



**Franz Wagner**  
Präsident des Deutschen Pflegerats

## Editorial

### Respekt vor der Kompetenz der Pflegefachpersonen

Wer meint, auf die Kompetenz der Pflegefachpersonen in Verknüpfung mit den anderen Berufen im Gesundheitswesen verzichten zu können oder diese als geringwertig schätzt, der irrt gewaltig. Bedauerlich ist es, wenn solche Äußerungen von oberster Seite der Ärzteschaft kommen, im konkreten Fall vom Vorsitzenden des Vorstandes des Weltärztebundes, Prof. Dr. med. Frank Ulrich Montgomery. Dieser hatte kürzlich auf einer Tagung der World Medical Association gesagt, dass der Zugang zu Ärzten ein „Menschenrecht“ sei. Für das Menschenrecht auf eine gute Gesundheitsversorgung und Betreuung hat kein Beruf ein Monopol oder alleine die Antwort. Für diesen Anspruch darf es keine Grenzen und auch keine Übervorteilungen einzelner Professionen geben. Die Zeiten der „Götter in Weiß“ sind vorbei.

Je nach dem vorliegenden Bedarf muss es zur bestmöglichen pflegerischen und medizinischen Versorgung kommen. Nicht immer ist dabei auch zugleich der Arzt der am besten geeignete Experte, das ist international längst erwiesen. Idealerweise arbeiten die pflegerischen und ärztlichen Professionen zusammen, um die bestmögliche Versorgung der hilfebedürftigen Menschen zu erreichen.

Unabdingbar ist dies, um die Gesundheitsversorgung auch in Zukunft gewährleisten zu können. Das erfordert jedoch den gegenseitigen Respekt vor der Kompetenz der Professionen untereinander. Eine medizinische Versorgung ohne den Beitrag der Profession Pflege greift zu kurz. Hier darf nicht mehr einseitig und mit Scheuklappen argumentiert werden. Gleiche Augenhöhe der Professionen ist das richtige Stilmittel der Zukunft.

**Franz Wagner**  
Präsident des Deutschen Pflegerats



In Kooperation mit

**Heilberufe**  
*Pflege einfach machen.*

## IN MEMORIAM

### Deutscher Pflegerat trauert um Prof. Edith Kellnhäuser

Am Donnerstag, den 23. Mai 2019 ist Frau Prof. Dr. Dr. Edith Kellnhäuser im Alter von 85 Jahren verstorben. Der Deutsche Pflegerat trauert um eine verdiente Pflegewissenschaftlerin mit großer internationaler Erfahrung. Edith Kellnhäuser gehörte zur Gründergeneration der Pflegewissenschaft in Deutschland. Insbesondere um die Errichtung der Pflegekammer in Rheinland-Pfalz hat sie sich sehr verdient gemacht.

Für Edith Kellnhäuser war es von größter Bedeutung, dass die Pflegeberufe eine höhere Anerkennung und Wertschätzung für ihre wertvolle Arbeit erfahren. Dass dies so ist und die Rahmenbedingungen dafür gegeben sind, dafür hat sie sich ihr ganzes Leben lang eingesetzt. Dafür hat sie kraftvoll und verbunden mit einem enormen Wissensschatz ihre Stimme mit Erfolg erhoben. Das hat sie als Frau für die Pflege ausgezeichnet.

Wir sind sehr froh, dass wir die außerordentlichen Verdienste von Edith Kellnhäuser in diesem Jahr mit dem Deutschen Pflegepreis des Deutschen Pflegerats würdigen konnten. Wir werden sie und ihren wichtigen Beitrag zur Professionalisierung der Pflegenden in Deutschland nicht vergessen.

**Irene Maier**  
Vize-Präsidentin des Deutschen Pflegerats (DPR)



Die drei Minister auf dem Weg in die Bundespressekonferenz. Dort präsentierten sie die Ergebnisse der Arbeitsgruppen der Konzentrierten Aktion Pflege.

© Britta Pedersen dpa picture alliance

## Konzertierte Aktion Pflege

# Erfolg hängt von der Umsetzung ab

Anfang Juni wurden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) unter Leitung von Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey, Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und Bundesgesundheitsminister Jens Spahn vorgestellt.

**A**uf 181 Seiten wurden die Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5 zusammengefasst. Dabei hat die KAP viele wichtige Themen aufgegriffen. Die drei Initiatoren haben die Brisanz der Lage in der beruflichen Pflege erkannt. Innerhalb der vereinbarten Frist von einem Jahr (Start war Juli 2018) jetzt die Ergebnisse vorzustellen, war ein Kraftakt für alle Beteiligten.

### Reichen die Ergebnisse aus?

Ob die Ergebnisse ausreichen, um die Arbeitsbedingungen der professionell Pflegenden spürbar zu verbessern, die Versorgung damit zu sichern und das verloren gegangene Vertrauen der professionell Pflegenden zurückzugewinnen, ist heute noch nicht absehbar.

Denn entscheidend für den Erfolg wird es sein, wie ernsthaft alle Beteiligten, insbesondere die staatlichen Stellen, die einzelnen Punkte konkretisieren und auch tatsächlich umsetzen.

Wohin wollen wir als Gesellschaft mit den Pflegeberufen? Bei dieser entscheidenden Frage wäre mehr nötig gewesen, als es das Ergebnis jetzt ausweist. Seitens des Deutschen Pflegerats hatten wir deutlich mehr und Konkretes erhofft. Angesichts der Anzahl und der Heterogenität der Interessen der an der KAP Beteiligten war aber nicht mehr zu erreichen, da Konsens das oberste Ziel war.

### Road-Map für die Personalbemessung

Zur Personalbemessung in der Langzeitpflege ist eine Road-Map für die Umsetzung des von der Wissenschaft bis Mitte 2020 vorzulegenden Personalbemessungsverfahrens geplant. Ähnlich verhält sich dies im Krankenhausbereich. Dort werden in einem ersten Schritt der Deutsche Pflegerat, die Deutsche Krankenhaus Gesellschaft und die Gewerkschaft ver.di ein Personalbemessungsverfahren entwickeln, das das Bundes-

gesundheitsministerium dann prüfen will. Auch hier hätten wir uns verbindlichere Zusagen von Seiten des Ministeriums gewünscht.

Zielführend muss es dabei sein, genau hinzusehen, was die hilfebedürftigen Menschen benötigen. Darauf muss die Personalbemessung ausgerichtet sein. Starre Fachkraftquoten helfen nur bedingt weiter.

Zum Thema Aufgabenverteilung zwischen allen Gesundheitsberufen soll es eine Strategieplanung geben. Hierbei muss endlich auf das sehr gute Kompetenzniveau der professionell Pflegenden zurückgegriffen werden. Alles andere wäre angesichts der bereits bestehenden Versorgungsmängel, auch im ärztlichen Bereich, grob fahrlässig. Wenn wir eine gute Qualität in der Versorgung haben wollen, dann müssen wir darüber reden, wer was an Leistungen erbringen darf. Was macht tatsächlich Sinn? Welche Mauern müssen endlich eingerissen werden?

### Starkes Signal für mehr Gehalt fehlt

Unverständlich und bedauerlich ist, dass sich private Verbände der Einrichtungsträger und das Deutsche Rote Kreuz

nicht an einer Lösung für eine flächen-deckende angemessene Vergütung in der Langzeitpflege beteiligen wollen. Ein all-gemeinverbindlich geltender Tarifver-trag für alle Sektoren der Pflege, der zu-gleich regionale Unterschiede und Be-sonderheiten berücksichtigt, wäre ein starkes Signal für die professionell Pfl-e-genden gewesen. Eine gerechte Entloh-nung ist neben „mehr Personal“ und ins-gesamt besseren Arbeitsbedingungen ein entscheidender Schlüsselfaktor da-für, ob die Pflege eine Zukunft hat oder nicht.

Das nicht nachvollziehbare Lohnge-fälle zwischen den Sektoren sowie den Regionen muss abgebaut werden. Eine Alternative (für einen höheren Lohn) könnte die Pflegekommission sein. Hier geht es jedoch vorwiegend um die Fest-legung von Mindestlöhnen, künftig auch für Pflegefachpersonen sowie um die Mindestarbeitsbedingungen.

### Maßnahmenkatalog alleine reicht nicht

Die KAP umfasst einen sehr langen Maßnahmenkatalog, zu dem sich alle Beteiligten bekannt und verpflichtet ha-ben und der auch im Rahmen eines Mo-nitorings durch die beteiligten Ministe-rien auf seine Umsetzung geprüft wer-den soll. Der Deutsche Pflegerat wird seine Zusagen einhalten und dies bei an-deren auch einfordern und überprüfen.

Insgesamt wird es sehr darauf ankom-men, wie konsequent und lösungsorien-tiert die Ergebnisse der KAP im Sinne einer guten und sicheren Versorgung und der Verbesserung der Arbeitssitua-tion Pflegenden mit Inhalt gefüllt und in die Praxis umgesetzt werden.

Tatsache ist: Die KAP alleine kann die Krise in den Pflegeberufen und damit die Krise in der pflegerischen Versor-gung nicht überwinden.

Es muss parallel und in Fortführung des bereits Angestoßenen politisch mehr Initiative und vor allem Umsetzungskraft gezeigt werden. In erster Linie je-doch muss die Situation derer ernst ge-nommen werden, die die Leistungen tat-sächlich erbringen.

## KONZERTIERTE AKTION PFLEGE

### Die Arbeitsgruppen

- Arbeitsgruppe 1: Ausbildungs-offensive Pflege (2019-2023)
- Arbeitsgruppe 2: Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung
- Arbeitsgruppe 3: Innovative Versorgungsansätze und Digitalisierung
- Arbeitsgruppe 4: Pflegekräfte aus dem Ausland
- Arbeitsgruppe 5: Entlohnungsbedingungen in der Pflege

Der Deutsche Pflegerat war als Mitglied im Dachgremium der KAP sowie in allen Arbeitsgruppen vertreten.

### Ausgewählte Ergebnisse

**Mehr Personal:** Pflegekräfte brauchen genügend Kolleginnen und Kollegen, verlässliche Dienstpläne und gesunderhaltende, transparente Arbeitsbedin-gungen. Deshalb wurde vereinbart:

- Verbindlichere Regeln für die Beset-zung von Pflegeheimen und Kran-kenhäusern mit Pflegekräften einzu-führen
- Die Gewinnung von Pflegefachkräf-ten aus dem Ausland zu erleichtern
- Die Arbeitsbedingungen von Pflege-kräften zu verbessern.

**Mehr Geld:** Bislang werden Pflegekräf-te sehr unterschiedlich und häufig zu niedrig entlohnt. Deshalb wurde vereinbart:

- Die Entlohnungsbedingungen in der Altenpflege zu verbessern
- Nach Qualifikation differenzierte Min-destlöhne zu entwickeln (mindestens für Pflegefach- und Hilfskräfte)
- Die Ost-West-Differenzierung beim Pflegemindestlohn aufzugeben.

Zur Umsetzung dieser Ziele kommen zwei unterschiedliche Wege in Betracht:

- Die Festsetzung von Mindestlöhnen auf Vorschlag der Pflegekommission
- Ein Tarifvertrag, der auf der Grundla-ge des Arbeitnehmer-Entsendegesetz-es unter Berücksichtigung des kirch-lichen Selbstbestimmungsrechts flä-chendekend erstreckt werden kann.

**Mehr Ausbildung:** Die neuen Pflege-ausbildungen starten zum 1. Januar 2020. Ihre Einführung wird begleitet von der „Ausbildungsoffensive Pflege“ (2019 – 2023). Hierzu wurde beschlos-sen:

- Die Zahlen der Auszubildenden und der ausbildenden Einrichtungen bis 2023 im Bundesdurchschnitt um je-weils 10 % zu steigern
- Mit einer Informations- und Öffent-lichkeitskampagne für die neuen Pflegeausbildungen zu werben
- Mindestens 5.000 Weiterbildungs-plätze zur Nachqualifizierung von Pflegehelferinnen und -helfern einzu-richten
- Die Pflegeschulen in den „Digitalpakt Schule“ einzubeziehen.

**Mehr Verantwortung:** Pflegefachkräfte sollen mehr Entscheidungsbefugnisse bekommen. Deshalb wurde beschlos-sen:

- Den Verantwortungsbereich von Pfl-e-gekräften auszuweiten. Dafür werden u.a. Standards zur Zusammenarbeit mit anderen Gesundheitsberufen (z.B. Ärzten) entwickelt und weitere Ver-ordnungsmöglichkeiten geprüft. Das Bundesgesundheitsministerium star-tet diesen Prozess noch in diesem Jahr.
- Die bestehenden Möglichkeiten, Heil-kunde auf Pflegefachkräfte zu über-tragen, besser zu nutzen und beste-hende Hürden abzubauen.

**Mehr Digitales:** Die Arbeit von Pflege-kräften soll durch Digitalisierung er-leichtert werden. Deshalb wurde be-schlossen:

- Die Kommunikation zwischen der Pflege und anderen Gesundheitsbe-rufen soll komplett auf elektronische Datenverarbeitung umgestellt wer-den
- Ab 1.10.2022 sollen ambulante Pfl-e-gedienste Leistungen der Pflegeversi-cherung nur noch auf elektronischem Weg mit den Kassen abrechnen, ab dem 1.4.2023 soll dies auch für die Leistungen der häuslichen Kranken-pflege gelten
- In der häuslichen und stationären Pflege sowie in Krankenhäusern tech-nische Systeme zu Kontroll-, Routine- und logistischen Tätigkeiten ver-mehrt als Unterstützung einzusetzen.

## AUS DEN VERBÄNDEN

### Neue Online-Umfrage zur Teilzeitarbeit in der Pflege

Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) beschäftigt sich intensiv mit der „Teilzeitarbeit in der Pflege“ und hat hierzu eine Umfrage gestartet. Der Hintergrund: Als schnell verfügbare Ressource zur Personal- aufstockung werden immer wieder die Mitarbeiter in Teilzeit genannt. Lassen sie sich dazu motivieren, ihre Arbeitszeit aufzustocken? Ist das vom Arbeitgeber überhaupt gewünscht? Und sind Fachkräfte, die dem Beruf schon fast den Rücken gekehrt haben, zur Rückkehr zu bewegen? Welche Anforderungen stellen Teilzeitkräfte an ihre Arbeitgeber, bevor sie eine Ausweitung ihrer Stundenzahl in Betracht ziehen? Diese Fragen sind bedeutend für eine Linderung des Pflegefachperson- mangels. Mit Hilfe der Umfrage sollen nun Antworten darauf gegeben werden.

### Sammelband zur Kampagne Mein Beruf: Pflegen erschienen

In den Monaten Oktober bis Dezember 2018 hat der DBfK in einer Kampagne „Mein Beruf: Pflegen“ drei Themen aufgegriffen:

1. Pflege ist Leistungsfaktor
2. Arbeitsbedingungen und Lohnniveau
3. Arbeitszeit und Dienstplan

Die Informationen und Materialien dieser Aktion wurden nun in einem Sammelband zusammengefasst und durch weitere Handlungshilfen ergänzt. Aufgenommen wurden auch die Ergebnisse der Online-Umfrage an eine gute und nachhaltige Dienstplanung.

dbfk.de

## Impressum

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

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

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

**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

## Positionspapier zum Thema Leasing

# Ungleichgewicht bekämpfen

„Leasing in der Pflege: Fluch oder Segen?!“ lautet der Titel eines Positionspapiers des Berliner Anbieterverbandes qualitätsorientierter Gesundheitspflegeeinrichtungen (AVG). Das Ziel müsse es sein, gleiche Bedingungen für alle zu schaffen.

Im Papier heißt es: „Die Zeitarbeit im Pflege- und Gesundheitsbereich muss neu geregelt werden. Sie hat mittlerweile Dimensionen erreicht, die dringend einer Lösung bedürfen und keinerlei Abwarten mehr dulden. Eine solche Lösung muss umgehend gefunden und umgesetzt werden. Sie ist als nationale, kollektive Aufgabe zu werten. Es geht um die Suche nach Lösungen, die von allen Beteiligten den Willen abfordern, zusammen ressortübergreifende, sinnvolle und wirkungsvolle Maßnahmen schnellstmöglich einzuleiten. Es muss gehandelt werden.“

### Leasing muss begrenzt werden

Der AVG fordert: „Leasing muss nach oben begrenzt werden. Zugleich müssen die Anforderungen an die Leasingfirmen denen der Unternehmen in der Pflege gleichgestellt sein. Das bedeutet für die Pflegeeinrichtungen wirtschaftliche und soziale Sicherheit und gewährleistet zugleich den Schutz der Pflegebedürftigen, der Patienten, die unsere Hilfe benötigen. Eine Renditemaximierung durch das Ausnutzen von Personalknappheit in der Pflege darf es nicht geben.“ Der AVG mahnt vor steigenden Kosten durch Einsatz von Leasingkräften. „Es besteht kurzfristig die Gefahr von explodierenden Kosten und einem gravierenden Anstieg der Unzufriedenheit des Personals in der Pflege, bis hin zur Umkehr des Arbeitsmarktes. Werden Leasingarbeitgeber in einem komplett gedrehten Arbeitsmarkt die neuen (ersten) Arbeitgeber in der Pflege sein?“

### Gleiche Vorgaben und Regelungen einführen

Die derzeitige Situation, dass Leasingfirmen keinen Versorgungsdruck und keine Verpflichtungen ähnlich derer der Unternehmen in der Pflege hätten, „stellt die Pflege auf den Kopf“. Das Verhältnis Zeitarbeitsfirmen zu den Akteuren in der Pflege sei gekennzeichnet durch eine gravierende Ungleichheit, ergänzt der AVG. Hier bedürfe es, „um dies nochmals zu betonen, gleicher Vorgaben und Regelungen“.

Die zunehmende Leiharbeit „ist dabei nicht nur ein Problem der Arbeitgeber in der Pflege. Betroffen sind gleichfalls die Politik wie auch die Kostenträger. Zu unterscheiden sind dabei eine menschliche wie auch eine ethische Komponente. Denn die Gründe für die Aufnahme von Zeitarbeit sind aus Sicht der Leiharbeitskräfte häufig nachvollziehbar. Sie liegen unter anderem in der höheren Work-Life-Balance“.

Nicht nachvollziehbar sei es, dass die Zeitarbeitsfirmen die derzeitigen Bedingungen in der Pflege ausnutzen, „um Profit zu machen. Das schwächt das Gesamtsystem der Pflege und steht der Chancengleichheit des Marktes konträr entgegen“.

Neben einer Analyse der derzeitigen Situation enthält das Positionspapier Lösungsvorschläge sowie eine rechtliche Würdigung dieser.

avg.berlin.de