

Notstand!

Pflege(fach)kräftemangel

Jetzt handeln!

Die fünf Sofort-Forderungen des bad e.V.:

Attraktivität des Pflegeberufs steigern!

Schluss mit der Bagatellisierung und Kriminalisierung der professionellen Pflege!

Pflegefachkräfte leisten einen wertvollen Dienst für die Gesellschaft und dürfen nicht mehr unter staatlichem „Generalverdacht“ leben und arbeiten!

Die vielen positiven Aspekte der Tätigkeit müssen das Bild der Pflege wieder prägen!

Jugendnahe und innovative Projekte müssen sicherstellen, dass die Vorteile des Berufs auch tatsächlich in die Berufswahl junger Menschen einfließen!

Gleichzeitig müssen die Rahmenbedingungen für Pflegefachkräfte verbessert werden!

Mehr Zeit für die Patienten durch weniger Bürokratie für die Pflegefachkräfte!

Mehr Entlastung der Pflegefachkräfte durch Abbau vertraglicher bzw. gesetzlicher Regelungen!

Bessere Löhne – vollständig refinanziert!

Die Löhne von Pflegefachkräften müssen weiter steigen! Doch Arbeitgeber können nur das Geld ausgeben, das sie zuvor eingenommen haben. Deshalb müssen steigende Lohnkosten vollständig und unbürokratisch von den Kassen refinanziert werden – und zwar ohne jedes Wenn und Aber!

Mehr Geld ins System – Pflege ist wertvoll!

Ein effektiver Kampf gegen den Fachkräftemangel kostet (zusätzliches) Geld! Bei der Finanzierung dieses Kampfs darf es keine Tabus mehr geben. Die Überschüsse aus Steuereinnahmen und eine Erhöhung des Beitrags zur Pflegeversicherung müssen zur Finanzierung herangezogen werden!

Anerkennung ausländischer Fachkräfte – schneller, effizienter, unbürokratischer!

Hierfür bedarf es einfacher, schlanker Strukturen, z. B. zentrale Stellen in den Ländern, bundesweit einheitliche Verfahrensregeln und der Einführung kurzer Fristen, innerhalb derer die Entscheidung über eine Anerkennung fallen muss.

Zuzug von Pflegefachkräften erleichtern – Bessere Rahmenbedingungen schaffen!

Wir brauchen sofort ein Einwanderungsgesetz! Alle geeigneten Pflegefachkräfte, die nach Deutschland kommen wollen, um hier zu arbeiten, müssen dies dürfen! Gleichzeitig müssen wir um sie werben. Hierzu gehört, ihnen das Recht einzuräumen, langfristig in Deutschland bleiben zu können und die eigene Familie mitzubringen.

Die fünf Sofort-Forderungen des bad e. V. zur Bekämpfung des

Pflege(fach)kräftemangels



Hintergrund des Problems „Pflegefachkräftemangel“

Schon jetzt haben wir in Deutschland deutlich zu wenig Pflegefachkräfte, um den vorhandenen Bedarf bei Pflegeeinrichtungen und pflegebedürftigen Menschen zu decken.

Pflegeeinrichtungen, die händeringend Pflegefachkräfte suchen und keine (oder nur zu wenige) gewinnen können, sind heute leider nicht mehr die Ausnahme, sondern die Regel. Gleiches gilt für die Situation, Patienten ablehnen zu müssen, weil der Pflegedienst nicht genug Personal hat, um weitere Kunden anzunehmen.

Dieser für Pflegeeinrichtungen und Patienten gleichermaßen bedrohliche Zustand wird sich in den nächsten Jahren zunehmend weiter verschlimmern: Der demographische Wandel bewirkt, dass in unserer Gesellschaft immer weniger junge Menschen mit immer mehr alten Menschen zusammen leben. Mit dem Anstieg des Durchschnittsalters der Bevölkerung steigt auch der Bedarf an Pflege. Auch wenn in der Praxis sehr viele Hilfeleistungen von Angehörigen übernommen werden, bedeutet der erhöhte Pflegebedarf auch, dass immer mehr Menschen immer mehr Pflege durch professionelle Anbieter bedürfen werden.

Während der Einfluss auf die steigende „Nachfrage“ nach Pflegeleistungen überaus begrenzt ist, kann von staatlicher Seite sehr wohl Einfluss darauf genommen werden, wie viele Menschen für den Pflegeberuf gewonnen und wie viele Menschen zur Fortführung ihres ausgeübten Pflegeberufs bewegt werden können!

Zwar sind die Zahlen der Auszubildenden in der Vergangenheit angestiegen – da die Nachfrage jedoch schneller wächst, wird die Lücke zwischen dem, was wir haben, und dem, was wir brauchen, immer größer. Dieser Umstand belegt, dass die bisherigen Bemühungen nicht ausreichend sind. Vielmehr bedarf es weiterer Anstrengungen, um die Anforderungen eines steigenden Bedarfs erfüllen zu können.

Diese Wirkung kann keine einzelne Maßnahme allein erzielen. Vielmehr bedarf es einer Vielzahl an Maßnahmen, um den vielfältigen Gründen, aufgrund derer wir zu wenig Pflegefachkräfte haben, wirksam zu begegnen.

Der bad e. V. stellt deshalb folgende fünf Sofort-Forderungen auf:

SOFORT-FORDERUNG 1 **„ATTRAKTIVITÄT DER** **PFLEGEBERUFE STEIGERN!“**

Wir stellen fest, dass die Pflegeberufe vielen jungen Menschen bei ihrer Berufswahl als nicht attraktiv erscheinen und dass die in der Pflege Tätigen oft das Ansehen und die Rahmenbedingungen ihres Berufs beklagen. Es ist für eine effektive Bekämpfung des Pflegefachkräftemangels unerlässlich, diese Probleme ernst zu nehmen, Ursachen für diese Probleme zu identifizieren und effektive Lösungen zu finden, um ihnen Herr zu werden.

Befragungen Jugendlicher zeigen: Das „Image“ der Pflegeberufe ist bei ihnen nicht gut! Insbesondere die Altenpflege wird oft auf den vermeintlich wenig „coolen“ Umstand reduziert, dass der Beruf auch den Umgang mit Körperausscheidungen umfasst. Zudem werden vorwiegend Nachteile des Berufes in den Vordergrund gerückt: Schicht- und Wochenenddienst, weitreichende Verantwortung für andere Menschen, ein geringes Maß an institutionellem Vertrauen, ein hohes Maß an Bürokratie („Wenn ich einen Büro-Job machen will, dann lerne ich etwas anderes!“) und personalmangelbedingten Belastungen sowie ein zu geringes gesellschaftliches Ansehen von Pflegekräften schrecken viele Menschen ab.

Hinzu kommt, dass die Medienberichterstattung über Pflegeberufe fast ausnahmslos negativ ist: Positive Beispiele in der Pflege, die es in großen Mengen gibt, schaffen es regelmäßig nicht in die Medien. Skandale demgegenüber gelten als spektakulär, weil sie mehr Aufmerksamkeit erzeugen als der „langweilige“ Regelfall gewissenhafter Pflege, und deshalb werden sie auf breiter Front publiziert. Die Folge ist eine einseitig negative Darstellung der Pflege in den Medien. Der hierbei regelmäßig erfolgende, politisch korrekte Hinweis darauf, dass ein angeprangertes Fehlverhalten vom überwiegenden Großteil der Pflegekräfte nicht an den Tag gelegt wird, geht in dieser Sensationsberichterstattung unter und bleibt im Gedächtnis der meisten Zuschauer deshalb auch nicht haften.

Das Ansehen von Pflegekräften in der Öffentlichkeit ist häufig entsprechend.

Die fünf Sofort-Forderungen des bad e. V. zur Bekämpfung des

Pflege(fach)kräftemangels



Positive Aspekte der Tätigkeit müssen wieder das Bild der Pflege prägen!

Die Pflegeberufe haben eine Vielzahl an Vorteilen, die in der Wahrnehmung der Gesellschaft einen größeren Stellenwert haben und die Sicht auf das Berufsbild prägen sollten.

So bietet der Beruf z.B. gute Weiterqualifizierungsmöglichkeiten und Karrierechancen. Wer pflegefachliche Spezialisierungen anstrebt, hat ebenso vielfältige Möglichkeiten, wie diejenigen, die aufsteigen wollen, um z.B. für das Qualitätsmanagement einer Einrichtung oder für einen Pflegedienst in Gänze Verantwortung zu übernehmen.

Gleichzeitig stellt die steigende Nachfrage nach Pflege auf absehbare Zeit einen „Boom“ der gesamten Branche quasi sicher. Pflegefachkräfte haben so – anders als die Angehörige anderer Branchen – stets einen sicheren Arbeitsplatz und müssen weder Kurzarbeit, noch befristete Arbeitsverhältnisse fürchten, die die Lebensplanung erschweren. Auch wenn ein Wohnortwechsel ansteht, braucht sich eine Pflegefachkraft keine Sorgen zu machen, ob sie am neuen Wohnort wieder einen Arbeitsplatz findet, denn Pflegefachkräfte werden überall dringend gebraucht. Aus dem gleichen Grund braucht eine Pflegefachkraft auch nicht auf Stellenausschreibungen zu warten – vielmehr bewirbt sie sich dort, wo sie arbeiten will – und das regelmäßig mit guten Erfolgsaussichten!

Wer den – gleichwohl vorhandenen – Stellenmarkt für Pflegefachkräfte studiert, stellt schnell fest: Die Arbeitgeber sind zur Gewinnung einer Pflegefachkraft oft zu erstaunlichen Zugeständnissen bereit, die in anderen Branchen undenkbar wären. Gleichzeitig haben Pflegefachkräfte eine große Auswahl an Versorgungsformen, in denen sie tätig werden können: neben den stationären Einrichtungen (z.B. Krankenhäusern mit unterschiedlichen Schwerpunkten, Altenheimen, etc.) und Tagespflegeeinrichtungen ist auch die ambulante Versorgung von Kunden beliebt, gerade bei denjenigen, die gerne selbstständig und selbstverantwortet arbeiten.

Letztendlich kann auch daraus, welche nachhaltig positiven Auswirkungen die eigene Arbeit auf die Patienten hat, in der Praxis viel Zufriedenheit gewonnen werden. Spricht man mit Pflegefachkräften, die ihre Arbeit gerne machen, steht dieser Aspekt für die meisten im Vordergrund ... und war oft auch maßgeblich für die Berufswahl!

Bei allen Belastungen, die eine fordernde Tätigkeit wie ein Pflegeberuf zweifellos ebenfalls mit sich bringt (und die hier nicht verschwiegen werden sollen), dürfen diese nicht den Blick darauf verstellen, dass es sich hierbei um einen gesellschaftlich wertvolle und persönlich lohnenswerte Tätigkeit handelt.

Jugendnahe und innovative Projekte müssen gefördert werden und sicherstellen, dass die Vorteile des Berufs auch tatsächlich in die Berufswahl junger Menschen einfließen! Pflegeberufe dürfen nicht abgelehnt werden, weil ein vorurteilsbehaftetes falsches Bild von ihnen vorherrscht. Hierzu muss bundesweit auf breiter Front in der Berufsbildungsphase an Schulen zutreffend über die Pflegeberufe informiert werden.

Schluss mit der Bagatellisierung und Kriminalisierung der professionellen Pflege!

Pflege ist eine anspruchsvolle, gesellschaftliche wichtige Tätigkeit, die nicht klein geredet werden darf. Pflegen kann – entgegen landläufiger Meinung – nicht „jeder“ und wer z. B. in der öffentlichen Diskussion allen Gruppen und Einzelpersonen, die es auf dem ersten Arbeitsmarkt schwer haben, eine Tätigkeit in der Pflege nahelegt, der wertet die Pflegeberufe in einem rufschädigenden Ausmaß ab. Das Ansehen der Pflege leidet hierunter zu Unrecht seit vielen Jahren.

Pflege verlangt neben fachlichen Kompetenzen und Stärken im sensiblen Umgang mit Menschen vor allen Dingen auch ein Stück weit eine „Berufung“ für diese Tätigkeit. Die Akteure in der Politik, aber auch auf Seiten der Arbeitsagenturen dürfen diesen Umstand bei ihren Forderungen und ihrem Handeln nicht außer Acht lassen, da es in niemandes Interesse sein kann, Menschen eine professionelle Tätigkeit in der Pflege nahezubringen, die hierfür nicht geeignet sind.

Aus dem Wissen, dass nicht jeder Mensch für die Pflege geeignet ist, sollte eine umso größere Dankbarkeit und Wertschätzung für diejenigen Menschen erwachsen, die sich zu Recht für die Pflege berufen fühlen. Entsprechend sollte das Auftreten und die Kommunikation (nach innen, wie nach außen) diesen Menschen gegenüber geprägt sein. Insbesondere die verantwortlichen Akteure in der Politik, bei den Kranken- und Pflegekassen und dem MDK sind hierzu aufgerufen.

Dazu gehört auch, institutionelles Misstrauen gegenüber Pflegefachkräften abzubauen. Durch vereinzelte Betrugs-Skandale krimineller Menschen in der Vergangenheit kam hier eine Art „Generalverdacht“ gegen Pflegekräfte auf, im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit illegitime Dinge zu tun. Folge war, dass der Umgang mit einer ganzen Branche zunehmend von einem grundsätzlichen Misstrauen geprägt ist. Die Annahme „Was nicht dokumentiert wurde, gilt als nicht gemacht!“ ist noch eine der harmloseren Unterstellungen, denen sich Pflegekräfte gesellschaftlich oder institutionell ausgesetzt sehen.

Auffälligkeiten in der Pflegedokumentation werden z.B. im Rahmen von Qualitätsprüfungen mittlerweile gezielt gesucht, um sie von Seiten der Pflegeversicherung dann zum Anlass für den Vorwurf einer Falschabrechnung zu nehmen. So resultiert aus einem getauschten Dienst, bei dem die Übernahme einer Schicht für eine Kollegin nicht schriftlich dokumentiert wurde, schnell ein Betrugsvorwurf, weil laut Plan eigentlich eine andere Pflegekraft die Leistung beim Kunden hätte erbringen sollen ... und weil der Pflegekraft, die die Leistung tatsächlich erbracht hat, dies aufgrund der schriftlichen Planung zunächst nicht geglaubt wird. Diese betroffene Pflegekraft wird in solchen Fällen verständlicherweise in helle Aufregung versetzt. Und ist der Vorwurf letztendlich entkräftet – was im Endeffekt fast immer gelingt – geht es bis zur nächsten Prüfung weiter ... ohne Entschuldigung für die falsche Verdächtigung und die verursachte Aufregung. Denn der Vorwurf war ja institutionell – in den Qualitätsprüfungsrichtlinien – so vorgesehen und insofern auf eine gewisse Art „gerechtfertigt“.

In scheinbarer Verkehrung rechtsstaatlicher Grundsätze empfinden es viele Pflegekräfte heute so, als müsse von ihrer Seite tagtäglich bewiesen werden, dass sie nichts Unrechtes tun. Das Gefühl, als jemand, der in der Pflege tätig ist, stets „mit einem Bein im Gefängnis zu stehen“, ist so unter Pflegekräften zu einem von Galgenhumor geprägten geflügelten Wort geworden.

Natürlich leidet in einem solchen Klima die Freude an der Arbeit. Und ebenso natürlich ist ein solches Klima für diejenigen nicht attraktiv, die nach einem passenden Beruf für sich suchen.

Auch deshalb kann es so nicht weitergehen! Die Pflegefachkräfte in Deutschland haben unsere Anerkennung und unser Vertrauen verdient! Die große Anzahl an Pflegekräften und die verschwindend geringe, nahezu nicht messbare Anzahl an gerichtlichen Verurteilungen belegen dies.

Die Politik muss hieraus ihre Konsequenzen ziehen: die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Pflege haben sich am Gros der ordnungsgemäß arbeitenden Pflegekräfte zu orientieren, nicht an ein paar Ausnahmefällen. Institutionalisiertes Misstrauen ist insofern abzubauen. Kriminelles Fehlverhalten ist selbstverständlich gleichwohl gezielt zu verfolgen, aber nur bei den Einrichtungen, die dies betrifft. Der Trend, die Arbeit von Staatsanwaltschaften und der Polizei zunehmend von Kranken- und Pflegekassen bzw. dem MDK erledigen zu lassen, ist zu stoppen.

Gleichzeitig müssen die Rahmenbedingungen für Pflegefachkräfte verbessert werden

Teilweise gibt Rahmenbedingungen in der Pflege, die kaum zu ändern sind und den in der Pflege Tätigen Härten abverlangen. Diese Rahmenbedingungen ergeben sich insbesondere daraus, dass nicht Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Kostenträger oder die Politik bestimmen, welche Pflege wann zu erbringen ist, sondern die Betroffenen selbst. So sind in der Pflege der Morgen und der Abend traditionell „Stoßzeiten“ der Pflege, in der das Pflegepersonal gebraucht wird. Hieraus ergibt sich das kaum zu verhindernde Erfordernis von Schichtdiensten. Auch Arbeit an Wochenenden und Feiertagen kann in der Pflege nicht verhindert werden, weil die Hilfe der Pflegekräfte regelmäßig auch an diesen Tagen gebraucht wird.

Neben den Rahmenbedingungen, auf die unser Einfluss gering ist, gibt es jedoch auch eine Vielzahl von Rahmenbedingungen, die beeinflusst und geändert werden können, wenn der Wille und nicht nur die Bereitschaft hierzu bei allen verantwortlichen Personen (und Institutionen) besteht.

Für Arbeitgeber ist es schon heute ein „Muss“, diejenigen Möglichkeiten auszuschöpfen, die sie (allein) in ihren Händen halten, um in dem harten Wettbewerb um Pflegefachkräfte zu bestehen. Diejenigen Arbeitgeber, die aus dieser Notwendigkeit bislang noch keine Konsequenzen gezogen haben, sind aufgerufen, sich hier – im eigenen Interesse, zum Bestehen am Markt – zu bewegen.

Viele Rahmenbedingungen, unter denen die in der Pflege Tätigen heute leiden, können jedoch nicht allein von ihrem Arbeitgeber geändert werden. Vielmehr bedarf es hier der Bereitschaft der Politik bzw. der Kostenträger, ihre Einflussmöglichkeiten zur Steigerung einer Tätigkeit in der Pflege zu

Die fünf Sofort-Forderungen des bad e. V. zur Bekämpfung des

Pflege(fach)kräftemangels



nutzen. Dieses Ziel stand in der Vergangenheit leider nicht im Fokus des Handelns der vorgenannten Akteure, da diese häufig nicht auch sich, sondern allein die Arbeitgeber als verantwortlich für die Attraktivität der Pflegeberufe angesehen haben. Bezüglich dieses falschen Denkens brauchen wir zunächst ein grundsätzliches Umdenken, um die Attraktivität der Pflegeberufe als gemeinsame, gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu begreifen.

Sobald dieses Umdenken eingesetzt hat, gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten, wie man durch Änderungen im Gesetz bzw. in den Verträgen auf Landesebene die Rahmenbedingungen für Pflegekräfte spürbar verbessern könnte. Hierzu gehören u. a. Folgende:

- Bürokratische Anforderungen an Pflegefachkräfte – sowohl bei der Erbringung, als auch bei der Abrechnung von Leistungen – müssen abgebaut werden! Pflegefachkräfte müssen hierdurch spürbar mehr Zeit für die Patienten bekommen! Hierzu muss für jede einzelne bürokratische Verpflichtung, die gesetzlich oder vertraglich vorgesehen ist, auf den Prüfstand! In diesem Rahmen gilt es zu prüfen: Ist die bürokratische Verpflichtung jeweils pflegefachlich gerechtfertigt? Falls ja, ist sie selbstverständlich beizubehalten! Für viele Verpflichtungen wird dies jedoch nicht zutreffen! Viele Verpflichtungen sind historisch gewachsen, um Kostenträgern bzw. dem MDK ihre Arbeit zu erleichtern. Neu ist zudem der Trend, von Pflegefachkräften zu fordern, eine Vielzahl an Daten zeitaufwändig zu erheben, um im Bedarfsfall Strafverfolgungsbehörden ihre Ermittlungen zu erleichtern. Dies sollte jedoch nicht einen Großteil ihrer Arbeitszeit ausmachen und ihr Berufsbild (negativ) prägen.
- Neben den Mindestpersonal-Vorgaben, insbesondere in stationären Pflegeeinrichtungen, müssen verbindliche Größen eingeführt werden, in welchem Ausmaß die Kostenträger zusätzliches Personal refinanzieren! Hierdurch müssen Anreize geschaffen werden, dort wo dies trotz Fachkräftemangel möglich ist, Einrichtungen die Möglichkeit einzuräumen, sich personell so gut auszustatten, dass die Arbeitsbelastung für die Mitarbeiter/innen auch bei vorübergehendem Personalausfall angemessen bleibt!
- Es ist kritisch zu prüfen, in welchen Konstellationen es fachlich gerechtfertigt ist, Pflegefachkräfte durch die Tätigkeiten von Pflegehilfskräften zu entlasten! Derzeit dürfen Pflegehilfskräfte z. B. in einigen Bundesländern Leistungen nicht erbringen, die ihnen in anderen Bundesländern gestattet sind ... ohne dass es hierzu zu Problemen kommt! Die Festlegung von Leistungen, die nur durch Pflegefachkräfte erbracht werden dürfen, sind vielerorts nicht fachlich begründet, sondern historisch erwachsen, wobei die Abgrenzungen aus der Zeit vor dem Fachkräftemangel stammen, in denen man sich den „Luxus“ noch leisten konnte, nur Fachkräften Tätigkeiten zu gestatten, für die die Expertise einer Fachkraft nicht notwendig ist. Eine vertragliche Fokussierung der Tätigkeiten der Pflegefachkräfte auf solche, die ihre Expertise erfordern, würde sie nicht nur entlasten, sondern ihr Berufsbild gleichzeitig aufwerten.
- Ferner muss dafür gesorgt werden, dass die dringend notwendige Ausbildung von Pflegekräften in der Praxis nicht an den Ausbildungskosten scheitert: Hierzu bedarf es zwingend einer bundesweit flächendeckenden staatlichen Vollfinanzierung der Ausbildung in Altenpflegeschulen, ohne dass für die Schüler ein Schulgeld anfällt, welches von ihnen privat zu tragen ist. Auch eine Umlage dieser Kosten auf die Träger der praktischen Ausbildung verbietet sich in diesem Zusammenhang, um die Attraktivität von Ausbildung nicht zu schmälern.
- Gleichzeitig müssen Auszubildenden in der Pflege – je nach ihrem individuellen Ausbildungs- und Kenntnisstand – bundesweit flächendeckend mehr Kompetenzen eingeräumt werden. Das heißt zweierlei: Zum einen muss Auszubildenden – auch in der ambulanten Pflege – die Möglichkeit gegeben werden, das erworbene Fachwissen unmittelbar schon während der Ausbildung in der praktischen Tätigkeit anzuwenden, auch ohne, dass hierbei ihnen jedes Mal eine Pflegefachkraft kontrollierend über die Schulter blicken muss. Zum anderen darf die Ausführung der Pflege durch Auszubildende für ambulante Pflegeeinrichtungen nicht zur Folge haben, dass deren Leistungen nicht abgerechnet werden können und die Tätigkeit von Auszubildenden somit als wertlos dargestellt wird. Beide oben genannte Aspekte scheitern in der Praxis heute vielerorts an den vertraglichen Verpflichtungen von Pflegediensten gegenüber den gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen. Die hiermit zum Ausdruck kommende Geringschätzung muss ein Ende haben!
- Ferner muss dafür gesorgt werden, dass die dringend notwendige Ausbildung von Pflegefachkräften in der Praxis nicht an den Ausbildungskosten scheitert: Hierzu bedarf es

Die fünf Sofort-Forderungen des bad e. V. zur Bekämpfung des

Pflege(fach)kräftemangels



zwingend einer bundesweit flächendeckenden staatlichen Vollfinanzierung der Ausbildung in Altenpflegesschulen, ohne dass für die Schüler ein Schulgeld anfällt, welches von ihnen privat zu tragen ist. Auch eine Umlage dieser Kosten auf die Träger der praktischen Ausbildung verbietet sich in diesem Zusammenhang, um die Attraktivität von Ausbildung nicht zu schmälern.

SOFORT-FORDERUNG 2 „BESSERE LÖHNE – VOLLSTÄNDIG REFINANZIERT“

Die hohe gesellschaftliche Bedeutung der Arbeit einer Pflegefachkraft muss sich auch in ihrem Gehalt widerspiegeln. Das gebietet bereits der gesunde Menschenverstand.

Es ist jedoch zur Bekämpfung des Pflegefachkräftemangels auch eine zwingende Notwendigkeit: Einer Pflegefachkraft wird fachlich und menschlich im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit viel abverlangt. Gleichzeitig konkurriert die Pflege mit ihrer Suche nach Fachkräften mit vielen anderen Branchen, die ebenfalls gut geeignete Kandidaten für sich gewinnen wollen. In diesem „Konkurrenzkampf“ gibt es Vorteile der Pflege (siehe unsere Ausführungen zu Punkt 1: „Attraktivität der Pflegeberufe steigern!“), es gibt jedoch auch strukturelle Nachteile (z.B. Schichtdienst, Wochenend- und Feiertagsdienst, ggf. Teildienste etc.). Kommt zu diesen Nachteilen ein geringerer Verdienst als in anderen Branchen hinzu, dann fällt eine Berufsentscheidung – trotz Neigung zu einem Pflegeberuf – schnell gegen eine Tätigkeit in der Pflege aus.

Um dies zu vermeiden, müssen die Löhne in der Pflege weiter steigen. Viele Arbeitgeber strecken sich hier schon jetzt „bis zur Decke“, um im Konkurrenzkampf um Pflegefachkräfte bestehen zu können.

Fakt ist jedoch, dass ein Arbeitgeber nur das weitergeben kann, was er zuvor einnimmt! Wer es also ernst damit meint, die Lohnsituation von Pflegefachkräften spürbar zu verbessern, der kommt an der Forderung, diese über die Pflegeleistungen vollständig refinanzieren zu lassen, nicht herum! Denn die Wirtschaftlichkeitsreserven von Arbeitgebern in der Pflege sind aufgebraucht, nachdem in der gesetzlichen Pflegeversicherung die Beträge, die für die „Pflegestufen“ zur Verfügung gestellt werden, ca. 10 Jahre nicht angehoben wurden, während im

gleichen Zeitraum die Lohnkosten in der Pflege durchschnittlich um rund 30% gestiegen sind.

Eine stärkere finanzielle Belastung der Versicherten ist diesen jedoch nicht zuzumuten. Schon jetzt sind viele Versicherte auf die „Hilfe zur Pflege“ angewiesen, die die Sozialhilfe zur Verfügung stellt, wenn ein Versicherter seine Versorgung aus eigenen Mitteln nicht bestreiten kann.

Vielmehr ist es aus unserer Sicht Aufgabe der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, Mehrkosten durch steigende Löhne bei Pflegefachkräften zu tragen.

Und diese müssen Pflegeeinrichtungen die Rechtssicherheit der Refinanzierung der Lohnkosten geben, bevor sich die Arbeitgeber gegenüber den Mitarbeitenden zur Aufwendung größerer Ausgaben verpflichten. Denn es wäre wirtschaftlich unverantwortlich, Verbindlichkeiten einzugehen, deren Erfüllbarkeit sich durch zeitlich nachfolgende Vergütungsverhandlungen erst noch erweisen muss.

Hierbei darf auch die Frage, ob eine Einrichtung Gehälter nach einem Tarifvertrag bezahlt oder nicht, keine Rolle spielen! Maßgeblich für die Refinanzierung muss allein die nachweisliche Anhebung des Vergütungsniveaus sein. Das, was in anderen Branchen selbstverständlich ist, dass die tatsächlichen Kosten für die Zurverfügungstellung einer Dienstleistung über deren Preis refinanziert wird, muss grundsätzlich auch für die Pflege gelten!

Dies kann aber nicht erreicht werden, wenn man Vergütungserhöhungen im Sinne der Stabilität des Beitragsstabilität auf die durchschnittliche Erhöhung der Grundlohnsumme deckelt, denn mit Steigerungen in Höhe der Grundlohnsumme sind keine „großen Sprünge“ zu machen.

Ist die Pflege die oben beschriebenen, notwendigen Kostensteigerungen wert? Wir sagen: ja!

Betrachtet man die derzeitigen Kosten für z.B. die Leistungen der ambulanten Pflege muss man feststellen: Jeder Handwerker nimmt eine höhere Anfahrtspauschale, als man es einem Pflegedienst zugesteht! Und auch die Preise für die Arbeitszeit eines Handwerkers liegt regelmäßig deutlich über den Kosten, die Kunden das Kommen einer Pflegekraft kostet. Sind handwerkliche Verrichtung so viel mehr wert, als die ambulante Pflege alter und kranker Menschen, die diesen erst ermöglicht, in ihrem Zuhause wohnen zu bleiben? Wir finden: nein!

SOFORT-FORDERUNG 3
„MEHR GELD INS SYSTEM – DEM WERT
DER PFLEGE RECHNUNG TRAGEN!“

Die Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Pflege kostet Geld – eine einfache, aber nicht zu leugnende Wahrheit! Egal, ob es darum geht, die Arbeitsbelastung in der Pflege auf mehr Schultern zu verteilen (mehr Personal), die Arbeit von Pflegefachkräften besser zu bezahlen, den neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff in der Versorgungswirklichkeit durch mehr Zeit und Kommunikation beim Kunden umzusetzen oder andere effektive Maßnahmen zu ergreifen, die die Attraktivität der Tätigkeit nachhaltig und spürbar verbessern, all dies wird es nicht zum „Nulltarif“ geben – was wahrscheinlich auch der Grund dafür ist, dass viele der naheliegenden Anstrengungen bislang noch nicht unternommen worden sind.

Unzweifelhaft gibt es auch kostenneutrale Maßnahmen, die helfen können, den Fachkräftemangel in der Pflege zu bekämpfen, z.B. den Abbau von Bürokratie, und ebenso unzweifelhaft müssen auch diese Maßnahmen ergriffen werden. Doch werden sie allein nicht reichen, um dafür zu sorgen, dass wir in absehbarer Zeit die Menge an Pflegefachkräften bekommen, die wir benötigen.

Maßnahmen dürfen sich deshalb zukünftig nicht auf kostengünstige, vorrangig symbolhafte Veränderungen beschränken, die den gewünschten Effekt allein nicht erzielen können! Es darf kein Dogma geben, dass die Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Pflege nichts kosten darf! Ebenso dürfen sinnvolle Maßnahmen nicht unter Hinweis auf die Begrenztheit von vorhandenen Budgets kategorisch abgetan werden!

Eine solide Finanzierung der notwendigen Maßnahmen ist möglich!

Gerne wird dies von Kostenträgerseite unter Hinweis auf den Grundsatz der Beitragsstabilität bezweifelt, die vorgeben zu befürchten, dass die aus unserer Sicht erforderlichen Ausgaben nicht möglich sind, ohne den Kassenbeitrag zu erhöhen. Wir sind der Auffassung, dass dies in vielen Fällen eine unbewiesene und nicht zutreffende Behauptung ist und viele Forderungen mit den im System vorhandenen Mitteln bestritten werden können!

Aber selbst wenn dies nicht der Fall sein sollte, erachten wir

die Bekämpfung des Pflegefachkräftemangels als eine derart wichtige Aufgabe, dass sie Beitragssatzserhöhungen rechtfertigen würde. Wir fordern die politisch verantwortlichen Akteure auf, sich ebenso zu positionieren. Die Folge müsste sein, den Grundsatz der Beitragsstabilität für die Bekämpfung des Pflegefachkräftemangels einzuschränken oder vorübergehend auszusetzen. Gleichzeitig müsste ein klarer gesetzgeberischer Auftrag an die gesetzlichen Kostenträger gehen, der entsprechende Ausgaben einfordert.

Selbstverständlich sollte auch eine Finanzierung aus anderen Mitteln, z.B. aus Steuermitteln, erwogen werden, um die Kranken- und Pflegeversicherungssysteme nicht alleine zu belasten. Hiervon würde gleichzeitig das Signal ausgehen, dass es sich bei der Bekämpfung des Pflegefachkräftemangels um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt, die entsprechend finanziert werden muss.

SOFORT-FORDERUNG 3
„ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER
FACHKRÄFTE – SCHNELLER,
EFFIZIENTER, UNBÜROKRATISCHER!“

So sehr wir uns das auch wünschen mögen, aber das Problem des Pflegefachkräftemangels wird absehbarerweise nicht allein mit Schülern und Schülerinnen aus dem Inland zu lösen sein. Dafür ist die Lücke, die wir schließen müssen und die durch den demographischen Wandel weiter wächst, einfach zu groß.

Neben einer Steigerung der Ausbildungszahlen und Bemühungen, dass Menschen in Pflegeberufen diese beibehalten, bedarf es insofern als eines weiteren wichtigen Mosaiksteins bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels der Gewinnung ausländischer Pflegefachkräfte. Viele Pflegeeinrichtungen haben dies erkannt und bemühen sich deshalb schon heute darum, ausländische Pflegefachkräfte für ihr Unternehmen zu werben. Und so sind Kolleginnen und Kollegen mit ausländischen Wurzeln heute in Pflegeeinrichtungen bereits nicht mehr weg zu denken.

Ihre Anzahl reicht jedoch noch bei weitem nicht aus. Gleichzeitig beschweren sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen darüber, dass vor dem Einsatz einer ausländischen Pflegefachkraft in Deutschland regelmäßig eine kostenintensive, zeitaufwendige und von Bürokratie geprägte „Odys-

Die fünf Sofort-Forderungen des bad e. V. zur Bekämpfung des

Pflege(fach)kräftemangels



see“ zu bewältigen ist. Dies gilt bereits für EU-Ausländer: diese dürfen aufgrund der Freizügigkeit innerhalb der EU zwar in Deutschland arbeiten, sie bedürfen jedoch gleichwohl regelmäßig zuvor einer staatlichen Anerkennung, um entsprechend ihrem deutschen Pendant gemäß den Verträgen mit den Kranken- und Pflegeklassen eingesetzt werden zu dürfen. Vor einer solchen Anerkennung darf z. B. ein ambulanter Pflegedienst die ausländische Pflegefachkraft nicht einsetzen (und ihre Leistungen abrechnen), wie er dies laut Vertrag mit einer deutschen „Gesundheits- und Krankenpflegerin“ darf. Infolge dessen müssen ausländische Fachkräfte teilweise ein halbes Jahr und mehr mit Praktika in Deutschland überbrücken, bis sie als vollwertig anerkannt sind und entsprechend arbeiten dürfen.

Bei Pflegefachkräften aus Nicht-EU-Staaten sind die Probleme noch größer: teilweise werden sie überhaupt nicht akzeptiert, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt tätig zu werden, und das obwohl offene Stellen nachweislich nicht durch inländische Kandidaten besetzt werden können. Und auf die Nicht-EU-Herkunftsländer, aus denen Pflegefachkräfte grundsätzlich akzeptiert werden können, wartet ein noch längeres und noch bürokratischeres Verfahren, als auf ihre EU-Kollegen und Kolleginnen.

Das kostet nicht nur viel Geld (für Zeiten, in denen diese Kräfte bezahlt werden müssen, ohne entsprechend eingesetzt werden zu können), es schreckt auch viele ausländische Fachkräfte ab.

Und es stellt für Deutschland einen Wettbewerbsnachteil dar gegenüber Ländern, in denen Anerkennungsverfahren schlanker, schneller und unbürokratischer ablaufen. Wir müssen begreifen, dass wir im Werben um ausländische Pflegefachkräfte im Wettbewerb zu diesen anderen Ländern stehen und hierbei bislang nicht gut abschneiden.

Dies muss sich ändern.

Wir brauchen in allen Bundesländern zentrale Anlaufstellen für die Anerkennungsverfahren, die personell so gut ausgestattet sind, dass die Anerkennung ausländischer Pflegefachkräfte innerhalb des Zeitraums von einem Monat ab Antragsstellung garantiert werden kann.

Wir brauchen zudem verbindliche rechtliche Regelungen, die effektiv sicherstellen, dass die Entscheidung über die Anerkennung in diesem Zeitraum auch tatsächlich ergeht.

Weiterhin brauchen wir klare, bundesweit einheitliche Vorgaben zum Verfahren und der inhaltlichen Ausgestaltung des Anerkennungsverfahrens, damit es hier nicht mehr regional

zu sachlich nicht zu rechtfertigenden Unterschieden kommt. Nur so haben die betroffenen Pflegekräfte und -einrichtungen flächendeckend Rechtssicherheit und verlässliche Rahmenbedingungen.

SOFORT-FORDERUNG 3 „ZUZUG VON PFLEGEFACHKRÄFTEN ERLEICHTERN – BESSERE RAHMEN- BEDINGUNGEN SCHAFFEN!“

Wie unter dem vorigen Punkt („Anerkennung ausländischer Fachkräfte – schneller, effizienter, unbürokratischer!“) bereits ausgeführt, besteht die Notwendigkeit, ausländische Pflegefachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt zu werben.

In diesem Zusammenhang wird daran erinnert, dass auch andere Länder in dieser Hinsicht in der Vergangenheit bereits sehr aktiv waren und attraktive Rahmenbedingungen für ausländische Pflegefachkräfte geschaffen haben, mit denen wir „konkurrieren“.

Die Erfahrung der Vergangenheit hat gezeigt, dass es hier also gerade nicht reicht, theoretische (aber insgesamt unattraktive) Wege auf den deutschen Arbeitsmarkt zu eröffnen, vielmehr bedarf es eines attraktiven „Gesamtpaket“, welches geeigneten Pflegefachkräften eine Perspektive bietet, ihre beruflichen und privaten Interessen in unserem Land zu verwirklichen. Dabei müssen wir berücksichtigen, dass es sowohl Pflegefachkräfte gibt, die nach einer begrenzten Zeit wieder in ihr Heimatland zurück kehren wollen, als auch solche, die sich eine dauerhafte Zukunft in Deutschland wünschen. Wenn wir uns ernsthaft um ausländische Pflegefachkräfte bemühen wollen, müssen wir beides ermöglichen.

Von der Erreichung dieses Ziels sind wir derzeit noch weit entfernt.

Fakt ist: Aufgrund der derzeitigen rechtlichen Rahmenbedingungen ist nicht sichergestellt, dass alle geeigneten Pflegefachkräfte, die nach Deutschland kommen wollen, um hier zu arbeiten, dies auch tun dürfen! Vielmehr gibt es Nicht-EU-Herkunftsländer, für die oft nicht vorgesehen ist, dass hieraus stammende Pflegefachkräfte in Deutschland tätig werden dürfen.

Die fünf Sofort-Forderungen des bad e. V. zur Bekämpfung des

Pflege(fach)kräftemangels



Dies ist ein „Luxus“, den wir uns nicht mehr leisten können! Und es ist auch ungerecht, weil die Anerkennung und der Einsatz von Pflegefachkräften aus anderen Nicht-EU-Staaten durchaus möglich ist, ohne dass es einen sachlichen Grund für die Differenzierung zwischen „zulässigen“ und „nicht-zulässigen“ Nicht-EU- Staaten gebe.

Jeder geeigneten ausländischen Pflegefachkraft, die ihre Arbeitskraft dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen will, muss dies gestattet werden!

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind dementsprechend anzupassen, um dies zu ermöglichen!

Um für ausländische Pflegefachkräfte attraktiv zu sein, müssen wir zudem sicherstellen, dass die Perspektive einer dauerhaften Tätigkeit in Deutschland besteht.

Auch die Perspektive auf eine Einbürgerung muss insofern verbessert werden.

Schließlich muss es ausländischen Pflegefachkräften ermöglicht werden, von Anfang an in Deutschland berufstätig zu werden, ohne von ihrer Familie getrennt zu sein. Denn es wird uns nicht gelingen, ausländische Pflegefachkräfte in unsere Gesellschaft zu integrieren und ihnen zu vermitteln, dass sie uns sehr willkommen sind, wenn wir gleichzeitig ihre Familien nicht willkommen heißen.

All dies ist durch ein modernes Einwanderungsgesetz sicherzustellen, dass in angemessener Art und Weise sowohl unseren, als auch den Interessen der ausländischen Pflegefachkräfte Rechnung trägt.

Dies sind die fünf Sofort-Forderungen des bad e.V., die wir mit brennender Sorge um die Zukunft der Pflege in Deutschland aufstellen. Gerne stehen wir für ein ausführliches Gespräch zur Verfügung.