

**Prof. Dr.
Heinz Rothgang
und Team**

Personalbemes-
sung im stationären
Sektor – Auf dem
Weg zum bedarfs-
orientierten Per-
sonal-Mix

**Personalbemes-
sung in der statio-
nären Pflege**

Personalbemes-
sung ambulant:
Sicherstellung
gefährdet!

Dritter Anlauf:
Gesetzentwurf
zum Intensivpflege-
und Rehabilitations-
stärkungsgesetz
liegt vor

bpa



Foto: Uwe Dolderer

Anspruch
pflegen.

jede 3.

Mehr als **jede dritte**
Pflegeeinrichtung
in Deutschland
ist **Mitglied** im bpa

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

selten hat sich ein Thema so schnell und so deutlich in den Vordergrund gedrängt wie aktuell Corona. Waren wir vor wenigen Wochen noch recht unbeteiligt, erleben wir nun in einer rasanten Geschwindigkeit die Auswirkungen in nahezu allen Lebensbereichen. Licht und Schatten liegen eng beieinander. Wenige Meldungen reichten, um die Wachsamkeit der Pflegeprofis in unseren Mitgliedsbetrieben zu schärfen und das Augenmerk auf steigende Hygieneanforderungen zu legen. Mit umfangreichen Informationen unterstützen wir jeweils aktuell. Doch wir beobachten auch mit einiger Fassungslosigkeit bisher kaum vorstellbare negative Auswirkungen, die nur noch wütend machen. Nicht nur in Pflegeeinrichtungen, sondern auch in Arztpraxen und Krankenhäusern überschlagen sich die Berichte über den Diebstahl sowohl von Schutzausrüstung als auch von Desinfektionsmitteln. Schiere Hysterie ist kaum zu unterscheiden von eiskalter Geschäftemacherei. Ein Blick auf ebay ist mehr als ernüchternd.

Für uns stellen sich sehr herausfordernde Fragen. Wer versorgt im Falle einer Infektion, wer kann in Quarantäne? Wer versorgt, wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Quarantäne müssen? Haben wir die notwendige Schutzausrüstung dort, wo sie im Ernstfall benötigt wird? Zeigen sich unsere langjährigen Lieferanten verantwortungsbewusst oder schielen sie auf einen schnellen Profit? Wir werden alles daransetzen, die



Gesundheit der pflegebedürftigen Menschen und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu schützen und eine Verbreitung von Infektionen zu verhindern. Dort, wo zielgerichtet Unterstützung notwendig wird, werden wir entschlossen eintreten. Sehr aufmerksam beobachten werden wir aber auch das Verhalten aller Beteiligten und Vertragspartner. Eine drohende Pandemie ist weder eine passende Gelegenheit zur Geschäftemacherei noch zum business as usual. Und nur am Rande: Sollte es hart auf hart kommen, erwarten wir unterstützende und mitarbeitende Fachkräfte statt dienstbeflissener Prüfer.

Es grüßt Sie herzlich

Ihr

A handwritten signature in blue ink that reads "Bernd Meurer". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Bernd Meurer
Präsident

Titelthema

Personalbemessung im stationären Sektor – Auf dem Weg zum bedarfsorientierten Personal-Mix
Von Prof. Dr. Heinz Rothgang und BePeM-Projektteam

Personalfragen in der ambulanten Pflege
Von Prof. Dr. Dr. h.c. Andreas Büscher,
Hochschule Osnabrück

Was bringt ein neuer Personalmix?
Fachtagung diskutiert Rothgang-Gutachten –
jetzt sind Länder am Zug

Das sollten Sie wissen

Welche zusätzlichen zahnärztlichen Leistungen stehen gesetzlich Versicherten mit Pflegebedarf oder einer Beeinträchtigung zu?
Neue Broschüre informiert über Versorgung zu Hause,
in Pflegeheimen und sonstigen Einrichtungen

Personalbemessung in der stationären Pflege
Von Herbert Mauel

Personalbemessung ambulant: Sicherstellung gefährdet!
Von Bernd Tews

**Pflegekommission: Abschluss mit Augenmaß
Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag überflüssig**
Von Rainer Brüderle und Bernd Meurer

**Dritter Anlauf: Gesetzentwurf zum Intensivpflege- und
Rehabilitationsstärkungsgesetz (GKV-IPREG) liegt vor**
Von Bernd Tews

**bpa-Präsident Meurer spricht mit Auswärtigem Amt
über notwendige Verbesserungen bei der Zuwanderung**

**Leiharbeit in der Pflege ist eine Fehlentwicklung
und muss korrigiert werden**
Kontroverse Diskussion beim 16. Contec Forum in Berlin

Ausbildung in den Pflegeberufen

Neuer Index „PIX“ liefert Werte und Kennzahlen
für Deutschland und die einzelnen Bundesländer 27

6 **Konzept zur Zukunft der Pflege vorgestellt**
CDU-Pflegepolitiker Dr. Roy Kühne veröffentlicht pflege-
politische Forderungen 28

10 Aktuelles aus den Ländern

Landesgruppe Baden-Württemberg

11 **Kooperation von bpa und BGW
stärkt Gesundheitsförderung in der Pflege** 30

Landesgruppe Bayern

14 **„PFLEGEprevent“ – Präventiv der Arbeitsbelastung
von Pflegekräften begegnen**
Das Pilotprojekt geht jetzt in die Zertifizierungsphase 31

Landesgruppe Berlin

15 **Vorstandsmitglieder im Kältebus unterwegs**
Privates Unternehmertum und ehrenamtliches Engagement
unter einen Hut gebracht 32

Landesgruppe Berlin

18 **Zwei familiengeführte bpa-Urgesteine
feiern besondere Jubiläen** 32

Landesgruppe Berlin

19 **Transparenz steigert die Attraktivität**
bpa-Mitglieder diskutieren
die neue Berliner Entgelttabelle 34

Landesgruppe Brandenburg

22 **Koalitionsvertrag: Konkrete Vorhaben
und große Aufmerksamkeit für die Pflege** 35

Landesgruppe Bremen/Bremerhaven

24 **Richtungsweisende Vergütungsvereinbarung getroffen**
Anwendung der bpa-Arbeitsvertragsrichtlinien anerkannt 35

Landesgruppe Hessen

**Abschiedsbesuch in der Landesgeschäftsstelle des bpa
in Wiesbaden** 36

Seit dem 12. Mai, dem
Internationalen Tag der
Pflegerinnen, ist der
bpa auf Twitter zu finden.
Folgen Sie uns unter
@der_bpa



Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern
15. Qualitätskonferenz in Linstow – ein großer Erfolg 37

bpa.präsent

Der bpa auf dem Hauptstadtkongress 2020 51

Landesgruppe Niedersachsen

Wichtiger Schritt zur Sicherung der pflegerischen Versorgung

Ergebnisse der Konzertierte Aktion Pflege Niedersachsen
 vorgestellt 39

bpa.portal

Verdiente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 52

Landesgruppe Niedersachsen

Debatte über die Pflegekammer im Landtag

Ministerin Carola Reimann: Pflegekräfte entscheiden
 über Zukunft der Kammer – Befragung beginnt im März 40

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 53

Ihre Ansprechpartner beim bpa 54

Impressum 55

Landesgruppe Niedersachsen

**bpa bietet Hilfestellung für erfolgreiche Umsetzung
 der generalistischen Pflegeausbildung** 41

Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

Neujahrsempfang in der Landesgeschäftsstelle Düsseldorf

Ein kurzer Blick zurück – aber vor allem nach vorn 42

Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit

NRW-Arbeitsminister Laumann zieht positive Jahresbilanz 44

Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

Pflegezentrum Haus Monika gewinnt

„Best Practice Award 2019“ von Pro Hauswirtschaft 45

Landesgruppe Sachsen

**„Pflege im Umbruch –
 Herausforderungen gemeinsam meistern!“**

Mitgliederversammlung, Neujahrsempfang
 und Sächsischer Unternehmertag Pflege 46

Landesgruppe Schleswig-Holstein

Zu Gast bei Jens Spahn – eine Einladung für gute Ideen 48

Landesgruppe Thüringen

Neujahrsempfang der Landesgruppe

Versorgungssicherheit: Private Pflegeanbieter
 spielen eine wichtige Rolle 49

Personalbemessung im stationären Sektor – Auf dem Weg zum bedarfsorientierten Personal-Mix

Von Prof. Dr. Heinz Rothgang und BePeM-Projektteam



Prof. Dr. Heinz Rothgang, Leiter der Abteilung Gesundheit, Pflege, Alterssicherung, SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik, Universität Bremen

Seit Einführung der Pflegeversicherung sind mehrere Versuche zur Einführung eines Personalbemessungsinstrumentes in vollstationären Einrichtungen gescheitert. Im Zweiten Pflegestärkungsgesetz hat der Gesetzgeber einen neuen Ablauf unternommen und die Vertragspartner der gemeinsamen Selbstverwaltung in der Pflege nach § 113 SGB XI beauftragt, bis Juni 2020 ein „wissenschaftlich fundierte(s) Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach quantitativen und qualitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI“ zu entwickeln und zu erproben. Der Auftrag zur Entwicklung und Erprobung dieses Instruments ist nach europaweiter Ausschreibung an die Universität Bremen gegangen.

Ausgangslage

Obwohl eine auskömmliche Personalausstattung in der Pflege allgemein als einer der wichtigsten Strukturfaktoren

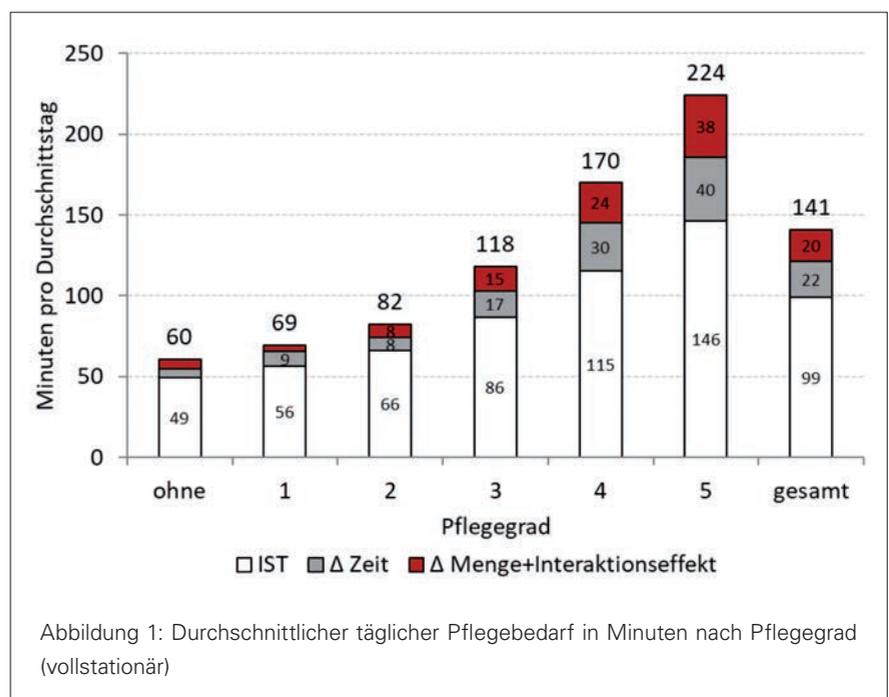
zur dauerhaften Sicherstellung guter Pflegequalität anerkannt ist, sind die stationären Einrichtungen mit erstaunlich unterschiedlichen Rahmenbedingungen konfrontiert: Während für eine Einrichtung mit 100 Bewohnern und einem bundesdurchschnittlichen Pflegegradmix in Bayern mehr als 40 (Vollzeit-)Pflegekräfte vorgesehen wird, stehen dafür in Mecklenburg-Vorpommern, dem Saarland oder Sachsen-Anhalt weniger als 35 Vollzeitkräfte zur Verfügung (Rothgang & Wagner 2019). Da aber die Einstufung der Pflegebedürftigkeit und auch die Ansprüche an die Qualität der Pflege nach bundeseinheitlichen Maßstäben geregelt sind, weisen diese Unterschiede auf Mängel in der Verteilungsgerechtigkeit hin.

Bei welchem Niveau von Bedarfsgerechtigkeit gesprochen werden kann, ist bisher empirisch nicht beantwortet worden. Allerdings gibt es deutliche Hin-

weise darauf, dass die Personalausstattung in der Langzeitpflege in Deutschland derzeit als zu niedrig angesehen werden muss, da Pflegekräfte – um Qualitätseinbußen zu vermeiden – häufig am Rande ihrer Belastbarkeit arbeiten. Das Pflegepersonal erlebt eine Arbeitsverdichtung, die dazu führt, dass die Hälfte der Pflegenden auf ihre Pausen verzichten, um ihre Aufgaben zu erledigen (Schmucker 2019: 53; DGB 2018: 7 f.).

Wenn das nicht mehr ausreicht, werden in zunehmendem Maße Überstunden geleistet (Isfort et al. 2018: 3) oder in letzter Konsequenz erst durch kompensatorische Abstriche bei der Qualität eine Bewältigung des (verdichteten) Arbeitspensums möglich gemacht (ebd. 16 f.).

Hieraus entstehen nicht nur entsprechende gesundheitsbezogene Belastun-



PeBeM-Projektteam

Projektleitung: Prof. Heinz Rothgang

PflegewissenschaftlerInnen: Prof. Stefan Görres, Prof. Karin Wolf-Ostermann, Prof. Ingrid Darmann-Finck, Dr. Claudia Stolle

ArbeitswissenschaftlerIn: PD Dr. Guido Becke, Cora Schwerdt

Pflegfachkräfte mit zusätzlicher akademischer Ausbildung: Mathias Fünfstück, Agata Krempa, Sarah Sticht, Janet Cordes

Gerontologe: Thomas Kalwitzki

Sozialwissenschaftler: Lukas Matzner

StatistikerIn: Prof. Werner Brannath, Dr. Stephan Kloepf, Franziska Heinze

gen mit erhöhter Krankheitsdauer und vermehrten Krankheitstagen (Drupp & Meyer 2019; Isfort 2018: 68 f.; Greß & Stegmüller 2016: 18 f.), vielmehr wird die Arbeitsbelastung in Umfragen regelmäßig als ein Hauptgrund für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Beruf genannt (Isfort et al. 2018: 80; Greß & Stegmüller 2016: 18 f.; Hasselhorn et al. 2005).

Unzureichende Personalmengen schränken also die Möglichkeit, hohe Pflegequalität zu erreichen, systematisch ein und überfordern gleichzeitig das vorhandene Personal dauerhaft, so dass sich das Arbeitskräfteangebot durch vorzeitige Berufsausstiege weiter reduziert. Zur Sicherung hoher Pflegequalität für alle Pflegebedürftigen muss diese Abwärtsspirale gestoppt werden.

Um Bedarfs- und Verteilungsgerechtigkeit bei der Personalausstattung erreichen zu können, ist im Zweiten Pflegestärkungsgesetz die Entwicklung und Erprobung eines einheitlichen Verfahrens zur Bemessung des Personalbedarfs vom Gesetzgeber vorgesehen. Ein entsprechender Auftrag wird von der Universität Bremen bearbeitet. Nach inzwischen abgeschlossener Entwicklung des Personalbemessungsinstruments, wird dieses aktuell bis Juni 2020 in Form einer Befragungsstudie konzeptionell erprobt.

Zielsetzung

Das Projektteam der Universität Bremen hat sich zum Ziel gesetzt, ein Inst-

strument empirisch zu erarbeiten, das auf Basis der Anzahl versorgter Pflegebedürftiger und dem Ausmaß ihrer Pflegebedürftigkeit, wie sie im Rahmen der Begutachtung erhoben werden, nach Qualifikationsstufen differenzierte Personalmengen errechnet, die dann Grundlage für landesspezifische Setzungen und einrichtungsbezogene Vereinbarungen sein können.

Konzeption

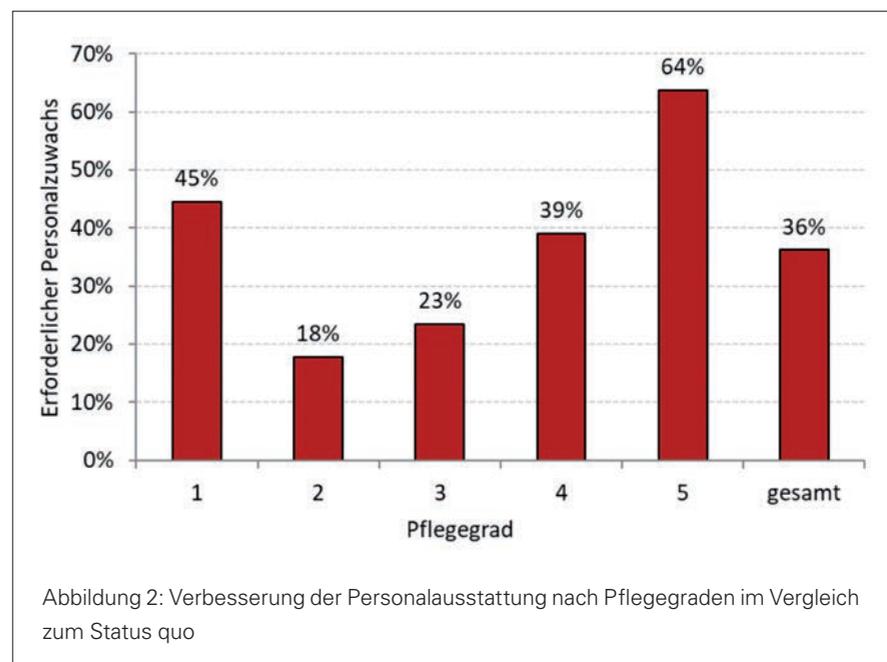
Um dem Anspruch der Sicherstellung einer Bedarfs- und Verteilungsgerechtigkeit zu genügen, basiert das Personalbemessungsinstrument auf einem kombinierten empirischen und analytischen Ansatz. So wurden auf Basis der

beobachteten Leistungserbringung des Jahres 2018 gleichzeitig die Differenzen zu einer fachgerechten Pflege feststellt. Hierzu wurden drei Dimensionen der Leistungserbringung für jeden Bewohner betrachtet:

- die Zahl der bedarfsnotwendigen Interventionen,
- die bedarfsgerechte Zeit pro Interventionserbringung und
- das bedarfsgerechte Qualifikationsniveau der Pflegeperson pro Interventionserbringung.

Dazu wurde jeweils das IST der Leistungserbringung gemessen. Dieser Wert beinhaltet die unter aktuellen personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen erbrachte Zeitmenge für die Intervention sowie die Qualifikation der Pflegekraft, die die Intervention durchführt. Gleichzeitig wurde geprüft, inwieweit für eine bedarfsgerechte Versorgung hierzu Zu- oder Abschläge notwendig gewesen wären. Aus dem IST zuzüglich der Zu- und Abschläge ergab sich dann ein SOLL-Wert.

Bei den SOLL-Werten handelt es sich also um empirisch erhobene pflegefach-



lich begründete Werte zur bedarfsge- rechten Leistungserbringung nach der Menge der Interventionen, der Zeit pro Intervention und den Qualifikationsan- forderungen, die schließlich im entwik- kelten Personalbemessungsinstrument als Parameterwerte enthalten sind.

Zur Erhebung dieser Werte wurde ein Interventionskatalog entwickelt, der alle in einer stationären Pflegeeinrichtung zu erbringenden Leistungen umfasst und die Anforderungen des neuen Pflegebe- dürftigkeitsbegriffs berücksichtigt. Für jede Intervention wurden dann Teil- schritte und Anforderungen sowie das erforderliche Qualifikationsniveau zur Erbringung fachlich gesetzt. Diese Set- zungen personalisieren jede einzelne Intervention in Abhängigkeit von der durch Anwendung des Begutachtungsin- strumentes (BI) abgebildeten Art und dem Ausmaß der Pflegebedürftigkeit. Alle fachlichen Setzungen wurden vor Beginn der Beobachtungsstudie von einem Expertengremium, dessen Mitglie- der von der gemeinsamen Selbstver- waltung der Pflegeversicherung benannt wurden, konsentiert und dann von den Partnern der gemeinsamen Selbstver- waltung abgenommen.

Durchführung

Die Datenerhebung erfolgte im Zeit- raum von April bis Oktober 2018. In die- sem Zeitraum begleiteten 241 speziell auf die konsentierten Erhebungsinstru- mente geschulte Pflegefachpersonen in einer „Beschattung“, also einer Eins-zu- eins-Zuordnung, alle leistungserbrin- genden Pflegekräfte der teilnehmenden Erhebungseinheiten.

Durchgeführt wurde die Erhebung in insgesamt 62 vollstationären Erhe- bungseinheiten unter der Beteiligung von insgesamt 1.380 Pflegebedürfti- gen. Dabei konnten Daten zu mehr als 144.000 Interventionen erhoben wer- den. Die Studie wurde innerhalb von mindestens drei Wochen in jeder Ein- richtung durchgeführt. Dazu wurde bei jedem teilnehmenden Pflegebedürfti-

gen ein aktuelles Gutachten zur Ein- schätzung der Pflegebedürftigkeit durch den MDK oder die Medicproof GmbH mittels des Begutachtungsinstru- mentes erstellt. Basierend auf diesen Informationen, der individuellen Pflege- dokumentation, den Aussagen der Be- zugspflegekraft vor Ort und – bei Bedarf – einer Inaugenscheinnahme des Be- wohners, erstellte das Studienteam der Uni Bremen gemeinsam mit der Be- zugspflegekraft eine tagesstrukturierte Pflegeplanung der bedarfsnotwendi- gen Interventionen. Diese Planung wur- de auf Tablet-PCs übertragen und konn- te von den Datenerhebern für jeden teil- nehmenden Bewohner der Erhebungseinheit abgerufen werden. Durch die Eins-zu-eins-Zuordnung je einer Pflege- kraft zu je einem Datenerheber wurde die Erbringung der Leistungen sekun- dengenau erfasst. Gleichzeitig wurde durch die Überprüfung der Teilschritte und Anforderungen eine Bewertung der Notwendigkeit und der fachgerechten Durchführung jeder Intervention vorge- nommen. Festgestellte Differenzen wurden in zeitliche Zu- oder Abschläge oder die Anpassung des erforderlichen Qualifikationsniveaus überführt, wo- durch letztlich SOLL-Werte ermittelt wurden, die für eine bedarfs- und fach- gerechte pflegerische Versorgung er- forderlich sind.

Ergebnisse

Im Ergebnis des Projektes steht nun ein Personalbemessungsinstrument, mit dem die fachlich angemessene Personalmen- ge für die Pflegebedürftigen in einer Einrichtung nach Qualifikationsniveaus differenziert ausgewiesen wird. Die Be- rechnung erfolgt unter Einsatz eines mathematischen Modells, dessen Para- metrisierung als Algorithmus 1.0 auf Basis der empirisch erhobenen fachge- rechten SOLL-Werte erfolgt ist. Möglich ist dabei sowohl eine Berechnung nach Pflegegraden als auch nach anderen Klassierungen von Pflegebedürftigen, wobei die Pflegegrade eine überra- schend hohe Voraussagekraft in Bezug auf die fachlich angemessene Personal- menge aufweisen. Die bisher für alle Einrichtungen geltende einheitliche Fachkraftquote wird im Algorithmus durch einrichtungsindividuelle Perso- nalmengen und -mixe ersetzt.

Bedarfsnotwendige Pflegezeiten

Nach Auswertung der Daten können die SOLL-Werte benannt werden, auf deren Grundlage die Parametrisierung des Al- gorithmus 1.0 erfolgt ist. Die notwendi- gen durchschnittlichen Zeitmengen pro Bewohner für einen Durchschnittstag für Pflegeleistungen reichen von 60 Mi-

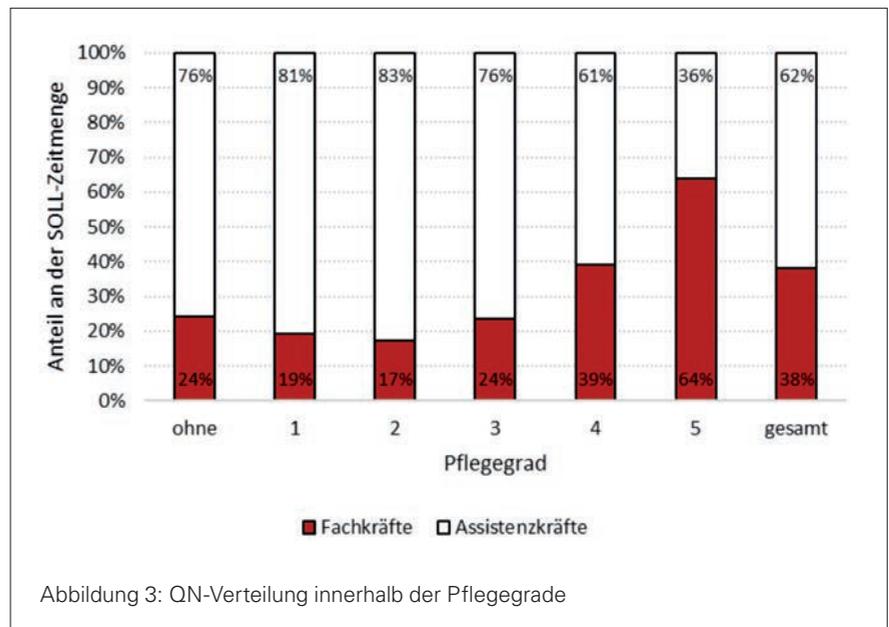


Abbildung 3: QN-Verteilung innerhalb der Pflegegrade

nuten für Bewohner ohne Pflegegrad bis zu 224 Minuten für Bewohner in Pflegegrad 5. Bezogen auf die in der Pflegestatistik für Dezember 2017 ausgewiesene durchschnittliche Pflegegradstruktur der Bewohner resultiert ein gewogener Mittelwert von 141 Minuten (Abbildung 1). Wie Abbildung 1 verdeutlicht, resultieren diese SOLL-Werte aus den IST-Werten und zwei Arten von saldierten Zuschlägen: den Zeitzuschlägen (Δ Zeit) für die einzelnen Interventionen und den Mengenzuschlägen (Δ Menge) für die zusätzlich zu erbringenden Interventionen, die dann jeweils bereits mit den SOLL-Zeiten (Interaktionseffekt) hinterlegt wurden. Die resultierenden Zeitmehrbedarfe steigen dabei mit den Pflegegraden absolut, aber auch anteilig in Bezug auf die IST-Werte an.

Durchschnittlicher Personalmehrbedarf

Die resultierenden SOLL-Werte werden mittels einer – im Instrument variabel enthaltenen – Nettojahresarbeitszeit in Vollzeitäquivalente umgerechnet. Für alle nachfolgenden Berechnungen wurde eine Nettojahresarbeitszeit von 1.560 Stunden angesetzt. In jedem Pflegegrad können somit die (relativen) Mehrbedarfe im Vergleich zu den derzeitigen Pflegeschlüsseln ermittelt werden (Abbildung 2). Das IST ergibt sich dabei gemäß Rothgang & Wagner (2019: 19) zuzüglich der 13.000 Stellen gemäß Pflegepersonal-Stärkungsgesetz, die proportional auf die Pflegegrade verteilt wurden, abzüglich der Sonderschlüssel für PDL, Betreuung und Qualitätsbeauftragte. Bezogen auf eine Einrichtung mit 100 Bewohnern und der bundesdurchschnittlichen Pflegegradstruktur des Dezember 2017 ergibt sich ein erforderlicher Personalzuwachs von insgesamt 36 Prozent (Abbildung 2).

Case-Mix bestimmt den Qualifikations-Mix

Im Personalbemessungsinstrument bestimmt die Struktur der Bewohnerschaft

den erforderlichen Qualifikationsmix. Wird derzeit – unabhängig von der Pflegegradstruktur der Bewohnerschaft – ordnungsrechtlich ein Fachkraftanteil von 50 Prozent gefordert, steigt dieser Anteilswert im einheitlichen Bemessungsverfahren pflegegradbezogen von knapp 20 Prozent im Pflegegrad 2 bis zu 65 Prozent im Pflegegrad 5 an (Abbildung 3).

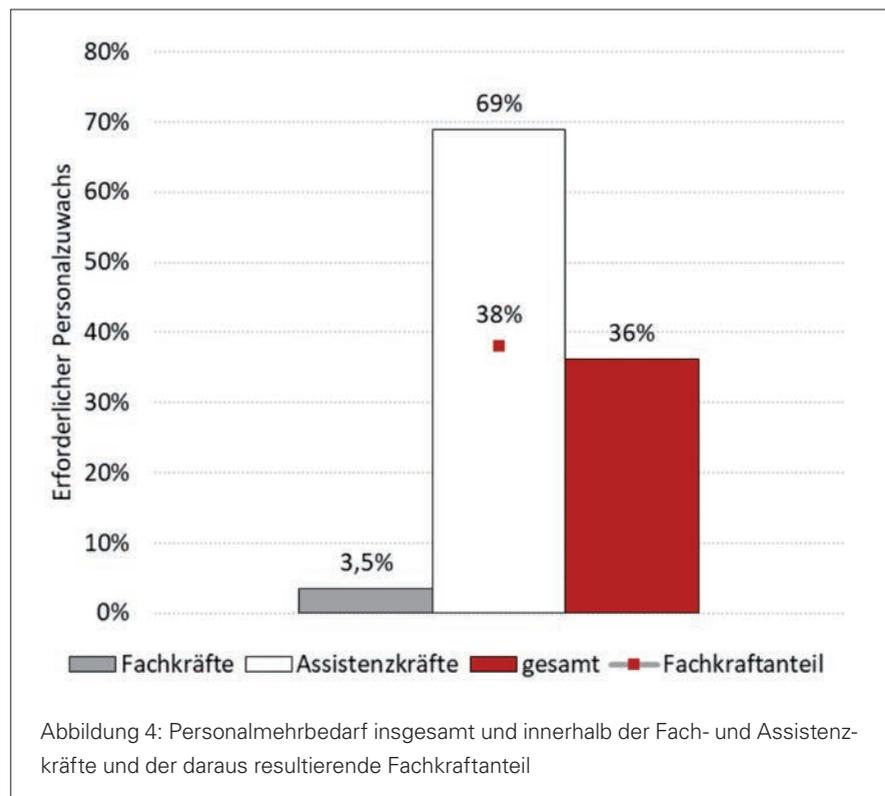
Personalmehrbedarf nach Qualifikationen

Wird der erforderliche Personalzuwachs nach Qualifikationsniveau unterschieden, besteht für eine durchschnittliche Einrichtung ein Mehrbedarf von 69 Prozent bei den Assistenzkräften und von 3,5 Prozent bei den Fachkräften. Der Fachkraftanteil variiert für jede Einrichtung individuell gemäß ihrer Bewohnerschaft, sinkt für eine Einrichtung mit bundesdurchschnittlichem Pflegegradmix aber auf 38 Prozent (Abbildung 4). Dies darf nicht mit einer Absenkung der Fachkräftezahl verwechselt werden, die vielmehr ebenfalls im Vergleich zum Status quo ansteigt – wenn auch nur leicht.

Insgesamt ergibt sich somit eine erhebliche Steigerung der Pflegepersonalkapazitäten, die allerdings fast ausschließlich Assistenzkräfte betrifft.

Ausblick

Personalmengensteigerungen allein können nicht sicherstellen, dass zusätzliche Pflegekräfte zu verbesserter Pflege und verbesserten Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte führen. Hierzu sind Organisations- und Personalentwicklungsprozesse erforderlich, in deren Rahmen unter anderem eine Neudefinition der Rollen von Fach- und Assistenzkräften vorzunehmen ist. Damit werden die Einrichtungen vor die doppelte Herausforderung gestellt, zusätzliches Personal rekrutieren und gleichzeitig ihre Strukturen anpassen zu müssen. Aus diesem Grund hat das Projektteam zunächst als ersten Handlungsschritt vorgeschlagen, ab Juli 2020 mit einem flächendeckenden Personalaufbau im Bereich der Assistenzkräfte zu beginnen und gleichzeitig als zweiten Handlungsschritt die Einführung des Instrumentes begleitet von Organisations- und Personalent-



wicklungsprozessen modellhaft in 20 bis 30 Einrichtungen durchzuführen. Aus dieser modellhaften Einführung lassen sich dann auch Erkenntnisse für eine flächendeckende Umsetzung des Personalbemessungsinstrumentes ableiten. Diese modellhafte Einführung wird derzeit bereits vorbereitet, so dass sie ab Juni 2020 zügig erfolgen kann.

Literatur

DGB (= Deutscher Gewerkschaftsbund) (2018): Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfragen zum DGB-Index Gute Arbeit. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++df07ee92-b1ba-11e8-b392-52540088cada>.

Drupp, Michael; Meyer, Markus (2019): Belastungen und Arbeitsbedingungen bei Pflegeberufen – Arbeitsunfähigkeitsdaten und ihre Nutzung im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements. In: Klaus Jacobs,

Adelheid Kuhlmei, Stefan Greß, Jürgen Klauber und Antje Schwinger (Hg.): Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher? Berlin: Springer, S. 23–46. Online verfügbar unter: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-58935-9_2, zuletzt geprüft am 04.01.2020.

Greß, Stefan/Stegmüller, Klaus (2016): Gesetzliche Personalbemessung in der stationären Altenpflege. Gutachterliche Stellungnahme für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). pg-papers (Diskussionspapiere aus dem Fachbereich Pflege und Gesundheit der Hochschule Fulda) Nr. 01/2016.

Hasselhorn, Hans-Martin/Müller, Bernd Hans/Tackenberg, Peter (2005): Die Untersuchung des vorzeitigen Ausstiegs aus dem Pflegeberuf in Europa – die europäische NEXT-Studie. In: Hasselhorn, Hans-Martin/Müller, Bernd Hans/Tackenberg, Peter/Kümmerling, Angelika/Simon, Michael (Hg.): Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsaus-

stieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag: 11–20.

Isfort Michael/Rottländer Ruth/Weidner Frank/Gehlen, Danny/Hylla, Jonas/Tucman, Daniel (2018): Pflege-Thermometer 2018. Eine bundesweite Befragung von Führungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der stationären Langzeitpflege in Deutschland.

Rothgang, Heinz/Wagner, Christian (2019): Quantifizierung der Personalverbesserungen in der stationären Pflege im Zusammenhang mit der Umsetzung des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes. Expertise für das Bundesministerium für Gesundheit. Bremen.

Schmucker, Rolf (2019): Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. In: Klaus Jacobs, Adelheid Kuhlmei, Stefan Greß, Jürgen Klauber und Antje Schwinger (Hg.): Pflege Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher? Berlin: Springer, S. 49–59.

Personalfragen in der ambulanten Pflege

Von Prof. Dr. Dr. h.c. Andreas Büscher, Hochschule Osnabrück



Prof. Dr. Dr. h.c. Andreas Büscher, Hochschule Osnabrück, Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Deutsches Netzwerk für Qualitätsentwicklung in der Pflege (DNQP)

Im Rahmen eines Unterauftrags durch die Universität Bremen, die vom Verein Geschäftsstelle Qualitätsausschuss Pflege e.V. mit der Entwicklung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben nach § 113c SGB XI beauftragt wurde, hat die Hochschule Osnabrück Personalfragen in der ambulanten Pflege untersucht.

Da aus unterschiedlichen Gründen nicht von der Entwicklung eines vergleichbaren Instruments ausgegangen wurde, bestand die Zielsetzung in der Systematisierung von Ansätzen zur Personalbemessung in der ambulanten Pflege, auf deren Basis weitere Überlegungen angestellt werden können.

Die Konzeption der Untersuchung umfasste eine Literaturrecherche, eine Expertenbefragung zu derzeit bestehenden Ansätzen in ambulanten Pflegediensten und eine empirische Erhebung von Zeitaufwänden in Pflegehaushalten. Sehr komprimiert lassen sich die Ergebnisse folgendermaßen zusammenfassen:

- Die vorliegenden Zahlen unterstreichen, dass die Bedeutung der ambulanten Pflege im SGB XI und SGB V kontinuierlich gestiegen ist und sich dieser Trend vermutlich fortsetzen wird.
- Der Personaleinsatz in der ambulanten Pflege wird auch international diskutiert, es fehlt jedoch an einem

- Ansatz zur Bestimmung des Personalaufwands, an dem sich weitere Überlegungen orientieren könnten.
- Der Einsatz von Personal erfolgt vorrangig vor dem Hintergrund der verfügbaren Ressourcen sowie der geltenden vertraglichen und bestehenden regionalen Bedingungen. Veränderungen in den Bedarfslagen pflegebedürftiger Menschen aufgrund von Veränderungen des Krankheitsspektrums oder durch Veränderungen in Familienkonstellationen finden kaum Berücksichtigung. Vor diesem Hintergrund sehen die befragten Experten die Entwicklung eines Personalbemessungsverfahrens für die ambulante Pflege kritisch und regen stattdessen eine Verständigung auf ein breiteres Leistungsspektrum und dafür auskömmlicher Vergütungen an.
 - Als größte Herausforderung werden die Gewinnung und der Verbleib von Pflegepersonal gesehen. Das Ausmaß des Personalmangels lässt die Versorgungssicherheit mit ambulanter Pflege als gefährdet erscheinen. Verkleinerungstendenzen oder Ablehnungen von Anfragen sind Ausdrucksformen dieser Gefährdung.
 - Die Zeiterhebung ergab unterschiedliche Zeiten für gleichartige Maßnahmen. Diese Variabilität unterstreicht den Einfluss personen- und haushaltsbezogener Aspekte auf den Zeitaufwand, der nicht allein durch die pflegerische Tätigkeit an sich erklärt werden kann.
- Wie erwartet konnte kein mit dem stationären Bereich vergleichbares Verfahren entwickelt werden. Art und Ausmaß der Hilfen richten sich nach der Wichtigkeit und Relevanz, die ihnen in einem Pflegehaushalt zugesprochen werden, nicht nach einem objektiv feststellbaren Bedarf.
- Aufgrund der Herausforderung, Pflegekräfte für den ambulanten Bereich zu gewinnen und die steigende Nachfrage decken zu können, besteht kurz- und mittelfristiger Handlungsbedarf, um die ambulante Pflege sicherzustellen und der zunehmenden Arbeitsverdichtung entgegenzuwirken. Dazu gehört die Prüfung von Maßnahmen aus der Konzentrierten Aktion Pflege sowie modellhafter Ansätze für eine veränderte Leistungserbringung und der durch das Leistungserbringungsrecht im SGB XI und SGB V gesetzten Rahmenbedingungen.

Was bringt ein neuer Personalmix?

Fachtagung diskutiert Rothgang-Gutachten – jetzt sind Länder am Zug

Bei einer ganztägigen Fachkonferenz am 25. Februar sind die „ersten wissenschaftlichen Ergebnisse zur Personalbemessung in der Langzeitpflege“ vorgestellt worden. bpa-Präsident Bernd Meurer und Gernot Kiefer, stellvertretender Vorstandsvorsitzender des GKV-Spitzenverbandes, eröffneten die Veranstaltung. Bundesgesundheitsminister Jens Spahn hielt eine Keynote, die Professoren Heinz Rothgang und Andreas Büscher stellten ihre Studien vor und in einer großen Abschlussdiskussion sprachen die Vertreter von Ministerien und Selbstverwaltungen über ihre Einschätzungen und Erwartungen.

Mit dem Pflegestärkungsgesetz II hatte der Gesetzgeber die Pflegeselbstverwaltung beauftragt, ein wissenschaftlich fundiertes Verfahren zur bundesweit einheitlichen Personalbemessung in Pflegeeinrichtungen entwickeln und erproben zu lassen. Bis zum 30. Juni

2020 wird die Universität Bremen unter Leitung von Prof. Dr. Heinz Rothgang das Vorhaben abschließen. Bei der Tagung stellte Prof. Rothgang den zweiten Zwischenbericht für das neu entwickelte Personalbemessungsinstrument in der stationären Langzeitpflege vor. Ergänzt wurde der Zwischenbericht durch „Ergebnisse und Empfehlungen der

Wissenschaft zur Personalbemessung in der ambulanten Langzeitpflege“ von Professor Dr. Andreas Büscher von der Hochschule Osnabrück (siehe dazu die Fachbeiträge in diesem Magazin).

Man müsse möglicherweise das Bild von der Pflege korrigieren, meinte GKV-Vize Gernot Kiefer bei der Veranstaltungser-



bpa-Präsident
Bernd Meurer

öffnung. Mit dem vorliegenden Entwurf habe man „erstmalig ein mögliches Personalbemessungsinstrument vorliegen, um den Bedarf an Fach- und Assistenzpflegekräften in einzelnen Pflegeheimen zu bemessen – und das nach bundeseinheitlichen Maßstäben und auf die jeweilige Bewohner-Struktur zugeschnitten. Das ist ein großer Fortschritt, um den neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff in den einzelnen Einrichtungen weiter umzusetzen“. Das Gutachten stelle neben der Qualitätsbeurteilung einen weiteren Meilenstein in der Entwicklung der Pflege dar. Gleichwohl schränkte Kiefer ein: „Auch mit Rothgang können wir nicht übers Wasser gehen.“

bpa-Präsident Bernd Meurer betonte die Bedeutung des Gutachtens, das einen neuen Personalmix vorschlägt: „Die Personalstruktur hat Auswirkungen auf die Versorgung.“ Die Studie zeige, welche personellen Rahmenbedingungen hilfreich seien, damit bei einer absehbar steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen möglichst vielen ein verlässliches professionelles Angebot gemacht werden könne. Meurer: „Jetzt sind die Landessozialministerien am Zug, die eine verlässliche wissenschaftliche Grundlage bekommen, um erste Schritte zur Weiterentwick-

lung einer starren Fachkraftquote zu gehen, die bei insgesamt steigender Personalausstattung zu einem an Pflegegraden ausgerichteten Verhältnis von Fachkräften zu Assistenzkräften führen. Die Tendenz ist einfach: Je höher der

Pflegefachkräfte. Eine starre Fachkraftquote trägt offensichtlich nicht mehr.“ Es gelte jetzt, den richtigen Mix zu finden. Die Fachkraftquote sinke zwar, aber nicht deshalb, weil weniger Fachkräfte beschäftigt werden, sondern weil



Bundesgesundheitsminister
Jens Spahn

Pflegegrad, desto umfangreicher sind auch die Anforderungen an die Qualifikation.“

Jens Spahn, Bundesminister für Gesundheit, sagte in seiner Keynote launig: „Es gibt auch gute Nachrichten bei der Pflege.“ So stiegen die Beschäftigtenzahlen doppelt so schnell wie in anderen Bereichen. Man brauche „mehr Personal – mehr Pflegeassistentenkräfte und mehr

mehr Assistenzkräfte eingesetzt werden sollen. „Das ist keine politische Entscheidung, sondern eine wissenschaftlich hergeleitete Position.“ Wichtig sei, dass man nicht in Versorgungsprobleme laufe.

Der Minister räumte ein, dass die Verfahren zur Gewinnung von Fachkräften im Ausland zu lange dauerten. Die Erteilung des Visums und die fachliche An-



Was folgt? Erste Einschätzungen und Erwartungen der Akteure – Podiumsdiskussion mit (von links): Gernot Kiefer (GKV-Vize), Christine Engelhardt (Sozialministerium Baden-Württemberg), Christiane Viere (BMFSFJ), Dr. Martin Schölkopf (BMG), Jörg E. Rabe (BAGÜS), Olaf Christen (Sozialverband VdK Deutschland), bpa-Geschäftsführer Herbert Mauel und Brigitte Döcker (AWO-Bundesverband).

erkennung dürften zusammen nicht länger als sechs Monate in Anspruch nehmen. „Der grundsätzliche politische Anspruch nützt nichts, wenn es konkret nicht funktioniert.“ Um hier Abhilfe zu schaffen und die Vermittlung ausländischer Fachkräfte zu beschleunigen, habe er zusammen mit dem Saarland die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe gegründet.

In der Schlussdiskussion der Fachveranstaltung äußerte bpa-Geschäftsführer Herbert Mauel, bei einer wachsen-

Dr. Martin Schölkopf vom Bundesministerium für Gesundheit berichtete, dass man im März eine Roadmap für den Prozess vorlegen wolle. Er sah neben mehr Personal auch in der Digitalisierung und in den Organisationsprozessen Effizienzpotenziale für die Pflege.

Olaf Christen vom Sozialverband VdK Deutschland merkte kritisch an, man müsse den pflegebedürftigen Menschen jetzt erklären, warum eine Untersuchung stattgefunden habe, die zum Ergebnis hat, dass es in der Vergangenheit bes-

Jörg Rabe von der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe griff die Frage auf und meinte, die finanzielle Belastungsgrenze der Pflegebedürftigen sei erreicht. Er pflichtete Christen bei. „Entscheidend ist, dass man sich über die Finanzierung verständigt.“ Er forderte: „Den Einrichtungen sollte man das Personal finanzieren.“ Wobei man nicht einfach nur mehr Personal brauche, sondern es müssten auch die Aufgaben neu definiert werden.

Christine Engelhard vom Ministerium für Soziales und Integration in Baden-Württemberg reagierte auf den Vorwurf der fehlenden Entlastung pflegebedürftiger Menschen, weil die Länder die Investitionsbeträge nicht übernehmen: „Die Länder sind bewusst aus der Investitionsförderung ausgestiegen. Wir fördern in Baden-Württemberg andere Wohnformen wie etwa Wohngemeinschaften, weil die Pflegebedürftigen möglichst lange zu Hause bleiben wollen.“

Darauf Herbert Mauel: „Das ist atemberaubend. Wenn in Baden-Württemberg 18.000 Heimplätze wegfallen, helfen 900 WG-Plätze wenig. Schon bei der Krankenversicherung werden Heimbewohner als Versicherte zweiter Klasse behandelt!“ ud

den Zahl pflegebedürftiger Menschen sei es hilfreich, wenn man mit Assistenzkräften kompensieren könne. „Die Studie gibt Hinweise, wie man die Wahlmöglichkeit für Patienten erhalten kann.“ Man brauche jetzt zwei Dinge, sagte Mauel: Erstens die zügige Öffnung der Landespersonalverordnungen. Es müsse ein anderer Qualifikationsmix ermöglicht werden. Zweitens sei jetzt ein geregelter Erprobungsprozess nötig, der „mit den Grundrechenarten verbunden“ werde. Es gehe um die Verfügbarkeit von Pflegekräften im Verhältnis zu den zu pflegenden Menschen. „Wir werden vieles ausprobieren müssen, die Zeit drängt.“

GKV-Vize Gernot Kiefer meinte, die bisherige Pflegebemessung sei nun überholt. Man wolle zügig eine modellhafte Erprobung der neuen Personalbemessung. Es seien „veränderte Rollen und veränderte Abläufe“ nötig.

ser gewesen wäre, wenn 30 Prozent mehr Pflegekräfte dagewesen wären. „Das wird zu Irritationen führen, wenn man das nicht erklärt.“



Prof. Dr. Heinz Rothgang präsentierte den 2. Zwischenbericht zur Personalbemessung in der stationären Langzeitpflege

Foto: Uwe Dolderer



Foto: Uwe Dolderer

Gemeinsame Pressekonferenz mit Gernot Kiefer, stellv. Vorstandsvorsitzender GKV-Spitzenverband, bpa-Präsident Bernd Meurer und Maria Loheide, Vorstand Sozialpolitik der Diakonie Deutschland und Mitglied der BAGFW-Mitgliederversammlung

Welche zusätzlichen zahnärztlichen Leistungen stehen gesetzlich Versicherten mit Pflegebedarf oder einer Beeinträchtigung zu?

Neue Broschüre informiert über Versorgung zu Hause, in Pflegeheimen und sonstigen Einrichtungen

Die Mundgesundheit ist für Menschen mit Pflegebedarf oder einer Beeinträchtigung sehr wichtig. Das gilt besonders dann, wenn Betroffene nicht oder nicht mehr ausreichend in der Lage sind, für ihre Mundgesundheit selbständig und eigenverantwortlich zu sorgen. Gesunde Zähne, Zahnfleisch und intakter Zahnersatz bedeuten schließlich viel mehr als Funktionalität beim Essen und Sprechen. Auch der allgemeine Gesundheitszustand und die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden durch die Mundgesundheit erheblich beeinflusst. Das bedeutet Lebensqualität.

Die neue Broschüre „Zusätzliche zahnärztliche Versorgungsangebote für Menschen mit Pflegebedarf oder einer Beeinträchtigung“ informiert über spezielle zahnärztliche Leistungen, die von der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) übernommen werden – in der Zahnarztpraxis, aber bei Bedarf auch in der Wohnung der Patienten, einer Wohngemeinschaft oder in einer Pflegeeinrichtung. Herausgegeben wird die Broschüre gemeinsam von Kassenzahnärztlicher Bundesvereinigung (KZBV), Bundeszahnärztekammer (BZÄK), der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) und dem Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste (bpa).

Zusätzliche zahnärztliche Leistungen

Neben den regelhaften Vorsorgeuntersuchungen können Menschen mit Pflegebedarf oder einer Beeinträchtigung zusätzliche zahnärztliche Leistungen beanspruchen, die von den gesetzlichen Krankenkassen einmal im Kalenderhalb-



jahr übernommen werden. Dazu zählen zum Beispiel die Erhebung des Mundgesundheitsstatus, die Aufklärung über richtige Zahn- und Mundpflege und die Entfernung von Zahnstein. Diese Leistungen sollen dazu beitragen, das Risiko für Karies-, Parodontal- und Mundschleimhauterkrankungen zu senken sowie die Mundgesundheit der Betroffenen zu erhalten und zu verbessern.

Schwerpunkt bei zahnärztlicher Prävention

Der Schwerpunkt der zusätzlichen ambulanten und stationären Leistungen liegt bei zahnärztlicher Prävention, also der Vorbeugung von Krankheiten. Patienten, Angehörige und Pflegekräfte können sich mit der Broschüre unter anderem über die aufsuchende Versorgung zuhause sowie im Rahmen von Kooperationsverträgen zwischen Praxen und

Pflegeeinrichtungen informieren. Sie erfahren, wo die Leistungen in Anspruch genommen werden und wie Pflegekräfte und Angehörige einbezogen werden können. So ist die aufsuchende zahnärztliche Versorgung auch in Einrichtungen möglich, in denen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder am Leben in der Gemeinschaft, die schulische Ausbildung oder die Erziehung von Menschen mit Behinderungen im Vordergrund stehen, wie etwa in Werkstätten. Zudem wird erläutert, welche Behandlungen vor Ort möglich sind und wann der Transport in eine Praxis erforderlich ist. Auch gesetzliche Regelungen zu Krankenfahrten und -transporten im Falle einer Behandlung in der Zahnarztpraxis werden verständlich dargestellt.

Wo ist die neue Broschüre erhältlich?

Die Broschüre „Zusätzliche zahnärztliche Versorgungsangebote für Menschen mit Pflegebedarf oder einer Beeinträchtigung“ steht auf folgenden Websites zum kostenlosen Download bereit: www.kzbv.de, www.bzaek.de, www.bagfw.de, www.bpa.de. Zahnarztpraxen können zudem über die Website der KZBV kostenlose Druckexemplare für die Auslage im Wartezimmer bestellen. Pflegedienste, Pflegeheime und sonstige Einrichtungen informieren sich über Bezugsquellen unter <https://www.bagfw.de/veroeffentlichungen/publikationen> oder beider jeweiligen bpa-Landesgeschäftsstelle. Kostenlose Bestellungen von Druckexemplaren sind für Pflegedienste, Pflegeheime und sonstige Einrichtungen auch online über eine eigens dafür eingerichtete Datenbank der KZBV möglich.

Personalbemessung in der stationären Pflege

Von Herbert Mauel



Die Ergebnisse dieses Projektes werden mitentscheiden über die künftige Personalstruktur der Pflegeheime und damit auch über die Kapazität der möglichen Angebote. Pflegegrade, Personalbedarf und künftiger Personalmix würden direkt verbunden. Die Auswirkungen der Pflegegrade auf Personalschlüssel und Personalmix würden zentrale Kennziffern für die personaladäquate Nutzung der Kapazitäten.

Besonders hohe Anforderungen sowohl zum Personalschlüssel als auch zum Personalmix wären künftig mit dem Pflegegrad 5 verbunden. Das sind insgesamt gute Nachrichten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für die Betreiber der Pflegeheime. Gleichzeitig ist es eine höchst beunruhigende Nachricht für pflegebedürftige Menschen, wäre doch mit einer 1:1-Umsetzung der Ergebnisse auch die Devise verbunden, dass es besser sei, gar nicht zu versorgen, als nicht auf bestem Stand zu versorgen. Wir gehen davon aus, dass wir im bpa nicht die einzigen Beteiligten sind, die diesem sehr kritischen Aspekt eine besondere Bedeutung beimessen.

Dieses Projekt wurde mit hohem Aufwand durchgeführt und liefert sehr detaillierte Daten. Zahlreiche Pflegeheime aus nahezu allen Trägervereinigungen beteiligten sich trotz des damit verbun-

denen hohen Aufwands mit großem Engagement. Die Erhebung der Daten vor Ort wurde durch „Schatten“ der Medizinischen Dienste und der Trägerverbände durchgeführt, ohne dass es zu nennenswerten Unterschieden bei der Einschätzung der Ergebnisse kam. Das ist ein wichtiger Hinweis auf die Verlässlichkeit der Daten und schließt den Verdacht einer interessengeleiteten Datenerhebung aus.

Das Projekt bietet Antworten

Welche Personalausstattung wäre künftig wünschenswert? Die Studie liefert begründete Aussagen zur personellen Ausstattung und berücksichtigt dabei eine umfassende Sicht auf die Pflege. So wurden selbstverständlich nicht nur die Körperpflege und die medizinische Behandlungspflege berücksichtigt, sondern auch die Betreuung, Tagesgestaltung oder die organisatorischen Aufgaben.

Welche Qualifikation ist für welche Tätigkeit notwendig? Bisher wurde nicht systematisch erhoben, wie sich die notwendigen Tätigkeiten auf die angemessenen Qualifikationen verteilen. Nun liegt eine detaillierte Analyse vor. Auf dieser Grundlage muss eine neue, fachlich fundierte Steuerung der Prozesse aufbauen. Erst die begründete Zuordnung des Pflege- und Betreuungsaufwands zu Fach- und Assistenzkräften ermöglicht den errechneten Personalmix. Erhoben wurden sowohl die notwendige Leistung, die begründete Qualität als auch die damit verbundene Qualifikation. Nun zeigt sich, dass sowohl der Umfang der Leistung als auch der Personalmix sehr differenziert dargestellt werden können. Insofern ist es folgerichtig, wenn nicht nur die Personalmenge nach Pflegegraden bestimmt wird, sondern auch das Verhältnis von Fachkräften zu Assistenzkräften.

Beschreiben die Pflegegrade entgegen aller bisherigen Diskussion auch verlässlich den notwendigen Umfang der Unterstützung? Hier gibt es eine faustdicke Überraschung. Auch wenn in der gesamten Zeit der Diskussion um die Einführung eines neuen Pflegebegriffs ein direkter Zusammenhang zwischen den Pflegegraden und dem Pflegebedarf abgestritten wurde, zeigt sich nun, dass dieser Zusammenhang so belastbar ist, dass auf diesem die Personalbemessung erfolgen kann. Für die praktische Umsetzung ergibt sich daraus ein verständliches und einfach zu organisierendes, aber auch zu kalkulierendes Verfahren.

Können Sozialministerinnen und Sozialminister in den Bundesländern künftig über eine dynamische Ausgestaltung der Fachkraftquote reden, ohne das Risiko einzugehen, wenige Tage später ihr Amt aufgeben zu müssen, weil öffentlich eine Verschlechterung der Pflegesituation an die Wand gemalt wird? Die Bundesländer können ab sofort die wissenschaftliche Expertise nutzen und erste Schritte ermöglichen, die bei insgesamt steigender Personalausstattung zu einem an Pflegegraden ausgerichteten Verhältnis von Fachkräften zu Assistenzkräften führen. Die Tendenz ist einfach: Je höher der Pflegegrad, desto umfangreicher sind auch die Anforderungen an die Qualifikation.

Unter welchen Rahmenbedingungen kann künftig die Versorgungsstruktur so gestaltet werden, dass bei einer absehbar steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen möglichst vielen ein verlässliches professionelles Angebot gemacht werden kann?

Bereits heute müssen die Verantwortlichen der Pflegeheime bei der Aufnahme darauf achten, dass die verfügbare

Personalausstattung im Einklang steht mit der nach Pflegegraden differenzierten und vereinbarten Personalmenge.

Solange das versorgungspolitisch wichtige Ziel verfolgt wird, möglichst vielen pflegebedürftigen Menschen auch ein angemessenes professionelles Angebot machen zu können, wird sich hieran nur insofern etwas ändern, als künftig auch ein differenzierter Personalmix zu beachten wäre.

Das Projekt lässt Fragen offen

Unterscheiden sich der Leistungsumfang und die Qualität der Pflege und Betreuung zwischen den Bundesländern mit niedriger Personalausstattung und den Bundesländern mit relativ hoher personeller Ausstattung?

In jedem anderen Wirtschaftsbereich wäre eine Verbesserung der Personalausstattung immer dann strittig, wenn ein scheinbar gleiches Ergebnis auch mit geringerer Personalausstattung erreicht werden könnte.

Solange wir nicht erklären können, ob pflegebedürftige Menschen in Bayern mehr und bessere Leistungen als diejenigen in Mecklenburg-Vorpommern erhalten und trotzdem die Zufriedenheitswerte der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern deutlich höher zu sein scheinen als in Bayern, dürfte es für Außenstehende durchaus fraglich sein, ob Personalmehrung für alle die angemessene Antwort ist.

In der Erprobung werden wir klare Antworten finden müssen, ob und in welchem Umfang mehr Personal auch mehr oder bessere Pflege und Betreuung bedeutet. Profitieren müssen sowohl pflegebedürftige Menschen als auch die Beschäftigten.

Das ist eine Messlatte für die Erprobung. Mehr Personal ohne mehr oder bessere Leistung wäre eine absurde Entwicklung zu Lasten pflegebedürftiger Menschen.

Zum Schluss

Neue Ergebnisse brauchen Mut und Optimismus. Ganz konkret brauchen wir allseitige Rückendeckung, um neue Konstellationen ausprobieren zu können. Die jetzigen komplexen Öffnungsklauseln sind bis auf wenige Bundesländer erkennbar gescheitert. Die Bundesländer müssen in ihren Heimpersonalverordnungen schnell einfache Regelungen schaffen, die es ermöglichen, neue Ansätze auszuprobieren.

Personelle Veränderungen wirken sich immer auf die Kosten aus, insofern braucht es auch an der Stelle eine deutliche Aussage der Kostenträger. Dies gilt unabhängig von einer etwaigen Pflegeversicherungsreform.

Der übliche Alarm zum Anfang vom Ende der Fachlichkeit ist – wie so oft in den letzten Jahren – unbegründet, aber bestens geeignet, Veränderung zu verhindern.

Schon jetzt gibt es den Versuch einzelner Berufsverbände, das Ende der Fachlichkeit an die Wand zu malen bei einer Änderung des Personalmix. Wer dieser Parole folgt, zweifelt die Richtigkeit der Ergebnisse an und verabschiedet sich von der Lösung der augenfälligen demografischen Herausforderung.

Die demografische Entwicklung zeigt sich nicht nur bei den pflegebedürftigen Menschen, sondern auch bei den Beschäftigten.

Die rentennahen Jahrgänge sind fast dreimal so groß wie die berufsnahen Jahrgänge. Wird das Ziel erreicht, zehn Prozent mehr Auszubildende zu gewinnen, gleicht das den Verlust bei den rentennahen Jahrgängen nicht ansatzweise aus.

Die Ergebnisse dürften sich auf kleinere Pflegeheime erheblich stärker auswirken als auf größere Pflegeheime.

Beispiel zur wünschenswerten Personalausstattung bei unterschiedlicher Bewohnerstruktur

Plätze insgesamt: 100

| | | |
|--------------------|-------|-------|
| Pflegegrad I | 0 | 0 |
| Pflegegrad II | 24 | 29 |
| Pflegegrad III | 31 | 36 |
| Pflegegrad IV | 29 | 34 |
| Pflegegrad V | 16 | 1 |
| Personal insgesamt | 55,4 | 49,5 |
| Fachkräfte | 21,8 | 15,65 |
| Assistenzkräfte | 33,56 | 33,85 |

Zum Vergleich: Bei durchschnittlicher Verteilung auf Pflegegrade (24, 31, 29, 16 Prozent) stehen dem Pflegeheim heute durchschnittlich 19,6 Fachkräfte und 19,6 Assistenzkräfte zur Verfügung. Die Unterschiede nach Bundesländern reichen rechnerisch von 17,3 bis 21,3 Fachkräften und Assistenzkräften.

In einem Pflegeheim mit hundert Plätzen wirken sich Belegungsschwankungen beziehungsweise eine wechselnde Verteilung auf Pflegegrade bisher erfahrungsgemäß nur in geringem Umfang aus.

Zudem ist die ständige Anwesenheit von Fachkräften unstrittig gegeben.

Allerdings würde schon bei einem Pflegeheim mit 40 Plätzen schnell die Schwelle erreicht, bei der je nach Verteilung der Pflegegrade rechne-

risch nur noch fünf Fachkräfte zur Verfügung stünden. Vermieden würde das durch einen höheren Anteil pflegebedürftiger Menschen in Pflegegrad 5.

Die Schlagzeilen unmittelbar nach der Präsentation der Ergebnisse lassen befürchten, dass die Situation in den Pflegeheimen als kollektiver Substandard dargestellt werden könnte.

Lassen Sie uns besser über Pflege reden. Die personelle Ausstattung hat

sich in den letzten Jahren nicht verschlechtert, sondern war noch nie so gut wie heute.

Lassen Sie uns sehr deutlich über Personalbedarf statt über Personalmangel reden.

Damit würden wir auch die großen Erfolge am Arbeitsmarkt deutlich konstruktiver darstellen, statt erst Negativszenarien zu wiederholen und dann Kampagnen zu fordern.

Personalausstattung heute und bei 1:1-Umsetzung Rothgang

| Bundesland | Fachkräfte heute | Fachkräfte künftig | Abweichung in Prozent | Assistenzkräfte heute | Assistenzkräfte künftig | Abweichung in Prozent |
|------------------------|------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Baden-Württemberg | 20,11 | 21,84 | 8,60 | 20,11 | 33,56 | 66,88 |
| Bayern | 20,95 | 21,84 | 4,25 | 20,95 | 33,56 | 60,19 |
| Berlin | 20,81 | 21,84 | 4,95 | 20,81 | 33,56 | 61,27 |
| Brandenburg | 20,51 | 21,84 | 6,48 | 20,51 | 33,56 | 63,63 |
| Bremen | 18,75 | 21,84 | 16,48 | 18,75 | 33,56 | 78,99 |
| Hamburg | 19,95 | 21,84 | 9,47 | 19,95 | 33,56 | 68,22 |
| Hessen | 19,90 | 21,84 | 9,75 | 19,90 | 33,56 | 68,64 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 17,33 | 21,84 | 26,02 | 17,33 | 33,56 | 93,65 |
| Niedersachsen | 20,10 | 21,84 | 8,66 | 20,10 | 33,56 | 66,97 |
| Nordrhein-Westfalen | 19,40 | 21,84 | 12,58 | 19,40 | 33,56 | 72,99 |
| Rheinland-Pfalz | 19,25 | 21,84 | 13,45 | 19,25 | 33,56 | 74,34 |
| Saarland | 17,90 | 21,84 | 22,01 | 17,90 | 33,56 | 87,49 |
| Sachsen | 21,35 | 21,84 | 2,30 | 21,35 | 33,56 | 57,19 |
| Sachsen-Anhalt | 18,80 | 21,84 | 16,17 | 18,80 | 33,56 | 78,51 |
| Schleswig-Holstein | 18,80 | 21,84 | 16,17 | 18,80 | 33,56 | 78,51 |
| Thüringen | 19,23 | 21,84 | 13,57 | 19,23 | 33,56 | 74,52 |

Personalbemessung ambulant: Sicherstellung gefährdet!

Von Bernd Tews



Bernd
Tews

Der Auftrag des Gesetzgebers nach § 113 SGB XI, ein wissenschaftlich fundiertes Verfahren zur Personalbedarfsmessung nach qualitativen und quantitativen Maßstäben zu entwickeln, bezog sich ausdrücklich auch auf ambulante Pflegedienste. Für den stationären Bereich liegen nunmehr die ersten Ergebnisse und ein Algorithmus zur pflegegradbezogenen Personalbemessung in Pflegeheimen vor (vgl. Seite 6). Für den ambulanten Bereich liegt der Abschlussbericht (Seite 10) vor. Es überrascht nicht, dass eine Übertragung der stationären Erkenntnisse auf die ambulante Pflege nicht möglich ist.

Der Pflegedienst erbringt die Leistungen, die von der pflegebedürftigen Person ausgewählt oder vom Arzt als häusliche Krankenpflege verordnet werden. Dies umfasst aber nicht die vollumfängliche Versorgung, wie sie im Pflegeheim erfolgt. Das Personalverhältnis von Pflegekräften und Pflegebedürftigen – je Pflegeperson und Pflegegrad – beträgt ambulant regelhaft 1:1 und die Qualifikation der eingesetzten Pflegekraft ist gesetzlich beziehungsweise vertraglich für jede einzelne Leistung festgelegt.

Dem Gutachten zufolge wird für die ambulante Pflege sehr deutlich, dass die Personalmenge für die Pflegedienste das zentrale Thema dargestellt. Die Steue-

rung des Personaleinsatzes erfolgt anhand der zur Verfügung stehenden Personalmenge und hängt demnach von den unterschiedlichen Leistungsbereichen und den dezidierten Rahmen- sowie Refinanzierungsbedingungen ab.

Sowohl in der Literaturstudie als auch in den Experteninterviews wird im Rahmen des Gutachtens auf die Vielzahl der Einflussfaktoren auf die Personalbedarfsplanung und damit auf die besondere Komplexität und Sensitivität bezüglich der Refinanzierung hingewiesen. Im Pflegedienst wird maßgeblich geplant, wie viele Personen mit dem vorhandenen Personal und dessen Qualifikation zu den festgelegten Vergütungen versorgt werden können.

Das Gutachten bestätigt die Feststellungen des bpa und der anderen Trägerverbände und manifestiert zudem die Ergebnisse weiterer Studien, wie beispielsweise des Zentrums für Qualität in der Pflege (ZQP).

Die steigende Nachfrage nach ambulanten Pflegeleistungen ist trotz des Personalzuwachses und der Arbeitsverdichtung nicht zu decken. Folge: Die Versorgung ist gefährdet und nicht mehr sichergestellt. Als Reaktionen seitens der Pflegedienste wurden Verkleinerungen der Versorgungsgebiete sowie die Reduzierung der Anzahl der versorgten Pflegebedürftigen bis hin zu Kündigungen von bestehenden Versorgungen festgestellt.

Empfohlen wird zu prüfen, mit welchen Maßnahmen der Verbleib und die Gewinnung von Pflegekräften – auch im Wettbewerb mit Krankenhäusern – erreicht werden kann.

Als hilfreich für die Stärkung der Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit bei der

Personalgewinnung werden die spezifischen Maßnahmen der Konzertierten Aktion Pflege (KAP) gesehen. Die Überprüfung des Leistungserbringungsrechts im SGB V und XI wird ausdrücklich angeregt.

Um die Personalmenge und den Qualifikationsmix besser planen zu können, bedarf es nach Auffassung des bpa, der Erfassung des Zeitumfangs für die einzelnen Leistungen sowie der jeweiligen Qualifikationsanforderungen.

Methodisch wäre diese Erfassung an die Vorgehensweise von Prof. Dr. Heinz Rothgang im stationären Sektor anzulehnen, das heißt, anhand von Leistungssollzeiten wird die durchschnittliche Dauer der einzelnen Leistung erhoben und gegebenenfalls dem jeweiligen Pflegegrad zugeordnet. Die Zuordnung der jeweils erforderlichen Qualifikation pro Leistung würde – in Analogie zum stationären Gutachten – dem Deutschen Qualifikationsrahmen folgen. Dieses Vorgehen würde Klarheit für den Personalbedarf und den Personalmix ambulant schaffen.

Wie im stationären Bereich gibt es auch ambulant bereits einen demografisch bedingten ansteigenden Personalbedarf, ohne dass im Inland aktuell auch nur eine annähernd ausreichende Personalmenge hierfür zur Verfügung stünde. Es bedarf deshalb Sofortmaßnahmen, die einen Ausweg aus den aufgezeigten ambulanten Versorgungslücken und der fehlenden Sicherstellung bieten.

Pflegekommission: Abschluss mit Augenmaß

Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag überflüssig

Von Rainer Brüderle und Bernd Meurer



Bereits ab dem 1. Juli dieses Jahres steigt der allgemeine Pflegemindestlohn von derzeit 10,85 Euro im Osten auf 11,20 Euro sowie von 11,35 Euro im Westen auf dann 11,60 Euro.

Im Jahr 2021 erfolgt dann in zwei Stufen eine schrittweise Erhöhung der Mindestentgelte.

Ab April 2022 beläuft sich der Pflege-mindestlohn einer ungelernten Pflegekraft auf 12,55 Euro, eines einjährig ausgebildeten Pflegehelfers auf 13,20 Euro und einer examinierten Pflegefachkraft auf 15,40 Euro. Im Einzelnen stellt sich die Mindestlohnentwicklung wie folgt dar:

Die 4. Pflegekommission hat auf ihrer Sitzung am 28. Januar dieses Jahres eine einstimmige Empfehlung für neue Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege abgegeben. Das war angesichts der Ausgangslage keine Selbstverständlichkeit. In der Kommission saßen nicht nur drei Vertreter, die eigentlich lieber einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag abgeschlossen hätten, der bpa Arbeitgeberverband war auch einziger Vertreter der privaten Arbeitgeber in der Kommission.

Angesichts des tatsächlichen Marktanteils der privaten Anbieter bleibt diese Berufungspraxis fragwürdig. Zumal die Verdi, die geschätzt nur circa drei Prozent der Mitarbeiter in der Pflege vertritt, zwei Sitze erhielt. Die Kommission ist mit einem Stimmenverhältnis von 7:1 beschlussfähig. Die Kommission einigte sich auf folgende Empfehlungen:

Zukünftig drei Pflegemindestlöhne

Eine Angleichung der Mindestentgelte zwischen Ost und West in allen Lohn-

gruppen bis 1. September 2021, im Fachkräftebereich bereits zum 1. Juli 2021.

Die 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung wird am 1. Mai 2020 für eine Laufzeit von 24 Monaten in Kraft treten.

| Für alle Arbeitnehmer, insbesondere ungelernete Pflegehilfskräfte: | | | | |
|--|---|--------------|--|--------------|
| | Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein | | Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen | |
| | Höhe | Steigerung | Höhe | Steigerung |
| ab 01.05.2020 | 11,35 Euro | – | 10,85 Euro | – |
| ab 01.07.2020 | 11,60 Euro | 2,20 Prozent | 11,20 Euro | 3,23 Prozent |
| ab 01.04.2021 | 11,80 Euro | 1,72 Prozent | 11,50 Euro | 2,68 Prozent |
| ab 01.09.2021 | 12,00 Euro | 1,69 Prozent | 12,00 Euro | 4,35 Prozent |
| ab 01.04.2022 | 12,55 Euro | 4,58 Prozent | 12,55 Euro | 4,58 Prozent |

Für qualifizierte Pflegehilfskräfte mit einer mindestens 1-jährigen Ausbildung und einer entsprechenden Tätigkeit sollen folgende Mindestlöhne neu eingeführt werden:

| Für qualifizierte Pflegehilfskräfte | | | | |
|-------------------------------------|---|--------------|--|--------------|
| | Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein | | Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen | |
| | Höhe | Steigerung | Höhe | Steigerung |
| ab 01.04.2021 | 12,50 Euro | – | 12,20 Euro | – |
| ab 01.09.2021 | 12,50 Euro | – | 12,50 Euro | 2,46 Prozent |
| ab 01.04.2022 | 13,20 Euro | 5,60 Prozent | 13,20 Euro | 5,60 Prozent |

Die Kommissionsempfehlung sieht zudem einen zusätzlichen bundeseinheitlichen Mindestlohn für Pflegefachkräfte vor:

| Für Pflegefachkräfte | | | | |
|----------------------|---|--------------|--|--------------|
| | Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein | | Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen | |
| | Höhe | Steigerung | Höhe | Steigerung |
| ab 01.07.2021 | 15,00 Euro | – | 15,00 Euro | – |
| ab 01.04.2022 | 15,40 Euro | 2,67 Prozent | 15,40 Euro | 2,67 Prozent |

Urlaub

Erstmals enthält die Empfehlung der Pflegekommission eine Regelung zum Urlaub.

Zusätzlich zu dem gesetzlichen Urlaubsanspruch sollen Pflegekräfte bei einer Fünf-Tage-Woche weitere fünf Tage für das Kalenderjahr 2020 beziehungsweise sechs Tage für die Jahre 2021 und 2022 erhalten.

Verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche, soll sich der Anspruch auf Mehrurlaub entsprechend erhöhen oder verringern. Für den Mehrurlaub gelten die gesetzlichen Bestimmungen, also insbesondere das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Sofern bereits heute mindestens 25 Urlaubstage im Kalenderjahr bei einer Fünf-Tage-Woche beziehungsweise 30 Urlaubstage im Fall einer Sechs-Tage-Woche gewährt werden, wäre der Anspruch auf Mehrurlaub nach den Empfehlungen der Kommission bereits erfüllt.

Fälligkeit am Monatsende

Ein Wermutstropfen insbesondere für unsere ambulanten Dienste ist sicherlich das Vorziehen der Fälligkeit des Lohnes vom 15. des Folgemonats auf den letzten Tag des laufenden Monats, in dem die Arbeitsleistung erbracht wird.

Das ist vor allem deshalb problematisch, weil Kranken- und Pflegekassen

bisher die Leistungen der ambulanten Dienste häufig erst am Ende des Folgejahres begleichen. Auch wenn wir versucht haben, diese Regelung bis zuletzt aufrecht zu erhalten, mussten wir erkennen, dass in dem Fall eine 7:1-Abstimmung gegen uns gedroht hätte.

Dem wesentlichen Argument der Arbeitnehmervertreter, dass solche Zahlungspraktiken zwischen den Diensten und den Kostenträgern nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden dürfen, können auch wir uns nicht vollständig entziehen. Es ist allerdings gelungen, eine Übergangsregelung von 15 Monaten auszuhandeln, die es jetzt den Betrieben ermöglicht, mit ihren Kassen eine Zahlungsbeschleunigung oder gegebenenfalls eine Abschlagszahlung zu verhandeln. Das könnte dann den durch die Neuregelung entstehenden Liquiditätsnachteil beseitigen oder zumindest abmildern. Die neue Regelung tritt somit am 1. Mai 2021 in Kraft.

Bewertung

Angesichts der schwierigen Stimmverhältnisse (7:1) und der Tatsache, dass mindestens drei Kommissionsmitglieder (AWO und die beiden Verdi-Mitglieder) eigentlich einen anderen Weg gegenüber einem Ergebnis der Pflegekommission präferierten, nämlich den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, ist die einstimmig zustande gekommene Empfehlung der Kommission ein guter Verhandlungserfolg.

Insbesondere die Arbeitnehmervertreter wollten umfassende weitergehende

Regelungen, wie Überstundenzuschläge, Abschaffung der Arbeitszeitkonten, Urlaubsgeld, Verteuerung der Bereitschaftsdienste, weitere Mindestlöhne und weitere Mindestlohnstufen und so weiter. Alles dies konnte in teilweise bis tief in die Nacht gehenden Verhandlungen abgewehrt werden.

Vor allem die Überstundenzuschläge und die Abschaffung beziehungsweise die Einschränkung der Möglichkeit von Arbeitszeitkonten war für die Arbeitnehmervertreter ein harter Verhandlungspunkt.

Wir haben von Anfang an immer wieder deutlich gemacht, dass derartige Regelungen weit über die Festlegung von Mindestbedingungen hinausgehen und tiefergehenden Tarif- oder anderen kollektivrechtlichen Regelwerken vorbehalten bleiben sollten. Zudem wäre den Betrieben nachhaltig die Flexibilität geraubt worden, um mit der ohnehin angespannten Personalsituation umzugehen.

Mit Hilfe dieser Argumente ist es gelungen, die Arbeitgeberreihen zu schließen und diese massive Einschränkung des unternehmerischen Handlungsspielraumes zu vermeiden.

Unter dem Strich haben die Pflegekommission und damit auch die privaten Arbeitgeber geliefert und sind den unverhohlenen vorgetragenen politischen Erwartungen in dieses – wenigstens einigermaßen repräsentative – Gremium gerecht geworden.

Es ist dennoch ein Ergebnis mit Augenmaß, das zudem der wirtschaftli-

chen Vernunft gehorcht. Insbesondere die schrittweise Einführung der neuen Lohnuntergrenzen, der Erhöhungsstufen und der Ost-West-Angleichung geben den Betrieben ausreichend Vorlauf, um mit den Kostenträgern in Verhandlungen zu treten.

In dem Zusammenhang haben die Mitglieder der Kommission angemahnt, dass eine Verbesserung der Entlohnung eine Anhebung der Leistungsbeiträge und damit einhergehend eine weiter verbesserte Finanzausstattung der Pflegeversicherung erforderlich macht. Bei der offenen Finanzierungsfrage muss jetzt die Politik liefern.

Einmal mehr hat sich die Pflegekommission in einer komplizierten politischen Gemengelage als Instrument zur Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege bewährt.

Jetzt ist es Sache der Bundesregierung, die Kommissionsempfehlung in eine Rechtsverordnung zu gießen und diese schnellstmöglich umzusetzen.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge, die die unternehmerische Freiheit noch mehr einschränken, braucht es in unserer Branche nicht.

Niemand braucht sich mehr auf das inhaltlich wie rechtlich dünne Eis zu begeben, einen Kleinstgruppentarifvertrag der AWO und der Verdi für allgemeinverbindlich zu erklären.

Etwaige Rufe nach dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag als nächstem Schritt sind überflüssig und reden das Ergebnis der Pflegekommission klein.

Dritter Anlauf: Gesetzentwurf zum Intensivpflege- und Rehabilitationsstärkungsgesetz (GKV-IPREG) liegt vor

Von Bernd Tews



Bernd
Tews

Begleitet von heftigen Widerständen der Behindertenverbände, der Eltern von beatmeten Kindern, dem bpa und anderen Trägerverbänden sowie Patientenverbänden – aber auch dem Behindertenbeauftragten der Bundesregierung – wurden die beiden vom Bundesgesundheitsministerium vorgelegten Referentenentwürfe zur Stärkung von intensivpflegerischer Versorgung und medizinischer Rehabilitation in der Gesetzlichen Krankenversicherung vollständig überarbeitet.

Gegenstand der Kritik war insbesondere die mit den Referentenentwürfen beabsichtigte Einschränkung der Wahlfreiheit des Versorgungsortes durch die Intensivpatienten. Diese Kritik wurde seitens des Gesundheitsministeriums im dritten Referentenentwurf aufgegriffen und am 12. Februar 2020 durch das Bundeskabinett als Intensivpflege- und Rehabilitationsstärkungsgesetz (GKV-IPREG) verabschiedet. Dieses geht nun in das parlamentarische Verfahren. Über weitere mögliche Änderungen wird damit nach der Anhörung im Gesundheitsausschuss im Bundestag entschieden.

Wesentliche Neuerungen

Nach § 37c Abs. 2 Nr. 4 SGB V (neu) ist nunmehr den Wünschen der Versicher-

ten, die sich auf den Ort der Leistungen richten, zu entsprechen, soweit die medizinische und pflegerische Versorgung an diesem Ort tatsächlich und dauerhaft sichergestellt werden kann. Die Überprüfung der Angemessenheit der medizinischen und pflegerischen Versorgung durch den Medizinischen Dienst, wie sie noch im zweiten Referentenentwurf enthalten war, soll nun entfallen. Die Krankenkassen sollen allerdings die Erforderlichkeit der außerklinischen Intensivpflege einmal im Jahr überprüfen und hierzu eine Begutachtung durch den Medizinischen Dienst veranlassen.

Sollten Versicherte eine Begutachtung des Leistungsortes in der eigenen Häuslichkeit durch den Medizinischen Dienst der Krankenkassen verweigern, so ist die Krankenkasse befugt, die Leistung in der eigenen Häuslichkeit zu versagen und auf eine Versorgung in vollstationären Pflegeeinrichtungen beziehungsweise in spezialisierten Wohneinheiten zu verweisen. Da eine Zumutbarkeitsprüfung, wie zunächst im Referentenentwurf angedacht, wie auch eine Überprüfung der Angemessenheit durch den Medizinischen Dienst entfallen soll, hat der Gesetzgeber in der Neufassung auf eine Bestandsschutzregelung für alle bestehenden Versorgung verzichtet.

Weiterhin wird auf die weitgehende Verpflichtung der Leistungserbringer zur Vorhaltung von Kooperationsvereinbarungen, zum Beispiel mit spezialisierten Fachärzten sowie zur Gewährleistung einer bedarfsgerechten rehabilitativen Versorgung mit Logopädie, Ergotherapie und Physiotherapie gestrichen. Die Ausgestaltung der Inhalte und des Umfangs zur Kooperation,

der an der Versorgung beteiligten ärztlichen und nichtärztlichen Leistungserbringer, soll nun der Gemeinsame Bundesausschuss in seinen Richtlinien festlegen.

Die wichtigsten Neuregelungen im Überblick

- Der Leistungsanspruch auf außerklinische Intensivpflege soll neben der häuslichen Krankenpflege im SGB V aufgenommen und von qualifizierten Ärztinnen und Ärzten verordnet werden.
- Außerklinische Intensivpflege kann in Pflege- und Behinderteneinrichtungen, in qualitätsgesicherten Intensivpflege-Wohneinheiten, in der eigenen Häuslichkeit sowie an geeigneten Orten, wie zum Beispiel Schulen, Kindergärten und Werkstätten durch spezialisierte Pflegedienste und Heime erbracht werden.
- Intensivpflegepatienten, die beatmet werden müssen, sollen regelmäßig – im Zusammenhang mit der Verordnung häuslicher Krankenpflege oder der Krankenhausentlassung – von Fachärzten auf die Möglichkeiten zur Entwöhnung untersucht werden. Bei vorliegenden Entwöhnungspotentialen wird ein Entwöhnungsversuch unternommen. Dafür werden für die Ärzte und Krankenhäuser Anreize gesetzt und zusätzliche Vergütungen gezahlt. Wird ein Entwöhnungsversuch nicht veranlasst, drohen Vergütungsabschläge.
- Zur Qualitätssicherung sollen die Medizinischen Dienste im Auftrag der Krankenkassen im Rahmen einer persönlichen Begutachtung am Leis-

tungsort jährlich insbesondere prüfen, ob die medizinische und pflegerische Versorgung dort sichergestellt werden kann.

- Damit die Unterbringung in einer stationären Einrichtung nicht aus finanziellen Gründen scheitert, werden Intensivpflegepatienten in stationären Pflegeeinrichtungen von Eigenanteilen entlastet. Bei einer Leistungserbringung in einer vollstationären Pflegeeinrichtung soll der Anspruch auf außerklinische Intensivpflege künftig neben den pflegerischen Aufwendungen, den Aufwendungen für Betreuung, den Leistungen der medizinischen Behandlungspflege auch die notwendigen Investitionskosten und die nach dem SGB XI vereinbarten Entgelte für Unterkunft und Verpflegung umfassen. Gegengerechnet werden die Leistungsansprüche aus der Pflegeversicherung (§ 43 SGB XI).
- Verbessert sich der Gesundheitszustand des Intensivpflegebedürftigen und eine außerklinische Intensivpflege ist nicht mehr notwendig, können die Krankenkassen die Kostenübernahme als Satzungsleistung anbieten. Offen bleibt allerdings, welche Folgen diese Regelung für Bewohner in Einrichtungen der Phase F hat und ob die finanziellen Entlastungen auch für Patientengruppen gelten, bei denen von vornherein keine Potenziale zur Verbesserung des Gesundheitszustandes bestehen.

Einordnung durch den bpa

Der bpa begrüßt, dass die Bundesregierung auf die vielfache Kritik – auch unsere – reagiert und die Wahlfreiheit der Versicherten im Kern wiederhergestellt hat. Dennoch bleibt das Wahlrecht des Versicherten davon abhängig, ob eine Versorgung am gewünschten Ort tatsächlich und dauerhaft sichergestellt werden kann. Wie dies bei den wenigen

spezialisierten Fachkräften sowie den bereits vorhandenen Versorgungslücken zweifelsfrei festgestellt werden soll, bleibt offen. Unklar bleibt auch, ob neben den beatmeten Patienten auch die Bewohner der sogenannten Reha-Phase-F-Einrichtungen dauerhaft entlastet werden.

Befürwortet wird seitens des bpa ausdrücklich die mit dem Gesetz einhergehende Verpflichtung der Krankenhäuser und Ärzte, zunächst die Entwöhnungspotentiale bei einer künstlichen Beatmung festzustellen und die erforderliche Behandlung einzuleiten, bevor eine Langzeitbeatmung verordnet wird. Die damit im Zusammenhang stehenden Anforderungen, Anreize und Sanktionen für die Ärzte und Krankenhäuser sollen dafür sorgen, dass bereits bestehende Verantwortlichkeiten auch wahrgenommen werden.

Auch das Ziel der Facharzteinbindung wird befürwortet. Die Erreichung dieser Ziele – trotz des akuten Mangels an Fachärzten und Weaningzentren sowie der fehlenden Einbindung der Pflegepotentiale – dürfte aber eine schwerlich zu bewältigende Herausforderung darstellen.

Die Einführung erweiterter administrativer Anforderungen durch zusätzliche Verträge, Rahmenvereinbarungen, Schiedsstellen und Vergütungsvereinbarungen sowie Qualitätsanforderungen und Prüfungen erachtet der bpa als überflüssig, weil damit Doppelvereinbarungen und zusätzliche bürokratische Hürden für die Leistungserbringer, aber auch für die Kostenträger, verbunden sind.

So sehen es andere

Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen, äußerte sich im Interview mit der Deutschen Welle am 11. Februar 2020 (Autorin Andrea Grunau) über den dritten Entwurf des

Intensivpflege- und Rehabilitationsstärkungsgesetzes so: „Zum jetzigen Zeitpunkt glaube ich, dass Verbände und Menschen mit Behinderungen keine Sorge haben müssen, dass es zu einer Verschlechterung kommt, wenn man den reinen Wortlaut des Gesetzes anschaut. Wie es tatsächlich in der Umsetzung wird, bleibt allerdings abzuwarten. Es gibt aus meiner Sicht Punkte, an denen man im parlamentarischen Verfahren feilen muss, aber die wesentlichen Dinge, die uns alarmiert haben im Sommer letzten Jahres sind deutlich verbessert worden.“



Aber im Gesetzentwurf ist die Rede davon, dass Krankenkassen jährlich neu entscheiden, ob die Versorgung von Intensivpflegebedürftigen zuhause erfolgt und zwar nur, wenn die „medizinische und pflegerische Versorgung an diesem Ort tatsächlich und dauerhaft sichergestellt werden kann“?

„Sie sprechen den Punkt an, den auch ich kritisch sehe: Und zwar nicht, dass eine jährliche Prüfung stattfindet, weil ich der Meinung bin, dass man klären muss, ob die medizinische Versorgungssituation in Ordnung ist, gerade für Menschen, die intensivpflegebedürftig sind. Aber ich stoße mich an den Worten „tatsächlich“ und „dauerhaft“ im Zusammenhang mit der Sicherstellung der medizinischen und pflegerischen Versorgung am gewünschten Leistungs-ort. Das sind zwei Worte, die ich streichen möchte, weil nicht klar ist, was damit gemeint ist und sie aufs Neue Unsicherheiten bei Patientinnen und Patienten auslösen. Zum Gesetzentwurf haben wir eine Stellungnahme abgegeben. Jetzt bleibt abzuwarten, ob wir uns durchsetzen oder ob man im parlamentarischen Verfahren dafür wirbt.“

bpa-Präsident Meurer spricht mit Auswärtigem Amt über notwendige Verbesserungen bei der Zuwanderung

Im Auswärtigen Amt hat bpa-Präsident Bernd Meurer mit Staatssekretärin Antje Leendertse über die Entwicklung bei der Zuwanderung von Pflegefachkräften gesprochen. Dabei ging es auch um Visumsverfahren und die Sprachförderung im Ausland.

Bernd Meurer legte dar, dass sich der bpa schon lange für seine Mitgliedseinrichtungen auf diesem Gebiet einsetzt und die vereinfachte Einreise für ausländi-

Meurer wies auf die von der Mitgliederversammlung des bpa schon vor Jahren verabschiedete freiwillige Selbstverpflichtung der bpa-Mitgliedseinrichtungen bei Beschäftigung von aus dem Ausland zugewanderten Pflegefachkräften hin, welche sowohl die aktive Unterstützung und Begleitung als auch gleiche Bezahlung festschreibt.

Staatssekretärin Leendertse betonte, dass man im Auswärtigen Amt erkannt habe,

an Visumsanträgen aus den Schwerpunktländern bearbeiten solle. Diese Arbeitseinheit („Visumbearbeitung im Inland“) werde bis zum Herbst personell noch erheblich aufwachsen.

Im kommenden Jahr werde in Brandenburg an der Havel ein Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten eingerichtet, welches mittelfristig auch die Visumbearbeitung im Inland übernehmen und so die Auslandsvertretungen weiter entlasten werde.

Die Bundesagentur für Arbeit arbeite außerdem an Vermittlungsabsprachen mit Partnerländern, aus denen dann vereinfacht Fachkräfte nach Deutschland kommen könnten.

Die Sprachausbildung werde im Ausland primär über die Goethe-Institute unterstützt, welche aus dem Haushalt des Auswärtigen Amtes finanziert werden. Mit Blick auf das Fachkräfteeinwanderungsgesetz seien zusätzliche Mittel für den Ausbau der Sprachkurs- und Prüfungskapazitäten zur Verfügung gestellt worden. Eine weitere Möglichkeit zur Sprachförderung im Ausland sei die Partnerschulen-Initiative PASCH „Schulen: Partner der Zukunft“ über die weltweit mehr als 2.000 Schulen gefördert werden, die auf unterschiedlichen Sprachniveaus Deutsch unterrichten. Auf Anregung des bpa könnten auch berufsbildende Schulen im Ausland hier tätig und gefördert werden.

Im Gespräch wurde sowohl der Zusammenhang zwischen der Fachkräftezuwanderung als einem Beitrag zur Vermeidung von Versorgungslücken in Deutschland deutlich als auch das große Bemühen des Auswärtigen Amtes, personell verstärkt den Schwung des neuen Fachkräfte-Einwanderungsgesetzes zu nutzen. rm

Antje Leendertse,
Staatssekretärin
im Auswärtigen
Amt



Foto: AA – Tom Köhler – photothek.net

sche Pflegefachkräfte nach Deutschland fordert. Diese werde jedoch bislang durch das Visumsverfahren der deutschen Botschaften nicht nur auf dem Balkan erschwert.

Offenbar werde noch nicht ausreichend berücksichtigt, dass die demografische Entwicklung in Deutschland zu wachsenden Versorgungslücken führe und es vielerorts immer schwieriger werde, einen Heimplatz oder einen Pflegedienst mit freien Kapazitäten zu finden. Damit qualifizierte und motivierte Fachkräfte die Sprachanforderungen an die Berufsankennung leichter erwerben können, regte Meurer eine deutlich intensivere Förderung der deutschen Sprachausbildung im Ausland an.

dass ein erheblicher Bedarf an Fachkräften nicht nur in der Pflege, sondern auch in weiteren Branchen bestehe. Dabei komme es in einigen Auslandsvertretungen wegen der hohen Zahl eingereicherter Anträge zu zeitlichen Verzögerungen.

Andererseits würde das Auswärtige Amt sich nun intensiv auf das am 1. März 2020 in Kraft tretende, neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorbereiten.

Dazu habe man eine aus gegenwärtig 24 Beschäftigten bestehende Arbeitseinheit gegründet, die schon jetzt mit sechs Personen nur für die Pflege- und Gesundheitsfachberufe das Aufkommen

Freiwillige Selbstverpflichtung der bpa-Mitglieds-einrichtungen bei einer Beschäftigung von aus dem Ausland zugewanderten Pflegefachkräften

- 1.** Qualifizierte Pflegefachkräfte sind in unserem Betrieb willkommen und geschätzt. Dies gilt unabhängig von dem Herkunftsland, in dem sie die Qualifikation erworben haben.
- 2.** Qualifizierte Pflegefachkräfte sichern eine bestmögliche Versorgung der pflegebedürftigen Menschen. Hierauf bereiten wir unsere neuen Mitarbeiter strukturiert vor im Rahmen der Einarbeitung.
- 3.** Wir wissen um die Anforderungen, die mit dem Erwerb der Arbeitserlaubnis und der Anerkennung des Berufsabschlusses verbunden sind und unterstützen unsere neuen Mitarbeiter aktiv.
- 4.** Ein wichtiger Bestandteil qualifizierter Pflege drückt sich aus in der Begleitung durch Kommunikation und wohlwollendes Verständnis. Wir unterstützen unsere neuen Mitarbeiter sowohl beim Spracherwerb als auch als Übersetzer und Vermittler im beruflichen Alltag.
- 5.** Wir organisieren Arbeitszeit so, dass eine verlässliche Teilnahme an Angeboten zu einer im Einzelfall notwendigen sprachlichen und fachlichen Qualifizierung unterstützt wird.
- 6.** Wer fremd in Deutschland ist, freut sich über Unterstützung und Begleitung. Dies gilt sowohl bei der Wohnungssuche als auch beim Kennenlernen der Region, der Kultur und der Freizeitangebote. Über Patenschaften bieten wir diese Unterstützung an.
- 7.** Gute Arbeit verdient gute Bezahlung. Entsprechend der anerkannten Qualifikation und der damit verbundenen Einsatzmöglichkeiten in den Betrieben zahlen wir ein angemessenes und vergleichbares Gehalt.
- 8.** Zuwandernde Pflegefachkräfte haben Familien. Wir bieten unsere Unterstützung an, wenn es um die Schaffung dauerhafter Lösungen für die Zusammenführung der Familien geht.
- 9.** Wir werben bei den uns beauftragenden pflegebedürftigen Menschen für einen fairen und akzeptierenden Umgang mit den zugewanderten Pflegefachkräften.

Leiharbeit in der Pflege ist eine Fehlentwicklung und muss korrigiert werden

Kontroverse Diskussion beim 16. Contec Forum in Berlin

Beim 16. Contec Forum am 15. und 16. Januar in Berlin haben sich rund 200 Entscheider aus Politik und Pflegebranche über die Themen „Pflege unter Denkmalschutz? KAP, moderne Geschäftsmodelle und Personalkonzepte im Fokus der Branche“ ausgetauscht. bpa-Geschäftsführer Herbert Mauel nahm als Vertreter des bpa daran teil.

Einsatz von Zeitarbeitskräften werden primär die kurzfristige Deckung des Personalbedarfs und der generelle Fachkräftemangel genannt.

55,8 Prozent der Befragten sagen, die verfügbare Qualifikation der Leiharbeitnehmer sei schlechter als die der fest angestellten Kräfte und nur rund 19 Pro-

zent der Zeitarbeitskräfte könnten zu Entwicklung auseinanderzusetzen. Der bpa kritisiert, dass „Zeitarbeit in der Altenpflege weder die Aufgabe der Qualifizierung noch der Überbrückung von kurzzeitigen Engpässen“ erfülle. „Zeitarbeit ist und war auch kein Instrument der Kostensenkung, sondern verschlingt knappe Ressourcen ohne Mehrwert für pflegebedürftige Menschen. Der Einsatz von Zeitarbeit geschieht meist nur aus der Verantwortung, Pflege und Betreuung zu sichern.“

In der Online-Umfrage war deutlich geworden, dass Zeitarbeitsfirmen zusätzliche Kosten von bis zu 89 Prozent berechnen. Mauel: „Damit werden Arbeitsplätze in einem Mangelberuf massiv verteuert, und es wird – durchaus scheinheilig – argumentiert, diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern könne so der Wunsch nach Arbeitsort und Arbeitszeit ohne komplexe Verantwortungsübernahme ermöglicht werden. Dabei wird aber übersehen, dass die Mitgliedseinrichtungen in jedem Fall die Versorgung an 365 Tagen im Jahr mit 52 Wochenenden rund um die Uhr sichern müssen und vorgebliche Wunschzeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zeitarbeit ausschließlich zulasten der Stammbesellschaft realisiert werden.“



Podiumsdiskussion zur Zeitarbeit in der Pflege (von links): bpa-Geschäftsführer Herbert Mauel, Rechtsanwalt Christian Lentföhr, Oliver Schlecht, Geschäftsführer Carebycall, Dennis Greenfield, Geschäftsführer AÜG Netzwerk HR und Moderatorin Gisela Steinhauer

In seinem Impulsvortrag „Zeitarbeit aus Arbeitgebersicht“ und in der sich anschließenden Podiumsdiskussion ging Mauel auf die Ergebnisse der bundesweiten Mitgliederbefragung des bpa vom Mai 2019 zum Einsatz von Zeitarbeit ein.

45 Prozent der fast 700 an der Online-Umfrage teilnehmenden Mitgliedsunternehmen geben an, Leiharbeitnehmer zu beschäftigen. Zwei Drittel davon setzten diese in den zurückliegenden zwölf Monaten durchschnittlich länger als einen Monat ein. Als Gründe für den

zent der Zeitarbeitskräfte könnten zu ungünstigen Zeiten wie in der Nacht, an Wochenenden und Feiertagen eingesetzt werden.

36,6 Prozent der 310 Unternehmen, die laut Befragung Leiharbeiter einsetzen, geben an, dass sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pflegekräfte in ihrem Unternehmen von Zeitarbeitsfirmen abgeworben wurden.

Der bpa sieht hier dringenden Handlungsbedarf der Politik, sich mit dieser

„Die Wunscharbeitszeit, die Leiharbeitsfirmen ihren Mitarbeitenden versprechen, geht immer zu Lasten Dritter, nämlich der Stammbesellschaft. Irgendwer muss die Nacht- und Wochenenddienste machen“, sagt Mauel.

Mittlerweile werben Zeitarbeitsfirmen Pflegekräfte in festen Stellen ab, um sie danach für teures Geld an die Pflegeheime und Pflegedienste zurück zu verleihen. „Das ist ein reiner Mitnahmeeffekt, den letztlich die Pflegebedürftigen be-

zahlen müssen“, kritisierte Mael. „Der Einsatz von Zeitarbeitsfirmen in der Pflege ist eine Fehlentwicklung, die korrigiert werden muss. Denn er behebt gerade nicht die Versorgungslücken in der Pflege, sondern verschärft diese.“

Dennis Greenfield, Geschäftsführer AÜG Netzwerk Human Resources GmbH, wand ein, dass der Kunde die Zeiten vorgebe, zu denen der Einsatz der Zeitarbeiter zu erfolgen habe. Ohne entsprechendes Personal drohe dem Unternehmen ein finanzieller Verlust. Im Übrigen gebe es Konstellationen im Leben, in denen die Zeitarbeit dazu beitrage, dass ein Teil der Pflegekräfte für die Branche erhalten bleibe. Er nannte das Beispiel einer Pflegekraft, die sich weiterqualifizieren möchte und dafür jeden Freitagnachmittag und Samstag dienstfrei haben muss. Ihr bisheriger Arbeitgeber habe dies abgelehnt, über Zeitarbeit sei ein solcher Wunschdienst jedoch möglich.

Greenfield sprach das Thema „Wertschätzung an. „Wird auf meine Bedürfnisse eingegangen beziehungsweise werden sie überhaupt gehört?“. Dazu bemerkt Mael, dies sei selbstverständlich der Fall: „Schauen Sie sich doch an, wie die Zeitpläne in den Einrichtungen geplant werden. Da wird jede Viertelstunde berücksichtigt und etwa auf Kindergartenöffnungszeiten geachtet.“

„Sollte man Leiharbeit in der Pflege verbieten?“ – diese Frage wurde kontrovers diskutiert. Rechtsanwalt Christian Lintföhr (SNP Schlawien Partnerschaft) wies darauf hin, dass ein tatsächliches Verbot rechtlich bedenklich sei.

Der bpa schlägt vor, in die Landesrahmenverträge zur pflegerischen Versorgung folgenden Passus einzufügen: „Pflege und Betreuung pflegebedürftiger Menschen brauchen Verlässlichkeit und personelle Kontinuität; der Einsatz von einrichtungsfremdem Personal wie Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter soll daher in Pflege- und betreuungsrelevanten Bereichen unterbleiben“. sj

Ausbildung in den Pflegeberufen

Neuer Index „PIX“ liefert Werte und Kennzahlen für Deutschland und die einzelnen Bundesländer

Seit 1. Januar 2020 ist das neue Pflegeberufegesetz in Kraft. Um die Entwicklung der Ausbildung in den Pflegeberufen künftig objektiv und transparent beurteilen zu können, hat die KWA Akademie als Teil der KWA Kuratorium Wohnen im Alter gAG und bpa-Mitglied den Pflegeausbildungsindex PIX entwickelt und jetzt in München vorgestellt.

PIX präsentiert zum einen die Zahlen der Pflegeausbildung: Im Schuljahr 2018/2019 standen insgesamt 142.446 Personen in einer dreijährigen Ausbildung in einem Pflegeberuf: 70.153 im Bereich der Altenpflege, 64.511 im Bereich Gesundheits- und Krankenpflege und 7.782 im Fachgebiet Gesundheits- und Kinderkrankenpflege. Bis 2023 soll die Zahl der Auszubildenden in der Pflege um 10 Prozent gesteigert werden. Insgesamt 156.691 Personen sollten dann also in einer Pflegeausbildung stehen.

Der PIX stellt diese Zahlenwerte jedoch auch mit den Einwohnerzahlen in Relation – bundesweit und in den Ländern. Dabei ergeben sich bemerkenswerte Befunde. So liegen die einwohnerstarken Flächenstaaten in Sachen Pflegeausbildung zwar in absoluten Zahlenwerten quantitativ an der Spitze der Länder. Setzt man diese Werte allerdings mit den jeweiligen Einwohnerzahlen in Relation beziehungsweise mit der Bevölkerungsgruppe 80+, die vor allem auf Pflege und Begleitung angewiesen ist, dann sacken diese Länder im Vergleich zu anderen Bundesländern deutlich ab.

In Baden-Württemberg kommt beispielsweise auf 34 Einwohner mit einem Alter von über 80 Jahren (80+) ein Pflegegeschüler, im Saarland hingegen weist die Statistik einen Wert von knapp 27 Einwohnern der Altersgruppe 80+ pro Pflegegeschüler auf. Damit ist das Saarland derzeit Spitzenreiter in Sachen Pflegeausbildung, wenn man die Zahl der Pflegegeschüler auf die Zahl der über 80-Jährigen bezieht.

Der arithmetische Mittelwert für Deutschland liegt bei 36 Einwohnern der Altersgruppe 80+ pro Pflegegeschüler. Es zeigt sich, dass einige Bundesländer diesen Mittelwert deutlich unterschreiten, also „ungünstigere“ Zahlen aufweisen, wie zum Beispiel Bayern, Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Thüringen. Besonders auffällig sind die Schülerzahlen in Hessen. Mit knapp 809 Einwohnern insgesamt und 48 Einwohnern der Altersgruppe 80+ je Pflegegeschüler ist Hessen vorerst Schlusslicht beim Ranking der Pflegeausbildung.

Der Pflegeausbildungsindex (PIX) wird jährlich von der KWA Akademie auf der Basis offizieller Daten ermittelt. Er wird sichtbar machen, wie sich die Werte der deutschen Pflegeausbildung in den kommenden Jahren entwickeln. Auch Tendenzen, für die das Pflegeberufegesetz maßgeblich mit verantwortlich sein wird, werden erkennbar sein. sha/sj

Konzept zur Zukunft der Pflege vorgestellt

CDU-Pflegepolitiker Dr. Roy Kühne veröffentlicht pflegepolitische Forderungen

Dr. Roy Kühne, CDU-Berichterstatter für Pflege und pflegerische Versorgung der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, hat jetzt seine „Pflegepolitischen Forderungen“ veröffentlicht. Auf insgesamt acht Seiten skizziert Kühne darin Lösungsansätze, mit denen die pflegerische Versorgung in Deutschland auch künftig sichergestellt werden kann. Die Ideen will er nun in die weitere Gesetzgebung einfließen lassen.

„Die Herausforderungen in der Pflege sind so groß wie nie zuvor. Deutschlandweit fehlen schon heute zehntau-



Deutscher Bundestag – Thomas Trutschel

Dr. Roy Kühne, pflegepolitischer Sprecher der CDU/CSU-Fraktion im Bundestag

sende Pflegefach- und Assistenzkräfte. Die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung kann künftig durch die existierenden Mechanismen allein nicht ausreichend gedeckt werden“, sagt Roy Kühne. „Alle Beteiligten – Pflegekräfte, zu Pflegenden und die Versicherten – brauchen die Gewissheit, dass eine finanzierbare und leistungsgerechte Pflege-

versorgung in Deutschland auch in Zukunft Bestand haben wird. Daher ist die Politik stärker als bisher gefordert, die Weichen richtig zu stellen.“

Der Pflege- und Gesundheitspolitiker widmet sich in seinem Papier den wesentlichen Herausforderungen in der Pflege. Besondere Schwerpunkte setzt Kühne dabei auf den Fachkräftebedarf, die Finanzierung der Pflege sowie den Stellenwert der Pflegeberufe. Er unterbreitet darin konkrete Vorschläge, wie die Pflegeberufe mehr eigenverantwortliche Entscheidungsmöglichkeiten erhalten und gleichzeitig von überbordender Bürokratie entlastet werden können.

Die Forderungen im Überblick

Bürokratieabbau

- Um Verhandlungen und Schiedsverhandlungen auf Augenhöhe führen zu können, müssten die geltenden Regelungen zu Schiedsverfahren dringend vereinfacht und beschleunigt werden. Kühne fordert daher eine automatische Zusammensetzung der Schiedsinstanzen, wenn die Vertragspartner sich zuvor nicht auf eine Besetzung einigen konnten. „Die bisherige Schiedspersonen-Lösung für die häusliche Krankenpflege muss durch eine Schiedsstellen-Lösung ersetzt werden.“

• Zur Sicherstellung der pflegerischen Versorgung könne auf ausländische Fachkräfte derzeit nicht verzichtet werden. Im Bereich der Personalgewinnung müssten bürokratische Hürden abgebaut werden. Ziel müsse es sein, einheitliche, verständliche und transparente Rahmenbedingungen zu schaffen, um Berufsanerkennung und Ar-

beitserlaubnis unkompliziert zu erlangen. Wartezeiten – zum Beispiel bei der Beantragung eines Visums – von immer noch bis zu sechs Monaten seien zu lang, um Bewerber in den deutschen Arbeitsmarkt zu holen. Kühne hält eine verbesserte personelle Ausstattung der deutschen Botschaften und der Anerkennungsbehörden sowie vereinfachte Verfahren für unerlässlich.

Einbindung in die Versorgung

- Um die Attraktivität der pflegerischen Berufe zu steigern, schlägt Kühne vor, die Delegation und Substitution ärztlicher Leistungen stärker in den Fokus zu nehmen. Die Durchführbarkeit von Modellvorhaben sei zu vereinfachen und zu beschleunigen. Die Möglichkeiten für Empfehlungen für Heil- und Hilfsmittel durch Pflegekräfte müssten eingerichtet werden. „Langfristig muss es uns gelingen, Pflegekräften – losgelöst von einer Budgetverantwortung – eine Verordnungsmöglichkeit zu schaffen. Der ständige Kontakt mit den Versicherten und die direkte Arbeit am Pflegebedürftigen sind hierfür von klarem Vorteil“, so Kühne. Dosierungsänderungen auf Anweisung von Ärzten und unter Mitbetreuung durch Pflegekräfte müssten fernmündlich oder auf elektronischem Wege erfolgen dürfen.

• „Wir müssen alle Potentiale nutzen, um dem Pflegefachkräftemangel zu begegnen. Dazu zählt insbesondere die Weiterqualifizierung von Pflegehilfskräften zu Pflegefachkräften.“ Er setze sich dafür ein, dass die Differenz zwischen dem Ausbildungsgehalt und dem bisherigen Pflegege-

fergehalt dauerhaft und vollumfänglich von der Bundesagentur für Arbeit übernommen werde.

Finanzierung der Pflege

- Kühne hat sich auch Gedanken zur Finanzierung der Pflegeversicherung gemacht. Eine sogenannte Pflegevollkaskoversicherung lehnt er ab. Er spricht sich für eine verpflichtende kapitalgedeckte Pflegezusatzversicherung unter Einbeziehung der Ressourcen von Bund und Ländern aus. Diese könne dazu beitragen, auch künftig ein generationengerechtes Pflegeversicherungssystem außerhalb der Sozialhilfe aufzustellen. Hierfür müsse der Pflegevorsorgefonds gestärkt werden. Die Kosten der medizinischen Behandlungspflege für Bewohner von Pflegeheimen müssten von den Krankenkassen vollständig übernommen werden.

Digitalisierung

- Um die Chancen der Digitalisierung und den Anschluss an die Telematik-

Infrastruktur nutzen und den (bürokratischen) Mehraufwand schultern zu können, müssten Pflegeheime und Pflegedienste die Möglichkeit haben, Personal bereitzustellen, das sich verstärkt mit der Digitalisierung beschäftigt. Diese Mehrbelastung dürfe nicht auf Kosten der pflegerischen Versorgung geschehen, indem sie von den Fachkräften „on top“ erledigt werden müsse. „Wir brauchen Pflegekräfte, die als ‚Pflege-Digitalberater‘ eingestuft werden können und von den Kranken- und Pflegekassen refinanziert werden müssen“, fordert Kühne. Mit Blick auf ein baldiges zweites Digitale-Versorgung-Gesetz müsse es gelingen, weitere Anwendungen in die elektronische Patientenakte zu integrieren. „Davon müssen auch die Pflegeeinrichtungen stärker profitieren.“

Öffentliche Wahrnehmung

- Ähnlich wie beim ärztlichen Bereitschaftsdienst solle es eine zentrale Anlaufstelle für Pflegebedürftige und Angehörige geben, die nach einer Ver-

sorgungsmöglichkeit suchen. Diese Pflege-Hotline solle in Situationen, in denen noch kein Ansprechpartner bekannt ist, erste Anlaufstelle sein und an Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste vermitteln, die Kapazitäten zur Verfügung haben.

„Nicht nur die Pflegefach- und Assistenzkräfte stehen vor großen Hürden, auch die Versicherten und die Betreiber von Pflegeeinrichtungen müssen dringend von Verbesserungen profitieren. Daher möchte ich meine Forderungen in die weitere Gesetzgebung einfließen lassen, um gemeinsam mit dem Bundesgesundheitsministerium und meinen Kolleginnen und Kollegen im Deutschen Bundestag die Pflege zukunftssicher zu machen“, so Kühne.

Das Positionspapier finden Sie im Internet unter https://roy-kuehne.de/wp-content/uploads/2020/01/Pflegepolitische_Forderungen_RK_200116.pdf

Kommentar



Von bpa-Präsident
Bernd Meurer

„Da hat sich wirklich jemand Gedanken darüber gemacht, was die Pflege dringend braucht. Ein umfassender Blick auf die Altenpflege mit zielgenauer Analyse und hilfreichen Lösungsvorschlägen“, kommentiert bpa-Präsident Bernd Meurer die pflegepolitischen Forderungen des Bundestagsabgeordneten Roy Kühne.

„Egal, ob es um die Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung der Wertigkeit der Pflege, die Digitalisierung, den Bürokratieabbau, die erweiterte Einbindung der Pflege in die Versorgung oder ihre künftige Finanzierung geht – die großen Themen der Pflege sind alle in diesem Papier enthalten“, lobt Meurer. Angesichts wachsender Versorgungslücken sowohl bei der Suche nach einem ambulanten Pflegedienst als auch nach Hilfe im Pflegeheim sei dies ein passendes Signal aus der Politik. Nun gehe es an die Umsetzung.



Landesgruppe Baden-Württemberg

Kooperation von bpa und BGW stärkt Gesundheitsförderung in der Pflege

Die bpa-Landesgruppe Baden-Württemberg und die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) werden künftig enger zusammenarbeiten und haben dafür am 16. Januar 2020 eine gemeinsame Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Ziel ist es, mit den Angeboten der BGW das Betriebliche Gesundheitsmanagement und den Arbeitsschutz in den Mitgliedereinrichtungen zu stärken und die Rechtssicherheit für die Verantwortlichen zu verbessern.

„Gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Rückgrat jedes Pflegedienstes und jeder Pflegeeinrichtung und ein wichtiger Baustein für die Attraktivität unserer Mitgliedsunternehmen als Arbeitgeber“, sagt der Vorsitzende der bpa-Landesgruppe Rainer Wiesner.

„Deshalb hat die Gesundheitsförderung für private Träger immer schon eine wichtige Rolle gespielt. Jetzt gehen wir gemeinsam mit der BGW noch einen Schritt weiter und schaffen passgenaue Informationen und Prävention für den Pflegealltag.“

„Die Arbeit in der Pflege fordert Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein hohes Maß an Engagement ab. Deshalb ist es wichtig, möglichst früh und kontinuierlich die Gesundheit der Pflegenden im Blick zu haben“, so Erhard

Weiß, Geschäftsführer der BGW-Bezirksverwaltung und Bezirksstelle Karlsruhe.

Über die strategische Partnerschaft mit dem bpa freut Weiß sich sehr: „Wir haben bei der BGW gute Instrumente für

Mit der neuen Kooperation erhalten Pflegedienste und Heime schnellere und umfangreichere Informationen zur Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie neue Konzepte zur systematischen Organisation des Arbeitsschutzes.



Kooperationsvereinbarung geschlossen (von links): Klaus Schreiber, Präventionsberater Verbände Kooperation bei der BGW, Nicole Schliz (stellv. bpa-Landesvorsitzende), Rainer Wiesner (bpa-Landesvorsitzender), Marliese Braitmaier (Leitung BGW Bezirksverwaltung), Dr. Verena Fiedler (stellv. Bezirksstellenleitung BGW Karlsruhe), Erhard Weiß (Leitung Bezirksstelle BGW Karlsruhe) sowie bpa-Landesbeauftragter Berthold Denzel.

die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter entwickelt. Über die Partnerschaft mit dem bpa, dem größten Leistungserbringerverband in Baden-Württemberg, bringen wir diese Instrumente auch in die Praxis.“

Dazu planen bpa und BGW neben einem engen Austausch auch zusätzliche Veranstaltungen wie regionale Seminare zur Prävention und zum Gesundheitsmanagement in ganz Baden-Württemberg. bd



Landesgruppe Bayern

„PFLEGEprevent“ – Präventiv der Arbeitsbelastung von Pflegekräften begegnen

Das Pilotprojekt geht jetzt in die Zertifizierungsphase

Das Gemeinschaftsprojekt „PFLEGEprevent“ des Bayerischen Heilbäder-Verbandes (BHV), der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München, des Bayerischen Staatsbades Bad Reichenhall und des bpa ist erfolgreich abgeschlossen worden. Damit Arbeitgeber das Programm über die betriebliche Gesundheitsförderung abrechnen können, muss es jetzt noch zertifiziert werden. Das Kurmittelhaus der Moderne in Bad Reichenhall, in dem die Anwendungen durchgeführt wurden, hat am 27. Januar 2020 offiziell die Zertifizierung des Präventionsprogramms für Pflegekräfte bei der Zentralen Prüfstelle Prävention (ZPP) beantragt. Der bpa als Partner des Projekts war bei der Antragstellung dabei.

Im Mittelpunkt des zwischen 2017 und 2019 durchgeführten Projekts stand die Gesundheit von Pflegekräften. Das Projekt zielte darauf ab, ein Präventionsprogramm zu entwickeln, das sich zu 100 Prozent an den Bedürfnissen der Pflegekräfte orientiert und sie in die Lage versetzt, künftig die Arbeitsbelastungen und Herausforderungen des beruflichen Alltags besser bewältigen zu können.

Auf Grundlage einer deutschlandweiten Befragung von Pflegekräften hat die LMU eine Pilotstudie mit rund 100 Pflegekräften durchgeführt und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit in Bezug auf Stressindikatoren, Arbeitsbelastung und allgemeiner Gesundheit evaluiert.

Der Altersdurchschnitt der Teilnehmer lag bei 46 Jahren und mit durchschnittlich 19 Jahren Tätigkeit im Pflegeberuf wurden hohe Anforderungen an den Erfolg der Studie gestellt.

Die Ergebnisse sind überwältigend: Bei den teilnehmenden Pflegekräften haben sich signifikante Verbesserungen des Stresserlebens, der Arbeitsfähigkeit und des Wohlbefindens ergeben. In allen drei Bereichen zeigten sich normale bis gute Werte, vergleichbar mit denen, die im Durchschnitt für alle Berufsgruppen in Deutschland gemessen werden.

Jetzt geht es an die Zertifizierung. Im Auftrag von nahezu allen gesetzlichen Krankenkassen prüft die ZPP nach dem Leitfaden Prävention des GKV-Spitzenverbands nach einheitlichen Standards. Die Prüfstelle vergibt nach Abschluss der Prüfung ein Qualitätssiegel. Das Präventionsprogramm kann

dann von den Krankenkassen bezuschusst werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Kurse wirksam, nachhaltig und für Anfänger geeignet sind.



Nach der Antragstellung vor dem Kurmittelhaus in Bad Reichenhall (von links): Joachim Görtz, Leiter der bpa-Landesgeschäftsstelle, Ramona Walsleben, Kurmittelhaus Bad Reichenhall, Dr. Dieter Frisch, LMU, Gabriella Squarra, Kur-GmbH und Dr. Christian Alex, BHV

Der bpa steht zur weiteren Abstimmung darüber auch in engem Austausch mit den Krankenkassenverbänden auf Bundes- und Landesebene. Ferner ist beabsichtigt, das Präventionsprogramm zu verbinden mit weiterführenden Angeboten der Krankenkassen, die speziell in Pflegeeinrichtungen dauerhaft angeboten werden können.

Während das Präventionsprogramm „PFLEGEprevent“ eine Maßnahme darstellt, die sich unmittelbar auf den einzelnen Menschen und dessen individuelles Gesundheitsverhalten auswirkt, berücksichtigen Maßnahmen der sogenannten Verhältnisprävention unter anderem die Arbeitsverhältnisse und damit die betriebliche Praxis in den Pflegeeinrichtungen.

Auch in Zukunft wollen die Beteiligten eng zusammenarbeiten und nach der Zertifizierung allen Pflegekräften eine Teilnahme am Präventionsprogramm ermöglichen. jg



Landesgruppe Berlin

Vorstandsmitglieder im Kältebus unterwegs

Privates Unternehmertum und ehrenamtliches Engagement unter einen Hut gebracht

10. Januar 2020, Berlin. Marie Sieprath, Geschäftsführerin des Pflegeheims Pinecki und stellvertretende bpa-Landesgruppenvorsitzende, sowie Oliver Stemmann, Alloheim-Unternehmensgruppe und Vorstandsmitglied, sind mit Sophia Block, die die Anrufe und Hinweise aus der Bevölkerung in dieser Nacht entgegennimmt, im Kältebus der Berliner Stadtmission unterwegs.

Der Kältebus wurde vor 25 Jahren ins Leben gerufen mit dem Ziel, Kältetote in Berlin zu verhindern. Jeden Winter sucht der Kältebus nach Wohnungslosen, die nicht mehr aus eigener Kraft eine Notübernachtung aufsuchen können. Marie Sieprath gewann in dieser Nacht einen Einblick in die Arbeit des Kältebusses und nahm viele zum Nachdenken anregende Eindrücke von der Fahrt mit.



Marie Sieprath und Oliver Stemmann vor dem Kältebus

Das Team sprach auf der Straße lebende Menschen an und bot ihnen heißen Tee an. Bei diesen Kontaktaufnahmen konnten sie drei Frauen zu einem sicheren Schlafplatz bringen. Stemmann engagiert sich bereits seit neun Wintern als ehrenamtlicher Kältebusfahrer und sitzt an nicht wenigen Freitagen hinter dem Lenkrad des Busses.

Knapp drei Wochen später zählten in der „Nacht der Solidarität“ am 29. Januar 2020 mehr als 3.700 Freiwillige erstmalig in der Hauptstadt Obdachlose. Auch hier war der bpa beteiligt: Marie Sieprath und ihr Team halfen ebenso als Freiwillige mit wie bpa-Landesreferent Dietmar Schmidt und Oliver Stemmann. ste

Landesgruppe Berlin

Zwei familiengeführte bpa-Urgesteine feiern besondere Jubiläen

Das Pflegeheim „Ruhesitz am Tiergarten“ und das Senioren- und Pflegeheim „Haus Birkenhof“ sind seit 40 beziehungsweise 35 Jahren Mitglied im bpa. Damit dürfen sich die beiden Berliner Einrichtungen mit Recht als wahre bpa-Urgesteine betrachten. Die Jubiläen wurden Ende 2019 entsprechend gewürdigt.

Bei der Ehrung des Pflegeheims „Ruhesitz am Tiergarten“ am 13. Dezember 2019 im „Regenbogenkiez“ in Berlin-Schöneberg überbrachte Oliver Stemmann als Berliner Vorstandsmit-

glied der ehemaligen Geschäftsführerin und Wegbegleiterin Maria Gärtner sowie dem aktuellen Geschäftsführer Samuel Henne die Glückwünsche des bpa zum 40-jährigen Mitgliedsjubiläum. In gemütlicher Atmosphäre sprachen sie über die Geschichte und Entwicklung des Pflegeunternehmens. Das Heim am Berliner Tiergarten wurde bereits 1977 eröffnet und war bereits zwei Jahre später Mitglied im bpa.

Der leider viel zu früh gestorbene Gründer Heinz Gärtner hatte sich intensiv in die Verbandsarbeit eingebracht. Dafür



Ruhesitz am Tiergarten – Seit 40 Jahren bpa-Mitglied:
Maria Gärtner, ehemalige Geschäftsführerin und Witwe
des Gründers, mit Samuel Henne (rechts), dem heutigen
Geschäftsführer des Pflegeheims und Oliver Stemmann,
Mitglied des Landesvorstand

zeichnete ihn das bpa-Präsidium im Jahr 2001 mit der silbernen Ehrennadel für sein Wirken in der bpa-Landesgruppe Berlin aus. Im Jahr 2017 übergab seine Witwe Maria Gärtner die Leitung des Pflegeheimes an Samuel Henne. Für die Zukunft sieht sie die Einrichtung „in sehr guten Händen“.

Trotz zahlreicher künftiger Herausforderungen für das Familienunternehmen, wie etwa im Rahmen der Digitalisierung, setzt das Pflegeheim vor allem auf Kontinuität. Seit vielen Jahren sind dieselben Mitarbeiter an Bord und bilden ein



Haus Birkenhof – Seit 35 Jahren bpa-Mitglied: Von links:
Alexander Waldow, Berliner bpa-Landesvorsitzender, mit
Inhaber Carsten Eigner



Die Pflege im Fokus

Die PFLEGE PLUS 2020 ist mit rund 200 Ausstellern und dem begleitenden Fachkongress die wichtigste Branchenveranstaltung für Management und Fachpersonal in Süddeutschland.

Erleben Sie Innovationen, Trends und neue Lösungsansätze, profitieren Sie vom Austausch mit anderen Experten und sammeln Sie gleichzeitig wichtige Fortbildungspunkte.

Top-Themen 2020

Digitalisierung in der Pflege / Pflegeberufegesetz / Personalmanagement / Palliative Care / Rehabilitative Pflege / Personalbemessung / Betriebliches Gesundheitsmanagement / Expertenstandard Beziehungsgestaltung / Qualitätsprüfung und -indikatoren

www.pflegeplus-messe.de #pflegeplus20

26. – 28. MAI 2020
MESSE STUTTGART

starkes, stabiles Team, welches eine professionelle Pflege und eine qualitätsgerechte Betreuung für alle, die der fürsorgenden Unterstützung und der zwischenmenschlichen Nähe bei der Pflege bedürfen, bieten kann.

Bereits am 28. November 2019 hatte der Berliner Landesvorsitzende Alexander Waldow feierlich die Urkunde zum 35-jährigen Mitgliedsjubiläum an das Senioren- und Pflegeheim „Haus Birkenhof“ überreicht. Seit 1970 familiengeführt, kann das Heim von Inhaber Carsten Eigner derzeit für 27 Bewohner einen schönen Platz für den Lebensabend bieten. Die im Jahr 1909 erbaute herrschaftliche Villa in Berlin-Zehlendorf verfügt über einen traumhaften Garten und aufgrund der Modernisierung über eine barrierefreie, neue und fortschrittliche Einrichtung auf dem neuesten Stand eines Pflegeheims.

Seit 1984 ist das Pflegeheim „Haus Birkenhof“ Mitglied im bpa. Ein familiärer Umgang und eine gegenseitige Wertschätzung sind gelebte Tradition und ermöglichen einen vertrauensvollen Umgang zwischen Bewohnern und Mitarbeitern. Auch in Sachen Betreuung zeigt sich das Haus zeitgemäß und zwischenmenschlich: Das Motto der Einrichtung ist seit jeher: „So viel Hilfe und Pflege wie nötig, so viel Wohnen und Selbstständigkeit wie möglich“. aim

Landesgruppe Berlin

Transparenz steigert die Attraktivität

bpa-Mitglieder diskutieren die neue Berliner Entgelttabelle

Von links: Dr. Sven Halldorn und Oliver Stemmann informierten über die neuen Arbeitsvertragsrichtlinien in Berlin



Auf einer Informationsveranstaltung der bpa-Landesgruppe Berlin am 14. Januar 2020 haben sich ambulante und stationäre Mitglieder über die neuen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) für das Jahr 2020 im Land Berlin ausgetauscht.

Zur Einleitung informierte Dr. Sven Halldorn als Geschäftsführer des bpa-Arbeitgeberverbandes die Mitglieder über den Stand der aktuellen lohnpolitischen Diskussionen. Er zeigte auf, wie die Anwendung der AVR die Attraktivität der privaten Arbeitgeber durch Transparenz steigern kann. Somit sei die AVR ein gutes Mittel zur Personalgewinnung. In Deutschland würden daher bereits heute mehr als 40.000 Mitarbeiter nach den bpa-AVR entlohnt.

Danach sprach das Vorstandsmitglied der Berliner Landesgruppe Oliver Stemmann über die Änderungen der AVR-Entgelttabelle Berlin und hob die deutlichen Steigerungsraten für alle Entgeltgruppen hervor. Mit der Umsetzung hat sich der bpa ausdrücklich für eine Fortführung der Lohnsteigerung in Berlin ausgesprochen.

Im weiteren Verlauf diskutierten die Anwesenden mit Dr. Halldorn und Oliver Stemmann angeregt über die Herausforderungen der privaten Arbeitgeber.

Einmal mehr wurde deutlich, dass die Berliner Arbeitgeber sich bewusst sind, was für ein wichtiger Wettbewerbsfaktor gute Arbeitsbedingungen sind. aim/dsch

Landesgruppe Brandenburg

Koalitionsvertrag: Konkrete Vorhaben und große Aufmerksamkeit für die Pflege



Ende 2019 ist in Brandenburg der Koalitionsvertrag zwischen SPD, CDU und Bündnis 90/Die Grünen vorgestellt worden. Das neue Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz (MSGIV) hat mit Ministerin Ursula Nonnemacher eine neue Hausspitze. Der Koalitionsvertrag umfasst konkrete Vorhaben für die Stärkung der Pflege.

Der Pflege wurde bereits in den Koalitionsverhandlungen große Aufmerksamkeit geschenkt. Dabei gelten als wich-

tigste Themen die Stärkung der Pflege vor Ort, ein Investitionsförderprogramm für Kurzzeit- und Tagespflege, Ausbildung und Fachkräfteentwicklung, regelhafte Umsetzung von Gesamtversorgungsverträgen und zur zentralen Steuerung ist ein „Pakt für Pflege“ vorgesehen.

Dieser geplante „Pakt für Pflege“ bietet die Chance, gemeinsam mit allen Akteuren lösungsorientiert an der Sicherung der pflegerischen Versorgung zu arbeiten. Hierfür sind die privaten Pflegeunternehmen, die mehr als die Hälfte

aller Pflegebedürftigen im Land versorgen, ein wichtiger Partner. Es gibt bereits erste Schritte zur Gründung des Pakts für Pflege. Im Rahmen des Landespflegeausschusses wurde allen wesentlichen Akteuren, so auch dem bpa, die Möglichkeit einer Beteiligung und Mitarbeit im Pakt für Pflege zugesichert. Das erste Treffen fand bereits im Januar statt. Der bpa wird den Prozess der Umsetzung und Mittelverteilung konstruktiv begleiten, eigene Ideen einbringen und mitgestalten. saw

Landesgruppe Bremen/Bremerhaven

Richtungsweisende Vergütungsvereinbarung getroffen

Anwendung der bpa-Arbeitsvertragsrichtlinien anerkannt



Die Verhandlungen mit den Krankenkassen waren eigentlich bereits gescheitert, erste Vorbereitungen für ein Schiedsstellenverfahren angelaufen, da konnte die bpa-Landesgruppe Bremen/Bremerhaven doch noch eine einvernehmliche Einigung zur Vergütungssteigerung für Leistungen der Häuslichen Krankenpflege ab 1. Januar 2020 (Laufzeit zwölf Monate) erzielen. Das Ergebnis ist dem hartnäckigen Verhandeln des Verbandes seit dem Frühsommer 2019 geschuldet und in mehrfacher Sicht richtungsweisend.

Bedeutend ist die Einführung der bpa-Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) als Grundlage der Vergütungsfindung und die da-

mit verbundene anerkannte Gleichsetzung der AVR zu dem in Bremen seitens der Wohlfahrt angewendeten Tarifvertrages.

Damit werden die bpa-AVR-Anwender in die Lage versetzt, im Wettbewerb um Pflegekräfte und insbesondere Fachkräfte ein attraktiveres Gehaltsniveau zu bieten und sie bekommen dieses entsprechend auf Basis der höchsten Kostensätze refinanziert.

Mit dieser Vergütungsvereinbarung ist nicht nur eine auskömmliche Vereinbarung für das Jahr 2020 gelungen, sondern die Basis für zukünftige Verhandlungen gelegt worden.

Die Verhandlungen wurden insbesondere anhand der Personalkosten der Mitgliedsdienste mit AVR-Anwendung geführt, zukünftige Personalkostensteigerungen auf dieser Grundlage sind damit transparent und nachvollziehbar und im Rahmen der Vergütungsverhandlungen zu berücksichtigen. Dies war ein entscheidender Aspekt für die privaten Pflegedienste in Bremen, die bpa-AVR einzuführen, umzusetzen und dauerhaft anwenden zu können.

Daneben berücksichtigt die Vereinbarung mehrere Optionen, zwischen denen die Pflegedienste wählen können. Private Pflegedienste, die gegenüber den Kostenträgern erklären, dass sie ihre Mitar-

beitenden auf dem Niveau der bpa-AVR beziehungsweise dem Tarif der Wohlfahrt vergüten, erhalten ab sofort den höchsten Preis für Leistungen der Häuslichen Krankenpflege im Land Bremen. Dieser höchste Preis ist zum Laufzeitbeginn um 4,76 Prozent gesteigert worden. Auch eine spätere Einführung des Vergütungsniveaus im Laufe des Jahres 2020 ist für die ambulanten Pflegedienste vertraglich möglich.

Eine Steigerung der individuellen Preise in Höhe von 2,75 Prozent bekommen Pflegedienste, die unterhalb des festgelegten Vergütungsniveaus liegen und von den zuvor genannten Optionen keinen Gebrauch machen wollen.

Die überwiegende Mehrheit aller dem bpa angeschlossenen Pflegedienste in Bremen und Bremerhaven hat sich für die bpa-AVR-Variante entschieden. Eine Vereinbarung, die deutlich macht, dass die AVR ein wichtiges Instrument für die Lohnentwicklung der Pflegekräfte und zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Pflegedienste ist, und dass die Bereitschaft zur Refinanzierung der steigenden Personalkosten durch die Kostenträger der Schlüssel für die politisch gewollten Personalkostensteigerungen ist. jka/hbw



Landesgruppe Hessen

Abschiedsbesuch in der Landesgeschäftsstelle des bpa in Wiesbaden

Ende Januar ist der langjährige geschäftsführende Direktor der Hessischen Krankenhausgesellschaft Rainer Greunke in den wohlverdienten Ruhestand getre-

sel, seinem Stellvertreter Dirk Mohr sowie Geschäftsstellenleiter Manfred Mauer blickten sie auf die bewährte Zusammenarbeit bei gemeinsamen Pro-

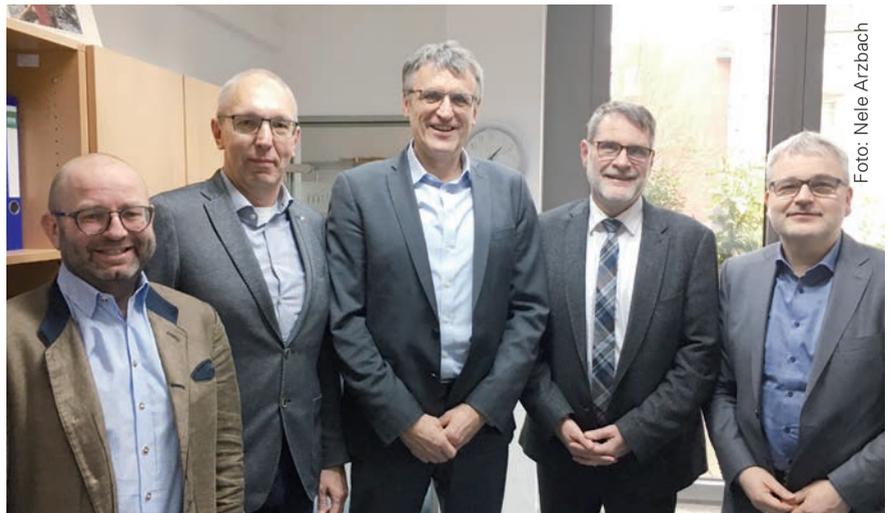


Foto: Nele Arzbach

Von links: Dirk Mohr, Ralf Geisel, Rainer Greunke, Prof. Steffen Gramminger und Manfred Mauer

ten. Vorher hatte er es sich aber nicht nehmen lassen, gemeinsam mit seinem Nachfolger in der Geschäftsführung Prof. Steffen Gramminger zu einem Abschiedsbesuch beim bpa in Wiesbaden vorbeizuschauen.

In einem freundlichen Austausch mit dem bpa-Landesvorsitzenden Ralf Gei-

jekten, etwa beim Hessischen Gesundheitspakt oder der Umsetzung des Pflegeberufgesetzes, der vergangenen Jahre zurück und schmiedeten neue Pläne.

Der bpa-Landesvorsitzende überreichte zum Abschied ein Weinpräsent aus dem Rheingau und bedankte sich für die wertvolle und gute Zusammenarbeit. mm



Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern

15. Qualitätskonferenz in Linstow – ein großer Erfolg

Mehr als 550 Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind der Einladung der bpa-Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern zur 15. Qualitätskonferenz am 21. und 22. Januar 2020 in Linstow gefolgt. Damit hat die bpa-Qualitätskonferenz erneut ihre Bedeutung als eine der größten Tagungen der Pflegebranche bestätigt.

Nach der Begrüßung durch den Landesvorsitzenden Michael Händel eröffnete der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung Andreas Westerfellhaus die Konferenz.

Im Talk mit Journalist Martin von Berswordt-Wallrabe lobte der Staatssekretär das private Engagement, welches nicht abgeschafft, sondern ausgebaut werden solle. Westerfellhaus stellte dar,



Dr. Sabine Reetz referiert mit ihrem Mann Holger über neue Trends in der Pflege und steuerliche Optimierung.

dass er sich für eine Stärkung des Berufsbildes der Pflegefachkraft einsetzen werde, indem die Aufgabenverteilung überdacht und den Pflegefachkräften mehr Kompetenzen zugewiesen werden sollten.

Weiter sprach er sich für ein transparentes und einheitliches Verhandlungsgeschehen ohne kleinteilige Nachweispflichten aus. Insbesondere dürften Unternehmen nicht verpflichtet sein, tarifliche oder tarifähnliche Entgelte vorzufinanzieren. Mit lauten Beifallsbekundungen stimmten die Teilnehmer dem Pflegebevollmächtigten zu.

Unter dem Motto „WIR – für Qualität in der Pflege!“ erwartete die Teilnehmer ein abwechslungsreiches Programm. In 24 Vorträgen und Workshops für Pflegefachkräfte, Führungskräfte und Unternehmer erhielten sie wichtige Informationen und Anregungen zur Stärkung ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Eine Fachmesse mit 30 Ausstellern begleitete die Tagung.

Der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung Andreas Westerfellhaus (rechts) im Interview mit Moderator Martin von Berswordt-Wallrabe



Blick in den Valkensaal bei der Qualitätskonferenz



Michael Händel und Catherine Tiede (außen links) bedanken sich bei den Qualitätszirkelleitern (von links): J. Bornhöft, M. Schwerin, H. Ganske, M. Tiede, A.-M. Schauseil, C. Lubetzki; nicht im Bild: die Qualitätszirkelleiter M. Kracht, S. Borkhardt, J. Stern, B. Rohde, T. Witte, N. Pufahl und C. Völzer



Herbert Mauel

Neben bekannten Referenten wie den Unternehmensberatern Holger und Dr. Sabine Reetz, Mirabell Kopitzki vom MDK MV oder Hans-Georg Lipp begeisterten erstmals auch Bernhard Stärck und Karla Kämmer mit ihren Vorträgen die Teilnehmer. Zudem konnte die Landesgruppe wieder auf die fachliche Mitwirkung und Unterstützung der Kollegen der Bundesgeschäftsstelle Britta Gräfe, Referentin für Digitalisierung, und Dr. Oliver Stegemann, Justitiar, zählen.



Hans-Georg Lipp beschreibt eine Reise durch die Arbeitswelt der Pflege

Am Abend des ersten Veranstaltungstages zeigten die bpa-Mitglieder, dass sie nicht nur aufmerksam zuhören und diskutieren, sondern gemeinsam auch richtig feiern können. Zu den Songs der „Lieblingsband“ Tripod tanzten viele bis zum frühen Morgen. Die Landesvorsitzenden Michael Händel und Catherine Tiede nutzten die Abendveranstaltung, um sich bei den Leitern der Qualitätszirkel in Mecklenburg-Vorpommern ganz herzlich für deren Arbeit zu bedanken.

Am nächsten Morgen erschienen die Teilnehmer pünktlich, um die wichtigen In-

formationen der Geschäftsführer Bernd Tews und Herbert Mauel zu neuen Gesetzen und Verhandlungen auf Bundesebene nicht zu verpassen. Im Anschluss präsentierten die Mitarbeiter der Landesgeschäftsstelle aktuelle Themen und Trends aus dem Land. Parallel begeisterte Hans-Georg Lipp die Pflegedienstmitarbeiter in seinem Workshop „Wir verändern Pflege – Von unserer Haltung zum Beruf und zu uns selber!“. Die Teilnehmer waren sich einig, auch Hans-Georg Lipp „muss“ bei der 16. Qualitätskonferenz wieder mit dabei sein!

Nach einem Resümee des Vorsitzenden warteten alle gespannt auf die Ziehung der Gewinner des kniffligen bpa-Gewinnspiels. Über einen Gutschein im Wert von



Bernd Tews

500 Euro für das Hotel Neptun in Warnemünde konnte sich Helena Ganske, Inhaberin der Häuslichen Krankenpflege und Tagespflege Ganske, freuen.

Das Team der bpa-Landesgeschäftsstelle wiederum freut sich über die durchweg positive Resonanz der Mitglieder und startet bereits mit der Vorbereitung der 16. Qualitätskonferenz. awe/wed

Pressekonferenz mit Staatssekretär Andreas Westerfellhaus und Mitgliedern des bpa-Landesvorstands



Landesgruppe Niedersachsen



Wichtiger Schritt zur Sicherung der pflegerischen Versorgung

Ergebnisse der Konzertierten Aktion Pflege Niedersachsen vorgestellt

Gemeinsam mit den niedersächsischen Wohlfahrtsverbänden, den Kranken- und Pflegekassen und der Landesregierung hat sich der bpa nach intensiven und teilweise sehr strittigen Beratungen auf einige substantielle Verbesserungen für die Pflegeanbieter und die Pflegekräfte in Niedersachsen geeinigt. Im Kern geht es darum, die Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Pflege deutlich zu verbessern.

- Innovative Ansätze zur Versorgung von Pflegebedürftigen sollen entwickelt und umgesetzt werden.
- Der Zusammenhang zwischen Löhnen und der Pflegevergütung wird als Grundlage der Vereinbarung endlich anerkannt.

Im Rahmen einer Pressekonferenz am 22. Oktober 2019 hatten der niedersäch-

wichtiger Schritt zu einer nachhaltigen Sicherung der pflegerischen Versorgung in Niedersachsen. „Trotz unterschiedlichster Positionen in den Verhandlungen ist es gelungen, ein Bekenntnis zu einer echten Refinanzierung sowohl von Löhnen auf Tarifniveau als auch der unternehmerischen Wagnisse zu vereinbaren“, sagte Ricarda Hasch. Beides solle dafür sorgen, dass wirtschaftlich gesunde Pflegeunternehmen in Nieder-



Foto: mis Niedersachsen

Pressekonferenz mit Niedersachsens Ministerpräsident Stephan Weil (4. v. re.), Sozialministerin Dr. Carola Reimann (4. v. li.) und allen beteiligten Akteuren der KAP.NI. Die bpa-Landesvorsitzende Carola Hasch (ganz links) vertritt die private Pflege.

Zu den wesentlichen Weichenstellungen der Konzertierten Aktion Pflege Niedersachsen (KAP.Ni) zählen aus Sicht des bpa:

- Pflegekräfte sollen in Niedersachsen künftig mehr verdienen, ihre Arbeitsbedingungen werden verbessert.
- Leistungen in der ambulanten Pflege werden höher vergütet.
- Die Umsetzung der bpa-AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien) wird von den Kostenträgern und der Politik neben Tarifverträgen als gleichberechtigt anerkannt.

sische Ministerpräsident Stephan Weil, Sozialministerin Carola Reimann und alle beteiligten Akteure die Ergebnisse der KAP.NI offiziell vorgestellt. Als einzige Vertreterin der privaten Pflege in Niedersachsen, die in Summe 68 Prozent der ambulanten und 60 Prozent der stationären und teilstationären Pflegeeinrichtungen und -dienste in Niedersachsen stellt, nahm die bpa-Landesvorsitzende Ricarda Hasch offiziell an der Pressekonferenz teil.

Das jetzt unterzeichnete Abschlussdokument zur Konzertierten Aktion Pflege Niedersachsen ist aus Sicht des bpa ein

sachsen gut bezahlte Jobs für Pflegen- de anbieten können und dies auch angemessen vergütet wird. „Wir haben uns immer darauf konzentriert, die wirtschaftliche Existenz unserer gut 1.400 Mitgliedsunternehmen in Niedersachsen zu sichern und gleichermaßen attraktive Arbeits- und Gehaltsbedingungen für die Pflegenden zu schaffen“, so Hasch. cad/rh

Landesgruppe Niedersachsen

Debatte über die Pflegekammer im Landtag

Ministerin Carola Reimann: Pflegekräfte entscheiden über Zukunft der Kammer – Befragung beginnt im März

Anlässlich der Debatte über die Pflegekammer im Rahmen der Plenarsitzung des Niedersächsischen Landtags am 25. Februar hat Sozialministerin Dr. Carola Reimann erklärt:

nen haben der Pflegekammer immer jede Unterstützung gegeben, um sich stabil aufzustellen. Leider hat sie diese Chancen aus unserer Sicht bis heute nicht genutzt.

grundsätzlich wollen. Damit haben die Pflegekräfte selbst die Möglichkeit zu entscheiden, ob sie eine Kammer als Interessenvertretung akzeptieren – dieses Votum wird für uns bindend sein.“

Foto: Tom Figiel



Sozialministerin
Dr. Carola
Reimann

Das bpa-Magazin hat nachgefragt: *Heißt das, dass die Mitgliedschaft in der Kammer kostenfrei ist? Wird es dauerhaft keine Beiträge für die Kammer geben?*

Lesen Sie hierzu das Statement von Sozialministerin Dr. Carola Reimann:

„Für uns als Landesregierung steht außer Frage, dass die Pflegekammer Niedersachsen ihre Mitglieder dauerhaft von den Beiträgen befreien muss. An diese Voraussetzung ist auch die Zahlung der sechs Millionen Euro aus Landesmitteln zur Finanzierung der Kammer geknüpft. Wir erwarten deshalb zeitnah einen entsprechenden Beschluss der Kammerversammlung. Wir werden in den nächsten Wochen rund 78.000 Pflegekräfte in Niedersachsen befragen, ob sie eine beitragsfreie Kammer wollen und als ihre Interessenvertretung akzeptieren. Das Ergebnis dieser Befragung wird für uns bindend sein.“

„Seit der Einführung der Pflegekammer gab es immer wieder Kritik an der Art und dem Zeitpunkt der Beitragserhebung, aber auch grundsätzlich an der Arbeit der Pflegekammer. Die Landesregierung und die Regierungsfraktio-

Vor diesem Hintergrund wird die Firma Kienbaum im Rahmen der derzeit laufenden Evaluation der Pflegekammer im kommenden März rund 78.000 Pflegekräfte in Niedersachsen fragen, ob sie eine beitragsfreie Pflegekammer

Landesgruppe Niedersachsen

bpa bietet Hilfestellung für erfolgreiche Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung

Die bpa-Landesgruppe Niedersachsen hatte für den 20. Februar 2020 nach Walsrode eingeladen, um die Mitglieder auf den aktuellen Stand zur Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung zu bringen. Rund 200 Teilnehmer sind der Einladung gefolgt und konnten sich so aus erster Hand darüber informieren, dass auf der Landesebene wichtige Weichenstellungen für eine erfolgreiche Umsetzung der neuen Pflegeausbildung vorgenommen wurden. Die Akademie für Pflegeberufe und Management (apm) hatte dabei die Aufgabe übernommen, über die Themen im Zusammenhang mit den Schulen zu referieren.

Nach einer kurzen Rückschau auf die wesentlichen gesetzlichen und vertraglichen Grundlagen der Generalistik stellte der bpa die entwickelten und rechtlich abgesicherten Musterkooperations- und Musterausbildungsverträge vor. Somit steht den Ausbildungsbetrieben als Träger der praktischen Ausbildung für die Zusammenarbeit mit den übrigen Beteiligten eine wichtige Grundlage für die erforderlichen Kooperationen und einen gesicherten Ablauf zur Verfügung. Insbesondere bei einer Aufgabenübertragung auf die Schulen kommt es darauf an, im Rahmen der erforderlichen Verträge eine genaue Leistungsbeschreibung zu erstellen.

Aber auch zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen an die Ausbildungsbetriebe bedarf es vertraglicher Vereinbarungen, um die erforderlichen Rahmenbedingungen festzulegen, die der bpa in seinem Musterausbildungsvertrag verankert hat. Damit die Auszubildenden die gesetzlich vorgeschriebe-

Blick in den Veranstaltungssaal in Walsrode



nen Praxiseinsätze, zum Beispiel im Krankenhaus oder der Kinderkrankepflege, absolvieren können, waren entsprechende Regelungen zur Kooperation der an der Ausbildung beteiligten in die Vereinbarungen aufzunehmen.

Eng verknüpft mit der Erläuterung der vertraglichen Grundlagen ist das Aufzeigen der Anleitungspflichten für die Kooperationspartner verbunden mit deren Abgeltung durch den Ausbildungsbetrieb. Sofern der Ausbildungsbetrieb Auszubildende von anderen Betrieben für die Praxiseinsätze aufnimmt und anleitet, stehen ihm die gleichen Ansprüche zum Ausgleich für die Anleitungskosten der Auszubildenden zu oder es werden von den Praxisstellen immer so viele Auszubildende von Kooperationspartnern aufgenommen, wie an diese entsendet werden.

Komplettiert wurden die Informationen des bpa durch die Erläuterungen der schulischen Aspekte durch die apm. Sie beantwortete Fragen zum Beispiel zu den Praxisanleitern und zu den Vorbe-

haltsaufgaben kompetent und leicht nachvollziehbar. In der sich anschließenden Diskussionsrunde mit den Teilnehmern wurde deutlich, dass die Umsetzung der Generalistik auf der örtlichen Ebene noch nicht überall flächendeckend gesichert ist. So ist die Bildung von regionalen Ausbildungs- und Kooperationsverbänden vom Engagement aller Beteiligten, aber auch vom Begegnen auf Augenhöhe abhängig. Dort, wo es nicht zu einem befriedigenden Miteinander kommt und Kapazitäten entweder im Krankenhausbereich oder an anderen Orten fehlen, ist eine Intervention erforderlich. Der bpa bietet hier ausdrücklich seine Unterstützung an. Am Ende der Veranstaltung ist allen Teilnehmern einmal mehr die Herausforderung, aber auch die Bedeutung einer erfolgreichen Umsetzung der Generalistik klar geworden. Unabdingbar für die Sicherung des beruflichen Nachwuchses ist das aktive Kümmern um Kooperationspartner oder Ausbildungsverbände in der Region. Ein Zuwarten führt nur dazu, dass andere bestimmen, welche Spielregeln gelten sollen. he



Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

Neujahrsempfang in der Landesgeschäftsstelle Düsseldorf

Ein kurzer Blick zurück – aber vor allem nach vorn

Zum Neujahrsempfang der bpa-Landesgruppe NRW am 31. Januar 2020 in der Düsseldorfer Geschäftsstelle haben sich knapp 250 Teilnehmer eingefunden. Der bpa-Landesvorsitzende Christof Beckmann begrüßte neben den Mitgliedern auch Vertreter der Kranken- und Pflegekassen, der Verwaltung, der Verbände, der Politik sowie den Präsidenten des bpa. Der nordrhein-westfälische Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales Karl-Josef Laumann sprach ein Grußwort.



Fotos: Uwe Reinert

Christof Beckmann, Vorsitzender der bpa-Landesgruppe NRW

Zu Beginn ließ der bpa-Landesvorsitzende das vergangene Jahr Revue passieren. Er hob das Erreichte hervor, zum Beispiel die Ausbildungsallianz aller Trägerverbände und den Erhalt der einjährigen Helferausbildung, und leitete dann zur Refinanzierung der Investitionskosten für Mieteinrichtungen über. Er forderte bessere Rahmenbedingungen für private Pflegeunternehmen. „Unsere Mitgliedsunternehmen wollen sich engagieren und auf eigenes Risiko investieren. Dafür brauchen Sie verlässliche Regelungen.“

Beckmann forderte konkrete Maßnahmen von der Landesregierung: „In Kürze läuft der Bestandsschutz für stationäre Einrichtungen aus, die in gemieteten Immobilien betrieben werden. Viele dieser Unternehmen wissen dann nicht mehr, wie sie ihre langfristig abgeschlossenen Mietverträge erfüllen sollen.“

Der nordrhein-westfälische Gesundheits- und Pflegeminister Karl-Josef Laumann griff die Themen aus der Begrüßungsansprache auf und leitete seine Rede

mit den Worten ein: „Es gibt Punkte, wo der Minister eine andere Meinung hat als der bpa“. Er betonte die entgegenstehenden und seiner Meinung nach vorrangigen Interessen der Heimbewohner, nicht zu hohe Zuzahlungen leisten zu müssen, und lehnte eine Verlängerung des Bestandsschutzes ab.

Existenzprobleme ließen sich mit Hilfe des neuen „Investorenmodells“ verhindern, bei dem der Vermieter seine Kosten als Beleg für die Miethöhe nachweisen muss. Zum Schluss hob Laumann die Bedeutung privater Pflegedienste und Heime im Land hervor: „Wir werden die Pflegeinfrastruktur ohne private Strukturen nicht sichern können.“ Er bedankte sich für die geleistete Arbeit, die in NRW die Versorgung vor Ort sicherstellt. „Für dieses Engagement bin ich Ihnen dankbar.“

Eine spannende Einschätzung der aktuellen Situation in der Pflege gab anschließend bpa-Präsident Bernd Meurer. Er forderte die Politik auf, die immer wieder bekundete Wertschätzung für



bpa-Präsident Bernd Meurer fordert die konkrete Anerkennung von Risiko und Gewinn für Unternehmer in der Pflege



Tauschten politische Positionen aus (von links): Bernd Meurer, Minister Karl-Josef Laumann, Christof Beckmann, Peter Preuß (MdL CDU) und Mehrdad Mostofizadeh (MdL Bündnis 90/Die Grünen)



Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales in NRW, spricht vor Gästen in der bpa-Landesgeschäftsstelle

Hammerschmidt auf. Er schlüpfte in die Rolle verschiedener Prominenter und riss die Teilnehmer mit seinem Humor und Gesang mit.

Viele Besucher nutzten den Empfang zum Erfahrungsaustausch mit Kollegen, Gleichgesinnten, Geschäftspartnern, dem bpa-Landesvorstand und den Mitarbeitern der Landesgeschäftsstelle. Traditionsgemäß wurde auch die neue Kunstausstellung eröffnet. Die Werke der Malerin Jenny Schäfer werden jetzt für ein Jahr die Räumlichkeiten der Landesgeschäftsstelle schmücken.

private Pflegeunternehmen auch gesetzlich festzuschreiben. „Der Bundesgesetzgeber hat zwar grundsätzlich klargestellt, dass private Unternehmen Gewinne erwirtschaften müssen. Es fehlt aber die Konkretisierung“, sagte Meurer. Pflegeunternehmen müssten für Risiken vorsorgen und deshalb Gewinne und Rücklagen erwirtschaften. Dies werde in der Praxis aber immer wieder in Frage gestellt. „Den Mittelstand trifft es am schwersten. Jede Woche gibt irgendwo in Deutschland ein kleiner Träger auf.“



Viel Zuspruch und Applaus für Bernd Meurers Rede

Die Gewinnerin der Tombola Dorit Dietrich (links) im Gespräch mit Malerin Jenny Schäfer, deren Werke jetzt in der bpa-Landesgeschäftsstelle ausgestellt sind.



Die Tombola erzielte einen Erlös von rund 700 Euro für die Organisation „fiftyfifty“, die Obdachlose in Düsseldorf unterstützt. Jörg Hammerschmidt zog in der Rolle von „Otto Waalkes“ die glückliche Gewinnerin Dorit Dietrich. Die Inhaberin der EOS Pflege team GmbH in Marl freute sich sehr, aus den Bildern von Jenny Schäfer ihr persönliches Lieblingsbild aussuchen zu dürfen. (ipo)

Der bpa-Präsident sprach auch die Pflege Mindestlöhne an, die wenige Tage zuvor in der Pflegekommission beschlossenen worden waren. Diese würden nun einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, der verfassungsrechtlich bedenklich sei, unnötig werden lassen. Falls jedoch in Zukunft eine Minderheit

versuchen würde, einen solchen Tarifvertrag der Pflege überstülpen zu wollen, so kündigte Meurer jetzt schon an, Klage dagegen erheben zu wollen.

Nach einer Pause, in der sich die Gäste am Buffet stärken konnten, trat der Stimmenakrobat und Comedian Jörg



Comedian Jörg Hammerschmidt

Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit

NRW-Arbeitsminister Laumann zieht positive Jahresbilanz

NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann hat am 20. Januar 2020 bei einem Besuch in den Räumlichkeiten des Düsseldorfer Pflegedienstes „Heinzelmännchen“ – seit 1997 Mitglied beim bpa – eine positive Jahresbilanz zum Teilhabechancengesetz in NRW gezogen.

Für das Jahr 2020 stehen in NRW 1,44 Milliarden Euro für die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen zur Verfügung.

Mit dem 2019 gestarteten Programm für Langzeitarbeitslose haben fast 13.000

Prozess der Eingliederung in das Unternehmen seien diese Mitarbeiter besonders motiviert.

Hansen ist von dem Teilhabechancengesetz vollkommen überzeugt, welches für die neuen Mitarbeiter und das Unternehmen zu einer Win-Win-Situation geführt habe: Die geförderten Mitarbeiter sehen neue Perspektiven in ihrem Leben und ihre finanzielle Situation bessere sich.

Die Fachkräfte im Unternehmen könnten sich durch diese Entlastung besser auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren.

Hansen wünscht sich, dass viele Unternehmen diese Chance für sich und die neuen Mitarbeiter nutzen und sich nicht von – nach seiner Meinung unberechtigten – Ängsten abschrecken lassen sollen. „Denn“, so Hansen, „es funktioniert!“ (ipo)



Foto: Frank Umberg

Karl-Josef Laumann (rechts), Landesarbeitsminister von NRW, mit von links: Norbert Grote, Leiter der bpa-Landesgeschäftsstelle NRW, Dirk Kolacek, Stadtgrün Ruhr GmbH, und Ralf Hansen, Inhaber des Pflegedienstes Heinzelmännchen

Das Teilhabechancengesetz war am 1. Januar 2019 mit dem Ziel in Kraft getreten, langzeitarbeitslose Menschen dauerhaft in Arbeit zu bringen.

Es sieht eine langfristige Förderung von bis zu fünf Jahren und Lohnkostenzuschüsse vor, die zu Beginn der Förderung bis zu hundert Prozent betragen. Die Jobcenter unterstützen bei der Auswahl passender und motivierter Arbeitskräfte. Die Teilnehmer werden während der Förderung durch ein begleitendes Coaching unterstützt. Vor allem nachhaltige Arbeitsverhältnisse sollen gefördert werden, die auch nach dem Ende der Anschubfinanzierung weiter bestehen bleiben.

Menschen einen geförderten Job gefunden. „Ein Erfolg“, so Minister Laumann.

Ralf Hansen, Inhaber des Pflegedienstes „Heinzelmännchen“, berichtete begeistert von seinen Erfahrungen mit dieser Fördermöglichkeit, welche er zurzeit für vier seiner Mitarbeiter nutzt.

Zwei dieser Mitarbeiter betreuen zum Beispiel den Bereich des Fuhrparks mit. Zwar gebe es Anfangsschwierigkeiten, wie etwa das pünktliche Erscheinen und das Durchhalten bis zum Dienstschluss, aber dafür werden im Gegenzug die Lohnkosten gefördert und die Schwierigkeiten mit Hilfe eines Coachings kontinuierlich bearbeitet. Und nach dem

Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

Pflegezentrum Haus Monika gewinnt „Best Practice Award 2019“ von Pro Hauswirtschaft

Das in dritter Generation familiär geführte Pflegezentrum Haus Monika in Bad Fredeburg hat am 14. November 2019 auf dem Bundeskongress Pro Hauswirtschaft in Köln den mit 3.000 Euro dotierten „Best Practice Award 2019“ gewonnen.

haus. Geschäftsführer Matthias Frevel sieht dies unter dem Motto: „Lebensqualität fängt bei gutem Essen an“ und erreicht mit seinem Hauswirtschaftskonzept mehr Bewohnerzufriedenheit und die Identifikation der Bewohner mit ihrem neuen Zuhause.

Anzeige

Von links: Küchenchef Alexander Braun und Geschäftsführer Matthias Frevel



Jurymitglied Ina Füllkrug war von dem Ernährungs- und Küchenkonzept der bpa-Mitgliedseinrichtung begeistert: „Dieses nachhaltige Verpflegungskonzept für mehr Wohlbefinden und Lebensqualität ist ein Leuchtturmprojekt für die Hauswirtschaft. Es beinhaltet einen großen Strauß an klugen Ideen und kreativen Angeboten, die mit viel Herzblut umgesetzt werden.“

Dazu gehören unter anderem „Gourmet-Kochaktionen“ in den einzelnen Hausgemeinschaften und saisonale und kulinarische Projekte mit dem Sozialen Dienst. Die Bewohner sind immer dabei. Sie schnippeln Obst, würzen Fleisch, rühren Soßen. In den normalen Menüplan wird wöchentlich ein Wunschessen integriert. Das Haus verarbeitet Biofleisch sowie Obst und Gemüse aus dem hauseigenen Garten und Treib-

Die guten Ideen gehen Küchenchef Alexander Braun nicht aus. Als nächstes möchte er einen Kaffeeröster ins Haus holen, damit die Bewohner den Duft von frisch geröstetem Kaffee und verschiedene Kaffeesorten ausprobieren können.

Das Preisgeld nutzt Geschäftsführer Frevel, um seinen Mitarbeitern für ihre engagierte Mitarbeit zu danken. Er plant eine Mitarbeiterfeier in einer Skihütte, denn die Verwirklichung dieses Konzeptes funktioniert nur im Team. (ipo)



**KUGELMAX® –
die rollbare
mobile Kegelbahn
auf Stuhlhöhe.**

Perfekt für Seniorenheime und Tagespflegereinrichtungen.

**Tel: 0 29 41/72 50 4
www.kugelmax.de**





Landesgruppe Sachsen

„Pflege im Umbruch – Herausforderungen gemeinsam meistern!“

Mitgliederversammlung, Neujahrsempfang und Sächsischer Unternehmertag Pflege

Zum Auftakt der Mitgliederversammlung am 21. Januar 2020 in Dresden hat der Vorstand der bpa-Landesgruppe Sachsen über die Schwerpunkte der Aktivitäten des bpa im vergangenen Jahr informiert und einen Ausblick auf 2020 gegeben. Das neue Jahr werde von den neuen Qualitätsprüfungen in der vollstationären Pflege, der Umsetzung des Pflegeberufe- sowie des Pflegegelöhneverbesserungsgesetzes geprägt sein.

Die bpa-Geschäftsführer Herbert Mauel und Bernd Tews berichteten über gesetzliche Neuregelungen sowie über aktuelle bundespolitische Themen wie die Konzertierte Aktion Pflege, Modelle zur Personalausstattung von Einrichtungen und die Angleichung der Mitarbeitergehälter an das Niveau in Krankenhäusern sowie deren Refinanzierung.

Abends tauschten sich die bpa-Mitglieder mit Vertretern von Kranken- und Pflegekassen, Verbänden sowie mit Kooperations- und Vertragspartnern beim inzwischen traditionellen Neujahrsempfang



Staatssekretärin Dagmar Neukirch und bpa-Landesvorsitzender Igor Ratzenberger

pfang im Restaurant „Chiaveri“ im Sächsischen Landtag fachlich miteinander aus und stießen auf das neue Jahr an.

Der 10. Sächsische Unternehmertag Pflege am 22. Januar 2020 im Hotel Elbflorenz in Dresden stand unter dem Motto „Pflege im Umbruch – Herausforderungen gemeinsam meistern!“ Vor 200 Teilnehmern würdigte Sachsens Staatssekretärin Dagmar Neukirch (SPD) in ihrem Grußwort die Rolle der privaten Pflegedienste und Einrichtungen bei der Sicherung der pflegerischen Ver-

sorgung im Freistaat. Die Staatssekretärin im Sozialministerium betonte, dass gute Pflege nur gelingen könne, wenn sich Pflegenden, aber auch Unternehmer, in der Pflege wertgeschätzt und respektiert fühlten.

Staatssekretärin dankt den privaten Pflegeunternehmen des bpa

Anschließend skizzierte sie die pflegepolitischen Pläne der neuen Landesregierung, die unter anderem eine Optimierung der Versorgungsstrukturen so-



Teilnehmer des Unternehmertages Pflege im Hotel Elbflorenz in Dresden

wie die Fachkräftesicherung vorsehen. Die Beteiligung des bpa sei hier ausdrücklich erwünscht. In diesem Zusammenhang dankte Neukirch den privaten Pflegeunternehmen des bpa für ihren wichtigen Beitrag zum Ausbildungsangebot; kommt doch ein großer Teil der rund 4.000 in Sachsen gemeldeten Aus-

Rothgangs Ausblick auf das von ihm entwickelte Personalbemessungsverfahren nach § 113 c SGB XI. Ziel des Projektes, dessen Ergebnisse in Kürze offiziell veröffentlicht werden, ist es, eine verlässliche Grundlage für die künftige angemessene Personalausstattung der Pflegeheime zu entwickeln.

Eine solche nach Pflegegraden differenzierende Fachkraftquote, welche den unterschiedlichen pflegerischen Bedarf wiedergibt, kann nicht nur die Grundlage für Anpassungen im Leistungsrecht (Personalschlüssel in den Landesrahmenverträgen), sondern auch im Ordnungsrecht (Absenkung oder Flexibilisierung der Fachkraftquote) sein.



Prof. Dr. Heinz Rothgang

Qualitätsprüfungen ambulant neu ausrichten

Im Anschluss hieran gab der bpa-Landesvorsitzende Igor Ratzenberger den Teilnehmern einen Überblick über die geplante Neuausrichtung der Qualitätsprüfungen und -berichterstattung in der ambulanten Pflege. Hier waren im Auftrag des Qualitätsausschusses Pflege geeignete Kriterien und Darstellungsformen definiert worden, deren Ergebnisse derzeit in einem Pilotversuch getestet werden.

bildungsstellen nach dem neuen Pflegeberufegesetz aus privaten Pflegediensten und Pflegeheimen. Der bpa-Landesvorsitzende Igor Ratzenberger dankte Staatssekretärin Neukirch für die gezollte Wertschätzung und sicherte ihr die konstruktive Mitarbeit des bpa bei der Weiterentwicklung der pflegerischen Versorgung zu.

Das Ergebnis der Berechnungen, so Rothgang, sehe bei der personellen Ausstattung eine leichte Erhöhung der Anzahl der Fach- und eine deutliche Erhöhung der Anzahl der Assistenzkräf-

Der aktuelle Arbeitsstand der Vierten Pflegekommission, die mögliche Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages sowie die sächsischen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des bpa waren danach Gegenstand der Ausführungen von Dr. Sven Halldorn. Der Geschäftsführer des bpa-Arbeitgeberverbandes bescheinigte der bpa-Landesgruppe mit ihren AVR gut für die Zukunft gerüstet zu sein.

Ausblick auf ein neues Personalbemessungsverfahren

Einen fachlichen Schwerpunkt des Unternehmertages bildete Prof. Dr. Heinz



bpa-Geschäftsführer Herbert Mauel

Des Weiteren berichtete Robert Mittelstädt vom Justitiariat der bpa-Bundesgeschäftsstelle über die Handlungsfelder der Arbeitsgruppe 4 „Pflegekräfte aus dem Ausland“ der Konzierten Aktion Pflege (KAP) und die vielschichtige Umsetzung der dort vereinbarten Maßnahmen.



bpa-Geschäftsführer Bernd Tews

te vor. Den Fachkräften werde damit die Möglichkeit gegeben, ihre Tätigkeit qualifikationsgerecht auszuüben. Hierzu zähle neben der Planung der Pflege und Betreuung und der Übernahme der fachlich anspruchsvollen Aufgaben insbesondere auch die Anleitung und Begleitung der Tätigkeit der Hilfskräfte.

Abgerundet wurde das Programm von Edzard Schönrock, Inhaber einer PR-Agentur/IT-Beratung, der einen Blick in die nähere Zukunft wagte und auf die Vorteile der Digitalisierung für die Pflegebranche hinwies. os



Landesgruppe Schleswig-Holstein

Zu Gast bei Jens Spahn – eine Einladung für gute Ideen

Claudia Güldenzoph, Inhaberin des Pflegedienstes „Das TourTeam“ und bpa-Mitglied in Kiel, ist Mitte Januar zusammen mit neun weiteren Pflegekräften der Einladung zu einem Abend-

Jens Spahn und Andreas Westerfellhaus hatten mit der Kampagne „mehr-Pflege-Kraft“ die Pflegekräfte Deutschlands aufgefordert, Erfahrungen, Ideen und Best Cases aus dem Pflegealltag zu

Spahn und Andreas Westerfellhaus die Bedürfnisse der ambulanten Pflege aus der Sicht einer Unternehmerin aufzuzeigen: „Ich verstehe nicht, dass die komplette Digitalisierung der Leistungsnachweise und der Abrechnung immer noch an Kassen und MDK scheitern darf und der Gesetzgeber Krankenhäusern und stationären Pflegeeinrichtungen die Zahlung hoher Gehälter ermöglicht, während dies in der ambulanten Pflege am Vergütungssystem scheitert.“



Fotos: BMG/photothek/Florian Gaertner

Das Kieler bpa-Mitglied Claudia Güldenzoph mit Bundesgesundheitsminister Jens Spahn

Am darauf folgenden Vormittag stand noch ein fachlicher Austausch mit Vertretern der Unterabteilung Pflegesicherung auf dem Programm. Dass der Minister und der Pflegebevollmächtigte sich



Ausgewählte Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Kampagne „mehr-Pflege-Kraft“ beim Abendessen in Berlin mit Jens Spahn (4. v. re.), Andreas Westerfellhaus (3. v. li.) und Birgit Naase (ganz links). Mit dabei: bpa-Mitglied Claudia Güldenzoph (3. v. re.)

essen mit Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, dem Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung Staatssekretär Andreas Westerfellhaus und der Abteilungsleiterin „Pflegesicherung, Prävention“ im Bundesgesundheitsministerium (BMG) Birgit Naase ins Berliner Restaurant „Alpenstück“ gefolgt.

schildern, die mehr „Pflege-Kraft“ entwickeln können. Güldenzoph hatte sich wie inzwischen mehr als sechstausend andere an der Kampagne beteiligt und daraufhin die Einladung erhalten.

Als engagiertes bpa-Mitglied nutzte Claudia Güldenzoph den Abend, um Jens

auf diese Weise ein persönliches Feedback aus der Praxis holen, ist bei den Teilnehmenden gut angekommen. old/sj

Landesgruppe Thüringen



Neujahrsempfang der Landesgruppe

Versorgungssicherheit: Private Pflegeanbieter spielen eine wichtige Rolle



Fotos: bpa

Margit Benkenstein, Vorsitzende der bpa-Landesgruppe und stellv. bpa-Präsidentin

Kurz vor Abschluss der Koalitionsverhandlungen für die neue Thüringer Landesregierung hatte die bpa-Landesgruppe Thüringen am 9. Januar zu ihrem traditionellen Neujahrsempfang in die Landesgeschäftsstelle des bpa in Erfurt eingeladen.

Vor zahlreichen Gästen von Mitgliedsorganisationen, Kranken- und Pflege-

kassen, Krankenhäusern, Sozialministerium und Landtagsfraktionen stellte Margit Benkenstein, die bpa-Landesvorsitzende in Thüringen und Vizepräsidentin des bpa, die unternehmerische Freiheit und die wichtige Rolle, die die privaten Pflegeanbieter in Thüringen spielen, in den Mittelpunkt ihrer Begrüßungsrede.

Statt weiterer Regulierungen bei Löhnen und Arbeitsbedingungen forderte sie unbürokratische Lösungen bei der Zuwanderung von Pflegekräften und mehr Gestaltungsfreiheiten beim Personaleinsatz. Benkenstein dankte der Landesregierung und den beteiligten Kassen, die den Weg der bpa-Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) mitgegangen seien, an denen sich bereits rund 60 Prozent der Thüringer Mitgliedsunternehmen beteiligten. Als weiteren Schwerpunkt bezeichnete Margit Benkenstein die Gesundheitsförderung der Beschäftigten. Der bpa werde seinen Mitglieds-einrichtungen bei der Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements weiterhin zur Seite stehen.



Dr. Thadäus König, Gesundheitspolitischer Sprecher (CDU MdL)



EINFACH. DIREKT. KOMPETENT.

HANSEATISCH ABRECHNEN.

Keine
Kündigungsfristen.

Fester
Ansprechpartner.

Auszahlung bereits nach
48 Stunden möglich.

www.as-bremen.de
0421 303 83 149
info@as-bremen.de

In seinem Gastvortrag skizzierte der neu gewählte arbeitsmarkt- und sozialpolitische Sprecher der CDU, Dr. Thadäus König, seine Vorstellungen von guter Pflege für Thüringen. Der CDU kommt als Oppositionspartei eine besondere Rolle zu, wenn die rot-rot-grüne Landesregierung als Minderheitsregierung von Fall zu Fall auf die Unterstützung von CDU und FDP angewiesen sein dürfte.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bezeichnete König die Einführung der Generalistik und die vereinfachte Zuwanderung als Chance. Er plädierte für intensive Verhandlungen mit den kommunalen Gebietskörperschaften, vor allem bezüglich des Bürokratie-



Begrüßungsrede von Margit Benkenstein, hier mit Herbert Mauel, Dr. Thadäus König (CDU MdL) und anderen Gästen



Der Journalist Christian Stadali mit Thomas Engemann, dem Leiter der bpa-Landesgeschäftsstelle in Erfurt

abbaus und des Umgangs mit Pflegebedürftigen, die von Grundsicherung abhängig sind. Von der Landesregierung erwartet König mehr Investitionen in Pflegeeinrichtungen, eine Senkung der Auslastungsgrenzen der Kurzzeitpflege und mehr Personal im Landesverwaltungsamt, um die Anerkennung ausländischer Fachkräfte zu beschleunigen.

bpa-Geschäftsführer Herbert Mauel verwies mit Blick auf die gesamtdeutsche Lage darauf, dass trotz der Schaffung von 100.000 neuen Stellen in nur drei Jahren, weiterhin Versorgungslücken bestehen. Mauel forderte eine ehrliche Diskussion, zu der auch die Debatte über zu starre Fachkraftquoten gehörte. Das Wichtigste bleibe die Versorgungssicherheit der Pflegebedürftigen. mrä



bpa-Geschäftsführer Herbert Mauel informiert über die aktuelle Situation



Der bpa auf dem Hauptstadtkongress 2020

Der Hauptstadtkongress 2020 vom 17. bis 19. Juni 2020 in Berlin steht unter dem Motto „Next Generation Healthcare: Steigerung von Qualität und Effizienz“. Besonders im Fokus stehen wird Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, MdB (CDU), der den Kongress eröffnet. Kein Gesundheitsminister zuvor hat ein derart rasantes Tempo bei der Gesetzgebungstätigkeit hingelegt. Dass seine Reformvorhaben auch vielfältige Kontroversen ausgelöst haben, war zu erwarten. Dies wird auch Thema beim Hauptstadtkongress 2020 sein. Der bpa ist als Partner des Deutschen Pflegekongresses im Rahmen des Hauptstadtkongresses an zahlreichen Podiumsdiskussionen und Vortragsveranstaltungen beteiligt. bpa-Mitglieder erhalten einen Sonderrabatt von 25 Prozent auf den Ticketpreis zum Deutschen Pflegekongress 2020, gültig beim Kartenerwerb im Internet unter <http://www.hauptstadtkongress.de/bpa/>. Der Messestand des bpa befindet sich im City Cube Berlin (CCB), Ebene 2, Standnummer 87. Der bpa ist Partner bei folgenden Veranstaltungen:

Mittwoch, 17. Juni 2020

14:00 bis 15:30 Uhr

Pflegepersonal-Stärkungsgesetz: Sind Impulse für die Pflege spürbar?

- Unter anderem mit Herbert Mael: „Zumindest gut gemeint – Das PpSG in der stationären Pflege“

16:30 bis 18:00 Uhr

„Bilanz und Auswirkungen der Kon- zertierten Aktion Pflege – Statements der drei federführenden Ministerien“

- Bernd Meurer, Präsident des Bundesverbands privater Anbieter sozialer Dienste
- Björn Böhning, Staatssekretär Bundesministerium für Arbeit und Soziales

- Juliane Seifert, Staatssekretärin Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Andreas Westerfellhaus, Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung
- Peter Bechtel, Bundesverband Pflege-
management

Donnerstag, 18. Juni 2020

9:00 bis 10:30 Uhr

Ein Jahr neues Pflegeberufe-Gesetz: Ist der Start geglückt? Auswirkungen auf Krankenhäuser und Pflege- einrichtungen

- Unter anderem mit Bernd Tews: „Stand der Umsetzung in der Altenpflege“

11:30 bis 13:00 Uhr

Reform der Pflegeversicherung: Über- legungen zur künftigen Finanzierung

Impuls: Prof. Dr. Heinz Rothgang,
Universität Bremen

Im Anschluss Podiumsdiskussion mit:

- Thomas Steffen, Staatssekretär Bundesministerium für Gesundheit
- Andreas Storm, Vorstandsvorsitzender DAK
- Cornelia Prüfer-Storcks, Senatorin für Gesundheit und Verbraucherschutz Hamburg
- Maria Lohheide, Vorstand Diakonie
- Herbert Mael: Geschäftsführer bpa

11:30 bis 13:00 Uhr

Wie finde ich den besten Arbeitgeber? Exzellenzen in der Pflege

- Unter anderem mit Ulrich Kruhaupt, Geschäftsführer Blomberg-Klinik GmbH

14:30 bis 16:00 Uhr

Die Zukunft der Pflegeheime: Schließung wegen starrer Fachkraft- quoten – ist das politisch gewollt?

- Prof. Dr. Heinz Rothgang, Universität Bremen: „Ist die Fachkraftquote für eine gute Versorgung notwendig?“

- Dr. Susanna Kochskämper, IW Köln: „Wie schlimm ist es wirklich? Zahlen zum Fachkräftemangel in der Pflege“
- Dr. Jochen Schellenberg, Geschäftsführer Katharinenhof Seniorenwohn- und Pflegeanlage Betriebs GmbH: „Wie die Fachkraftquote die Pflege schwieriger macht“

Moderation: Herbert Mael, Geschäftsführer bpa

14:30 bis 16:00 Uhr

Innovationen und Robotik in der Pflege: Praxisbeispiele und politische Rahmenbedingungen

- Unter anderem mit Silke Cavarero, Leitung Zentrales Qualitätsmanagement, K&S-Dr. Krantz Sozialbau und Betreuung SE & Co. KG

16:30 bis 18:00 Uhr

Rekrutierungs- und Integrationsmodelle: best practice Personalakquise im Ausland

- Unter anderem mit Robert Mittelstädt: „Konzertierte Aktion Pflege & Fachkräfteeinwanderungsgesetz – hat sich die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte dadurch verbessert?“

Freitag, 19. Juni 2020

9:00 bis 10:30 Uhr:

Das neue Prüfverfahren in der stationären Pflege: Erste Erfahrungsberichte und Auswirkungen

- Unter anderem mit Günter Schmitt, Qualitätsmanagement Lindhorst-Gruppe: „Erste Erfahrungen aus Sicht der Einrichtungen“

11:30 bis 13:00 Uhr:

Wagnis und Gewinn – wie viel Prozent sind drin? Gute Pflege wirtschaftlich erbringen

- Detlef Friedrich, Geschäftsführer contec GmbH: „Die IEGUS-Studie zum unternehmerischen Wagnis in der Pflege“

- Jens Kreutzer, Leiter des Unternehmensbereichs Pflege – Verträge/Qualitätsmanagement der AOK Nordost: „Was kann berücksichtigt und wie muss es nachgewiesen werden? Die Anforderungen der AOK Nordost an Pflegeeinrichtungen.“
 - Bernd Kronauer, Leiter der Geschäftsstelle des Bevollmächtigten der Bundesregierung für Pflege: „Kosten angemessen finanzieren, um Versorgung sicherzustellen“
Moderation: Bernd Tews
 - Dr. Joachim Wilbers, Geschäftsführer ProjectCare GmbH
 - Heike von Gradolewski-Ballin, Bereichsleiterin Tarifpolitik ver.di
 - N.N.
Moderation: Martin von Berswordt-Wallrabe
- 14:00 bis 15:30 Uhr:**
Wie kommt man zu höheren Löhnen in der Pflege?
- Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer bpa-Arbeitgeberverband

Verdiente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In den vergangenen Monaten konnten zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des bpa ihr Betriebsjubiläum feiern

Monika Weber-Beckensträter, 25 Jahre bpa

Unsere Rechnungsprüfer wären höchst überrascht, wenn Monika Weber-Beckensträter einen Beleg oder eine Erklärung schuldig bliebe. An diesem Bei-

25 Jahren im bpa einnimmt. In Bonn steuert sie ein besonders effizientes Team und trägt rundum Sorge dafür, dass sich bei Themen wie Mitgliederverwaltung und Haushalt nicht einmal ein Hauch von Unklarheit entwickeln kann.

Beckensträter verantwortet. Sie scheut die großen Fragen genauso wenig wie den Hinweis, dass der Verzehr aus der Minibar bitte selber zu begleichen sei. Damit schafft sie Orientierung und Sicherheit auf wohlwollende und unspektakuläre Art und damit eine wichtige Grundlage dafür, dass alle anderen sich mit ihren eigentlichen Aufgaben und Fragen beschäftigen können.

Zu 25 Jahren Tätigkeit im bpa gratulierte natürlich der Präsident. Ein Essen mit den Kolleginnen der Bundesverwaltung Bonn im Beisein beider Geschäftsführer war verdienter Ausdruck der hohen Wertschätzung.

Im Rahmen einer kleinen Feierstunde in der Bonner Bundesgeschäftsstelle gratulierte bpa-Präsident Bernd Meurer der bpa-Verwaltungsleiterin Monika Weber-Beckensträter zum 25-jährigen Jubiläum beim bpa



spiel wird die überaus wichtige Rolle deutlich, welche unsere Leiterin der Bundesverwaltung Bonn seit nunmehr

Nur wer in andere Verbände schaut, erkennt den damit verbundenen immens wichtigen Beitrag, den Monika Weber-

Frank Deutschbein, 10 Jahre bpa

Für den bpa hat er seine alte Heimat Hamburg verlassen und ist als EDV-Koordinator in die Hauptstadt gewechselt. Am 1. Februar 2020 ist Frank Deutschbein nun seit zehn Jahren für den Verband tätig. Kontinuierlich hat er die Bundesgeschäftsstelle in Berlin, die Verwaltungsgeschäftsstelle in Bonn sowie bundesweit alle Landesgeschäftsstellen mit aktueller Hard- und Software ausgestattet und technisch weiterentwickelt.

Geschätzt von der Geschäftsführung, den Kollegen und Kolleginnen sowie den Mitgliedern steuert er von der Bundesgeschäftsstelle in Berlin die kontinuierliche Anpassung und Weiterentwicklung der gesamten EDV. Geräuschlos stellt Frank Deutschbein die Funktionsfähigkeit der digitalen Prozesse im Verband sicher und schafft es, alle technischen Lösungen im Blick zu behalten,

Die Geschäftsführer Herbert Mauel und Bernd Tews gratulierten Frank Deutschbein zum 10-jährigen bpa-Dienstjubiläum



digitale Abläufe und Prozesse zu verbessern und dabei stets die Anliegen und Anregungen der Kollegen und Kolleginnen zu berücksichtigen und sie bei der Anwendung der Technik geduldig zu unterstützen. Mit Kompetenz und Umsicht treibt er die digitale Entwicklung des Verbandes voran, geht bei der Umsetzung keinen Fragen aus dem Weg und schafft es dabei, alle Kollegen und Kolleginnen auf diesem Weg mitzu-

nehmen. Wenn es erforderlich ist, programmiert er auch eigene Lösungen.

Der bpa gratuliert Frank Deutschbein zu seinem Dienstjubiläum und wünscht sich ihn noch viele Jahre an seiner Seite. In einer kleinen Feierstunde haben die Geschäftsführer und die Kollegen und Kolleginnen der Bundesgeschäftsstelle ihm gratuliert und ihre Wertschätzung und Anerkennung zum Ausdruck gebracht.

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Katrin Möller

Landesreferentin für Rheinland-Pfalz

Katrin Möller unterstützt seit 1. Februar 2020 als Landesreferentin das Team der bpa-Landesgeschäftsstelle Rheinland-Pfalz. Im Anschluss an eine Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerin absolvierte sie ein Bachelor-Studium mit Schwerpunkt Pflegewissenschaft und darauf aufbauend ein Master-Studium im Bereich Pflege- und Gesundheitsmanagement. Während ihrer Studienzeit war Katrin Möller drei Jahre als examinierte Pflegefachkraft in der ambulanten Pflege beschäftigt und sammelte anschließend in einer stationären Pflegeeinrichtung für Senioren und Menschen mit Behinderung erste Leitungserfahrung. Nach ihrem Studium übernahm sie die Position als stellvertretende Pflegedienstleitung/Qualitätsmanagementbeauftragte bei einem Träger der stationären Altenpflege. In den vergangenen fünf Jahren war Katrin Möller als Landesreferentin für einen Wohlfahrtsverband tätig und vorrangig für die Schwerpunkte ambulante Pflege, Pflegestützpunkte und niedrigschwellige Angebote zuständig. Katrin Möller freut sich, ihr umfangreiches fachliches und praktisches Wissen den Mitgliedern zur Verfügung zu stellen.



Alexander Wapenhans
Landesreferent
für Sachsen-Anhalt

Alexander Wapenhans unterstützt als Landesreferent seit 1. Januar 2020 die bpa-Landesgeschäftsstelle Sachsen-Anhalt. Wapenhans war von März 2013 bis Juni 2016 als Referent Betriebswirtschaft und Finanzierung beim Paritätischen Wohlfahrtsverband Sachsen-Anhalt e.V. sowie von Juni 2016 bis Dezember 2019 als Controller und Verwaltungsleiter im Caritas Regionalverband Magdeburg e.V. tätig. Seine Aufgabenschwerpunkte beim bpa liegen im ambulanten Bereich und in der Eingliederungshilfe.

Altenpflege-Messe verschoben auf den 23. bis 25. Juni 2020

Das hannoversche Medienhaus Vincentz Network als Veranstalter und Fachausstellungen Heck-

mann als durchführende Messgesellschaft haben sich aufgrund der aktuellen Lage dazu entschieden, die ursprünglich für den 24. bis 26. März angesetzte Altenpflege-Messe in den Zeitraum vom 23. bis 25. Juni zu verschieben. Die Veranstalter folgen damit der am 5. März 2020 erlassenen Empfehlung des örtlichen Gesundheitsamtes.

Den Messe-Machern sei hochgradig bewusst, dass eine Infektion von Besuchern, die direkt an stationären oder ambulanten Pflegeprozessen beteiligt sind, in der Folge auch zur Ansteckung hochaltriger Pflegebedürftiger führen könnte, was für eine besonders gefährdete Personengruppe ein zusätzliches Risiko schaffen würde. Die hierdurch entstehende Gefährdung von Leib und Leben war ein zusätzlicher Beweggrund, die Altenpflege-Messe zu verschieben.



Ihre Ansprechpartner beim bpa

Bundesgeschäftsstellen

Friedrichstraße 148 · 10117 Berlin
Geschäftsführer:

Herbert Mauel, Bernd Tews

Leiterin Justitiariat:

Ise Neumann

Leiter der Bundesgeschäftsstelle:

Axel Schnell

Pressesprecher und Leiter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:

Uwe Dolderer

Telefon: +49 30 308788-60

Telefax: +49 30 308788-89

bund@bpa.de

Verwaltung

Bundesangelegenheiten:

Monika Weber-Beckensträter

Oxfordstraße 12-16 · 53111 Bonn

Telefon: +49 228 60438-0

Telefax: +49 228 60438-99

info@bpa.de

Baden-Württemberg

Stefan Kraft

Mobil: +49 172 4154918

Berthold Denzel

Mobil: +49 173 5222451

Christina Burkhardt

Mobil: +49 152 09240503

Ronny Brosende

Mobil: +49 171 6538350

Pia Donnert-Brehm

Mobil: +49 173 2092456

Johanna Mulfinger

Marienzplatz 8 · 70178 Stuttgart

Telefon: +49 711 96049-6

Telefax: +49 711 96049-70

baden-wuerttemberg@bpa.de

Bayern

Joachim Görtz

Mobil: +49 174 3463969

Fritz Habel

Mobil: +49 173 7000943

Ilona Taylor

Mobil: +49 173 2062868

Stefan Hahnemann

Mobil: +49 173 9004059

Falk Roßkopf

Mobil: +49 151 11601408

Anika Stoschek

Mobil: +49 175 4289378

Westendstraße 179 · 80686 München

Telefon: +49 89 890448320

Telefax: +49 89 890448321

bayern@bpa.de

Berlin

Michael Lomb

Mobil: +49 175 1091507

Dietmar Schmidt

Mobil: +49 173 5186323

Adrian Imhof

Kurfürstendamm 92 · 10709 Berlin

Telefon: +49 30 338475250

Telefax: +49 30 338475279

berlin@bpa.de

Brandenburg

Sabrina Weiss

Mobil: +49 152 21732243

Miriam Freimeyer

Mobil: +49 151 588441210

Sarah Kolbe

Schopenhauerstraße 7 · 14467 Potsdam

Telefon: +49 331 97 92 33 70

Telefax: +49 331 97 92 33 79

brandenburg@bpa.de

Bremen/Bremerhaven

Johanna Kaste

Mobil: +49 151 74128429

Wachtstraße 17-24 · 28195 Bremen

Telefon: +49 421 68544175

Telefax: +49 421 68544177

bremen@bpa.de

Hamburg

Uwe Clasen

Mobil: +49 171 5021455

Sören Ahlf

Mobil: +49 174 1837313

Philip Eckhardt

Mobil: +49 151 15885353

Heinrich-Hertz-Straße 90 · 22085 Hamburg

Telefon: +49 40 25307160

Telefax: +49 40 253071629

hamburg@bpa.de

Hessen

Manfred Mauer

Sabine Sönges

Mobil: +49 172 9911727

Stefan Hißnauer

Mobil: +49 172 2438503

Oliver Hauch

Mobil: +49 172 4103485

Astrid Jestel-Rücker

Mobil: +49 173 2751623

Markus Ahne

Mobil: +49 151 72317292

Mirjam Abraham

Schiersteiner Str. 86 · 65187 Wiesbaden

Telefon: +49 611 341079-0

Telefax: +49 611 341079-10

Hessen@bpa.de

Mecklenburg-Vorpommern

Sven Wolfram

Mobil: +49 172 4154935

Anja Welenz

Mobil: +49 172 3275680

Mirco Wedemeier

Mobil: +49 172 5329688

Köpmarkt – Am Grünen Tal 19

19063 Schwerin

Telefon: +49 385 3992790

Telefax: +49 385 3992799

mecklenburg-vorpommern@bpa.de

Niedersachsen

Henning Steinhoff

Mobil: +49 162 1321678

Jens Krüger

Mobil: +49 173 6024877

Hinrich Ennen

Mobil: +49 174 3051402

Stephan von Kroge

Mobil: +49 173 9138325

Björn Aselmeyer

Mobil: +49 172 2832135

Carsten Adenauer

Mobil: +49 1525 1672305

Nils Schwichtenberg-Zech

Mobil: +49 160 92625800

Herrenstraße 5 · 30159 Hannover

Telefon: +49 511 123513-40

Telefax: +49 511 123513-41

niedersachsen@bpa.de

Nordrhein-Westfalen

Norbert Grote

Mobil: +49 174 3463968

Iris Potthof

Mobil: +49 160 92628199

Michael Siering

Mobil: +49 173 1792829

Kirsten Hinz

Mobil: +49 151 74112553

Ulrich Kochanek

Mobil: +49 173 6434880

Christine Strobel

Mobil: +49 162 1311314

Alexandra Nuy

Mobil: +49 151 74112553

Susanne Lambertz
David Schulz
 Friedrichstraße 19 · 40217 Düsseldorf
 Telefon: +49 211 311393-0
 Telefax: +49 211 311393-13
 nordrhein-westfalen@bpa.de

Rheinland-Pfalz

Jutta Schier
 Mobil: +49 173 2063932
Jan-Christoph Harnisch
 Mobil: +49 170 8079188
Barbara Goetsch
Petra Therre
 Mobil: +49 151 19115274
Katrin Möller
 Mobil: +49 172 5300969
 Rheinallee 79–81 · 55118 Mainz
 Telefon: +49 6131 88032-0
 Telefax: +49 6131 88032-10
 rheinland-pfalz@bpa.de

Saarland

Angela Eicher
 Mobil: +49 173 7464956
 Heinrich-Barth-Straße 18
 66115 Saarbrücken
 Telefon: +49 681 9488840
 Telefax: +49 681 9488842
 saarland@bpa.de

Sachsen

Jacqueline Kallé
 Mobil: +49 162 1341356
Olaf Schwabe
 Mobil: +49 173 7053759
Rudolf Pietsch
 Mobil: +49 172 2009392
 Elsterstraße 8a · 04109 Leipzig
 Telefon: +49 341 52904460
 Telefax: +49 341 52904489
 sachsen@bpa.de

Sachsen-Anhalt

Daniel Heyer
 Mobil: +49 172 2690689
Alexander Wapenhans
 Mobil: +49 172 4154939
Fabian Herrmann
 Haeckelstraße 9 · 39104 Magdeburg
 Telefon: +49 391 24358630
 Telefax: +49 391 24358659
 sachsen-anhalt@bpa.de

Schleswig-Holstein

Kay Oldörp
 Mobil: +49 174 3327860
Roland Weißwange
 Mobil: +49 174 3427564
Maja Schendel
 Mobil: +49 160 6698384
Timo Voß
 Mobil: +49 160 5566654
 Hopfenstraße 65 · 24103 Kiel
 Telefon: +49 431 66947060
 Telefax: +49 431 66947089
 schleswig-holstein@bpa.de

Thüringen

Thomas Engemann
 Mobil: +49 172 3167969
Mathias Räder
 Mobil: +49 172 4154943
 Haarbergstraße 61a · 99097 Erfurt
 Telefon: +49 361 6538688
 Telefax: +49 361 6538689
 thueringen@bpa.de

Seminare

Regine Arnhold
 Oxfordstraße 12–16 · 53111 Bonn
 Telefon: +49 228 60438-0
 Telefax: +49 228 60438-99
 seminare@bpa.de

bpa Europavertretung

c/o Deutsche Sozialversicherung
 Europavertretung
 Rue d'Arlon 50 · B-1000 Brüssel
 europa@bpa.de
 Tel. +49 30 30878860
 Fax +49 30 30878889

bpa Servicegesellschaft

Servicegesellschaft mbH des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e.V.

Hauptgeschäftsstelle

Rheinallee 79–81 · 55118 Mainz
 Telefon: +49 6131 93024-0
 Telefax: +49 6131 93024-29
 Hotline: 0800 5005225
 info@bpa-servicegesellschaft.de
 Geschäftsführer
Michael Diehl
 diehl@bpa-servicegesellschaft.de
 Leiter Pflegesatzwesen
Christian Dix
 dix@bpa-servicegesellschaft.de

Geschäftsstelle Nord

Heinrich-Hertz-Straße 90 · 22085 Hamburg
 Telefon: +49 40 253071620
 infoNord@bpa-servicegesellschaft.de
Lars Becker
 becker@bpa-servicegesellschaft.de
Lucas Scheybal
 scheybal@bpa-servicegesellschaft.de

Geschäftsstelle Süd

Rumfordstraße 10 · 80469 München
 Telefon: +49 89 57879857
 infoSued@bpa-servicegesellschaft.de
Michael O. Haile
 haile@bpa-servicegesellschaft.de
Thomas Geier
 geier@bpa-servicegesellschaft.de

Geschäftsstelle West

Friedrichstraße 19 · 40217 Düsseldorf
 Telefon: +49 211 59828939
 infoWest@bpa-servicegesellschaft.de
Gunnar Michelchen
 michelchen@bpa-servicegesellschaft.de
Arnaud Liminski
 liminski@bpa-servicegesellschaft.de

Geschäftsstelle Ost

Mehringdamm 66 · 10961 Berlin
 Telefon: +49 30 30111066
Nico Kling
 kling@bpa-servicegesellschaft.de
Lucas Scheybal
 scheybal@bpa-servicegesellschaft.de

Versicherungen

Hans-Jürgen Erhard
 Rudolf-Wild-Str. 102 · 69214 Eppelheim
 Telefon: 0800 5005225
 versicherungen@bpa-servicegesellschaft.de

Konzeptionen

Marlies Enneking
 Meyers Grund 14 · 49401 Damme
 Telefon: 0800 5005225
 konzeptionen@bpa-servicegesellschaft.de

Impressum

Herausgeber:

bpa.Bundesverband
 privater Anbieter sozialer Dienste e.V.
 Friedrichstraße 148
 10117 Berlin

Redaktion bpa:

Bernd Tews (verantwortlich)
 Herbert Mauel
 Susanne Jauch

Autoren:

Herbert Mauel (hm)
 Bernd Tews (bt)
 Robert Mittelstädt (rm)
 Joachim Görtz (jg)
 Oliver Stemmann (ste)
 Adrian Imhoff (aim)
 Dietmar Schmidt (dsch)
 Olaf Schwabe (os)
 Sieglinde Hankele (sha)
 Susanne van Cleve (ivc)
 Uwe Dolderer (ud)
 Susanne Jauch (sj)
 Sabrina Weiss (saw)
 Johanna Kaste (jka)
 Hannelore Bitter-Wirtz (hbw)
 Martin von Berswordt (mvb)
 Andrea Grunau
 Dr. Sven Halldorn
 Carsten Adenäuer (cad)
 Ricarda Hasch (rh)
 Nils Schwichtenberg-Zech (nsz)
 Hinrich Ennen (he)
 Sabine Söngen (sön)
 Manfred Mauel (mm)
 Berthold Denzel (bd)
 Anja Welenz (awe)
 Mirco Wedemeier (wed)
 Iris Potthof (ipo)
 Dietmar Schmidt (dsch)
 Jürgen Wenzel (jw)
 Kay Oldörp (old)
 Mathias Räder (mrä)

Redaktionsanschrift:

bpa.Magazin
 Friedrichstraße 148
 10117 Berlin
 jauch@bpa.de

Redaktionsschluss:

5 Wochen vor Erscheinungstermin

Gestaltung:

Union Betriebs-GmbH (UBG)
 Außenstelle Berlin
 Klingelhöferstraße 8
 10785 Berlin
 ubgnet.de

Fotografen:

Jürgen Henkelmann
 Uwe Reinert
 Deutscher Bundestag – Thomas Trutschel
 Christopher Ratter
 Ulrike Pawandenat
 AA – Tom Köhler – photothek.net
 BMG/Photothek/Florian Gaertner
 ms.niedersachsen
 Tom Figiel
 Uwe Dolderer (ud)
 Susanne Jauch (sj)
 SOCIUM, Uni Bremen
 Nils Schwichtenberg-Zech
 Dietmar Schmidt (dsch)
 Nele Arzbach
 Frank Umberg
 Olaf Schwabe

Die nächste Ausgabe des bpa.Magazins
 erscheint voraussichtlich am 30. Mai 2020
 ISSN 0947-4285 Ausgabe #108

bpa



Eine starke Gemeinschaft privater Anbieter

bpa

der Verband der privaten Pflegeeinrichtungen mit mehr als 11.000 ambulanten und stationären Mitgliedseinrichtungen. Mehr als jede dritte Pflegeeinrichtung ist Mitglied im bpa.