Körperpflege ab. Die Klägerin konnte ihn letztendlich dazu bewegen, mit ihr zusammen das Bad in seinem Zimmer aufzusuchen und sich waschen zu lassen. Nach kurzer Zeit begann Herr S. sich

aber gegen die Körperpflege zu wehren. Ein Kollege der Klägerin, eine ausgebildete Pflegefachkraft, kam zur Hilfe. Der Kollege hielt – entweder allein oder zusammen mit der Klägerin, das konnte das Gericht nicht mehr genau feststellen – Herrn S. fest, so dass sich dieser nicht mehr wehren und die Klägerin ihn waschen und schließlich rasieren konnte. Herr S. versuchte, sich mit allen Kräften zu wehren. Er schrie, spuckte den Kollegen der Klägerin an und trat in dessen Genitalbereich. Währenddessen trat der Direktor des Heims hinzu und suspendierte die Klägerin und ihren Kollegen vom Dienst. Nach ordnungsgemäßer Beteiligung des Betriebsrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin fristlos und hilfsweise ordentlich.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht entschied, dass die ordentliche Kündigung wirksam ist. Das Gericht hat festgestellt, dass die Klägerin gegen Herrn S. körperliche Gewalt eingesetzt hat, um die Körperpflege abschließen zu können. Der Einsatz von Zwang und Gewalt gegen Heimbewohner stelle eine Misshandlung dar, die je nach den Umständen des Einzelfalls ein unterschiedliches Gewicht haben könne. Im vorliegenden Fall habe die Klägerin entgegen dessen unmissverständlich erkennbaren Willen Herrn S. gewaschen und rasiert. Zwar sei die Körperpflege aus hygienischen Gründen geboten gewesen, nicht geboten gewesen war hingegen der Einsatz von Zwangsmitteln. Eine akute Gefahr für Herrn S. oder andere Bewohnerinnen und Bewohner des Heims, die ein sofortiges Einschreiten erfordert hätte, habe nicht bestanden. Weder die

Klägerin noch ihr Kollege seien berechtigt gewesen, über derartige Zwangsmaßnahmen zu entscheiden und diese anzuwenden. Dennoch hielt das Gericht die außerordentliche Kündigung der Klägerin für nicht gerechtfertigt. Zwar sei eine körperliche Misshandlung von Heimbewohnern typischerweise geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen, im vorliegenden Fall wäre es der Beklagten aber zuzumuten gewesen, die Klägerin noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu beschäftigen. Eine sofortige, unverzügliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei nicht notwendig gewesen, um einen effektiven Schutz der pflegebedürftigen Heimbewohner sicherzustellen. Angesichts der langen Beschäftigungszeit der Klägerin von annähernd 25 Jahren, in denen es nicht zu Beanstandungen gekommen sei, und unter Berücksichtigung ihres Lebensalters, sei der Klägerin eine Übergangszeit zuzubilligen gewesen. Jedoch stehe die Abwägung der beiderseitigen Interessen einer fristgemäßen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht entgegen. Die Klägerin habe ihre Pflichten als Pflegehelferin schwerwiegend verletzt, was die Beklagte keinesfalls dulden könne. Angesichts der massiven Gewaltanwendung gegenüber Herrn S. sei selbst eine einmalige Hinnahme der Pflichtverletzung ausgeschlossen, da die Beklagte als Betreiberin des Heims ein solches Verhalten zum Schutz der Bewohner strikt zu unterbinden habe. Die Beklagte müsse zuverlässig sicherstellen, dass gegenüber den Heimbewohnern weder offen noch verdeckt in irgendeiner Form Gewalt und Zwang ausgeübt werde. Sie müsse sich auf ihre Mitarbeitenden, die mit den pflegebedürftigen oft alleine seien, uneingeschränkt verlassen können. Das sei bei der Klägerin nicht mehr gewährleistet, zumal sich die Klägerin auch nicht klar und eindeutig von ihrem Fehlverhalten distanziert habe.

Das Fazit

Durch das Urteil stellt das Gericht klar, dass der Einsatz von Gewalt und Zwang gegenüber pflegebedürftigen gegen deren Rechte auf körperliche Unversehrtheit und Bewegungsfreiheit verstößt. Körperliche Gewalt sei kein Erziehungsmittel, um Menschen mit fehlender Einsichtsfähigkeit zu einem bestimmten Verhalten zu bewegen. Gewalt bleibe Gewalt und wird als solche empfunden, auch wenn sie einem vermeintlich guten Zweck dienen soll. ■



Der dbb ist das Dach

von 40 Gewerkschaften.

Eine davon ist auch in Ihrer Nähe.

Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des dbb. Wir informieren schnell und vor Ort über **www.dbb.de**, über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

 <p>dbb beamtenbund und tarifunion</p> <h3>Bestellung weiterer Informationen</h3> <p>Name*</p> <p>Vorname*</p> <p>Straße*</p> <p>PLZ/Ort*</p> <p>Dienststelle/Betrieb*</p> <p>Beruf</p>	<p>Beschäftigt als*:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten. <input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten. <input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.</p> <p>Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz</p> <p>..... Datum / Unterschrift</p> <p>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de</p>	<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in	<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in	<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in
<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in						
<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in						
<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in						