

# Die Nacht ist vielschichtig

Wie viele Mitarbeiter sind im Nachtdienst notwendig? Das kommt darauf an, welche wechselnden allgemeinen und speziellen Bedarfe es im jeweiligen Heim an nächtlicher Pflege und Betreuung gibt. Auf dieser individuellen Basis sollte man den Personaleinsatz im Nachtdienst gemäß den qualitativen Anforderungen planen – ohne starre Vorgaben.

Text: Thomas Klie | Michael Wipp

**D**ie ausreichende Nachtdienstbesetzung in der Langzeitpflege ist immer wieder ein Thema, das es in die Tagespresse und Fernsehreportagen schafft. Soforthilfe wird gefordert, um die „skandalösen Zustände“ im Nachtdienst abzustellen. Von dramatischen Formen der Unterversorgung in Einrichtungen mit eklatanten Menschenrechtsverletzungen ist die Rede. Es gibt sie, diese unverantwortlichen Zustände in der Nacht. Es gibt sie, die unverantwortlichen Akteure in der Branche der Langzeitpflege, die ihre Verantwortung einer ausreichenden Personalbesetzung, auch und gerade in der Nacht nicht nachkommen. Die Landespolitik sieht sich herausgefordert und setzt die Heimaufsicht auf das Thema an. Das darf aber nicht zu vereinfachenden Lösungen und formalen Anforderungen für die Personalausstattung in der Nacht führen.

Die empirische Basis, die eine Einschätzung der Versorgungssituation in der Nacht in seriöser Weise zulässt, ist vergleichsweise dünn. Sicher ist, dass in der Nacht lange Verantwortungszeiten für Pflegefachkräfte prägend sind, sie haben im Schnitt etwa 40 Bewohnerinnen und Bewohner zu versorgen. Pausen sind schwierig zu realisieren, die Zufriedenheit der Nachtdienstmitarbeiter ist trotz Belastung dennoch vergleichsweise hoch: Die Pflegekräfte schätzen die verantwortungsvolle und eigenständige Aufgabengestaltung, so ein zentrales Ergebnis der so genannten Herdcke-Studie.

## Nachtdienstthema ist vielschichtig

Viele stationäre Einrichtungen sind immer noch von Tradition und totaler Institution geprägt und kennen einen normierten Tagesrhythmus – auch in der Nacht. Die fachlichen Anforderungen durch die Multimorbidität der Klientel steigen – gerade mit Blick auf den hohen Anteil der hirnganisch veränderten Bewohnerinnen. Es fehlt an Grundlagen einer analytischen Personalbesetzung. Die Personalanzahlzahlen beziehen sich auf 24 Stunden. Explizite Nachtdienstschlüssel gibt es weitgehend nicht, sie machen auch keinen Sinn. Das liegt vor allen Dingen daran, dass die Bedarfe an Personal in der Nacht, sowohl in qualitativer als quantitativer Hinsicht personen- und situa-

be dar. Die Verschiebung von Aufgaben aus dem Tagdienst in den Nachtdienst sind noch üblich. Auch Arbeitsschutz und Personaleinsatzfragen gehören zur Vielschichtigkeit des Themas.

Die pflegepolitischen Antworten der Bundesländer folgen unterschiedlichen Pfaden: Die einen kennen klare, vergleichsweise starre Vorgaben – wie etwa Baden-Württemberg, Bayern und Schleswig-Holstein. Hier wurden Personalschlüssel zwischen 1:30 und 50 festgelegt – z. T. mit Flexibilisierungsoptionen.

Die anderen Bundesländer sehen von schematischen Anforderungen an Einrichtungen für die Nachtdienstbesetzung ab und erwarten angepasste Konzepte in Trägerverantwortung. Zu diesen Ländern gehören etwa Rhein-

## Statt starrer Vorgaben gilt es Maßstäbe zu formulieren, die sich aus den heimrechtlichen und fachlichen Vorgaben ableiten

tionsabhängig zu bestimmen sind und die fachlichen Anforderungsprofile sich deutlich unterscheiden.

Zu berücksichtigen sind außerdem differierende Kontextbedingungen in den Einrichtungen: Größe, Klientel, Konzeption. Häufig fehlt es auch an Fachlichkeit in den Einrichtungen: Überkommene Tourenkonzepte beeinträchtigen die Bewohnerinnen und Bewohner mehr als sie Fachlichkeit garantieren, lange Nachtdienste stellen sich als Beeinträchtigung für die Bewohnerinnen und Bewohner und ihre Mobilität und Teilha-

land-Pfalz und Hamburg. Sie bieten Vereinbarungsoptionen offensiv an, die allerdings kaum aufgegriffen werden. Die strikten Personalschlüssel führen zwar zur Verstärkung des Nachdienstes, allerdings zu Lasten der Abdeckung der Tagdienstbesetzung. Unausgelastete Nachtdienste aber auch Fehlversorgungen sind, wie Einrichtungen berichten, die Folge.

Die Bundesländer, die auf die Trägerverantwortung und eine Flexibilität setzen, müssen nicht nur mit Blick auf die Skandalmeldungen über die unver-



Ein Wohnbereich mit Bewohnern, die nachts vorwiegend schlafen oder ruhen, wird die Überlappungszeiten anders planen müssen, als ein Wohnbereich, in dem viele mobile Menschen mit Demenz leben.

Foto: fotolia/Photographie.eu

antwortlichen Nachtdienstbesetzungen bedenken, dass Fachlichkeit nicht in allen Einrichtungen vorausgesetzt werden kann. Es sind seriöse Fachdebatten gefragt, die die verschiedenen Gestaltungsoptionen verantwortlicher Nachtdienstbesetzung einbeziehen und den Anforderungen in professioneller Hinsicht Verbindlichkeit geben. Zu den möglichen konzeptionellen Optionen gehören flexible Dienste (später Spätdienst, früher Frühdienst), Angebote in der Nacht wie Nachtcafé, jahreszeitliche Anpassung, eine funktionale Aufgabenteilung (kein Waschen in der Nacht, individuelle Risikoprofile beachten), externe fachliche Ressourcen einbeziehen, persönliche Assistenz bei besonders unruhigen Bewohnerinnen und Bewohnern, Einbeziehung von SAPV-Teams und hospizlichen Hilfen. Auch der Technikeinsatz kann manche „Runden“ überflüssig machen. In kleinen Einrichtungen sammelt man mit Kooperationsabreden mit ambulanten Diensten gute Erfahrungen. Das gilt auch für ambulant betreute Wohngemeinschaften. Gesamtversorgungskonzepte zur Nachtpflege, die auch die häusliche Nachtbetreuung im Quartier einbeziehen gehören ebenso zu den modernen Ansätzen, die den engen Einrichtungsbezug überwinden helfen.

### Arbeitsorganisation im Stresstest

Die Frage nach dem quantitativen Mitarbeiterereinsatz stellt neben derjenigen nach den erforderlichen Qualifikationen die zentralen Diskussionspunkte mit den Aufsichtsbehörden dar. Vor allem der Beginn, aber auch das Ende des Nachtdienstes in Verbindung mit dem Beginn des darauffolgenden Frühdienstes lassen aussagekräftige Rückschlüsse auf die Arbeitsorganisation unter qualitativen Gesichtspunkten zu. Die Schnittstellenorganisation stellt zentrale Parameter einer qualifizierten nächtlichen Betreuung der Bewohner dar. Betrachtet man den Beginn des Nachtdienstes lässt sich relativ einfach unter Berücksichtigung der Besetzung der Dienste

rückrechnen, wann Abendessen und Abendversorgung stattfinden.

Das bedeutet, dass ein Organisationssystem implementiert sein muss, welches auch in dem Zeitraum ca. 2 Stunden vor Beginn des Nachtdienstes und bis Abschluss der ersten geplanten Bewohnerversorgung des Nachtdienstes eine konkrete zeitliche Abfolge dessen gewährleistet, was, wann, bei welchem Bewohner erfolgt.

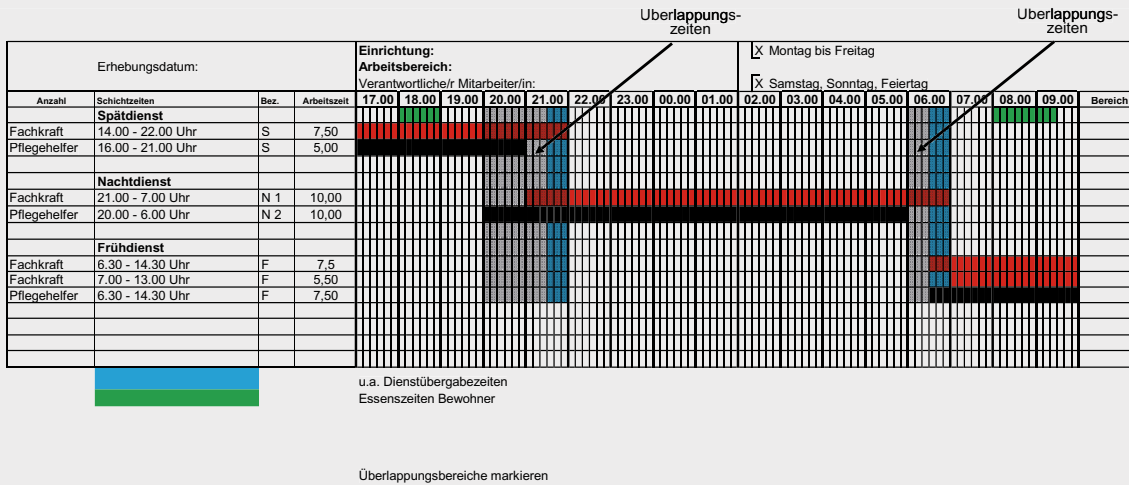
Bei der Frage nach dem qualitativen Mitarbeiterereinsatz dreht es sich in der Diskussion meist nur um den erforderlichen Fachkraftanteil an der Besetzung im Nachtdienst. Dabei ist es aber zunächst erforderlich zu wissen, welche wechselnden allgemeinen und spe-

LEISTUNGEN IM NACHTDIENST	
Tätigkeiten/Maßnahmen	Prozentualer Anteil
Hilfe beim Toilettengang	33,2 %
Lagern/Betten	19,2 %
Orientierung/ged. Fördernde Maßnahmen, spez. Psych. Pflegeinterventionen, Einzelgespräche	17,6 %
Hilfe bei der Nahrungsaufnahme	9,1 %
Waschen	6,3 %
Aufstehen und Zubettgehen	4,6 %
Sonstige	11,0 %

Pflegebedarf und Leistungsstruktur in vollstationären Pflegeeinrichtungen

Quelle: Wingenfeld/Schubel 2002

**BEISPIEL DARSTELLUNG SCHNITTSTELLEN VON SPÄT- ZU NACHT- UND VON NACHT- ZU FRÜHDIENST**



Copyright M. Wipp 2012

Schaubild Schnittstellen: rot markiert = Fachkräfteeinsatz, schwarz markiert = Helfereinsatz

ziellen Anforderungen das Klientel der Einrichtung an nächtlicher Pflege- und Betreuung hat. Dieses Wissen stellt die Grundlage dafür dar, den Mitarbeiter-einsatz im Nachtdienst nach den qualitativen Anforderungen zu planen. Daraus und in Verbindung mit den grundsätzlichen Zielsetzungen der Einrichtung ergibt sich die Lage der erforderlichen Arbeitszeiten, ebenso mögliche quantitative Überschneidungen von Spät- zu Nacht- und gelegentlich auch zum Frühdienst. Beispiel: Ein Wohnbereich

ungszeit zum Nachtdienst vermehrt Behandlungspflege oder andere Fachkraftbezogene Tätigkeiten zu leisten, so kann ein später Fachkraft-Spätendienst ggf. bis 22.00 Uhr diese Zeiten mit abdecken (siehe Schaubild oben), während in Abhängigkeit von der Größe der Einrichtung, die restliche Zeit im Nachtdienst eine Fachkraft mit Helfern arbeitet.

Es stellt absolut kein Qualitätsmerkmal dar, unberücksichtigt der Anforderungen aus der Klientel, eine doppelte Nachtdienstbesetzung an Fachkräf-

ben einem mehr als überschaubaren Anteil an medizinischer Behandlungspflege sind es überwiegend Leistungen wie in der Tabelle auf Seite 41 dargestellt.

**Verfügbare Pflegezeit im Nachtdienst**

Insbesondere kann aus der Kenntnis der individuellen Anforderungen im Nachtdienst neben der erforderlichen Besetzungsqualifikation auch der quantitative Aufwand grob ermittelt werden.

Die überwiegende Regelung über die Bundesländer hinweg besteht darin, dass mindestens eine Person im Nachtdienst eine Fachkraft sein muss. Ein unreflektiert geforderter höherer Fachkraftanteil im Nachtdienst – ungeachtet der Einrichtungsinternen Konzeption und Zielsetzung – ist nicht nur grundsätzlich nicht sachgerecht, sondern reduziert gleichermaßen den verfügbaren Fachkraftanteil für den Tagdienst. Bei Bundesland-spezifisch, separat für den Tagdienst und für den Nachtdienst geforderter quantitativer Besetzung, kann die beschriebene Konstellation zwar (eigentlich) nicht auftreten, aber es führt dazu, dass die Fachkraftbesetzung kaum zu realisieren ist bei ohnehin schwieriger Arbeitsmarktlage. Ein Mehr an Qualität ist aus einem höheren Fachkraftanteil an der nächtlichen Versorgung ohnehin nicht zwingend abzuleiten.

**Wichtig ist, fachliche Standards und Teilhabeorientierung sicherzustellen, dem Bewohner gerecht zu werden und die Menschenrechte zu wahren**

mit einem hohen Anteil an mobilen demenziell erkrankten Bewohnern wird die Überlappungszeiten anders planen müssen, als bei einem Bereich, der diese spezielle Anforderung nicht berücksichtigen muss.

**Unreflektierter Fachkräfteeinsatz ist kein Qualitätsmerkmal**

Die daraus abgeleiteten fachlichen Anforderungen sind das wesentliche Indiz für die erforderliche tageszeitlich unterschiedliche Besetzung mit Fachkräften. Beispiel: Sind in der Überlap-

ten vorzuhalten und dafür dieselben im Tagdienst reduzieren zu müssen. Den qualitativen Besetzungsanforderungen wird die Pflegedienstleitung gerecht, indem sie belegen kann, wann der Fachkräfteeinsatz in welchem quantitativen Umfang – unter Einbezug landesgesetzlicher und vertraglicher Regelungen – tageszeitlich erforderlich ist und nicht mit einer stur quantitativ ausgerichteten Dienste-Besetzung. Die anfallenden Tätigkeiten im Nachtdienst sind von Wingenfeld ausführlich beschrieben und auch aus anderen Studien belegt. Ne-

**Unser Fazit**

Statt starrer Vorgaben als Reaktion auf Skandalberichterstattungen gilt es Maßstäbe für die Nachtversorgung zu formulieren, die aus den heimrechtlichen und fachlichen Vorgaben abzuleiten sind. Zu ihnen gehört, fachliche Standards (Schmerzmanagement etwa) sicherzustellen, die Teilhabeorientierung (soziale Begegnungen ermöglichen), die Personenzentrierung (dem jeweiligen Bewohner mit seinen Bedarfen gerecht werden) und die Menschenrechte zu wahren (Verzicht auf FEM).

Im Kern bleibt es Obliegenheit der Einrichtungen, eine angemessene Nachtdienstbesetzung sicherzustellen. Einrichtungsbezogene Konzepte zur Sicherstellung der nächtlichen Versorgungsqualität, die auf die genannten Parameter Bezug nimmt, wird fachlich jeder Prüfung der aufsichtführenden Behörde standhalten. Ohne vorliegendes

Konzept wird die Behörde darauf bestehen müssen, dass bestimmte Besetzungsvorgaben einzuhalten sind. Mit Konzept findet diese Diskussion auf einer inhaltlichen Ebene statt. Und diese ist weitaus anspruchsvoller – für alle Beteiligten. Rechtssicherheit für heim-spezifische Konzepte kann auch über öffentlich-rechtliche Vereinbarungen mit den Heimaufsichtsbehörden hergestellt werden. Sowohl in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz als auch in Hamburg sind Bemühungen im Gange eine flexible, angemessene und fachlich seriöse Fachkraftbesetzung in den Einrichtungen zu unterstützen. Probleme der

Pflege in der Nacht sind ernst zu nehmen. Aber bitte keine schnellschüssigen politischen Reaktionen, bitte einen seriösen Fachdiskurs und eine klare Absage an eine rein quantitative Betrachtung. Und: Eine ausreichende Fachkraftbesetzung in der Nacht verlangt nach entsprechendem Personalschlüssel über den ganze Tag. Wenn es an ihr fehlt, stimmt auch die Besetzung in der Nacht nicht.

**MEHR ZUM THEMA**

**Kontakt Wipp:** info@michael-wipp.de  
**Kontakt Klie:** KASU, Kanzlei für soziale Unternehmen, Berlin. www.kasu-jur.de



**Michael Wipp**, Geschäftsführer Pflege, Qualität, Politik, Orpea Deutschland. [www.michael-wipp.de](http://www.michael-wipp.de)



**Prof. Dr. Thomas Klie**, Rechtsanwalt und Institutsleiter AGP Sozialforschung, Freiburg



# JETZT SIND SIE **AM ZUG!**

**BEWIRTEN SIE EINFACH MODERN & FLEXIBEL!**

apetito bietet Ihnen für alle modernen Wohn- und Betreuungsformen ideale Lösungen:

- hochwertig und attraktiv
- vor Ort ganz einfach zubereitet
- wirtschaftlich dank geringem Aufwand und eigenem Personal



Nehmen Sie Kontakt auf: Tel. 0 59 71 / 799-1850,  
 E-Mail: [senioren@apetito.de](mailto:senioren@apetito.de)

