dialog@abvp.de · www.abvp.de

25 Jahre ABVP
Arbeitgeber- und BerufsVerband Privater Pflege e.V.

im Dialog

Das Magazin der privaten Pflege 02·18

KOMM IN UNSER TEAM

Arbeitszeitmodelle, Schwerpunkt: Arbeit auf Abruf 9
Was schreibt das AGG zur Personalführung vor? 12
Nettoentgeltoptimierung 14

25 Jahre

25 Jahre ABVP – feiern Sie mit uns!

Ein Vierteljahrhundert gestaltet der Arbeitgeber und BerufsVerband Privater Pflege die Pflegelandschaft der Bundesrepublik mit. Vieles hat sich im Laufe der Zeit gewandelt – Gesetzgebung in Bund und Ländern, das Verbandsleben und nicht zuletzt die Pflege selbst. Wir möchten mit Ihnen Revue passieren lassen – und anstoßen!

Was erwartet Sie?

26. Oktober 2018, 13.00 – 17.30 Uhr
Ambulante Pflege gestern, heute und morgen
Freuen Sie sich auf ein vielseitiges Programm mit Vorträgen zu aktuellen Themen, tauschen Sie sich mit anderen Dienstinhabern und Führungskräften, sowie Ihren Ansprechpartnern des ABVP und vielen Kennern der Pflegebranche aus. In Kürze erfahren Sie mehr!

ab 18.30 Uhr
Abendveranstaltung – Halleluja, Berlin!
Wir entführen Sie mit dem Bus in die deutsche Metropole, durch das Regierungsviertel und an bekannten Sehenswürdigkeiten vorbei zum Brandenburger Tor. Dort erwartet Sie zur Einstimmung in den Abend das 1. Highlight. Wir wollen nicht zu viel verraten… Weiter geht es zu Gaumenschmaus und Gesellschaft in eins der bekanntesten Restaurants der Stadt, wo Sie unbeschwert genießen dürfen. Bei Musik und Tanz lassen wir den Abend ausklingen.

27. Oktober 2018, 10.00 bis ca. 16.00 Uhr
Bundesmitgliederversammlung des ABVP
Gemeinsam mit Ihnen blicken wir auf das Jubiläumsjahr zurück und stellen die Weichen für das Verbandsjahr 2019. Sorgen Sie mit Ihrer Teilnahme dafür, dass die ambulante Pflege Gehör findet. Denn jede Stimme zählt!

Paketpreis - 26. Oktober 2018

69,- € bis 30. Juni 2018
89,- € bis 31. August 2018

Spätere Anmeldungen werden mit 99,- € berechnet.

Die Preise gelten für ABVP-Mitglieder. Im Preis enthalten sind alle Programmpunkte, die gesamte Mittags- und Nachmittagsverpflegung, sowie das Abendessen und ein Begrüßungsgetränk. Nur Getränke am Abend und die Übernachtung gehen auf individuelle Rechnung.

Die Teilnahme an der Bundesmitgliederversammlung ist selbstverständlich für alle Mitglieder des ABVP kostenfrei.

Veranstaltungsort

Park Plaza Wallstreet ****
Wallstraße 23-24
10179 Berlin

Ein Zimmerkontingent ist für 109,- bzw. 119,- € unter dem Stichwort „ABVP" im Hotel für Sie buchbar (im Rahmen der Verfügbarkeit).

Sind Sie dabei? Jetzt Anmelden:

Teilnehmer 1

Teilnehmer 2

Pflegedienst

Straße

PLZ / Ort

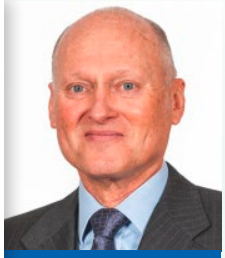
Datum / Unterschrift

Mit meiner Anmeldung nehme ich zur Kenntnis, dass diese verbindlich ist im Rahmen einer Widerrufsfrist von 14 Tagen nach Eingangsbestätigung.

Senden Sie Ihre Anmeldung bitte an: ABVP Bundesgeschäftsstelle, Berliner Allee 14, 30175 Hannover oder per Fax an: 0511 515 111 8109

Liebe Mitglieder,

der Slogan „Komm in unser Team“ ziert unsere Titelseite. Der Hintergrund, der nicht ohne Grund auf die Fußballweltmeisterschaft verweist, steht gleichermaßen für alle Patienten Pate, die Sie tagtäglich pflegen und betreuen. Wir wollen mit diesem Aufruf an die Öffentlichkeit einen Beitrag leisten, der ambulanten Pflege ein Gesicht zu geben, nämlich ein Miteinander von zu Pflegenden und Pflegenden. Auf diese Weise interpretiert, enthält das Titelbild eine wichtige Botschaft an alle jungen Menschen, nämlich sich im Bereich der Pflege zu engagieren. Insofern haben wir für Sie in der Mitte dieser Ausgabe ein Poster mit individueller Firmierung beigefügt, das Sie für die Mitarbeitergewinnung an geeigneten Orten aushängen können. Sie wollen weitere Poster dieser Art? Sprechen Sie uns hier an. Wir schicken sie Ihnen gern zu.



Norbert Schulz

Im Fokus stehen in dieser Ausgabe Optimierungen in wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht. Zum einen blicken wir auf Netto-Lohn-Optimierungen im Rahmen von Gehaltserhöhungen, zum anderen auf eine effektive Personalbedarfsplanung. Daran schließen sich die vom Arbeitszeitgesetz ermöglichten Arbeitszeitmodelle an, von denen wir heute die Arbeit auf Abruf thematisieren. Sofern Ihre Aufrufe „Komm in unser Team“ erfolgreich sind und Sie Einladungen zu Bewerbungsgesprächen aussprechen und durchführen, können schon kleine Fehler zu Schadensersatzansprüchen führen, wenn Sie Regeln der Allgemeinen Gleichbehandlung nicht einhalten. Lesen Sie bei uns die wichtigsten Fragen und Antworten zu diesem Themen-weg.

Die Veröffentlichung des Expertenstandards „Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz“ hat uns dazu bewogen, die Implementierung eines Standards zu erläutern. Hilfe haben wir hier unmittelbar aus der Mitgliedschaft erhalten, denn wir konnten wichtige Fragen direkt mit einem Pflegedienst klären.

Unser Zertifikatskurs zur Harninkontinenz geht in die 3. Runde. Denken Sie daran, alle Teile in vollständiger Form bis zum 31.07.2018 an uns zu senden, um das Zertifikat zu erhalten.

Ich wünsche Ihnen nun viel Spaß mit dieser Ausgabe und verbleibe

mit besten Grüßen,

Ihr

Norbert Schultz

Norbert Schultz

Auf einen Kaffee ...

... mit dem Bundesgeschäftsführer

Bereits das dritte Jahr in Folge veranstaltete der ABVP einen Workshop im Ausland, um zwei Dinge miteinander zu verbinden: zum einen intensiv geführte Workshops mit praktischem Nutzen zur Umsetzung in der eigene Pflegeeinrichtung, zum anderen den Erfahrungsaustausch von Unternehmern aus ganz unterschiedlichen Gegenden Deutschlands. Gerade diese Kamingespräche sind es, die authentisch und in einer neuen Umgebung geführt zum Erfolg eines wirtschaftlichen Unternehmens beitragen. Im Herzen der Toskana beschäftigten sich die Inhaber, die Geschäftsführer und Leitungskräfte aus ambulanten Pflegediensten mit dem Thema „Zeit ist Geld" und folglich mit Herausforderungen des Alltags in einer Pflegeeinrichtung. Von der Tourenplanung über rechtliche Voraussetzungen, von Optimierungen bis hin zu Arbeitszeitmodellen, von Gesundheitsmanagement bis hin zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen: immer drehte es sich um Gegenstände aus dem Pflegealltag. Dass die Diskussionen auch bei gemeinsamen Ausflügen in die Toskana, z.B. in die malerische Stadt Siena, und beim Abendessen weitergeführt worden sind, zeigt deutlich, dass der Nutzen der Veranstaltung weit über den Netto-Workshop hinausging.

Auch ich habe sehr viel gelernt. Der Fokus lag in diesen Tagen in der Toskana spürbar nicht auf den politischen Ideen, die derzeit aus dem Bundesgesundheitsministerium kommen. Er lag auch nicht auf den Bestrebungen des Gesetzgebers, den Pflege-TÜV zu revolutionieren, alles in der Pflege besser machen zu wollen und.. und… und. Im Gegenteil, mir wurde mehr als je zuvor klar, dass es den Unternehmerinnen und Unternehmern in der Pflege weniger auf die erfolgversprechenden Reden hoher Regierungsbeamter ankommt, sondern vielmehr um die Erfahrungen, die andere Kolleginnen und Kollegen gemacht haben. Daraus entstehen Initiativen, die sofort zur effektiven Umsetzung einladen.

Welches Ziel der einzelne Unternehmer dabei selbst verfolgt, bleibt höchst individuell. Der eine nutzt den Erfahrungsaustausch, um seinen Umsatz zu erhöhen, der andere dafür, seine organisatorischen Maßnahmen zu optimieren. Andere wiederum nutzen den neuen Erkenntnisgewinn, um die eigenen Beschäftigten nicht einfach nur beschäftigt zu halten, sondern ihnen auch mit Effizienz und mit dem Grundprinzip einer Work-Life-Balance einen attraktiven Arbeitsplatz zu verschaffen. Es gibt dabei nicht den einen richtigen Weg, sondern der Unternehmer entscheidet sich nach seinem eigenen Anspruch für den Weg, den er mit seinem Unternehmen verantwortungsvoll in die Zukunft gehen möchte.

Den berühmten Spruch des römischen Dichters Horaz aus dem 1. Jahrhundert vor Christus kennen wir alle:

„Carpe diem – Nutze den Tag."

Wir verwenden ihn gern um auszudrücken, dass wir unser Leben tageweise leben und auch genießen. Vor dem Hintergrund der Frage „Zeit ist Geld" scheint mir der Spruch aber viel mehr darum zu gehen, ein effektives Zeitmanagement an den Tag zu legen. Damit ist gemeint, dass wir Maßnahmen ergreifen, um den Tag so produktiv wie möglich zu gestalten. Man muss sich nur einmal vor Augen führen, wie viele Stunden uns Menschen im Jahr eigentlich zur Verfügung stehen. Insgesamt verfügen wir im Jahr über 8760 Stunden. Abzüglich der Schlafenszeit von 8 Stunden täglich verbleibt uns allen Menschen ein Kontingent von 5800 wachen Stunden im Jahr. Wie wir sie nutzen wollen, ist unsere individuelle Entscheidung. Eines wissen wir auf jeden Fall: Jeder muss seine Antwort selbst geben – er muss sie aber geben.

Sich große Gedanken über politische Neuerungen oder gute Absichten zu machen ist sicherlich zeitraubend. Man grübelt, denkt nach, wägt ab, verwirft, denkt neu, usw. Am Ende ist man den gesamten Tag beschäftigt, hat aber keinen Output, kein Ergebnis produziert. Der Umsetzungswille nach dem Erfahrungsaustausch bei den Teilnehmern in der Toskana hat mir gezeigt, dass man beide Seiten miteinander vereinbaren kann: „Zeit ist Geld" und „Nutze den Tag".

Ihr

Christian Schieder

Christian Schieder

Christian Schieder

Impressionen

EXPERTENSTANDARD

„Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz – ein 1. Einblick“

Wir stellen Ihnen die Inhalte zusammengefasst und einprägsam vor.

Webinar: 19. Juli 2018
29,- / 45,- € (Mitglied / Nichtmitglied)

Inhouse: in persönlicher Absprache
299,- / 449,- € (Mitglied / Nichtmitglied)

Anmeldung und weitere Termine:
www.abvp-plus.de

ABVP Plus

GEWINNSPIEL

WIR BEDANKEN UNS FÜR IHR VERTRAUEN

…und möchten das Jubiläumsjahr mit Leben füllen! Bilder sagen mehr als Worte, darum wünschen wir uns Fotos aus Ihrer Gründungszeit oder denkwürdigen Momenten Ihres Pflegedienstes (bevorzugt digital bzw. eingescannt).

Unter allen Einsendungen bis 31. August verlosen wir 25 spannende Preise.
Der große Hauptgewinn ist ein iPad der Marke Apple.

Anwesenheit zur Verlosung im Rahmen der Jubiläumsfeier am 26. Oktober 2018 (siehe S. 2 dieser Ausgabe) ist gerne gesehen, aber keine Pflicht – es lohnt sich trotzdem!

SO KOMMEN DIE EXPERTEN-STANDARDS IN IHR TEAM

Expertenstandards sind vom DNQP entwickelte Instrumente zur Qualitätssicherung in der Pflege. Sie beschreiben ein einheitliches Qualitätsniveau, das jeder Mitarbeiter aufweisen muss und führen damit zur Stärkung der Pflegeprofessionalität des gesamten Pflegedienstes. Daher reicht es nicht aus, die Standards in einen Ordner abzuheften und beiseite zu legen – sie müssen auch in die pflegerische Praxis jedes Mitarbeiters transportiert werden.

VERBINDLICHKEIT DER STANDARDS

Auch wenn die zurzeit bestehenden Standards nicht unmittelbar verbindlich sind, werden sie dennoch bei juristischen Auseinandersetzungen als „vorweggenommene Sachverständigengutachten" gewertet. Das bedeutet, dass sie als Maßstab zur Beurteilung des aktuellen Standes der medizinisch-pflegewissenschaftlichen Erkenntnisse herangezogen werden. In Schadensersatzprozessen ist dann bei einer Einhaltung der Standards davon auszugehen, dass kein Behandlungsfehler vorliegt.
Über den Expertenstandard „Erhaltung und Förderung der Mobilität" wird derzeit diskutiert, ob er als erster gesetzlich verbindlicher Standard nach § 113a SGB XI eingeführt werden soll. Versorgungsverträge dürften dann nur noch mit Diensten geschlossen werden, die sich verpflichten, diesen Standard einzuhalten (§ 72 Abs. 3 S. 1 Nr. 4). Bereits zugelassene Pflegeeinrichtungen wären nach §112 Abs. 2 S. 1 SGB XI unmittelbar verpflichtet, den Expertenstandards nach § 113a anzuwenden.

IMPLEMENTIERUNG UND DER MDK

Die Anwendung der Standards wird spätestens im Rahmen der jährlich stattfindenden Qualitätsprüfung relevant. Der MDK prüft, ob zwei per Zufallsauswahl ausgewählte Expertenstandards umgesetzt werden. In der MDK-Prüfanleitung ist dabei beschrieben, wann dies als erfolgt zu werten ist: Wenn aus Dokumenten des internen Qualitätsmanagements zweifelsfrei erkennbar ist, dass die Implementierung entsprechend den Empfehlungen des DNQP erfolgt ist.

5 SCHRITTE BEI DER IMPLEMENTIERUNG AM BEISPIEL EXPERTEN-STANDARD „BEZIEHUNGSGESTALTUNG IN DER PFLEGE VON MENSCHEN MIT DEMENZ"

Dieser Standard wird zurzeit bis Juni modellhaft eingeführt. Spätestens dann heißt es, das Vorgehen bei der Pflege von Menschen mit Demenz beziehungsfördernd und -gestaltend auszurichten. Daher soll die Implementierung anhand dieses Standards und anhand des vom DNQP empfohlenen Phasenmodells veranschaulicht werden.

VORBEREITUNGSPHASE

Bevor mit der Einführung des Standards Demenz begonnen werden kann, müssen zunächst die strukturellen Voraussetzungen für die Umsetzung geschaffen werden.

> Der Expertenstandard kann beim DNQP unter:
> https://www.dnqp.de/cn/bestellung/ bestellt werden.

Die Zuständigkeiten für die Implementierung sind zu regeln. Kick-Off Veranstaltungen zur Vorstellung der Implementierung sind zu planen und durchzuführen.

1. PHASE: FORTBILDUNG

Anschließend ist der individuelle Fortbildungsbedarf der Mitarbeiter zu erfassen und die ersten Schulungen durchzuführen. Durch die Schulungen sollen die Mitarbeiter in die Lage versetzt werden, den Standard anzuwenden, um das Ziel, Menschen mit Demenz person-zentriert zu pflegen, zu erfüllen. Es muss daher insbesondere das Wissen vermittelt werden, was Demenz ist, welche Unterstützungsbedarfe in der beziehungsfördernden und -gestaltenden Pflege diese Personen haben können, und wie dementsprechende Maßnahmen zu planen, umzusetzen und zu evaluieren sind.

TIPP: Nutzen Sie für die Schulungen Ihrer Mitarbeiter gerne das Schulungsangebot des ABVP Plus. Wir schulen Ihren Dienst im Expertenstandard „Demenz" Online als Webinar oder direkt bei Ihnen im Dienst vor Ort.

2. PHASE: KONKRETISIERUNG

In dieser Phase geht es um die vertiefte inhaltliche Auseinandersetzung mit den Standardkriterien. Zuerst ist zu klären, für welche Personen der Standard Anwendung finden soll. Hier sind das Personen mit einer diagnostizierten Demenzerkrankung sowie Menschen, bei denen sich Anzeichen von Demenz zeigen, ohne dass jedoch eine Demenzdiagnose vorliegt. Angehörige sollten, sofern gewünscht und möglich, ebenfalls einbezogen werden. Sie können einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie einerseits Biographie, Gewohnheiten und Wertevorstellungen des Dementen wiedergeben und andererseits bei der Umsetzung pflegerischer Maßnahmen mitwirken.

Einzelne Prozesse des Pflegedienstes müssen sodann für diese Zielgruppe an den Standard angepasst werden. Zu empfehlen ist ein Praxiskonzept für eine person-zentrierte Pflege. Dies bedeutet, dass Akzeptanz, Vertrauen und Respekt im Kontakt mit den betreffenden Personen im Pflegedienst vorherrscht. Wichtig ist dabei immer, die Demenz nicht als medizinisches Problem zu sehen, sondern den Menschen mit Demenz als einzigartiges Subjekt mit individuellem Unterstützungs- und Beziehungsbedarf wahrzunehmen. Schon in dem Erstgesprächen ist diese Haltung wichtig und in den Protokollen entsprechend zu vermerken. Bei der anschließenden individuellen Maßnahmenplanung, bei dem Ablaufplan oder bei der Pflegeplanung sind die beziehungsgestaltenden und -fördernden Maßnahmen der Pflege dann zu planen und zu koordinieren.

Diese festgelegten Maßnahmen müssen sodann auch in der täglichen Praxis umgesetzt und in regelmäßigen Pflegevisiten auf Wirksamkeit und Anpassungsbedarf überprüft werden.

> **Achtung:** Die Kernaussagen und Qualitätsniveaus des Expertenstandards müssen bei der Umsetzung erhalten bleiben.

3. PHASE: EINFÜHRUNG

Den Beginn der 3. Phase bildet eine nochmalige Informationsveranstaltung für möglichst alle Mitarbeiter um die bevorstehende Einführung anzukündigen. Anschließend folgt die Erprobung des in der 2. Phase konkretisierten Vorgehens unter Aufsicht. Der Sinn dahinter ist, etwaige Verbesserungs- und Anpassungsbedarfe in der individuellen Pflege herauszustellen.

4. PHASE: AUDIT

Alle Kriterienebenen des Standards Demenz werden abschließend mit dem Audit-Instrument des DNQP überprüft, um festzustellen, ob eine praxistaugliche Einführung erfolgt ist. Es wird kontrolliert, ob mit der Umsetzung alle notwendigen Kriterien erfüllt sind, um den versorgten dementen Personen entsprechende Angebote zur Beziehungsgestaltung und -Förderung zu machen. Als Datenquellen zur Überprüfung eignen sich hier die Pflegedokumentation, die Patienten/Patientinnen-Befragung, die Personalbefragung, Fallbesprechungen und die Pflegevisiten.

INTERVIEW: 5 FRAGEN ZUR UMSETZUNG DER EXPERTENSTANDARDS AN FRAU ZIEHR-SCHUTTWOLF

Frau Ziehr-Schuttwolf, wie sind Sie an der Implementierung der Standards beteiligt?

Ich bin seit Jahren federführend für die Implementierung zuständig.

Wieso implementieren Sie die Standards eigentlich?

Grundsätzlich geschieht das, weil wir es müssen, der MDK prüft diese ja. Nach der Implementierung merken wir aber oft, dass die Standards viele Vorteile mit sich bringen. So ist uns insbesondere nach der Einführung des Expertenstandards „Sturzprophylaxe in der Pflege" aufgefallen, dass wir mit der Analyse der Risikofaktoren der Sturzquellen gute Ergebnisse erzielen. Seitdem werden unsere Patienten intensiver beraten, neue Schuhe wurden angeschafft und Teppiche entfernt, so dass es zu weniger Stürzen kommt. Wir bewerten diesen Expertenstandard daher sehr positiv.

Welche Standards verwenden Sie am häufigsten?

Wegen der genannten positiven Erfahrungen arbeiten wir viel und gerne mit dem Expertenstandard „Sturz". Den Expertenstandard „Dekubitusprophylaxe in der Pflege" benutzen wir aber auch sehr oft.

Welche Erwartungen haben Sie an den neuen Expertenstandard „Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz"?

Wir haben bei unseren Entlastungsleistungen viele Angebote für Demente. Hier erhoffen wir uns neuen Input. In anderen Bereichen haben wir noch keine Erwartungen, hier lassen wir uns aber gerne überraschen.

Seit langem gibt es Diskussionen um die verbindliche Einführung von Expertenstandards, insbesondere des Standards Mobilität. Was halten Sie davon?

Dieser Standard sollte schon vor längerer Zeit kommen – passiert ist bis heute noch nichts. Ob der Standard nun verbindlich eingeführt wird oder nicht, ändert für uns auch nicht viel – umsetzen müssen wir ihn sowieso. Wir sehen es daher ganz entspannt.

Herzlichen Dank für das Gespräch.

Juliane Horn

Der „Ambulante Pflegedienst mit Herz" in Plauen existiert seit 1995 und ist seit 2001 ABVP-Mitglied. Christin Ziehr-Schuttwolf, Tochter der Gründerin Kerstin Ziehr, stieg 2006 als Altenpflegerin in den Dienst ein und kümmert sich seitdem um die Implementierung der Expertenstandards. Zudem ist sie Gutachterin für Pflegebedürftigkeit und Mutter eines kleinen Sohnes.

Frau Ziehr-Schuttwolf

Mitarbeiterbindung durch flexible Arbeitszeiten – So funktioniert's

Derzeit ist überall zu lesen und zu hören, die Pflegekräfte sollen besser bezahlt werden. Aber ist Geld wirklich alles? Nein. Neben dem Gehalt ist für den Arbeitnehmer bei der Wahl des Arbeitgebers auch die Frage nach der sog. Work-Life-Balance entscheidend. Ein Bestandteil der sog. Work-Life-Balance sind flexible Arbeitszeiten.

Sie als Arbeitgeber entscheiden selbst, wie Sie die flexible Arbeitszeit gestalten und welche Arbeitszeitmodelle Sie in Ihrem Unternehmen einführen wollen. Bei der Einführung eines Arbeitszeitmodells ist sowohl die vorherige Planung als auch die Einbeziehung der Mitarbeiter bei der Umsetzung entscheidend. So haben Ihre Mitarbeiter das Gefühl der Teilhabe an der Einführung des Modells.

Das für Sie richtige Modell können Sie aus einer Vielzahl an Arbeitszeitmodellen, wie z.B. Teilzeit, Jobsharing, Homeoffice, Altersteilzeit, Jahresarbeitszeit, Lebensarbeitszeit, Schichtarbeit, Arbeit auf Abruf uvm. auswählen. Das Modell Teilzeit kennen Sie alle. Beim Jobsharing teilen sich mehrere Mitarbeiter einen Vollzeitarbeitsplatz. Bei der Lebens- oder Jahresarbeitszeit basiert das Modell auf einem Arbeitszeitkonto, dass das Ansparen von Arbeitszeiten ermöglicht.

Weit verbreitet ist das Modell Arbeit auf Abruf, auch KAPOVAZ (kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit) genannt. Wie gestaltet sich die Arbeit auf Abruf und wie führe ich das Modell in mein Unternehmen ein?

Arbeit auf Abruf in der praktischen Umsetzung

Bei der Arbeit auf Abruf erbringt der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem wechselnden Arbeitsanfall. Die Arbeit auf Abruf ist stets im Arbeitsvertrag ausdrücklich zu vereinbaren, nur dann kann das Modell umgesetzt werden. Ihr allgemeines Direktionsrecht als Arbeitgeber, d.h. eine mündliche Anweisung zur Arbeit auf Abruf, reicht nicht aus.

Das Modell ist grundsätzlich auf Teilzeitarbeitsplätze ausgerichtet und ermöglicht es, von z.B. einer wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit auf Abruf nach oben um höchstens 25 % oder nach unten um höchstens 20 % von der vereinbarten Arbeitszeit abzuweichen. Ein völlig offener Umfang der Arbeitszeit ist jedoch nicht zulässig.

Bei der Arbeit auf Abruf wird zumeist ein monatliches Bruttogehalt vereinbart und die Plus- bzw. Minusstunden in einem Arbeitszeitkonto erfasst. Ein Stundenlohn für die tatsächlich erbrachten Stunden ist auch vereinbarungsfähig.

Neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen im Arbeitszeitgesetz ist vor allem die gesetzliche Kernregelung in § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu beachten. Danach ist sowohl eine bestimmte Dauer der wöchentlichen als auch der täglichen Arbeit zu vereinbaren. Ist dies nicht erfolgt, ist zunächst anhand der tatsächlich erfolgten Arbeitszeiten in der Vergangenheit eine durchschnittliche Arbeitszeitdauer zu ermitteln. Ist auch dies nicht möglich, nimmt der Gesetzgeber eine wöchentliche Dauer von zehn Stunden und eine tägliche Dauer von drei Stunden als Arbeitszeit an.
Zur Erbringung der Arbeitsleistung auf Abruf ist der Arbeitnehmer nur dann verpflichtet, wenn der Arbeitgeber den Arbeitseinsatz mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. Hierbei ist zu beachten, dass der Tag der Ankündigung nicht mitgezählt wird und stets nur Montag bis Freitag als Ankündigungstage in Betracht kommen. Soll der Arbeitnehmer am Montag arbeiten, muss ihm dies spätestens am Mittwoch der Vorwoche angekündigt werden. Dies sollte nachweisbar, z.B. durch Zusenden des Dienstplanes per E-Mail, geschehen. Bei nicht rechtzeitiger Ankündigung darf der Arbeitnehmer den Einsatz ablehnen und ihm dürfen durch die Weigerung keine Nachteile entstehen.

Ohne Arbeitszeitkonto keine flexible Arbeitszeit

Immer dann, wenn die tatsächliche Arbeitszeit von der vereinbarten Arbeitszeit abweicht, sollte die Differenzzeit (Plus- und Minusstunden) auf ein Arbeitszeitkonto gebucht werden, so haben Sie und Ihre Mitarbeiter den Überblick über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit.

Es gibt dabei die unterschiedlichsten Arbeitszeitkonten, wie Jahresarbeitszeit oder auch Lebensarbeitszeitkonten, die stets vertraglich vereinbart werden sollten. In der Vereinbarung muss ein Ausgleichszeitraum definiert werden, innerhalb dessen der Kontostand ausgeglichen werden muss. Zudem muss festgelegt werden, ob und wie zu bestimmten Zeitpunkten Kontenabschlussregeln gelten.

Insbesondere für den Fall der Kündigung und ggf. das Erfordernis der Verrechnung von Minusstunden mit dem letzten Gehalt, ist eine ausdrückliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag erforderlich.

Für Einzelheiten bei der Gestaltung von Arbeitszeitkonten beraten wir Sie gern.

§ 12 TzBfG

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

Stephanie Kurz

KOMM IN UNSER TEAM

25 Jahre ABVP
Arbeitgeber- und BerufsVerband Privater Pflege e.V.

Bei uns ist die ambulante Pflege Weltmeister

Allgemeines Gleichstellungsgesetz:

der ABVP informiert

Bereits seit 2006 ist das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) in Deutschland in Kraft. Dieses schreibt umfassend vor, dass Unternehmer Ihre Mitarbeiter nicht aufgrund von u.a. Herkunft, Geschlecht oder Religionszugehörigkeit benachteiligen dürfen. Dennoch ergeben sich in der täglichen Praxis immer noch Probleme im Umgang mit den Erfordernissen des AGG.

Der Benachteiligungsschutz des AGG erstreckt sich auf die Zeit von der Bewerbungsphase bis nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. So dürfen beispielsweise Auswahlkriterien, Einstellungsbedingungen, allgemeine Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, das Arbeitsentgelt, Kündigungsregelungen, arbeitsvertragliche Vereinbarungen oder Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses nicht zu einer Diskriminierung wegen der im Gesetz genannten Merkmale führen. Dies gilt insbesondere auch bei Fragen des beruflichen Aufstiegs und der beruflichen Weiterbildung.

Eine direkte Benachteiligung liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer wegen eines der im Gesetz ausdrücklich aufgeführten Merkmale anders behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.
Dies kann insbesondere bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen deutlich werden. Vor allem wenn bestimmten Arbeitnehmern aufgrund des Alters Maßnahmen verwehrt werden („Das lohnt sich jetzt nicht mehr"), könnte es sich hierbei um eine Diskriminierung aufgrund des Alters handeln.

Auch mittelbare Beeinträchtigungen sind denkbar, etwa wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in besonderer Weise benachteiligen können. Dies kommt häufig bei Regelungen zu Sondergratifikationen, Urlaubstagen oder Teilzeitregelungen vor. Allerdings können in diesen Fällen Ausnahmen gemacht werden, wenn die betreffenden Maßnahmen durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Das AGG erfasst ebenfalls Fälle von Belästigung am Arbeitsplatz. Eine „Belästigung" ist dann eine Benachteiligung, wenn bestimmte Verhaltensweisen, die mit einem im AGG genannten Grund im Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde des betreffenden Arbeitnehmers verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Dies betrifft auch die sexuelle Belästigung. Häufig werden diese Belästigungen als eine Art Vorstufe zum „Mobbing" angesehen, wodurch der Arbeitgeber zu Gegenmaßnahmen verpflichtet sein könnte.
Durch das Gesetz wird auch die Personalführung im Unternehmen besonders tangiert: Zahlreiche etwaige Benachteiligungen, die sich in Provisionszahlungen, Urlaubstagen oder Aufstiegschancen niederschlagen können, müssen im Unternehmen identifiziert und beseitigt werden. Das AGG kann also großen Einfluss auf die Personalführung eines Unternehmens haben und betrifft das ganze Unternehmen. Mitarbeiter müssen von der Geschäftsführung über das Gesetz informiert werden, damit sie wissen, wie sie sich gegen etwaige Diskriminierung zur Wehr setzen und die Inhalte des Gesetzes bei ihrer tagtäglichen Arbeit berücksichtigen können. Aber auch leitende Mitarbeiter und die Geschäftsführung müssen über das Gesetz Bescheid wissen, damit Versetzungskriterien, Urlaubsregelungen etc. gesetzeskonform geregelt werden können.

Besonders wichtig für Arbeitgeber ist deren Verpflichtung, sämtliche Mitarbeiter in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit von im AGG beschriebenen Benachteiligungen hinzuweisen und darauf hinzuwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke von Verhinderungen von Benachteiligungen geschult, gilt dies als Erfüllung der vorgenannten Pflichten.

Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot im AGG, muss der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung treffen. Das Gesetz nennt ausdrücklich Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung als solche arbeitgeberseitigen Maßnahmen. Damit schreibt das Gesetz teilweise auch vor, in welcher Reihenfolge der Arbeitgeber vorgehen muss, welche Maßnahmen er in Anbetracht der Angemessenheit und Erforderlichkeit prüfen, aber auch wirklich umsetzen muss. Ergreift der Arbeitgeber nicht die geeigneten und notwendigen Maßnahmen, so macht er sich selbst schadensersatzpflichtig und der benachteiligte Arbeitnehmer hat unter bestimmten Umständen das Recht, seine Arbeitskraft zurückzuhalten, d. h. die Arbeit zu verweigern.

Die Einzelheiten der Umsetzung der Regelungen aus dem AGG stellen Unternehmer und auch Mitarbeiter oftmals vor Probleme. Der ABVP kann Sie hierbei durch Schulungen für Mitarbeiter aber auch Führungskräfte tatkräftig unterstützen.

Lukas Krause

SO NUTZEN SIE IHR POSTER

SCHRITT 1 Trennen Sie das Poster vorsichtig aus der Heftmitte

SCHRITT 2 Platzieren Sie das Poster an einem gut sichtbaren Platz – Ihrer Fensterscheibe, einem Pflegefahrzeug etc.

SCHRITT 3 Freuen Sie sich über viel Aufmerksamkeit, neue Pflegekunden oder Bewerber!

Übrigens: Weitere Poster sind in der ABVP-Bundesgeschäftsstelle erhältlich, solange der Vorrat reicht.

Die wichtigsten zulässigen und unzulässigen Fragen im Bewerbungsgespräch

Wie ist Ihr Familienstand?

Die Frage nach dem Familienstand wird vor allem Bewerberinnen gestellt und ist generell unzulässig. Derartige Fragen können dementsprechend auch falsch beantwortet werden.

Haben Sie Vorstrafen?

Nach Vorstrafen darf nur gefragt werden, wenn die Vorstrafe für den entsprechenden Arbeitsplatz relevant ist (in der Pflege bspw. Körperverletzungs- und Eigentumsdelikte). Die Frage nach laufenden Ermittlungsverfahren darf nur dann gestellt werden, wenn ein solches Verfahren Zweifel an der Eignung des Arbeitnehmers aufkommen lässt.

Haben Sie eine Behinderung oder Krankheiten?

Die Frage nach einer möglichen Behinderung ist nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber aufgrund der speziellen Anforderungen des Jobs berechtigte Zweifel an der Eignung des Bewerbers hat.
Der Arbeitnehmer muss keine Auskunft über seinen Gesundheitszustand geben. Falls der Bewerber jedoch eine ansteckende Erkrankung hat und somit andere Kollegen oder Kunden gefährden könnte, oder die Ausübung der Tätigkeit gefährdet wäre, besteht sogar eine Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers.

Wo kommen Sie denn her?

Fragen nach der ethnischen Herkunft sind generell unzulässig. Unabhängig davon sind allerdings Fragen nach der Muttersprache oder nach den Sprachkenntnissen des Arbeitnehmers grundsätzlich zulässig.

Sind Sie schwanger (oder wollen es bald sein)?

Die Frage nach der Schwangerschaft ist eine unzulässige Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Der Arbeitgeber hat kein berechtigtes Interesse daran, diese Information einzuholen. Dies gilt sogar dann, wenn die Bewerberin auf eine befristete Stelle für wesentliche Zeit das Arbeitsverhältnis aufgrund von Schwangerschaft nicht antreten kann, so der EuGH. Ausnahmsweise kann die Frage zulässig sein, wenn sich die Bewerberin auf eine Stelle bewirbt, die zur Schwangerschaftsvertretung ausgeschrieben wurde.

Unterliegen Sie einem Wettbewerbsverbot? (z.B. PDL)

Sollte es dem Bewerber rechtlich untersagt sein, in einem bestimmten Bereich tätig zu werden, so muss er dies dem Arbeitgeber ungefragt offenbaren. Ein solches Wettbewerbsverbot kann etwa auf dem alten Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers beruhen. Hier besteht also eine Offenbarungspflicht des Bewerbers gegenüber dem möglichen Arbeitgeber.

Was ist Ihre Religion? Gehören Sie einer Partei an?

Nach der Religions- und Parteizugehörigkeit darf nicht gefragt werden. Allerdings ist nach der Einstellung die Frage nach einer Religionszugehörigkeit zulässig, da sie wegen der ggf. abzuführenden Kirchensteuer Voraussetzung für die korrekte Erstellung der Lohnabrechnung ist.

Lukas Krause

AS ABRECHNUNGSSTELLE für Heil-, Hilfs- u. Pflegeberufe AG

Der Abrechnungsservice der AS AG: Wir übernehmen Ihre Abrechnung, zahlen Ihnen Ihr Geld aus und kümmern uns um das Mahnwesen.

- Persönlicher Sachbearbeiter
- Ohne Vertragslaufzeiten

Sonderkonditionen schon ab 0,65 % für ABVP-Mitglieder
Arbeitgeber- und BerufsVerband Privater Pflege e.V.

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

Am Wall 96-98
28195 Bremen
Tel. 0421 303 83 100
www.as-bremen.de
info@as-bremen.de

Mehr Netto für die Mitarbeiter und trotzdem Steuern sparen!

Die gut gemeinte Lohnerhöhung entpuppt sich für Arbeitnehmer nach Steuern und Abgaben oft als Enttäuschung. Auch für Arbeitgeber wird es teuer, denn neben dem höheren Bruttolohn werden auch höhere Sozialversicherungsbeiträge fällig. Eine Alternative bieten steuerfreie oder pauschal lohnversteuerte Zuschüsse und Sachbezüge. Davon haben beide etwas: Der Mitarbeiter hat mehr im Geldbeutel und der Arbeitgeber spart regelmäßig Lohnnebenkosten.

Tablets & Handys auch für den Privatgebrauch

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern Laptop, Tablet, Handy & Co. steuer- und sozialversicherungsfrei auch zur privaten Nutzung überlassen, vorausgesetzt, die Geräte können grundsätzlich betrieblich auch sinnvoll genutzt werden. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber die Geräte seinen Mitarbeitern nicht schenkt, da es sich sonst um einen voll steuer- und sozialversicherungspflichtigen Sachbezug handelt.

Warengutscheine bis zu 528 Euro jährlich

Einmal im Monat den Einkauf für den Mitarbeiter übernehmen? Das geht, solange der Arbeitgeber einen Warengutschein oder eine Einkaufskarte im Wert von maximal 44 Euro/Monat an seine Mitarbeiter ausgibt. Der Warengutschein gilt dann als Sachbezug und ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Der Arbeitnehmer kann sogar mehrere Gutscheine sammeln und zu einem späteren Zeitpunkt für eine größere Anschaffung nutzen. In der Lohnabrechnung müssen die 44 Euro aber monatlich berücksichtigt werden. Auch Tankgutscheine werden nach diesem Prinzip beurteilt. Jedoch rechnet die Finanzverwaltung die gewährten Tankgutscheine auf die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitstätte an.

Gesundheitsförderung

Mit bis zu 500 Euro pro Jahr und Mitarbeiter kann sich der Arbeitgeber an den Kosten zur Gesunderhaltung seiner Mitarbeiter beteiligen. Die geförderten Gesundheitsmaßnahmen können aus dem Bereich Sport (z.B. Entspannungskurse, Burn-Out-Prävention) oder Ernährung sowie Raucherentwöhnung kommen. Mitgliedsbeiträge für das Fitnessstudio sind jedoch ausgeschlossen. Damit die Zuschüsse tatsächlich steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben, müssen die Kurse durch die Zentrale Prüfstelle Prävention der Krankenkassen zertifiziert sein.

Betreuungszuschuss

Ohne betragsmäßige Begrenzung darf der Arbeitgeber die Kosten für die Kinderbetreuung nicht schulpflichtiger Kinder seiner Mitarbeiter übernehmen. Gleichgültig ist, ob die Unterbringung und Betreuung in betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergärten erfolgt. 600 Euro jährlich dürfen darüber hinaus für eine kurzfristige Notbetreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen steuerfrei ersetzt werden, wenn die Kosten wegen einer Fortbildungsmaßnahme, eines beruflichen Einsatzes zu außergewöhnlichen Dienstzeiten oder bei Krankheit eines Kindes im Haushalt des Arbeitnehmers anfallen.

Zuschuss zur Urlaubskasse

Unabhängig vom eventuell gezahlten und steuer- sowie sozialversicherungspflichtigen Urlaubsgeld darf der Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer 156 Euro pro Jahr Erholungs- oder Urlaubsbeihilfe zahlen. Für den Ehegatten sind weitere 104 Euro und für jedes Kind 52 Euro möglich. Einzige Bedingung: Der Arbeitgeber muss die Zahlung in zeitlicher Nähe (Dreimonatszeitraum) zum gewährten Urlaub leisten. Der Arbeitnehmer kann die Erholungsbeihilfe ohne Abzüge vereinnahmen und für den Arbeitgeber fallen lediglich 25 % pauschale Lohnsteuer zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer an. Übrigens: Auch Mini-Jobber sind davon nicht ausgenommen.

Heiko Manns

„Einer geht noch“-Personalbedarfsplanung

„Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter sind das größte Kapital und die wichtigste Basis für den Erfolg eines Pflegedienstes.“ Diese Aussage findet sich in vielen Pflegekonzepten wieder. Auch wenn der Satz mittlerweile schon etwas abgedroschen klingt, gilt er angesichts des Personalmangels in der Altenpflege heute mehr denn je. Ziel einer strategischen Personalbedarfsberechnung muss es daher sein, den derzeitigen und – noch wichtiger – zukünftigen Bedarf an Mitarbeitern im Pflegedienst zu ermitteln. Dieser Nettopersonalbedarf lässt sich in 3 Schritten ermitteln.

Zunächst ermitteln Sie den **Bruttopersonalbedarf** des Pflegedienstes. Der Bruttopersonalbedarf stellt den zukünftigen Personalbedarf dar, der für die Versorgung der Kunden im Pflegedienst nötig ist. Er setzt sich zusammen aus den aktuellen Zeiten laut Tourenplan und einer Prognose für zukünftige Projekte / Neu-Kunden. Bestimmungsfaktoren für die Prognose können sowohl interner als auch externer Natur sein. Zu den internen Bestimmungsfaktoren gehören vorwiegend Entscheidungen des Eigentümers zu Versorgungsformen, Spezialisierungen usw. Zu den externen Einflussgrößen gehören u. a. gesellschaftspolitische Entwicklungen, auch pflegepolitische Maßnahmen, können Absatzchancen verändern. So haben die Pflegestärkungsgesetze insbesondere in den Bereichen der Hauswirtschaft, Betreuung und der Tagespflege zu einem regelrechten Boom geführt.

	VK	Stunden pro Monat
Vereinbarte Zeit laut Tourenplanung inkl. Wegezeiten	16,58	2170
Benötigter quantitativer Personalbedarf laut Projektplan	0,38	50
Bruttopersonalbedarf	16,96	2220

*

Der Bruttopersonalbedarf ist also eine Plangröße bzw. ein Sollwert. Wie viele Mitarbeiter das Unternehmen bereits angestellt hat, welche Abgänge und Zugänge zu erwarten sind, spielt erstmal noch keine Rolle. Der Musterpflegedienst geht zukünftig von 2220 Stunden aus und benötigt somit 16,96 Vollkräfte bei einer durchschnittliche Produktivarbeitszeit je Vollzeitkraft (VK) von 130,88 Stunden im Monat.

Unternehmerwissen Produktivarbeitszeit

Bruttoarbeitszeit / Arbeitszeit nach dem Arbeitsvertrag - Feiertage - Erholungsurlaub - Krankheit - Fort und Weiterbildung = Nettoarbeitszeit - nichtabrechnungsfähige Zeiten = Produktivarbeitszeit

Im zweiten Schritt wird der **fortgeschriebene Personalbestand** ermittelt. Unter dem fortgeschriebenen Personalbestand versteht man die Zahl der Mitarbeiter, die zu dem Zeitpunkt im Unternehmen arbeiten werden, für den der Bruttopersonalbedarf berechnet wurde. Der fortgeschriebene Personalbestand berücksichtigt die aktuelle Personalausstattung sowie die im Planungszeitraum zu erwartenden Zu- und Abgänge, etwa infolge anstehender Pensionierungen oder Elternzeit, Übernahmen von Auszubildenden oder der Rückkehr von Mitarbeitern aus dem Erziehungsurlaub. Für den Musterpflegedienst wird der Abgang einer Vollkraft unterstellt. Somit ergibt sich ein fortgeschriebener Personalbestand von 15,48 Vollkräften.

	VK	Stunden pro Monat
Aktueller Personalbestand	16,48	2156
Abgänge (Kündigung, Schwangerschaft usw.)	1,00	131
Fortgeschriebener Personalbestand	15,48	2025

*

Zum Schluss wird dem Bruttopersonalbedarf der fortgeschriebene Personalbedarf gegenübergestellt. Die Differenz aus diesen beiden Werten ergibt dann den **Nettopersonalbedarf**. Aus diesem wird entweder ein Personalüberhang oder ein Personalbedarf sichtbar.

	VK	Stunden pro Monat
Bruttopersonalbedarf	16,96	2220
Fortgeschriebener Personalbestand	15,48	2025
Nettopersonalbedarf	1,49	195

*

Wenn der berechnete Nettopersonalbedarf größer als Null ist, so besteht ein Personalbeschaffungsbedarf und es werden neue Mitarbeiter eingestellt. Alternativ kann die Zahl der versorgten Personen reduziert werden. Der berechnete Musterpflegedienst müsste 1,49 Vollzeitkräfte einstellen oder den Tourenplan um 195 Stunden kürzen. Wenn der Netto-Personalbedarf kleiner als Null ist, können neue Kunden aufgenommen werden oder bei bestehenden Verträgen mehr Leistung angeboten werden. Der optimale Personalbestand entspricht genau dem Bruttopersonalbedarf.

Berücksichtigung der Qualifikation

Die Qualifikation der Mitarbeiter hat einen großen Einfluss auf den Personalbedarf. Eine rein quantitative Erfassung reicht für die Personalplanung deshalb nicht aus. Auch dann, wenn die Mitarbeiterzahl konstant bleiben sollte, kann doch zumindest ein qualitativ veränderter Bedarf zum Beispiel durch die Spezialisierung auf eine Palliativversorgung entstehen. Um den qualitativen Personalbedarf festzustellen, definieren Sie zuerst die Leistungen, die künftige Mitarbeiter erbringen sollen. Danach leiten Sie die Qualifikationen ab, die nötig sind, um den Anforderungen zu erfüllen. Nun haben Sie ein konkretes Suchprofil in der Hand, um auf dem Arbeitsmarkt nach passenden Mitarbeitern zu suchen.

Frank Zachow

*Die durchschnittliche Produktivarbeitszeit je Vollzeitkraft (VK) im Monat beträgt 130,88 Stunden (im Beispiel).

ABVP-Zertifikatskurs

Harninkontinenz

Seit jeher gehört die Harninkontinenz zu einem gesellschaftlichen Tabuthema. Mit der Zunahme des demografischen Wandels wird die Thematik jedoch zunehmend präsenter in unserer Gesellschaft. Für Pflegende ist von Bedeutung zu wissen, wie sich ein Patient mit Harninkontinenz fühlt, um eine angemessene Versorgung dessen herstellen zu können.

Teil 3: Leben mit Inkontinenz

Es ist zum einen eine gesellschaftliche Regel aber zum anderen auch ein Zeichen von Selbstbestimmung, kontinent zu sein. Eine inkontinente Person verstößt demnach gegen die Regeln. Das führt unter anderem dazu, dass Betroffene Scham, Wut sowie Hilflosigkeit gegenüber sich selbst und anderen Menschen empfinden. Daraus entwickelt sich nicht selten eine sogenannte „Schamangst", die auf einer drohenden Bloßstellung, Demütigung und Zurückweisung beruht. Die Betroffenen reagieren darauf meist mit Vermeidung, was wiederum zu Verschweigen, Isolation und Depression führen kann. Um jedoch ein möglichst normales Leben zu führen, entwickeln harninkontinente Menschen Strategien.

Strategien der Betroffenen

Den Alltag betreffend: Nicht selten betrifft eine Harninkontinenz alle Lebensbereiche und führt zu Veränderungen auf der körperlichen, seelischen und der Verhaltensebene. Die Betroffenen sind einem Zustand ständiger Wachsamkeit ausgesetzt. Ihre Aufmerksamkeit ist in der Öffentlichkeit sowie bei jeglicher Aktivität besonders geschult. Sie achten beispielsweise darauf, ob der Supermarkt um die Ecke eine Toilette hat oder ob sich die Vorlage an der Hose abzeichnet. Aus „prophylaktischen" Gründen suchen harninkontinente Menschen vorsorglich die Toilette auf, obwohl kein Harndrang verspürt wird. Dies beruht auf der Überzeugung, dass jede Urinmenge, die eigenmächtig ausgeschieden wird, nicht mehr unwillkürlich ausgeschieden werden kann. Zudem bietet der vorsorgliche Toilettengang den Betroffenen gleichzeitig die Möglichkeit die verwendeten Vorlagen zu kontrollieren. Frauen bevorzugen eher Produkte der Monatshygiene als spezielle aufsaugende Hilfsmittel. Der Kauf von Artikeln der Monatshygiene wird als gesellschaftlich anerkannt betrachtet, im Gegensatz zum Erwerb von Inkontinenzmaterialien. Viele Betroffene verstecken ihre Vorlagen, damit sie nicht zufällig von Gästen oder Pflegepersonal gefunden wird. Die Verwendung von Vorlagen ist auch mit der Angst verknüpft, nach Urin zu riechen. Dem wird dann mit häufigem Wäschewechsel entgegnet. Gerade in der ambulanten Pflege sind dann beispielsweise wöchentlich Wäscheständer oder Wäscheleinen voll mit Unterwäsche vorzufinden. Einige Betroffene schränken als Vorsichtsmaßnahme (leider) ihr Trinkvolumen ein, obwohl hinlänglich bekannt sein sollte, dass eine zu geringe Flüssigkeitsaufnahme zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann. Außerdem verzichten sie auf harntreibende Genussmittel wie Kaffee, Tee oder Al-

kohol. Darüber hinaus passen harninkontinente Menschen ihre sozialen Aktivitäten an ihre jeweiligen Inkontinenzsymptome an. Es kann dazu kommen, dass Urlaub und Freizeitvergnügungen reduziert werden. Es wird zum Beispiel bei öffentlichen Veranstaltungen ein Platz am Rand der Sitzreihe gewählt, um im Bedarfsfall so schnell wie möglich die Toilette aufsuchen zu können und gleichzeitig niemanden zu belästigen. Hat der Betroffene einen guten sowie routinierten Umgang mit seiner Harninkontinenz erworben und bewährte Bewältigungsstrategien etabliert, fällt es ihm leichter soziale Aktivitäten wahrzunehmen. Kommt nun noch eine steigende Selbstakzeptanz der Harninkontinenz hinzu, sinkt die empfundene Schwere des Problems. Häufen sich jedoch unangenehme Zwischenfälle und sind die Strategien unzureichend, besteht die Gefahr einer Isolation des Betroffenen.

Verschweigen der Problematik: Menschen mit einer Harninkontinenz überlegen sich ganz genau, wem sie sich anvertrauen und wem nicht. Diese Offenheit geht allerdings auch mit einer Bedrohung der Selbstachtung für den Betroffenen einher. Überwiegend sprechen harninkontinente Menschen mit den engsten Familienangehörigen über ihre Symptome. Zum Teil besprechen sie sich auch mit engen Freunden. Die Wahrscheinlichkeit, dass sich flüchtigen Bekannten oder Arbeitskollegen anvertraut wird, ist am geringsten. Für viele Menschen mit einer Harninkontinenz ist das Sprechen über ihre Symptome mit einer Angst, verurteilt sowie nicht als angesehenes Mitglied der Gesellschaft betrachtet zu werden, verbunden. Generell scheuen die Betroffenen sich, dem Pflegepersonal gegenüber zu öffnen. Wenn sie es doch tun, dann zeigt sich, dass sie sehr vorsichtig mit der Thematik umgehen, die Problematik eher indirekt ansprechen oder umschreiben. Gleichzeitig warten sie die Reaktion des Gegenübers ab. Daher ist es gerade für Pflegepersonal wichtig, auf versteckte Hinweise zu achten, sie zu verstehen sowie eine angemessene Reaktion und Sprache zu wählen.

Gefühle: Eine Harninkontinenz wird von den Betroffenen als Machtverlust gegenüber dem eigenen Körper empfunden. Außerdem existiert eine Not auf andere Personen angewiesen zu sein. Menschen, die Hilfe bei der Versorgung mit Inkontinenzmaterialien oder Unterstützung bei der Intimpflege benötigen, müssen sich teilweise mehrmals am Tag entblößen. Das kann psychisch sehr belastend sein. Von daher ist es für die Pflege von besonderer Bedeutung, dass ein respektvoller Umgang, sowohl verbal als auch nonverbal, an den Tag gelegt wird. Das kann eine enorme Auswirkung auf das Selbstbild der Betroffenen haben. Gleichzeitig gilt es, Ausdrücke wie „windeln", „pampern" oder „Pipi" zu vermeiden, da diese eher in den Kleinkindbereich fallen. Hinzukommt, dass jeder, der auf Hilfe in der Versorgung angewiesen ist, ein Anrecht auf Wahrung der Intimsphäre hat.

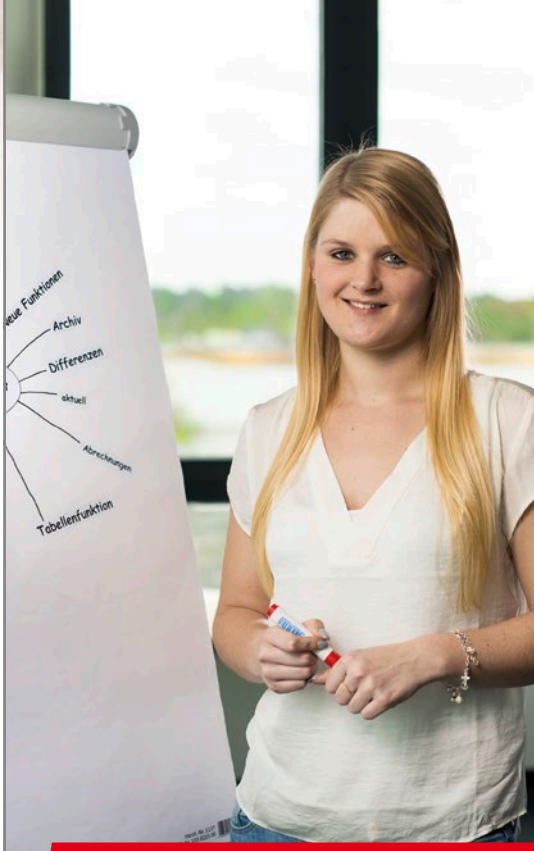
Pflegende Angehörige

Besonders für pflegende Angehörige ist es zumeist eine große Herausforderung ihren Angehörigen in dieser intimen Problematik zu pflegen. Das erfordert nicht selten Einschränkungen in der Freizeit und in den Ruhephasen. Darüber hinaus kommen sie teilweise zum ersten Mal in den Kontakt mit dem Intimbereich einer nahestehenden Personen, was sie häufig eine gewisse Überwindung kostet und zu Spannungen führen kann. Zumeist sind pflegende Angehörige sehr dankbar für professionelle Tipps, Hilfe oder einfaches Zuhören. Besonders die Auswahl von geeigneten Inkontinenzmaterialien bereitet vielen pflegenden Angehörigen Probleme. Zum Teil Wissen sowohl Angehörige als auch die Betroffenen nicht, dass für die vom Arzt verordneten Hilfsmittel ein Anspruch auf Kostenerstattung von der Krankenkasse besteht.

Hautpflege bei Inkontinenz

Ist die Haut häufigem Kontakt mit Urin ausgesetzt, kann es zu schmerzhaften Entzündungen der Haut kommen, auch bekannt als Inkontinenz-assoziierte Dermatitis (IAD). Die Feuchtigkeit lässt die Haut aufquellen und macht sie durchlässiger. Außerdem greift der Ammoniak im Urin den Säureschutzmantel der Haut an. Daher ist für Menschen mit Harninkontinenz die richtige Hautpflege sowie die fachgerechte Auswahl der aufsaugenden Hilfsmittel von großer Bedeutung. Ein auffälliger Genitalbereich kann folgende Erscheinungen zeigen: flächige Rötungen, Entzündungen, Verlust der Oberhaut (Abschürfung), evtl. Blasen. In der pflegerischen Praxis hat sich gezeigt, dass die Abgrenzung zum Dekubitus Kategorie 1 und 2 nicht immer leicht ist und gegebenenfalls einer differenzierten Auseinandersetzung bedarf. Unzureichende oder verstärkte Hautreinigung, vorhandene Reste von aufgetragenen Salben, verbliebene Reste von Waschzusätzen, Kontaktallergene sowie ungeeignet aufsaugende Inkontinenzhilfsmittel gelten als Faktoren, die eine IAD auslösen/begünstigen.

Was gilt es bei der Hautpflege von inkontinenten Menschen zu beachten? Werden aufsaugende Hilfsmittel verwendet, dann ist es ideal, wenn diese mit einem Superabsorber, Rücknässeschutz und atmungsaktiver Außenfolie ausgestattet sind. Des Weiteren sollten



„ Wir setzen Ihre Wünsche und Anforderungen in innovative Produkte um. Auch über die reine Abrechnung hinaus."

Sandra Diehr ///
Mitarbeiterin Produktmanagement

Die RZH macht Ihre Abrechnung und bietet Ihnen zahlreiche Dienstleistungen, die Sie individuell buchen können.

Profitieren Sie jetzt von umfangreichen Leistungen zu Top-Konditionen.

Spezialist für Sonstige Leistungserbringer in der ARZ Haan AG

RZH.

Wir sind für Sie da.

Michael Rest ///
Vertriebsleiter

Telefon 0281/9885-111
www.rzh.de

Betroffene häufiges Waschen der Hautbereiche unterlassen. Es muss nämlich nicht zwingend nach jeder Urinausscheidung eine Waschung erfolgen. Weiche Materialien sind behutsam, ohne starke Reibung einzusetzen. Das Waschwasser sollte nicht wärmer als Körpertemperatur betragen, da zu heißes Wasser die Haut zusätzlich entfettet. Es eignen sich Reinigungsprodukte für die Haut, die schwach alkalisch oder pH-neutral sind. Generell ist anzumerken, dass Reinigungsprodukte nur sehr sparsam dosiert und mit klarem Wasser wieder abgewaschen werden sollten. Die in vielen Haushalten vorzufindende „klassische" Seife ist für die Hautreinigung aufgrund ihrer alkalischen Inhalte nicht anzuwenden. Nach der Hautreinigung bietet sich eine Hautpflege mit einer Wasser-in-Öl-Lotion (W/O-Lotion) an. Diese sorgt dafür, dass der Körper durch Verdunstung keine Flüssigkeit verliert und überzieht die Haut mit einem schützenden Fettfilm. Salben, Pasten oder reine Fettpräparate wie Vaseline oder Melkfett verdichten die Hautporen, verhindern einen Wärmeaustausch mit der Umgebung und lassen so die Haut aufquellen. Sie sollten also gemieden werden. Letztendlich gilt jedoch die Förderung der Inkontinenz als wichtigste Maßnahme zur Vorbeugung einer IAD. Hat ein Mensch mit Inkontinenz eine IAD entwickelt, ist oberste Priorität, dass die betroffene Haut nicht in Kontakt mit Urin kommt. Dies kann bei bettlägerigen, immobilen harninkontinenten Menschen beispielsweise durch regelmäßigen Positionswechsel erfolgen. In einem sehr ausgeprägten Fall von IAD ist die Anlage eines Blasenverweilkatheters ratsam.

Janett Ebel

Eine Harninkontinenz wird von den Betroffenen als Machtverlust gegenüber dem eigenen Körper empfunden. Das kann psychisch sehr belastend sein. Von daher ist es für die Pflege von besonderer Bedeutung, dass ein respektvoller Umgang, sowohl verbal als auch nonverbal, an den Tag gelegt wird.

Zertifikatskurs Harninkontinenz Teil 3

Wenn Sie unseren dreiteiligen Zertifikatskurs aufmerksam lesen, können Sie nach Abschluss des dritten Teils ein Zertifikat erwerben. Dazu müssen Sie einfach nur unsere Fragen beantworten. Jeweils eine Antwort ist richtig. Eine erfolgreiche Bearbeitung wird Ihnen bescheinigt, wenn Sie mindestens sieben Fragen pro Teil richtig beantwortet haben.

1. Welches ist keine bekannte Strategie von Menschen mit Harninkontinenz?
- ○ Ein leeres Glas am Bett
- ○ Prophylaktisches Aufsuchen der Toilette
- ○ Am weitesten entfernt vom Eingang parken

2. Welche Strategie wählen Frauen meist in Bezug auf Hilfsmittel?
- ○ Sie begünstigen Artikel der Monatshygiene
- ○ Sie begünstigen spezielle aufsaugende Produkte
- ○ Sie begünstigen die Verwendung von mehreren Produkten gleichzeitig

3. Welche Angst haben Betroffene beim Umgang mit aufsaugenden Hilfsmitteln?
- ○ Die Vorlagen könnten rausfallen
- ○ Man könnte nach Urin riechen
- ○ Die Vorlage könnte falsch angelegt werden

4. Was ist bei Harninkontinenten in Bezug auf das Trinkverhalten festzustellen?
- ○ Sie trinken mehr Kaffee
- ○ Sie trinken generell weniger
- ○ Sie trinken 300ml zu jeder Mahlzeit

5. Was ist eine mögliche Folge von Harninkontinenz?
- ○ Demenz
- ○ Nierensteine
- ○ soziale Isolation

6. Was könnte ein indirektes Anzeichen für eine Harninkontinenz bei einem Patienten sein?
- ○ viel nasse Wäsche
- ○ unreine Gesichtshaut
- ○ langsames Gangbild

7. Ein gängiges Gefühl eines Betroffenen ist …
- ○ Freude
- ○ Machtverlust
- ○ Demut

8. Wie sollten Pflegekräfte nicht mit harninkontinenten Patienten umgehen?
- ○ auf umschreibende Äußerungen achten
- ○ Wahrung der Intimsphäre
- ○ respektlose Äußerungen

9. Woran erkennen Sie eine Inkontinenz-assoziierte Dermatitis?
- ○ flächige Rötung und Entzündung der Oberhaut
- ○ Pusteln
- ○ Hämatome und Abschürfungen

10. Welchen Rat können Pflegekräfte Betroffenen mit einer Inkontinenz-assoziierten Dermatitis geben?
- ○ nach jedem Urinverlust die Haut mit Wasser waschen
- ○ nur einmal am Tag die Haut mit Wasser waschen
- ○ nicht nach jedem und häufiger als einmal am Tag die Haut waschen

Um Ihr Zertifikat zu erhalten, senden Sie bitte alle Teile in vollständiger Form bis zum **31. Juli 2018** ein!

Bitte ausfüllen

Name / Vorname

Pflegedienst

Straße

PLZ/Ort

○ Ich versichere, alle Fragen selbstständig beantwortet zu haben.

Datum / Unterschrift

Senden Sie den Antwortbogen bitte an: ABVP Bundesgeschäftsstelle, Berliner Allee 14, 30175 Hannover oder per Fax an: 0511 515 111 8109

Arbeitgeber- und BerufsVerband Privater Pflege e.V.

Der BWL-Recht-Führerschein

– Fortbildung für ambulante Führungskräfte

Sie fragen, wir antworten!

Welche Themen werden im BWL-Recht-Führerschein behandelt?

#	Thema	Webinartermin*
1	Grundlagen der Betriebswirtschaft ambulanter Pflegedienste	10.07.2018
2	Crashkurs Sozialversicherungsrecht	24.07.2018
3	Leistungen ambulanter Pflegedienste	07.08.2018
4	Personalmanagement	21.08.2018
5	Basiswissen Arbeitsrecht: Kompaktes Rechtsupdate	11.09.2018
6	Spezialwissen Arbeitsrecht	25.09.2018
7	Verkauf von Leistungen	09.10.2018
8	Haftung in der Pflege	23.10.2018
9	Dienst- und Tourenplanung	06.11.2018
10	Datenschutz	20.11.2018
11	Fuhrparkmanagement	04.12.2018
12	Unternehmensnachfolge richtig planen	18.12.2018

*keine Terminbindung

Kann ich mich / meinen Dienst noch anmelden?
Ja, die Anmeldung für die kommende Ausbildungsrunde ist über www.abvp-plus.de möglich. Alle Themen sind bereits online verfügbar - Sie können die Schulungsvideos und die Unterlagen nach Anmeldung nutzen.

Besteht Terminbindung?
Nein. Die Inhalte werden zum Webinartermin im Live-Webinar jeweils um 13 Uhr vorgestellt. Eine Teilnahme am Webinar ist optional, nicht verpflichtend.

Was sind meine Vorteile?
1. Sie lernen wann Sie wollen und wo Sie wollen.
2. Ihr zeitlicher Aufwand ist gering, Ihr Nutzen groß! Sie lernen online, Zuhause oder im Büro.
3. Der Fokus ist rein ambulant und auf Ihren Wirkungsbereich zugeschnitten.
4. Zertifizierung durch ABVP e.V. und Registrierung Beruflich Pflegender - ein verlässlicher Nachweis!

Kann ich auch Einzelthemen buchen?
Ja. Aufgrund vielfacher Nachfrage haben wir uns entschlossen, die Themen auch für die Einzelteilnahme zu öffnen.

Was kostet mich das?
Einzelthema: je 199,- € / 299,- €
Gesamtführerschein mit allen 12 Themen: 499,- € / 749,- €
Preise gelten für ABVP-Mitglieder / Nicht-Mitglieder

Sie haben noch Fragen?
0511 515 111 153 oder seminare@abvp-plus.de.
Auch auf www.abvp-plus.de erhalten Sie weitere Infos.

Bildnachweise: fotolia.com
S. 4: ©Okea (Kaffeetassen) + ©Konstiantyn (Hintergrund), S. 5 ©Lars Johansson (Hintergrund), S. 6: ©freshidea, S. 7: ©alphaspirit, S. 9: ©ufotopixl10, S. 12: ©Fabian, S. 13: ©Photographee.eu, S. 14: ©photobuay, S. 15: ©Mediaparts, S. 16: ©DOC RABE Media (Tafel) + ©Printemps, S. 18: ©Kzenon

Adressen und Erreichbarkeiten

Erscheinungsweise: 4 x pro Jahr
Bezug: Einzelpreis 5,00 Euro,
Jahresabonnement 20,00 Euro inkl. Versand.
Für Mitglieder ist der Bezug kostenlos.

Herausgeber und Anzeigenkontakt:
Arbeitgeber- und BerufsVerband Privater Pflege e.V., Hannover, Bundesgeschäftsstelle,
Berliner Allee 14, 30175 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: Eva Tymko, Frank Zachow

Layout & Satz:
Grafikdesign Kunkel
65719 Hofheim
Telefon: 06192 / 4 02 69 36
www.grafikdesign-kunkel.de

Druck:
LAUCK GmbH
Artelbrückstraße 7
65439 Flörsheim am Main
Telefon: 06145 / 95 23 0
www.lauck.eu

Alle Beiträge sind urheberrechtlich geschützt.
Sofern nicht extra angegeben: ©2018 ABVP e.V.

Geschäftsstelle Nord
Berliner Allee 14 · 30175 Hannover
Telefon: 0511 / 515 111 – 120
Telefax: 0511 / 515 111 – 8129
Email: reg.nord@abvp.de

Geschäftsstelle Ost
Meierottostraße 7 · 10719 Berlin
Telefon: 0511 / 515 111 – 130
Telefax: 0511 / 515 111 – 8139
Email: reg.ost@abvp.de

Geschäftsstelle Mitte
Corinthstr. 13 · 04157 Leipzig
Telefon: 0511 / 515 111 - 140
Telefax: 0511 / 515 111 - 8149
Email: reg.mitte@abvp.de

Geschäftsstelle West
Kaiser-Friedrich-Ring 32 · 65185 Wiesbaden
Telefon: 0511 / 515 111 – 150
Telefax: 0511 / 515 111 – 8159
Email: reg.west@abvp.de

Geschäftsstelle Süd
Prinzregentenstraße 3 · 86150 Augsburg
Telefon: 0511 / 515 111 – 160
Telefax: 0511 / 515 111 – 8169
Email: reg.sued@abvp.de

Alle Geschäftsstellen sind wie folgt erreichbar:
Mo. bis Do.: 9:00 Uhr bis 17:00 Uhr
Fr.: 9:00 Uhr bis 13:00 Uhr

– Irrtümer vorbehalten –