

## **Stellungnahme der Gewerkschaft ver.di Landesbezirk Rheinland-Pfalz-Saarland und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) Rheinland Pfalz zum Entwurf eines Heilberufsgesetzes (HeilBG)**

### **Grundsätzliche Vorbemerkung**

Der von der Landesregierung vorgelegte Gesetzentwurf soll das Heilberufsgesetz (HeilBG) grundlegend weiterentwickeln. In diesem Rahmen werden die Zuständigkeiten und Verantwortung der Kammern erweitert. Zudem sollen in das neugefasste Heilberufsgesetz Regelungen zur Errichtung einer Landespflegekammer aufgenommen werden.

Pflege ist eine anspruchsvolle und verantwortungsvolle Tätigkeit, die in einer älter werdenden Gesellschaft immer wichtiger wird und dringend mehr Anerkennung und Wertschätzung braucht. Wie für alle Berufe liegt der Schlüssel dafür auch bei den Pflegeberufen in einer wirkungsvollen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer besseren Entlohnung der Beschäftigten.

Das politische Ziel der Landesregierung Rheinland Pfalz, die Situation der Pflegekräfte im Land zu verbessern, wird von uns ausdrücklich unterstützt.

ver.di und der DGB sind sich sehr wohl bewusst, dass es im Bereich der Pflege Vielfältige Probleme, wie

- **zu geringe Wertschätzung**
- **zum Teil schlechte Entlohnung**
- **hoher physischer und psychischer Druck**
- **Fachkräftemangel**

gibt.

Wir befürchten, dass sich an die Errichtung einer Landespflegekammer nur zu berechnete, aber letztlich unerfüllbare Hoffnungen nach höherer Wertschätzung der Pflegeberufe und verbesserter Einflussnahme knüpfen.

Nach einer sorgfältigen Abwägung der Vor- und Nachteile von Pflegekammern vertreten der DGB und ver.di die Einschätzung, dass Pflegekammern die vielfältigen Probleme in der Pflege nicht lösen können:

1. Die Tarifautonomie liegt in Händen der Sozialpartner – also Gewerkschaften und Arbeitgeber – und würde durch die Einführung einer Pflegekammer nicht berührt.

Durch die Errichtung von Kammern würde sich in den wichtigsten Fragen der Bezahlung und Arbeitsbedingungen also gar nichts bewegen.

2. Hoher Arbeitsdruck, Überstunden, Einspringen an freien Tagen, zu wenig Zeit für Patientinnen und Patienten – für gute Arbeit bedarf es vor allem mehr Personal. Einer Pflegekammer stehen keine anderen Instrumente zur Verfügung als heute schon den Berufsverbänden und Gewerkschaften, um auf die Politik einzuwirken. Vielmehr besteht die Gefahr, dass politisch Verantwortliche sich unter Verweis auf die Kammern ihrer Verpflichtung entziehen, für die materielle und personelle Ausgestaltung der Pflege zu sorgen.
3. Die Übertragung hoheitlicher Aufgaben an Kammern käme einer Privatisierung bislang öffentlich wahrgenommener Aufgaben gleich, bei der die Kosten statt von der öffentlichen Hand in Zukunft von den Mitgliedern durch deren Zwangsbeiträge getragen werden müssten.
4. Eine Zwangsmitgliedschaft in Kammern wird nicht dazu führen, dass die Pflegeberufe „mit einer Stimme sprechen“. In den Kammerversammlungen wird sich die ganze Vielfalt der Verbände und Meinungen widerspiegeln, die schon heute kennzeichnend für die Pflegeberufe sind.

Mit der Errichtung einer Landespflegekammer würde in Rheinland-Pfalz auch dahingehend Neuland betreten, dass erstmalig Berufe verkammert werden, bei denen das Angestelltenverhältnis weit überwiegt. Über 90 Prozent der Pflegekräfte arbeiten im Angestelltenverhältnis. Mit der Errichtung einer Landespflegekammer nach dem vorliegenden Gesetzentwurf würden eine Reihe von Pflichten auf die in der Pflege Tätigen zukommen (u.a. Meldepflicht, Fortbildungspflicht, Berufspflicht), während dafür notwendige Rechte des Kammermitglieds, etwa auf Freistellung zur Fortbildung, nicht geregelt werden.

Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass das Heilberufsgesetz nicht die Arbeitgeber in die Pflicht nimmt, sondern nur auf die Mitglieder der verkammerten Berufe wirkt. Dies ist ein Grundproblem bei der Errichtung einer Landespflegekammer: Eine berufliche Selbstverwaltung mag bei Freiberuflern und Selbstständigen, die sonst keinen Weisungen unterliegen, sinnvoll sein, bei Angestellten wird das berufliche Verhalten sehr stark durch das Arbeitsverhältnis und seine Bedingungen geprägt. Allzu leicht können Berufspflichten mit Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in Konflikt geraten, ein Konflikt, der dann von den abhängig Beschäftigten allein zu lösen wäre. Zudem können dem jetzigen Vorschlag zufolge nicht eingehaltene oder nicht einhaltbare Pflichten aus beiden Rechtsverhältnissen sanktioniert werden. Es sollte daher unbedingt eine Klarstellung im Gesetzentwurf vorgenommen werden, dass die Landespflegekammer nur nachrangig zu anderen Stellen tätig wird, um eine Kollision mit bereits bestehenden gesetzlichen Regelungen bzw. dem

Reiter: Pflegekammer

Direktionsrecht des Arbeitgebers zu vermeiden (vgl. hierzu die Eckpunkte „Eine Pflegekammer für Niedersachsen“ vom 26.05.2014, S. 5).

Die Einbeziehung der Pflegeberufe in bzw. der Aufbau einer eigenen Berufsgerichtsbarkeit führt zu einem unnötigen zusätzlichen Bürokratieaufwand, der in keinem Verhältnis zu den zu erwartenden Ergebnissen steht. Pflegekräfte werden in ihrer beruflichen Tätigkeit bereits hinreichend durch Dienstvorgesetzte und Arbeitgeber, den Medizinischen Dienst der Krankenkassen und Pflegekassen, die Heimaufsicht usw. überprüft.

Einer selbst finanzierten zusätzlichen Überprüfung durch den eigenen Berufsstand bedarf es nicht. Die Verfahrenskosten tragen immer die Berufsangehörigen, ob sie nun selbst Recht bekommen oder die Kammer, deren Ausgaben sie wiederum refinanzieren müssen.

Vor diesem Hintergrund wäre es folgerichtig, die im Berufsfeld Pflege bestehenden Probleme entweder durch die Gestaltung politischer Rahmenbedingungen oder im Arbeitsverhältnis durch gesetzliche oder kollektivvertraglich Regelungen zu lösen. Ein „pflegerisches Disziplinarrecht“ mit Berufsgerichtsbarkeit und Sanktionsmöglichkeiten erscheint daher unnötig und nicht folgerichtig.

Es gibt Alternativen zur Errichtung einer Pflegekammer, indem die zentralen und vielfältigen Probleme im Pflegebereich konsequent gelöst werden. Für echte Verbesserungen sind zwingend notwendig:

1. Für gute Pflege und gute Arbeit werden mehr Personal und gesetzliche Vorgaben zur Personalbemessung benötigt.
2. Eine bessere Finanzierung der Krankenhäuser, die auch Beschäftigte erreicht, sowie die Beseitigung der strukturellen Unterfinanzierung in der Altenpflege.
3. Besserer Gesundheitsschutz für die zunehmend physisch und psychisch völlig überlasteten Beschäftigten im Gesundheitswesen.

Grundsätzlich sei im Rahmen der schriftlichen Stellungnahme zum Entwurf eines Heilberufsgesetzes deutlich gemacht, dass wir in dem Gesetzentwurf zwar eine Reihe von neuen Pflichten, aber keine neuen Rechte für die Beschäftigten in der Pflege sehen.

ver.di hat während der landesweiten Informationskampagne des Sozialministeriums dazu aufgerufen, sich an dem Diskussions- und Meinungsbildungsprozess zum Thema Pflegekammer zu beteiligen. Wir halten es für unsere Pflicht als Gewerkschaft, in der die

Reiter: Pflegekammer

weitaus meisten Pflegekräfte organisiert sind, die Beschäftigten über die Möglichkeiten und Schwächen einer Pflegekammer zu informieren. Wenn der Landesgesetzgeber die politische Entscheidung trifft und eine Landespflegekammer eingerichtet wird, werden wir mit in Verantwortung gehen und unsere Fachkompetenz zum Nutzen für die Pflege Beschäftigten einbringen.

Notwendige Veränderungen die ohne die Errichtung einer Pflegekammer umzusetzen sind, werden wir im Rahmen der mündlichen Anhörung detailliert darlegen.

Ungeachtet unserer weiterhin bestehenden grundsätzlichen Bedenken zur Errichtung einer Pflegekammer nimmt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di als zuständige Fachgewerkschaft in Absprache mit dem DGB für die Beschäftigten im Gesundheitswesen Stellung. In unserer Stellungnahme wird der Schwerpunkt auf der geplanten Errichtung einer Landespflegekammer und den damit verbundenen Auswirkungen auf die Beschäftigten in der Pflege liegen.

## **Bewertung im Einzelnen**

### **Teil 1 Kammerwesen**

#### **zu § 1 Mitgliedschaft**

§ 1 regelt die Mitgliedschaft der Berufsangehörigen der Heilberufe. Im Unterschied zur derzeitigen Regelung sollen künftig auch die

- 1. Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen**
- 2. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-innen**
- 3. Altenpfleger/-innen**

die ihren Beruf in Rheinland-Pfalz ausüben, mit einer eigenen Landeskammer in den Regelungsbereich des Heilberufsgesetzes aufgenommen werden. Berufsangehörige, die ihren Beruf nicht oder nicht mehr ausüben oder ihre berufliche Tätigkeit außerhalb von Rheinland-Pfalz verlegen, können zur jeweils zuständigen Kammer freiwillig beitreten. Dies gilt auch für die diejenigen, die sich in der praktischen Ausbildung zu den Berufen nach Absatz 1 Nr. 1 und 3 bis 8 befinden. Es ist zu begrüßen, dass Auszubildende nicht zur Mitgliedschaft verpflichtet werden, gleichwohl bei Interesse durch freiwillige Mitgliedschaft

ihre besonderen Interessen einbringen können. Insbesondere Psychotherapeutinnen und -therapeuten in Ausbildung (PiA) könnten daran interessiert sein.

Wenn eine Landespflegekammer durch den Gesetzgeber geschaffen wird, sollte sie nach Ansicht von ver.di alle Berufsangehörigen erfassen, ungeachtet des Umfangs ihrer Qualifikation. Nur wenn alle in der unmittelbaren Pflege Tätigen erfasst werden, kann eine Kammer den gesamten Berufsstand repräsentieren. Im Unterschied zu anderen Heilberufen kann man beim Pflegeberuf nicht von einem einheitlichen Berufsbild und Qualifikationsniveau ausgehen. Es ist daher nicht nachvollziehbar, weshalb entgegen der ersten Fassung des Gesetzentwurfs vom Herbst 2013 Kranken- und Altenpflegehelfer/-innen nicht einbezogen werden sollen. Es ist zu befürchten, dass in der Folge die Solidarität innerhalb der Pflegeberufe deutlich geschwächt wird. Hinzu kommt, dass zudem die wachsende Zahl der Pflegehelfer/-innen ohne Ausbildung oder mit sehr kurzen Qualifizierungen – oft weit unter einem Jahr – ebenfalls unberücksichtigt bleibt.

Unverständlich ist ferner, dass andere Gesundheitsfachberufe, die z.T. in beträchtlichem Umfang in freier Niederlassung als Selbstständige tätig sind, wie Hebammen und therapeutische Berufe bei Überlegungen der Verkammerung offenbar keine Rolle spielen. Es ist zu diskutieren, ob in der Konsequenz nicht die notwendige Kooperation der Gesundheits- und Pflegeberufe geschwächt wird.

Eine freiwillige Mitgliedschaft ist einer Zwangsmitgliedschaft vorzuziehen, vielen Pflegefachkräften dürfte nicht bekannt sein, dass die Errichtung einer Pflegekammer mit einer Zwangsmitgliedschaft einhergeht.

Aus der Abstimmung in Rheinland-Pfalz lässt sich keine Akzeptanz einer Pflichtmitgliedschaft mit Beitragspflicht herleiten. Wie im Abschlussbericht zur Befragungs- und Registrierungsstelle zur Einrichtung einer Landespflegekammer in Rheinland-Pfalz vom Juli 2013 ausgeführt, gibt es in den betreffenden Berufsgruppen weiterhin einen hohen Informationsbedarf zur Legitimation, zur Struktur, zu den Aufgaben und Beiträgen der zukünftigen Pflegekammer. Hierauf sollte künftig auch der Gründungsausschuss bei der Intensivierung des Dialogs zum Thema Pflegekammer einen besonderen Schwerpunkt legen und die Rückmeldungen in den weiteren Meinungsbildungsprozess einfließen lassen. Verstärkt sind dabei auch die Meinungen von Altenpfleger/-innen einzuholen, da sie von einem zusätzlichen Beitrag verhältnismäßig stärker belastet würden als Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpfleger/-innen, bei der Registrierung und Abstimmung zur Pflegekammer jedoch unterrepräsentiert waren.

### zu § 3 Aufgaben der Kammern

Der neugefasste § 3 enthält allgemeine Bestimmungen zu den von den Kammern wahrzunehmenden Aufgaben. In Absatz 2 werden die Aufgaben der Kammern neu geregelt und dabei deutlich erweitert. Bei der Gesamtbetrachtung zeigt sich, dass die Aufgaben, die der Landespflegekammer zugedacht sind, bereits heute durch die entsprechenden Organisationen wie Gewerkschaften, staatliche Behörden und Berufsverbände erfüllt werden und es der Errichtung einer Landespflegekammer nicht bedarf. Wenn die Errichtung einer Landespflegekammer vom Gesetzgeber politisch gewollt ist, so sollte auch in diesem zentralen Punkt der Austausch mit den Pflegekräften zu den konkreten Aufgaben einer Landespflegekammer noch stärker gesucht und die Rückmeldungen in das weitere Gesetzgebungsverfahren einfließen.

Nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 sollen Kammern für ein kollegiales Verhältnis der Kammermitglieder untereinander und zu Mitgliedern anderer Kammern sorgen sowie auf eine **Kooperation** mit Angehörigen sonstiger Gesundheitsberufe hinwirken. Die Kooperation der Gesundheits- und Pflegeberufe ist nicht zuletzt auch für eine effektive gesundheitliche und pflegerische Versorgung notwendig. Die Anforderungen an die Zusammenarbeit der Gesundheits- und Pflegeberufe ergeben sich dabei aus den Anforderungen, die an das künftige Gesundheitssystem – u.a. durch die Alterung der Gesellschaft, der Zunahme von Multimorbidität – gestellt werden. Es ist zu hinterfragen, ob die Errichtung einer Landespflegekammer der notwendigen Kooperation der Gesundheitsberufe nicht eher entgegensteht – so bspw. mit Blick auf die nicht verkammerten Berufe wie den therapeutischen Berufen oder den Hebammen.

§ 3 Abs. 2 Nr. 3 sieht auch künftig vor, dass die Kammern die **Berufsausübung der Kammermitglieder** regeln. Nach § 3 Abs. 2 Nr. 4 sollen die Kammern die **Einhaltung der Berufspflichten** ihrer Kammermitglieder überwachen. Diese Aufgaben wären künftig auch von der Landespflegekammer zu übernehmen und auszuführen. DGB und ver.di vertreten die Auffassung, dass die korrekte Berufsausübung der gesellschaftlichen Kontrolle und unabhängiger Gerichte bedarf, die die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu überwachen haben. Das Disziplinarrecht dem Berufsstand zu überlassen, entfaltet als Instrument der Qualitätssicherung nur eine geringe Wirkung. Das Beispiel der Ärzteschaft zeigt, dass es in der Regel den ordentlichen Gerichten überlassen bleibt, Betroffenen zu ihrem Recht zu verhelfen und auch die Gesellschaft vor unzuverlässigen Berufsangehörigen zu schützen.

Der weitaus überwiegend Teil Pflegekräfte sind lohnabhängig Beschäftigte und unterliegen damit im Gegensatz zu Freiberuflich Tätigen den Vorschriften des Arbeitsrechtes

§ 3 Abs. 2 Nr. 5 Bereits heute können Berufsverbände und Gewerkschaften zur **Beratung bei Rechtsetzungsvorhaben** herangezogen werden. Eine Pflegekammer wäre lediglich eine

weitere Stelle, die beratend tätig werden könnte. Ob tatsächlich Verbesserungen im Sinne der pflegerischen Versorgung und der Beschäftigten vorgenommen werden, hängt vom politischen Willen ab. In der Pflege besteht seit Jahren kein Erkenntnis-, sondern an einem Umsetzungsproblem.

Nach § 3 Abs. 2 Nr. 7 sollen Kammern die beruflich **Fort- und Weiterbildung** der Kammermitglieder regeln und fördern. Nach Ansicht von DGB und ver.di soll die berufliche Weiterbildung aufgrund des gesamtgesellschaftlichen Interesses an einer guten Versorgungsqualität auch künftig Aufgabe des Gesetzgebers bleiben und nicht einer Pflegekammer übertragen werden.

§ 3 Abs. 2 Nr. 8 sieht vor, dass die Kammern ein **Weiterbildungsregister** für die in Weiterbildung befindlichen Kammermitglieder aufstellen und laufend fortschreiben sollen. Von den Befürwortern einer Pflegekammer wurde diese Aufgabe gefordert, wobei von der zurzeit bestehenden Möglichkeit einer freiwilligen Registrierung von den etwa 1,2 Millionen Pflegekräften nur rund 9.000 Gebrauch gemacht haben (vgl. Rechtsgutachten im Auftrag des niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Familie, Frauen, Gesundheit und Integration, August 2012, S. 27). Aufgrund dieser geringen Inanspruchnahme des Angebots kann davon ausgegangen werden, dass die Schaffung eines Weiterbildungsregisters tatsächlich nicht im Interesse der betroffenen Berufsangehörigen ist. Ohne entsprechende Rechtsansprüche auf Freistellung und Finanzierung geht eine Fortbildungspflicht einseitig zu Lasten der Berufsangehörigen.

Nach § 3 Abs. 2 Nr. 10 sollen die Kammern im Rahmen ihrer Zuständigkeit Belange der **Qualitätssicherung** wahrnehmen sowie die Mitwirkung der Kammermitglieder an der Sicherung der Qualität ihrer beruflichen Leistungen regeln. Eine Pflegekammer kann und wird damit aber nicht über das Instrumentarium verfügen, um vor unsachgemäßer Pflege zu schützen, wie von den Befürwortern der Pflegekammer oftmals angeführt wird.

Für die Leistungsbereiche der Sozialgesetzbücher V, XI und XII, in denen Pflegekräfte tätig sind, gibt es sehr ins Detail gehende Vorschriften zur Qualitätssicherung und -kontrolle. Für diesen Regelungsbereich, der in der Zuständigkeit des Bundesgesetzgebers liegt, hat das Land Rheinland-Pfalz keine Regelungskompetenzen und könnte diese folglich auch nicht auf eine Landespflegekammer übertragen (vgl. dazu Rechtsgutachten im Auftrag des niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Familie, Frauen, Gesundheit und Integration, August 2012, S. 22). Da der Kranken- und Pflegeversicherung überwiegend das Sachleistungsprinzip zu Grunde liegt, erstreckt sich die Qualitätskontrolle folgerichtig im Wesentlichen auf die Leistungserbringer; da die Pflegekräfte für diese ihre Leistungen erbringen, sind sie davon erfasst (ebd.).

Eine Pflegekammer könnte allenfalls Empfehlungen oder Hinweise zur Qualitätsentwicklung erarbeiten, auf die Qualifizierung der Pflegekräfte Einfluss nehmen – in den Bereichen Fort-

und Weiterbildung – oder durch die Festlegung von Berufspflichten und damit verbundenen Sanktionsmöglichkeiten. Zu bedenken ist dabei, dass viele Pflegefehler aus den Rahmenbedingungen der Pflege resultieren und auf Organisationsverschulden wie nicht angemessene Personalausstattung zurückzuführen sind. Dass die einzelne Pflegekraft, die beispielsweise unter erheblichem Zeitdruck arbeitet, für ihre Sanktionierung bezahlen soll, wenn ihr ein Pflegefehler unterläuft, scheint nicht angemessen. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund, dass Pflegekräfte zum überwiegenden Teil im Angestelltenverhältnis tätig sind, damit der Weisungspflicht ihres Arbeitgebers unterliegen und begrenzte Möglichkeiten haben, auf die Qualität der pflegerischen Versorgung Einfluss zu nehmen.

Für eine qualitativ hochwertige Versorgung sollte daher vielmehr der Gesetzgeber die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, insbesondere durch eine bessere Personalausstattung und angemessene Finanzierung der Krankenhäuser sowie ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen. Für die Qualität der pflegerischen Leistungen sind in erster Linie die Leistungserbringer selbst in der Pflicht, nicht ihre Angestellten.

§ 3 Abs. 5: Wenn schon eine Pflegekammer installiert wird, sollte die Übertragung von Aufgaben abschließend durch das Gesetz erfolgen. Eine Ermächtigung des zuständigen Ministeriums, weitere Aufgaben zu übertragen, räumt der Administration zu weitgehende Eingriffsmöglichkeiten in die freie Berufsausübung ein. Die zusätzlich zum Kammerbeitrag zu erhebenden Verwaltungs- und Benutzungsgebühren stellen eine weitere Belastung der Berufsangehörigen dar, deren Umfang nicht abzuschätzen ist.

§ 3 Abs. 8 ermächtigt die Kammern ausdrücklich, ein Verzeichnis ihrer Kammermitglieder zu führen und hierzu die erhobenen personenbezogenen Daten zu verarbeiten.

Die **Registrierung aller Berufsangehörigen** wird von den Befürwortern einer Pflegekammer gefordert und als ein wesentlicher Grund für die Notwendigkeit ihrer Errichtung angeführt. Doch für eine Erhebung, wie viele Pflegekräfte es in Rheinland-Pfalz gibt, ist die Errichtung einer Pflegekammer nicht notwendig. Es ist vor allem nicht nachvollziehbar, weshalb diese Aufgabe von den Pflegekräften durch Zwangsbeiträge für ihre Kammer selbst finanziert werden soll, da die Daten vor allem durch den Gesetzgeber für die Prüfung und Veranlassung weiterer gestalterischer Maßnahmen im Bereich der Pflege herangezogen werden dürften. Diese Erhebung kann und muss das Land selbst veranlassen und finanzieren, wie bspw. in Nordrhein-Westfalen und Hessen.

Da die Pflegekräfte fast ausschließlich im Angestelltenverhältnis arbeiten, lassen sich die Daten über die Einrichtungen und Betriebe erfassen. Selbstständige bedürfen der Zulassung durch die Kranken- und Pflegekassen und können darüber ermittelt werden. Daten zu den Beschäftigten in der Pflege werden auch vom Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz zur Verfügung gestellt.



Arbeitsmarktentwicklungen werden durch die Bundesagentur für Arbeit und ihre Einrichtungen beobachtet. Die Arbeitsagentur verfügt auch über ein Instrumentarium auf sich neu entwickelnd Bedarfe z.B. durch Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen zu reagieren. Mit dem Branchenmonitoring Pflege Rheinland-Pfalz hat sich das Land eine Informationsbasis geschaffen, um differenziertere Erkenntnisse über den Arbeitsmarkt für Pflegekräfte und aktuelle Trends zu erhalten, sowie auf dieser Grundlage Rückschlüsse für notwendige politische Entscheidungen treffen zu können.

Alternativ zur Errichtung einer Pflegekammer können deshalb die oben beschriebenen Erhebungsmethoden und -instrumente auf Grundlage einer Rechtsverordnung oder eines Landesgesetzes weiter ausdifferenziert werden. Eine über die bestehenden Erfassungsmöglichkeiten durch Zulassungs- und Meldebehörden, Arbeitgeber und Sozialversicherungen hinausgehende Registrierung halten wir nicht für erforderlich.

Für die in § 3 genannten Aufgaben, wie z. B. die Ausgabe von Heilberufsausweisen, ist gesetzlich sicherzustellen, dass weder Verwaltungsgebühren entstehen, noch dass die bisher zum Teil gesetzlich wahrgenommen Aufgaben wie z. B. Qualitätssicherung durch den Beitrag zur Pflegekammer finanziert werden. § 3 Abs. 9 ist daher ersatzlos zu streichen.

#### **zu § 6 Ethikkommission**

Die Ethikkommission bei der Landesärztekammer ist eine unselbstständige Einrichtung der Landesärztekammer. In § 6 Absatz 2 wird die Zusammensetzung der Mitglieder der Ethikkommission näher bestimmt. Der Ethikkommission soll künftig auch ein Mitglied aus den Pflegeberufen und ein Mitglied aus der Arbeitsgemeinschaft der Patientenorganisationen Rheinland-Pfalz angehören. Die zahlenmäßige Zusammensetzung ist nicht nachvollziehbar, insbesondere, da ursprünglich zwei Vertreter/-innen aus den Pflegeberufen vorgesehen waren.

#### **zu § 7 Schlichtungsausschuss**

Die Aufgaben der Schlichtungsausschüsse bei den jeweiligen Landeskammern werden erweitert. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb der überarbeitete Gesetzentwurf keine Klarstellung mehr erhält, dass das Verfahren für die Beteiligten kostenfrei ist.

Im Falle einer Anrufung des Schlichtungsausschusses müsste eine Pflegekraft bereits die Kosten ihrer Vertretung selbst tragen. Dies ist unter dem bereits mehrfach genannten Aspekt der lohnabhängigen Beschäftigung bei den Pflegeberufen nicht zu akzeptieren.

### **zu § 9 Vertreterversammlung**

Es weist aus gleichstellungspolitischer Sicht in die richtige Richtung, dass bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen zur Vertreterversammlung Frauen und Männer in gleicher Zahl berücksichtigt werden sollen. Aus Sicht von ver.di ist jedoch entscheidend, dass in der Vertreterversammlung Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil bei den Pflichtmitgliedern der jeweiligen Kammer vertreten sind.

### **zu § 10 Zusammensetzung des Vorstands**

Die Vertreterversammlung soll künftig ohne Einschränkung und Vorgaben über die Zusammensetzung des Vorstands entscheiden. Hier sollte nach Ansicht von DGB und ver.di die Vorgabe aufgenommen werden, dass im Vorstand Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil bei den Pflichtmitgliedern der jeweiligen Kammer vertreten sind.

### **zu § 12 Ordnungsbefugnis des Vorstands der Landeskammer**

Die Ordnungsbefugnisse des Vorstands der Landeskammer werden gestärkt. Künftig soll eine zwingende Verpflichtung bestehen, ein berufspflichtwidriges Verhalten eines Kammermitglieds schriftlich zu rügen. Besonders kritisch sieht ver.di die geplante Ausweitung des Rahmens des Ordnungsgelds, das der Vorstand der Landeskammer verhängen kann. Die Anhebung von derzeit bis zu 3.000 Euro auf bis zu 50.000 Euro würde für die verkammerten Berufe aufgrund ihrer sehr unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten unterschiedliche Härten bedeuten. Bei Pflegekräften kann ein Ordnungsgeld von 50.000 Euro ein Jahreseinkommen deutlich übersteigen und damit den Rahmen von einfachen Ordnungsstrafen sprengen.

Der Vorstand der Landespflegekammer ist zwar an den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gebunden, dennoch sollte der Maßstab bei der Bemessung einer einzelnen Sanktion mit Blick auf die vom Bundesverfassungsgericht entwickelte Wesentlichkeitstheorie gesetzlich vorgegeben werden. ver.di und der DGB fordern den Landesgesetzgeber auf, eine Konkretisierung aufzunehmen, demzufolge die Entscheidung im Verhältnis zu dem aus der Beschäftigung erzieltm Einkommen und der arbeitsrechtlichen Verantwortung stehen muss.

Wir weisen hier, wie bereits mehrfach, auf die lohnabhängige Beschäftigung und geltendes Arbeitsrecht hin.

### **zu § 13 Versorgungseinrichtungen**

Wenn eine Landespflegekammer errichtet werden soll, ist es folgerichtig, dass klargestellt wird, dass diese keine berufsständische Versorgungseinrichtung errichten kann. Für die betreffenden Berufsangehörigen, die zum größten Teil als Arbeitnehmer/-innen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, bleibt es damit bei der bisherigen Absicherung im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherung. Der DGB und ver.di begrüßen dies ausdrücklich.

### **zu § 16 Einnahmen**

Die Landespflegekammer soll von ihren Mitgliedern einen Jahresbeitrag erheben, der nach Einkommen gestaffelt sein soll. Wenn eine Pflegekammer eingerichtet wird, muss der Beitrag so ausgestaltet sein, dass damit die Landespflegekammer ihren Aufgaben nachkommen kann, ohne das damit eine finanzielle Überforderung für die Beschäftigten in der Pflege einhergeht. Es sollte gesetzlich geregelt werden, dass die Beitragsordnung für bestimmte Personen oder Gruppen von Kammermitgliedern aus sozialen Gründen Beitragsfreistellungen festzulegen hat, ohne dass hierdurch Einschränkungen erfolgen.

Anhand der angedachten Aufgaben der Landespflegekammer sollte der Landesgesetzgeber eine Prognose erstellen, welches Budget zur Erfüllung dieser Aufgaben der Landespflegekammer jährlich zur Verfügung stehen müsste. Auf dieser Grundlage ließe sich ein voraussichtlicher Beitrag berechnen, der für den weiteren Diskussions- und Meinungsbildungsprozess (siehe dazu die Ausführungen zu § 1 Mitgliedschaft) als Orientierungsgröße für die zu erwartenden Belastungen der Pflichtmitglieder herangezogen werden und offen dargelegt werden soll.

Das durchschnittliche Gehalt der Beschäftigten in den Pflegeberufen weist eine deutliche Spannweite auf. Altenpfleger/innen liegen sogar deutlich unter dem Durchschnitt der Pflegeberufe. Das Bruttomonatseinkommen beträgt ohne Sonderzahlungen auf Basis einer 38-Stunden-Woche durchschnittlich 2.360 Euro, Altenpfleger/-innen liegen mit einem durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen von 2.148 Euro sogar deutlich darunter ([www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)). Vor diesem Hintergrund ist es folgerichtig, dass der Beitrag zur Landespflegekammer nach Einkommen gestaffelt sein soll, keine finanzielle Überforderung nach sich ziehen darf und aus sozialen Gründen Beitragsfreistellungen festgelegt werden können. Es sollte aber gesetzlich klargestellt werden, dass im Falle von Beitragsfreistellungen die Rechte der Kammermitglieder unberührt bleiben.

Vor dem Hintergrund des breit diskutierten Fachkräftebedarfs in den Pflegeberufen ist in den folgenden Jahren durch den Landesgesetzgeber zu beobachten, ob die Erhebung eines

Reiter: Pflegekammer

zusätzlichen Beitrags negative Auswirkungen auf die Entscheidung für eine Ausbildung in den Pflegeberufen nach sich zieht.

Grundsätzlich sind der DGB und ver.di der Auffassung, dass aufgrund des erwarteten geringen Nutzens einer Pflegekammer jeder zusätzliche Beitrag zu hoch ist.

Im Falle der Errichtung einer Pflegekammer wird sich ver.di dafür einsetzen, dass der Beitrag von den Arbeitgebern übernommen wird.

## **Teil 2 Berufsausübung**

### **zu § 22 Besondere Berufspflichten**

§ 22 Abs. 1 Nr. 1 sieht eine Verpflichtung vor, sich fortwährend beruflich fortzubilden. Eine solche Verpflichtung ist aber für Angestellte nur sinnvoll, wenn die Rahmenbedingungen dafür stimmen, wie z.B. ein Landes-Weiterbildungsgesetz, das Freistellungsansprüche regelt und die Arbeitgeber zur Kostenübernahme verpflichtet. ver.di fordert den Landesgesetzgeber auf, hierfür die entsprechenden gesetzlichen Regelungen zu treffen.

In Absatz 1 Nr. 2 wird die Pflicht der Berufsangehörigen gesetzlich verankert, sich gegen die aus der Ausübung ihres Berufs ergebenden Haftpflichtansprüche nach Art und Umfang dem Risiko angemessen zu versichern. Die Versicherungspflicht besteht für ein Kammermitglied persönlich, es sei denn, das Kammermitglied ist in vergleichbarem Umfang im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses gegen Haftpflichtansprüche abgesichert. Im Interesse der Patientinnen und Patienten ist es geboten, dass eine ausreichende und fortdauernde Berufshaftpflichtversicherung besteht. Es sollte vom Gesetzgeber jedoch eher sichergestellt werden, dass für Krankenhausträger und ambulante und stationären Einrichtungen die Pflicht zum Abschluss einer Berufshaftpflichtversicherung verankert ist. Die durch die Einrichtungsträger abzuschließende Haftpflichtversicherung hat dabei auch die mittlere und grobe Fahrlässigkeit zu umfassen, um angestellte Berufsangehörige von individuell an sie gerichteten Haftungsansprüchen frei zu stellen.

### **zu § 23 Berufsordnung**

§ 23 enthält allgemeine Bestimmungen zu der als besondere Satzung zu erlassenden Berufsordnung. Für die Befürworter einer Landespflegekammer wird der Erlass einer Berufsordnung als ein zentrales Argument für die Errichtung von Pflegekammern angeführt. Doch für den Erlass einer Berufsordnung bedarf es keiner Errichtung einer Landespflegekammer. Berufsordnungen wurden bereits in einzelnen Bundesländern

(Bremen, Hamburg, Saarland, Sachsen) erlassen. Sofern politisch gewünscht, könnte also auch der Landesgesetzgeber in Rheinland-Pfalz eine solche Berufsordnung auf den Weg bringen. Die Verbindlichkeit wäre gegeben, es stellt sich aber die Frage, ob sie wesentlich zur Qualitätssicherung beitragen könnte, also die Regelungen auch unter den gegebenen Bedingungen in die Praxis umgesetzt werden könnten. Pflegekräfte sind zum überwiegenden Teil im Angestelltenverhältnis tätig und unterliegen damit der Weisungspflicht ihrer Arbeitgeber. Die Qualität ihrer Arbeit wird maßgeblich von den ökonomischen und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen beeinflusst. Eine ausreichende Finanzierung der Krankenhäuser und Pflegedienste oder eine angemessene Personalausstattung könnte eine Landespflegekammer nicht sicherstellen.

Zudem zeigt sich bei den bisherigen Berufsordnungen, dass die darin geregelten Aufgaben und Pflichten überwiegend bereits an anderer Stelle geregelt sind oder zu den arbeitsvertraglichen Pflichten von Angestellten in Pflegeberufen gehören.

### **zu § 24 Weiterer Inhalt der Berufsordnungen**

Besonders kritisch sehen der DGB und ver.di die in Abs. 1 Nr. 15 geplante Regelung zur Ausbildung von Assistenzkräften, die ersatzlos gestrichen werden sollte. Fragen der Ausbildung von Assistenzkräften gehören nicht in eine Berufsordnung, sondern sind im Rahmen von Ausbildungsordnungen nach Berufsbildungsgesetz oder ggfs. durch Landesrecht staatlich zu regeln.

### **Teil 3 Weiterbildung**

Aufgrund des gesamtgesellschaftlichen Interesses an einer guten Versorgungsqualität sollte die Regelung von Weiterbildung grundsätzlich staatliche Aufgabe bleiben und bei der Errichtung einer Landespflegekammer nicht in ihren Regelungsbereich übergehen.

ver.di und DGB fordern mit Nachdruck, die §§ 47 bis 50, § 107 Abs. 2 Satz 2, § 109 Abs. 2, § 114 und § 115 ersatzlos zu streichen und fordern, dass Weiterbildungsabschlüsse bundeseinheitlich standardisiert werden. In Frage kommen auch staatliche Regelungen nach Landesrecht. Vorzuziehen sind aber Rechtsverordnungen des Bundes nach § 53 BBiG, die zu bundeseinheitlichen Regelungen führen.

### **zu § 48 Zulassung der Weiterbildungsstätten**

Bislang enthält das Landesgesetz über die Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen allgemeine Regelungen zur Zulassung von Weiterbildungsstätten für die Angehörigen der Pflegeberufe. Sollte der Gesetzgeber an dem Vorhaben festhalten, die Regelung der Weiterbildung auf die Landespflegekammer zu übertragen, sind zumindest die Standards der Zulassung der Weiterbildungsstätten – die erforderlichen personellen, baulichen und sachlichen Voraussetzungen – staatlich vorzugeben.

### **Teil 4 Berufsgerichtsbarkeit**

Der DGB und ver.di sprechen sich mit Nachdruck dafür aus, dass für Pflegefachkräfte keine institutionalisierte Berufsgerichtsbarkeit geschaffen wird. Angestellte Pflegekräfte unterliegen bereits vielfältigen rechtlichen Bestimmungen im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses, das eine korrekte Berufsausübung einschließt.

So unterliegen Pflegefachkräfte in der Regel dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, der im Rahmen seiner Organisationsverantwortung haftet. Auch in dem Fall, dass ein Fehler auf eine einzelne Pflegefachkraft zurückzuführen ist, reichen die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten aus, die sich aus der Berufszulassung, dem Haftungsrecht, dem Arbeitsrecht und dem Strafrecht ergeben (vgl. hierzu die Eckpunkte „Eine Pflegekammer für Niedersachsen“ vom 26.05.2014, S. 6).

Aus Sicht der Patientinnen und Patienten sowie pflegebedürftigen Menschen lehren die Erfahrungen mit der Berufsgerichtsbarkeit anderer Heilberufe, dass sie letztlich doch auf die öffentlichen Gerichte angewiesen sind, wenn sie z.B. bei Behandlungsfehlern zu ihrem Recht kommen wollen.

Wenn eine Berufsgerichtsbarkeit für die Pflegeberufe vom Gesetzgeber geschaffen werden soll, dann sollten aus unserer Sicht zumindest folgende Punkte geändert werden:

### **zu § 51 Ahndung einer Pflichtverletzung**

Die Verfolgung von Berufspflichtverletzungen ist Sache der zuständigen Kammer des jeweiligen Landes in dem sie begangen werden. Abs. 2 Satz 1 ist daher zu streichen.

### **zu § 52 Berufsgerichtliche Maßnahmen**

Es ist vorgesehen, den Rahmen für die Verhängung einer Geldbuße von 100.000 auf 200.000 Euro zu verdoppeln. Als Begründung wird angeführt, dass dadurch eine am aktuellen Einkommen des Kammermitglieds gemessene einzelfallbezogene berufsgerichtliche Entscheidung sachgerechter als derzeit getroffen werden könnten. Die Anpassung des Ordnungsrahmens erfolge aufgrund der veränderten Einkommen der Leistungserbringerinnen und -erbringer. An dieser Stelle werden die unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten der verkammerten Berufe nicht berücksichtigt, denn für Pflegekräfte könnte der maximale Betrag den finanziellen Ruin bedeuten. Sollte der Gesetzgeber an der Entscheidung festhalten eine Berufsgerichtsbarkeit für die in der Pflege Beschäftigten einzurichten, sollte im Gesetz ein Maßstab werden, demzufolge die berufsgerichtliche Entscheidung sich am aktuellen Einkommen des Kammermitglieds orientieren muss.