

Gegen Corona hilft Hygiene

Eigentlich ist hygienisches Arbeiten für Ihre Pflegekräfte eine Selbstverständlichkeit. In Zeiten von Corona wird aber noch einmal deutlich, wie wichtig dieses ist, denn mit der richtigen Hygiene kann die Infektionsgefahr verringert werden. Geben Sie die folgenden 5 Hinweise daher an Ihre Mitarbeiter weiter:

1. Hände waschen

Waschen Sie sich regelmäßig und gründlich die Hände mit Seife und Wasser, z. B. wenn Sie die Wohnung des Pflegekunden betreten, nach dem Kontakt mit dem zu Pflegenden, nach Rückkehr in die Pflegeeinrichtung. Die Hände sollten mit 1-mal-Handtüchern abgetrocknet werden. Keinesfalls sollten Handtücher des Pflegekunden benutzt werden.

2. Hände desinfizieren

Desinfizieren Sie sich die Hände entsprechend den Vorgaben des Hygieneplans.

3. Nies- und Hustenetikette einhalten

Niesen und husten Sie nicht in die Hand, sondern in die Ellenbogenbeuge.

4. Abstand halten

Soweit möglich, halten Sie Abstand (mindestens 1,5 m), z. B. indem Sie das Händeschütteln mit Angehörigen sowie Umarmungen mit Pflegekunden und Kollegen vermeiden.

5. Mundschutz tragen

Inzwischen lässt sich kaum noch nachvollziehen, wer sich wo angesteckt hat. Da die Erkrankung bei jüngeren, gesunden Menschen kaum von einer „normalen“ Erkältung zu unterscheiden ist, wissen Ihre Pflegekräfte vielleicht gar nicht, dass sie bereits infiziert sind. Daher sollten Sie vorsichtshalber eine Schutzmaske tragen, um die Pflegekunden zu schützen.

Coronavirus: Hier finden Sie Antworten auf Ihre 5 häufigsten Fragen

Frage 1: „Wie gefährlich ist das Coronavirus? Wo ist der Unterschied zur ‚normalen‘ Grippe?“

Das Coronavirus ist gefährlich, auch wenn die Erkrankung bei den meisten Erkrankten leicht verläuft. Bei einigen Erkrankten nimmt die Krankheit allerdings einen schweren Verlauf. Gefährlich sind die schweren Lungenentzündungen, die auftreten können und intensivmedizinisch behandelt werden müssen. Anders als bei der „normalen“ Grippe scheint dieses Virus aber extrem ansteckend zu sein. Tückisch ist, dass Infizierte, insbesondere Kinder, gar nicht merken, dass sie sich infiziert haben und andere anstecken können.

Frage 2: „Wer ist besonders gefährdet?“

Zu den Risikogruppen gehören Senioren und Menschen mit Vorerkrankungen. Besonders gefährdet sind Personen mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes, chronischen Atemwegserkrankungen und Bluthochdruck sowie Krebspatienten.

Frage 3: „Wie sehen die Symptome des neuen Coronavirus aus?“

Die Symptome einer Infektion mit dem Coronavirus sind eher unspezifisch. Es kommt zu Fieber, Kopfschmerzen, Halsschmerzen, Atemproblemen wie Kurzatmigkeit, Husten, Schnupfen (wohl eher bei Kindern), Gliederschmerzen, einem allgemeinen Krankheitsgefühl und auch Durchfall. Manche Erkrankte zeigen allerdings keine oder kaum Symptome.

Frage 4: „Wie wird das Coronavirus übertragen?“

Das Coronavirus wird durch Tröpfcheninfektion, also durch Niesen, Husten und Sprechen, verbreitet. Die Viren können zudem durch den Kontakt mit virenbelasteten Händen über die Mund- und Nasenschleimhaut oder über das Bindegewebe der Augen in den Körper gelangen. Also wird es letztlich auch durch Schmierinfektion übertragen.

Frage 5: „Was tun wir, wenn wir vermuten, dass eine Pflegekraft oder ein Pflegekunde sich mit dem Coronavirus infiziert hat oder Kontakt zu infizierten Personen hatte?“

Haben Sie den Verdacht, dass eine Pflegekraft sich mit dem Coronavirus infiziert hat, bleibt der Mitarbeiter unbedingt zu Hause, bis geklärt ist, ob er sich angesteckt hat. Er muss Kontakt mit dem Gesundheitsamt oder seinem Hausarzt aufnehmen und sich dringend testen lassen. Informieren Sie das für Ihren Pflegedienst zuständige Gesundheitsamt und stimmen Sie mit diesem ab, welche weiteren Maßnahmen im Hinblick auf die anderen Pflegekräfte und insbesondere die besonders gefährdeten Pflegekunden zu ergreifen sind.

Haben Sie den Verdacht, dass ein zu Pflegenden sich infiziert hat oder mit einer infizierten Person in Kontakt steht, sollten Sie dem Pflegekunden raten, sich telefonisch von seinem Hausarzt beraten zu lassen. Ihre Pflegekräfte können die Versorgung des Pflegebedürftigen weiter übernehmen, sollten aber vorsichtshalber von einer Infektion ausgehen. Gemeinsam mit dem Hausarzt ist dann zu entscheiden, ob der Pflegekunde in seiner Häuslichkeit verbleiben kann. In der Regel werden alte Menschen, die allein leben und unter risikohöhenden Vorerkrankungen leiden, stationär aufgenommen, um die bestmögliche medizinische Versorgung sicherzustellen.

Ergreifen Sie bei der Versorgung des Pflegekunden, der unter Corona-Verdacht steht, die gleichen Maßnahmen, die Sie umsetzen, wenn ein Pflegekunde an Influenza leidet. Konkret heißt das: Ihre Pflegekräfte achten verstärkt auf Hygiene und betreten die Häuslichkeit des Pflegekunden nur mit Schutzkleidung und Mundschutz.

Gewinnen Sie neue Pflegekräfte mit einer Willkommensprämie

Neue Pflegekräfte für Ihre Pflegeeinrichtung zu gewinnen ist derzeit wirklich schwierig. Die Situation lässt viele Personalverantwortliche in der Pflege zu ungewöhnlichen Maßnahmen greifen. So werden mancherorts neuen Mitarbeitern Willkommensprämien in Höhe von mehreren 1.000 € gezahlt. Wenn die neue Pflegekraft dann die Probezeit nicht besteht, stellt sich die Frage, ob die Willkommensprämie zurückgezahlt werden muss. Hierbei kommt es auf die Formulierung der Rückzahlungsklausel an, wie der folgende Fall zeigt.

Der Fall: Altenpflegerin sollte Willkommensprämie zurückzahlen

Eine Altenpflegerin erhielt von ihrem neuen Arbeitgeber bei Jobantritt eine Willkommensprämie. Diese sollte allerdings zurückgezahlt werden, wenn es zu einer Kündigung in der Probezeit komme. Als das Arbeitsverhältnis dann tatsächlich von Arbeitgeberseite in der Probezeit beendet wurde, verlangte dieser die Prämie zurück. Er berief sich hierbei auf die im Arbeitsvertrag vereinbarte Rückzahlungsklausel. Die Mitarbeiterin wollte aber nicht zahlen. Schließlich klagte der Arbeitgeber ...

Das Urteil: Pflegekraft darf Willkommensprämie behalten

... und verlor. Die Richter kamen zu dem Ergebnis, dass die Rückzahlungsklausel im Arbeitsvertrag unwirksam sei. Sie benachteilige die Pflegekraft unangemessen, denn die Rückzahlung sollte bei jeder Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit erfolgen. Auf den Grund kam es – laut Arbeitsvertrag – nicht an. So sei eine Rückzahlung auch für den Fall der berechtigten fristlosen Eigenkündigung der Pflegekraft vorgesehen gewesen. Vor diesem Hintergrund war die Rückzahlungsklausel unwirksam und die Pflegekraft musste die Willkommensprämie nicht zurückzahlen.

Wichtiges Urteil

Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 24.09.2019, Az.: 1 Sa 108/19

Meine Empfehlung: Achten Sie auf klare Formulierungen

Das Spannende an diesem Urteil ist, dass die Richter die Rückforderungsklausel bei Willkommensprämien für interessengerecht und in Ordnung befanden. Allerdings war die Formulierung misslungen und damit insgesamt unwirksam. Für Sie heißt das: Willkommensprämien sind eine attraktive Möglichkeit, um qualifizierte Pflegekräfte für Ihre Pflegeeinrichtung zu gewinnen. Wichtig ist, dass Sie sich für den Fall absichern, dass Sie dem neuen Mitarbeiter in der Probezeit kündigen müssen. Für diesen Fall sollten Sie eine wirksame Rückzahlungsklausel in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Wie eine solche aussehen kann, können Sie dem folgenden Muster entnehmen.

Muster: Willkommensprämie und Rückzahlungsvereinbarung

- (1) Die Pflegekraft erhält vom Arbeitgeber zu Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Willkommensprämie in Höhe von 3.000 € brutto.
- (2) Die Pflegekraft ist zur Rückzahlung der Willkommensprämie verpflichtet, wenn sie das Arbeitsverhältnis in der Probezeit ohne wichtigen Grund kündigt oder wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber in der Probezeit aus einem Grund gekündigt wird, den die Pflegekraft zu vertreten hat.

Wägen Sie die Vor- und Nachteile ab

Da die Gewinnung neuer Pflegefachkräfte so schwierig ist, greifen einige – vor allem große – Träger zu Willkommensprämien, um neue Beschäftigte für ihre Pflegeeinrichtung zu gewinnen. Solche Maßnahmen sind allerdings unter den Personalverantwortlichen in der Pflege sehr umstritten. Sollten Sie eine Willkommensprämie planen, gilt es, die Vor- und Nachteile sauber gegeneinander abzuwägen.

Vorteile einer Willkommensprämie

- Mit der Willkommensprämie wird Ihre Pflegeeinrichtung für Bewerber interessant.
- Sie können sich mit dem Angebot einer Willkommensprämie bereits in der Stellenausschreibung positiv von Konkurrenten abheben, erhalten mehr Bewerbungen und verfügen über eine größere Auswahl für die zu besetzende Stelle.

Nachteile einer Willkommensprämie

- Nicht alle Pflegeeinrichtungen können sich die Zahlung solcher Prämien leisten. Hierdurch wird der Wettbewerb unter den Einrichtungen verzerrt.
- Übersteht die neue Pflegekraft die Probezeit nicht, müssen Sie sich um die Rückzahlung der Willkommensprämie kümmern – zusätzlich zur Suche nach einem neuen Mitarbeiter.
- Pflegekräfte, die bereits längere Zeit bei Ihnen arbeiten, können sich zurückgesetzt fühlen, weil neue Kollegen eine Prämie erhalten, ohne auch nur 1 Handschlag hierfür getan zu haben.