

# PPR 2.0 und Entlastungstarifverträge: Wie passt das zusammen?

Robert Spiller  
ver.di- Bundesverwaltung  
Bereich Gesundheitswesen / Gesundheitspolitik



- 1. Pflege am Limit: Zentrale Ergebnisse des ver.di Versorgungsbarometers**
- 2. Pflegepersonalbedarfsbemessung: dringende Voraussetzung für bessere Arbeitsbedingungen**
- 3. Entlastungstarifverträge: Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten**

# 1. Pflege am Limit: Zentrale Ergebnisse des ver.di Versorgungsbarometers

ver.di



## Schlechte Personalausstattung, schlechte Versorgungsqualität:

- Im Frühjahr 2021 hat ver.di 11.990 Beschäftigte in den Bereichen Altenpflege, somatische und psychiatrische Krankenhäuser sowie in Servicebereichen zu ihren Arbeitsbedingungen befragt
- Ergebnisse sind alarmierend. Knapp drei Viertel der Beschäftigten schätzen Personalausstattung als „knapp“ oder „viel zu gering“ ein

# 1. Pflege am Limit: Zentrale Ergebnisse des ver.di Versorgungsbarometers



- Fast **jede\*r fünfte** Befragte\*r hatte so viele andere, dringliche Aufgaben zu übernehmen, dass er/sie es **nicht verlässlich geschafft hat, zumindest einmal in der betreffenden Schicht alle seine/ihre Patient\*innen zu sehen.**
- **ein Viertel** der Beschäftigten berichtete, nur eingeschränkt oder gar **nicht genug Zeit für die notwendigen Prophylaxen** (z.B. gegen Wundliegen) zu haben.
- **Mehr als die Hälfte** der Befragten gab an, dass sie **mit ihren Aufgaben innerhalb des Arbeitstages nur teilweise, eingeschränkt oder gar nicht fertig** wurden.



# 1. Pflege am Limit: Zentrale Ergebnisse des ver.di Versorgungsbarometers



- **75 Prozent** der Befragten **wurden in ihrer Arbeit unterbrochen** und konnten „nicht“, „sehr eingeschränkt“ oder nur „teilweise“ ungestört die ihnen zugewiesenen Patient\*innen versorgen.
- Gut ein Viertel der Befragten gab an, dass sie **auf Wünsche und Bedarfe der Patient\*innen/Bewohner\*innen** nur eingeschränkt oder gar nicht eingehen konnten
- In 28 Prozent der Fälle blieb der **fachliche Austausch mit Kolleg\*innen** auf der Strecke („nur sehr eingeschränkt“ oder „nein“).



# 1. Pflege am Limit: Zentrale Ergebnisse des ver.di Versorgungsbarometers

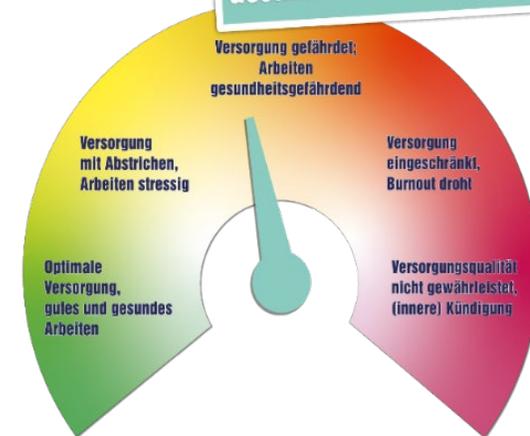
- 20,5 Prozent sagen, dass ihre Tätigkeit nicht ihren **Ansprüchen an den Beruf** gerecht wird.
- In 20 Prozent der Fälle findet **keine strukturierte Anleitung der Auszubildenden** statt, in weiteren 18 Prozent nur sehr eingeschränkt, bei 23 Prozent nur teilweise
- Nur ein Drittel der Befragten können ihre **Pause überwiegend oder vollständig ungestört** und in voller Länge nehmen.
- 
- **78 Prozent können sich nicht vorstellen, mit der derzeitigen Personalausstattung bis zur Rente in ihrer Teilbranche weiterzuarbeiten.**

30.01.2023

ver.di

Versorgungsbarometer

Gesundheitsbeschäftigte



## 2. Pflegepersonalbedarfsbemessung: dringende Voraussetzung für bessere Arbeitsbedingungen

**Wie ist auf diese kritischen Ergebnisse zu reagieren? Wie lässt sich der „Pflexit“ stoppen?**

- **Gute Arbeitsbedingungen** sind Grundvoraussetzung für Resilienz, Motivation und Verbleib bzw. Rückkehr der Beschäftigten in die Pflegeberufe
- **Pflegepersonalbedarfsbemessung** ist zentrale Voraussetzung guter Arbeitsbedingungen in der Pflege
- Personalbemessung orientiert sich lange Zeit an **Ressourcenverknappung** statt am **Bedarf**

## 2. Pflegepersonalbedarfsbemessung: dringende Voraussetzung für bessere Arbeitsbedingungen

- Studie der Hans-Böckler-Stiftung „Ich pflege wieder, wenn...“: Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften (*Kooperationsprojekt der Arbeitnehmerkammer Bremen, des Instituts Arbeit und Technik Gelsenkirchen und der Arbeitskammer des Saarlandes, April 2022*)
- Zentrale Ergebnisse:
- 1. Ein signifikanter Anteil der Befragten kann sich vorstellen, **wieder in den Pflegeberuf zurückzukehren** oder das **Stundenvolumen zu erhöhen**, wenn die Voraussetzungen stimmen
- 2. Als hierfür **wichtigste Voraussetzung wird** im Ranking „Mehr Zeit für eine gute Pflege durch mehr Personal“ genannt
- 3. **Wechselseitiger Einfluss:** Bessere Arbeitsbedingungen erfordern mehr Pflegepersonal. Für mehr Pflegepersonal braucht es eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

## 2. Pflegepersonalbedarfsbemessung: dringende Voraussetzung für bessere Arbeitsbedingungen



Tabelle 3: Ranking der wichtigsten Arbeitsbedingungen für Wiedereinstieg und Stundenerhöhung (Basis: Ergebnisse der Bremer Pilotstudie)

Rangstufe	Arbeitsbedingungen	Mittlerer Rang
1	Mehr Zeit für eine gute Pflege durch mehr Personal	2,15
2	Höhere Bezahlung	3,07
	Verlässliche Arbeitszeiten	3,32
3	Mehr Wertschätzung von Vorgesetzten	4,60
	Tarifbindung	5,05
4	Fachliche Aufstiegsmöglichkeiten	5,68
	Erlebtes während der Arbeitszeit psychisch verarbeiten können	5,97
	Betriebliche Interessenvertretung/Mitsprache	6,15

- Mehr Personal als wichtigste Ranking-Voraussetzung für eine Berufsrückkehr oder ein Aufstocken
- Mittelbarer Zusammenhang – verlässliche Arbeitszeiten und bedarfsgerechte Pflegepersonalbemessung

## 2. Pflegepersonalbedarfsbemessung: dringende Voraussetzung für bessere Arbeitsbedingungen

Tabelle 4: Die zehn wichtigsten Arbeitsbedingungen für Rückkehr bzw. Stundenerhöhung

	Arbeitsbedingungen	Themenbereiche	wichtig/ ganz wichtig	n
1	Fairer Umgang unter Kolleg/innen	Organisation und Führung	97,4 %	6.654
2	Vorgesetzte, die wertschätzend und respektvoll sind	Organisation und Führung	96,5 %	6.655
3	Bedarfsgerechte Personalbemessung	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	95,1 %	7.707
4	Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind	Organisation und Führung	94,4 %	6.644
5	Nicht unterbesetzt arbeiten müssen	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	92,8 %	7.741
6	Mehr Zeit für menschliche Zuwendung	Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung	92,7 %	7.730
7	Vereinfachte Dokumentation	Organisation und Führung	91,0 %	6.642
8	Verbindliche Dienstpläne	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	89,1 %	7.392
9	Augenhöhe gegenüber der Ärzteschaft	Organisation und Führung	89,1 %	6.612
10	Fort-/Weiterbildung = höheres Gehalt	Weiterbildung und Karriere	88,9%	6.344

- Die zehn wichtigsten Voraussetzungen für Rückkehr bzw. Stundenerhöhung, unterteilt nach Themen
- Themenfeld „Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung“ mit Berücksichtigung bedarfsgerechter Personalbemessung von herausragender Bedeutung

## 2. Pflegepersonalbedarfsbemessung: dringende Voraussetzung für bessere Arbeitsbedingungen

Tabelle 5: Überblick über die wichtigsten Arbeitsbedingungen nach Themenbereichen

Rang im Gesamtranking	Arbeitsbedingungen	wichtig/ ganz wichtig
<b>Organisation und Führung</b>		
1/67	Fairer Umgang unter Kolleg*innen	97,4 %
2/67	Vorgesetzte, die wertschätzend und respektvoll sind	96,5 %
4/67	Vorgesetzte, die sensibel für meine Arbeitsbelastung sind	94,4 %
<b>Berufliches Selbstverständnis und Anerkennung</b>		
3/67	Bedarfsgerechte Personalbemessung	95,1 %
5/67	Nicht unterbesetzt arbeiten müssen	92,8 %
6/67	Mehr Zeit für menschliche Zuwendung	92,7 %
<b>Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</b>		
8/67	Verbindliche Dienstpläne	89,1 %
<b>Gesundheitsschutz und Prävention</b>		
28/67	Verbindliche Maßnahmen nach Gefährdungsbeurteilung	76,3 %
<b>Weiterbildung und Karriere</b>		
10/67	Fort-/Weiterbildung = höheres Gehalt	88,9 %
<b>Wiedereinstieg</b>		
21/67	Strukturierte Einarbeitung durch Führungskraft/Praxisanleitung	83,6 %

Quelle: HBS Pflegepotentialstudie „Ich pflege wieder, wenn...“, S. 18, Kurzfassung

## 2. Pflegepersonalbedarfsbemessung: dringende Voraussetzung für bessere Arbeitsbedingungen

- „Geht man davon aus, dass die Bereitschaft unter allen Bremer Teilzeitpflegekräften ebenso hoch ist wie unter den Befragten, kann das Potenzial auch für die laut Statistischem Landesamt Bremen insgesamt **9.348 Teilzeitkräfte** in der **Langzeit- und Krankenpflege im Land Bremen** (2017) geschätzt werden.
- Ebenso kann diese Hochrechnung auch für das **deutschlandweite Potenzial** der laut Statistischem Bundesamt insgesamt **1.059.441 Teilzeitkräfte** (2017/2018) erfolgen.[...] So ergibt sich allein aus den 1.032 Befragten der Studie ein **Potenzial von 165,6 bis 324,8 Vollkräften**.
- Hochgerechnet auf alle Teilzeitpflegekräfte im Land Bremen entspräche das theoretisch einem Potenzial von 813,1 bis zu 1.503 zusätzlichen Vollkräften. Für Deutschland ergäbe dies theoretisch ein **Potenzial von 92.153,2 bis zu 170.343,8 Vollkräften.**

- - Jenny Auffenberg, Moritz Heß: „Pflegekräfte zurückgewinnen, Arbeitsbedingungen und Pflegequalität verbessern. Bericht zu Studie „Ich pflege wieder, wenn...“ der Arbeitnehmerkammer Bremen und des SOCIUM der Universität Bremen,“ S 4

# 3. Entlastungstarifverträge



# 3. Entlastungstarifverträge

Seit 2003: Finanzierung von Krankenhausleistungen über Diagnosebezogene Fallpauschalen (Diagnosis Related Groups – DRG)

Ziel: Wettbewerb zwischen Krankenhäusern stärken

Privatisierungswelle in Krankenhäusern

Zehntausende Stellen im nicht-ärztlichen Bereich abgebaut, Arbeitsbedingungen verschlechterten sich vor allem in der Pflege dramatisch, Ausgliederung

Ab 2013: Kolleg\*innen der Charité kämpfen für einen Tarifvertrag Gesundheitsschutz

Ziel: Arbeitsbedingungen konkret in der eigenen Klinik verbessern

Die Kolleg\*innen haben mit ihrem Kampf den Grundstein für eine Tarifbewegung für mehr Personal und Entlastung gelegt.

2015 Gesundheitsschutz-Urteil Berlin Charité

Ab 2018: Haustarifverträge und schuldrechtliche Vereinbarungen

Unikliniken Freiburg, Tübingen, Ulm und Heidelberg  
Universitätsklinik Essen  
Universitätsklinik Düsseldorf  
SRH Kliniken Karlsbad  
Langensteinbach  
Universitätsklinikum des Saarlandes in Homburg  
Universitätsklinikum Augsburg  
Universitätsklinik Jena  
Universitätsklinikum Gießen & Marburg  
Klinikum Region Hannover  
Städtisches Klinikum Brandenburg  
Universitätsmedizin Mainz  
Universitätsklinikum Schleswig-Holstein in Lübeck und Kiel

2021 und 2022

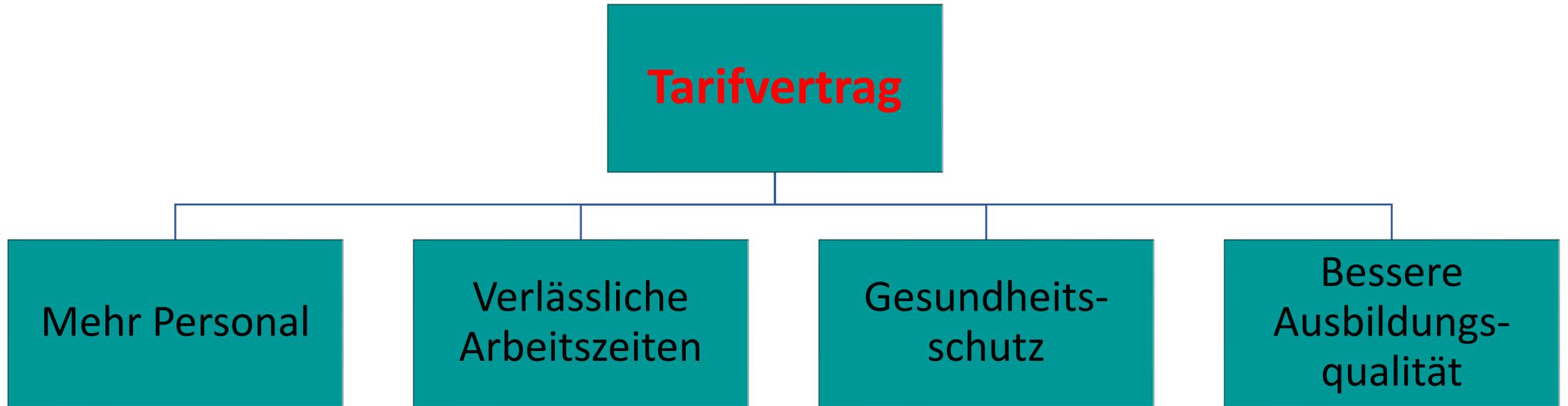
2021: Charité und Vivantes  
2022: Universitätskliniken NRW in Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln, Münster  
Universitätsklinikum Frankfurt

In Verhandlungen/auf dem Weg: Universitätsklinikum Dresden  
Universitätsklinikum Gießen und Marburg (Asklepios)

ver.di

politisches Ziel bleibt:  
**Gesetzliche Personalbemessung**

# 3. Entlastungstarifverträge



# 3. Entlastungstarifverträge

## 1. Regelbesetzung

- Pflegepersonalbedarfsermittlungssysteme: PPR, LEP, INPULS, Verhältniszahlen
- Keine Nacht allein, nicht unterhalb der PPR 2.0
- auch für Bereiche außerhalb der Pflege, bspw. Reinigung, Physiotherapie

## 2. Zusätzliche Stellen – auch für Berufsgruppen außerhalb der Pflege wie z.B. Reinigung, Transportdienst, Physiotherapie

## 3. Ausfallmanagement

- Anpassungen auf Seiten des Personals, bspw. Springerpool
- Anpassungen auf der Leistungsseite, bspw. Bettensperrungen

## 4. Konsequenzenmanagement/Belastungsausgleich

- Freie Tage bei Unterschreitung des erforderlichen Personals
- In UM Mainz mit Buchung auf Langzeitkonto

## 5. Ausbildung – keine Anrechnung der Auszubildenden auf den Dienstplan, mehr und bessere Praxisanleitung

# Drei Kernbotschaften

- 1. Gute Beschäftigungsbedingungen in der Pflege und das langfristig erfolgreiche (Wieder-)Gewinnen und Halten von Pflegebeschäftigten bedingen sich gegenseitig.
- 2. Entlastungstarifverträge setzen an einer zentralen Schnittstelle an, um diese Bedingungen positiv zu gestalten. Zahlreiche Faktoren, die die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beeinflussen, können im Sinne einer Entlastung durch Tarifverträge verbindlich gestaltet werden.
- 3. Mit der verbindlichen Einführung der Pflegepersonalbedarfsbemessung wird ein seit langem bestehender gesetzlicher Handlungsbedarf erfüllt. Der flächendeckende Nutzen von Entlastungstarifverträgen bleibt unabhängig davon bestehen.

# Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

**Robert Spiller**

**Ver.di Bundesverwaltung,**

**Bereich Gesundheitswesen / Gesundheitspolitik**

[robert.spiller@verdi.de](mailto:robert.spiller@verdi.de)