

infopost Altenpflege

Ausgabe 4 · Dezember 2015

Pflegestärkungsgesetz II bleibt ohne Personalvorgabe nur Stückwerk

Im August hat die Bundesregierung einen Entwurf für das Pflegestärkungsgesetz II beschlossen. Darin: Ein Paragraph, wonach ein „wissenschaftlich fundiertes Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben“ entwickelt und erprobt werden soll. Das war längst überfällig.

Unsere lauten, bunten und vehementen Proteste in den letzten Monaten zeigen Wirkung. Wir haben auf allen politischen Ebenen unsere Forderung nach einer bundesweit einheitlichen Personalbemessung vorgebracht. So etwa bei der Anhörung zum Pflegestärkungsgesetz II im Juli, oder bei der Gesundheitsministerkonferenz der Länder in Hamburg 2014. Beschäftigte von Altenpflegeeinrichtungen haben sich bundesweit an Aktionen wie dem „Personalcheck“ beteiligt. Unsere Karte mit dem

Flickenteppich der unterschiedlichen Personalschlüssel in den Bundesländern machte die Runde bei Politiker/innen.

Gut, aber zu langsam

Nun endlich hat die Bundesregierung verstanden, dass mit den neuen Pflegegraden mehr Aufwand und Personalbedarf verbunden ist. Wir brauchen bundeseinheitliche Regelungen, das ist auch in der Politik angekommen. Wie groß der Druck ist und wie dringend der Handlungsbedarf, scheint aber noch nicht angekommen zu sein.

Denn erst zum 30. Juni 2020 soll die Personalbemessung fertig entwickelt und erprobt sein. So lange können die Beschäftigten nicht warten. Ab dem 1. Januar 2017 ist der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff da. Und bis dahin muss es auch konkrete Regelungen für mehr Personal geben. ver.di kritisiert deshalb die zu



Foto: Hajo Schneider

langen Zeitvorgaben im Gesetz. Wir werden nicht hinnehmen, dass die Personalausstattung auf die lange Bank geschoben wird. Wir brauchen eine Lösung – sofort und nachhaltig.

Auseinandersetzung geht weiter

Über die Ausgestaltung wird es also noch viele Auseinandersetzungen geben. Darauf ist ver.di gut vorberei-

tet. Wir haben bereits ein Gutachten zur Personalbemessung in der Altenpflege in Auftrag gegeben und werden uns mit der ganzen Kraft der Gewerkschaftsmitglieder und Beschäftigten in der Altenpflege dafür einsetzen, dass sich die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege so schnell wie möglich spürbar verbessern. ●

Niko Stumpfögger



Aktion in Düsseldorf

Unter dem Motto „Uns steht das Wasser bis zum Hals“ demonstrierten Altenpflegerinnen und Altenpfleger am 3. September 2015 in Düsseldorf vor dem Amtssitz der Ministerpräsidentin und dem Landtag. „Mehr Personal in der Altenpflege jetzt“ war die Forderung. ●



Mutigere Schritte zur Aufwertung sozialer Berufe, insbesondere der Altenpflege

Die Versorgung pflegebedürftiger Menschen hängt entscheidend davon ab, ob es gelingt, die dafür erforderlichen Fachkräfte zu gewinnen: „Wir brauchen Entlastung bei der Arbeit und eine bessere Vergütung“, sagte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler anlässlich einer bundesweiten Altenpflegefachtagung in Kassel am 30. Juni 2015.



Sylvia Bühler

Foto: Die Hoffotografen



Fotos: Hajo Schneider

Schon heute fehle qualifiziertes Personal. Aufgrund des demografischen Wandels müssten bis 2030 jährlich 10.000 zusätzliche Fachkräfte ausgebildet werden. Es sei das Gebot der Stunde, den Beruf attraktiver zu machen.

ver.di fordert bundesweit verbindliche Personalschlüssel. Die Bundesregierung sieht im Gesetzentwurf zum Pflegestärkungsgesetz II eine einheitliche Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen vor. Das ist gut. Es ist ein Erfolg von

ver.di. Allerdings soll das Verfahren erst 2020 fertig werden. Das ist zu spät. So lange können die Beschäftigten nicht warten. Wir kämpfen dafür, dass die Personalbemessung gut geregelt wird, und dass sie früher kommt.

ver.di will eine faire Bezahlung. In der Altenpflege machen niedrige Löhne, der Zwang zu Teilzeitbeschäftigungen, Befristungen ohne Sachgrund und zu wenig Personal das Arbeitsfeld unattraktiv. Spätere Renten der Altenpflegerinnen reichen nicht für die eigene Pflege. Die Folge des vor 20 Jahren politisch



initiierten Pflegemarktes sei der freie Fall der Löhne, sagte Bühler. ver.di will einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für Mindestbedingungen

in der Altenpflege. Der Wettbewerb zwischen den Einrichtungen dürfe nicht über Billiglöhne ausgetragen werden. ●

Betriebsräte im Gegenwind

Derzeit gibt es vermehrt Anfragen zur Gründung von Betriebsräten in der Altenpflege. Das zeigt, dass die Pflegekräfte nicht mehr alles hinnehmen wollen.

In der Zusammenarbeit mit Betriebsräten stellt ver.di immer wieder fest, dass zunehmend das fehlende Personal das Hauptproblem ist. Der Dienstplan, das Holen aus dem Frei aufgrund des Personalmangels, sind immer wiederkehrende, sich in jüngerer Zeit zuspitzende Probleme.

Darunter leiden die Attraktivität des Pflegeberufs und die Qualität in der täglichen Arbeit.

Dabei wird auch deutlich, welcher rauer Wind in den stationären Einrichtungen weht, wenn Kolleginnen und Kollegen einen Betriebsrat gründen wollen. Die Aktiven sind oft von Kündigungen bedroht. Arbeitgeber spekulieren darauf, dass dann die anderen Kolleginnen und Kollegen von der Wahl eines Betriebsrates ablassen. So geschehen im Generationenhaus in Genthin.

Eine andere Taktik ist es, gewählte Betriebsräte nach erfolgreicher Wahl kaputt zu spielen, bis Kolleginnen und Kollegen sich dann lieber einen anderen Arbeitsplatz suchen. So geschehen bei K&S in Dessau. Die Infopost hat von der Betriebsratswahl berichtet.

Ein anderes Beispiel ist die Volkssolidarität Elbe-Saale. Die Behinderung der Betriebsratswahl bis zur Kündigung der aktivsten Kollegin hat nicht dazu geführt, dass eine Betriebsratswahl verhindert wurde. Es klappt also nicht immer. Die

Kolleginnen und Kollegen haben dennoch einen Betriebsrat gewählt, der bis heute aktiv arbeitet.

Diese Beispiele zeigen aber auch, wie existenzbedrohend die demokratische Wahl von Betriebsräten in diesem Bereich sein kann. Beim derzeitigen Personalmangel sollte man eigentlich meinen, dass es eher besser werden müsste, damit die dringend benötigten Kolleginnen und Kollegen auf ihrem Arbeitsplatz bleiben. ●

Christine Stoffl



„Diese Reform ist sehr wichtig“

Zum 1. Januar 2017 tritt das Zweite Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung in Kraft. Es wird die gesetzliche Personalbemessung bringen (siehe Seite 1) und führt neue Pflegegrade ein. Zu dem Gesetzesentwurf fand am 30. September 2015 eine Anhörung im Deutschen Bundestag statt. Dabei war auch ver.di mit Stellungnahme und Experten vertreten.

Für eine Verbesserung der Pflegebedingungen hat sich ver.di mit inzwischen 23 bundesweit tätigen Organisationen und 14 regionalen Unterstützern zum „Bündnis für Gute Pflege“ zusammengeschlossen. Das „Bündnis für Gute Pflege“ hatte im Februar 2012 die Arbeit aufgenommen. Im Mai 2015 hat das Bündnis in Berlin zu dem im neuen Gesetz neu zu definierenden Pflegebedürftigkeitsbegriff eine große Fachtagung organisiert. Das neue Gesetz sieht einen Wechsel von drei Pflegestufen zu künftig fünf Pflegegraden vor. Dazu forderte der Bremer Senator für Gesundheit, Hermann Schulte-Sassen, dass dafür auch die Leistungssystematik angepasst werden müsse, sonst sei ein Wechsel zu künftig fünf Pflegegraden ohne Sinn.

Brigitte Döcker vom AWO-Bundesverband hob hervor, dass die Realisierung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs auch ein Erfolg des „Bündnisses für Gute Pflege“ sei, das beharrlich Druck gemacht habe.

Die dringend nötige Aufstockung der Personalkapazität und die Forderung nach gesetzlicher Personalbemessung sprach ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler an. ver.di kritisierte, dass die Einführung von Personalmindeststandards in dem Entwurf nicht vorgesehen war, obwohl das in der Koalitionsvereinbarung vereinbart wurde. Die Bundesregierung nahm nach der Anhörung die bundeseinheitliche



Dietmar Erdmeier

Foto: S. Stracke-Neumann

gesetzliche Personalbemessung in den Gesetzesentwurf auf.

Wie Dietmar Erdmeier, ver.di-Gewerkschaftssekretär, der „Infopost“ erläuterte, werden durch die neuen fünf Pflegegrade dementiell oder psychisch erkrankte Menschen jetzt den körperlich Pflegebedürftigen gleichgestellt. Das sei seit Jahren eine Forderung des „Bündnisses für Gute Pflege“.

Positiv, so Dietmar Erdmeier, sei auch die Abkehr von der Begut-

achtung nach Zeit, der sogenannten Minutenpflege. Künftig gehe es in der Begutachtung der Pflegebedürftigen darum, welche verbleibenden Kompetenzen der pflegebedürftige Mensch noch habe. Diesen Perspektivenwechsel „begrüßt ver.di außerordentlich“, sagte Dietmar Erdmeier im Gespräch.

Ein weiterer Kritikpunkt von ver.di sind die Finanzen. ver.di hatte immer gefordert, dass es nicht zu Leistungskürzungen kommen dürfe. „Nach dem Gesetz wird es aber zur Kürzung von Leistungsbeträgen gerade in den Graden 2 und 3 kommen, in denen die meisten Pflegebedürftigen künftig eingestuft werden.“ Die einzelnen Pflegegrade bekommen eine geringere Pflegepauschale zugewiesen. Während die stationäre Pflegestufe 1 noch mit 1064 Euro pro Monat veranschlagt wurde, wird jetzt für den entsprechenden Pflegegrad 2 nur noch mit 770 Euro kalkuliert. Ähnliches gelte für die jetzige Pflegestufe 2, die bis-

her stationär mit 1330 Euro berechnet werde, der entsprechende Pflegegrad 3 aber künftig nur noch mit 1262 Euro. „Diese Absenkungen werden unmittelbare Auswirkungen auf die beruflich Pflegenden haben“, befürchtet Dietmar Erdmeier. Die Träger würden wohl einerseits versuchen, am Personal zu sparen, und zum anderen die Eigenanteile steigern, die von den Pflegebedürftigen getragen werden müssen.

Für ver.di ergibt sich daraus ein klares Resümee des Gesetzes: „Diese Reform ist sehr wichtig, jedoch unterfinanziert“, sagte Dietmar Erdmeier. ver.di fordere deshalb eine bessere Finanzierung, als Sofortmaßnahme muss der unsinnige Pflegevorsorgefonds aufgelöst werden. ver.di setzt sich für die Einführung der Bürgerversicherung und die Weiterentwicklung der Pflegekostenversicherung zur Pflegevollversicherung ein. ●

Susanne Stracke-Neumann

Foto: Christian v. Polentz



Missbrauch von Betreuungsassistenten – und die Pflegehilfskräfte?

Im Juni kam die frohe Kunde, dass die stationären Pflegeeinrichtungen ihr Betreuungspersonal deutlich aufgestockt haben, seit zum 1. Januar 2015 das Pflege-stärkungsgesetz I in Kraft getreten ist. Und zwar mit „Betreuungsassistenten“. Klingt erfreulich, aber für AWO-Konzernbetriebsrat Detlev Beyer-Peters ist hier nicht alles Gold, was glänzt. Denn der Aspekt der Pflegehilfskräfte bleibt bei dieser Betrachtung außen vor.

Foto: Hajo Schneider



Detlev Beyer-Peters (Mitte)

Die Betreuungsassistenten werden nach § 87b, Absatz 3 des Sozialgesetzbuchs XI für ihre Tätigkeit zumindest in kleinem Umfang geschult. Nach einem Orientierungspraktikum von 40 Stunden gibt es eine weitere Qualifizierung in drei Modulen mit 160 Stunden Unterricht und einem zweiwöchigen Betreuungspraktikum. Außerdem ist eine regelmäßige Fortbildung von 16 Stunden im Jahr fortgeschrieben. Und der Schlüssel für den Einsatz lautet, auf 20 Pflegebedürftige ist ein/e Betreuungsassistent/in einzusetzen.

Damit ist die Zahl dieser Betreuungshelfer, deren Kosten die Pflegekassen übernehmen müssen, von rund 25.000 auf 45.000 gestiegen. Die 87b-Kräfte, die früher nur bei Demenzzkranken eingesetzt wurden, können sich jetzt um alle Pflegebedürftigen kümmern. Allerdings in genau begrenztem Maß: Sie sollen mit den Heimbewohnern reden, basteln, spazierengehen, aber keine pflegerische Tätigkeit ausüben, also nicht beim Essen helfen, nicht zur Toilette begleiten, nicht betten oder anziehen.

Eine nichtrepräsentative Umfrage der Bundesinteressenvertretung der Nutzerinnen und Nutzer von Wohn- und Betreuungseinrichtungen (BIVA) ergibt allerdings, dass diese Betreuungsassistenten zu 60 Prozent beim

Essen helfen, zu 34 Prozent beim Toilettengang helfen und zu 20 Prozent sogar pflegerische Hilfstätigkeiten ausüben.

Auch die Tageszeitung „Die Welt“ hatte über ein eigenes Internetportal ausgebildete Pflegekräfte nach ihren Erfahrungen mit dem Einsatz der Betreuungsassistenten gefragt und kam zu ähnlichen Ergebnissen. Den Artikel überschrieb die Zeitung mit „Amateure im Altenheim“ und schilderte Situationen, in denen diese angelernten Betreuer überfordert sind: Wenn alte Leute sich verschlucken, wenn sie gehoben, gewaschen, gebettet werden sollen.

Bei Fehlern, die aus solchen nicht-erlaubten Pflgetätigkeiten resultieren, haben die Betreuungsassistenten das Nachsehen, denn versichert sind über die Berufshaftpflichtversicherung nur die erlaubten Tätigkeiten.

Doch für Detlev Beyer-Peters ist das nur die Spitze des Eisbergs, wenn sich angelernte Betreuungs-

assistenten verpflichtet fühlen, pflegerische Tätigkeiten wahrzunehmen. Schließlich gebe es auch noch Pflegehilfskräfte, die gar nicht geschult und nicht ausreichend eingearbeitet worden sind. Oft müssen sie sich gleich schon an ihrem ersten Arbeitstag in die Arbeit schmeißen. „Learning by Doing“ sozusagen.

Im Rahmen einer Diskussionsveranstaltung des DGB in Dortmund mit der Landesministerin Barbara Steffens vom 12. März 2012 hatte Beyer-Peters bereits berichtet, dass bis zur Hälfte aller Pflegehilfskräfte ohne jegliche Ausbildung beziehungsweise Qualifizierung seien. Beyer-Peters: „Sie sind häufig nur adhoc eingearbeitet worden. Ich halte es daher für verlogen, wenn Träger von stationären Altenpflegeeinrichtungen einerseits richtigerweise kritisieren, dass die Qualifizierung von Betreuungsassistenten unzureichend sei, aber andererseits bis zu 50 Prozent der Pflegehilfskräfte noch nicht einmal diese Qualifizierung vor ihrem Arbeitsbeginn durchlaufen haben. Ich wäre froh, wenn dieser

Qualifizierungszwang auch für die Beschäftigung von Pflegehilfskräften gelten würde.“

Beyer-Peters unterstreicht, dass es völlig richtig sei, den Einsatz von Betreuungsassistenten zu begrenzen, um zu verhindern, dass der Mangel an Pflegekräften vertuscht und die Betreuungstätigkeit reduziert werde. „Es ist aber falsch, den Eindruck zu erwecken, dass nur durch die Tatsache, dass es sich um einen Betreuungsassistenten handelt, eine schlechtere Pflegequalität als durch unqualifizierte Pflegehilfskräfte abgeliefert würde. Denn die Ausgangsbedingungen in der Person der Betreuungsassistenten und der unqualifizierten Pflegehilfskräfte sind doch mehr oder weniger die gleichen. Die gleichen Vorfälle über Pflegefehler durch Betreuungsassistenten kenne ich aus eigener Erfahrung auch als Pflegefehler von unqualifizierten Pflegehilfskräften.“

Daher müsse die Kritik über den Einsatz von Betreuungsassistenten in der Pflege mit einer Kritik an der schlechten Personalbesetzung in den Pflegediensten und dem hohen Anteil an unqualifizierten Pflegehilfskräften verbunden werden. „Wir brauchen mehr Personal in der Pflege und einen höheren Anteil an Pflegefachkräften.“

Die ver.di-Landesfachkommission Altenpflege in Nordrhein-Westfalen hat sich am 19. Juni 2015 mit dieser Thematik intensiv beschäftigt und will dazu tätig werden. Es ist eine landesweite Veranstaltung dazu geplant. „Außerdem streben wir über unseren Vertreter im Landespflegeausschuss an, dass eine landesweite Musterkonzeption für die Betreuung in stationären Altenpflegeeinrichtungen entwickelt wird“, erklärte Beyer-Peters der „Infopost Altenpflege“. ●

Susanne Stracke-Neumann



Altenpflegeazubis fordern Gleichbehandlung ein

Im Oktober 2014 hat ver.di das „Forum für Senioren“ in Berlin für die rund 60 Altenpflegeauszubildenden zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Das „Forum für Senioren“ betreibt 13 Pflegeeinrichtungen in Berlin und beschäftigt fast 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Ziel der Auszubildenden ist es, überhaupt erstmals einen Tarifvertrag zu erhalten. Dieser soll auf dem Niveau des Tarifvertrags für Auszubildende im öffentlichen Dienst

(TVAöD) Pflege sein. Seit Ende April befanden sich die Auszubildenden wiederholt im Streik und haben bereits 17 Streiktage organisiert.

Hintergrund ist, dass das kommunale Mutterunternehmen Vivantes, die hundertprozentige Eigentümerin, sich den Verhandlungen mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) verweigert. Als Begründung führt die Arbeitgeberseite unter anderem die angeblich jetzt schon über dem Landesniveau befindlichen Ausbildungsentgelte in der Altenpflege an. Klar ist, dass ein Tarifvertrag noch deutlich mehr

regelt, als die Vergütung: Ungerechtigkeiten wie Schulgeld, weniger Urlaub, keine Jahressonderzahlung seien hier nur beispielhaft genannt.

Während bei den Auszubildenden der Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflege, sowie Hebammen im Mutterkonzern der TVAöD angewendet wird, stellt laut Arbeitgeber ein Tarifvertrag für die Altenpflegeazubis einen Wettbewerbsnachteil dar. Wettbewerb auf dem Rücken der Auszubildenden? Das politische Ziel des Arbeitgebers ist klar zu erkennen: Profit. Wir fordern die Gleichbehandlung.

Der Arbeitgeber hat auch nach 17 Streiktage kein Interesse an einem Tarifvertrag für die Auszubildenden gezeigt. Da dies in den Reihen der Beschäftigten leider auch der Fall war, wurde diese Auseinandersetzung auf Eis gelegt, in der Hoffnung, dass in den kommenden Monaten sich die Beschäftigten doch bewegen werden, wenn in den anderen Töchtern gute Fortschritte erzielt werden können. Mitgliederzuwächse sind bereits zu verzeichnen. ●

Maik Zigann

Fotos: Maik Zigann



Aufregung schwer nachvollziehbar

Eine Verwaltungsvorschrift des bayerischen Gesundheitsministeriums stellt seit Mitte des Jahres sicher, dass eine Pflegekraft nachts für 30 bis maximal 40 Pflegefälle zuständig sein soll.

Dies hat bei den Trägern für Aufregung gesorgt, wie die „Infopost Altenpflege“ berichtete. Es gab Versuche, die Nachtbetreuung auf Kosten der Tagespflegekräfte regeln

zu können. „Inzwischen haben die Träger die Anordnung akzeptiert. Sie bekommen dafür aber auch eine Übergangszeit bis zum 1. Januar 2016“, erläutert Lorenz Ganterer, ver.di-Sekretär im Fachbereich Gesundheit und Soziales in München.

„Die zuständige Gesundheits- und Pflegeministerin Melanie Huml hat im Landespflegeausschuss nicht nur die Übergangszeit erklärt, sondern auch deutlich gemacht, dass ein sachgerechter Personalschlüssel

in der Nacht für die Staatsregierung wichtig ist, und sie die Aufregung seitens der Anbieter nur schwer nachvollziehen kann, denn bereits 60 Prozent der Heime verfahren nach dem verbesserten Personalschlüssel“, setzt Ganterer hinzu.

ver.di Bayern hatte auch das „Nein“ von Huml zur Einführung einer Pflegekammer ausdrücklich begrüßt und als „konsequent und klar“ bezeichnet. „Das Nein zu einer Kammer mit Zwangsmitglied-



schaft und Pflichtbeiträgen und das gleichzeitige Ja zu einer bayerischen Interessenvertretung für Pflegekräfte in Form einer Körperschaft des öffentlichen Rechts steht für die Konsequenz und sachliche lösungsorientierte Herangehensweise von Ministerin Huml“, erklärte Dominik Schirmer, Gesundheits- und Pflegeexperte von ver.di Bayern. ●

sus



Reform der Pflegeausbildung

Die Bundesregierung hat die Reform der Pflegeausbildung angekündigt. Im Herbst 2015 soll das Gesetzgebungsverfahren beginnen. Angestrebt wird die Einführung einer generalistischen Ausbildung.

Statt der bisherigen Altenpflege und der Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege soll es künftig nur noch einen Berufsabschluss und eine Berufsbezeichnung geben. Die gewählte Vertiefung soll im Zeugnis ausgewiesen werden. Die Dauer der Ausbildung soll unverändert drei Jahre betragen. Die neue Ausbildung wird damit breiter angelegt sein. Doch ist eine solch breite Ausbildung die richtige Antwort auf die aktuellen Anforderungen?

Generalistische Ausbildung

Spezifische Qualifikationen in den doch sehr verschiedenen Versorgungsbereichen sind auch künftig erforderlich. Diese können für alle drei Abschlüsse nicht gleichwertig in einer dreijährigen Ausbildung erworben werden. Deshalb besteht mit einer breit angelegten Ausbildung die Gefahr, dass die Berufsfähigkeit nach Abschluss der Ausbildung gefährdet ist und gerade Träger ambulanter und stationärer Pflege-

einrichtungen spezialisierte Kurzausbildungen einführen.

Aus unserer Sicht ist es daher sinnvoll, die bisher getrennten Ausbildungen in der Altenpflege und Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege näher zusammenzuführen, zugleich aber die jeweiligen Spezialisierungen zu erhalten.

Unsere Antwort: integrierte Ausbildung

Deshalb fordern wir die Einführung einer integrierten Ausbildung: Eine zumindest dreijährige Ausbildung mit einer ein- bis zweijährigen einheitlichen Grundausbildung und anschließender Schwerpunktsetzung in allgemeiner Pflege, Kinderkrankenpflege oder Altenpflege. Unterschiedliche Berufsbezeichnungen machen kenntlich, für welchen Bereich man sich entschieden hat.

Betriebliche Anbindung gewährleisten

Es ist noch nicht bekannt, wie die neue Ausbildung im Detail ausgestaltet sein soll. Insbesondere die Stundenverteilung in der praktischen Ausbildung sowie die jeweilige Länge der Praxiseinsätze stehen noch nicht fest. Nach den bisherigen Vorschlägen würde die praktische

Ausbildung nicht ausreichen, um in den verschiedenen Fachgebieten hinreichend zu qualifizieren und die wünschenswerte betriebliche Anbindung zu gewährleisten.

Keine unnötigen Hürden zur Ausbildung

Für eine durchlässige Ausbildung darf es keine unnötigen Zugangshürden geben. Deshalb sprechen wir uns mit Nachdruck dafür aus, dass der erfolgreiche Abschluss einer „sonstigen zehnjährigen allgemeinen Schulausbildung“ als Zugangsvoraussetzung beibehalten wird. Entscheidend ist nicht die Anzahl der Schuljahre vor der Ausbildung, sondern das Bestehen der Abschlussprüfung.

Qualität der Ausbildung verbessern

Eine grundlegende Weiterentwicklung der Pflegeberufe muss genutzt werden, um die Qualität der Ausbildung zu verbessern. Das größte Problem liegt zurzeit in der Qualität der praktischen Ausbildung. Zeitdruck und Arbeitsverdichtung infolge von Personalmangel wirken sich negativ auf die Ausbildungsbedingungen aus.

Eine gute praktische Ausbildung braucht eine gute Praxisanleitung.

Wir fordern eine bundeseinheitliche, verbindliche Vorgabe zu deren Umfang. Mind. zehn Prozent der praktischen Ausbildungszeit müssen durch Praxisanleiter/-innen gemeinsam mit den Auszubildenden durch geplante und strukturierte Anleitungssituationen stattfinden. Für eine gute Verzahnung von Theorie und Praxis ist die Praxisbegleitung sehr wichtig. Auch diese muss durch eine Mindeststundenzahl je Auszubildenden bundeseinheitlich geregelt werden.

Finanzierung der neuen Ausbildung

Wir begrüßen ausdrücklich, dass die einheitliche Ausbildung für die Auszubildenden kostenfrei sein soll (Schulgeldfreiheit). Ein längst überfälliger Schritt. Positiv ist auch das vorgesehene Umlageverfahren. Alle Einrichtungen – unabhängig davon, ob sie ausbilden oder nicht – sollen finanziell zur Ausbildung beitragen. Die Vorschläge zur Finanzierung insgesamt beruhen allerdings auf einem – wenig überzeugenden – Kompromiss.

Derzeit liegt der Referentenentwurf für das angekündigte Pflegeberufsgesetz noch nicht vor. Der weitere Zeitplan bleibt abzuwarten. Als Fachgewerkschaft für das Gesundheitswesen werden wir unsere Forderungen weiter aktiv in die Debatte einbringen. Die angestrebte Aufwertung der Pflegeberufe wird es allerdings nur mit einer besseren Bezahlung und mehr Personal geben. Dafür machen wir uns weiter stark. ●

Delphine Pommier,
Melanie Wehrheim



Foto: Maik Ziggann

Weitere ver.di-Informationen zur Reform der Pflegeausbildung:
<https://gesundheit-soziales.verdi.de/berufe/pflegeberufe/reform-der-pflegeausbildung>



Verzweifelter Notruf aus dem Altenheim

Eine Pflegehelferin allein mit 21 schwer pflegebedürftigen alten Menschen, die vorgesehene Fachkraft erkrankt, kein Ersatz in Sicht, die Fachkraft des benachbarten Wohnbereichs lehnt Hilfestellung ab, da sie selbst genug zu tun hat. Medikamente müssen dringend verteilt werden, was eine Pflegehelferin nicht darf. Eine Angehörige verständigt die Polizei. Die rät der Pflegehelferin, den Notarzt der Feuerwehr zu rufen.

So geschehen an einem Sonntag Anfang November in einem Altenheim des Trägers Casa Reha im südlichen Berlin. Klingt wie ein Albtraum, ist aber wahr. So einen Fall habe die Berliner Feuerwehr noch nicht gehabt, erklärt deren Pressesprecher wenige Tage später. Für Michael Musall, Gewerkschaftssekretär für Altenpflege im Landesbezirk Berlin-Brandenburg, ist es leider kein unerklärlicher Einzelfall, sondern eher symptomatisch für die Situation in der Altenpflege. „In ganz Deutschland fehlen rund 380.000 Pflegekräfte.“ Für den Stadtstaat Berlin schätzt er die Versorgungslücke im Gespräch mit der „Infopost Altenpflege“ auf rund 15.000 Stellen, wenn man die Einschätzung der Betroffenen zu Grunde legt und nicht irgendwelche „Pflegeschlüssel“ der Pflegekassen!

Die Firma Casa Reha hat bundesweit 70 Häuser und wirbt auch für das betroffene Haus mit der „ausgezeichneten, überprüften



Michael Musall

Foto: Susanne Stracke-Neumann

Pflegequalität“. Das betroffene Heim sei in diesem Jahr zweimal mit sehr gutem Ergebnis überprüft worden, heißt es bei der Berliner Heimaufsicht. Jetzt allerdings sollen wegen der organisatorischen Fehlleistung die Dienstpläne der Mitarbeiter überprüft werden. Stellt sich dabei ein Verschulden des Trägers heraus, kann ein Aufnahmestopp für das Altenheim verkündet werden. Besser wäre nicht nur die Dienstpläne, sondern auch die tatsächlich körperlich Anwesenden und deren Qualifikation zu prüfen, meint Musall.

Für Musall ist es das ständige Kostendrücker, das zu solch haarsträubenden Situationen führt: „Gut geführte Heime haben eine Rufbereitschaft.“ Solche Notfallpläne seien aber vielen Trägern zu teuer, denn die Kollegen, die sich bereithalten müssen, um jederzeit einspringen zu können, sind für den Träger ein unerwünschter Kostenfaktor. Problematisch ist, dass in den Personalverordnungen vieler Bundesländer solche Notregelungen nicht vorgeschrieben sind.

Ob die alleingelassene Pflegehelferin auch ohne das Eingreifen

der Angehörigen den Notarzt gerufen hätte? Da ist sich Musall nicht sicher. „Ich würde mir wünschen, dass die Beschäftigten mehr Mut hätten.“ Dabei haben die Mitarbeiter das Gesetz auf ihrer Seite: Im § 16 des Arbeitsschutzgesetzes heißt es sinngemäß: Wer Menschen versorgt und betreut, hat Überlastung anzuzeigen. Keine Kann-Regel, sondern eine Muss-Vorschrift.

Und ein Paragraph weiter ist zu lesen, dass die Behörden einzuschalten sind, wenn der Arbeitgeber die Missstände nicht beseitigt.

Nach Ansicht von Musall gehört das zum Basiswissen für jeden Einführungskurs für Betriebsräte in der Pflege. Er verwendet aber nicht den Begriff „Überlastungsanzeige“, sondern nennt es „Qualitätssicherungsanzeige“. Das zeige deutlicher, wer in der Bringschuld ist, der Arbeitgeber nämlich. Zur korrekten Abfassung einer solchen Anzeige gibt es Vordrucke im ver.di-Internet, aber Musall rät allen Betroffenen dringend, sich zuerst mit den Gewerkschaftssekretären im ver.di-Bezirk zu besprechen, damit solche Zivilcourage nicht zu ungewünschten arbeitsrechtlichen Problemen führt. Und bei den Haken und Ösen, in denen man sich verheddern könnte als normaler Arbeitnehmer, kennen sich die ver.di-Mitarbeiter aus. Die vorherige Absprache ist auch dringend geboten, damit die KollegInnen die ver.di-Rechtsberatung in Anspruch nehmen können.

Das Unternehmen Casa Reha, seit Dezember 2007 im Besitz des Private Equity-Investors HgCapital, sei übrigens im November 2015 an den französischen Konzern Korian verkauft worden, der in Deutschland gerade auf Einkaufstour ist... ●

Susanne Stracke-Neumann



JAV-Konferenz 2016

Seid ihr auch der Meinung, die Ausbildung muss aufgewertet werden? Ausbildung statt Ausbeutung?

Dann seid dabei: Im kommenden Jahr findet vom 8. bis 10. Juni im schönen hessischen Willingen (Upland) unsere bundesweite JAV-Konferenz im Gesundheits- und Sozialwesen statt.

Wir freuen uns mit euch auf eine große Konferenz für Jugend- und Auszubildendenvertretungen aus der Branche, die sich austauschen, vernetzen und Neues dazu lernen möchten. Die Ausbildung muss aufgewertet werden und Ausbildung muss wieder stattfinden können. Und wir werden uns damit beschäftigen, was wir als JAVen dafür tun können. Also: Unbedingt anmelden! ●

Mehr Informationen und Anmeldung:
<http://tinyurl.com/qbnwz38>

Mehr Informationen

Einen ausführlichen Bericht zu den Vorgängen in Berlin-Rudow lieferte die „Welt“ am 6. November 2015:
<http://tinyurl.com/pxjeydh>

**LEVEL UP!
GEMEINSAM
AUSBILDUNG
AUFWERTEN.**



Altenpflege jetzt ausreichend ausstatten

Anlässlich des Buß- und Bettags erinnert die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) an die schwierige Situation der Beschäftigten in der Altenpflege und macht sich für eine ausreichende Personalausstattung sowie angemessene Entlohnung stark.

„Da die Pflegeversicherung vor 20 Jahren nur als Teilkostenversicherung konzipiert worden ist, versuchen vor allem private gewinnorientierte Pflegeheime sich durch geringere Preise einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen“, sagte Sylvia Bühler, Mitglied des ver.di-Bundesvorstands. „Der Wettbewerb geht voll zu Lasten der Beschäftigten und hat in vielen Einrichtungen zu niedrigen Einkommen und extremer Arbeitsbelastung geführt. Am Ende trifft es auch die Pflegebedürftigen, weil gute

Qualität nun mal auch etwas mit dem Preis zu tun hat.“

Eigentlich wäre der Buß- und Bettag arbeitsfreier Feiertag für alle Beschäftigten in Deutschland. Doch bei der Einführung der Pflegeversicherung im Jahr 1995 verloren die Beschäftigten in allen Bundesländern außer Sachsen den arbeitsfreien Tag. Sie müssen seither einen zusätzlichen Arbeitstag leisten und werden damit höher belastet als die Arbeitgeber. Auf gute Pflege können trotzdem viele im Alter nicht hoffen. „Überlastete beruflich Pflegenden müssen sich oft zu beschämend niedrigen Löhnen um Pflegebedürftige kümmern, das ist heute der Zustand der Altenpflege in weiten Teilen Deutschlands“, kritisierte Bühler.

ver.di begrüßt, dass durch den neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff künftig endlich auch kognitiv-psychische Einschränkungen gleichbe-

rechtigt berücksichtigt werden und viele Pflegebedürftige damit einen Anspruch auf mehr Leistungen haben. Allerdings müssen diese auch tatsächlich erbracht werden können. Unverantwortlich ist es, nicht gleichzeitig bessere, bundesweit einheitliche und konkrete Personalvorgaben zu machen. Hier ist der Gesetzgeber gefordert.

Um die Situation in der Altenpflege nachhaltig für alle Beteiligten zu verbessern, ist die Pflegeversicherung von einer Teilkostenversicherung zu einer Vollversicherung auszubauen: Dann müssen Pflegebedürftige und ihre Angehörigen nicht mehr aus eigener Tasche zuzahlen. „Junge Menschen gewinnen wir nur für die Altenpflege, wenn wir die Arbeitsbedingungen attraktiver machen und den Beruf aufwerten“, betonte Bühler: „Wir müssen jetzt handeln.“ ●

Altenpflegemesse 2016 in Hannover: ver.di ist dabei

ver.di ist auf der **Altenpflegemesse 2016 vom 8. bis 10. März 2016 in Hannover** auf dem Messegelände mit einem Stand vertreten. Die **Bundesfachbereichsleiterin Sylvia Bühler** wird auch zur Messe kommen und die **ver.di-Positionen zur Altenpflege** vorstellen.

Foto: Messe AG Hannover



Die „Altenpflege“ ist die Leitmesse der Pflegewirtschaft. Das Angebot umfasst Pflege, Therapie, Textilien und Bekleidung, Küche und Hauswirtschaft, Gebäudetechnik, Raumeinrichtung, Personalgewinnung und Informationstechnologie. Außerdem stehen Kongresse sowohl für Pflegepersonal als auch Management auf der Tagesordnung. Erwartet werden

rund 30.000 Fachbesucher aus stationärer und ambulanter Pflege, Kliniken, therapeutischen Einrichtungen und betreuten Wohnprojekten.

Die Altenpflegemesse findet jährlich statt. In allen ungeraden Jahren ist die Leitmesse der

Pflegewirtschaft in Nürnberg, in allen geraden Jahren ist die „Altenpflege“ in Hannover zu Gast. ●

Kommt vom 8. bis 10. März 2016 nach Hannover und besucht uns am ver.di-Stand!

ver.di-Altenpflege-tagung 2016

Altenpflege entlasten und aufwerten

Wie kann der Betriebsrat oder die Mitarbeitervertretung für gute Arbeit sorgen? Wie bekommen wir genug Personal angesichts der neuen Pflegegrade? Was bringt die Reform der Pflegeberufe? Die Altenpflege ist mehr wert, als sie heute verdient!

Die ver.di-Altenpflegetagung 2016 befasst sich mit zentralen Themen der Altenpflege und zeigt Beispiele aus der Praxis.

Am 13. und 14. Juni 2016 im Park Inn by Radisson in Göttingen

Weitere Informationen folgen.

Seminare 2016

Seminare für Altenpflege

- 23. bis 25. Mai, Saalfeld, Dienstplangestaltung für TVöD-Anwender
- 26. bis 28. September, Berlin, Dienstplangestaltung bei Nicht-TVöD
- 22. bis 23. Juni, Bielefeld, Gefährdungsanalyse in der stationären Pflege
- 12. bis 14. September, Saalfeld, Grundwissen zu betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen

Mehr Infos: <http://gesundheit-soziales.verdi.de/service/seminare>

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: Dr. Susanne Stracke-
Neumann

Layout: ein-satz, Wolfgang Wohlers

Druck: Druckerei Bunter Hund, Berlin

Auflage: 8000 • Dezember 2015