



Franz Wagner
Präsident des Deutschen Pflegerats

Editorial

Der Deutsche Pflegepreis setzt Meilensteine

Der Beitrag der Pflege zum Wohlbefinden der Pflegebedürftigen, ihrer Familien und deren sozialen Umfeldes bis hin zum wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes wird enorm unterschätzt. Negative Bilder im Bezug zur Pflege herrschen vielerorts vor. Hier müssen wir gemeinsam aktiv werden. Gewürdigt werden müssen herausragende Leistungen und Persönlichkeiten in der Pflege. Das trägt dazu bei, Aufmerksamkeit und ein besseres Verständnis in der Öffentlichkeit, bis hin zum Imagewandel der Pflege als Beruf, zu erreichen.

Der vom Deutschen Pflegerat (DPR) gestiftete Deutsche Pflegepreis wird im Rahmen des Deutschen Pfl egetags, der vom 15. bis 17. März in Berlin stattfindet, verliehen. Mit den Preisträgern setzt der DPR markante Meilensteine zur Bewältigung der Zukunftsaufgaben in der Pflege. Denn die Preisträger sind es, die mit ihrer Arbeit und ihrem Einsatz, zusammen mit hunderttausenden professionellen Pflegepersonen, wesentlich für eine bessere Pflege in unserem Land beitragen. Mit dem Pflegepreis ausgezeichnet werden Menschen, aber auch Institutionen, die einen bedeutsamen Beitrag zu einer besseren pflegerischen Versorgung leisten, die sich für das Thema Pflege engagieren und für das Wohl der Pflegenden und Patienten einsetzen. Die Preisträger geben der Pflege eine starke Stimme. Im letzten Jahr war dies Prof. Dr. Michael Isfort vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung (DIP).

Franz Wagner
Präsident des Deutschen Pflegerats



In Kooperation mit

Heilberufe
Das Pflegemagazin

IM FOCUS

Gemeinsam mehr erreichen

Trotz schwieriger Arbeitsbedingungen sind die Mitarbeiter in der Pflege kaum organisiert. Das ist eines der wesentlichsten Ergebnisse einer Studie von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder von der Universität Kassel, Fellow am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (siehe S. 64). Was fehle, seien u. a. ein kollektives Selbstverständnis und eine kollektive Selbstorganisation. Nur so könne der Pflegeberuf aufgewertet werden. Ein Teufelskreis, sagt der Wissenschaftler weiter, denn den Gewerkschaften fehle die betriebliche Machtbasis und sie werden als Akteure der Pflege kaum erkannt.

Das sind interessante Einblicke, die eines ganz deutlich zeigen: Deutschland braucht Pflegekammern und eine Bundespflegekammer als gemeinsame starke Vertretungen der professionell Pflegenden, aber auch starke Gewerkschaften. Die Kammern haben die Werkzeuge und die Möglichkeiten, Weichenstellungen für die professionell Pflegenden zu stellen. Das ist ein ganz entscheidender Punkt, der für die Kammern mit ihrer klaren pflegeberufspolitischen Positionierung spricht. Berechtigte Forderungen werden dadurch deutlicher. Wir bestimmen mit ihnen die Grundlagen unseres pflegerischen Handelns selbst. Für die Patienten bedeutet das die Gewährleistung einer hohen Qualität der Pflege.

Ziel ist es, eine gute pflegerische Versorgung der Gesellschaft mit kompetenten und zufriedenen Pflegefachpersonen sicherzustellen. Dafür brauchen wir die Kammern, aber auch Gewerkschaften. Gemeinsam wäre man ein starkes Team. Gründe genug, es zielorientiert für die professionell Pflegenden zusammen anzugehen.

Irene Maier
Vize-Präsidentin des Deutschen Pflegerats (DPR)



© AndreasFeh / Getty Images / iStock

Pflegeforschung an der Uni Bremen

Mehr Personal oder besserer Personalmix?

Die Universität Bremen kündigt zwei Studien zur Personalausstattung in der Pflege an. Es geht darum, ein fundiertes Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personals in Pflegeeinrichtungen zu entwickeln und zu erproben. Außerdem im Fokus: die Bedeutung des Personalmixes bei der Verbesserung der Pflegequalität.

An der Universität Bremen sollen 14 Wissenschaftler des Forschungszentrums Ungleichheit und Sozialpolitik (SOCIUM) unter der Leitung von Professor Heinz Rothgang ein fundiertes Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personals in Pflegeeinrichtungen entwickeln und erproben. Im Forschungszentrum SOCIUM der Universität Bremen wird diese wichtige pflegepolitische Frage der aktuellen Legislaturperiode bearbeitet. Die Uni gewann die europaweite Ausschreibung für diese Expertise und damit 3,7 Millionen Euro an Drittmitteln.

Ausgangslage:

Personalausstattung unzureichend

Die Personalausstattung von Pflegeheimen ist unzureichend: So lautet eine Klage, die schon so alt ist wie die Pflegeversicherung selbst, also mehr als 20 Jahre. Die Personalausstattung fällt zudem im Bundesgebiet äußerst unterschiedlich aus.

Ein Beispiel: In stationären Einrichtungen in Bayern wird pro Pflegebedürftigem 20% mehr Personal eingesetzt als in Sachsen-Anhalt oder in Brandenburg. Bislang sind schon mehrere Versuche gescheitert, ein bundeseinheitliches Perso-

nalbemessungsverfahren einzuführen. Im Zweiten Pflegestärkungsgesetz hat der Gesetzgeber die Vertragsparteien der Pflege-Selbstverwaltung verpflichtet, bis zum 30. Juni 2020 ein Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personals in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben wissenschaftlich entwickeln und erproben zu lassen. Dazu müssen die Vertragsparteien fachlich unabhängige wissenschaftliche Einrichtungen beauftragen.

Die Frage nach einer angemessenen Personalausstattung hat zuletzt weiter an Bedeutung gewonnen – angestoßen durch die Pflegereform in der vergangenen Legislaturperiode. Der im Rahmen dieser Reform eingeführte neue Pflegebedürftigkeitsbegriff zielt darauf ab, die Selbstständigkeit der Pflegebedürftigen zu erhalten und zu fördern. Bei der Umsetzung wird es in den kommenden Jahren wichtig sein, auch ein verändertes

Pflegeverständnis in der Praxis zu schaffen. Es soll sich vom bisherigen „Verrichtungsbezug“ entfernen.

Zentral: Menge und Ausbildungsgrad des Personals

Der zentrale Faktor für ein verändertes Pflegeverständnis ist das Personal. Deswegen Zahl und der Ausbildungsgrad werden künftig im Mittelpunkt der politischen Bemühungen zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung stehen. Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff muss somit zum Anlass genommen werden, die Personalausstattung zu überprüfen und an den sich verändernden Bedarf anzupassen. Dies wird das Team von Professor Rothgang in den kommenden Monaten tun. Fertig soll die Studie am 31. August 2019 sein.

Pflegepersonal rational eingesetzt: Welches ist der beste Mix?

Kann man die Qualität der stationären Langzeitpflege auch mit einer anderen Personalausstattung sichern oder sogar noch verbessern – als dies derzeit möglich ist? Mit dieser wichtigen Zukunftsfrage beschäftigt sich eine weitere Studie der Universität Bremen. Gefördert wird diese vom Spitzenverband der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen (GKV-Spitzenverband) im Rahmen des Modellprogramms zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung.

Dieses Bremer Projekt zur Erforschung der Personalsteuerung in der stationären Langzeitpflege heißt „StaVaCare 2.0“ und läuft bis Ende Oktober 2019. Die Abkürzung steht für „Stabilität und Variation des Care-Mix in Pflegeheimen unter Berücksichtigung von Case-Mix und Outcome“. Leiter der Studie sind Professor Stefan Görres (Institut für Public Health und Pflegeforschung/IPP) und Professor Werner Brannath (Kompetenzzentrum für Klinische Studien/KKSb). Untersucht werden soll die Situation von rund 2.000 Bewohnerinnen und Bewohner in insgesamt 40 Pflegeheimen in fünf Bundesländern.

www.uni-bremen.de

PFLEGEHEIM RATING REPORT

Personalknappheit steigt

Den meisten deutschen Pflegeheimen geht es momentan wirtschaftlich gut. In den nächsten Jahren wird die zunehmende Alterung der Gesellschaft aber voraussichtlich zu Engpässen bei stationären Pflegeplätzen und Pflegepersonal führen.

Der „Pflegeheim Rating Report 2017“ von RWI, hcb GmbH und Deloitte GmbH, mit Unterstützung der Terranus Consulting GmbH untersucht die derzeitige und zukünftige Situation des deutschen Pflegemarkts und schlägt Maßnahmen gegen die drohenden Engpässe vor.

Wirtschaftlich gut aufgestellt

Im Jahr 2015 befanden sich lediglich 2% der Pflegeheime wirtschaftlich im „roten Bereich“ mit erhöhter Insolvenzgefahr, 82% im „grünen Bereich“ mit geringer Insolvenzgefahr und 16% im „gelben Bereich“ dazwischen. Ihre durchschnittliche Ausfallwahrscheinlichkeit (Zahlungsunfähigkeit) lag mit 0,54% deutlich niedriger als die von Krankenhäusern. Ihre Ertragslage hat sich ebenfalls verbessert. Schrieben 2013 noch 20% der Pflegeheime einen Jahresverlust, so waren es im Jahr 2015 nur noch 10%. Viele Trends der vergangenen Jahre haben sich fortgesetzt. So hat die Personalknappheit weiter zugenommen: Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen in Heimen lag im Juli 2017 mehr als dreimal so hoch wie im Juli 2007. Zudem werden immer mehr Pflegebedürftige in privaten Einrichtungen versorgt. In Pflegeheimen betrug ihr Anteil im Jahr 2015 37,7% (2013: 36,4%), bei ambulanten Diensten 50,6% (2013: 49,5%). Der gesamte deutsche Pflegemarkt bleibt ein Wachstumsmarkt, heißt es im Report weiter. Sein Anteil am Gesundheitsmarkt beträgt mittlerweile 13,6% (2013: 12,7%). Damit liegt die Pflege an dritter Stelle hinter Krankenhäusern und Arztpraxen. Insgesamt gab es im Jahr 2015 2,9 Millionen Pflegebedürftige. Hauptgrund für das Wachstum des Pflegemarkts ist die zunehmende Alterung der Gesellschaft. Insgesamt wird die Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2030 voraussichtlich auf 4,1 Millionen steigen.

Bedarf an Pflegeplätzen steigt

Damit verbunden ist ein zusätzlicher Bedarf von voraussichtlich 271.000 stationären Pflegeplätzen bis zum Jahr 2030. Die dafür erforderlichen Neu- und Re-Investitionen belaufen sich auf 53 bis 85 Milliarden Euro.

Darüber hinaus ist auch mehr Personal erforderlich. Bis 2030 ist mit insgesamt 130.000 bis 307.000 zusätzlichen Stellen (Vollkräfte) in der stationären und mit 83.000 bis 172.000 in der ambulanten Pflege zu rechnen.

Um dem zu erwartenden Mangel an Pflegefachkräften zu begegnen, sollte in erster Linie der Pflegeberuf attraktiver werden, empfehlen die Autoren des Reports. Ziel sollte es sein, die Verweildauer im Pflegeberuf zu verlängern, die Vollzeitquote auszuweiten und neue Auszubildende zu gewinnen. Dazu werden die Löhne für qualifiziertes Personal gegenüber Hilfskräften steigen müssen.

Allerdings spielen auch weiche Faktoren – z.B. weniger Bürokratie, eine gute Führungskultur, größeres gesellschaftliches Ansehen des Berufs, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bessere Karrieremöglichkeiten – eine wesentliche Rolle. Zudem könnte die Zuwanderung qualifizierter Pflegefachkräfte den Fachkräftemangel lindern. Außerdem sollte auch in der Pflege verstärkt über einen arbeitssparenden Technikeinsatz nachgedacht werden.

Effektivere Abläufe nötig

Steigen die Löhne im Pflegebereich, wird das zunächst die wirtschaftliche Lage der Pflegeheime verschlechtern. Kann diesem Lohndruck nicht mit Hilfe der Technik oder effektiveren Abläufen begegnet werden, erhöhen sich die Preise für Pflegeleistungen. Die dadurch bedingte höhere finanzielle Belastung der Pflegebedürftigen und der Sozialhilfeträger werde allerdings Gegenreaktionen auslösen, führt der Report aus.

Für die aktuelle Ausgabe des „Pflegeheim Rating Reports 2017“ wurden 432 Jahresabschlüsse ausgewertet, die insgesamt 2.050 Pflegeheime umfassten. Zudem berücksichtigt der Report amtliche Daten des Statistischen Bundesamts von allen rund 13.600 Pflegeheimen und 13.300 ambulanten Diensten.

www.rwi-essen.de

AUS DEN VERBÄNDEN

**Berufenerkennungsrichtlinie:
EU-Kommission verklagt
Deutschland**

Die EU-Kommission hat beschlossen, Deutschland, Frankreich und Belgien vor dem Gerichtshof der Europäischen Union zu verklagen. Darauf hat der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe e. V. (DBfK) hingewiesen. Denn diese Länder hätten es versäumt, die vollständige Umsetzung von EU-Rechtsvorschriften über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (Richtlinie 2013/55/EU) mitzuteilen. Die überarbeitete Richtlinie hätte bis zum 18. Januar 2016 in nationales Recht umgesetzt werden müssen, so der DBfK. Die Kommission übermittelte im September 2016 Stellungnahmen u.a. an die deutschen, französischen und belgischen Behörden, da diese Länder der Kommission nicht die vollständige Umsetzung der Richtlinie gemeldet haben. Obwohl vor allem in Deutschland und Frankreich beträchtliche Fortschritte erzielt wurden, hat die Kommission nun beschlossen, die drei Länder beim EU-Gerichtshof zu verklagen. Die Kommission wird den Gerichtshof darum ersuchen, ein Zwangsgeld zu verhängen, das für Deutschland bei 62.203,68 Euro pro Tag liegt und vom Tag der Urteilsverkündung an bis zur vollständigen Umsetzung der Richtlinie anfällt. Die EU-Kommission hatte 2013 die Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen reformiert und EU-weit die Mindeststandards für die Ausbildung angepasst. Zu den geregelten Berufen zählt die Krankenpflege.

www.dbfk.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

„PflegePositionen“ – Der offizielle Newsletter des DPR erscheint in Kooperation mit HEILBERUFE – Das Pflegemagazin.

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

Director Professional Care: Falk H. Miekley

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

Wohltätig oder professionell?

Pflegende sind kaum organisiert

Pflegekräfte in Deutschland sind kaum organisiert. Die wenigsten sind Mitglied in einer Gewerkschaft. Nur eins von zehn privaten Pflegeheimen hat einen Betriebsrat.

Dabei gebe es viel, für das es sich zu kämpfen lohne, weist Prof. Dr. Wolfgang Schroeder von der Universität Kassel, Fellow am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), hin. So wünsche sich die Mehrheit der Beschäftigten in der Altenpflege weniger Zeitdruck, mehr Gehalt und selbstbestimmtere Arbeitszeiten.

Warum die Interessenvertretung in der Wachstumsbranche Altenpflege bislang so schwach ausgeprägt ist, hat Schroeder jetzt untersucht. Für seine Studie befragte er bundesweit 750 Beschäftigte in der Altenpflege.

**Pflege in der Tradition eines
„Liebesdienstes“**

Die Ursachen, warum sich Altenpflegerinnen und Altenpfleger nicht organisieren, seien vielfältig, so der Wissenschaftler. Die Alten- und Krankenpflege stehe noch immer in der Tradition eines wohltätigen „Liebesdienstes“. Dieses Denkmuster mache es schwer, aus Pflegejobs normale Arbeitsverhältnisse zu machen und gemeinsam Rechte einzufordern, erläutert Schroeder.

Das würden auch die Antworten der Befragten zeigen: Knapp 70% sagten, sie erhielten die Wertschätzung für ihre Arbeit von den Patienten, aber nur 20% gaben an, dass ihre Arbeit von der Gesellschaft sehr geschätzt werde. Zu streiken bedeutet für 77% der Befragten, ihre Patienten im Stich zu lassen.

Die Branche sei stark zerklüftet. Die Ausbildung sei nicht einheitlich. Viele gelangten über Umwege in die Altenpflege und übten hier ihren Zweit- oder

Drittberuf aus. Die Unterschiede bei Entlohnung, Arbeitsumfang und beruflicher Verweildauer seien entsprechend groß, mahnt Schroeder weiter. Das erschwere die Herausbildung eines kollektiven Selbstverständnisses, wie es zum Beispiel in der Industrie existiere. Dieses werde jedoch neben einer kollektiven Selbstorganisation benötigt. Nur so könne der Pflegeberuf aufgewertet werden, so der Wissenschaftler weiter.

**Gewerkschaften fehlt die
Durchsetzungskraft**

Eine wirksame Durchsetzung von Interessen scheitere aber nicht nur daran, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Altenpflege bislang keine kollektiven Arbeitsbeziehungen entwickelt haben. Denn neun von zehn Pflegekräften sehen nicht den Arbeitgeber, sondern den Staat in der Verantwortung für die Verbesserung ihrer Arbeitssituation.

Gewerkschaften werden dabei als Akteure der Veränderung kaum erkannt. Gerade weil ihnen die betriebliche Machtbasis fehle, könnten die Gewerkschaften dann tatsächlich wenig bewirken. „Das ist ein Teufelskreis“, sagt Schroeder abschließend.

www.wzb.eu/de