

„Pflege und vor allem qualitativ hochwertige Pflege ist für unsere Gesellschaft enorm wichtig“:

Interview mit Bundesfamilienministerin Lisa Paus (Grüne)

Maßnahmen gegen den Personalmangel:

Teil 3 – Zugänge in den Pflegeberuf offenhalten

Springerdienste – die Alternative zur Leiharbeit

mit Mitarbeiterzufriedenheit und Personalarückgewinnung?

Die GVWG-Umsetzung in den Ländern – ein Überblick

bpa

Foto: Bundesregierung/Steffen Kugler



Anspruch
pflegen.

jede 3.

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

Editorial

Großes Versprechen und kleinliche Umsetzung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

er ist vorbei, der magische 1. September. Das Datum, zu dem die Politik die Lösung aller Probleme in der Pflege angekündigt hatte. Mit dem Start der Tariflöhne sollten doch Personal- und Versorgungsgespässe der Vergangenheit angehören. Nun reiben wir uns verwundert die Augen und stellen fest: Das GVWG hat keine Sorge verringert, dafür die Pflegeeinrichtungen aber in eine beispiellose Achterbahnfahrt geschickt. Wochen- und monatelang zankten sich Ministerium und Kassen um Formulierungen und Verordnungen, legten Informationen viel zu spät oder gar nicht vor. Das Nachsehen hatten immer wieder die Betreiberinnen und Betreiber, die in immer hektischerem Tempo wegweisende Entscheidungen für ihr Unternehmen treffen mussten.

Und dann traten die Kassen auf den Plan. Der vollmundigen Ankündigung durch die Politik folgte die große Ernüchterung in den Verhandlungen. Mitnichten wurden da die politisch und gesellschaftlich geforderten neuen Lohnstrukturen einfach so refinanziert. In manchen Bundesländern blockierten die Kostenträger die Verhandlungen sogar zeitweise ganz – da half auch kein Hinweisbrief aus dem Bundesgesundheitsministerium, in dem der Minister den GKV-Spitzenverband eindeutig zu konstruktiven Gesprächen mit den Leistungserbringern aufforderte. In allen Bundesländern hat der bpa bis zum letzten Moment für die bestmögliche Umsetzung der GVWG-Vorschriften gekämpft und in vielen Fällen auch stärkste Widerstände der Kostenträger mit guten Argumenten im Sinne der Mitgliedsunternehmen aufgelöst.

Aber die Steigerungen bei den Lohnkosten sind nur ein Teil dessen, was auf



uns und letztlich die Gesellschaft derzeit zukommt. Die Lebensmittelpreise sind rasant gestiegen, Strom- und Gaspreise explodieren förmlich. Allein die Gaspreise haben sich im Schnitt verdreifacht, in manchen Fällen verzehnfacht. Wo sich Abschläge für einzelne Pflegeeinrichtungen innerhalb weniger Wochen von 6.000 auf über 40.000 Euro in die Höhe schrauben, helfen uns die traditionellen Choreographien mit Verhandlungsaufforderungen, langen Schriftwechseln und schließlich harten Verhandlungen mit den Kostenträgern, die lediglich zurückliegende Kostenentwicklungen berücksichtigen, nicht weiter. Die Dynamik auf den Gasmärkten hat diese bürokratischen Abläufe völlig überrannt.

Ich habe deshalb eine Direkterstattung der zusätzlichen Energie-Mehrkosten für Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe vorgeschlagen. Die Energiekrise entwickelt sich zu einer ähnlich großen wirtschaftlichen Herausforderung wie die Pandemie, also müssen die Einrichtungen auch mit ähnlichen Instrumenten abgesichert werden. Für diese unabsehbare Hoch-

preisphase brauchen wir ein unbürokratisches Verfahren: Die Pflege- und Eingliederungshilfeeinrichtungen müssen höhere Abschläge ihrer Energieversorger direkt bei den Kostenträgern geltend machen können und diese Mehrkosten umgehend erstattet bekommen.

Und der Vorschlag wird gehört. Der Patientenbeauftragte der Bundesregierung hat die Anregung aufgegriffen und inzwischen stellen sich auch die Bundestagsfraktionen von SPD und Bündnis 90/ Die Grünen hinter den Plan. Allein die FDP und mit ihr Finanzminister Christian Lindner stehen bislang auf der Bremse. Deshalb befinden wir uns mit der Politik weiter in einem intensiven Dialog. Denn extreme Herausforderungen wie die aktuellen Krisen erfordern außergewöhnliche Lösungen – und das schnell!

Es grüßt Sie herzlich

Ihr

Bernd Meurer
Präsident

Titelthema

„Pflege und vor allem qualitativ hochwertige Pflege ist für unsere Gesellschaft enorm wichtig“

Interview mit Lisa Paus, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (MdB Grüne) 6

Das sollten Sie wissen

Maßnahmen gegen den Personalmangel: Teil 3 – Zugänge in den Pflegeberuf offenhalten

Von Norbert Grote 10

Interview mit NRW-Gesundheitsminister Karl-Josef Laumann zum Projekt „Externenprüfung“

NRW geht neue Wege bei der Personalgewinnung 12

E.C.H.O.-Vorstandswahl: Bernd Meurer als Vizepräsident bestätigt

Aktuelle Generalversammlung der E.C.H.O. (European Confederation of Care Home Organisations) 13

Springerdienste – die Alternative zur Leiharbeit, mit Mitarbeiterzufriedenheit und Personalrückgewinnung?

Von Bernd Tews 14

Übersicht Umsetzung GWVG in den Ländern

Von Bernd Tews und Norbert Grote 16

Vollstationäre Personalbemessung – Verbände legen gemeinsame Forderungen vor

20

Corona-Herbststrategie –

Das neue Infektionsschutzgesetz

Von Norbert Grote und Bernd Tews 21

Pflege und Eingliederungshilfe in Einklang bringen

23

Teil 2 unserer Gesprächsserie mit den für die Eingliederungshilfe verantwortlichen Abgeordneten

Gespräch mit Wilfried Oellers 24

Gefährdungsbeurteilungen neu aufgestellt – Beschäftigte stehen im Fokus

Verbundprojekt FlexiGesA – Bremer bpa-Mitglieder maßgeblich beteiligt 25

Digital, vernetzt und auf den Punkt

bpa stärkt digitale Kommunikation und Präsenz in den Sozialen Medien 26

Aktuelles aus den Ländern

Landesgruppe Baden-Württemberg

Erfolgreiches Dokumentationssystem in der Pflege:

Rückblick auf den Fachtag zum Strukturmodell 28

Landesgruppe Bayern

Potenziale im eigenen Betrieb nutzen

29

Landesgruppe Berlin

Mitten im Leben und 45 Jahre im bpa:

Pflegeunternehmer Martin Birkholz 30

Landesgruppe Bremen/Bremerhaven

Mehrjähriges Verbundprojekt

„Flexibel.Gesund.Arbeiten“ endet

bpa-Akteure ziehen positive Bilanz 31

Landesgruppe Hamburg

Eine kleine Stadt für Senioren: Einrichtung

„Husarendenkmal“ feiert Richtfest 33

Landesgruppe Hessen

Landesvorstand bereitet sich auf kommende

Herausforderungen vor 34

Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern

Wieder gemeinsam an der Qualität der Pflege arbeiten

16. Qualitätskonferenz der Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern 34

Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern

Klausurtagung des neuen Vorstands

endlich wieder in Präsenz 36

Landesgruppe Niedersachsen

Persönlicher Dank an die Pflegekräfte:

bpa-Mitgliedseinrichtung zu Gast bei Ministerpräsident Weil 37

Landesgruppe Niedersachsen

Seit 1972 – ein Lebenswerk über drei Generationen 38

Landesgruppe Niedersachsen

„Jugendzentrum für ältere Menschen“ – Film zeigt den Alltag der Tagespflege im Haus Wolff

39

Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

Zukunftsvertrag NRW

Alte und neue politische Partner seit Mai 2022 40

Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

„Gute Pflege muss gepflegt werden“

Kampagne zum Tag der Pflege im Rheinisch-Bergischen Kreis 41

Landesgruppe Rheinland-Pfalz
„Qualitätssicherung heißt heutzutage, möglichst viel Personal zu werben“

Virtuelle Mitgliederversammlung mit Wahl zum Vorstand und Fachtagung 42

Landesgruppe Rheinland-Pfalz
In Bad Neuenahr ging es dem Schlamm an den Kragen
 Ein Jahr nach der Flut – Persönlicher Bericht aus einer Mitgliedseinrichtung 44

Landesgruppe Sachsen
Ein Haus mit Geschichte in der Schwarzenberger Altstadt
 Seniorenpflegeheim Schlossberg feiert seinen „20. Geburtstag“ 45

Landesgruppe Sachsen
Herausforderungen, wohin man schaut, wir packen's an!
 Mitgliederversammlung und Sächsischer Unternehmertag Pflege 46

Landesgruppe Sachsen-Anhalt
Querfurter Pflegedienst und Help e.V. helfen ukrainischen Geflüchteten
 Ehrenamtliches Engagement und privates Unternehmertum 48

Landesgruppe Sachsen-Anhalt
Fachdialog zur Finanzierung der ambulanten Pflegeausbildung 48

Landesgruppe Sachsen-Anhalt
Blick zurück auf 25 Jahre als erfolgreiche Pflegeunternehmerin 49

Landesgruppe Schleswig-Holstein
Interesse an Pflegeberufen wecken:
 Freiwilliges Soziales Jahr mit Qualifikation zur Alltagsbegleitung 50

Landesgruppe Schleswig-Holstein
Netzwerke der bpa-Mitglieder funktionieren schnell und unbürokratisch
 Hilfe für geflüchtete Menschen aus der Ukraine 51

Landesgruppe Schleswig-Holstein
Moderne und digitale Pflegeausbildung in Bargtheide –
 Besuch des ehemaligen Sozialministers Garg im Bildungszentrum Malepartus 52

bpa.präsent

Der bpa auf dem Hauptstadtkongress 2022
 Von Susanne Jauch 53

bpa.portal

Verdiente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 60

bpa-Mitarbeitende laufend im Einsatz
 Team-Staffel des bpa liegt beim 5 x 5 km Lauf im Berliner Tiergarten gut in der Zeit 60

Nachruf
 Trauer um Volker Specht 61

Ihre Ansprechpartner beim bpa 62

Impressum 63



„Pflege und vor allem qualitativ hochwertige Pflege ist für unsere Gesellschaft enorm wichtig“

Frau Bundesministerin Paus, zunächst möchten wir Ihnen zu Ihrem neuen Amt gratulieren. Sie übernehmen kein leichtes Ressort, auch für den Bereich der Pflegeausbildung stehen einige große Herausforderungen an.

Bis 2030 werden nach konservativen Berechnungen zusätzlich 180.000 Pflegekräfte in der Langzeitpflege in Deutschland gebraucht. Hinzu kommt, dass es an Pflegeschulen zu wenig Pflegepädagoginnen und Pflegepädagogen gibt. Kurz gesagt: Pflegekräfte fehlen, weil Auszubildende und Pflegepädagogen fehlen. Ohne einen Ausbau des Angebots werden weder die Ziele in der Fachkräfteausbildung noch die mit der stationären Personalbemessung notwendigen neuen Kapazitäten in der Assistenzkräftequalifizierung erreicht werden.

bpa-Magazin: Wie wollen Sie die schulische Pflegeausbildung stärken und die Ausbildungskapazitäten erhöhen?

Lisa Paus: Pflege und vor allem qualitativ hochwertige Pflege ist für unsere Gesellschaft enorm wichtig. Dafür brauchen wir auch top ausgebildete Fachkräfte. Mein Ministerium unterstützt dabei mit der Ausbildungsoffensive Pflege. Mit mehr als 40 Partnern setzen wir rund 100 Maßnahmen um, um gut ausgebildete und engagierte Pflegefachkräfte zu gewinnen und wir unterstützen Pflegeschulen, ausbildende Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen bei der Ausbildung. Unser Ziel ist es, bis zum nächsten Jahr sowohl die Zahl der Auszubildenden und auch die Zahl der Ausbildungseinrichtungen im Vergleich zu 2019 um 10 Prozent zu erhöhen.



Interview mit
Lisa Paus,
Bundesministerin
für Familie,
Senioren, Frauen
und Jugend
(MdB Grüne)

bpa-Magazin: Die oft kleineren, ehemaligen Altenpflegeschulen stehen vor besonderen Problemen. Ihnen fehlt die Finanzierung, um den notwendigen Angebotsausbau vornehmen zu können. Wie beurteilen Sie die Situation der ehemaligen Altenpflegeschulen? Was planen Sie, um diese gezielt zu stärken?

Lisa Paus: Mit dem Pflegeberufegesetz von 2020 wurde die Finanzierung der Pflegeschulen auf eine neue Grundlage gestellt. Sie – wie auch Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen – profitieren nun von einer umfassenden Refinanzierung der Ausbildungskosten ohne Begrenzung der Ausbildungsplätze. Und wir haben vereinbart, dass die Verhandlungspartner der Ausbildungsbudgets darauf achten, in allen Regionen ausreichend Schulplätze anzubieten. Die Länder sind in der Pflicht, die Investitions- und Mietkosten der Pflegeschulen zu tragen, die nicht aus dem Ausgleichsfonds refinanzierbar sind. Bei der Umstellung auf die neuen Ausbildungen werden Ausbildungsbetriebe und Pflegeschulen unterstützt. Und das Beratungsteam Pflegeausbildung des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben informiert und berät dabei vor Ort.

bpa-Magazin: Der bpa befürwortet die Einrichtung von Programmen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger mit Praxiserfahrungen, die eine unbürokratische Übernahme der Lehrtätigkeit in Pflegeschulen ermöglichen. Gegebenenfalls erforderliche Qualifizierungen könnten vollfinanziert berufsbegleitend erfolgen, ähnlich wie in Berufsfachschulen anderer Branchen oder wie teils auch an den allgemeinbildenden Schulen.

Unterstützen Sie diesen Vorschlag? Oder welche Maßnahmen schlagen Sie vor, um kurzfristig zusätzliches qualifiziertes Lehrpersonal in die Pflegeschulen zu bekommen?

Lisa Paus: In der Ausbildungsoffensive wurde vereinbart, dass die Länder für die Bereitstellung einer bedarfsgerechten Anzahl von Studienplätzen der Pflegepädagogik sorgen. Allerdings ist das Angebot an Studienplätzen je nach Bundesland unterschiedlich. Einige bauen das Angebot aus, wobei teilweise vereinfachte Übergangs- und Anrechnungsregeln genutzt oder berufsbegleitende Studienmöglichkeiten geschaffen werden. Das halte ich für einen guten Weg.

bpa-Magazin: Im Koalitionsvertrag wurde angekündigt, die Ausbildungskostenumlage aus den Eigenanteilen der pflegebedürftigen Menschen herauszunehmen. Gibt es dazu in Ihrem Hause schon konkrete Vorstellungen?

Lisa Paus: Im Koalitionsvertrag haben wir mehrere Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung der Pflegeausbildung benannt, um die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen und die Attraktivität der Ausbildung für potentielle Auszubildende weiter zu steigern. Die Ausbildungskostenumlage aus den Eigenanteilen herauszunehmen zielt darauf ab, Pflegebedürftige zu entlasten. Zu den Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag sind wir mit dem federführenden Bundesgesundheitsministerium im Gespräch.

bpa-Magazin: Das neue Personalbemessungssystem sieht ab Mitte 2023 deutlich mehr Kräfte auf Qualifikationsniveau 3 (QN3) vor. QN3 umfasst Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit ein- oder zweijähriger Ausbildung. Obwohl solche mit zweijähriger Ausbildung nicht annähernd in ausreichender Zahl vorhanden sind, gibt es trotzdem Forderungen nach einer bundesweit einheitlichen zweijährigen Assistenzausbildung.

Wie wollen Sie den Bedarf an Pflegeassistenzkräften sichern?

Lisa Paus: Derzeit regeln die Länder die Pflegehelfer- bzw. Assistenzausbildungen. Im Koalitionsvertrag haben wir ein bundeseinheitliches Berufsgesetz für die Pflegeassistenz vereinbart. Eine bundeseinheitliche Ausbildung kann die Attraktivität des Berufsprofils erhöhen, eine passgenaue Aufgabenverteilung zwischen Pflegefachkräften und Pflegehilfskräften unterstützen und eine bessere Ausbildungsfinanzierung ermöglichen. Wir tauschen uns dazu mit dem Bundesgesundheitsministerium und den Ländern aus.

bpa-Magazin: Am 27. Juni hat die Auftaktveranstaltung zur Umsetzung der inklusiven Kinder- und Jugendhilfe stattgefunden, an der auch der bpa teilgenommen hat. Damit ist der erste Schritt getan. Wie kann die inklusive Jugendhilfe umgesetzt werden und was sind die größten Herausforderungen dabei?

Lisa Paus: Die Auftaktveranstaltung hat deutlich gezeigt, dass die Zeit reif ist für die Umsetzung der inklusiven Kinder- und Jugendhilfe, ich habe da eine positive Aufbruchstimmung wahrgenommen. Alle Beteiligten aus der Kinder- und Jugendhilfe und der Behindertenhilfe haben ihre Bereitschaft deutlich gemacht. Auch die umfassende Exper-

Ein Freiwilligendienst als Bildungs- und Orientierungsjahr ist dazu auch für die persönliche Entwicklung von großer Bedeutung – ich spreche da aus eigener Erfahrung

tise zur geplanten inklusiven Ausgestaltung – das Ergebnis jahrelanger intensiver und anspruchsvoller Diskussionen – hat mich sehr beeindruckt. Auf dieser Basis kann die Umsetzung der inklusiven Kinder- und Jugendhilfe zu einem Erfolg für alle Kinder und Jugendlichen mit ihren Familien werden. Die größte Herausforderung liegt meiner Meinung im Bereich der Fachkräfte. Das wurde auch auf der Auftaktveranstaltung deutlich. Schon heute besteht ein großer Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe. Hier müssen wir Wege finden, wie wir die Jugendämter unterstützen können, damit sie die inklusive Kinder- und Jugendhilfe umsetzen können. Dies wird ein großes Thema im Rahmen des umfangreichen Beteiligungsprozesses zur Umsetzung der Kinder- und Jugendhilfe sein.

bpa-Magazin: Wie ist die zeitliche Planung des Dialogprozesses und des Gesetzgebungsverfahrens und wieviel Zeit ist für die Umsetzung vor Ort vorgesehen?

Lisa Paus: Der Beteiligungsprozess soll diesen Herbst starten. Das Gesetzgebungsverfahren ist dann für die kommenden zwei bis drei Jahre geplant. Die Frage nach der Länge des Übergangszeitraums, in dem die Kommunen Zeit zur Umsetzung haben, werden wir als Teil des Beteiligungsprozesses diskutieren. Aus meiner Sicht ist es wichtig, dass wir hier ausreichend Zeit einplanen, damit Kommunen und Jugendämter auf die neuen Regelungen umstellen können.

bpa-Magazin: Die Freiwilligendienste sind ein wichtiges Sprungbrett für den Einstieg in pflegerische und soziale Berufe. Im Koalitionsvertrag heißt es dazu: „Die Plätze in den Freiwilligendiensten werden wir nachfragegerecht ausbauen, das Taschengeld erhöhen und Teilzeitmöglichkeiten verbessern.“

Können Sie das schon konkretisieren und sagen, wann mit einem Gesetzentwurf zu rechnen ist?

Lisa Paus: Rund 100.000 Menschen engagieren sich pro Jahr in einem Freiwilligendienst, sie leisten einen enorm wichtigen Beitrag für unsere Gesellschaft und verdienen dafür größte Anerkennung und Wertschätzung. Ein Freiwilligendienst als Bildungs- und Orientierungsjahr ist dazu auch für die persönliche Entwicklung von großer Bedeutung – ich spreche da aus eigener Erfahrung. Wir wollen trotz der herausfordernden Haushaltslage die Freiwilligendienste perspektivisch weiterentwickeln und verbessern. Zum Beispiel bereitet mein Haus gerade eine neue Teilzeitmöglichkeit unabhängig von Alter und Beweggründen vor. Unser Ziel ist, dass die neuen gesetzlichen Regelungen dann im Laufe des kommenden Jahres gelten.

bpa-Magazin: Immer mehr Menschen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) absolvieren, kommen aus Ländern außerhalb der EU. Häufig gibt es dann Probleme mit den notwendigen Visa.

Beabsichtigen Sie, mit der Bundesaußenministerin Annalena Baerbock darüber zu sprechen, um eine Beschleunigung bei der Visavergabe für die FSJler zu erreichen?

Lisa Paus: Ich halte das für sehr sinnvoll und hilfreich. Mein Haus und das Auswärtige Amt setzen sich gemeinsam für den internationalen Freiwilligengedanken ein. Dabei sind wir auch zum Visumverfahren in enger Abstimmung.

bpa-Magazin: Durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine sind viele Menschen auch nach Deutschland geflüchtet. Einige kehren wieder zurück, einige werden voraussichtlich aber länger in unserem Land bleiben. Um ihnen eine Perspektive zu geben, wäre es wichtig, ihnen möglichst schnell Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. In der Pflege ist das aber nicht so einfach möglich.

Wie ist der Stand hinsichtlich der vereinfachten bundesweiten Anerkennung von ausländischen Pflegekräften?

Lisa Paus: Mein Ziel ist, allen, die in der Pflege arbeiten möchten, eine Chance zu geben. Das betrifft sowohl bereits ausgebildete Fachkräfte als auch potentielle Auszubildende. Als Bundesregierung unterstützen wir daher die Länder, die Anerkennungsverfahren von Abschlüssen von Fachkräften aus der Ukraine zu beschleunigen. Zudem sind Sprachkenntnisse eine wichtige Voraussetzung für die Arbeit in der Pflege. Aber wir sollten nicht vergessen, dass auch in der Ukraine – gerade jetzt – Pflegefachkräfte gebraucht werden.

bpa-Magazin: Vor fünf Jahren wurde das Pflegeberufegesetz im Deutschen Bundestag beschlossen. Wenn man sich die Zahlen der Auszubildenden am Ende des ersten Lehrjahres anschaut, erkennt man sogar einen leichten Rückgang der Ausbildungszahlen. Vor der Generalistik waren die Zahlen im Bereich der Altenpflege deutlich gestiegen. Wie bewerten Sie diese Entwicklung?

Lisa Paus: Mit der Einführung des Pflegeberufgesetzes hat sich die statistische Erhebung der Ausbildungszahlen geändert. Das erschwert die Vergleichbarkeit mit früheren Zahlen. Wir sehen aber, dass sich die Eintrittszahlen in die berufliche Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufgesetz positiv entwickeln. Nach den vorläufigen Zahlen des Statistischen Bundesamtes konnte 2021 die Zahl der Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr um rund 7 Prozent gesteigert werden. Insgesamt haben im letzten Jahr über 61.000 Personen und damit so viele Personen wie noch nie zuvor eine Ausbildung in der Pflege begonnen. Das zeigt, dass die Ausbildung auf großes Interesse stößt. Als Bundesministerin werde ich weiter daran arbeiten, die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen und für diesen wichtigen Zukunftsberuf zu werben.

bpa-Magazin: Ihr Bundesministerium ist zuständig für die Wohlfahrtsverbände. Soziale Leistungen für ältere Menschen, für Kinder und für Jugendliche werden aber auch von privaten Einrichtungen erbracht. Pflegedienste und Pflegeheime, die zum Großteil die Pflegeausbildung sicherstellen, sind sogar zu 50 Prozent in privater Trägerschaft. Wie stehen Sie zu privaten Anbietern sozialer Dienste?

Lisa Paus: Mir ist es wichtig, dass jede und jeder Ausbildungsinteressierte eine qualitativ hochwertige Ausbildung erhält. Den Ausbildungsbetrieben kommt da eine entscheidende Rolle zu. Die Einrichtungen privater Anbieter sind ein wesentlicher Teil der Pflegeinfrastruktur. Deshalb ist es wichtig, dass die sie vertretenden Verbände Partner der Ausbildungsoffensive Pflege sind. Ich freue mich, dass auch der bpa bei der Ausbildungsoffensive Pflege mitmacht.

Rund 100.000 Menschen engagieren sich pro Jahr in einem Freiwilligendienst, sie leisten einen enorm wichtigen Beitrag für unsere Gesellschaft und verdienen dafür größte Anerkennung und Wertschätzung.

Maßnahmen gegen den Personalmangel: Teil 3 – Zugänge in den Pflegeberuf offenhalten

Von Norbert Grote

Zwei Diskussionen laufen in der Pflege derzeit offenbar ohne jede Verbindung nebeneinanderher. Berufsverbände fordern immer höhere Ausbildungsstandards für Pflegekräfte und zielen in der Zukunft auf eine Vollakademisierung des Berufes. Dahinter steckt der vor allem aus der Krankenhaushandschaft in die Pflege getragene Wunsch der Augenhöhe mit den ärztlichen Kolleginnen und Kollegen sowie der Wunsch, Qualität in der Pflege durch möglichst hohe Zutrittschürden zu sichern.

Zeitgleich ist allen bewusst, wie sehr der Personalmangel die Pflege prägt und wie groß die Versorgungsbedarfe auch in Zukunft sein werden. Pflegeeinrichtungen müssen vielerorts ihre Angebote einschränken, das vorhandene Personal arbeitet an der Belastungsgrenze, Pflegebedürftige und ihre Familien haben es zunehmend schwer, eine Versorgung zu organisieren. Das neue Personalbemessungssystem für die vollstationäre Pflege fordert einen deutlichen Aufwuchs an Personal, insbesondere im Bereich der ausgebildeten Assistenzkräfte. Bis zu 200.000 Mitarbeitende müssen insgesamt in den nächsten Jahren zusätzlich für die Pflege gewonnen werden. Das gelingt ganz sicher nicht, indem man die Hürden künstlich hochschraubt. Der Pflegeberuf ist gesellschaftlich anerkannt, systemrelevant und bedarf keiner vermeintlichen Imageaufwertung durch einen Studienabschluss.

Die Frage der Zugangswege ist keine Qualitätsfrage. Die Arbeit in der Langzeitpflege ist seit jeher geprägt von einem selbstverantwortlichen Miteinander von Mitarbeitenden unterschiedlicher Qualifikationsniveaus und wir können eindeutig feststellen, dass die Versorgung von Pflegebedürftigen in Deutschland – bedenkt man die Entwicklungen der letzten 25 Jahre seit Einführung der Pflegeversicherung, die bereits von großen demografiebedingten Herausforderungen gekennzeichnet war – alles in allem gut funktioniert.

Also ist es nur logisch, angesichts des immensen zusätzlichen Personalbedarfs dafür zu sorgen, dass möglichst viele Menschen, die sich in den Dienst der Versorgung von Pflegebedürftigen stellen wollen und die notwendigen grundlegenden sozialen Kompetenzen mitbringen, auch den Weg in die Pflege bzw. den Pflegeberuf finden. Dass die generalistische Ausbildung mit ihren vielen Praxiseinsätzen in unterschiedlichen Bereichen auf viele Berufseinsteiger oder Umschüler eher abschreckend wirkt, zeigen die gestiegenen Abbrecherquoten und der ausgebremste Zuwachs an Auszubildenden insgesamt. Es ist also dringend Zeit zu handeln.

Dieser Beitrag ist Teil einer Serie zur Sicherung des Personalbedarfs in der Pflege. In bpa-Magazin 1/2022 ging es um die Stärkung der Pflegeschulen, in bpa-Magazin 2/2022 um das Thema Anwerbung fördern und in Ausgabe 4/2022 folgt das Thema Imagesteigerung für den Pflegeberuf.

Hilfskräfte spielen zentrale Rolle

Selbstverständlich müssen die Kapazitäten zur Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte schnell erweitert werden. Dazu sind mehr Studienplätze in der Pflegepädagogik notwendig, um den derzeit hohen Bedarf an zusätzlichen Lehrkräften für die Pflegeschulen zu decken. Gleichzeitig muss aber auch die große Bedeutung der qualifizierten Hilfskrafttätigkeit in der Pflege in den Blick genommen werden. In der öffentlichen Diskussion gehen die „Helferinnen und Helfer“ oft unter, für sie wird nichts gefordert, sie werden nicht gezielt umworben, sie werden geradezu vergessen. Dabei spielen sie in den Teams der Pflegeeinrichtungen eine zentrale Rolle und nehmen mit der Umsetzung des Personalbemessungsinstruments noch an Bedeutung zu.

Um den Bedarf an qualifizierten Pflegekräften zu decken, sind innovative Ausbildungsmodelle vonnöten, die stufenweise für den Fachkraftberuf qualifizieren. Beispielsweise kommen Personen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete und Betreuungskräfte oftmals über den Einstieg in eine einjährige Pflegeassistenz Ausbildung niedrigschwellig in die Pflege und haben die Chance, sich weiterzuqualifizieren.

Ein notwendiger Baustein sind deshalb flächendeckende einjährige Angebote: Bundesländer, in denen bereits zweijährige Assistenzbildungen bestehen, müssen sich konkret mit der Einführung einer zusätzlichen einjährigen Ausbildung befassen. Dabei geht es nicht nur um Schnelligkeit bei der Ausbildung der Kräfte, sondern darum, mit einer zusätzlichen Helferausbildung auch neue Bewerberpotenziale zu erschließen und die erwähnten Wege in die Pflege bzw. in den Pflegeberuf zu eröffnen.

Dafür aber müssen die entsprechenden Schul- und Ausbildungskapazitäten vorhanden sein. Die Ressourcenknappheit bei Lehrkräften bzw. Pflegepädagogen spitzt sich in fast allen Bundesländern weiter bedenklich zu. Das konstatieren auch die



Foto: Meike Kenn

bpa-Geschäftsführer Norbert Grote

Lehrenden selbst. Der Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe (BLGS) beklagt in einem aktuellen Positionspapier „bundesweit eine drastische Unterversorgung mit adäquat ausgestatteten, dem fachlichen Standard angemessenen und gebührenfreien Studienplätzen“ und fordert unverzüglich einen flächendeckenden Aufbau der notwendigen Studienstrukturen. Das ist richtig, denn ohne einen erheblichen Aufwuchs an Lehrkräften wird es schlicht nicht gelingen, auf ausreichend Pflegefachkräfte und ausgebildete Assistenzkräfte in der Pflege zur Deckung des Versorgungsbedarfs in der Langzeitpflege zurückgreifen zu können.

Deshalb sind ganz neue Wege notwendig und erste Beispiele finden sich bereits. Über eine „Externenprüfung“, wie sie derzeit auch auf Initiative des bpa in Nordrhein-Westfalen erprobt wird, können die Kapazitäten noch erweitert werden. Wer über Vorerfahrungen in der Pflege verfügt oder bei einem Bildungsträger außerhalb der Pflegeschulen seine Fähigkeiten weiterentwickelt hat, kann die formelle Prüfung ablegen, ohne zuvor einen der knappen Plätze im Klassenzimmer zu belegen. Was in der Gastronomie und anderen Branchen selbst bei der dreijährigen Ausbildung seit Jahren gut funktioniert, kann zum Booster für die Assistenzberufe in der Pflege werden.

Auch die vielbeschworene Digitalisierung kann helfen. Während der Coronapandemie konnten gute Erfahrungen mit digitalen Elementen für den theoretischen und praktischen Unterricht und sogar in der Prüfungsdurchführung gesammelt werden. Dadurch wurde die Ausbildung flexibilisiert. Die Politik sollte also aus der Pandemie lernen und die Möglichkeiten einer digitalisierten Ausbildung in das Pflegeberufegesetz aufnehmen. So würde es zum Beispiel für Mütter oder auch für Auszubildende in ländlichen Regionen einfacher, eine Pflegeausbildung zu absolvieren. Zudem würde ein höherer digitaler Anteil die Ausbildung insgesamt moderner und für alle potenziellen Auszubildenden attraktiver machen.

Keine alten Rezepte: Schluss mit der derzeitigen Diskussion um eine bundesweit einheitliche zweijährige Assistenzausbildung in der Pflege. Diese Überlegungen passen schlicht nicht mehr in die Zeit. Eine solche Angleichung würde einen großen Bedarf an Ausbildungsressourcen und Lehrkräften mit sich bringen. Allein die seit fast zwei Jahren schwelende Diskussion hierüber hat dafür gesorgt, dass sich in vielen Bundesländern eben keine alternativen Einstiegsmöglichkeiten in den qualifizierten Helferberuf entwickelt haben. Das können sich die Länder angesichts des hohen Bedarfs zusätzlicher Kräfte nicht mehr leisten. Es gilt, Schwellen abzubauen und keine neuen Einstiegshürden in eine qualifizierte Tätigkeit in der Pflege zu schaffen.

Dabei können sich die Helferberufe als Einstieg und Sicherheitsnetz erweisen: Wer einmal den Weg in die Pflege gefunden hat, der muss gebunden werden und auch dann eine Tür in den Berufsalltag finden, wenn der eigentlich geplante Karrierepfad nicht funktioniert hat. Auszubildende, die aus verschiedenen Gründen die dreijährige Fachkraftausbildung zu einem späteren Zeitpunkt abbrechen müssen, sollten automatisch als einjährig qualifizierte Assistenzkräfte anerkannt werden. Davon profitieren die Auszubildenden, die eine

Perspektive erhalten, ebenso wie die Pflege insgesamt.

Mit einer einfachen Änderung können wir auch internationale ausgebildete Pflegekräfte, die in Deutschland noch nicht als Fachkraft anerkannt sind, aus ihrem derzeitigen Aufgabenvakuum befreien. Sie können für den Zeitraum des Anerkennungsverfahrens automatisch als ausgebildete Assistenzkraft tätig werden. Das hilft ihnen auch dabei, einen Platz im Team zu finden und so früh wie möglich wirklich anzukommen.

Es gilt also, möglichst viele und möglichst niedrigschwellige Wege in die Pflege bzw. den Pflegeberuf zu eröffnen und geöffnet zu halten. Dabei kann die Pflege auch vom derzeit laufenden Beschäftigungsumbau in anderen Branchen profitieren. Nein, nicht jeder kann pflegen. Pflegefachkraft ist ein hochprofessioneller Beruf, der unterschiedlichste Fähigkeiten erfordert und sicher nicht für jede und jeden geeignet ist. Aber sehr viele Menschen können zu Pflegekräften und Pflegefachkräften werden. In vielen Teams gibt es ehemalige Umschülerinnen und Umschüler, die aus ganz anderen Branchen über eine Helfertätigkeit in die Langzeitpflege gekommen sind und heute als Fachkraft ihren Platz gefunden haben. Solche Zugangswege müssen mit den beschriebenen, konkreten Maßnahmen, eröffnet und offengehalten werden.

Hilfskräfte, die „on the job“ qualifiziert und fortgebildet werden, leisten einen wichtigen Beitrag und werden dringend benötigt. Die derzeitigen Ausbildungsstrukturen in den Bundesländern reichen nicht aus, um den Bedarf an ausgebildeten Pflegekräften auch nur annähernd zu decken und müssen dringend ausgebaut und mit mehr finanziellen Mitteln der Länder gefördert werden. Nur mit all diesen Schritten besteht überhaupt eine Chance, die große Anzahl an Pflegekräften mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus zu gewinnen und zu entwickeln, die für die pflegerische Versorgung heute und vor allem in Zukunft benötigt werden.

Interview mit NRW-Gesundheitsminister Karl-Josef Laumann zum Projekt „Externenprüfung“

bpa-Magazin: Mit der Externenprüfung geht NRW neue Wege und erweitert die Kapazitäten im Bereich der einjährigen Ausbildung zur Pflegefachassistenz. Wie profitiert die Pflege in NRW von diesem Konzept?

Karl-Josef Laumann: Es gibt viele engagierte an- und ungelernte Pflegehelferinnen und -helfer, die in ihrem Berufsleben umfassende Pflegekompetenzen erworben haben. Dies sind insbesondere auch berufs- und lebenserfahrene Frauen, die aufgrund ihrer Familiensituation nie eine Ausbildung machen konnten. Mit der Externenprüfung bekommt speziell diese Zielgruppe die Chance, einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben, der dann auch Auswirkungen auf den Verdienst hat.

Hiervon profitieren alle Seiten, auch das Pflorgeteam und nicht zuletzt die zu pflegenden Menschen. Denn mit den nachgewiesenen Kompetenzen in der Pflegefachassistenz wachsen der Aufgaben- und Verantwortungsbereich und damit auch die Qualität der Pflege.

bpa-Magazin: Mit dem neuen Personalbemessungssystem wird der Einsatz von Assistenzkräften erheblich ausgeweitet. Wurde das Thema deshalb für Sie so wichtig?

Karl-Josef Laumann: Bereits zu Beginn meiner Amtszeit waren die Fachkräftesicherung und durchlässige Bildungswege mein besonderes Anliegen. Möglichst allen Interessentinnen und Interessenten an einem Pflegeberuf soll ein Einstieg ermöglicht werden – von der Pflegefachassistenz bis hin zum hochschulischen Abschluss. Deshalb war die Weiterentwicklung der einjährigen Ausbildungen in der Altenpflegehilfe und der Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz notwendig. Wir haben die Struktur und die Kompe-

tenzen vereinheitlicht sowie die Ausbildungsvergütung geregelt.

bpa-Magazin: Wie schätzen Sie die Kapazitätserweiterung in der Ausbildung ein? Wie viele zusätzliche Kräfte können so gewonnen werden?

Karl-Josef Laumann: Hierzu kann ich noch keine Angaben machen. Nach Inkrafttreten der Pflegefachassistentenausbildung zum 1. Januar 2021 laufen derzeit erstmalig die Externenprüfungen. Wir hoffen hierzu bis Ende des Jahres erste belastbare Zahlen zu haben.

bpa-Magazin: Die Qualität der Ausbildung ist in der Pflege richtigerweise sehr wichtig. Wie wird in diesem Modell sichergestellt, dass die Assistenzkräfte mit allen notwendigen Kompetenzen in den Berufsalltag kommen?

„Was ausländische Fachkräfte angeht, denke ich: Wer Fachkraft ist, sollte auch als solche behandelt werden“

Karl-Josef Laumann: Als Minister ist mir auch die Qualität der Ausbildungen wichtig. Und die Externenprüfung ist ja wie jede Prüfung ein Instrument zur Qualitätssicherung. Einerseits durch den Nachweis der vorzuweisenden Berufserfahrung, andererseits durch die Gestaltung der Abschlussprüfung, die gemeinsam mit den Auszubildenden der regulären Ausbildung abgelegt werden muss. Wir gehen davon aus, dass lediglich rund 25 Prozent der langjährigen Helferinnen und Helfer die Voraussetzungen für eine Ex-

ternenprüfung erfüllen. Diese müssen sich intensiv vorbereiten und werden dabei auch die Unterstützung ihres Arbeitgebers benötigen.

bpa-Magazin: Wie stehen Sie zu weiteren Schritten? Zum Beispiel zur automatischen Anerkennung von Auszubildenden, die die Fachkraftprüfung nicht bestanden haben, als Assistenzkräfte? Oder zu einer entsprechenden Möglichkeit für ausländische Pflegekräfte, die noch nicht als Fachkraft anerkannt sind?

Karl-Josef Laumann: Eine automatische Anerkennung von „gescheiterten Fachkräften“ als Assistenzkräfte halte ich nicht für zielführend. Hier muss man auf den Einzelfall schauen und auf die Gründe, warum es mit der Fachkraftausbildung nicht geklappt hat. In NRW haben wir uns aber dazu entschlossen, den Betroffenen Verkürzungsmöglichkeiten einzuräumen.

Was ausländische Fachkräfte angeht, denke ich: Wer Fachkraft ist, sollte auch als solche behandelt werden. Wir können es uns schlicht nicht leisten, hier Talente zu verschwenden. Auch auf Bundesebene setze ich mich daher für mehr Flexibilität bei den Anerkennungsverfahren für ausländische Fachkräfte für uns Länder ein.

bpa-Magazin: NRW kann damit Vorbild auch für andere Bundesländer sein. Gibt es schon Anfragen aus anderen Landesregierungen?

Karl-Josef Laumann: Mit Einführung der generalistischen Pflegeausbildung ist es bundesweit notwendig, auch die landesrechtlich geregelten Helfer- und Assistenzbildungen entsprechend anzupassen. Nordrhein-Westfalen hat deshalb schon sehr früh mit der Weiterentwicklung angefangen und eine Pflegefachassistentenausbildung geregelt, die aktuellen, aber auch zukünftigen Anforderungen gerecht wird. Als Länder stehen wir deshalb auf allen Ebenen im kontinuierlichen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen.



Foto: © MAGS NRW/Ralph Sondermann

Minister
Karl-Josef
Laumann (CDU)

E.C.H.O.-Vorstandswahl: Bernd Meurer als Vizepräsident bestätigt

Die Generalversammlung der E.C.H.O. (European Confederation of Care Home Organisations) hat Bernd Meurer erneut zum Vizepräsidenten gewählt. Den neuen Vorstand führt weiterhin Averardo Orta von ANASTE (Italien) als Präsident. Dem Gremium gehören zudem Sebastiano Capurso von ANASTE (Italien) als Schatzmeister und Alberto Echevarria von der FED (Spanien) als Generalsekretär an. Der neue Vorstand wird bis 2025 im Amt bleiben.

„Die neueste Pandemie hat die zentrale Bedeutung der territorialen Versorgung und Behandlung auf europäischer Ebene deutlich gemacht. Alle Mitgliedsländer bemühen sich um eine bessere territoriale Versorgung. E.C.H.O. hat sich zum Ziel gesetzt, alle Erfahrungen und Kompetenzen der Verbände, die die Konföderation bilden, zu bündeln, um eine harmonische Entwicklung der Reformen in den kommenden Jahren zu ermöglichen“, sagte Präsident Averardo Orta. „Im September werden wir uns mit dem neuen Vorstand treffen, um ein White Paper zu planen und eine europäische Richtlinie zur Harmonisierung der territorialen Gesundheitsversorgung in der Union vorzuschlagen. Wir werden das Dokument dem Europäischen Parlament bis 2023 vorlegen“.



Foto: E.C.H.O.

Der neue Vorstand von E.C.H.O.: Präsident Averardo Orta (2. v. re.), Vizepräsident Bernd Meurer (2. v. li.), Generalsekretär Alberto Echevarria (links) und Schatzmeister Sebastiano Capurso (rechts)

In Brüssel legte der Vorstand das Programm für die nächsten sechs Monate fest und bewertete die Prioritäten von Pandemiemaßnahmen anhand der Erfahrungen in den Mitgliedstaaten.

E.C.H.O. ist eine europäische Non-Profit-Organisation, gegründet 1989 in Brüssel, um im Einvernehmen mit den europäischen Institutionen die Verbesserung des Sozial- und Gesundheitswe-

sens im Bereich des Alters, wie auch der Behinderungen, durch den Grundsatz der Zusammenarbeit aller Mitgliedsstaaten zu fördern. Die Mitglieder der Konföderation sind ANASTE (Italien), bpa (Deutschland), Care England (Großbritannien), Fed (Spanien), Nevep (Die Niederlande), Pemfi (Griechenland), Senioren Unie (Belgien), Synerpa (Frankreich), Teso (Finnland), Poland (Polen), Bps (Bulgarien).

Springerdienste – die Alternative zur Leiharbeit, mit Mitarbeiterzufriedenheit und Personalarückgewinnung?

Von Bernd Tews

Die Entwicklung von Ausfallkonzepten, zum Beispiel sogenannte Springerpools oder Springerdienste, soll dazu beitragen, dass im Fall von Personalengpässen statt Leiharbeitskräften Einrichtungsmitarbeiter zum Einsatz kommen, die den Betrieb und die Abläufe kennen und nicht zuletzt mit den Pflegebedürftigen und Patienten bestens vertraut sind. Dazu haben sich die Partner der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP) bereits 2019 zum Ziel gesetzt, den Anteil an Leiharbeitskräften in der Pflege und Betreuung nachhaltig zu reduzieren. Zudem wurde dort auf Initiative des bpa vereinbart, dass für die Umsetzung der Springerpools ein entsprechender Mehrbedarf an Personal mit den Kranken- und Pflegekassen vereinbart beziehungsweise eingestellt wird – Zeit für eine Bestandaufnahme.

Rahmenverträge sollen Leiharbeit reduzieren

Auch drei Jahre nach dem Abschlussbericht der KAP kann von einer flächendeckenden Umsetzung bezüglich Zeitarbeit und Springerpools keine Rede sein. Dennoch machen erste Arbeitsergebnisse zu dem Thema Hoffnung, die ohne größeren Aufwand in allen Bundesländern umgesetzt werden könnten. Hierzu zählt zunächst die beispielhafte rahmenvertragliche Regelung in Bayern zwischen den Kostenträgern und allen Leistungserbringerverbänden, wonach Pflege und Betreuung pflegebedürftiger Menschen Verlässlichkeit und personelle Kontinuität brauchen und diese Ziele durch qualifiziertes Pflege- und Betreuungspersonal der Pflegeeinrichtungen selbst erfüllt werden. Der Einsatz von einrichtungsfremdem Personal soll auf ein Minimum reduziert werden.

Die Reduzierung von Leiharbeit ist für sich genommen schon ein Gewinn, denn Leiharbeit führt zu weiteren Belastungen für die Stammebelegschaften, die zum Beispiel deshalb verstärkt Wochenend- und Nachtdienste übernehmen müssen. Aber auch die Leiharbeitskräfte verlieren die dauerhafte Einbindung in ein Pflorgeteam und die Möglichkeit, zu den Pflegebedürftigen eine langfristige Beziehung aufzubauen. Leiharbeit wird im Übrigen längst nicht mehr nur zur Abfederung von Belastungsspitzen genutzt, sondern Leiharbeitskräfte sind teilweise bis zur gesetzlichen Grenze von 18 Monaten fest an die Einrichtungen entliehen und nach kurzen Pausen erneut bis zur gesetzlichen Grenze in derselben Einrichtung eingesetzt.

Grund sind häufig Personalvakancen, die für die Einrichtungen zulassungsrelevant sind. Spitzenreiter der Inanspruchnehmer sind die Krankenhäuser. Bei akuten Belastungsspitzen stehen auf dem Markt aufgrund der langfristigen Arbeitnehmerüberlassungen häufig keine Zeitarbeitskräfte kurzfristig zur Verfügung. Ein paradoxer Zustand, da die Zeitarbeit in der Pflege somit ihren originären Zweck nicht mehr vollumfänglich erfüllen kann.

Springerdienste vermeiden „Abberufung aus dem Frei“

Bei der Reduzierung der Inanspruchnahme von Leiharbeit ergeben sich andererseits neue Herausforderungen, denn Personalausfälle müssen kompensiert werden, um die Versorgung der Pflegebedürftigen und Patienten weiter gewährleisten zu können. Und selbstverständlich spielt es auch eine Rolle, dass die im Dienst befindlichen

Pflegekräfte im Krankheitsfall unterstützt und nicht überlastet werden wie auch diejenigen, die aktuell nicht im Dienst sind, ihre Freizeit verlässlich planen können sollen – Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine der wichtigsten Herausforderungen für die Arbeitgeber in der Pflege.

Nach Mitarbeiterbefragungen ist das „Holen aus dem Frei“ die zentrale Belastung für die Pflege-, aber auch die Leitungskräfte. Mit der flächendeckenden Einführung von einem Springerpool in den Einrichtungen sollen die Ziele – Vermeidung von Zeitarbeit und deren Kosten und Steigerung der Arbeitszufriedenheit mit der Verlängerung der Verweildauer im Beruf und der Rückgewinnung sowie Erhöhung der Versorgungssicherheit – erreicht werden.

Entwicklungen in Bayern und Hamburg belegen die Vorteile

Im Ergebnis haben Springerpools also gleich mehrere positive Effekte: Beispielsweise haben sich die Ausgaben für Leiharbeit so maßlos entwickelt, dass sie in keinem Verhältnis mehr zum Zweck und der angebotenen Leistung stehen. Neben den bereits genannten Nachteilen von Leiharbeit drängt sich deshalb die Frage auf: Wie kann das Geld der Versicherungsgemeinschaft sinnvoller investiert und gleichzeitig die beschriebenen Effekte erreicht werden?

Springerpools sind hierfür das Mittel der Wahl, sie lassen sich aus den Stammebelegschaften selbst entwickeln und auch aus den Reihen mit besonderem Hintergrund wie Mitarbeitende in Elternzeit oder Alleinerziehende wie Untersuchungen belegen. Und dass das



Foto: Meike Kenn

bpa-Geschäftsführer Bernd Tews

zum Vorteil für die Stammebelegschaften wie auch für die Arbeitgeber ist, belegen aktuelle Forderungen und Vereinbarungen in Bayern und Hamburg anschaulich.

In Bayern hat die Diakonie mehrere Springerprojekte durchgeführt, sowohl im stationären als auch im ambulanten Bereich. Unterschieden wurden dabei drei Ansätze: Das Konzept „Springerkraft“ folgte der Idee einer festen Pflegefachkraft, die regelhaft im Dienstplan verankert ist und im Ausnahmefall die Krankheitsvertretung übernimmt. Hiermit konnte gleichzeitig ein zeitnahe Freizeitausgleich für eingesprungene Mitarbeitende sowie der Abbau von Überstunden erreicht werden.

Im Konzept „Springerpool“ waren mehrere Pflegefachkräfte eingebunden, hier beispielsweise Mitarbeitende in Elternzeit oder Alleinerziehende. Das Ziel war, über eine Vereinbarung von abrufbaren Dienstzeiten, Mehrarbeitsstunden systematisch abzubauen und Planungssicherheit bei Ausfällen zu haben.

Und schließlich gab es ein Konzept „Springerdienste“, in das regelhaft alle Pflegefachkräfte eingebunden waren.

Durch die Anwesenheit einer zusätzlichen Pflegefachkraft wochentags war sichergestellt, dass Personalausfälle die Dienstplansicherheit nicht gefährdeten.

In einer Befragung aller teilnehmenden Pflegefachkräfte waren rund drei Viertel davon der Auffassung, die Projekte mit sehr großem bzw. großem Erfolg umgesetzt zu haben. Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit wurden ebenfalls gute Werte erzielt. Die Pflegefachkräfte waren hinsichtlich der Effekte für das Team der Auffassung, dass hierdurch mehr Verlässlichkeit erreicht werden konnte oder auch hinsichtlich der Planung, dass die Dienstplansicherheit gesteigert werden konnte.

Auch in Hamburg entwickelt sich das Thema „Leiharbeit reduzieren und Springerdienste einführen“ positiv. Dort fordern der bpa und die Hamburgische Krankenhausgesellschaft gemeinsam die Finanzierung von Poollösungen in der Pflege ein, um Leiharbeit zurückzudrängen. Auch hier ist das Ziel identisch: Ohne Leiharbeit wird die Versorgung günstiger und die Arbeit in der Pflege attraktiver.

Springerdienste brauchen verlässliche Finanzierung

Allein mit Projekten ist es freilich nicht getan. Ihre Ergebnisse stehen vielmehr für eine Übernahme in die Regelversorgung, also in eine dauerhafte und verlässliche Finanzierung durch die Kranken- und Pflegekassen für alle Pflegeeinrichtungen in Deutschland. Während es im Einzelfall in Bayern bereits Budgets im stationären Bereich für Leiharbeit gibt, die man ausbauen und in Richtung Springerdienste umwidmen könnte, ist bislang im ambulanten Bereich kein Finanzierungsansatz dafür vorhanden; erst recht nicht in kollektiven Vergütungsvereinbarungen, die für eine größere Anzahl von Pflegediensten getroffen werden. In solchen Vereinbarungen ist bekanntlich „alles drin“.

Hier bräuchte es daher definitiv eine Neuvereinbarung der Vergütungsvereinbarungen und der Pflegesätze, denn die Kosten für Leiharbeit sind hoch. In Hamburg entstehen dadurch nach Erhebungen im bpa und der Hamburgische Krankenhausgesellschaft jährliche Mehrkosten in Höhe von 15 Millionen Euro. In Hamburg fordert man deshalb zusätzliche finanzielle Mittel, die die Refinanzierung ermöglichen sollen. Würden die Einrichtungen bei der Entwicklung eigener Lösungen wie eines Springerpools entsprechend unterstützt, würden mittelfristig Mitarbeitende aus der Leiharbeit zurückgewonnen werden. Der Abfluss von finanziellen Mitteln aus den Einnahmen der Solidargemeinschaft in die Leiharbeit könnte vermindert werden.

Speziell mit der Vorstellung des Projekts der Diakonie Bayern und mit Fragen der Finanzierung der Springerdienste wird sich eine Veranstaltung am 6. Oktober in Berlin befassen. Auf der durch das bayerische Gesundheits- und Pflegeministerium organisierten Tagung wird auch der bpa vertreten sein.

Die Umsetzung des GVWG in den Bundesländern – eine deutschlandweite Übersicht

Am 1. September 2022 lag über Deutschland ein Flickenteppich. In den Bundesländern kam es zu höchst unterschiedlichen Umsetzungen der Tarifpflicht, und trotz intensiver Verhandlungen ließen sich die Kostenträger vielerorts nicht zu einer angemessenen Refinanzierung bewegen. Wir geben einen Überblick über die Situation:

Baden-Württemberg

Im ambulanten Bereich hat der bereits zu Jahresbeginn getroffene kollektive Abschluss des bpa im SGB XI eine Mindestlaufzeit bis zum 31. Dezember 2022. In diesem Zeitraum bilden die AVR des bpa Arbeitgeberverbandes (bpa AGV) die nachweisliche Mindestentlohnung. Zum 1. September 2022 konnten sich die Dienste an einen Tarif anlehnen, der in der Höhe mit den AVR vergleichbar ist und somit die GVWG-Anforderungen erfüllt. Nicht-AVR-Anwender bis zum 1. September wurden auf das gleiche Vergütungsniveau angehoben. Daneben besteht und bestand die Möglichkeit der Einzelverhandlung. Die Vergütung aller bpa-Mitgliedsdienste liegt damit seit dem 1. September 2022 nur noch geringfügig unter der Vergütung der kirchlichen und der kommunalen Pflegedienste.

Im SGB V liegen Vereinbarungen mit mehreren Krankenkassen vor. Mit der AOK sieht die neue Vergütungsvereinbarung im Bereich häusliche Krankenpflege seit dem 1. September 2022 eine Erhöhung der Vergütungen für die „Durchschnittsanwender“ von 14,3 Prozent vor. Für bpa-Mitgliedsdienste, die sich ab dem 1. September 2022 an einem Tarifvertrag orientieren, liegen die prozentualen Steigerungen im Durchschnitt bei maximal 5,5 Prozent und haben eine Mindestlaufzeit bis zum 31. August 2022. Ziel des bpa ist ein Abschluss, der sich in etwa in der Höhe des Abschlusses mit der AOK bewegt.

Für diejenigen stationären Mitgliedseinrichtungen, bei denen die Mindestlaufzeit der aktuellen Pflegesatzvereinbarung nach dem 31. August 2022 endet, konnte

sich der bpa mit den Kostenträgern auf ein vereinfachtes und unbürokratisches Verfahren zur Überleitung der Pflegesätze verständigen. Hierzu nehmen die Kostenträger zunächst eine Rückrechnung vor, welche Personaldurchschnittskosten im Bereich Pflege und Betreuung in den bisherigen Entgelten enthalten sind. Für die Berechnung der Entgelte ab dem 1. September 2022 wurden dann auf Basis der 39-Stunden-Woche geeinte Personaldurchschnittskosten im Bereich Pflege und Betreuung zugrunde gelegt. Die Differenz zwischen diesen und den rückgerechneten Personaldurchschnittskosten wird – bei unveränderter Mindestlaufzeit der Pflegesatzvereinbarung – auf die Entgelte ab dem 1. September 2022 aufgeschlagen.

Bayern

Die ambulanten Pflegedienste erhalten und erhielten sowohl im SGB XI als auch im SGB V ähnliche Vergütungen wie die übrigen Pflegedienste. Eine Personalkostensteigerung fiel daher moderat aus und war von der Wahl des Tarifes oder den Durchschnittsentlohnungen abhängig. Relevante Kostensteigerungen konnten nur in Einzelverhandlungen geltend gemacht werden. Nicht tarifgebundene Pflegedienste lehnen sich deshalb an die für sie optimalen Tarife an und setzen eine bestmögliche Erlössituation im Betrieb um.

Für die stationären Mitgliedseinrichtungen gibt es das Angebot der Kostenträger einer Überleitungsregelung. Dieses wurde nicht mit dem bpa konsentiert. Es kann aber dennoch für diejenigen Einrichtungen, die sich an vergleichsweise „niedrigen“ Tarifen orientieren, eine wirtschaftlich tragfähige Lösung darstellen. Für alle anderen Träger ist die Möglichkeit eröffnet, nach § 85 Absatz 7 SGB XI eine vorzeitige individuelle Nachverhandlung der Kostenpositionen vorzunehmen, die betroffen sind.

Berlin

Für ambulante Pflegeeinrichtungen wurde ein dreistufiges Verfahren vereinbart, wel-

ches für Anwender der regional üblichen Entgelte eine Vergütungssteigerung von mindestens 21,56 Prozent bedeutet. Die Erhöhung für Tarifanwender ist abhängig vom jeweiligen Tarif und der eigenen Personalstruktur.

Das pauschale Überleitungsverfahren für die stationären Mitglieder, die entsprechend dem regionalen Durchschnitt zahlen, hat ebenfalls eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023. Die in diesem Zeitraum zu erwartenden Personalkostensteigerungen sind in die Erhöhung bereits einkalkuliert. Nach Angaben der Kostenträger wird durch das Überleitungsverfahren eine Steigerung von 17,42 Prozent zu den für Berlin aktuell im Durchschnitt vereinbarten Durchschnittspersonalkosten Pflege vollzogen. Eine Plausibilisierung der Ist-Personalkosten ist nicht notwendig. Tarifanwender müssen eine individuelle Verhandlung durchführen.

Brandenburg

Es konnte für den ambulanten Bereich ein Verhandlungsergebnis erzielt werden, das eine Steigerung in gleicher Höhe wie die AWO vorsieht und damit verbunden eine Anlehnung an den AWO-Tarif. Die Laufzeit der Vergütungsvereinbarung beträgt ein Jahr. Eine Anpassung zu September war nicht mehr notwendig. Das durchschnittliche Entgelt des Landes liegt etwas höher als der AWO-Tarif. Für den Bereich der Intensivpflege konnte noch kein Ergebnis erzielt werden. Problematisch ist hier, dass die Mitglieder sich noch in Einzelverhandlungen befinden, die noch nicht abgeschlossen sind.

Im stationären Bereich konnte für nicht tarifgebundene Einrichtungen mit den Kostenträgern eine pauschale Fortschreibung bis zum 31. August 2022 vereinbart werden. Für das restliche Jahr bis zur nächsten pauschalen Fortschreibung wurde eine Überleitung verhandelt, die sich am regional üblichen Entgelt orientiert. Hierfür erfolgte eine Verständigung auf ein Durchschnittsgehalt, welches zur Berechnung des Entgeltes in das Brandenburger Musterbetten-Haus

für die vollstationäre Pflege und in die individuelle Kalkulation für die teilstationären Einrichtungen eingetragen wird.

Bremen

In Bremen hat der bpa bereits seit Jahren die AVR oder sukzessive den Tarifvertrag Pflege in Bremen (TV PflIB) als Grundlage der ambulanten Vergütungsvereinbarungen im SGB XI und SGB V herangezogen. Die überwiegende Mehrheit der bpa-Pflegedienste hat ihre Mitarbeiter spätestens zum Jahresbeginn anhand des TV PflIB entlohnt und anhand der bpa-Vereinbarung die Refinanzierung mit den Kranken- und Pflegekassen erhalten. Zwischenzeitlich haben sich über 85 Prozent der Pflegedienste für die Anlehnung an diesen Tarif entschieden. Für die übrigen Dienste wurden in zähen Verhandlungen im Wesentlichen durch den bpa Übergangsregelungen mit den Pflege- und Krankenkassen vereinbart. Die Kostensteigerungen im ambulanten Leistungsbereich fallen daher zum ersten September sehr moderat aus.

Die Träger von stationären Einrichtungen sowie die Tagespflegeeinrichtungen führen individuelle Pflegesatzverhandlungen. Auf Landesebene wurde vereinbart, dass bestehende Pflegesatzvereinbarungen über den 31. August 2022 hinaus im Rahmen des außerordentlichen Kündigungsrechts gemäß § 85 Abs. 7 SGB XI gekündigt werden können, um die Personalkosten neu zu verhandeln.

Hamburg

Die Umsetzung der Tarifreuegelingung nach GVWG für den ambulanten Bereich SGB XI erfolgt anhand eines mit den Kostenträgern und dem bpa geeinten Überleitungssystems. Auf Basis eines Referenzmodells wurden Zielpunktwerte für die verschiedenen Tarife und den Durchschnittswert errechnet. Diese Verhandlungen fanden unter hohem Zeitdruck statt und waren verbunden mit harten Auseinandersetzungen. Dem bpa ist es gelungen, unter Berücksichtigung bereits gezahlter arbeitgeberfinanzierter Altersvorsorgen die Gleichbehandlung mit den tarifgebundenen Trägern zu erreichen. Die Übergangsvereinbarungen laufen zunächst bis Ende des Jahres und sind in der Höhe unbefriedigend.

Für den Bereich SGB V gibt es Übergangslösungen bis zum 31. Dezember 2022. Die Preise der Pflegedienste für diesen Zeitraum wurden aus denen der tarifgebundenen Pflegedienste hergeleitet, allerdings decken die damit verbundenen Steigerungsraten nach Einschätzung des bpa die steigenden Personal- und Sachkosten nicht in dem notwendigen Ausmaß. Mögliche Kompensationsangebote des Verbandes wurden zurückgestellt. Sofern bis zum Ende des Jahres keine grundsätzliche Verständigung erfolgt, wird es diverse Schiedsverfahren geben.

Im stationären Leistungsbereich wurde für die Ermittlung der gestiegenen Personalkosten seitens des bpa ein Rechentool entwickelt und mit den Kostenträgern abgestimmt. Dort wurden die vorherigen und die künftigen Brutto-Personalkosten bei Orientierung am regional üblichen Entgelt erfasst. Der Arbeitgeberanteil, die variablen Zuschläge und die Personalnebenkosten wurden vorab geeint. Zusätzlich wurde für alle Einrichtungen, auch bei laufenden Vereinbarungen, festgestellt, dass Steigerungsraten von je 7 Prozent für Sachkosten und Lebensmittelaufwand plausibel wären und erst bei höheren Steigerungsraten Belege erforderlich sind. Ein ähnliches Rechentool des bpa wurde auch für die Tagespflegen geeint und angewendet. Aufgrund diverser inhaltlicher Differenzen erfolgt die Umsetzung allerdings mit Verzögerung.

Hessen

Federführend hat der bpa für seine ambulanten Mitglieder ein vereinfachtes Überleitungsverfahren mit den Pflegekassen erarbeitet und geeint. Das System stellt die bisherigen den künftigen Personalkosten des jeweiligen Dienstes gegenüber, und die Mehrkosten werden auf die bisherigen Punktwerte aufgeschlagen. Das Überleitungsverfahren konnte auch von Diensten mit laufenden Vergütungsvereinbarungen angewendet werden. Die Überleitung ermöglicht den Diensten grundsätzlich, die tatsächlichen Mehrkosten zu refinanzieren. Allerdings ist das neue Verfahren deutlich komplexer und aufwendiger als das bisherige pauschale Vergütungsfindungsverfahren. Die Kostensteigerungen dürften im Durchschnitt deutlich über 10 Prozent liegen.

Auch für die teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen inklusive der solitären Kurzzeitpflege wurde ein vereinfachtes Überleitungsverfahren erarbeitet. Zudem gibt es weitere Optionen, die in Anspruch genommen werden können: pauschale Entgelterhöhung für den Bereich der Sachkosten, nachgelagerte Entgelterhöhung, Neukalkulation des Zuschlags für zusätzliche Betreuungskräfte und Neukalkulation des Zuschlags für zusätzliche Pflegehilfskräfte. Einrichtungen, deren Pflegesatzvereinbarung zum Zeitpunkt der Überleitung bereits ausgelaufen war, haben die Möglichkeit, zusätzliches Personal für den sogenannten Unterstützungsdienst (insbesondere ein Ausgleich für notwendige Begleitungen bei Arztbesuchen) zu vereinbaren.

Es zeichnet sich ab, dass die Kostenträger nicht in allen Fällen den Besitzstandsschutz bei bereits in der Vergangenheit bezahlten variablen Zuschlägen, die oberhalb der veröffentlichten Werte liegen, akzeptieren. Die arbeitsvertragliche Vereinbarung mit den Mitarbeitenden wird nicht immer als sachlicher Grund für die Überschreitung akzeptiert.

Insbesondere bei der Berechnung des Zuschlags für 43b-Kräfte versuchen einige Pflegekassen, Einfluss auf die Lohngestaltung der Einrichtungen zu nehmen und den Lohn abzusenken, obwohl der gesetzliche Rahmen (10 Prozent) eingehalten wird.

Mecklenburg-Vorpommern

Für die ambulante Pflege wurde im SGB XI bis zum Ende des Jahres eine Übergangsregelung in Form eines Gruppenpunktwerthes vereinbart. Ausgangsbasis waren dabei die bereits in den vergangenen Jahren getroffenen, im Wesentlichen auf diversen Schiedsverfahren basierenden Vergütungsvereinbarungen im SGB XI und V, die jeweils die Mitarbeiterentlohnung nach den AVR des bpa AGV zugrunde legten. Die neuen AVR des bpa AGV entsprechen dem regionalen Entgeltniveau. Mehr als 90 Prozent der im bpa organisierten Pflegedienste sind dieser Übergangsvereinbarung beigetreten. Die durchschnittliche Steigerung der Vergütung beträgt circa 13 Prozent.

Die Krankenkassen lehnen diese erforderlichen Vergütungssteigerungen, wie sie teils mit den identischen Personen im SGB XI geeint wurden, ohne plausible Begründung für die HKP ab. Damit verwehren die Krankenkassen zwei Drittel aller Pflegedienste im Land erneut eine nachgewiesene leistungsgerechte Vergütung. Es ist davon auszugehen, dass letztendlich wieder einmal die Schiedsperson entscheiden muss.

Im stationären Bereich gestalten sich die Vergütungsverhandlungen – unabhängig davon, ob diese unter Heranziehung der pauschalen Parameter oder aufgrund ausschließlich individueller Kalkulation erfolgen – schwierig. So werden seitens der Kostenträger trotz des Zeitdrucks auf beiden Seiten umfängliche Plausibilitätsprüfungen durchgeführt, Unterlagen angefragt und Nachweise angefordert. Auch das „vereinfachte“ Verfahren geht mit einem deutlich höheren Verwaltungsaufwand einher, als ursprünglich vorgesehen war. Einer nicht unerheblichen Anzahl an Mitgliedern lag zum 1. September 2022 keine neue Vergütungsvereinbarung vor. Somit werden die Entgelte zur Umsetzung der Tariftreuregelung vorerst nicht refinanziert

Niedersachsen

Für die ambulanten Dienste erfolgt die Umsetzung der Tariftreuregelung nach GVWG im SGB XI auf Basis des personalkostenzentrierten Ansatzes, der bereits zu Jahresbeginn geeint wurde. Anhand dieser Systematik kann jeder Pflegedienst mittels des von ihm gewählten Tarifes oder des regionalen Entgeltniveaus seine durchschnittlichen Personalkosten kalkulieren sowie in der Folge nachweisen und erhält dafür den entsprechenden Punktwert. Dienste, die zu Jahresbeginn verhandelt hatten, konnten zum 1. September nachverhandeln. Die Kostensteigerungen sind sehr stark von der Ausgangsentlohnung und dem Punktwert abhängig und weisen eine Bandbreite zwischen 7 und 30 Prozent auf, was in etwa der Differenz zu der Vergütung der Wohlfahrtsverbände in der Vergangenheit entspricht. Im Bereich SGB V wurde eine pauschale Übergangsregelung getroffen; diese entspricht in der Höhe dem Niveau eines Teils der Wohl-

fahrtsdienste. Für beide Bereiche wird gegenwärtig über eine Anpassung der drastisch gestiegenen Sachkosten verhandelt.

Die kurzen Fristen haben auch in Niedersachsen die Dienste stark unter Druck gesetzt. Auch die Kostenträger sind überlastet. So kann nicht ausgeschlossen werden, dass die rechtzeitig gestellten Vergütungsanträge zum Abschluss von Vereinbarungen nach § 89 SGB XI den Pflegediensten nicht rechtzeitig vorliegen.

Im stationären Bereich ist aufgrund der jahrelangen Einzelverhandlungskultur in Niedersachsen keine Einigung auf eine landesweit einheitliche pauschale Überleitung oder ein vereinfachtes Verfahren zustande gekommen. Die Einrichtungen befinden sich in individuellen Verhandlungen oder haben schon entsprechende neue Vereinbarungen abgeschlossen. Die Gehälter nach dem regional üblichen Entlohnungsniveau (zuzüglich maximal 10 Prozent) oder angelehnt an einen wählbaren Tarifvertrag werden von den Kostenträgern in Niedersachsen regelhaft akzeptiert. Gleiches gilt für die veröffentlichten variablen Zuschläge beziehungsweise darüber hinausgehende Zuschläge gemäß Vorvereinbarung.

Nordrhein-Westfalen

In Nordrhein-Westfalen drohten die Verhandlungen für die Pflegeeinrichtungen noch wenige Wochen vor dem September zu scheitern.

Für Pflegedienste wurde ein Überleitungssystem verhandelt, welches die Tarifeinrichtungen als Referenzwert bestimmt und die übrigen Punktwerte und Vergütungen der Pflegedienste daran orientiert. Für rund 15 Prozent der Pflegedienste ist dieses Überleitungsmodell allerdings komplett unzureichend, in der Regel, weil ihre spezifische Personalstruktur mit den Punktwertangeboten nicht refinanzierbar ist. Diese Einrichtungen befinden sich aktuell immer noch in Einzelverhandlungen und sehen sich unangemessenen Nachweisforderungen ausgesetzt. Aufgrund der Personalidentität der Pflegekräfte im SGB XI wie im SGB V hatte der bpa die parallele Anhebung der HKP-Vergütung zur Refinanzierung der Personalkosten gefor-

dert, was weitere komplizierte Verhandlungen mit sich gebracht hat. Auch hier ist die angebotene Vergütung nur für einen Teil der Pflegedienste ausreichend, wie umfassende Untersuchungen belegt haben. Letztendlich wurde für die Mehrheit eine Kompromisslösung bis zum Jahresende gefunden, und ein Teil der Dienste hat sich in Einzelverhandlungen oder Schiedsverfahren begeben.

Für stationäre und teilstationäre Einrichtungen wurde eine Überleitung mittels eines vereinfachten Verfahrens mit pauschalen Zuschlägen auf einem von der Einrichtung definierten Stundenlohn je Qualifikationsniveau vereinbart. Bisher fehlen Zusagen zu den Vergütungen. Gegenüber den Einrichtungen stellen die Kassen allerdings die Höhe der Stundenlöhne (vor allem bei PDL und stellvertretenden PDL) infrage, obwohl auch deren tarifliche Entlohnung nicht abgelehnt werden kann. Die Verfahren dauern also an und die Einrichtungen müssen kleinteilige Diskussionen führen. Bisher gibt es deshalb kaum Vergütungsangebote oder Abschlüsse.

Rheinland-Pfalz

In Rheinland-Pfalz wurde für alle Leistungsbereiche eine Lösung gefunden, die es möglich macht, dass die Einrichtungen in einem sehr einfachen pauschalen System die Personalkostendifferenz zwischen den bisherigen individuellen Personalkosten und den zukünftigen anhand eines festgelegten Tarifvertrages refinanziert bekommen. In einem zweiten Schritt (ab April 2023) soll das regional übliche Entgeltniveau umgesetzt werden. Die Kostenträger hatten aufgrund der unsicheren Datenlage und der hohen Kostensteigerungen eine direkte Überleitung auf das regional übliche Entgeltniveau in einem landesweiten pauschalen Verfahren verweigert. Dies ist derzeit nur in einrichtungsindividuellen Verhandlungen möglich.

Zur Berechnung der Kostensteigerungen und der damit verbundenen Forderung gegenüber den Kostenträgern wurden „Standard-Mustereinrichtungen“ entwickelt und anhand dieser die aktuellen Personalkosten nach den AVR des bpa AGV

mit den künftigen Personalkosten nach dem gewählten Tarif verglichen.

In allen Bereichen wurde zudem vereinbart, dass im Frühjahr auf Basis der Muster Einrichtung die Überleitung auf das regional übliche Entgeltniveau berechnet wird und analog zu dem aktuellen Verfahren die nötigen Entgelterhöhungen über alle Leistungsbereiche erfolgen.

Saarland

Bereits im April hatten die saarländischen Pflegeeinrichtungen die Verhandlungen mit den Kostenträgern aufgenommen, um die gesetzlichen Anforderungen zum September umzusetzen. Dabei wurde vor allem eine Überleitung im vereinfachten Verfahren angestrebt, um Einzelverhandlungen zu vermeiden. Es wurde ein Zielpunkt看wert für einen Zieltarif vereinbart. Dieser Tarif liegt in seinen Vergütungshöhen im Wesentlichen auf dem Niveau der AVR des bpa AGV. Pflegedienste, die sich für die Zahlung der regional üblichen Durchschnittsgehälter entscheiden, erhalten in etwa den Punkt看wert des Caritasverbandes. Einrichtungen, die sich an einen anderen Tarifvertrag anlehnen, erhalten den jeweiligen Punkt看wert und die Preise der HKP des Tarifierwerbers.

Im ambulanten Bereich werden die Kosten zunächst kaum steigen, da die Mehrheit sich an den Zieltarif anlehnt.

Auch im stationären Bereich wurde ein einheitliches Verfahren zur Überleitung der Einrichtungen, die das regional übliche Entgelt anwenden, entwickelt. Dieses sieht vor, die Gehälter für Pflegehilfs- und Pflegefachkräfte, die der vergangenen Pflegesatzverhandlung zugrunde gelegt wurden, den Gehältern gegenüberzustellen, die seit September 2022 bei Anwendung der regional üblichen Durchschnittsgehälter gezahlt werden müssen. Aus der Differenz ergibt sich die jeweilige individuelle Steigerung für jede einzelne Einrichtung. Die hierdurch entstehenden Kostensteigerungen liegen bei rund 10 bis 15 Prozent. Einrichtungen, die sich an einen Tarifvertrag anlehnen, führen Einzelverhandlungen.

Sachsen

Im ambulanten Bereich war der bpa, trotz seiner kollektiven Ausgangsbasis und dem Rechtsanspruch, auf dieser Basis erneut zu verhandeln, in der misslichen Situation, ein modifiziertes Angebot annehmen zu müssen. Die anderen Verbände hatten durch ihre leichtfertigen pauschalen Vergütungsabschlüsse den Pflegediensten einen Bärendienst erwiesen. Am Ende stand eine Übergangsregelung für diejenigen, die sowohl im SGB XI als auch im SGB V die kollektiven Verhandlungen abgeschlossen haben, die von den bpa-Mitgliedern ausdrücklich nur mit Verweis auf die begrenzte Laufzeit akzeptiert werden konnte. Die Vergütungssteigerungen im SGB XI belaufen sich auf knapp 7 Prozent.

Für die stationäre Pflege wurden vereinfachte Überleitungsverfahren für laufzeitgebundene Einrichtungen (nur Steigerung anhand der entsprechend gewählten tariflichen Entlohnung der Pflege- und Betreuungskräfte bis zum Laufzeitende) ermöglicht. Darüber hinaus wurde ein pauschales Vergütungsangebot für die Personalkosten der Beschäftigten ohne tarifliche Entlohnung (Leitung/Verwaltung, Hauswirtschaft, Küche und Haustechnik) von bis zu 5 Prozent und für die Sachkosten sowie die Fremdleistungen bis zu 7,5 Prozent angeboten.

Sachsen-Anhalt

Nach sehr langen Verhandlungen und infolge einer vom bpa durchgeführten Pressekampagne konnte für die ambulanten Mitgliedseinrichtungen, die die AVR des bpa AGV anwenden, ein Pauschalverfahren zur Steigerung der Punktwerte vereinbart werden.

Für stationäre Pflegeeinrichtungen wurde ebenfalls die Möglichkeit eröffnet, die Personalkostensteigerungen trotz eines noch laufenden Pflegesatzzeitraums vorzeitig einzeln nachverhandeln zu können.

Schleswig-Holstein

Auch in Schleswig-Holstein liegen für die Leistungsbereiche unterschiedliche Ergebnisse vor. Im stationären und teilstationären Bereich erfolgten die Verhandlungen regelhaft anhand eines landesweit

vereinbarten vereinfachten Überleitungsverfahrens. Gegenwärtig sind aufgrund der überlasteten Pflegesatzverhandler aufseiten der Pflegekassen noch nicht alle Vereinbarungen formal abgeschlossen. Es wird von Vergütungssteigerungen von im Durchschnitt um rund 20 Prozent ausgegangen. Die erforderlichen Sachkostensteigerungen für Energie und Lebensmittel sowie den entfallenden Rettungsschirm sind dabei in der Regel noch nicht berücksichtigt. Für die ambulante Pflege wurden kollektive Übergangsregelungen im SGB XI und SGB V nach heftigen Auseinandersetzungen bis zum 31. Dezember 2022 geschlossen. Eine angemessene Refinanzierung konnte nur für einen Teil der Dienste erreicht werden, insbesondere die kleineren Dienste fürchten erhebliche Deckungslücken. Insgesamt werden die Dienste gezwungen, die Deckungslücken zu kompensieren und die Arbeit zu verdichten. Im Durchschnitt aller Pflegedienste dürften die Vergütungssteigerungen im SGB XI zu einer Teuerung von 7 bis 10 Prozent führen.

Thüringen

Die Pflegekassen in Thüringen akzeptieren die Vergütung nach bpa-AGV-AVR-Tabelle 2022 als Erfüllung der Tarifreueanforderungen. Die AVR entspricht den veröffentlichten Durchschnittsentlohnungen des Landes. Mehr als 90 Prozent der privaten Pflegedienste haben ihren Beitritt zu dieser Vereinbarung bereits erklärt. Sie hat eine Laufzeit bis Ende Februar 2023.

Für die Tagespflegen und Pflegeheime gibt es ein Kollektivverfahren, an dem die Einrichtungen teilnehmen, die bereits 2021 auf Basis der AVR in Einzelverhandlungen ihre Pflegesätze vereinbart hatten. Sie erhielten eine Steigerung von 4,71 Prozent und erfüllen durch AVR-Anwendung ebenfalls die Tarifreueanforderungen. Zahlreiche weitere Mitglieder haben im Vorfeld des 1. September ihre Pflegesätze neu verhandelt und dabei erstmals die AVR des bpa AGV zugrunde gelegt. Diesen Mitgliedern wird dann 2023 erstmals das Beitrittsverfahren zur Kollektivvereinbarung offenstehen. Eine Umstellung der Pflegesätze ohne Einzelverhandlung war in Thüringen leider nicht durchsetzbar.

Vollstationäre Personalbemessung – Verbände legen gemeinsame Forderungen vor

Im Auftrag des Qualitätsausschusses Pflege wurde unter Leitung von Prof. Rothgang über mehrere Jahre die Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen (PeBeM) vorangetrieben. Empfohlen wurde ein Verfahren zur Ermittlung eines einrichtungsindividuellen Personalmix auf Grundlage der jeweiligen Bewohnerstruktur. Dabei wurde insbesondere die Notwendigkeit eines Aufwuchses beim Hilfs- und Assistenzpersonal festgestellt. Die Vorbereitungen zur Umsetzung dieses Personalbemessungsverfahrens schreiten nun voran.

Gemeinsam mit den übrigen Leistungserbringerverbänden hat der bpa konkrete Forderungen zur Schaffung struktureller Voraussetzungen vorgelegt, damit es überhaupt zu einer Mehrpersonalisierung im Rahmen der Umsetzung des neuen Personalbemessungsverfahrens in der vollstationären Pflege kommen kann. Denn ohne diese Maßnahmen kann es höchstens zu einer Umverteilung des Personals kommen, die nachhaltige pflegerische Versorgung wäre dann gefährdet.

Ausbildungskapazitäten absichern und schaffen

Die derzeitigen Ausbildungskapazitäten genügen nicht, um den zukünftigen Bedarf sicherzustellen. Als kurzfristige Maßnahmen müssen die Länder daher von den Öffnungsklauseln des Pflegeberufgesetzes so Gebrauch machen, dass notwendige Anpassungsprozesse der Strukturstandards erfolgen als auch zusätzliche Ausbildungskapazitäten geschaffen werden. Die Länder müssen erheblich in die Ausbildung investieren, damit zumindest die Grundlagen geschaffen werden.

Flexibler Umgang Pflegehilfskräfte auf QN3-Niveau

Pflegehilfskräften, die derzeit bereits in den Pflegeeinrichtungen arbeiten, muss eine niedrigschwellige Möglichkeit geboten werden, Wege in das Qualifikationsniveau 3 zu erhalten. Dazu zählen z. B. eine verkürzte und berufsbegleitende Ausbildung, die Anerkennung der Beschäftigungsdauer auf die praktischen Anteile der Ausbildung und die Anerkennung von Fortbildungen. Da für mehrere Jahre dennoch zu wenige Pflegehilfskräfte mit abgeschlossener ein- oder zweijähriger Ausbildung vorhanden sein werden, sollte in einer Übergangphase bereits der

Beginn einer solchen Ausbildung zur Anerkennung der Qualifikation im Rahmen der Personalbemessung genügen.

Internationale Anwerbung stärken

Es braucht ein Sofortprogramm zur Anwerbung internationaler Pflegefachkräfte und Auszubildender. Zur Vereinfachung der Einwanderung soll ein spezieller Aufenthaltstitel (Care Card) geschaffen werden. Es braucht überdies weitere Anwerbevereinbarungen sowie den Ausbau der finanziellen Förderung.

Beschäftigtenpotential erschließen

Zur Beförderung dessen werden strukturierte Kompetenzerhebungen von Erwerbslosen sowie passgenaue Umschulungs- und Weiterbildungsangebote benötigt. Die Bundesagentur für Arbeit ist gefordert, dies in ihren Beratungen vorzusehen und Angebote vollständig zu finanzieren. Die in den letzten beiden Jahren erheblich eingebrochen Umschulungszahlen müssen schnellstmöglich wieder über das Vorpandemieniveau steigen. Darüber hinaus gilt es auch, Potenziale von Berufsrückkehrern und Aufstockern zu erschließen.

Ordnungsrechtlicher Rahmen in den Ländern

Die Fachkraftquote muss ersatzlos gestrichen werden und jeweils auf den GVWG-Schlüssel verwiesen werden. Ferner sind weitere landesrechtliche Vorgaben hinsichtlich des vorzuhaltenden Personals diesbezüglich zu harmonisieren, ohne dass es zu einer Verschleierung des Status Quo kommt.

Finanzierung nachhaltig absichern

Für die Pflegeeinrichtungen gilt es, nicht nur jede Mehrpersonalisierung komplett

zu finanzieren, sondern insbesondere auch die Mittel für die dazugehörigen organisatorischen Maßnahmen bereitzustellen. Die finanziellen Belastungen der Bewohnerinnen und Bewohner sind in den vergangenen Jahren bereits erheblich gestiegen. Die Regelung des § 43c SGB XI ist zum alleinigen Ausgleich dieser Entwicklungen nicht ausreichend. Der Koalitionsvertrag kündigt verschiedene Maßnahmen an, die dazu beitragen können, die pflegebedingten Eigenanteile zu reduzieren. Bis diese Ankündigungen gesetzlich umgesetzt sind, muss in einem ersten Schritt zumindest § 113c Abs. 6 SGB XI wieder gestrichen werden.

Bundesempfehlungen: Worauf es ankommen wird

Derzeit laufen die Gespräche zwischen dem GKV-Spitzenverband und den Verbänden der Leistungserbringer, um Bundesempfehlungen für die Umsetzung der Vorgaben zur vollstationären Personalbemessung in den Landesrahmenverträgen zu entwickeln. Das eigentlich geplante Erscheinungsdatum, der 30. Juni 2022, konnte trotz zahlreicher Verhandlungsrunden nicht eingehalten werden, die Gespräche laufen also weiter.

Dabei wird es darauf ankommen, weitere Umverteilungsprozesse und eine Verschärfung des Wettbewerbs um das Personal zwischen den Versorgungsbereichen in der Pflege zu verhindern.

Die Vorgaben müssen so gesetzt werden, dass eine Mehrpersonalisierung auch tatsächlich erfolgen kann. Es darf nicht erneut zu einer Situation kommen, in der Stellen geschaffen, aber aufgrund der regulatorischen Vorgaben nicht besetzt werden können. Deshalb sind realistische

Übergangsregelungen für den Erfolg des Personalbemessungsinstruments zwingend notwendig.

Besonderes Augenmerk erfordern die künftig in großer Zahl benötigten Kräfte mit dem Qualifikationsniveau 3 (mindestens einjährig ausgebildete Hilfs- und Assistenzkräfte). Aktuell dürfte es in keinem Bundesland ausreichend qualifiziertes Personal zur Besetzung der Stellen geben. Deshalb setzt sich der bpa für verschiedene Übergangsregelungen ein. Etablierte Regelungen sollen weiterhin Berücksichtigung finden können, soweit dies im Land gewünscht wird. Mindestens bis 2025 sollte es zudem Bestandsschutzregelungen geben.

Das Positionspapier finden Sie hier:



Der Bundestag hat mit dem Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 richtigerweise festgestellt, dass die vulnerable Bevölkerung weiterhin durch das Coronavirus besonders gefährdet ist. Schutzmaßnahmen bleiben also unverändert wichtig. Um bei steigenden Infektionszahlen die pflegerische Versorgung und den Schutz insbesondere der pflegebedürftigen Menschen aufrechterhalten zu können, müssen sich die Pflegeeinrichtungen also weiter auf die bewährten Unterstützungen durch Bund, Länder und Kostenträger verlassen können.

In den ersten beiden Pandemie Jahren wurden besondere Belastungen durch die Schutzmaßnahmen oder durch zusätzlichen Personalbedarf in den Einrichtungen durch den Pflege-Rettungsschirm abgedeckt. Nachdem dieser inzwischen ausgelaufen ist, muss die Bun-

desregierung schnell für eine entsprechende Anschlussregelung sorgen. Nach wie vor sind die Pflegeeinrichtungen und die Einrichtungen der Eingliederungshilfe enorm belastet, nicht zuletzt, weil Mitarbeitende aufgrund von Coronaerkrankungen oder Quarantäneanordnungen ausfallen. Für die bereits anrollende nächste Welle müssen Sonderkosten weiterhin mit den Kassen abgerechnet werden, in einem Verfahren, das sich bewährt hat.

Schließlich stehen die Einrichtungen ohnehin derzeit weiteren finanziellen Zerreißproben gegenüber. Der Rettungsschirm ist ausgelaufen, die Lebenshaltungskosten steigen nach Expertenerwartung um zehn Prozent, die Energiepreise explodieren und die Tarifpflicht hat die Personalkosten steigen lassen. In dieser Situation darf ein erneutes Pandemiegeschehen nicht zur zusätzlichen Belastung werden.

Corona-Herbststrategie – Das neue Infektionsschutzgesetz

bpa fordert Nachfolgeregelung zum Pflege-Rettungsschirm, um Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe vor zu großen Belastungen zu schützen

Von Norbert Grote und Bernd Tews

Deutschland bereitet sich auf die nächste Coronawelle im Herbst vor. Die geplanten Pandemiemaßnahmen der Bundesregierung werden dabei nicht ausreichen, um den Infektionsschutz in den Pflegeeinrichtungen und den Einrichtungen der Eingliederungshilfe zu stärken. Statt wirksamer Maßnahmen erleben wir Aktionismus, der die Verantwortung für ein künftiges Infektionsgeschehen ausgerechnet den Einrichtungen zuschieben soll, die in den vergangenen zwei Jahren hervorragende Arbeit gemacht haben. Sie brauchen statt neuer Belastungen vor allem eine erneute Absicherung ihrer personellen und finanziellen Ausstattung. Der bpa hat Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach deshalb aufgefordert, eine Erstattung der coronabedingten Sonderkosten durch eine neue Bundesregelung zu sichern.

Regelungen zur Pflege

Am 16. September 2022 hat der Bundestag dem Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung vor Covid-19 zugestimmt, das der Bundestag am 8. September 2022 verabschiedet hatte. Das Gesetz enthält zahlreiche Neuregelungen im Infektionsschutzgesetz und anderen Gesetzen, die insbesondere den Corona-Schutz vulnerabler Gruppen im Herbst und Winter verbessern sollen.

Die Länder erhalten eine Ermächtigungsgrundlage, um auch in der Pflege Regelungen zur Hygiene und zum Infektionsschutz zu treffen, etwa die Bestellung von hygienebeauftragten Pflegefachkräften in vollstationären Einrichtungen. Dafür erhalten Pflegeeinrichtungen pro Monat einen nach Größe gestaffelten Bonus von 500, 750 oder 1.000 Euro. Die Krankenhäuser werden dazu verpflichtet, die Zahl der belegten Betten sowie der aufgestellten Betten auf Normalstationen zu melden.

Erfassung von Tests und Infektionen

Das Gesetz regelt die verpflichtende Erfassung aller PCR-Testungen, auch der negativen. Es schafft die Grundlage für weitergehende Studien, um repräsentative Auswertungen zu Erkrankungs- und Infektionszahlen und Durchimpfungsraten zu erhalten. Dies ermöglicht auch die Fortführung der sogenannten Abwasser-Surveillance.

Masken-Regelungen

Bundesweit gilt künftig eine FFP2-Maskenpflicht in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, dort ist außerdem ein Corona-Test verpflichtend. Der Bundestagsbeschluss führt die FFP2-Maskenpflicht bundesweit auch in ambulanten medizinischen Einrichtungen wie Arztpraxen, Tageskliniken, Dialyseeinrichtungen oder bei Rettungsdiensten ein, um insbesondere vulnerable Gruppen zu schützen. Auch im Fernverkehr von Bus und Bahn muss eine FFP2-Maske getragen werden.

Die bisher geltende Maskenpflicht in Flugzeugen, die nach den Plänen der Bundesregierung ursprünglich weitergeführt werden sollte, ist in dem Gesetzesbeschluss nicht mehr enthalten. Allerdings ermächtigt das Gesetz die Bundesregierung, bei einer deutlichen Verschlechterung der Infektionslage durch Rechtsverordnung anzuordnen, dass Fluggäste und Personal in Flugzeugen dazu verpflichtet werden können, eine FFP2-Schutzmaske oder eine medizinische Gesichtsmaske zu tragen.

Verlängert werden außerdem der Schuttschirm für pflegende Angehörige und die zusätzlichen Kinderkrankentage, die auch im Jahr 2023 in Anspruch genommen werden können. Kinder müssen bei einem Infektionsverdacht nicht zum Arzt, sondern brauchen nur einen negativen Selbsttest, um wieder am Unterricht oder in der Kita teilnehmen zu können.

Die Länder können vom 1. Oktober 2022 bis 7. April 2023 weitere Schutzvorkeh-

rungen eigenständig anordnen, so etwa eine Maskenpflicht in öffentlichen Innenräumen und an Schulen für Schüler ab der 5. Klasse, sofern dies für die Aufrechterhaltung des Präsenzbetriebs als notwendig angesehen wird. Bei Maskenaufgaben in Innenräumen sind Ausnahmen im Freizeitbereich vorzusehen für Personen mit Testnachweis sowie frisch Geimpfte oder Genesene.

Bei einer konkreten Gefahr für das Gesundheitssystem und die kritische Infrastruktur können die Länder mit einem Landtagsbeschluss weitergehende Auflagen zur Nutzung von Schutzmasken ohne Ausnahmen, Abstandsgebote oder Teilnehmerobergrenzen bei Veranstaltungen in Innenräumen beschließen. Lockdowns, Ausgangssperren sowie pauschale Schulschließungen soll es aber nicht mehr geben.

Außerordentlicher Einsatz der Pflegeeinrichtungen und der Einrichtungen der Eingliederungshilfe

Dass Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern bisher vergleichbar gut durch die Pandemie gekommen ist, ist insbesondere dem außerordentlichen Einsatz der Pflegeeinrichtungen, der Einrichtungen der Eingliederungshilfe und dem dort beschäftigten Personal zu verdanken. Die Pandemie war, gerade zu Beginn, eine unglaubliche Herausforderung. Aber unsere Mitglieder und deren Mitarbeitende haben mit einem Engagement bis zur Überschreitung der Belastungsgrenze vielfältige Maßnahmen zum Schutz der anvertrauten Menschen umgesetzt. Dazu zählen selbstverständlich auch umfassende Hygienemaßnahmen.

Antivirale Therapeutika und vierte Impfung sollen Sterberisiko senken

Der Bundesgesundheitsminister setzt bei der Reduzierung der coronabedingten Sterblichkeitszahlen insbesondere bei ersten Symptomen auf die sofortige Abgabe des antiviralen Mittels Paxlovid. Dieses Medikament kann nach Ansicht des BMG die Sterblichkeit bei hochaltri-

gen Personen angeblich bis zu 80 Prozent senken. Deutschland hat eine Million Dosen Paxlovid geordert, aber die Abgabe über die Hausärzte sei bis dato sehr zurückhaltend. In den USA liegt das Medikament in Pflegeheimen bereit und kann ohne ärztliche Verordnung durch Pflegefachkräfte bei einer auftretenden Coronaerkrankung verabreicht werden. Schon bei leichten Symptomen wird es dort genommen und helfe so, Leben zu retten. Dieses System soll nun in Teilen auch in Deutschland eingeführt werden. Die im CoV-19-Schutzgesetz angelegten Beauftragten für Impfschutz und Hygiene sollen für das antivirale Therapeutika („Paxlovid-Beauftragte“) die Verantwortung haben und dafür sorgen, dass die Medikamente in den Einrichtungen umfassend und unverzüglich zum Einsatz kommen.

Außerdem soll es eine Impfkampagne mit dem Schwerpunkt einer vierten Impfung für alte und pflegebedürftige Menschen geben. Die Impfbeauftragten sollen auch dafür sorgen, dass Haus- oder andere Ärzte Impfungen in den Einrichtungen vornehmen.

Verantwortung soll offenbar auf Einrichtungen und Pflegekräfte verlagert werden

Das so geschnürte Paket erweckt den Eindruck dazu zu dienen, die Verantwortung für eine eventuell auftretende besondere Sterblichkeit unter den Pflegebedürftigen auf die Pflegeeinrichtungen und die Einrichtungen der Eingliederungshilfe abzuwälzen. Die Bundesregierung erweckt den Eindruck, allein die neu geschaffenen Beauftragten der Einrichtungen müssten mit hohen Impfquoten und einer sofortigen ärztlichen Anordnung der Medikamenteneinnahme die Infektionseinschleppung verhindern. Solche Andeutungen hat der Bundesgesundheitsminister bereits in einigen Interviews gemacht.

Das aber sind Nebelkerzen. Die Frage, wie gut die vulnerablen Gruppen in den Pflegeeinrichtungen und in der Eingliederungshilfe durch die nächste Pandemie-

welle kommen können, wird dadurch entschieden, wie flächendeckend die Impfbereitschaft der vulnerablen Gruppen ist, wie Länder und Hausärzte Angebote für die vierten Impfungen machen können und vor allem wie gut es gelingt, die Infektionszahlen in der allgemeinen Bevölkerung gering zu halten. Das haben die beiden vergangenen Pandemiewinter gezeigt.

Die Einrichtungen stehen derzeit besonders unter Druck. Die vielen coronabedingten Personalausfälle verschärfen aktuell nicht nur das Fachkräfteproblem, sondern erschweren insgesamt die Versorgung. Kurzfristig müssen darüber hinaus die Meldungen zum Pflegebonus eingereicht werden. Am 1. September trat die Verpflichtung zur Zahlung von Tariflohn in Kraft, obwohl die Refinanzierung in vielen Fällen noch nicht gewährleistet ist (siehe auch unsere Übersicht ab Seite 16). Gleichzeitig ist der Pflege-Rettungsschirm für die Pflege weitgehend außer Kraft getreten und die Testverordnung wurde geändert. Nebenbei sollen sie auch noch die Auszahlung des Energiegeldes übernehmen.

Hygienekonzepte mit entsprechenden Beauftragten sowie Krisenmaßnahmen haben die Pflegeeinrichtungen und die Einrichtungen der Eingliederungshilfe in Abstimmung mit den Gesundheitsämtern bereits zu Beginn der Pandemie eingeführt und seitdem deren gute Funktion immer wieder unter Beweis gestellt. Der Rettungsschirm hat diese und den zusätzlichen Arbeitsaufwand bei der Organisation und Durchführung von Impfungen abgesichert. Nun aber sollen den Einrichtungen mitten in einer Phase besonderer Herausforderungen weitere umfassende Anforderungen übertragen werden und dabei wird suggeriert, die Einrichtungen könnten Impfungen erzwingen, Medikamentenverordnungen veranlassen. Anstatt das Engagement und den Erfolg der Einrichtungen anzuerkennen, drohen neue bürokratische Vorschriften, die vermeintlich mehr Sicherheit vermitteln, ohne aber die erforderlichen Kompetenzen und Ressourcen bereitzustellen. Das hilft niemandem.

Die Pflegeeinrichtungen und die Einrichtungen der Eingliederungshilfe zei-

gen schon seit zwei Jahren, dass sie mit intensivem Werben für Impfungen, wirksamen Schutzmaßnahmen und nachhaltigen Testkonzepten alles dafür tun, die ihnen anvertrauten Menschen zu schützen. Inzwischen stehen sie im Kampf gegen das Virus weitgehend allein da.

Klar ist: Wenn Minister Lauterbach vor einer erneuten, massiven Infektionswelle warnt, dann müssen auch die erprobten Maßnahmen wie der Pflege-Rettungsschirm, personelle Unterstützungen und bürokratische Erleichterungen für den Herbst weiter gesichert werden. Keinesfalls sollte der Minister den Eindruck vermitteln, dass es alleine den Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen der Eingliederungshilfe obliegt, die Pandemie zu bekämpfen. Der bpa wird sich weiterhin intensiv dafür einsetzen, dass den Einrichtungen wirksame Mittel zum Schutz ihrer Bewohnerinnen und Bewohner vor dem Virus an die Hand gegeben werden.

Pflege und Eingliederungshilfe in Einklang bringen

Menschen mit Behinderungen und Pflegebedarfen erhalten oft eine Kombination der Leistungen der Eingliederungshilfe und der Pflegeversicherung. Dabei gibt es viele Abgrenzungsschwierigkeiten, die zu Frustration und Willkür bei der Leistungsbewilligung führen.

Der Deutsche Verein, der zu seinen Mitgliedern Kostenträger, Leistungserbringer und Wissenschaft zählt, hat nun Empfehlungen zur Schnittstelle zwischen Eingliederungshilfe und Pflege erarbeitet. Ein besonderer Fokus lag dabei auf Leistungen im häuslichen Bereich. Der bpa hat sich an der Erarbeitung beteiligt. Mit den Empfehlungen sollen Probleme aufgezeigt und der Praxis Umsetzungshinweise gegeben werden. Das Ziel ist es, eine umfassende Bedarfsdeckung bei möglichst unkomplizierter Leistungsbewilligung zu erreichen.

Leistungsberechtigte, Kostenträger und Leistungserbringer wünschen sich seit Langem klare Abgrenzungskriterien. We-

der die gesetzlichen Vorgaben noch die teils in den Landesrahmenverträgen enthaltenen Regelungen genügen im Versorgungsalltag. Den Wunsch nach Klarheit können die vorliegenden Empfehlungen jedoch ebenfalls nicht erfüllen. In Ermangelung verlässlicher gesetzlicher Kriterien werden nur weitere Anhaltspunkte geliefert.

Im Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung angekündigt, das Verhältnis von Eingliederungshilfe und Pflege so zu klären, dass keine Lücken in der Versorgung entstehen. Wie das erfolgen wird, bleibt abzuwarten. Fest steht nur, dass es noch dauert. Auf Nachfrage des bpa hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Juni mitgeteilt, dass aktuell keine größeren gesetzlichen Änderungen im Leistungsrecht der Eingliederungshilfe geplant seien.

Die Empfehlungen können auf der Website des Deutschen Vereins (www.deutscher-verein.de) abgerufen werden. pt

Teil 2 unserer Gesprächsserie mit den für die Eingliederungshilfe verantwortlichen Abgeordneten

Gespräch mit Wilfried Oellers, Beauftragter der CDU/CSU-Fraktion für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

bpa-Magazin: Sie wurden zu Beginn des Jahres erneut zum Beauftragten der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für die Teilhabe behinderter Menschen ernannt. Wofür wollen Sie sich in dieser Legislaturperiode besonders einsetzen?

Wilfried Oellers: Das Motto meiner vierjährigen Amtszeit als Teilhabebeauftragter lautet: „Inklusion beginnt in den Köpfen“. Entsprechend setze ich mich für Inklusion von Menschen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft ein. So erarbeitete ich für meine Fraktion den Antrag „Potenziale nutzen – Inklusive Arbeitswelten stärken“, der interfraktionell viel Zuspruch erhielt, im Plenum aufgrund politischer Mehrheitsverhältnisse jedoch abgelehnt wurde.

Die Barrierefreiheit verstehe ich als vielschichtiges Querschnittsthema, das auf den Grundpfeilern ÖPNV, Digitalisierung, Gesundheitsversorgung sowie alters- und behinderungskonformes Bauen fußt, aber auch weit darüber hinaus geht.

bpa-Magazin: Mit dem BTHG entstanden für die Leistungsberechtigten neue Möglichkeiten der Teilhabe. Die Leistungsträger fürchten jedoch steigende Kosten. Wie muss aus Ihrer Sicht das BTHG weiterentwickelt werden?

Wilfried Oellers: In der Praxis ist Inklusion oft eine Frage der finanziellen Machbarkeit. In diesem Punkt stehe ich im engen Austausch mit den Behinderten- und Teilhabebeauftragten der Landtagsfraktionen der CDU und CSU.



Foto: Tobias Koch

Wilfried Oellers, MdB CDU: „Inklusion beginnt in den Köpfen“

Grundsätzlich gibt es zwei zentrale Perspektiven: die der Betroffenen – und jene der Träger und deren Finanzen. Einerseits muss Betroffenen bestmöglich geholfen werden, damit barrierefreie Teilhabe möglich wird und niemand aufgrund einer Behinderung in irgendeiner Form Diskriminierung erfährt.

Andererseits müssen die Mehrkosten, die durch das BTHG entstehen, von den Kommunen bzw. den zuständigen Trägern zu stemmen sein und dürfen nicht zu unausgeglichene(n) (Teil-)Haushalten führen. Hier erwarte ich von der Bundesregierung, dass sie die jeweiligen Träger bei der Finanzierung unterstützt.

Es zeichnet sich bereits ab, dass die Zusammenarbeit der Leistungsträger weiter verbessert werden muss: Betroffene müssen künftig ein barrierearmes „Leistungspaket aus einer Hand“ erhalten.

bpa-Magazin: Auf Ihrer Website sprechen Sie davon, Ansprechpartner aller zu sein, die Inklusion voranbringen wollen. Was können die privaten Anbieter der Eingliederungshilfe diesbezüglich erwarten?

Wilfried Oellers: In der vorvergangenen Legislaturperiode konnten wir mit dem BTHG ein belastbares Fundament schaffen, auf dem die aktuelle Bundesregierung aufbauen kann. Ich teile Ihre Forderung nach höheren Löhnen für Beschäftigte des Pflege-Sektors – wie z.B. Heilerziehungspfleger. Aktuell erleben wir, dass mit Applaus allein die Kaufkraft des Einzelnen nicht steigt – und so kann ich mir gut vorstellen, dass – zumindest die soziale Komponente der Ampel-Koalition – die zwingende Notwendigkeit einer grundsätzlichen Tarifpflicht, die Spielraum für individuelle Leistungsanreize lässt, erkannt hat.

Gefährdungsbeurteilungen neu aufgestellt – Beschäftigte stehen im Fokus

Gelungene Kooperation von Wissenschaft und Pflegepraxis im mehrjährigen vom BMBF geförderten Verbundprojekt FlexiGesA – Bremer bpa-Mitglieder maßgeblich beteiligt

Praxistaugliche Gefährdungsbeurteilungen steigern die Zufriedenheit der Beschäftigten in der Pflege bzw. die Bindung an den Betrieb – ein effektives Instrument vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels“. Das stellt Holger Hegermann, stellvertretender Vorsitzender der bpa-Landesgruppe Bremen/Bremerhaven und Geschäftsführer von vacances Mobiler Sozial- und Pflegedienst GmbH, nach einer viereinhalb Jahre dauernden Projektpartnerschaft im Verbundprojekt FlexiGesA (Flexible Dienstleistungsarbeit gesundheitsförderlich gestalten) fest. „Wir haben konkrete Projektergebnisse erarbeitet, die jetzt allen interessierten Trägern von Pflegeeinrichtungen zur Verfügung stehen“. Darunter zählen z.B. zwei Leitfäden (für ambulante soziale Dienste und IT-Dienstleister) zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen mit Arbeitshilfen und Tipps zur Förderung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten sowie ein sogenannter Unternehmenscheck (<https://www.flexigesa.de/handlungsleitfaeden/> und <https://www.flexigesa.de/unternehmenscheck/>).

Auch die Convivo-Unternehmensgruppe mit über 800 Beschäftigten allein in Bremen, die als Referenzbetrieb in dem Verbundprojekt eine wichtige Rolle gespielt hat und ebenfalls im bpa engagiert ist, kann viele neue Ideen mit in die strategische Unternehmenspraxis nehmen. Gerade auch das Instrument des sogenannten „Ideen-Treffs“ wurde und wird künftig in den Workshops bei Convivo angewendet. Ideen-Treff ist ein Instrument zur Erhebung und Bearbeitung psychischer Belastungen. So sind regelmäßige Besprechungen mit einem festen Ablauf und mit wenig Aufwand durchzuführen. Erreicht werden soll mit diesen Treffen, dass Mitarbeiter/innen und Führungskräfte gemeinsam Probleme im Betrieb bearbeiten und lösen. Die Methode eignet sich gut für die Erhebung psychischer Belastung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. Auch wird der Bedarf der Beschäftigten im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements berücksichtigt, Strukturen innerhalb des Unternehmens analysiert und z.B. alle internen Angebote in Bezug auf Fort- und Weiterbildung vernetzt, so Detje Kriegsmann, Referentin im unternehmenseigenen Gesundheitsmanagement.

„Wir haben bei vacances während der Projektjahre die für die Gefährdungsbeurteilung unserer Mitarbeiter/innen eingesetzten Instrumente überprüft und für uns neu erfunden“, erklärt



Holger Hegermann, stellvertretender Vorsitzender der bpa-Landesgruppe Bremen/Bremerhaven und Geschäftsführer von vacances Mobiler Sozial- und Pflegedienst GmbH

Geschäftsführer Holger Hegermann. Ein Beispiel: War vor Projektbeginn die Analyse zur Gefährdungsbeurteilung vor allem auf Verrichtungen beim Kunden ausgerichtet, rückte nun die Perspektive der Beschäftigten und ihrer eigenen Gesundheit in den Vordergrund. Bei vacances arbeiten insgesamt 250 Mitarbeiter/innen, davon u.a. 120 im Bereich Hauswirtschaft/Soziale Betreuung sowie 85 in der ambulanten Pflege.

„Die Gefährdungsbeurteilung“, so Hegermann, „ist ein Prozess, bei dem systematisch alle relevanten Gefährdungen, die im Zusammenhang mit dem beruflichen Alltag stehen, ermittelt und bewertet werden. Dieser Prozess wurde bei uns vollständig überarbeitet.“ Jetzt liegen die Kernaussagen, die für eine Gefährdungsbeurteilung relevant sind, in kurzen und leicht verständlichen Tabellen vor, die u.a. bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen sowie in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen eingesetzt werden, um in diesen Gesprächen auch individuelle Belastungen zu erheben und daraus Maßnahmen zum Abbau der Belastungen abzuleiten. Für die Überprüfung der Maßnahmen sind die Führungskräfte verantwortlich. Um die psychischen Belastungen der einzelnen Beschäftigtengruppen (Pflege, Hauswirtschaft, Alltagsbetreuung) zu erfassen, werden bei vacances jährlich Workshops

durchgeführt, bei dem das Instrument der Arbeitssituationsanalyse (ASITA) genutzt wird. Mit dem Instrument ASITA wird die Arbeitssituation der Beschäftigten beleuchtet (was gefällt mir an meiner Arbeit, welche Bereiche sollten verändert werden, fühle ich mich wertgeschätzt u. a. m.). Die Ergebnisse werden zusammengefasst und Maßnahmen definiert. Darüber hinaus finden im Rahmen von Mitarbeitergesprächen im Laufe eines Jahres mit jedem Beschäftigten individuelle Gefährdungsbeurteilungen statt, auch diese Ergebnisse werden überprüft und bei Bedarf für den Mitarbeitenden optimiert.

Dieser gesamte Prozess stand während der Projektphase im Fokus. „Und die Erfahrungen“, so Hegermann weiter, „zeigen, dass die Wertschätzung, die mit der Beteiligung aller Mitarbeitenden verbunden ist, positiv bewertet wird und zur Arbeitszufriedenheit beiträgt. Es gibt fast keine Fluktuation. Unsere Unternehmenskultur hat sich verändert“. Dazu gehört im Übrigen auch, dass vacances den Bereich Hauswirtschaftliche Dienste neu organisiert hat. Alle Beschäftigten sind mittlerweile fest angestellt und in tariflich geregelte Arbeitsbedingungen eingebunden. Alle Minijobs wurden abgeschafft. Die Beschäftigten arbeiten in sogenannten Quartierteams mit Arbeitsschwerpunkten. Es fand ein Paradigmenwechsel statt. Jetzt heißt es nicht mehr: welche Mitarbeiter/in passt zu welchem Kunden, sondern welche Kunden passen zu welchen Mitarbeitenden. Verbesserte Kommunikationsstrukturen, regelmäßige Dienstbesprechungen, Fortbildungen und Handlungsempfehlungen zu in der alltäglichen Pflegepraxis relevanten Themenkomplexen sowie identitätsstiftende Arbeitsmaterialien (z.B. Dienstaussweise, Einkaufstrolleys) haben eine hohe Arbeitszufriedenheit geschaffen.

Sowohl Holger Hegermann als auch Detje Kriegsmann bescheinigen dem Verbundprojekt eine sehr gute Verzahnung von Wissenschaft und Praxis. hbw

Digital, vernetzt und auf den Punkt

bpa stärkt digitale Kommunikation und Präsenz in den Sozialen Medien

Um sich sowohl mit seinen Mitgliedsunternehmen als auch mit Politik und Öffentlichkeit noch intensiver austauschen zu können, verstärkt der bpa seine digitale Kommunikation. Der Auftritt in den Sozialen Medien wird ausgebaut und eine neue Webseite wird zum zentralen Informationsportal rund um die private Pflege.

„Man kann nicht nicht kommunizieren“, lautet ein Kernsatz der modernen Kommunikationstheorie von Paul Watzlawick. Mit Blick auf Verbände muss man ihn umformulieren: „Man darf nicht nicht kommunizieren.“ Das erfolgreiche Vermitteln von Informationen und Positionen ist für den bpa schon immer Teil des Kerngeschäfts. Etwa um Mitglieder über entscheidende rechtliche Neuerungen zu informieren, um Mitgliedsinteressen mit Nachdruck auf die Agenda von Politik und Öffentlichkeit zu setzen, um die Wahrnehmung der privaten Pflege zu stärken oder um eigene Themen und Kampagnen zu platzieren.

Der bpa nutzt hier seit Jahren erfolgreich das klassische Handwerkszeug der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, pflegt enge Kontakte zu (Fach-)Journalisten, Medienhäusern und Politik und bringt die eigenen Ziele, Inhalte und Positionen mit einer Reihe ganz verschiedener Veröffentlichungen und Formate immer wieder auf den Punkt – vom bpa-Magazin, über den bpa-Newsticker bis hin zur klassischen Pressemitteilung.

Auch durch diese erfolgreiche Arbeit ist der bpa wichtiger Ansprechpartner für Medien und Politik und bleibt im engen Kontakt zu seinen Mitgliedern. Dabei wird er als absoluter Experte wertgeschätzt und in dieser Funktion immer wieder angefragt, etwa von der Presse um Einschätzungen und Statements gebeten sowie von der Politik zu Anhörungen und Hintergrundgesprächen eingeladen.

Kurz: Der bpa wird gehört – auch bei sich wandelnden Rahmenbedingungen.

Smartphone wird zur digitalen Nabelschnur

Soziale Medien und mobile Endgeräte haben in den letzten Jahren massiv die Art und Weise verändert, wie wir uns informieren und untereinander austauschen. Immer dabei, immer zur Hand: Smartphones. Diese sind zu einer Art digitalen Nabelschnur geworden. Inhalte, die hier nicht durchkommen, haben es allgemein schwer. Zugleich nimmt auch die Menge an Information zu, die uns täglich erreicht. Wer im Netz sein Publikum finden möchte, der muss gekonnt erzählen können und seine Inhalte an die Anforderung seines Publikums ausrichten.

Wichtige Schritte sind bereits getan: Um die Positionen des bpa und seiner Mitgliedsunternehmen vor allem bei Journalisten, Politikern und Entscheidern im Netz besser sichtbar zu machen, wurde der bpa-Twitter-Kanal runderneuert: Unter dem Kürzel @der_bpa (twitter.de/der_bpa) kommen inzwischen direktere Botschaften sowie ein abwechslungsreicher Medienmix mit mehr verständlichen Bildern und Grafiken zum Einsatz, an denen der Blick beim Scrollen durch die Timeline besser haften bleibt. Erste positive Ergebnisse der neuen Strategie lassen sich bereits an einer stark steigenden Anzahl an Profilaufrufen sowie an einer beständig steigenden Zahl an Followern ablesen.

Starke Bindung und mehr Nähe

Mit dem verstärkten Einsatz von Social Media rücken die gute Arbeit der privaten Pflegeunternehmen, die maßgeblich die Sicherheit der pflegerischen Versorgung in Deutschland leisten, und die fachlichen Positionen des bpa noch stärker in die öffentliche Wahrnehmung. Das ist auch Ziel der Umsetzung der bpa-Facebook-Strategie in den kommenden Wochen und Monaten. Schritt für Schritt werden alle 16 Landesgruppen des bpa auch auf Facebook zu finden sein und dort kurzweilig und kompakt über Neuigkeiten und Service-Angebote informieren.

Wie so etwas aussehen kann? Ein Vorgeschmack liefert bereits die Landesseite der bpa-Landesgruppe Niedersachsen (www.facebook.com/bpa.niedersachsen). Die Seite wurde gezielt aufgebaut, um Themen zu kommunizieren, die den Mitgliedern vor Ort wichtig sind. Auch die Verhandlungen über ein faires Vergütungs- und Referenzwertmodell im Jahr 2021 wurden hier intensiv begleitet.

Die Sozialen Medien ergänzen also das Kommunikations- und Vernetzungsangebot des bpa und vermitteln schnell, direkt, kurzweilig, leicht zugänglich Wissen zur privaten Pflege sowie Fachinformationen für den Arbeitsalltag der Betreiberinnen und Betreiber von Pflegeeinrichtungen.

Website führt Kommunikationsstränge zusammen

Das Innen und das Außen – die Mitgliederkommunikation auf der einen Seite, die politische Kommunikation sowie die Medienarbeit auf der anderen – soll schließlich die neue bpa-Website zusammenführen – als Aushängeschild des Verbands, zugleich aber auch Wissensspeicher für unsere Mitglieder. Modernes Design geht hier Hand in Hand mit einer einfachen Handhabung und klaren Navigation.

Dort findet sich Platz für passgenaue und bei Bedarf schnell greifbare Informationen für unsere Mitgliedsunternehmen, aber auch Berichterstattung über die vielfältigen Aktivitäten des Verbandes, die niederschwellig erzählt werden und somit auch mal für eine Lektüre nebenbei geeignet sind. cr



Folgen Sie uns unter
@der_bpa





Landesgruppe Baden-Württemberg

Erfolgreiches Dokumentationssystem in der Pflege:

Rückblick auf den Fachtag zum Strukturmodell



Vorkämpferin für das Strukturmodell: Elisabeth Beikirch

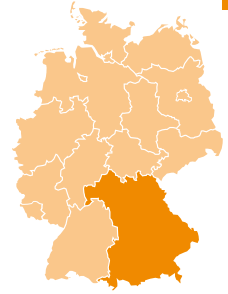
Die Einführung des Strukturmodells als Dokumentationssystem in der Pflege ist ein Erfolgsprojekt, darin waren sich die Teilnehmenden des Fachtages „Das Konzept des Strukturmodells: Fit für Ausbildung, Umsetzung und Qualitätssicherung“ einig. Seit der Verabschiedung des Strukturmodells haben sich zahlreiche Unternehmen auf den Weg gemacht, das Strukturmodell in ihren Einrichtungen zu implementieren. Gleichzeitig sind in den letzten Jahren zahlreiche auf die Pflegedokumentation einwirkende Rahmenbedingungen verabschiedet worden; dazu zählen insbesondere die Umsetzung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes und die neuen Qualitätsprüfungsrichtlinien. Beim Fachtag im Rahmen der Fachmesse „Pflege Plus“ in Stuttgart, den der bpa gemeinsam mit weiteren Verbänden des Kooperationsgremiums zum Strukturmodell veranstaltete, wurden genau diese Themen aufgegriffen.

Die fast 70 Teilnehmenden und die Organisatoren können auf spannende Vorträge, Workshops und Diskussionen zurückschauen. Am Vormittag referierten nach einem Grußwort des Sozialministeriums u. a. Elisabeth Beikirch und Mona Frommelt. Diskutiert wurde auch über das Spannungsverhältnis zwischen den Anforderungen aus dem Strukturmodell und der zum Teil fehlenden Fachlichkeit der Pflegefachkräfte, mit dem ein Teilnehmender bei der Umsetzung des Strukturmodells konfrontiert war: „Mir ist bewusst, dass die Einrichtungen in der Praxis bei der Lösung dieses Problems eine große Aufgabe bewältigen“, so Beikirch. Nach der Mittagspause, die für einen Besuch der Messe „Pflege Plus“ genutzt werden konnte, wurden am Nachmittag zeitgleich drei Workshops angeboten, deren Ergebnisse in einem gemeinsamen Abschluss des Fachtages zusammengefasst wurden.

Die Moderation lag beim Team Q-Rage, das mit den Theaterfiguren „Magalie“ und „Professor Leopold“ die Vorträge und Workshops mit feinfühligem Witz und Spritz begleitet und immer wieder improvisierend zusammengefasst hat. „Unschlagbar innovativ“, so eine Teilnehmerin am Ende der Veranstaltung. bro



„Magalie“ und „Professor Leopold“ in Aktion



Landesgruppe Bayern

Potenziale im eigenen Betrieb nutzen

Weiterbildungsförderung von Beschäftigten in der Pflege

von Joachim Görtz

„Warum in die Ferne schweifen, wenn das Gute liegt so nah“. Dieses Sprichwort lässt sich auch auf die Personalgewinnung in der Pflege anwenden. Denn für den Personalaufbau in der Pflege steht neben einer klassischen Ausbildung nach mittlerem Schulabschluss oder der Rekrutierung von Pflegekräften im In- und Ausland eine weitere Möglichkeit zur Verfügung: die Weiterbildung von Potenzialträgerinnen und -trägern in der eigenen Belegschaft.

Für die Pflegeeinrichtungen können sich die Erfolgchancen bei der Suche nach Fach- und qualifizierten Hilfskräften so merklich erhöhen und ganz nebenbei wird damit das wichtige Thema Mitarbeiterbindung und -entwicklung vorangetrieben. Und um die Sache rund zu machen, können solche Qualifizierungsmaßnahmen durch die Übernahme von Lehrgangskosten und einen Arbeitsentgeltzuschuss von der Agentur für Arbeit gefördert werden.

Weiterbildung auf allen Qualifikationsebenen

Dass dem Fachkräftemangel auf mehreren Ebenen begegnet werden muss, ist hinlänglich bekannt. Alle Einrichtungen im sozialen Bereich und insbesondere die in der Pflege kennen die bestehenden Möglichkeiten, aber auch die Hürden in der Praxis, beispielsweise bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse oder bei der Nachwuchsförderung. Denn trotz hoher Ausbildungsquoten gehen mehr Pflegekräfte in den Ruhestand als ausgebildet werden, beispielsweise in Bayern jährlich etwa 5 Prozent. Mit dem Fokus auf die eigene Belegschaft soll diesem Umstand Rech-

nung getragen werden, und zwar auf allen Qualifikationsebenen – von der einjährig ausgebildeten Hilfskraft bis zur Pflegefachkraft. In erster Linie suchen Einrichtungen zwar Pflegefachkräfte, aber eben auch qualifizierte Hilfskräfte. Das gilt umso mehr, als für die zukünftige personelle Ausstattung in Pflegeheimen im Zuge der Personalbemessung Hilfs- oder Assistenzkräfte mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr zusätzlich aufgebaut werden müssen.

Gesicherte Finanzierung und hohe Fallzahlen

Für die Finanzierung der Helfer- bzw. Fachkraftausbildung spielt insbesondere das Qualifizierungschancengesetz (QCG – vormals WeGebAU) eine zentrale Rolle, in dessen Rahmen Pflegeeinrichtungen bei der Weiterbildung ihrer Beschäftigten finanziell durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) unterstützt werden. 100-prozentige Lehrgangskostenerstattung und ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt von bis 100 Prozent sind möglich, ebenso eine Weiterbildungsprämie von insgesamt 2.500 Euro nach erfolgreicher (Zwischen-)Prüfung. Im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung haben im Jahr 2021 deutschlandweit rund 268.000 Personen eine durch die BA geförderte Weiterbildung begonnen, davon kamen 34.000 bzw. 13 Prozent aus den eigenen Reihen. Knapp ein Viertel aller Weiterbildungsförderungen von Beschäftigten kam aus Bayern, also mehr als 8.000. Diese hohe Weiterbildungsquote hat auch Auswirkungen auf die Pflege: Durch die kontinuierliche Steigerung der Weiterbildungen in den Pflegeberuf

konnte in Bayern die jährliche Anzahl seit dem Jahr 2015 von ca. 2.300 auf aktuell mehr als 2.800 Eintritte gesteigert werden. Und etwa ein Viertel aller Pflegegeschülerinnen und -schüler in Bayern sind Umschülerinnen und Umschüler,



Joachim Görtz, Leiter der bpa-Landesgeschäftsstelle Bayern

die von der Hilfskraft zur Fachkraft qualifiziert werden. Die einjährige Helferausbildung bleibt damit eine wichtige Säule als Einstieg in die Fachkraftausbildung.

Strategische Partnerschaft

Gemeinsam mit der BA, Regionaldirektion Bayern, will der bpa diese Angebote für die Mitgliedseinrichtungen ausbauen und eine strategische Partnerschaft eingehen. Die Förderung funktioniert dabei in zwei Richtungen: Die Pflegeeinrichtungen erheben zunächst das Potenzial bei ihren Beschäftigten und können auf die BA zugehen, genauso wie die BA Erwerbslose stufenweise systematisch in den Einrichtun-

gen zu Fachkräften im Bereich der Pflege aus- und weiterbilden kann. Zum einen kann also die Einrichtung, die innerhalb ihrer Organisation einen oder mehrere Potenzialträger für eine Weiterbildung zur Pflege(fach)kraft identifiziert, für Arbeitsentgeltzuschüsse und die Übernahme der Lehrgangskosten die Bundesagentur adressieren. Im Rahmen einer abschlussorientierten Weiterbildung kommen hierbei in der Regel Beschäftigte infrage, die über keinen Berufsabschluss verfügen oder solche, die mehr als vier Jahre nicht mehr in einem ihrem Berufsabschluss entsprechenden Bereich tätig waren und damit als „wieder ungelern“ gelten.

Gleichermaßen kann die Bundesagentur im Sinne des QCG mit Erwerbssuchenden von außen an die Einrichtungen herantreten, sodass diese dort, in der Regel mit einem sog. Bildungsgutschein von der BA gefördert, ihre Umschulung absolvieren können. Diese beiden Wege sollen zukünftig stärker operationalisiert und dafür gemeinsam mit der BA Prozessschritte definiert werden. Beispielsweise wird der bpa künftig dem Bedarf entsprechende, regelmäßige Informationsveranstaltungen für seine Mitglieder anbieten, in denen niedrigschwellig über den gesamten Förderprozess, die Voraussetzungen, die Ansprechpartner auf Seiten des Arbeitge-

berservice (AGS), etc. informiert wird. Ferner muss aufseiten der BA sichergestellt sein, dass die jeweiligen AGS bzw. deren nachgeordnete Stellen über die Zusammenarbeit mit dem bpa und den Prozessablauf informiert sind.

Der bpa wird die Mitgliedseinrichtungen nach endgültiger Abstimmung über Zusammenarbeit mit der BA eingehend informieren. jg

Landesgruppe Berlin

Mitten im Leben und 45 Jahre im bpa: Pflegeunternehmer Martin Birkholz



Pflegeheim „Haus Birkholz“ in Berlin-Charlottenburg

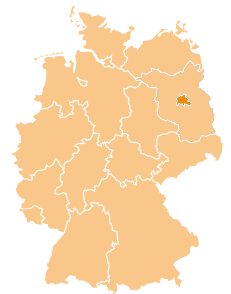
Eigentlich sind es inzwischen ja schon 46,5 Jahre. Am 19. Mai 2022 konnte bei sonnigem Wetter die feierliche Übergabe der Urkunde zur 45-jährigen Mitgliedschaft der Seniorenpflege Birkholz Betriebs GmbH live und in Präsenz im „Haus Birkholz“ in Berlin-Charlottenburg nachgeholt werden. Die Feier fand in kleiner Runde mit dem Inhaber Martin-Michael Birkholz, Dagmar Klug-Krögler und Reik Hoffmann, einem der Geschäftsführer, statt. Das rund zehn Jahre alte Haus gab den schönen und quirligen Rahmen: „Haus Birkholz“ liegt

einzigartig und nun wirklich „mitten im Leben“: Wer kann schon einen Bahnhofs- eingang der Deutschen Bundesbahn und der Berliner S-Bahn in einer Pflegeeinrichtung sein eigen nennen?

Martin Birkholz trat zum 1. Oktober 1975 mit der Seniorenpflege Birkholz Betriebs GmbH in den bpa ein und ist damit „Mitglied Nr. 3“ in der Berliner Landesgruppe. Angefangen hat er in Nikolassee mit 28 Plätzen im „Haus An der Rehwiese“. Schnell kamen weitere Einrichtungen in der Von-Luck-Straße (zwölf Plätze), in der Königsallee in Berlin-Zehlendorf und in der Caspar-Theys-Straße in Berlin-Wilmersdorf hinzu. Später erweiterte er sein Aktionsfeld nach Nordrhein-Westfalen. In Minden betrieb der Pflegeunternehmer die Einrichtungen „Haus Weingarten“ und „Stiftstraße“.

Besonders stolz erinnert Martin Birkholz an die „Wendezeit“ und die Übernahme

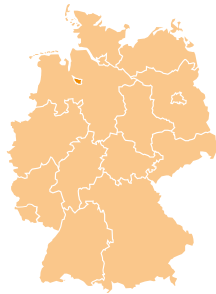
der traditionsreichen Betriebe in Eisenach im Freistaat Thüringen. Zur Unternehmensgruppe gehören in Eisenach seither das St. Annen-Haupthaus, eine Einrichtung der Altenhilfe, das „Haus Clemens“ als Wohnheim für psychisch er-



krankte Menschen und Pflegeeinrichtung für behinderte Menschen im Sinne des Thüringer Teilhabepflichts sowie das „Haus Felseneck“ als Seniorenwohnanlage mit 14 Apartments im ambulant betreuten Wohnen.

Doch damit nicht genug. Sozusagen „nebenbei“ engagierte sich Martin Birkholz über viele Jahre im Heimleiterverband DVLAB (Deutscher Verband der Leitungskräfte der Alten- und Behinderteneinrichtungen e.V.). Im Jahr 2007 gründete er die DVLAB Service-GmbH in Berlin mit den Schwerpunkten Schulung und Fortbildungsveranstaltungen, Studienreisen im Bereich der Alten- und Behindertenhilfe sowie Organisation und Durchführung des Qualitätsmanagements in Alten-, Behinderten- und Pflegeeinrichtungen.

Ein bewegtes Leben: Der Landesvorstand gratuliert zum Jubiläum und wünscht Martin Birkholz und seinen Unternehmungen noch viele erfolgreiche Jahre in der Pflege und im bpa.



Landesgruppe Bremen/Bremerhaven

Mehrjähriges Verbundprojekt „Flexibel.Gesund.Arbeiten“ endet

bpa-Akteure ziehen positive Bilanz

Viereinhalb Jahre intensive Mitarbeit in einem großen Verbundprojekt mit zahlreichen Workshops, wissenschaftlich ausgerichteten Befragungen, Auswertungen, Entwicklung von neuen praxistauglichen Instrumenten für einen gesundheitsförderlichen Arbeitsalltag in der ambulanten Pflege, immer wieder Besprechungen und Reflexion über die angestrebten Projektziele und deren Realisierbarkeit – und jetzt, am Ende der arbeitsreichen 54 Monate, heißt das Resümee des Projektpartners (und bpa-Mitglied) vacances, Mobiler sozial- und Pflegedienst GmbH, kurz und knapp: „Ja, wir würden wieder mit dabei sein, wir haben profitiert, unser Engagement hat sich auf unseren Betrieb positiv ausgewirkt“, so Geschäftsführer Holger Hegermann.

Und auch die Convivo-Unternehmensgruppe, die als Referenzbetrieb eine wichtige Rolle gespielt hat und ebenfalls im bpa engagiert ist, kann viele neue Ideen mit in die strategische Unternehmenspraxis nehmen. „Im Fokus unserer aktuellen strategischen Ausrichtung steht die Präventionskultur“, so Detje Kriegmann, Referentin im unternehmenseigenen Gesundheitsmanagement, „Sicherheit und Empowerment als Unternehmenswerte sollen die Gesundheit unserer Beschäftigten unterstützen“. Durch die Beteiligung von Referenzbetrieben im Verbundprojekt konnte im Vergleich zu den anderen Projektpartnern überprüft werden, welche Änderungen der psychischen Gesundheit der Beschäftigten zu verzeichnen sind, wenn keine Interventionen durchgeführt werden. Dass kurz nach dem Projektstart die Corona-Pandemie ausbrach und während der gesamten Laufzeit das allgemeine Leben und den Projektverlauf immer wieder erschwerte, hatte auf die Projektbewertung keinen wirklich negativen Einfluss. Durch das betriebliche Krisenmanagement fühlten und fühlen sich die Beschäftigten beider Unternehmensgruppen sicher und gut aufgehoben.

„Flexible Dienstleistungsarbeit gesundheitsförderlich gestalten (FlexiGesA)“ heißt das vom BMBF geförderte Verbundprojekt, das Ende Juli 2022 zu Ende gehen wird und sich als übergeordnetes Ziel gesetzt hat, gesündere Arbeitsbedingungen für flexible Interaktionsarbeit zu schaffen. Im Fokus stand dabei vor allem die psychische Gesundheit in Dienstleistungsunternehmen. Es sollten neue Wege gefunden werden, den Ar-



Fotos: Dagmar Klug-Krögler

Feierliche Übergabe der bpa-Jubiläumsurkunde (von links): Martin Birkholz, Inhaber der Seniorenpflege Birkholz Betriebs GmbH, und Oliver Stemmann, Vorsitzender der bpa-Landesgruppe Berlin



Sprachen auf der FlexiGesA-Abschlusskonferenz am 5. Mai 2022 über die Umsetzung der Maßnahmen (von rechts): Moderator Lukas Sander (Care konkret), Hannelore Bitter-Wirtz (bpa), Thomas Geisen (FH Nordwestschweiz), Holger Hegermann (vacances), Stephanie Pöser (IAW Bremen)

beitsalltag flexibel, aber gleichzeitig gesundheitsförderlich zu gestalten, und zwar beispielhaft in Zusammenarbeit mit zwei Unternehmenspartnern aus den Teilbranchen ambulante soziale Dienste („High Touch“) und IT-Dienstleistung („High Tech“). Die während der mehrjährigen Projektphase erprobten und evaluierten Interventionskonzepte sollen möglichst auf kleine und mittlere Unternehmen im Dienstleistungssektor übertragen und in der Metropolregion Nordwest verankert werden. Die bpa-Landesgeschäftsstelle Bremen/Bremerhaven hatte im Projekt den Auftrag, im Rahmen eines sogenannten Breiten-

transfers (also in Form von Arbeitskreisen und Newsletter), die ambulanten Pflegebetriebe kontinuierlich über die Projektergebnisse zu informieren.

Die Partner im Verbundprojekt – das Institut für Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen als Koordinationsstelle, die Jade Hochschule Oldenburg, Gesundheitswirtschaft Nordwest sowie die Praxisunternehmen vacances für die ambulanten sozialen Dienste und HEC für die IT-Branche – verfolgten die Projektziele in drei miteinander verbundenen Teilprojekten:

- Gesundheitsbezogene Bestandsaufnahme und Evaluation
- Entwicklung und Erprobung gesundheitsförderlicher Interventionskonzepte
- Regionale Transferstrategie.

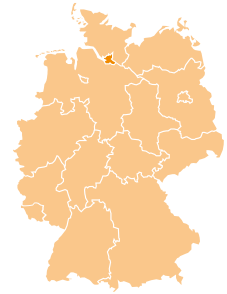
Der bpa hat während der Laufzeit von „FlexiGesA“ über die Erfahrungen und konkreten Projektergebnisse kontinuier-

lich alle interessierten Träger ambulanter sozialer Pflegedienste informiert. Geplant war, dass dies im Rahmen des bewährten bpa-Formats „Arbeitskreis ambulant“ stattfindet, nach Ausbruch der Pandemie konnte dann aber ausschließlich zu Online-Treffen eingeladen werden. Referenten aus dem Projekt informierten über die verschiedenen Aspekte der Gefährdungsbeurteilungen in der ambulanten Pflege, stellten die einzelnen Instrumente vor, gaben Auskunft über die vorliegenden Erfahrungen und Anpassungen an die Praxis. Alle Veranstaltungen wurden dokumentiert und werden ein Bestandteil des Gesamtprojektberichtes sein. Die Teilnehmer/innen der Online-Arbeitskreise verabredeten immer wieder nach den virtuellen Treffen individuelle Verabredungen mit den Referenten und sprachen Einladungen in die eigenen Betriebe aus, um über eine praxistaugliche Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen weitere Details zu erfahren.

Auch die Landesgeschäftsstelle wird dieses Thema (weiter) in den Fokus ihrer Seminare nehmen. hbw

Landesgruppe Hamburg

Eine kleine Stadt für Senioren: Einrichtung „Husarendenkmal“ feiert Richtfest



Für die neue Pflegeeinrichtung „Husarendenkmal“ der Pflegen & Wohnen Hamburg in Wandsbek wurde jetzt das Richtfest gefeiert. Das neu errichtete Gebäude ersetzt einen Altbau aus den 80er Jahren und bietet Platz für 144 Bewohner der Pflegestufen 2 bis 5, die in Einzel- und Paarzimmern unterkommen. Eine Station wird speziell für an Demenz erkrankte Menschen eingerichtet.



Links: Der geplante Neubau am Standort „Husarendenkmal“

Unten: Richtfest bei schönstem Sommerwetter in Hamburg-Wandsbek



Foto: HSI | Hamburger Senioren Immobilien GmbH

Festakt mit (von links): Finanzsenator Dr. Andreas Dressel, Dr. Malte Maurer (HSI), Bezirksamtsleiter Thomas Ritzenhoff und Thomas Flotow, Geschäftsführer Pflegen & Wohnen und Vorstandsmitglied der bpa-Landesgruppe Hamburg

Stadt für Senioren“, eingebettet in ein Konzept der „Initiative Zukunftspflege“ <https://zukunftspflege-hamburg.de/index.php>. Er verwies auch darauf, dass die Nachwuchsgewinnung die zentrale Herausforderung für die Zukunft ist. Ein wertschätzender Umgang mit Pflegekräften sei dafür eine der Voraussetzungen.

Dr. Andreas Dressel, Finanzsenator der Freien und Hansestadt Hamburg, brachte die besten Grüße aus der Hamburger Sozialbehörde zum Festakt mit und lobte die breite Palette im Leistungsangebot von Pflegen & Wohnen. Der Wandsbeker Bezirksamtsleiter Thomas Ritzenhoff betonte „hier wird Raum der Begegnungen geschaffen“. Dr. Malte Maurer, Geschäftsführer des Eigentümers Deutsche Wohnen SE, skizzierte weitere Projekte für eine Zukunft mit Fokus auf Altersversorgung und Sicherstellung der Versorgung. eck/sj

„Das Haus ist das erste einer ganzen Kette von Neubauten, die das Portfolio von Pflegen & Wohnen Hamburg bis 2028 deutlich aufwerten“, sagte Geschäftsführer Thomas Flotow. „In den kommenden Jahren wird nahezu eine

halbe Milliarde Euro in unsere Gebäude fließen und so neben der Modernisierung der Pflegeplätze effiziente Energiestrukturen sowie neue Pflegeangebote ermöglichen. Flotow beschrieb die Vision der Entwicklung einer „kleinen



Landesgruppe Hessen

Landesvorstand bereitet sich auf kommende Herausforderungen vor

Der Vorstand der bpa-Landesgruppe Hessen hat auf seiner Klausur Mitte Mai in Fulda die Weichen für die Herausforderungen der kommenden Zeit gestellt. Im Mittelpunkt der Beratungen standen die Tariftreuregelung, neue Rahmenverträge zur Umsetzung des BTHG, die Reform der Kinder- und Jugendhilfe hin zur inklusiven Jugendhilfe sowie die Belastung der Einrichtungen und Dienste.

Umfangreiche Reformen der gesetzlichen Grundlagen, die handwerklich mitunter zu wünschen übriglassen, fortgesetzte Belastungen während der Pandemie sowie überbordende Melde- und Nachweispflichten führen dazu, dass die Einrichtungen und Dienste nicht zur Ruhe kommen. Gleichzeitig geraten auch die Leistungsverwaltung und Aufsichtsbehörden an

ihre Grenzen. So warten die Leistungserbringer teils monatelang auf Höherstufungen, Bedarfsfeststellungen, die Festsetzung von Umlagen oder Kostenzusagen. Die Komplexität führt zu Überlastungen der Systeme. Der Landesvorstand sieht daher die Notwendigkeit, Anforderungen wieder auf das Wesentliche zu konzentrieren, um die sozialen Systeme nicht an die Wand zu fahren.

Sowohl Leitungen als auch Mitarbeitende kommen nicht mehr dazu, Dinge zu gestalten, sondern können nur noch reagieren. Dies führt zu Frustration und wirkt sich negativ auf die Attraktivität aus. Der Vorstand der bpa-Landesgruppe Hessen sieht hier dringenden Handlungsbedarf und setzt sich auf allen Ebenen dafür ein, Abhilfe zu schaffen. hiss

Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern

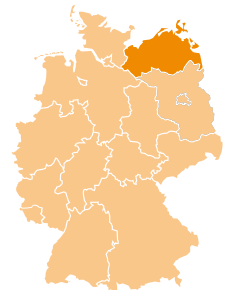
Wieder gemeinsam an der Qualität der Pflege arbeiten

16. Qualitätskonferenz der Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern

Nach zweijähriger Pandemiepause hat die bpa-Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern wieder gezeigt, wie gemeinsam die Qualität in der Pflege vorangetrieben werden kann. Mehr als 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen zur 16. Qualitätskonferenz nach Linstow. 15 Referentinnen und Referenten gingen in 23 Vorträgen auf wichtige Veränderungen in der Pflege ein. Dabei standen Themen wie die Personalgewinnung und -bindung ebenso im Mittelpunkt wie neue Erkenntnisse zur professionellen Wundversorgung. Eine Fachmesse begleitete die Tagung mit innovativen Angeboten.

Impulsredner Hans-Georg Lipp plädierte zum Auftakt der Qualitätskonferenz für mehr Optimismus in der Pflege. Die Pflege müsse zeigen, dass sie interessante, verantwortungsvolle Aufgabengebiete mit vielen Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bietet. Gerade private Unternehmen könnten sich als attraktive Arbeitgeber präsentieren, die verantwortungsbewusste und qualifizierte Mitarbeitende für anspruchsvolle Berufe benötigen.

Die beiden bpa-Geschäftsführer Norbert Grote und Bernd Tews waren aus Berlin angereist und gaben einen Über-



Fotos: Sabrina Marcks



Die Fachmesse mit 22 Ausstellern stieß auf reges Interesse

blick über die aktuellen Entwicklungen zu Pflegebonus, Tariftreue, Personalbemessung und zur zukünftigen Personalsicherung.

Das Thema „Umsetzung der Tariftreuregelung“ nahm in Linstow einen besonderen Stellenwert ein. Das Ziel sei klar, sagte der bpa-Landesvorsitzende Michael Beermann: „Die Löhne in der Pflege sollen weiter steigen. Um die gesetzlich geforderte Tarifpflicht in der Pflege aber umsetzen zu können, brauchen die Pflegeeinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern Klarheit über die Grundlagen und die Refinanzierung.“ Die gesetzlichen Vorgaben seien wenige Wochen vor dem Start noch nicht einmal in Kraft, die Richtlinien fehlten und auch valide Informationen zu den

wählbaren Tarifen und Durchschnittswerten seien nach wie vor nicht verfügbar, kritisierte Beermann.

Dem Verband sei es zwar gelungen, für die ambulanten Pflegedienste eine landesweit gültige Umsetzung mit den Pflegekassen auf den Weg zu bringen. Diese Regelungen müssten nun aber zwingend auch von den Krankenkassen mitgetragen werden. Noch größer sei der Druck für Pflegeheime und Tagespflegen. „Hunderte teilstationäre und stationäre Einrichtungen im Land müssen innerhalb von zwei Monaten komplett neue Vergütungsstrukturen und Versorgungsverträge mit den überlasteten Kassen verhandeln. Das ist eine große Herausforderung“, so Beermann.

Mit der neuen Personalbemessung (PeBeM) steht die Pflege in Mecklenburg-Vorpommern vor der nächsten großen Herausforderung. Die Vorbereitung auf diese Veränderung stand im Zentrum von zwei gut besuchten Workshops zu den Hintergründen des Personalbemessungsverfahrens sowie zu konkreten, praktischen Umsetzungstipps. Auch in diesem Jahr konnte die Landesgruppe auf die Unterstützung durch die Bundesgeschäftsstelle und die bpa-Servicegesellschaft bauen. In seinem Workshop zum IPReG erläuterte der bpa-Justitiar Oliver Stegemann den Mitgliedern die drei Phasen der Umsetzung der gesetzlichen Neuregelungen zur AKI. Schon fast traditionell gaben Nico Kling und Lucas Scheybal von der bpa-Servicegesellschaft einen Überblick über das aktuelle Verhandlungsgeschehen im stationären Bereich und wichtige Hinweise für die anstehenden Neuverhandlungen zur Umsetzung der Tariftreuregelung.

Nach der langen Pandemiezeit mit vielen Onlinebegegnungen war insbesondere das persönliche Wiedersehen innerhalb der Pflegebranche für alle Teilnehmenden wichtig. Während der gut besuchten Abendveranstaltung erlebten die Mitglieder der Landesgruppe ei-



bpa-Geschäftsführer Bernd Tews beantwortete Fragen zum GVWG und den Regelungen zur Tariftreue



bpa-Geschäftsführer Norbert Grote



Hans-Georg Lipp begeisterte mit seinem Eröffnungsvortrag „Wir brauchen mehr Optimismus in der Pflege“



Nico Kling von der bpa-Servicegesellschaft



Eröffnung der 16. Qualitätskonferenz mit mehr als 500 Teilnehmenden

nen sehr emotionalen Moment, als sich der Vorstand beim langjährigen Landesvorsitzenden Michael Händel bedankte und ihm ein T-Shirt mit dem Aufdruck „Nr. 1 bpa Ehrenvorsitzender“ überreichte. Ein weiteres Highlight war neben der Band „Tripod“ die Körperkunst-Expertin Claudia Kraemer aus Rostock. Die mehrfache Gewinnerin der Bodypainting Weltmeisterschaft zauberte einem Model ein Kunstwerk aus Farbe auf die Haut, das für die Gäste ein begehrtes Fotomotiv war. Zum Ende der gelungenen Konferenz erlebte Anke Dietrich von der W&W Pflegedienstleis-

tung M-V eine ganz besondere Überraschung. Die Glücksfee zog sie als Gewinnerin eines 500-Euro-Gutscheins für einen Kurzurlaub auf Rügen. Die Reise wurde von der Dr. Reetz Unternehmensberatung in Kooperation mit Seereisen Service Schack gesponsert.

Am 20. und 21. Juni 2023 kommt die Landesgruppe zur dann 17. Qualitätskonferenz wieder in Linstow zusammen. mvb



Die glückliche Gewinnerin des Kurzurlaubs Anke Dietrich mit Raik Radloff (links), stellv. Vorsitzender, und Michael Beermann, Vorsitzender der Landesgruppe MV

Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern

Klausurtagung des neuen Vorstands endlich wieder in Präsenz

Nach langer, fast ausschließlich digitaler Vorstandsarbeit konnte sich der Landesvorstand der Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern am 17./18. Mai 2022 in Präsenz zur ersten Klausurtagung des neu gewählten Vorstands in Klink treffen. Dort sind die Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter der bpa-Landesgeschäftsstelle zusammengekommen, um über die anstehenden Aufgaben, Veranstaltungen und Ziele der laufenden Legislatur zu sprechen. Michael Beermann, der auf der Online-Mitgliederversammlung am 2. Dezember 2021 zum neuen Vorsitzenden der bpa-Landesgruppe gewählt worden war, leitete die Tagung.



Landesvorstand und Team der bpa-Landesgeschäftsstelle (von links): Hauke Hahme, Carolin Lubetzki, Petra Boden, Cathérine Tiede, Katrin Gräfe, Raik Radloff, Felix Grasshoff, Annette Kob, Anja Welenz, Vorsitzender Michael Beermann, Jörg Heydorn, Carolin Möller, Sven Wolfram und Rona Lehmköster

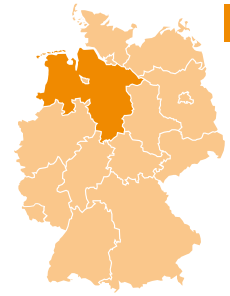
Die bisherigen Zuständigkeiten der Vorstandsmitglieder wurden reflektiert und neue Prioritäten festgelegt. Neben Festlegungen zur Gremienarbeit wurden die Unterstützung der Arbeit der Qualitätszirkel sowie die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit diskutiert. Als große Herausforderung für diese Legislatur betrachtet der Vorstand die Fachkräftegewinnung und -sicherung, die kurzfristig zu beantwortenden Fragen zur Tariftreue- und zur einrichtungsbezogene-

nen Impfpflicht sowie deren Folgen. Ein weiterer Schwerpunkt der Vorstandsarbeit besteht darin, weiter eng mit den politischen Verantwortungsträgern zusammenzuarbeiten. In regelmäßigen Gesprächen mit den Fraktionsvorsitzenden der Landtagsparteien und über pflegepolitische Themenabende wird der Vorstand auch weiterhin zur Lösung von Schwierigkeiten bei der Betreuung und pflegerischen Versorgung in Vertretung für die privaten Pflegeanbieter

in M-V Einfluss nehmen. Für den Herbst dieses Jahres ist auch ein pflegepolitischer Abend zum Thema Sicherstellung der pflegerischen Versorgung in Schwerin geplant.

Alle Vorstandsmitglieder freuen sich auf die anstehenden Aufgaben, Herausforderungen und das Zusammenwirken mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der bpa-Landesgeschäftsstelle. cm

Landesgruppe Niedersachsen



Persönlicher Dank an die Pflegekräfte: bpa-Mitgliedseinrichtung zu Gast bei Ministerpräsident Weil

Der niedersächsische Ministerpräsident Stephan Weil hat sich bei einer bpa-Mitgliedseinrichtung aus Hannover für die erfolgreiche Arbeit in der Corona-Pandemie bedankt – stellvertretend für alle ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen im Land. Nach einer persönlichen Anfrage aus der Staatskanzlei konnte Doreen Deseniß von der Mediko Pflege- und Gesundheitszentren GmbH kurz vor dem Tag der Pflegenden an der Veranstaltung der Landesregierung teilnehmen. Eingeladen waren auch Vertreterinnen und Vertreter von Hilfsorganisationen und Wohlfahrtsverbänden sowie aus allen Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens.

In einer authentischen Dankesrede drückte der Ministerpräsident seine Hochachtung vor der Leistung der Pflegekräfte und Einrichtungen in den Jahren der Pandemie aus. „Nicht jede Re-

gelung, die die Landesregierung in der Pandemie getroffen hat, war wirklich praxistauglich. Insgesamt ist es uns aber gelungen, die uns anvertrauten Menschen gut durch diese schwere Zeit zu bringen. Der Dank des Ministerpräsidenten war wirklich aufrichtig und hat uns sehr gefreut“, sagt Doreen Deseniß.

Aus organisatorischen Gründen durfte nur eine Person aus der Einrichtung an der Veranstaltung teilnehmen. „Ich hätte sehr gerne Pflegekräfte und Azubis mitgenommen, weil unser Team wirklich großartig zusammengearbeitet hat, um die Pflegebedürftigen und sich selbst zu schützen und trotz aller Einschränkungen unsere Bewohnerinnen und Bewohner optimal zu betreuen und zu versorgen. Den Dank von Herrn Weil habe ich aber in einer Mitarbeitervollversammlung direkt weitergegeben. Da haben wir uns ein bisschen selbst gefeiert.“ mvb

Anzeige

IMMAC
group

Nachhaltige Partnerschaften fest im Fokus.
IMMAC – Spezialist für Sozialimmobilien.


www.IMMAC.de

Landesgruppe Niedersachsen

Seit 1972 – ein Lebenswerk über drei Generationen

Das Alten- und Pflegeheim Vera Meyer GmbH, bpa-Mitgliedsunternehmen in Celle, kann in diesem Jahr auf sein 50-jähriges Bestehen zurückblicken. Fünfzig Jahre gemeinschaftliche Altenpflege und Betreuung in privater Verantwortung: Wie formt das eine Familie, deren Alltag von unmittelbarer Nähe zu den Pflegebedürftigen geprägt ist? Was bedeutet das für die Bewohner, deren Angehörige und die Mitarbeiter? Und was unterscheidet eine derartig familiär geführte Einrichtung von institutionell geleiteten Pflegeheimen?

Alles begann mit einer Anzeige: Eine ältere Dame suchte eine Wohnung mit hauswirtschaftlicher Versorgung. Vera Meyer las 1972 diese Anzeige und bot ihr eine Wohnung im eigenen Haus in der Lüder-Wose-Straße in Celle an. Damit legte sie den Grundstein für die Alten- und Pflegeheim Vera Meyer GmbH.

1978 entstand ein seniorengerechter Neubau, welcher 28 pflegebedürftigen Menschen ein Zuhause bot. Auch in den nächsten Jahren wuchs das Alten- und Pflegeheim, es wurde in den 1980er- und 1990er-Jahren an- und umgebaut.

Vera Meyer führte 26 Jahre lang das Heim, bevor sie 1998 die Leitung an ihre Tochter Gabriele Eickenrodt übergab. Da die bestehende Immobilie den Ansprüchen moderner Pflege immer weniger gerecht wurde, entschied sich Gabriele Eickenrodt 2005 für einen Teilabriss und für grundlegende Umbauten. Nach fast dreijähriger Bauzeit entstanden zwei Gebäude mit vier Wohngruppen. Verbunden sind die Gebäude durch einen Garten, neue Tagesräume werden für Mahl-



Gabriele und Matthias Eickenrodt führen das Alten- und Pflegeheim Vera Meyer in Celle in zweiter bzw. dritter Generation

zeiten und Angebote der Tagesbetreuung genutzt. Das Alten- und Pflegeheim Vera Meyer verfügt heute über 76 Pflegeplätze in 62 Einzel- und sieben Doppelmöbeln. Ein Schwerpunkt liegt in der Betreuung von demenziell erkrankten Menschen. Angeboten wird Kurzzeit-, Verhinderungs- und vollstationäre Pflege. Nach 22 Jahren übernahm 2020 mit Matthias Eickenrodt die dritte Generation. Der studierte Manager im Gesundheitswesen ist der Enkel der im Juni 2020 verstorbenen Gründerin und absolvierte seine Ausbildung im elterlichen Unternehmen.

Sich häufig verändernde Rahmenbedingungen und auch schwierige Zeiten werden durch den familiären Rückhalt getragen und durchgestanden. Eine beständige Belegschaft von gut ausgebildeten Pflege- und Betreuungskräften, bildet seit 50 Jahren das Fundament des Unternehmensleitspruches „Das Leben sorgt für Dich“. Das Leben, das sind jene Mitmenschen, die zupacken, wenn es darauf ankommt, die da sind, wenn man sie braucht und das eigene Sein bereichern. So erklärt sich denn auch der Zuspruch, den das Alten- und Pflegeheim Vera Meyer bis heute genießt und das Interesse an seiner Geschichte über nunmehr fünf Jahrzehnte. Auch die Tatsache, dass das Haus Vera Meyer, das heute am längsten in privater Trägerschaft bewirtschaftete Alten- und Pflegeheim in Celle ist, ist ein Grund zu feiern.

Coronabedingt fallen die Feierlichkeiten zum 50-jährigen Bestehen kleiner aus. Doch gefeiert werden soll, da sind sich Gabriele und Matthias Eickenrodt einig. Das ganze Jahr hindurch wird es hierzu Veranstaltungen geben. mvb

Landesgruppe Niedersachsen

„Jugendzentrum für ältere Menschen“ – Film zeigt den Alltag der Tagespflege im Haus Wolff

„Wir haben nichts gestellt. Alles lief so wie immer ab.“ Wenn Chris Wolff von den Dreharbeiten des gut vierminütigen Videos berichtet, klingt es genauso entspannt, wie sich die Tagespflege selbst dann im Film zeigt. Gäste werden zuhause abgeholt und von gut gelaunten Pflege- und Betreuungskräften durch den Tag gebracht. Das, was in tausenden privaten Tagespflegen überall in Deutschland jeden Tag passiert, hat das Team des Haus Wolff in Esens perfekt eingefangen. „Der Film ist in Eigenregie entstanden. Ich war einfach mit dem iPhone mittendrin“, sagt Wolff.



Ein echter Einblick in den Alltag einer Tagespflege:
Bei den Dreharbeiten im Haus Wolff waren auch die Gäste fröhlich mit dabei.

Er wollte bewusst den Alltag in der Tagespflege zeigen. „Wenn ich von unserem Angebot berichte, merke ich immer wieder, dass viele Menschen gar keine Vorstellung davon haben. Das wollten wir ändern und zum Beispiel zeigen, dass sich die Gäste keinen Kopf machen müssen, wie sie zu uns kommen.“ Auch das umfangreiche Betreuungs- und Aktivierungsangebot steht im Mittelpunkt des Videos. Alle Gäste und Mitarbeitenden waren mit Freude dabei.

Schon kurz nachdem der Film bei Facebook und YouTube online war, häuften sich die positiven Rückmeldungen. „Viele haben uns gesagt, wie gut es ist, dass es uns und unser Team gibt“, sagt der Hobby-Filmmacher, der gemeinsam mit seiner Frau Karin die Tagespflege betreibt. „Vor allem aber stand das Telefon nicht mehr still. Wir haben viele neue Anfragen bekommen, die Warteliste füllt sich.“

Auch deshalb soll es bald eine Fortsetzung geben. „Wir wollen damit auch das Image der Pflege stärken. Nichts baut besser Vorurteile ab als ein ehrlicher Einblick in die gute Arbeit, die bei uns und bei vielen unserer Kolleginnen und Kollegen geleistet wird“, sagt Wolff.

Das Video zur Tagespflege ist online unter www.hauswolff.de zu sehen. mvb



Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

Zukunftsvertrag NRW

Alte und neue politische Partner seit Mai 2022

Die Wahlperiode CDU und FDP ist am 14. Mai 2022 zu Ende gegangen. Die Wahl am 15. Mai hat recht eindrücklich gezeigt, dass die CDU auch weiterhin auf das Vertrauen der Wähler setzen kann und ebenso die Grünen mit dem Berliner Rückenwind hoch punkten konnten. Der alte und neue Ministerpräsident heißt Hendrik Wüst und ist der Landesgruppe NRW durch seine frühere Funktion als Landesvorsitzender der Mittelstands- und Wirtschaftsunion der Unionsparteien in Nordrhein-Westfalen gut bekannt.

Nun hat die schwarz-grüne Koalition ihre Vorhaben im Zukunftsvertrag für Nordrhein-Westfalen manifestiert.

Beide Parteien haben sich darauf verständigt, neue Pfade zu betreten und Nachhaltigkeit, Klimaschutz, Finanzen als klare Schwerpunkte für die Politik von 2022 bis 2027 zu setzen. Aber wie sieht es mit der Pflege aus? Wo werden die Prioritäten in der Pflegepolitik in NRW liegen? Bei den demografischen Herausforderungen ist klar: Die Versorgung einer steigenden Zahl von Pflegebedürftigen ist nur mit den Privaten zu leisten, da nur durch sie die notwendigen Milliardeninvestitionen geschultert werden können. Darauf hatten wir als bpa auch bereits deutlich im Vorfeld der Wahlen in Gesprächen mit den Fraktionen hingewiesen.

Der Abschnitt „Pflege“ ist in dem 148-seitigen Papier leider recht kurz. Die neue Landesregierung hält an der Errichtung der Pflegekammer fest und möchte den Pflegeberuf mit einem allgemeinen Heilberufegesetz, Modellstudiengängen und mit einem Bundesgesetz für das Berufsbild der Community

Health Nurse aufwerten. Es wird im Bereich Pflege ein Akademisierungsgrad von bis zu 20 Prozent angestrebt und die Voraussetzungen für die Weiterqualifikation von nicht-examiniertem Personal soll mit den Trägern gemeinsam geklärt werden. Im Bereich der stationären Pflege ist die Landesregierung sehr daran interessiert, dass das Rothgang-Gutachten zur Personalentwicklung wie geplant umgesetzt wird, und hat bereits die Verbände zu einem ersten Austausch zu dem Thema eingeladen. Auch Minister Laumann kann jedoch nichts daran ändern, dass die dazu benötigten zusätzlichen Kräfte, insbesondere mit dem Qualifikationsniveau 3, fehlen und aufgrund unzureichender Kapazitäten an den Schulen derzeit auch nicht ausgebildet werden können.

Leider soll auch weiterhin an der verbindlichen Bedarfsplanung festgehalten werden. Diese ist uns seit jeher „ein Dorn im Auge“, wir werden weiter jede Gelegenheit nutzen, um der neuen Landesregierung deutlich zu machen, dass dies kein Mittel in einer Situation wie der aktuellen ist, in der die Zahl der Pflegebedürftigen weiter steigt und zusätzliche Plätze in allen Sektoren benötigt werden. Für das Zusammenleben der Generationen soll das Quartier, Mobilität, Kommunikation und Digitalität barrierefrei und für alle zugänglich und nachhaltig ausgerichtet werden.

Das Wahlprogramm von Bündnis 90/ Die Grünen deutete in der heißen Wahlphase an, dass eine Bevorzugung der Freien Wohlfahrtspflege und der kommunalen Anbieter das Ziel dieser Partei sei. Auf die formulierte Abkehr von einer auch im SGB XI verankerten Trägervielfalt hatte unser Präsident Bernd

Meurer sofort reagiert und die Bundesspitze von Bündnis90/Die Grünen sowie namhafte Bundespolitiker angeschrieben und die Formulierung im NRW-Wahlprogramm deutlich kritisiert. Parallel dazu führte der Landesvorsitzende Bernhard Rappenhöner ein intensives Gespräch mit dem Landtagsabgeordneten und pflegepolitischen Sprecher der Partei Mehrdad Mostofizadeh und hat dort bei zukünftiger Regierungsbeteiligung auch weiterhin die Gleichstellung der Trägervielfalt gefordert, um nicht die pflegerische Versorgung zu gefährden. Bisher konnten wir auf diese Selbstverständlichkeit bauen bei unserem auch neuen Gesundheitsminister Karl-Josef Laumann.

Denn auch ein Blick auf die aktuellen Fakten zeigt: Die Pflege im Land wird etwa zur Hälfte von privaten Anbietern sichergestellt. Sie bieten die günstiger an als die kommunalen und freigemeinnützigen Träger – und das nachgewiesen bei gleicher Qualität und mit den gleichen Personalschlüsseln!

Nicht der Zukunftsvertrag, sondern die daraus abgeleiteten Themen und Umsetzungsschritte werden entscheidend sein für die Entwicklung unseres Bundeslandes.

In jedem Fall wird der bpa die neue Landesregierung an den für die Pflegelandschaft so wichtigen Entwicklungen messen. an

Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

„Gute Pflege muss gepflegt werden“

Kampagne zum Tag der Pflege im Rheinisch-Bergischen Kreis



Am Infostand des Pflegeunternehmens „Lebensbaum“ (von links): Betriebsleiter Thomas Voss und Robert Scheuermeyer, Referent der Geschäftsführung

Aus Anlass des internationalen Tages der Pflege, der jedes Jahr am 12. Mai, dem Geburtstag von Florence Nightingale, der Pionierin der modernen Krankenpflege, begangen wird, fanden im Rheinisch-Bergischen Kreis vielerorts berufsspezifische Aktionen statt. Das Motto der kreisweiten Kampagne lautete: „Gute Pflege muss gepflegt werden“. Auch die bpa-Mitgliedseinrichtung „Lebensbaum“ von Bernhard Rappenhöner, dem Vorsitzenden des bpa-Landesvorstandes, hat sich mit einem Informationsstand und einem Tag der offenen Tür in seiner Tagespflege beteiligt.

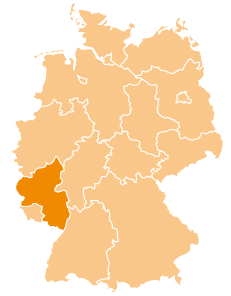
Verbesserungen in der Pflege erfordern mehr Personal. Und so konnten sich die Besucherinnen und Besucher an seinem Stand auf dem Bahnhofplatz in Overath nicht nur über Angebote in der ambulanten Pflege, der Tagespflege und bei Demenz-Wohngruppen, sondern auch rund um das Thema Ausbil-

dung im Bereich der Pflege informieren. Für das Pflegeunternehmen stehe das Thema Ausbildung ganz oben auf der Agenda, so Praxisanleiterin Makfirjete Rappenhöner. Daher habe es die Stelle der übergreifenden Praxisanleitung geschaffen, „um die Zukunft der Pflege und damit die Versorgung der kranken, pflege- und hilfsbedürftigen Menschen in Theorie und Praxis aktiv mit zu gestalten, der neuen Generation von Pflegenden zu ermöglichen, mit Stolz und Leidenschaft ihrer Berufung nachzugehen, im Sinne eines flexiblen Coaches für eine effektive und nachhaltige Wissensvermittlung zu sorgen und die Lernprozesse in der Praxis zu begleiten. Die Stelle der übergreifenden Praxisanleitung dient als kompetenter Ansprechpartner und Koordinator für die Praxisleiter, die Auszubildenden, die Schulen, die Führungskräfte und die Pflegeteams unserer ambulanten Pflegeeinrichtungen, Wohngemeinschaften und Tagespflegen. Sie soll

dazu beitragen, den Beruf der Pflege generationsübergreifend zu stärken und zukunftssicher zu gestalten.“

Wer einen Einblick in eine Tagespflege bekommen wollte, war ‚Am Auenbogen‘ richtig. Hier wurden Führungen angeboten, Präsentationen gehalten, es gab gegrillte Würstchen auf der Terrasse und die vom „Lebensbaum“ initiierte Boule-Bahn wurde offiziell eröffnet. „Wir haben einen erfahrenen Boule-Lehrer eingeladen, der das Spiel erklärte und so manchen Kniff zeigte. Ein großer Spaß, den nicht nur unsere Tagespflege-Gäste mit den Kugeln hatten“, sagt Robert Scheuermeyer vom Leitungsteam des Pflegeunternehmens. ipo

Landesgruppe Rheinland-Pfalz



„Qualitätssicherung heißt heutzutage, möglichst viel Personal zu werben“

Virtuelle Mitgliederversammlung mit Wahl zum Vorstand und Fachtagung

In einem Übertragungsstudio in Mекkenheim führten der Landesvorsitzende Bernd Meurer und der stellvertretende Vorsitzende Dieter Hewener am 10. und 11. Mai 2022 versiert durch die virtuelle Mitgliederversammlung der bpa-Landesgruppe Rheinland-Pfalz. Live-Zuschaltungen und Videoeinspieler waren ebenso möglich wie die satzungskonform online umgesetzte Wahl zum Landesvorstand.

Rainer Brüderle, Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes, hatte sich zugeschaltet und in seinem Grußwort das Thema GVWG und Tariftreue angesprochen. Nach dem Tätigkeitsbericht des vergangenen Jahres folgte die Wahl zum Vorstand, bei der bpa-Präsident Bernd Meurer als Landesvorsitzender und Dieter Hewener als stellvertretender Landesvorsitzender in ihren Ämtern bestätigt wurden.

Michaela Domann, Christian Grimm, Achim Helfrich, Manfred Hoffmann, Katja König und Hilmar Schwager wurden als Beisitzer wiedergewählt. Als Beisitzer neu gewählt wurden David Bohn für den ambulanten und teilstationären Bereich sowie Benjamin Wegner für den stationären Bereich. Die Landesgeschäftsstelle gratuliert allen Vorstandsmitgliedern herzlich und freut sich auf die gemeinsame Zusammenarbeit.

Bettina Schirmer und Helmut Becher hatten sich nicht mehr zur Wahl gestellt und wurden von Bernd Meurer verabschiedet, der beiden herzlich dankte. Helmut Becher nutzte die Gelegenheit, sich in einem Video nach seiner langen

Amtszeit von den Mitgliedern und dem Vorstand persönlich zu verabschieden.

Bernd Meurer warnte in der Mitgliederversammlung vor dem Mangel an Pflegekräften, der zunehmend die pflegerische Versorgung in Rheinland-Pfalz gefährde. „Wer von uns verlangt, in der aktuellen Situation höhere Personalquoten umzusetzen, der verknappt das pflegerische Angebot“, sagte Meurer mit Blick auf ein geplantes neues Personalbemessungsinstrument in der Pflege. Damit soll die Zahl der Pflegekräfte pro Einrichtung erhöht werden. „Ein neues Bemessungssystem bringt nicht eine Kraft zusätzlich in die Pflegeeinrichtungen. Wir werden demnächst Menschen haben, die pflegerisch nicht mehr versorgt werden können.“

Der angesichts der demografischen Entwicklung enorme Personalbedarf könne nur mit Zuwanderung gedeckt werden. Hier leiste sich aber auch Rheinland-Pfalz eine überbordende Bürokratie, kritisierte Meurer. „Im Ausland haben wir nicht den besten Namen. Es ist den Menschen bekannt, dass in Deutschland noch keine echte Willkommenskultur herrscht. Andere Länder haben einen besseren Ruf und werben erfolgreicher.“ Besonders hohe Anforderungen hätten vielleicht das theoretische Ziel, die Pflegequalität zu sichern, bewirkten aber das Gegenteil. „Qualitätssicherung heißt heutzutage, möglichst viel Personal zu werben.“

Minister Alexander Schweitzer, Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung des Landes Rheinland-Pfalz, der sich in seiner Videobot-

schaft live an die Mitglieder wandte, nannte den elementaren Mangel an Pflegekräften als die zentrale Herausforderung. „Ich mache mir große Sorgen, was die Zahl der Pflegekräfte angeht, und wir müssen die Zahl der Anerkennungen aus dem Ausland steigern. Ich bin bereit, mit Ihnen über jede Erleichterung im Anerkennungsprozess zu sprechen, die wir vertreten können. Wir machen es den Fachkräften aus dem Ausland oft zu schwer. Das können wir uns in der Pflege nicht leisten.“

bpa-Geschäftsführer Norbert Grote informierte die Mitglieder in seinem Vortrag über aktuelle pflegepolitische Entwicklungen auf Bundesebene, unter anderem zur Tariftreue im Detail.

Die Fachtagung am darauffolgenden Tag griff Themen auf, die an die Landesgeschäftsstelle derzeit gehäuft aus der Mitgliedschaft herangetragen werden und mit denen sich der Kreis zur Mitgliederversammlung thematisch schloss. Nach seiner Begrüßung fasste der alte und neue Landesvorsitzende Bernd Meurer die entscheidenden Informationen der Mitgliederversammlung noch einmal zusammen.

Aufgrund der Aktualität stand das GVWG mit seiner Umsetzung der Tariftreue als erstes auf der Tagesordnung. Der alte und neue stellvertretende Vorsitzende Dieter Hewener berichtete über den Stand in Rheinland-Pfalz und ging dabei auf Fragen aus der Mitgliedschaft ein.

Die beiden folgenden Vorträge nahmen das Fachkräftethema auf, das bereits im

Anzeige



Das Übertragungsstudio von wige solutions in Meckenheim vor Beginn der bpa-Mitgliederversammlung. Die beiden Stühle wurden kurz darauf vom Landesvorsitzenden Bernd Meurer und stellvertretenden Vorsitzenden Dieter Hewener eingenommen.

Grußwort und dem anschließenden Dialog zwischen Sozialminister Alexander Schweitzer und dem Landesvorsitzenden Bernd Meurer am Tag zuvor zum Tragen kam. So stellten Gunnar Michelchen, bpa-Servicegesellschaft, und Monder Kassem, Kooperationspartner Stafus, gemeinsam ihr Angebot zur Vermittlung von Pflegefachkräften aus dem Ausland für bpa-Mitglieder vor. Sie erläuterten die einzelnen Schritte von der Kontaktaufnahme mit der bpa-Servicegesellschaft, über den Abschluss eines Vermittlungsvertrags bis zum Abschluss eines Arbeitsvertrages und der Anerkennung als Fachkraft.

Abgerundet wurde die Thematik von den drei Referentinnen Johanna Diehl, Liliya Chorna und Rosemary Buch der IQ Servicestelle Gesundheitsberufe, die den Mitgliedern ihr Beratungsangebot bei der Einstellung internationaler Gesundheitsfachkräfte in Rheinland-Pfalz und die IQ Servicestelle Gesundheitsberufe vorstellten. Die Servicestelle steht Interessierten beratend zu Seite, wenn Pflegeeinrichtungen Fachkräfte aus dem Ausland rekrutieren möchten, beim Verfahren zur beruflichen Anerkennung bei nicht-akademischen Gesundheitsberufen bis zur erfolgreichen Integration der neuen Fachkräfte ins Team.

Auf die aktuelle Lage und die Nachfragen in der Mitgliedschaft Bezug nehmend, informierte die Firma Kazenmaier zu Themen rund um den Umstieg auf E-Mobilität. Max Nastold und Selina Stahl stellten sich dabei Fragen, unter anderem zu Förderungen, Kosten und Ladeinfrastruktur.

Damit ging die Fachtagung zu Ende. Der Landesvorstand und die Mitarbeiter der Landesgeschäftsstelle in Mainz bedankten sich für die positiven Rückmeldungen, über die sie sich sehr gefreut haben und die sie gerne annehmen. Ihr Dank gilt auch für die tatkräftige Unterstützung der bpa-Bundesverwaltung in Bonn und der bpa-Bundesgeschäftsstelle in Berlin rund um die Mitgliederversammlung, die es ermöglichten, die besonderen Anforderungen an ein virtuelles Format umsetzen zu können.

Auch wenn sich alle für das Jahr 2023 endlich wieder eine Veranstaltung in Präsenz wünschen, so ist die Landesgruppe Rheinland-Pfalz nun auch für eine Veranstaltung im virtuellen Format gut gerüstet – sollte die Situation es noch einmal erfordern. goe



IHRE VORTEILE MIT UNS

Persönlicher Ansprechpartner

Keine Vertragslaufzeiten

Auszahlung ab 48 Stunden

Keine Grundgebühren



AS | ABRECHNUNGSSTELLE
für Heil-, Hilfs- u. Pflegeberufe AG

www.as-bremen.de/abrechnung-pflege.html
0421 303 83 149 | info@as-bremen.de

Landesgruppe Rheinland-Pfalz

In Bad Neuenahr ging es dem Schlamm an den Kragen

Ein Jahr nach der Flut – Persönlicher Bericht aus einer Mitgliedseinrichtung



Eingangsbe-
reich und
Terrasse im
Juli 2021 vom
Schlamm
überflutet ...



Die Hochwasserkatastrophe in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen liegt inzwischen gut ein Jahr zurück. Von der sogenannten Jahrhundertflut sind noch heute auch zahlreiche Mitgliedseinrichtungen des bpa betroffen. Aber die Pflegeunternehmen ließen sich nicht unterkriegen und packten an. Beispielhaft für viele Betriebe schildert Ute Kellner-Heister, Mitarbeiterin der Villa Sibilla GmbH, eine bpa-Einrichtung des Betreuten Wohnens in Bad Neuenahr, ihre Eindrücke von der Katastrophe und vom Wiederaufbau.

„Es ist Juli 2021. Ein unbeschwerter Monat voller Vorfreude auf den Sommer. Doch im Ahrtal ist von jetzt auf gleich alles anders. Eine Jahrhundertflut hat das

Ahrtal getroffen. Das Wasser hinterließ unbegreifliche Zerstörung und unfassbares Leid. Auch die Villa Sibilla wurde im Erd- und Kellergeschoss von den Wassermassen schwer geschädigt. Glücklicherweise waren in dieser Nacht vier Mitarbeiter im Haus, die alle Bewohner aus dem Erdgeschoss retten konnten, buchstäblich in letzter Sekunde. Am nächsten Morgen erreichten dann weitere Mitarbeiter die Villa, indem sie sich unter Führung der Feuerwehr durch Wasser und Schlamm kämpften. Mit Hilfe verschiedener Firmen und Privatpersonen wurden alle Bewohner innerhalb von zwei Tagen evakuiert und untergebracht: in Hotels in Bonn, bei Angehörigen, später in Ferienwohnungen und in der befreundeten Residenz am Dom in Köln.

mit die Bewohner wieder in ihr Zuhause zurückkehren können. Bereits am Tag danach organisierte die Geschäftsführung Handwerkerfirmen aus der ganzen Republik und alle legten los! Einer der ersten Aufzüge im Ahrtal fuhr am 16. Dezember 2021 die Bewohner wieder in ihre Wohnungen.

Und jetzt nach einem Jahr sind wir wieder da! Und wir können kaum erwarten, zu zeigen, dass es schöner wird als zuvor! Die Not tauschen wir gegen kühne Pläne und Vorfreude ein. Viele Ideen, die zum Teil schon in der Schreibtischschublade lagen, werden nun verwirklicht. Eine Oase zum Wohlfühlen und Genießen mit perfektem Service und ganz viel Herz!“



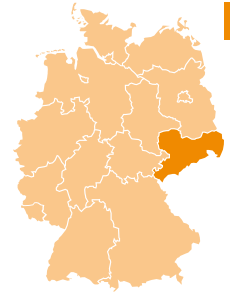
... freigeräumt,

In all dem Unglück war die Hilfsbereitschaft riesengroß. Mitarbeiter der ambulanten Pflege und der Bewohnerbetreuung versorgten fünf Monate lang ca. 100 Bewohner in den verschiedensten Standorten, um ihnen ein Zuhause auf Zeit mit bekannten Gesichtern und vertrauten Ansprechpartnern zu ermöglichen.

Und in Bad Neuenahr ging es dem Schlamm an den Kragen. Mitarbeiter der Villa Sibilla und viele ehrenamtliche Helfer haben von der ersten Sekunde an jede Möglichkeit zu helfen genutzt, da-



... und heute erstrahlt das Foyer der Premium Residence Villa Sibilla in Bad Neuenahr wieder im Lichterglanz.



Landesgruppe Sachsen

Ein Haus mit Geschichte in der Schwarzenberger Altstadt

Seniorenpflegeheim Schlossberg feiert seinen „20. Geburtstag“

Zum 20. Geburtstag des Seniorenpflegeheims Schlossberg blickte der Schwarzenberger Oberbürgermeister Ruben Gehart zu den Anfängen zurück und zitierte in seinem Grußwort aus einem Zeitungsartikel von 2002. Unter der Überschrift „Im Heim Schlossberg bleiben Senioren mitten im Leben ihrer Heimatstadt“ informierte damals die „Freie Presse“ über den Umbau des Gebäudes zum Pflegeheim.

Ein Jahr zuvor hatte die Burchard-Führer-Gruppe das frühere Landratsamt nach langem Leerstand erworben und rund vier Millionen Euro in den Umbau investiert. Heute leben dort 80 Bewohnerinnen und Bewohner, die von den knapp 60 Mitarbeitenden der Pflegeeinrichtung betreut werden.

Das Gebäude hat eine bewegte Geschichte: Gebaut wurde es im 18. Jahrhundert als Wohnhaus eines Fleischermeisters. 1856 kaufte die Stadt das Gebäude für 4.840 Taler aus privater Hand. Nach Umbau fand das Rent- und Bergamt hinter den Mauern seinen Platz. Zwölf Jahre später wurde es Schule für Sprösslinge gut situierten Schwarzenberger, später diente es auch einmal musealen Zwecken.

Oberbürgermeister Gehart erinnerte beim Festakt zum Geburtstag aber vor allem an die Zeit, als in dem Komplex an der Oberen Schlossstraße Polizei und Meldeamt untergebracht waren. Später nutzte das Landratsamt das Gebäude – bis 1997. Dass ein Pflegeheim in das Haus einziehen sollte, das sich perfekt in das Gebäudeensemble unweit des Schlosses und direkt gegenüber der Kirche einordnet, wurde damals kontro-



Von links: Michael Eisenberg, Mitglied des bpa-Landesvorstands, überreichte die Jubiläumsurkunde an Marcus Müller, Leiter des Seniorenpflegeheims Schlossberg in Schwarzenberg

vers diskutiert. Heute ist das Haus Schlossberg mit Kutscherstube und Hof aus der Altstadt nicht mehr wegzudenken. Am 20. Juni 2002 zog damals der erste Bewohner ein. Seither wurde immer wieder etwas für den Erhalt getan und mit der generellen Entwicklung Schritt gehalten. „Die bisher letzte große Investition war 2021 der Bau eines Blockheizkraftwerkes“, erklärte Einrichtungsleiter Marcus Müller.

Michael Eisenberg aus dem sächsischen bpa-Landesvorstand überbrachte die Glückwünsche des Verbandes und nannte das Seniorenpflegeheim

Schlossberg ein gutes Beispiel dafür, dass man in der Pflege viele unkonventionelle Wege gehen muss, um die besten Lösungen für die jeweils aktuellen Herausforderungen zu finden. In diesem bereits jetzt stark regulierten Bereich sei deshalb Vertrauen in die Anbieter notwendig, statt immer neuer politischer Vorgaben. mvb

Landesgruppe Sachsen

Herausforderungen, wohin man schaut,
wir packen's an!

Mitgliederversammlung und Sächsischer Unternehmertag Pflege

Erstmals wieder in Präsenz traf sich die bpa-Landesgruppe Sachsen am 2. Juni 2022 zur Mitgliederversammlung im historischen Güterbahnhof in Radebeul. Dort informierte der Landesvorstand über die Schwerpunkte der Aktivitäten des Verbandes im vergangenen Jahr und gab einen Ausblick auf das Jahr 2023, das von der Umsetzung der sogenannten Tarifreuregelung des GVWG geprägt sein wird. Die bpa-Geschäftsführer Bernd Tews und Norbert Grote berichteten über die erheblichen Auswirkungen des GVWG auf die Pflegeeinrichtungen sowie über weitere bundespolitische Themen wie das Personalbemessungsverfahren nach § 113c SGB XI und die Ergebnisindikatoren in der vollstationären Pflege.



bpa-Geschäftsführer Bernd Tews

Die pflegerische Versorgung in Sachsen kann nur mit Milliardeninvestitionen privater Pflegeunternehmerinnen und -unternehmer sichergestellt werden. Das haben die Vertreterinnen und Ver-

treter von rund 120 Pflegeeinrichtungen beim Unternehmertag Pflege der bpa-Landesgruppe Sachsen in Dresden betont. Sie forderten von der Landespolitik ein klares Bekenntnis und die eindeutige Unterstützung der privat geführten Pflegeunternehmen im Freistaat.

„Politische Wertschätzung muss sich in Planungssicherheit ausdrücken, nur das ermöglicht langfristige Investitionen privater Anbieter in die pflegerische Infrastruktur. Das erfolgreiche Unternehmertum in diesem wichtigen Bereich der Versorgung beweist Tag für Tag, dass es diese Unterstützung verdient“, sagte Igor Ratzenberger, Vorsitzender des bpa Sachsen.

Unter dem Motto „Herausforderungen, wohin man schaut, wir packen's an!“ bot sich den Teilnehmern ein bunter Querschnitt rund um die pflegerische Versorgung sowie ihre Rahmenbedingungen.

Zu Beginn stellte Dr. med. Thomas Lipp „Medikonsildirekt“, eine Erweiterung zur bisherigen Videosprechstunde, vor. Das Angebot richtet sich vornehmlich an Pflegeeinrichtungen und Hausarztpraxen in ländlichen Regionen, die einer telemedizinischen Versorgung offen gegenüberstehen. Es besteht aus einem Diagnostik-Koffer und einer webbasierten Plattform, über die die Ärzte im Rahmen einer Videosprechstunde mit Patienten, Pflegekräften sowie mit Fachärzten kommunizieren, wobei die Ergebnisse der Diagnostik direkt in den Livestream der Videosprechstunde integriert werden können. Vor dem Hintergrund der Pandemie-Situation sowie der allgemein- und fachärztlichen



bpa-Geschäftsführer Norbert Grote

Versorgungslücken ist davon auszugehen, dass die Telemedizin weiter an Bedeutung gewinnen wird.

Im Anschluss thematisierte Stefan Vogler, Mitglied im bpa-Landesvorstand, die starre Fachkraftquote von 50 Prozent und die Möglichkeit der Flexibilisierung durch kompetenzorientierten Personaleinsatz. Am Beispiel der K & S Seniorenresidenz Wilsdruff gab er konkrete Hinweise, wie durch Veränderung des Personal-Mixes und verbesserte interprofessionelle Zusammenarbeit eine Absenkung der Pflegefachkraftquote erreicht werden kann.

Die immer wichtiger werdende betriebliche Gesundheitsförderung für Pflegekräfte war danach Gegenstand der Ausführungen von Joachim Görtz, Leiter der bpa-Landesgeschäftsstelle Bayern, und dem stellvertretenden bpa-Landesvorsitzenden Frank Zwinscher, der über

die Projektmöglichkeiten in Sachsen informierte. Insbesondere vor dem Hintergrund der überproportional vielen krankheitsbedingten Fehltag von Altenpflegekräften im Vergleich zum Beschäftigtendurchschnitt führt kein Weg daran vorbei, sich als Arbeitgeber mit den bestehenden Präventionsangeboten zu befassen, die nachweislich zu einer Senkung der AU-Quote, Erhöhung der Arbeitsproduktivität, Mitarbeiterbindung sowie Arbeitgeberattraktivität und damit Wettbewerbsfähigkeit führen.

Hein Wolf, Mitglied im bpa-Landesvorstand, berichtete aus Sicht der außerklinischen Intensivpflege über das Intensivpflege- und Rehabilitationsstärkungs- sowie Krankenhauszukunftsgesetz, die Corona-Pandemie und die dadurch resultierenden Veränderungen am Pflegemarkt mit einer zunehmend erschwerten Belegungssituation. Eine der Möglichkeiten, dieser zu begegnen, stellt, so Wolf, die professionelle Nutzung von Pflegeportalen dar, die inzwischen eine unverzichtbare Schnittstelle zwischen verschiedenen Leistungserbringern beziehungsweise Leistungserbringern und Kunden bilden.

Niko Grollich von der Sächsischen Energieagentur SAENA GmbH und Lars Edelman von der SSS Energietechnik und Netzservice GmbH referierten zum Thema Elektromobilität in der Pflege.



bpa-Landesvorsitzender Igor Ratzenberger (links) mit den Referenten des Unternehmertages

In kurzweiligen Vorträgen skizzierten sie anhand anschaulicher Beispiele, was es bei der Implementierung eines E-Mobilität-Systems – vom Konzept bis zur Inbetriebnahme – zu beachten gilt, und zeigten auf, wie ein effizientes Fuhrparkmanagement aussehen kann.

Abgerundet wurde das Programm von Judith Richter, Mitglied im bpa-Landesvorstand, die auf die maßgeblich vom bpa initiierten Möglichkeiten hinwies, die zweijährige (Kranken-)Pflegehelferausbildung in Sachsen verkürzen zu können: zum einen durch die Anrechnung einer beruflichen Vorbildung von bis zu einem Jahr, zum anderen durch die Externenprüfung, die die Ausbil-

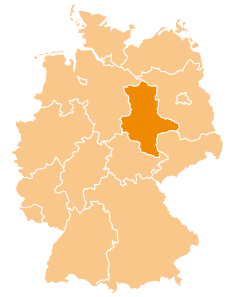
dungszeit komplett ersetzt, jedoch eines Vorbereitungskurses von 469 Unterrichtseinheiten bedarf.

Nach den Fachvorträgen stärkten sich die sächsischen Mitglieder abends am Buffet, ließen sich vom Kabarettisten Lothar Bölc mitreißen, tanzten bis in die Nacht oder führten in entspannter Atmosphäre Gespräche unter Kollegen. Am nächsten Tag gab es eine Weinbergführung nebst Weinverkostung oder alternativ eine Führung durch das Karl-May-Museum, wobei die Freunde der süßen Trauben deutlich in der Überzahl waren. os



Teilnehmer des Unternehmertages im historischen Güterbahnhof in Radebeul

Landesgruppe Sachsen-Anhalt



Querfurter Pflegedienst und Help e.V. helfen ukrainischen Geflüchteten

Ehrenamtliches Engagement und privates Unternehmertum

Seit 2014 organisiert Silke Wichmann, bpa-Mitglied und Inhaberin der Pflegedienst Querfurt GmbH, mit ehrenamtlichen Mitstreitern Nachbarschaftshilfe und Hilfe zu Selbsthilfe über den Verein „Help e.V.“.

Mit Beginn des Ukrainekrieges kam die Hilfe für Geflüchtete mit der Sammlung von Sach- und Geldspenden dazu. Über ihren Kontakt zur Querfurter Wohnungsbaugesellschaft standen schnell Räume bereit, um die Sammlung zu lagern und zu sortieren. Dank großer Unterstützung von örtlichen Firmen und Privatpersonen sowie mit viel Eigenleistung kamen schnell viele Sachspenden zusammen. Die WEPA Deutschland GmbH stellte große Mengen Hygieneartikel bereit und die Spedition TSG Olaf Rutsch übernahm den Transport.

So konnten bereits im März mehrere Fahrzeuge mit Hilfsgütern nach Krakau in Polen aufbrechen. Auf dem Rückweg reisten Geflüchtete, die am Krakauer Bahnhof gestrandet waren, nach Querfurt mit. Zwei weitere Transporte gingen nach Wroclaw. Auch von dort nahmen die Helferinnen und Helfer

Ukrainer mit nach Deutschland. Die Verständigung wurde über mehrsprachige Karten erleichtert, die die Werbeagentur Hillstar aus Querfurt kostenlos angefertigt hatte. Wer nach der Ankunft in Deutschland nicht sofort weiterreisen konnte, dem vermittelte der Verein vorübergehende private Unterkünfte, wobei das Unternehmen Obsthof Müller einen Wohncontainer bereitstellte.

Die ehrenamtlichen Helfer und die in Querfurt untergekommenen Ukrainerinnen und Ukrainer renovieren seitdem gemeinsam Wohnmöglichkeiten, helfen beim Einrichten, bei Behördengängen, Bankgeschäften und Arztbesuchen sowie bei Einkäufen und der Ausgabe von Telefonkarten. Sie organisierten auch einen dreimal pro Woche stattfindenden Deutschkurs. Durch die gemeinsamen Wege sei viel persönliche Verbundenheit zwischen Helfern und Geflüchteten entstanden. Silke Wichmann und die Helfer von Help e.V. treiben dabei die Dankbarkeit und die glücklichen Gesichter der Menschen an, die ihnen viel zurückgeben. herr

Informationen: www.helpverein.org



Sabine Kösling, bpa-Landesvorsitzende in Sachsen-Anhalt

Landesgruppe Sachsen-Anhalt

Fachdialog zur Finanzierung der ambulanten Pflegeausbildung

Im Rahmen des Projekts „Kooperationen fördern – Ausbildung in der Pflege stärken“ des Sozialministeriums Sachsen-Anhalt und der ArbeitGestalten GmbH haben sich Pflegedienste jetzt zu einem virtuellen Fachdialog getroffen. Vertreter des Sozialministeriums, der Investitionsbank Sachsen-Anhalt und Koordinatoren von ArbeitGestalten standen als Ansprechpartner zur Verfügung und er-

läuterten das Umlage- und Ausgleichsverfahren sowie die Kooperationsmodelle rund um die generalistische Ausbildung. Höhepunkt der Veranstaltung war ein Fachpodium zur Ausbildung in der ambulanten Langzeitpflege, an dem Sabine Kösling, Geschäftsführerin Vital Pflegegruppe und bpa-Landesvorsitzende, als Stimme der privaten Pflegeeinrichtungen teilnahm.

Die Ausbildungspraxis der neuen Fachausbildung werde zwar durch die Ausgleichzuweisung finanziert, sei jedoch mit einem enormen Verwaltungsaufwand belastet, stellte Sabine Kösling fest. Wer ausbilden möchte, profitiere von einem starken Verband. Der bpa sei für sie eine große Hilfe durch seine Beratung und Begleitung und die umfangreichen Arbeitshilfen. Auch das Anbieten von Praxisstellen lohne sich, schon um zukünftige Fachkräfte kennenzulernen. Zur Personalgewinnung müsse jedem Arbeitgeber klar sein, dass angehende Fachkräfte sehr auf die Arbeitsbedingungen und die Unternehmenskultur achten und die verschiedenen Lernorte für ihren Berufseinstieg vergleichen. „Wer seine Pflegeeinrichtung attraktiv für Auszubildende gestaltet, ist auch ein interessanter Arbeitgeber für bereits ausgebildete junge Fachkräfte“, sagt Kösling.

Auch sei zu beobachten, wie eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Energie der Auszubildenden inspiriert werden, die eigene Arbeit zu verbessern und motiviert sind, ihre Erfahrungen und Kenntnisse an die zukünftigen Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben. Dabei spricht Sabine Kösling aus eigener Erfahrung. Ihr Unternehmen Vital-Pflegeteam ist seit Jahren aktiver Ausbildungsbetrieb und konnte bisher alle ausgebildeten Fachkräfte als Beschäftigte übernehmen. herr



Foto: Fabian Herrmann

Von links: Thomas Schneider, Bürgermeister der Stadt Südliches Anhalt, Annett Rabe, Geschäftsführerin Fuhneae Soziale Dienste GmbH, Torsten Rabe, Dirk Honsa, Ortsbürgermeister Gröbzig

Landesgruppe Sachsen-Anhalt

Blick zurück auf 25 Jahre als erfolgreiche Pflegeunternehmerin

Auf ein Vierteljahrhundert selbstständige Arbeit für pflegebedürftige Menschen kann Annett Rabe, Inhaberin des Pflegezentrums Fuhneae in Gröbzig (Südliches Anhalt), mit ihren Mitarbeitern und Geschäftspartnern Mitte April zurückblicken.

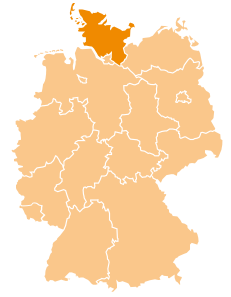
Im April 1997 hatte die gelernte Krankenschwester ihr Angestelltendasein in einer Klinik beendet und war aus ihrem Elternhaus heraus in die Selbständigkeit gestartet. Die alleinerziehende Mutter und Jungunternehmerin bildete sich neben dem Tagesgeschäft zusätzlich zur Pflegedienstleiterin und in Betriebswirtschaft weiter. Seit Oktober 1998 ist sie bpa-Mitglied und seit Gründung der Landesgruppe Sachsen-Anhalt 1999 engagiert sich Annett Rabe in der Verbandsarbeit, seit 2008 ist sie Mitglied des Landesvorstands.

Private Pflege war Ende der 90er Jahre etwas Neues und Unbekanntes, so dass das Werben um Klienten eine heute

kaum mehr vorstellbare mühevollere Kleinarbeit war. „Unsere Flyer landeten oft direkt im Abfallkorb und ein aufgehängtes Werbeplakat wurde von der Stadt mit 50 DM Strafe belegt“, sagt Annett Rabe. Trotz aller Widrigkeiten und Hürden wuchs ihr Pflegeunternehmen stetig und umfasst heute neben dem ambulanten Pflegedienst, eine teilstationäre Einrichtung und ein vollstationäres Pflegeheim. Zusätzlich betreibt Annett Rabe eine Wäscherei und einen Betreuungsdienst.

Mit mehr als 140 Mitarbeitern ist die Fuhneae Soziale Dienste GmbH heute einer der größten Arbeitgeber der Region Südliches Anhalt und Annett Rabe eine bekannte und geschätzte Unternehmerin. Die Grußreden von Bürgermeister Thomas Schneider und Ortsbürgermeister Dirk Honsa hoben die Bedeutung und das persönliche sowie wirtschaftliche Engagement von Annett Rabe für die Gemeinde, örtliche Vereine und das Ehrenamt hervor. herr

Landesgruppe Schleswig-Holstein



Interesse an Pflegeberufen wecken: Freiwilliges Soziales Jahr mit Qualifikation zur Alltagsbegleitung

Jungen Menschen, die über den bpa ein Freiwilliges Soziales Jahr in der Pflege absolvieren, wird in Schleswig-Holstein jetzt zusätzlich eine Qualifikation zur Alltagsbegleitung angeboten.

Nicht nur die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren begeistert: „Mega-Wetter, tolles Team und ein großes Erfolgserlebnis für alle! Ein Wunder dieser Zeit nach zweieinhalb Jahren Online-Veran-

Nach zwei vorbereitenden Online-Seminartagen im März begann die Qualifikation am 18. Mai 2022 mit einem Erste-Hilfe-Kurs in Bargtheide. In den darauffolgenden Tagen wurden eigene Beschäftigungsangebote geplant, durchgeführt und reflektiert. Das interaktive Gestalten der Beschäftigungsangebote sowie die Selbsterfahrung als Teilnehmende gaben viel Sicherheit und waren, ebenso wie der Erste-Hilfe-Kurs, ein großer und hilfreicher Lernerfolg für alle Beteiligten. „Tolle Teamarbeit, Lust und Spaß am Lernen, berufliche und persönliche Perspektiven, lehrreich“, so lauteten die Rückmeldungen.



Foto: Steffi Schoop

Hintere Reihe von links: Tanja Baier (Referentin KJP e.V.), Steffi Schoop (pädagogische Leitung KJP e.V.), Mette Thomsen, Dominiko Pham;
Vordere Reihe von links: Yasin Schadt, Samantha Hagen, Luca-Alexander Rutz

„Das Freiwillige Soziale Jahr ist für die Pflegeeinrichtungen ein Gewinn und mit der Zusatzqualifikation können die TeilnehmerInnen nicht nur neue Perspektiven für ihre berufliche Zukunft entwickeln und ihre eigenen Talente kennenlernen, auch für die Menschen, die sie betreuen sind sie eine Bereicherung“, sagt bpa-Landesgruppenvorsitzender Mathias Steinbuck. Auch wenn während der Corona-Pandemie die Teilnehmerzahlen gesunken sind, zeigen die ersten Messebesuche, dass das Interesse der jungen Menschen vorhanden ist. Mit einer gezielten Kampagne soll in diesem Jahr verstärkt auf das FSJ mit der Zusatzqualifikation in Schleswig-Holstein aufmerksam gemacht werden.

„Kein anderer Anbieter in Schleswig-Holstein bietet diese zusätzliche Möglichkeit“, sagt Verena Hansen, bpa-Projektleiterin. Diese Zusatzqualifikation ermöglicht nicht nur das vertiefte Kennenlernen des Berufsfeldes, auch der Einstieg in Anschlussqualifikationen wird damit erleichtert. Der bpa ist seit vielen Jahren Träger des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) und kann aufgrund seiner Mitgliederstruktur jungen Menschen verschiedene Möglichkeiten anbieten, einen geeigneten FSJ-Platz und einen interessanten Arbeitsbereich in der Pflege zu finden.

Im Mai 2022 konnte der FSJ-Kurs im Bildungszentrum Malepartus in Bargtheide wieder persönlich stattfinden.

staltungen: Endlich einmal wieder ein Präsenztreffen für uns angehende AlltagsbegleiterInnen!“, loben die fünf angehenden AlltagsbegleiterInnen Yasin Schadt, Samantha Hagen, Luca-Alexander Rutz, Mette Thomsen und Dominiko Pham. Aus den unterschiedlichsten Gründen haben sie sich dafür entschieden, an der Zusatzausbildung für AlltagsbegleiterInnen im Rahmen des FSJs teilzunehmen. Der Erste-Hilfe-Kurs, die Perspektive auf einen späteren Nebenjob, das Erlernen des Umgangs mit Menschen, persönliche Weiterbildung sowie die Aussicht auf eine zusätzliche Qualifikation für den zukünftigen beruflichen Werdegang haben sie in kurzer Zeit zu einem tollen Team werden lassen.

Text: Steffi Schoop, Pädagogische Leitung KJP e.V.*

*KJP = Kultur- und Jugendprojekte e.V.

Landesgruppe Schleswig-Holstein

Netzwerke der bpa-Mitglieder funktionieren schnell und unbürokratisch

Hilfe für geflüchtete Menschen aus der Ukraine

Die Bilder von verzweifelten Menschen, weinenden Kindern und zerstörten Gebäuden in der Ukraine haben bei den bpa-Mitgliedern in Schleswig-Holstein nicht nur eine Welle der Empörung ausgelöst, umgehend haben sie auch ihre Netzwerke aktiviert und Hilfe organisiert.



Magdalena von Ostrowski, bpa-Mitglied in Reinfeld, aktivierte das lokale und landesweite Hilfenetzwerk.

Magdalena von Ostrowski, Inhaberin zweier Tagespflegen in Reinfeld und langjähriges bpa-Mitglied, ist seit vielen Jahren für die Initiative „Hilfe für Kids in Warschau“ aktiv. Von den dortigen Hilfsorganisationen kam frühzeitig die Bitte, sehr schnell die nach Polen geflüchteten Menschen aus der Ukraine zu unterstützen.

Bereits drei Tage nach Kriegsbeginn aktivierte von Ostrowski über verschiedene Messenger Dienste und persönliche Kontakte das lokale und landesweite Hilfenetzwerk. Die Liste der in Warschau benötigten Spenden wurde über viele Verteiler verbreitet und führte dazu, dass weitere bpa-Mitglieder Sammelaktionen vor Ort initiierten. Eine Spedition in Reinfeld stellte die LKW für den Spendentransport nach Polen zur Verfügung.

Der noch im Rohbau befindliche Erweiterungsbau für den ambulanten Pflegedienst von Sören und Nicole Nissen aus Leck diente als Sammelstelle für Spenden aus dem Kreis Nordfriesland. Das Pflorgeteam warb über Instagram und andere Kanäle für die Aktion und war überwältigt von der Anzahl der Spenden, die innerhalb kürzester Zeit eintrafen.

„Es gab sehr viele positive Rückmeldungen und konkrete Hilfen. Wir sind sehr stolz auf unser Pflorgeteam, aber auch auf die Solidarität aller Beteiligten“, sagt Sören Nissen. So spendete ein Zahnarzt 2.000 Zahnbürsten und Zahnpasta. Hygieneartikel, Kleidung, Spielzeug teilweise als Geschenk eingepackt und mit Süßigkeiten versehen wurden abgegeben. Das regionale Autohaus stellte einen Anhänger und der Grenzhandel einen 7,5-Tonnen-LKW vollgetankt zur Verfügung, Landwirte spendeten Paletten-Boxen, um den Transfer der Sachen nach Reinfeld zu Magdalena von Ostrowski zu erleichtern. Und so konnte sich der erste LKW mit über 30 Paletten Hilfsgütern bereits Anfang März auf den Weg nach Warschau machen.

Innerhalb kürzester Zeit seien zudem mehr als 30.000 Euro an Spenden zusammengekommen, berichtet Magdalena von Ostrowski. „Damit konnten wir Medikamente und Verbandmaterial, aber auch Lebensmittel kaufen und mit Soforthilfen für Warschau gezielt helfen.“

Auch in Schleswig-Holstein selbst wurde Hilfe geleistet. Nachdem die ersten Mütter mit Kindern bereits im Februar

in Bad Segeberg eingetroffen waren, wurden für sie die dringend benötigten Hygieneartikel, Kleidung und Babynahrung zu Verfügung gestellt.

Als im April die ersten pflegebedürftigen Menschen eintrafen, wurden sie im Fasanenhof in Bargtheide aufgenommen. „Wir waren sofort bereit, uns um diese Menschen zu kümmern“, sagt Matthias Steinbuck, bpa-Landesgruppenvorsitzender und Geschäftsführer des Fasanenhofs. „Auch wenn zu Beginn nicht alles rund gelaufen ist, viele Informationen nicht vorlagen und für die mitgereisten Angehörigen zunächst keine andere Unterbringungsmöglichkeit als im Zimmer der pflegebedürftigen Mutter bestand, langsam spielt es sich ein.“ Eine große Hilfe seien die russischsprachigen Mitarbeiterinnen gewesen, die sich intensiv gekümmert hätten.



Fotos: Magdalena von Ostrowski und Sören Nissen

Das Team des Pflegedienstes von Sören und Nicole Nissen in Leck belädt einen LKW.

„Wir alle hoffen auf ein Ende dieses Leid bringenden Krieges“, sagt Steinbuck, „aber bis dahin werden wir uns als bpa in Schleswig-Holstein weiterhin darum bemühen, den Menschen Sicherheit und die notwendige Pflege und Versorgung bieten zu können.“ Gespräche über eine Landeskoordinierungsstelle für das Unterbringen geflüchteter pflegebedürftiger Menschen liefen gerade. „Wir hoffen, dass damit Strukturen geschaffen werden können, die das Ankommen leichter machen.“ nsn/mvo



Peace-Zeichen aus den gespendeten Kartons in Reinfeld

Landesgruppe Schleswig-Holstein

Moderne und digitale Pflegeausbildung in Bargteheide – Besuch des ehemaligen Sozialministers Garg im Bildungszentrum Malepartus

Beruflich Pflegende brauchen gute Rahmenbedingungen, um den alltäglichen Herausforderungen begegnen zu können, darüber waren sich der schleswig-holsteinische bpa-Landesvorsitzende Mathias Steinbuck und der damalige Sozialminister Dr. Heiner Garg bei dessen Besuch im Frühjahr 2022 schnell einig.

Mit Landesmitteln konnte deshalb sowohl ein barrierefreier Eingangsbereich mit Lift, aber auch eine bessere Ausstattung der Schulräume gestaltet werden. Gerade in der theoretischen Pflegeausbildung spielt die technische Ausstattung eine große Rolle.

Im Bildungszentrum Malepartus wird nicht erst seit Corona auf digitale Lösungen gesetzt. Zu Schulbeginn erhalten die Auszubildenden ein iPad überreicht, das mit Dateien aus 25 Fachbüchern bestückt ist. Das Bildungszentrum verfügt über sieben moderne Unterrichtsräume mit interaktiven Smartboards und Beamer sowie einen Praxisraum mit der hochtechnisierten Pflegepuppe „Nursing Anne“.



Foto: Jürgen Müller/ Concepts & Photography

Im Frühjahr 2022 im Bildungszentrum Malepartus: Der damalige Sozialminister Dr. Heiner Garg (rechts) mit dem bpa-Landesvorsitzenden und Geschäftsführer des Bildungszentrums Mathias Steinbuck und Schulleiterin Angela Poling

Nicht nur der Minister war beeindruckt, auch die Erfahrungsberichte der Pflegeauszubildenden fallen entsprechend positiv aus. Der Wechsel von Präsenz- und Digitalunterricht sei zwar anstrengend, aber gut vorbereitet und liefere technisch ohne Probleme, so das Resümee derjenigen, die mitten in der Pandemie mit der Ausbildung begonnen haben.

Weitere Planungen gibt es auch schon: so wünscht sich Angela Poling, Schullei-

terin des Bildungszentrums, sogenannte Skills Labs (Fertigkeitenlabore), in denen typische Tätigkeitsbereiche der Pflege simuliert und reflektiert werden können – auch dies nach Möglichkeit mit digitalen Ansätzen. An Ideen für eine zukunftsfähige, auch digitale Ausbildung mangelt es in Bargteheide nicht. Diese Entwicklung ist nach Überzeugung von Mathias Steinbuck einer der wesentlichen Faktoren, die den Pflegeberuf attraktiv machen. po/old

Der bpa auf dem Hauptstadtkongress 2022

Von Susanne Jauch

Nach der Pandemiepause konnte der Hauptstadtkongress 2022 wieder in Präsenz stattfinden. Mehr als 4.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen ins Veranstaltungsgebäude Hub27 in Berlin und auch der bpa gestaltete den Deutschen Pflegekongress als Teil des Hauptstadtkongresses mit Vorträgen, der Teilnahme an Diskussionsrunden und einem Messestand mit. In unserem Kongressrückblick berichten wir über einzelne Veranstaltungen unter Mitwirkung des bpa.

Einbindung der Pflege in die Telematikinfrastruktur (TI)

Die Digitalisierung in der Pflege kann dabei helfen, Pflegekräfte zu entlasten und durch digitalisierte Prozesse mehr Zeit für die eigentliche Pflege am Menschen zu schaffen. „Es gibt aber auch Ängste und an der Geschwindigkeit ist noch zu arbeiten“, stellte bpa-Geschäftsführer **Bernd Tews** fest, der die Runde zur „Einbindung der Pflege in die Telematikinfrastruktur“ moderierte. Es ging dabei um eine Bestandsaufnahme: „Wo stehen wir und wo wollen wir hin?“

Lars Gottwald, Leiter Business Teams bei der gematik GmbH, skizzierte Aufgaben, Prozesse und den Zeitplan: „Wir haben in der Pflege eine sehr große Nutzergruppe, die wir an die TI anschließen wollen.“ Die gematik sehe in der Telematik ein Mittel, um auf die Herausforderungen des Fachkräftemangels zu reagieren. „Wir wollen die Lücke, die durch den Fachkräftemangel entsteht, schließen – mehr Zeit für die Pflege am Menschen ermöglichen. Hier kann Digitalisierung helfen“, war sich Gottwald sicher. Digitalisierung sei aber nur ein Baustein. „Die persönliche Beziehung zwischen dem Pflegebedürftigen und dem Pfleger ist das A und O. Da wird auch die Digitalisierung keine Abhilfe schaffen. Der



Diskutieren am bpa-Stand: Prof. Dr. Heinz Rothgang mit den bpa-Geschäftsführern Norbert Grote und Bernd Tews

Fotos: S. Jauch

zwischenmenschliche Kontakt, insbesondere in der Pflege, ist enorm wichtig. Was wir aber brauchen, ist eine Erleichterung der Kommunikation zwischen den handelnden Akteuren im Gesundheitswesen, also der Ärzteschaft, den Apotheken, den Krankenhäusern, den Pflegeeinrichtungen und Therapeuten.“ Digitalisierung könne nur gelingen, wenn alle mitmachen.

„Wir wollen mit der TI eine Plattform, ein Spielfeld, schaffen, auf der die handelnden Akteure des Gesundheitswesens sich treffen, miteinander kommunizieren. Wir legen die Spielregeln fest. Wir wollen die Kommunikation in diesem Spielfeld fördern.“

Gottwald betonte: „Die Produkte, die wir zur Verfügung stellen, müssen passgenau sein.“ Daher stehe die gematik im Austausch mit den Menschen im Gesundheitswesen, unter anderem über Hospitationen und Interviews mit Pflegegedienten, Pflegeheimen und anderen Gruppen.

Informationssicherheit und Datenschutz sind ebenfalls ein wichtiges Thema. Viele Pflegeeinrichtungen wünschten sich einen elektronischen Medikationsplan. Sie versprechen sich davon eine einheitliche, vollständige und nicht widersprüchliche Medikation. Derzeit könnten

Versicherte diesen Medikationsplan auf ihrer Versichertenkarte speichern. Gottwald hält diese Anwendung für sehr wertvoll. Sie habe aber eine Hürde: die PIN. „Die Anforderungen an den Informations- und Datenschutz sind hier sehr hoch.“ Die Anwendung setze voraus, dass der Pflegebedürftige seine PIN kenne. Derzeit werde der Medikationsplan zu einer Online-Anwendung weiterentwickelt. Gottwald: „Wir müssen die Diskussion führen zwischen Praxistauglichkeit von Anwendungen versus Daten- und Informationssicherheit. Letztere sind wichtig, es kann aber nicht dazu führen, dass wir Anwendungen ins Feld bringen, mit so hohen Nutzungshürden, bei denen viele Nutzer vorher aussteigen.“



Lars Gottwald, gematik GmbH

Wo stehen wir jetzt mit der TI? Gottwald zählte TI-Anwendungen auf, die es bereits gibt oder die geplant sind: Modellvorhaben §125 SGB XI haben begonnen, es gibt die Informationsdienste KIM – Kommunikation im Gesundheitswesen. Pflegeeinrichtungen haben 2022 die Möglichkeit der freiwilligen Anbindung an die TI. Elektronische Patientenakte: Momentan müsse der Versicherte sich aktiv darum kümmern, eine solche zu erhalten. Elektronisches Rezept: Momentan nur in einzelnen Modellregionen (z.B. in SH). Flächendeckend verfügbar sei die App zum Notfalldatenmanagement. Der TI-Messenger ist ab 2023 geplant: Das WhatsApp für das Gesundheitsmanagement zur Kommunikation zwischen Leistungserbringern und Kostenträgern. Ebenfalls auf dem Programm: QES – Qualifizierte elektronische Signatur und Versichertenstammdatenmanagement.

Abschließend bekräftigte Gottwald: „Für mich ganz wichtig: Das gemeinsame Gestalten der Digitalisierung. Es muss passgenau sein. Dialog ist hier das Stichwort.“

Aus dem Blickwinkel des Bundesgesundheitsministeriums auf die Digitalisierung berichtete **Doreen Klepzig**. „Gesetzgebung ist unsere Kompetenz als Ministerium. Wir schaffen Rahmenbedingungen“, sagte Klepzig. Sie stellte

die Historie der Gesetzgebung rund um die Digitalisierung vor und legte dar, wo noch Probleme und Herausforderungen liegen. „Die TI hat für uns das größte Potenzial, wenn sie alle nutzen würden.“

Bernhard Rappenhöner, Geschäftsführer des ambulanten Pflegedienstes Lebensbaum und Vorsitzender der bpa-Landesgruppe NRW, berichtete aus der Praxis. Mit seinem Pflegedienst beteiligt er sich an den beiden Modellprojekten nach § 125, Typ A und Typ B. Bei Projekttyp A erprobt er als eines von 88 Pflegeunternehmen wissenschaftlich unterstützt die Kommunikation im Medizinwesen (KIM). Sein Tipp: „Bei der Implementierung ist es wichtig, sich Gedanken über die Haftung bei Datenleaks zu machen. Wir haben mehrere Firewalls installiert und zu Beginn des Prozesses unseren Datenschutzbeauftragten zur Beratung herangezogen. Da wir am Ende haftbar sind, haben wir entsprechende Versicherungen abgeschlossen.“

Für Projekttyp B (Mehrwertanwendungen mit Modellcharakter für die gesamte Pflege; Start war im Mai 2022) hat Rappenhöner das von seinen Unternehmen entwickelte Docs & Care Network eingereicht. Hierbei erfolgt ein Austausch von Vitalwerten zwischen Pflegediensten und Hausärzten. Zurzeit erfolge dies noch über Telefon und Fax. „Die Daten werden alle noch doppelt er-



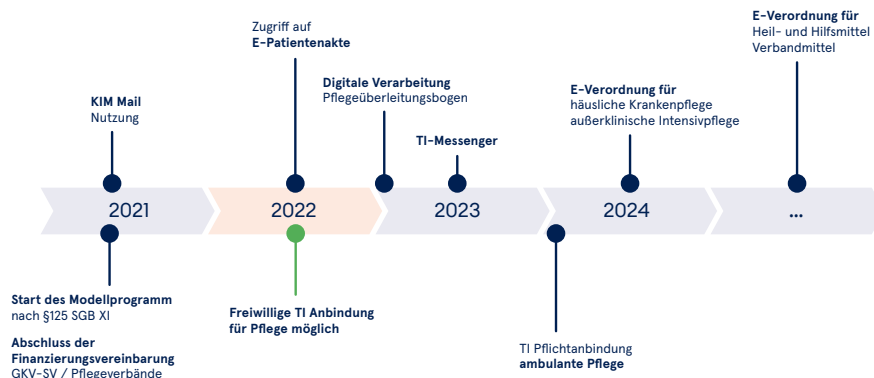
Bernhard Rappenhöner,
bpa-Landesvorsitzender in NRW

hoben und eingepflegt. Es fehlen ausreichende Schnittstellen“, so Rappenhöner. Sein Resümee: „Die TI bietet viele Chancen. Wir brauchen eine breite Basis für die TI, damit es wirklich interessant wird.“ Es knirsche noch an der ein oder anderen Stelle, aber er glaube, dass der gezeichnete Weg gut sei. „Wir sollten ihn weiter beschreiten.“

Aus dem Publikum kam der Hinweis, dass es zwar zahlreiche Anbieter von KIM-Diensten gebe, es bei der Vielzahl der Komponenten jedoch ein Problem sei, herauszufinden, welcher Anbieter nun der für das einzelne Unternehmen richtige sei. Dazu Gottwald: „Wir müssen marktoffen agieren. Wir dürfen keine Anbieter empfehlen.“

Zur Empfehlung eines bestimmten KIM-Dienstes sagte Bernd Tews: „Wir brauchen die Rückmeldung von unseren Einrichtungen. Wir trauen uns momentan noch nicht, konkrete Dienstleister zu empfehlen, aber wir haben eine Arbeitsgruppe dazu gebildet und die Teilnehmer tauschen sich gegenseitig aus.“ Zum Teil bekomme der bpa die skurrilsten Hinweise, Stichwort: Faxübermittlung, und so manche Krankenkasse reagiere erst, wenn sie eine E-Mail bekomme, ob ihr KIM-Apparat überhaupt existiere.

Der Weg der Pflege in die Telematikinfrastruktur Roadmap



Bildquelle: gematik GmbH



Fotos: S. Jauch

Von links: bpa-Geschäftsführer Bernd Tews mit dem bpa-Landesvorsitzenden von NRW Bernhard Rappenhöner, Doreen Klepzig, BMG, und Lars Gottwald, gematik GmbH

„Die Pflegeanbieter sind engagiert, weil wir davon überzeugt sind, dass die TI ein Instrument ist, das für die Zukunft wichtig ist. Wir wollen als Motor wirken, aber man muss dann auch von Seiten des Ministeriums, der gematik und der Kassen reagieren“, so Tews. „Wir werden auch gern als Treiber der Ärzte fungieren“. Doreen Klepzig stellte fest: „Einige Kassen, z.B. die Techniker Krankenkasse, sind weiter als andere.“

Stationäre Langzeitpflege: Sicherstellung der Versorgung

Um die „Sicherstellung der vollstationären Versorgung“ ging es in einer von bpa-Geschäftsführer **Norbert Grote** moderierten Session. **Jens Kreutzer** von der AOK Nordost beleuchtete aus Sicht der Kassen den Sicherstellungsauftrag. „Wir müssen das richtige Angebot dort vorhalten, wo es gebraucht wird.“ Wichtig sei die aufeinander abgestimmte ganzheitliche regionale Versorgungsplanung. „Es muss gelingen, ambulant und stationär, auch eine ärztliche Behandlung und Notfallbehandlung tatsächlich nebeneinander zu legen und in Regionen zu denken, d.h. regional zu planen.“

Kreutzer bemängelte, die Kassen hätten in der Pflege keinerlei Steuerungsinstrument. Das führe dazu, dass es an einem Ort eine Überversorgung und andernorts eine Unterversorgung mit Pflegeeinrichtungen gebe. „Um wirklich Sicherstellung praktizieren zu können,

fordern wir als Pflegekasse ein Werkzeug zur Steuerung, das könnte eine Bedarfsplanung in der Pflege sein. Heute ist das nicht möglich.“

Sein Fazit: Wir möchten wegkommen vom Kontrahierungszwang, der besagt, Pflegeverträge abzuschließen an jedem beliebigen Ort, sondern gezielt dort, wo sie gebraucht werden.

Moderator Norbert Grote hielt fest: „Wenn Politik erkennt, dass es bestimmte Marktentwicklungen nicht gibt, die man aber zur flächendeckenden Versorgung braucht, dann muss man Anreize schaffen, politische Akzente setzen.“

Während die Kommunen und die Pflegekassen mehr Steuerungskompetenz fordern, widerspricht der bpa-Geschäftsführer deutlich. „Wir glauben, dass sich in den letzten 25 Jahren gut herausgestellt hat, dass sich auch ohne Steuerungskompetenz in der Pflege sehr viel entwickelt hat.“ Er würde sogar behaupten, „hätten wir gesteuert, dann hätten wir einen enormen Investitionsstau“.

Jan Grabow von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Curacon ging auf die wirtschaftliche Situation von Pflegeheimen ein: Welche Rahmenbedingungen werden benötigt, dass die wirtschaftliche Situation einer Pflegeeinrichtung auskömmlich ist, die Betreiber bereit sind sich in diesem Markt zu betätigen

und entsprechend auch einen Beitrag leisten, die Versorgung sicherzustellen?

Im Vergleich unterschiedlicher Träger müsse man feststellen, dass sich die Renditen angleichen. „Zweistellige Renditen werden in der Praxis üblicherweise nicht erreicht. Die Investitionsfähigkeit muss sichergestellt sein und das ist m. E. durch die aktuellen Entwicklungen nicht mehr vollumfänglich gewährleistet“, sagte Grabow. Durch die Tarifregelung entstünden enorme Kostensteigerungen, die Entlastungsbeträge für die Bewohner seien dagegen minimal, „quasi Symbolpolitik“.

Er erinnerte daran, dass „die ausufernden Steigerungen der Eigenanteile“ nicht nur die Bewohner treffen, sondern auch die Sozialhilfeträger. Das passe nicht gut in die Haushalte und Pflegestruktur. Zum Sicherstellungsauftrag: „Wir stellen leider fest: Wir sind hier in einem Strukturbereich von Gebäuden und Brücken, die Situation ist Ihnen ja bekannt; und im Pflege- und Krankenhausbereich sieht es nicht anders aus.“

Die Betriebskostenfinanzierung gerade durch die aktuellen Entwicklungen deutlich unter Druck. „Gleichzeitig haben wir eine deutliche Nachfrage, unterschiedliche Investitionsthemen, wo wir die Finanzierung des Investitionsbedarfs sicherstellen müssen, energetische Sanierung als Beispiel“, so Grabow. Generell sei hier das Ordnungs- und Leistungsrecht gefordert.



bpa-Geschäftsführer Norbert Grote

Grote fügte hinzu: „Mit Blick auf die sehr unterschiedlichen Investitionskosten (80.000 Euro oder 170.000 Euro pro Platz) in den einzelnen Bundesländern muss man sich schon die Frage stellen, ob der Rückzug der Länder aus der Investitionskostenförderung wirklich zu etwas Gutem geführt hat.“

Oliver Stemmann von den Alloheim Seniorenresidenzen und Vorsitzender der bpa-Landesgruppe Berlin sprach aus der Praxis über das Thema Personal und Wirtschaftlichkeit. „Führen ist Managementaufgabe! Das ist in der Zentrale so, das ist insbesondere auch vor Ort so. Wir müssen die Attraktivität des Pflegeberufs steigern, wir müssen Vorurteile abbauen. Wir arbeiten in einer demografiefesten, sehr sicheren Branche.“ Mitarbeiterbindung sei sehr wichtig. Die jungen Leute wollten ein gutes Betriebsklima und eine gute Einarbeitung, so seine Erfahrung.

Aus dem Publikum wurde die Frage gestellt: Rentiert sich der Betrieb eines kleinen Altenheims noch? Dazu Grabow: „Es ist schwierig. Der Betrieb eines Altenheims (Solitär, 60 bis 80 Plätze) ist reglementiert wie ein Atomkraftwerk. Das führt zu Marktkonzentration, Verbundbildung.“ Stemmann sagte: „Es ist schwierig, aber machbar.“ Die Rahmenbedingungen seien schwierig. Man brauche Mut. „Sie brauchen unternehmerisches Gen dazu.“

Trotz der geäußerten Bedenken hielt Norbert Grote in seiner Abschlussmoderation fest: „Momentan ist der überwiegende Teil unserer Mitgliedseinrichtungen familiengeführt und wenn die alle große Bedenken gehabt hätten, dann hätten die sich auch nicht auf den Weg gemacht. Wenn man den Unternehmergeist hat, dann sollte man sich davon nicht beeindrucken lassen, aber eben wissen, dass die Rahmenbedingungen und das politische Klima im Moment nicht die Besten sind und dass Unternehmergeist eher nicht unterstützt wird.“

Grote erinnerte daran, dass es ohne die privaten Pflegeeinrichtungen niemals möglich gewesen wäre, die notwendige Infrastruktur zu schaffen, die aufgrund der demokratischen Entwicklung erforderlich ist. Die Kommunen allein hätten dies nicht leisten können.

Tariftreuregelung: Was kommt auf Pflegeunternehmer und Pflegekräfte zu?

Guido Reisener, Pflegeunternehmer aus Niedersachsen und bpa-Präsidiumsmitglied, schilderte seine Erfahrungen aus dem Umsetzungsprozess der Tariftreuregelung. Bis 2018 habe sein Pflegeunternehmen ausschließlich Einzelverträge mit seinen Mitarbeitenden abgeschlossen. 2019 habe er auf die AVR des bpa Arbeitgeberverbandes umge-

stellt und diese 2020 auf fünf Entgeltstufen erweitert. 2021 mit der „unsäglichchen Tariftreuregelung“ habe er sich am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TvÖD) orientiert und seine Entgeltordnung erneut weiterentwickelt. Bereits zu Jahresbeginn 2022 sei diese im Sinne der Tariftreuregelung anerkannt worden. Reisener sagte voraus: „Der Aufwand bei den Entgeltverhandlungen wird weiter zunehmen, es wird tiefer geholt werden, viele kleinere Unternehmen sind damit organisatorisch vollkommen überfordert, die wollen pflügen, die wollen keine Verhandlungen führen.“

Es werde weitere Nachweise geben müssen, ob das, was erklärt worden ist, auch tatsächlich bezahlt wurde. Dazu gebe es noch keine Regelung. „Wir werden quasi zu Gehaltsausgabestellen. Das ist ein durchlaufender Posten für uns.“ Hier müsse eine Art Schmerzensgeld vereinbart werden, schlug Reisener vor und prophezeite: „Die Attraktivität für uns Unternehmer nimmt weiter ab und wir fürchten eine weitere Konzentration in der Leistungserbringung. Viele familiengeführte Betriebe, die vor einem Generationswechsel bzw. der Nachfolgeregelung stehen, werden dichtmachen oder verkaufen.“

Mit Blick auf die vom Gesetzgeber gesetzten Fristen zur Abgabe der gewählten Tarifoptionen und trotz der geschil-



Von rechts: bpa-Geschäftsführer Norbert Grote als Moderator mit Jens Kreutzer, AOK-Nordwest, Jan Grabow, Curacon, und Oliver Stemmann, bpa-Landesvorsitzender in Berlin



Fotos: S. Jauch

Von links: Prof. Dr. Martin Heckelmann moderierte die Runde mit Rechtsanwalt Ralf Kaminski, Pflegeunternehmer und bpa-Präsidiumsmitglied Guido Reisener sowie Detlef Friedrich, contec GmbH

derten Widrigkeiten, die mit der Tarifreuregelung einhergehen, war Reiseners Tipp: Packen Sie es an!

Detlef Friedrich von der contec GmbH hatte sich Gedanken gemacht, wie man den wirtschaftlichen Herausforderungen der Tarifreuregelungen begegnen könne. Bei den prognostizierten steigenden Kosten der EEG um 50 bis 200 Prozent sieht Friedrich als ersten Schritt eine Senkung der Leistungsnachfrage, weil sich die Leute manches nicht leisten wollen, obwohl sie es könnten. „Bei denjenigen, wo es sein muss, wird der kommunale Kostenträger mit der Hilfe zur Pflege entsprechend einspringen.“

Rechtsanwalt **Ralf Kaminski** erinnerte in seinem Vortrag über die rechtlichen Herausforderungen der Tarifreuregelung daran, dass die derzeitige Regelung widersprüchlich sei, die Reform der Tarifreure derzeit überarbeitet werde und es eine Anpassung über das sogenannte Pflegebonusgesetz geben werde.

Prävention dient der Mitarbeitergewinnung und -bindung

Joachim Görtz, Landesgeschäftsstellenleiter des bpa in Bayern, stellte auf dem Hauptstadtkongress ein Präventionsmo-

dell vor, das auch zur Mitarbeitergewinnung und -bindung beitragen könne. Das Projekt starte in Bayern, könne aber als Blaupause für die bundesweite Umsetzung dienen. „Uns beschäftigen die hohen AU-Quoten in der Pflege allgemein, aber ganz besonders in der Altenpflege“, sagte Görtz. Mit 25 AU-Tagen pro Kopf in der Altenpflege werde „der Vogel abgeschossen“. Der Durchschnitt aller anderer Berufstätiger (gestresste Manager, Schweißler, Büromenschen) liege bei 15 AU-Tagen. Die Differenz zur Altenpflege sei in den Auswirkungen dramatisch. Das habe mit der Arbeitszufrieden-

heit und der zur Verfügung stehenden Arbeitskraft zu tun. „Bei dem Fachkräftemangel und den Möglichkeiten, die wir haben, macht es in jeder Hinsicht Sinn, dass sich jeder Pflegeunternehmer um die Gesundheit seiner Mitarbeiter kümmert.“

Görtz gab mit Blick auf die AU-Tage ein Beispiel aus Bayern: 165.000 Personen sind in der Kranken- und Altenpflege als Fachkräfte beschäftigt. Wenn man deren AU-Quoten durchschnittlich auswertet, kommt man im Jahr auf 3,76 Millionen AU-Tage oder 10.300 ausgefallene Erwerbstage. „Das ist dramatisch viel“, so Görtz. Wenn man das Potential von den zehn Tagen (zwischen den durchschnittlich 15 AU-Tagen und den 25 AU-Tagen in der Altenpflege) nutzen würde, könnte man allein in Bayern 3.700 Vollstellen generieren.

„Wir würden damit zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen: Wir haben die Ressourcen, wir haben zufriedene Mitarbeiter. Wir haben Produktivität und wir haben am Ende betriebs- wie auch volkswirtschaftlich enorme Summen, die dann dagegengestellt eingespart werden und etwas vernünftiger ausgegeben werden können als mit Rehabilitation“, argumentierte Görtz und sagte: „deswegen die Prävention“.



Am Rednerpult: Joachim Görtz, Leiter der bpa-Landesgeschäftsstelle Bayern

Zukunft und Sicherstellung der ambulanten und häuslichen Pflege

Unter der Überschrift „Mit Quartiersmanagement und ambulanter Pflege zu mehr Selbstständigkeit“ stellte bpa-Mitglied Bettina Tews-Harms zwei unterschiedliche, sehr erfolgreiche Projekte im Sinne von Best Practice vor. Bettina Harms hat seit 30 Jahren einen ambulanten Pflegedienst in Niedersachsen. Mit annähernd 400 Mitarbeitenden versorgt sie pflegebedürftige Menschen im ländlichen Bereich zwischen Braunschweig und Wolfsburg.



bpa-Mitglied Bettina Tews-Harms und Marie-Luise Mangelsdorf, advita

Das Nachbarschaftshaus in Detmerode, Stadtteil von Wolfsburg



Zum Projekt „Neue Burg“ im Stadtteil Detmerode in der VW-Stadt Wolfsburg:

Der Stadtteil entstand in den 60er-Jahren des 20. Jahrhunderts, hat 7.424 Einwohner und einen hohen Anteil an alten und hochaltrigen Menschen. Initiator für das Projekt, das 2011 begann, war bereits 2006 die Neuland-Wohnungsbau-gesellschaft. „Sie hatten damals Leerstand in ihren Stadtteilwohnungen, es gab Verelendungstendenzen und sie wollten sich attraktiver machen“, sagte Bettina Harms in ihrem Beitrag auf dem Hauptstadtkongress. Ein Teil der Siedlung sollte abgerissen werden. In einem Neubau sollten eine Tagespflege und ein Nachbarschaftstreff entstehen. 2011 sollte noch eine Wohngemeinschaft für Menschen mit Demenz hinzukommen. Sie und einige andere seien damals an-

gesprochen worden. Das Projekt wurde ausgeschrieben und Bettina Harms erhielt mit ihrem damals noch kleinen Pflegedienst (ca. 20 Mitarbeiter/innen) den Zuschlag.



Mittagstisch im Nachbarschaftshaus Detmerode

Inzwischen hat sich das Viertel in einen modernen, hochwertigen Stadtteil mit 220 Wohnungen (z.T. barrierearm oder -frei) entwickelt, dort befinden sich das Büro ihres ambulanten Pflegedienstes, der Servicepoint für das Quartier und ein Nachbarschaftshaus mit Mittagstisch, darüber ihre Tagespflege. Der Mittagstisch richtet sich hauptsächlich an ältere Menschen, die in diesem Stadtteil wohnen, aber er ist öffentlich und wird auch von Schülern und Berufstätigen aus der Umgebung genutzt. „Das ist ein Treffpunkt und ein wirklicher Magnet, der alles andere befördert hat“, schwärmt Bettina Harms, die sich verpflichtet hat, drei Tage die Woche den Mittagstisch anzubieten.

„Kooperationspartner ist die Neuland-Wohnungsbau-gesellschaft, als Tochter der Stadt, die uns damals viele Türen geöffnet hat. Den Zuschlag haben wir damals bekommen, weil wir nicht so viele Forderungen hatten wie unsere Mitbewerber“, verriet die erfolgreiche Pflegeunternehmerin. Sie habe sich gesagt: „Fangen wir doch erstmal an und gucken, was wir hier gemeinsam aufbauen können. Neben dem fachlichen Konzept, das wir hatten, war es sicher entscheidend, dass wir bereit waren, neue Wege zu gehen und nicht gleich alles abgegrenzt und vergütet haben wollten“, erinnerte sich Bettina Harms.

Inzwischen ist die Stadt Wolfsburg dabei. „Darauf bin ich superstolz“, denn



Tagespflege in restaurierter Scheune im Dorf Wahrenholz

die Stadt Wolfsburg sei absolut ‚wohlfahrtslastig‘. „Es ist uns gelungen, uns als private Anbieter in diesem Umfeld erfolgreich zu platzieren“, so Bettina Harms. Die Stadt habe mit ihrem Pflegedienst einen Kooperationsvertrag geschlossen. Ihr Pflegedienst bietet ambulante Pflege, Tagespflege und eine ambulant betreute Wohngemeinschaft. Das Kernstück, das Nachbarschaftshaus, werde von ihr angemietet und an Vereine sowie andere Akteure im Quartier untervermietet.

Zum Projekt in Wahrenholz – ein 3.000-Seelen-Dorf, mehr als 600 Menschen sind über 75 Jahre alt, hier sei die Initiative 2014 von der Gemeinde selbst ausgegangen. „Da gibt es eine Reihe sehr mobiler Ratsmitglieder, die über die Parteigrenzen hinweg zusammenarbeiten und die Pflege im Dorf haben wollten“, erzählt Bettina Harms. Die Vorgespräche hätten eine ganze Weile gedauert. Ihr Tipp: Bei derartigen Anfragen benötige man einfach Zeit. „Man muss im Gespräch bleiben, offen sein.“ Inzwischen sei die Gemeinde Inhaberin und Vermieterin einer Wohnanlage mit WG. Die Tagespflege sei mitten im Dorf in einer alten Scheune untergebracht, die der örtliche Bäckermeister restauriert habe. „Für die Menschen, die dort leben, ist es ein Traum“, schwärmt Bettina Harms. „Die sind mitten in ihrem Dorf und schauen von ihrer Scheune aus direkt auf den Supermarkt und ein Café. Die Tagespflegegäste (15 bis 18 Plätze)

sehen sich das alles an und sind Teil der Gemeinschaft. Es ist toll, was hier entstanden ist.“ Ihre Rolle sei hier passiver, „aber auch hier betreuen wir wieder eine Wohngemeinschaft und Seniorenwohnungen.“

Ihr Fazit: Es gibt lange Planungsphasen, man muss auch mal in Vorleistung gehen, aber das Schöne ist, man muss nicht der größte Player sein, man kann es auch machen, wenn man kleiner ist. „Wir haben durch beide Projekte Kooperationen geschlossen, die uns bei ganz vielen anderen Dingen unterstützt haben. Das hat Türen geöffnet.“ Bettina Harms ist überzeugt, „dass wir in diesen Quartieren ganz viel Ressourcen sparen können: Zeit, weil wir weniger durch die Gegend fahren; wir können das Personal besser einsetzen und finanzielle Ressourcen, etwa Energie sparen.“ Angehörige ließen sich gut in die Pflege einbeziehen und die Menschen im Quartier könnten viel länger zu Hause wohnen bleiben.

Marie-Luise Mangelsdorf, Leitung Zentrales Qualitätsmanagement advita, berichtete davon, wie das Unternehmen die Digitalisierung einsetzt, um die Pflegenden in der ambulanten Pflege zu unterstützen. Dahinter stehe der Gedanke: „Wir haben einen vorherrschenden Personalmangel. Wir konzentrieren uns auf unsere Mitarbeitenden, denn wir haben kein Kundenproblem, sondern ein Mitarbeiterproblem.“ Digitalisierung könne ein Weg zur Lösung sein.

Am Anfang habe die Überlegung gestanden, wie bekommen wir Prozesse sinnvoll digitalisiert? Die Umstellung auf digitale Dokumentation im Echtbetrieb habe im März 2020 begonnen, jetzt (Sommer 2022) sei sie abgeschlossen. Knapp 1.900 Geräte seien zur digitalen Dokumentation im Einsatz. Digitalisierung könne nicht nur zu einer Verbesserung der betrieblichen Arbeitsorganisation führen, sondern Sorge auch für eine verbesserte Koordinierung der verschiedenen Leistungsanbieter. Erforderlich sei die Trilogie aus Technik, Arbeitsorganisation und Qualifikation der Mitarbeiter. „Sie müssen in der Lage sein, mit diesem Endgerät umzugehen. Ganz wichtig ist auch ein ruhiges, systematisches Projektmanagement und die Benutzerfreundlichkeit des Geräts“, so Marie-Luise Mangelsdorf.

Der nächste Hauptstadtkongress findet vom 14. bis 16. Juni 2023 im Hub27 in Berlin statt.

Verdiente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Das Foto zeigt die beiden bpa-Geschäftsführer mit Jubilaren bei der Dienstbesprechung (von links): Bernd Tews (Geschäftsführer), Nico Kling (10 Jahre, bpa Servicegesellschaft), Uwe Clasen (25 Jahre bpa), Monika Weber-Beckensträter (25 Jahre bpa), Rudolf Pietsch (10 Jahre bpa), Falk Roßkopf (10 Jahre bpa), Sabine Söngen (10 Jahre bpa), Uwe Krüger (25 Jahre bpa), Sven Wolfgram (10 Jahre bpa), Joachim Görtz (20 Jahre bpa) und Norbert Grote (Geschäftsführer).

Erstmals seit fast 2,5-jähriger pandemiebedingter Pause konnten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des bpa am 5. Juli 2022 in Berlin wieder in Präsenz zu einer Dienstbesprechung treffen. Zuvor

war dies lange Zeit nur per Videokonferenz möglich gewesen. Die Geschäftsführer Norbert Grote und Bernd Tews nutzten die Gelegenheit, denjenigen anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitar-

beitern des bpa, die seither ein langjähriges Dienstjubiläum beim bpa feiern konnten, nochmals persönlich zu danken und lobende Worte an sie zu richten.

bpa-Mitarbeitende laufend im Einsatz

Team-Staffel des bpa liegt beim 5 x 5 km Lauf im Berliner Tiergarten gut in der Zeit



bpa-Staffel nach getaner Laufarbeit (von links): Dr. Oliver Stegemann, Simone Kempin, Christopher Ratter, Axel Schnell und Oliver Bösener

Berlin. Zwei Jahre war Pause. Corona hatte die 5 x 5 km Team-Staffel der Berliner Wasserbetriebe harsch ausgebremst. Dass das Laufereignis scheinbar von vielen schmerzlich vermisst wurde, zeigte sich am 15. Juni im Berliner Tiergarten, als am frühen Abend unter strahlendem Sonnenschein Scharen von Läuferinnen und Läufern in den Berliner Tiergarten strömten.

Drei Tage lang war der Bereich zwischen Kanzleramt, Spree und Siegessäule von insgesamt fast 30.000 Laufbegeisterten und jeder Menge Zuschauern bevölkert. Unter den Laufgruppen war auch das Team des bpa, lautstark unterstützt durch Kolleginnen und Kollegen aus der Bundesgeschäftsstelle, die es sich beim Picknick am Streckenrand gemütlich gemacht hatten.

Nachruf

Der bpa trauert um Volker Specht – langjähriger Vorsitzender der Landesgruppe NRW

Als Unternehmer aus Leidenschaft gehörte Volker Specht zur Gründergeneration im bpa, deren Spuren noch heute sichtbar sind. In 25 Jahren unternehmerischer Tätigkeit schuf er eine Unternehmensgruppe mit über 700 Mitarbeitern und insgesamt 711 Pflegeplätzen, 29 Wohneinheiten, zwei ambulanten Diensten und einem Intensivpflege-dienst. Gleichzeitig legte er mit vielen Mitstreitern den Grundstein für die heutige erfolgreiche Arbeit des bpa in NRW, ja sogar in ganz Deutschland.



Nach seinem Beitritt zum bpa im Jahr 1992 engagierte er sich von 1998 bis 2012 im Landesvorstand, dessen Vorsitzender er bis 2006 war. Die Geschicke der Landesgruppe wurden zeitweise aus dem Keller seines Wohnhauses heraus gelenkt, gleichzeitig leitete Specht auch die Professionalisierung der Interessenvertretung für die private Pflege ein. Auch später hat er den bpa in verschiedenen Funktionen begleitet, unterstützt und weiterentwickelt – zuletzt als Ehrenvorsitzender der bpa-Landesgruppe NRW.

Volker Specht genoss hohes Ansehen bei Geschäftspartnern, Behörden und Kollegen. Obwohl er nie am Rande stand, sondern gerne mitmischte, waren ihm Vordrängler und Besserwisser ein Graus. Er liebte den Austausch und die Diskussion, die Kollegialität jedoch stand für ihn an erster Stelle. Sein Rat wurde geschätzt und seine Expertise gesucht. Kurz: Man konnte sich auf ihn verlassen.

Wir verneigen uns vor einem Vorreiter der privaten Pflege in NRW und vor einem politisch informierten, engagierten Menschen, der uns durch sein großes Engagement, seine sprichwörtliche Menschlichkeit und seine ausgewiesene Fachkompetenz unvergessen bleiben wird. Der bpa wird Volker Specht vermissen und ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Bernd Meurer
bpa-Präsident

Bernhard Rappenhöner
Vorsitzender der bpa-Landesgruppe NRW

Denn die zweite Besonderheit des Laufes, neben seiner Größe, war seine Atmosphäre, die man schon von weitem hören, sehen und spüren konnte: Flankiert von Trommeln, Musik und vielen Picknickern wurde das Rennen zum gemütlichen After-Work-Event im Schatten der Bäume am Kanzleramt, unter denen sich die Schaulustigen und Kollegen auf Decken und Bänken in Gruppen verstreuten. Hier wurden die vom Organisator gestellten Picknickkörbe geplündert, viel Mitgebrachtes verspeist und auch das ein oder andere Getränk genossen.

bpa-Leistung stimmt: Alle fünf unter 30 Minuten

Am Ende des Abends lehnten die fünf bpa-Läufer reichlich erschöpft am stählernen Absperrgitter, hinter dem sich die große Wiese vor dem Bundestag erstreckt. Ganz klar: Das gemeinsame Anfeuern, das Laufen und Auspowern und natürlich auch das Picknick und das Bier danach, schweißen dann doch zusammen. Ganz egal, wie gut die Rundenzeiten ausfielen. cr

Ihre Ansprechpartner beim bpa

Bundesgeschäftsstellen

Friedrichstraße 148 · 10117 Berlin
 Geschäftsführer: **Norbert Grote**,
Bernd Tews
 Leiterin Justizariat: **Ise Neumann**
 Leiter der Bundesgeschäftsstelle: **Axel Schnell**
 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
Ronny Brosende
 Mobil: +49 171 6538350
Sven Schumacher
 Mobil: +49 160 98187594
Pia Donnert-Brehm
 Mobil: +49 173 2092456
Johanna Mulfinger
 Mobil: +49 152 09240503
Jennifer Ludwig
 Mobil: +49 171 3591385
 Marienplatz 8 · 70178 Stuttgart
 Telefon: +49 711 96049-60
 Telefax: +49 711 96049-70
 baden-wuerttemberg@bpa.de

Bayern

Joachim Görtz
 Mobil: +49 174 3463969
Fritz Habel
 Mobil: +49 173 7000943
Stefan Hahnemann
 Mobil: +49 173 9004059
Falk Roßkopf
 Mobil: +49 151 11601408
Johannes Keller
 Mobil: +49 151 23894889
Hannah Krahn
 Mobil: +49 160 7459618
Miriam van Kaick
 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
 Mobil: +49 172 4154943
Neue Anschrift ab 1. April 2022:
 Spichernstraße 12 A · 10777 Berlin
 Telefon: +49 30 338475250
 Telefax: +49 30 338475279
 berlin@bpa.de

Brandenburg

Sabrina Weiss
 Mobil: +49 152 21732243
Sarah Kolbe
 Mobil: +49 151 58441210
Uwe Mahrla
 Mobil: +49 172 4154939
 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
Philip Eckhardt
 Mobil: +49 151 15885353
Sören Fenner
 Mobil: +49 174 1837313
 Süderstraße 24 · 20097 Hamburg
 Telefon: +49 40 25307160
 hamburg@bpa.de

Hessen

Manfred Mauer
Sabine Söngen
 Mobil: +49 172 9911727
Stefan Hißnauer
 Mobil: +49 172 2438503
Oliver Hauch
 Mobil: +49 172 4103485
Markus Ahne
 Mobil: +49 151 72317292
Astrid Jestel-Rücker
 Mobil: +49 173 2751623
Mirjam Abraham
 Mobil: +49 151 41498624
 Schiersteiner Str. 86 · 65187 Wiesbaden
 Telefon: +49 611 341079-0
 Telefax: +49 611 341079-10
 hessen@bpa.de

Mecklenburg-Vorpommern

Sven Wolfgram
 Mobil: +49 172 4154935
Carolin Möller
 Mobil: +49 160 90159111
Anja Welenz
 Mobil: +49 172 3275680
Rona Lehmköster
 Mobil: +49 172 5329688
 Köpmarkt – Am Grünen Tal 19
 19063 Schwerin
 Telefon: +49 385 3992790
 Telefax: +49 385 3992799
 mecklenburg-vorpommern@bpa.de

Niedersachsen

Carsten Adenäuer
 Mobil: +49 1525 1672305
Jens Krüger
 Mobil: +49 173 6024877
Hinrich Ennen
 Mobil: +49 174 3051402
Björn Aselmeyer
 Mobil: +49 172 2832135
Nils Schwichtenberg-Zech
 Mobil: +49 160 92625800
Florian Araschmid
 Mobil: +49 162 1321678
Heide Grimmelmann-Heimburg
 Mobil: +49 173 9138325
 Herrenstraße 5 · 30159 Hannover
 Telefon: +49 511 123513-40
 Telefax: +49 511 123513-41
 niedersachsen@bpa.de

Nordrhein-Westfalen

Christine Strobel
 Mobil: +49 162 1311314
Iris Potthof
 Mobil: +49 160 92628199
Michael Siering
 Mobil: +49 173 1792829
Ulrich Kochanek
 Mobil: +49 173 6434880
Andrea Grote
 Mobil: +49 173 2062868
Alexandra Nuy
 Mobil: +49 151 74112553
Kirsten Hinz
 Mobil: +49 151 50945463
Henning Sittlinger
 Mobil: +49 160 3321459
Nathalie Kinder
 Mobil: +49 151 10642636
David Schulz
 Mobil: +49 162 2431280
 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
Petra Therre
 Mobil: +49 151 19115274
Katrin Möller
 Mobil: +49 172 5300969
Jan-Christoph Harnisch
 Mobil: +49 170 8079188
Barbara Goetsch
 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
Mechthild Hoffmann
Mobil: +49 151 15282066
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
Anne Müller
Mobil: +49 172 6138210
Elsterstraße 8a · 04109 Leipzig
Telefon: +49 341 52904460
Telefax: +49 341 52904489
sachsen@bpa.de

Sachsen-Anhalt

Daniel Heyer
Mobil: +49 172 2690689
Fabian Herrmann
Mobil: +49 175 7227525
Uwe Mahrla
Mobil: +49 172 4154939
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
Anke Buhl
Mobil: +49 160 6698384
Lars Tosch
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 4154939
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'Arion 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 Pflegesatzwesens
Christian Dix
dix@bpa-servicegesellschaft.de

Geschäftsstelle Nord

Süderstraße 24 · 20079 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

Werdener Straße 6 · 40227 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
infoOst@bpa-servicegesellschaft.de
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:

Norbert Grote (verantwortlich)
Bernd Tews
Susanne Jauch

Autoren:

Norbert Grote (ng)
Bernd Tews (bt)
Martin von Berswordt-Wallrabe (mvb)
Susanne Jauch (sj)
Pascal Tschörtner (pt)
Iris Potthof (ipo)
Alexandra Nuy (an)
Barbara Goetsch (goe)
Ute Kellner-Heister
Christopher Ratter (cr)
Stefan Kraft (sk)
Ronny Brosende (bro)
Joachim Görtz (jg)
Oliver Stemmann (ste)
Hannelore Bitter-Wirtz (hbw)
Sven Wolfram (svw)
Carolin Möller (cm)
Carsten Adenauer (cad)
Rudolf Pietsch (pie)
Fabian Herrmann (herr)
Anke Buhl (abu)
Kay Oldörp (old)
Uwe Clasen (cla)
Olaf Schwabe (os)
Stefan Hißnauer (hiss)
Philip Eckhardt (eck)
Steffi Schoop
Magdalena von Ostrowski (mvo)
Sören Nissen (nsn)
Angela Poling (po)
Kay Oldörp (old)
Deborah Annolino (E.C.H.O.)

Redaktionsanschrift:

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

Redaktionsschluss:

5 Wochen vor Erscheinungstermin

Gestaltung:

Union Betriebs-GmbH (UBG)
Betriebsstätte Berlin – Abteilung Grafikdesign
Klingelhöferstraße 8, 10785 Berlin
ubgnet.de

Fotografen:

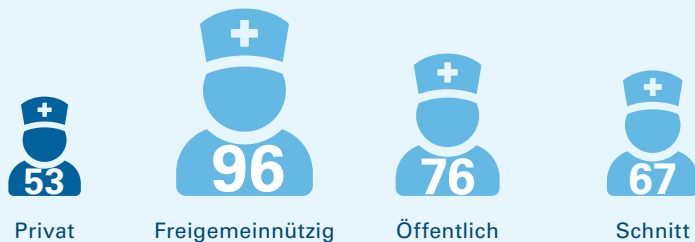
Bundesregierung/Steffen Kugler
Meike Kenn
MAGS NRW/Ralph Sondermann
Arne Pöhnert
Tobias Koch
Hannelore Bitter-Wirtz
Tim Walter
Susanne Jauch
Bettina Harms GmbH (BTH)
Chris Wolff
HSI Hamburger Senioren Immobilien GmbH
Villa Sibilla GmbH
Pascal Tebbe
Olaf Schwabe
Katja Lippmann-Wagner
Fabian Herrmann
Steffi Schoop
Magdalena von Ostrowski
Sören Nissen
Jürgen Müller
Pascal Tschörtner
Deborah Annolino (E.C.H.O.)
Sabrina Marcks
Claudia Siegfried

**Die nächste Ausgabe des bpa.Magazins
erscheint voraussichtlich am 24. Oktober 2022**
ISSN 0947-4285 Ausgabe #118

Wussten Sie schon?

Fakten zur privaten Pflege in Deutschland

Patientenzahlen ambulanter Dienste im Durchschnitt



Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik

Platzzahlen vollstationärer Pflegeheime im Durchschnitt



Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik

Die 32 größten stationären Betreiber



Quelle: CareInvest TOP 30 Liste

Heime in privater Trägerschaft arbeiten kostengünstiger als öffentlich-rechtliche oder freigemeinnützige Heime – insbesondere in Westdeutschland. Hier liegen ihre Preise inklusive des Investitionskostenanteils **7 Prozent unter dem Durchschnitt.**

Pflegeheim Rating Report 2022