

Fachgespräch Entbürokratisierung

Entlastung kommt, Handlungsbedarf bleibt

Das Thema Entbürokratisierung ist hoch aktuell. Kaum etwas interessiert die Mitglieder des DEVAP momentan mehr als Entlastung von den ausufernden bürokratischen Pflichten. Grund genug, um die Fortschritte oder den Status verschiedener Entbürokratisierungsmaßnahmen in der „DEVAP impuls“ zu beleuchten. So gibt es bei der Pflegedokumentation konkrete Aussichten auf eine wesentliche Vereinfachung: Hoffnung gibt das „Strukturmodell einer effizienten Pflegedokumentation“, Ergebnis eines Projekts der Ombudsfrau für Entbürokratisierung in der Pflege, Elisabeth Beikirch. Im Rahmen dieses Projekts haben 26 stationäre Pflegeeinrichtungen und 31 ambulante Pflegedienste Modellbögen für eine einfachere Dokumentation im praktischen Alltag getestet und für praxistauglich befunden. Zum Jahresende beginnt die bundesweite Umsetzung des neuen Konzepts, das auf freiwilliger Basis eingeführt werden soll. Politisch begleitet und gesteuert wird das Vorhaben auf Bundes- und Landesebene. Auf Bundesebene verantwortet dies der Patientenbeauftragte und Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung, Staatssekretär Karl-Josef Laumann. Seit Juli besucht er Verbände, Träger, Einrichtungen und MDK in ganz Deutschland und wirbt dort für das neue Strukturmodell der Pflegedokumentation. Auch in der Evangelischen Heimstiftung in Stuttgart führte er ein Fachgespräch. Einen Bericht darüber lesen Sie in dieser Ausgabe. Außerdem erfahren Sie, wie der Praxistest in einer Modelleinrichtung verlief und wie der Sachstand bei weiteren Vereinfachungsvorhaben im ambulanten Bereich aussieht.



Entbürokratisierung in der Pflege bedeutet mehr als optimierte Pflegedokumentation. Entbürokratisierung geschieht durch fachlich korrekte externe Prüfungen, durch Streichung der Doppelprüfungen zu identischen Sachverhalten und durch einheitliche Abrechnungsverfahren. Ende August stellte die Evangelische Heimstiftung in Stuttgart bei einem Fachgespräch hierzu konkrete Forderungen an den Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung, Karl-Josef Laumann.

Das mittlerweile allseits bekannte Projekt „Praktische Anwendung des Strukturmodells Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation in der ambulanten und stationären Pflege“ der Bundesregierung hat nicht nur in der breiten Öffentlichkeit sehr viel Aufmerksamkeit erhalten. Die positiven und zustimmenden Bewertungen zu den Ergebnissen des Projektes aus der Fachpraxis waren zahlreich. „Das neue Effizienzmodell hat in den vielen Gesprächen, die ich geführt habe, ausnahmslos Zustimmung erhalten“, sagt Laumann. „Die ausgeuferte Bürokratie



Liebe Leserinnen und Leser, der Zug ist endlich ins Rollen gekommen – so lässt sich der Sach-

stand beim Bürokratieabbau in der Pflege zusammenfassen. Nach der langen Zeit des Stillstands gibt es jetzt viel Neues, viel Bewegung, und eine Agenda, was noch weiterhin zu tun ist. Diese lange vermisste Dynamik ist vor allem durch das erfolgreiche Projekt für eine einfachere Pflegedokumentation entstanden, das jetzt kurz vor der flächendeckenden Einführung steht. Die Chancen sollten wir nutzen. Einrichtungen und Dienste sollten die Umstellung auf das neue System mit dem Ziel wagen, die wertvollen zeitlichen Ressourcen der Mitarbeitenden künftig besser einsetzen zu können.

Eine weitere Chance liegt darin, dass es jetzt bei einem Thema wirklich vorwärts geht. Das bringt einen Schwung mit sich, den wir nicht verlieren sollten. Die Pflege braucht jedoch bei einer ganzen Reihe von Themen mehr Bewegung – sei es beim Fachkräftemangel, bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder beim neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff. Wir dürfen nicht nachlassen, die anderen dringend notwendigen Veränderungen einzufordern und nach vorn zu bringen. Nur so können wir auf lange Sicht das große Ziel erreichen: wieder mehr und ausreichend Zeit für die pflegebedürftigen Menschen zu haben.

Ihre

ConSozial

Im November ist der DEVAP traditionell in Süddeutschland anzutreffen: Auf der ConSozial in Nürnberg ist er mit dabei und stellt die pflegepolitischen Kernanliegen des Verbands vor. Deutschlands größte Kongressmesse für die Sozialwirtschaft findet vom 5. bis 6. November statt. 2014 steht der Kongress unter dem Motto „Mission Sozialwirtschaft – produktiv und menschlich“. Im Zentrum steht dabei die Frage, welche Mittel und Wege am besten dazu geeignet sind, die humanen Ziele sozialer Organisationen zu erreichen.

Die Messe bietet mit einem Mix gewerblicher und ideeller Aussteller praktische Lösungen und anregende Kontakte in den unterschiedlichsten Bereichen. Themen-Specials und Software-Slams schlagen eine Brücke zwischen fachlich-organisatorischen Fragen und Software-Lösungen führender Branchenanbieter. Und der bei der Eröffnung verliehene ConSozial-Wissenschaftspreis zeichnet herausragende Arbeiten aus, die zur Verbesserung sozialer Dienstleistungen beitragen.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch am Informationsstand mit der Diakonie Bayern im Messezentrum Nürnberg (Standort: Halle 3 A, Stand 407, Gemeinschaftsstand der Diakonie.)

Mitglieder- versammlung

In der darauf folgenden Woche lädt der DEVAP seine Mitglieder zur turnusgemäßen jährlichen Versammlung ein. Verbandsmitglieder treffen sich am Donnerstag, den 13.11.2014, in Berlin in den Räumen der Diakonie Deutschland am Nordbahnhof. Auf der Tagesordnung stehen unter anderem eine neue Broschüre zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Altenhilfe, die der DEVAP mit entwickelt hat, und die generalistische Pflegeausbildung als Chance für diakonische Träger und Schulen.

in der Pflegedokumentation ist für die meisten Beschäftigten der Motivationskiller Nr. 1. Jetzt haben wir eine große Chance, das zu ändern: Die Arbeit und Fachkompetenz der Pflegekräfte würde endlich wieder wirklich ernst genommen. Zudem hätten sie mehr Zeit für ihre eigentliche Aufgabe: die Betreuung der Pflegebedürftigen. Daher möchte ich die Einrichtungen und ihre Trägerverbände ermutigen, das neue Modell flächendeckend umzusetzen.“

Auch die Evangelische Heimstiftung (EHS) begrüßt das Projekt und vor allem seine Weiterführung durch den Pflegebevollmächtigten Laumann. „Es ist ein wichtiger Schritt, aber es gibt noch viel zu tun“, so Ralf-Rüdiger Kirchhof, Geschäftsführer der EHS. „Unsere Pflegefachkräfte in den Einrichtungen arbeiten schon seit einigen Jahren mit der im Projekt erarbeiteten Systematik der Pflegedokumentation. Unsere Erwartungen an die Politik sind daher klar. Wir brauchen die vollumfängliche Anerkennung der Dokumentationssystematik durch alle Prüfbehörden“, sagte Kirchhof gegenüber Laumann. „Was wir nicht brauchen, ist eine Musterdokumentation, denn die Freiheit der Unternehmen, die Inhalte selbst zu bestimmen, muss erhalten bleiben“, erklärte Kirchhof weiter. Dies haben die Bundesregierung respektive Laumann auch erkannt: Auf die Vorlage einer Musterdokumentation soll verzichtet werden. „Wir wollen bewusst weg von einem automatisierten und dadurch sinnentleerten Kästchenankreuzen“, erklärt Laumann. Die individuellen fachlichen Gegebenheiten in den einzelnen Einrichtungen sollten auch weiterhin erhalten bleiben.

Beachtung der Selbstbestimmung

Ganz konkret haben die Projektergebnisse für die EHS zwar nur ein geringes Umsetzungspotenzial gezeigt, da zum einen die konsequente Beachtung von Individualität und Selbstbestimmung der Pflegebedürftigen seit jeher zentraler Bestandteil der Pflegedokumentation des Trägers ist. Zum anderen orientiert sich die Planung der Pflege an deren Kernproblemen, nämlich dem für das Wohlbefinden des Bewohners Wichtigen sowie den Risiken. Eine Entbürokratisierung unterstreicht somit die Vorgehensweise, die in der EHS schon seit Jahren umgesetzt wird. Wirklich neu ist die Konzentration auf die Dokumentation der Abweichung von der Routineversorgung.

Einig waren sich die Gesprächspartner auch im Hinblick auf die Tatsache, dass weniger Pflegedokumentation mehr Pflegefachlichkeit und Wissen bei den einzelnen Mitarbeitern bedingt. Konsequenterweise wäre dies ein wichtiger Schritt hin zu einer schon lange ausgesprochenen Forderung der EHS für

mehr qualifiziertes Personal in den Pflegeheimen durch die Anhebung der Fachkraftquote auf 80 Prozent bei gleichzeitiger Ausweitung des Fachkraftbegriffs auf betreuende und hauswirtschaftliche Tätigkeiten.

Die bereits benannte logische Folge und damit auch Forderung an die Bundesregierung ist nun die Anerkennung der Systematik in vollem Umfang durch alle externen Prüfbehörden. Laumann zeigt sich in diesem Zusammenhang zuversichtlich: „Ich habe in den Ländern vor Ort mit vielen Vertretern der Medizinischen Dienste der Krankenversicherungen gesprochen. Diese haben mir versichert, dass sie das Effizienzmodell klar unterstützen. Auch die MDK-Prüfer können sich damit auf das Wesentliche konzentrieren. Denn bislang ist es offenbar sogar vorgekommen, dass eine einzelne Dokumentation 80 Seiten und mehr umfasst. In solch einer Textmasse wird doch gar nicht mehr deutlich, was für die Pflege von Menschen wirklich wichtig ist und was nicht. Weniger Bürokratie führt auch in diesem Fall zu einem Mehr an Qualität.“

Die EHS weist zudem darauf hin, dass eine tatsächliche juristische Absicherung erfolgen muss, vor allem in Bezug auf Haftungsfragen. Weiter fordert die EHS die Festlegung von Rahmen und Eckpunkten der Pflegedokumentation, verbunden mit der Freiheit zur pflegetheoretischen Ausgestaltung der Inhalte sowie eine schnelle und flächendeckende Umsetzung der Ergebnisse aus dem Projekt. Erfreulich ist dabei die Nachricht, dass Laumann zum Jahresende 2014 in Berlin ein Servicebüro einrichten will, das die Einrichtungen bei der Umsetzung unterstützen soll.

Nur ein erster Schritt

Bei aller geäußerten Anfangseuphorie muss aber deutlich werden: Eine optimierte Pflegedokumentation ist nur ein Teil der Entbürokratisierung in der Pflege. Politik, Kostenträger und Behörden sind aufgefordert, weitere wichtige Schritte zum Bürokratieabbau in der Pflege zu ermöglichen. Betrachtet man beispielsweise die Gesamtchau externer Prüfungen – von MDK über Heimaufsicht zu Gesundheits- und Hygieneprüfungen – so offenbart sich nicht nur eine unabgestimmte bis chaotische Struktur. Die derzeitigen Prüfmodalitäten verursachen nachweislich einen enormen und vermeidbaren bürokratischen Aufwand für die Einrichtungen.

Ein Träger wie die Evangelische Heimstiftung wird mindestens einmal jährlich durch zwei externe Prüfbehörden geprüft, und das bei 82 Einrichtungen. Tätig ist die EHS aber in 23 Stadt- und Landkreisen. Dabei

unterscheiden sich die Berichte der jeweilig zuständigen Heimaufsichten eklatant voneinander, sowohl nach Länge und Aufbau als auch nach Fachlichkeit und Vollständigkeit. Die Mitarbeiter der EHS müssen sich mit jedem einzelnen Bericht auseinandersetzen. Nicht selten kommt es dann zu fachlichen Differenzen mit der Heimaufsicht.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der jüngst veröffentlichten pflegewissenschaftlichen Analyse der Begehungsberichte der Hochschule Esslingen kann dies nicht überraschen. Die Analyse zeigt unvollständige Berichte, in denen Empfehlungen getätigt werden, die weder dem aktuellen pflegefachlichen Wissen noch dem pflege-wissenschaftlichen Stand entsprechen. Die Begehungsberichte sind nicht nur unvollständig, sie stellen lediglich eine fragmentierte Erfassung der aktuellen Betreuungssituation dar und eine meist notwendige Evaluation fehlt komplett. Zudem geben die Berichte am Ende Hinweise, bei denen nicht klar zwischen Beratung, Handlungsempfehlung und Forderung unterschieden werden kann. Die Ergebnisse unterstreichen, dass die pflegefachliche

für unterschiedliche Kostenträger mit unterschiedlichem Leistungsinhalt und unterschiedlichen Verfahren. „Ein Irrsinn, den es dringend einzufangen gilt“, sagte Kirchhof. „Unsere Forderung an die Politik ist simpel. Einheitliche Pauschalen in einheitlicher Höhe mit einheitlichem Leistungsinhalt in einheitlichen Verfahren“, so Kirchhof.

„Eine weitreichende und nachhaltige Entbürokratisierung in der Pflege kann gelingen, solange die Politik nicht auf halbem Wege anhält und solange die Partner in der Pflege die praktische Anwendung ihrer Entscheidungen und Beschlüsse nicht aus den Augen verlieren. Davon ist die EHS überzeugt“, sagte Kirchhof. „Unsere Gesellschaft ist der Generation, auf die sich unser Wohlstand gründet, eine gute und sichere Pflege schuldig. Für die gute und sichere Pflege brauchen wir aber ausreichend Zeit für den Menschen“, so Kirchhof weiter.

Im Fachgespräch mit Herrn Laumann wurde klar, dass die Bundesregierung den Handlungsbedarf erkannt hat und bereit ist, die Umsetzung der Entbürokratisierung vo-

Beispiele für eine vereinfachte Pflegedokumentation:

Künftig werden Pflegeeinrichtungen z. B. in der Grundpflege nur noch Ereignisse bzw. Leistungen dokumentieren, die von der Pflegeplanung abweichen. Eine Dokumentation von Routinetätigkeiten der Grundpflege entfällt damit.

Die Pflegeplanung basiert auf einer sogenannten „strukturierten Informationssammlung“. Waren dafür bisher 13 Themenfelder beim Pflegebedürftigen überprüft worden, werden es demnächst nur noch fünf sein.

Im stationären Bereich entfallen künftig die Einzelleistungsnachweise für routinemäßig wiederkehrende Abläufe in der grundpflegerischen Versorgung und Betreuung.

(Quelle: GKV-Spitzenverband)

Kompetenz der Mitarbeiter der unteren Heimaufsichtsbehörde nicht auf einem einheitlichen Mindestniveau angesiedelt ist.

Qualifizierung der Prüfer

Die EHS fordert daher eine fachlich einheitlich hohe Qualifizierung der Prüfpersonen. „Zudem brauchen wir klare Regelungen zur Ausübung der Heimaufsicht, und zwar auf Bundesebene. Nur so wird der eigentliche Sachzusammenhang zu den Leistungen des SGB XI gewährleistet“, forderte Kirchhof im Gespräch mit dem Bundesbevollmächtigten.

Ein weiteres Beispiel bürokratischer Widersprüchlichkeit sind die Abrechnungsverfahren im Rahmen der Inkontinenzversorgung. Ursprünglich gab es für die Träger der Pflegeeinrichtungen genau zwei Pauschalen für Inkontinenzabrechnungen, einheitlich von allen Kassen angewendet. Heute gibt es Pauschalen in unterschiedlicher Höhe

ranzutreiben. Auch das unterstützende Signal, das seitens der Medizinischen Dienste gesetzt wird, stimmt vorsichtig optimistisch. Die Einrichtungen der EHS sind mehr als bereit, sich engagiert an der Umsetzung der vielseitigen Entbürokratisierungspotenziale zu beteiligen.

**Dr. Karolin Hartmann, Pressesprecherin
Evangelische Heimstiftung, Stuttgart
K.Hartmann@ev-heimstiftung.de**

Bericht aus Berlin

Liebe Leserin, lieber Leser,

am 24. September fand die Anhörung des Bundestagsausschusses für Gesundheit zum Entwurf des Pflegestärkungsgesetzes statt. Der DEVAP begrüßt die Anstrengungen der Regierung. Die Situation der Pflege wird im kommenden Jahr verbessert. Pflegebedürftige, Angehörige und auch Pflegekräfte sollen von geplanten Änderungen profitieren. Aber: Das kann nur ein Anfang sein!

Wir brauchen eine wirkliche Neuausrichtung der Pflege. Um diese auf den Weg zu bringen, ist eine langfristige und nachhaltige Finanzierung der Pflegeversicherung dringend notwendig. Das ist es, was umgehend angefasst werden muss. Wir brauchen entschlossenes Handeln der Politik in vier Kernpunkten:

- Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff muss schnell eingeführt und solide gegenfinanziert werden. Um zu verhindern, dass es aus Geldmangel zu einem Pflegebedürftigkeitsbegriff „light“ kommt, könnten z. B. die Finanzmittel verwendet werden, die für den Pflegevorsorgefonds vorgesehen sind.
- Die Leistungen der Pflegekassen müssen bis zum Jahr 2020 schrittweise verdoppelt werden. Dazu muss eine jährliche Dynamisierung der Pflegeversicherungsleistungen anhand eines bestehenden Indexes, wie z. B. der Inflationsrate, gesetzlich festgelegt werden.
- Wir brauchen mehr Fachkräfte. Die quantitative und qualitative Personalausstattung muss gezielt den heutigen Erfordernissen in den Einrichtungen und Diensten angepasst werden. Zentrales Kriterium sollte der tatsächliche Hilfe- und Betreuungsbedarf der Pflegebedürftigen sein.
- Um die Entlohnung der Mitarbeitenden auf der Grundlage von Tarifen oder Arbeitsvertragsrichtlinien sicherstellen zu können, müssen die gesetzlichen Rahmenbedingungen geändert werden.

Der erste Schritt ist getan, nun heißt es – weitermachen!!!

Es grüßt Sie herzlich

Imme Lanz

Kompliziertes einfach machen!

Am 3. Dezember 2014 veranstaltet der DEVAP in Kassel einen Fachtag für Bildungseinrichtungen. Thema ist: „Kompliziertes einfach machen! Trotz Heterogenität und struktureller Enge gemeinsam und effizient lernen.“

Lehrende beobachten zunehmend, dass die Unterschiede im Hinblick auf Herkunft und Lebensumstände, Begabungsrichtung und den aktuellen Wissensstand der Schüler von heute offenbar weiter wachsen. Unter diesen Bedingungen benötigen Lehrende in den Bildungseinrichtungen „Werkzeuge“ zur differenzierten Unterrichtsplanung und -durchführung. Diese sollten möglichst allen Schülern transparent gemacht werden, denn sie zeigen Wege zum selbstständigen Lernen auf und unterstützen die Auszubildenden, ihren eigenen Lernprozess zu reflektieren.

Zugleich gilt es, die Messlatte im Hinblick auf den individuellen Bedarf der Schüler und die strukturelle Bedrängnisse der Schulen nicht noch höher zu hängen, sondern die Differenzierung in ihren Möglichkeiten alltagstauglich und solide zu implementieren.

Deshalb geht es beim Fachtag darum, wie Lehrende durch Verfeinerung, Abstufung und Aufteilung des Lerninhalts auch bei unterschiedlichsten Begabungen, sozialen Einbettungen und spezifischen Lernbedürfnissen differenzieren und für jeden Schüler den Lernweg mit der größten Erfolgsaussicht finden können.

Konkret beraten wir mithilfe einer Expertin über die planmäßige Ausdifferenzierung der Lehr- und Lernformen, differenzierende Aufgabenstellungen im Unterricht, situativ wechselnde Gruppierungen, individuelle Lernpläne, Lernpakete und Lernlandschaften, praxiserprobte Instrumente und Beispiele aus der Unterrichtspraxis.

Termin: 3. Dezember 2014

Ort: Haus der Kirche in Kassel

Nähere Informationen und das

Anmeldefax sind auf www.devap.info erhältlich

Erfahrungen einer Modelleinrichtung

Anfang September 2013 wurde das „Haus Elisabeth“ im bayerischen Puchheim über das Diakonische Werk angefragt, ob das Pflegeheim an dem Projekt „Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation in der ambulanten und stationären Langzeitpflege“ unter Federführung des Bundesministeriums für Gesundheit teilnehmen möchte. Ob sich die Zusage gelohnt hat und welche Erfahrungen das Team sammelte, berichtet Pflegedienstleitung Monika Isanovic.

Nach dem ersten Treffen mit der Ombudsfrau für Entbürokratisierung in der Pflege, Elisabeth Beikirch, wurde uns bewusst, welche Chancen in dem Projekt für die Pflege stecken könnten. Dass dieses Thema aber so hohe Wellen schlagen und bundesweit in der Pflegewelt so ausführlich diskutiert werden würde, damit hatten wir alle nicht gerechnet. Im Folgenden beschreibe ich unsere Erfahrung aus der Praxis:

Beim ersten Treffen bekamen wir den 4-Schritte-Pflegeprozess vorgestellt.

Schritt 1: Strukturierte

Informationssammlung

Schritt 2: Maßnahmenplanung

**Schritt 3: Dokumentation im
Pflegebericht mit Fokus auf Abweichungen von der
Maßnahmenplanung**

Schritt 4: Evaluation

Die strukturierte Informationssammlung sollte als Erstgespräch und zur Erfassung von pflegerelevanten biografischen Daten verwendet werden. Ein Verfahren zum Risikomanagement nach pflegefachlichen Einschätzungen stand neben den Bewohnern im Mittelpunkt. Dies war das einzige vorgegebene Formular. Die restliche Dokumentation sollte jede Einrichtung für sich erstellen, sich jedoch an die Rahmenvorgaben halten. Zehn neue Bewohner sollten nach diesem Verfahren aufgenommen werden.

Das Projekt verursachte in unserem Haus Begeisterung und Hoffnung, aber auch Skepsis und Ablehnung. Wir stellten uns viele Fragen, zum Beispiel „Wie sollen wir das in drei Monaten schaffen?“ „Wie werden die Qualitätsprüfungen sein?“ „Warum musste das so schnell gehen, ohne Vorbereitung und Schulung?“

Wir hatten uns relativ schnell für die Teilnahme am Projekt entschieden und eine Fachkraft für die Umsetzung ausgewählt. Bis zum ersten Reflektionstreffen hatten wir schon zehn Aufnahmen durchgeführt. Dies bedeutete eine große Herausforderung, da wir mit der Materie noch nicht so vertraut waren. Für die Fachkräfte war es ungewohnt, Entscheidungen ohne ein

vorher durchgeführtes Risikoassessment zu treffen. Eine weitere Herausforderung war es, auf Checklisten zu verzichten, um sich stattdessen auf ein Aufnahmegespräch zu konzentrieren und daraus alle nötigen Informationen zu verschriftlichen. Durch diese Methode war der Bewohner maßgeblich an der individuellen Problemerkennung beteiligt und bestimmte selbst, welches Problem für ihn im Vordergrund stand. Auf dieser Grundlage und aus der fachlichen Einschätzung heraus erstellten wir eine individuelle Pflege- und Maßnahmenplanung.

Die Maßnahmenplanung enthält Handlungen, die sich aus den ermittelten Problemen und Risiken ableiten. Die Ziele werden nicht verschriftlicht. Der Pflegebericht rückt mehr in den Vordergrund, wobei der Fokus auf Veränderungen gelegt wird. Die Maßnahmenplanung wird nach einem festgelegten Standard überprüft.

Erfahrene Fachkräfte fühlten sich im Umgang mit dem neuen System schnell sicher und waren froh, dass in der Dokumentation der Mensch wieder im Mittelpunkt steht.

Es gab zahlreiche Gespräche und Diskussionen mit allen Fachkräften im Haus. Viele wollten sich doppelt und dreifach absichern, so, wie es uns in vielen Jahren aufgedrängt wurde. Zu groß war die Angst vor dem MDK und der Heimaufsicht. Elisabeth Beikirch und ihre Expertengruppe nahmen uns diese Sorgen durch juristische Einschätzungen zum notwendigen Umfang der Pflegedokumentation aus haftungsrechtlicher Sicht. Auch unser Heimleiter und Geschäftsführer bestärkte uns in unserem Vorhaben, das Projekt durchzuführen und gab uns die nötige Rückendeckung.

Glücklicherweise haben wir viele junge und innovative, aber auch viele ältere und sehr erfahrene Mitarbeiter im Team, die das Projekt gemeinsam entwickelten und trugen. Durch das Projekt haben sie ihr Selbstbewusstsein gestärkt und können so mit einer enormen Sicherheit an fachlichen Diskussionen teilnehmen. Das Ziel, unsere Dokumentation zu entbürokratisieren, haben wir erreicht und damit gleich-

zeitig die Fachlichkeit weiter entwickelt. Wir wollen weiterhin die Pflege dokumentieren, planen und durchführen – aber wir wollen keine Dokumentation, die uns die Zeit raubt, die wir für die Bewohner brauchen.

Standards und Vorgaben sind wichtig, doch die Pflege braucht auch Freiräume, um sich zu entfalten. Die Mitarbeiter in der Pflege müssen wieder lernen, selbständig

und sicher fachliche Entscheidungen zu treffen. Ich möchte andere Einrichtungen ermutigen, sich darauf einzulassen, weil es dringend geboten ist, die Zeit für unsere Bewohner zu gewinnen.

**Monika Isanovic, Pflegedienstleitung
Haus Elisabeth, Puchheim
monika.isanovic@haus-elisabeth.diakoniefb.de**

Entbürokratisierung ohne Ende...

Einheitlicher DTA im Abseits?

Stellen Sie sich vor, Sie stellen jemandem eine Rechnung über verschiedene Dienstleistungen und schicken ihm diese per Mail. Gleichzeitig müssen sie diese nach dessen Vorgaben auch noch per Post schicken. Irgendwann erfolgt auf Ihrem Konto eine Gutschrift mit einer Summe, die Ihnen unbekannt ist. Im Belegtext steht irgendeine Nummer, die ebenfalls nicht zuzuordnen ist. Tage später erhalten Sie Post, dass Teilaspekte nicht bezahlt wurden. Warum dies so ist, wird mit unbekanntem Abkürzungen erklärt. Sie vermuten, dass es mit Ihrer Rechnung zusammenhängt, aber sicher können Sie nicht sein. Deshalb besser anrufen und fragen und klären und nachbessern und... So ungefähr funktioniert Abrechnung in der ambulanten Pflege. Wie der bürokratische Alltag aus der Sicht eines kleinen diakonischen Trägers aussieht, lesen Sie hier.

Entbürokratisierung und Vereinheitlichung müssen her. Das Thema „Entbürokratisierung in der Pflege“ findet in regelmäßigen Intervallen fröhliche Auferstehung. Immer wieder wird zunächst der überbordende Bürokratismus beklagt, um dann bei der Pflegedokumentation zu landen. Bisher kam nach einiger Zeit nie weniger Bürokratie heraus – irgendein neuer Standard oder eine neue Skala verursachten neuen Aufwand.

Das jetzt begonnene Projekt hat große Ziele und findet im jetzigen Stadium nicht nur unter den Teilnehmern großen Anklang. Dennoch wird, wie meist, nur ein Teilaspekt des Bürokratieaufwandes beleuchtet. Der ganze, für ambulante Einrichtungen wichtigste Part Verordnung, Genehmigung und Abrechnung per Datenträgeraustausch (DTA) wird ausgeblendet, ebenso die vertraglichen Antrags- und Meldeverfahren.

Bevor eine Einrichtung tätig wird, benötigt sie die Verordnung des Arztes. Damit rast sie zum Patienten oder schlimmer noch zum Betreuer, um sich die Beauftragung per Unterschrift bestätigen zu lassen. Dann schnell zur Krankenversicherung des Patienten, denn Fristen sind einzuhalten. Ansonsten wird nicht gezahlt.

Die Krankenversicherung genehmigt dann irgendwann und gibt ein eigenes Genehmigungskennzeichen heraus, das bei der Abrechnung anzugeben ist. Manchmal soll auch die Versichertennummer eingetragen werden. Abgerechnet wird dann per sogenanntem Datenträgeraustausch (DTA).

Der DTA, vor vielen Jahren eingeführt, erfüllt bei weitem nicht das, was er verspricht: Die Idee war, auf Basis des Datenaustausches die Abrechnungen schnell und einheitlich zu gestalten. Davon ist er aus Sicht einer ambulanten Einrichtung weit entfernt. Vielmehr führt der DTA nur dazu, den Aufwand bei den Einrichtungen zu erhöhen. Und der ist immens, weil die Krankenkassen das DTA-Verfahren unterschiedlich anwenden und vor allem zeitlich unkoordiniert vorgehen. Bei den weiterhin über 100 Versicherungsunternehmen gibt es viele Verfahren.

Manche Krankenkassen sind so weit, dass sie uns das Ende der Erprobung mitteilen. Im Echtverfahren soll die Abrechnung noch einfacher werden. Da viele Krankenkassen jedoch noch nicht einmal richtig mit dem DTA begonnen haben, wären viele unterschiedliche Verfahren für eine Einrichtung notwendig.

Das Wort „Austausch“ suggeriert, dass es sich um ein Hin und Her von Daten handelt. Weit gefehlt – das Verfahren ist eine Einbahnstraße. Die Einrichtung liefert die Daten über eine elektronische Schnittstelle an die Krankenkasse, so dass sie in deren System prüf- und bearbeitbar sind. Rückmeldungen der Versicherung erfolgen dagegen uneinheitlich und per Post.

Nach dem Datentransfer muss die Einrichtung noch sogenannte „Urbelege“ mit der Post verschicken. Dies ist vor allem der Leistungsnachweis. Hinzu kommt in der Testphase (und eigentlich ist man durchge-

Amtseinführung

Neuer Diakonie-Präsident

Mit einem feierlichen Gottesdienst wurde Diakonie-Präsident Ulrich Lilie im September in sein Amt eingeführt. Etwa 350 Gäste aus Diakonie, Kirche, Verbänden und Politik verfolgten die Einführungshandlung vom stellvertretenden Vorsitzenden des Rates der EKD, Landesbischof Jochen Bohl.

In seiner Predigt betonte Lilie, dass von den ersten christlichen Gemeinden bis zu dieser versammelten Gemeinde „ein Wärmestrom durch die Geschichte zieht“. Immer wieder wendeten sich Menschen in Taten und Worten, aber auch in Musik und Liedern anderen Menschen zu. Gegründet auf Jesus Christus übten sie „die Kunst der Nächstenliebe“ aus und „suchten für und mit Anderen nach Lebenschancen“. Lilie bezeichnet dies als „Wiege einer Zivilisation, in der die Einen Verantwortung für die Anderen wahrnehmen und miteinander immer wieder noch mehr Teilhabechancen verwirklichen.“

Der Vorsitzende des Aufsichtsrates des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung, der Berliner Bischof Markus Dröge, bekräftigte anlässlich der Einführung von Lilie: „Ich freue mich, dass wir mit Ulrich Lilie einen Präsidenten für die Diakonie Deutschland gewonnen haben, dem die Zusammenarbeit von kirchlicher Arbeit und diakonischen Trägern am Herzen liegt.“

Pfarrer Ulrich Lilie wurde im Dezember 2013 vom Aufsichtsrat des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung zum Diakonie-Präsidenten berufen und im März 2014 von der Konferenz Diakonie und Entwicklung bestätigt. Er folgt auf Oberkirchenrat Johannes Stockmeier, der nach dreieinhalbjähriger Amtszeit im Mai 2014 in den Ruhestand gegangen ist. Lilie wird zudem stellvertretender Vorstandsvorsitzender des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung.

Ulrich Lilie (57) war zuvor Theologischer Vorstand der Graf-Recke-Stiftung in Düsseldorf, eine der ältesten diakonischen Einrichtungen Deutschlands mit 1.500 Mitarbeitenden.

Diakonie-Siegel Pflege

Version 3 erschienen

Das Bundesrahmenhandbuch „Diakonie-Siegel Pflege“ ist in der dritten Überarbeitung erschienen. Es soll Einrichtungen und Dienste in ihrem Alleinstellungsmerkmal stärken, dem diakonischen Profil. Darüber hinaus bezieht es die Kriterien zur Umsetzung der Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen und der Charta zur Betreuung schwerkranker und sterbender Menschen ein.

Zentral sind auch Entwicklungen und Erkenntnisse des Diversity-Managements wie kultursensible Pflege, Gender, physische und psychische Fähigkeiten sowie der Familienfreundlichkeit. Außerdem wurden die Anforderungen zum Erfüllen der gesetzlichen Qualitätsprüfungen aufgenommen.

Einrichtungen und Dienste, die ihr Qualitätsmanagement (QM) am „Diakonie-Siegel Pflege“ orientieren und danach entwickeln, erhalten mit dem „Diakonie-Siegel Pflege Version 3“ ein verschlanktes und aktualisiertes Handbuch. Neben den Erkenntnissen zum aktuellen Stand des fachlichen Wissens fließen praxisorientierte und -erprobte Kriterien und Elemente eines QM-Systems ein. Sie entsprechen den allgemeingültigen Qualitätsmanagementstandards, enthalten aber auch die Diakonie-spezifischen Qualitätskriterien, nach denen die Einrichtungen und Dienste zertifiziert werden können. Nähere Informationen und das Bestellformular erhalten Sie zum Download unter www.diakonie-dqe.de.

Am 17. November bietet das Diakonische Institut für Qualitätsentwicklung (DQE) eine begleitende Fortbildung zur aktualisierten Version an. Das Seminar richtet sich an Personen, die mit dem Qualitätsmanagement beschäftigt sind.

Termin: 17.11.2014 von 10.00 bis 17.00 Uhr, Berlin, Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung, Kosten: 120 Euro.

Weitere Infos sind ebenfalls auf der Internetseite des DQE erhältlich.

hend in dieser Phase) außerdem die ausgedruckte Rechnung, die bereits über den DTA verschickt wurde. Und dies für jeden Patienten.

Im DTA werden daraufhin alle Rechnungen einer Krankenkasse in einem Begleitzettel mit einer eigenen Nummer zusammengefasst. Daraufhin erfolgt die Zahlung. Es gibt jedoch kein einheitliches Zahlungs-Avis: Kommt es z. B. bei einer Rechnung zu einer Kürzung o. ä., erfolgt eine abweichende Auszahlung der Gesamtsumme. In einem mehr oder weniger übersichtlichen Zahlungs-Avis wird die Einrichtung per Post über die Kürzung informiert.

Die Finanzbuchhaltung hat inzwischen bereits den Eingang von Geld festgestellt, kann dies aber ohne Zahlungs-Avis noch nicht zuordnen. Also wird der Betrag erst einmal „zwischengelagert“. Wenn sie Glück hat, kann sie sogar erkennen, zu welcher Sammelrechnung die Summe gehört.

Auf dem Zahlungsbeleg tauchen nicht nur die Rechnungs- oder Sammelnummern auf, sondern darüber hinaus diverse interne Nummern der Krankenkasse. Damit ist eine

Zuordnung kaum noch möglich. Die Begründungen sind häufig kaum nachvollziehbar oder wenig verständlich, wie der häufig genutzte Textbaustein „Falsche Positionsnummer“. Alles bedeutet im Alltag einer ambulanten Einrichtung: viel Aufwand durch Telefonieren, Kopieren, Nachfragen etc.

Ach ja, die Meldeverfahren! Eine ambulante Einrichtung aus dem Rheinland muss nach einem gemeinsamen Vertragsschluss mit den gleichen Unterlagen an vier Landesverbände der Krankenkassen den gleichen Sachverhalt mitteilen. Diese prüfen dann jeweils separat und autark. Wenn das kein bürokratischer Irrsinn ist!

Vielleicht wendet sich die Entbürokratisierungsbewegung auch diesen Themen zu? Die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt.

Sebastian Wirth
Geschäftsführer Diakoniestationen An der Agger und in Windeck - Diakonie vor Ort gGmbH, Gummersbach
sebastian.wirth@diakonie-vor-ort.de

Kernsätze des DEVAP-Fachtags

„Die Alten behalten“

Beim Fachtag „Die Alten behalten!“ trafen sich Personalverantwortliche aus der Alten-, Behinderten- und Jugendhilfe, um zu beraten, wie Arbeitgeber Potenziale des Alters nutzen, Ehemaligen-Netzwerke fördern und Übergänge mitgestalten können. Im Mittelpunkt standen der Stellenwert älterer Beschäftigter in diakonischen Unternehmen und die wachsende Bedeutung demografiefester Strategien. Am Ende der Tagung herrschte Einigkeit darüber, dass nur eine wertschätzende und generationenübergreifende Unternehmenskultur die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern sichert und ein gutes Ehemaligenmanagement fördert. Was die Teilnehmer diskutierten, können Sie hier in Form von Kernsätzen nachlesen, die der DEVAP-Fachausschuss „Gemeinwesenorientierte Altenarbeit“ aus den Ergebnissen der Workshops gebündelt hat.

Warum das Thema?

- Weil der demografische Wandel die Altenhilfe ab dem Jahr 2020 voll erfassen wird,
- weil es eine Reihe von Unternehmen gibt, die als Vordenker zeigen, was möglich ist, wenn Betriebe ihre älteren Mitarbeiter wertschätzen, und die reihenweise die Auszeichnungen als „Beste Arbeitgeber“ abräumen,
- weil die für die Älteren ergriffenen Maßnahmen auch den Jüngeren nutzen und gut tun,
- weil „älter werden“ und „Alter“ Kernkompetenz von Altenhilfeträgern sind,
- weil ältere und ehemalige Mitarbeitende kostbare Fähigkeiten und Erfahrungen besitzen, das öffentliche Bild des Unternehmens formen und

wichtige Botschafter des Unternehmens und seiner Unternehmenskultur sind.

1. Vorbereitet und motiviert bis zur Rente – Arbeitsfähigkeit und Erfahrungsschatz älterer Mitarbeiter erhalten und nutzen

Keine frühere Seniorengeneration verfügt über so viele Fähigkeiten und Ressourcen wie die heutige.

- Viele Ältere sind mindestens genauso leistungsfähig wie Jüngere. Wo sie Wertschätzung erfahren, sind sie oftmals produktiver. Sie verfügen über einen jahrzehntelangen Erfahrungsschatz, haben differenzierte Betrachtungsweisen, ein zutreffendes Beurteilungsvermögen und meist ihre Gefühle gut im Griff.

- Über ihre eigene Geschäftstätigkeit hinaus übernehmen Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung. Dabei verbinden sie gezielt den Nutzen für das Gemeinwohl mit dem Nutzen für eine erfolgreiche, langfristig ausgerichtete, nachhaltige Geschäftspolitik.
- Produktive Kräfte des Alters zu nutzen, ist nicht nur ein ökonomisches Motiv. Teilhabe und einen Platz für seine Fähigkeiten zu finden, hat mit Würde zu tun, die nicht auf bestimmte Lebensphasen eingegrenzt ist.

2. „Zwischen Altersweisheit und Auslaufmodell“ – Der Altersbegriff in der Unternehmenskultur

- Alles hängt davon ab, dass die Begriffe „älter werden“ und „Alter“ mit Kompetenzmerkmalen wie „Erfahrung“, „Potenziale“ und „Ressourcen“ positiv besetzt sind. Das muss „von oben gewollt“, in der Unternehmenskultur gelebt werden und erfahrbar sein.
- Ältere Mitarbeitende wollen für die letzten Berufsjahre genauso eine Perspektive erhalten wie ihre jüngeren Kollegen. Das Gefühl, auf ein Abstellgleis geschoben zu sein, führt zur inneren Kündigung.

3. „Ich gehe jetzt – in eine neue Zukunft“: den Übergang in den Ruhestand gestalten

- Der Moment des letzten Eindrucks zählt. Wer eine Einrichtung im Streit verlässt, wird nie als Werbeträger agieren.
- Wie der Übergang von der Arbeit in die Rente bewältigt wird, kann entscheidend sein, wie jemand die oft zwei bis drei Jahrzehnte Leben nach der Erwerbsarbeit erlebt.
- Wichtige Situationen für den Übergang sind: die letzten Berufsjahre, das Ritual und der Ablauf der Verabschiedung sowie die ersten Monate im Ruhestand.
- Ein Personalentwicklungsgespräch kann Hilfen liefern, den Übergang in den Ruhestand konstruktiv zu gestalten. Eine würdevolle Verabschiedung ist ein „Danke schön“, das über den Tag der Verabschiedung hinaus wirkt.
- Der Mehrwert für Unternehmen geht weit über ein gutes Image hinaus und liegt zum Beispiel in den Bereichen Personalentwicklung (Motivation, Unternehmenskultur, Work-Life-Balance), Marketing (Stärkung der Arbeitgebermarke, Binden und Gewinnen von Kunden und Mitarbeitenden), Standortentwicklung (unmittelbare Kontakte zum direkten Umfeld).

4. Beteiligung im Ruhestand – Ehrenamt neu denken

- Ehemalige Mitarbeitende haben eine

lange Empfehlungsliste für ihr Unternehmen, was man besser machen könnte. Man muss sie nur danach fragen.

- Die Bereitschaft bei Ehemaligen ist groß, fachliches Wissen und Erfahrungen (z. B. als Mentor, Pate oder Trainer) weiterzugeben und kurzfristig einzuspringen, um Kapazitätsengpässe abzudecken.
- Viele Ehemalige wollen weiterhin über Unternehmensentwicklungen informiert sein und leicht Kontakt mit früheren Kollegen aufnehmen können. Viele wünschen sich, dass die Dienstgemeinschaft auch im Ruhestand fortgesetzt wird. Viele schätzen es, Ansprechpartner zu haben, auch in kritischen Lebensphasen.
- Befragungen zeigen, dass weniger ein vorgefertigtes Programm erwartet wird. Vielmehr wollen die Interviewten sich selbst aktiv einbringen.
- Für viele ist eine Tätigkeit im Ehrenamt ein hilfreicher Schritt und eine wirkungsvolle Maßnahme zur Bewältigung des Übergangs in den Ruhestand. Nicht selten erschwert fehlende Information den Schritt zum freiwilligen Engagement.
- Ehemalige wollen sich nicht nur im Ehrenamt einsetzen. Sie brauchen auch etwas für sich selbst, den Austausch mit anderen, die sich ebenso freiwillig engagieren.

5. Ehemaligenmanagement und Netzwerkarbeit

- Ehemaligen-Netzwerke unterstützen die Imagepflege als attraktiver Arbeitgeber ebenso wie das Wissensmanagement. Bei Fachkräfteengpässen kann der Draht zu ehemaligen Mitarbeitern Gold wert sein.
- Je genauer sich Einrichtungen auf die Interessen ihrer Ehemaligen einstellen, desto erfolgreicher wird ihr Netzwerk funktionieren.
- Ehemaligenmanagement fördert und fordert die Partizipation älterer Menschen. Von Netzwerkarbeit profitieren alle: Ehemalige, Unternehmen und Gemeinwesen.

Der Ausschuss verfolgt diesen Themenkreis weiter und freut sich über Ihre Zuschriften dazu. Senden Sie Ihr Beispiel/Ihr Projekt zu einer wegweisenden, vorbildlichen Personalarbeit an info@devap.de. Bis zum DEVAP-Bundeskongress im kommenden Jahr soll eine Übersicht innovativer Praxisbeispiele zusammengestellt und dort präsentiert werden.

Diakonie Deutschland

Familienpflegezeit

Das Bundesfamilienministerium (BMFS-FJ) hat einen Referentenentwurf für ein Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vorgelegt. Die Diakonie Deutschland sieht diesen als Schritt in die richtige Richtung an. Allerdings ist eine Weiterentwicklung allein nicht ausreichend, um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiärer Pflege nachhaltig zu verbessern.

Schon heute zählt die Sorgeverantwortung für einen nahen älteren Angehörigen zu den erwartbaren Lebensereignissen. In der Gruppe der Erwerbstätigen betrifft dies insbesondere Menschen zwischen 45 und 60 Jahren, die zum Teil auch noch Kinder zu versorgen haben. Dies wird im Rahmen des demografischen Wandels an Bedeutung gewinnen.

Aber auch Familienmitglieder oder Beschäftigte, die einen minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, nehmen eine gesellschaftlich unverzichtbare Funktion wahr, sie können diese aber nur erfüllen, wenn sie auf gut entwickelte Unterstützungssysteme zurückgreifen können und ihre Leistungen gesellschaftlich anerkannt und gefördert werden.

Auch wenn die familiäre Pflege eine Vielzahl an Belastungen mit sich bringt, ist für viele pflegende Angehörige die Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit wichtig. Sie bildet einen wichtigen Ausgleich zur häuslichen Pflege durch berufliche Anerkennung und Ermöglichung von sozialer Teilhabe. Des Weiteren bietet die Familienpflegezeit Möglichkeiten zur Entwicklung von eigenen beruflichen Perspektiven und leistet einen Beitrag zur Kontinuität der Erwerbsbiographien. Zu einzelnen Aspekten der im Referentenentwurf vorgeschlagenen Familienpflegezeit nimmt die Diakonie Deutschland Stellung.

Die Stellungnahme lässt sich hier herunterladen: <http://www.diakonie.de/gesetzentwurf-zur-vereinbarung-von-familie-pflege-und-beruf-15666.html>

2015 startet Fortbildung

„Qualifiziert fürs Quartier“

Unter diesem Motto startet das Netzwerk SONG (Soziales Neu Gestalten) zusammen mit dem Ev. Johanneswerk im Januar 2015 eine Qualifizierung für Fach- und Führungskräfte der Behinderten- und Altenhilfe.

Die Qualifizierung „Dienstleistungs- und Netzwerkmanagement“ bietet innerhalb von 300 Stunden (ca. 130 Stunden Selbstlernphase) umfassendes und grundlegendes Fach- und Methodenwissen für die Arbeit im Quartier. Neben Handlungswissen zu Methoden der Sozialraumorientierung stehen der Aufbau lokaler Netzwerke und Kooperationen, die Entwicklung neuer Dienstleistungen sowie Methoden der Bürgerbeteiligung zum Aufbau eines Welfare-Mixes und inklusiven Sozialraums im Fokus der über einen Zeitraum von 12 Monaten verteilten Qualifizierung.

Ziele der Qualifikation

Um sozialräumliche und quartiersnahe Konzepte zu realisieren, werden ambulante und stationäre Dienstleistungsangebote weiterentwickelt, Nachbarschaften geöffnet, das Ehrenamt gefördert und Verantwortungsgemeinschaften gestärkt. Die Teilnehmenden werden hierfür im Sinne eines „Dienstleistungs- und Netzwerkmanagements“ im Quartier qualifiziert. Dabei umfasst die Qualifizierung grundlegende Kenntnisse und Handlungswissen

- zum Aufbau lokaler Netzwerke und Kooperationen,
- zu Methoden der Sozialraumorientierung,
- zur Dienstleistungsentwicklung,
- zu Methoden der Bürgerbeteiligung,
- zum Aufbau eines Welfare-Mix sowie
- zum inklusiven Sozialraum.

Nähere Informationen zum Inhalt der Seminarblöcke und zur Anmeldung sind erhältlich unter:

www.johanneswerk.de/qualifiziert-fuers-quartier
www.netzwerk-song.de

Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn

Was bedeutet er für die Praxis?

Ab dem 1.1.2015 gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro je Zeitstunde. Wie wirkt sich diese Veränderung auf soziale Träger aus? Neben der eigentlichen Entgelthöhe enthält das neue Mindestlohngesetz einige neue Vorgaben, wie Dokumentations- und Haftungspflichten, die für Rechtsunsicherheit sorgen.

Wie wird der Mindestlohn berechnet?

Das Gesetz gibt die Berechnung der konkreten Lohnhöhe nicht vor. Es sagt nichts zu etwaigen Zusatzleistungen des Arbeitgebers, die in die Ermittlung des zu zahlenden Stundenlohns einbezogen werden sollen. Berechnungsgrundlage sei – nach den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes – die normale arbeitsvertraglich vereinbarte Leistung. Konkret bedeutet dies, dass jede zusätzliche Arbeitsleistung nicht berücksichtigt werden kann. Zuschläge für zusätzlich geleistete Zeiten fließen somit nicht in die Berechnung ein (Nachtarbeit, Wochenendzuschläge etc.). Jahressonderzahlungen sollen wohl dem Monat der Auszahlung zugerechnet werden. Wie Arbeitszeitkonten bei der Berechnung des Mindestlohnes im Detail einbezogen werden, ist derzeit noch nicht geklärt. Ebenfalls noch offen ist der Umgang mit Bereitschaftsdiensten. Der Zoll will jedoch noch vor Jahresende eine Durchführungsverordnung veröffentlichen. Bis zum 31.12.2016 können jedoch Tarifvertragsparteien aufgrund von Übergangsregelungen vom Mindestlohn abweichen.

Praktikanten

Grundsätzlich gilt der neue Mindestlohn auch für Praktikanten. Ausgenommen sind jedoch Pflichtpraktika, Orientierungspraktika vor Aufnahme einer Ausbildung/eines Studiums, freiwillige Praktika während eines Studiums für die Dauer von drei Monaten sowie Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifikation nach § 54a SGB III oder einer Berufsausbildungsvorbereitung nach den §§ 68 - 70 des Berufsausbildungsgesetzes. Zu beachten ist, dass der Mindestlohn von Anfang an fällig wird, wenn das Praktikum den 3-Monats-Zeitraum auch nur geringfügig überschreitet. Zudem enthält das Mindestlohngesetz nun eine wichtige Klarstellung: „Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbil-

dungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.“

Organisatorische Änderungen

Für Minijobber und Praktikanten steigt der Dokumentationsaufwand deutlich an. Für geringfügig Beschäftigte gilt § 17 des Mindestlohngesetzes, wonach Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit zu erfassen und zu dokumentieren sind. Bei den Praktikanten müssen aufgrund einer Änderung des Nachweisgesetzes die wesentlichen Vertragsbedingungen bei der Beschäftigung von Praktikanten schriftlich bereits vor Beginn des Praktikums festgehalten werden.

Auftraggeberhaftung

Aufgrund einer neuen Generalunternehmerhaftung haften Arbeitgeber zudem mittelbar für ihre Zulieferer und Dienstleister. Bei Verstößen ist der Auftraggeber für den Nettolohn und etwaige nachzuzahlende Sozialversicherungsbeiträge des Auftragnehmers verantwortlich. Es empfiehlt sich, eine schriftliche Erklärung des beauftragten Unternehmens einzuholen, dass die Regelungen des Mindestlohnes eingehalten werden. Bei besonders günstigen Angeboten ist entsprechend Vorsicht geboten und die Auftragsvergabe umfangreich zu dokumentieren.

Überprüfung

Zuständig für die Kontrolle des Mindestlohnes ist die Finanzkontrolle „Schwarzarbeit“ des deutschen Zolls. Bundesweit sollen hierfür 1.600 Beamte neu eingestellt werden. Während einer Kontrolle sind oft Mitarbeitende und Klienten, ggf. auch deren Angehörige anwesend. Unsicherheiten, Störungen im Arbeitsprozess und sogar Imageschäden können die Folge einer solchen Prüfung sein. Alle vom Zoll geforderten Unterlagen müssen im Einzelfall dezentral jederzeit zur Verfügung stehen. Die Nichtzahlung des Mindestlohnes kann mit einem Bußgeld von bis zu 500.000 Euro geahndet werden, Verstöße gegen Mitwirkungspflichten oder Dokumentationspflichten können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro belegt werden. Zudem ist im Einzelfall ein Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge vorgesehen.

Fazit

Beim Mindestlohngesetz zeigt sich, wie es bei neuen Gesetzen immer der Fall ist, dass noch viele Detailfragen offen sind und erst auf dem Rechtsweg zu klären sein werden. Bis zu diesen Entscheidungen müssen Träger sozialer Einrichtungen einen adäquaten Umgang mit etwaigen Rechtsunsicherheiten finden. Da neben den unmittelbaren

Kostensteigerungen auch mittelbare Auswirkungen zu befürchten sind, sollte dies bei den Kosten- und Pflegesatzverhandlungen für das nächste Jahr schon im Vorfeld berücksichtigt werden.

Hannah Gaedeke, Referentin Recht, Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V. (VdDD), Berlin
hannah.gaedeke@v3d.de

Schülerumfrage zu Karrierevorstellungen

Diakonie erstmals unter Top 100 der beliebtesten Arbeitgeber

Die Diakonie hat im „trendence Schülerbarometer“ 2014/2015 erstmals den Einstieg in die Liste der Top 100 der beliebtesten Arbeitgeber Deutschlands geschafft – und das gleich auf Platz 36. Über 12.000 Schüler der Jahrgangsstufen 8 bis 13 hatten darüber abgestimmt. Sie wurden vom Forschungsinstitut „trendence“ befragt, das seit 2006 die attraktivsten Arbeitgeber in Deutschland ermittelt. Das „Schülerbarometer“ ist eine jährliche Online-Studie zu den Karrierevorstellungen und Erwartungen für die Zeit nach der Schule.

Der DEVAP freut sich über dieses sehr gute Ergebnis. „In der entscheidenden Zielgruppe der jungen Menschen ist angekommen, wie attraktiv diakonische Unternehmen als Arbeitgeber sind“, erklärt die DEVAP-Vorsitzende Renate Gamp zum überraschend guten Neueinstieg in das Ranking.

„Die vereinten Anstrengungen zur Nachwuchsgewinnung der diakonischen Einrichtungen, Dienste und Bildungsstätten haben erheblich zu diesem positiven Umfrage-

ergebnis beigetragen“, so Renate Gamp weiter. Für sie zeigt das Umfrageergebnis, dass die Strategien und Maßnahmen zur Personalgewinnung in die richtige Richtung gehen. Ebenso viel bewirke die passgenaue Kommunikation des bekannten Diakonie-Berufsorientierungsportals „SOZIALE BERUFE kann nicht jeder“, das der DEVAP und zahlreiche seiner Mitglieder unterstützen.

Neu aufgelegt

Leitfaden für neue Mitarbeitende

Die Broschüre „Schön, dass Sie da sind“ heißt neue Mitarbeitende – Hauptamtliche und freiwillig Engagierte – in der Diakonie willkommen. Sie gibt eine erste Orientierung und stellt den Arbeitsplatz mit christlichen Wurzeln und vielen Facetten vor. Die neuen Mitarbeitenden lernen die Geschichte und die „Diakonie heute“ kennen, auch die Spannungen zwischen Anspruch und Wirklichkeit.

„Gut zu wissen“ erklärt typische Begriffe der Diakonie. Die Broschüre macht mit den Werten und Normen der Diakonie vertraut und fördert die Identifikation der Mitarbeitenden mit der neuen Arbeitgeberin. Das Beiheft zur Broschüre „Schön, dass Sie da sind“ enthält eine kleine Sammlung von Dank- und Trost-Texten. Herausgeber ist die Diakonie Deutschland. Das Heft (inkl. Beiheft, 22 Seiten, Format 20 x 20 cm) kann kostenpflichtig im Zentralen Vertrieb der Diakonie Deutschland bestellt werden (Bestel-

lungen per E-Mail an vertrieb@diakonie.de unter Angabe der Artikelnummer 616 103 050). Ein Exemplar kostet 2 Euro (Staffelpreis: 10 Prozent ab 150 Exemplaren).

Über diesen Link gelangen Sie zum Diakonie-Shop und zur Broschüre: <https://diakonie-webshop.de/Publikationen-und-Medien/Schoen-dass-Sie-da-sind::1183.html?XTCsid=gq81v7jan92adfrho545qagj22>

Praktisches Heft

Gottesdienste für Demenzkranke

Die Kirchengemeinden Schleswig-Holsteins und Hamburgs bekommen zurzeit die neue Handreichung „Gott hält uns alle in seiner Hand - Arbeitshilfe zu Gottesdiensten gemeinsam gefeiert mit Menschen mit Demenz“ geschickt. Die 36-seitige Broschüre ist aus einer Arbeitsgruppe für den 34. Deutschen Evangelischen Kirchentag 2013 in Hamburg entstanden. Sie ist ein Gemeinschaftsprodukt des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Hamburg-Ost, der Alzheimer Gesellschaft Hamburg e.V. und des Kompetenzzentrums Demenz in Schleswig-Holstein.

Das praktische Heft möchte anregen, Gottesdienste für Menschen mit Demenz in Kirchen sowie in Alten- und Pflegeheimen durchzuführen. Ideen zum Ablauf, alles, was bei der Organisation beachtet werden sollte, Literaturhinweise und Ansprechpartner sind in knapper Form beschrieben. „Wir hoffen, allen Interessierten damit eine wertvolle Hilfe an die Hand zu geben. Gerne stehen wir für mehr Informationen, Fortbildungen sowie Begleitung bei Gottesdiensten oder anderen Demenz-Projekten zur Verfügung“, sagt Cornelia Preperna vom Kompetenzzentrum Demenz stellvertretend für alle Beteiligten. Sie berichtete in der Frühjahrsausgabe der „DEVAP impuls“ bereits über das Thema.

Die 36-seitige Broschüre mit dem Titel „Gott hält uns alle in seiner Hand“ kann über das Kompetenzzentrum Demenz, Alter Kirchenweg 33-41, 22844 Norderstedt, Tel. 040/609 26 421, Fax 040/308 57 986, info@demenz-sh.de bezogen werden (Schutzgebühr 2,50 Euro + Portokosten).

Eine kostenlose PDF-Version kann unter <http://www.demenz-sh.de/index.php/materialien.html> heruntergeladen werden.

Zuschuss neu aufgelegt

Altersgerecht Umbauen

Der KfW-Investitionszuschuss „Altersgerecht Umbauen“ ist wieder da, teilt die Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen mit. Ab dem 1. Oktober 2014 müssen Eigenheimbesitzer und Mieter nicht mehr zwangsläufig einen Kredit aufnehmen, wenn sie die Beseitigung von Barrieren in ihrer Wohnung nicht vom Ersparnen bezahlen können. Stattdessen können sie einen Zuschuss bei der KfW-Förderbank beantragen. „Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland die einzig richtige Entscheidung“, so die BAGSO und der Verband Wohneigentum e. V.

Die Lobby der Verbraucher und insbesondere der älteren Menschen fordert schon lange die Wiedereinführung des KfW-Investitionszuschusses „Altersgerecht Umbauen“. „Angesichts eines Defizits von mindestens 2,5 Millionen altersgerechten Wohnungen in Deutschland ist die Wiedereinführung des Zuschuss-Modells eine zwingend notwendige Entscheidung“, erläutert die BAGSO-Vorsitzende und ehemalige Bundesfamilienministerin Prof. Dr. Ursula Lehr. Der Zuschuss ist unabhängig von Alter und Vermögen des Antragstellers, denn Ziel ist die Vorsorge.

2012 wurde der Zuschuss nur ein Jahr nach seiner Einführung aus dem Bundeshaushalt wieder gestrichen. Dies löste bei Kennern der Immobilienbranche blankes Unverständnis aus.

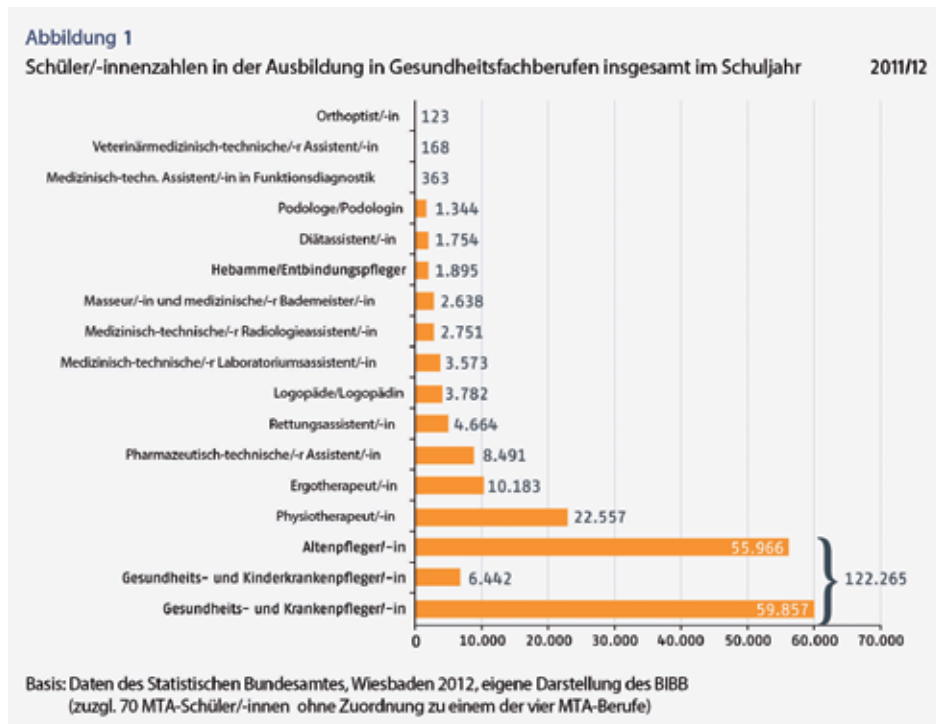
Der neue Zuschuss beträgt bei Einzelmaßnahmen 8 Prozent der förderfähigen Kosten, maximal 4.000 Euro pro Wohneinheit. Im Standard „Altersgerechtes Haus“, der eine Bündelung von Einzelmaßnahmen vorsieht, sind es bis zu 10 Prozent und maximal 5.000 Euro pro Wohneinheit. Gegenüber dem früheren Zuschussmodell wurde damit die Fördersumme pro Vorhaben fast verdoppelt.

Auf der Homepage der BAGSO kann ein Infopaket mit weiteren Informationen abgerufen werden (http://www.bagso.de/fileadmin/Aktuell/Newsletter/2014/Infopaket_kfw.pdf).

Altenpflege

Schülerzahlen steigen

Erfreuliche Zahlen meldet das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). In einer aktuellen Studie hat das Institut Daten und Fakten zu den Ausbildungsgängen der 17 bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufe zusammengestellt und ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen insgesamt steigende Schülerinnen- und Schülerzahlen sowie eine große quantitative Bedeutung der Pflegeberufe.



Der größte Anstieg mit plus 36,2 Prozent ist in der Altenpflegeausbildung zu verzeichnen. Hier sind sogar noch weitere Steigerungen vor dem Hintergrund der Ende 2012 vereinbarten „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ zu erwarten - dem ersten bundesweiten Ausbildungspakt für den Bereich der Altenpflege. Ersten Ergebnissen für das Schuljahr 2012/2013 zufolge sind rund 21.500 neue Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsschuljahr zu verzeichnen. Dies entspricht einer Zunahme von 5,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Mit einem Anteil von fast 66 Prozent aller Schülerinnen und Schüler kommt den drei Pflegeberufen „Altenpflege“, „Gesundheits- und Krankenpflege“ sowie „Gesundheits- und Kinderkrankenpflege“ im Schuljahr 2011/2012 quantitativ die größte Bedeutung im Bereich der Gesundheitsfachberufe zu. „Die steigenden Ausbildungszahlen in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie insbesondere in der Altenpflege sind ein ermutigendes Zeichen“, betont BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser. Denn gerade hier sei aufgrund der demografischen Entwicklung von einem stark steigenden Bedarf

auszugehen. Dies bestätigten auch aktuelle Arbeitsmarktprojektionen des BIBB. „Wenn der momentane Trend sich verstetigt, besteht die Chance, dass wir den gerade in dieser Branche erwarteten Fachkräftemangel abmildern können“, so Esser weiter.

Im Einzelnen zeigt die Auswertung des BIBB auf der Grundlage der Daten des Statistischen Bundesamtes mit rund 187.000 Schülerinnen und Schülern im Jahr 2011/2012 im Vergleich zum Schuljahr 2007/2008 einen Anstieg um 5,9 Prozent in nicht-akademischen Erstausbildungen der Gesundheitsfachberufe. Steigende Zahlen verzeichnen zum Beispiel die Ausbildungsgänge Gesundheits- und Kinderkrankenpflege (plus 4,7 Prozent), Gesundheits- und Krankenpflege (plus 7,6 Prozent) und die Ausbildung zum Rettungsassistenten/zur Rettungsassistentin (plus 21,6 Prozent).

Weitere interessante Zahlen finden Sie in der Online-Veröffentlichung des BIBB: „Gesundheitsfachberufe im Überblick“.

Besondere Fotoausstellung

Hinter den Kulissen eines Altenheims

Stationäre und ambulante Einrichtungen organisieren heute regelmäßig Aktionen, um die Verbindung zwischen den Einrichtungen, den Bewohnern und der Öffentlichkeit zu vertiefen. Mit viel Kreativität und mit persönlichem Einsatz tragen sie dazu bei, ein realistisches Bild der Altenpflege zu vermitteln. Beispielhaft veröffentlichen wir in dieser Ausgabe einen Bericht über eine besondere Fotoausstellung in Thüringen. Für ein Projekt hielt ein Fotograf Bewohner und ihren Alltag im Diakoniezentrum Bethesda in Eisenberg fest. Dafür zog er mit seiner Kamera für 24 Stunden in die Einrichtung ein.



Der Fotograf Dieter Urban war in den vergangenen Jahren bereits häufiger beruflich im Diakoniezentrum Bethesda, einer Einrichtung der Johanniter Seniorenhäuser GmbH. Ein hundertster Geburtstag, ein Auftritt der örtlichen Grundschule, Berufsalltag eben. Schon lange ging der Jenaer aber mit einer Idee schwanger, in der zwar das Gewöhnliche im Senioren- und Pflegeheim im Fokus stehen sollte, aber nur als Einladung, als eine Art Tür, um hinter die Kulissen zu blicken.

„Einblicke in Bethesda“ hat er sein Foto-Projekt genannt, für das er 24 Stunden als Beobachter mit der Kamera in der Einrichtung weilte. „Ich wollte das Alter in all seinen verschiedenen Formen und Facetten entdecken und zeigen“, erzählt er. Dafür hat er die Heimbewohner nicht nur in Porträts festgehalten, sondern einen ganz normalen Tag im Bild dokumentiert. „Er hat sich auf unsere besondere Situation im Altenheim eingelassen“, sagt Christine Lasch, Mitarbeiterin im Diakoniezentrum. Die Bewohner, die alle zuvor eine Fotoerlaubnis gegeben haben, hätten freudig mitgemacht. In verschiedenen Wohnbereichen ist Dieter Urban unterwegs gewesen. „Ich bin da recht unbedarft rangegangen“, gibt er zu. Viele Begegnungen seien positiv gewesen, andere Schicksale schnürten ihm die Kehle zu.

Er sei zwar nicht geläutert worden, dennoch seien diese 24 Stunden wie ein Fenster gewesen, mit Blick Richtung Zukunft. Das Alter kommt ja auf jeden von uns zu; manches Erlebnis sei trotzdem nicht einfach für ihn. Es habe ihm aber geholfen, mehr Respekt und Verständnis für diese Lebensphase aufzubringen. Bewunderung zollt er auch den Mitarbeitern des Diakoniezentrums. „Es ist wirklich bemerkenswert, was das Pflegepersonal leistet, so Dieter Urban. „Ich habe ihre Arbeit ja nur temporär erlebt, für sie ist das Gewohnheit, davor habe ich die größte Hochachtung.“

„Es ist auch für uns als Einrichtung das erste Mal, dass Fotos der Bewohner öffentlich gezeigt werden“, sagt Christine Lasch. Das Personal und die Senioren seien sehr gespannt auf das Ergebnis und die Reaktionen darauf. „Wir arbeiten hier, für uns ist vieles Routine“, meint sie. Umso neugieriger sei sie auf den Blick von außen. Für kommendes Jahr ist eine weitere Ausstellung geplant, wieder mit Bildern, die im Bethesda entstanden sind. Dann sollen großformatige Porträts in Schwarz-Weiß wieder neue Sichtweisen auf das Alter ermöglichen.

Susann Grunert, mit freundlicher Genehmigung der OTZ Ostthüringer Zeitung

CSR-Buch

„Nutzen für alle“

Unter diesem Titel stellte die Diakonie Düsseldorf vor kurzem ein neues Buch zum Thema Corporate Volunteering vor. Corporate Volunteering heißt das ehrenamtliche Engagement von Firmenteams in sozialen Einrichtungen.

Die Buchvorstellung fand im Rahmen einer Tagung statt, bei der außer den Autoren auch Vertreter von Unternehmen wie L'Oréal und Wohlfahrtsverbänden wie der Caritas miteinander diskutierten. Dass bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen und ihren Mitarbeitern viel „Nutzen für alle“ stiften kann, wurde dabei auch an zahlreichen Beispielen aus der Praxis deutlich.

Doch den Diskutanten ging es um mehr als ein bisschen Unterstützung auf der einen Seite und Imagegewinn auf der anderen. Diakonie-Präsident Ulrich Lilie, der aus Berlin nach Düsseldorf gekommen war, betonte, dass Unternehmensverantwortung für das Soziale deutlich weitergehen dürfe. Sich zu fragen, wie sozial verträglich das eigene Unternehmen oder die eigenen Lieferanten arbeiten, darauf laufe es hinaus – auf beiden Seiten. Gleichzeitig begrüßte Lilie, wie viel Kooperation und gegenseitige Inspiration es zwischen Wirtschaft und Sozialverbänden zum Wohl hilfebedürftiger Menschen schon gebe. Da seien starke Netzwerke entstanden, die stetig ausgebaut würden.

Das Buch „Nutzen für alle – Corporate Volunteering aus Sicht der christlichen Wohlfahrt“ kann man für 12,80 Euro im Buchhandel kaufen, ISBN: 978-3-940355-02-7.

Jetzt im neuen Kalender vormerken!

DEVAP-Bundeskongress 2015

Der Termin kann nicht früh genug im Kalender notiert werden: Im nächsten September richtet der DEVAP wieder das Top-Ereignis der evangelischen Altenhilfe aus. Am 23. und 24. September 2015 treffen sich Führungs- und Leitungskräfte aus dem gesamten Bundesgebiet zum 13. DEVAP-Bundeskongress. Tagungsort ist wieder das Evangelische Johannesstift in Berlin-Spandau.

„Vision und Wirklichkeit der Altenhilfe“ lautet der Titel für den Kongress 2015. Aufgrund der strukturellen Defizite ist das Verhältnis zwischen Ideal und Machbarem für Verantwortliche in der Pflege oftmals ein Spagat. Die Regierungskoalition hat Abhilfe angekündigt und will die unzureichenden Rahmenbedingungen grundlegend verbessern.



Auf dem Kongress gehen wir mit der Politik in den direkten Dialog: Wie steht es im Herbst 2015, zur Halbzeit der Legislaturperiode und mitten in der Gesetzgebungsphase für den Pflegebedürftigkeitsbegriff, um das Verhältnis zwischen Vision und Wirklichkeit in der Pflegepolitik? Und wie viel Zeit bleibt der alternden Gesellschaft noch für ein Umsteuern?

Mit hochrangigen Vertretern der Bundespolitik ziehen wir eine Zwischenbilanz: Bundesgesundheitsminister Hermann Gröhe und einige pflege- und gesundheitspolitische Sprecher der Regierungsfractionen konnten erfreulicherweise ihr Kommen bereits zusagen. Außerdem soll der Kongress Antworten auf die Fragen geben, die

DEVAP-Mitglieder am meisten beschäftigen: Mitarbeiter binden und gewinnen in Zeiten des Fachkräftemangels – wie kann das gehen? Mit welchen Gesamtstrategien lässt sich in Zukunft eine stabile Versorgung erreichen und finanzieren? Könnten Ansätze wie die Pflegevollversicherung, „Care and Cure“ oder ein „Tarifvertrag Soziales“ tragfähige Lösungsansätze

sein? Was muss passieren, um neue Wege, wie die wohnortnahe Versorgung im Sozialraum, umzusetzen?

Auf dem Kongress wollen wir Impulse für die praktische Arbeit weitergeben und Zukunftsfragen zu diesen Themenkreisen mit Spitzenvertretern aus der Sozialwirtschaft, der Politik und der Wohnungswirtschaft intensiv bearbeiten. Im Rahmen der Veranstaltung feiern wir auch einen besonderen Anlass: das 80-jährige Bestehen des DEVAP. Seien Sie mit dabei!

DEVAP
impuls

DEVAP impuls

Herausgeber: DEVAP

Deutscher Evangelischer Verband
für Altenarbeit und Pflege e.V.

Verantwortlich: Vors. Renate Gamp

Redaktion: Heike Wehrbein, Daniel Wagner

Nicht namentlich gekennzeichnete Artikel:

H. Wehrbein, DEVAP

Die mit Namen gekennzeichneten Artikel

geben nicht unbedingt die Meinung der
Redaktion wieder.

Fotos: Evangelische Heimstiftung, BIBB,

Dieter Urban, Geschäftsstelle DEVAP

Invalidenstraße 29, 10115 Berlin

Tel. 030 83001-277, Fax 030 83001-25 277

info@devap.de, www.devap.info

In eigener Sache: Bei Adressänderungen
bitte unbedingt Ihre Kundennummer an-
geben. Vielen Dank.