



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Mehr Zeit für Pflege - dazu braucht es bessere Arbeitsbedingungen, mehr Wertschätzung (auch durch höhere Bezahlung) und mehr Pflegekräfte „am Bett“.

AK-ZUKUNFTSFORUM | Um die Situation der Pflege im Saarland zu verbessern, braucht es ein Bündel an Maßnahmen

Forderungen für eine bessere Pflege im Land

Um die Situation der Pflegekräfte, der zu Pflegenden und der pflegenden Angehörigen im Saarland zu verbessern, braucht es ein ganzes Maßnahmenpaket. Das geht aus dem diesjährigen Jahresbericht der Arbeitskammer (AK) an die Landesregierung hervor, der die Pflege im Saarland als Schwerpunkt hat. Hier ein Überblick über die Forderungen:

Die AK fordert vom Bund die Deckelung der Kosten für die Heimpflege, damit eine finanzielle Entlastung der Betroffenen und der Kommunen erreicht wird. Die Pflegeversicherung sollte außerdem nicht nur aus Beitragsmitteln, sondern auch aus Steuermitteln finanziert werden. Die Finanzierung von Haushaltskräften bei privater Pflege muss dringend vereinfacht werden. Die AK schlägt vor, den Entlastungsbetrag direkt an die Pflegebedürftigen auszus zahlen.

Die Arbeitskammer fordert außerdem die Erstattung der nachgewiesenen und notwendigen Investitionskosten der Krankenhäuser durch die Landesregierung. Bisher erstattet das Land die Kosten nicht in vollem Umfang.

Um mehr Fachkräfte in den Pflegeberu-

fen zu halten bzw. sie dafür zu gewinnen, müssen die Arbeitsbedingungen in der Pflege dringend verbessert werden. Die Arbeitskammer fordert außerdem, die Pflegeberufe deutlich aufzuwerten und besser zu bezahlen. Ein allgemeinverbindlich gültigen Tarifvertrag Altenpflege wäre da ein wichtiger Schritt.

Die Landesregierung sollte das Instrument der Landespläne stärker nutzen. Insbesondere der Landespflegeplan muss dringend überarbeitet werden. Die ambulante Pflege muss in den Landespflegeplan aufgenommen werden.

Es ist dringend notwendig, eine Bedarfsanalyse im Bereich der Fort- und Weiterbildung zu erstellen. Die AK hat sich bereits der Ermittlung des Fort- und Weiterbildungsbedarfes im Saarland angenommen, bietet selbst Fortbildung für beruflich Pflegenden an und baut diese derzeit aus. Die AK fordert zudem von den Arbeitgebern, ihre Beschäftigten für Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen und die Teilnahme zu kontrollieren. **red**

Weitere ausführliche Informationen finden Sie unter: www.pflegen.saarland

EDITORIAL |

Alle Akteure in der Pflege an einem Tisch

Die Zahl der Pflegebedürftigen im Saarland ist seit 1999 um 68 Prozent gestiegen und wird weiter zunehmen. Der Anteil der über 60-Jährigen wird bis 2030 um 50 Prozent steigen. Vor diesem Hintergrund stehen wir in Sachen Pflege vor enormen Herausforderungen. Als Arbeitskammer treten wir gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di für die Belange der Beschäftigten in der Pflege ein. Zudem setzen wir uns ganzheitlich für eine spürbare Verbesserung der Situation der beruflich Pflegenden, der pflegenden Angehörigen und der zu Pflegenden ein. Und die Probleme sind so vielfältig, dass sie nur gemeinsam mit allen Akteuren im Saarland bewältigt werden können. Gemeinsam muss es uns gelingen, die Arbeitsbedingungen (und die Bezahlung) der Beschäftigten in der Pflege zu verbessern. Denn nur so können wir die Menschen in diesem Beruf halten und Berufseinsteiger*innen für die Pflege gewinnen. Und nur dann können wir dem enormen Personal- und Fachkräftemangel mittel- und langfristig entgegenwirken.

Beatrice Zeiger

INHALT |

Was ver.di fordert

Frank Hutmacher von ver.di erläutert im Interview die saarländische Tarifstruktur in der Pflege und zeigt mögliche Lösungswege aus dem Tarifsdschungel. [Seite 2](#)

Best Practice aus dem Saarland

Die AK-Pflegereferentin beschreibt, wie das „Rufen aus dem Frei“ weniger zur Belastung für die Beschäftigten wird. [Seite 3](#)

Ein Blick in die Hochschule

HTW-Professorin Petra Riemer-Hommel erklärt im Interview, warum Management für den Pflegealltag wichtig ist. [Seite 4](#)



Fotos: Pasquale d'Angiolillo/ver.di

In den Krankenhäusern gelten für die Beschäftigten fast überall Tarifverträge. Anders sieht das in der Altenpflege aus.

VER.DI | Tarifbindung und gewerkschaftliche Organisation in der Pflege im Saarland und im Bund

Einheitlicher Tarifvertrag als Königsweg

In Berlin wird über einen flächendeckenden Tarifvertrag für alle Beschäftigten in der Altenpflege verhandelt. Wie es aktuell im Saarland aussieht und wohin der Weg gehen soll, darüber hat ver.di-Landesfachbereichsleiter Frank Hutmacher mit der Redaktion gesprochen.

Wie sieht die saarländische Tarifstruktur im Bereich Pflege aus?

Es gibt zwei Teile. Das eine ist die Krankenhausstruktur, für die fast vollständig Tarifverträge gelten. Und dann gibt es die Altenpflege. Da ist das etwas ganz anderes. Die Wohlfahrtsverbände sind fast immer tarifgebunden. Die privaten Anbieter meistens nicht. Das zeigt sich in den Arbeitsbedingungen und der Entgeltstruktur.

Welche Probleme ergeben sich daraus?

Wir haben keinen flächendeckenden Tarifvertrag und dadurch eine sehr unterschiedliche Vergütung. Das sieht man vor allem in der Altenpflege. Dadurch gibt es gute und schlechte Arbeitsbedingungen und große Unterschiede zwischen den Arbeitgebern. Auch in der Verdienststruktur. Deshalb brauchen wir einen bundesweiten flächendeckenden Tarifvertrag, der auch für allgemeinverbindlich erklärt wird und damit für alle Beschäftigten gilt.



Frank Hutmacher ist ver.di-Landesfachbereichsleiter für Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt & Kirchen.

Was steht dem im Weg?

Erstmal brauchen wir einen flächendeckenden Tarifvertrag. Erst wenn wir den haben, kann er auch vom Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt werden. Der Verband der privaten Anbieter läuft allerdings Sturm gegen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Sie haben einen eigenen Arbeitgeberverband, der sogar eine rechtliche Prüfung angekündigt hat.

Wäre ein saarlandweiter Tarifvertrag mit einer landesweiten Allgemeinverbindlichkeitsregelung eine Alternative?

Im Moment warten wir mal ab, wie die bundesweiten Verhandlungen laufen. Wenn der allgemeinverbindliche, flächendeckende Tarifvertrag im Bund nicht kommt, muss man im Saarland darüber nachdenken, ob es hier nicht einen Tarifvertrag geben kann, der von der Landesregierung als allgemeinverbindlich erklärt wird. Das wäre eine Aufwänglung, falls es im Bund nicht funktioniert.

Welche Forderungen an die Politik hat die Gewerkschaft ver.di in der jetzigen Situation?

Möglichst den flächendeckenden Tarifvertrag unterstützen! Wichtig ist auch: Tarifverträge müssen refinanziert werden. Denn sonst können vor allem viele kleine Träger die Tarifverträge nicht anwenden, weil sie sonst pleite gehen. Wir wollen ja die privaten Anbieter nicht ruinieren. Werden die Tarifverträge nicht refinanziert, müssen die Träger und die Patienten (über die Heimkosten) zuzahlen. Am besten werden Tarifverträge über die Pflegeversicherung getragen. Doch dafür braucht es politischen Willen. Im Krankenhausbereich hat die Politik das schon erkannt. Jetzt muss sie das auch für den Bereich Altenpflege tun.

BEST PRACTICE | Wie man das „Holen aus dem Frei“ besser gestalten kann

Mitbestimmung als scharfes Schwert

Keine planbaren Wochenenden und freien Tage sind eine der Hauptbelastungen der Beschäftigten in der Pflege. Das berüchtigte „Rufen aus dem Frei“ kann aber auch sozialverträglich organisiert werden. Wie das geht, weiß AK-Pflegereferentin Esther Braun.

• Von Katja Sponholz

Manchmal, wenn Esther Braun, Pflegereferentin bei der Arbeitskammer, einen bestimmten Klingelton hört, zuckt sie noch immer zusammen. „Dann stellen sich mir die Nackenhaare hoch“, gibt die 42-Jährige lachend zu. Denn auch nach vier Jahren verbindet die Diplom-Pflegewirtin diesen Ton noch immer mit der früheren Arbeit als Krankenschwester – und damit nicht nur mit einem stressigen Job, sondern auch mit dem Gefühl, einen freien Tag nie so richtig unbeschwert genießen zu können.

Das „Holen aus dem Frei“, also das Einspringen bei der Arbeit, obwohl man eigentlich keinen Dienst hat, zählt auch heute noch (und angesichts des aktuellen Personal Mangels mehr denn je) zu einer der größten Belastungen für Pflegekräfte. „Das Nicht-Planen-Können seines Privatlebens, dass man auf Gedeih und Verderb dem nicht existenten Dienstplan ausgeliefert ist, bis zur Angst, selbst einmal krank zu werden“ – das sind für Esther Braun, die 17 Jahre als Krankenschwester arbeitete, die Negativ-Seiten ihres eigentlichen Traumberufes.



Esther Braun ist Pflegereferentin bei der Arbeitskammer des Saarlandes.

Der Eindruck, dass die Personalprobleme auf den Schultern der unteren Ebene einfach abgeladen werden, obwohl es eigentlich ein Organisationsverschulden viel höherer Arbeitsebenen sei, macht die Sache nicht leichter. Und auch nicht das Wissen, dass man rechtlich gar nicht gezwungen werden kann, seine Freizeit aufzugeben, um dem Ruf seines Arbeitgebers zu folgen. „Da gibt es einfach auch dieses moralische Dilemma“, meint Braun. Weil jeder wisse, was es für die Kollegen bedeute, wenn man im Dienst auf einmal alleine dastehe. Dass es auch anders funktionieren kann, zeigt eine Klinik aus dem Saarland. „Ein echtes Positiv-Beispiel“, meint die 42-Jährige. Dort habe man in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat gleich einen ganzen Strauß von Maßnahmen auf verschiedenen Stufen umgesetzt, um Mitarbeiter zu entlasten und gleichzeitig Löcher in der Personaldecke zu stopfen.

Das Konzept begann mit einer stationsübergreifenden Zusammenarbeit und einem finanziellen Anreiz, dass die Betroffenen, wenn sie innerhalb von 48 Stunden einspringen mussten, diesen Dienst mit 140 Prozent vergütet bekommen. Weil für viele Teilzeitkräfte aufgrund ihrer Steuerklasse davon nicht viel übrig blieb, wurde das System angepasst. Die Mitarbeiter können nun alternativ auch eine Bezahlung von nur 30 Prozent wählen und die gearbeiteten Stunden auf ein Freizeitkonto buchen lassen. Darüber – und eben nicht nur die Stationsleitung – können sie dann selbst entscheiden. „Wichtig ist, dass die Betroffenen ganz selbstbestimmt sind in der Planung ihrer Freizeit“, weiß Esther Braun. Erst, wenn das Konto die 50-Stunden-Grenze überschreitet, werde nach festen Zeiträumen automatisch ausbezahlt.

Darüber hinaus können sich die Beschäftigten die Stunden auch in Form von bis zu zwei Tankgutscheinen monatlich vergüten lassen. Zudem gibt es weitere finanzielle Anreize: etwa einen Feiertags-Dienst für 125 Prozent steuerfrei oder auch Sonderzahlungen über 100 Euro in Ausnahmesituationen wie der Norovirus-Welle.

„Das System funktioniert hervorragend“, kommentiert die Pflegereferentin. Die Mitarbeiterzufriedenheit sei sehr hoch, und im Vergleich zu anderen Häusern gebe es nur noch einen sehr geringen Ausfall. Auch bei der Suche nach Personal dürfte die Klinik weniger Schwierigkeiten haben. „Pflegekräfte können sich heute die Rosinen herauspicken und aussuchen, wo sie arbeiten wollen. Sie schauen sich die Bedingungen bei dem jeweiligen Arbeitgeber sehr genau an“, weiß Esther Braun. Betriebe, die einen schlechten Ruf bei der Personalführung und Arbeitszeitgestaltung hätten, seien da nicht gerade attraktiv.

Doch nicht nur Arbeitgeber müssten sich bemühen, nach neuen Konzepten zu suchen, sondern auch die betriebliche Interessenvertretung. „Mitbestimmung ist wichtig“, so Braun. Im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen gelte es, Rechte einzufordern, die den Arbeitgeber zwingen, Schutzvorschriften umzusetzen. Braun: „Man sollte diese Instrumente nutzen, denn sie sind ein scharfes Schwert.“



Fotos: Picture Alliance/Asquale, D'Angiolillo

Wenn der Dienstplan bröckelt, ist das freie Wochenende von Pflegekräften meistens passé. Das „Rufen aus dem Frei“ ist in der Pflegebranche keine Seltenheit.

Katja Sponholz ist freie Journalistin und lebt in Saarbrücken.

“Wir brauchen mehr Verlässlichkeit“

Wo liegen die besonderen Herausforderungen bei der Pflege? Was muss geschehen, damit mehr junge Menschen einen Pflegeberuf ergreifen? Darüber hat Petra Riemer-Hommel, Professorin für Management im Gesundheitswesen an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw saar), mit Katja Sponholz gesprochen.

Ist das Gesundheitswesen heute so kompliziert, dass es ohne wissenschaftliche Begleitung nicht mehr geht?

International gibt es solche Studiengänge schon seit über 100 Jahren. Bei uns erst seit 1985. Wie andere Bereiche auch braucht Pflege heute Wissenschaft und Management, da die Aufgaben sehr komplex geworden sind.

Woran liegt das?

Unter anderem daran, dass wir länger leben, das ist natürlich toll - aber dadurch sind unsere gesundheitlichen Herausforderungen auch komplexer geworden. Ökonomische Zwänge sind zudem gestiegen. Durch dieses Zusammenspiel aus Demographie, Arbeitsverdichtung, dem Wunsch von Senioren, länger zuhause zu bleiben, muss man sich auch im Pflegebereich mit Management auseinandersetzen, um Patientenwünschen und betriebswirtschaftlichen Anforderungen gerecht werden zu können.

In ihrem Workshop beschäftigen Sie sich mit der Frage, welche beruflichen Perspektiven die Studierenden des Gesundheitsmanagements haben. Wie sind die denn heute?

Es kommt darauf an, wie mobil die Studierenden sind. Die Chancen sind zunehmend sehr gut, gerade auch im Bereich der Altenpflege. Fachkräfte werden händelnd gesucht.

Was bietet die htw in diesem Bereich an?

An der htw haben wir zwei Studiengänge: einmal den Bachelorstudiengang „Management und Expertise in Pflege und Gesundheit“; die Studierenden dort

verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung im Gesundheitsfachberuf und satteln ein Studium auf. Dann haben wir noch den grundständigen Modellstudiengang Bachelor of Science Pflege, der Interessenten direkt nach dem Abitur offensteht. Wir brauchen fachliches Verständnis und Managementkompetenz, und wir wollen die Pflegewissenschaft ans Bett bringen.

Gerade im Pflegebereich ist das Bedürfnis nach Personal ja sehr hoch...!

Ja, aber nicht viel Angebot! Wir haben große Nachwuchsprobleme. Laut Bundesagentur für Arbeit waren 2018 15.707 offene Stellen in der Krankenpflege und 23.862 in der Altenpflege gemeldet. Die ZQP-Schülerbefragung Pflege (2019) hat 1.532 Schüler*innen zwischen 14 und 18 befragt. Im Ergebnis können sich 2,6 Prozent vorstellen, in der Altenpflege zu arbeiten, 3,6 Prozent in der allgemeinen und Kinderkrankenpflege. Die Autoren sehen das Ergebnis der Studie der Uni Bremen (2009) bestätigt: „Je höher das Alter der zu Pflegenden, desto geringer das Interesse am Beruf.“

Was braucht es, um den Beruf attraktiver zu machen? Mehr Gehalt?



Foto: htw saar

Prof. Petra Riemer-Hommel lehrt Gesundheitsmanagement an der htw saar.

Das würde sicherlich nicht schaden. Zumal, wenn man sieht, dass Leute sagen, sie können ein vergleichbares Gehalt mit „Nine to five“ erreichen. Es kommt jetzt eine Generation auf den Arbeitsmarkt, die sehr viel Wert auf Work-Life-Balance legt. Und das ist mit einem Pflegeberuf schlecht zu vereinbaren. Als Klinik muss man sich diese gewünschte Flexibilität zudem auch leisten können, was in größeren Häusern einfacher ist.

Was sind weitere Kriterien, um mehr Menschen in einen Pflegeberuf zu locken?

Man muss mehr Verlässlichkeit bieten. Es ist eine Managementaufgabe, Dienstpläne so zu gestalten, dass die Beschäftigten darauf zählen können. Und wichtig ist auch, Menschen in ihren Weiterbildungsoptionen zu unterstützen. Auch der Arbeitgeber hat doch von einer besser qualifizierten Person Vorteile! Ich wünsche mir mehr strategische Personalplanung im Bereich der Pflege.

Warum wäre das so wichtig?

Wir müssen einfach klar machen, dass wir dieses lebenslange Lernen brauchen und es ein sehr anspruchsvoller Beruf ist. Zwar meinte Norbert Blüm einmal: „Pflegen kann jeder“, aber diese Aussage scheitert an der Realität. Ich glaube, wer einen multimorbiden und an Demenz erkrankten Patienten pflegen muss, kann ganz schnell am Limit sein und erkennt, dass qualitativ hochwertige Pflege einen qualifizierten Ausbildungsberuf/Studium voraussetzt. Pflegen kann eben nicht jeder. Und hier müssen besonders auch junge Leute unterstützt werden

Zusammengefasst: Es braucht mehr Unterstützung, mehr Fort- und Weiterbildung und verlässliche Flexibilität?

Genau. Pflege ist ein anspruchsvoller und hochkomplexer Beruf. Und ich denke, wir müssen den Menschen, die diese wertvolle Aufgabe übernehmen, alle Hilfen und Ressourcen angedeihen lassen, die möglich sind.

IMPRESSUM |

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; **Kontakt:** Telefon (0681) 4005-430, E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de; **Herausgeber:** Jörg Caspar, Thomas Otto; **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur), Dörte Grabbert, Simone Hien, Wulf Wein

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet die Redaktion überwiegend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Alle Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter.