

Positionierung zu einer Pflegekammer im Land Bremen

Die Situation in den Pflegeberufen hat sich in allen Teilbereichen der ambulanten, stationären Langzeitpflege und in den Krankenhäusern in den letzten Jahren verschlechtert. Ursache dafür sind die Unterfinanzierung der Einrichtungen, der Wegfall von Schutz- und ausreichenden gesetzlichen Personalvorgaben sowie die betriebswirtschaftliche Ökonomisierung. In der gesundheitlichen und sozialen Daseinsvorsorge werden inzwischen nahezu alle Leistungserbringungen privatwirtschaftlich erbracht, ist Wettbewerb wesentliches Merkmal, egal, ob die Leistungserbringer gewinnorientiert oder nicht gewinnorientiert arbeiten/verfasst sind. Staat und Kommunen haben sich aus den operativen Aufgaben weitgehend zurückgezogen und haben damit nicht nur die direkte Versorgungserbringung, sondern auch die mit öffentlicher Aufgabenerledigung verbundenen arbeits- und sozialrechtlichen Maßstäbe aufgegeben. Privatisierung, Outsourcing, Kommerzialisierung und Personalabbau sind Teil eines tief greifenden Wandels, der sich auf Beschäftigungsstandards, Qualifikations- und Angebotsstruktur und die berufliche Identität der Beschäftigten auswirkt. Zudem kommt es zu einer fortschreitenden Veränderung der beruflichen Praxis, bei der weniger der „Dienst an den Patienten“, die „Sinnhaftigkeit der Tätigkeit“ im Vordergrund steht, sondern die Dokumentation, die bürokratischen Erfordernisse, die betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Vorgaben. Die Reduktion der Personalkosten – mit etwa zwei Dritteln die größten Posten in sozialen Dienstleistungen – wurden in mittlerer Sicht wesentlich durch Personalabbau erreicht, ohne sie – wie im gewerblichen Bereich – durch Automatisierung, Arbeitsorganisation etc. auch nur annähernd kompensieren zu können. In den oft jungen Betrieben, insbesondere in der ambulanten und stationären Altenpflege und ausgegliederten Bereichen gibt es oft keine betriebliche Interessenvertretung, die innerbetrieblich Standards festschreiben kann. Zudem sind, nach dem Ausscheiden aus dem öffentlichen Bereich – viele Beschäftigte in den neuen Strukturen nicht mehr gewerkschaftlich organisiert oder wird der Aufbau gewerkschaftlicher Organisation von den Arbeitgebern unterbunden oder erschwert. Damit entfallen die Voraussetzungen für eine breite tarifliche Ausgestaltung von Gehältern und Schutzmaßnahmen, die ausschließlich über Tarifverträge oder betriebliche Vereinbarungen zu regeln wären.

Mit der Diskussion um die Etablierung von Pflegekammern verbindet sich die Hoffnung, in der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen die Interessen der Pflege stärken zu können und darüber die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in der Pflege zu verbessern und höhere Bezahlung durchzusetzen.

Dagegen vertritt die Vollversammlung die Auffassung, dass die Durchsetzung der Interessen von Beschäftigten vor allem durch gewerkschaftliche Organisation im Rahmen der Sozialpartnerschaft und durch gesetzliche Rahmenbedingungen gelingen kann. Auch

berufspolitische Weiterentwicklungen sind sowohl im Rahmen gewerkschaftlicher Strategien wie auch innerhalb der Berufsverbände möglich und sinnvoll.

Im Land Bremen werden die Belange der Beschäftigten auch durch die Arbeitnehmerkammer Bremen als Körperschaft öffentlichen Rechts vertreten. Die Arbeitnehmerkammer berät die Politik und die öffentliche Verwaltung im Land Bremen und nimmt Einfluss auf die politischen Entscheidungen im Interesse von Beschäftigten.

Sie bietet für ihre Mitglieder eine umfassende und kostenlose Arbeits- und Sozialversicherungs-Rechtsberatung durch die Juristinnen und Juristen, Unterstützung bei der Lohnsteuererklärung und eine Vielzahl weiterer Informationen für Auszubildende und Beschäftigte an. Darüber hinaus berät sie Betriebs- und Personalräte und die Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen Einrichtungen. Im Auftrag des Landes führt die Arbeitnehmerkammer die öffentliche Rechtsberatung durch, die Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, die Weiterbildungsberatung und die Beratung zu Berufskrankheiten.

Nachdem sich bei den Beschäftigten in der Pflege in den vergangenen Jahren besonderer Problemdruck ergab durch eine gegenüber anderen Beschäftigtengruppen deutliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Einkommen, hat die Arbeitnehmerkammer ihre Aktivitäten in diesem Feld deutlich ausgeweitet – von Befragungen zum Thema Fachkräftemangel und seinen Ursachen über die Umsetzung von Digitalisierung in der ambulanten Pflege bis zur wissenschaftlichen Expertise zur Gesundheitswirtschaft im Lande Bremen mit Schwerpunkt auf den versorgenden (Pflege-)Bereichen.

Im Unterschied zur Arbeitnehmerkammer wäre eine Pflegekammer eine Berufekammer, die im Rahmen der Selbstverwaltung des Berufsstandes ausschließlich berufsständische Aufgaben hat.

Aufgaben von Berufekammern

► Aufgabe einer Berufekammer: Zugang zur Berufsausübung

Berufekammern regeln den Zugang zur Berufsausübung für die in der Regel freien Berufe und legen die innerberuflichen Weiterentwicklungen fest. Dabei spielt es in der Regel keine Rolle, ob der Beruf als selbstständige oder abhängige Erwerbsarbeit ausgeübt wird.

Wird der eigentliche, auf Grund der Ausbildung erlernte Beruf nicht ausgeübt, so besteht keine Kammerzugehörigkeit mehr. Kammerpflicht besteht ebenfalls nicht für Beschäftigte, die zwar in den Bereichen Gesundheit und Pflege tätig sind, aber andere erlernte Berufe haben. Im Unterschied zu gewerblichen Kammern (Handels- oder Handwerkskammer) sind in einer Berufekammer nicht die Betriebe, sondern die einzelnen Berufsausübenden Mitglied. Ambulante Dienste, Einrichtungen der Tagespflege oder Krankenhäuser sind Mitglieder der Handelskammer.

► Aufgabe einer Berufekammer: Registrierung

Wesentliche Aufgabe einer Kammer ist die Erfassung der Berufsausübenden in einem Berufsregister, das zugleich Grundlage für den Berufszugang, die Berufsaufsicht und Reglementierung ist. Registriert werden dabei lediglich Fachkräfte ab einer 3-jährigen Ausbildung und akademisch Qualifizierte. Die Registrierung ist Voraussetzung für die Prüfung der vorgeschriebenen – an die Berufsausübung gebundenen – Fort- und Weiterbildungsvorschriften.

Die Berufsausbildungen zur 3-jährigen Fachkraft sind auf Bundesebene geregelt. Die Zuständigkeiten der Helferinnenausbildungen liegen derzeit in unterschiedlichen und uneinheitlichen Landesregelungen.

► Aufgabe einer Berufekammer: Reglementierung

In Bremen besteht seit dem 01.01.2005 eine Berufsordnung für die Berufe der Gesundheits- und Krankenpflege und der Kinderkrankenpflege. Sie regelt das Berufsbild (§2), Allgemeine und spezielle Berufsaufgaben (§3,4), allgemeine und spezielle Berufspflichten (§5), die Annahme geldwerter Leistungen (§6), gutachterliche Tätigkeit (§7) und regelt ausführlich die Pflichten für Freiberufliche Tätigkeiten (§8). Für die Freiberuflichen gelten hierbei zusätzliche Regelungen zur Aufsicht und Auskunftserteilung, zur Kompetenzerhaltung, Einschränkungen zur Werbung für freiberuflich angebotene Leistungen, zur Leistungsberechnung auf Grundlage einschlägiger Gebührenverordnungen und Verpflichtung zur Versicherung gegen Haftpflichtansprüche aus freiberuflicher Tätigkeit.

► Aufgabe einer Berufekammer: Regelung der Fort- und Weiterbildung

In Bremen und auch bundesweit sind eine Reihe von Fachweiterbildungen gesetzlich geregelt, meist als (berufsbegleitende) Aufstiegsqualifizierungen. In Bremen besteht zudem seit 01.01.2005 eine Berufsordnung, die auch die Verpflichtung zur Kompetenzerhaltung enthält und jährliche Fortbildungen in Umfang und Nachweispflicht gegenüber der senatorischen Behörde vorschreibt.

Berufs- und Fortbildungspflichten werden damit ausschließlich auf die individuelle Ebene der einzelnen Pflegekraft verlagert und an den Berufszugang gebunden.

► Aufgabe einer Berufekammer: Berufsaufsicht

Obliegt die Berufsaufsicht der Berufekammer, so prüft sie Beschwerden von Kollegen oder Patienten und Kunden im Hinblick darauf, ob ggf. eine Berufspflichtverletzung vorliegt und welche Beschlüsse oder Urteile daraus zu folgen haben.

Berufsständische Aufsicht greift lediglich bei grober Fahrlässigkeit oder nicht-berufsständigem Verhalten. Qualitätssicherung, Schutz und Sicherheit vor unqualifizierter Pflege kann nicht Aufgabe einer Berufekammer sein. Für die Qualitätssicherung und Zuständigkeiten bestehen klare gesetzliche und vertragliche Zuständigkeiten. Die Einhaltung der fachlichen

Standards unterliegen u. a. dem Medizinischen Dienst der Krankenkassen, der Heimaufsicht oder dem Gesundheitsamt.

Leistungsanbieter und Arbeitgeber stehen in der direkten Verantwortung.

▶ **Aufgabe einer Berufekammer: Altersversorgung**

Merkmal einer gesetzlichen Pflichtmitgliedschaft in einer Berufekammer ist eine berufsständische Altersversorgung für kammerfähige freie Berufe, die auf landesrechtlicher Grundlage errichtet wird. Da nahezu alle Pflegekräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, wurde die Errichtung eines berufsständischen Versorgungswerkes ausgeschlossen.

Aus Sicht der Vollversammlung ist vor dem Hintergrund dieser Aufgabenskizze die Einrichtung einer Pflegekammer abzulehnen und kann eine Interessenwahrnehmung für die Beschäftigten in der Pflege und in allen personenbezogenen Dienstleistungsbereichen nur durch die Einhaltung und Schaffung von Kriterien für eine moderne und gute Arbeit erreicht werden.

Zudem kann es nicht Ziel sein, die Verantwortung für die Pflege in eine von den Beschäftigten in der Pflege zu finanzierende Selbstverwaltung auszulagern. Eine Separierung der Gruppe der Fachkräfte und akademisch ausgebildeten in einer Berufekammer verdeckt einerseits, dass alle sozialen personenbezogenen Dienstleistungen unter Druck stehen und ebenfalls bessere Rahmenbedingungen benötigen. Zugleich wird eine Endsolidarisierung innerhalb der Pflegeberufe betrieben, die Hilfskräfte von Fachkräften unterscheidet.

Für eine moderne und gute Arbeit sind einerseits gesetzliche Vorgaben zu schaffen und im Rahmen der Sozialpartnerschaft Gewerkschaften und die betriebliche Mitbestimmung zu beteiligen.

Die Kernforderungen der Vollversammlung lauten:

- ▶ Die Aufwertung von Pflegeberufen im Rahmen einer notwendigen Aufwertung von Gesundheits- und Erziehungsberufen insgesamt
- ▶ Mehr Personal und gesetzliche Vorgaben zur Personalbemessung und Festlegung von Mindeststandards wie Personalmindestgrenzen (auch bei Nachtschichten) in den verschiedenen Pflegesektoren, Wiedereinführung von Schutzbestimmungen und Verbesserung der Rahmenbedingungen
- ▶ Maßnahmen zur Steigerung der Tarifbindung mit dem Ziel von Tarifverträgen mindestens in der Höhe des TVöD
- ▶ Etablierung von Interessenvertretungen im Sinne einer funktionierenden Sozialpartnerschaft und eines eigenen selbstbewussten Branchenselbstverständnisses

- ▶ Mehr Gesundheitsschutz für die physisch und psychisch hoch belastete Tätigkeit im Gesundheitswesen
- ▶ Weiterentwicklung der Faktoren „guter Pflege“ und Überprüfung sowohl im Hinblick auf Qualität für Pflegebedürftige wie auf die Standards für Beschäftigte
- ▶ Gute und attraktive Berufsausbildung mit Ausbildungsvergütungen nach Tarifvertrag.

Im Rahmen einer öffentlichen Diskussion über eine berufsständische Pflegekammer gilt es nach Ansicht der Vollversammlung die Fakten und Interessenlagen darzustellen und entsprechend aufzuklären.

Die Bremer PflegeInitiative – als Bündnis aller in dem Bereich tätigen Organisationen und der politisch verantwortlichen Ressorts – hat, neben den institutionellen Zuständigkeiten, dabei weiterhin die Aufgabe, auf Landesebene zur Fachkräftesicherung und zur Verbesserung der Situation in der Pflege beizutragen.

**Stellungnahme der Vollversammlung der Arbeitnehmerkammer Bremen
vom 22. November 2018**