

Altenheim

Lösungen fürs Management



11.2022 | 61. Jahrgang | www.altenheim.net

BFH-URTEIL

Warum Cafeteria-Umsätze im Heim nicht steuerfrei sind

DER NEUE TREFFPUNKT

Eindrücke vom Altenheim Management Kongress in Köln

PERSONAL

Tipps für die Gestaltung des Pausenraums



**Wie Sie
die steigenden
Kosten
verhandeln**

Altenheim

**BUNDESKONGRESS
HAUSWIRTSCHAFT**



**Das Jahrestreffen
für Hauswirtschafts-Profis und
Management in der Altenhilfe**

22. und 23. November 2022
in Hannover

**Fit für die Zukunft:
Nachhaltig und
kostenbewusst**

Altenheim
Lösungen fürs Management

www.kongress-hauswirtschaft.de





Dr. Susanne El-Nawab, Redakteurin
 susanne.el-nawab@vincentz.net
 T +49 511 9910-124

Sorgenvolle Zeiten

Es sind Zeiten, die die meisten von uns so nicht kennen. Die Pandemie brachte schon alles durcheinander, doch nun droht durch Inflation, Ukrainekrieg, Energiekrise, Klimakrise plus Corona ein langfristiges, unkalkulierbares Ungemach – auf vielerlei Ebenen. Und dann ist da diese Ahnung: Dass die – verglichen mit anderen Ländern dieser Welt – goldenen Jahre in Deutschland vorbei sind. Selbstverständlichkeiten des bisherigen Alltags geraten ins Wanken. Viele Einrichtungen wissen aufgrund der explodierenden Kosten nicht mehr weiter. Die Preisspiralen für Gas, Strom und Lebensmittel erfordern in jedem Fall neue Vergütungsverhandlungen. Betriebswirtin Luciane Tocik gibt Tipps für die Anträge und Verhandlungen und sagt: Es sei dringend geboten, einen zusätzlichen Risiko-/Wagniszuschlag zu fordern, der unvorhersehbare weitere Steigerungen abfangen könnte. Lohnt es sich überhaupt, in diesen schwierigen Zeiten in neue Bau- oder Sanierungsprojekte zu investieren? Wie können diese sicher finanziert werden? Prof. Kurt Dorn macht im Schwerpunkt dieser Ausgabe dennoch Mut, gerade jetzt über neue Projekte nachzudenken und mit der Planung zu beginnen. Mehr dazu lesen Sie → ab Seite 16

Bei all den Sorgen gab es kürzlich auch ein freudiges Ereignis: Der Auftakt zum neuen Treffpunkt für Führungsköpfe – der Altenheim Management Kongress – war so toll, dass wir uns noch heute gerne daran erinnern! Mehr über den Kongress in Köln und die fröhliche Feier zum 60. Jubiläum mit Kölsch, Improvisationstheater und Schokoladen-Torte lesen und sehen Sie → ab Seite 40

bleiben Sie zuversichtlich und gesund! Mit herzlichen Grüßen

Susanne El-Nawab

○ Kontakt zur Redaktion Altenheim
 T+49 511 9910-135 · martina.hardeck@vincentz.net · www.altenheim.net



○ Begleiten Sie uns auf XING. Ihre Gruppe Altenheim als Plattform für den Wissensaustausch des Heim-Managements.



○ Folgen Sie uns auf Facebook:
 www.facebook.com/altenheim.vincentz



○ https://twitter.com/Altenheim2_0
 Hier zwitschert die Redaktion Altenheim aus der Pflegebranche! Folgen Sie uns auf Twitter.

Mobile Dienstplanung

vivendi.de



Was auch immer Sie vorhaben: Tun Sie es mobil!

Behalten Sie den Überblick über Dienste, Arbeitszeitkonten, Urlaubsstände, Anträge sowie Fort- und Weiterbildungen. Am Smartphone oder Tablet: ganz einfach im Webbrowser Ihrer Wahl!

MOBIL IST DER NEUE STANDARD

Mehr Infos:



Die Software für das Sozialwesen



SCHWERPUNKT

Refinanzierung: Wie Sie die steigenden Kosten einplanen und verhandeln

- 16 Bauen in Krisenzeiten:** Lohnt es sich, in diesen schwierigen Zeiten in neue Bau- oder Sanierungsprojekte zu investieren? Wie können diese sicher finanziert werden? Unser Experte gibt Tipps und macht Mut, gerade jetzt über neue Projekte nachzudenken und mit der Planung zu beginnen. Kurt Dorn
- 22 Wenn die Sachkosten explodieren:** Insbesondere die Kosten für Energie, Brennstoffe und Lebensmittel steigen seit Monaten rapide an – und ein Ende der Preisspirale ist vorläufig nicht in Sicht. Die große Herausforderung für die Einrichtungen ist, diese Steigerungsraten in den Vergütungsvereinbarungen mit den Kostenträgern so zu verhandeln, dass sie refinanziert werden. Luciane Tocik



16



AKTUELLE WEBINARE

Tipp 1: Das Webinar „Bewerberinnen und Bewerber am Telefon begeistern“, mit Igor Krasevic, am 10. November 2022 um 11 Uhr.

www.webinare.altenheim.net

Tipp 2: „Dauerbrenner Nachtdienst: Praxistipps für die optimale Planung“, mit Michael Wipp, am 24. November 2022 um 11 Uhr.

Für unsere Abonnent:innen ist die Teilnahme kostenfrei!
www.webinare.altenheim.net

PANORAMA

- 4 **Energiekrise:** Gremium empfiehlt Hilfsfonds für Einrichtungen
- 8 **Digitaler Wandel:** AAL und Smart-Home-Technik in der Pflege – Teil 2
- 10 **Hauswirtschaft:** Welche Technik überzeugt bei der Bodenreinigung?
- 12 **Interview:** Neue Struktur in Hauswirtschaft und Technik bei Korian
- 13 **Hygiene:** Qualitätsausschuss veröffentlicht Verfahrenshinweise

RECHTSFORUM

- 27 **Urteile und Beschlüsse:** Urteil zu Impfpflicht und Betretungsverbot
- 28 **Heimrecht:** Tätigkeitsverbot für Nicht-Geimpfte in der Verwaltung
- 30 **Rechtsrat:** EuGH stärkt Urlaubsanspruch bei Verfall und Verjährung
- 34 **Arbeitsrecht:** Was bedeutet die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung?
- 36 **Rechtsrat:** BFH-Urteil – Cafeteria-Umsätze im Heim sind nicht steuerfrei

THEMEN

- 38 **Personalführung**
Wie Audits bei der Umsetzung eines Compliance-Management-Systems helfen können. *Carina Michels*
- 40 **Erfolgreicher Auftakt für den neuen Treffpunkt**
Was auf dem Altenheim Management Kongress los war und wer den Altenheim Zukunftspreis gewonnen hat. *Olga Sophie Ennulat*
- 44 **Pflegeausbildungsindex**
Positive Trends und regionale Unterschiede. *Stefan Arend*
- 50 **Pausenraumgestaltung**
Gut gestaltete Räume wirken wertschätzend. *Elke Rabl-Schmidt*
- 54 **Umsetzung des Infektionsschutzgesetzes**
Interview mit dem Hygienemanager Martin Groth. *Steve Schrader*

SERVICE

- 57 **Produkte & Dienstleistungen**
- 63 **Karriere & Stellenmarkt**
- 60 **Literatur & Arbeitshilfen**
- 63 **Impressum**
- 62 **Web-Guide & Termine**
- 64 **Zu guter Letzt, Vorschau**



Titelfoto: Susanne El-Nawab; Fotos: Susanne El-Nawab (2), Guido Schliefer, Fotografie



KONGRESS-TIPP

Altenheim Bundeskongress Hauswirtschaft am 22./23. November 2022

Das Jahrestreffen für Hauswirtschafts-Profis und Management steht unter dem Motto: **Fit für die Zukunft: Nachhaltig und kostenbewusst.** In Hannover erwarten Sie u. a. diese Themen:

- Corona und Kostensteigerungen: Auf welche Herausforderungen die Hauswirtschaft Antworten finden sollte
- Best Practice: Lebensmittelverschwendung vermeiden, Kosten reduzieren und dabei die Qualität steigern
- Hauswirtschaft als Motor für Nachhaltigkeit: Praktikable Ansätze für Pflegeeinrichtungen
- Best Practice: Das multidisziplinäre Ernährungsteam – weg von alter Routine, hin zur erfolgreichen Pflege

www.kongress-hauswirtschaft.de



Foto: Susanne El-Nawab

Gremium empfiehlt Hilfsfonds für Einrichtungen

Die Expert:innen-Kommission „Gas und Wärme“ hat sich in ihrem Zwischenbericht für einen Hilfsfonds für soziale Einrichtungen ausgesprochen. Die Branche befürchtet indes den Kollaps der Einrichtungen.

Die von der von der Bundesregierung berufene Expert:innen-Kommission „Gas und Wärme“ hat in ihrem Zwischenbericht vom 10. Oktober vorgeschlagen, einen Hilfsfonds für soziale Dienstleister einzurichten. Die Gaspreisbremse führe in ihrer Mechanik dazu, dass die Energiekosten auch für die sozialen Dienstleister – z. B. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen – 2023 weiter spürbar über den Werten liegen, die Vergütungs- und Kostenerstattungsregelungen der Refinanzierung zugrunde gelegt wurden, heißt es in dem Zwischenbericht.

Soziale Infrastruktur muss abgesichert werden

„Diese kostensenkenden Sparanreize könnten kurzfristig nur durch Angebotseinschränkungen erreicht werden, die ge-

sellschaftlich als nicht vertretbar einzuschätzen sind“, so das Gremium weiter.

Die soziale Infrastruktur sei ein zentraler Bestandteil der Daseinsvorsorge und müsse in der Krise abgesichert werden, um die Versorgung der vulnerablen Personengruppen sicherzustellen. Langwierige Verhandlungen und Schiedsstellenverfahren um Refinanzierungsmöglichkeiten zwischen Leistungserbringern und Kostenträgern müssten vermieden werden, um Liquiditätsengpässe, Insolvenzen und Leistungseinschränkungen wirksam zu verhindern. Der Fonds soll demnach über die Kostenträger der Sozialversicherungen administriert werden.

Der Bundesverband privater Anbieter soziale Dienste (bpa) begrüßt die Expertenempfehlung für einen Hilfsfonds für soziale Einrichtungen. „Jetzt geht es um die konkrete Ausgestaltung. Dabei müssen Bundesgesundheits- und Bundesfinanzministerium den Empfehlungen der Experten nun auch folgen. Die Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungs-

hilfe brauchen eine schnelle und unkomplizierte Direkterstattung der enorm gestiegenen Energiepreise. Mit einer solchen Lösung würden auch die Pflegebedürftigen vor weiteren massiven Kostensteigerungen bewahrt“, so bpa-Präsident Bernd Meurer laut Pressemitteilung.

Wenn die Kommission von langfristig höheren Energiepreisen ausgehe, müssten zudem schnelle Nachverhandlungen mit den Kostenträgern beginnen, um die aktuellen und zukünftigen Energie- sowie Lebensmittel- und Kostensteigerungen in der Refinanzierung abzubilden. Einzelverhandlungen für viele tausend Pflegeeinrichtungen seien nicht realistisch, deshalb müsse es hier kollektive Verfahren zum Beispiel wie im Bundesland Niedersachsen geben, fordert Meurer.

Warnung vor Zusammenbruch sozialer Dienste

Das Deutsche Rote Kreuz (DRK) hat die Vorschläge der Gas-Kommission zur finanziellen Entlastung der sozialen Dienste und Einrichtungen begrüßt. „Es ist

ein wichtiges Zeichen, dass die Regierungskommission einen Hilfsfonds für soziale Dienstleister vorschlägt“, sagte DRK-Präsidentin Gerda Hasselfeldt laut Pressemitteilung am 12. Oktober in Berlin. „Der Zwischenbericht erkennt die sehr ernste Lage an, in der viele Einrichtungen sind.“ Hasselfeldt forderte von der Bundesregierung eine rasche Umsetzung der Empfehlung.

Nach Einschätzung des Roten Kreuzes können soziale Dienstleister auch bei Anwendung einer Gaspreisbremse die anstehenden Mehrkosten nicht auffangen. „Einige Einrichtungen haben bereits deutlich gemacht, dass sie nicht mehr lange durchhalten. Das hätte gravierende Folgen für die Menschen vor Ort“, warnte Hasselfeldt.

Das Deutsche Rote Kreuz macht selbst einen Vorschlag zur Ausgestaltung des Hilfsfonds. Danach sollen gemeinnützige soziale Einrichtungen einen Jahreszuschuss erhalten, der sich an der Betriebskostendifferenz zwischen 2021 und 2022 orientiert und Mehrbelastungen ausgleicht. ●

mega.com
 ein deutscher Hersteller für
Akustikschalter
 kompatibel mit fast allen
 Schwesternrufanlagen.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de

Infektionsschutzgesetz

Lauterbach verteidigt Maskenpflicht in Pflegeheimen

Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach (SPD) hat die Maskenpflicht in Pflegeheimen verteidigt, die seit Oktober in den Gemeinschaftsräumen gilt. Er erklärte am 6. Oktober in Berlin, wenn einer der alten Menschen infiziert sei, sei dies eine sehr gefährliche Situation für die ganze Einrichtung. Solange noch nicht alle Bewohnerinnen und Bewohner die vierte Corona-Impfung hätten, seien FFP2-Masken ein guter Schutz.

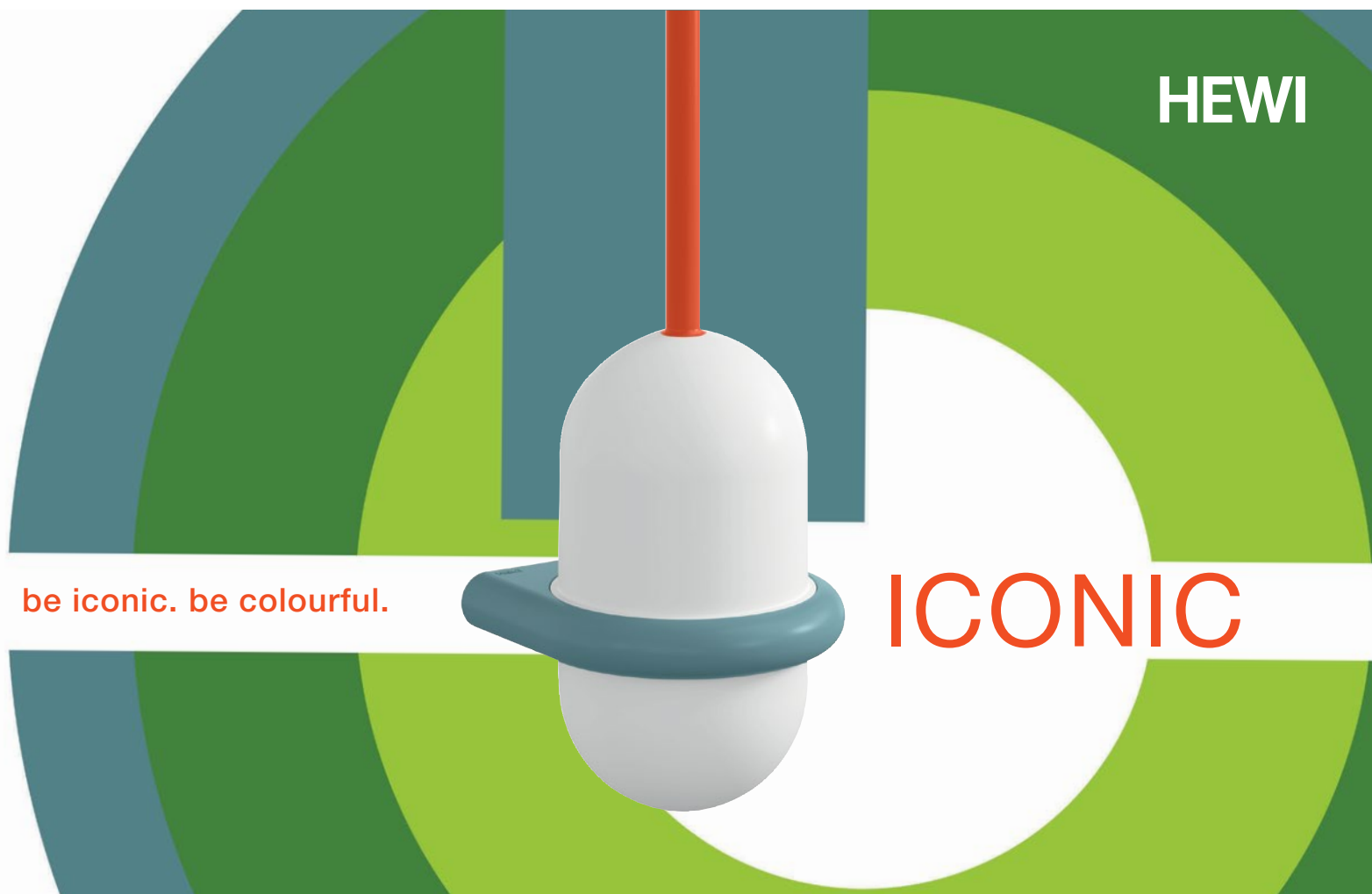
Er ging damit auf die Kritik von Heimträgern und Verbänden ein, die die Maskenpflicht als zusätzliche Belastung für die Bewohnerinnen und Bewohner

scharf kritisiert hatten. Der Minister und Vertreter:innen von Pflegeverbänden, Pflegekassen, kommunalen Spitzenverbänden und andere Akteur:innen der Branche hatten nach einem Treffen in Berlin ein gemeinsames Papier zu den Corona-Schutzmaßnahmen in Pflegeeinrichtungen veröffentlicht. Dieses solle als Unterstützung für die Pflegeunternehmen dienen, um die Regelungen des Infektionsschutzgesetzes umsetzen zu können und informiert zu werden, wie das BMG, die Verbände und andere Gremien unterstützen werden, sagte Isabell Halletz vom Arbeitgeberverband

Pflege auf Nachfrage der Redaktion. In den nächsten Tagen sollen Pflegeunternehmen postalisch Unterlagen vom BMG zur Umsetzung der neuen Infektionsschutzregelungen erhalten. Gernot Kiefer, stellvertretender Chef des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenkassen, sprach bei der Maskenpflicht von einem sensiblen Thema. Es gehe darum, dafür zu werben, aber nicht kleinkariert zu sein, wenn dann mal eine Maske nicht getragen werde. Eine Umsetzung nach Punkt und Komma sei wirklichkeitsfremd.

Niedersachsen möchte mehr Flexibilität beim Thema FFP2-

Maskenpflicht unter anderem in Pflegeheimen ermöglichen. Deshalb hat das Land einen Änderungsantrag des Infektionsschutzgesetzes vorgelegt, der es den Ländern erlauben würde, in ihren Corona-Verordnungen einzelne Personengruppen in bestimmten Situationen von der FFP2-Maskenpflicht auszunehmen. Nordrhein-Westfalens Gesundheitsminister Karl-Josef Laumann (CDU) hatte zudem in einem am 30. September veröffentlichten Erlass die zuständigen Aufsichtsbehörden in den Kommunen auf „Auslegungsmöglichkeiten“ zum Infektionsschutzgesetz hingewiesen. ●



Den Krisen zum Opfer gefallen

Terragon AG stellt Betrieb ein

Die Terragon AG muss den Betrieb einstellen. Der vorläufige Insolvenzverwalter habe den Vorstand darüber informiert, dass der Betrieb des Unternehmens zum 30. September 2022 stillgelegt wird, heißt es in der Pressemitteilung. Da bislang keine Einigung mit Interessenten für den Geschäftsbetrieb bzw. die verbleibenden Assets erzielt werden konnte, sehe sich der vorläufige Insolvenzverwalter zu dieser Maßnahme veranlasst, um eine mögliche Verringerung der Insolvenzmasse zu vermeiden, heißt es weiter.

„Für die drei Projekte in Duisburg, Wilhelmshaven und Dortmund mit einem Investitionsvolumen von rund 250 Millionen Euro konnte keine tragfähige Lösung mit den potenziellen Investoren gefunden werden. Das ist die wesentliche Ursache, dass es nicht weiterging“, erläutert Michael Held, als Geschäftsführer der Held Beteiligungen GmbH der Hauptaktionär der Terragon AG. Erschwerend sei die hohe Unsicherheit aufgrund der Energiekrise und steigender Baukosten hinzugekommen, die

sich auf die Herstellungskosten der Projekte auswirkte, so Michael Held. Dies und der Druck auf die Verkaufspreise durch die aktuelle Zinsentwicklung hätten die Rahmenbedingungen weiter verschärft.

Das Unternehmen hatte Ende Juni Insolvenzantrag gestellt. Vorhergegangen war eine Reihe von Problemen bei den laufenden Projektentwicklungen. Ursachen lagen laut Unternehmen hauptsächlich in Kostensteigerungen und verlängerten Projektlaufzeiten durch die Corona-Krise und in der Kostenexplosion aufgrund des Ukraine-Krieges.

Tochtergesellschaften von Terragon versteigert

Wie der Webseite der Deutschen Pfandverwertung zu entnehmen ist, werden am 28. Oktober – nach Redaktionsschluss – jeweils 100 Prozent Geschäftsanteile an vier Tochtergesellschaften der Terragon AG öffentlich versteigert. Die Verwertung der Geschäftsanteile wird demnach in zwei öffentlichen Versteigerungen bewirkt. ●

Zusammenbruch der Stromversorgung

Heime sollen vorsorgen

In Nordrhein-Westfalen werden Pflegeeinrichtungen dazu aufgefordert, sich auf einen flächendeckenden Stromausfall vorzubereiten. Das berichtet der Pflegeunternehmer Oliver Radermacher gegenüber Altenheim.

Notstromaggregate und Treibstofftanks vorhalten

Pflegeeinrichtungen seien von einer zuständigen Wohn- und Betreuungsaufsicht angeschrieben und Betreiber dazu aufgefordert worden, „für Ihre Wohn- und Betreuungsangebote rechtzeitig und mit eigenen Mitteln für einen eventuell flächendeckenden Stromausfall vorzusorgen“. Es seien Notstromaggregate und Treibstofftanks vorzuhalten, so Radermacher. Finanzielle Mittel für Notstromaggregate oder alternative Wärmeversorgungen sowie deren Kraftstoff seien aber nicht vorhanden, berichtet der Pflegeunternehmer.

„Es ist hier weder den ausführenden Mitarbeiter:innen der Wohn- und Betreuungsaufsichten oder den Verhandler:innen ein Vorwurf zu machen. Sie kön-



Foto: MÜNCH-Stift-APZ GmbH

Oliver Radermacher wurde aufgefordert, für einen sogenannten „Blackout“ Vorkehrungen zu treffen.

nen sich nur in dem derzeitigen Rahmen bewegen. Aber dieser Rahmen ist für diese Krise nicht ausgestattet. Daher muss jetzt dringend kurzfristig auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene ein Schulterchluss mit den Betreibern, die nicht weniger als die pflegerische Versorgung der Bürger sichern, erfolgen. Es braucht jetzt konkrete Zusagen und finanzielle Sicherheit“, fordert Radermacher. ●

MEHR ZUM THEMA

Lesen: Ein Interview dazu in care konkret 42/2022, S.2.

WIRTSCHAFTS-NEWS

ooo **Gutes drittes Quartal für Cureus:** Cureus, ein auf stationäre Pflegeimmobilien spezialisierter Bestandshalter, der für sein eigenes Portfolio neu baut und dieses aktiv managt, vermeldet in einer Pressemitteilung für das dritte Quartal 2022 ein erfolgreich fertiggestelltes Projekt und vier neu begonnene Projekte. Fertiggestellt wurden demnach von Juli bis September 2022 insgesamt 84 Einheiten für die stationäre Pflege. Im gleichen Zeitraum startete darüber hinaus der Bau von perspektivisch 283 Einheiten für die stationäre Pflege, 68 Service-Wohneinheiten und 18 Plätzen in der Tagespflege.

ooo **Gesundheitsimmobilieninvestmentmarkt trotz Krise stabil:** Laut einer aktuellen Analyse des globalen Immobilien-

dienstleisters CBRE belief sich das Transaktionsvolumen in den ersten drei Quartalen 2022 auf 2,1 Milliarden Euro – vier Prozent mehr als im Vorjahreszeitraum. Die Spitzenrendite von Pflegeheimen liegt demnach leicht erhöht auf vier Prozent. Auch sind Pflegeheime der Analyse nach wieder die größte Subassetklasse – vor Ärztehäusern und Betreutem Wohnen.

ooo **AZURIT übernimmt Seniorenresidenz am Schwanenteich in Zwickau:** Zum 1. November 2022 übernimmt die AZURIT Gruppe mit Sitz in Eisenberg (Pfalz) die Seniorenresidenz Am Schwanenteich in Zwickau, die bis dato von der Korian Gruppe betrieben wurde. Da gab das Unternehmen in einer Pressemitteilung bekannt. Die Leitung werde Steffen Strauß übernehmen.

TENA SmartCare™ Wechselindikator: Die digitale Lösung für Pflegeheime



Der innovative TENA SmartCare Wechselindikator ist ein wiederverwendbarer Sensor. Er wird an der Außenseite eines TENA Inkontinenzprodukts angebracht. Das digitale Pflege-Tool überwacht den Grad der Urinsättigung. Sobald ein Produktwechsel erforderlich ist, werden Sie über eine App auf Ihrem Smartphone benachrichtigt.

Für Bewohner, die sich nicht mitteilen können

Der TENA SmartCare Wechselindikator eignet sich für Bewohner, die nicht mehr mitteilen können, wann ihr Inkontinenzprodukt gewechselt werden muss.



Vorteile für Bewohner

- Mehr Würde und Wohlbefinden
- Weniger Unterbrechungen des Schlafs und der täglichen Aktivitäten
- Geringeres Risiko von Auslaufen und damit verbundenen Hautirritationen



Vorteile für Pflegekräfte

- Geringere Arbeitsbelastung durch weniger manuelle Kontrollen
- Reduzierte und optimierte Wechselroutinen
- Individuelle Kontinenzversorgung

Vorteile für Pflegeheime

- Besserer Einsatz der personellen Ressourcen
- Höhere Mitarbeiterzufriedenheit durch weniger Stress
- Modernes und zukunftsorientiertes Image der Einrichtung



Für TENA Produkte entwickelt

Der TENA SmartCare Wechselindikator funktioniert mit dem gesamten TENA ProSkin Sortiment: TENA Flex, TENA Pants, TENA Slip und TENA Comfort. Bewohner können auch weiterhin mit ihren gewohnten TENA Produkten versorgt werden, mit denen sie sich wohlfühlen.



Voraussetzungen für den Einsatz

Ihre Einrichtung sollte Interesse an Innovation und Digitalisierung mitbringen. Zudem sind ein Internetanschluss sowie Empfang mit dem Smartphone erforderlich. WLAN im Haus ist nicht notwendig.



Sie möchten den TENA SmartCare™ Wechselindikator in Ihrer Einrichtung testen und anschließend bewerten? Dann vereinbaren Sie über unsere Webseite einen Termin mit unserem Außendienst.

Jetzt mehr erfahren und Produkttest vereinbaren auf www.tena.de/smartcare



Digitalisierung, AAL und Smart-Home-Technik in der Pflege – Teil 2

Führt man aktuell Gespräche mit Akteuren der Pflege- und Sozialwirtschaft, so stellt man eine angespannte und prospektiv eher unsichere Stimmung fest. Insbesondere die Sicherstellung der Pflege- und Betreuungsqualität erfordert aktuell höchste Aufmerksamkeit. Daraus resultiert die Gefahr, dass Möglichkeiten für die Freizeitgestaltung fehlen, da Zeitressourcen für die Schaffung und Umsetzung, vor allem von externen Angeboten, kaum vorhanden sind. Beschleunigt durch Kontaktbeschränkungen und Einschränkungen in der Freizeitgestaltung entsteht zunehmend der Trend zu Erlebniswelten innerhalb der Gebäude, bzw. innerhalb der Einrichtungen. Hierbei spielen moderne (Kommunikations-)Technologien eine wesentliche Rolle, welche von (jungen) Mitarbeitenden privat bereits umfassend genutzt und im beruflichen Umfeld immer stärker eingefordert werden.

Vielmehr ist erkennbar, dass Angehörige die Einrichtungen nicht mehr ausschließlich nach fachlichen Konzepten, sondern mehr und mehr nach einer modernen Gesamtkonzeption mit technischer Ausstattung auswählen, denn diese Standorte wirken allgemein hochwertiger, zeitgemäßer und moderner in Hinblick auf die Pflege- und Betreuungsumgebung.

In einer zunehmend verteilten Gesellschaft, wo Familienstrukturen aufgrund von beruflichen Angeboten mehr und mehr räumlich getrennt sind, kann eine Aufrechterhaltung der Kommunikation durch digitale Möglichkeiten unterstützt werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Chatgruppe (Teilen von Fotos, Ereignissen, etc.) oder um Videoanrufe handelt. Vor allem während der Zeit der Kontaktverbote waren

die Überwindung von gesetzlichen Barrieren und die Ermöglichung von Teilhabe so überhaupt denkbar. Neben der direkten Kommunikation wurden in der Vergangenheit viele Quartiersplattformen entwickelt. Mit der Etablierung von Social Media erfolgten auch in diesem Bereich dynamische teils disruptive Entwicklungen, so dass aktuell eine Vielzahl an Lösungen verfügbar sind. Gemein haben sie die Idee, unterschiedliche Akteure (Bewohner:innen, Anbieter:innen, Pflegekräfte, etc.) über Informationen und Angebote im Sozialraum (z. B. Kursangebote, Events, Erwachsenenbildung, etc.) zu informieren, sie zusammenzubringen und die Organisation von niederschweligen Leistungen oder das ehrenamtliche Engagement zu ermöglichen.

Biografiearbeit mit Virtual Reality

Mit dem Anstieg an Immobilität sind nicht nur niederschwellige Kommunikationsformen notwendig, sondern auch Möglichkeiten für eine Abwechslung zu dem eigenen alltäglichen, direkten Umfeld. Mit Hilfe von Virtual Reality-Brillen können z. B. bereiste Orte virtuell besucht werden. Differenziert nach Einsatzgebieten und den einhergehenden Möglichkeiten sowie Aspekten wie z. B. Motion Sickness, ermöglichen sie ein großes Potenzial in der Biografiearbeit (Besuch von Wohlfühlorten, Erleben von Wohlfühlereignissen, z. B. Tauchen) bis hin zu Entspannungsmöglichkeiten für Mitarbeitende. Perspektivisch werden gemeinschaftliche Ereignisse durch virtuelle Begegnungen in interaktiven Räumen als Unterstützung gegen Vereinsamung und Isolation erlebbar.

In diesem Zusammenhang steigt der Wunsch und der Bedarf nach Möglichkeiten für die kognitive und motorische Aktivierung. Hier gibt es zunehmend Lösungen, welche ein Training über Erinnerungsfunktionen, gemeinsames Singen, Ergänzung von Sprichwörtern, visuelle und akustische Spielerlebnisse mit Hilfe von digitalen Bällen, digitalen Tischen/Spielflächen unterstützen

und fördern. Neben der Aktivierung stärkt es die soziale Teilhabe innerhalb der Wohngruppe und die Beziehungsebene zwischen Mitarbeitenden und Klienten durch die gemeinschaftliche Beschäftigung, was zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit führt.

Wie fügt sich die Robotik in diesen Kontext ein? Neben ähnlichen Funktionen im Bereich der Aktivierung (Spiele, Musik, etc.), könnte die Orientierungsumgebung (Abruf z. B. von tagesstrukturierenden Informationen) eine wichtige Rolle spielen. Ein Mehrwert gegenüber Tablets entsteht u. a. durch das Hinführen zu relevanten Ansprechpartnern oder zu gewünschten Bereichen (Indoor-Navigation). Absehbar wird eine Entlastung, vor allem in unterstützenden Tätigkeiten ohne Pflegeexpertise, wahrnehmbar sein.

Bei sich verändernden gesellschaftlichen Herausforderungen und einer zunehmenden Technologisierung muss der Zugang für Mitarbeitende und Klienten zu digitalisierten Prozessen organisiert und gewährleistet werden. Die Sozialwirtschaft hat die Herausforderung, die Prozesse einzuführen und zur Verfügung zu stellen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, Mitarbeitende langfristig mit Hilfe von modernen Arbeitsumgebungen zu binden, sie zu entlasten und ihnen neue digitale Arbeitsfelder anzubieten. Es ist zu erwarten, dass bei einer erfolgreichen Einführung die Abläufe entlastet, die Qualität (insb. der Betreuung) durch den sinnvollen Einsatz der Anwendungen gesteigert und zusätzliche Angebote etabliert werden können. ●

Enrico Lohrke & Heike Fuchs-Perszewski

MEHR ZUM THEMA

Info: Enrico Lohrke ist Geschäftsführender Gesellschafter der inHaus GmbH. www.inhaus-gmbh.de
Heike Fuchs-Perszewski ist Teamleitung AAL der Sozialwerk St. Georg Bauen und Wohnen GmbH.

mega.com
ein deutscher Hersteller für **Bewegungsmelder**
drahtlos, kompatibel mit fast allen Schwesterrufanlagen.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de

Zuschuss für soziale Pflegeversicherung

Pandemie-Kosten auffangen

Der Bund hat angekündigt, für den Ausgleichsfonds der sozialen Pflegeversicherung im Oktober eine Milliarde Euro bereitzustellen. Die Verordnung zur Erstattung pandemiebedingter Kosten der sozialen Pflegeversicherung durch Bundesmittel liegt vor. Zur Begründung heißt es, die soziale Pflegeversicherung könne die pandemiebedingten Mehrausgaben mit dem geltenden Beitragssatz nicht tragen.

Bereits im Oktober 2021 hatte es einen Zuschuss von einer Milliarde Euro und im April 2022 in Höhe von 1,2 Milliarden Euro gegeben. Mit dem erneuten Zuschuss aus steuerfinanzierten

Bundesmitteln sollen unter anderem Hygieneutensilien, Personal und weitere Pandemiemaßnahmen finanziert werden.

Zusätzlich zu den pandemiebedingten Kosten belasten Pflegeeinrichtungen die hohen Energiepreise und die steigende Inflation. Der Bundesrat hat sich in seiner Sitzung vom 7. Oktober dafür eingesetzt, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in der aktuellen Energiepreiskrise kurzfristig zu unterstützen. In einer Entschließung, die sich an die Bundesregierung richtet, weist der Bundesrat auf die erwarteten Preissteigerungen im Jahr 2023 hin – auch diese seien zu finanzieren. ●

Wohngeld und Heizkostenzuschuss

Gesetze entlasten Bewohner

Die von der Bundesregierung geplante Wohngeldreform sowie ein weiterer Heizkostenzuschuss sollen Bewohner:innen in Pflegeheimen entlasten.

Im Gesetzentwurf wird klar gestellt, dass auch der Heimträger den Wohngeldantrag stellen darf, wenn die pflegebedürftige Person ihn damit beauftragt. Das Wohngeld wird an die wohngeldberechtigte Person gezahlt. Allerdings greift das höhere Wohngeld, das dann auch eine dauerhafte Heizkostenkomponente enthält, erst ab Januar 2023. Wer Wohngeld bezieht, bekomme den zusätzlich geplanten Heizkostenzuschuss automatisch, heißt es aus dem

Bundesministerium für Gesundheit. Als eine schnelle Hilfe ist ein weiterer Heizkostenzuschuss für Empfänger:innen von Wohngeld für die Heizperiode von September bis Dezember 2022 geplant. Als weiterer Bestandteil des Heizkostenzuschussgesetzes wurde zudem eine Konkretisierung des § 85 Abs. 7 SGB XI aufgenommen. Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen können bei unvorhersehbaren, sich stark ändernden Energiekosten, zügig Verhandlungen mit den Pflegekassen aufnehmen. Mehr zu der Konkretisierung lesen Sie ab Seite 22 in dieser Ausgabe und in *Altenheim 12/2022*. ●



eitieCloud
IT-PARTNER FÜR DIE PFLEGE

Ihre IT gut betreut wissen:

Herr Oliver Heneka (Vertriebsleiter) | Tel.: +49 721 4008-111 | oliver.heneka@eitie.de | www.eitie.de



PROZESSE OPTIMIEREN – QUALITÄT STEIGERN

Foto: Adobestock/by-studio

Bodenreinigung: Technik, die überzeugt

Problem: Neue Bodenbeläge im Eingangsbereich, rutschhemmende Fliesen in der Küche, Böden mit Holzdesign im Speisesaal – was gut aussieht, ist nicht immer ganz einfach zu reinigen. Die Probleme damit sind inzwischen ein Klassiker in der Beratung von Kunden. Vorteile mancher moderner Bodenbeläge sind sicher, dass sie langlebig, rutschhemmend und auf gute Optik ausgelegt sind. Allerdings entscheiden der Grad möglicher Verschmutzungen und die erforderliche Schmutzlösung darüber, wie gereinigt werden muss. Es zeigen sich drei Problemfelder:

- o Designbodenbeläge in Holzstruktur
- o Rutschhemmende Fliesen in Sanitärbereichen
- o Sicherheitsfliesen in der Küche

Lösung: Die Reinigung erfolgt in den meisten Einrichtungen manuell mit Wischbezügen aus verschiedenen Fasern. Da sind Grenzen der Reinigungsmöglichkeiten schnell erreicht. Es zeigt sich eine Vergrauung bei den Sicherheitsfliesen und verdichteter Schmutz auf den Böden mit Holzoptik. Gleichzeitig heißt es in vielen Kundengesprächen, dass das Reinigungsteam nicht gerne mit Maschinen arbeitet. Zusätzlich zu den Reinigungs-

problemen möchte man gerne Möglichkeiten im Rahmen der Nachhaltigkeit ausschöpfen.

Klassisch ist oft die Angst der Mitarbeitenden vor drehenden Reinigungsmaschinen. Das führt dazu, dass auch vorhandene Maschinen nicht eingesetzt werden. Trotzdem muss bei bestimmten Bodenbelägen zur Unterstützung auf maschinelle Reinigung gesetzt werden.

Eine gute Alternative sind da oszillierende Maschinen. Diese Technik erzeugt kleine Drehbewegungen, die eher wie eine Vibration wahrgenommen werden. Das Gerät bewegt sich also fast auf der Stelle. Diese kleinen schwingenden Drehbewegungen werden trotzdem mit einer Umdrehungszahl von 1500 bis 2000 Umdrehungen pro Minute ausgeführt. Es passiert also viel auf der Fläche, ohne dass die Maschine viel in Bewegung gerät. Zusätzlich hat natürlich auch immer das Gewicht einer Maschine eine Wirkung. Je nach Gerät, Typ und Größe wird mit einem Gewicht von 20 bis 30 Kilogramm gearbeitet. Einige kleinere Modelle können trotz geringer Arbeitsbreite noch mit Zusatzgewichten ausgestattet werden, um den Anpressdruck zu erhöhen.

Die mechanische Reinigungskraft übernehmen Pads. Hier gibt es für jeden Bodenbelag ein passendes Material: Melamin-

pads für Feinsteinzeugfliesen, Microfaserpads, um festsitzenden Schmutz zu lösen – bis hin zu Pads, die einen leicht schleifenden Effekt haben und so Oberflächen glätten und die Reinigung deutlich erleichtern. Ein rauer, offenporiger Boden ist schwerer zu reinigen als eine optimal verdichtete Oberfläche. Auch Natursteinböden können so bearbeitet werden.

Aufgrund der guten mechanischen Lösekraft ist nur wenig Wasser und Reinigungsmittel zur Unterstützung erforderlich. Der Einsatz einer geringen Menge Reinigungsmittel löst die Oberflächenspannung des Wassers und gleichzeitig wird die Schmutzlösung zusätzlich unterstützt.

Die Arbeitsfläche der Geräte beginnt beispielsweise bei 20x30 cm. Damit kann man auch in kleinen Räumen gut arbeiten. Es kann kantengenau gearbeitet werden, da kein Wendekreis erforderlich ist und durch die leichten Vibrationen auch keine Schäden an Sockeln oder Möbeln entstehen.

Wichtig ist es, die Schmutzflotte mit einem Wassersauger aufzunehmen. Nur so wird der gelöste Schmutz definitiv von der Fläche entfernt. Gerade in Küchen oder Sanitärbereichen wird die Schmutzflotte oft mit einem Abzieher zu einem Bodenauslauf gezogen. Dabei werden dann Schmutzpartikel wieder in die Poren der Fliesen gezogen. Nach dem Abziehen der Schmutzflotte sollten die Flächen nochmal mit klarem Wasser nachgewischt werden. Das Arbeiten mit einer reduzierten Feuchtigkeit ist ausreichend. ●

Sabine R. Mück,
Hygiene Consult Mück, Cuxhaven

VORTEILE DER MASCHINELLEN REINIGUNG

- o Oszillierende Reinigungsgeräte dringen tief in die Poren der Oberflächen ein und lösen Schmutz.
- o Für die Reinigung sind wenig Chemie und Wasser erforderlich.
- o Die Maschinen bewegen sich fast auf der Stelle und sind leicht bedienbar.
- o Es gibt inzwischen eine große Auswahl an Pads für unterschiedlichste Bodenbeläge.
- o Strukturierte Oberflächen können so besonders gut gereinigt werden.

MEHR ZUM THEMA

Info: www.hyco-mueck.de

.....

Neue Bauvorgaben für Heime in Niedersachsen

Internet und mehr Platz

Zum 1. Oktober 2022 ist die Verordnung über bauliche Anforderungen für unterstützende Einrichtungen nach dem Niedersächsischen Gesetz über unterstützende Wohnformen (NuWGBauVO) in Kraft getreten. Demnach müssen sämtliche Neubauten künftig nach den neuen Standards gebaut werden, bereits existierende Einrichtungen müssen grundsätzlich spätestens bis zum 1. Januar 2033 nachgerüstet werden, so das Sozialministerium. Un-

ter anderem müssen die Wohnschlafräume von Wohneinheiten für eine Person zukünftig mindestens 14 Quadratmeter Platz bieten (22 Quadratmeter für zwei Personen). Neu eingeführt wurde eine 70 Prozent-Einzelzimmerquote in Heimen. Betreiber:innen müssen zudem Internet in Wohn- und Gemeinschaftsräumen zur Verfügung stellen. Für die Bereitstellung des Internetanschlusses gilt eine verkürzte Übergangsfrist bis zum 31.12.2025. ●

Pionier der Sozialpsychiatrie

Klaus Dörner ist verstorben

Prof. Dr. Klaus Dörner, der große Sozialpsychiater, Medizinhistoriker und Vordenker, ist am 25. September in Gütersloh im Alter von 88 Jahren gestorben, wie der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) mitteilt. Er hat sich u. a. für die Öffnung der Heime eingesetzt, sowie für Menschen mit Demenz und anderen schweren Beeinträchtigungen. Seit seiner Pensionierung 1996 beschäftigte er sich schwerpunktmäßig mit der Altenhilfe und speziell mit Alternativen zum Pflegeheim.

Dörner war entschiedener Gegner der Institution Heim als Versorgungsform und Ärztlicher Direktor des LWL-Klinikums Gütersloh, wo er 1980 als neuer Ärztlicher Leiter antrat und bis zu seinem Ruhestand 1996 arbeitete. „Klaus Dörner entwickelte sich zum wohl bekanntesten und überzeugendsten Pionier einer konsequenten Sozial- und Gemeindepsychiatrie in der Bundesrepublik. Sein



Foto: Privat

Klaus Dörner ist am 25. September 2022 gestorben.

offensiv verfolgtes Ziel war es, die traditionellen, ausgrenzenden Anstaltsstrukturen der Nachkriegszeit zu überwinden“, so LWL-Gesundheitsdezernent Prof. Dr. Meinolf Noeker.

Dörner war auch vielfach Referent und Experte im Vincentz Network. Wir werden sein Engagement für alte Menschen und seine kritische Stimme – die auch immer Antreiber für innovative Konzepte und alternative Wohnformen waren – sehr vermissen. ●

Die Redaktion



PROJECT FLOORS

Hygienisch kann auch schön sein.
Designboden im Healthcare-Bereich.

www.project-floors.com

Your Project. Our Floors.

Interview mit Jochen Hartmann, Geschäftsführer Korian Services GmbH

„Die neue Struktur bietet uns mehr flexible Möglichkeiten“

Mit der Gründung der Korian Services GmbH fasst Korian Deutschland seine Servicebereiche und Servicegesellschaften zusammen. Die neu gegründete Gesellschaft umfasst die Bereiche Küche, Reinigung, Wäscherei sowie technisches Facility Management und ist mit fast 4 800 Mitarbeitenden eine der größten Servicegesellschaften in der Altenpflege. Geschäftsführer Jochen Hartmann erläutert die Beweggründe und worauf das Unternehmen Wert legt.

Welchen Grund hat die Zusammenlegung der hauswirtschaftlichen Servicebereiche und welche Vorteile hat das für Sie?

JOCHEN HARTMANN: Catering, Reinigung, Wäscherei und technisches Facility Management tragen wesentlich zu einer ganzheitlich qualitativ hochwertigen Versorgung unserer Bewohner:innen bei. Durch die Zusammenfassung dieser Felder in der Korian Services GmbH tragen wir der großen Bedeutung dieser Dienstleistungen Rechnung und werden gleichzeitig auch hier zu einem wichtigen Akteur. Wir sind jetzt flexibler, können Bedarfsspitzen leichter abdecken und unsere Mitarbeiter:innen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung besser fördern.

Was ändert sich in den Küchen und für die Mitarbeitenden?

Einrichtungen der Seniorenpflege zeichnen sich nicht nur durch die Qualität in der Pflege und

Betreuung, sondern auch in den Dienstleistungen aus. Unser Ziel ist, die Korian Services GmbH als führenden Dienstleister für Catering, Reinigung, technisches Facility Management und Wäsche zu etablieren. Wir werden unsere Produkte und Prozesse so optimieren, dass sie den zunehmenden Ansprüchen unserer Kund:innen gerecht werden. Zudem setzen wir auf umfangreiche Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, ein angenehmes Arbeitsumfeld gepaart mit attraktiver Vergütung. Die Korian Services GmbH ermöglicht es uns, Konzepte deutschlandweit zu entwickeln und zu etablieren. Wir beschäftigen viele motivierte Hilfskräfte in unseren Einrichtungen, die wir sukzessive weiterbilden und an neue Aufgaben heranführen müssen. Die beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten sind bei uns extrem vielfältig.

Inwiefern haben sich die Arbeitsabläufe dadurch geändert?

Bereits vor der Gründung der Korian Services GmbH waren wir stets darauf bedacht, unsere Arbeitsabläufe zu optimieren. Die neue Struktur bietet uns nun jedoch mehr Möglichkeiten. Zum Beispiel wünschen sich und benötigen unsere Mitarbeitenden Flexibilität. Das fördern wir als Arbeitgeber mit einer Vielzahl an flexiblen Arbeitsmodellen.

Welchen Stellenwert hat die Ernährung der Bewohner:innen bei Korian und worauf legen Sie dabei besonderen Wert?

Sie ist im Stellenwert mit Pflege und Betreuung gleichauf. Bei der Freude am Essen gibt es keine Abstriche – auch nicht im Alter. Deshalb finden bei uns unter

anderem regelmäßig „Schlemmertage“ statt. An diesen Tagen steht ein spezielles Thema oder Produkt im Mittelpunkt. Dabei legen wir größten Wert auf die Verwendung saisonaler und regionaler Produkte. Auch Kuchen und Backwaren werden in den meisten unserer Einrichtungen frisch zubereitet.

Was sind die größten Herausforderungen für das Management?

Der allgegenwärtige Fachkräftemangel gilt natürlich auch für die Servicebereiche und stellt die größte Herausforderung dar, vor allem bei der Gewinnung von Köch:innen. Hier müssen wir uns für diese und alle anderen Berufsgruppen im Servicebereich als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Dazu zählen attraktive Arbeitszeiten und eine faire Bezahlung. Aber auch die Möglichkeit zur Weiterentwicklung von neuem und bestehendem Personal ist ein wichtiger Aspekt. Um hier noch einmal das Thema Ernährung aufzugreifen: Mit zunehmendem Alter werden Sonderkostformen und Diäten immer wichtiger. Unsere Mitarbeitenden werden dazu und zur ansprechenden Zubereitung, gerade bei passierter Kost, speziell geschult. Die Korian Akademie baut zudem ihre zahlreichen Weiterbildungsangebote für unsere Mitarbeitenden stetig aus. In den vergangenen Jahren ist Korian durch Akquisitionen stark gewachsen. Unsere Herausforderung ist es nun, die unterschiedlichen Arbeitsmodelle und -abläufe zu harmonisieren, zu digitalisieren und zu standardisieren. Dies umfasst das Bestellwesen, die Menüplanung, Rezepte und die Waren-



Foto: Korian

Jochen Hartmann, Geschäftsführer der Korian Service GmbH

disposition. Auch optimieren wir gerade die Schnittstelle zur Pflege und entlasten damit die Pflegekräfte. Unsere CSR-Ziele (Corporate Social Responsibility, Anm. d. Red.) bestimmen dabei unser Handeln. Lebensmittelabfälle haben wir bereits signifikant reduziert. Wir sind noch nicht ganz am Ziel, aber auf einem sehr guten Weg, um unsere CO₂-Bilanz weiter zu verbessern. Wichtig ist dabei der verstärkte Einsatz von lokalen und regionalen Produkten.

Die Preise steigen, Lieferengpässe behindern den Ablauf und hinzu kommen erneut höhere Corona-Zahlen. Wie gehen Sie mit diesen Herausforderungen um?

Die Kosten steigen in allen Bereichen – ob Energie oder Lebensmittel, steigende Inflation und höhere Mindestlöhne. Leider kommen wir nicht umhin, höhere Einkaufspreise an unsere Kunden weiterzugeben. ●

Interview: Ina Füllkrug

MEHR ZUM THEMA

Info: Korian Deutschland betreibt rund 230 Einrichtungen und 51 ambulante Dienste. www.korian.de

mega.com
 ein deutscher Hersteller für
Dementen-Schutz-Systeme
 kompatibel mit fast allen
 Schwesternrufanlagen.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de

Umsetzung des Infektionsschutzgesetzes

Qualitätsausschuss veröffentlicht Verfahrenshinweise

Voll- und teilstationäre Einrichtungen sind durch den Gesetzgeber dazu verpflichtet, eine oder mehrere Personen mit Maßnahmen im Kampf gegen die Pandemie zu beauftragen. Das schreibt seit dem 16. September 2022 das neue Infektionsschutzgesetz (IfSG) vor. Um die Einrichtungen bei der Umsetzung zu unterstützen, hat der Qualitätsausschuss Pflege in Abstimmung mit dem Bundesministerium für Gesundheit praxisbezogene Verfahrenshinweise erarbeitet, die jetzt veröffentlicht wurden. Mit der Erstellung eines solchen Handlungsrahmens war der Qualitätsausschuss Pflege durch den Ge-

setzgeber mit Inkrafttreten des neuen Infektionsschutzgesetzes beauftragt worden. Die Verfahrenshinweise richten sich an Leitungen voll- und teilstationärer Einrichtungen sowie die nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 35 Absatz 1 Satz 6) seitens der Pflegeeinrichtungen beauftragten Personen. Darin finden sich Hilfestellungen für die Beauftragung verantwortlicher Personen, die Einhaltung von Hygieneanforderungen, die Abläufe zum Impfen und Testen sowie die Maßnahmen bei positiv auf SARS-CoV-2 getesteten Personen oder die Versorgung mit antiviralen Arzneimitteln



Foto: Werner Krüper

Die Verfahrenshinweise sollen die Einrichtungen bei der Umsetzung des Gesetzes unterstützen.

für Bewohner. Die Grundlagen und Verfahrenshinweise sind im Downloadbereich des Qualitätsausschusses unter www.gs-qs-a

pflege.de/dokumente-zum-download/ zu finden. Mehr zum Thema lesen Sie im Interview auf Seite 54. ●

Professionelle Hygienetechnik und Speiserestesysteme



„Wir in der Pflege brauchen Technik, die uns Arbeit abnimmt und die Prozesse wirtschaftlicher macht.“

Jörg Menzel Geschäftsführer **Blindenwohnstätten Berlin** Haus Weißensee



Die Küche ist für die Bewohner einer Wohngruppe mehr als nur ein Speisesaal: Sie ist Treff- und Lebensmittelpunkt – und soll dementsprechend gemütlich sein. Für Pflegekräfte ist es oft der Ort, an dem sie die Speiseverteilung organisieren. Das bedeutet: viel Geschirr, wenig Zeit, hohe Hygieneansprüche! Ob Teller, Gläser oder größeres Spülgut wie Schüsseln und Tablett: Da braucht es Spültechnik, die mithalten kann – wie die *M-iClean U*. Nach rund 210 Sekunden ist die Maschine fertig und das Geschirr hygienisch sauber und dank der neuen Wärmerückgewinnung *ComfortAir* auch trocken.

Die neue *M-iClean U*: schnellere Spülabläufe, dampfproduziertes Arbeiten, schnelleres Trocknen, schnelleres Installieren, niedrigere Betriebs- und Wartungskosten und mehr Hygiene.

Die Branche in Bewegung



Katarina Barley: Der Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) hat eine neue Präsidentin: die SPD-Politikerin und Europaparlamentarierin Katarina Barley. Sie folgt auf Franz Müntefering, der von 2013 bis 2021 Präsident war. Barley war unter anderem von März 2018 bis Juni 2019 Bundesministerin für Justiz und Verbraucherschutz.

Ramon Lahme: Cureus, ein auf stationäre Pflegeimmobilien spezialisierter Bestandshalter, hat eine neue Leitung: Ramon Lahme (44) wird die Leitung Grundstücksakquise und Business Development übernehmen. Er soll mit seinem Team den Ankauf weiterer Projektgrundstücke für den Bau von Seniorenresidenzen vorantreiben.



Heike Prestin: Nach drei Jahren verlässt Natalie Sharifzadeh den Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe Nordost. Ihre Nachfolge übernimmt Heike Prestin. Sie ist Gesundheits- und Krankenpflegerin, hat einen Master in Public Health und war in den letzten beiden Jahren beim Bundesverband der Diakonie tätig.

Silke Köser: Zum 1. September ist Dr. Silke Köser als neue Personal- und Managementberaterin bei conQuaesso Jobs, der Personalberatung des Beratungsunternehmens contec, eingestiegen. Einer ihrer Beratungsschwerpunkte wird die Besetzung von Führungspositionen im Rahmen der strategischen Nachfolgeplanung sein.



Thomas Roth: Die Charleston Gruppe, Betreiber von Pflegeheimen, ambulanten Diensten und Tagespflegen, beruft Thomas Roth als neuen Chief Operation Officer (COO) und verstärkt damit ihre Führungsmannschaft. Roth ergänzt das Team um Sebastian Kabak (CEO) und Michael Dillmann (CFO).

Eberhard Goll: Nach 28 Jahren verlässt Dr. Eberhard Goll den Vorstand Altenhilfe und Pflege der Samariterstiftung. In dieser Zeit wuchs das Portfolio der Stiftung unter anderem von elf Pflegeheimen mit 1400 Plätzen auf 29 Häuser, zwei Pflege-WGs und zwei Hospize mit insgesamt 1750 Plätzen in der stationären Pflege an.



Bremische Wohn- und Betreuungsaufsicht

Fehler in Tätigkeitsberichten

Es sind schwerwiegende Vorwürfe, die der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa) der Bremischen Wohn- und Betreuungsaufsicht macht. Es geht um falsche Zahlen in den Tätigkeitsberichten: „In den Berichten der Aufsichtsbehörde sind erst nachträglich massive Fehler aufgefallen“, so bpa-Geschäftsführer Norbert Grote. „Das ist ein Skandal. Den Angaben der Wohn- und Betreuungsaufsicht kann die Politik offensichtlich nicht vertrauen.“

Weniger Beschwerden und Prüfungen als angegeben

Konkret gehe es um Angaben in den Tätigkeitsberichten der Wohn- und Betreuungsaufsicht für die Jahre 2018 bis 2019 und 2020 bis 2021. Bei einer kürzlich erfolgten Kontrolle sei laut bpa-Pressemitteilung aufgefallen, dass es beispielsweise im Jahr 2018 statt der behaupteten 222 Prüfungen tatsächlich nur 116 Prüfungen gegeben hatte. Von 218 angegebenen anlassbezogenen Prüfungen hätten lediglich 112 stattgefunden. Auch für die übrigen Jahre hätte die Behörde teils um das Doppelte zu hohe Zahlen angegeben. „Es gab deutlich weniger Beschwerden als angegeben und es wurde deutlich weniger geprüft als behauptet. Mit einem solchen Datenchaos beschädigt die Behörde nicht nur sich selbst, sondern auch das Ansehen der Pflegeeinrichtungen“, so Grote.

Behörde gibt Fehler zu

Auf Nachfrage der Redaktion räumt die Behörde Probleme ein: „Um die Vergleichbarkeit der Berichte 18/19 und 20/21 herzustellen, mussten die Daten neu

aufbereitet werden. Erforderlich wurde das, weil die Systematik der Datenerfassung zwischen den beiden Berichten umgestellt worden war, die Daten waren in 18/19 deutlich kleinteiliger und in einer anderen Systematik erfasst worden als in 20/21. In die ursprünglichen Daten waren zudem qualifizierte Schätzungen für einzelne nicht erfasste Zeiträume eingeflossen. Die neue Darstellung beruht allein auf den dokumentierten Daten, sie ist um Schätzwerte bereinigt“, so ein Sprecher.

Er betont, die Behörde habe die Daten aus eigenen Stücken bereinigt und vorgelegt und zudem von sich aus die politischen Gremien über die vorzunehmenden Korrekturen informiert und eine Neufassung der Berichte vorgelegt.

Neue Software für die Fallbearbeitung

Die Behörde will Maßnahmen treffen, damit es in Zukunft nicht mehr zu solchen Unstimmigkeiten komm. Um eine systematische Erfassung von Beschwerden und Prüfungen auf einer einheitlichen Datengrundlage sicherzustellen, in der sich auch Langzeitentwicklungen widerspiegeln, werde eine Software für die Fallbearbeitung eingeführt.

So würden die Mitarbeitenden davon entlastet, neben der Fallakte eine Statistik händisch zu führen. Dieses Verfahren werde sicherstellen, dass die systematische Untererfassung von Beschwerden und Prüfungen, zu der es in Zeiten erhöhten Arbeitsaufkommens immer wieder gekommen sei, künftig der Vergangenheit angehören wird. ●

ose

UNIVERSALROOMS

Wohnen für alle.

 **ALCOMEL**
Innovative Lösungen


 **FSB**

 **Gerflor**
theflooringgroup

GIRA

 **KERMI**

KIWI[®]
OPENING DOORS

 **Loddenkemper**

möbitec
SINCE 1990

nobilia[®]

OTTEN

 **PRÜM**
Türen die zu mir passen

 **RZB**
LIGHTING

 **SOLARLUX**[®]

 **Stressless**

 **Villeroy & Boch**
1748

**ERLEBEN SIE KURATIERTE EINRICHTUNGSLÖSUNGEN
FÜR DAS SENIOR LIVING**

*Entdecken Sie die Produkte unserer Markenpartner
und vereinbaren jetzt einen Termin im Showroom.*

Tel: 0211 301 399 12 oder www.universal-rooms.net

Showroom Haus Aussele, Lippstädter Straße 133, 33378 Rheda-Wiedenbrück



Foto: Susanne El-Nawab

Bauen in Krisenzeiten

Lohnt es sich, in diesen schwierigen Zeiten in neue Bau- oder Sanierungsprojekte zu investieren? Wie können sie sicher finanziert werden? Unser Experte gibt Tipps und macht Mut, gerade jetzt über neue Projekte nachzudenken und mit der Planung zu beginnen.

Text: Kurt Dorn

Unbestreitbar befinden wir uns in einer Krise, und dies schon seit fast drei Jahren. Ihre Form ändert sich, die Auswirkungen bleiben die Gleichen.

Insbesondere die Bau- und Immobilienbranche sind davon betroffen. Die Schlagworte, die den Markt akut beeinflussen, sind:

- o Baupreiserhöhung
- o Zinssteigerung
- o Inflation
- o Steigende Energiekosten sowie
- o Baustoff- und Produktmangel

Trotzdem gibt es in der aktuellen Situation positive Prognosen, sie gehen davon aus, dass der Bau- und Immobili-

ensektor sich 2024 wieder entspannen wird. Die Altaufträge der Firmen sind abgearbeitet, die Baustoffproduktion ist angelaufen, im besten Fall ist der Ukraine-Krieg beendet oder zumindest haben die Kampfhandlungen aufgehört und Verhandlungen begonnen. Daraus könnte eine Normalisierung der Weltwirtschaft erwachsen.

Somit sollte die jetzige Situation genutzt werden, ohne Zeitdruck die Konzeptfindung und die Planung für ein Bauprojekt zu beginnen. Für eine stationäre Pflegeeinrichtung ggf. mit hybriden Funktionen wie Tagespflege, Wohngemeinschaft oder auch Betreuten Wohnungen bedarf es eines ausreichenden Planungs- und Abstimmungszeitraums. Genau dieser ist zurzeit gegeben. In der Regel umfasst heute die Planung bis zum Bauantrag 23 Prozent der gesamten Bausumme. Und mit der Planung, bestenfalls mit einer Baugenehmigung, Abstimmungsbescheinigung und Fördermittelbestätigung hat man im Vorfeld schon einen erheblichen Mehrwert geschaffen.

Das ist eine der strategisch organisatorischen Maßnahmen für die Entwicklung eines Projektes in Krisenzeiten.

Zur Reduzierung der Baukosten gibt es andere Überlegungen. Eine der ersten Aufgaben der Planung ist, das erforderliche Raumprogramm zu definieren. Für eine stationäre Pflegeeinrichtung ist das allerdings in den meisten Bundesländern nach Funktion und Quadratmeter gesetzlich vorgegeben. So gibt es beim Umfang des zu planenden Gebäudes wenig Spielraum über Flächenreduzierung Kosten einzusparen.

Dennoch sei hier, außerhalb der derzeitigen gesetzlichen Vorgaben, ein Gedankengang erlaubt. Bei der Gesamtinvestitionssumme betragen die Kosten für das Bauwerk, also Beton, Mauerwerk, Ausbau und Technik etc. rund 75 Prozent der Gesamtinvestition. Wenn nun weniger gebaut werden muss, muss auch weniger finanziert werden. Wo könnte die Flächenreduzierung vorgenommen werden? Sicherlich nicht an den Flächen eines Bewohner:innenzimmers oder Individualbades, das sowieso schon flächenmäßig optimiert ist.

Allerdings gäbe es durch intelligente Planung Möglichkeiten, den Anteil der Allgemeinflächen zu reduzieren. Manche inhaltlichen Konzepte wie z.B. Hausgemeinschaften, planerisch richtig umgesetzt, würden eine Flächenreduzierung problemlos ohne Qualitätsverlust ermöglichen. Bei der Flächenopti-

mierung dürfte allerdings klar sein, dass die Reduzierung der Kosten nicht linear mit der Flächenoptimierung einhergeht, jedoch wäre es eine Möglichkeit, bei der die Bauherrschaft die Kosten spezifisch optimieren kann.

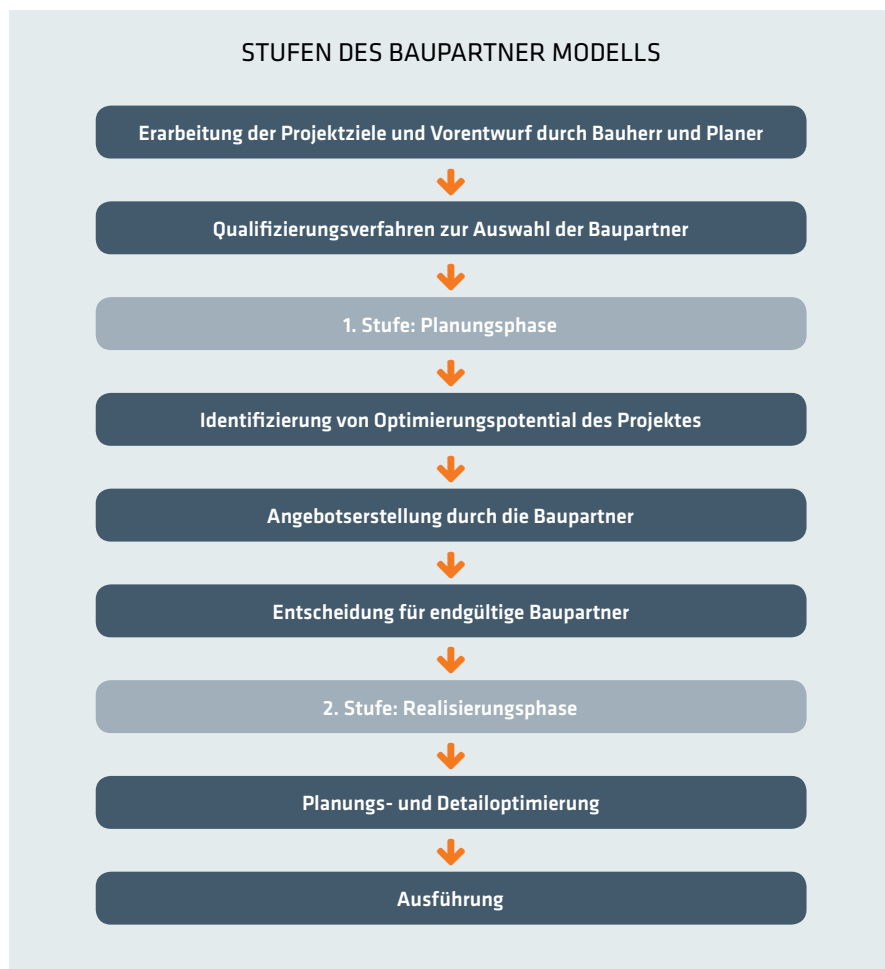
te seit Januar dieses Jahres nicht mehr so groß sein. Das Wirtschaftsministerium verkündete, neue Konditionen für Energieeffizienz bei Gebäuden zu entwickeln und es steht jetzt schon fest, dass der Schwerpunkt hier beim Bau-

Positive Prognosen gehen davon aus, dass sich der Bau- und Immobiliensektor 2024 wieder entspannen wird

Akzeptiert man das vorgegebene Raum- und Flächenprogramm einer Pflegeeinrichtung und reduziert den Qualitätsstandard nicht auf „billig“, bleiben noch Ansätze zur Kostenreduzierung in der Bauweise und der Vergabe- und Bauphase.

Die Hoffnung, insbesondere beim Neubau auf Fördermittel für Energieeffizientes Bauen zu setzen, dürf-

en im Bestand liegen wird. Dabei sollen die einzelnen Fördersummen gekürzt werden, um möglichst viele Projekte zu fördern. Den bis Ende 2021 geltenden „verlorenen Zuschuss“ wird es in den neuen Förderkonzepten auch nicht mehr geben. Förderung jedwelcher Art wird damit in Zukunft kaum ein ernstzunehmender Bestandteil der Baukostenreduzierung sein.



Unter dem Baupartner-Modell versteht man die Einbindung von zwei bis drei Generalunternehmern, die schon während der Entwurfsphase des Planungsteams die Planung begleiten.

Quelle: Soleo GmbH

TIPPS FÜR DIE PLANUNG

„Immobilienmanagement strategisch angehen“



SUSANNE LECIEJEWSKI



ENRICO MEIER

Susanne Leciejewski, Geschäftsleiterin Beratung, und Enrico Meier, Direktor des Geschäftsbereichs Markt, beide von der Bank für Sozialwirtschaft, blicken als Finanz-Experten auf die Auswirkungen der steigenden Kosten auf die Pflegeeinrichtungen.

Wegen der extremen Kostensteigerungen stellen immer mehr Einrichtungen ihre Bauvorhaben zurück. Doch je länger der Krieg in der Ukraine andauert, desto geringer die Chance auf sinkende Kosten für notwendige Investitionen.

„Die Komplexität, die Anforderungen und der Kostendruck haben bei Immobilien stark zugenommen“, betont Enrico Meier, Direktor des Geschäftsbereichs Markt der Bank für Sozialwirtschaft. Betroffene Organisationen sollten frühzeitig mit ihrer Bank sprechen, die sie in ihrer individuellen Situation berät.

Die BFS Service GmbH hat sich auf Sozialimmobilien spezialisiert. „Wir helfen, das Immobilienmanagement strategisch anzugehen“, sagt Susanne Leciejewski, Geschäftsleiterin Beratung der BFS Service GmbH.

Entscheidend für die Wirtschaftlichkeit der Bauvorhaben sei es, das Gebäude optimal zu planen. Jeder Quadratmeter einer Pflegeimmobilie koste viel Geld, wohingegen die Refinanzierung nach der Anzahl der Plätze erfolge. Mit einer Wirtschaft-

sich ganz auf ihr Kerngeschäft, das Erbringen von sozialen und Gesundheitsleistungen, konzentrieren. „Nach wie vor sind viele institutionelle Investoren auf der Suche nach geeigneten Pflege- und Gesundheitsimmobilien“, so Enrico Meier. Der Verkauf

Komplexität, Anforderungen und Kostendruck haben bei Immobilien stark zugenommen

lichkeitsbetrachtung ließe sich überprüfen, ob die Baukosten plausibel seien und sich das Objekt träge. Oft ließe sich etwas umplanen, um Kosten zu sparen. Mitunter werde das gesamte Nutzungskonzept geändert, so Leciejewski.

Träger, die eigene Immobilien besitzen, größeren Kapitalbedarf haben oder nicht genügend Know-how für das immer komplexere Immobilienmanagement mitbringen, kön-

biere viele Vorteile, insbesondere eine nachhaltige Finanzierungssicherheit, die Möglichkeit, stille Reserven zu heben, Sanierungsstaus abzubauen und damit auch Betriebskosten zu senken sowie die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

MEHR ZUM THEMA

Info: www.sozialbank.de

Die Modulbauweise liegt aktuell im Trend

Als aktuelles Trendthema für das Bauen wird der Modulbau oder das Serielle Bauen beworben.

Diese Konstruktionsmethode hat sogar Eingang in den Koalitionsvertrag der derzeitigen Bundesregierung gefunden. Dabei ist die Verwendung von vorfabrizierten Bauteilen oder ganzen Raumzellen nicht unumstritten. Von Kritikern wie auch von Befürwortern wird geäußert, dass diese Bauweise zwar eine höhere Qualität als konventionelles Bauen liefert, aber nicht oder nur in ganz seltenen Fällen günstiger als die konventionelle Bauweise ist.

Der Vorteil liegt in der Bauzeit, die natürlich durch den hohen Vorferti-

gungsgrad eine kürzere Montagezeit ermöglicht.

Da sich die bestimmenden Größen des seriellen und modularen Bauens über die hohe Vorfertigung und die große Zahl an immer gleichen Bauteilen definiert, befürchten Kritiker jedoch die Renaissance des Plattenbaus. Zurzeit,

ten. Die Verwendung ist hier im Einzelfall zu prüfen.

Wo lassen sich überhaupt Kosten einsparen?

Bei der Suche nach Kosteneinsparungen stellt sich die Frage, inwieweit man überhaupt als Bauherr in den einzelnen Pro-

Die jetzige Situation sollte genutzt werden, um ohne Zeitdruck mit der Konzeptfindung und der Planung für ein Bauprojekt zu beginnen

getrieben auch durch die Politik, wird auf dem Feld des Seriellen Bauens viel experimentiert.

Sogar für die Modernisierung von Gebäuden werden dazu Produkte angebo-

jektstufen Einfluss auf das Projekt und insbesondere auf die Wirtschaftlichkeit nehmen kann.

In der Regel sind Immobilienprojekte grob in drei Abschnitte zu gliedern:

Ideen- und Konzeptfindung, Planung, Ausführung.

Zu Beginn ist der wirtschaftliche Einfluss am größten. Dies gilt auch in Krisenzeiten. Mit der Bestimmung des Bauprogramms und der Projektziele sind die Leitplanken für die Wirtschaftlichkeit montiert.

Zu Anfang sind aber auch die Planungspartner zu beauftragen. Diese unterliegen aus gutem Grund einer Honorarordnung, um einen Qualitätswettbewerb zu ermöglichen und den Preiswettbewerb zu verhindern. Vorausschauend handelt die Bauherrschaft, die hier schon erfahrene Spezialist:innen beauftragt, die kostenbewusst planen und keine Irrwege gehen, denn jede Fehlplanung kostet spätestens am Ende viel Geld.

Wenn nun die Projektziele definiert, das Raumprogramm optimiert, die geeigneten Planer gebunden wurden, welche Möglichkeiten gibt es dann noch, die Projektkosten im Rahmen zu halten?

Man kann sicher nicht den Preis für Bauprodukte beeinflussen. Aktionen von Bauherrn, die Baumaterial zu angeblichen günstigen Preisen vorab einkaufen und dem Unternehmer zum Einbau beistellen, funktionieren möglicherweise in Einzelfällen. Unterm Strich ergeben sich aber daraus in der Regel

DIE WICHTIGSTEN PROJEKTSCHRITTE

Die wichtigsten Schritte in der Projektentwicklung mit einem Baupartner

- Idee entwickeln
 - Projektziele definieren
 - Konzept erarbeiten
 - Planungspartner binden
 - Planung erstellen
 - Baupartner einbinden
 - Kosten ermitteln – Kostenschätzung Baupartner
 - Entscheidung zur Projektrealisierung
-
- Ausführung vorbereiten
 - Ausführungsplanung optimieren
 - Ausführung

Qualitätsmängel, Gewährleistungsstreitigkeiten oder am Ende doch Kostensteigerungen. Cleverer erscheint da das Konzept, das ein Immobilienentwickler bei einem Hamburger Projekt angewendet hat. Er hat in Nachbarschaft seines Bauprojektes eine große Lagerhalle gemietet und mit seinen Bauunternehmen verhandelt, alle Bauprodukte vor Vertragsschluss einzukaufen und in der Halle einzulagern. Damit hat er eine Materialpreissteigerung während der

Bauzeit ausgeschlossen. Preisleitklauseln waren so nicht durchsetzbar. Vertragskonditionen oder auch Verhandlungen haben nur marginalen Einfluss auf die Gesamtinvestitionskosten.

Die Baupartner über ein Qualifikationsverfahren auswählen

Um das Know-how eines Bauunternehmens bei der Projektrealisierung zu nutzen und um darüber hinaus wirtschaftliche Lösungen zu finden, macht es



Hygienehelden®

Hygiene schafft niemand allein.

Wir bei WiBU unterstützen im komplexen Pflegealltag mit ganzheitlichen Hygieneserviceleistungen und einem herstellerunabhängigen Produktsortiment.

www.hygienehelden.de



Foto: Adobe Stock/Jarama

Kritiker wie auch Befürworter sagen, dass die Modul-Bauweise zwar eine höhere Qualität als konventionelles Bauen liefert, aber nicht oder nur in ganz seltenen Fällen günstiger als die konventionelle Bauweise ist.

Sinn, das Unternehmen schon frühzeitig einzubinden. Sinnvollerweise schon während der Planungsphase. Aus dieser Erkenntnis entstand das Baupartnermodell. Darunter versteht man die Einbindung von zwei bis drei Generalunternehmern, die schon während der Entwurfsphase des Planungsteams die Planung begleiten.

Mit der Bestimmung des Bauprogramms und der Projektziele sind die Leitplanken für die Wirtschaftlichkeit montiert

Die Auswahl der Firmen geschieht über ein Qualifikationsverfahren. In der Entwurfsphase erarbeitet jeder Unternehmer seine Anmerkungen hinsichtlich wirtschaftlicher Ausführungsmethoden. Nach Abschluss dieser Phase legen die Unternehmen ihren Angebotspreis vor. Der Unternehmer mit dem günstigsten erhält den Bauauftrag, die anderen ggf. eine Aufwandsentschädigung,

Im Grunde geht es bei dieser Methode darum, frühzeitig zwischen allen Projektbeteiligten Vertrauen zu schaffen. Der Unternehmer wird schon während der Entwurfsplanung in das Projekt eingebunden und tauscht sich mit Architekt:innen und Fachingenieur:innen über die Planung aus, bringt seine Praxiserfahrung kostenoptimierend in

das Projekt ein. Vor dem endgültigen Vertragsabschluss ist somit das „Bau-Soll“ klar und jeder der Projektbeteiligten weiß, was er zu erwarten hat.

Der Vorteil dieses Konzeptes ist die exakte Klärung des Vertragsolls und die Fixierung des Pauschalpreises bei definiertem Fertigstellungstermin. Ein in heutiger Zeit zusätzlicher positiver Effekt entsteht dadurch, dass der Generalunternehmer in der Regel auf Nachunternehmer zurückgreift, mit denen er schon lange als Auftraggeber verbunden ist. Die Zusammenarbeit ist erprobt, bewährt und damit unkompliziert. Das erspart dem Bauherrn, sich als Auftraggeber aufwendig um Angebote von Einzelfirmen zu bemühen, die

den Bauherrn als einmaligen Auftraggeber ansehen und somit in der Regel kein großes Interesse an solch einer Beauftragung besteht.

Bei anziehender Konjunktur schnell handeln können

Als Fazit bleibt festzuhalten, dass man die Krisenzeit nutzen sollte, um überlegt und sorgfältig zu planen. Damit schafft man einen Mehrwert und sich selbst eine Position, bei wieder anziehender Konjunktur schnell handeln zu können. Bei der Auswahl seiner Projektpartner:innen gilt es auf erfahrene Expert:innen zurückzugreifen und die Projektphilosophie sollte geprägt sein durch erarbeitetes Vertrauen und partnerschaftlichen Umgang.

MEHR ZUM THEMA

Info: www.soleo-gmbh.de

mega.com
 ein deutscher Hersteller für
Schwesternrufanlagen
 drahtlos und drahtgebunden.
 Auch als Insellösung geeignet.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de

Professor Kurt Dorn,
 Dipl.-Ing. Architekt,
 Geschäftsführer der Soleo
 GmbH, Düsseldorf



Pflegesatzverhandlungen in der stationären Pflege

Pflegesatzverhandlungen sind Herausforderungen der besonderen Art. Als Führungskraft ist es Ihr Ziel, Pflegesätze so zu verhandeln, dass Ihre Einrichtung wirtschaftlich gut aufgestellt ist. Doch welche Auswirkungen haben aktuell Tarifpflicht, einheitliche Personalschlüssel oder andere gesetzliche Veränderungen auf die Verhandlungen? Ein hervorragender Wegweiser im Paragrafenschungel ist dieses Praxishandbuch. Das Autorenteam aus erfahrenen Unternehmensberatern zeigt Ihnen, wie Sie Pflege-

satzverhandlung optimal vorbereiten und erfolgreich führen. Ausgehend vom GWVG beleuchten die Autoren dazu Pflegesatzverhandlungen aus strategischer und kaufmännischer Sicht. Von den rechtlichen Rahmenbedingungen, dem Geschäftsmodell der stationären Pflege, Buchhaltung, Methoden der prospektiven Hochrechnung der Kosten, Simulation der Pflegesätze bis zum Umgang mit Risiko- und Wagnisaufschlägen.



D. Beckers, Ch. Floßbach, S. Satzvey, R. Tillmann
Pflegesatzverhandlungen in der stationären Pflege
2022, 49,90 €, Best.-Nr. 21958
eBook, 36,90 €, Best.-Nr. 21959

Wenn die Sachkosten explodieren

Insbesondere die Kosten für Energie, Brennstoffe und Lebensmittel steigen seit Monaten rapide an – und ein Ende der Preisspirale ist vorläufig nicht in Sicht. Die große Herausforderung für die Einrichtungen ist, diese Steigerungsraten in den Vergütungsvereinbarungen mit den Kostenträgern so zu verhandeln, dass sie refinanziert werden.

Text: Luciane Tocik

Lange war die Verhandlung der Sachkosten in den Pflegesatzverhandlungen „Nebensache“. Die Inflationsraten der letzten Jahre waren vergleichsweise gering und so wurden auch die Sachkosten im gegenseitigen Einvernehmen mit den Kostenträgern regelmäßig um wenige Prozentpunkte fortgeschrieben. Diese Zeiten sind in Anbetracht der aktuellen Preisexplosionen vorbei.

Seit Beginn der Ukraine Krise steigen die Preise für Strom, Brennstoffe und auch Lebensmittel merklich an. Die aktuelle Inflationsrate lag im September 2022 bei zehn Prozent im Vergleich zum Vorjahr – im September 2021 lag die Inflationsrate noch bei 4,1 Prozent. Die Preissteigerungen in den für die Pflegesatzverhandlungen besonders relevanten Bereichen sind sogar noch deutlich höher (siehe Infokasten).

Diese Entwicklung führt dazu, dass Einrichtungsträger in Vergütungsverhandlungen nun nicht nur bedingt durch die Umsetzung der Tariftreueregelung des Gesundheitsversorgungsweiter-

entwicklungsgesetzes (GVWG) deutliche Personalkostensteigerungen fordern müssen, sondern sich gleichzeitig gezwungen sehen, auch die bislang verhandelten Sachkostenbudgets massiv nach oben zu schrauben. Forderungen nach Erhöhungen der monatlichen Eigenanteile der Heimbewohnenden in Höhe von 500 bis 600 Euro oder gar

finanzierung mit Hinweis auf die für die Heimbewohnenden unzumutbaren Eigenanteile. Hier verkennen Kassen und Sozialhilfeträger ihre Rollen. Der Gesetzgeber hat über die Tarifpflicht bewusst den Grundstein für die rasante Kostensteigerung gelegt und die Steigerungen bei den Sachkosten sind externen Faktoren geschuldet, die nicht von

Die vorzeitige Neuverhandlung ist an zwei Kriterien geknüpft: Die Veränderungen müssen unvorhersehbar und sie müssen wesentlich sein

noch höher sind daher keine Seltenheit. Bei Kostenträgern führen solch schwindelerregenden Forderungen zu großer Verunsicherung und unterschiedlichen Reaktionen.

In Einzelfällen geben die Kostenträger den Forderungen weitgehend statt. Häufig werden jedoch unzureichende Gegenangebote unterbreitet. Obwohl die Kostensteigerungen kaum angezweifelt werden können, verweigern Kostenträger die angemessene Refi-

den Trägern beeinflusst werden können. Deshalb geht die Argumentation der Kostenträger völlig fehl. Die Entlastung der Heimbewohnenden kann nicht auf dem Rücken der Einrichtungen ausgetragen werden, sondern ist unabhängig von den Vergütungen zu organisieren und zu finanzieren.

Wie kann also eine Umsetzung im Rahmen der Vergütungsverhandlungen aussehen?

Bei bestehender Pflegesatzvereinbarung zu Neuverhandlungen aufrufen

Wenn Sie bereits eine Pflegesatzvereinbarung abgeschlossen haben, die die vorgenannten Preissteigerungen nicht in ausreichendem Maße refinanziert, weil diese zum Zeitpunkt der Pflegesatzverhandlung noch nicht absehbar waren, besteht die Möglichkeit, die Kostenträger zu einer vorzeitigen Neuverhandlung nach § 85 Absatz 7 SGB XI aufzurufen: Bei unvorhersehbaren we-

PREISSTEIGERUNGEN AUGUST 2022

Die Steigerungsraten im August 2022 im Vergleich zum Vorjahresmonat (Basis = Index der Verbraucherpreise)

Bereich	in Prozent	Bereich	in Prozent	Bereich	in Prozent
Fernwärme	36,00	Heizöl	111,53	Benzin	9,34
Erdgas	83,80	Strom	16,62	Diesel	36,08
Lebensmittel	16,60				

Quelle: destatis.de



Prozentuale Steigerungsraten von Lebensmittellieferanten oder Fremddienstleistern zur Speiserversorgung sollten bei zuletzt geringerer Auslastung auf Basis belegungstäglicher Sätze hochgerechnet werden.

Foto: Nina Skripplitz

sentlichen Veränderungen der Annahmen, die der Vereinbarung oder Festsetzung der Pflegesätze zugrunde lagen, sind die Pflegesätze auf Verlangen einer Vertragspartei für den laufenden Pflegezeitraum neu zu verhandeln.

Die vorzeitige Neuverhandlung ist also an zwei Kriterien geknüpft: Die Veränderungen müssen unvorhersehbar und sie müssen wesentlich sein. Insbesondere hinsichtlich des Kriteriums der Wesentlichkeit wird es sicherlich unter-

schiedliche Auffassungen zwischen Einrichtungsbetreibern und Kostenträgern darüber geben, was noch zumutbar ist und was nicht. Konkrete Festlegungen hierzu gibt es bedauerlicherweise nicht.

Unterstützung kommt indes durch das geplante 3. Entlastungspaket der Bundesregierung, denn § 85 Absatz 7 SGB XI soll ergänzt werden. „Insbesondere [...] bei einer erheblichen Änderung der Energieaufwendungen“ soll von der Möglichkeit zur vorzeitigen

Neuverhandlung Gebrauch gemacht werden können. Ob allein diese Klarstellung allerdings zu einer schnellen, unbürokratischen Lösung für die Pflegeeinrichtungen führt, ist fraglich.

Wie Sie den Pflegesatzantrag vorbereiten

Wenn Sie gerade die Neuverhandlung der Pflegesätze vorbereiten, gilt es, einen sachgerechten Ansatz für die Kalkulation der voraussichtlichen Preise

SIMPLY UNIQUE

Formidabel UltraLow



Was macht **Formidabel** einfach einzigartig?
Lernen Sie unsere innovativen Lösungen für die Pflege kennen.



Scan mich!



fmb-care.de

Sprechen Sie uns an. Gemeinsam finden wir Ihr **optimales Pflegebett.**

0 52 58 / 98 09 00

KOMMENTAR

„Wir steuern so gut es geht dagegen“

Bernhard Schneider, Hauptgeschäftsführer der Evangelischen Heimstiftung in Stuttgart, erläutert, wie sein Unternehmen auf die Preissteigerungen im Bau, bei Gas und Strom reagiert.

Auch wir spüren natürlich die extremen Kostensteigerungen, allen voran bei Bau, Gas und Strom. Wir können aber nicht alle Projekte stoppen, sondern suchen im Einzelfall Lösungen.

In aller Regel folgen die anrechnungsfähigen Investitionskosten dem Baukostenindex, so dass höhere Baukosten auch refinanziert werden. Vorausgesetzt, es gibt Bewohner, die sich die hohen IK-Anteile noch leisten können, die bei Neubauprojekten bei fast 40 Euro je Tag liegen, also rund 1200 Euro im Monat nur für die

„Kaltmiete“. Hier müssen die Bundesländer dringend gegensteuern, mit einem monatlichen Pflegewohngeld für jeden Heimbewohner.

Besorgniserregend sind auch die Kostensteigerungen bei Gas, Strom und Personal, so dass die Eigenanteile derzeit auf fast 4 000 Euro explodieren. Als diakonisches Unternehmen steuern wir so gut es geht dagegen: Wir sparen Ressourcen ein, verhandeln mit Lieferpartnern, planen Ausgaben frühzeitig, sensibilisieren Mitarbeitende. Aber das wird nicht rei-

chen und es rächt sich jetzt, dass die Politik den Sockel-Spitze-Tausch versäumt hat. Der muss nun bundesweit schnell umgesetzt und die monatlichen Eigenanteile auf einen fixen Betrag begrenzt werden.“



BERNHARD SCHNEIDER

MEHR ZUM THEMA

Info: www.ev-heimstiftung.de

für Energie, Brennstoffe und Lebensmittel zu finden, der Ihnen eine Refinanzierung Ihrer tatsächlichen Aufwendungen im prospektiven Vereinbarungszeitraum ermöglicht.

Niemand kann abschätzen, wohin die Reise geht

Problematisch dabei ist, dass momentan niemand abschätzen kann, wohin die Reise geht. Selbst, wenn man bereits angepasste Abschläge für Strom oder Gas zahlt, die die aktuellen Marktpreise abbilden, ist nicht sicher, dass eine Hochrechnung dieser Abschläge auf den kommenden Vereinbarungszeitraum für eine wirtschaftliche Betriebsführung ausreichend ist.

Weitere Preissteigerungen in den kommenden zwölf Monaten sind nicht unwahrscheinlich. Sollten noch keinerlei Informationen über Preissteigerungen von den entsprechenden Anbietern vorliegen, bieten die Steigerungsraten der Verbraucherpreise (wie der Infokasten zeigt), die monatlich vom Statistischen Bundesamt aktualisiert und veröffentlicht werden, zumindest eine erste Orientierung. Auch diese Zahlen

bilden jedoch lediglich den Status Quo ab und werfen noch keinen Blick in die Zukunft, der für die prospektive Neuverhandlung der Pflegesätze zwingend erforderlich ist – zusätzliche weitere Preissteigerungen sollten also noch mit einkalkuliert werden.

Darüber hinaus sollte der Umstand Berücksichtigung finden, dass viele Einrichtungen nach wie vor mit den Nachwirkungen der Coronakrise in Form ge-

schritten daher bei zuletzt geringer Auslastung nicht schlicht auf die Gesamtkosten des Vorjahreszeitraumes aufgeschlagen, sondern vielmehr auf Basis belegungstäglicher Sätze hochgerechnet werden.

Auch Aufwendungen für Energie und Brennstoffe sind – zumindest in Teilen – belegungsabhängig, wenn auch nicht in dem Umfang, wie das bei Lebensmittelaufwendungen der Fall ist, da Gemein-

Es ist dringend geboten, einen zusätzlichen Risiko-/Wagniszuschlag zu fordern, der unvorhersehbare weitere Steigerungen abfangen könnte

ringer Auslastungsquoten zu kämpfen haben. In Pflegesatzverhandlungen hingegen wird prospektiv stets mit einer Vollbelegung der Einrichtung kalkuliert. Dies hat insbesondere Auswirkungen auf Positionen, die stark in Abhängigkeit von der Auslastung schwanken, wie das beispielsweise bei Lebensmittelaufwendungen der Fall ist.

Prozentuale Steigerungsraten von Lebensmittellieferanten oder Fremddienstleistern zur Speisenversorgung

schaftsflächen oder auch nur mit einer Person belegte Doppelzimmer unabhängig von der Auslastung stets beheizt und beleuchtet werden müssen.

In Anbetracht der vielen Unbekannten und Faktoren außerhalb Ihres Einflussbereiches kann jedoch auch die beste Kalkulation daneben liegen, weshalb es dringend geboten ist, einen zusätzlichen Risiko-/Wagniszuschlag zu fordern, der unvorhersehbare weitere Steigerungen abfangen könnte.



Aufwendungen für Energie und Brennstoffe sind nur in Teilen belegungsabhängig, da bestimmte Räume stets beheizt und beleuchtet werden müssen.

Foto: Adobe Stock/Schulzfoto

In einigen Bundesländern, beispielsweise Sachsen oder Thüringen, ist es bereits seit Jahren üblich, dass derartige Zuschläge sowohl auf die Personal- als auch auf die Sachkosten gewährt werden, um unvorhersehbare Veränderungen abfedern zu können.

Neuverhandlung der Pflegesätze: regional sehr unterschiedlich

Der aktuelle Umgang der Kostenträger in den Verhandlungen mit den beantragten Steigerungsraten ist von Region zu Region recht unterschiedlich. Mancherorts werden bei entsprechender Begründung und Darstellung des Kalkulationsansatzes vergleichsweise großzügige Angebote unterbreitet, die die aktuelle Preisentwicklung auch adäquat abbilden, in anderen Bundesländern versucht man die Steigerungsraten möglichst gering zu halten und bietet lediglich sehr moderate Steigerungsraten an, die in vielen Fällen kaum ausreichen werden, um die zu erwartenden Verteuerungen zu decken.

Der externe Vergleich als zweiter Prüfungsschritt

Häufig verweisen die Kostenträger in diesem Zusammenhang dann auf das zweistufige Prüfverfahren aus der BSG-Rechtsprechung für Pflegesatzverfah-

ren: Selbst wenn im ersten Prüfungsschritt die Plausibilität der Forderung hergestellt werden kann, bedeutet dies noch nicht automatisch die Anerkennung derselben, da es kein Selbstkostendeckungsprinzip gibt – in diesem Falle greife vielmehr der zweite Prüfungsschritt, nämlich der externe Vergleich. Es werden hierfür dann vergleichbare Einrichtungen in der Umgebung und deren Verhandlungsergebnisse herangezogen, die diesen Einrichtungen offenbar eine wirtschaftliche Betriebsführung ermöglichen. Spätestens dann, wenn in diesen externen Vergleich Einrichtungen Eingang finden, die zu einem Zeitpunkt die Pflegesätze verhandelt haben, als die aktuellen Preisentwicklungen noch nicht absehbar waren, ist der Vergleich jedoch nicht mehr repräsentativ und kann nicht mehr das Mittel der Wahl sein.

Für den Fall, dass Sie sich im Rahmen der Vergütungsverhandlung mit den Kostenträgern auf keinen Kompromiss einigen können, der Ihnen aller Voraussicht nach auch zukünftig eine wirtschaftliche Betriebsführung ermöglicht, bleibt Ihnen als letztes Mittel die Anrufung der Schiedsstelle. Hierzu kann gemäß § 85 SGB XI Absatz 5 frühestens sechs Wochen, nachdem eine Vertragspartei schriftlich zu Pflegesatzver-

handlungen aufgefordert hat, ein entsprechender Antrag auf Festsetzung der Pflegesätze durch die Schiedsstelle gestellt werden. In diesem Falle sind bis zur Festsetzung durch die Schiedsstelle jedoch auch alle anderen Positionen, über die man sich mit den Kostenträgern möglicherweise bereits einig ist, vorerst auf Eis gelegt.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt zur Autorin:

l.tocik@vdab-bsb.de

Luciane Tocik,
Dipl.-Betriebswirtin (BA),
VDAB Beratungsgesellschaft für Sozial- und Betriebswirtschaft, Leipzig



MPG
Münchner
Pflegeheimgesellschaft



Sie wollen Ihr Pflegeheim verkaufen?

Die Münchner Pflegeheimgesellschaft (MPG) ist ein inhabergeführtes Unternehmen, das stationäre Pflegeheime betreibt und deutschlandweit wachsen möchte.

Unser Versprechen:

- Wir führen Ihr Pflegeheim verantwortungsvoll in Ihrem Sinn weiter
- Partnerschaftliches, faires und zuverlässiges Vorgehen
- Sie haben bei uns direkten Kontakt zu den Entscheidern
- Absolute Vertraulichkeit

Mehr Informationen online auf www.mpg-gruppe.de oder nehmen Sie persönlichen Kontakt auf: Ihre Ansprechpartner sind Herr Jens Kramer und Herr Dieter Pichlbauer.

Münchner Pflegeheimgesellschaft mbH
info@mpg-gruppe.de
T 089 244 156 720

Zweimal pro
Monat und für
Altenheim-Abon-
nenten* kostenlos!

Webinare für Ihren Erfolg!

Fortbildungen – wann und wo Sie wollen: Die Redaktion Altenheim bietet Ihnen zweimal pro Monat aktuelle Webinare zu den wichtigsten Themen Ihres beruflichen Alltags an. Nehmen Sie live daran teil und fragen Sie unsere Experten um Rat.

In diesem Monat erwarten Sie diese Themen:



Igor Krasevic

**Bewerberinnen und Bewerber
am Telefon begeistern**

10.11. 2022



Michael Wipp

**Dauerbrenner Nachtdienst:
Praxistipps für die optimale Planung**

24. 11. 2022

Informationen zu den aktuell anstehenden Webinaren sowie weitere interessante Inhalte – jederzeit on demand abrufbar – finden Sie unter:

www.webinare.altenheim.net

* Als Abonnent der Fachzeitschrift Altenheim stehen Ihnen die Webinare im Rahmen Ihres Abonnements kostenlos zur Verfügung. Wählen Sie dazu ein Webinar aus und nutzen Sie die Option Abonententicket. Registrieren Sie sich mit Ihrer 8-stelligen Abo-Vertragsnummer (diese finden Sie auf Ihrer Abo-Rechnung, beginnend mit ZS) und das Webinar ist für Sie freigeschaltet.
Sie haben Fragen zu Ihrer Abo-Vertragsnummer? Rufen Sie uns gerne an unter + 49 511 9910-025 oder schicken Sie uns eine Mail an zeitschriften@vincentz.net.
Sie sind kein Abonnent? Dann bestellen Sie jetzt die Fachzeitschrift Altenheim im Abonnement und sichern sich Ihren kostenlosen Zugang zu den Webinaren.
Ganz einfach unter www.altenheim.net/shop

Urteile und Beschlüsse

Impfpflicht in der Pflege und das Betretungsverbot

OVG NRW, Beschluss vom 16. September 2022, AZ: 13 B 859/22

Die ersten Gerichtsentscheidungen zu der einrichtungsbezogenen Impfpflicht werden erlassen – wobei betont werden muss, dass es sich dabei um vorläufige Entscheidungen handelt.

Ähnlich wie bei den Verordnungen zu den Corona-Maßnahmen entscheidet die Justiz in den bisherigen Entscheidungen zugunsten der Verwaltung bzw. des Gesetzgebers – und zulasten des einzelnen Mitarbeiters bzw. der einzelnen Mitarbeiterin. Nicht nur gehen diese umstrittenen Maßnahmen zu Lasten der Mitarbeitenden, sondern eben auch zu Lasten der Einrichtungen – und im Endeffekt zu Lasten der Bewohnerinnen und Bewohner, die diese Maßnahmen wiederum schützen sollen. Denn durch die ausgesprochene Untersagung der Berufsausübung entstehen weitere Personalengpässe. Dabei unterscheiden die Gerichte nicht, ob es sich bei dem klagenden Mitarbeitenden um jemand mit direktem Bewohnerkontakt handelt oder um in der Verwaltung tätige Mitarbeitende – Letztere könnten eben auch (aus infektionsschutzrechtlicher Perspektive) von zu Hause arbeiten. Ob arbeitsrechtlich ein Anspruch darauf besteht, ließ das Gericht aber bewusst offen.

Im Übrigen zieht sich das Gericht auf die medizinischen Erkenntnisse über die Wirksamkeit einer Impfung zurück, überlässt es aber der Verwaltung, eine dem Einzelfall angemessene Entscheidung zu treffen. Der Personalengpass wird von den Gerichten jedoch leider nicht weiter thematisiert.

Fundstellen: www.juris.de

Menschen mit Behinderung in Wohngebieten

OVG Lüneburg, Beschluss vom 22. September 2022, AZ: 1 ME 90/22

Lebensäußerungen von Menschen mit Behinderung sind in Wohngebieten hinzunehmen, so das OVG Lüneburg.

Bekanntlich kann man sich seine Nachbarschaft nicht aussuchen. So sind Nachbarstreitigkeiten bereits vor Baubeginn keine Seltenheit, und erst recht nicht in der Zeit, in der man nebeneinander lebt und wohnt. Spielt der Nachbar laute Musik ist der Fall klar.

Doch wie verhält es sich mit Rufen und Schreien von Menschen mit Behinderung? Unkontrollierbar, gleich zu welcher Tageszeit. Einrichtungen der Pflege sind solche der staatlichen, sozialen Wohlfahrt und werden vom Baugesetzgeber besonders geschützt. Der Hintergrund ist die Eingliederung bedürftiger Menschen in die Mitte der Gesellschaft. Deshalb sind diese Einrichtung in „lärmsensiblen“ Wohngebieten zulässig.

Damit legt der Baugesetzgeber der Nachbarschaft auf, etwaige von der Einrichtung und deren Bewohner ausgehende Beeinträchtigungen hinzunehmen. Rufe, Schreie und andere Ausrufe ihrer Bewohner:innen sind als „sozial-adäquat“ anzusehen und nicht, wie der hier klagende Nachbar und Inhaber einer bürgerlichen Villa, meinte, als mögliches fremdgefährdendes Verhalten.

Wird ein bestehendes Pflegeheim teilweise umgebaut, um als sozialtherapeutisches Zentrum zur Unterbringung von Menschen mit Behinderung zu dienen, kann der Nachbar seine „Ruhe“ nicht damit verteidigen, er befürchte erhebliche Lärmbelästigungen. Denn dies, so das Oberverwaltungsgericht, ist rein spekulativ, und wenn es schließlich zuträfe, wäre es hinzunehmen.

Pflegebedürftig: Was ist mit einer Versteigerung?

OLG Brandenburg, Beschluss vom 16. November 2021, AZ: 10 UF 84/21

Die Pflegebedürftigkeit des Betroffenen ist kein Hinderungsgrund für eine Teilungsversteigerung.

In einem Betreuungsverfahren kommt es oft zur Gretchenfrage, ob eine pflegebedürftige Person im Eigenheim weiterleben kann oder umziehen muss – ggf. in eine Einrichtung. In diesem Zusammenhang kommt der Verkauf des Eigenheims zur Finanzierung des Aufenthalts in der Einrichtung in Betracht bzw. ist zwangsweise Folge, weil andere finanzielle Mittel nicht bereitstehen. Ist der Betroffene Alleineigentümer der Immobilie, ist dies unproblematisch.

Meistens aber gehört dem Betroffenen das Eigenheim nicht allein, sondern nur anteilmäßig zusammen mit seinem Ehegatten. Dieser ist freilich nicht an der Veräußerung des Eigenheims interessiert, weshalb es zu erheblichen Konflikten kommt unter den Eigentümern und dem Betreuer des Betroffenen. Das Mittel der Wahl ist die Teilungsversteigerung, also die gerichtlich geordnete Veräußerung des gesamten Grundstücks. Will der Betroffene aber weiter in der Immobilie wohnen bleiben, ist das kein Grund die Teilungsversteigerung wieder einzustellen. Denn der Umzug in eine Einrichtung der stationären Pflege ist ihm als Aufenthaltsort zumutbar, soweit nichts Gegenteiliges bewiesen ist – zumal angenommen wird, dass eine Pflege in einer solchen Einrichtung genauso gut oder sogar besser gewährleistet werden kann.

Die Urteile wurden zusammengestellt von Artur Korn, Rechtsanwalt, Partner der Kanzlei HKS, Freiburg. www.hks-jur.de

VG Düsseldorf, Beschluss vom
30.8.2022, AZ: 29 L 1703/22

Foto: fotolia/digital-designer

VG Düsseldorf: Tätigkeitsverbot für Nicht-Geimpfte

Wenn ein ungeimpfter Mitarbeiter vorwiegend im Verwaltungsbereich arbeitet und keinen engen, körperlichen Kontakt mit den Bewohnerinnen und Bewohnern einer Einrichtung hat – muss dann dennoch das Betretungs- und Tätigkeitsverbot greifen? Das Verwaltungsgericht Düsseldorf meint: ja.

DIE LEITSÄTZE

Die Anordnung eines Betretungs- und Tätigkeitsverbotes gegenüber einer Person, die in einer Einrichtung im Sinne des § 20a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 IfSG tätig ist und keinen Immunitätsnachweis hinsichtlich des Coronavirus vorgelegt hat, ist in diesem Einzelfall bei summarischer Prüfung nicht zu beanstanden. (Rn. 36)

Der Sachverhalt

Der Antragsteller ist in einem Fachdienst für Menschen mit Behinderung tätig. Sein überwiegender Einsatzbereich ist in der Verwaltung. Er befasst sich mit der Bearbeitung von Computergespeicherten Dokumenten. Weiterer Aufgabenbereich ist seine pädagogische Arbeit. Täglich hat er im Rahmen dieser Aufgabenbereiche Kontakt mit Menschen, die geistige und körperliche Behinderungen haben. Aber eben keinen intensiven, körperlichen Kontakt. Der Antragsteller möchte sich wegen möglicher Impfnebenwirkungen, insbesondere wegen möglicher allergischer Reaktionen nicht gegen das Corona-Virus impfen lassen. Im Rahmen des Gerichtsverfahrens legte der Antragsteller nur eine Selbsteinschätzung hinsichtlich der Risiken vor. Eine ärztliche Stellungnahme, die sein individuelles Risiko für die von ihm genannten Risiken darstellen würde, legte er aber nicht vor. Das Gesundheitsamt hatte auf Grund des feh-

lenden Impfnachweises sowohl ein Betretungs-, als auch ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen. In seiner Entscheidung wägte das Gesundheitsamt zwischen den ausgesprochenen Verboten und deren Eingriff in die Berufsfreiheit des Antragstellers gegen die schützenswerten Interessen der betreuten Menschen ab und entschied sich für die Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit der angeordneten Maßnahmen. Das Verwaltungsgericht, und auch die nachfolgende Instanz, haben sich im Eilverfahren der Ansicht des Gesundheitsamtes angeschlossen.

Der Kommentar

Das war ein Fehler, die einrichtungsbezogene Impfpflicht einzuführen und sie durchzusetzen. Sie läuft nun aus. Für viele Pflegende und andere in stationären Pflege- und Einrichtungen der Eingliederungshilfe Tätigen ist dies eine neuerliche staatliche Bevormundung und ein Misstrauensbeweis. Natürlich gilt es, die besonders vulnerablen Bewoh-

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

Mitarbeiter:innen zu motivieren, sich impfen zu lassen – das war der richtige Weg. Ansonsten gilt es, ihre Bedenken ernst zu nehmen und auf andere Weise den Infektionsschutz zu gewährleisten.

ner:innen von stationären Pflegeeinrichtungen vor Infektionen zu schützen. Da gibt es verschiedene Wege. Einrichtungen mussten schon vor der Coronapandemie professionell mit Infektionsrisiken umgehen. Ob nun die Impfung der Beschäftigten wirklich einen wesentlichen Beitrag zum wirksamen Infektionsschutz geleistet haben könnte, darüber lässt sich trefflich streiten. Als noch nicht alle geimpft waren und die virologische Einschätzung vorherrschte, dass Impfung Infektionsrisiken absenken könnten, war es nachvollziehbar. Das ist aber nun alles nicht mehr die herrschende Meinung, und gilt nicht mehr als gesichert.

Insofern ist das Aussprechen von Tätigkeitsverboten zu diesem Zeitpunkt unverhältnismäßig. Alle hoffen, dass die verfehlte einrichtungsbezogene Impfpflicht ausläuft. Schade, dass das Verwaltungsgericht Düsseldorf die Gesamtproblematik nicht wirklich erkannt hat: Die Leistungsfähigkeit der Langzeitpflege und des Gesundheitswesens wurden in Frage gestellt. Dass es darüber hinaus ein Fehler war, diejenigen, die sich in besonderer Weise Risiken aussetzen, einem zusätzlichen Schutzregime zu unterwerfen, – weniger ein juristisches als ein kulturelles und politisches Thema – das wird man hoffentlich einsehen.

Es geht nicht an, die Motivation von Pflegenden und auch ihr Bild in der Öffentlichkeit weiter zu beschädigen, indem man ihnen exemplarisch mit besonderem Misstrauen begegnet. Mit Recht haben große Verbände gefordert, die einrichtungsbezogene Impfpflicht abzuschaffen. Der Virus der Infektionsangst und der Virus totaler Institutionen, er hat die Politik und Teile des öffentlichen Gesundheitsdienstes infiziert.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt: www.kasu-jur.de



Die Rubrik Heimrecht betreut Rechtsanwalt **Prof. Dr. Thomas Klie**, Kanzlei für soziale Unternehmen, Freiburg, Berlin, Steinberg.

scJohnson
PROFESSIONAL
A family company*

WIR KÜMMERN UNS UM HAUTSCHUTZ & HANDHYGIENE

Damit Ihr den Fokus auf Euren Job legen könnt.



Für regelmäßige Updates und Infos rund um den **Hautschutz im Gesundheitswesen**, folgt uns gern auf unserer LinkedIn-Fokussseite:



QR-CODE SCANNEN & KOSTENLOSE MUSTER ERHALTEN

scjp.com



Foto: Susanne El-Navab

**EuGH, Beschluss vom 22.9.2022,
AZ: C-518/20, C-727/70, AZ: C-120/21**

EuGH stärkt Urlaubsanspruch bei Verfall und Verjährung

Der Jahresurlaub von Beschäftigten verfällt nur, wenn der Arbeitgeber seine Verpflichtung zum Hinweis an die Beschäftigten zum möglichen Verfall erfüllt hat. Auch eine Verjährung von Urlaubsansprüchen ist nicht ohne Weiteres möglich, so der Europäische Gerichtshof – und hat damit die Rechte von Beschäftigten gestärkt.

Verfällt der Anspruch bei Krankheit?

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in drei Fällen, die ihm das Bundesarbeitsgericht (BAG) zur sogenannten Vorabentscheidung vorgelegt hatte, am 22.9.2022 entschieden, dass der Urlaubsanspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in bestimmten Konstellationen nicht verfällt bzw. verjährt.

Bereits im November 2018 hatte eine Entscheidung des EuGH dazu geführt, dass die Regelung des § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) unionskonform ausgelegt werden muss. Gemäß § 7 BUrlG muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr (Bezugszeitraum)

gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahrs (Übertragungszeitraum) gewährt und genommen werden. 2018 entschied der EuGH, dass der Anspruch auf bezahlten Mindesturlaub nur dann am Ende des Bezugszeitraums oder des Übertragungszeitraums erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Mit Urteil vom 19.2.2019 (AZ: 9 AZR 423/16) hat das BAG diese Vorgaben dann näher ausgestaltet und bestimmt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer

konkret auffordern muss, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hinzuweisen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt (siehe hierzu auch Altenheim 5/2019).

In zwei der nun vom EuGH entschiedenen Fälle (AZ: C-518/20 und C-727/70) stellte sich die Frage des Verfalls des Urlaubsanspruchs bei Krankheit. Die jeweiligen Kläger machten geltend, dass sie einen Anspruch auf bezahlten Urlaub für das Kalenderjahr haben, in welchem sie aus gesundheitlichen Gründen vollständig erwerbsgemindert/arbeitsunfähig waren. Die jeweiligen Arbeitgeber hatten die Kläger weder aufgefordert, Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen könne. Grundsätzlich gilt nach der Rechtsprechung des BAG, dass der Urlaubsanspruch bei Krankheit spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres verfällt. Aufgrund dessen lehnten die jeweiligen Arbeitgeber die geltend gemachten Urlaubsansprüche ab. In der Vorabentscheidung wollte das BAG vom EuGH wissen, ob der Urlaubsanspruch auch dann nach 15 Monaten verfallen darf, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht dazu aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen bzw. ihn auf den Verfall hingewiesen hat. Der EuGH entschied, dass der Urlaub nach 15 Monaten durchgehender Arbeitsunfähigkeit verfallen kann.

Aber: Bei einem Eintritt der Arbeitsunfähigkeit im laufenden Urlaubsjahr kommt nach dem EuGH ein Verfall für den Urlaubsanspruch aus diesem Jahr nur dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber zuvor über den Urlaubsanspruch und den drohenden Verfall unterrichtet hat. Wie oft und wann zu unterrichten ist, entschied der EuGH nicht. Eine abschließende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts wird im Dezember dieses Jahres erwartet.

Urlaub aus den Vorjahren

Im dritten vom EuGH entschiedenen Fall (AZ: C-120/21), machte die dortige Klägerin Urlaubsabgeltung geltend.

mega.com
ein deutscher Hersteller für
Kontaktmatten
kompatibel mit fast allen
Schwesternrufanlagen.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- Um eine Verjährung oder einen Verfall des Urlaubsanspruchs zu erreichen, müssen Arbeitgeber ihren Mitwirkungs- und Hinweisobliegenheiten nachkommen. Es bedarf einer positiven Kenntnis des Arbeitnehmenden über die Rechtslage zum Urlaubsverfall und zur Verjährung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs.
- Auf der sicheren Seite sind Arbeitgeber, wenn diese immer zu Beginn eines Jahres Aufforderungsschreiben zur Urlaubsnahme an die Mitarbeitenden aushändigen – mit Hinweis auf bestehende Resturlaubsansprüche und drohenden Verfall und Verjährung.
- Für den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden vertraglichen Zusatzurlaub, kann der Verfall arbeitsvertraglich über entsprechende Ausschlussfristen weiter abweichend zum gesetzlichen Mindesturlaub geregelt werden.
- Es besteht kein Handlungsbedarf bei einer während des gesamten Urlaubsjahres bestehenden Arbeitsunfähigkeit.
- Bezüglich der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen für Urlaubsabgeltungsansprüche bleibt alles beim Alten. Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung kann aufgrund einer wirksamen vertraglichen Ausschlussfrist verfallen.
- Eine Kürzung des Elternzeiturlaubs um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeldgesetz (BEEG) ist durch entsprechende Erklärung des Arbeitgebers möglich.

Es ging um den Urlaub aus den Vorjahren, den die Klägerin nach eigener Aussage wegen des hohen Arbeitsaufwands nicht nehmen konnte. Der Arbeitgeber hatte auch diese Klägerin weder aufgefordert, Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres

Arbeitgeber und die Mitwirkungs- und Hinweisobliegenheiten

In der Konsequenz verlangt der EuGH positive Kenntnis des Arbeitnehmers über die Rechtslage zum Urlaubsverfall und zur Verjährung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs. Um eine Verjährung oder einen Verfall des Ur-

Mitarbeitenden auszuhändigen. Nur dann kann sich auf die Verjährung bzw. den Verfall berufen werden. Für den über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden vertraglichen Zusatzurlaub, kann der Verfall arbeitsvertraglich weiter abweichend zum gesetzlichen Mindesturlaub geregelt werden.

Nach meiner Einschätzung ergibt sich kein Handlungsbedarf bei einer während des gesamten Urlaubsjahres bestehenden Arbeitsunfähigkeit, da die Entscheidung des EuGH nur zu der Konstellation erging, dass die AU während des Urlaubsjahres eintrat und der Arbeitnehmer noch Urlaub hätte nehmen können. Bezüglich der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen für Urlaubsabgeltungsansprüche bleibt ebenfalls alles beim Alten. Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung kann aufgrund einer wirksamen vertraglichen Ausschlussfrist verfallen. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber seinen dargestellten Aufforderungs- und Hinweispflichten nicht nachgekommen ist.

Zur Vermeidung hoher Resturlaubsstände sollten Arbeitgeber im Blick haben, dass eine Kürzung des Elternzeiturlaubs um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeldgesetz (BEEG) durch entsprechende Erklärung des Arbeitgebers möglich ist. Die Kürzungserklärung kann bis zur tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses (= Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmenden) erklärt werden. Eine Kürzungserklärung ist damit auch nach Rückkehr des Arbeitnehmenden aus der Elternzeit möglich.

Zum Jahresanfang sind Aufforderungsschreiben zur Urlaubsnahme empfehlenswert

oder Übertragungszeitraums verfallen könne. Der Arbeitgeber argumentierte, dass die Urlaubsansprüche nach der im Zivilrecht üblichen Frist von drei Jahren verjährt seien.

Auch in diesem Fall stärkte der EuGH die Rechte der Arbeitnehmer und entschied, dass der Anspruch von Beschäftigten auf bezahlten Urlaub zwar grundsätzlich einer dreijährigen Verjährung unterliegen könne, allerdings nur, wenn der Arbeitgeber dafür gesorgt hat, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrnehmen konnte und er den Arbeitnehmer auf die mögliche Verjährung des Urlaubs hingewiesen hat.

laubsanspruchs zu erreichen, müssen Arbeitgeber ihren Mitwirkungs- und Hinweisobliegenheiten nachkommen.

Wir empfehlen, immer zu Beginn eines Jahres Aufforderungsschreiben zur Urlaubsnahme mit Hinweis auf bestehende Resturlaubsansprüche und drohenden Verfall und Verjährung an die

MEHR ZUM THEMA

Kontakt: Sausen@Sausen.de



Die Rubrik Arbeitsrecht betreut **Peter Sausen**, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Inhaber der Kanzlei SAUSEN in Köln. Dozent und Fachautor für Arbeitsrecht, Lehrbeauftragter der Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW) für Arbeitsrecht und Personalführung.

Kalender Orientierungshilfe 2023

Der großformatige Kalender für Ihre Bewohner:innen

Als Orientierungshilfe für alte Menschen gehört der Kalender seit Jahren in den Einrichtungen zur Standardausstattung. Freuen Sie sich auf den neuen Jahrgang mit seinen Vorzügen:

- **Zeitliche Orientierung im Jahresverlauf**
Für jeden Tag ein Kalenderblatt im Großformat (29,5 x 34 cm) zum Abreißen oder Herausnehmen
- Auf jedem Blatt deutliche, kontrastreiche und gut lesbare Angaben wie Datum und Wochentag. Zusätzlich sind Mondphase, Sonnenaufgang und Sonnenuntergang verzeichnet
- **Tag für Tag anregende Kalendersprüche**
Täglich ein neuer, liebevoll ausgesuchter Spruch – von der Bauernregel bis zum Dichterwort
- **Gesprächsimpulse und Tagesrituale für die soziale Begleitung**
Kein Wochentag wie der andere: Von Montag bis Sonntag und am Feiertag eine eigene Farbe und ein eigenes Symbol

**Gesprächs-
impulse und
Tagesrituale**
für die soziale
Begleitung



Jetzt bestellen! www.aktivieren.net/shop



Jetzt gleich bestellen!

Da war doch jemand schneller!

Kein Problem: Einfach per Telefon, Mail
oder im Webshop bestellen:

+49 6123-9238-253,
service@vincentz.net,
www.aktivieren.net/shop





Foto: fotolia

Neue Corona-Arbeitsschutzverordnung: Was bedeutet sie für Unternehmen?

Seit 1. Oktober 2022 gilt eine neue Corona-Arbeitsschutzverordnung, da im Herbst und Winter 2022/2023 mit einem Anstieg der Infektionszahlen zu rechnen ist. Ziel der Verordnung ist, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus bei der Arbeit zu minimieren, sowie die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

Mehr Handlungsfreiheit für die Arbeitgeber

Die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung ist weniger streng als die erste Verordnung und gibt den Arbeitgebern – mit Ausnahmen – mehr Handlungsfreiheit und Eigenverantwortung. Um mögliche krankheitsbedingte Ausfallzeiten von Beschäftigten zu reduzieren und Belastungen des Gesundheitswesens, der kritischen Infrastrukturen sowie der Wirtschaft zu minimieren, setzt die Verordnung dabei auf die schon bekannten und bewährten Maßnahmen.

Inhalt der Verordnung

Arbeitgeber haben auf Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung ein betriebliches Hygienekonzept und die erforderlichen Schutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen, sowie den Mitarbeitenden im Betrieb zugänglich zu machen. Bei der Gefährdungsbeurteilung haben Arbeitgeber bestimmte Maßnahmen zu berücksichtigen. Hierzu gehören die Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 Metern zwischen zwei Personen, die Sicherstellung der Handhygiene, die Einhaltung der Hust- und Niesetikette, das infektionsschutzgerechte Lüften von Innenräumen sowie die Vermeidung oder zumindest Verminderung von betriebsbedingten Personenkontakten. Sofern sich bei der Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass bei Unterschreitung des Mindestabstands von 1,5 Metern oder bei tätigkeitsbeding-

ten Körperkontakten oder gleichzeitigem Aufenthalt mehrerer Personen in Innenräumen – wie insbesondere in Pflegeeinrichtungen der Fall – technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten nicht ausreichen, hat der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden medizinische Gesichtsmasken bereitzustellen, die von den Mitarbeitenden zu tragen sind. Des Weiteren haben Arbeitgeber zu prüfen, ob es sinnvoll ist, Beschäftigte, die nicht ausschließlich von Zuhause arbeiten, zur Minderung des Infektionsrisikos regelmäßig kostenfrei zu testen. Eine zwingende Verpflichtung des Arbeitgebers, Coronatests anzubieten, besteht somit nicht – mit Ausnahme von landesrechtlichen Vorgaben oder aufgrund anderweitiger Bundesregelungen in bestimmten Einrichtungen wie bspw. in Pflegeeinrichtungen. Zudem besteht keine Homeoffice-Pflicht mehr. Arbeitgeber haben die Möglichkeit, Homeoffice anzubieten, sofern sich die Tätigkeit der Mitarbeiter:innen hierfür eignet und keine zwingenden betrieblichen Gründe entgegenstehen. Zuletzt haben Arbeitgeber es ihren Mitarbeitenden zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus impfen zu lassen und sie über die Gesundheitsgefährdung bei der Erkrankung an Corona und die Möglichkeit der Impfung zu informieren.

Änderungen auch in anderen Gesetzen

Zeitgleich mit der neuen Corona-Arbeitsschutzverordnung hat der Bundesrat dem „Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung vor Covid-19“ zugestimmt. Hierdurch wurden Regelungen im Infektionsschutzgesetz und in anderen Gesetzen geändert, die für Arbeitgeber bedeutsam sind. So ist nunmehr beispielsweise in § 59 Infektionsschutzgesetz für den Fall, dass ein Mitarbeiter während seines Jahresurlaubs in Quarantäne muss, geregelt, dass die Tage der Absonderung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Unklarheit besteht dagegen beim Entschädigungsanspruch im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung. Zuletzt sah § 56 Abs. 1 a des Infek-

mega.com
 ein deutscher Hersteller für
Pneumatikschalter
 kompatibel mit fast allen
 Schwesternrufanlagen.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- o Arbeitgeber haben zu dokumentieren, dass sie die Vorgaben der Corona-Arbeitsschutzverordnung bei der Gefährdungsbeurteilung und Erstellung des betrieblichen Hygienekonzepts berücksichtigt haben.
- o Das Hygienekonzept ist den Mitarbeitenden im Betrieb zugänglich zu machen.
- o Pflegeeinrichtungen haben ihre Organisations- und Verfahrensabläufe nach § 35 Infektionsschutzgesetz bis zum 1. November 2022 festzulegen und zu dokumentieren, sowie für die Zeit vom 1. Oktober 2022 bis zum 7. April 2023 einen oder mehrere Hygiene- und Impfbeauftragte zu benennen.

tionsschutzgesetzes vor, dass ein Mitarbeiter, der wegen Kinderbetreuung seiner Arbeit nicht nachgehen konnte und dadurch einen Verdienstaufschlag erlitt, eine Entschädigung erhält. Diese Entschädigungsregelung war bis zum 23. September 2022 befristet. Eine Verlängerung der Entschädigungsregelung sieht das neue Infektionsschutzgesetz nicht vor. Ob dies ein Redaktionsversprechen darstellt oder man davon ausging, dass Schulen und Kitas nicht mehr geschlossen werden und daher ein solcher Entschädigungsanspruch obsolet ist, ist

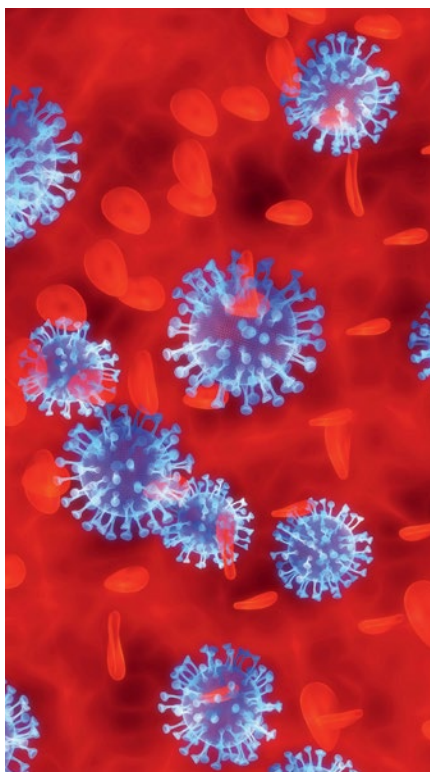


Foto: AdobeStock/jarosawMicha

Im Herbst und Winter 2023 wird wieder mit hohen Infektionszahlen zu rechnen sein.

bislang nicht nachzuvollziehen. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Regelung in § 45 SGB V, die den versicherten Arbeitnehmenden die Möglichkeit einräumt, aufgrund der Betreuung eines Kindes Krankengeld in Anspruch zu nehmen, bis zum 31. Dezember 2022 verlängert wurde.

Schärfere Regelungen für Pflegeeinrichtungen

Strengere Verpflichtungen sieht das Infektionsschutzgesetz insbesondere für vollstationäre und teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen vor (siehe hierzu ausführlich *Altenheim 10/2022*). Das neue Infektionsschutzgesetz sieht in diesen Einrichtungen eine Masken- und Testpflicht vor. Weiter regelt § 35 Infektionsschutzgesetz, dass diese Einrichtungen für den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis einschließlich 7. April 2023 eine oder mehrere verantwortliche Personen zur Sicherstellung der Einhaltung der Anforderungen, Abläufe und Maßnahmen des Infektionsschutzes benennen müssen (Hygiene- und Impfbeauftragte). Die benannten Personen haben die Einhaltung von Hygieneanforderungen, von Maßgaben zum Impfen und Testen von Bewohner:innen, von in der Einrichtung oder in dem Unternehmen tätigen Personen oder von Besucher:innen sowie zur Versorgung mit antiviralen Therapeutika sicherzustellen. Für den Zusatzaufwand sieht § 150c SGB XI – erstmals ab November 2022 – pro Monat eine nach Größe der Einrichtung gestaffelte Sonderleistung für

die Hygienebeauftragten von 500 Euro, 750 Euro oder 1000 Euro vor. Gibt es mehrere Hygiene- und Impfbeauftragte, wird der Betrag entsprechend geteilt. Die Einrichtungen selbst erhalten von 1. Oktober 2022 bis 30. April 2023 pro Monat 250 Euro, um die Umsetzung der Aufgaben im Sinne des § 35 Infektionsschutzgesetzes zu unterstützen.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt: Sausen@Sausen.de



Peter Sausen, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Inhaber der Kanzlei SAUSEN Rechtsanwälte, Köln.



TETRONIK ONLINE UND INTERAKTIV

Rufanlagen selbst erleben:
Die digitale Produkttour starten.
Mit vielfältigen Möglichkeiten,
die Sie überzeugen werden.

innovativ • sicher • effizient

tetronik Kommunikationstechnik GmbH
info@tetronik-kt.de | www.tetronik-kt.de
www.fn6000.de



Foto: beinahoche/forolia.com

**BFH, Urteil vom 21. April 2022,
AZ: V R 39/21**

BFH-Urteil: Cafeteria-Umsätze im Altenheim sind nicht steuerfrei

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in einem aktuellen Urteil klargestellt, dass die Leistungen einer Cafeteria, die Kaffee und Kuchen im Heim gegen zusätzliches Entgelt abgibt, nicht umsatzsteuerfrei sind.

BFH bestätigt Entscheidung des Finanzgerichts Baden-Württemberg

Die Leistungen von Altenheimen sind umsatzsteuerfrei unter den Voraussetzungen des § 4 Nr. 16a) bis m) Umsatzsteuergesetz (UStG). Nunmehr hat der Bundesfinanzhof mit einer im August 2022 veröffentlichten Entscheidung klargestellt, dass die Umsätze einer Cafeteria, in der zusätzlich zu der normalen Heimverpflegung entgeltlich Getränke und Speisen an Bewohner:innen und deren Besuch abgegeben werden, nicht gemäß § 4 Nr. 16 UStG steuerfrei sind.

Klägerin in dem zugrunde liegenden Fall war eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts, die ein Altenheim betrieb. Alle Bewohner:innen des Altenheims hatten eine Pflegestufe. Die Kosten rechnete die Klägerin gegenüber den Kostenträgern ab. Auf den einzelnen Stationen gab es Speisesäle, in denen die Bewohner:innen ihre Mahlzeiten ein-

nahmen. Die Heimbetreuung schloss neben Frühstück, Mittag- und Abendessen auch einen Nachmittagssnack mit ein. Daneben betrieb die Klägerin in den Räumlichkeiten eine Cafeteria, die nur die Bewohner:innen und deren Besucher:innen aufsuchen konnten. Letzteres wurde durch eine Eingangs- und Ausgangskontrolle sichergestellt. Au-

ßenstehenden Dritten stand die Cafeteria nicht offen. Nach einer Außenprüfung behandelte das zuständige Finanzamt die Umsätze aus dem Betrieb der Cafeteria als umsatzsteuerpflichtig und unterwarf sie dem Regelsteuersatz. Die Höhe der Entgelte und die abziehbaren Vorsteuerbeträge waren nicht streitig. Gegen diese Entscheidung ging die Al-

tenheimbetreiberin zunächst erfolglos mit einem Einspruch und dann im Klageweg vor. Das Finanzgericht beurteilte die Cafeteria-Umsätze ebenfalls als umsatzsteuerpflichtig (Finanzgericht Baden-Württemberg, 16. September 2021, AZ: 1 K 620/20). Die Umsätze der Cafeteria seien keine eng mit der Pflege oder Betreuung verbundenen Umsätze. Das Finanzgericht argumentierte insoweit, dass die Heimbewohner in der Einrichtung der Klägerin eine umfassende Verpflegung erhalten würden, die auch einen Nachmittagssnack mit Kuchen umfasse. Die Leistungen in der Cafeteria würden zwar das Wohlbefinden und den Komfort der Heimbewohner:innen erhöhen, seien aber nicht unerlässlich für ihre Versorgung. Eine Verpflichtung zum Betrieb einer solchen Cafeteria mit entgeltlicher Abgabe von Kaffee und Kuchen gebe es nicht. Gerade auch durch das verlangte gesonderte Entgelt habe die Klägerin zu erkennen gegeben, dass die angebotenen Cafeteria-Leistungen über das Maß der unerlässlichen Heimleistungen hinaus gehe. Auch auf einen tatsächlichen Wettbewerb zu Dritten komme es nicht an, ein rein potenzieller Wettbewerb sei ausreichend, den das Finanzgericht nicht ausschloss.

Die hiergegen gerichtete Revision hat der BFH als unbegründet zurückgewiesen und die Entscheidung des Finanzgerichts bestätigt. Der BFH stellte zunächst klar, „eng verbunden“ im Sinne des § 4 Nr. 16 UStG seien bei unionsrechtskonformer Auslegung Leistungen, die für die Pflege und Versorgung dieses Personenkreises unerlässlich sind. Auf Basis der vom EuGH

In der Regel führt die Umsatzsteuerpflicht im Saldo zu einer Kostenerhöhung

festgelegten Grundsätze habe das Finanzgericht zutreffend die Steuerfreiheit der Umsätze aus dem Betrieb der Cafeteria abgelehnt. Betreibt ein Altenheim mit umfassender Verpflegung der Heimbewohner:innen auch eine Cafeteria, die zusätzlich entgeltlich Getränke und Speisen an Bewohner:innen und deren Besuch abgibt, seien die

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

Die Entscheidung sollten Altenheime zum Anlass nehmen, bisher umsatzsteuerfrei behandelte Cafeteria-Umsätze noch einmal näher zu prüfen. Soweit bisher eine umsatzsteuerfreie Behandlung erfolgt ist, ist zu prüfen, ob und ggf. für welche Jahre eine entsprechende Berichtigung der bisherigen steuerlichen Behandlung zu erfolgen hat. Wird eine Änderung hin zur Umsatzsteuerpflicht vorgenommen, ist zugleich ein entsprechender Vorsteuerabzug auf die bezogenen Eingangsleistungen zu berücksichtigen.

Ist die Cafeteria Teil eines gemeinnützigen Zweckbetriebs oder werden auch Speisen zum Mitnehmen abgegeben, kann zudem eine Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes erfolgen, was die Umsatzsteuerbelastung für die betreffenden Umsätze von 19 auf sieben Prozent und damit um zwölf Prozentpunkte reduziert, bei gleichzeitigem vollen Vorsteuerabzug. Daher ist im Falle einer Änderung der umsatzsteuerlichen Behandlung von Cafeteria-Umsätzen neben der Änderung der Deklaration auch die Preis- und Kostenkalkulation zu prüfen. Dabei ist einerseits die hinzutretende Umsatzsteuerbelastung auf die Ausgangsleistungen, andererseits aber auch der Vorsteuerabzug auf die Eingangsleistungen zu berücksichtigen. In der Regel führt die Umsatzsteuerpflicht im Saldo zu einer Kostenerhöhung. Im Einzelfall kann aber – insbesondere bei Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes – sogar eine Kostensenkung in Folge eines Vorsteuerüberhangs entstehen. Hier bedarf es daher einer Prüfung jeweils im Einzelfall.

Angesichts der engen Auslegung der Umsatzsteuerbefreiung sollte auch geprüft werden, ob ggf. weitere Leistungen, die gegen gesondertes Entgelt erbracht werden, zukünftig als umsatzsteuerpflichtig anzusehen sind.

Cafeteria-Umsätze nicht eng mit dem Altenheimbetrieb verbunden und damit nicht umsatzsteuerbefreit. Der Betrieb der Cafeteria sei in einem solchen Fall für die Pflege und Versorgung der Heimbewohner gerade nicht unerlässlich. Insoweit weist der BFH noch einmal ausdrücklich darauf hin, dass keine Pflicht zum Vorhalten einer solchen Cafeteria bestand, den Bewohner:innen eine umfassende Verpflegung inklusive Nachmittagssnack zur Verfügung stand und auch sowohl Räumlichkeiten für Besucher:innen als auch ein Garten für Spaziergänge vorhanden waren.

Unterschiedliche Umsatzsteuersätze

Die Umsätze von Cafeterien in Altenheimen unterliegen gemäß der Entscheidung des BFH der Umsatzsteuer, wenn sie gegen gesondertes Entgelt erbracht werden und für die Versorgung der Bewohner nicht unerlässlich sind. Die Versorgung der Bewohner mit Kaffee und Kuchen im Rahmen der normalen Altenheimleistungen ohne gesondertes

Entgelt ist demgegenüber noch dem umsatzsteuerbefreiten Bereich zuzurechnen. Angesichts der engen Auslegung durch den BFH dürften gegen gesondertes Entgelt erbrachte Leistungen von Altenheim-Cafeterien allerdings in aller Regel der Umsatzsteuer unterliegen. Zugleich kann dann aber ein Vorsteuerabzug auf die bezogenen Eingangsleistungen in Anspruch genommen werden.

Erfolgt eine nachträgliche umsatzsteuerpflichtige Behandlung von Cafeteria-Umsätzen ist der Saldo zwischen den anfallenden Umsatzsteuerbeträgen auf die Cafeteria-Umsätze abzüglich des geltend gemachten Vorsteuerabzugs an das Finanzamt abzuführen. Da eine Nachberechnung der abzuführenden Umsatzsteuer gegenüber den Bewohner:innen und Besucher:innen aufgrund des Grundsatzes der Bruttopreisabrede regelmäßig nicht möglich ist, führt ein eventuell nachzuzahlender Umsatzsteuerbetrag für die Vergangenheit zu einer unmittelbaren Kostenbelastung für das betreffende Altenheim.

Im Urteilsfall wurde der Regelsteuersatz von aktuell 19 Prozent für anwendbar erklärt. Dies muss jedoch keinesfalls zwingend der Fall sein. Je nach den Umständen im Einzelfall kann auch der ermäßigte Umsatzsteuersatz anwendbar sein. So kommt bei der reinen Abgabe von Speisen ohne zusätzliche Restaurationsleistungen, insbesondere beim Verkauf von Speisen zum Mitnehmen, der ermäßigte Umsatzsteuersatz nach den allgemeinen Regeln in Betracht. Auch wenn die Cafeteria-Leistungen ertragsteuerlich einem gemeinnützigen Zweckbetrieb zugeordnet werden können, kommt die Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes in Betracht. Nach Ansicht der Finanzverwaltung ist zwar eine „für die Allgemeinheit zugängliche Cafeteria“ ein steuerpflichtiger wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb. Diese Formulierung wird man aber dahingehend verstehen können, dass die Umsätze einer nicht der Allgemeinheit zugänglichen Cafeteria von der Finanzverwaltung regelmäßig noch dem gemeinnützigen Zweckbetrieb zugeordnet werden können. Ist ein Cafeteriabetrieb eines gemeinnützigen Altenheimbetreibers also nur für Bewohner:innen und deren Besuch zugänglich, so ist eine Zuordnung zum ertragsteuerlichen Zweckbetrieb und eine Anwendung des ermäßigten Umsatzsteuersatzes denkbar. Damit entfällt eine Ertragsteuerbelastung und die Umsatzsteuerbelastung fällt deutlich niedriger aus, bei gleichzeitig vollem Vorsteuerabzug. Für nicht gemeinnützige Träger gibt es eine entsprechende Ertragsteuerbefreiung und Umsatzsteuerbegünstigung allerdings nicht.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt: Peter.Binger@de.gt.com



Peter Binger, Rechtsanwalt, Steuerberater, Senior Manager, Grant Thornton AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Viersen



Foto: fotolia/digital-designer

Blinde Flecken sichtbar machen

Immer mehr Unternehmen setzen auf ein Compliance Management System – so auch in der Pflegebranche. In der vierten Folge der fünfteiligen Serie soll die Umsetzung in Unternehmen mittels Auditmanagement genauer erläutert werden – am Praxisbeispiel der Charleston Holding GmbH.

DAS PROBLEM

Audits werden häufig als lästig und vor allem als Mehrarbeit gesehen. Es hält die Führungskräfte gefühlt vom Alltagsgeschäft ab und sie werden unter Umständen darauf hingewiesen, was falsch läuft oder es zu verbessern gilt.

Lösung: Audits sind in der Pflege durch das Qualitätsmanagement nichts Neues. Auch Compliance Audits sind in Pflegeeinrichtungen richtig und wichtig und halten hier Einzug. Compliance ist hier nicht im medizinischen Sinne gemeint. – also, dass es für die Therapietreue der zu behandelnden Person steht bzw. für die Mitarbeit bei der Therapie und die Verordnungen zu befolgen. Compliance bezieht sich in diesem Beitrag darauf, wenn es sich im Unternehmen um die Einhaltung von Gesetzen, Richt- und Leitlinien handelt. Im vorherigen Artikel wurde bereits erläutert, was ein Compliance Management System ist und wie es funktioniert.

Die Auditierung dieser Vorgaben und Leitlinien sollen sicherstellen, dass die Umsetzung in den jeweiligen Einrichtungen und Abteilungen erfolgt und somit frühzeitig Risiken und „blinde Flecken“ erkannt werden.

Welche Herausforderungen Compliance Audits mit sich bringen, wie die Per-

son, die das Audit durchführt, nicht erschlagen wird – sowohl im übertragenen Sinn von den Mitarbeitenden als auch von den Inhalten des Audits, welche Stolpersteine im Wege sein können, – aber vor allem, was Ihnen das nützt, um Fehler oder Fehlverhalten zu vermeiden, soll in diesem Beitrag dargestellt werden.

Wir schauen zunächst genau hin: Wer sind wir, was wollen wir und was ist uns als Unternehmen besonders wichtig, natürlich vor allem im Hinblick auf unseren Code of Conduct, gesetzlichen Vorgaben und internen Leitlinien. Wie die Basis dessen entsteht, wurde Ihnen bereits im vorangegangenen Folgen beschrieben.

Der nächste Schritt ist zu klären, was wir überhaupt im Detail in den Pflegeeinrichtungen prüfen? Jeder Bereich hat seine Schwerpunkthemen. Vor allem die Pflege der uns anvertrauten Menschen. Doch die Pflege- oder Prozessqualität prüfen wir eben nicht. Das Qualitätsmanagement ist das 1 x 1 für jedes Unter-

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- Sehen Sie das Audit als konstruktives Feedback.
- Audits können auf Abweichungen hinweisen, welche abgestellt werden müssen, die Sie jedoch gleichzeitig vor schwerwiegenderen Konsequenzen, wie beispielsweise Bußgeldern, schützen können.
- Eine offene Fehlerkultur fängt bei jedem selbst an – wenn Sie dies als Führungskraft vorleben, werden Sie ein gutes Beispiel für Ihre Mitarbeitenden sein.

nehmen in der Pflegebranche. Dies gilt auch für die Charleston Holding GmbH und dazu gehört vor allem auch der Gedanke: Never touch a running system. Das bedeutet, wir schauen uns weder die Pflegequalität der Betreuten, noch deren Dokumentation an. Dies betreuen und auditieren unsere Mitarbeitenden des Qualitätsmanagements.

Was im Rahmen des Compliance Systems auditiert wird

Alles andere, was zu einem wirtschaftlichen, rechtlichen oder einem Reputationsschaden führen könnte, wird auditiert. Allein die Gesetzgebungen und Verordnungen, die einem in einer „normalen“ Pflegeeinrichtung begegnen, sind schier endlos. Vom Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) über Arbeitsgesetze, das Medizinproduktegesetz mit der Medizinproduktebetriebsverordnung bis hin zu Brandschutzvorschriften, die Liste könnte ich ewig fortführen.

Daher prüfen wir genau, welche Auswertungen und Kennzahlen wir über Controlling, Buchhaltung und Personalabrechnung bereits abgedeckt haben und was wir uns tatsächlich nur vor Ort anschauen können. Zusätzlich werden in der Zentrale alle Abteilungen eingebunden. Diese erstellen Übersichten, sogenannte Riskmaps, welche Probleme und Risiken ihnen am häufigsten begegnen. Hierauf wird im folgenden Artikel dieser Serie noch konkreter eingegangen.

Einige Risiken sind im alltäglichen Ablauf nicht sofort identifizierbar. So stellt sich zum Beispiel die Frage, wie die Sicherheit der Betreuten gewährleistet werden kann, die möchten, dass ihre Zimmer abgeschlossen werden. Hier kommen die Aspekte der freiheitseinschränkenden Maßnahmen sowie der

Fall einer möglichen Evakuierung auf. Wo findet man im Notfall relevante Informationen und sind diese auch aktuell und allen zugänglich? Wir versuchen möglichst viele dieser Situationen zu prüfen und die Risiken für Betreute und Mitarbeitende zu minimieren.

Somit entstand der erste Auditfragebogen. Wir haben Themengebiete zusammengefasst wie Bewohnerabrechnung und dazugehörige Unterlagen, alles rund ums Thema Personal – Einarbeitungsprozesse, Aufenthaltsgenehmigungen, das Gebäude selbst mit dem Bereich Haustechnik und Brandschutz, die Ergebnisse interner und externer Prüfungen. Bei diesen Audits geht es jedoch nicht nur um die Überprüfung der Einhaltung aller Vorgaben oder interner Leitlinien. Es ist eine der wichtigsten Abwehrlinien, um Risiken zu erkennen und Fehler zu vermeiden. Fehler oder Abweichungen, die wir selber feststellen, lassen uns die Möglichkeit, die eigenen Prozesse und deren Beschreibung auf Wirksamkeit zu prüfen und gegebenenfalls zu evaluieren. Dies gelingt natürlich am besten in einer guten und kooperativen Zusammenarbeit. Wir möchten unterstützen und vor allem absichern – nicht nur das Unternehmen, sondern auch Führungskräfte und Mitarbeitende.

„Audit“ kommt von Zuhören und kann wörtlich genommen werden

Das Audit ist also kein reines Kontrollinstrument. Wir nehmen es wörtlich: Das Wort „Audit“ ist eine Substantivierung von „audit“ – er, sie, es hört (zu) –, der 3. Person Singular Präsens Indikativ aktiv des lateinischen Verbs „audire“. Wenn wir hören und sehen, was vor Ort in den Einrichtungen passiert, können wir Risiken erkennen und abwehren.

Wir können auch Prozesse verbessern, neuen Input erhalten und die Reputation des Unternehmens erhalten und vor allem schützen. Wir legen Wert auf ein kollegiales Umfeld und arbeiten übergreifend mit Mitarbeitenden vor Ort und weiteren Fachabteilungen zusammen.

Eine offene Fehlerkultur kultivieren und leben

Ein Audit ist aber nun mal ein Audit und die Abweichungen oder Fehler, die wir dabei identifizieren, müssen behoben werden. Natürlich ist es Arbeit für alle Mitarbeitenden. Eine frühzeitige Risikoerkennung schützt jedoch alle Beteiligten vor unerwünschten Konsequenzen. Ebenso wird eine offene Fehlerkultur kultiviert und gelebt. Das ist unser Ziel. Denn nur gemeinsam können wir uns weiterentwickeln und unsere Arbeit verbessern.

Wir lernen dazu – jeden Tag. Denn das Wichtigste und Interessanteste beim Compliance Audit ist, dass nicht nur die Mitarbeitenden vor Ort etwas daraus mitnehmen, sondern dass sich die Themenfelder auch immer wieder anpassen. Wir wollen unsere Arbeit an neuen Erkenntnissen ausrichten und arbeiten immer daran, den aktuellen Wissensstand im Unternehmen zu etablieren. Deswegen werden wir uns in naher Zukunft dem Thema Nachhaltigkeit im Rahmen unserer Audits widmen.

Denn wie alles in der Pflege, oder auch im Leben: Es ist ein P-D-C-A Zyklus. Wir planen, setzen es um, überprüfen es und passen es an. Noch besser, oder umfassender, als „kaizen“ bezeichnet: der Wandel und die Veränderung zum Besseren.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt zur Autorin:

Carina.Mettler@charleston.de



Carina Michels, Auditmanagerin, Charleston Holding GmbH, Füssen

Der neue Treffpunkt

Ein erfolgreicher und erfreulicher Auftakt: Der Altenheim Management Kongress in Köln brachte viele Führungsköpfe und Expert:innen zusammen. Es gab tolle Vorträge, Lösungsansätze, Austausch – und ein Jubiläum: 60 Jahre Altenheim! Bei Kölsch, Improvisationstheater und Torte wurde das gebührend gefeiert.

Text: Olga Sophie Ennulat

Der diesjährige Altenheim Management Kongress fand vor dem Hintergrund eines Jubiläums statt: 60 Jahre Altenheim! Die zweitägige Präsenzveranstaltung am 21. und 22. September in Köln darf man als vollen Erfolg bezeichnen: 120 Teilnehmende, elf Aussteller und 20 Referent:innen. Hervorragende Stimmung, aber auch viel Rede- und Diskussionsbedarf. Alles spitzt sich zu für die stationären Einrichtungen: Personalmangel, der finanzielle Druck und strenge Corona-Maßnahmen, die nur noch für Gesundheitseinrichtungen gelten. Besonders dicke Bretter für Heimleitungen, die an Herausforderungen eigentlich gewöhnt sind.

Den Auftakt bildete eine Gesprächsrunde mit Ulrich Christofczik, Sprecher der Ruhrgebietskonferenz Pflege und Vorstand des Evangelischen Christophoruswerkes, Ulrike Kempchen, Rechtsanwältin und Leiterin der Rechtsabteilung des BIVA-Pflegeschutzbunds sowie Prof. Ronald Richter von Richterrechtsanwälte, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht. Aufreger-Thema bei allen: das Infektionsschutzgesetz. Denn während es außerhalb von Gesundheitseinrichtungen nur noch wenige Maßnahmen gibt, müssen Heime sich weiterhin an strenge Regeln halten. „Die Pflege wurde hinten angestellt. Die Pflegebedürftigen werden zu Objekten degradiert“, so Ulrike

Kempchen, die die Interessen von Bewohner:innen und Angehörigen vertritt. Außerdem seien einheitliche Verordnungen und verlässliche Ansprechpartner:innen für die Einrichtungen nötig. Rechtsanwalt Ronald Richter plädierte dafür, „mit dem Virus zu leben“. Die Impfquote in Pflegeheimen liege bei 95 Prozent. Dementsprechend sei auch das Festhalten an der Impfpflicht falsch. Die hohe Impfquote sei ohnehin nicht der Impfpflicht geschuldet, sondern dem Engagement der Einrichtungen, so Ulrich Christofczik. Er appellierte an die Teilnehmenden, nicht zu resignieren, sondern aktiv zu werden und Allianzen zu bilden. Es gäbe kein Erkenntnisproblem, es fehle an mutiger Politik.



Improvisationstheater zum Ausklang des ersten Tages: Viel Spaß hatten die Teilnehmenden beim Auftritt der „Improkokken“.



Freudiger Zufall: Steve Schrader und Teilnehmer Manfred Preuss (re.), der seine Einrichtung auf dem Titel von Altenheim 1/1992 entdeckt hat.



Gesprächsrunde mit spannenden Impulsen zum Auftakt des Kongresses: (v. l. n. r.) Ulrich Christofczik, Sprecher der Ruhrgebietskonferenz Pflege, Vorstand des Ev. Christophoruswerkes, Ulrike Kempchen Rechtsanwältin, Leiterin der Rechtsabteilung des BIVA-Pflegeschatzbunds, Prof. Ronald Richter, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht. RICHTERRECHTSANWÄLTE und Moderatorin Susanne El-Nawab, Redakteurin, Altenheim und care konkret.

Foto: Guido Schliefer Fotografie

Um die Tarifpflicht und die Refinanzierung ging es im Vortrag von Kai Tybussek, Rechtsanwalt und Geschäftsführender Partner der Curacon Rechtsanwalts-gesellschaft. Tybussek bemängelte die „chaotische Umsetzung“ und verwies auf die Informationsverpflichtung der Pflegekassen. Er merkte an, dass ohne Tarifbindung der Verlust des Versorgungsvertrages durch eine ordentliche Kündigung drohe. Eine Neuzulassung gäbe es ohne Tarifbindung ohne-

hin nicht. Tybussek erklärte auch noch einmal den Umgang mit Fachkräften die beispielsweise einen Abschluss als Heilerzieher:in, Sozialpädagog:in oder Ergotherapeut:in aufweisen. Diese fallen unter die Tarifpflicht, wenn sie nach Landesrecht oder Rahmenverträgen als Fachkräfte im Bereich Pflege oder Betreuung definiert sind und mindestens 50 Prozent ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in der Pflege und Betreuung tätig sind. Am Ende machte Ty-

bussek noch einen Exkurs zu einem Gesetzesentwurf, der auch für die stationären Einrichtungen noch sehr wichtig werden wird: das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Darin geht es um den Schutz von Whistleblowern. Deutschland will mit dem Gesetz die EU-Whistleblower-Richtlinie umsetzen. Es könnte noch im Oktober verabschiedet werden und ab Januar einzuhalten sein. Ab 50 Mitarbeitenden könnte demnach eine Hinweisgeberstelle in jeder Ein-



Lehrreiche Vorträge: An zwei Tagen bekamen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer viele Impulse für die tägliche Praxis.



Bunte Fachausstellung: Bei den Ausstellern konnten die Teilnehmenden sich über hilfreiche Produkte und Dienstleistungen informieren.

ALTENHEIM ZUKUNFTSPREIS 2022

„Aus vielen kleinen Puzzle-Teilen entsteht etwas Großes“

Ob Solaranlagen oder höchste Umweltstandards für Neubauten, Müllvermeidung oder Elektroautos- und Fahrräder: Mit zahlreichen Projekten für mehr Nachhaltigkeit legt die Münchenstift GmbH eine eindrucksvolle Klimabilanz vor – und ist seit 2021 klimaneutral und EMAS zertifiziert. Dafür gab es am 21. September den Altenheim Zukunftspreis 2022, der im Rahmen des Altenheim Management Kongresses verliehen wurde.

Mit gleich mehreren nachhaltigen Projekten möchte die Münchenstift GmbH eine umweltfreundliche und enkeltaugliche Zukunft schaffen. Die Orientierung zu mehr Nachhaltigkeit begann bereits 2013 in den Küchen: die Umstellung auf große Gebinde sowie regionale und biologische Lebensmittel, ein vegetarisches Gericht neben dem Fleischgericht und die Reduzierung von Speiseresten von 1000 jährlichen Abtransportfahrten 2008 auf 82 Touren in diesem Jahr! Zudem sind 20 Prozent der Freiflächen als Biotope angelegt, ein Bienenprojekt sorgt für Honig. Photovoltaikanlagen und energieeffiziente Sanierungen an und in denkmalgeschützten Gebäuden sparen enorme Mengen an Energie, Neubauten werden nach dem höchstmöglichen Umweltstandard EH40+ errichtet. Diese und viele anderen Maßnahmen zeigen enorme Wirkung: So gelang dem Unternehmen die

Klimaneutralität und die EMAS-Zertifizierung des ersten Hauses, das zweite folgt voraussichtlich im November. Das überzeugte die Fachjury des Altenheim Zukunftspreises: „Die Münchenstift GmbH zeigt auf beeindruckende Weise, wie ein Altenhilfeträger über viele Jahre konsequent den Weg zum nachhaltigen und klimaneutralen Unternehmen beschreitet. Die vielfältigen Ideen und Initiativen machen deutlich, wie die umfassende Umsetzung eines des Nachhaltigkeitskonzepts nicht nur der Umwelt und dem Klima, sondern auch den Mitarbeiter:innen und den Bewohner:innen zu Gute kommen kann“, resümiert Dr. Beate Radzey, Leitung LANDaufwärts und Mitglied der Fachjury des Altenheim Zukunftspreises. Davon ist auch Steve Schrader, Chefredakteur der Zeitschrift Altenheim überzeugt: „Das Projekt zeigt, wie aus vielen Puzzle-Teilen etwas großes Ganzes ent-

steht. Das Ergebnis ist beeindruckend. Besonders schön ist, dass in diesem Projekt alle an einem Strang ziehen: Die Geschäftsführung und Führungskräfte ebenso wie die Mitarbeitenden, Bewohner:innen und Angehörigen. Zudem schafft der Träger ab Januar 2023 eine eigene Vollzeitstelle.“

„Es ist eine besondere Anerkennung, den bundesweiten Preis Nachhaltigkeit des Vincentz -Verlages zu erhalten. Damit wird die jahrelange Anstrengung vieler Mitarbeitender im Bereich Nachhaltigkeit einmal erkannt und gewürdigt“, so Münchenstift-Geschäftsführer Siegfried Benker. Auch Jury-Mitglied Dr. Stefan Arend, Publizist, zeigte sich begeistert: „In der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie findet sich die Aussage: Unser Leben muss enkeltauglich werden. Die Münchenstift GmbH zeigt, was in Sachen Nachhaltigkeit in der der Pflege möglich ist.“ Kai Tybussek, Rechtsanwalt und geschäftsführender Partner bei der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft Curacon (Sponsor des Preises) ergänzt: „Nachahmenswert ist der übergreifende Ansatz, klimaschützende Maßnahmen in Altbauten zur CO₂-Reduzierung, Effizienzsteigerungen bei Neubauprojekten und die Einbeziehung von Mitarbeitenden und Bewohner:innen unter einen Hut zu bekommen. Hervorzuheben ist auch das Investment, einen Umweltmanager einzustellen – obwohl dies in Pflegesatzverhandlungen leider meist nicht refinanzierbar ist. Ein Aspekt, der sich ändern muss.“



Foto: Guido Schiefer Fotografie

Große Freude bei der Verleihung des Altenheim Zukunftspreises: Steve Schrader, Chefredakteur Altenheim, Dr. Beate Radzey, Birgit Buckan, Umweltbeauftragte Münchenstift, Thomas Ziller, Einrichtungsleitung Haus Heilig Geist, Dr. Stefan Arend und Sponsor Kai Tybussek, Curacon (v.l.n.r.).

MEHR ZUM THEMA

Info: In der Dezember-Ausgabe von Altenheim lesen Sie Details zum Projekt.

richtung verpflichtend sein. Sonst drohen hohe Bußgelder.

Auch Stephan Baumann, Bundesvorsitzender des Verbands Deutscher Alten- und Behindertenhilfe (VDAB) berichtete im Vortrag über seine Erfahrung mit der Tarifpflicht. Da die Mitarbeitenden jetzt mehr Geld erhalten würden, hätten einige ihre Stunden reduziert. Allerdings würden die Leiharbeitsfirmen das Personal mit noch besseren Konditionen locken. Diese Kräfte müsse er dann wiederum teuer einkaufen. Ausführlich referierte Baumann über die Investitionskosten. Die steigenden Eigenanteile treiben immer mehr Bewohner:innen in die Sozialhilfe, was sich wiederum negativ auf die Investitionskosten auswirkt.

Fazit: Obwohl Pflege in stationären Einrichtungen gesellschaftlich immer bedeutsamer wird, fliegt sie mit ihren Problemen unter dem Radar. Diese werden auf Grund der weltpolitischen Situation, aber auch wegen nicht gut durchdachter Gesetze immer herausfordernder. Der Altenheim Management Kongress hat diese Herausforderungen aufgegriffen und konstruktive Lösungsansätze präsentiert. Klar ist aber allen Beteiligten: Es gilt die stationäre Langzeitpflege sichtbarer zu machen und gemeinsam die Interessen der Branche zu vertreten.



Fotos: Guido Schliefer Fotografie

Schokoladen-Duft: Einrichtungsleiterin Sabine Resch-Hoppstock vom Schloß Schliestedt, das seit 1962 (!) zu den Abonnenten der ersten Stunde gehört, half beim Anschneiden der Jubiläumstorte.

SAVE THE DATE

Altenheim
MANAGEMENT
KONGRESS

Merken Sie sich diesen Termin vor:
Im nächsten Jahr findet der Altenheim Management Kongress am **6./7. September 2023** statt.
Mehr Infos beizeiten. Kontakt und Voranmeldungen mit dem Stichwort „Altenheim Management Kongress“ an: andreas.weber@vincentz.net



Fröhliches Get-together: Auf der Jubiläumsfeier wurde viel gelacht, geredet und Kontakte geknüpft. Wir erinnern uns gerne an diesen schönen Abend mit unseren Leser:innen und Referent:innen!

Positive Trends und große regionale Unterschiede

Das statistische Bundesamt hat nun die offizielle Statistik zum zweiten Jahrgang der generalistischen Pflegeausbildung veröffentlicht und damit aktuelle Zahlen für das Jahr 2021 vorgelegt. Der deutsche Pflegeausbildungsindex PIX analysiert die neuen Zahlenwerte und zieht Schlussfolgerungen.

Text: Stefan Arend

W eitgehend von der Presse unbeachtet und damit ohne großen öffentlichen Widerhall hat das Statistische Bundesamt (Destatis) vor wenigen Wochen die neuesten Zahlen zur Pflegeausbildung in Deutschland vorgelegt. Grundlage dafür ist die Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung. Nach dem ersten Berichtsjahr 2020 konnte Destatis diese Auswertung für das Berichtsjahr 2021 um einige wichtige Aussagen ergänzen und erweitern, so unter anderem zur Ausbildungsvergütung und zu den unterschiedlichen Trägern der praktischen Ausbildung, also den Ausbildungsbetrieben. Der deutsche Pflegeausbildungsindex PIX analysiert die neuen Zahlenwerte.

Demnach haben im Jahr 2021 exakt 56 259 Auszubildende eine Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. des Pflegefachmanns begonnen (Stichtag 31.12.2021). Damit wurden zum Stichtag fünf Pro-

mals wurden – nach einem jahrelangen, zum Teil heftig geführten fachlichen Streit – die bis dahin getrennten Ausbildungen in den Berufen Gesundheits- und Krankenpfleger(in), Gesundheits-

2021 haben fünf Prozent mehr Auszubildende eine Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. des Pflegefachmanns begonnen als 2020

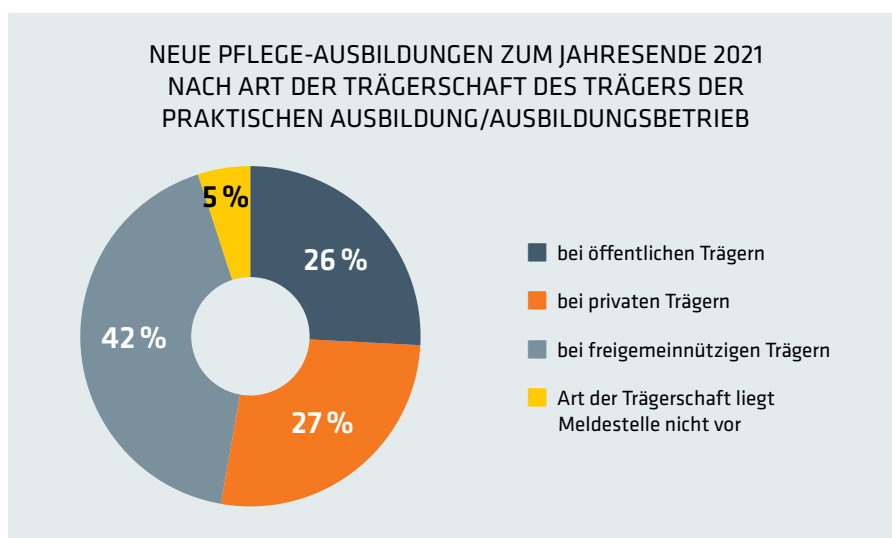
zent mehr Ausbildungen begonnen als 2020. Damals hatten sich 53 610 Auszubildende für diesen Beruf entschieden.

Die neue Ausbildung zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann, die mit dem Pflegeberufe-Reformgesetz (PflBRefG) von 2017 begründet wurde, ist seit dem Jahr 2020 möglich. Da-

und Kinderkrankenpfleger(in) sowie Altenpfleger(in) zum Berufsbild Pflegefachfrau bzw. -mann in einer so genannten generalistischen Pflegeausbildung zusammengeführt. Von daher sind die nun vorgelegten Zahlen des zweiten generalistischen Ausbildungsjahrs nicht nur für die künftige pflegerische Versorgung von größter Relevanz, sondern auch für die Politik mit Blick auf die Wirksamkeit einer (damals) durchaus umstrittenen Ausbildungsreform.

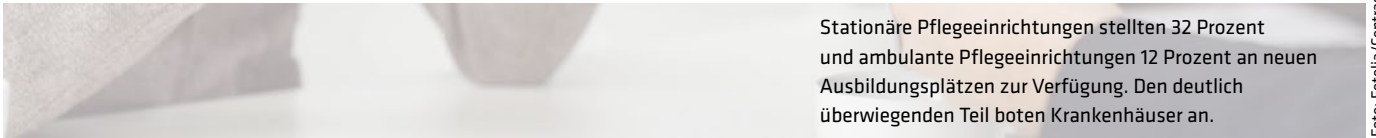
Die neue Ausbildung scheint attraktiver zu sein

Offensichtlich, so legen die neuesten Zahlen nahe, ist eine Ausbildung zur Pflegefachkraft attraktiver als noch vor wenigen Jahren – entgegen der Bedenken aus der Pflegebranche. Doch warnende Hinweise bleiben: So hatte Kaspar Pfister, Geschäftsführer der BeneVit-Gruppe, im Frühjahr 2022 das Scheitern der generalistischen Pflegeausbildung für den Bereich der Altenpflege erklärt und damit gedroht, die Pflegeausbildung in seiner Unternehmensgruppe „gänzlich einzustellen“.



14 544 (26 Prozent) neue Ausbildungsverträge gab es bei öffentlichen Trägern, 15 540 (27 Prozent) bei privaten Trägern und 23 535 (42 Prozent) bei freigemeinnützigen Trägern.

Grafik: Stefan Arend



Stationäre Pflegeeinrichtungen stellten 32 Prozent und ambulante Pflegeeinrichtungen 12 Prozent an neuen Ausbildungsplätzen zur Verfügung. Den deutlich überwiegenden Teil boten Krankenhäuser an.

Wenn dem so wäre: Seine 230 Auszubildenden zur Pflegefachfrau/Pflegefachmann sind immerhin gleich 0,2 Prozent aller Auszubildenden deutschlandweit.

Insgesamt waren nach Angaben von Destatis am 31.12.2021 rund 102.900 Personen im ersten und zweiten Ausbildungsjahr in Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann. Rechnet man die Auszubildenden hinzu, die sich noch nach den alten Ausbildungsregeln im dritten Schuljahr befinden, so waren zum Jahresende 2021 schätzungsweise rund 152.000 bis 153.000 Personen in einer Ausbildung zur dreijährig-examinierten Pflegefachkraft. Diese Zahlenwerte können sich sehen lassen. Denn schließlich bestand die Gefahr, dass während der Corona-Pandemie manche Träger bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen zögerlich sein könnten. Dies ist ganz offensichtlich nicht der Fall gewesen.

Beinahe jede fünfte Ausbildung (10.224 bzw. 18 Prozent) zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann wurde 2021 erst im Alter ab 30 Jahren aufgenommen, 2020 hatte der Anteil bei 17 Prozent gelegen. Knapp 4.000 beziehungsweise sieben Prozent der Ausbildungen wurden 2021 sogar erst im Alter ab 40 Jahren begonnen. 690 Auszubildende waren sogar 50 Jahre und älter. Ob die neuen Auszubildenden zuvor bereits

eine andere Berufsausbildung absolviert hatten, wird in der Statistik nicht erfasst, so das Statistische Bundesamt.

76 Prozent der Auszubildenden sind Frauen

Unabhängig vom Alter bei Ausbildungsbeginn wird die neue Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann, ebenso wie die Vorläuferausbildungen, vor allem von Frauen gewählt: 76 Prozent (42.546) der Auszubildenden mit neuem Ausbildungsvertrag waren weiblich. Im Vorjahr hatte der Frauenanteil ebenfalls bei 76 Prozent gelegen (40.602).

Die Ausbildung zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann ist grundsätzlich auch in Teilzeit möglich. Dies soll – so

der Wunsch des Gesetzgebers – unter anderem Personen mit familiären Verpflichtungen die Ausbildung erleichtern und berufsbegleitende Ausbildungen unterstützen. Doch der Anteil an Teilzeitausbildungen unter den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag 2021 – wie auch im Vorjahr – bei lediglich rund einem Prozent (2021: 591; 2020: 507).

3 550 Ausbildungen werden öffentlich gefördert

Immerhin wurden zum Jahresende 2021 fast 3.550 Ausbildungen öffentlich gefördert, 2020 waren es nur rund 3.000.

Doch bei allen positiven Zahlen und Entwicklungen stimmen doch einige Werte aus der neuen offiziellen Statistik

PFLEGEAUSBILDUNGSINDEX PIX

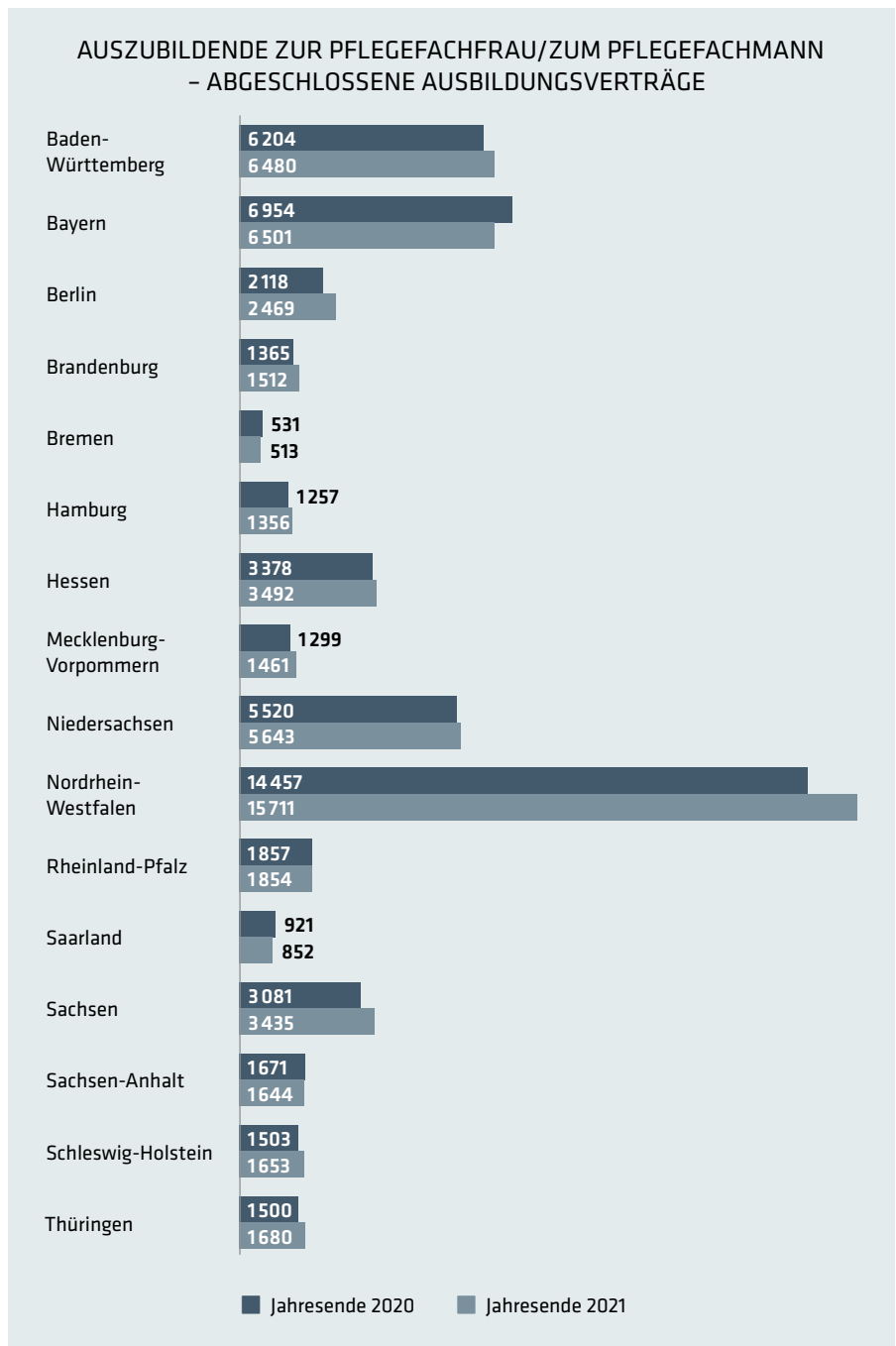
Der Pflegeausbildungsindex PIX ist ein von Stefan Arend entwickeltes Dokumentations- und Analysetool zur Pflegeausbildung in Deutschland. Dabei werden unter anderem die absoluten Zahlenwerte der Pflegeauszubildenden, die das Statistische Bundesamt liefert, in Beziehung zu den Einwohnerzahlen, der Bevölkerungsgruppe mit einem Alter von 80+ und der Anzahl der Menschen, die Leistungen der Pflegeversicherung beziehen, in Verhältnis gesetzt. So lassen sich Aussagen zur Leistungsfähigkeit der Pflegeausbildung in Deutschland und in den einzelnen Bundesländern treffen.

nachdenklich. So sind die Ausbildungszahlen in einigen Bundesländern – gegen den positiven Bundestrend – zum Teil deutlich zurückgegangen: in Sachsen-Anhalt, im Saarland, in Rheinland-Pfalz, in Bremen und vor allem auch in Bayern, obwohl dort zwischen 2020 und 2021 drei neue Pflegeschulen eröffnet wurden. Nordrhein-Westfalen wartete hingegen mit einem deutlichen numerischen Wachstum der Ausbildungszahlen auf (+ 1 254 neue Ausbildungsplätze seit 2020, siehe nebenstehende Grafik).

Bezogen auf die Bevölkerungszahlen liegen die Werte zum Jahresende 2021 deutschlandweit bei durchschnittlich 0,68 Pflege-Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr pro 1 000 Einwohner:innen. 2020 waren es lediglich 0,64. Auch bei dieser Kennzahl verbesserten sich fast alle Bundesländer bzw. präsentierten stabile Werte. Allerdings warteten auch hier zum Jahresende 2021 Bayern, Bremen und das Saarland mit schwächeren Werten auf. Und auch zum Ende 2021 war die Spreizung der Kennzahlen groß: von lediglich 0,45 Auszubildende auf 1 000 Einwohner:innen im ersten Ausbildungsjahr in Rheinland-Pfalz und immerhin 0,91 in Mecklenburg-Vorpommern.

Zum Jahresende 2021 gab es in Deutschland 1 299 Pflegeschulen, das ist ein Plus von 33 Schulen seit dem Jahresende 2020. So konnten in einigen Bundesländern gleich mehrere neue Schulen ans Netz gehen, in vielen Ländern blieben die Schulzahlen konstant, nur in Baden-Württemberg schlossen sechs Pflegeschulen seit 2020, obwohl dort gleichzeitig die Schülerzahlen um 276 stiegen.

Der deutlich überwiegende Teil der neuen Ausbildungsplätze zum Jahresende 2021 wurde in Krankenhäusern (nach § 108 SGB V) angeboten: 28 923 (51 Prozent). In den stationären Pflegeeinrichtungen gab es 18 240 (32 Prozent) und in den ambulanten Pflegeeinrichtungen 6 459 (12 Prozent) neue Ausbildungsplätze. Bei fünf Prozent (2 640) der abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Jahresende 2021 fehlte leider die Angabe des Ortes der praktischen Ausbildung.



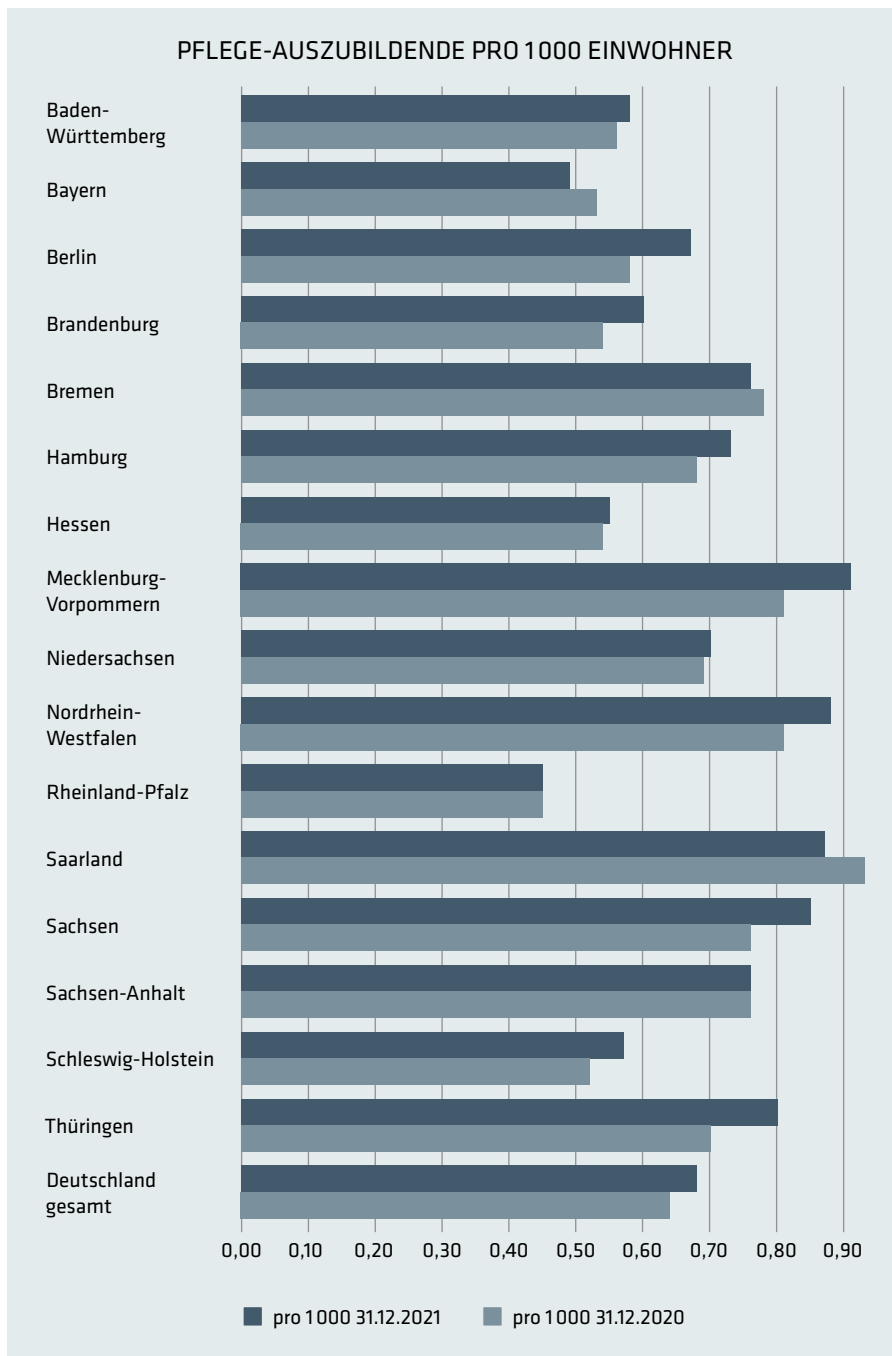
In einigen Bundesländern sind die Ausbildungszahlen zum Teil deutlich zurückgegangen: in Sachsen-Anhalt, im Saarland, in Rheinland-Pfalz, in Bremen und vor allem auch in Bayern.

14 544 (26 Prozent) neue Ausbildungsverträge gab es bei öffentlichen Trägern, 15 540 (27 Prozent) bei privaten Trägern und 23 535 (42 Prozent) bei freigemeinnützigen Trägern. Bei 2 640 (fünf Prozent) Ausbildungsplätzen fehlen leider diese Angaben.

Die durchschnittliche vertraglich vorgesehene Ausbildungsvergütung von Auszubildenden in Vollzeit im 1. Aus-

bildungsjahr (Median) liegt deutschlandweit bei 1 166 Euro, am unteren Ende der Skala rangieren die Vergütungen in Nordrhein-Westfalen und Sachsen mit 1 141 Euro ganz oben in diesem Lohnranking liegen Baden-Württemberg (1 266 Euro) und Niedersachsen (1 280 Euro).

Der Median im dritten Ausbildungsjahr liegt deutschlandweit gemäß den



Die Spreizung der Kennzahlen ist groß: von lediglich 0,45 Auszubildende auf 1 000 Einwohner im ersten Ausbildungsjahr in Rheinland-Pfalz und immerhin 0,91 in Mecklenburg-Vorpommern.

abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bei 1 333 Euro.

Auszubildende verdienen im Schnitt 1166 Euro im ersten Jahr

Mit diesen vertraglich garantierten Ausbildungsvergütungen erreichen die Auszubildenden zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann absolute Spitzenwerte im Vergleich zu anderen Berufs-

ausbildungen und Branchen in Deutschland. Nach den offiziellen Auswertungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) erhielten im ersten Ausbildungsjahr im Monat beispielsweise Auszubildende im Bäckerhandwerk 645 Euro, ein(e) Buchhändler(in) im ersten Ausbildungsjahr 885 Euro, Auszubildende in der Fachinformatik 969 Euro und angehende Bankkaufleute 1 080 Euro. Die

durchschnittliche Ausbildungsvergütung in Deutschland lag 2021 bei 987 Euro im Monat.

Eine besondere Bedeutung hat, wie bei allen Ausbildungen, die so genannte Abbrecherquote, also die Anzahl der nicht erfolgreich und vorzeitig beendeten oder aufgelösten Ausbildungen.

Auch wenn man zum Erfolg der neuen Pflegeausbildung erst dann eine verlässliche Aussage treffen kann, wenn der erste Jahrgang nach drei Jahren das Examen absolviert hat, gibt es bereits jetzt erste Tendenzen, die sich in den Statistiken widerspiegeln. So beendeten bzw. lösten ihr Ausbildungsverhältnis bis zum Jahresende 2021 bereits 5070 (8,3 Prozent) Auszubildende, obwohl sie ihre Ausbildung erst im Sommer/Herbst 2021 begonnen hatten.

Abbrecherquoten sind länder-spezifisch sehr unterschiedlich

Die Abbrecherquoten im ersten Ausbildungsjahr sind in den einzelnen Bundesländern recht unterschiedlich ausgeprägt und reichen von 4,36 Prozent in Brandenburg bis zu 14,56 Prozent in Hamburg, 11,86 Prozent in Bremen und 11,27 Prozent in Schleswig-Holstein. Ob es sich bei den Angaben aus Sachsen-Anhalt (0 Prozent) um einen Fehler bei der Datenübertragung handelt, oder ob es tatsächlich keine einzige vorzeitige Vertragslösung bis zum Jahresende 2021 gab, konnte bis zum Redaktionsschluss nicht geklärt werden.

Seit dem Beginn der generalistischen Pflegeausbildung gab es im ersten und zweiten Ausbildungsjahrgang bis zum 31.12.2021 insgesamt 12 699 vorzeitige Beendigungen bzw. Lösungen eines Ausbildungsverhältnisses, was einer Quote von rund elf Prozent entspricht. Dieser Wert deutet – auch bereits vor dem noch ausstehenden dritten Ausbildungsjahr der Generalistik – auf eine im Vergleich zu anderen Berufsausbildungen eher moderate Abbrecherquote hin. Denn nach den Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) liegen die Abbrecherquoten beispielsweise bei Industrie und Handel während der Probezeit bei fast 35 Prozent und beim Handwerk bei 30 Prozent. 2019 lag der

Grafik: Stefan Arend



Foto: Werner Krüper

Ob sich Schülerinnen und Schüler für eine Pflegeausbildung entscheiden, hängt stark davon ab, welches Image und welche öffentliche Anerkennung Pflegeberufe haben.

Anteil der Vertragslösungen von begonnenen Ausbildungsverträgen bundesweit bei 26,9 Prozent; in „Westdeutschland“ bei 26,1 Prozent, in „Ostdeutschland“ bei 31,7 Prozent – so die Auswertungen des BIBB.

Können die Zahlenwerte der Pflegeausbildung in Deutschland nach den durchaus positiven Werten des Schuljahres 2021/2022 noch einmal gesteigert werden? Schwer zu sagen! Vieles wird davon abhängen, ob und wie man

und -stufen, dann tendieren Jugendliche von Hauptschulen am häufigsten zu einer Pflegeausbildung, Jugendliche der Oberstufe am seltensten.

Im BIBB-Bericht „Pflege? Damit kann ich mich (nicht) sehen lassen“ heißt es dazu: „Ob sich die Schülerinnen und Schüler eine Pflegeausbildung vorstellen können, hängt nicht zuletzt davon ab, welches Image Pflegekräfte bei ihnen haben. Gehören die statusbezogenen Eigenschaften Bildung, Intelli-

Zum Jahresende 2021 gab es in Deutschland 1299 Pflegeschulen – ein Plus von 33 Schulen seit Jahresende 2020

– als eine gesellschaftliche Gesamtaufgabe verstanden – das Image und die öffentliche Anerkennung der Pflegeberufe verbessern und steigern kann. Denn eine aktuelle Befragung des BIBB unter Schülerinnen und Schülern in Nordrhein-Westfalen zum Image von Pflegeberufen zeigt, dass sich derzeit nur jede(r) fünfte (19 Prozent) der befragten Jugendlichen für sich selbst eine Pflegeausbildung vorstellen kann und hingegen jede(r) zweite (52 Prozent) eine solche Ausbildung für sich persönlich ausschließt. Differenziert man dieses Antwortverhalten nach Schulformen

genz, Vermögen oder Ansehen aus Sicht der Jugendlichen dazu, neigen sie eher dazu, sich den Beruf vorstellen zu können, weil sie dann verstärkt damit rechnen, mit einer Pflegeausbildung bei Eltern oder Freundinnen und Freunden punkten zu können.“

Fragen nach schulischen Qualifikationen und Migration mit aufnehmen

Es wäre von daher wünschenswert, wenn die Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung in den kommenden Jahren – neben den bereits im vergangenen Jahr ge-

forderten Fragen zur Migration – auch die schulischen Qualifikationen vor der Aufnahme der Pflegeausbildung in den Fragenkatalog aufnimmt. So ließen sich einerseits Maßnahmen zur Gewinnung neuer und weiterer Auszubildenden besser steuern und priorisieren. Auf der anderen Seite könnten möglicherweise die Abbrecherquoten weiter gesenkt werden, wenn an den Pflegeschulen die Notwendigkeit spezieller Unterstützungen für Auszubildende mit einem niedrigen formalen Bildungsabschluss (oder aufgrund fehlender oder unzureichender Sprachkenntnisse) festgestellt werden.

Große Sorgen bereitet weiterhin das primärqualifizierende Pflegestudium, das ebenfalls im Zuge des Pflegeberufe-Reformgesetzes geschaffen wurde. Dazu hat das BIBB eine erste Sondererhebung seines Pflegepanels durchgeführt und im Mai 2022 veröffentlicht. Demnach schrieben sich bundesweit bei den 27 Hochschulen, die ein primärqualifizierendes Studium anbieten, im aktuellen Wintersemester 2021/2022 lediglich 488 Studierende ein. Damit blieben 56 Prozent der angebotenen und geschaffenen Studienplätze (1109) unbesetzt.

Schon in absehbarer Zeit wird sich damit die drängende Frage stellen, ob man dem primärqualifizierenden Studium durch die Schaffung einer Vergütung der Studierenden oder durch Stipendienprogramme, so wie sie jetzt Bayern einführt, zu einer größeren Akzeptanz verhelfen könnte. Ansonsten müsste (leider) das primärqualifizierende Pflege-Studium in Deutschland als gescheitert erachtet werden.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt zum Autor: stefan.arend@institut-sozialmanagement.de

Dr. Stefan Arend,
Sozialmanager, Publizist
und Berater in Fragen des
demografischen Wandels,
München



AP Kongress



NEU: Erstmals mit Pflegequalitätsgipfel in Hamburg, Dortmund und Köln

**Über die wichtigsten Themen
bestens informiert! Kompaktes
Fachwissen im Überblick.**

Für PDL. Für WBL. Für QMB. Für Pflegefachpersonen.

05./06. + 07. Oktober 2022 in Hamburg ■ 18./19. + 20. Oktober 2022 in Dortmund ■ 29./30. November 2022 in Würzburg
14./15. Februar 2023 in Leipzig ■ 01./02. + 03. März 2023 in Köln

www.ap-kongress.de

Altenpflege

GEMEINSAM BESSER



Gut gestaltete Räume bedeuten Wertschätzung

Die Pausenraumgestaltung für Mitarbeitende steht in Pflegeheimen nicht gerade an oberster Stelle der Agenda. Dennoch sollte ihr mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden. Eine Studie zeigt, dass sich angenehme Raumkonzepte deutlich auf die Arbeitszufriedenheit und den Krankenstand auswirken. Tipps von einer Innenarchitektin.

Text: Elke Rabl-Schmidt

Ich weiß, was Sie jetzt denken: „Eine Innenarchitektin für Mitarbeiter-Pausenräume? Ist das nötig?“ Und wissen Sie was? Ich hatte in meinen über 20 Jahren Planungstätigkeit auch noch nie einen Auftrag für die Planung und Gestaltung eines Mitarbeiter:innen-Pausenraumes. Und trotzdem habe ich mich in jüngster Vergangenheit intensiv damit befasst.

Zur Vorbereitung eines Online-Kurses zum Thema „Wohlfühlräume gestalten“ habe ich mit einer etwas größeren Testgruppe gearbeitet, kleine Teams aus Mitarbeiter:innen verschiedener Senioreneinrichtungen, und diese durften ihre

Räume, die sie gerne mit mir zusammen umgestalten wollen, frei wählen. Und verhältnismäßig viele Teams aus der Testgruppe hatten sich, was auch mich zunächst überraschte, für ihren Mitarbeiter-Pausenraum entschieden.

Nachdem ich nun durch die Zusammenarbeit die Bestandsfotos gesehen habe, wunderte mich das allerdings nicht mehr. Klar: Für einen Mitarbeiter:innen-Pausenraum engagiert man keinen Innenarchitekten. Aber deren Gestaltung wird doch oft so vernachlässigt, kaum jemand der Mitarbeitenden macht dort gerne Pause, und noch weniger kommen mit neuer Kraft, ausgeruht und er-

holt aus diesem Raum – und so könnte und sollte es doch sein!

Wie sieht es in Ihrer Einrichtung aus? Zeigen Sie bei Vorstellungsgesprächen voller Stolz den schönen Pausenraum? Welche Botschaft vermittelt dieser Raum, welche Wertigkeit? Vermittelt auch dieser nur intern genutzte Raum den Geist Ihres Hauses oder die Wertschätzung, die Sie Ihren Mitarbeitenden entgegenbringen?

Denn eines ist klar: Räume haben einen wesentlichen Einfluss auf unsere Arbeit, auf unser Gefühlsleben. Räume haben immer eine Wirkung auf uns, senden immer eine subtile Botschaft, der wir uns nicht entziehen können. Wir alle kennen Räume, die uns ermüden, die uns Kraft rauben und in denen man einfach schlechte Laune bekommt – es gibt zum Glück aber auch Räume, die uns inspirieren oder uns wohligh umarmen und in denen wir uns einfach wohlfühlen.

Studie zur Raumgestaltung mit überraschenden Ergebnissen

Dass eine gute Raumgestaltung in HealthCare-Einrichtungen einen direkten Einfluss auf das Wohlbefinden der Bewohner:innen oder Patient:innen hat, und natürlich auch auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter:innen, das weiß man schon lange und es gibt dazu einige Veröffentlichungen. Seit 2019 gibt es dazu nun aber eine Studie mit Ergebnissen, die besser und eindeutiger waren, als erwartet wurde.

Die weltweit größte Forschungsstudie des Helios Universitätsklinikums

GESTALTUNGSTIPPS

Tipps für einen schön gestalteten Pausenraum:

- Beleuchtung: Das Licht von Deckenleuchten ist selten entspannend, für Atmosphäre braucht es Lichtinseln und indirektes Licht – ganz einfach durch Stehleuchten oder eine Tischleuchte auf der Fensterbank.
- Anordnung der Möblierung: Anstelle einer langen Tafel in der Mitte des Raumes einzelne kleinere Tische verwenden – das wirkt angenehmer und es haben auch mehr Personen Platz, vor allem, wenn an einer Wand eine Bank, am besten eine gemütliche Sofabank platziert wird.
- Sessel anstelle Stühle: Wie viele Personen müssen tatsächlich gleichzeitig an einem Esstisch sitzen? Alternative: bequeme Armlehnstühle.
- Geschmackvolle Möbel: Tische sollten am besten aus Massivholz sein und nehmen Sie Stühle, wie sie auch in Cafés eingesetzt werden
- Gestaltungsideen holen: z. B. aus einem netten Café oder im Internet
- Farbstimmung festlegen: Die Farbigkeit des Bodenbelages ist entscheidend, dazu müssen alle weiteren Farben abgestimmt werden.
- Und ein paar schöne Dinge – ganz einfach, aber so wirkungsvoll: ein Strauß frischer Blumen aus dem Garten oder ein paar schöne Kissen.



Räume haben immer eine Wirkung auf uns. So hat auch gute Raumgestaltung in HealthCare-Einrichtungen einen direkten Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden sowie Bewohnerinnen und Bewohner.

Foto: Elke Rabi-Schmitt

Wuppertal wurde in Kooperation mit der Bergischen Universität Wuppertal über einen Zeitraum von 24 Monaten durchgeführt. Mit sehr überschaubarem Budget wurden dort in einer Station – auch im Pausenraum – mit einem neuen Farbkonzept Wände, Decken und Türen gestaltet und lediglich in den bestehenden Leuchten die Leuchtstofflam-

pen in leistungsstärkere und vor allem in der Lichtfarbe bessere LED-Leuchtmittel ausgetauscht. Und ganz wichtig: Die Mitarbeitenden wurden in die Entscheidungsprozesse eingebunden.

Das Ergebnis, das nun wirklich alle überrascht hat: Der Krankenstand des Personals auf der Station sank innerhalb eines Jahres im Vergleich zu den beiden Vorjahren um rund 23 Prozent.

Wenn uns nun allen die Gesundheit, die Motivation und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden in der Pflege wichtig ist, dann ist dies ein Weg, eine Mög-

lichkeit, die dazu beitragen kann. Gut gestaltete Räume bedeuten Wertschätzung, und das geht auch mit geringem Budget und in Altbauten.

senräume für Mitarbeitende in Berufen, die vorwiegend am Bildschirm arbeiten, an einer Maschine oder an einem schönen Stück Holz. In der Pflege braucht es mehr, als nur einen Platz zum Essen, hier braucht es die Möglichkeit, seine Akkus wieder aufzuladen, sich in kurzer Zeit zu erholen und Energie zu tanken. Wie wäre es, schon gleich mal die Begrifflichkeit zu ändern? Dem „Mitarbeiter-Pausenraum“ hört man die karge Einrichtung, das Sammelsurium aus unterschiedlichen Möbeln förmlich an. Ein Raum, in den man nur mal schnell geht, um sich einen Kaffee zu holen oder auf die Schnelle zu trinken. Wie wäre es mit „Mitarbeiter-Café“? Da entstehen sofort andere Bilder im Kopf.

In einem verbesserten Raumkonzept ist der Krankenstand des Pflegepersonals um rund 23 Prozent gesunken, zeigt eine Studie

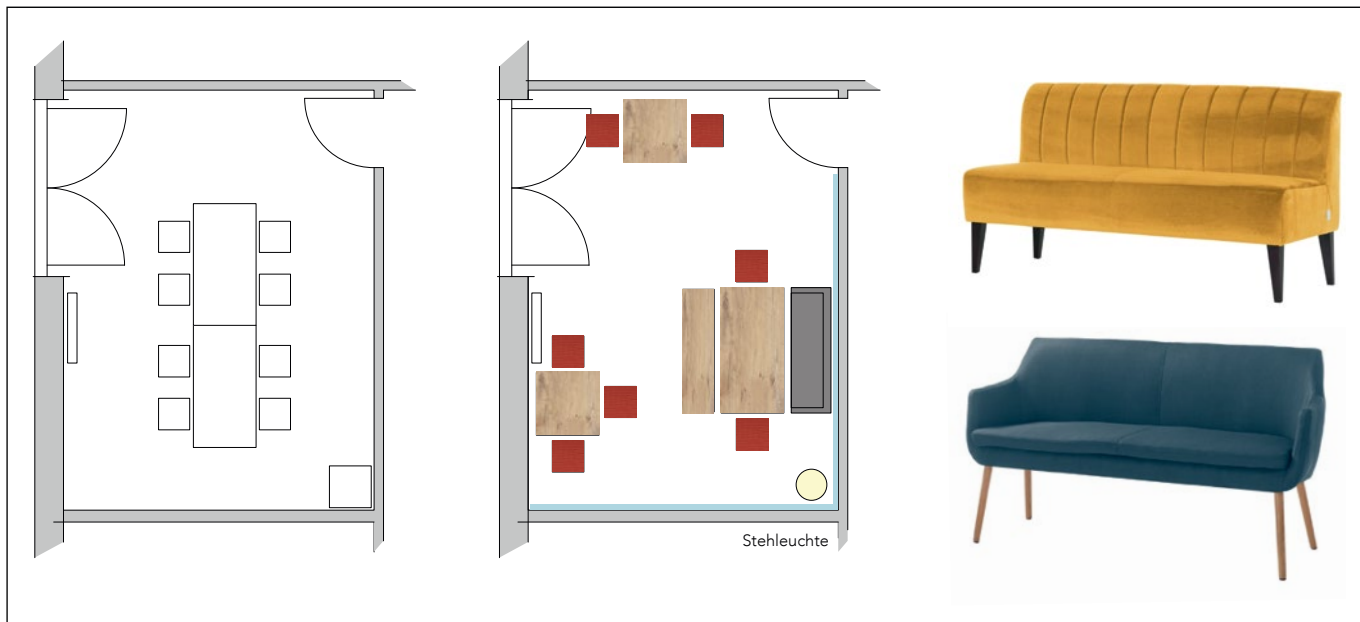
Ein Schwerpunkt der Untersuchung bildete die Auswirkung von Farbe und Licht auf das Wohlbefinden und die Zufriedenheit des medizinischen und pflegerischen Fachpersonals.

Ergebnis: Die Zufriedenheit des Personals mit dem Arbeitgeber und der Arbeit verbesserte sich um über 35 Prozent, das Wohlbefinden zeigte sich u.a. an der Zufriedenheit mit dem Zustand des Arbeitsplatzes (Verbesserung um 51,2 Prozent) und des Pausenraums (Verbesserung um 66,7 Prozent).

Was den Pausenraum in Pflegeeinrichtungen so besonders macht

Es macht einen Unterschied, in welcher Branche jemand arbeitet und welche Tätigkeit ausgeführt wird. In der Pflege, in der die Mitarbeiter:innen ständig mit Menschen zu tun haben, die auf deren Hilfe und Empathie angewiesen sind, Pflegekräfte, deren Antennen ständig auf Empfang sind, um zu spüren, wer was braucht, die einfach empfindsam sein müssen – dieser Beruf erfordert andere Erholungsräume als Pau-

mega.com
 ein deutscher Hersteller für
Funkfinger
 kompatibel mit fast allen
 Schwesternrufanlagen.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de



Das Bild links zeigt die Anordnung der Tische des Pausenraums im Bestand. Der Möblierungsvorschlag sieht einen großen Tisch mit Sofabank und einer einfachen Holzbank vor sowie zwei einzelne quadratische Tische, die bei Bedarf in Reihe gestellt werden können.

Foto: Elke Rabi-Schmidt

kann man sich bei der Umgestaltung bewegen. Egal, wie hoch oder niedrig das Budget ist: Es muss ganz klar kommuniziert werden, und die Mitarbeitenden müssen auch die Erlaubnis bekommen, dies auszuschöpfen – in der Regel sind Mitarbeiter:innen eher sparsam, sind sie es doch auch so gewohnt. Das Budget muss nicht sehr hoch sein, ganz ohne geht es aber nicht, und die Malerarbeiten kann meist auch der Hausmeister kostengünstig erledigen.

Legen Sie ein Zeitfenster fest. Meine Erfahrung: gemeinsames Brainstorming, Zuständigkeiten verteilen, und dann in einem relativ kurzen Zeitraum das Kon-

piration, eine Idee zugrunde und diese Idee wird bis ins kleinste Detail verfolgt, an dieser Inspiration wird festgehalten. Jede Gestaltungsidee kann gut sein – ob der leichte, luftige skandinavische Look, der urban schicke Alpin-Style, das farbenfrohe alternative Café oder das Wiener Kaffeehaus ...

Jedes Thema kann gut werden, sofern es konsequent umgesetzt wird. Deshalb ist es unabdingbar, diese Idee zu formulieren, dem Projekt einen entsprechenden Arbeitstitel zu geben und daran festzuhalten. Denn es gibt auf dem Weg der Umsetzung tausend schöne Dinge, die man alle gerne noch mitnehmen

der Rest des Hauses. Die Mitarbeitenden tauchen in der Pause in eine andere Welt, in andere Farben, in eine andere Energie. Sie tauchen dort ein, um sich zu erholen und neue Kraft zu tanken, um für eine kurze Zeit rauszukommen aus der Pflegesituation. Dieser Aspekt gibt schon einen Hinweis auf die Farbigkeit in diesem Pausenraum – eher nicht in den beliebten warmen Rot-Gelb-Tönen, da diese ja sehr oft (und richtigerweise) in den Wohnbereichen der Senior:innen verwendet werden. In Räumen, die der Entspannung dienen sollen, wären Blau- und Grüntöne aus farbpsychologischer Sicht die Farben, die der Erholung dienlich sind. Und keine Sorge, Blau- und Grüntöne kombiniert mit warmen Holztönen erzeugen eine ganz wunderbare, erfrischende und durchaus warme Farbstimmung.

Gerade Pflegende brauchen in ihrer Pause die Möglichkeit, ihre Akkus wieder aufzuladen, sich in kurzer Zeit zu erholen und Energie zu tanken

zept entwickeln. Ihre und die Zeit Ihrer Teammitglieder:innen ist wertvoll, deshalb ist es wichtig, möglichst schnell und effektiv zum Ergebnis zu kommen und dies dann flott umzusetzen. Nur dann macht es Freude.

Überlegen Sie mal: Warum fühlen wir uns in Cafés wohl? Wie sind diese gestaltet? Das Wesentliche: Sie haben ein Thema, der Gestaltung liegt eine Ins-

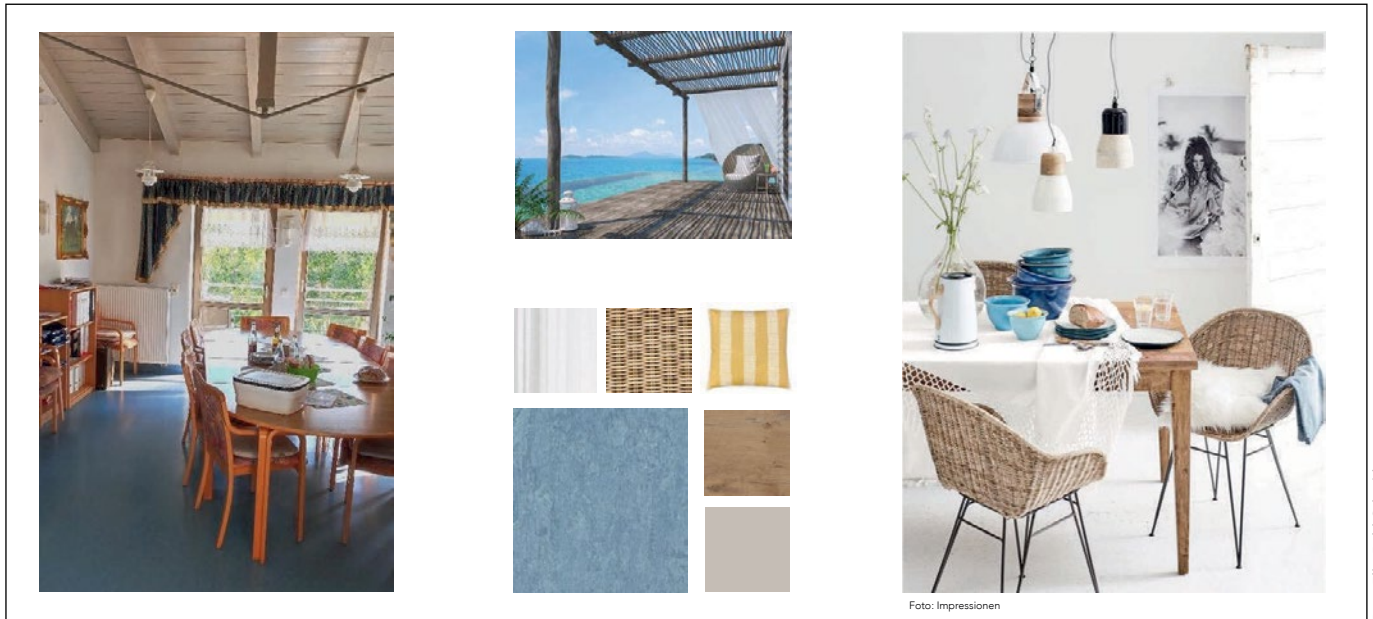
möchte, die alle schön sind, aber nicht passen. Ziel ist ein stimmiges Gesamtkonzept und keine Ansammlung von vielen kleinen Einzelentscheidungen.

Mitarbeitende können in der Pause in eine andere Welt abtauchen

Und damit stellen Sie sicher, dass das Mitarbeiter-Café eine ganz andere Optik, ganz andere Farben bekommt als

Und wie kommen Sie nun zu dieser Gestaltungsidee?

Indem Sie eine Bestandsanalyse machen. Der Bodenbelag und dessen Farbigkeit ist zum Beispiel wesentlich: Ist der Pausenraum für Ihre Mitarbeitenden mit blauem Linoleumboden belegt, dann ist es z.B. schlicht unmöglich, ein gemütliches „Stüberl“ daraus zu machen – das geht einfach nicht.



Links ein Mitarbeiter-Pausenraum mit blauem Linoleumboden, aber weitem Blick nach draußen, einem schönen, modernen und überdachten Balkon und guter Raumhöhe mit hellgrauer Holzdecke, daneben passende Farb- und Gestaltungsmöglichkeiten für die Inspiration „Ein Tag am Meer“.

Was aber funktioniert, wäre „das Haus am Meer“ – mit hellen, leichten und luftigen Farben, kombiniert mit kräftigen Holztönen, Geflecht und Sand- und Naturtönen, mit sparsamen Akzenten in warmem Gelb, um dem vielen kühlen Blau warme Töne als Kontrast entgegenzusetzen.

dafür lieber einen neuen Bodenbelag verlegen zu lassen.

Dann ist da noch zu berücksichtigen, wie viele Personen sich gleichzeitig in dem Raum aufhalten. Müssen diese alle gleichzeitig an einem Esstisch sitzen oder lässt der Platz noch eine Chill-Ecke zu? Also einen Sessel mit Hocker

werden – ich würde Ihnen nämlich nicht empfehlen, alles schnell aus dem schwedischen Einrichtungshaus zu besorgen. Schauen Sie auch mal bei Gastronomie-Ausstattern, auch dort finden Sie schöne, besondere Sitzmöbel zu vernünftigen Preisen.

Zum Schluss ein weiteres Ergebnis der Studie, das ich Ihnen nicht vorenthalten möchte: Das ärztliche und pflegerische Personal wurde von den Patient:innen nach der Umgestaltung als deutlich entspannter wahrgenommen (Verbesserung um 35,7 Prozent) – und das ist das Schöne: Es profitieren letztendlich alle davon.

Wesentlich ist, dass der Gestaltung eine Inspiration oder eine Idee zugrundeliegt, an der bis ins Detail festgehalten wird

Ein blauer Bodenbelag ist eine Herausforderung, und zwar überall in Senioreneinrichtungen. Sieht schnell nach Krankenhaus aus und es wird sehr schnell „bunt“ – vor allem, wenn versucht wird, mit Rottönen dem Blau die Kühle zu nehmen, vielleicht noch in Kombination mit hellgelb gestrichenen Wänden. Dann haben wir alle Grundfarben vereint und das ist einfach viel zu viel.

Viel einfacher ist es, wenn der Bodenbelag einen warmen Naturton hat, das kann etwa ein sandfarbenes Linoleum oder ein Vinylboden in Holzdesign sein. Und manchmal ist es tatsächlich besser, auf neue Möbel zu verzichten – wenn das Budget nicht beides zulässt – und

oder Sitzwürfel für die Beine. Eine Tasse Kaffee trinken, eine Kleinigkeit essen, und die Beine hochlegen – das ist doch Pause, oder?

Starten Sie das Projekt „Mitarbeiter-Café“ und holen Sie sich vielleicht etwas Unterstützung in Form von ersten Ideen, von Input, von einer ersten Einschätzung, was alles möglich ist. Die Zeit, die Sie und Ihr Team in dieses Projekt investieren können, ist sehr begrenzt, Ihre Aufgabe ist ja eine andere. Wenn Sie sich helfen lassen, kann das etwaige Fehlkäufe sparen, damit Geld, eine Menge Frust und viel Zeit.

Und da die Möbel keine besonderen Anforderungen haben, können diese z.B. ganz unkompliziert online bestellt

MEHR ZUM THEMA

Tipp: Eine kostenlose Broschüre mit vielen Tipps für die Wohlfühl-atmosphäre in Pflegeeinrichtungen finden Sie auf www.design4care.de

Elke Rabi-Schmidt,
Innenarchitektin,
Dipl.-Ing., Inhaberin von
design4care, Regensburg



Verantwortung aufteilen und Teamwork stärken

Der Bundestag hat vor kurzem Anpassungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) beschlossen, um das Land für die im Herbst erwartete nächste Coronawelle zu rüsten. Im Gespräch mit *Altenheim* gibt Martin Groth eine Einschätzung der Regelungen aus Sicht des Hygienemanagers.

Interview: Steve Schrader

Herr Groth, wie bewerten Sie die Regelungen, die für die Einrichtungen der Altenhilfe beschlossen wurden?

Martin Groth: Grundsätzlich sehe ich es positiv, dass von Seiten der Regierung im Vergleich zu den Vorjahren proaktiv gehandelt wird, anstatt zu spät auf die Entwicklungen zu reagieren. Als einen von mehreren Punkten sehe ich hingegen die FFP2-Maskenpflicht in Gesundheitseinrichtungen sehr kritisch. Die Studienlage zeigt eindeutig, dass die meisten der eingesetzten Atemschutzmasken bei der Covid-Prävention nicht besser abschneiden als der chirurgische Mund-Nasen-Schutz. Das ist vor allem mit dem schlechten Sitz der Atemschutzmasken mit Ohrschlaufen zu erklären und damit, dass sich die Träger:innen häufiger korrigierend ins Gesicht fassen.

Im Gesetz werden Hygienepläne und -beauftragte vorgeschrieben, was in den Einrichtungen aber doch seit Jahren Standard sein sollte. Sehen Sie hier einen Mehrwert?

Groth: Hygienepläne sind gesetzlich gefordert, nur müssen deren Inhalte auch an der Basis der Bewohnerversorgung ankommen. Selbst wenn die meisten stationären Pflegeeinrichtungen Hygienebeauftragte beschäftigen, sind diese in den wenigsten Fällen hierfür ausreichend freigestellt oder deren Aufgaben klar definiert. An dieser Stelle schließt das Gesetz zumindest eine Lücke.

Nach meiner Erfahrung wird davon beim Bewohnenden aber kaum etwas ankommen. Die Führungskräfte sind viel entscheidender. Wenn der Infekti-

onsprävention durch die oberen Führungskräfte eine hohe Bedeutung beigemessen wird, dann sind die wesentlichen Punkte schon längst umgesetzt oder vorbereitet. Das Gesetz refinanziert dann lediglich ein paar der ohnehin als notwendig eingeschätzten Investitionen in die Hygiene des Hauses.

Einrichtungen, in denen die Hygiene trotz der Zeichen der Zeit keinen Stellenwert hat, werden auch mit der neuen Gesetzeslage wieder einen Weg finden, zumindest auf dem Papier nicht angreifbar zu sein.

Was genau wird Aufgabe dieser Hygienebeauftragten sein? Wer eignet sich dafür?

Groth: Die Aufgaben werden in § 35 Abs. 1 Satz 7 IfSG definiert. Im Kern geht es um die klassischen Hygienebeauftragten-Aufgaben, also die innerhäusliche Beratung zur bestmöglichen Einhaltung einer adäquaten Basis- und Infektionshygiene sowie einige Covid-spezifische Aufgaben wie das Prüfen der Abläufe für das Impfen gegen bzw. das Testen auf SARS-CoV-2 der Bewohner:innen und ggf. auch der Besucher:innen. Eine unter Umständen wirklich neue Aufgabe ist die Unterstützung beim Management mit Covid-19-Arzneimitteln. Die Aufgaben sollten am ehesten in der mittleren Führungsebene z. B. bei den Wohnbereichsleitungen oder in einer Stabsstelle wie dem Qualitätsmanagement angesiedelt werden. Der Begriff „Hygienebeauftragte“ wird im Übrigen im Gesetz so nicht genutzt. Hier sind ausschließlich die Auf-



gaben beschrieben. Vor dem Hintergrund der zeitlichen Befristung und der ergänzenden Aufgaben könnte stattdessen von „Pandemiebeauftragten“ gesprochen werden.

Und mit Blick auf die Hygienepläne: Was müssen Einrichtungen hier genau tun?

Groth: Zwei Dokumente sind mittlerweile obligat: eines, welches die Basishygiene um die Ausgestaltung der AHA+A+L Regeln erweitert, und ein zweites, welches den genauen Umgang mit SARS-CoV-2-(Verdachts-)Bewohner:innen festlegt.

Der Hygieneplan ist meines Erachtens aber nur die absolute Grundlage und daher zweitrangig. Die Einrichtungen müssten vielmehr in das Bewusstsein ihrer Belegschaft in Bezug auf die Hygiene und die entsprechenden Dokumente investieren. Hygienepläne werden seitens der Umsetzenden beinahe nie hinterfragt oder eigeninitiativ geändert. Dabei steckt hier das Wissen, welche der ganzen Vorgaben überhaupt am Bewohner oder der Bewohnerin mit Leben gefüllt werden können.

Viele Führungskräfte denken noch immer, die Hygiene in der eigenen Einrichtung könne alleine mittels Wissen-

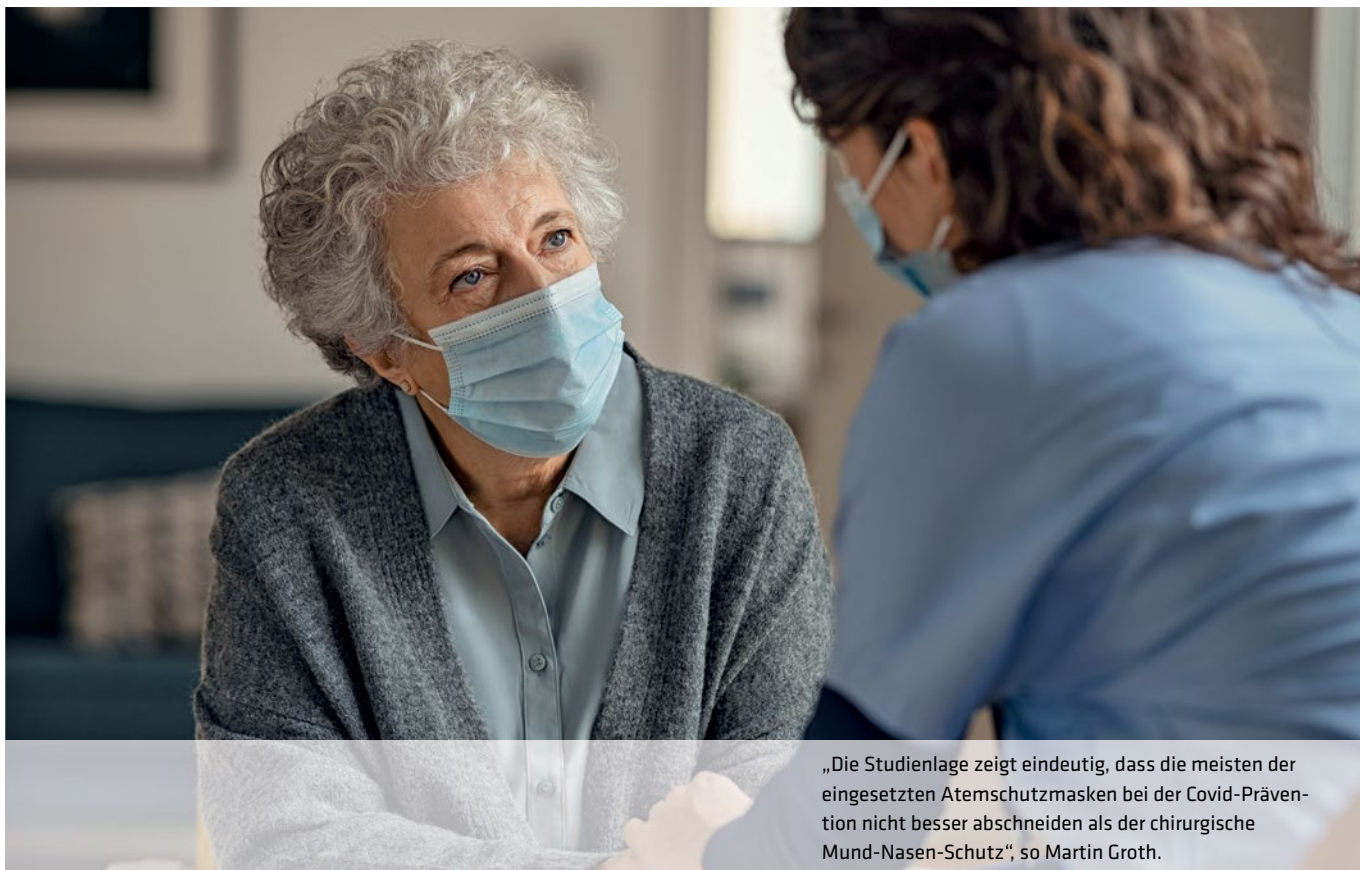


Foto: Adobe Stock/Rido

„Die Studienlage zeigt eindeutig, dass die meisten der eingesetzten Atemschutzmasken bei der Covid-Prävention nicht besser abschneiden als der chirurgische Mund-Nasen-Schutz“, so Martin Groth.

transfer an die Belegschaft verbessert werden. Dabei zeigen uns viele Entwicklungen außerhalb des Gesundheitswesens, dass mit einer Aufteilung von Verantwortung und einer Stärkung des Teamworks eine höhere Identifikation mit den Ergebnissen der eigenen Arbeit erreicht werden kann – eine entscheidende Voraussetzung zur Verbesserung der Hygiene.

Die Konkretisierung wird auch Sache der Länder sein. Droht hier ein bundesweiter Flickenteppich?

Groth: Das ist so eine Sache. Die Krankheitserreger, egal ob nun SARS-CoV-2 oder andere, übertragen sich eigentlich in allen Bundesländern gleich. „Eigentlich“, weil dennoch teils völlig unterschiedliche Interpretationen der Gesetzestexte vorherrschen. Selbst, wenn wir den Föderalismus nicht hätten, wären da immer noch die Gesundheitsämter, die in lokalen Krisenstäben teils inoffiziell Abweichungen erlauben.

Maßgebend sind für uns daher die überwiegend aktuellen und wissenschaftlich begründeten Empfehlungen des Robert Koch-Instituts. Außerdem fahren wir bis dato sehr gut damit, neben all den Hygienemaßnahmen auch die anderen Ziele der Wohnerversorgung zu berücksichtigen und vor dem

Hintergrund der gesetzlichen Vorgaben im besten Sinne bewohnerorientiert zu arbeiten.

Für die Aufgabe der Pandemiebeauftragten soll es einen Bonus von bis zu 1 000 Euro geben. Reicht das aus, um anfallende Mehrarbeit zu kompensieren?

Groth: Nein. Hygiene- und Pandemiebeauftragte sind aber nötig, auch wenn sie für die Zeit ihrer neuen Aufgaben in der Wohnerversorgung fehlen. Der weitere Wegfall von Zeitkapazitäten in der Pflege kann mit dem Bonus von monatlich 250 Euro je Einrichtung nicht aufgefangen werden.

Was raten Sie Einrichtungen nun, um die neuen Vorgaben bestmöglich umzusetzen?

Groth: Ich gehe immer ein bisschen positiv-naiv an solche Aufgaben heran und überlege, welches höhere Ziel sich der Gesetzgeber wohl ursprünglich überlegt hatte. Demnach meine ich, dass der Fokus aller Hygiene-Bemühungen auf der Umsetzung liegen sollte.

Schön und gut, wenn die neuen Beauftragten ein offizielles Stellenprofil und eine Ernennungsurkunde erhalten. Wichtiger aber ist die Ausstattung mit fachlichen Kompetenzen und zeitlichen Ressourcen, damit die Aufgabe bewältigt

ZUR PERSON



Martin Groth ist Dipl.-Ing. Hygienemanagement und Inhaber von HygieneManagement Solutions (HygSo) in Mönchengladbach.

werden kann und sie einen tatsächlichen Wert erhält. Hierfür sind nicht zuletzt ein regelmäßiger Blick über den Tellerrand sowie Impulse von außen wichtig – z. B. über Schulungen oder den Austausch mit Hygieneansprechpartner:innen im eigenen Netzwerk. Hygienemanagement sollte zudem als Teamaufgabe angelegt werden, organisiert durch eine Führungskraft mitsamt einer regelmäßigen, innerhäuslichen Regelkommunikation, die verbindlich stattfindet und auch protokolliert wird.

MEHR ZUM THEMA

Info: www.hygs0.de

Werte gehen heute anders

Mitgefühl, Professionalität, Sicherheit, Lebensqualität: Werte bestimmen unser Denken, unser Handeln, Empfinden und Wohlbefinden. Welche Werte sind Ihnen in Ihrem Leben und bei Ihrer Arbeit wichtig? Was tun Sie, wenn Ihre Werte mit den Werten Ihres Arbeitgebers, der Kolleg:innen oder Pflegebedürftigen in Konflikt geraten?

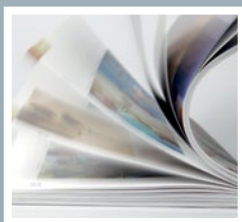
Das Buch will Denkanstöße geben und Fragen stellen. Denn im täglichen Miteinander geht es häufig darum, eine Balance zu finden. Nutzen Sie die Anregungen und Hilfsmittel wie zum Beispiel das Wertequadrat. Und gestalten Sie dann Ihren Arbeitsalltag in der Pflege glücklicher und zufriedener.



Hans-Jürgen Wilhelm, Tobias Kurtz
Werte gehen heute anders
2022, 21,90 €, Best.-Nr. 22045
eBook, 17,90 €, Best.-Nr. 22046



57
Produkte & Dienstleistungen



60
Literatur & Arbeitshilfen



62
Web-Guide & Termine



63
Karriere & Stellenmarkt

Einfach und modern erklären

Erklärvideos für die Kundenkommunikation erläutern komplizierte Sachverhalte verständlich

Aus vielen Einrichtungen ist das Problem bekannt, dass die oft komplizierten Sachverhalte rund um das Thema Pflege nur sehr zeitaufwändig zu erläutern sind. Pflegeheime stoßen hier schnell an persönliche Grenzen. Gleichzeitig sind die Fragestellungen von Angehörigen oft dieselben. Deshalb entstand die Idee nach einem Medium, das die wichtigsten Informationen auf leicht verständliche Weise vermittelt – möglichst schon vor dem Erstgespräch in der Einrichtung. Erklärvideos sind dafür hervorragend geeignet. Als audiovisuelles Medium können sie Inhalte nachweislich besser vermitteln und sorgen für bleibendes Verständnis. Zudem sind sie eine moderne Form der Kommunikation und tragen mit ihren sympathischen Darstellungen zum positiven Image eines Pflegeheims bei.

Aktuell bietet Vincentz Network drei ganz wichtige Themen in den Erklärvideos für die Kundenkommunikation an, nämlich Pflegegrad, Kosten und Umzug ins Pflegeheim. Das Feedback ist durchweg positiv – von Einrichtungen und deren Klienten gleichermaßen. In der Anna Margareta Seniorenzentren gGmbH aus Diepholz etwa werden alle drei Videos bereits seit fast zwei Jahren eingesetzt und können gleich auf der Startseite des Internetauftritts (www.seniorenhaus-anna-margareta.de) abgerufen werden. Angehörige bestätigen der Einrichtung immer wieder, dass Ihnen die Filme einen guten ersten Überblick in schwierigen Themenbereichen verschafft haben. Der Pflegedienstleitung erspart das viel Zeit bei der Erstberatung, da die Gesprächspartner bereits vorinformiert sind. Gerade in Corona-Zeiten, wenn direkte Kontakte eingeschränkt werden müssen und Gesprächszeit besonders wertvoll ist, hätte das sehr geholfen. Und durch den geringeren Personalaufwand hätten sich die Kosten der Filme in kürzester Zeit amortisiert.

Darüber hinaus werden Einrichtungen auch immer wieder von Bewerber:innen auf die Videos angesprochen, die daraus positive Rückschlüsse auf die Organisation und Kompetenz des Arbeitgebers ziehen. Zeitgemäße Medien zeigen im Recruiting also Wirkung. Da



Foto: Holger Michel

Erklärvideos vermitteln wichtige Informationen auf leicht verständliche Weise – und das schon vor dem Erstgespräch in der Einrichtung.

ließe sich sicher noch gezielter mit Videos arbeiten. Denn Personalmangel ist für alle Einrichtungen ein Dauerthema.

MEHR ZUM THEMA

Tip: Die Videos können im Rahmen der verschiedenen Digitalisierungsförderprogramme der Länder mit bis zu 50 Prozent gefördert werden.

Info: Alle drei Videos für die Kundenkommunikation – „Pflegegrad beantragen – so geht's“, „Was kostet ein Platz im Pflegeheim?“ und „Der Umzug ins Pflegeheim“ sind zu beziehen über www.altenheim.net/shop

**Wäschereilösungen
Für kleinere
Unternehmen**

Electrolux Professional bietet mit den Wäschereilösungen der Line 6000 Geräte an, die speziell für kleinere Unternehmen entwickelt wurden und sich nach Herstellerangaben durch Langlebigkeit und Leistung auszeichnen. Herkömmliche Haushaltswaschmaschinen würden professionellen Anforderungen nicht genügen – sowohl in puncto Waschergebnis als auch in puncto Waschzeiten und Ressourceneinsatz. Doch nicht alle Unternehmer oder Gewerbetreibende benötigen professionelle Wäschereitechnik. Das Unternehmen führte deshalb bereits 2015 mit myPRO eine Produktgeneration ein, die die Lücke zwischen Haushalt und professionellem Wäschebetrieb schließen soll.

<https://mypro.electrolux-professional.de/>



mega.com
ein deutscher Hersteller für
Funk-Türöffnungsmelder
zur **Fluchttür**-Absicherung.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de

**Bei Inkontinenz
Digitale Lösung für Heime**

Etwa zehn Millionen Menschen in Deutschland leiden unter Inkontinenz. Dies stellt für alle Beteiligten eine große Herausforderung dar. Assist Me versucht mit der gleichnamigen Pflege App und ihrem Inkontinenzmittel (IKM) Bewohner:innen, Pflegende und Verantwortliche zu entlasten. Sobald das Inkontinenzmaterial voll ausgelastet ist, erkennt das IKM den aktuellen Zustand und der Clip am IKM sendet Daten weiter an die Cloud. Laut Herstellerangaben werden nun alle relevanten Informationen für die Pflegekräfte aufbereitet und über die Pflege App bereitgestellt, sodass sie die richtigen Schritte einleiten können.

www.assistme.io



**Nachhaltiger Allzweckreiniger
Probiotisch und geruchs-
neutralisierend**

Schneiders Profichemie hat mit Bactodes Clean Allround einen Allzweckreiniger entwickelt, der durch die enthaltenen Bactodes-Mikroben sowohl probiotisch als auch geruchsneutralisierend wirken soll. Der Allzweckreiniger wirkt laut Herstellerangaben durch seine biologisch aktive Formulierung und Bakterienkulturen bei schwer zugänglichen, hartnäckigen Verschmutzungen und auch unangenehmen Gerüchen. So sollen organisch übelriechende Stoffe wie beispielsweise Uringeruch von den Mikroorganismen gleich mit zersetzt werden, wodurch auch der Ge-



rich entfernt werde. Zudem ist der Reiniger in vielen Bereichen einsetzbar.

profichemie.de

Die hier angegebenen Produktinformationen basieren auf Angaben der jeweiligen Hersteller.

NEWS-TICKER

ooo **Gaumenpflege jetzt als E-Book:** Die Korian Stiftung für Pflege und würdevolles Altern hat speziell für Pflegende in Kooperation mit der BKK ProVita das Gesundheitsförderungsprojekt „Gaumenpflege – Iss dich glücklich“ ins Leben gerufen. Jetzt wurde gemeinsam mit dem Ayurvedakoch Volker Mehl und weiteren Expert:innen ein E-Book erstellt. Neben schmackhaften, vollwertigen, alltags-tauglichen Rezepten enthält das kostenlose E-Book Tipps aus dem ayurvedischen Erfahrungsschatz, der Ernährungspsychologie und ernährungswissenschaftlichem Wissen. www.korianstiftung.de/gaumenpflege; www.bkk-provita.de/gaumenpflege-ebook

ooo **Gesundheitsnetzwerk in Hessen ausgezeichnet:** Internationale Auszeichnung für den Gesunden Werra-Meißner-Kreis: Das regionale Gesundheitsnetzwerk – aufgebaut nach dem OptiMedis- Modell – zählt zu den acht Gewinnern der „Reimagining Community Health Challenge“, die mit 50 000 Euro von Ashoka, einem globalen Netzwerk für Sozialunternehmer:innen, und der Johnson & Johnson Foundation dotiert ist. Im Gesunden Werra-Meißner-Kreis wird seit Anfang 2019 ein Netzwerk aufgebaut, das ein regionales Gesundheits- und Versorgungsmanagement ermöglicht. Die GmbH wurde vom Hamburger Unternehmen OptiMedis gegründet und fungiert als regionaler Kümmerer. www.gesunder-wmk.de



Neue Form der Musiktherapie

Bei Erkrankungen des Gehirns

Um den Folgen schwerer Erkrankungen des Gehirns, wie Demenz, Parkinson oder auch Schlaganfällen entgegenzuwirken, braucht es Bewegung. Das Medizintechnikunternehmen Thera-Trainer und das Max Planck Spin-off Jymmin haben hierfür die App Thera-music entwickelt. Hierbei erzeugen Patienten durch Bewegungen verschiedene Töne. Gerade in der Rehabilitation sei dadurch ein effektiveres Training möglich, da die Patienten laut Hersteller später ihre Schmerzschwelle erreichen. Die Kombination von körperlicher Anstrengung und Musikmachen rege das Endorphin-System an. Patienten würden das Training dadurch als freudvoller und weniger anstrengend erleben.

thera-music.com

Lösungsplattform

Digitale Betriebsgastronomie

Im Zuge der digitalen Transformation hat apetito catering eine Lösungsplattform für die Betriebsgastronomie entwickelt: das Easy System. Dieses besteht aus mehreren Bausteinen,

die den Service und die Kommunikation entlang der gesamten Dienstleistungen vereinfachen sollen und eine optimierte und nachhaltige Speisenplanung ermöglichen sollen. Die Bausteine bieten laut Anbieter einen digitalen Komplettservice – von der Speisenplanung und Speisenbestellung über die Kassierung und Zahlungsabwicklung bis hin zur integrierten Feedbackmöglichkeit.

www.apetito.de



Berufsschuh

Jetzt auch für Damen

Skechers Work hat die Berufsschuhmodelle Cessnock jetzt auch für Damen herausgebracht. Diese Modelle sollen Komfort und sportlichen Stil mit Sicherheit im Pflegealltag verbinden. Die großzügige und bequeme Passform gebe ausreichend Platz im Vorderfußbereich, so dass nichts im Schuh drückt und zwickt. Die gepolsterte Innensohle aus Air-Cooled Memory-Foam passt sich laut Hersteller dem Fuß individuell an und dämpft die Schritte. Zudem sei das Obermaterial atmungsaktiv und der Synthetik-Stoff wasser- und schmutzabweisend. Für Sicherheit im Arbeitsalltag stehe die stark rutschhemmende und ölbeständige Traktionslaufsohle, so der Hersteller.

skechers.de



Dampfreinigung

Zur Bettenaufbereitung

Vapor-Star hat ein Dampfreinigungssystem entwickelt, mit dem Krankenhäuser und Pflegeheime mehr Effizienz und Hygiene bei der Aufbereitung der Betten erreichen sollen. Weitere Putzutensilien und Arbeitsschritte seien überflüssig, da der Wasserdampf laut Hersteller eine umweltfreundliche, keimfreie und chemiefreie Reinigung ermöglicht. Die Geräte arbeiten mit bis zu 185 Grad Celsius heißem Wasserdampf und bis zu zehn Bar Arbeitsdruck. Der Dampf mit den darin aufgenommenen Verschmutzungen wird direkt in den Wasserfilter zurückgeführt. Durch den Dampf werden nach Angaben des Herstellers 99,9 Prozent der Bakterien, Keime, Pilze und Sporen abgetötet.

www.vapor-star.de

Jahrespublikation

Pflegebedarf nicht aus altersassoziierten Gründen



Der Pflege-Report rückt im Schwerpunkt 2022 jene Pflegebedürftigen in den Mittelpunkt, die nicht wie im „Normalfall“ aus altersassoziierten Gründen Unterstützungsbedarf aufweisen: Fast ein Fünftel der Pflegebedürftigen ist noch keine 60 Jahre alt. Neben Kindern und Jugendlichen zählen hierzu auch Erwachsene im erwerbsfähigen Alter oder Menschen mit speziellen Grunderkrankungen wie beispielsweise frühen Demenzen, Beatmungspflicht

oder Menschen mit Behinderungen. Alle diese Betroffenen fallen letztlich mit ihren spezifischen Bedarfen durch das Raster der „Altenpflege“. Die 16 Fachbeiträge des Pflege-Reports widmen sich ihren konkreten Versorgungs- und weiteren Unterstützungsbedarfen und wie diese gezielt gedeckt werden können: in Bezug auf das geeignete häusliche oder außerhäusliche Pflegesetting sowie hinsichtlich der erforderlichen Qualifizierung und Unterstützung informeller wie professioneller Pflegekräfte.

Jacobs/Kuhlmei/Greß/Klauber/Schwinger (Hrsg.): Pflege-Report 2022. Spezielle Versorgungslagen in der Langzeitpflege. Springer Verlag, Heidelberg, 2022, 313 Seiten, 42,79 Euro

Kalender Orientierungshilfe

Der großformatige Kalender für Bewohner

Als Orientierungshilfe für alte Menschen gehört der Kalender seit Jahren zur Standardausstattung in den Einrichtungen. Für jeden Tag ein Kalenderblatt zum Abreißen oder Herausnehmen. Die Seiten sind mit stimmungsvollen Motiven neu gestaltet. Auf jedem Blatt stehen deutliche, kontrastreiche und gut lesbare Angaben wie Datum und Wochentag. Zusätzlich sind Mondphase, Sonnenaufgang und Sonnenuntergang verzeichnet.



Vincentz Network: Kalender Orientierungshilfe 2023, Format: 29,5 cm breit x 34 cm hoch, 59,80 Euro ohne bzw. 66,80 Euro inkl. Aufhängevorrichtung

Digitalisierung

Geschäftsideen, die das Leben im Alter erleichtern

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel – zwei Einflussfaktoren, die die Altenhilfe vor ganz besondere Herausforderungen stellen. Immer häufiger scheinen Pflege 4.0 oder die Robotik Lösungsansätze zu bieten. Doch welche Innovationen und digitalen Tools entlasten Pflegekräfte und erhöhen die Lebensqualität der Pflegebedürftigen? Und woher kommen und wie gelangen solche Innovationen in die Praxis? Dieses Buch stellt zehn ausgesuchte Gründer vor. Es beschreibt

die Geschäftsideen der Start-ups, zeigt den Nutzen auf und informiert über die Entwicklung des Geschäftsfeldes. Ziel des Buches ist es, Start-ups und Betreiber, Projektentwickler oder Investoren zusammenzubringen.



Thomas Bade (Hrsg.): Digitale Transformation in der Pflege. Innovationen, Start-ups und Perspektiven; Vincentz Network, Hannover, 2018, 154 Seiten, 139 Euro

Pflegeausbildung

Trainingsbücher für Auszubildende

Dieser Band begleitet das zweite und dritte Ausbildungsdrittel. Gemeinsam mit dem ersten Buch, der Arbeitsaufgaben für das erste Drittel enthält, liefern die Autorinnen das Basiswissen für die gesamte Pflegeausbildung. Er ist ein hilfreiches und zeitsparendes Instrument für Praxisanleiter:innen, Auszubildende und Lehrkräfte. Die Aufgabensammlungen vermitteln elementares Basiswissen und dienen dem Theorie-Praxistransfer. Sie decken die fünf Kompetenzbereiche aus dem Rahmenausbildungsplan nach PflArV ab: Den Orientierungseinsatz, den Einsatz in der Pädiatrie und alle Pflichteinsätze des ersten Ausbildungsdrittels (Band 1), alle Pflichteinsätze des zweiten und dritten Ausbildungsdrittels und des Vertiefungseinsatzes sowie den Einsatz in der Psychiatrie (Band 2).



Angelika Auer/Prisca Helmlinger: Kompetenztrainer für die Pflegeausbildung II. Arbeitsaufgaben für das zweite und dritte Ausbildungsdrittel. Vincentz Network, Hannover; 2022, 192 Seiten, 33,90 Euro

Management

Steuerung durch gute Führung

Caritative, diakonische und andere an höheren Werten ausgerichtete Organisationen müssen u. a. zeigen, dass ihre Arbeit, ihre Werte und Interessen gesellschaftlich relevant sind und sie im Gegensatz zu rein gewinnorientierten Unternehmen einen „Mehrwert“ erbringen. Entscheidend ist dabei die Umsetzung. Dazu braucht es Kompetenz und Glaubwürdigkeit der Mitarbeitenden, aber vor allem konsequente Steuerung durch gute Führung. Die Führung muss dabei genauso lernen wie die „Geführten“.



Basina Kloos/Klaus Doppler: Zukunftsfähig führen im Gesundheits- und Sozialwesen. Kompetent, menschlich, wirtschaftlich. Lambertus Verlag, Freiburg, 2022, 204 Seiten, 27 Euro

Gesundheitswesen

Aus Fehlern lernen

Die Pandemie hat auch in Deutschland eine ganz neue Art des Managements gefordert. Auf der einen Seite wird konstatiert, dass Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern glimpflich durch die Krise gekommen ist, z. B. wenn es um die Zahl der Verstorbenen geht. Andererseits war die Zeit geprägt von Lieferengpässen bei Schutzausrüstung, Impfstoffknappheit, überlasteten Pflegekräften und weiteren Pannen. Mit dem Sammelband soll ein Aufarbeiten der Krisenerfahrungen unternommen werden und somit über die Fehler und Versäumnisse reflektiert werden, um diese in Zukunft zu vermeiden.



Wilfried von Eiff/Herbert Rebscher (Hrsg.): Krisenresilienz. Wie Corona das Krisenmanagement des Gesundheitssystems verändert. medhochzwei Verlag, Heidelberg, 2022, 378 Seiten, 89 Euro



22.+23. November 2022, Online

Neue Wege – Wohnen im Alter:

integrativ planen, nachhaltig im Quartier bauen

Auf dem Weg zum integrativen Wohnquartier stellen sich viele Fragen. Unsere Expert:innen sagen Ihnen in unserer zweitägigen Onlinekonferenz, worauf es bei der Umsetzung ankommt, was Sie rechtlich, konzeptionell, strategisch, personell und baulich zu beachten haben und was Sie von erfolgreichen Projekten lernen können.

Unsere Expert:innen

Christopher Floßbach
rosenbaum nagy unternehmensberatung

Dr. Marco Kelle
PlanKonzept

Siegfried Benker
MÜNCHENSTIFT

Gudrun Kaiser
WIA Wohnqualität

Bettina Ongerth & Pia kleine Stüve
Evangelische Heimstiftung

Oliver Rademacher
MÜNCH-Stift-APZ

Altenheim

Lösungen fürs Management

Kontakt:
Matthias Janz, Senior Event Manager
Vincentz Network

✉ matthias.janz@vincentz.net
☎ +49 511 99 10 170



VINCENTZ

Messen – Kongresse – Tagungen

Gesundheitspflege-Kongress

4. – 5. November 2022 / Hamburg

Springer Pflege, Springer Medizin Verlag, Berlin, Andrea Tauchert, T +49 30 82787-5514, info@gesundheitskongresse.de, www.gesundheitskongresse.de

eLearning „Als Pflegeunternehmer erfolgreich werden und bleiben“ zeit- und ortsunabhängig

Vincentz Network, Hannover, T +49 511 9910-142, nina.sieveke@vincentz.net, www.vincentz-elearning.de/einzelkurse

DVLAB Bundeskongress

„Großbaustelle Pflegeversicherung – Wie geht es weiter für die Altenhilfe?“
10. – 11. November 2022 / Berlin

Kongressbüro DVLAB e. V., Hildesheim,

T +49 5121 2892872, info@dvlab.de, www.dvlab.de/bundeskongress.php

Bundeskongress des BKSb

15. November 2022 / Stuttgart

BKSb Bundesverband der kommunalen Senioren- und Behinderteneinrichtungen, Geschäftsstelle Berlin, T +49 30 577108210, kontakt@bksb.de, www.bksb.de

Altenheim Konferenz

„Neue Wege – Wohnen im Alter: integrativ planen, nachhaltig im Quartier bauen“

22. – 23. November 2022 / online

Vincentz Network, Hannover, Annelie Zawadzki, T +49 511 9910-182, annelie.zawadzki@vincentz.net, www.ah-veranstaltungen.de

Altenheim Bundeskongress Hauswirtschaft

22. – 23. November 2022 / Hannover

Vincentz Network, Hannover, Andreas Weber, T +49 511 9910-176, andreas.weber@vincentz.net, www.kongress-hauswirtschaft.de

Pflegetag Rheinland-Pfalz

30. November 2022 / Mainz

Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, Mainz, T +49 6131 327380, info@pflegekammer-rlp.de, www.pflegetag-rlp.de

ConSozial – Fachmesse und Kongress der Sozialwirtschaft

7. – 8. Dezember 2022 / Nürnberg

NürnbergMesse GmbH, Nürnberg, T +49 911 8606-9595, www.consozial.de

WWW.ALTENHEIM.NET

Die Corona-Pandemie

Die Infektionszahlen steigen rasant und wieder wird diskutiert, wie der Umgang mit der Pandemie aussehen soll. Elisabeth Scharfenberg erläutert, warum sie jetzt wieder Maske in Innenräumen trägt – freiwillig. Mehr dazu im Blog auf Altenheim Online.

www.altenheim.net/blog/ah_blog

Newsletter

Zweimal pro Woche die wichtigsten Nachrichten per E-Mail. Kostenlos! Zu bestellen unter:

www.altenheim.net/newsletter/newsletter-anmeldung

Facebook

Besuchen Sie das Forum von Altenheim auf Facebook:

www.facebook.com/altenheim.vincentz

Twitter

Außerdem zwitschert die Redaktion auf Twitter! Folgen Sie uns!

https://twitter.com/Altenheim2_0

Videos

Stöbern Sie in unserem Video-Kanal auf Youtube:

www.youtube.com/user/AltenheimVideos/videos

Webinare

Sich fortbilden, informieren und Lösungsideen erhalten – wann und wo Sie wollen: Wir bieten Altenheim-Webinare als digitale Alternativen zu Präsenzterminen an. An diesen können Sie live teilnehmen und unsere Experten um Rat fragen. Oder Sie wählen on demand die Aufzeichnung des Webinars und schauen es sich an, wann es bei Ihnen zeitlich gut passt. Tipp: Für unsere Abonnentinnen und Abonnenten der Zeitschrift Altenheim ist die Teilnahme kostenlos! Eine Übersicht über alle Webinare finden Sie unter:

www.webinare.altenheim.net

Vincentz-Wissen: Die Wissensdatenbank für die Altenhilfe

Fachinformationen recherchieren. Zeitschrifteninhalte und Fachbücher online lesen. Vorträge von Veranstaltungen online nacharbeiten. Mit unserer Wissensdatenbank haben Sie jederzeit Zugriff auf die wichtigsten Vincentz-Inhalte aus Zeitschriften, Büchern und Veranstaltungen.

www.vincentz-wissen.de

Fortbildung in der Pflege

Seminare, eLearnings für Ihre persönliche Weiterentwicklung. Eine Übersicht über all unsere Fortbildungen für Sie – digital und vor Ort.

www.vincentz-akademie.de

IMPRESSUM

Altenheim
Lösungen fürs Management
altenheim.net

Verlag:
Vincentz Network GmbH & Co. KG, Plathnerstr. 4c,
D-30175 Hannover, T +49 511 9910-000,
F +49 511 9910-099, Ust.-ID-Nr. DE 115699823
Das gesamte Angebot des Verlagsbereiches
Altenhilfe finden Sie auf vincentz.de.

Chefredaktion (v.i.S.d.P.):
Steve Schrader (sts), T +49 511 9910-108,
F +49 511 9910-089, steve.schrader@vincentz.net

Redaktion:
Dr. Susanne El-Nawab (nawa), T +49 511 9910-124,
susanne.el-nawab@vincentz.net
Ina Füllkrug (if), T +49 511 9910-171,
ina.fuellkrug@vincentz.net
Olga Ennulat (ose), T +49 511 9910-193,
olga.ennulat@vincentz.net

Redaktionsassistent:
Martina Hardeck, T +49 511 9910-135,
martina.hardeck@vincentz.net

Ständige redaktionelle Mitarbeit:
Prof. Dr. Thomas Klie

Verlagsleitung:
Dr. Dominik Wagemann (dw), T +49 511 9910-101,
dominik.wagemann@vincentz.net

Medienproduktion:
Maik Dopheide (Leitung),
Birgit Seesing (Art Direction),
Nadja Twarloh (Layout)

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Verlages strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Die Einholung des Abdruckrechtes für dem Verlag eingesandte Fotos obliegt dem Einsender. Überarbeitungen und Kürzungen eingesandter Beiträge liegen im Ermessen der Redaktion.

Beiträge, die mit vollem Namen oder auch mit Kurzzeichen des Autors gezeichnet sind, stellen die Meinung des Autors, nicht unbedingt auch die der Redaktion dar. Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Warenbezeichnungen und Handelsnamen in dieser Zeitschrift berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Namen ohne weiteres von jedermann benutzt werden dürfen. Vielmehr handelt es sich häufig um geschützte, eingetragene Warenzeichen.

Anzeigen:
Leitung:
Stefan Wattendorff, T +49 511 9910-150,
stefan.wattendorff@vincentz.net

Beratung:
Vera Rupnow, T +49 511 9910-154,
vera.rupnow@vincentz.net

Gültige Anzeigenpreisliste: Nr. 58, Preisstand 1.12.2021. Die Mediadaten sind zu finden unter media.vincentz.de.

Abo/Leserservice:
T +49 6123 9238-257, F +49 6123 9238-248,
service@vincentz.net

Altenheim erscheint monatlich in gedruckter und digitaler Form. Zugang zum digitalen Angebot unter altenheim-digital.net. Abonnementpreis print 199 Euro pro Jahr, digital 189 Euro pro Jahr, print und digital 219 Euro pro Jahr. Die Abonnementpreise beinhalten den freien Zugang zu Altenheim-Webinaren. Zugang unter Angabe der ZS-Nummer auf webinare.altenheim.net.

Schüler/-innen und Studenten/-innen erhalten gegen jährliche Vorlage eines Studiennachweises 20 Prozent Nachlass auf den Brutto-Jahrespreis. Die Preise sind inkl. MwSt. und Versand. Preisstand 1.12.2022. Bei vorzeitiger Abbestellung anteilige Rückerstattung der Jahrespreise. Bei höherer Gewalt keine Lieferungspflicht. Gerichtsstand und Erfüllungsort: Hannover.

Druck:
Gutenberg Beuys Feindruckerei GmbH,
Langenhagen

© Vincentz Network
GmbH & Co. KG

ISSN 0002-6573



Kontakt für Ihre Rubrikanzeigenwünsche



Ihre Ansprechpartnerin:
Vera Rupnow,
T +49 511 9910-154, F +49 511 9910-159,
E-Mail: vera.rupnow@vincentz.net
Unser Stellenmarkt im Internet unter
www.altenheim.net
Gültige Anzeigenpreisliste: Nr. 58

STELLENANGEBOTE

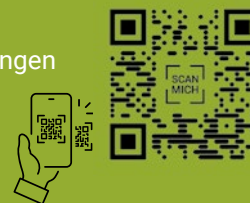


Bayerns größter Seniorenwohnpark bei München
sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt:

Heimleitung (m/w/d)

- Sehr gute Bezahlung
- Dienstfahrzeug
- Mitarbeiterwohnungen
- sonstige individuelle Leistungen und vieles mehr

Mehr Informationen



JETZT BEWERBEN

CARECON Vaterstetten GmbH | Fasanenstraße 24 | 85591 Vaterstetten
karriere@seniorenwohnpark-vaterstetten.de
www.seniorenwohnpark-vaterstetten.de

Anzeigenschluss

für Rubrikanzeigen in der
Dezember-Ausgabe ist am

Freitag, 11. 11. 2022



Fotos: Stiftung Humor Hilft Heilen

Improvisieren einfühlsam:
Die Klinikclowns Johanna Luther
und Tunc Denizer – links mit
Sandra Nöcker, Leiterin
Sozialer Dienst, Alloheim
Senioren-Residenz Wuppertal.

Was machen eigentlich ...

die Besuche der Klinikclowns in der Wuppertaler Alloheim Senioren Residenz so besonders?

Seit März 2022 sind zwei professionelle Klinikclowns der Stiftung Humor Hilft Heilen, Johanna Luther und Tunc Denizer, einmal monatlich in der Alloheim Senioren Residenz im Michaelsviertel in Wuppertal zu Gast, um Pflegeheimbewohner:innen zu besuchen, die ihr Zimmer nicht mehr verlassen können.

„Wir freuen uns sehr, dass die Klinikclowns der Stiftung Humor Hilft Heilen regelmäßig in unserer Senioren-Residenz Michaelsviertel vorbeischauen und unseren Bewohner:innen und Bewohnern ein Lächeln ins Gesicht zaubern“, sagt Residenzleiterin Eveline Moll. „Wenn die Clowns kommen, entstehen immer wieder schöne und überraschende Momente – auch für unsere Mitarbeiter:innen

und Mitarbeiter.“ „Die professionellen Klinikclowns ermöglichen Begegnungen auf Augenhöhe – mit Augenzwinkern, indem sie den Bewohner:innen schöne und kurzweilige Momente der Leichtigkeit schenken“, sagt Maria Bley, die die Stiftung Humor Hilft Heilen leitet.

„Nicht wir diktieren, was im Zimmer passiert, wir reagieren auf die Stimmung des Menschen, den wir dort antreffen“, sagt Klinikclown Johanna Luther, die im Team mit Tunc Denizer in Wuppertal spielt. „Bei Menschen, die das Bett nicht mehr verlassen können, sind wir Clowns vielleicht ein Fenster in eine vergangene Welt. Wir tanzen und träumen. Wir scherzen und lachen. Wir sprechen mit dem Herzen.“ Wenn die

Clowns an der Zimmertür fragen: „Dürfen wir hereinkommen?“ entstehen oft besondere Momente des Miteinanders. Die Klinikclowns der Stiftung sind professionell ausgebildete Clowns, Schauspieler:innen oder Pädagog:innen. Sie haben kein festes Programm, sondern improvisieren einfühlsam und gehen individuell auf ihr Gegenüber ein. Dabei finden die Besuche der Klinikclowns in enger Abstimmung mit dem Pflegepersonal statt. Spontan müssen die Klinikclowns wissen, was im jeweiligen Zimmer gerade dran ist: Auf die Pauke zu hauen und Quatsch zu machen oder leise einfach nur da zu sein. Akrobatik, Zauberei, Musikalität und Wortgewandtheit bringen sie mit – vor allem aber ein sehr feines Gespür für die Stimmung.

Die nächste Ausgabe von **Altenheim** erscheint am **1. 12. 2022**

VORSCHAU

Aktuelle Studie Warum sich Ausbildung lohnt

Eine Studie vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. bietet nützliche Infos zum Berufseinstieg, zum Berufsverbleib und den Bindungs- und Haltefaktoren im Berufsfeld der Pflege.

Altenheim Zukunftspreis 2022 Ein nachhaltiges Puzzle

Solaranlagen, höchste Umweltstandards für Neubauten, Müllvermeidung, Elektroautos- und Fahrräder: In vielen Bereichen setzt die Münchenstiftung GmbH auf mehr Nachhaltigkeit. Die Details zum Gewinner-Projekt.

Telematikinfrastruktur Fluch, Segen – oder beides?

Ab 2024 wird die Telematikinfrastruktur (TI) zur Pflicht. Die Frage lautet also nicht, ob – sondern wie – die TI in die Heime kommt und wie sich die Einrichtungen am besten darauf einstellen können.

Teamkalender 2023 für Pflege und Betreuung

Sie wünschen sich kleine Glücksmomente? Freuen sich über Denkanstöße und wollen sie mit Ihren Kolleg:innen teilen? Oder möchten als Führungskraft Mitarbeiter:innen Ihre besondere Wertschätzung zeigen? Dann schenken Sie sich und Ihren Kolleg:innen den Teamkalender. Denn der Monatskalender ist:

Ein stimmungsvoller Kalender fürs Pflergeteam! Ein Hingucker mit ansprechenden Fotos und Farben! Eine Quelle der Inspiration mit frischen Texten, Zitaten und Ideen zu monatlich wechselnden Themen – von Achtsamkeit, Schönheit, Vertrauen bis Abschied.

Der Kalender

- bringt Freude und Farbe ins Stationszimmer,
- nimmt jahreszeitliche Stimmungen auf,
- spricht direkt die Bedürfnisse von Pflegenden und Betreuenden an,
- lädt zum Reflektieren eigener Gefühle und Wünsche ein,
- trägt zum Austausch untereinander bei,
- stellt jeden Monat einen Praxistipp für gemeinsame Aktionen mit Senioren vor.

Für Ihre
Mitarbeiter:innen:
Das ideale Geschenk für
jedes Stationszimmer.
Für nur **16,90 €**
pro Exemplar – beim
Kauf von 50 Stück.



Marie Krüerke
Teamkalender 2023
für Pflege und Betreuung
2022, Format DIN A3
Einzelpreis 24,90 €,
ab 10 Expl. je 18,90 €
ab 50 Expl. je 16,90 €
Best.-Nr. 21877

Pflegeeinrichtungen entwickeln

Die Analyse eines sich rasant entwickelnden Marktes mit hohen Ansprüchen an Innovationen der Pflegeinfrastruktur, fundierte Bestandsanalysen und Wirtschaftlichkeitsberechnungen und schließlich auch die Bestimmung der optimalen Rechtsform: Das sind die Instrumente, mit denen Sie Ihre Einrichtung weiterentwickeln, neue Elemente der Infrastruktur ergänzen und in weitere

Einrichtungen investieren. Der geschulte Blick auf Markttrends sowie vielfältige Erfahrungen aus der Wirtschaftsberatung von Autor Matthias Appel machen dieses eBook zu einer echten Arbeitshilfe. Betreiber, Geschäftsführer und Projektverantwortliche finden Antworten in kompakter Form – unter anderem durch vertiefende Abbildungen und Checklisten.



Matthias H. Appel
Pflegeeinrichtungen entwickeln
2021, eBook, 36,90 €, Best.-Nr. 21895

