



Franz Wagner
Präsident des Deutschen Pflegerats

Editorial

Endlich Farbe bekennen

Man könnte an der Politik verzweifeln. Einen Schritt vor und zwei zurück scheint neuerdings die Devise zu sein. Niedersachsen macht es vor und in Baden-Württemberg geht dem Sozialminister, der sich nach wie vor von der Pflegekammer überzeugt zeigt, die Luft aus.

Baden-Württemberg hat das Gesetzgebungsverfahren für die Bildung einer Pflegekammer für diese Legislaturperiode auf Eis gelegt. Diese Missachtung der Einbindung der pflegerischen Berufsgruppe in das Selbstverwaltungsprinzip des deutschen Gesundheitssystems und deren ausdrücklicher Wunsch für eine Pflegekammer werten den Beruf ab und gefährdet am Ende die pflegerische Versorgung der Menschen in Deutschland. Sind die öffentlichen Bekundungen zur Mitbestimmung und Wertschätzung der Profession Pflege nur Schall und Rauch?

Es ist an der Zeit, dass die schweigende Mehrheit der Berufsangehörigen endlich aufwacht. Nutzen Sie die Chance, der Profession Pflege eine starke Stimme zu geben! Machen wir alle anstehenden Wahlen zu Pflegewahlen! Geben wir nur denen unsere Stimme, die sich zu einer Weiterentwicklung der beruflichen Pflege verpflichten, zu spürbar besseren Arbeitsbedingungen und die uns endlich nach über 100 Jahren eine machtvolle Stimme geben wollen, indem sie eine Pflegekammer und der Profession Pflege die Mitbestimmung nicht nur zusichern, sondern diese auch umsetzen. Dabei darf es nicht nur um Versprechen gehen, sondern um konkrete Pläne, die dann auch realisiert werden. Auch vom Deutschen Pflegetag 2020 am 11. und 12. November 2020 in der STATION Berlin wird hierzu ein deutliches Signal ausgehen.

Dr. h.c. Franz Wagner
Präsident des Deutschen Pflegerats



In Kooperation mit

Heilberufe
Pflege einfach machen.

IM FOKUS

Gesetzgeber vergisst erneut die Rehabilitation

Die Profession der Pflegenden in den Rehaeinrichtungen bleibt bei der Corona-Prämie erneut unberücksichtigt. Das ist unverständlich und ein Versäumnis, denn die Hygieneanforderungen und Auflagen betreffen die Reha in der Corona-Pandemie genauso wie den Krankenhausbereich oder die Langzeitpflege. Auch in der Reha werden infizierte oder potenziell infizierte Patienten versorgt.

Der Deutsche Pflegerat (DPR) fordert eine Nachbesserung des Krankenhauszukunftsgesetzes (KHZG), mit Aufnahme der Corona-Prämie für die in der Reha Beschäftigten. Die Prämie kann jedoch eine generell bessere Bezahlung der Profession Pflege in der Reha nicht ersetzen.

Es ist Zeit zu handeln. Denn die Kostenträger in der Reha zeigen mangelnde Bereitschaft, bessere Vergütungen der Beschäftigten zu refinanzieren. Der DPR fordert vom Gesetzgeber, in der Reha zeitnah einen Rahmen zu setzen, der die Refinanzierung sichert.

Die Rehabilitationseinrichtungen sind nicht die Stiefmütterchen in der pflegerischen Versorgungskette. Sie dürfen nicht im Stich gelassen werden, so wie in der Pflegeausbildung, wo die Träger der Rehakliniken in der praktischen Ausbildung nicht vorgesehen sind.

Die Reha nimmt in der pflegerischen Versorgung in unserem Land eine wichtige Funktion wahr. Die Einrichtungen der Reha brauchen endlich ein entscheidendes und positives Signal der Politik. Mit dem jetzigen KHZG wurde hierzu eine Chance vergeben.

Irene Maier
Vize-Präsidentin des Deutschen Pflegerats

Einigung auf gemeinsamen Verhandlungsstand

Tarifvertrag für die Altenpflege rückt näher

Die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) und die Gewerkschaft ver.di haben sich auf einen gemeinsamen Verhandlungsstand für einen Tarifvertrag für die Altenpflege geeinigt. Dieser wird aktuell in den beteiligten Gremien bewertet.

Bereits im Oktober 2019 hatten BVAP und ver.di Verhandlungen über einen Tarifvertrag für die Altenpflege aufgenommen. Ursprünglich sollte dieser bis zum Januar 2020 vorgelegt werden. Ziel ist es, den Tarifvertrag durch eine Rechtsverordnung des Bundesarbeitsministeriums für alle Arbeitgeber in der Pflege verbindlich zu machen. Als ersten Schritt dazu werden nun die arbeitsrechtlichen Kommissionen von Caritas und Diakonie zum voraussichtlichen Tarifinhalt angehört, heißt es in einer Mitteilung des BVAP.

Geplant ist Folgendes: In Abgrenzung zu den bisherigen Pflege-Mindestlöhnen soll das Stunden-Entgelt in drei Schritten – für Ost und West gleich – für Pflegefachpersonen auf 18,50 Euro (dies ergebe laut ver.di bei einer 39-Stunden-Woche einen Bruttomonatsverdienst von 3.137 Euro) und für Pflegehelfer und Pflegehelferinnen auf 14,15 Euro, mit ein- bis zweijähriger Ausbildung wenigstens auf 15 Euro pro Stunde, steigen. Der Urlaubsanspruch soll sich auf 28 Tage erhöhen, bei einem Urlaubsgeld von 500 Euro. Der Tarifvertrag soll am 1. Juli

2021 in Kraft treten und dann weiter bis Mitte 2023 laufen.

Tarifvertrag sichert ein Mindestniveau

Mit der Hilfe des Tarifvertrags, „der bei der Bezahlung aller Altenpflegerinnen und Altenpfleger ein Mindestniveau sichert“, soll der Beruf „wieder attraktiver werden“, erklärt Sylvia Bühler, die im ver.di-Bundesvorstand für das Gesundheitswesen zuständig ist. BVAP-Vorstandsmitglied Gero Kettler wertet die ausgehandelte Lösung als „einen großen Schritt für die Aufwertung der Pflegeberufe in der Altenhilfe“. Wichtig sei, dass über „die angestrebte Rechtsverordnung für die Unternehmen eine Refinanzierung durch die Kostenträger sichergestellt“ sei.

Positionspapier des DPR zeigt den Weg

Der Deutsche Pflegerat unterstützt seit langem die Bestrebungen nach einem einheitlichen Tarifvertrag für die Altenpflege. In einem wegweisenden DPR-Positionspapier (2020) heißt es: „Die Absicht der Bundesregierung, einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für die Pflegeberufe auf den Weg zu bringen, wird vom Deutschen Pflegerat umfänglich unterstützt. Das Ergebnis eines solchen Tarifvertrages muss bestimmten Anforderungen entsprechen. Dabei geht es zwingend um die Attraktivitätssteigerung der Pflegeberufe, die u.a. ihre Anziehungskraft in einer höheren Entlohnung, insbesondere zu den familienunfreundlichen Dienstzeiten, findet. Jedoch darf dieser nicht dazu führen, dass die finanziellen Mehrbelastungen zulasten der Pflegebedürftigen und deren Angehörigen führt“.

Deutlicher gesetzlich verpflichtet werden müssen die Leistungsträger (Kran-



© gilles bougassi / Fotolia, jpb / Syntba / Fotolia, nordle/n

Einigung in Sicht? Der Tarifvertrag für die Altenpflege soll am 1. Juli 2021 in Kraft treten und bis Mitte 2023 laufen.

ken- und Pflegekassen, Sozialhilfeträger), damit diese die Tarife und Zuschlagssätze anerkennen. Denn sie verfügen unter anderem in den Pflege-satzverhandlungen nach wie vor über eine finale Entscheidungsmacht, die es Arbeitgebern nicht automatisch ermöglicht, höhere Löhne oder höhere Zuschläge zu zahlen.

Abgesenkter Tarifvertrag nicht zielführend

Ein gegenüber den bereits unzulänglichen Tarifen des öffentlichen Dienstes (Bund und Länder) beziehungsweise den Arbeitsvertragsrichtlinien freigemeinnütziger Träger abgesenkter allgemeinverbindlicher Tarifvertrag wird nicht zielführend sein. Im Gegenteil würde dieser die sachgerechte Weiterentwicklung der bestehenden Tarifverträge behindern oder sogar einen Anreiz setzen, den jeweils „günstigeren“ Tarifvertrag zu wählen.

Einigung wird geprüft

Diese und weitere Punkte wird der Deutsche Pflegerat bei der Prüfung der jetzt vorgelegten Einigung einfließen lassen. „Das Gesamtpaket muss für die Profession Pflege stimmen. Hierfür setzen wir uns bereits seit langem ein. Eine gute und faire Vergütung ist hierfür ein wesentlicher Schritt. Richtig ist es, dass in der jetzigen Einigung deutlich über den derzeit geltenden Pflegemindestlohn hinausgegangen wird. Das ist ein gutes Signal. Die Einigung muss vom Gesetzgeber rasch und insgesamt mit einer hohen Akzeptanz umgesetzt werden“, machte der Präsident des Deutschen Pflegerats, Franz Wagner, bei der ersten Beurteilung der Ergebnisse für einen möglichen Tarifvertrag für die Altenpflege deutlich.

Runder Tisch gefordert

Nötig ist aus Sicht des Deutschen Pflegerats die Einberufung eines Runden Ti-

sches für die Bewertung der jetzt geschlossenen Einigung zur Gestaltung angemessener tariflicher Bedingungen pflegerischer Leistungen. Nur mit der dabei einzubeziehenden fachlichen und praktischen Expertise können alle den Pflegeberuf betreffenden Maßgaben für die Einordnung und Gestaltung von akzeptablen tariflichen Rahmenbedingungen hinreichend und in einer breiten Basis Berücksichtigung finden. Die tarifrechtlichen Rechte würden dabei ausdrücklich anerkannt.

Weiter fordert der Deutsche Pflegerat eine umgehende Gleichstellung der Vergütungen in der Altenpflege und Häuslichen Pflege mit denen für die Pflege im Krankenhaus. Deutlich machte Wagner, dass es bis zu guten Gehältern für Pflegefachpersonen in allen Versorgungssektoren noch ein weiter Weg ist.

deutscher-pflegerat.de; verdi.de; arbeitgeberpflege.de

NEWS

Corona-Prämie: Gut, aber in Teilen ungerecht

Es ist richtig, dass – wenn auch mit monatelanger Verzögerung – nun auch Pflegende in Krankenhäusern eine Corona-Prämie erhalten und diese schnell umgesetzt werden soll. Der Deutsche Pflegerat begrüßt diese Prämie, denn die bisherige politische Verweigerung dieser Anerkennung hat in der Berufsgruppe für hohen Unmut und gravierende Frustration gesorgt. Die im Krankenhauszukunftsgesetz (KHZG) enthaltene Regelung ist allerdings ungerecht, denn Pflegende sollen nur dann eine Corona-Prämie erhalten, wenn mindestens 20 COVID-19 Patienten in einem Krankenhaus mit weniger als 500 Betten versorgt wurden oder 50 Patienten in einem Krankenhaus mit mehr als 500 Betten. Das KHZG greift hier zu kurz. Die Belastung der Pflegenden in der Corona-Pandemie entsteht nicht allein durch die Versorgung der an COVID-19 erkrankten Patienten, sondern jeder Patient ist potenziell infiziert und muss dementsprechend aufwendig gepflegt werden. Das Risiko der Ansteckung ist bei Patienten mit unklarem Status so-

gar größer als bei einem mit COVID-19 diagnostizierten Menschen. Der Deutsche Pflegerat fordert, dass grundsätzlich alle Pflegefachpersonen eine Prämie erhalten müssen und auch andere belastete Berufsgruppen wie das Reinigungspersonal eine Prämie erhalten sollen. Hier besteht aus Sicht des Deutschen Pflegerats dringender Nachbesserungsbedarf. Erneut „vergessen“ wurden die Pflegenden in den Reha-Kliniken. Auch dort wurden infizierte oder potenziell infizierte Patienten versorgt. Die Details der Verteilung der Corona-Prämie sollen lokal geregelt werden. Das ist eine Chance, jedoch zugleich auch risikoreich. Denn damit werden sich quer durch die Republik Unterschiede entwickeln, was zur Frustration führen wird. Die Unzufriedenheit in der Berufsgruppe hinsichtlich einer Anerkennung durch die Corona-Prämie wird durch ein derartiges Verfahren nicht geringer. Letztlich darf nicht vergessen werden, dass die jetzt gezahlte Corona-Prämie eine generell gute Bezahlung nicht ersetzen kann.

deutscher-pflegerat.de

Manifest: Miteinander statt aneinander vorbei

Patientenversorgung ist multiprofessionelle Teamarbeit. Ohne gegenseitigen Respekt, Wertschätzung und offene Kommunikation geht es nicht: Der Ausschuss der Assistenzärzte im Hartmannbund und die Junge Pflege im Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) haben gemeinsam ein „Manifest für gute Zusammenarbeit im Krankenhaus“ erarbeitet.

„Gute Patientenversorgung und gute Stationsarbeit kann nur im Team gelingen. Ein wertschätzender Umgang, der die unterschiedlichen Aufgaben und Kompetenzen respektiert, ist dafür die Grundlage“, erklärt Anna Schmidt, Sprecherin der Lenkungsgruppe der Jungen Pflege im DBfK.

Zehn Grundregeln sollen für ein besseres und professionelleres Miteinander sorgen. Plakate mit dem Manifest werden künftig auf möglichst vielen Krankenhausstationen hängen.

dbfk.de

VORGESTELLT

Senior Experten Service (SES)

Der Senior Experten Service (SES) ist eine deutsche Ehrenamtsorganisation für Fach- und Führungskräfte im Ruhestand oder in einer beruflichen Auszeit. Sie gilt als „erste Adresse“ für alle, die unabhängigen, kompetenten und individuellen Rat suchen.

Als Stiftung der Deutschen Wirtschaft für Internationale Zusammenarbeit mit enger Verbindung zu deren Spitzenverbänden ist dem SES die Förderung unter anderem von kleinen und mittleren Unternehmen, Organisationen, Kammern, Verbänden und öffentlichen Einrichtungen in Deutschland ein besonderes Anliegen. Zum Einsatz kommen dabei die Experten, die sich dem SES angeschlossen haben.

Zukunft braucht Erfahrung: Hinter dem SES stehen weit mehr als 12.000 Fachleute aus rund 50 Branchen und 50 Berufsfeldern. Sie alle stellen ihr Wissen ehrenamtlich zur Verfügung. Ihre Stärke liegt in der jahrzehntelangen Erfahrung ganzer Berufsleben. Ihre Einsatzbereiche sind u.a. die Mitarbeiterqualifizierung, die Entwicklung von Konzepten, die Verbesserung von Dienstleistungen, Produkten und Prozessen sowie die Bewältigung von technischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Problemen.

Der DPR unterstützt das Anliegen des Senior Experten Service.

ses-bonn.de

Impressum

Herausgeber: Deutscher Pflegerat (DPR) Bundesarbeitsgemeinschaft Pflege- und Hebammenwesen

Inhalt: Christine Vogler (verantwortlich)
Alt-Moabit 91, 10559 Berlin
(„Haus der Gesundheitsberufe“)
Tel.: 030 398 77 303; Fax 030 398 77 304
www.deutscher-pflegerat.de

„Pflege Positionen“ – Der offizielle Newsletter des DPR erscheint in Kooperation mit HEILBERUFE.

Verlag: Springer Medizin Verlag GmbH
Heidelberger Platz 3, 14197 Berlin
Tel.: 030 827875500, Fax: 030 827875505

Chefredakteurin: Katja Kupfer-Geißler
Heidelberger Platz 3, 14197 Berlin
Tel.: 030 82787 5500, Fax: 030 82787 5505
www.springerpflege.de

Wege in die Zukunft

Wie viel und welches Personal braucht Pflege?

Ein Forscherteam der Universität Bremen hat ein Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen entwickelt. Eine vollständige Umsetzung würde in Pflegeheimen zu gut einem Drittel mehr Belegschaft führen. Der DPR fordert eine Umsetzung unter Beachtung pflegefachlicher Qualitätsanforderungen.

Obwohl ausreichendes und qualifiziertes Personal in Pflegeeinrichtungen eines der wichtigsten Strukturmerkmale ist, um gute Pflegequalität zu erzielen, gab es bisher in Deutschland kein wissenschaftlich fundiertes Personalbemessungsverfahren in der Langzeitpflege“, betont Projektleiter Prof. Heinz Rothgang vom SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik, Universität Bremen.

Gut ein Drittel mehr Personal nötig

„Die Ergebnisse“, so Rothgang, „zeigen – im Verhältnis zur heutigen Personalausstattung der Pflegeheime – durchgehend Pflegepersonalmehrbedarfe“. Diese seien abhängig vom Bewohnermix und der Ausgangspersonalausstattung. „Bezogen auf die derzeitige bundesdurchschnittliche Personalausstattung gemäß den landesspezifischen Pflegepersonalschlüsseln liegt der Pflegepersonalmehrbedarf im Schnitt bei 69 Prozent für die Assistenzkräfte und bei 3,5 Prozent für die Fachkräfte.“ Rothgang zufolge werde eine vollständige Umsetzung in stationären Einrichtungen der Langzeitpflege zu Mehrpersonal von zusätzlich gut einem Drittel der heutigen Belegschaft führen. Das seien bundesweit rund 100.000 Vollzeitstellen, überwiegend Pflegeassistentenkräfte mit einer Ausbildung im Umfang von ein oder zwei Jahren nach Landesrecht.

„Mit Sorge sehen wir die vorgeschlagene Neuverteilung zwischen Pflegefachpersonen und Assistenzpersonen.

Eine Reduzierung der Aufgaben von Pflegefachpersonen auf Steuerungs- und Prüfungsaufgaben sowie eine vorwiegend durch Assistenzpersonal durchgeführte Pflege wäre verfehlt“, weist DPR-Präsident Franz Wagner hin. „Die Langzeitpflege benötigt mehr Pflegefachkompetenz als dies bisher gegeben ist. Der Zuwachs bei den Assistenzpersonen muss ausschließlich durch qualifiziertes Pflegepersonal erfolgen. Die Länder müssen daher einen generalistischen Pflegeassistentenberuf einheitlich auf Basis einer 2-jährigen Ausbildung regeln. Qualifizierungsangebote für Helferinnen und Helfer sind erforderlich.“ Zudem seien laut Wagner hochschulisch qualifizierte Pflegefachpersonen im bemessungsverfahren nicht berücksichtigt.

Weiterer Forschungsbedarf

Der DPR fordert eine gestufte, rasche und bundesweit einheitliche Einführung des Personalbemessungsverfahrens – unabhängig davon, dass die berechnete Anzahl professionell Pflegenden aktuell nicht vorhanden ist. Dennoch wäre es ein starkes vertrauensbildendes Signal für die Berufsgruppe, dass sich die Rahmenbedingungen in der Langzeitpflege positiv verändern. Rothgang: „Das Personalbemessungsinstrument ist jetzt bereit für eine gestufte Einführung, die schon seit längerer Zeit in der Vorbereitung ist.“ Weiterer Forschungsbedarf besteht für den ambulanten Sektor.

deutscher-pflegerat.de; uni-bremen.de