relativ niedrigen Tarifniveau.

Wichtige Option: Trägerübergreifende Gemeinschaften

Weil es in solchen Regionen zunehmend schwierig wird, leistungsfähiges Personal einzustellen und zu halten, gewinnen hier neuerdings „Bündnisse des letzten Augenblicks“ sowie neue, trägerübergreifende Tarifarrangements an Bedeutung. Beispiele hierfür finden sich in Niedersachsen und Bremen, aber auch in Baden-Württemberg ist kürzlich ein „Bündnis für Tariftreue“ entstanden. „Für regionale Fachkräftestrategien in der Altenpflege stellen solche trägerübergreifenden Qualitäts- und Verant-

wortungsgemeinschaften eine wichtige Option dar, insbesondere vor dem Hintergrund des Dritten Pflegestärkungsgesetzes“, stellt Michaela Evans fest. „Die Ergebnisse der Studie verweisen weiter darauf, dass einige Pflegeregionen in Deutschland drohen tarifpolitisch abgehängt zu werden“, warnt die IAT-Forscherin. Hier müsse beobachtet werden, wie sich künftig das Zusammenspiel von Pflegemärkten, Entgeltstrukturen und Arbeitsbedingungen entwickelt.

Arbeitgeber sind nicht vorbereitet

Eine zentrale Ursache der regionalen Zersplitterung sieht Evans darin, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorgani-

sationen in der Altenpflege im Vergleich mit anderen Wirtschaftsbranchen weder historisch, programmatisch, noch in ihren Handlungsroutrinen darauf eingestellt sind, Arbeitsbedingungen und Entgelte flächendeckend zu verhandeln und durchzusetzen. Evans fordert: „Es braucht dringend neue Wege, die Pflegebranche bei solchen neuen Wegen vor Ort für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen zu unterstützen. Hierfür muss nicht nur ein Ruck durch die Branche gehen, hier ist am Ende auch die Politik gefordert“.

www.iat.eu

Gesundheitsreport 2016

Wer gesundpflegen soll, muss gesund erhalten werden

Die Beschaffenheit der Arbeitsplätze, Berufe und Arbeitsumfelder wirken unmittelbar auf die Gesundheit der Beschäftigten ein. Wie stark das gerade für die Pflegeberufe gilt, zeigen die Daten des BKK Gesundheitsreport 2016 „Gesundheit und Arbeit“.

Deutlich wird mit den veröffentlichten Daten, wie stark sich die anhaltend belastenden Arbeitsbedingungen in der Pflege für die Beschäftigten auswirken. Eine Situation, vor der der Deutsche Pflegerat e. V. (DPR) und der Berufsverband für Pflegeberufe e. V. (DBfK) seit Jahren immer wieder warnen – offenbar vergeblich.

Mitarbeiter in der Altenpflege haben die meisten Fehltag

Alle Jahre wieder kommt es zu alarmierende Zahlen. Alle kennen die Trends, alle wissen um die Probleme, aber niemand packt bisher die Ursachen wirklich an. Dass AltenpflegerInnen mit großem Abstand die meisten Fehltag wegen psychischer Störungen aufweisen – das 37-fache der Berufsgruppe mit den wenigsten Fehltagen dieser Krankheitsart – ist dramatisch. Dicht dahinter folgen in diesem Ranking die Beschäftigten der Gesundheits- und Krankenpflege. Knapp jede/r zehnte Altenpfleger/in erhielt 2015 mindestens einmal ein Antidepressivum verordnet, auch das ist

„Spitze“. Die Gesundheits- und Krankenpflege hat sich nur wenige Plätze dahinter positioniert.

Das liegt aber nicht etwa daran, dass diese Menschen besonders anfällig oder prädestiniert für psychische Störungen sind, ganz im Gegenteil. Pflegefachpersonen sind physisch und psychisch enorm belastbar und halten in der Regel lange aus. Ihr großes Pflichtbewusstsein und ihre Verantwortung pflegebedürftigen Menschen gegenüber lässt sie allzu oft eigene Bedürfnisse zurückstellen, bis es nicht mehr geht. Ihr Beruf und das andauernde Ungleichgewicht zwischen Arbeitsintensität und Personalkapazität machen sie krank – häufig sogar dauerhaft erwerbsunfähig.

Wo bleibt die Fürsorgepflicht der Unternehmen?

Wo bleibt da die Fürsorgepflicht der Unternehmen für ihre Beschäftigten? Warum lässt der Staat zu, dass Arbeitsschutz und Arbeitsrecht ausgehebelt und beruflich Pflegende in dieser Weise verschlissen werden? Und wie sollen unter

solchen Bedingungen junge Menschen für einen Pflegeberuf gewonnen werden? Die auffallend hohen Krankheitsausfälle – wegen psychischer wie auch physischer Erkrankung – in den Pflegeberufen machen seit Jahren Schlagzeilen. Zu den Hauptursachen gehören die verfehlte Personalpolitik und die unzureichende Personalbemessung in Kliniken, Heimen und Pflegediensten.

Investitionen in das Personal zahlen sich aus

Vor dem Hintergrund des weiter zunehmenden Pflegefachkräftemangels ist es umso unverständlicher, dass noch immer nicht in mehr qualifiziertes Personal und gesündere Arbeitsplätze investiert wird. Denn das ist eine Investition, die sich schnell auszahlt: Für den Arbeitgeber, für das Gesundheitssystem, für die Kostenträger und letztlich auch für das Rentensystem. Ganz abgesehen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich eine ausgewogene Balance zwischen Privatleben und Beruf wünschen. Es reicht nicht, Pflegefachpersonen für den Umgang mit Stress zu schulen. Solange die Arbeitsbedingungen unverändert und hochbelastend bleiben, steht es um die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz schlecht.

Johanna Knüppel

www.dbfk.de
www.bkk-dachverband.de