

Bielefelder Appell Update 2021

Der 2012 bundesweit gestartete Bielefelder Appell fordert 2021 in einer Aktualisierung zum Ende der Legislaturperiode einen Systemwechsel in der Daseinsvorsorge - Rote Ampel für Ökonomisierung in Gesundheit, Betreuung und Begleitung

**Es ist Zeit, nach 25 Jahren das schlechte Ergebnis von Marktlogik und Neoliberalismus zur Kenntnis zu nehmen und die Qualität von Begleitung, Betreuung und Pflege wieder an erste Stelle zu setzen. Auch diese Bundesregierung hat keinen Kurswechsel eingeleitet.
Der Mensch muss in der Daseinsvorsorge im Mittelpunkt stehen und nicht das Geld!**

Alle 27 Betriebsräte und Mitarbeitendenvertretungen in Bielefeld, die für mehr als 26.000 Beschäftigte in Altenhilfe und Eingliederungshilfe für Menschen mit geistiger und psychischer Behinderung, im Krankenhaus und in kommunal unterstützten Vereinen und Beratungsdiensten zuständig sind, wenden sich an die Öffentlichkeit sowie die Politik und stellen fest:

Nun sind plötzlich nicht die „üblichen Verdächtigen“ im Jargon des Neoliberalismus „systemrelevant“. Die Gesellschaft hat während der Corona-Pandemie unerwartet festgestellt, dass Banken und Autoindustrie allein nicht glücklich machen, wenn trotz hohem Börsenwert und hoher Dividendenausschüttung „das System“ aus anderen Gründen zusammenbricht.

"In der Berliner Zeitung vom 29. Dezember 2014 forderte der Pflegebeauftragte der Bundesregierung,

**Karl-Josef Laumann (CDU) flächendeckende Tariflöhne für Pflegekräfte:
„Es passt doch nicht zusammen, wenn in der Branche der zunehmende Fachkräftemangel beklagt wird, aber gleichzeitig nichts getan wird, die Attraktivität des Berufes zu erhöhen“ (...) „Wir brauchen endlich flächendeckend faire Löhne, die von Arbeitgebern und Gewerkschaften in Tarifverträgen ausgehandelt werden.“**

(zit.n. Heintze, C., Öffentlicher Dienst – Quo vadis? - Öffentlicher Dienst zwischen fortgesetzter Auszehrung und Renaissance, 2017, Fußnote S.13).

Anständige Gehälter ohne gute Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz sind jedoch wertlos. Deshalb braucht Deutschland einen Systemwechsel - 25 Jahre Verschlechterung von Personalschlüsseln und Arbeitsverdichtung sind genug!

Jede und jeder sollte auch an einen möglichen eigenen Unfall denken, der im Krankenhaus behandelt werden muss, oder an das eigene Altern und eine notwendige Betreuung im Pflegeheim.

Das Recht auf menschenwürdige Begleitung und Pflege gilt erst recht für Menschen, die am Rand der Gesellschaft stehen: Menschen mit Behinderungen oder sozialen Schwächen.

Sinus-Jugendbefragung: Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe?

Borgstedt, S.

Sinus-Jugendbefragung: Kindertagesbetreuung & Pflege – attraktive Berufe?, Qualitative und quantitative Forschung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 20 Jahre, Studie im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, SINUS-Institut, Berlin, 7.6.2020

<https://www.bmfsfj.de/sinus-jugendbefragung> [3.3.2021]

(Die Sinus-Jugendbefragung entstand aus zwei repräsentativen Onlinebefragungen mit 1010 Jugendlichen für den Bereich Frühe Bildung und mit 1005 Jugendlichen für den Bereich Pflege. Dabei wurden Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 14 bis 20 Jahren, repräsentativ für ganz Deutschland befragt. Die Befragungen fanden im vergangenen März (Kindertagesbetreuung) und April (Pflege) statt.

Zur qualitativen Vertiefung der Ergebnisse wurden elf Fokusgruppen mit jeweils circa vier Teilnehmenden zwischen 14 und 20 Jahren durchgeführt:

*24% der zwischen 14 und 20-jährigen würden evtl. Erzieher*in und 37% würden evtl. eine Ausbildung in der Gesundheits- und Pflegebranche absolvieren wollen, wären Gehalt, Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen besser.)*

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Systemrelevant – Fachkräfte in der Pflege, Berlin, Dezember 2020

<https://www.bmfsfj.de/blob/jump/158232/booklet-pflege-data.pdf> [3.3.2021]

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/system-relevant-161114> [3.3.2021]

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Landesbezirksleitung NRW

Offener Brief an den Ministerpräsidenten NRW zur Corona-Prämie in der Eingliederungshilfe, Düsseldorf, 6. Mai 2020

<https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/offener-brief> [26.1.2021]

Quellen und Texte zu den Arbeitsfeldern (Arbeit mit behinderten, kranken, alten und sozial geschwächten Menschen):

1. Eingliederungshilfe

- Arbeit mit Menschen mit psychischer oder geistiger Behinderung

Bundesregierung

In der Gesetzesbegründung zum BTHG heißt es: „Gleichzeitig soll die Steuerungsfähigkeit der Eingliederungshilfe verbessert werden, um keine neue Ausgabendynamik entstehen zu lassen und den insbesondere demographisch bedingten Ausgabenanstieg in der Eingliederungshilfe zu bremsen.“ (Bundestagsdrucksache 18/9522, 2016, S. 3)

Janßen, Chr.

Das Bundesteilhabegesetz - ein Beispiel angewandter Ökonomisierung der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, Soziale Psychiatrie, 2020, 3, 40-43

Text: http://sivus-online.de/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Download/Texte_41-50/Text_46/Jx2019g-6a-1.pdf [26.7.2021]

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/mein-arbeitsplatz/behindertenhilfe/++co++fddb2c7e-5732-11eb-bea5-001a4a160116> [18.1.2021]

Literaturliste

http://sivus-online.de/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Download/Texte_41-50/Text_46/Jx2019g-6a-3a.pdf [26.7.2021]

Janßen, Chr.

›... dass nichts bleibt, wie es war!‹ - Veränderungen in der Arbeitswelt der Eingliederungshilfe, Arbeitsrecht und Kirche, 2021, 1, 2-9

http://www.sivus-online.de/Organisatorisches/Veroffentlichungen/V_Download/Texte_41-50/Text_46/%20Jx2021e-1.pdf [25.7.2021]

Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Beschlussvorlage: Maßnahmen für ein Haushaltskonsolidierungsprogramm 2016 bis 2019, Drucksache Nr.: 14/0390, Münster, 19.05.2015, insbes. S.12

http://www.lwl.org/abt20-download/finanzen/haushalt/Vorlage_14_0390.pdf [10.07.2021]

„1.2.3 Drittes Maßnahmenpaket: Leistungsgerechte Vergütung

(...) Dabei ist es das Ziel, die Entgeltsteigerungen zu begrenzen, indem die tariflichen Mehrbelastungen nicht vollständig in die Entgelte übernommen werden.“

Landschaftsverband Westfalen-Lippe

Bisherige Haushaltskonsolidierung, Drucksache Nr.: 14/0389, Münster, 21.05.2015, hier S.6

http://www.lwl.org/abt20-download/finanzen/haushalt/Vorlage_14_0389.pdf [10.07.2021]

2.1. Entgeltverhandlungen unterhalb der Tarifabschlüsse

Die im Bereich der **Eingliederungshilfe** zu finanzierenden Leistungen sind sehr personalintensiv. Damit sind auch die Kostenstrukturen der Einrichtungsträger wesentlich abhängig von der Tarifentwicklung des TVöD. Durch intensive Verhandlungen beider Landschaftsverbände ist es in den Entgeltverhandlungen mit den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege regelmäßig gelungen, die **pauschale Fortschreibung der Entgelte** auf einen Fortschreibungssatz unterhalb der in den Tarifverhandlungen zum TVöD vereinbarten prozentualen Tarifsteigerungen zu **begrenzen**. Die Kostensteigerungen in den letzten Jahren wurden so erheblich gedämpft und Mehrbelastungen der Mitgliedskörperschaften auf ein Mindestmaß reduziert. Gemessen an den Tarifsteigerungen des TVöD Kommunal ist seit 2011 ein struktureller Konsolidierungsbeitrag von rd. 90 Mio. EUR erzielt worden.

Lösekrug-Möller, G.

Parlamentarische Staatssekretärin im BMAS, Die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes, Jahrestagung Aktion Psychisch Kranke e.V. am 30. Mai 2017

https://www.apk-ev.de/fileadmin/downloads/Loesekrug-Moeller_30.05.17.pdf [26.7.2021]

2. Krankenhaus

Heintze, C.

Pflege in der Dauerkrise. Die Logik des Marktes geht zu Lasten des Pflegepersonals und der Qualität, In: AG Alternative Wirtschaftspolitik, [Memorandum 2018](#), Bremen, 2018, S.137-169

<https://www.alternative-wirtschaftspolitik.de/kontext/controllers/document.php/21.b/b/10850ecce6dfed1b4d04d30d73711a>[10.07.2021]

Bewertung:

gute Darstellung der Entwicklung vom Kostendeckungsprinzip zur Marktlogik im Krankenhaus: neoliberale Reformen im Krankenhaus (S.142-146)

Zentrale Bedeutung für die Durchsetzung der auf Markt und Wettbewerb gerichteten neuen Gesundheitspolitik hatte das "Gesetz zur Sicherung und Strukturverbesserung der gesetzlichen Krankenversicherung" (Gesundheitsstrukturgesetz – GSG von 29.12.1992 BGBl. I Nr. 59, S. 2266). Die „dramatische Kostenentwicklung in allen Bereichen der Krankenversicherung“ zwingt zu strukturellen Reformen, um der GKV als zentralem Eckpfeiler der sozial-staatlichen Ordnung ein sicheres Fundament zu erhalten, hieß es in der Gesetzesbegründung. Der entscheidende Hebel, um der Logik von Markt und Wettbewerb das Terrain zu öffnen, war die Ersetzung des Bedarfsdeckungsprinzips mit seinen tagesgleichen Pflegesätzen durch an Diagnosen gebundene leistungsorientierte Vergütungen. Das Fallpauschalen- resp. DRG-Regime (DRG = Diagnosis Related Group) kam nach einer Übergangszeit, wo Mittel über Budgets zugewiesen wurden, zunächst auf freiwilliger Basis (ab 1995) zum Einsatz. Außer in den psychiatrischen Kliniken wurde es 2004 als neues Vergütungssystem verbindlich (§ 17b Krankenhausfinanzierungsgesetz – KHG und Krankenhausentgeltgesetz - KHEntgG.

3. Altenhilfe

Heintze, C.

Auf der [Highroad](#)- der skandinavische Weg zu einem zeitgemäßen Pflegesystem, Ein Vergleich von fünf nordischen Ländern mit Deutschland - Kurzfassung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Düsseldorf, 2012, 2. Auflage: Heintze-C (2015)

<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11337.pdf>[10.7.2021]

Rothgang, H.; Fünfstück, M.; Kalwitzki, Th.

Personalbemessung in der Langzeitpflege, in: Jacobs, Kl.; Kuhlmeier, A.; Greß, St.; Klauber, J.; Schwinger, A. (Hrsg.), Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege - aber woher?, Berlin: Springer, S. 147 - 157, doi:10.1007/978-3-662-58935-9

<https://www.socium.uni-bremen.de/projekte/abgeschlossene-projekte/drittmittelprojekte/?publ=9335&proj=574>[25.7.2021]

Greß, St. & Stegmüller, Kl.

Gesetzliche Personalbemessung in der stationären Altenpflege, Gutachterliche Stellungnahme für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), pg-papers 01/2016, Berlin, 2016

https://www.verdi.de/++file++56cd87e7bdf98d086200021a/download/Gutachten_gress_stegmueller.pdf[26.7.2021]

Vergütung

Bispinck, R., Dribbusch, H, Öz, F. & Stoll, E.

Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen, Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 21/2013

http://www.boeckler.de/pdf/ta_lohnspiegel_2013_21_pflegerberufe.pdf [26.7.2021]

Öz, F. & Bispinck, R.

Was verdienen Technikerinnen und Techniker?, Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank, Arbeitspapier 02/2009

http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_studie_techniker_2009_06_16.pdf [26.7.2021]

Fachkräftemangel

Auffenberg, J. & Heß, M.

Pflegekräfte zurückgewinnen - Arbeitsbedingungen und Pflegequalität verbessern, Bericht zur Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“ der Arbeitnehmerkammer Bremen und des SOCIUM der Universität Bremen, Bremen 2021

Kurzfassung:

https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bericht_zur_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Kurzfassung.pdf [26.7.2021]

Langfassung:

https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Rente_Gesundheit_Pflege/Bericht_zur_Studie_Ich_pflege_wieder_wenn_Langfassung.pdf [26.7.2021]

Großes Arbeitskräftepotenzial in der Pflege

Bessere Bedingungen lösen das Fachkräfteproblem



Quelle: Arbeitnehmerkammer Bremen / Universität Bremen, Bundesagentur für Arbeit.

Abrufbar unter:

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/themen/fachkraeftemangel/++co++01fa8caa-66fb-11eb-a928-001a4a160116> [26.7.2021]

Arbeitsintensität

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Markus Hoppe und Ines Roth, Input Consulting (unter Mitarbeit von Nadine Müller und Astrid Schmidt). Leistungssteuerung und Arbeitsintensität. Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2019 für den Dienstleistungssektor. Studie im Auftrag der ver.di-Bundesverwaltung Ressort 7, Bereich Innovation und Gute Arbeit, Berlin, 2020

<https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/materialien-und-studien/ver-di-studien/+co+cd60023e-6184-11eb-9c86-001a4a160116> [26.7.2021]

Neue ver.di-Studie „Leistungssteuerung und Arbeitsintensität. Eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2019 für den Dienstleistungssektor“

Hohe Arbeitsintensität – Arbeitsstress – ist für viele Beschäftigte im Dienstleistungssektor nicht erst seit Corona Realität. Als eine Ursache hierfür gelten neue Steuerungsmodelle, bei denen Verantwortung für das Erreichen der geforderten Leistungen an Beschäftigte delegiert wird – oft aber, ohne sie mit den entsprechenden Ressourcen und Handlungsspielräumen auszustatten.

Die ver.di-Studie „Leistungssteuerung und Arbeitsintensität im Dienstleistungssektor“ untersucht auf Grundlage des DGB Index Gute Arbeit 2019, wie die Arbeitsleistung in den Unternehmen gesteuert wird, welche Effekte die Leistungssteuerung auf die Intensität der Arbeit und welche Folgen die hohe Arbeitsintensität vor allem auf die Gesundheit der Beschäftigten hat. Betrachtet wird sowohl der Dienstleistungssektor insgesamt als auch die Situation in der Sozialarbeit bzw. Sozialpädagogik, bei wissenschaftlichem Personal in Hochschulen, im Versand- und Einzelhandel, der Informations- und Kommunikationstechnologie, den Finanzdienstleistungen sowie in der Alten- und Krankenpflege.

Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl die Anzahl der Steuerungsformen als auch die Art der Steuerung eine Rolle spielen:

- Je mehr Steuerungsformen angewandt werden, desto höher ist die Arbeitsverdichtung und desto häufiger kommt es zum Beispiel vor, dass Beschäftigte ihre Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Zeit bewältigen.
- Die Art und Weise, wie Leistung gesteuert wird, kann sich negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Beeinträchtigungen der Gesundheit sind insbesondere bei einer hohen Anzahl an Steuerungsformen sowie der Steuerung durch Ziele bzw. Ergebnisse zu konstatieren.
- Indirekte Formen der Leistungssteuerung wie das Führen über Ziele und Ergebnisse führen potenziell zu einer höheren Arbeitsintensität. So berichten beispielsweise 60 Prozent der Beschäftigten, deren Leistung über Ziele bzw. Ergebnisse gesteuert wird, von (sehr) häufiger Arbeitshetze und Zeitdruck. Bei Beschäftigten, die dieser Form der Leistungssteuerung nicht unterliegen, ist der Anteil mit 44 Prozent deutlich geringer. Zu hohe Leistungsanforderungen und hohe Arbeitsintensität können zum Verzicht auf Pausen oder zu Präsentismus (krank zur Arbeit gehen) führen und negative Auswirkungen auf die psychische wie physische Gesundheit haben. Die Ergebnisse zeigen:

- Die Tendenz zur „Selbstgefährdung“ ist bei denjenigen Beschäftigten besonders groß, die sehr häufig oder oft ihre Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Zeit schaffen, die von (sehr) häufiger Arbeitshetze und Zeitdruck berichten und für die es Folgen hätte, wenn sie die vorgesehene Arbeitsmenge nicht bewältigen.
- Mehrarbeit zu Hause, unbezahlte Arbeit, die Verkürzung von Pausen oder der Verzicht auf Urlaubstage haben nachweislich einen negativen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der betroffenen Beschäftigten: Sie können häufiger auch in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten, sich nicht richtig erholen und sie fühlen sich nach der Arbeit eher leer und ausgebrannt.

Eine positive Ressource sind Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeit, der Arbeitsmenge und der Arbeitszeit. Diese Ressource alleine reicht allerdings bei weitem nicht aus, um die Belastungen zu kompensieren, auch das zeigen die Ergebnisse deutlich.

Studie: [https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++6012e59353e8970dd439553a/download/Studie Leistungssteuerung Arbeitsintensitaet.pdf](https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++6012e59353e8970dd439553a/download/Studie+Leistungssteuerung+Arbeitsintensitaet.pdf)[26.7.2021]