

infopost Altenpflege

Ausgabe 5 · Juni 2016

Mehr Kräfte für die Pflege

ver.di will schnell die bundes-einheitliche Personalbemessung für die stationäre Altenpflege.

Es hat sich ein Flickenteppich über Deutschland ausgebreitet. Auf welchem Wohnbereich wie viele Pflegekräfte arbeiten, hängt davon ab, in welchem Bundesland wir uns befinden. Nicht der reale Bedarf bestimmt den Personalschlüssel, sondern gesetzliche Vorgaben jedes einzelnen Bundeslandes sowie Verhandlungen zwischen Kostenträgern und Pflegeheimen. Das Ergebnis kennen wir: überlastetes Personal, unzureichend versorgte Bewohnerinnen und Bewohner und unzufriedene Angehörige.

ver.di setzt sich seit langem dafür ein, dass dieser Zustand beendet wird. Und endlich folgt die Politik: Ein an dem Bedarf der pflegebedürftigen Menschen orientierter Einsatz von qualifizierten Pflegekräften soll bundesweit einheitlich kommen. So steht es in dem neuen Pflege-Stärkungsgesetz II. Allerdings frühestens im Jahr 2020. Bis dahin braucht es, ein wissenschaftliches Verfahren auf



Foto: Werner Bachmeier

den Weg zu bringen. Das dauert viel zu lange. Die Kolleginnen und Kollegen auf den Wohnbereichen sind längst an ihrer Belastungsgrenze. Die Pflege braucht mehr Kräfte. Jetzt.

ver.di hat ein Gutachten zur gesetzlichen Personalbemessung in Auftrag gegeben und der Politik im Februar vorgestellt. Die Ergebnisse: Die Kriterien für das neue Personalbemessungsverfahren müssen stimmen, damit auch eine gute Versorgungsqualität gewährleistet werden kann. Das heißt: Mehr Qualität gibt es nur durch mehr neue Pflegefachkräfte. Die billige Lösung – mehr

Pflegehilfskräfte – kann sogar den jetzigen Standard verschlechtern. Das Verhältnis muss also stimmen. Gute Qualität gibt es nur mit gut ausgebildetem Personal.

Ein Personalbemessungsverfahren allein wird jedoch die Pflegemisere nicht richten. Die besseren Personalstandards müssen in den Pflegesatzverhandlungen auch berücksichtigt werden. Und ihre Einhaltung muss überprüft werden – mit harten Sanktionen für jene Einrichtungen, die schummeln. Hier sind die Behörden der Bundesländer in die Pflicht zu nehmen.

Damit schnell mehr Personal in die Altenpflege kommt und dieses Personal auch besser bezahlt wird, müssen unsere Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen darauf einwirken, dass ihre Arbeitgeber regelmäßig Pflegesatzverhandlungen führen. Denn mit dem 1. Januar 2017 wird der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff wirksam. Auch dies eine jahrelange Forderung von ver.di. Ab dann wird mehr Geld zur Verfügung stehen. Aber automatisch wird es nicht am Pflegebett und bei den Beschäftigten ankommen. Denn das neue Pflegekonzept wird den Bewohner/innen nur zugute kommen, wenn genug Personal zur Verfügung steht, um es auch umzusetzen. Mehr Leistung mit jetzt schon viel zu wenig Personal kann nicht funktionieren.

ver.di fordert für den Übergang bis zum Jahr 2020 als Sofortmaßnahme einen Schlüssel von einer Pflegekraft pro zwei Bewohnerinnen und Bewohnern. Und in der Nachtschicht soll keine Pflegekraft mehr alleine arbeiten müssen. ●

Dietmar Erdmeier

Weg mit dem Flickenteppich

ver.di plant Aktion zur Personalbemessung in Rostock-Warnemünde

ver.di fährt zur Gesundheitsministerkonferenz am 29. Juni nach Rostock-Warnemünde und will mit einer Aktion unter dem Motto „Die Altenpflege geht baden“ die Politikerinnen und Politiker eindringlich daran erinnern, dass höchste Eile geboten ist, die Personalschlüssel in der stationären Altenpflege aufzuwerten. Denn sonst wird der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff in der Praxis keine Wirkung zeigen und die Kolleginnen und Kollegen weiter unter Druck setzen. Je mehr Kolleginnen und Kollegen aus der Altenpflege nach Rostock kommen, umso besser! ●

Ansprechpartner: Dietmar Erdmeier. dietmar.erdmeier@verdi.de

Der Aufreger

Kirchliche und private Altenheim-Betreiber haben in Schleswig-Holstein millionenschweren Sozialversicherungsbetrug begangen und etliche Pflegekräfte als Scheinselbständige beschäftigt.

Das regt uns als ver.di auf, weil:

- die betroffenen Kolleginnen und Kollegen ohne soziale Absicherung arbeiten. Die Folge: Altersarmut und teils fehlende Krankenversicherung.
- den betroffenen Kolleginnen und Kollegen das unternehmerische Risiko aufgebürdet wird: Bei geringerer Auftragslage müssen sie als Erste gehen.
- die Bewohnerinnen und Bewohner eine schlechtere Pflegequalität erhalten, wenn das Personal häufig ausgewechselt wird.
- die Arbeitgeber sich um ihre Beiträge für die Sozialkassen drücken. ●

Baden-Württemberg

Top und Flop in der Pflege

Zum 1. Februar trat in Baden-Württemberg eine neue Landespersonalverordnung für die Pflege in Kraft. Endlich gibt es eine Unterscheidung zwischen Pflegefachkräften, sonstigen Fachkräften und Assistenzkräften sowie eine Mindestbesetzung im Nachtdienst. Ansonsten kommt mit diesem Gesetz eine Verschlechterung der Pflegequalität.

- Aufweichen der Fachkraftquote: Die Fachkraftquote von 50 Prozent kann unter bestimmten Voraussetzungen ohne fachlichen Grund auf 40 Prozent und sogar noch darunter abgesenkt werden.



Foto: Werner Bachmeier

- Weniger Anwesenheit von Fachkräften: Im Tagesdurchschnitt muss je eine Pflegefachkraft pro 30 Bewohner/innen eingesetzt werden. Bisher galt die ständige Anwesenheit einer Fachkraft je 25 Bewohner/innen.
- Unterbesetzung im Nachtdienst: Eine Pflegefachkraft im Nachtdienst pro 45 Bewohner/innen wird als ausreichend definiert. Ab der zweiten Nachtwache (bei mehr als 45 Bewohnerinnen und Bewohnern) gilt nur noch eine Fachkraftquote von 50 Prozent.

Unterstützung und nicht mehr zur Ermöglichung der Weiterbildung verpflichtet.

- Verminderte Anforderungen an die Leitung: Fachlich geeignet zur Einrichtungsleitung soll u. a. sein, wer eine dreijährige Ausbildung zur Fachkraft im Gesundheits- und Sozialwesen und eine mindestens 2-jährige hauptberufliche Tätigkeit in einer stationären Einrichtung innerhalb der letzten 5 Jahre nachweisen kann. Eine entsprechende Weiterbildung wird auf die 2-jährige Tätigkeit angerechnet, ist aber nicht verpflichtend. ●
- Hintertürchen bei der Weiterbildung: Fort- und Weiterbildung sind zwar zwingend als Arbeitszeit anzurechnen und auch in der Arbeitszeit zu ermöglichen. Allerdings ist der Arbeitgeber nur noch zur

Witold Konermann

Bremen

Verwässerte Umsetzung der Personalverordnung

Die neue Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz galt zunächst als eine Verbesserung der Pflege. Mit ihrer Umsetzung kommen aber nun einige Probleme auf die Kolleg/innen in Bremen zu. Wesentliche Errungenschaften dieses Gesetzes wurden per Durchführungsverordnung außer Kraft gesetzt.

So sollen, anders als im Gesetz vorgesehen, auch Kräfte nach § 87b, Azubis und selbst FSJler und Bufdis zu den Unterstützungsleistungen gerechnet werden, wenn das formlos beantragt wird. Eigentlich sollen laut Personalverordnung gerade diese Beschäftigten nicht angerechnet werden, was ja auch Sinn macht, da es sich bei diesen Beschäftigten nicht um ausgebildete Altenpfleger/innen und auch nicht um ausgebildete Altenpflegehelfer/innen handelt. Ein Mitarbeiter des Senats für

Soziales und Wohnen betonte bei einem Gespräch mit dem Betriebsrat der AWO Bremen, dass es keinen Widerspruch zwischen Durchführungsverordnung und Personalverordnung gebe. Bremen als kleines Haushaltsnotlageland habe in dem neuen Gesetz vielmehr die höchste Präsenz von Personal (3:30) durchgesetzt. Die Wohn- und Betreuungsaufsicht sicherte zu, die Einhaltung der Präsenz ab dem 1. Mai streng zu kontrollieren.

Die Behörde schreibe im Moment mit Hochdruck an einer neuen Personalverordnung. „Offenbar hat die Behörde doch erkannt, dass Zweifel aufkommen, wenn es neben einem Gesetz und einer Personalverordnung auch noch eine Durchführungsverordnung gibt“, sagt Arno Ostfeld, Betriebsratsvorsitzender der AWO Bremen. ●

Kerstin Bringmann

Überstunden in der Pflege

Das ist der Gipfel



Foto: Michael Dehmlow

Zeit für Protest: Am Internationalen Tag der Pflegenden am 12.5.2016 hat ver.di eine bundesweite Aktion vor Altenpflegeeinrichtungen und Krankenhäusern organisiert.

Denn: Der Überstundenberg ist irreführend hoch: 35,7 Millionen Überstunden schieben die Beschäftigten in den Krankenhäusern vor sich her, 32,5 Überstunden pro Person. In der Altenpflege ist die Situation ähnlich schlecht. Hier liegt die Zahl der

hochgerechneten Überstunden bei rund 30 pro Beschäftigten, die zum Stichtag 31. März 2016 nicht durch Freizeit oder in Form von Geld ausgeglichen waren. Das ist das Ergebnis einer aktuellen bundesweiten Befragung von ver.di in Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen.

ver.di sagt: Dieser Berg muss weg. Und das schnell. ●

Michael Dehmlow



Wie steht es um die Ausbildung in der Altenpflege?

Die Zufriedenheit in den Pflegeberufen ist niedriger als in anderen Ausbildungsberufen.

infopost: Was tun?

Mario Gembus, ver.di-Jugendsekretär FB 3: Ausbildung muss vor allem wieder Ausbildung sein dürfen. Auszubildende möchten erst einen Beruf erlernen und müssen nicht ab dem ersten Tag alles wissen oder bewältigen können. Leider führt der hohe Arbeitsdruck in den Wohnbereichen und auf den Stationen bei einer viel zu dünnen Personaldecke dazu, dass Auszubildende bereits sehr früh mit in die Verantwortung genommen werden. Etwa mit dem „Stations-Hopping“: Auszubildende werden kurzfristig, unplanmäßig versetzt. Wie ein flexibler Personalpool. Eine strukturierte Ausbildung ist aber

die Grundvoraussetzung, um schrittweise die notwendigen Tätigkeiten zu erlernen und Routinen zu entwickeln. Wie soll das gehen, wenn Auszubildende aus ihrem geplanten Einsatzbereich wiederholt herausgerissen werden?

Die Ausbildungsbedingungen gelten als belastend.

Erschreckend. Als negativen Spitzenreiter geben die Auszubildenden das Arbeiten unter Zeitdruck an. Ebenso gibt es einen großen Anteil Auszubildender, die regelmäßig Überstunden leisten. Das ist nach geltendem Ausbildungsrecht unzulässig und nur in Ausnahmefällen möglich. Die Arbeitgeber sind gefordert, Ausbildungspläne einzuhalten, praktische Anleitung sicherzustellen und die Bedingungen belastungsarm zu

gestalten. Absolut unverständlich ist es zudem, dass in der Altenpflege Auszubildende noch Geld zur Ausbildung mitbringen müssen. In fast der Hälfte aller Bundesländer wird noch ein Schulgeld erhoben. Hier sind die betroffenen Länder gefordert, eine Finanzierungsumlage einzuführen. Niemand sollte für seine Ausbildung zahlen.

Wo will ver.di ansetzen?

Wir setzen uns für ausreichend Personal in der Pflege ein. Unsere Befragung zeigt, dass die examinierten Kolleg/innen sich oft keine Zeit für die Ausbildung nehmen können. Wenn die Versorgung gesichert wäre, sinkt der eigene Druck und steigt die Möglichkeit, sich der Ausbildung zu widmen. Deshalb ist eine gesetzliche Personalbemessung not-



Mario Gembus

Foto: ver.di

wendig. In der Altenpflege sind wir da zwar schon etwas weiter als in den Krankenhäusern. Jedoch fordern wir die Umsetzung der beschlossenen Regelungen schon jetzt und nicht erst in einigen Jahren. Wir brauchen sofort mehr Personal. ●

Fragen: Uta von Schrenk

Vertiefung muss drin sein

Die Reform der Pflegeausbildung geht in die entscheidende Phase.

Das Gesetzgebungsverfahren zum Pflegeberufsgesetz ist in einer entscheidenden Phase. Am 30. Mai fand die öffentliche Anhörung im Bundestag statt. Der weitere Zeitplan bleibt abzuwarten. Die Aufwertung der Pflegeberufe ist überfällig. Dazu gehört auch eine zukunftsgerechte Ausbildung. Wichtig ist, dass die zentralen Weichen jetzt in die richtige Richtung gestellt werden. Positiv sind die längst überfällige Schulgeldfreiheit, das vorgesehene Umlageverfahren und die Vorgaben zum Umfang der Praxisanleitung in der beruflichen Pflegeausbildung. In zentralen Punkten besteht allerdings erheblicher Nachbesserungsbedarf.

Zum Inhalt: Veränderte Anforderungen machen es sinnvoll, die Ausbildungen in den Pflegeberufen näher zusammenzuführen. Doch es

gibt auch ernst zu nehmende Befürchtungen. Vor allem in der Kinderkranken- und Altenpflege sieht man das notwendige spezifische Wissen der Berufe verloren gehen – es macht einen fachlichen Unterschied, einen alten Menschen zu pflegen oder ein Kleinkind. Daher unser Vorschlag für die integrierte Ausbildung: bis zu zwei gemeinsame Jahre und eine Phase der Spezialisierung von mindestens einem Jahr. Natürlich muss die Berufsfähigkeit nach Abschluss der Ausbildung gegeben sein.

Die Anfang März vorgelegten Eckpunkte zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung enthalten durchaus einige positive Schritte: So sollen die betriebliche Anbindung und zumindest eine gewisse Vertiefung im Rahmen der generalistischen Ausbildung gewährleistet werden. Nicht gut ist, dass der Vertiefungsbereich der praktischen Ausbildung sich nicht in der theoretischen Aus-

bildung widerspiegelt. Allerdings sind die Eckpunkte noch viel zu allgemein, um sie abschließend bewerten zu können. Dafür ist der angekündigte Entwurf der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung erforderlich.

Wer die Pflegeberufe wertschätzen will, muss die betriebliche Mitbestimmung sichern. Betriebsräte, Personalräte oder Jugend- und Auszubildendenvertretungen müssen auch künftig mitreden und mitentscheiden können. Dafür muss in jedem Fall der Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb geschlossen werden. Eine Pflegeschule hat keine Durchsetzungsmöglichkeiten, um Probleme der im Betrieb stattfindenden Ausbildung lösen zu können. Deshalb will ver.di, dass die betrieblichen Mitbestimmungsrechte ausnahmslos gesichert werden. ●

Delphine Pommier/
Melanie Wehrheim

ver.di auf der Messe



Foto: ver.di

Ein rundum gelungener Treffpunkt: ver.di war auf der Messe „Die Altenpflege“ vom 8. bis 10. März in Hannover mit einem gut besuchten Stand vertreten. Es wurde viel nachgefragt und lebhaft diskutiert – vor allem die Ausbildungsreform und die Qualität der Ausbildung und eine bundeseinheitliche gesetzliche Personalbemessung für die stationäre Altenpflege. Zu der Messe kamen rund 28.000 Besucher/innen. ●

Judith Lauer

Weitere Informationen auf der Seite „Reform der Pflegeausbildung“: <https://gesundheit-soziales.verdi.de/berufe/pflegeberufe/reform-der-pflegeausbildung>



Niedersachsen und Rheinland-Pfalz

Pflegekammern lösen die Probleme nicht

Wie verschaffen sich die Pflegeberufe Respekt und erhalten die Anerkennung, die ihnen zusteht? Viele erhoffen sich dies durch die Errichtung von Pflegekammern. Aber wollen sie eine Pflichtmitgliedschaft und Pflichtbeiträge? Die Befragungen hierzu sind widersprüchlich. Und ist die Pflegekammer überhaupt das geeignete Instrument?

Im Fokus der Pflegekammern steht der Schutz der Menschen vor unsachgemäßer Pflege. Dazu sollen Berufsordnungen erlassen und deren Einhaltung überwacht werden – inklusive Sanktionen. Doch lässt sich so eine sichere Qualität der Versorgung erzielen, wenn es hinten und vorne an Personal fehlt? Was wir alle brauchen, sind bessere Arbeitsbedingungen. Und die erhalten wir nur durch wirkungsvolle Maßnahmen – wie die gesetzliche Personalbemessung. Da dürfen wir den Gesetzgeber nicht aus der Verantwortung entlassen. Wenn wir etwas für uns erreichen wollen, brauchen wir also eine starke, selbstbewusste Bewegung. Pflegekammern lösen die zentralen Probleme in der Pflege nicht.

Es verwundert daher nicht, dass die Einführung von Pflegekammern umstritten ist. In Niedersachsen brachte dies breiter Protest von Pflegegenden, ver.di und Verbänden zum Ausdruck. Dennoch hat die Landes-

regierung einen entsprechenden Gesetzentwurf eingebracht. Mit einer Verabschiedung ist nach der Sommerpause zu rechnen. Parallel wird die Errichtung der Pflegekammer seit fast einem Jahr vorbereitet. „Die Pflegekammer in Niedersachsen wird ihre Versprechen nicht einlösen, weil sie an den eigentlichen Problemen in der Pflege nichts ändern kann“, sagt Aysun Tutkunkardes von ver.di Niedersachsen. „Die Landesregierung sollte sich lieber mit den eigentlichen Themen – Personalmangel und schlechte Bezahlung gerade in der Altenpflege – beschäftigen.“

In Rheinland-Pfalz ist die erste Pflegekammer bereits eingerichtet. Ihre Bilanz ist nach den ersten hundert Tagen aus ver.di-Sicht zweifelhaft: Bisher habe diese für die über 40.000 examinierten Pflegekräfte in Rheinland-Pfalz keinerlei positive Auswirkungen. Im Gegenteil: Die Pflegekammer hatte nicht registrierten Kammermitgliedern Bußgeldbescheide bis zu 240 Euro zukommen zu lassen. Zugleich hatte sich die Kammer um eine großzügige Entschädigung der Vorstandsmitglieder bemüht. Als „fragwürdiges Vorgehen“, bezeichnete dies Frank Hutmacher von ver.di Rheinland-Pfalz. ●

Uta von Schrenk

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/berufe/pflegeberufe/pflegekammer>

Heilmittel nach Maßgabe des Kataloges:
 Bei Rückforderungen vom Arbeitgeber nehmen Sie Kontakt mit Ihrer ver.di-Bezirksgeschäftsstelle auf!

Maßnahmen der ver.di-Therapie

Diagnose:

Ein Arbeitgeber in der Pflege (Magdeburg) stellt einen Fehler seiner Software fest: Über neun Monate wurden den Beschäftigten zu wenig Sozialbeiträge und Steuern abgezogen. Innerhalb von drei Monaten fordert er diese Beträge zurück und zieht den Beschäftigten monatlich zwischen 100 und 300 Euro vom Gehalt ab.

Therapieziele:

Die Patientin sollte regelmäßig ihre Gehaltsabrechnung prüfen. Bei Unregelmäßigkeiten oder Rückforderungen vom Arbeitgeber sollte sie Kontakt mit ihrer ver.di-Bezirksgeschäftsstelle aufnehmen. Ziel der Therapie ist die Geltendmachung gesetzlicher oder tariflicher Ansprüche. „Denn wer nicht die richtigen Fragen stellt, verzichtet auf Geld – und das in einer Branche, in der ohnehin so gering gezahlt wird“, sagt Christine Stoffl, zuständig für Altenpflege in ver.di-Sachsen-Anhalt.

Fachtagung



13. bis 14. Juni 2016
 Fachtagung für betriebliche Interessenvertretungen aus der Altenpflege in Göttingen.

Impressum

V.i.S.d.P.: ver.di Fachbereich 3
 Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
 Paula-Thiede-Ufer 10
 10179 Berlin
 Verantwortlich: Sylvia Bühler
<http://altenpflege.verdi.de>

Redaktionsrat: Detlev Beyer-Peters, Dietmar Erdmeier, Judith Lauer, Norbert Proske, Hajo Schneider, Christine Stoffl

Redaktion: Uta von Schrenk

Layout: einsatz, Wolfgang Wohlers

Druck: Druckerei Bunter Hund, Berlin

Auflage: 8000 • Juni 2016



Karikatur: Alfif