



# **ver.di-Personalcheck in der stationären Pflege - Ergebnis und Forderungen**

an die Enquetekommission „Pflege in  
Baden-Württemberg zukunftsorientiert und  
generationengerecht gestalten“

Gemeinsam mit der  
Arbeitsgemeinschaft der  
Mitarbeitervertretungen im  
Diakonischen Werk  
Württemberg (AG MAV),  
Diözesane  
Arbeitsgemeinschaft der  
Mitarbeitervertretungen  
(DiAG MAV) im caritativen  
Bereich der Diözese  
Rottenburg-Stuttgart,  
Gesamtbetriebsrat AWO  
Baden,  
Gesamtbetriebsrat des  
Wohlfahrtswerks für Baden-  
Württemberg und weiteren  
Unterstützern.

**20 600 Stellen für gute Pflege und gute Ausbildung fehlen**

**GUTE PFLEGE  
braucht GUTE ARBEIT**

ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg,  
Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen  
Theodor-Heuss-Str. 2 /Haus 1, 70174 Stuttgart  
Hrsg. Irene Gölz(Landesfachbereichsleiterin) irene.goelz@verdi.de  
Redaktion: Martin Nestele(Beschäftigter in der stationären Pflege)  
September 2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

**vielen Dank für die Entgegennahme des Ergebnisses unseres Personalchecks.**

Wir freuen uns, dass sich auch der Landtag von Baden-Württemberg dem wichtigen Thema Pflege annimmt. Ihrer Themenliste entnehmen wir, dass Sie sich auch mit den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Pflegebranche auseinandersetzen wollen. Das begrüßen wir sehr.

Die Beschäftigten haben schlicht die Erwartung, dass sich ihre Arbeitsbedingungen verbessern und dass sie besser bezahlt werden. Sie erwarten, dass anerkannt wird, dass Gute Pflege Gute Arbeit braucht. Das heißt: Wer will, dass die Menschen in den (teil-)stationären Einrichtungen und zu Hause gut gepflegt werden, der muss an erster Stelle für gute Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sorgen. Gute Pflege und Gute Arbeit sind zwei Seiten derselben Medaille.

Die Bundesagentur für Arbeit schreibt in ihrem Arbeitsmarktdossier 3/2013, dass in Baden-Württemberg aufgrund unserer alternden Gesellschaft bis 2030 alleine in der Pflege 60.000 Arbeitskräfte fehlen werden. Wir sagen: bereits heute fehlen zahlreiche Stellen in den Einrichtungen der stationären Pflege und ambulanten Diensten. Sie fehlen nicht deshalb, weil sich vorhandene Stellen nicht besetzen lassen, sondern weil zu wenig Personalstellen refinanziert werden.

Die ver.di-Initiative *Altenpflege in Bewegung* hat - um dies zu untermauern - in den letzten drei Monaten einen Personalcheck in Einrichtungen der stationären Pflege in Baden-Württemberg durchgeführt. Wir haben Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen aus Wohlfahrtsverbänden, kommunalen und privaten Einrichtungen befragt, ob und wenn ja, wie viel Stellen nach ihrem professionellen Selbstverständnis und ihrer Alltagserfahrung in den Pflegeheimen derzeit zusätzlich benötigt werden, um die Bewohner/innen gut zu pflegen und ihnen weiterhin die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Wir haben sie zudem befragt, ob und wenn ja, wie viel Stellen zudem gebraucht werden, um durch Praxisanleitung eine gute praktische Ausbildung zu gewährleisten.

**Das Ergebnis: 20.600 Stellen sind es, die in Baden-Württemberg aktuell fehlen, davon 15.200 Stellen für Pflegekräfte. Und es fehlen zusätzlich 1.500 Stellen für Praxisanleiter/innen zur Begleitung der praktischen Ausbildung.**

Wie kann der Betrieb in den Einrichtungen aufrecht erhalten werden, werden Sie sich zu recht fragen. Das geht nur, weil die Beschäftigten mit einem hohen Arbeitsethos und einer hohen Arbeitsbereitschaft immer wieder alle Lücken füllen. Die Beschäftigten in den Pflegeheimen wollen jedem Menschen die Pflege und Betreuung zukommen lassen, die er benötigt, aber sie wollen auch ein Privatleben haben und gesund bleiben.

Wie kann das Problem gelöst werden? Die Festlegung der Zahl der Beschäftigten, die einer stationären Einrichtungen refinanziert wird, basiert auf Personalrichtwerten, die im „Rahmenvertrag für die stationäre Pflege“ gem. § 75 des Pflegeversicherungsgesetzes zwischen den Verbänden der Kostenträger und der Einrichtungsträger vereinbart werden. In Baden-Württemberg stammen diese Werte aus den 90er Jahren und wurden im Jahre 2002 letztmalig leicht verbessert.

In den letzten Jahren sind allerdings die Anforderungen an die Beschäftigten in den Pflegeeinrichtungen stetig gewachsen. Die Pflege ist deutlich aufwändiger geworden, da die Bewohner/innen pflegebedürftiger sind und die Zahl der demenziell Erkrankten zugenommen hat. Viele Menschen kommen häufig in ihrer letzten Lebensphase in die Einrichtungen (was zu einem steigenden Bedarf an Palliativpflege führt). Die Durchschnittsverweildauer in der stationären Einrichtung beträgt deshalb mittlerweile nur noch wenige Monate.

Des Weiteren sind die Beschäftigten aus guten und berechtigten Gründen mit gestiegenen Qualitätsanforderungen, der Pflege-Charta, der Ermöglichung von Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, neuen Pflege- und Betreuungskonzepten, Kontrollverfahren und Qualitätsprüfungen u.v.a.m. kon-

frontiert. Den gestiegenen Anforderungen folgte allerdings bisher keine Anpassung der Personalrichtwerte.

Die Arbeitsbelastung in den Pflegeheimen ist aus den o.g. Gründen deutlich gestiegen. Die Kolleginnen und Kollegen sind meist am Limit. Der Krankenstand ist hoch. Die Schichten können in der Regel nur mit überdurchschnittlich vielen Teilzeitkräften aufrecht erhalten werden, denn es müssen genügend Personen zur Verfügung stehen, um die Schichten abdecken zu können. Bei einer faktischen Unterbesetzung erreicht man dies nur, indem man Vollzeitstellen teilt. Zwangsteilzeit nennen wir das (im Gegensatz zur freiwilliger Teilzeit). Das führt dazu, dass laut Statistischem Bundesamt in Baden-Württemberg im Jahr 2011 nur 29,98 % der Beschäftigten in Pflegeheimen und 20,5 % in ambulanten Diensten in Vollzeit beschäftigt waren. Viele der Teilzeitbeschäftigten müssten aber eigentlich Vollzeit arbeiten, um ihren Lebensunterhalt ohne Zweitjob bestreiten zu können.

Dienstpläne, auf deren Einhaltung sich die Beschäftigten nicht verlassen können, weil immer wieder Personallücken durch „Einspringen aus dem Frei“ und andere Überstunden kompensiert werden müssen, wirken sich auch erheblich auf die Freizeit der Beschäftigten aus. Die Organisation von Erwerbstätigkeit auf der einen Seite, Familienaufgaben, ehrenamtliche Tätigkeit und oft auch eine zweite Beschäftigung auf der anderen Seite ist für viele Beschäftigte nur mit einem hohen Kraftaufwand möglich. Dies behindert nicht nur die Regeneration, sondern löst neben dem Arbeitsdruck weiteren erheblichen Stress aus. Das heißt: die Flexibilisierung der Arbeitszeit wirkt in hohem Maße auch auf das Privatleben der Beschäftigten und erhöht somit zusätzlich die Krankheitsanfälligkeit.

Die Unterbesetzung hat eine weitere fatale Folge: die praktische Ausbildung ist oft nicht sichergestellt. Einerseits, weil die Praxisanleiter/innen so sehr in die Betreuung der Bewohner/innen eingebunden sind, dass sie keine Zeit mehr für die Anleitung der Auszubildenden haben. Andererseits weil die Auszubildenden selbst als Lückenbüßer/innen voll in den Stationsalltag eingeplant werden und keine Freiräume für das Lernen haben. Auszubildende berichten zudem darüber, dass sie nach Schultagen noch in den Dienst gehen oder nach Schulwochen noch Wochenenddienste leisten. Sie berichten nicht selten, dass sie alleine mit Pflegehelfer/innen ganze Stationen oder Wohngruppen betreuen.

**Die Anzahl der Stellen in den Einrichtungen ist die zentrale Rahmenbedingung, die verändert werden muss, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten wirklich und nachhaltig zu verbessern.** Die meisten anderen denkbaren Maßnahmen werden ohne dieses Grundproblem zu lösen nicht nachhaltig wirken.

Als **Sofortmaßnahmen** fordern wir

- die umgehende deutliche Erhöhung der Personalrichtwerte im neuen Rahmenvertrag für die stationäre Pflege in Baden-Württemberg (gem. § 75 Pflegeversicherungsgesetz), damit in den Einrichtungen neue Stellen geschaffen werden können. Eine Erhöhung der Richtwerte wurde im Übrigen von den Verbänden der Einrichtungsträger in die Verhandlungen über den Rahmenvertrag stationäre Pflege eingebracht.
- Zudem müssen in der Personalverordnung zum Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetz Festlegungen zur konkreten Besetzung der Schichten getroffen werden. ver.di fordert für den Tagdienst einen (rechnerischen) Personalschlüssel von einer Pflegekraft pro zwei Bewohner/innen, für den Nachtdienst einen Personalschlüssel von 1:20, für die Pflegedienstleitung und die Qualitätsbeauftragten einen Schlüssel 1:100 sowie für den Sozialdienst 1:50.
- Die Refinanzierung der Praxisanleitung und Sicherstellung der praktischen Ausbildung.

Dies alles kostet Geld. Das stimmt. Doch an zusätzlichem Personal führt kein Weg vorbei. Nur mit der Ausweitung der Stellen in der stationären Pflege löst sich in Folge ein zentrales Problem der Branche: der Personalmangel. Wenn die Beschäftigten von ihrem enormen Druck entastet werden, verlässliche und gute Arbeitsbedingungengeschaffen werden können, werden Pflegekräfte in ihrem Beruf bis zur Rente durchhalten können. Zudem hängt die Gewinnung von Auszubildenden für den Pflegeberuf in

hohem Maße davon ab, dass diese eine gute Ausbildung durchlaufen können und von attraktiven Arbeitsbedingungen berichten können.

Die Beschäftigten in den Einrichtungen und Diensten hoffen, dass es sich bei der Enquetekommission nicht um ein weiteres Gremium handelt, das gute Analysen erstellt, sich aber danach nichts oder nur wenig ändert. Wir haben primär kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem. Auch wenn nicht alle Maßnahmen Sache des Landes sind, hoffen wir, dass Maßnahmen in anderen Verantwortungsbereichen oder beim Bund unterstützt und befördert werden.

Gerne stehen wir Ihnen für Rückfragen und Gespräche, auch über weitere Forderungen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

das Team der ver.di-Initiative *Altenpflege in Bewegung*, ver.di-Landesbezirk Baden-Württemberg, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen.

sowie die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AG MAV), Diözesane Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (DiAG MAV) im caritativen Bereich der Diözese Rottenburg-Stuttgart, Gesamtbetriebsrat AWO Baden, Gesamtbetriebsrat des Wohlfahrtswerks für Baden-Württemberg

### Was gehört zu guter Pflege?

(Eine Idee von Beschäftigten, entwickelt anlässlich des Diakonieaktionstages im Sommer 2014)

