



Bundesmitglieder- versammlung

in Augsburg wählt neuen Vorstand

FROHE WEIHNACHTEN
wünscht Ihnen das Team der
System Print Medien GmbH




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

Unsere **Sofortauszahlung** schafft schnelle Liquidität.

„Unterm Strich mehr Leistung!“

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
Internet: www.as-bremen.de



Norbert Schultz
Vorsitzender des Vorstandes

Liebe Mitglieder,

auf der Bundesmitgliederversammlung am 24. November in Augsburg bin ich zum neuen Vorsitzenden des ABVP gewählt worden. Ich möchte die Gelegenheit nutzen und mich auch von dieser Stelle aus für das mir entgegengebrachte Vertrauen bedanken. Einen kurzen Bericht über die diesjährige Bundesmitgliederversammlung und die Zusammensetzung des neuen geschäftsführenden Vorstands lesen Sie ab Seite 8. Hier finden Sie auch die Vorstellungen des neu gewählten Vorstands für die kommende Wahlperiode bzgl. der Ausrichtung des ABVP.

Ich möchte aber auch an dieser Stelle zwei Punkte hervorheben, die mir besonders wichtig erscheinen und die ich auch während der Mitgliederversammlung betont habe: „Wir sind die Ambulanten“ – unser Alleinstellungsmerkmal unter allen in der Pflegebranche tätigen Verbänden wollen und müssen wir stärker prägen und auch in politischer Hinsicht weiter voranbringen. Schließlich ist der ABVP der einzige Verband in Deutschland, der vorrangig ambulante Interessen zu vertreten hat.

Der neue geschäftsführende Vorstand mit mir als Vorsitzendem wünscht sich mehr Nähe zwischen uns als Vorstand auf der einen Seite und Ihnen, den Mitgliedern, auf der anderen Seite. Darum werden wir uns aktiv bemühen. Damit verbunden ist die Hoffnung, auf den zahlreichen Landesmitgliederversammlungen sowie der in der Regel jährlich stattfindenden Bundesmitgliederversammlung mehr Mitglieder als in der Vergangenheit begrüßen zu können. Letztendlich stehen wir alle gemeinsam doch auf der gleichen Seite: der der Pflegenden. Und nur gemeinsam sind wir stark. Darum möchte ich Sie auch auffordern, sich zu melden, wenn Ihnen ein Thema oder eine Problematik wichtig oder berichtenswert für Sie selbst aber auch für andere erscheint.

Ich wünsche Ihnen ein frohes und friedliches Weihnachtsfest und einen angenehmen Start in ein gesundes und hoffentlich gutes neues Jahr 2012.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen

Ihr
Norbert Schultz

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
Internet: 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

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

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

– Irrtümer vorbehalten –

Inhalt

Titelthema

- ▶ Bundesmitgliederversammlung 2011 in Augsburg ▶ 8

Hintergrund & Meinung

- ▶ Fehlerhafte Berechnung von Pflegenoten ▶ 4

Personalmanagement

- ▶ Mitarbeiter als Wettbewerbsvorteil ▶ 6

Justitia

- ▶ Anerkennung als verantwortliche Pflegefachkraft ▶ 11
- ▶ Rückzahlungsklauseln über Weiterbildungskosten ▶ 12

Weihnachtliches

- ▶ Der Bratapfel ▶ 15

Intern

- ▶ Weihnachtsgrüße ▶ 16

- Adressen & Erreichbarkeiten ▶ 16

Fehlerhafte Berechnung von Pflegenoten durch den MDK

im Rahmen des Pflege-TÜV

Der Pflege-TÜV und die damit verbundene Veröffentlichung von Transparenzberichten hat bei den ambulanten Pflegediensten erhebliche Aufregung verursacht. Viele Pflegedienste sehen sich mit einer schlechten Durchschnittsnote im Transparenzbericht konfrontiert. Will man den Transparenzbericht anfechten, ist in der Regel eine detaillierte Auseinandersetzung damit erforderlich, welche einzelnen Bewertungskriterien zu Recht oder zu Unrecht vom MDK als erfüllt oder nicht erfüllt angesehen werden. Manchmal genügt jedoch ein einfaches Nachrechnen: denn viele Transparenzberichte sind falsch berechnet.

Einleitung

Seit der Einführung des so genannten Pflege-TÜV stehen ambulante Pflegedienste zunehmend vor dem Problem, wie sie mit schlechten Pflegenoten umgehen sollen. In der Regel wird der Transparenzbericht lediglich darauf hin überprüft, ob der MDK dem ambulanten Pflegedienst zu Recht aufgrund mangelnder Qualität schlechte Noten erteilt hat. Doch muss sich die Frage der Rechtmäßigkeit des Transparenzberichtes des MDK nicht allein darauf beschränken, ob – entgegen der Annahme des MDK – einzelne Bewertungskriterien erfüllt werden. In vielen Fällen sind bereits die im Transparenzbericht ausgewiesenen Notendurchschnitte schlicht falsch berechnet.

Schaut man sich die Transparenzberichte genauer an, fällt auf, dass in einer Vielzahl der Transparenzberichte der Durchschnitt der Einzelbewertungen einen anderen Wert ergibt, als der MDK in seinem Transparenz-

renzbericht ausweist. Oftmals kommt es zu erheblichen Abweichungen. In einem Fall betrug der Durchschnitt der Einzelbewertungen beispielsweise 2,8, während der MDK im Transparenzbericht die Note 3,2 aufführt.

Die Differenz zwischen errechnetem Durchschnitt und dem vom MDK ausgewiesenen Durchschnitt basiert jedoch nicht auf einem Rechenfehler des MDK. Die Prüfer haben keinen Einfluss auf die Rechnung der Durchschnittsnoten. Sie geben lediglich im Rahmen der Einzelbewertungen in eine Maske im Computer ein, ob das Kriterium bei dem geprüften Bewohner zutrifft oder nicht. Hieraus errechnet das Computerprogramm dann selbstständig zum einen die Note für das Einzelkriterium, zum anderen aber auch die Gesamtdurchschnittsnote.

Die Abweichungen in den Berechnungen des MDK basieren also nicht auf einem Rechenfehler, sondern auf einer abweichenden Rechenmethode, die vom MDK bundesweit angewandt wird.

Rechtliche Grundlagen der Veröffentlichung von Transparenzberichten und der Berechnung der Pflegenoten

Rechtlicher Anknüpfungspunkt für die Durchführung von Qualitätsprüfungen des MDK sowie die Veröffentlichung von Transparenzberichten ist § 115 Abs. 1a Satz 1 SGB XI. Danach stellen die Landesverbände der Pflegekassen sicher, dass die von Pflegeeinrichtungen erbrachten Leistungen und deren Qualität, insbesondere der Ergebnis- und Lebensqualität, für die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen verständlich, übersichtlich und vergleichbar sowohl im Internet als auch in anderer geeigneter Form kostenfrei veröffentlicht werden. Nach § 115 Abs. 1a Satz 2 SGB XI ist dabei die Qualitäts-

prüfung des MDK zu Grunde zu legen. Die Kriterien der Veröffentlichung und die Bewertungssystematik für ambulante Dienste wurden durch die Pflege-Transparenzvereinbarung vom 29.01.2009 (PTVA) geregelt. Die PTVA gliedert sich in die Vereinbarung selbst sowie vier Anlagen. In § 1 Abs. 2 PTVA wird klargestellt, dass sich die Kriterien der Bewertung auf vier Qualitätsbereiche verteilen: pflegerische Leistungen, ärztlich verordnete pflegerische Leistungen, Dienstleistung und Organisation sowie Befragung der Kunden.

Insgesamt wurden 49 Bewertungskriterien aufgestellt, wobei 17 Bewertungskriterien auf den ersten Qualitätsbereich, die pflegerischen Leistungen entfallen. Jeweils zehn Bewertungskriterien entfallen auf die Qualitätsbereiche 2 und 3, das heißt die ärztlich verordneten pflegerischen Leistungen sowie Dienstleistungen und Organisationen. Im Rahmen der Befragung der Kunden im Qualitätsbereich 4 werden zwölf Bewertungskriterien geprüft.

Die Einzelheiten der Bewertungssystematik enthält die Anlage 2 zur PTVA. Nach Ziffer 2.1 Anlage 2 PTVA erhält jedes einzelne Kriterium eine Einzelbewertung anhand einer Skala von 0 bis 10, wobei null die schlechteste und zehn die beste Bewertung ist. Die Skalenwerte werden nach einer Tabelle in Noten mit einer Stelle nach dem Komma umgerechnet. Die kundenbezogenen Bewertungskriterien, das heißt die Kriterien 1 bis 28, werden für jeden geprüften Kunden einzeln erhoben. Das bedeutet, dass beispielsweise das Bewertungskriterium 2, das heißt, ob die individuellen Wünsche des Kunden im Hinblick auf Essen und Trinken berücksichtigt werden, bei jedem Kunden zu erheben ist. Werden die individuellen Wünsche berücksichtigt, ist das Bewertungskriterium erfüllt, werden individuelle Wünsche nicht berücksichtigt, ist das Bewertungskriterium nicht erfüllt. Ist das

Bewertungskriterium erfüllt, werden hierfür 10 Punkte vergeben, ist das Bewertungskriterium nicht erfüllt, gibt es keine Punkte. Aus den Bewertungskriterien wird dann jeweils der Mittelwert berechnet. Werden beispielsweise zehn Kunden geprüft und wurde im Hinblick auf das Bewertungskriterium 2 festgestellt, dass bei acht Kunden auf individuelle Essenswünsche eingegangen wird, bei zwei Kunden jedoch nicht, ergibt sich demnach ein Mittelwert von 8,0. Aus diesem Skalenwert lässt sich dann anhand einer Tabelle die Note für das Bewertungskriterium, die ebenfalls der Anlage 2 PTVA beigefügt ist, zuordnen. Für das vorstehende Fallbeispiel ergibt sich für das Bewertungskriterium zwei bei einem Skalenwert von 8,0 eine Note von 1,9.

Hat man auf diese Art und Weise die Noten für die einzelnen Bewertungskriterien ermittelt, sind in einem weiteren Schritt die Noten für die einzelnen Qualitätsbereiche zu ermitteln. Das bedeutet, dass beispielsweise im Hinblick auf den Qualitätsbereich 1 der Durchschnitt aller 17 Bewertungskriterien zu ermitteln ist.

Darüber hinaus ist die Gesamtbewertung auszuweisen. Hier fließen jedoch lediglich die Ergebnisse der Qualitätsbereiche 1 bis 3 in die Berechnung ein. Dementsprechend ergibt sich die Bewertung aus dem arithmetischen Mittel der Bewertungen der Kriterien 1 bis 37.

Berechnungsmethode des MDK

Ergibt sich aus den vorstehenden Ausführungen relativ klar, dass die Gesamtbewertung durch die schlichte Berechnung des Durchschnittes der ermittelten Noten der einzelnen Bewertungskriterien zu ermitteln ist, so zeigt die Umsetzung durch den MDK, dass man auch bei so einer eindeutigen Gelegenheit unterschiedlicher Auffassungen sein kann.

Der MDK ermittelt die Gesamtbewertungen nämlich nicht aus dem Durchschnitt der Noten der einzelnen Bewertungskriterien, sondern ermittelt den Durchschnitt der Skalenwerte der Bewertungskriterien. Hieraus ergeben sich jedoch im Einzelfall erhebliche Abweichungen, zumeist zu Lasten der geprüften Dienste. Das eingangs dargestellte

Beispiel ergab immerhin eine Abweichung von 0,4 Notenpunkten. Dass es sich bei derartigen Abweichungen nicht lediglich um unbeachtliche, geringfügige Abweichungen handelt, versteht sich von selbst.

Bewertung der Berechnungsmethode des MDK

Der MDK handelt rechtswidrig, wenn er für die Ermittlung der Gesamtbewertung den Durchschnitt der Skalenwerte und nicht den Durchschnitt der Noten der Bewertungskriterien berechnet.

Bereits unter dem Gesichtspunkt der Transparenz ist es zwingend erforderlich, den Durchschnitt der Noten und nicht den Durchschnitt der Skalenwerte zur Ermittlung der Gesamtbewertung heranzuziehen. Es ist für den Leser des Transparenzberichtes nicht nachvollziehbar, wie sich die Gesamtbewertung errechnet, wenn nicht aus dem Durchschnitt der vergebenen Noten. Lässt sich die Gesamtnote nicht aus den einzelnen Noten ableiten, ist der Transparenzbericht in sich nicht nachvollziehbar, was bereits dem Namen „Transparenzbericht“ widerspricht.

Aber auch aus der PTVA lässt sich die vom MDK angewandte Berechnungsmethode nicht herleiten.

In Ziffer 2.1 Anlage 2 PTVA wird ausgeführt, dass jedes einzelne Kriterium eine Einzelbewertung anhand einer Skala von 0 bis 10 erhält und diese Skalenwerte nach einer Tabelle in Noten mit einer Stelle nach dem Komma umgerechnet werden. In der PTVA wird also unterschieden zwischen Bewertung und Skalenwert. Wenn dann in Ziffer 2.3 Anlage 2 PTVA ausgeführt wird, dass als Gesamtbewertung das arithmetische Mittel der Bewertungskriterien 1 bis 37 auszuweisen ist, wird gerade bewusst nicht der Begriff „Skalenwert“ verwendet, sondern lediglich der allgemeine Begriff „Bewertung“. Als Bewertung ist jedoch der in eine Note umgerechnete Wert zu verstehen und gerade nicht der Skalenwert. Dies ergibt sich insbesondere aus Gründen der Verständlichkeit und der Transparenz. Die Gesamtbewertung muss sich aus den einzelnen Noten der Einzelkriterien ergeben, wenn für jedes Einzelkriterium eine Schulnote und eben nicht ein Skalenwert angegeben wird.

Auch die Rechtsprechung hat sich schon mit der Problematik der Berechnungsmethode beschäftigt. Das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg hat in seiner Entscheidung vom 29.03.2010 entschieden, dass die Vorgaben der PTVA bei der Notenbildung, wie sie vom MDK vorgenommen wird, missachtet werden, da die Berechnungsmethode des MDK die Notenbildung wieder intransparent macht und in der PTVA keine Grundlage habe (LSG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 29.03.2010 – L27 P 14/10 B ER).

Fazit

Im Rahmen der Veröffentlichung von Transparenzberichten lohnt es sich oftmals für die ambulanten Dienste genauer hinzuschauen und sich gegebenenfalls gegen die Veröffentlichung von Transparenzberichten zur Wehr zu setzen. Eine detaillierte Auseinandersetzung mit den Transparenzberichten und der vom MDK durchgeführten Qualitätsprüfung lässt sich dabei nicht vermeiden. Da jedoch gute Gründe dafür bestehen, bereits die Berechnungsmethode des MDK für rechtswidrig zu erachten, wird in einigen Fällen jedoch einfaches Nachrechnen für eine bessere Benotung genügen.

Anschrift des Verfassers

Marc Sendowski
Rechtsanwalt und Fachanwalt für
Medizinrecht
KIESGEN-MILLGRAMM Rechtsanwälte
Lampestraße 2 | 04107 Leipzig
Telefon: 0341 | 140900
E-Mail: info@kiesgen-millgramm.de
www.kiesgen-millgramm.de



Mitarbeiter als Wettbewerbsvorteil

Wie sieht heute die Situation – Personal – insgesamt und speziell für die häusliche Pflege aus?

Ohne gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter, ist eine „gute“ Pflege nicht zu machen. In einer ständig älter werdenden Gesellschaft steigt auch die Nachfrage nach Pflege – besonders im häuslichen Umfeld. Das sichert zum einen dem Patienten seine gewohnte Umgebung, und zum anderen ist es eine deutlich preisgünstigere Lösung im Vergleich zu Heimen. Immer mehr ambulante Pflegedienste drängen in den Markt und auf den ersten Blick sind sie bei Preisen und Dienstleistungen nicht zu unterscheiden.

Den Unterschied machen die Mitarbeiter aus!

Angehörige klagen darüber, dass das Pflegepersonal des Pflegedienstes häufig wechselt und die Mitarbeiter oft einen unmotivierten, desinteressierten oder gehetzten Eindruck machen. Welche Konsequenz zieht jetzt der Angehörige als Auftraggeber? Er schaut sich nach einer Alternative um. Denn für den Angehörigen ist das Gefühl, die Mutter, der Vater, ist in guten, freundlichen und kompetenten „Händen“ ausschlaggebend. Und wenn ich Geld ausgeben für Pflege, will ich etwas adäquates dafür erhalten. Auf der anderen Seite steht der Pflegedienst vor der Herausforderung, qualifiziertes Personal zu finden. Es wird immer schwieriger, Fachpersonal zu finden und an das Unternehmen zu binden. Wie kann hier eine Lösung aussehen? Ein erster wichtiger Faktor ist die Entlohnung der Angestellten. Die Mitarbeiter erleben die unterschiedlichsten Belastungen – der Patient ist unfreundlich, nörgelt, ist vielleicht sogar aggressiv. Die Arbeit ist körperlich anstrengend, der ständige Termindruck kommt hinzu. Dann muss der Papierkram erledigt werden und der pünktliche Feierabend hat schon wieder nicht geklappt. Wenn die Mitarbeiter das Gefühl haben, diese Aufgaben werden finanziell nicht angemessen entlohnt, sind sie

unzufrieden, denken über einen Arbeitgeberwechsel nach oder sie fangen gar nicht erst an für Ihren Pflegedienst zu arbeiten.

Eine **angemessene Entlohnung** darf natürlich ein wirtschaftliches Ergebnis nicht gefährden, aber unmotivierte und gestresste Mitarbeiter verursachen Kosten, durch Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, dadurch Überstunden durch andere Mitarbeiter, Patienten kündigen ihre Verträge. Mitarbeiter ziehen sich in die innere Kündigung zurück, was dann oft zur „echten“ Kündigung führt. Es ist allerdings nicht das Gehalt allein, das für die Motivation von Mitarbeitern sorgt.

Was kann also ein ambulanter Pflegedienst noch tun, um motivierte und engagierte Mitarbeiter zu haben? Die überwiegende Zahl der Mitarbeiter in der Pflege ist weiblich, d.h. oft sind noch Kinder zu betreuen. Ein Pflegedienst der durch ein **flexibles Arbeitszeitmodell** den Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen, unterscheidet sich als Arbeitgeber positiv von anderen. Das können Jahresarbeitszeitmodelle sein oder individuelle Arbeitszeitvereinbarungen, die auch persönliche Belange eines Mitarbeiters berücksichtigen. Gleichzeitig bieten Ihnen als Pflegedienst solche Arbeitszeitmodelle ausreichend Flexibilität, um auf die unterschiedlichen Auslastungen zu reagieren, ohne Leerlauf oder Überstunden bezahlen zu müssen. Von den Mitarbeitern werden solche Modelle als Freiraum und Selbstbestimmtheit erlebt, was zu mehr Motivation führt. Der Aufwand für das Unternehmen ist gering.

Ein weiterer wichtiger Faktor bei der Motivation ist die **Führungskraft**. Oft verlassen Mitarbeiter nicht das Unternehmen, sondern Menschen – die Führungskraft oder den Chef bzw. die Chefin. Sicher hat heute eine Pflegedienstleitung viele Verwaltungsaufgaben zu erledigen. Dabei sollte eine andere wichtige Aufgabe – nämlich Anerkennung oder Kritik auszusprechen – nicht vernachlässigt werden. Dazu können regelmäßige Runden genutzt werden, in denen neben dem Tagesgeschäft auch abwechselnde andere Themen bespro-

chen werden. Auch eine wiederkehrende Reflexionsrunde mit dem Team sorgt für ein „harmonisches“ Arbeitsklima. Diese Runden sollten von einem externen Moderator betreut werden. Um all diesen Aufgaben nachkommen zu können, sollte die Führungskraft die Möglichkeit haben, die eigene Rolle oder ihr Tun durch individuelle Gespräche mit einem externen Coach/Supervisor zu reflektieren. So kann sie den Führungsalltag erfolgreich meistern.

Gerade durch solche Mittel beugen Sie Konflikte und einem **Burn-Out** Ihrer Mitarbeiter vor. 40 bis 60 Prozent der Pflegekräfte sind heute von einem Burn-Out betroffen. Das bedeutet lange Ausfallzeit und Kosten durch Lohnfortzahlung sowie Einarbeitung von Ersatzkräften, sofern Sie sie denn überhaupt finden.

Darüber hinaus sollte die Führungskraft/Unternehmensleitung die fachlichen Interessen einer Pflegefachkraft kennen und bei der Pflegeplanung nutzen. Viele Arbeitnehmer beklagen sich darüber, dass sie ihr fachliches Wissen nicht einsetzen können, weil die Führungskraft die **Kompetenzen ihrer Mitarbeiter** gar nicht kennt. Das führt oft zu Frustration und Demotivation. Perspektiven zu eröffnen, sich weiter zu qualifizieren und damit neue Tätigkeiten übernehmen zu können, sind ein wichtiger Baustein in der Motivation von Mitarbeitern.

Sie denken das ist teuer und lohnt sich nicht? Wie hoch ist der **Krankenstand** in Ihrem Unternehmen? In der Pflege liegt der durchschnittliche Krankenstand bei 6 Prozent. Das sind 15 Arbeitstage an denen Ihr Personal nicht bei Ihren Patienten ist. Wenn Sie durch Anerkennung, Hilfsmittel in der Pflege und regelmäßige Reflexion den Krankenstand verringern, können Sie zusätzlichen Umsatz generieren.

Wie viele Mitarbeiter **verlassen** im Jahr Ihr Unternehmen? Untersuchungen sprechen von 25 bis 30 Prozent, d.h. jeder vierte Mitarbeiter verlässt im Laufe eines Jahres das



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
 www.sozialbank.de

Unternehmen. Wie viele Patienten verlieren Sie, weil Ihr gutes Pflegepersonal Patienten „mitnimmt“? Wie viele Patienten verlieren Sie, weil Ihre Kunden „unzufrieden“ sind? Wie lange dauert es, bis Sie eine neue Pflegekraft gefunden haben? Im Schnitt dauert die Besetzung einer freien Stelle zwei bis drei Monate. Wie viel Geld haben Sie dann für Stellenanzeigen und anderes ausgegeben? Als Kosten für die Suche nach neuen Mitarbeitern und deren Einarbeitung rechnen sie in ihrem Budget das Jahresgehalt einer Pflegefachkraft ein. Bei angemessenem Gehalt sind das inklusiv Lohnnebenkosten ca. 30000 Euro. Solange keine zusätzliche oder Ersatzkraft gefunden ist, leiden die verbliebenen Mitarbeiter und Patienten unter der erhöhten Arbeitsbelastung und werden krank, sind frustriert, kündigen ...

Dieses Geld in Ihre Mitarbeiter zu „stecken“ ist die bessere Investition – oder fahren Sie mit rostigen, verschmutzten Fahrzeugen zu Ihren Kunden? Ihre Mitarbeiter sind Ihr „Aushängeschild“. Sie machen den Unterschied zwischen Ihrem Pflegedienst und ihrem Wettbewerber!

Ihre Mitarbeiter werden als engagiert, freundlich und motiviert wahrgenommen, machen **„Reklame“ für ihr Unternehmen**. Sie werden begeistert von Ihrem Arbeitgeber berichten – und schon wird Ihr Unternehmen interessant für Pflegekräfte, die nach einer neuen beruflichen Heimat suchen. Sie erhalten unaufgefordert Bewerbungen, haben eine bessere Resonanz bei Stellenausschreibungen.

Die zunehmende **fachliche Kompetenz** ihrer Mitarbeiter eröffnet Ihnen als Pflegedienst unter Umständen **neue Geschäftsfelder** – eigenes Wundmanagement (u.U. auch als Dienstleistungsangebot), Betreuung von Patienten mit speziellen Erkrankungen o. ä.

Wenn ich als Angehöriger erlebe, wie kompetent Ihre Mitarbeiter sind, werde ich Ihren Pflegedienst gerne weiterempfehlen, genauso wie dies Ärzte und Krankenhäuser tun werden.

Sie sagen, das kann ich als Unternehmer nicht alles leisten – ich muss mich um andere Dinge kümmern, dazu fehlt mir die Zeit? Dann gibt es Dienstleister, die Ihnen bei diesen Aufgaben zur Seite stehen.

In den nächsten Ausgaben werde ich Ihnen mehr zu den angeschnittenen Themen berichten.

Und Lob braucht kein Budget und nur wenig Zeit!

JUDITH EGGERS | Beratung Coaching
 Brandestraße 36 | 30519 Hannover
 Telefon: 0511 - 21 35 91 99
 E-Mail: info@judith-eggerts.de
 www.judith-eggerts.de

von Judith Eggerts

Bundesmitgliederversammlung

2011 in Augsburg – der ABVP hat einen neuen geschäftsführenden Vorstand

Die Wahlperiode des geschäftsführenden Vorstands ist in diesem Jahr abgelaufen. Wichtigster Punkt der Tagesordnung bei der diesjährigen ordentlichen Bundesmitgliederversammlung war somit die Neuwahl des geschäftsführenden Vorstandes.

Der scheidende Vorsitzende Dirk Wiederhold bedankte sich bei seinem ganzen Team für die in der Vergangenheit geleistete Arbeit. Gleichzeitig legte er den Mitgliedern die Wahl seines bisherigen Stellvertreters zum Vorsitzenden nahe, da er sich selbst – ebenso wie die bisherige 2. stv. Vorsitzende Monika Hamester – nicht zur Wiederwahl stellte. Die Zuhörer honorierten die Leistung des scheidenden Vorstands und verabschiedeten Dirk Wiederhold als Vorsitzenden mit Standing Ovationen.



Vorstandswahlen

Die anwesenden Mitglieder folgten dem Vorschlag von Dirk Wiederhold und wählten seinen bisherigen Stellvertreter Norbert Schultz zum Vorsitzenden des geschäftsführenden Vorstands.

Erster stellvertretender Vorsitzender wurde Karim Elkhawaga, zur zweiten stellvertretenden Vorsitzenden wurde Carmen Kurz-Ketterer gewählt.

Den Mitgliedern dürften diesen Namen nicht unbekannt sein. Alle drei waren bereits Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands in der abgelaufenen Wahlperiode und kennen sich mit der Vorstandsarbeit bestens aus.

Neu in den geschäftsführenden Vorstand und in ihre Funktionen wurden Sascha Haltenhof als Schriftführer bzw. Holger Wilske als Kassenführer gewählt. Auch diese Namen sind im ABVP nicht gänzlich unbekannt.

Holger Wilske hat bereits seit 2009 auf Länderebene Erfahrung in der Arbeit als Landesvorsitzender des Landes Berlin sammeln können. Sascha Haltenhof war bis Ende September 2011 hauptamtlich bei der ABVP-Service GmbH tätig und ist seit Oktober 2011 Mitinhaber eines ambulanten Pflegedienstes.

Der neu gewählte Vorsitzende des geschäftsführenden Vorstands, Norbert Schultz, bedankte sich nach seiner Wahl bei den Mitgliedern und seinem Vorgänger Dirk Wiederhold für das Vertrauen. Anschließend stellte er in aller Kürze die Vorstellungen des neuen geschäftsführenden Vorstands für die nächste Wahlperiode vor:

Vorstellungen des neu gewählten Vorstandes

„Ambulant“ muss wieder in den Vordergrund

„Wir sind die Ambulanten“ – Das ist das Alleinstellungsmerkmal des ABVP. Schließlich ist der ABVP der einzige Verband in Deutschland, der hauptsächlich ambulante Interessen zu vertreten hat. Dieses Merkmal soll wieder stärker ausgeprägt und voran gebracht werden.

Das unternehmerische Selbstbewusstsein der Pflegedienste muss weiter gestärkt werden.

Alle Pflegedienste stellen Arbeitsplätze zur Verfügung und sind somit Arbeitgeber. Der Pflegemarkt wird sich in Zukunft aufgrund der demografischen Entwicklung weiter vergrößern, die Pflege selbst wird aber noch immer als Stiefkind angesehen. Dieser Entwicklung soll entgegengewirkt werden.

Politische Stärkung und mehr Anerkennung des Berufes

Der Pflegeberuf – gleich in welcher Ausrichtung – soll wieder mehr Anerkennung bekommen und in politischer Hinsicht gestärkt werden. Möglicherweise sollte hier an eine Kompetenzerweiterung analog dem „Primary Nurse“-Modell in den USA gedacht werden. Nach diesem Modell übernimmt eine Pflegekraft die umfassende Verantwortung für die Pflege einer begrenzten Patientengruppe. Somit kann dann wieder von einer ganzheitlichen Versorgung eines Patienten durch eine Pflegekraft gesprochen werden.

Stärkung der Verbandszugehörigkeit

Schließlich soll auch die Verbandszugehörigkeit der Mitglieder gestärkt werden. Der neue geschäftsführende Vorstand wünscht sich mehr Nähe zwischen dem Vorstand auf der einen Seite und den Mitgliedern auf der anderen Seite. Darum wird er sich aktiv bemühen.

Diskussion mit anderen Verbänden

Wie bereits schon im nun fast abgelaufenen Jahr bei der Bonato-Kommission soll auch in der Zukunft eine Diskussion mit anderen Verbänden über gemeinsame Aktionsmöglichkeiten geführt werden. So können wir unsere Positionen weiter ausbauen und stärken und unsere Anliegen noch deutlicher vorbringen.

Der neue geschäftsführende Vorstand kurz vorgestellt:



Norbert Schultz
Vorsitzender

Krankenpfleger,
Weiterbildung Pflege-
dienstleitung, Weiter-
bildung Heimleitung

Norbert Schultz
Vorsitzender des ABVP

- ▶ Seit 1991 Mitinhaber eines privaten Pflegedienstes in Bayern
- ▶ 1996–1998 Landessprecher des Arbeitgeberverbandes Ambulanter Pflegedienste e.V. (AVAP)
- ▶ 1996–2001 Mitglied der Schiedsstelle der sozialen Pflegeversicherung SGB XI
- ▶ 1996–2002 Verhandlungsführer der privaten Pflegeverbände in Bayern
- ▶ seit 1998 Vorstandsmitglied des ABVP e.V. in Bayern
- ▶ seit 2009 Mitglied des Landespflegeausschusses Bayern
- ▶ von 11/2010 bis 11/2011 1. stellv. Vorsitzender des geschäftsführenden Vorstandes des ABVP e.V.

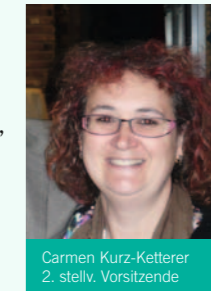


Karim Elkhawaga
1. stellv. Vorsitzender

Diplom-Pflegewirt (FH),
exam. Altenpfleger,
Mitinhaber von drei
Wohngemeinschaften

Karim Elkhawaga
1. stellv. Vorsitzender

- ▶ Geschäftsführer von zwei Pflegediensten, Mitberater von zwei weiteren Pflegediensten
- ▶ 2001–2003 Teilnahme an wissenschaftlicher Studie des Fachbereich Pflegewissenschaften der FH Frankfurt zur Entwicklung und Struktur von Wohngemeinschaften
- ▶ 2010 Verleihung eines 2. Preises des Landes Rheinland-Pfalz für erfolgreiche integrative Beschäftigungs- und Personalpolitik
- ▶ von 11/2010 bis 11/2011 als Mitglied des geschäftsführenden Vorstandes des ABVP e.V. zuständig für Finanzen



Carmen Kurz-Ketterer
2. stellv. Vorsitzende

exam. Krankenschwester
FB Hämatologie,
Onkologie
Weiterbildung Pflege-
dienstleitung im ambu-
lantem Dienst, Palliativ
Care, Wundmanagement,

Carmen Kurz-Ketterer
2. stellv. Vorsitzende

- ▶ seit 1994 Pflegedienstinhaberin
- ▶ seit 1994 Mitglied im ABVP
- ▶ stv. Landesvorsitzende in Baden-Württemberg
- ▶ von 11/2010 bis 11/2011 Schriftführerin im geschäftsführenden Vorstand des ABVP e.V.



Holger Wilske
Kassenführer

Examiniertes Kranken-
pfleger mit Zusatzqualifi-
kation Palliative Care

Holger Wilske
Kassenführer

- ▶ seit 2000 Pflegedienstinhaber
- ▶ seit 2000 Mitglied im ABVP e.V.
- ▶ 2008–2009 stv. Landesvorsitzender des ABVP e.V. in Berlin
- ▶ seit 2009 Landesvorsitzender des ABVP e.V. in Berlin



Sascha Haltenhof
Schriftführer

Altenpfleger,
Pflegepraktiker,
Pflegedienstleitung,
Fachwirt Alten- u.
Krankenpflege, Qua-
litätsbeauftragter im
Gesundheitswesen

Sascha Haltenhof
Schriftführer

- ▶ 2008–2011 hauptamtlicher Mitarbeiter des ABVP e.V. bzw. der ABVP-Service GmbH, zunächst im Bereich Marketing später im Bereich Pflege und Qualitätsmanagement
- ▶ seit 2011 Mitinhaber eines ambulanten Pflegedienstes

► Fortsetzung: Bundesmitgliederversammlung 2011

Verlängerung der Beitragsordnung um ein weiteres Jahr
Hinsichtlich des Antrags des geschäftsführenden Vorstands auf Verlängerung der bestehenden Beitragsordnung wurde diesem Antrag von den Mitgliedern mehrheitlich stattgegeben, so dass sich an den bestehenden Beiträgen nichts ändert und die Mitgliedsbeiträge auch für das kommende Jahr stabil bleiben.

Gut angekommen sind auch die zwei Gastvorträge.
Thomas Wöber stellte im Auftrag des „Initiativkreises Bayern erdgas mobil“ die Vorteile von Erdgas-Fahrzeugen dar und ging im Laufe seiner Präsentation auch umfassend auf die teilweise auch kritischen Fragen der Zuhörer ein. In den Pausen konnten sich die Mitglieder im Foyer darüber hinaus den neuen VW-up! ansehen oder sich weitergehend am Info-Stand von Oliver Schober (Volkswagen AG, Region-Süd) informieren lassen.



Die Firma Medifox war ein weiterer Aussteller im Foyer. Marc Hogenkamp von Medifox stellte die Software sowie die Verbesserungen der vorhandenen Versionen dar. Bei der umfassenden Präsentation der technischen Möglichkeiten und wie Pflegedienste in ihrer täglichen Arbeit von diesen Programmen profitieren können, ließ auch er keine Frage unbeantwortet.

www.gibgas.de · www.tanke-erdgas.de · www.up.de · www.medifox.de



Rahmenprogramm

Seminare

Bereits am Tag vor der eigentlichen Mitgliederversammlung fand für interessierte Mitglieder ein Seminarprogramm statt. „Feuer und Flamme - oder ausgebrannt“ unter diesem Titel hat die Dozentin Maria Martinez-Dörr ein zweistündiges Seminar abgehalten. Ziel war es, Anzeichen eines Burn-Out zu erkennen sowie Tipps zu ersten Handlungs- und Veränderungsmöglichkeiten zu vermitteln. Vincenzo D'Amato hat in seinem Workshop „Sieben Gebote einer erfolgreichen Kundenbeziehung“ dargestellt, was eine erfolgreiche Pflegekraft ausmacht und wie sich die Gebote einer erfolgreichen Kundenbeziehung gestalten. Beide Seminare fanden durchweg eine positive Resonanz bei den Teilnehmern.

Abendprogramm

Am frühen Abend schließlich ging es für die Teilnehmer zu einer Abendführung in die Stadt. Vielen, die die drittgrößte Stadt Bayerns und zweitälteste Stadt Deutschlands möglicherweise nur durch Jim Knopf und Lukas den Lokomotivführer von der Augsburger Puppenkiste her kennen, zeigte sich ein neues Bild. Eine spannende Stadtführung unter fachkundiger Leitung und mit launigen Kommentaren führte beispielsweise zur sog. Fuggerei, der ältesten Sozialsiedlung der Welt. Höhepunkt vor dem gemeinsamen Essen im Ratskeller mit kulinarischen Genüssen der Region war aber sicher der Besuch des „Goldenen Saales“ im Rathaus.



Am Ende lässt sich sicher sagen, dass eine Stunde Augsburg auf jeden Fall viel zu kurz ist, um dieser Stadt und ihrer historischen Bedeutung auch nur annähernd gerecht zu werden.

▲
von Jens Oberheide



Anerkennung als verantwortliche Pflegefachkraft

Für eine Pflegefachkraft besteht kein Anspruch auf Durchführung eines förmlichen Prüfverfahrens, ob sie von den Pflegekassen als verantwortliche Pflegefachkraft im Sinne von § 71 Abs. 3 SGB XI anzuerkennen ist.

(BSG, Urteil vom 18.05.2011 – B3P 5/10 R)

Sachverhalt

Im vorliegenden Verfahren war streitig, ob die Klägerin von den Pflegekassen die Anerkennung als verantwortliche Pflegefachkraft in einer ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtung nach § 71 Abs. 3 SGB XI verlangen kann und ob die Pflegekassen hierüber eine Anerkennungserklärung abzugeben haben.

Die Klägerin hat eine Ausbildung als Altenpflegerin absolviert und mit staatlicher Anerkennung abgeschlossen. In dem Zeitraum vom 1. April 2005 bis zum 31. Januar 2007 ließ sich die Klägerin am Bildungszentrum für Pflegeberufe in München zur „Managerin im Sozial- und Gesundheitsbereich“ weiterbilden. Die Maßnahme umfasste 2800 Stunden einschließlich 700 Stunden Berufspraktika, und endete mit einer, nach den Richtlinien der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) durchgeführten, Abschlussprüfung. Sie gilt auch als „Weiterbildung zum Pflegemanagement (Pflegedienstleitung)“. Anschließend absolvierte die Klägerin zwei Hospitationen in Pflegeeinrichtungen; sodann war sie für eine kurze Zeit arbeitslos.

Als der bevorstehende Verlust des damaligen Arbeitsplatzes bekannt wurde, forderte sie die „Arbeitsgemeinschaft der Pflegekassenverbände in Bayern“ (ARGE) zur Anerkennung als verantwortliche Pflegefachkraft i.S.d. § 71 Abs. 3 SGB XI auf, um sich auf eine solche Stelle bewerben zu können. Die ARGE ließ das Schreiben unbeantwortet. Mit ihrer Klage hat die Klägerin geltend gemacht, § 71 Abs. 3 SGB XI gewähre den Pflegefachkräften einen eigenen Anspruch auf eine derartige Anerkennungserklärung durch die Pflegekassenverbände. Das SG Augsburg und das LSG München haben die hierauf gerichtete Klage bzw. Berufung als unbegründet abgewiesen. Die Klägerin beantragte im Revisionsverfahren vor dem

BSG die vorangegangenen Urteile zu ändern und in der Hauptsache die Beklagten zu verurteilen, sie als verantwortliche Pflegefachkraft für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen anzuerkennen.

Entscheidung

Die Revision ist in der Hauptsache vom BSG als unbegründet abgewiesen worden. Rechtsgrundlage des geltend gemachten Anerkennungsanspruchs ist § 71 Abs. 3 SGB XI. Nach Ansicht des BSG besteht dennoch kein subjektives Recht, wonach eine Anerkennungserklärung zur verantwortlichen Pflegefachkraft von den Pflegekassenverbänden abzugeben ist. Vielmehr ist die Frage der Anerkennung einer ausgebildeten Pflegefachkraft als verantwortliche Pflegefachkraft nur im Verhältnis einer Pflegeeinrichtung zu den Pflegekassen von Relevanz, und zwar im Zuge eines Zulassungsverfahrens (§ 72 SGB XI) bzw. des Zulassungsentziehungsverfahrens (§ 74 SGB XI). Auch in diesen Verfahren findet keine formelle Anerkennung der vom Einrichtungsträger benannten Pflegefachkraft als verantwortliche Pflegefachkraft statt. Bei der Qualifikation der benannten Person als verantwortliche Pflegefachkraft handelt es sich lediglich um einen Prüfungsposten unter mehreren anderen, der zum Abschluss bzw. zur Kündigung eines Versorgungsvertrages führen soll. Um indes einen Zulassungsantrag ordnungsgemäß in die Wege leiten und begründen zu können, haben Einrichtungsträger allerdings einen Auskunftsanspruch gegen die Pflegekassen – etwa zur Frage, ob eine Pflegefachkraft die Voraussetzungen des § 71 Abs. 3 SGB XI erfüllt. Daraus folgt zwar auch ein Anspruch der Pflegefachkraft gegen die Pflegekassen auf Auskunftserteilung. Auf einen entsprechenden Hilfsantrag der Klägerin hat der Senat jedoch festgestellt, dass die Beklagten zukünftig verpflichtet sind, einer Pflegefachkraft stichtagsbezogen Auskunft zu der Frage zu erteilen, ob sie die Voraussetzungen für die Tätigkeit einer verantwortlichen Pflegefachkraft nach § 71 Abs. 3 SGB XI in einer ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtung erfüllt. Ein Anspruch auf Durchführung eines förmlichen Anerkennungsverfahrens besteht jedoch nicht.

▲
von Lukas Krause

*[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
info@rzh-online.de

Rückzahlungsklauseln über Weiterbildungskosten

Wie kann man Fachkräfte im Betrieb halten?

Gerade im Hinblick auf den besonders in der Pflege vorherrschenden Fachkräftemangel haben die Arbeitgeber ein gesteigertes Interesse daran, gut ausgebildete Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden. Der Bindungsaspekt gewinnt hier noch mehr an Bedeutung, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Weiterbildung finanziert und im Anschluss darum fürchten muss, dass der Arbeitnehmer seine neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten unter Umständen künftig bei der Konkurrenz einsetzt. Um diese Situation zu vermeiden, lohnt es sich für die Arbeitgeber, mit dem Arbeitnehmer eine Rückzahlungsklausel über geleistete Weiterbildungskosten zu vereinbaren.

Zulässigkeit einer Rückzahlungsvereinbarung

Sind im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Aus- oder Fortbildungskosten entstanden, so sind nach ständiger Rechtsprechung des BAG einzelvertragliche Vereinbarungen über die Rückzahlung dieser Kosten im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich zulässig. In einer Rückzahlungsklausel wird daher grundsätzlich ein Zeitraum festgelegt, während dessen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu einer Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers führen soll.

Für die Zulässigkeit einer Rückzahlungsverpflichtung bedarf der Arbeitgeber eines berechtigten Interesses an der Bindung des Arbeitnehmers. Hierfür verlangt die Rechtsprechung des BAG, dass der Arbeitnehmer auf Grund der Fortbildung eine „angemessene Gegenleistung für die Rückzahlungsverpflichtung“, mithin einen geldwerten Vorteil, erlangt hat. Maßgeblich für die Zulässigkeit einer solchen Rückzahlungsvereinbarung ist demnach, dass der Arbeitnehmer seine neu erworbenen Fähigkeiten auch außerhalb seines jetzigen Arbeitsverhältnisses nutzen kann.

Bei arbeitsvertraglichen Rückzahlungsvereinbarungen über Fortbildungskosten handelt es sich jedoch meist um allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) gemäß § 305 Abs. 1 S. 1 BGB. Diese unterliegen der Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Sie müssen klar und verständlich sein (Transparenzgebot), § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, und sind einer Angemessenheitskontrolle am Maßstab der Generalklausel des § 307 BGB zu unterziehen. Unangemessen sind sie, wenn der Verwender durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten seines Vertragspartners durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren.

Interessenabwägung notwendig

Das ist anhand einer Güterabwägung nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes unter Heranziehung aller Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Dies bedeutet, es muss eine Abwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers (= langfristige Nutzung der erworbenen Qualifikationen des Arbeitnehmers) und des Arbeitnehmers (= Verbesserung der eigenen Arbeitsmarktchancen, Bindung an den Arbeitgeber nur soweit, wie im Verhältnis zu dessen Aufwendungen angemessen) stattfinden.

Gesichtspunkte der Interessenabwägung

Die Interessenabwägung hat sich insbesondere daran zu orientieren, ob und inwieweit der Arbeitnehmer durch die Aus- oder Fortbildung einen geldwerten Vorteil erlangt. Das ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer durch die Weiterbildung seine **Berufs- und Verdienstmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt verbessert**, bei seinem bisherigen Arbeitgeber die Voraussetzungen einer **höheren Vergütung** erfüllt oder sich die erworbenen Kenntnisse auch anderweitig nutzbar machen lassen, z.B. indem er eine **in der Praxis anerkannte Qualifikation** erlangt (hier vor allem in der Pflege die Weiterbildung zur „Pflegedienstleitung“).

Dient die Qualifizierung jedoch lediglich der Vertiefung von Kenntnissen und Fertigkeiten, wie sie für den betrieblichen Arbeitsablauf erforderlich sind, so scheidet eine Kostenbeteiligung seitens des Arbeitnehmers aus. In diesem Fall liegt die Fortbildung überwiegend im Eigeninteresse des Arbeitgebers, womit es an einem geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer fehlt.

Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen darlegen, dass außerhalb seines eigenen Betriebes ebenfalls Bedarf an derart ausgebildeten Arbeitskräften in nennenswertem Umfang besteht und inwiefern die **Berufs- und Verdienstmöglichkeiten** des Arbeitnehmers gerade durch die genossene Ausbildung gesteigert worden sind.

Höhe der Aufwendungen: Die Höhe der Arbeitgeberaufwendungen und die Qualität der erworbenen Qualifikation hängen regelmäßig von der Dauer der Fortbildung ab, weswegen die Dauer der Bildungsmaßnahme und die Dauer der Bindung des Arbeitnehmers daher in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen müssen. Die durch das Urteil des BAG vom 14.01.2009 dargestellte Staffelung geht dabei davon aus, dass der Arbeitgeber während der Fortbildung üblicherweise die Vergütung fortzahlt oder einen Unterhaltszuschuss gewährt.

Bindungsdauer: Im Wesentlichen maßgeblich für die Wirksamkeit einer Rückzahlungsklausel ist die vereinbarte Bindungsdauer, da eine zu lange Bindung den Arbeitnehmer grundsätzlich unangemes-

sen benachteiligt. Dabei ist die Zulässigkeit einer Rückzahlungsklausel maßgeblich an der Frage auszurichten, ob der Arbeitnehmer durch die Klausel in seiner durch das Grundgesetz in Art. 12 GG gewährten Berufsfreiheit entgegen den Geboten von Treu und Glauben eingeschränkt wird.

Vom BAG wurden hierbei die nachfolgenden Richtwerte festgelegt. Diese sind jedoch nicht als feste Regelungen zu verstehen, da stets eine einzelfallbezogene Interessenabwägung stattfinden muss, wobei den Entscheidungen eine Lehrgangsdauer ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung und unter Fortzahlung der Bezüge zugrunde lag:

Fortbildungsdauer (in Monaten)	Bindungsdauer (in Monaten)
bis zu 1	bis 6
bis zu 2	bis 12
3-4	bis 24
6-12	bis 36
24 und mehr	maximal 60

Da es sich bei diesen Werten lediglich um Regelwerte handelt, sind einzelfallbezogene Abweichungen durchaus möglich. Aufgrund dessen können auch bei kürzeren Weiterbildungsmaßnahmen längere Bindungszeiten zulässig sein, wenn der Arbeitgeber etwa ganz erhebliche Mittel für die Fortbildung aufwendet oder die Teilnahme an der Fortbildung dem Arbeitnehmer überdurchschnittlich große Vorteile bringt. Allerdings trägt hierbei der Arbeitgeber das Risiko, dass er zu Unrecht von erheblichen Mitteln oder überdurchschnittlichen Vorteilen ausgeht und daher aufgrund dieser Fehlprognose eine zu lange Bindungsdauer vereinbart.

Differenzierung nach Kündigungsgründen: Ferner ist für die Zulässigkeit einer Rückzahlungsklausel notwendig, dass die Rückzahlung nur dann fällig wird, wenn der Arbeitnehmer aus eigener Motivation das Arbeitsverhältnis beendet. Es ist somit maßgeblich nach dem Kündigungsgrund zu differenzieren. Danach wird vom BAG in den Fällen eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers gesehen, wenn die Rückzahlung auch dann fällig wird, wenn der Kündigungsgrund in die Sphäre des Arbeitgebers (z.B. betriebsbedingte Kündigung) fällt. Der Arbeitnehmer muss grundsätzlich selber steuern können, ob er die Rückzahlungspflicht entstehen lassen will oder nicht. Darunter fällt nach Ansicht des BAG auch eine fristlose verhaltensbedingte Kündigung, da diese dem Verhalten des Arbeitnehmers zuzuordnen ist und somit in seine Sphäre fällt.

Anteilige Rückzahlung: Darüber hinaus ist es notwendig, dass die Vereinbarung regelt, dass die Rückzahlungspflicht anteilig zur verbleibenden Bindungsdauer vereinbart wird. Daraus ergibt sich, dass der zurückzahlende Betrag sich innerhalb eines Zeitraumes für jeden vollen Monat, den der Angestellte nach dem Ende des Lehrgangs im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber verbracht hat, anteilig vermindert (z.B. Bindungsdauer 12 Monate, der Rückzahlungsbetrag vermindert sich monatlich um 1/12)

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!

0800 / 678 23 28 (gebührenfrei)
www.optadata-gruppe.de



Lösungen, die verbinden. **opta data**

► Fortsetzung: Rückzahlungsklauseln über Weiterbildungskosten

Sonderfall: Kündigung während der Weiterbildung

In seinem Urteil vom 19.01.2011 – 3 AZR 621/08 hat das BAG zudem entschieden, dass eine unangemessene Benachteiligung auch dann nicht vorliegt, wenn der Arbeitnehmer vor dem Abschluss der Ausbildung auf eigenen Wunsch oder aus seinem Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Gleiches gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch oder aus seinem Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis **vor Ablauf des Kalendermonats ausscheidet, in dem das Zeugnis über den Abschluss der Aus- oder Fortbildung ausgestellt ist.**

Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit der Vereinbarung

Verstößt eine Rückzahlungsklausel gegen die §§ 307 ff. BGB, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt, so ist sie unwirksam. Der Weiterbildungsvertrag im Übrigen bleibt gemäß § 306 Abs. 1 BGB wirksam.

Üblicherweise würden an die Stelle der unwirksamen Vereinbarung die gesetzlichen Vorschriften treten. Da jedoch das Gesetz keine solche Rückzahlungspflicht kennt, fällt die Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers vollständig weg. Auch eine Zurückstufung der Verpflichtung auf das vom BAG als zulässig angesehene Maß (geltungserhaltende Reduktion) ist nicht möglich.

Ausnahme: Ergänzende Vertragsauslegung

Allenfalls kann im Rahmen einer ergänzenden Vertragsauslegung ein Teil der Vereinbarung unter bestimmten Umständen aufrechterhalten werden.

Insbesondere sieht das BAG den Anwendungsbereich für eine ergänzende Vertragsauslegung dann als eröffnet, wenn es für den Arbeitgeber objektiv schwierig war, die Grenzen der Bindung fehlerfrei zu bestimmen. Besonders häufig sind in diesem Zusammenhang Fehler bei der Beantwortung von Fragen bezüglich **ungewöhnlich großer Vorteile** für den Arbeitnehmer oder der **Aufwendung erheblicher Mittel durch den Arbeitgeber**. In diesen Ausnahmefällen soll das Risiko nicht allein auf den Arbeitgeber abfallen. Dies gilt jedoch nur dann, wenn die Abweichungen vom zulässigen Rahmen nur geringfügig sind. Bei offensichtlich zu langen Bindungszeiten soll diese ergänzende Vertragsauslegung nicht möglich sein.

Urteile zum Thema:

- BAG, Urteil vom 30.11.1994 – 5 AZR 715/93
- BAG, Urteil vom 11.04.1990 – 5 AZR 308/89
- BAG, Urteil vom 06.09.1995 – 5 AZR 241/94
- BAG, Urteil vom 14.01.2009 – 3 AZR 900/07
- BAG, Urteil vom 19.01.2011 – 3 AZR 621/08

Fazit

Auch wenn es keine klaren und vollkommen verlässlichen Regeln dafür gibt, wann eine Rückzahlungsvereinbarung zulässig ist und wann nicht, bieten die bisher ergangenen Entscheidungen des BAG zu diesem Thema eine gute Orientierung. Jedoch verlangen die von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze eine intensive Auseinandersetzung mit der Frage der Zulässigkeit von Rückzahlungsvereinbarungen. Hier ist eine Vielzahl von Faktoren zu beachten, die stets einzelfallbezogen gegeneinander abzuwägen sind. Dabei ist nicht nur die Ermittlung der maximal zulässigen Bindungsdauer in Rückzahlungsvereinbarungen durch den Arbeitgeber mit besonderen Schwierigkeiten verbunden. Es empfiehlt sich daher grundsätzlich, im Zweifel eine kürzere Bindungsdauer zu vereinbaren.

Dies ist vor allem auch im Hinblick darauf zu empfehlen, dass auch bei einer ergänzenden Vertragsauslegung die Rückzahlungsklausel nur in Ausnahmefällen wirksam bleiben dürfte.

▲
von Lukas Krause

Weihnachtliches Rezept

Der Bratapfel



Kinder, kommt und ratet,
was im Ofen bratet!
Hört, wie's knallt und zischt.
Bald wird er aufgetischt,
der Zipfel, der Zapfel,
der Kipfel, der Kapfel,
der gelbrote Apfel.

Kinder, lauft schneller,
holt einen Teller,
holt eine Gabel!
Sperrt auf den Schnabel
für den Zipfel, den Zapfel,
den Kipfel, den Kapfel,
den knusprigen Apfel.

Sie pusten und prusten,
sie gucken und schlucken,
sie schnalzen und schmecken
den Zipfel, den Zapfel,
den Kipfel, den Kapfel,
den knusprigen Apfel.

(Bayrisches Volksgut, Verfasser unbekannt)

„An apple a day keeps the doctor away“. Dass Äpfel gesund sind, weiß jedes Kind. Aber gerade wenn die Temperaturen sinken, sinkt bei vielen gleichzeitig auch die Lust auf frisches Obst. Dabei lassen sich gerade aus Äpfeln süße Herbst- und Wintergenüsse zaubern. Bratäpfel sind schnell und mit wenig Aufwand hergestellt. Sie lassen sich mit einer Fülle von Zutaten befüllen, backen und verspeisen. Hier einige Anregungen:

Bratäpfel mit Kirschmarmelade

Die ausgestochenen Äpfel mit je
1 EL Kirschmarmelade
1 TL Butter
1 TL Vanillezucker
1 TL Weinbrand füllen, hierbei diese Reihenfolge einhalten

Bratäpfel mit Marzipan, Sultaninen und Rum

4 säuerliche Äpfel z.B. Boskoop á 200 g
100 g Marzipanrohmasse
2 EL Sultaninen
2 EL Rum
2 EL gehobelte Mandeln
Zimt nach Geschmack
etwas Butter

Das passt auch gut: bittere Orangenmarmelade mit Orangenlikör/Orangensaft, Backpflaumen mit Rum, Himbeerkonfitüre, Cashewnüsse, Haselnüsse, Walnusskerne, Pistazien, Honig, Ahornsirup, Schokolade, Nougat, Krokant ...

Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt, da mit Äpfeln so gut wie alles zusammengeht. Also, einfach ausprobieren und genießen.

Guten Appetit.

Das einfachste Rezept:

Ungeschälte Äpfel bei mittlerer Hitze im Ofen backen, bis die Schale aufplatzt, dann mit Zucker und Zimt bestreuen.

Allgemeines, Vorbereitung und Backzeit:

Generell eignen sich säuerliche Äpfel wie z.B. Boskoop am besten. Die Äpfel waschen, das Kerngehäuse mit einem Apfelausstecher herausnehmen, dabei den Boden möglichst nicht durchstoßen. Dann die Öffnung mit einem spitzen, scharfen Messer etwas vergrößern.

Eine ofenfeste Form gut mit Butter ausfetten. Die Äpfel hineinsetzen und je ein Butterflöckchen auf die Füllung geben. Die Form mit Alufolie abdecken und die Äpfel im vorgeheizten Backofen bei 200 Grad (Umluft nicht empfehlenswert) etwa 30 Minuten backen, während der letzten 10 Minuten die Folie abnehmen.

Sultaninen mindestens 30 Minuten in Rum einweichen, mit Marzipanrohmasse vermengen, mit Rum und Zimt abschmecken und gehobelte Mandeln dazu geben. Die Masse in die Äpfel füllen.

Tipp:

Zu allen Bratäpfeln kann man generell und nach Belieben Schlagsahne, Schmand, Crème fraîche, Weinschaumsauce oder Vanillesauce servieren.



Weihnachtsgrüße

*Ein gemütliches Zuhause, ein Gläschen Wein,
ein guter Braten – bei Kerzenschein.
Im Überfluss Zufriedenheit
und eine schöne Weihnachtszeit!*

*Wir wünschen allen unseren Mitgliedern, Geschäfts-
und Servicepartnern ein friedvolles Weihnachtsfest
sowie ein gesundes und erfolgreiches Neues Jahr.*

*Wir freuen uns auf eine weiterhin gute und vertrauens-
volle Zusammenarbeit mit Ihnen.*

Ihr ABVP-Team

Adressen und Erreichbarkeiten

Bundesgeschäftsstelle

Goseriede 13 · 30159 Hannover
Telefon: 0511 / 515 111 – 0
Telefax: 0511 / 515 111 – 8109
Email: dialog@abvp.de
Internet: 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
Maika 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
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
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
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
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
erreichbar: Mo. bis Do.: 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr
Fr.: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr
Lukas Krause | Länderreferent Süd