

**Rede der Niedersächsischen Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Cornelia Rundt, anlässlich der zwölften Sitzung der Gründungskonferenz Pflegekammer am 31. August 2016**

**- Es gilt das gesprochene Wort -**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich heute Gelegenheit habe, Sie zur zwölften und letzten Sitzung der Gründungskonferenz Pflegekammer ganz herzlich begrüßen zu können. Seitdem wir uns in dieser Runde zur konstituierenden Sitzung getroffen haben, liegen 13 arbeitsreiche Monate hinter Ihnen.

In gewissem Sinne haben wir uns damals gemeinsam auf ein Experiment eingelassen. Es waren nämlich Ehrenamtliche, denen die anspruchsvolle Aufgabe übertragen wurde, die Grundlagen für die Arbeit des Errichtungsausschusses und der Pflegekammer zu schaffen.

Fünfzig erfahrene Pflegefachkräfte aus den verschiedensten Arbeitsfeldern habe ich hierfür als Mitglieder und stellvertretende Mitglieder der Gründungskonferenz Pflegekammer gewinnen und berufen können. Dabei war die Situation für Sie nicht einfach. Sie kannten sich untereinander zumeist nicht. Die vor Ihnen liegenden Herausforderungen und Aufgaben waren neu für Sie alle. Die meisten von Ihnen hatten zuvor noch keinerlei Berührungspunkte mit so bürokratischen

Angelegenheiten, wie sie die Erstellung von Satzungen oder die Planung von Räumlichkeiten, Personal und EDV für eine neu zu gründende Organisation darstellen. Aber Sie waren in höchstem Maße motiviert und bereit, die vor Ihnen liegende Herausforderung anzunehmen. Sie wollten beweisen, dass pflegerische Selbstverwaltung funktionieren kann und das ist Ihnen äußerst erfolgreich gelungen.

Auch ich war sicher, dass das Vorhaben gelingen wird. Denn ein charakteristisches Merkmal der Pflege ist es, sich jeden Tag neuen Herausforderungen, Überraschungen und schwierige Situationen zu stellen. Pflege richtet sich an Menschen in allen Lebensphasen, oft mit vielfältigen physischen oder psychischen Einschränkungen. Sie findet in den unterschiedlichsten Settings mit unterschiedlichsten Anforderungen statt. Dabei ist die Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen ohne Berührungspunkte eine Selbstverständlichkeit. Sie brachten also die besten Voraussetzungen mit, um der Ihnen gestellten Aufgabe gerecht zu werden.

Seitdem ist viel passiert. 13 Monate sind eine lange Zeit, gerade auch im politischen Betrieb. Mit dem Pflegekammergesetz sind wir seitdem bestens vorangekommen. Es ist im Februar in den Landtag eingebracht worden und soll in einer der nächsten Plenarsitzungen verabschiedet werden. Gleichwohl gibt es immer noch kritische Stimmen – vornehmlich von Arbeitgebern und Gewerkschaften,

nicht jedoch von Seiten der pflegerischen Berufsverbände. Die Gegner befürchten, dass die Pflegekammer die wahren Probleme der Pflege nicht lösen können. Ich bin sicher, dass auch Sie in der Vergangenheit mit diesem Argument konfrontiert worden sind. Ich habe nie einen Zweifel daran gelassen, dass die Pflegekammer kein Allheilmittel sein kann. Wir alle hier wissen jedoch: Sie ist eine wesentliche flankierende Maßnahme, die mittel- und langfristig ihre positive Wirkung entfalten wird.

Es ist ja auch nicht so, dass die Errichtung der Pflegekammer das einzige ist, was das Land Niedersachsen zur Verbesserung der pflegerischen Versorgung in Niedersachsen angestoßen hat. Es gibt viele Ansatzpunkte, mit denen man kurzfristig Pflegebedürftige und Pflegekräfte im Land unterstützen kann.

Ein Beispiel: Wir wissen, dass die Menschen im Pflegefall am liebsten in den eigenen vier Wänden wohnen bleiben möchten. Die Rahmenbedingungen sind jedoch häufig nicht darauf ausgerichtet, auch hochaltrigen und pflegebedürftigen Menschen ein weitestgehend selbständiges Leben in einem häuslichen Wohnumfeld zu ermöglichen. Deshalb hat das Land das **Förderprogramm „Wohnen und Pflege im Alter“** ins Leben gerufen.

Ziel ist es, Projekte zur Schaffung eines alters- und pflegegerechten Wohnumfeldes zu unterstützen. Gefördert werden auch Handlungsstrategien zum Aufbau von

Unterstützungsnetzen vor Ort im Quartier, um den Wechsel in eine vollstationäre Einrichtung zu vermeiden. Im Haushalt des Niedersächsischen Sozialministeriums stehen hierfür jährlich bis zum Jahr 2020 eine Mio. Euro bereit.

Wer von Ihnen im ländlichen Raum tätig ist, wird bereits die Erfahrung gemacht haben, dass ambulante Pflege dort unter erschwerten Voraussetzungen stattfindet. Pflegedienste haben angesichts niedriger Vergütungen, langer Anfahrtswege und zum Teil erheblichen Fachkräftemangels Schwierigkeiten, alle Pflegebedürftigen adäquat zu versorgen. Deshalb habe ich zusätzlich zu den Mitteln für die Investitionskostenförderung nach dem Niedersächsischen Pflegegesetz – das sind immerhin insgesamt rund 44,1 Mio. Euro! – noch einen Betrag in Höhe von jährlich rund 6,3 Mio. Euro bis zum Jahr 2018 zur Verfügung gestellt. Er soll für die **Förderung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum** eingesetzt werden. Die Förderrichtlinie ist am 01. Juli 2016 in Kraft getreten. Das Programm soll ambulante Pflegedienste in ländlichen Regionen Niedersachsens dabei unterstützen, Projekte und Maßnahmen zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen zu entwickeln und durchzuführen.

Bewusst richtet sich das Förderprogramm ausschließlich an ambulante Pflegedienste, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tarifgebunden oder tarifgerecht bezahlen – unabhängig davon, ob sie sich in privatwirtschaftlicher oder frei-

gemeinnütziger Trägerschaft befinden. Auch hierdurch wird eine der maßgeblichen pflegepolitischen Zielsetzungen des Landes unterstrichen, nämlich die Sicherung eines angemessenen Einkommensniveaus in Niedersachsen.

Wenn es um die Verbesserung der Vergütung oder der personellen Besetzung in Pflegeeinrichtungen geht, müssen allerdings in erster Linie diejenigen aktiv werden, die am vehementesten auf die fehlenden Einflussmöglichkeiten der Pflegekammer in diesem Bereich hinweisen: die Tarifvertragsparteien und die Vertragspartner der Vergütungsverhandlungen.

Erfreulicherweise haben sie den Handlungsbedarf erkannt. Niedersachsen zählt bei der **Vergütung der Pflegekräfte** zu den Schlusslichtern unter den westdeutschen Bundesländern. Und ganz besonders gilt dies in der Altenpflege. Fachkräfte verdienen dort fast 27 % weniger als in der Krankenpflege; ihr Durchschnittslohn ist sogar geringer als der der Helfer in der Krankenpflege. Das ist eine Folge der Marktöffnung im Pflegebereich: Der Wettbewerb wird nicht um die beste Versorgungsqualität ausgetragen. Es geht fast ausschließlich um den Preis, und damit um die Höhe der Zuzahlung der Pflegebedürftigen. Wenn Pflegeeinrichtungen gute Arbeit in der Pflege über eine leistungsgerechte Bezahlung anerkennen wollen, merken sie schnell: Das gefährdet ihre wirtschaftliche Existenz. Diese Lohndumpingspirale könnte über einen

**allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Soziales** beendet werden. Es ist überaus begrüßenswert, dass die Tarifpartner hierzu bereits Gespräche führen.

Spürbare Auswirkungen auf die Vergütung der Pflegekräfte erwarte ich auch von der „**Gemeinsamen Erklärung zum Einkommen der Pflegekräfte**“, die die AOK Niedersachsen, die vdek-Landesvertretung Niedersachsen und das Land Niedersachsen am 17.12.2015 unterzeichnet haben. Darin haben sich die beiden größten Kassenverbände in Niedersachsen verpflichtet, die tarifvertraglichen Bindungen bei den Vergütungsverhandlungen für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen zu berücksichtigen. Am 12.04.2016 haben die Kommunalen Spitzenverbände eine inhaltsgleiche Erklärung abgegeben. Ich gehe davon aus, dass diese Zusage einen deutlichen Impuls gibt, die Bezahlung von Beschäftigten in der Altenpflege nach Tarifverträgen auszuweiten. Dies bedeutet auch, dass eine Weiterleitung von Vergütungserhöhungen seitens der Arbeitgeber an die Pflegekräfte sichergestellt und überprüfbar sein muss. Der Rahmen ist also da, es gilt jetzt, diese Regelungen in die Verhandlungspraxis einzubeziehen.

Mit dem Pflegestärkungsgesetz II sind die Verbände der Kosten- und Einrichtungsträger auf Bundesebene zudem verpflichtet worden, bis Mitte 2020 ein wissenschaftlich

fundiertes **Verfahren zur Personalbemessung** zu entwickeln und zu erproben. Die Personalausstattung in der Pflege wird sich dann nicht mehr an Landesgrenzen oder regionalen Verhandlungskulturen orientieren. Es werden endlich objektive Kriterien zur Bewertung der Situation der Pflegebedürftigen und ihrer Pflegebedarfe vorliegen. Dies ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer bedarfsgerechten Personalausstattung in der Pflege. Auch wenn die Pflegekammern hier nicht Vertragspartner sein werden, ist ihre pflegfachliche Expertise gefordert: Ihre Aufgabe wird es sein, die Entscheidungsprozesse beratend zu begleiten und mit pflegewissenschaftlichen Sachverstand zu unterstützen.

Wenn ich mir ansehe, welche Ergebnisse Sie als Gründungskonferenz in den letzten 13 Monaten erzielt haben, bin ich gewiss, dass die Pflegekammer schon bald in der Lage sein wird, sich aktiv in das pflegepolitische Geschehen einzubringen. Ich habe die Arbeit der Gründungskonferenz sehr aufmerksam verfolgt und mir regelmäßig berichten lassen, wie die Arbeiten vorangehen. Besonders beeindruckt hat mich dabei die konstruktive und zielorientierte Zusammenarbeit. Im bunten Mix von Berufsgruppen, Arbeitsbereichen und Hierarchieebenen waren keine Konflikte spürbar. Im Gegenteil, Sie alle haben Ihre individuellen Vorkenntnisse und Erfahrungen eingebracht. Ihrem hohen persönlichen Einsatz ist es geschuldet, dass Sie die hinter Ihnen liegenden

Herausforderungen bravourös gemeistert haben. So funktioniert Selbstverwaltung im besten Falle.

Für diese herausragende Leistung möchte ich Ihnen ausdrücklich danken. Sie haben den Pflegefachkräften im Land, die von Ihrem überdurchschnittlichen Engagement profitieren werden, einen großen Verdienst erwiesen.

Es ist nicht zuletzt Ihr Erfolg, dass Niedersachsen hinter Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein bei der Errichtung der Pflegekammer nach wie vor „auf Medaillenkurs“ ist.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen für die heutige Sitzung und für die weitere Arbeit viel Erfolg!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.