



# Arbeitsrecht Krankheit und der Verfall von Urlaub, Arbeitszeit und Urlaub

► Messe-Nachlese „Pflege + Homecare“ in Leipzig ► S. 16

Neue komplett  
**überarbeitete Auflage**  
der Patienteninformation  
über das **Pflege-**  
**versicherungsgesetz**  
mit allen aktuellen Zahlen bis 2012



Nutzen Sie die Pflegeinformation um Ihre Kunden optimal über die gesetzlichen Grundlagen und Möglichkeiten im Pflegefall zu informieren.

Gestalten Sie das Titelblatt Ihrer Patienteninfo ganz individuell auf Ihr Unternehmen zugeschnitten!

Bequeme Bestellung dank Bestellformular. Dieses steht Ihnen auch als PDF zum Download zur Verfügung:

[www.systemprint.de/patinfo](http://www.systemprint.de/patinfo)




Wir erledigen für Sie die komplette Leistungsabrechnung mit Krankenkassen, Privatpersonen und sonstigen Kostenträgern.

**„Hanseatisch  
zuverlässig!“**

**Wir sorgen für...**

- ✓ Datenträgeraustausch
- ✓ Liquidität
- ✓ Kostenersparnis
- ✓ Transparenz
- ✓ Individuelle Betreuung
- ✓ Zeitersparnis

**Sonderkonditionen  
für ABVP-Mitglieder**  
Ihr Partner des 

**... einfach nur hanseatisch!**  
zuverlässig · solide · kompetent

Breitenweg 29-33  
28195 Bremen  
Tel. 0421 / 339 08 78  
Fax. 0421 / 339 08 79  
e-mail: [info@as-bremen.de](mailto:info@as-bremen.de)  
Internet: [www.as-bremen.de](http://www.as-bremen.de)



Dirk Wiederhold  
Vorsitzender des Vorstandes

**Liebe Mitglieder,**

die Messe „Pflege + Homecare“ in Leipzig ist aus Sicht des ABVP erfolgreich beendet worden. Es hat zahlreiche Kontakte zu potentiellen Kooperationspartnern gegeben, die es nun gilt auszubauen, damit Sie Ihnen zugute kommen.

Der Sommer ist vorbei, Weihnachten ist noch etwas entfernt – momentan ist keine allgemeine Urlaubszeit. Das ist jetzt der richtige Moment, um sich mit dem Thema Urlaub in Ruhe zu beschäftigen. Aus diesem Grunde widmen sich in dieser Ausgabe gleich zwei Beiträge dem Thema Urlaub. So sind Sie gut informiert, wenn es wirklich darauf ankommt. Einer der Beiträge stammt von Rechtsanwalt Dr. Frank Oettler, der bereits auf der Landesmitgliederversammlung in Niedersachsen den Mitgliedern für Fragen rund um das Arbeitsrecht persönlich zur Verfügung stand.

Sehr herzlich lade ich Sie auch zu unserer Bundesmitgliederversammlung ein und möchte Sie auch von dieser Stelle aus dazu

auffordern, Ihr Mitgliedsrecht zu gebrauchen und damit aktiv an der Gestaltung des ABVP mitzuwirken. Bei der diesjährigen Versammlung stehen unter anderem die Wahlen für den geschäftsführenden Vorstand an. Die Bundesmitgliederversammlung findet am 24. November in Augsburg, Hotel Alpenhof, statt. Bereits am 23. November können interessierte Mitglieder an einem Seminarprogramm teilnehmen. Dieser Tag soll dann schließlich mit einer gemeinsamen Abendveranstaltung ausklingen.

Ich freue mich, Sie bei unserer Mitgliederversammlung recht zahlreich begrüßen zu können und wünsche ich Ihnen jetzt viel Spaß beim Lesen der neuen Ausgabe unseres Verbandsmagazins.

Ihr  
Dirk Wiederhold

**Impressum**

ABVP im Dialog ist die offizielle Mitgliederzeitschrift des Arbeitgeber- und Berufsverbandes Privater Pflege e.V. (ABVP e.V.), Hannover.

**Herausgeber:**  
Arbeitgeber- und Berufsverband Privater Pflege e.V., Hannover, Bundesgeschäftsstelle, Goseriede 13, 30159 Hannover

Telefon: 0511 / 515 111 - 0  
Telefax: 0511 / 515 111 - 8109  
Email: [dialog@abvp.de](mailto:dialog@abvp.de)  
Internet: [www.abvp.de](http://www.abvp.de)  
v.i.S.d.P.: Geschäftsführender Vorstand des ABVP e.V.

**Redaktion:**  
Jens Oberheide

**Anzeigenkontakt:**  
Redaktion „ABVP im Dialog“, Goseriede 13, 30159 Hannover, Email: [dialog@abvp.de](mailto:dialog@abvp.de)

**Layout + Druck:**  
System Print Medien GmbH, Am Kellerberg 16, 04349 Leipzig  
Telefon: 03 42 98 / 7 59 - 0  
Telefax: 03 42 98 / 7 59 - 24  
[www.systemprint.de](http://www.systemprint.de)

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Sofern nicht extra angegeben: ©2011 ABVP e.V.

– Irrtümer vorbehalten –

**Inhalt**

**Titelthema**

- ▶ Krankheit und der Verfall von Urlaub ▶ 4
- ▶ Arbeitszeit und Urlaub ▶ 6

**Kurz notiert**

- ▶ Berlin: Demonstration ▶ 7

**Justitia**

- ▶ Neue Rechtsprechung im Arbeitsrecht ▶ 8
- ▶ Suprapubischer Katheter ▶ 10

**Pflege & Qualitätsmanagement**

- ▶ Umstrittene Reinigung der Zahnprothese ▶ 12
- ▶ Umgang mit MRSA in der ambulanten Pflege ▶ 12

**Betriebswirtschaft**

- ▶ ELENA vor dem Aus! ▶ 14

**Aktuelles**

- ▶ Ordentliche Bundesmitgliederversammlung 2011 ▶ 2
- ▶ Messe „Pflege und Homecare“, Leipzig ▶ 12

**Intern**

- ▶ „Pflege + Homecare“ ▶ 16

**Adressen & Erreichbarkeiten ▶ 16**



# Krankheit und der Verfall von Urlaub



Ein Bericht von Dr. Frank Oettler

Soweit ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, ist ihm unter den Voraussetzungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes 6 Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu zahlen. Nach Ablauf der 6 Wochen wähen sich die meisten Arbeitgeber in wirtschaftlicher Sicherheit, allein die Vertretung des Dauerkranken sei dann noch zu organisieren. Dies ist aus folgenden Gründen ein Trugschluss.

Grundsätzlich muss der Erholungsurlaub eines Arbeitnehmers im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden (§7 Abs. 3 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)). Eine **Übertragung des Urlaubs** auf das folgende Kalenderjahr ist nur dann statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine solche Übertragung rechtfertigen. Hierbei muss dann der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden (vgl. §7 Abs. 3 Satz 2 und 3 BUrlG). Nimmt also ein Arbeitnehmer seinen Urlaub aus dem Vorjahr nicht bis **zum 31.03. des Folgejahres**, so ist dieser **Urlaub verfallen**. Ausnahmen galten lediglich für den Fall, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde, dass der Urlaub auch länger übertragbar sein soll. Eine solche Vereinbarung konnte durch einzel- oder tarifvertragliche Regelung, Betriebsvereinbarung oder auch betriebliche Übung geschaffen werden. Jeder Urlaub aus dem letzten Jahr verfiel damit im Grundsatz spätestens mit Ablauf des 31.03. des Folgejahres, auch der Urlaub von erkrankten Arbeitnehmern.

Dies galt, bis der Europäische Gerichtshof (EuGH) in der „berühmten“ **Schultz-Hoff-Entscheidung** vom 20.01.2009 (C-350/06 und C-520/06) den Grundsatz aufstellte, dass ein mögliches Erlöschen des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nur dann durch einzelstaatliche Regelungen möglich sei, wenn der Arbeitnehmer, dessen Anspruch erlöschen soll, zuvor tatsächlich die Möglichkeit hatte, den ihm nach den einschlägigen europäischen Richtlinien verliehenen Anspruch auf Erholungsurlaub auszuüben.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) setzte diese Entscheidung sogleich (Urteil vom 24.03.2009, 9 AZR 983/07) unter Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung um. **Danach verfällt der Urlaub eines arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmers solange nicht mehr, bis seine Arbeitsfähigkeit wieder hergestellt ist und er seinen Urlaub dann nehmen kann.** Auch beginnt der Lauf der Verjährung für solche Ansprüche nach der Rechtsprechung einiger Landesarbeitsgerichte (LAG) **erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Gesundung des Arbeitnehmers.** Daraus folgt, dass ein Arbeitnehmer, welcher unter Umständen mehrere Jahre arbeitsunfähig ist, in der Krankheits-

zeit **seinen vollständigen Urlaubsanspruch „anspart“.** Wenn der Arbeitnehmer später im Zustand der Arbeitsunfähigkeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, ist ihm für den gesamten „angesparten“ Urlaub Urlaubsabgeltung zu zahlen (so zuletzt BAG, Urteil vom 04.05.2010, 9 AZR 183/09). Dieser Abgeltungsanspruch besteht im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers **nicht** für dessen Erben fort (BAG, Urteil vom 20.09.2011, 9 AZR 416/10).

Das BAG hat zuletzt (Urteil vom 09.08.2011, 9 AZR 352/10) entschieden, dass **Urlaubsabgeltungsansprüche wegen Versäumnung einer einzel- oder auch tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfallen können.** Dabei stellte das BAG heraus, dass der Anspruch auf Abgeltung des bestehenden Urlaubs auch bei über das Arbeitsverhältnis hinaus andauernder Arbeitsunfähigkeit nach §7 Abs. 4 BUrlG mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht und dann sofort fällig wird. Da es sich beim Urlaubsabgeltungsanspruch nicht um den eigentlichen Urlaubsanspruch handele, sondern eine reine Geldforderung sei, unterliege dieser Abgeltungsanspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie andere Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen.

Ein weiteres Verfahren wollte das BAG am 20.09.2011 verhandeln, hat dieses aber aufgrund einer anstehenden neuen Entscheidung des EuGH ausgesetzt. Der EuGH hat nämlich zu entscheiden, ob es europarechtlich geboten ist, dass **von erkrankten Arbeitnehmern zeitlich unbeschränkt Urlaubsansprüche angesammelt werden können.**

Das Verfahren vor dem EuGH ist maßgeblich von den sog. Schlussanträgen der Generalanwälte beim EuGH geprägt. Diesen Schlussanträgen schließen sich die Richter des EuGH fast ausnahmslos an. Die zuständige Generalanwältin, welche auch für die Schultz-Hoff-Entscheidung zuständig war, versucht nun in ihren Schlussanträgen vom 07.06.2011 die seinerzeit geöffnete „Büchse der Pandora“ zumindestens teilweise wieder zu schließen. Sie ist nämlich der Meinung, dass vom EuGH bisher nicht zu der Frage Stellung genommen worden sei, ob eine zeitlich unbegrenzte Ansammlung von Urlaubs- und Vergütungsansprüchen europarechtlich geboten wäre. Dies nimmt das BAG jedoch an.

Die Generalanwältin kommt in ihren Schlussanträgen im Wesentlichen zu dem Ergebnis, dass der Abgeltungsanspruch – entgegen der dargestellten BAG-Rechtsprechung – kein allgemeiner Abfindungs- oder Geldanspruch, sondern ein Surrogat für Urlaub sei. Im Übrigen sei es europarechtlich nicht geboten, eine unbegrenzte Ansammlung von Urlaubs- bzw. Vergütungsansprüchen zu gewährleisten. Dem Arbeitnehmer müsse aber trotz eines möglichen Verfalls von Urlaubsansprüchen während der Krankheit ein Restanspruch auf Urlaub gewährt werden. Es käme also nur ein teilweises Erlöschen der Urlaubsansprüche in Betracht. Die Generalanwältin geht diesbzgl. davon aus, dass mindestens die Ansprüche des laufenden und des vorherigen Jahres erhalten

bleiben müssten, so dass jedenfalls acht Wochen Mindesturlaubsanspruch noch zur Abgeltung gelangen bzw. vom Arbeitnehmer nach Genesung genommen werden könnten. Die Umsetzung dieser Beschränkungen obliege aber den Nationalstaaten.

Geht man davon aus, dass der EuGH den Schlussanträgen folgen wird, so bedeutet dies für die Praxis folgendes:

1. Es wäre entgegen der bisherigen Annahme der deutschen Rechtsprechung europarechtlich nicht geboten, dass der langzeiterkrankte Arbeitnehmer zur Erfüllung seines Erholungsurlaubes langjährige Abgeltungsansprüche ansammeln können muss.
2. Europarechtlich wäre ein Übertragungszeitraum von 18 Monaten ausreichend, nach dessen Ablauf jedenfalls die Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche auch bei Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit verfallen könnten.
3. Derartige Regelungen sind derzeit im deutschen Recht nicht enthalten.

Vor dem Hintergrund der oben geschilderten Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte würden die gesetzlich geregelten Verjährungsregeln nicht zu einem Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen noch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses/Arbeitsunfähigkeit führen. Eine Umsetzung dieser Verfallfrist in nationales, also deutsches Recht ist daher einzelstaatlich geboten. Diesbzgl. wäre eine Änderung des BUrlG oder die Schaffung einer anderen bundesgesetzlich normierten Regelung möglich.

**Für den täglichen Umgang mit langzeiterkrankten Arbeitnehmern ergibt sich mangels gesetzlicher Regelung im deutschen Recht leider unmittelbar keine wesentliche Änderung durch die bevorstehende Entscheidung des EuGH.** Ohne eine entsprechende Umsetzung der Entscheidung durch den deutschen Gesetzgeber wird es voraussichtlich bei der bisherigen Rechtsprechung des BAG bleiben, dass die Urlaubsansprüche während der Krankheit „angespart“ werden.

## Fazit:

Es bleibt nur, durch entsprechende arbeitsvertragliche Regelungen sicherzustellen, dass der unverfallbare Urlaub auf den gesetzlichen Mindesturlaub beschränkt bleibt. Aus der Schultz-Hoff-Entscheidung vom 20.01.2009 hat das BAG nämlich gefolgert, dass nur der gesetzliche Mindesturlaub (20 Tage pro Jahr bei einer 5-Tage-Woche) nicht verfallen dürfe. Der dem Arbeitnehmer darüber hinaus vom Arbeitgeber freiwillig gewährte Urlaub kann mit einer entsprechenden arbeitsvertraglichen Regelung verfallen.

Auch kann nach der gegenwärtig noch gültigen, aber vor dem Hintergrund der Schlussanträge der Generalanwältin wohl nicht mehr haltbaren Rechtsprechung des BAG zur Anwendbarkeit von einzel- und tarifvertraglichen Ausschlussfristen auf den Urlaubsabgeltungsanspruch ggf. ein Schutz vor einer Urlaubsabgeltung für viele Jahre geschaffen werden. Hierfür bedarf es der Aufnahme einer Verfallklausel in den Arbeitsvertrag. Dabei ist aber darauf zu achten, dass diese Verfallklausel wiederum den Vorgaben des BAG entspricht.



## Einfach gelassener Mit neuen Freiräumen für Beruf und Privates

Mehr Zeit für ein menschliches Miteinander – ob im Berufsalltag oder privat: Das ist es, was das Leben heute wertvoll macht.

Erwarten Sie deshalb einfach mehr von Ihrem Abrechnungsservice.

Seit mehr als 40 Jahren begleiten wir unsere Kunden im Berufsalltag mit einem umfassenden Abrechnungsdienst. Eine einzigartige Tarifvielfalt und erstklassige Leistungen ermöglichen Pflegediensten damit die Voraussetzungen für wertvolle Freiräume.

- Abrechnung mit allen Kostenträgern, inklusive Datenerfassung, DTA-Verfahren und Kommunikation mit den Krankenkassen
- Privatabrechnung
- Auszahlung zu Ihrem Wunschtermin
- weniger Rückläufer und Zahlungsausfälle
- zertifizierte Qualität in der Abrechnung

Sprechen Sie uns an – wir beraten Sie gerne!



# Arbeitszeit und Urlaub

Wohl dem, der seine Rechte kennt!

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber ein Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmer. Dem Arbeitgeber obliegt es also Ort, Art und Zeit der zu leistenden Arbeit festzulegen. Dieses Weisungsrecht gilt jedoch nur, soweit die Arbeitsbedingungen nicht anderweitig, etwa durch den Arbeitsvertrag oder durch gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Insgesamt ist zu beobachten, dass die Arbeitsbedingungen oft zu Kontroversen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern führen.

## Arbeitszeit

Insbesondere die Arbeitszeit ist häufig Ausgangspunkt heftiger Meinungsverschiedenheiten. In diesem Fall gilt der erste Blick dem Arbeitsvertrag. Zu beachten

ist aber gleichwohl das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), welches die Vertragsfreiheit bei der Gestaltung der Arbeitszeit zum Zwecke des Arbeitnehmerschutzes begrenzt. Unter anderem ist gesetzlich festgelegt, dass die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten werden darf. Dennoch kann die Arbeitszeit auf zehn Stunden verlängert werden, wenn die Verlängerung innerhalb eines gewissen Zeitraums ausgeglichen wird. Das Gesetz sieht dabei vor, dass die Verlängerung innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen auf durchschnittlich acht Stunden auszugleichen ist.

Der Arbeitnehmer kann an Werktagen eingesetzt werden. Als Werktag gilt dabei jeder Tag, der nicht Sonn- oder gesetzlicher Feiertag ist, also auch ein Samstag. Die Arbeit an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen wird durch das Arbeitszeitgesetz untersagt. So zumindest die Regel, denn von diesem Grundsatz gibt es zahlreiche gesetzliche Ausnahmen. Nach § 10 Absatz 1 Nr. 3 ArbZG dürfen Arbeitnehmer „in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen“ auch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Gerade im Gesundheitswesen ist die Arbeit an Sonntagen und auch an gesetzlichen Feiertagen nicht zu vermeiden, da bestimmte Tätigkeiten typischerweise auch an diesen Tagen verrichtet werden müssen. Trotz dieser Regelung ist insbesondere zu beachten:

1. In Pflegeeinrichtungen beschäftigte Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und Feiertagen nicht zu allen denkbaren Arbeiten herangezogen werden. Es muss sich vielmehr um Arbeiten handeln, die keinen Aufschub gestatten. Die Arbeit muss derart dringlich sein, dass die Präsenz des Arbeitnehmers notwendig ist. Dies trifft beispielsweise auf die Pflege von Pflegebedürftigen zu, aber nicht auf administrative Aufgaben, die auch während der normalen Arbeitswoche erbracht werden können.
2. Obwohl Sonntagsarbeit in den Pflegeeinrichtungen möglich ist, sind **mindestens 15 Sonntage** im Kalenderjahr für den Einzelnen **beschäftigungsfrei** zu halten.

3. Für die Arbeit an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag ist ein **Ausgleich in Freizeit** zu gewähren. Für jeden gearbeiteten Sonn- oder gesetzlichen Feiertag hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Ersatzruhetag. Der Freizeitausgleich ist dabei innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraumes zu gewähren. Bei Sonntagen besteht ein Zeitfenster von zwei Wochen, bei einem gesetzlichen Feiertag von acht Wochen. Als Ersatzruhetag kommt dabei jeder Werktag in Betracht, sowohl vor als auch nach der Sonn- oder Feiertagsarbeit.

4. Der Arbeitgeber muss geleistete Sonn- und Feiertagsarbeit entsprechend dokumentieren.

5. Entgegen der weitläufigen Meinung, besteht kein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Sonn- und Feiertagszuschlägen. Der Anspruch kann sich allenfalls aus einer langjährigen betrieblichen Übung oder dem Arbeitsvertrag ergeben. Wird aber zugunsten des Arbeitnehmers ein Zuschlag gezahlt, so ist dieser unter den Voraussetzungen des Einkommenssteuergesetzes gegebenenfalls steuerfrei.

**Urlaub**  
Wohl bekannt ist, dass seitens des Arbeitnehmers ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Gewährung von Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung besteht. Das Gesetz sieht dabei einen Mindesturlaub von 24 Werktagen vor und auf diesen Urlaub kann auch nicht wirksam verzichtet werden. Während jedoch eine Verlängerung zugunsten des Arbeitnehmers möglich ist, ist eine einzelvertragliche Kürzung ausgeschlossen.

Ein Anspruch auf den vollen Jahresurlaub besteht jedoch - für viele überraschend - nicht bereits bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses, sondern erst nach

Ablauf von sechs Monaten, § 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Dieser als Wartezeit bezeichnete Zeitraum beginnt mit dem Tag der vereinbarten Arbeitsaufnahme und kann auch an einem Sonn- oder Feiertag enden. Schwierigkeiten ergeben sich folglich vorwiegend bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Denn endet das Arbeitsverhältnis **vor dem Ablauf der Wartezeit**, entsteht kein Anspruch auf Vollurlaub. Vielmehr hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf Teilurlaub, mithin auf **ein Zwölftel des Jahresurlaubs** für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Scheidet der Arbeitnehmer hingegen **nach Ablauf der Wartezeit** aus, ist das Datum des Ausscheidens entscheidend:

1. Endet das Arbeitsverhältnis in der **ersten Hälfte** des Kalenderjahres, muss der Arbeitgeber lediglich einen Teilurlaub gewähren (§ 5 Absatz 1 c BurlG).

2. Endet das Arbeitsverhältnis hingegen in der **zweiten Hälfte** des Kalenderjahres, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den gesamten Jahresurlaub. Unabhängig davon stellt sich noch häufig das Problem, dass der Urlaub nicht mehr vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden kann. Nach § 7 Absatz 4 BurlG entsteht dann ohne weiteres Zutun der Parteien ein Abgeltungsanspruch des Arbeitnehmers. Die Höhe richtet sich so-

wohl bei Vollzeit- als auch bei Teilzeitkräften nach dem Gesamtarbeitsverdienst (durchschnittlicher Verdienst der letzten 13 Wochen vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses), welcher durch die Anzahl der Arbeitstage zu dividieren ist.

Es gilt folgende Formel:

$$\text{Urlaubsabgeltung} = \frac{\text{Gesamtarbeitsverdienst in 13 Wochen}}{65 \text{ Arbeitstage (5 Tage} \times 13 \text{ Wochen)}} \times \text{Urlaubstage}$$

Nicole Hufschläger

## Kurz notiert

### Berlin: Demonstration gegen Unterfinanzierung der ambulanten Pflege

Am 6. September fand in Berlin unter großer Beteiligung eine Demonstration gegen die Unterfinanzierung der ambulanten Pflege statt. Vor dem Gebäude der AOK Nordost in Berlin protestierten knapp 1000 Beschäftigte von Sozialstationen und ambulanten Pflegediensten. Der Aufruf zu dieser Demonstration erfolgte durch die Arbeitsgemeinschaft Ambulante Pflege (AAP), in welcher auch der ABVP e.V. als Mitglied vertreten ist. Hintergrund dieser Aktion ist ein seit Monaten andauernder Streit um die Höhe der Vergütungen, die die Krankenkasse den Einrichtungen für die Erbringung von ambulanten Pflegedienstleistungen zahlt.

Die Verträge der meisten Berliner Pflegeverbände sind schon im Dezember 2010 ausgelaufen und der AOK Nordost wird eine Gefährdung der ambulanten Pflege in der Stadt vorgeworfen. Die AOK Nordost hatte ein Angebot unterbreitet, welches eine Absenkung der Vergütung um durchschnittlich 20% beinhaltet. Nachdem das Scheitern der Verhandlungen erklärt wurde, wurde die vorgeschlagene Schiedsperson von der Kasse abgelehnt. Die Verbände konnten die von der AOK Nordost vorgeschlagene Schiedsperson jedoch ebenfalls nicht akzeptieren. Es erfolgte

auch hier die Ablehnung. Bis zur Bestellung einer neutralen Schiedsperson durch die Aufsichtsbehörde wird noch viel Zeit vergehen während der das Verfahren stagniert. Die Pflegenden wollten sich daher mit der Demonstration gegen Rahmenbedingungen wehren, die ihnen aufzwingen, schlecht zu pflegen.

Am 26.09.2011 tagte schließlich der Verwaltungsrat der AOK in Berlin. Diesen Termin nahm die Arbeitsgemeinschaft Ambulante Pflege (AAP) zum Anlass für eine erneute öffentlichkeitswirksame Maßnahme.

Im Nachgang zur bereits erfolgreich durchgeführten Demonstration Anfang September vor dem Gebäude der AOK in Berlin fand nun ein Autokorso statt. Die Pflegedienste beteiligten sich wieder zahlreich und umkreisten dicht gedrängt das Gebäude der AOK mit ihren Fahrzeugen.

Die ambulanten Pflegedienste machten damit abermals auf die Forderungen und die Situation der Pflege aufmerksam.

kurz notiert von Nicole Hufschläger



SYSTEM  
PRINT  
MEDIEN

Pflegen  
Sie Ihr  
Auftreten

**Anzeigenschaltung  
„ABVP im Dialog“**

Nähere Informationen erhalten Sie von  
Jörg Pietschmann  
Telefon: 034298/759-14  
Email: pietschmann@systemprint.de

www.systemprint.de



# Neue Rechtssprechung im Arbeitsrecht



Ein Bericht von Christian Schieder

Nachdem in der letzten Ausgabe bereits zwei aktuelle Entscheidungen vorgestellt wurden, folgen in der nachfolgend aufgeführten Rechtsprechungsübersicht erneut zwei weitere aktuelle Entscheidungen aus dem Arbeitsrecht. Am Ende finden Sie jeweils einen kurzen Hinweis darauf, wie sich die Entscheidung für Sie als Arbeitgeber auswirken bzw. was sich für Sie hier ändern könnte.

## 1. Ersatz des Unfallschadens – Einsatz eines Privatfahrzeugs im Rahmen der Rufbereitschaft

In einem aktuellen Fall hat das BAG (Urteil vom 22.06.2011 – 8 AZR 102/10) einem Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber dem Grunde nach zugesprochen und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, das nunmehr über die Höhe der Haftung zu befinden hat.

Geklagt hatte ein Oberarzt, der wenige Kilometer von der Klinik entfernt wohnte, und sich während seiner Rufbereitschaft in seiner Wohnung aufhielt. Als er zur Dienstaufnahme in die Klinik gerufen worden war, fuhr er mit seinem Privatfahrzeug zur Arbeitsstätte, wobei er dabei aufgrund von Straßenglätte von der Straße abkam und in den Straßengraben rutschte. An seinem Pkw entstand ein nicht unerheblicher Schaden, den er vom Arbeitgeber ersetzt verlangte.

Die Vorinstanzen urteilten nach der allgemeinen Haftungsregelung, dass **grundsätzlich**

**jeder Arbeitnehmer** – soweit keine abweichenden Vereinbarungen vorliegen – **seine Aufwendungen für Fahrten zwischen seiner Wohnung und seiner Arbeitsstätte selbst zu tragen hat**. Darunter werden auch die Schäden an seinem Fahrzeug gefasst. Der achte Senat des BAG ist aufgrund der Revision des klagenden Arbeitnehmers zu der Entscheidung gelangt, dass eine **Ausnahme** von der genannten Regel zu machen ist, wenn der Arbeitnehmer während seiner Rufbereitschaft vom Arbeitgeber aufgefordert wird, seine Arbeit anzutreten und er die **Benutzung seines Privatfahrzeuges für erforderlich** halten durfte, um rechtzeitig am Arbeitsort zu erscheinen.

### Hinweis:

Bei der Benutzung des Pkw auf der Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte lösen etwaige Unfallschäden keinen Ersatzanspruch aus, da diese Kfz-Benutzung zum **allgemeinen Lebensrisiko** zählt. Hingegen ist die **betriebliche Risikosphäre** mit der möglichen Haftung des Arbeitgebers beispielsweise betroffen, wenn die PKW-Benutzung auf Weisung des Arbeitgebers erfolgt oder aufgrund betrieblicher Veranlassung unabwiesbar ist (so BAG – 8 AZR 701/05). Eine weitere Konstellation der Zuordnung zum betrieblichen Betätigungsbereich hat das Gericht im o.g. Fall gesehen.

**Was Arbeitgeber tun können:** Grundsätzlich können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass das **Schadensrisiko beim Arbeitnehmer verbleibt**. Eine solche Vereinbarung kann beispielsweise durch die Gewährung einer entsprechenden **Auslagenpauschale** erfolgen. Ob sich dieser Ausschluss allerdings lohnt, ist eine Frage des Einzelfalls. Jedenfalls sollte die Höhe der km-Pauschale zur **Abdeckung des Schadensrisikos** entsprechend bemessen sein.

## 2. Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte stärkt Rechte der sogenannten Hinweisgeber (whistleblower)

Ein wegweisendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) beschäftigt zur Zeit die Pflegelandschaft. In dem aktuellen Urteil vom 21.07.2011 (Az. 28274/08) entschied das Gericht, dass die **fristlose Kündigung einer Arbeitnehmerin** wegen der Veröffentlichung von **Missständen** bei ihrem Arbeitgeber gegen die Menschenrechtskonvention verstößt und eine Verletzung der Meinungsfreiheit nach Art. 10 der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten darstellt.

Eine Altenpflegerin war von Ihrem Arbeitgeber – einem Unternehmen, das mehrheitlich in staatlicher Hand ist – gekündigt worden, nachdem sie auf **Pflegemissstände** öffentlich hingewiesen und ihn wegen Betrugs angezeigt hatte. Im Kern prangerte sie an, dass aufgrund des **Personalmangels** eine Arbeitsüberlastung herrsche, die zu **Mängeln der Pflegeleistung** sowie zu **fehlerhaften Pflegedokumentationen** geführt habe. Im Rahmen der Überprüfung durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen wurden ebenfalls wesentliche Mängel festgestellt.

Die Arbeitnehmerin obsiegte zwar vor dem Arbeitsgericht, verlor aber vor dem Landes- und dem Bundesarbeitsgericht, die die Kündigung rechtfertigten, da die Strafanzeige als **Verletzung der Loyalitätspflichten** gegenüber dem Arbeitgeber einen wichtigen Kündigungsgrund darstelle. Das Bundesverfassungsgericht nahm die hiergegen erhobene Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung an, so dass die Arbeitnehmerin nunmehr – mit Erfolg – vor dem EGMR klagte.

Dieser hat entschieden, dass das **öffentliche Interesse an Informationen über Mängel in der Altenpflege** gegenüber dem

**Interesse des beklagten Unternehmens am Schutz seines eigenen Rufes und seiner Geschäftsinteressen** überwiege. Die Strafanzeige wegen Betrugs sei – so das Gericht – von dem Recht auf Meinungsfreiheit umfasst, da es sich hierbei um das sogenannte **whistleblowing** (engl. für: Pfeife blasen), einem Ausdruck für das informative Hinweisgeben auf Missstände oder illegales Handeln, handele.

Die Bundesrepublik Deutschland hat nun der Altenpflegerin ein Schmerzensgeld in Höhe von 10000 Euro zu zahlen sowie Prozesskosten in Höhe von 5000 Euro zu erstatten.

### Hinweis:

Die Altenpflege wurde durch das Urteil als ein Thema des öffentlichen Interesses in einer demokratischen Gesellschaft hochgehalten. Der EGMR hat schon recht, wenn er betont, dass die Kündigung durch den Arbeitgeber andere Mitarbeiter möglicherweise abschrecken würde, ihrerseits auf Missstände hinzuweisen. Ob allerdings die Hinweisgeber sich auch künftig ohne Angst vor einer Kündigung an die Strafverfolgungsbehörden wenden, bleibt ungewiss.

**Denn eines ist schon jetzt klar:** Die Klägerin hat zwar durch den EGMR Schadensersatz zugesprochen bekommen. **Die Entscheidung des BAG mit der rechtswirksamen Kündigung bleibt aber weiterhin bestehen!** Ob darüber hinaus die Bundesrepublik Deutschland gegen das Urteil noch Rechtsmittel – möglicherweise mit Erfolg – einlegen wird, wird sich in der nächsten Zeit zeigen. Medienwirksam war das Urteil für alle Beteiligten auf jeden Fall. ▲

## Terminankündigung

Ordentliche Bundesmitgliederversammlung des ABVP e.V. 2011

Die diesjährige Bundesmitgliederversammlung wird stattfinden am

**Donnerstag, 24. November 2011, Beginn 10:00 Uhr**

im Hotel Alpenhof

Donauwörther Straße 233, 86154 Augsburg

[www.alpenhof-hotel.de](http://www.alpenhof-hotel.de)

Bereits am Vortag, Mittwoch, 23. November 2011 findet ab 13.30 Uhr ein Seminarprogramm statt.

Unter dem Thema **„Feuer und Flamme – oder ausgebrannt?“** greift die Referentin Maria Martinez Dörr, Inhaberin der Unternehmensberatung Vobiscum, das Thema Burn-out auf. Sie will dazu beitragen, Anzeichen eines Burn-Out zu erkennen und präsentiert Tipps zu ersten Handlungs- und Veränderungsmöglichkeiten.

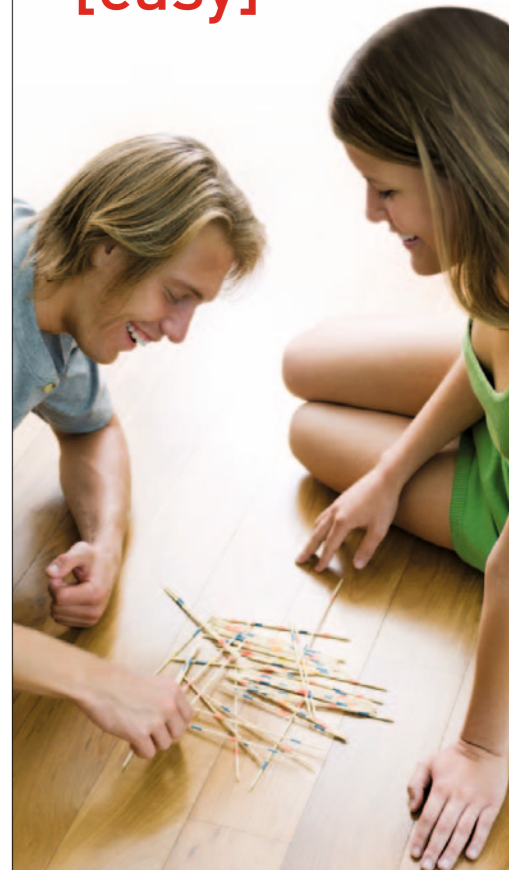
Im zweiten Seminar **„7 Gebote einer erfolgreichen Kundenbeziehung“** stellt der Referent Vincenzo D'Amato, Director, ZEIT IS Verkäuferschmiede Ltd & Co. KG, dar, wie man die Gebote einer erfolgreichen Kundenbeziehung erfolgreich für die eigenen Geschäfte nutzen kann.

Ab 18.30 Uhr beginnt die Abendveranstaltung mit einer Stadtführung, die mit einem gemeinsamen Essen im Gewölbekeller des Rathauses von Augsburg ihren Abschluss finden wird.

Die Anmeldeunterlagen zur Mitgliederversammlung, zu den Seminaren sowie der Abendveranstaltung inkl. den jeweiligen Preisen sind Ihnen bereits per Post zugegangen.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Frau Elisabeth Gruber-Schulz in der Bundesgeschäftsstelle unter der Telefonnummer: 0511/515 1110.

**\*[easy]**



## Abrechnung ganz einfach\*

**Nutzen Sie unsere variablen Einsendemöglichkeiten und legen Sie Ihren Auszahlungstermin selbst fest. Die Auszahlung erfolgt per kostenfreier Online-Überweisung direkt auf Ihr Konto. Abrechnung mit Mehrwert – profitieren Sie von unseren umfangreichen top Konditionen:**

- ▶ Qualifizierte Rückläuferbearbeitung
- ▶ Privatliquidation
- ▶ Aussagekräftige Dokumentationen
- ▶ Feste Ansprechpartner
- ▶ Effiziente Softwarelösung durch Kooperationspartner oder Schnittstelle

RZH Rechenzentrum für Heilberufe GmbH  
Am Schornacker 32 · D-46485 Wesel  
**Info-Line 02 81/98 85-110**  
Telefax 02 81/98 85-120  
[www.rzh-online.de](http://www.rzh-online.de)  
[info@rzh-online.de](mailto:info@rzh-online.de)



# Suprapubischer Katheter

Medizinische Behandlungspflege contra Grundpflege



Ein Bericht von Jens Oberheide

Die Versorgung eines suprapubischen Katheters (künstliche Harnableitung durch Silikonkatheter durch die Bauchdecke) durch den Pflegedienst bei nicht entzündeter Katheterausstrittsstelle ist der medizinischen Behandlungspflege zuzuordnen und nicht als Leistung der Grundpflege anzusehen.

## Entscheidungsbegründung:

Die Versorgung eines suprapubischen Katheters ist nach Ansicht der Richter der Behandlungspflege nach § 37 Abs. 2 SGB V zuzuordnen und nicht der Grundpflege.

Die Grundpflege umfasst pflegerische Leistungen nicht medizinischer Art für den menschlichen Grundbedarf. Bei der Grundpflege stehen nicht Behandlungs- und Heilzweck im Vordergrund. Auch die Ausführung ist nicht von medizinischer Kunstfertigkeit und medizinischen Kenntnissen geprägt. In § 14 Abs. 4 Nr. 1 bis 3 SGB XI werden Verrichtungen aufgezählt, die zur Grundpflege gerechnet werden können. Auch die Darm- und Blasenentleerung gehört hiernach zunächst zu den regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen (siehe § 14 Abs. 4 Nr. 1)

Zur Behandlungspflege hingegen zählen alle Pflegemaßnahmen, die nur durch eine bestimmte Erkrankung verursacht werden. Sie müssen außerdem speziell auf den Krankheitszustand des Versicherten ausgerichtet sein und dazu beitragen, die Krankheit zu heilen, ihre Verschlimmerung zu verhüten oder Krankheitsbeschwerden zu verhindern oder zu lindern. In der Regel werden diese Maßnahmen auch nicht von einem Arzt, sondern von Mitarbeitern medizinischer Hilfsberufe oder von Laien erbracht.

Werden diese Grundsätze berücksichtigt, muss der Verbandwechsel beim suprapubischen Katheter unter die Behandlungspflege fallen. Er wird schließlich durch eine bestimmte Krankheit (Harn- und Nierenerkrankung) verursacht, ist speziell auf den Gesundheitszustand des Versicherten ausgerichtet und soll dazu beitragen, die Behandlungsziele des § 27 Abs. 1 Satz 1 SGB V zu erreichen. Die Katheterpflege dient ja dem Ziel der ärztlichen Behandlung.

Die Richtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Verordnung häuslicher Krankenpflege (Häusliche Krankenpflege-Richtlinie) konkretisieren die Maßnahmen der Behandlungspflege näher. Nach dem ausdrücklichen Wortlaut der Nr. 22 des Leistungsverzeichnisses (Anlage zu den Richtlinien) gehört der Verbandwechsel der Katheterausstrittsstelle einschließlich Pflasterverband und Reinigung des Katheters sowie Desinfektion der Wunde zu den verordnungsfähigen Maßnahmen der häuslichen Krankenpflege. Aus dem Wortlaut ergibt sich nicht, dass der Verbandwechsel nur bei entzündlich veränderter Katheterausstrittsstelle zu diesen Maßnahmen gehört.

In der Spalte „Bemerkungen“ wird zwar auf Nr. 28 „Stomabehandlung“ hingewiesen. Nr. 28 hat in der Leistungsbeschreibung ausdrücklich auch den Hinweis auf eine „akute entzündliche Veränderung mit Läsionen der Haut“ Hieraus ergibt sich aber keine Einschränkung der Nr. 22, da es sich nur um einen Hinweis auf eine ähnliche Leistung handelt.

Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen hat in seinem Urteil (L 1 KR 81/10) die Berufung der Beklagten zurückgewiesen und so ein Urteil des Sozialgerichts Braunschweig (S 6 KR 310/07) bestätigt. Im zu entscheidenden Fall ging es um die Erstattung von Kosten für die Versorgung eines suprapubischen Katheters. Umstritten war, ob diese Leistung der Grundpflege oder der medizinischen Behandlungspflege zuzuordnen ist.

## Sachverhalt:

Der Kläger litt unter zahlreichen Erkrankungen, u.a. einer Harnröhren- und Nierenerkrankung. Auch der Nachweis von Escherichia Coli lag vor. Die Krankenkasse als Beklagte bewilligte zunächst den Wechsel des Katheterverbandes durch den Pflegedienst. Später lehnte sie die weitere Kostenübernahme für den Verbandwechsel jedoch ab, da keine behandlungsbedürftige Wunde mehr vorhanden sei. Der Verbandwechsel gehöre ihrer Ansicht nach daher zur Grundpflege. Eine Abrechnung im Rahmen der häuslichen Krankenpflege lehnte sie ab. Die Klage des Betroffenen gegen dieses Vorgehen hatte vor dem Sozialgericht Erfolg. Gegen die Entscheidung legte die beklagte Krankenkasse Berufung ein, die jedoch zurückgewiesen wurde.

Was ist fachlich korrekt?

# Umstrittene Reinigung der Zahnprothese



Ein Bericht von Kerstin Gässner

Passiert Ihnen das auch immer wieder? Trotz vorhandener Standards in der Pflege und individueller Darstellung in der Pflegeplanung, werden Handlungsabläufe von den Pflegekräften recht unterschiedlich vollzogen. Einerseits sollen und wollen wir den Wünschen und Gewohnheiten unserer Kunden entsprechen, andererseits bringen Vorschriften auch Unsicherheiten in die Umsetzung.

Ich habe folgendes Fallbeispiel für Sie im Internet aufgestöbert und niedergeschrieben:

## Der Sachverhalt:

Pflegekräfte richten sich bei der Reinigung von Zahnprothesen i.d.R. nach den Wünschen und bisherigen Gewohnheiten ihrer Kunden. Sie reinigen die Zahnprothese ihrer Kunden daher mit Zahnbürste und Zahnpasta oder legen sie mit Reinigungstabletten in ein Wasserbad.

## Der Auslöser:

Pflegekräfte werden in letzter Zeit mit unterschiedlichen und sich häufig widersprechenden Informationen über die richtige Reinigung von Zahnprothesen konfrontiert.

## Positive Faktoren

Die Pflegekräfte machen sich Gedanken, welches die beste Reinigungsweise ist.

## Umgang mit der Situation

Es gibt immer wieder Diskussionen, welche Reinigungsmethode fachlich korrekt ist.

## Stellungnahme des KDA (Kuratorium Deutsche Altershilfe e.V.):

Die Prothese sollte nach jeder Mahlzeit unter fließendem Wasser abgespült werden. Nahrungsreste werden dadurch sofort entfernt werden und können sich gar nicht erst an der Prothese festsetzen.

Für die mechanische Reinigung sollten spezielle Prothesenbürsten verwendet werden. Diese ermöglichen durch ihre spezielle Form (anders als Zahnbürsten) neben der Reinigung der Zähne auch eine gründliche Säuberung der Klammern und der Prothesenbasis.

Die Reinigung sollte mit einer speziellen Reinigungspaste oder einem Reinigungsschaum durchgeführt werden. Herkömmliche Zahnpasta sollte nicht verwendet werden, da die enthaltenen Putzkörper bei Zahnprothesen zu einem Zerkratzen der Oberfläche führen können. Umso leichter können Bakterien anhaften und dadurch die Gefahr einer Entzündung im Mundbereich erhöhen.

Ob eine chemische Reinigung der Prothese ebenso gründlich ist, wie die Reinigung mit Prothesenbürste und Reinigungspaste ist nicht einwandfrei geklärt. Beachten Sie darum bitte die Angaben des Herstellers.

Um ein Herunterfallen und Zerschlagen während der Reinigung zu verhindern, ist es hilfreich, die Prothese über einem mit etwas Wasser gefüllten Waschbecken zu säubern.

Ein Einweichen der Prothese über Nacht ist nicht empfehlenswert. Die Prothese sollte nämlich möglichst auch die Nacht hindurch getragen werden.

**Eine einfache Merkregel lautet: Die Prothese wird eine Stunde gereinigt und 23 Stunden getragen.**

Quelle: „Aus kritischen Ereignissen lernen“ Online-Berichts- und Lernsystem für die Altenpflege, www.kritische-ereignisse.de





# Umgang mit MRSA in der ambulanten Pflege

## Wissenswertes

MRSA ist ein Hautkeim, den man tagtäglich durch Hautkontakt mit anderen Menschen übertragen bekommen kann.

**Aber:** MRSA kann sich nicht auf der Haut und Schleimhaut und im Körper eines gesunden Menschen ausbreiten.

Die Übertragungswahrscheinlichkeit erhöht sich bei intensivem und häufigem Kontakt vor allem bei risikofähigen Menschen. Besonders im medizinischen Bereich erfolgt die Übertragung über den Händekontakt zwischen Patient und Pflegepersonal.

- ▶ **Womit:** Mit einem alkoholischem Händedesinfektionsmittel 30sec. einreiben
- ▶ Händedesinfektion ist notwendig, auch wenn vorher Einmalhandschuhe getragen wurden.
- ▶ Tägliche Flächendesinfektion aller kontaminierten Flächen
- ▶ Desinfektion persönlicher Gegenstände
- ▶ Getrennte Aufbewahrung und Waschen kontaminierter Wäsche

## Persönliche Schutzausrüstung

- ▶ Einmalhandschuhe, nach dem Tragen entsorgen und Hände desinfizieren
- ▶ Patientengebundene Schutzkittel mit langen Ärmeln, welche im Zimmer verbleiben und täglich gewechselt werden müssen
- ▶ Mund- Nasenschutz, z. B. bei endotrachealem Absaugen
- ▶ Überschuhe erfüllen keine Schutzmaßnahme
- ▶ Pflegemittel verbleiben beim Patienten und werden nur für ihn verwendet

## MRSA-Steckbrief\*\*

- ▶ Methicillin-, Oxacillin- resistenter Staphylokokkus aureus
- ▶ seit 1961 resistent gegen Methicillin, daher: MRSA
- ▶ später vielfach resistent, daher M(ulti)RSA
- ▶ bedeutendster Nosokomialkeim in Deutschland
- ▶ auch bekannt als ORSA

## Verursacht vorwiegend:

- ▶ Wundinfektion
- ▶ Atemwegsinfektion
- ▶ Harnwegsinfektion

## Grundsätze im Umgang mit MRSA\*

- ▶ Normales Händeschütteln oder Umarmen führen zu keiner Infektion.
- ▶ Persönliche Hygiene, wie **Händewaschen**, genügen im häuslichen Bereich.
- ▶ Bitte beachten Sie die **Empfehlungen** „Infektionsprävention in Heimen“ der Kommission Krankenhaushygiene und die **Infektionsprävention** am RKI (Robert-Koch-Institut) als Orientierung und für die Unterweisung Ihres Personals.
- ▶ Es muss sichergestellt sein, dass Ihre Mitarbeiter das MRSA nicht von Patient zu Patient übertragen.
- ▶ Erstellen Sie einen MRSA-Hygiene- und Maßnahmeplan für Ihre Einrichtung.
- ▶ Verwenden Sie das MRSA-Sanierungsschema sowie den Übergabebogen 6.
- ▶ Informieren Sie Krankentransport und Rettungsdienste bei bekanntem MRSA.

## Hände- und sonstige Hygienemaßnahmen

Die Händedesinfektion ist die wichtigste Maßnahme, eine Übertragung zu verhindern.

- ▶ **Wichtig:** Vor und nach jedem Körperkontakt bei Tätigkeiten am Patienten

## Komplikationen:

- ▶ Sepsis
- ▶ Carditis
- ▶ Nierenversagen

## Lokalisation:

- ▶ Stirn-Haargrenze
- ▶ Nasenrachenraum, hier vor allem Nasenvorhöfe
- ▶ Axillae und Schweißstraßen
- ▶ Leisten und Damm

## Risikogefährdete Menschen:

- ▶ welche bereits MRSA-Träger gewesen sind
- ▶ Antibiotische Therapie
- ▶ Krankenhausaufenthalt in den letzten 6 Monaten
- ▶ Stationäre Aufenthalte
- ▶ Katheter, PEG
- ▶ Dialysepatienten
- ▶ Chronische Wunden, Hautveränderungen, Ulcus
- ▶ multitorbide, alte Menschen

## Resistenzen:

Die **Resistenz bezieht sich** nicht auf Antiseptika sondern nur **auf Antibiotika!**

Wirksame Antiseptika:

- ▶ Alkohol
- ▶ PVP-Jod
- ▶ Chlorhexidin
- ▶ Octenidin
- ▶ Polyhexanid

## Stammtypisierung:

- ▶ Süddeutscher Epidemiestamm
- ▶ Barnim Epidemiestamm
- ▶ Berliner Epidemiestamm
- ▶ Hannoveraner Epidemiestamm
- ▶ Norddeutscher Epidemiestamm

## Rechtslage: Meldepflicht nach Infektionsschutzgesetz

Gem. § 6, Abs. 1, Ziff. 5  
 ... 2 oder mehr gleichartige Erkrankungen mit vermutetem Zusammenhang ...

Gem. § 6, Abs. 3  
 ... das gehäufte Auftreten nosokomialer Infektionen mit vermutetem Zusammenhang

## Abstriche\*\*

Sinnvoll bei Personal, welches MRSA-Patienten betreut sowie bei Verdacht auf Infektionen.

## Wer bezahlt den Abstrich?

**Bei Personaluntersuchungen:** der Träger (Betriebsarzt)

**Bei Patienten/Bewohnern:** die Krankenkasse

Der Hausarzt braucht keine Regressforderungen wegen Budgetüberschreitungen zu befürchten, Untersuchungen unter Bezug auf das Infektionsschutzgesetz sind richtgrößenfrei.

## Fakten: MRSA\*\*

- ▶ jährlich 136 000 Patienten mit MRSA in deutschen Krankenhäusern festgestellt
- ▶ 38 000 davon im Krankenhaus erworben
- ▶ 13 700 (36%) behandlungsbedürftig
- ▶ 50% der Patienten mit MRSA-Besiedlung oder 1-2/100 Aufnahmen sind bereits bei Wiederaufnahme in das Krankenhaus betroffen
- ▶ jeder MRSA-Patient überträgt pro stationärem Aufenthalt im Krankenhaus seinen MRSA auf weitere 1,5 Personen
- ▶ der Trägerstatus dauert 40 Monate

## Organisatorische Maßnahmen\*

Die Behandlung übernimmt nur eingewiesenes und informiertes Pflegepersonal.

Die Mitarbeiter dürfen keine chronischen Hautveränderungen oder Wunden haben. MRSA-Patienten, wenn möglich, als letzten Patienten in der Tour versorgen.

Bei Verlegung unbedingt auf die Informationsweitergabe achten: über Trägerstatus und evtl. begonnene Sanierungsmaßnahmen.

## In eigener Sache

Den Standard zum Umgang mit MRSA finden Sie auch in unserem Praxisleitfaden: Qualitätsmanagement ambulante Pflege, zu beziehen über den Behrs Verlag Hamburg.

\* Quelle: www.mrsa-net.org  
 \*\* Quelle: Dr. Schimmelpfennig, Hygienegesundheitsamt Stadt Kassel

▲ von Kerstin Gässner





# ELENA vor dem Aus!



Ein Bericht von Nicole Hüfsläger

Mit dem Ziel, die Beantragung von Sozialleistungen wesentlich zu vereinfachen und zu beschleunigen sowie die Kosten für die Bürokratie zu senken, wurde das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (kurz: ELENA-Verfahren) entwickelt. Nun steht das von Beginn an umstrittene Großprojekt vor dem Aus.

Um einem eventuellen Missbrauch vorzubeugen, wurde der Zugriff auf die gespeicherten Daten nach dem „Gesetz über das Verfahren des Elektronischen Entgeltnachweises (ELENA-Verfahrensgesetz)“ gesondert geregelt. Erst mit der Zustimmung des Antragstellers sollten die Daten zur Berechnung der Sozialleistungen abgerufen werden können. Die Zustimmung sollte elektronisch vom Antragsteller erklärt und mithilfe einer Signaturkarte (mit qualifizierter elektronischer Signatur) signiert werden.

Augenscheinlicher Wermutstropfen war, dass neben Personalien, Adresse und Versicherungsnummer auch Fehlzeiten, Abmahnungen und mögliches Fehlverhalten vom Arbeitgeber an die ZSS übermittelt werden sollten.

Aufgrund dieser umfassenden Datenerhebung äußerten Datenschützer schon frühzeitig Bedenken hinsichtlich der Verfassungsmäßigkeit des ELENA-Verfahrens.

Kritisiert wurde zum einen die fehlende Wahlmöglichkeit der Beschäftigten, da diese nicht entscheiden konnten, ob sie an diesem System teilnehmen möchten oder nicht. Zum anderen wurde ein ausreichender Schutz der erhobenen Daten bezweifelt. Letztlich wurde angeführt, dass die Daten der Beschäftigten auch gespeichert werden, wenn sie überhaupt nicht benötigt werden (Vorratsdatenspeicherung).

Die datenschutzrechtlichen Bedenken wurden schließlich durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Vorratsdatenspeicherung bestätigt. In diesem Urteil erklärte das Gericht in Karlsruhe die Vorratsdatenspeicherung für verfassungswidrig (BVerfG, Urteil vom 02.03.2010, Aktenzeichen 1 BvR 256/08 – 1 BvR 263/08 – 1 BvR 586/08).

Hervorgehoben wurde in dieser Entscheidung ausdrücklich, dass das im Grundgesetz verankerte Telekommunikationsgeheimnis der betroffenen Bürger zu

schützen ist. Aus diesem Grund dürfen Daten nur **dezentral gespeichert** werden und müssen **mit besonderen Maßnahmen gesichert** werden.

Postwendend nach Verkündung dieses Urteils, wurde auch gegen das ELENA-Verfahren Verfassungsbeschwerde eingereicht. Eine Entscheidung steht bislang aus.

Am 18.07.2011 teilte das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie in einer gemeinsamen Pressemitteilung mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit, dass das ELENA-Verfahren schnellstmöglich eingestellt wird. Begründet wurde dies damit, dass eine qualifizierte elektronische Signatur, also eine von der Bundesnetzagentur zertifizierte Unterschrift, nicht ausreichend verbreitet ist.

Eine qualifizierte elektronische Signatur ist jedoch als Sicherheitsstandard für das ELENA-Verfahren datenschutzrechtlich zwingend geboten. Die Ministerien rechnen jedoch nicht damit, dass sich dieser unabdingbare Sicherheitsstandard in absehbarer Zeit flächendeckend verbreiten wird.

Die seit dem Jahr 2010 gespeicherten Daten sollen nun unverzüglich gelöscht werden. Darüber hinaus sollen Arbeitgeber auch von den derzeitigen elektronischen Meldepflichten entlastet werden. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie stellte in Aussicht, dass es einen entsprechenden Gesetzentwurf in Kürze vorlegen werde.

Letztlich sollen die bereits getätigten Investitionen der Wirtschaft genutzt werden. Die bestehende Infrastruktur des ELENA-Verfahrens soll für ein „einfacheres und unbürokratisches Meldeverfahren in der Sozialversicherung genutzt werden können.“

## Nicht betroffen: elektronische Lohnsteuerkarte!

Fälschlich wird oft berichtet, dass auch die elektronische Lohnsteuerkarte von der Einstellung des ELENA-Verfahrens betroffen sei. Das Bundesministerium für Finanzen machte in einer Pressemitteilung am 19.07.2011 jedoch deutlich, dass dies nicht der Fall ist, da es sich um zwei verschiedene Verfahren handelt.

Die Einstellung des ELENA-Verfahrens wirkt sich also nicht auf die Einführung des Verfahrens der elektronischen Lohnsteuerkarte bzw. der Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) aus.

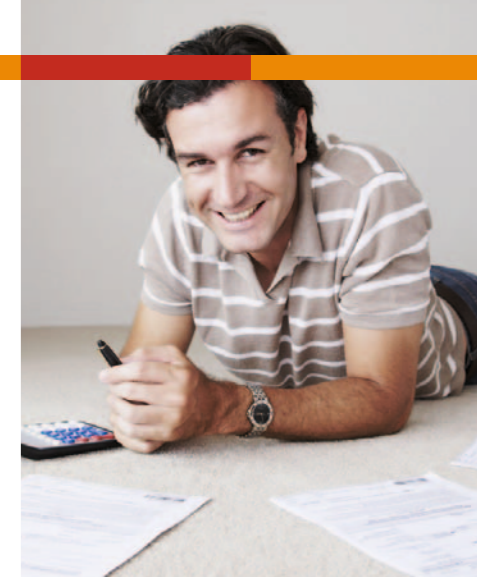
Wie geplant, soll die bisherige Papier-Lohnsteuerkarte durch ein elektronisches Verfahren ersetzt werden. Das Verfahren der elektronischen Lohnsteuerkarte soll dazu dienen, die erforderlichen Lohnsteuerabzugsmerkmale wie die Steuerklasse und die Höhe bestimmter Freibeträge elektronisch zu speichern. Erfasst werden dieselben Daten, die bislang auf der Vorderseite der Lohnsteuerkarte vermerkt waren.

Diese Daten sollen dann dem aktuellen Arbeitgeber zum Abruf (über das ElsterOnline-Portal unter <http://www.elsteronline.de>) zur Verfügung gestellt werden. Auf die Daten selbst hat jedoch ausschließlich die zuständige Finanzverwaltung Zugriff.

Zur weiteren Vorbereitung werden die zuständigen Finanzämter in den kommenden Wochen allen Beschäftigten ihre individuellen ELStAM-Daten in einem gesonderten Anschreiben zusenden. Diese haben dann die Möglichkeit, die erfassten Daten zu überprüfen. Als Starttermin für das ELStAM-Verfahren gilt auch weiterhin Januar 2012. Dann soll die ELStAM-Datenbank beim Bundeszentralamt für Steuern in Bonn vollständig zur Verfügung stehen. Der genaue Termin für den Abruf in 2012 wird vom Bundesministerium der Finanzen noch bekannt gegeben. Bis es soweit ist, behält die letzte in Papierform ausgestellte Lohnsteuerkarte aus dem Jahr 2010 ihre Gültigkeit.

Arbeitgeber müssen also bis auf weiteres die Lohnsteuerkarten der Beschäftigten aus dem Jahr 2010 aufbewahren. Die darauf enthaltenen Abzugsmerkmale sind unabhängig vom Gültigkeitsbeginn einmalig auch für den Lohnsteuerabzug im Kalenderjahr 2011 zugrunde zu legen.

Wird das Arbeitsverhältnis im Jahr 2011 beendet, ist die Lohnsteuerkarte 2010 herauszugeben. Die Lohnsteuerkarte 2010 darf schließlich erst vernichtet werden, wenn das elektronische Verfahren eingeführt worden ist.



## online-factoring ab 0,6 %

Das innovative Finanzierungs- und Abrechnungsverfahren reduziert Ihre Kosten und steigert Ihren Gewinn.

- Sofortauszahlung (Blitzüberweisung)
- Auszahlung zu 100%
- extrem günstige Konditionen
- keine weiteren Kosten
- kurze Vertragsbindungsfristen
- flexibel und unkompliziert in der Handhabung
- feste Ansprechpartner
- Schnittstellen zur Finanzbuchhaltung

Weitere Informationen erhalten Sie bei der

BFS Service GmbH  
 Im Zollhafen 5 (Halle 11)  
 50678 Köln

Telefon 0221.97356-160  
 Telefax 0221.97356-164

bfs-service@sozialbank.de  
[www.bfs-service.de](http://www.bfs-service.de)  
[www.sozialbank.de](http://www.sozialbank.de)





## Messe-Nachlese

# „Pflege + Homecare“

Vom 27. bis 29. September präsentierten sich 262 Aussteller aus fünf Nationen auf der Messe „Pflege+Homecare“ in Leipzig. Diese Messe ist nach Veranstalterauskunft die einzige Fachveranstaltung in Deutschland, die alle Kernbereiche der professionellen Pflege, Betreuung und häuslichen Versorgung gleichermaßen anspricht.

Im Zentrum standen selbstverständlich die stationäre und ambulante Pflege. Begleitet wurde die Ausstellung von einem Fachkongress, der aufgrund seines vielfältigen Angebotes aus den Bereichen Management und Praxis zu einer der größten Fortbildungsveranstaltungen für die Pflegebranche in Deutschland zählt. Die Fachmesse und der Kongress richteten sich neben dem Personal von ambulanten Pflegediensten und stationären Einrichtungen auch an Manager, Ärzte und Therapeuten sowie nicht zuletzt auch an das interessierte Fachpublikum und an pflegende Angehörige. Bis zum Start der Messe hatten sich bereits mehr als 1700 Fachbesucher für den Kongress angemeldet und nutzten dann auch die Gelegenheit und informierten sich während der dreitägigen Messe über Aktuelles und Interessantes aus der Pflegebranche.

Auch der ABVP ließ die Möglichkeit nicht ungenutzt und präsentierte sich ebenfalls auf diesem anerkannten Branchentreff. Zahlreiche Inhaberinnen bzw. Inhaber ambulanter Pflegedienste haben sich am Stand des ABVP u.a. über aktuelle politische Entwicklungen in der Pflegebranche informiert. Ganz oben auf der Liste standen natürlich noch

immer die Themen „Pflegetransparenzvereinbarung“ und „Bonato-Kommission“. Hier konnte der ABVP-Referent Sascha Haltenhof perfekt Auskunft erteilen. Er war selbst Mitglied dieser Kommission und hat aktiv an den Vorschlägen für eine neue PTV mitgearbeitet. Aber auch Fragen zu den im Juli in Kraft getretenen neuen Maßstäben und Grundsätzen sowie Fragen zu MDK-Prüfungen tauchten hier und da immer wieder auf. Besonders erfreulich war das Interesse von Pflegediensten, die (noch) nicht Mitglied im ABVP sind.

Am Messestand sorgte das Team aus ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ABVP zusammen mit dem Vertreter unseres Standpartners System Print Medien GmbH für eine qualifizierte und kompetente Information Ratsuchender. Das Engagement von Carmen Kurz-Ketterer als Mitglied des geschäftsführenden Vorstandes muss hier besonders anerkannt werden. Sie hat sich für die gesamte Zeit der Messe aus ihrem privaten Betrieb verabschiedet, um direkt vor Ort als Ansprechpartnerin für die Besucher fungieren zu können.

Nach drei Tagen Messe stand für die Betreuerinnen und Betreuer des ABVP-Standes fest, dass sich der Einsatz und das Engagement gelohnt haben. Einerseits gab es zahlreiche Kontakte zu anderen Ausstellern sowie Firmenvertretern, die in der nächsten Zeit in Servicevereinbarungen und Kooperationen umgesetzt werden sollen, damit sie so den Mitgliedern des ABVP zu Gute kommen. Andererseits gab es auch viele Anfragen hinsichtlich einer Mitgliedschaft im ABVP.

▲  
von Jens Oberheide

## Adressen und Erreichbarkeiten

### Bundesgeschäftsstelle

Goseriede 13 · 30159 Hannover

Telefon: 0511 / 515 111 – 0

Telefax: 0511 / 515 111 – 8109

Email: [dialog@abvp.de](mailto:dialog@abvp.de)

Internet: [www.abvp.de](http://www.abvp.de)

erreichbar: Mo. bis Do.: 8:00 Uhr bis 17:00 Uhr

Fr.: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr

Endris Björn Heimer | Bundesgeschäftsführer

Maike Beisner | Referat Recht

Jens Oberheide | Referat Öffentlichkeitsarbeit

Elisabeth Gruber-Schulz | Büroleitung

Natalie Scholz | Mitgliederverwaltung

### ServiceStelle

Goseriede 13 · 30159 Hannover

Telefon: 0511 / 515 111 – 0

Telefax: 0511 / 515 111 – 8109

Email: [service@abvp.de](mailto:service@abvp.de)

Ansprechpartner: Elisabeth Gruber-Schulz

erreichbar: Mo. bis Fr.: 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr

### Geschäftsstelle Nord

Goseriede 13 · 30159 Hannover

Telefon: 0511 / 515 111 – 120

Telefax: 0511 / 515 111 – 8129

Email: [reg.nord@abvp.de](mailto:reg.nord@abvp.de)

erreichbar: Mo. bis Do.: 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr

Fr.: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr

Dr. Christian Schieder | Länderreferent Nord

### Geschäftsstelle Ost

Tieckstraße 37 · 10115 Berlin

Telefon: 0511 / 515 111 – 130

Telefax: 0511 / 515 111 – 8139

Email: [reg.ost@abvp.de](mailto:reg.ost@abvp.de)

erreichbar: Mo. bis Do.: 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr

Fr.: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr

Nicole Hufschläger | Länderreferentin Ost

Kerstin Gässner | Fachreferentin Pflege

### Geschäftsstelle West

Mosbacher Straße 20 · 65187 Wiesbaden

Telefon: 0511 / 515 111 – 150

Telefax: 0511 / 515 111 – 8159

Email: [reg.west@abvp.de](mailto:reg.west@abvp.de)

erreichbar: Mo. bis Do.: 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr

Fr.: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr

Sonja Schmitz | Länderreferentin West

### Geschäftsstelle Süd

Schwanthalerstraße 14 · 80336 München

Telefon: 0511 / 515 111 – 160

Telefax: 0511 / 515 111 – 8169

Email: [reg.sued@abvp.de](mailto:reg.sued@abvp.de)

erreichbar: Mo. bis Do.: 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr

Fr.: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr

Lukas Krause | Länderreferent Süd

