



Foto: dpa picture-alliance

Zur Fachtagung »Personalbemessung in der stationären Pflege«

ver.di

*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Tagungsdokumentation

Zur Fachtagung »Personalbemessung in der stationären Pflege«

Herausgeber: ver.di-Bundesverwaltung
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
V.i.S.d.P.: Ellen Paschke
Bundesfachbereichsleiterin
Bearbeitung: Gabriele Feld-Fritz, Jana Bender
Gestaltung: werkzwei, Detmold
Druck: Druckerei Tiemann, Bielefeld

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

über 200 Pflegenden aus ganz Deutschland sind zur ver.di-Fachtagung »Personalbemessung in der stationären Pflege« am 7. April nach Berlin gekommen. Viele unter den Kolleginnen und Kollegen waren junge Leute. Das große Interesse zeigt: Die Personalsituation brennt den Kolleginnen und Kollegen in den Pflegeeinrichtungen auf den Nägeln.

Wir wissen es längst: In den Einrichtungen gibt es nicht nur zu wenig Personal. Fachkräfte werden auch zunehmend durch Praktikanten und Hilfskräfte ersetzt. Zeit zum Verschnaufen bleibt den Pflegenden auf solchen Stationen nicht. Ganz zu schweigen von Hinwendung, von sozialer Betreuung der Frauen und Männer, die in den Einrichtungen leben.

Buchautor Markus Breitscheidel (»Abgezockt und totgepflegt – Alltag in deutschen Pflegeheimen«) spricht vielen von euch vermutlich aus der Seele. Denn er hat als Hilfspfleger in verschiedenen Heimen gearbeitet und seine Erfahrungen aufgeschrieben. Bei der Tagung hat er von diesen Erfahrungen berichtet.

Die Personalsituation hat für ver.di zwei Aspekte:

Es geht einerseits darum, wie die Situation in den Einrichtungen mit Hilfe der Mitwirkung und Mitbestimmung verbessert werden kann. Für Detlev Beyer-Peters, selbst Konzernbetriebsratsvorsitzender, haben die Betriebsräte mehr Möglichkeiten der Mit- und Einwirkung, als ihnen oft bewusst ist. In einem Interview geht er näher auf diese Aspekte ein. Auch sein Folienvortrag, den er in Berlin erläuterte, geht auf diese Fragen ein.

Dass in sehr vielen Heimen zu wenig Personal eingesetzt wird, dass in sehr vielen Heimen schon gar nicht ausreichend Fachkräfte eingesetzt werden, ist aber in erster Linie ein gesellschaftliches und politisches Problem. Deshalb ist für ver.di diesem Problem auch nur gesellschaftlich und politisch beizukommen.

Gute Pflege setzt voraus, dass die Personalbemessung dem tatsächlichen Bedarf in qualitativer wie in quantitativer Hinsicht entspricht. Was sind die Voraussetzungen dafür, den qualitativen wie quantitativen Bedarf zu bestimmen? Darüber hat sich Harry Fuchs

Gedanken gemacht, Sozialexperte und ver.di-Vertreter im Landespflegeausschuss Nordrhein-Westfalen.

ver.di hat sich zum Ziel gesetzt, die Personalsituation in den Pflegeeinrichtungen zu verbessern. Das ist aber nur mit den Beschäftigten möglich. Zusammen mit den Beschäftigten will ver.di auf beiden Ebenen aktiv sein: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Arbeit im Betrieb unterstützen. Und ver.di will mit den Beschäftigten den politisch-gesellschaftlichen Weg einschlagen, um die Öffentlichkeit für dieses Problem zu sensibilisieren und für die Beschäftigten bessere Arbeitsbedingungen zu erkämpfen – damit der Stress weniger wird und damit die Bewohnerinnen und Bewohner besser gepflegt werden.

Eure

Gabriele Feld-Fritz

Inhalt

Seite 6 |

Ellen Paschke, Redebeitrag
Altenpflege in Not
ver.di pocht auf verbindliche Personalbemessung

Seite 13 |

Markus Breitscheidel, Interview
Für echte Pflege bleibt keine Zeit

Seite 17 |

Detlev Beyer-Peters,
 Interview: **Es gibt Mittel, sich zu wehren**
 und Folienvortrag

Seite 28 |

Harry Fuchs, Folienvortrag
Nicht nur versorgen: Ziel der Pflege ist Teilhabe
Sozialexperte fordert Weiterentwicklung
der Pflegeversicherung

Altenpflege in Not

ver.di pocht auf verbindliche Personalbemessung

Für die Beschäftigten in der Pflege ist es ein offenes Geheimnis: Die Zahl der Schwerstpflegebedürftigen steigt. Gleichzeitig nimmt die Zahl der Pflegenden und die Qualität ihrer Ausbildung ab. Die Folge: Mängel in der Pflege, für die in der Regel einzelne Pflegenden verantwortlich gemacht werden. Die Auslöser dieser Mängel – die Pflegesituation, die Heimträger dagegen, die oft vor allem Kosten und Einsparungen im Blick haben, stehen nicht am Pranger.

Waschen, Medikamente verteilen, Essen ausgeben, umbetten – die Zeit der Pflegenden auf den Stationen ist knapp bemessen. Zu knapp, wissen Beschäftigte und Pflegeexperten. Auch ver.di ist sich sicher: Aufgrund chronischer Unterbesetzung ist das Arbeitspensum nicht zu schaffen, sind die Pflegenden psychisch überfordert; die Arbeitsbedingungen in vielen Pflegeheimen sind unzumutbar. Hinzu kommt: Viele Pflegenden haben nicht die für ihre Tätigkeit notwendige Ausbildung. Nicht das Versagen Einzelner ist deshalb Grund für die Situation in den Pflegeheimen. Qualitätsmängel, Gewalt und Vernachlässigung sind die Folgen davon, dass seit Jahren am Personal gespart wird.

Für ver.di-Bundesvorstandsmitglied Ellen Paschke setzt gute Pflege voraus, dass die Personalbemessung dem tatsächlichen Pflegebedarf in qualitativer wie in quantitativer Hinsicht entspricht. Dazu sei eine verbindliche Pflegebedarfsermittlung und Personal-

bemessung notwendig. Nur mit einem verbindlichen Personalbemessungsverfahren könne gewährleistet werden, dass ausreichend gut ausgebildetes Personal auf den Stationen eingesetzt werde. Für den Kostenträger und die Einrichtungsträger wäre ein solcher Standard zudem eine verbindliche Größe. Denn wer die Rechte und den Bedarf älterer und pflegebedürftiger Menschen schützen und sicherstellen wolle, müsse dann auch entsprechend viele gut

ausgebildete Pflegerinnen und Pfleger beschäftigen.

Paschke verwies zudem darauf, dass der geltende »Pflegeschlüssel« derzeit von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich ist: »Für die Menschen ist es kaum nachvollziehbar, warum ein Pflegebedürftiger in Thüringen weniger Pflege brauchen soll als ein Pflegebedürftiger in Süddeutschland.«

Zudem solle im Rahmen der Föderalismusreform die Ausgestaltung des Heimrechts den Bundesländern überlassen werden. ver.di befürchtet, dass dann die

Fachkraftquote weitersinkt. Nach der bisher bundesweit geltenden Heimpersonalverordnung soll jeder zweite Beschäftigte in einem Pflegeheim eine Fachkraft sein. Baden-Württemberg zum Beispiel hat schon angekündigt, diese Fachkraftquote zu verringern: So soll für den Südwesten dann nur noch jeder dritte Beschäftigte eine Fachkraft sein. »Das geht nicht nur auf Kosten der Beschäftigten; die Hauptleidtragenden einer solchen Entwicklung sind die Pflegebedürftigen in den Heimen«, sagt Paschke.



Foto: Winfried Eberhardt

ver.di fordert:

- ▶ ausreichendes und qualifiziertes Personal in der Altenpflege
- ▶ reguläre Beschäftigungsverhältnisse unter geregelten Arbeitsbedingungen und einer am tatsächlichen Bedarf orientierten Finanzierung
- ▶ die Fachkraftquote darf nicht verschlechtert werden
- ▶ ein verbindliches Personalbemessungssystem, das auf dem tatsächlichen Pflegebedarf basiert
- ▶ eine bundesweit geltende, rechtsverbindliche Personalverordnung, da die Länder ihrer gesetzlichen Verpflichtung nicht nachgekommen sind

Personalbemessung in der stationären Pflege

Rede am Freitag, dem 7. April 2006, von Ellen Paschke

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, herzlich willkommen zu unserer heutigen Fachtagung in Berlin. Dass ihr unserer Einladung so zahlreich gefolgt seid, zeigt mir, wie brisant die Personalsituation in den Pflegeheimen inzwischen ist.

In der stationären Pflege steigt die Zahl schwerstpflegebedürftiger Bewohnerinnen und Bewohner. Gleichzeitig ist die Zahl und die Qualifikation der Pflegenden und Betreuenden in den Pflegeheimen rückläufig. Mängel in der Qualität der Pflege, der Betreuung und der Versorgung sind die Folge.

Immer wieder geraten schlimme Skandale in den Blick der Öffentlichkeit. Herausgestellt wird in den Medien meist nur das individuelle Versagen Einzelner. Aber die eigentlichen Ursachen – die Auslöser dieser Mängel sind – werden nicht oder nicht deutlich genug benannt.

Aus ver.di-Sicht ist ein nicht zu bewältigendes Arbeitspensum durch personelle Unterbesetzung, psychische Überforderung der Pflegenden, fehlende Qualifikationen und unzumutbare Arbeitsbedingungen für Qualitätsmängel, Gewalt und Vernachlässigung verantwortlich.

Für euch als Interessenvertretungen steht bei der Personalbemessung in der stationären Altenpflege zuerst die Frage: Wie können wir im Rahmen von Mitwirkung oder

der Mitbestimmung eingreifen und zur Verbesserung der Situation beitragen?

Es gibt betriebliche Handlungsmöglichkeiten – dazu wird Detlev Beyer-Peters heute Nachmittag Hinweise aus der betrieblichen Praxis geben.

Aber in erster Linie werden wir das Problem, dass in sehr vielen Pflegeheimen nicht ausreichend Fachkräfte eingesetzt sind, nur mit einer gesellschaftlichen und politischen Auseinandersetzung und Diskussion lösen können.

Obwohl Qualität in den letzten Jahren zu einem Schlüsselwort in unserer Gesundheitsversorgung und in der Altenpflege geworden ist, wird dem Faktor Personal, der über die Qualität der Versorgung letztendlich entscheidet, zu wenig Gewicht beigemessen.

Die Personalausstattung einer Pflegeeinrichtung bestimmt maßgeblich die Qualität der Versorgung und damit die Lebensqualität der pflegebedürftigen Menschen.

Gute Pflege setzt voraus, dass die Personalbemessung dem tatsächlichen Pflegebedarf in qualitativer wie in quantitativer Hinsicht entspricht – und dass es auch den Beschäftigten in der Pflege gut geht. Humane Arbeitsbedingungen und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten sind die tragenden Säulen einer hohen Versorgungsqualität.



Foto: Jana Bender

» Die Personalausstattung bestimmt die Qualität in der Versorgung.«

Dazu bedarf es einer verbindlichen Pflegebedarfsermittlung und Personalbemessung. Leider haben wir in ver.di bisher nicht den Eindruck, dass Pflegekassen und Heimträger daran interessiert sind. Damit könnte nämlich einerseits in Vergütungsverhandlungen der Personalkostenaufwand orientiert am Pflegebedarf belegt werden und andererseits müsste natürlich in der Praxis entsprechendes Personal eingestellt werden.

Das Ziel der Pflegekassen und der Sozialhilfeträger geht derzeit aber eher in eine andere Richtung – nämlich massive Kostenbegrenzung bzw. Kostensenkung. Und auch bei den Heimträgern will man den Personalbestand nicht ausbauen.

Mangelhafte landesrechtliche Vorgaben zur Personalbemessung bieten darüber hinaus den Einrichtungsträgern den erforderlichen Spielraum, beim Personal in unverantwortlicher Weise zum Nachteil von

Pflegebedürftigen und Pflegenden zu sparen oder die Gewinne des Trägers zu optimieren.

In dieser Situation mahnen wir gemeinsam mit den Betriebsräten, Personalräten und den Mitarbeitervertretungen die viel zu dünne Personaldecke in den jeweiligen Altenpflegeeinrichtungen an. Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, hohe körperliche und psychische Belastung, zunehmende Beschäftigung von angelernten Hilfskräften und Tariffucht sind offenkundig.

Die bisher ermittelten Ergebnisse der Qualitätsprüfungen durch den medizinischen Dienst bestätigen den Verdacht. In vielen Einrichtungen der Altenpflege gibt es gravierende Qualitätsmängel. Dies geht hin bis zur gefährlichen Pflege.

Immer differenziertere und umfangreichere Qualitätsvorgaben des medizinischen Dienstes als Reaktion auf diese Mangelzustände laufen jedoch ins Leere, weil es an den notwendigen und qualifizierten Pflegekräften und anderen Fachkräften in den Einrichtungen und Diensten fehlt, die die Qualitätsvorgaben in der Pflegepraxis umsetzen können.

Wenn die Lebensqualität pflegebedürftiger Menschen im Vordergrund stehen soll, muss sich Pflege und damit auch Personalbemessung am tatsächlichen Pflegebedarf der Bewohnerinnen und Bewohner in den Einrichtungen orientieren.

Schon im Jahr 2000 haben wir von Seiten der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di Ex-

pertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis mit der Erarbeitung von Kriterien beauftragt. Sie formulierten fünf wesentliche Anforderungen, denen eine bedarfsgerechte Personalbemessung entsprechen muss:

1. Es muss geklärt werden, welche Leistungen im Regelfall erbracht werden und welche pflegerischen Methoden bzw. Verfahren zum Einsatz kommen sollen. Dabei müssen die Situation der pflegebedürftigen Person, der Grad ihrer Pflegebedürftigkeit und das Lebensumfeld berücksichtigt werden.
2. Die Besonderheiten der Pflegeeinrichtungen müssen bei der Bemessung der erforderlichen Personalausstattung berücksichtigt werden (gibt es z.B. besondere Angebote für spezielle Zielgruppen wie Demente oder gibt es besondere Betreuungskonzepte, die eine höhere Personaldichte erfordern?).
3. Zeitliche Schwankungen müssen in die durchschnittliche Zeitbemessung einfließen (darunter fallen z.B. Mehraufwand durch Heimaufnahme, Bewohner im Sterbestadium, Krisenphasen).
4. Anhand nachvollziehbarer Kriterien muss das Qualifikationsprofil der Pflegenden sichergestellt werden. Eine Fachkraftquote unter 50 Prozent ist angesichts der komplexen Anforderungen in Pflegeheimen unzureichend. Auch scheinbar einfache Hilfen, wie z.B. Waschen oder Nahrungsaufnahme, setzen bei spezifischen Problemen der Pflegebedürftigen beson-

dere Qualifikationen voraus.

5. Die Nettoarbeitszeit muss realistisch definiert werden (arbeits- und tarifrechtliche Normen, Fehlzeiten z.B. Krankheit, Bildungsurlaub, müssen berücksichtigt werden).

Ziel eines verbindlichen Personalbemessungsverfahrens ist, dass eine ausreichende Personalausstattung mit qualifizierten Pflegekräften und anderen Fachkräften zur Sicherung einer bedarfsgerechten und qualitativ guten Versorgung gewährleistet ist.

Das ist dann eine verbindliche Größe für die Kosten – und für die Einrichtungsträger. Denn wer die Rechte und den Bedarf älterer und pflegebedürftiger Menschen schützen und sicherstellen will, muss auch die erforderlichen Beschäftigten unter Wahrung humaner Arbeitsbedingungen finanzieren und vorhalten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, zur Erinnerung: Das hat ver.di – vor jetzt fast genau – 4 Jahren, den politischen Entscheidern und Entscheiderinnen als Expertise vorgelegt. Und diese Anforderungen fanden Anerkennung und haben weiterhin Gültigkeit.

Nachdem das Verfahren PLAISIR aus der konkreten Umsetzung zurückgezogen wurde – immerhin hat man damit mehr als vier Jahre herumexperimentiert und seine Mängel waren von Anfang an bekannt –, zeichnet sich absehbar die Einführung eines anderen Verfahrens einer Personalbemessung auf der Grundlage eines Pflegebe-

darfsermittlungsverfahrens nicht ab. Feststellen lässt sich jedenfalls: Von dieser Situation profitieren mit Sicherheit nicht die Pflegebedürftigen und nicht die Beschäftigten in der Pflege.

Pflegebedürftige und Beschäftigte in der Pflege können nicht weitere vier Jahre warten, bis ein Personalbemessungsverfahren entwickelt ist.

Die mangelhafte Personalausstattung in den Pflegeheimen wächst sich für die politisch Verantwortlichen, die Pflegekassen und die Sozialhilfeträger langsam zu einem Skandal besonderer Güte aus.

Zwar verpflichtet das SGB XI die Länder, in Rahmenverträgen entweder landesweite Verfahren zur Ermittlung des Personalbedarfs bzw. zur Bemessung der Pflegezeiten oder landesweite Richtwerte zu vereinbaren. Die Umsetzung dieser gesetzlichen Anforderung ist aber in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich fortgeschritten. Es gibt Bundesländer, die die Umsetzung versucht haben. Aber wirklich zufrieden stellend ist es in keinem Bundesland geregelt. Und es gibt Bundesländer, wo es gar nicht umgesetzt ist.

Es ist den Menschen auch kaum zu vermitteln, dass Pflegebedürftige z.B. in Thüringen weniger Pflegekräfte benötigen als in Baden-Württemberg.

Verschärfend kommt aktuell hinzu, dass im Rahmen der Föderalismusreform die Ausgestaltung des Heimrechts den einzelnen Ländern überlassen werden soll. Dazu gehört auch die Heimpersonalverordnung.

Was dann zu erwarten ist, hat Baden-Württemberg schon angekündigt: Danach soll nicht mehr jede zweite, sondern nur noch jede dritte zur Betreuung beschäftigte Person eine Fachkraft sein.

Dabei ist die 50-Prozent-Fachquote jetzt schon eine Mindestmarge, die nicht wirklich den tatsächlichen Pflegeerfordernissen entspricht. Sie müsste deutlich höher liegen.

Wir kritisieren, dass sich inzwischen viele Heimträger auf jede Möglichkeit stürzen, ihre Personalprobleme billig zu lösen. Dazu gehört auch der Einsatz von so genannten »1-Euro-Kräften«.

Aber billig ist krank, liebe Kolleginnen und Kollegen. Das jahrelange fachliche Ringen um die Anerkennung der Pflege als professionelle und qualifizierte Dienstleistung wird damit aus den eigenen Reihen konterkariert. Und die Kostenträger werden sehr schnell bei Vergütungsverhandlungen bei der Hand sein, die preiswerten Arbeitskräfte in Anrechnung zu bringen.

Die notorische Unterfinanzierung des Altenpflegebereiches ist durch die Schaffung von 1-Euro-Jobs nicht zu mildern. Die Situation wird sich im Gegenteil mittel- und langfristig verschärfen, weil dies zur Entprofessionalisierung und zum Verlust von Qualität führt.

Die Forderungen aus der Sicht von ver.di sind klar: ausreichendes und qualifiziertes Personal in der Altenpflege, reguläre Beschäftigungsverhältnisse unter geregelten Arbeitsbedingungen und einer am tatsächlichen Bedarf orientierten Finanzierung.

Die Fachkraftquote darf nicht verschlechtert werden.

Wir brauchen ein verbindliches Personalbemessungssystem, das auf dem tatsächlichen Pflegebedarf basiert. Da die Länder ihrer gesetzlichen Verpflichtung nicht nachgekommen sind, ist auf Bundesebene eine rechtsverbindlichen Personalverordnung unverzichtbar. Bis diese Forderungen umgesetzt sind haben wir für den Übergang unsere Initiative »nimm2« gestartet:

Ein Personalschlüssel von 1:2 muss bundesweit verbindlich gelten, bis – wie von ver.di eingefordert – ein Verfahren zur Personalbedarfsermittlung umgesetzt ist.

Um uns dafür Gehör zu verschaffen brauchen wir alle Stimmen aus der Altenpflege: Betroffene, Beschäftigte und auch die Heimleitungen.

Die Altenpflege ist in Not, liebe Kolleginnen und Kollegen. Und in Not sind die Beschäftigten und in der Folge auch die zu Pflegenden. Da die Pflegebedürftigen es oft selbst nicht können, ist es ein Gebot der Stunde, dass ihr, die Beschäftigten in den Heimen, euch öffentlich Gehör verschafft,

Liebe Kolleginnen und Kollegen. Wenn ihr euch öffentlich vor den Türen eurer Pflegeeinrichtungen für die Verbesserung eurer Arbeitsbedingungen einsetzt, wird deutlich, dass ihr die Pflegebedürftigen nicht im Stich lasst. Im Gegenteil: Ihr handelt verantwortlich für euch selbst und damit für diejenigen, die euch anvertraut sind, und unterstützt sie in ihrem Anspruch auf Würde.



Für echte Pflege bleibt keine Zeit

Buchautor Markus Breitscheidel über seine Erfahrungen als Hilfspfleger in deutschen Altenheimen

Pflege braucht Zeit. Das weiß jeder. Die Realität auf den Stationen der Pflegeheime sieht anders aus. Waschen, anziehen, Essen reichen, wieder ins Bett legen. Für echte Pflege bleibt meist keine Zeit, die Pflegerinnen und Pfleger hetzen über die Flure. Dass dies so ist, weiß auch Markus Breitscheidel. Er ist von Hause aus Kaufmann. Doch dann ließ er sich als Hilfspfleger in Pflegeheimen engagieren. Was er da gelernt hat, was er da erfahren hat, darüber hat Breitscheidel ein Buch geschrieben. Der Titel: »Abgezockt und totgepflegt – Alltag in deutschen Pflegeheimen«. Dieses Buch hat in der Pflege für Furore gesorgt. Denn das, was Breitscheidel schreibt, kennen viele Pflegerinnen und Pfleger aus eigener Erfahrung.

Markus Breitscheidel, Sie sind Pflege-Quereinsteiger. Was hat dazu geführt, dass Sie Ihren Beruf aufgaben und Hilfspfleger wurden?

Breitscheidel: Das hatte sehr viel mit Unzufriedenheit zu tun. Ich war im Werkzeughandel tätig. Die Globalisierung zeigt auch hier ihre Auswirkungen. Es gab in dieser Branche viele Kündigungen. Und alle wollten die Preise immer mehr drücken. Hinzu kam, dass ich endlich eine richtige Aufgabe wollte. Im Pflegebereich schien dies möglich. Ich glaube, ich wollte auch noch einen

Blick in die Zukunft werfen: Was passiert mit mir, wenn ich in unserer Leistungsgesellschaft nichts mehr leisten kann, wenn ich auf Hilfe angewiesen bin? Dieser Blick war sehr lehrreich.

Sie hatten Ihre Aufgabe dann schneller als gedacht?

Breitscheidel: Das kann man so sagen. Hilfspfleger wurden damals gesucht. Kaum hatte ich meine erste Stelle angetreten, war ich auch schon stundenlang allein auf der Station und für die Bewohner verantwortlich.

Hatten Sie von Anfang an das Buch im Kopf?

Breitscheidel: Zunächst stand kein Buch zur Debatte. Das kam erst später. Und dann habe ich auch in verschiedenen Heimen gearbeitet – quer durch die Republik. Denn ich wollte sehen, ob meine Erlebnisse die Regel oder die Ausnahme sind.

Und sie sind die Regel?

Breitscheidel: Die Regel, die aber auch Ausnahmen kennt. Das heißt: Im Gros der Heime ist die Situation schlimm, aber es gibt auch Heime, in denen alles optimal läuft, in die auch ich ziehen würde.



Foto: Jana Bender

» Pflegerinnen und Pfleger fühlen sich als Pflege-roboter.«

Sie sehen in der Pflegeversicherung eine Ursache der Missstände in den Heimen.

Was meinen Sie damit?

Breitscheidel: Als die Pflegeversicherung Mitte der 90er Jahre eingeführt wurde, war es gewollt, dass in der Pflege gewinnorientiertes Handeln im Vordergrund stehen soll. Die Situation, die wir nun haben, ist die Folge dieser Maxime. Vor der Pflegeversicherung waren etwa vier Prozent der Leistungsanbieter in der Pflege Private, heute sind es 40 Prozent. Den Privaten sollte eine Tür geöffnet werden und genau das geschah. Natürlich gab und gibt es auch Private, die ihre Gewinne wieder investieren – bei gemeinnützigen Gesellschaften ist das der Fall. Aber inzwischen tummeln sich auch jede Menge Private, denen es allein darum geht, Gewinne zu erwirtschaften. Diese Gewinne werden abgeschöpft. Damit

sie aber Gewinn erzielen können, müssen sie die Kosten drücken. In der Pflege geht das am besten mit den Personalkosten, denn sie machen den größten Brocken aus. Ergo: Es werden keine Tarifentgelte bezahlt; es wird versucht, mit sehr wenig Personal auszukommen; statt Fachkräfte werden Hilfskräfte, unausgebildetes Personal engagiert. Daraus entsteht ein Großteil der Probleme, die wir in der Altenpflege haben.

Wie sehen die Probleme genau aus?

Breitscheidel: Es ist eben Akkordarbeit, die in den Heimen vom Personal geleistet wird. Pflegerinnen und Pfleger fühlen sich als Pflegeroboter. Es bleibt keine Zeit – weder für die alten Menschen noch um über die Arbeit nachzudenken. Die Folge: Die alten Menschen werden sozial schlicht vernachlässigt.

Was passiert auf Station genau?

Breitscheidel: Zu Dienstbeginn bekommt man einen Zettel in die Hand gedrückt, da steht genau drauf, was zu tun ist. In Zimmer xy muss das gemacht werden, in Zimmer xx das. Da stehen oft nicht mal Namen, sondern nur die Zimmernummern. Der gesamte Zettel ist in einer Schicht abzuarbeiten – also in 7,5 Stunden. Da bleiben dann zehn bis 15 Minuten pro Bewohner – anziehen, waschen, Betten machen, Tabletten ausgeben, aufs Klo bringen, gehen üben, darauf achten, dass jeder genug trinkt. Da darf nichts dazwischenkommen – schon gar kein störender Fall.

Was ist ein störender Fall?

Breitscheidel: Ein Bewohner, der den präzise geplanten und durchorganisierten Ablauf durcheinander bringt – weil er da ist, weil er einen Arzt braucht. Eben weil er lebt. Ein solcher Zwischenfall kostet die Pflegerin oder den Pfleger eine halbe Stunde zusätzlich. Das bedeutet: Diese 30 Minuten fehlen an anderer Stelle, sie sind an diesem Tag nicht mehr aufzuholen. Das heißt, die Spätschicht, die nicht alles schafft, bittet die Nachtschicht, doch in Zimmer xy vorbeizuschauen, in der Hoffnung, dass die Nachtschicht oder die Frühschicht nicht auch aufgrund von ähnlichen Zwischenfällen in die gleiche Bredouille kommen. Oder die Essensausgabe: Da haben Pflegenden eine halbe Stunde Zeit, um zehn Schwerstpflegebedürftigen ein komplettes Essen zu geben. Das kann nicht funktionieren. Zeitmangel ist auch oftmals der Grund dafür, dass den alten Menschen eine Magensonde gelegt wird, dass sie also künstlich ernährt werden, oder dass sie einen Dauerkatheter bekommen. Das sind dann die einfachsten Bewohner, denn sie machen am wenigsten Arbeit.

Dass die Bewohner sich selbst vernachlässigt fühlen, ist auch an Folgendem zu erkennen: Diejenigen unter ihnen, die noch fit sind, versuchen, die Pflegerinnen und Pfleger auf den Gängen festzuhalten und mit ihnen zwei, drei Minuten zu sprechen. Die Pflegerinnen und Pfleger würden gerne reden, haben dafür aber gar keine Zeit.

Teilweise werden die Bewohner aber auch einfach mit Medikamenten ruhig

gestellt. Doch die Medikamente haben einen unsicheren Gang zur Folge; Stürze kommen dann häufiger vor und dadurch auch gebrochene Hüften. Einige Heime haben diesen Zusammenhang erkannt. Doch statt mehr Personal einzustellen und auf die Medikamente zu verzichten, werden Stützhasen gekauft: Die Männer und Frauen fallen nun genauso oft, aber die Hüfte ist gepolstert, die Auswirkungen sind deshalb weniger dramatisch. An diesem Beispiel kann man sehen, wie es in der Pflege läuft: Selbst wenn die Missstände erkannt werden, kommt es zu keiner Entscheidung für den Menschen, sondern es geht nur darum, nicht belangt werden zu können, nicht angreifbar zu sein.

Was machen die Ausnahmen – die es ja auch gibt – anders?

Breitscheidel: Die Ausnahmen investieren in Personal. Da gibt es einen Betriebsrat, da gibt es zum Beispiel die psychologische Betreuung für das Personal. Dass es solche Beispiele gibt, heißt auch: Das Geld, das in die Altenpflege fließt, reicht aus. Es ist die Frage, für was das Geld ausgegeben wird – für Technik, für Medikamente, für Gewinnausschüttung oder eben für Personal, das sich um die Bewohner kümmert.

Wie ist etwa das Verhältnis guter Heime zu weniger guten Heimen?

Breitscheidel: Es gibt Schätzungen, wonach 70 Prozent der Heime so geführt werden, dass der betriebswirtschaftliche Gewinn im

Vordergrund steht. Doch selbst wenn es nicht so viele sind oder das Gewinnstreben nicht unweigerlich und immer Pflegemissstände zur Folge hat – nach meinen Erfahrungen ist ein Heim, in den der Mensch nicht im Vordergrund steht, in dem im Akkord versorgt wird, ein Heim zu viel. Nach dem, was ich als Hilfspfleger erlebt habe, würde ich mir das Heim, in dem ich leben möchte oder muss, sehr genau aussuchen. Denn ich schätze, dass in mindestens jedem dritten Heim eine Pflege Alltag ist, die ich für mich auf keinen Fall wollte.

Sie berichten auch davon, dass Kritiker aus den eigenen Reihen schnell ihren Arbeitsplatz verlieren.

Breitscheidel: Oh ja. Und das sind nicht nur Einzelfälle. Da meldete ein Pfleger Missstände in seinem Pflegeheim an die Heimaufsicht. Wenn ihm Missstände bekannt werden dann muss er das tun, dann muss er sie melden. Noch am gleichen Tag hatte er seine Kündigung auf dem Tisch. Begründung: Rufschädigung und Weitergabe von Betriebsgeheimnissen. Das war in Dresden. Oder ein Fall in Bayern: Fünf Pflegekräfte zählten auf drei DINA-4 Seiten die Pflegemissstände auf, mit denen sie täglich konfrontiert waren, wie Mangelernährung. Drei von ihnen wollten am Nachmittag ihren Spätdienst antreten, doch sie waren schon gekündigt. Die anderen beiden hatten die Kündigung am nächsten Morgen auf dem Tisch. Dabei hatte der Arzt die Missstände bestätigt. Die staatliche Heimaufsicht

schrieb lapidar in ihrem Gutachten: »Auf die Einvernahme der Heimleitung wurde verzichtet.«

Da werden Missstände ordnungsgemäß gemeldet. Doch den Anzeigen wird nicht nachgegangen. Und diejenigen, die die Missstände angezeigt haben, verlieren ihren Job. Das signalisiert: Dass es diese Missstände in den Heimen gibt, ist bekannt. Damit aber keine Hysterie aufkommt und niemand mehr ins Heim will, dürfen die Missstände nicht öffentlich werden. Da steckt man lieber den Kopf in den Sand und lässt alles so, wie es ist. Obwohl der Sozialverband Deutschland festgestellt hat, dass jedes Jahr 10 000 Menschen in Heimen zu Tode kommen. Das wird hingenommen, da passiert nichts.

Wie kann das geändert werden?

Breitscheidel: Wir müssen den Pflegerinnen und den Pflegern, die auf Missstände hinweisen, den Rücken stärken. Heute gelten sie oft als Nestbeschmutzer. Wenn sie Missstände anzeigen, müssen sie um ihre Existenz fürchten. Denn nicht nur, dass sie ihren Job verlieren: Sie sind gebrandmarkt in der Branche und haben große Schwierigkeiten, einen neuen Job zu bekommen. Was das Rückenstärken betrifft, da ist die Gewerkschaft gefragt. Die Gewerkschaft kann Missstände öffentlich machen, sie kann und sie muss sich für die Belange der Beschäftigten einsetzen – damit Mut nicht mit dem Verlust des Arbeitsplatzes bestraft wird.

Es gibt Mittel, sich zu wehren

Betriebsräte sorgen für bessere Arbeitsbedingungen in den Pflegeeinrichtungen

Es braucht Betriebsräte. Nur sie können dazu beitragen, dass sich die Arbeitsbedingungen in den Pflegeeinrichtungen verbessern – und nicht weiter verschlechtern. Betriebsratsarbeit geht nicht nebenbei, sondern ist ein Vollzeit-Job, der Rückgrat braucht, Geduld, Durchsetzungskraft. Doch wenn ein Betriebsrat kämpft, wird nicht nur er belohnt, sondern auch die Kolleginnen und Kollegen und die Bewohner der Heime. Denn sie alle profitieren von guten Arbeitsbedingungen. Davon ist Pfleger Detlev Beyer-Peters, selbst Konzernbetriebsrat, überzeugt.

Foto: Jana Bender



»Viele haben Angst, den Ansprüchen nicht gerecht zu werden.«

In vielen Heimen fühlen sich Pflegerinnen und Pfleger gegenüber der Heimleitung hilflos, nahezu ausgeliefert. Sind sie es auch?

Beyer-Peters: Sie haben den Eindruck, hilflos zu sein. Aber sie sind es nicht – vorausgesetzt, sie nutzen ihre Rechte. Denn sie haben Mittel und Wege, sich zu wehren.

Das klingt einfach – doch ist es wohl nicht, oder?

Beyer-Peters: Nein, natürlich ist es nicht einfach. Denn es geht nicht nur darum, dass Pflegerinnen und Pfleger nicht wissen, welche Rechte sie haben. Ein ganzes Bündel von Faktoren ist dafür verantwortlich, dass sich die Pflegerinnen und Pfleger eben nicht

so wehren, wie sie es eigentlich wollten und auch könnten. Da ist zum einen die soziale Erpressbarkeit. Jeder will gut pflegen, keiner will die alten Menschen im Stich lassen – also wird keine Pause und nicht pünktlich Feierabend gemacht, sondern vielleicht nach der Übergabe an den Kollegen noch das eine oder andere nachgearbeitet, zu dem die Kolleginnen und Kollegen während der Arbeitszeit nicht kamen. Doch das ist nichts anderes als kostenlose Überstunden.

Zum anderen glauben Pflegerinnen und Pfleger, keine Ansprüche stellen zu dürfen.

Der Grund: Sie haben Angst. Angst, den eigenen und den an sie gestellten Ansprüchen an hoher Leistung bei hoher Pflegequalität nicht gerecht werden zu können, und letztendlich Angst, den Job zu verlieren. Dass diese Ängste auch begründet sind, zeigen zahllose Beispiele. So sind viele Beschäftigte nur befristet eingestellt. Das heißt, es geht bei vielen darum, dass ihr Vertrag verlängert wird. Damit können die Heimleitungen enormen Druck ausüben, so dass die Beschäftigten sich von vornherein eingeschüchtert fühlen. Da wagen es nur wenige, zum Beispiel eine Überlastungsanzeige zu schreiben. Denn jeder hat Angst, dass der Vertrag nicht verlängert wird.

Das sieht aber düster aus!

Beyer-Peters: Das ist in weiten Teilen auch düster. Es ist nichts Ungewöhnliches, dass »unliebsame« Beschäftigte gemobbt werden, oft gar von den Chefs. Und das trifft in der Regel die Kolleginnen und Kollegen, die sich gegen die Zustände wehren, die klar und deutlich anzeigen, dass die Grenze der Belastbarkeit der Pflegenden längst erreicht ist. Gibt es in den Einrichtungen keinen Betriebsrat, sind diese – in den Augen der Chefs – aufmüpfigen Beschäftigten schnell ihren Job los.

Aber auch ohne Betriebsrat gibt es Kündigungsschutz.

Beyer-Peters: Klar. Aber man muss Folgen des sehen: In vielen dieser Einrichtungen

wird mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet. Immer mehr sind nur in Teilzeit oder befristet beschäftigt. In vielen Einrichtungen liegt der Anteil an Teilzeitkräften bei über 70 Prozent und beinahe jede vierte Stelle ist befristet. Auch die Teilzeit wird oft dazu benutzt, die Leute klein zu halten. Mit vielen Teilzeitkräften haben die Einrichtungen auch »Jongliermasse« – also viele Menschen, die Überstunden machen können. Damit sind Schwankungen in der Belegung besser abzufedern. Hinzu kommt: In den Einrichtungen nehmen die Abmahnungen z.B. wegen vermeintlicher Leistungs- und Dokumentationsmängel zu. Und immer häufiger dienen sie der Disziplinierung. Das zeigen auch Abmahnungen wegen Diebstahls. Dabei geht es nicht um silberne Löffel und dergleichen, sondern z.B. um Brötchen, Kaffee, Einmalartikel. Beispiel: Da bleibt ein Stück Kuchen übrig oder eine Tasse Kaffee in der Thermoskanne. Trinkt eine Pflegerin oder ein Pfleger diesen Kaffee, statt ihn wegzuschütten, dann kann er dem Vorwurf des Diebstahls ausgesetzt werden. Die Gerichte sind hier sehr strikt. Und die Einrichtungen nutzen dieses Instrument, um unliebsame Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter loszuwerden.

Was ist genau mit unterschiedlichen Belegungen gemeint?

Beyer-Peters: Es lebt ja nicht immer die gleiche Anzahl von zu Pflegenden im Haus. Denn einige der Bewohner liegen z.B. im Krankenhaus oder durch Todesfälle sind

Zimmer nicht belegt. Auch die Zahl der Schwerstpflegebedürftigen ist im Laufe eines Jahres sehr unterschiedlich. Durch den unterschiedlichen Belegungsstand schwanken die Pflegesätze und damit die Einnahmen des Heimes. Dementsprechend wird auch unterschiedlich viel Personal benötigt. Für eine Einrichtung ist es deshalb außerordentlich praktisch, wenn auch das Personal den ständigen Schwankungen »angepasst« werden kann – eben mit Teilzeitkräften, mit befristeten Beschäftigten, mit Leiharbeitsnehmern, mit ständigen Arbeitszeitverschiebungen und Überstunden, mit Praktikanten und Auszubildenden. In der privaten Wirtschaft nennt man das den »atmenden Betrieb«.

Es ist auch bezeichnend, dass in den Heimen oft nicht mehr von Beschäftigten oder von Stellen gesprochen wird, sondern von Köpfen. Dabei ist es egal, ob es sich um Hilfskräfte oder um Fachkräfte handelt – Hauptsache, es sind genug Köpfe da, damit Personalausfälle nicht so massiv durchschlagen und genügend Kräfte da sind, die in Extremsituationen auch eingesetzt werden können. Gleichzeitig nimmt der Druck auf Ältere und auf Mütter zu, denn sie sind nicht so flexibel. Dabei wird völlig vernachlässigt, dass es gerade verwirrten Menschen nicht gut tut, es jeden Tag mit anderen Pflegepersonen zu tun zu haben.

Unterbesetzung hat in der Pflege fast schon Tradition.

Beyer-Peters: An zu viel Personal hat die

Pflege noch nie gelitten, das stimmt. Aber mit der Pflegeversicherung wurde der Personalmangel noch schlimmer. Denn die Pflegeversicherung hatte klar das Ziel, die Kosten zu begrenzen. Das geschieht einerseits durch den Grundsatz »Ambulant vor stationär«. Andererseits sind seit 1994 die Kosten für die stationären Einrichtungen gedeckelt. Die Pflegesätze steigen geringer als die Lohn- und Gehalts- sowie die Sachkosten. Über 70 Prozent der Kosten der stationären Einrichtungen sind Personalkosten. Denn Pflege ist Personal, ist Zuwendung. Die Deckelung führt zu Personalabbau und der führt vielerorts für die Bewohner zur so genannten gefährlichen Pflege. Das bedeutet, dass Schäden für die Bewohner nicht mehr auszuschließen sind, wie z.B. Infektionen, Druckgeschwüre, Austrocknung, Stürze.

Es heißt, die schlechteste Pflegestufe sei inzwischen erreicht.

Beyer-Peters: Es wird zwischen vier Qualitätsstufen der Pflege unterschieden: optimal, sicher, ausreichend und gefährlich. Das habe nicht ich mir ausgedacht und es ist von den Pflegekassen auch anerkannt. Vierterorts haben wir den Zustand gefährlicher Pflege längst erreicht. Leider.

Dass es Betriebsräte gibt, ist nicht die Regel, oder?

Beyer-Peters: Es ist nach wie vor nicht die Regel. Besonders bei den kleineren Einrichtungen bestehen keine Betriebsräte. Bei den

Einrichtungen, die sich in Trägerschaft der Kommunen, der Wohlfahrtsverbände und auch der Kirche befinden, sieht es meist anders aus. Aber bei den Privaten ist ein Betriebsrat oft Fehlanzeige. Wer einen Betriebsrat gründen will, der braucht viel Mut und viel Stehvermögen. Vorreiter haben jede Menge Stress. Ist das aber mal durchgestanden, ist ein Betriebsrat gegründet und arbeitet er, dann lohnt es sich, sich zu wehren.

Was kann ein Betriebsrat tun?

Beyer-Peters: Eines mal vorneweg. Ein Betriebsrat hat keinen Einfluss auf die Wirtschaftlichkeit einer Einrichtung. Er hat keine Möglichkeiten, darauf zu dringen, dass sich die Einrichtung für die Zukunft rüstet. Aber ein Betriebsrat kann Willkür der Betriebsleitung gegenüber den Beschäftigten verhindern. Und der Betriebsrat kann dafür sorgen, dass vieles transparent wird, was die personelle und die wirtschaftliche Situation der Einrichtung betrifft.

Was heißt das genau?

Beyer-Peters: Der Betriebsrat kann die Einrichtung zwingen, die Personalsituation offen zu legen – eben wie viele Vollzeitbeschäftigte es gibt, wie viele Teilzeitmitarbeiter, wie viele Fachkräfte, wie viele Hilfskräfte. Der Betriebsrat muss bei Einstellungen informiert und bei Überstunden gefragt werden. Aber was genau passiert, hängt natürlich auch immer davon ab, welche Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat sind.

Zudem muss eines klar sein: Keiner kann sich so nebenbei in all die Themen einarbeiten, die für die Beschäftigten einer Altenpflegeeinrichtung von Bedeutung sind. Das wird in der Regel nur denen gelingen, die sich für die Betriebsratsarbeit im notwendigen Umfang von ihrer Arbeit befreien oder sich gänzlich freistellen lassen. Nur so ist man in der Lage, sich intensiv und erfolgreich für die Belange der Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Wenn das so ist, wenn sie sich engagieren, dann akzeptieren die Kolleginnen und Kollegen auch, dass sie nicht gleichzeitig im Wohnbereich mitarbeiten, sondern sich um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten kümmern. Dass ein Betriebsrat ein breites Kreuz braucht, versteht sich von selbst: Er muss kämpfen, verlieren und einstecken können.

Stichwort Entlastungsanzeigen.

Welche Rolle spielen sie?

Beyer-Peters: Sie sind äußerst wichtig – und zwar für die Beschäftigten. Denn mit diesen Anzeigen sichern sich die Beschäftigten ab. Ich teile in einer solchen Entlastungsanzeige dem Arbeitgeber mit, dass ich die Arbeit, die er mir auflädt, beim besten Willen nicht schaffen kann. Damit ist der Arbeitgeber am Zug. Er muss dafür sorgen, dass genügend Personal vorhanden ist. Wenn der Arbeitgeber nichts unternimmt, dann haftet er, wenn als Folge von zu wenig Personal die Bewohner zu wenig trinken, wenn sie stürzen zum Beispiel, wenn also ein Bewoh-

ner zu Schaden kommt. Wenn keine Entlastungsanzeige erstattet wird, haftet der Beschäftigte. Wenn dann ein Bewohner zu Schaden kommt, hat die Pflegerin oder der Pfleger schlecht gepflegt, einen Pflegefehler begangen.

Übrigens: Solche Entlastungsanzeigen müssen immer schriftlich geschehen. Ich erinnere an den Fall, bei dem eine Richterin einer Pflegerin geraten hat, die Strafe von 2.500 Euro anzunehmen. Was war passiert: Die Pflegerin hatte eine Entlastungsanzeige gemacht, allerdings nur mündlich. Sie musste häufig alleine arbeiten. Der Arbeitgeber hatte sich nicht darum geschert. Dann fiel ein Bewohner aus dem Bett und verletzte sich. Die Pflegerin konnte nicht beweisen, dass sie den Arbeitgeber auf den Umstand aufmerksam gemacht hatte, dass das Personal nicht ausreicht.

Die Beschäftigten bewegen sich auf gefährlichem Terrain?

Beyer-Peters: In gewisser Weise schon. Wenn es – wie eben geschildert – darum geht, die gesamte Arbeit überhaupt erledigen zu können. Und wenn es um die Pflege an sich geht. Wer nicht richtig pflegt, wenn z.B. die Zeit fehlt, den Bewohner regelmäßig umzubetten, und deshalb Druckgeschwüre entstehen, kann zur Rechenschaft gezogen werden. Auch dann, wenn sie die Zeit, die sie für diese Pflege brauchen, nicht bekommen. Deshalb: Entlastungsanzeigen. Nur so können sich

Beschäftigte schützen. Denn bei Zeitmangel müssen immer Abstriche an der Qualität der Pflege gemacht werden – ob der Einzelne will oder nicht.

Was kann der Betriebsrat dabei tun?

Beyer-Peters: Er kann den Beschäftigten den Rücken stärken, sie vehement dazu ermutigen, Entlastungsanzeigen zu stellen. Denn nur dann besteht tatsächlich die Chance, dass die Wohnbereiche mehr Personal bekommen. Aufgrund wissenschaftlicher Studien wissen wir, dass das Personal in den meisten Heimen um mehr als 30 Prozent aufgestockt werden müsste, um eine ausreichende Pflege zu gewährleisten und alle dazu erforderlichen Leistungen wirklich schaffen zu können.

Was muss ich tun, wenn ich einen Betriebsrat gründen will?

Beyer-Peters: Ich gebe da immer den Tipp: Wendet euch an die Gewerkschaft. Die Sekretäre und Sekretärinnen dort wissen genau Bescheid, welche Schritte dazu unternommen, welche Listen aufgestellt werden müssen – eben wie das Prozedere exakt ablaufen muss, damit es unangreifbar ist.

Und nach der Wahl ist alles gelaufen?

Beyer-Peters: Leider nein. In der Regel fängt dann der Kampf erst an. Deshalb habe ich vorhin gesagt: Betriebsräte brauchen einen breiten Rücken. Meist muss der Betriebsrat erst einmal darum kämpfen, ein Büro zu

bekommen, einen Computer, ein Telefon. Von den Unterlagen, die er braucht, will ich erst gar nicht reden. Das alles auf die Reihe zu kriegen ist ein Vollzeit-Job. Das geht nicht nebenbei.

Was ist der Grund, warum gerade in der Pflege Betriebsräte so rar sind?

Beyer-Peters: Viele trauen sich das nicht zu. Viele haben auch ein schlechtes Gewissen,

dass die Kolleginnen und Kollegen in der Pflege Stress haben und sie von dieser Arbeit befreit sind. Aber man muss sich Folgendes vergegenwärtigen: Gerade die freigestellten Betriebsräte können dafür sorgen, dass die Kolleginnen und Kollegen unter vernünftigen Bedingungen arbeiten. Damit helfen sie den Pflegenden und den Bewohnern der Einrichtungen. Denn nur gute Arbeitsbedingungen gewährleisten eine gute Pflege.

Detlev Beyer-Peter's Folien

FOLIE 1

Gliederung der Präsentation

1. Begriffserläuterung Personalpolitik und Personalplanung
2. Rechte des Betriebsrates
3. Handlungsschritte des Betriebsrates:
 - Daten, Informationen und Unterlagen beschaffen!
 - Maßnahmen des Arbeitgebers bewerten!
 - Initiativen ergreifen!
 - Beschäftigte informieren!
 - Mit anderen Betriebsräten und ver.di zusammenarbeiten und die Öffentlichkeit informieren!
 - Betriebsratstätigkeit sicherstellen!

FOLIE 2

Personalpolitik

Alle betrieblichen Maßnahmen und Entscheidungen, die sich mit den Beschäftigten im Betrieb befassen.

Sie bezieht sich auf Grundsatzentscheidungen ebenso wie auf vielfältige Einzelmaßnahmen.

Vergangenheit:

Bilanzierung, Berechnungen

Gegenwart:

betriebliches Tagesgeschäft

Zukunft:

Schlussfolgerungen aufgrund von Auswertungen und strategische Grundsatzentscheidungen (Personalplanung)

bund-Verlag, Handbücher für den Betriebsrat, Band 16, Gerhard Bosch u.a.: »Handbuch Personalplanung«

FOLIE 3

Personalplanung

Ihre Aufgabe ist es, künftige Entwicklungen vorzusehen, vorausschauend personalpolitische Maßnahmen vorzubereiten und Unsicherheiten zu verringern. Sie soll gewährleisten, dass sich die Unternehmen in Reaktion auf ständig verändernde Bedingungen nicht im hektischen Geschäft erschöpfen, sondern eine personalpolitische Linie bzw. ein Profil einhalten, die ihnen Glaubwürdigkeit bei den eigenen Beschäftigten, in der Öffentlichkeit und auch bei ihren Kunden verschafft.

Aus: bund-Verlag, Handbücher für den Betriebsrat, Band 16, Gerhard Bosch u.a.: »Handbuch Personalplanung«

FOLIE 4

Personalplanung

Personalbedarfsplanung

Welche und wie viele Arbeitskräfte werden zu einem künftigen Zeitpunkt wo benötigt und welche und wie viele sind beschäftigt?

Personalbeschaffungsplanung

Extern: Woher, wie und wann werden zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt?

Intern: Welche und wie viele Arbeitskräfte sollen wann, wie lange und wohin versetzt bzw. befördert werden?

Personalabbauplanung

Welche und wie viele Arbeitskräfte sollen mit welchen Maßnahmen eingespart werden?

Quelle: RKW 1990, S. 19

FOLIE 5

Personalplanung

Personalentwicklungsplanung

Welche und wie viele Bildungsmaßnahmen sind erforderlich, um neues oder vorhandenes Personal für vorgesehene Arbeitsplätze zu qualifizieren?

Personaleinsatzplanung

Wie viele und welche Arbeitskräfte werden wann an welchem Arbeitsplatz eingesetzt?

Personalkostenplanung

Welche Kosten entstehen?

Quelle: RKW 1990, S. 19

FOLIE 6

Rechte des Betriebsrates,

durch die er Informationen zur Personalplanung erhält bzw. für die er Informationen zur Personalplanung braucht.

§ 80 BetrVG:

Allgemeine Aufgaben

Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung durch den Arbeitgeber

- Auf Verlangen sind dem Betriebsrat jederzeit die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.
- Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat – unter Berücksichtigung seiner Vorschläge – sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen.
- Nach näherer Vereinbarung kann der Betriebsrat Sachverständige hinzuziehen.

FOLIE 7

Rechte des Betriebsrates,
§ 87 Abs. 1 BetrVG:
Mitbestimmungsrecht

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung
11. Festsetzung leistungsbezogener Entgelte

FOLIE 8

Rechte des Betriebsrates,
§ 93 BetrVG:
Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Der Betriebsrat kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden.

FOLIE 9

Rechte des Betriebsrates,
§ 99 Abs. 1 BetrVG:
Personelle Einzelmaßnahmen

In Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der

geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen.

FOLIE 10

Rechte des Betriebsrates,
§ 106 Abs. 2 BetrVG:
Wirtschaftsausschuss

Der Unternehmer hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. (Für Tendenzbetriebe gemäß § 118 BetrVG gilt dies nicht.)

FOLIE 11

Rechte des Betriebsrates,
§ 92 BetrVG: Personalplanung

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung, anhand von Unterlagen **rechtzeitig und umfassend** zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten. Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.

FOLIE 12

Unterrichtung des Betriebsrates
Rechtzeitig heißt:

noch im Stadium der Planung, also vor der Entscheidung über den Plan, so dass noch auf den Planungsvorgang selbst und damit die entsprechenden Denkprozesse Einfluss genommen werden kann.

Umfassend heißt:

anhand von Unterlagen alle Daten und Faktenkennern, die der Arbeitgeber für seine Planung (sei sie organisiert und bewusst oder nur »intuitiv«) **selbst** verwendet, wie zum Beispiel:

FOLIE 13

Daten und Unterlagen des Arbeitgebers, die er zur Planung nutzt, anfordern!

- Ergebnisse der Pflegesatzverhandlungen
- Leistungs- und Qualitätsvereinbarung
- Struktur der Bewohner(innen), ggf. für jeden einzelnen Wohnbereich
- Personalbemessungskriterien
- Stellenpläne und Stellenbesetzungspläne
- Personalkostenplanung (Controlling)
- aktueller Personalbestand

FOLIE 14

- Arbeitnehmerlisten, aus denen die Zusammensetzung der Belegschaft nach Alter, Beschäftigungsart und Qualifikation der Beschäftigten hervorgeht
- Vollkräftestatistiken, denen die Stellenanteile jedes Beschäftigten zu entnehmen sind
- Mutterschutz- und Erziehungszeiten, Wehrdienst, Wegfall der Lohnfortzahlung, Beurlaubungen, Ausscheiden von

Beschäftigten

- Ausfallstatistik
- Werkverträge mit Drittfirmen und Kontrolllisten über die Arbeitszeiten der Beschäftigten der Fremdfirma
- Soll- und Ist-Dienstpläne sowie Urlaubspläne
- Arbeitszeitänderungen, Mehrarbeit, Überstunden

FOLIE 15

Weitere Informationen und Unterlagen beschaffen!

- Beschäftigte befragen bzw. Anfragen von Beschäftigten aufgreifen
- Pflegebedarfsplanung beim Kreis holen
- Pflegesätze in der Pflegeberatungsstelle anfordern
- bei gemeinnützigen GmbHs die Bilanzen bei den Amtsgerichten besorgen

FOLIE 16

Informationen auswerten!

- Stellenübersicht (wer arbeitet wo und in welchem Umfang?)
- Stellenstatistik für alle Abteilungen und Bereiche mit Berechnung der Fachkraftquote
- Berechnung des Stellen-Soll anhand der Orientierungswerte der Kostenträger
- Berechnung der Personalanhaltszahlen gemäß der Leistungs- und Qualitätsvereinbarung
- Berechnung der potenziellen Einnahmen

FOLIE 17

Maßnahmen des Arbeitgebers bewerten!

Senkung der Personalkosten:

- Mobbing und Bossing
- Abbau von Beschäftigten mit Kindern
- Abbau von behinderten und älteren Beschäftigten
- Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten
- Flexibler Personaleinsatz durch Mehrarbeit, geteilte Dienste, kurzfristige Arbeitszeitänderungen, Anpassungen durch kurzfristige Erhöhungen und Absenkungen der wöchentlichen Arbeitszeiten sowie befristete Arbeitsverträge (u.a. auch zur Einsparung von Zuwendungen), Teilzeit
- Ausfallzeitenplanung, z.B. Urlaubsplanung
- Köpfe statt Stellen vermehren: Teilzeit, Zivis, FSJ, Auszubildende, Praktikant(innen), Arbeitsgelegenheiten
- Arbeitszeiten verändern (u.a. zur Einsparung von Zulagen und Zuschlägen)
- Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr als an fünf Tagen

FOLIE 18

Initiative ergreifen und Beratungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte ausschöpfen!

- Personalplanung als Tagesordnungspunkt in den Gesprächen mit dem Arbeitgeber
- Vorschlag an den Arbeitgeber zur Einführung einer Personalbedarfsermittlung und Personaleinsatzplanung im Pflegedienst
- Forderungen zur Verbesserung der Personalsituation entwickeln und propagieren
- Initiativanträge stellen, z.B. Übernahme

befristet Beschäftigter, Neueinstellungen bei entsprechendem Personalbedarf, Aufstockung wöchentlicher Arbeitszeit, Einstellung von Aushilfskräften, z.B. zur Vermeidung von Überstundenanordnungen

- Beschwerdeverfahren gemäß §§ 84 und 85 BetrVG nutzen, z.B. bei Bossing als Personalplanungsinstrument
- Entlastungsanzeigen fördern
- für humane Arbeitszeiten Sorge tragen (z.B. 5-Tage-Woche, keine geteilten Dienste)

FOLIE 19

erzwingbare Betriebsvereinbarungen zur Urlaubsplanung, Beurlaubung, vorübergehenden Arbeitszeitänderungen, Qualifizierung

- Zustimmung zu Einstellungen (z.B. bei unbefristeter Neueinstellung statt Übernahme eines befristet Beschäftigten), Versetzungen und Kündigungen (z.B. wegen Krankheit) verweigern, wenn personelle Nachteile für andere Beschäftigte oder für die betroffene Person selbst zu erwarten sind
- Genehmigung von Überstunden verweigern, wenn ein Personalkostenüberschuss ausgewiesen oder das Stellenpotenzial nicht ausgeschöpft ist, und ggf. bei Nichtbeachtung klagen
- Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit als Einflussgröße bei der Personalplanung nutzen (z.B. Lastenhandhabungsverordnung)

FOLIE 20

Selbst informieren und mit anderen Betriebsräten und ver.di zusammen arbeiten!

- Beschäftigte über alle Initiativen und Beschlüsse des Betriebsrates auf dem Laufenden halten – persönlich, mündlich, schriftlich usw.
- Unterstützung der Aktionen von ver.di wie z.B. nimm2: Altenpflege braucht ... Zeit, Rückgrat, Qualität, Menschen
- Zusammenarbeit mit anderen betrieblichen Interessenvertretungen in der Altenpflegeorganisieren!
- Politischen Druck durch Information der Öffentlichkeit in Zusammenarbeit mit ver.di erzeugen!

FOLIE 21

Gute Arbeitsbedingungen der betrieblichen Interessenvertretung sicherstellen!

- Freistellungsumfang ausschöpfen und/oder ausreichende Arbeitsbefreiung sicherstellen
- Büroausstattung verbessern
- Nutzung von PC und Software zur eigenen Erstellung von Auswertungslisten
- Literatur zum Thema anschaffen (Bücher, Fachzeitschriften, Gesetze und Verordnungen, Urteile)
- Seminare zur EDV und zum Thema selbst wahrnehmen



Nicht nur versorgen: Ziel der Pflege ist Teilhabe

Sozialexperte Harry Fuchs fordert Weiterentwicklung der Pflegeversicherung

Pflege heißt Personal. Doch das Personal kommt im Pflegeversicherungsgesetz überhaupt nicht vor. Der Sozialexperte Harry Fuchs sieht hierin die Krux begründet, dass alle Welt von guter Pflege und Qualität in der Pflege spricht, dass jeder weiß, gute Pflege ist nur mit gut ausgebildeten und ausreichenden Pflegerinnen und Pflegern auf Station zu schaffen. Im Pflegeversicherungsgesetz aber kommt das Personal nur als Kostenfaktor und als Organisationselement vor – aber nicht als unmittelbarer Bestandteil von Versorgung und Pflege, meint Fuchs.

Hinzu kommt: Nirgends ist definiert, was gute Pflege ausmacht, was darunter zu verstehen, was zu erwarten ist. Solange der Versorgungsauftrag nicht konkretisiert ist, solange die Inhalte der Pflegeleistung nicht feststehen, prallen die Argumente ab. Modelle zur Personalbemessung gebe es genug.

Das Problem liege vielmehr daran, dass nach einer Konkretisierung des Versorgungsauftrages Daten erhoben werden müssen wie Arbeitsmenge, eingesetzte pflegerische Methoden, organisatorische Abläufe, räumliche Rahmenbedingungen. Denn diese Daten beeinflussten die Personalbemessung.

Zugleich warnt Fuchs vor allzu großen Erwartungen an eine bundesweit einheitliche Personalbemessung. »Die Personalbemessungssysteme können die permanente Unterfinanzierung der stationären Pflege nicht beseitigen«, ist er sich sicher. Auch die Heimpersonalversorgung springe den Beschäftigten nur bedingt zur Seite: Denn das Regelwerk enthält keine Verpflichtung, dass bezogen auf die Zahl der Heimbewohnerinnen und Heimbewohner eine bestimmte Anzahl von Pflegekräften beschäftigt werden muss. Es garantiere auch keine Personalausstattung, die sich am qualitativen und quantitativen Pflegebedarf orientiert. »Die Heimpersonalverordnung sichert nur einen Mindestanteil an Fachkräften«, betont Fuchs. Das bedeutet: Wenn eine Einrichtung viel zu wenig Personal beschäftigt, dann müssen die Hälfte dieses zu wenigen Personals Fachkräfte sein.

Für Fuchs muss die Pflegeversicherung weiterentwickelt werden. Künftig muss sie seiner Ansicht nach unter anderem einen umfassenden Pflegebegriff beinhalten, sich am individuellen Pflegebedarf orientieren; die Leistung muss zur bedarfs- und zielgerichteten Leistungsausführung klassifiziert werden, die Vergütung entsprechend dem Ressourcenverbrauch erfolgen. Das Ziel der



Foto: Jana Bender

»Das Personal kommt
im Pflegeversicherungsgesetz überhaupt nicht
vor.«

Pflege müsse die Teilhabe der Pflegebedürftigen an der Gesellschaft sein. Deshalb hält er einen bedarfsgerechten Ausbau der Versorgungsstrukturen, eine Stärkung der Rechte der Pflegebedürftigen und den Ausbau von Prävention und Rehabilitation für notwendig.

Was die Teilhabe betrifft: Pflegebedürftige haben einen Anspruch auf Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. In den vergangenen Jahren wurde der Versuch gemacht, immer mehr Leistungsinhalte als »pflegerische« Leistungen zu definieren, um eine Finanzierung über das Sozialgesetzbuch XI zu erhalten. Das hat einerseits dazu geführt, dass die Gelder der Pflegeversicherung für ein immer breiter werdendes Leistungsspektrum erhalten sollen. Andererseits werden mögliche Leistungen nach anderen Sozialgesetzen verweigert oder nicht ausgeschöpft. Die Reform der Pflegeversicherung muss nach Ansicht von Fuchs zu einer integrierten Pflege-Versorgung führen, bei der innerhalb des gegliederten Systems wieder alle Leistungen systemgerecht zugeordnet und ausgeschöpft werden.

Folien: Personalbemessung in der stationären Pflege

FOLIE 1

Personalbemessung in der stationären Pflege Einflussmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen

Grundlagen einer bedarfsge- rechten Personalbemessung

Referat von Harry Fuchs, Düsseldorf, Sozialexperte

FOLIE 2

Personalbemessung in der Pflege

Diskussion auf dem Hintergrund:

- Bedarfsgerechte, qualitativ hochwertige Pflege + Zuwendung
- Interesse der Bewohner
- Interesse der Pflegekassen:
 - geringstmögliche Kosten
 - postulierte Pflegequalität
- Interesse der Leistungserbringer:
 - geringstmögliche Kosten
 - Gewinnerzielung
 - postulierte Pflegequalität
- Interesse der Arbeitnehmer:
 - humane Arbeitsbedingungen/ Arbeitszufriedenheit
 - qualitativ hochwertige Pflege
- Interesse der Politik:
 - Beitragssatzstabilität
 - postulierte Pflegequalität

FOLIE 3

Fazit der konträren Interessenlage:

Zielsetzung:

- Überwiegend Kostenbegrenzung bei Leistungserbringern, Pflegekassen und Gesetzgeber
- Ertragsorientierung bei Leistungserbringern
- Qualität reales Anliegen der Bewohner und Beschäftigten
- Qualität formal auch Anliegen von Leistungserbringern, Pflegekassen und Gesetzgeber, aber: keine dementsprechenden Rahmenbedingungen und keine schlüssige Praxis zum Beispiel Pflegesatzverhandlungen oder Ressourcenorganisation

FOLIE 4

Rechtliche Rahmenbedingungen für Personalbemessung

§ 75 Abs. 2 SGB XI

Landesrahmenverträge regeln:

- Nr. 1: den Inhalt der Pflegeleistungen usw.
- Nr. 3: Maßstäbe und Grundsätze für eine wirtschaftliche und leistungsbezogene, am Versorgungsauftrag orientierte personelle Ausstattung

§ 75 Abs. 3 SGB XI:

- Als Teil der Verträge nach Nr. 3 sind entweder
1. Landesweite Verfahren zur Ermittlung des Personalbedarfs oder zur Bemessung der Pflegezeiten oder
 2. Landesweite Personalrichtwerte zu vereinbaren.

FOLIE 5

Bedeutung des Personals im SGB XI

Das Personal der Pflegeeinrichtungen kommt im Pflegeversicherungsgesetz nur als »personelle Ausstattung« vor, die sich am Versorgungsauftrag und den Maßstäben und Grundsätzen der wirtschaftlichen Leistungserbringung zu orientieren hat.

Nach den QS-Grundsätzen nach § 80 vom 31.5.96 (Ziff. 3.1.1.1) ist der Pflegedienst »eine organisatorische Zusammenfassung von Personen und Sachmitteln, die unabhängig vom Bestand ihrer Mitarbeiter in der Lage sein muss, eine ausreichende, gleichmäßige und konstante pflegerische Versorgung zu gewährleisten«, was immer das sein mag.

Das Pflegepersonal ist danach Kostenfaktor und Organisationselement, aber nicht zum Beispiel ein unmittelbarer Bestandteil von Versorgung und Qualität:

Das erklärt, warum es bei Personalbemessung immer nur um Kostenidentifikation und -gewichtung geht.

FOLIE 6

Rechtliche Rahmenbedingungen für Personalbemessung II

Landesrahmenverträge enthalten wie der Bundesrahmenvertrag nur Inhalte von deklaratorischer Bedeutung, jedoch keine Operationalisierung, die Grundlage von Personalbemessungsverfahren oder Pflegesatzverhandlungen sein könnte.

Deshalb bis heute:

- Keine Regelungen zu den Inhalten der Pflegeleistungen
- Keine einrichtungsbezogene Konkretisierung der Versorgungsaufträge (Art, Inhalt

und Umfang der Pflege) in Versorgungs- verträgen nach § 72 Abs. 1 SGB XI

- Keine landesweiten Verfahren zur Ermittlung des Personalbedarfs oder zur Bemessung der Pflegezeiten
- Personalkoeffizient in den Kalkulations- schemata der Pflegekassen kann nicht ernsthaft als »landesweiter Personalrichtwert« bezeichnet werden

FOLIE 7

Mangel an Grundlagen

Ohne

- Konkretisierung des Versorgungsauftrages einer Pflegeeinrichtung und
- Konkretisierung des Inhaltes der Pflegeleistungen

fehlen wichtige Grundlagen für eine wirksame Personalbemessung!

FOLIE 8

Faktoren der analytischen Personalbemessung

Wirksame Personalbemessung erfordert zwingend Daten über:

- Zu erledigende Arbeitsmenge
- Eingesetzte Arbeitsverfahren (pflegerische Methoden)
- erwartete Qualität des Arbeitsergebnisses
- zeitliche Vorgaben für die Erledigung der Arbeitsmenge
- Organisation des Arbeitsablaufs
- Räumliche Rahmenbedingungen
- Personelle Gegebenheiten (Menge, Struktur, Leistungsfähigkeit/-einschränkungen)
- Sonstige Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Arbeitsmittel, Führungssystem usw.)

Alle diese Daten bewirken nämlich personellen Aufwand und personellen Ressourcenverbrauch.

FOLIE 9

Eignung von Personalbemessungssystemen

Geeignet sind nur Personalbemessungssysteme, die diese Aufwandsdaten erfassen und bezogen auf Personalbedarf analysieren und bemessen können:

- PLAISIER basierte zwar auf dem Prinzip der Personalbemessung, erhob jedoch nicht einmal den Pflegeaufwand umfassend, andere Einflussfaktoren gar nicht.
- RAI/RUG ist kein Personalbemessungssystem, sondern ein System zur Feststellung des Pflegebedarfs(-aufwands) und seiner Klassifikation.
- Marktübliche Personalbemessungssysteme setzen solche Klassifikationssysteme Aufwandsdatenerhebung voraus.

FOLIE 10

Wirkung von Personalbemessungssystemen

Können Personalbemessungssysteme die permanente Unterfinanzierung von stationären Pflegeheimen beseitigen?

- Nein! Sie können nicht einmal den pflegesatzrelevanten Personalkostenaufwand vollständig abbilden, weil dazu ergänzend neben der Personalbemessung (Quantität) auch noch ein Personalbewertungssystem (Qualität) erforderlich ist.
- Sie können die verschiedenen Ursachen der Unterfinanzierung und die Defizite der Pflegesatzverhandlungen nicht einmal teilweise ausgleichen.

FOLIE 11

Finanzierung der Pflegeeinrichtungen ist gegründet auf:

- Zuschüsse der Pflegekassen, abhängig von der Einstufung des MDK
- Restfinanzierung durch die Selbstzahler
- Restfinanzierung durch die Sozialhilfeträger

Kostendeckung wird nur erreicht, wenn:

- gesamter Ressourcenverbrauch pflegesatzrelevant wird (u.a. Diskrepanz zwischen SGB XI-Finanzierung und tatsächlichem Pflegebedarf)
- die tatsächliche Belegungsstruktur nach Pflegestufen weitgehend zutreffend prognostiziert wird

FOLIE 12

Feststellung des bedarfsgerechten Ressourceneinsatzes/-verbrauchs

Eine bedarfsdeckende Finanzierung der Einrichtungen ist ebenso wie deren Teilaspekt bedarfsgerechte Personalausstattung nur zu erreichen, wenn der

- individuelle tatsächliche Pflegebedarf der Bewohner und der
- zu dessen Deckung erforderliche Ressourcenverbrauch einer Einrichtung vollständig erhoben (Objektivierungsgebot) und zum Gegenstand von Pflegesatzverhandlungen gemacht werden kann. Das erfordert
- einerseits die Einführung entsprechender Erhebungsinstrumente bzw. Rahmenregelungen
- andererseits die gesetzliche Verpflichtung, Pflegesatzverhandlungen auf dieser Grundlage und nicht unter den einschränkenden Anforderungen des SGB XI zu führen

FOLIE 13

Exkurs »HeimPersV«

Ist die »Verordnung über personelle Anforderungen für Heime« ein tragfähiger Indikator für eine bedarfsgerechte Personalausstattung? Die HeimPersV enthält keine Verpflichtung zur Sicherstellung

- einer Mindestpersonalmenge bezogen auf eine bestimmte Zahl von Bewohnern oder gar
- einer bedarfsorientierten Personalausstattung gemessen an einem vorgegebenen Maßstab für Bedarfsgerechtigkeit oder gar
- einer qualitativ und quantitativ am tatsächlichen Pflegebedarf der Bewohner orientierten Personalausstattung.

Die HeimPersV verpflichtet ausschließlich dazu, für jedwede vorhandene Personalausstattung (unabhängig von der qualitativen und quantitativen Bedarfsgerechtigkeit) einen bestimmten Mindestanteil an Fachkräften nachzuweisen.

FOLIE 14

Exkurs zur Entwicklung von Klassifikationssystemen

Pflegeklassifikationssysteme sind die Summe aus:

- Bedarfsklassifikation (Bedarfsassessment)
- Leistungsklassifikation (Gruppen gleichen Ressourcenbedarfs/-verbrauchs mit Beschreibung des regelhaften Leistungs- und Qualitätsinhalts)
- Preisklassifikation (Preisbildungssysteme)

FOLIE 15

Instrumente zur Feststellung des individuellen Pflegebedarfs- Bedarfserhebung

- Das System »Resident Assessment Instrument« ist als Instrument zur vollständigen Erhebung des bewohnerbezogenen Pflegebedarfs weltweit verbreitet und zwischenzeitlich durch eine Vielzahl internationaler Forschungsstudien auch validiert wie ebenso – das dieses System ergänzende System zur Definition von Pflegebedarfsgruppen »Resource Utilization Groups« (RUGs).
- Dennoch bedürfen die Systeme wegen der andersgearteten deutschen Rahmenbedingungen einer Entwicklung zum »Deutschen RAI/RUG«.
- Erforderlich ist ein Entwicklungsauftrag des Gesetzgebers.

FOLIE 16

Instrumente zur Feststellung des individuellen Pflegebedarfs – Leistungs- und Qualitätsdefinition

- Die gesetzlichen Verpflichtungen zur Konkretisierung der Versorgungsaufträge und Leistungsinhalte müssen als Grundlage der Definition des Ressourcenbedarfs /-verbrauchs endlich umgesetzt werden.
- Die Ergebnisse des »Referenzmodells« NRW können dazu eine erste – wenn auch nicht ausreichende – Grundlage sein.
- Zur Erreichung von Vollständigkeit und Nachhaltigkeit ist eine bundesweite Institutionalisierung durch den Gesetzgeber geboten, zumal die derzeitigen Verfahren und Instrumente zur Leistungs- und Qualitätsdefinition verfassungsrechtlich bedenklich sind, weil sie nicht auf fachlich

anerkannten Verfahren der Erstellung von Wirksamkeitskriterien und allgemein konsentierten Inhalten der Wirksamkeit basieren (deshalb keine Lex-artis-Regeln mit Rechtsverbindlichkeit sein können).

FOLIE 17

Pflegesatzverhandlungen I

werden – auch wenn die Kassen das bestreiten – derzeit geführt auf der Anforderungsbasis des SGB IX (d.h. im Wesentlichen dem sich auf der Basis des § 14 Abs. 4 SGB XI ergebenden Ressourcenbedarfs), womit wesentlicher (bedarfsgerechter) Pflegeaufwand nicht finanziert ist, weil diese Kostenteile gezielt mit den Sozialhilfeträgern ergänzend verhandelt werden müssten, was durchweg unterbleibt auf der Basis eines Kalkulationsschemas, das in wesentlichen Teilen dem »Standard-Pflegesatz-Modell« entspricht. Es handelt sich um eine abstrahierende Kalkulation auf der Basis von Heimkostenvergleichen und -relationen, die nur einen geringen Bezug zum tatsächlichen Kostengefüge der verhandelten Einrichtung oder zum Beispiel zu den tatsächlichen Personalkosten hat.

FOLIE 18

Pflegesatzverhandlungen II

Da damit entgegen der gesetzlichen Vorgabe keine »leistungsgerechten Pflegesätze« vereinbart werden, bedarf es:

- einerseits einer Qualifizierung der Pflegesatzverhandlungen vor allem auf Seiten der Einrichtungsträger, mit der sicherge-

stellt werden muss, dass die Kosten des gesamten bedarfsgerechten Ressourcenverbrauchs, insbesondere die sozialhilferelevanten, auch tatsächlich verhandelt und vereinbart werden. Dabei sind die zuvor beschriebenen Instrumente der Bedarfserhebung und der Leistungskonkretisierung wesentliche Grundlagen zur Objektivierung der Verhandlungen.

- andererseits einer gesetzlichen Regelung, nach der künftig die Preisbildung für Gruppen gleichen pflegerischen Aufwandes zu den dazu im Sinne von Lex-artis-Regelungen definierten Leistungsinhalten erfolgt.

FOLIE 19

Überlegungen zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung

Insgesamt ergeben sich danach folgende Anforderungen an die Weiterentwicklung der Pflegeversicherung:

- Umfassender Pflegebegriff
- Orientierung am individuellen Pflegebedarf
- Feststellung des Bedarfs durch Assessments
- Leistungsklassifikation zur bedarfs- und zielgerichteten Leistungsausführung
- Vergütung entsprechend dem Ressourcenverbrauch
- Ziel der Leistungen muss Teilhabe sein sowie
- Bedarfsgerechter Ausbau der Versorgungsstrukturen
- Stärkung der Rechte der Pflege-

bedürftigen

- Ausbau von Prävention und Rehabilitation

FOLIE 20

Teilhabeorientierung der Pflege

- Das SGB IX ist geltendes Recht auch für pflegebedürftige Menschen; sie haben einen Anspruch auf Teilhabe am Leben in der Gesellschaft und einen Anspruch auf die dazu möglichen Leistungen des Sozialrechts.
- In den letzten Jahren wurde von allen Seiten der Versuch gemacht, immer mehr Leistungsinhalte als »pflegerische« Leistungen zu definieren, um eine Finanzierung über das SGB XI zu erhalten (z.B. Wohngruppen, Teilhabeleistungen).
- Das hat einerseits dazu geführt, dass die beschränkten Mittel der Pflegeversicherung für ein immer breiter werdendes Leistungsspektrum erhalten sollen; andererseits werden mögliche Leistungen nach anderen Sozialgesetzen (rechtswidrig) verweigert oder nicht ausgeschöpft.
- Die Reform der Pflegeversicherung muss zu einer integrierten Pflege-Versorgung führen, bei der innerhalb des gegliederten Systems wieder alle Leistungen systemgerecht zugeordnet und ausgeschöpft werden.