



Franz Wagner
Präsident des Deutschen Pflegerats

Editorial

Regierung in der Pflicht

Die Bundesregierung und insbesondere der Bundesgesundheitsminister haben seit dem Start der Regierungskoalition erhebliches Tempo vorgelegt. Etliche der Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag, die die Pflegeberufe betreffen, sind eingeleitet bzw. gesetzlich geregelt. Da ging manchmal Eile vor sorgfältiger Prüfung der Nachhaltigkeit. Aber die Entscheidungsbereitschaft muss auch anerkannt werden. Und es wurde auch immer betont, dies seien nur erste Schritte.

Darauf bauen wir und das ist auch erforderlich – im Sinne von Nachjustierungen und weiteren Initiativen. Denn die Probleme der Pflegeberufe sind mit den beschlossenen Vorhaben noch lange nicht gelöst. Der sichtbarste Ausdruck dafür ist der zunehmende Pflegepersonalmangel. Dieser ist inzwischen so gravierend, dass er nicht mehr durch Leiharbeit oder Ausbeutung der verbliebenen Mitarbeitenden kaschiert werden kann. Die inzwischen chronische Unterversorgung und dadurch verursachte Gefährdung von Patienten und Bewohnern rückt endlich auch immer mehr in den Fokus.

Deshalb muss die Konzertierte Aktion Pflege (KAP) auch ein Erfolg werden! Es wird nicht reichen, gute Vorsätze zu fassen und nach ein paar Jahren zu schauen, was davon denn geschehen ist. Da nehmen wir Ministerin Giffey und die beiden Minister Spahn und Heil beim Wort, die zugesagt haben, dass konkrete Maßnahmen bei der KAP abgesprochen und dann umgesetzt werden.

Und es müssen auch weiter die Trittbrettfahrer des Pflegepersonalmangels, die als „Lösung“ Qualitäts- und Qualifikationsstandards senken wollen, ausgebremst werden. Stopfen von Löchern im System und Pflegeberufe light sind keine Lösung. Wir brauchen mehr Professionalität in der Pflege, nicht weniger!

Franz Wagner
Präsident des Deutschen Pflegerats



In Kooperation mit

Heilberufe
Das Pflegemagazin

IM FOCUS

2019: Jahr der Pflege

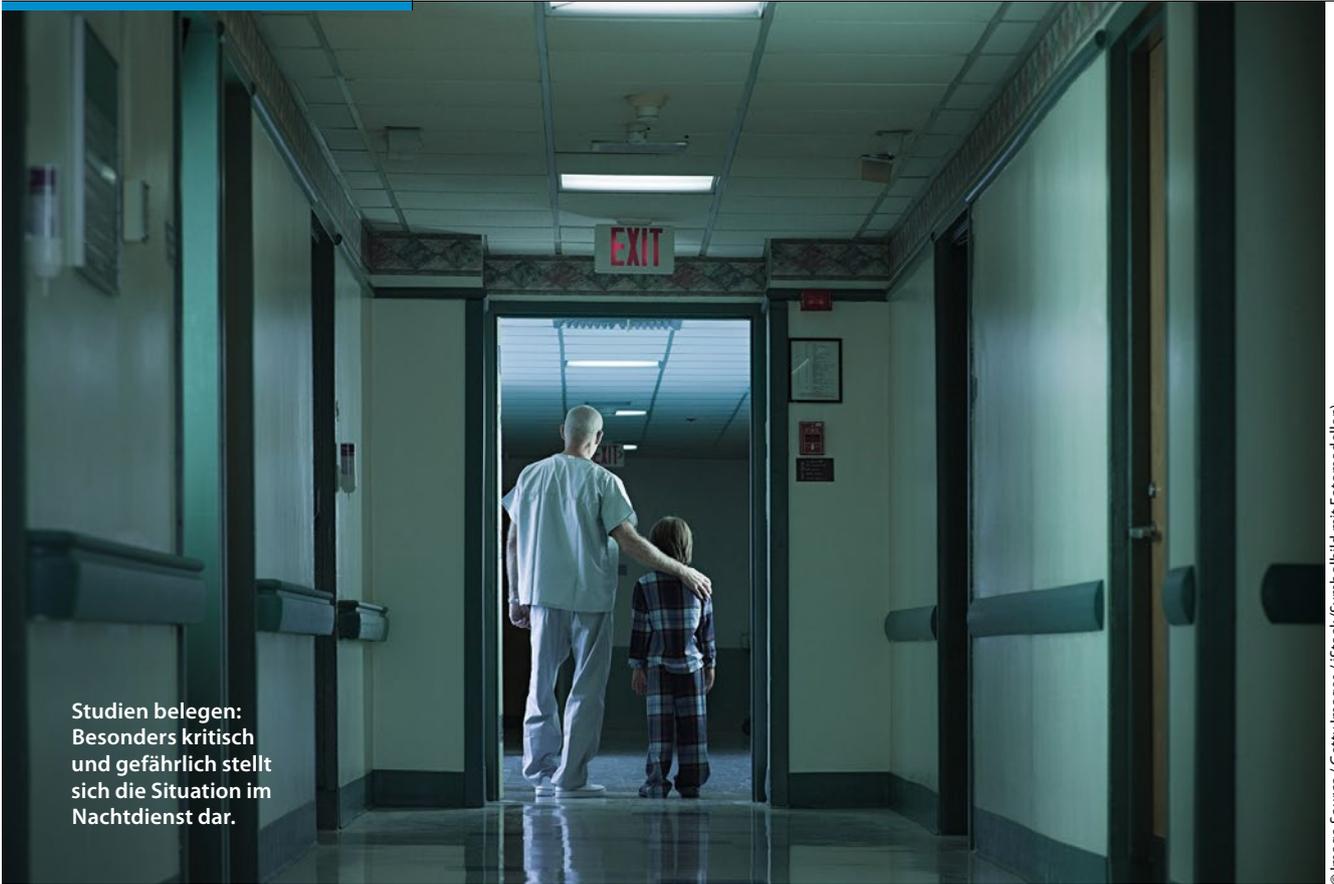
In der vollstationären Altenpflege wurden die Voraussetzungen für 13.000 zusätzliche Stellen im Bereich der medizinischen Behandlungspflege geschaffen. Um die Personalausstattung in der Krankenhaus-Pflege zu verbessern, wird jede zusätzliche oder aufgestockte Pflegestelle am Krankenhausbett ab 2019 vollständig refinanziert. Weiter werden die Tarifsteigerungen für die Pflegekräfte im Krankenhaus vollständig von den Kostenträgern refinanziert.

Weiterentwickelt werden die Pflegepersonaluntergrenzen. Verbessert werden sollen die Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte. Hier insbesondere die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf. Die Krankenkassen werden verpflichtet, zusätzlich mehr als 70 Millionen Euro jährlich für die betriebliche Gesundheitsförderung in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen bereitzustellen. Um Pflegekräfte zu entlasten, wird die Digitalisierung gefördert. Auch in der Häuslichen Krankenpflege sind nun Tariflöhne von den Krankenkassen zu akzeptieren. Verpflichtend eingeführt werden soll in der vollstationären Altenpflege ab dem 1. Oktober 2019 das neu entwickelte System der Qualitätsprüfung und -darstellung.

Das Jahr 2019 ist zugleich das Jahr der Umsetzung des Pflegeberufegesetzes mit seinem Start in 2020. Vor allem ist in 2019 auch zu klären, woher das dringend benötigte Pflegepersonal kommen soll. Letztlich geht es darum, wie die ambulante Pflege personell gestärkt werden kann. Ein Thema, welches in der Gesetzgebung im letzten Jahr weitgehend vernachlässigt wurde.

Der Deutsche Pflegerat fordert verbindliche Personalbemessungsverfahren, die sich am Bedarf der betroffenen Menschen orientieren.

Christine Vogler
Vize-Präsidentin des Deutschen Pflegerats



Studien belegen: Besonders kritisch und gefährlich stellt sich die Situation im Nachtdienst dar.

© Image Source / Getty Images / iStock (Symbolbild mit Fotomodellen)

Verlässliche Dienstpläne müssen Normalfall werden

Frei heißt frei

In der DBfK-Aktion „Mein Beruf: Pflegen“ standen im Dezember die Themen Arbeitszeit und Dienstplan auf der Agenda. Ergänzt wurden diese um die Inhalte und Forderungen aus einer DBfK-Aktion im Jahr 2016 zum Thema „Mein Recht auf Frei“. Deren Inhalte und Forderungen hätten sich noch immer nicht erledigt – ganz im Gegenteil.

Im September 2018 erklärte Bundesgesundheitsminister Jens Spahn in einem Interview, zur Lösung des Pflegefachkräftemangels müssten die Beschäftigten in der Pflege zur Mehrarbeit bewegt werden. Darüber hinaus betonte er, am Geld alleine liege es nicht, dass es zu wenig Pflegekräfte auf dem Arbeitsmarkt gebe. Auch die Organisation der Arbeit sei verbesserungsfähig: „Faire Schichtpläne, verlässliche Arbeitszeiten, auch mal drei, vier freie Tage am Stück. Derzeit ist die Pflege der am wenigsten planbare Beruf, den es gibt“, so Spahn.

Probleme mit langer Vorgeschichte

Nun kann wirklich niemand für sich beanspruchen, dass dies neue Erkenntnisse sind, auch der Minister nicht. Mehrere seiner Vorgänger hätten hierzu bereits Handlungsbedarf erkennen und Veränderungen zum Positiven einleiten können und müssen. Die Probleme haben eine lange Vorgeschichte und zahlreiche Ursachen. Reagiert wurde nun mit dem Pflegepersonal-Stärkungsgesetz. Dieses ist am 1. Januar 2019 in Kraft getreten. Ist damit nun endlich ein Ende des jahrelangen Ungleichgewichts zwischen Ar-

beitsaufkommen und Personalressource in der Pflege abzusehen, fragt sich der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe e.V. (DBfK). Immerhin stimme aus Sicht des Verbandes die Richtung. Ein erster Schritt sei getan, dem zügig weitere folgen müssten.

Arbeitszeit und Dienstplan müssen stimmen

Weitergeführt hat der DBfK im Dezember seine Aktion „Mein Beruf: Pflegen“. Schwerpunkt im Dezember war ein Thema, das die beruflich Pflegenden unmittelbar betrifft und sich bis hinein in ihr Privatleben auswirkt: Arbeitszeit und Dienstplan. Tatsache ist: Die Versorgung kranker und pflegebedürftiger Menschen in Deutschland wäre schon längst kollabiert, wenn die professionell Pflegenden nicht Tausende von Überstunden im Jahr leisten, oft auf Pausen verzichteten und an

verbindlich geplant freien oder Urlaubstagen kurzfristig zum Dienst antreten würden. „Ihr Verantwortungsbewusstsein und die soziale Motivation, die sie den Pflegeberuf wählen ließ, wird immer wieder zur Aushöhlung ihrer Arbeitnehmerrechte missbraucht. Das muss endlich aufhören“, mahnt DBfK-Präsidentin Prof. Christel Bienstein.

Profession Pflege stärken – Rechte durchsetzen

Mit den Materialien und Informationen, die der DBfK zusammengestellt hat, sollen die beruflich Pflegenden gestärkt und unterstützt werden, ihre Rechte durchzusetzen. „Verlässliche Dienstpläne müssen wieder selbstverständlich werden. Denn wer den Pflegefachkräftemangel beheben will, von mehr Attraktivität für Arbeitsplätze in Pflegeberufen spricht und gleichzeitig miserable Arbeitsbedingungen und Verstöße gegen geltendes Arbeitsrecht toleriert, hat als Politiker, Aufsichtsbehörde und Arbeitgeber nicht verstanden, wo seine Verantwortung liegt“, betont Bienstein weiter.

System setzt falsche Anreize – zulasten des Personals

Während die Arbeitgeberseite argumentiert, man würde ja Fachkräfte einstellen, wenn der Bewerbermarkt dies nur hergebe bzw. das Personal vollständig refinanziert würde, hat es die Politik zu verantworten, die falschen Anreize gesetzt und bisher nicht korrigiert zu haben. Heute zähle im deutschen Gesundheitswesen vielerorts nicht, was der pflegebedürftige Mensch braucht und was ihm nützen kann, sondern wie man am meisten an ihm verdient. Und getreu üblicher ökonomischer Prinzipien wurde konsequent die „Produktivität“ der Pflegefachpersonen gesteigert, führt der DBfK aus. Das deutsche Gesundheitssystem sei bekannt für seine im europäischen Vergleich besonders ungünstige und risikoreiche Nurse-Patient-Ratio. Nirgendwo sonst müsse eine einzelne Pflegefachperson so viele Patienten/Bewohner versorgen wie hierzulande, so der Verband weiter.

Gefährliche Situation Nachtdienst

Besonders kritisch und gefährlich stelle sich dabei die Situation im Nachtdienst

FAQ zum Dienstplan

Muss ich in meinem Frei einspringen, wenn der Dienstplan aushängt?

Nein! Dienstverpflichtung ist ein militärischer Begriff, der im privaten Arbeitsrecht nicht gilt. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers gilt nicht in der Freizeit des Arbeitnehmers. Wenn ein Mitarbeiter im Frei angerufen wird und einspringen soll, kann das nur als Bitte, nicht als Anordnung erfolgen. Ein NEIN muss der Gefragte auch nicht begründen.

Der Arbeitgeber hat nach § 106 Gewerbeordnung das Weisungsrecht, über Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen. Wird die Arbeit durch einen Dienstplan geregelt, hat der Arbeitgeber mit Bekanntgabe des Dienstplans dieses Weisungsrecht wirksam ausgeübt. Das heißt, nach Bekanntgabe des Dienstplans sind Veränderungen nur noch mit Einverständnis des Arbeitnehmers möglich. Ein spontanes Wegschicken nach Dienstantritt, um Sie für ein paar Stunden später wieder einzubestellen, entspricht nicht billigem Ermessen.

Selbst bei Abrufmitarbeitern muss ein Einsatz vier Tage im Voraus angekündigt werden. Da strukturelle Personalknappheit kein allgemeiner ziviler Katastrophenfall ist, sondern zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers gehört, kann hier niemand dienstverpflichtet werden.

Bereich Funktionsdienste: Ab 17 Uhr beginnt die Rufbereitschaft. Künftig sollen die Pflegefachpersonen in ihrem regulären Frei rufbereit sein – ohne Vergütung. Muss ich das akzeptieren?

Die OP-Pflegeleitung möchte die Zuschläge für Rufbereitschaft einsparen. Mitarbeiter sollen sich im Frei bereithalten, bei eventuellen Personalausfällen oder vermehrtem Arbeitsanfall gerufen zu werden und die Unterdeckung kurzfristig abzufedern.

Eine solche Personalreserve von Mitarbeiter/innen, die sich laut Dienstplan regulär im Frei befinden, ist nicht zulässig. Auch wenn Rufbereitschaft zur Ruhezeit zählt, ist der Mitarbeiter dennoch an gewisse Verhaltensweisen gebunden und kann seine Freizeit nicht frei für sich gestalten und nutzen.

Wann muss ich Überstunden machen?

Grundsätzlich: Überstunden müssen nur dann geleistet werden, wenn sie in einem Arbeits- oder Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung schriftlich vereinbart wurden. Ist das nicht der Fall, muss der Arbeitnehmer nicht länger als die vertraglich vereinbarte Zeit arbeiten. Der Arbeitgeber ist nicht allein aufgrund seines Direktionsrechts berechtigt, Überstunden anzuordnen.

Ausnahme: In Not- und Katastrophenfällen können Arbeitnehmer zu Überstunden verpflichtet werden. Aber voraussetzende oder bewusst herbeigeführte Personalengpässe bzw. immer wieder einmal auftretende Arbeitsspitzen gelten nicht als Notfall und reichen deshalb nicht als Begründung.

www.dbfk.de

dar, wie mehrere aktuelle Untersuchungen beweisen würden. Die Folgen treffen hilfeschuchende Menschen und Beschäftigte in der Pflege gleichermaßen und gravierend: „Versorgungsmängel und -risiken haben enorm zugenommen, trotz Arbeit im Dauerlauf können die chronisch überlasteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Pflegeaufgaben längst nicht mehr gerecht werden“. Ignoriert werde das Arbeitsrecht, zur Norma-

lität geworden seien kurzfristige Dienstplanänderungen, Holen aus dem Frei bzw. aus dem Urlaub sowie zahllose Überstunden. Das „ruiniert die Gesundheit und die Motivation der Pflegefachpersonen und schreckt junge Menschen von diesem Berufsweg ab“, mahnt Bienstein abschließend.

www.dbfk.de

KONGRESS PFLEGE

Treffpunkt Berlin

Am 25. und 26. Januar 2019 findet in Berlin wieder der Kongress Pflege statt. Erwartet werden rund 1.700 Kongressteilnehmer aus dem gesamten Bundesgebiet, darunter Pflegedirektoren, Pflegedienst-, Abteilungs- und Stationsleitungen, Qualitätsmanager, Pflegefachkräfte aller Versorgungsbereiche, Schulleitungen und Lehrende in der Pflege. Eröffnet wird der Kongress von Dr. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, Andreas Westerfellhaus, Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung, sowie Christine Vogler, Vize-Präsidentin des Deutschen Pflegerats e.V. Thema des Kongresses wird u.a. das Pflegeberufegesetz sein, mit dem ein weiterer Schritt zu mehr Autonomie für die Profession Pflege und weniger Arztzentrierung im deutschen Gesundheitswesen getan wird. Denn in dem Gesetz wurden auch Tätigkeiten festgeschrieben, die der Pflege vorbehalten sind. „Damit werden der ärztlichen Berufsausübung Grenzen gesetzt und für die Pflege ein Handlungsspielraum geschaffen, wo sie eigenständig entscheiden kann und muss – auch mal gegen eine ärztliche Auffassung“, erklärt Prof. Frank Weidner, Direktor des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung (DIP) e.V. Weidner wird auf dem Kongress Pflege 2019 über die Konsequenzen dieser Regelung berichten. Ergänzt wird der Kongress durch die Juristische Fachveranstaltung und die Verleihung des Pflegemanagement-Awards.

gesundheitskongresse.de/berlin/2019/

Impressum

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

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

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

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

Director Professional Care: Falk H. Miekley

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

Wiedereinstieg in den Beruf vorstellbar

PflegeComebackStudie

Ehemalige Pflegekräfte bieten ein großes Potenzial, um den Personal-mangel in der Pflege zu beheben: 48% der ausgebildeten Pflegekräfte, die ihrem Beruf in den vergangenen Jahren den Rücken gekehrt haben, können sich einen Wiedereinstieg in die Pflege vorstellen.

Geschätzt liege die Zahl potenzieller Rückkehrer damit bei 120.000 bis 200.000 Personen. Das zeigt die #PflegeComeBack Studie der PAUL HARTMANN AG, durchgeführt vom Institut Psyma Health & CARE. Die Studie basiert auf 21 qualifizierten Tiefeninterviews und 50 quantifizierten Ergebnissen. Befragt wurden ehemalige Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpfleger sowie Altenpfleger. 77% der Teilnehmer sind Frauen. Der Pflegeberuf wurde vor durchschnittlich 3,3 Jahren aufgegeben.

Strukturen und Arbeitsbedingungen ändern

Ihre Bereitschaft für eine Rückkehr in die Pflege knüpfen die Befragten an vielfältige Veränderungen. Am häufigsten werden „andere Strukturen und Arbeitsbedingungen“ genannt: 42% betrachten diesen Aspekt als wichtige Voraussetzung. Mehr als ein Drittel der Befragten (36%) fordern mehr Personal. Bessere Bezahlung bewerten 30% als entscheidenden Faktor.

Für Staatssekretär Andreas Westerfellhaus, Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung, ist denn auch klar: „Die Studie zeigt, dass viele ehemalige Pflegekräfte ihren Beruf wertschätzen und sich einen Wiedereinstieg vorstellen können, wenn die Rahmenbedingungen andere werden“. Großen Einfluss darauf, dass Pflegekräfte gerne in ihrem Beruf bleiben und sich mehr Menschen für diese wichtige Aufgabe entscheiden, hätten die Arbeitgeber, weist Westerfellhaus hin. Diese seien gefordert, zu überlegen, was sie konkret tun können, um ihren Mitarbeitern mehr Wertschätzung, An-

erkennung, Erholungsphasen, Freude und Motivation im Arbeitsalltag bieten zu können. „Dazu gehört für mich auch eine Bezahlung nach Tarif, verbindliche Dienstpläne und mehr Kollegen. Der Gesetzgeber hat dafür aktuell gute Voraussetzungen geschaffen.“

Positive Entwicklungen in der Pflege sichtbarer machen

Interessant ist auch, dass 50% der Befragten bekannt ist, dass es mehr Personal in der Alten- und Krankenpflege geben soll. Vier von zehn Befragten haben nach eigenen Angaben Kenntnis von der Anwerbung ausländischer Pflegekräfte. 30% wissen von angestrebten Lohnsteigerungen.

Aber: „Wir müssen positive Entwicklungen in der Pflege weiter stärken und sichtbarer machen. Wir diskutieren gerade in der Konzentrierten Aktion Pflege mit allen Beteiligten, wie Rahmenbedingungen verändert und verbessert werden können. Mitte nächsten Jahres werden die Ergebnisse vorliegen, die dann umgesetzt werden können“, ergänzt Westerfellhaus.

Informationen über veränderte Rahmenbedingungen wichtig

Um den Wiedereinstieg zu vereinfachen, sehen die Befragten vor allem Trainings als wichtigstes Mittel an (71%). 67% betrachten einen Schnuppertag als besonders hilfreich. Darüber hinaus gibt es einen großen Bedarf an Informationen, etwa zu möglicherweise verbesserten Rahmenbedingungen (62%) sowie zu veränderten Arbeitsbedingungen (55%).

pflegecomeback.de