

Seite drucken

25.07.2019

 Kategorie: CK Personalmangel,
 MM Marktentwicklung, PA
 Interviews
 Kerstin Lötzerich-Bernhard

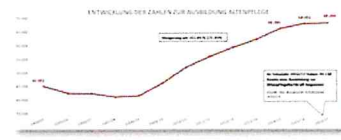
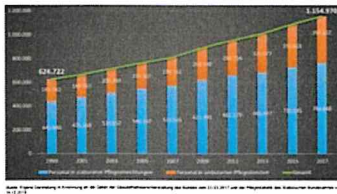
Die pflegerische Versorgung ist eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung

Seit April 2016 leitet Isabell Halletz als Geschäftsführerin den Arbeitgeberverbands Pflege e. V. in Berlin. Im Mai 2017 wurde sie als Sprecherin der neu gegründeten Bundesarbeitsgemeinschaft Ausländische Pflegekräfte (BAGAP) benannt. Als Beraterin für Organisations- und Projektentwicklung war sie von 2014-2016 im Auftrag der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH in Kambodscha tätig. Von 2009 bis 2013 war Frau Halletz Referentin für Altenpflege und Rehabilitation beim Verband privater Kliniken und Pflegeeinrichtungen Berlin-Brandenburg. Von 2012 bis 2013 arbeitete Frau Halletz auch für den Schwesternverband des VPK BB, der Arbeitsgemeinschaft Medizinische Rehabilitation Brandenburg e. V. (ARGE MedReha Brandenburg) als Referentin.



Eines der drängendsten Themen der aktuellen Gesundheitspolitik ist die Pflege. Welche Meilensteine (Unterstützung für Pflegebedürftige & Angehörige) der Pflegestärkungsgesetze wurden aus Ihrer Sicht bis dato erreicht?

Isabell Halletz: Mit den Pflegestärkungsgesetzen gab es deutliche Leistungsausweitungen in der pflegerischen Versorgung: Die Pflege im häuslichen Bereich wurde deutlich gestärkt und Leistungsentgelte in der ambulanten Pflege erhöht. Die Möglichkeit, Pflegegeld und Pflegesachleistungen zu beziehen und diese miteinander zu kombinieren, erfüllt den Wunsch nach individuellen Entscheidungsspielräumen. Auch die Ausweitungen der Kurzzeitpflege von acht auf vier Wochen sowie Leistungen der Verhinderungspflege nun sechs anstatt vier Wochen in Anspruch nehmen zu können, unterstützt vor allem pflegende Angehörige. Es können niedrigschwellige Betreuungsleistungen und Entlastungsleistungen in Anspruch genommen werden. Stationäre Pflegeeinrichtungen können insgesamt 20.000 zusätzliche Betreuungskräfte beschäftigen, deren Refinanzierung geregelt ist. Wichtig war auch der Schritt, einen Pflegevorsorgefond aufzubauen, um die Finanzierung steigender Leistungen abzufedern. Mit dem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff und der Umstellung von Pflegestufen auf Pflegegrade wurde der Anspruch auf pflegerische Leistungen für Demenzerkrankte erweitert. Auch die Berechnung des Eigenanteils wurde in der stationären Altenpflege vereinheitlicht, allerdings werden die Kosten für Unterkunft, Verpflegung und Investitionskosten weiterhin hausindividuell berechnet, weshalb es weiterhin unterschiedliche Zuzahlungshöhen gibt.



Und wo liegen noch die größten Herausforderungen?

Isabell Halletz: Hauptsächlich in der Umsetzung. Allein durch die Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs im Jahr 2017 ist die Zahl der Menschen, die Anspruch auf Pflegeleistungen haben, um 220.000 innerhalb der ersten neun Monate im Vergleich zum Vorjahr gestiegen (*Quelle: Bibliomed Verlag, Artikel vom 23.10.2017, <https://www.bibliomedmanager.de/news-des-tages/detailansicht/33575-220000-zusaetliche-pflege-leistungsempfaenger-seit-jahresanfang>/<https://www.bibliomedmanager.de/news-des-tages/detailansicht/33575-220000-zusaetliche-pflege-leistungsempfaenger-seit-jahresanfang>*). Allerdings ist die Anzahl der vorhandenen Pflegekräften nicht mitgestiegen, somit schultern diese noch mehr die zusätzliche Last, was vom Gesetzgeber bei der Verabschiedung des PSG II nicht beachtet wurde. Es ist den Pflegebedürftigen keine Hilfe, einen gesetzlichen Anspruch auf Pflegeleistungen zu haben, der aber aufgrund der Personaldecke, die nicht mit ausgeweitet werden konnte, oder der nicht vorhandenen Versorgung in ländlichen Regionen, nicht oder nur durch deutliche Mehrbelastung erfüllt werden kann. Auch die Versorgungsstrukturen in der Tages- und Kurzzeitpflege hatten keine Chance, mitzuwachsen oder in vielen Regionen erst aufgebaut zu werden. Viele Bundesländer berichten über einen Mangel an Kurzzeitpflegeplätzen, was zu Enttäuschung und Frustration bei den Pflegebedürftigen, Angehörigen, aber auch bei den Pflegeunternehmen führt. Es gilt daher, die Investitionen und das Betreiben reiner Kurzzeitpflegeeinrichtungen zu fördern. Mit den Leistungsausweitungen wurde auch der Beitrag für die Pflegeversicherung mehrmals erhöht. Allerdings ist bereits heute klar, dass weitere Steigerungen notwendig sind, um die bereits beschlossenen Leistungsausweitungen in den nächsten Jahren finanzieren zu können. Wir müssen endlich eine Debatte darüber führen: Wieviel können und wollen wir für hochwertige und auf den Bedarf ausgerichtete Pflegeleistungen zukünftig ausgeben? Die pflegerische Versorgung ist letztendlich eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung, die Auswirkungen auf alle Bereiche hat (z. B. Familie, Bildung, Wirtschaftsleistung, Finanzen, Arbeit, Gesundheit etc.).

Wie muss die Ausbildung in der Pflege nachhaltig verbessert werden, um für die Zukunft gerüstet zu sein?

Isabell Halletz: Die verabschiedete Pflegeberufereform stellt leider weitere bürokratische und organisatorische Hürden für die Arbeitgeber und die Altenpflegeschulen auf. Die Umsetzung führt zu massiver Unsicherheit bei den Arbeitgebern in der Altenpflege. Vor allem der sehr straffe Zeitplan zur

Umsetzung stellt alle Betroffenen vor hohe Herausforderungen. Um die spezialisierte Pflege (Alten- und Kinderkrankenpflege) weiter zu erhalten, bedarf es einer deutlichen Unterstützung durch die Politik. Wir brauchen nicht nur generalistisch ausgebildete Fachkräfte, sondern auch Spezialisten, die Hand in Hand die bestmögliche pflegerische Versorgung für die Pflegebedürftigen sicherstellen können. Ausbildungswillige Betriebe in den Flächenregionen gilt es dauerhaft zu unterstützen und nicht nur für fünf Jahre, wie es die Finanzierungsverordnung zum Pflegeberufgesetz vorsieht. In ländlichen Regionen, in denen i.d.R. nicht alle Anbieter zur Durchführung der praktischen Einsätze vorhanden sind und daher teils sehr lange Fahrtwege für die Auszubildenden in andere Regionen anfallen werden, ist es essentiell, aufgrund der oft nicht oder nur rudimentär vorhandenen öffentlichen Infrastruktur die Fahrtkosten oder auch Kosten für Shuttledienste vollständig zu finanzieren. Aus meiner Sicht ist es notwendig, den Pflegeschulen einen durch die Fachkommission erarbeiteten, einheitlichen Lehrplan für die ersten zwei Jahre der generalistischen Pflegeausbildung zur Verfügung zu stellen. Ein einheitlicher Lehrplan ermöglicht nicht nur eine deutschlandweit einheitliche und standardisierte Ausbildung bis zur Zwischenprüfung. Mit einem einheitlichen Lehrplan wird ein Ausbildungsstandard etabliert, der Vergleichbarkeit und einheitliche Prüfungsgrundlagen für die Pflegeschulen, den Ausbildungsbetrieb und das Prüfungsgremium bieten. Auch die Praxisanleitung kann sich gezielt auf die einheitlich zu vermittelnden Standards vorbereiten und diese in der Praxis umsetzen. Des Weiteren wird ein Wechsel des Ausbildungsbetriebes und ggf. der Pflegeschule für den Auszubildenden und auch den neuen Ausbildungsbetrieb deutlich erleichtert.

Mit welchen konkreten Maßnahmen können die dringend erforderlichen Stellen in der Pflege geschaffen werden?

Isabell Halletz: Die knappe Personaldecke in der Altenpflege verursacht oft unverlässliche Dienstplangestaltung, Anrufe im Frei, Abwanderung in die Zeitarbeit oder den sogenannten „Pflexit“. Eine Lösung ist, mehr Personal einzustellen. Aus meiner Sicht kann am ehesten zeitnah aus den eigenen Reihen qualifiziert werden. Das System der Personalbemessung muss sofort angepasst werden. Wir können nicht bis zum Jahr 2020 warten. Ist eine 50 %-ige Fachkraftquote in der stationären Altenpflege noch sinnvoll? Flexibilität ist gefordert! Personalschlüssel sagen nichts über die Qualität der Pflege und die Zufriedenheit der Bewohner in den Pflegeeinrichtungen aus. Es haben sich viele verschiedene Professionen in der Pflege etabliert, die der Entlastung der Pflegefachkräfte dienen können und bereits heute eine hohe Qualität der Pflege ermöglichen. Wichtig ist auch, dass sich die Pflegefachkräfte für Optionen öffnen, welche Entlastung für die zunehmende Arbeitsbelastung bewirken können. Eine Weiterbildungsinitiative für Pflegehilfskräfte ist ein wichtiger und notwendiger Schritt, um dem wachsenden Personalbedarf in der Pflege gerecht zu werden. Wir haben in Deutschland ein Fachkräftepotenzial von über 300.000 Altenpflegekräften und -helfer/innen, die teilweise seit vielen Jahren im Beruf tätig sind, aufgrund z. B. familiärer Verpflichtungen oder den zweiten Bildungsweg jedoch nicht eine dreijährige Fachkraftausbildung in Vollzeit absolvieren können. Ein bundesweit anerkanntes Verfahren zur Teilqualifizierung existiert bisher noch nicht, wäre jedoch ein wichtiger Schritt, um die Hilfskräfte systematisch zu professionalisieren. Die Zuwanderung von qualifizierten Pflegekräften muss weiter gefördert werden. Für die Pflegeunternehmen ist die Rekrutierung aus dem Ausland eine wichtige Möglichkeit, um die offenen Stellen zu besetzen. Die häufigste Berufsgruppe im Anerkennungsverfahren sind zurzeit die Pflegeberufe (nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesagentur für Arbeit). Allein im Jahr 2017 wurden insgesamt 8.835 Anträge auf Anerkennung von ausländischen Pflegekräften gestellt, mit deutlich steigender Tendenz für die kommenden Jahre. Lag der Anteil der beschäftigten Altenpfleger/innen ohne deutschen Pass in 2013 noch bei 6,8 Prozent (74.000 Beschäftigte), so hat er sich in 2017 mit 128.000 Beschäftigten aus der EU und Drittstaaten fast verdoppelt. Allerdings ist es unverständlich, warum die Situation zur Anwerbung und Einstellung ausländischer Fachkräfte für Arbeitgeber so erschwert wird.

Was sind hier Ihrer Meinung die ausgewiesenen Ziele der nächsten Jahre?

Isabell Halletz: Wenn Arbeitgeber in der stationären Altenpflege beispielsweise mehr Personal einstellen, werden sie oft von Kostenträgern „bestraft“, indem die zusätzlichen, über die im Rahmenvertrag vereinbarten hinausgehenden Personalstellen, nicht refinanziert werden. Wie sollen Arbeitgeber allerdings langfristig aus Eigenmitteln Personal finanzieren, welches zusätzlich zu den im Versorgungsvertrag vereinbarten eingestellt wird, ohne diese Zusatzkosten auf die Bewohner umzulegen? Dies kann nur möglich werden, wenn sich die Kostenträger bereit erklären, mehr Pflegepersonal im Sinne der Qualitätssteigerung und Entlastung der bereits tätigen Pflegekräfte zu refinanzieren oder gesetzliche Lösungen zu finden, z. B. die Mehrkosten über Zuwendungen aus dem Gesundheitsfond oder über Steuermittel zu decken. Wir brauchen einen vielfältigen Mix an Maßnahmen, um die Pflegeberufe zu revolutionieren. Es hilft nicht, wenn Professionen sich „abschotten“ (wie wir am Beispiel vieler Ärzte gegenüber Pflegefachkräften erleben), obwohl sie gemeinsam viel mehr erreichen könnten. Jede in der Pflege tätige Person ist wichtig und nur zusammen wird es funktionieren, die immer komplexeren Pflegesituationen und steigenden Anforderungen bewältigen zu können. Vor allem für die Pflegebranche sind einheitliche Regelungen zur Beschäftigung und Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte sowie zur Zuwanderung aus Drittstaaten zwingend notwendig. Das am 7. Juni 2019 im Bundestag verabschiedete Fachkräfteeinwanderungsgesetz war mehr als überfällig, um die Einwanderung einheitlicher und transparenter zu gestalten und eine einheitlich-rechtliche Entscheidungsgrundlage zu schaffen. Allerdings führen einige Regelungen dazu, dass der ohnehin schon komplizierte Prozess der Zuwanderung deutlich erschwert wird. Leider wurde eine der größten Hürden in der Zuwanderung nicht gelöst, um die Zustimmungspflicht der Länder im Bundesrat zu vermeiden: Es ist unverständlich, weshalb aufgrund der ohnehin langen Wartezeiten den Ländern weiterhin obliegen soll, das Anerkennungsverfahren eigenständig zu regeln und eine damit einhergehende Willkür von über 400 Anerkennungsstellen weiter zu unterstützen. Das lässt alle Beteiligten verzweifeln, führt zu langwierigen Antragsverfahren und undurchsichtigen Entscheidungsprozessen. Hier gilt es dringend nachzuarbeiten.

Wie kann pflegerisches Fachpersonal langfristig an den Arbeitgeber gebunden werden?

Isabell Halletz: Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen gemeinsam die Arbeitsbedingungen der Zukunft gestalten. Wichtig ist, die ausgebildeten Fachkräfte langfristig in der Pflege zu beschäftigen und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, unter denen die Fachkräfte eine zukunftssträchtige Perspektive im Beruf sehen. Unsere Mitgliedsunternehmen bieten bereits heute zu den Nacht- und Feiertagszuschlägen weitere Zusatzleistungen an, bspw. eine Betriebsrente, Zuschläge zur Kinderbetreuung, mehr Urlaub, eine private Krankenzusatzversicherung, Zuschüsse zu Sportkursen etc. Um den Mangel an Fachkräften auszugleichen, sind die Arbeitgeber häufig gezwungen, auf teure Zeitarbeit zurückzugreifen, um Belegungsstopps zu entgehen und den Versorgungsvertrag nicht zu gefährden. Dies ist eine Negativschraube, die es gilt, zu durchbrechen. Zu dem Thema führen wir viele Gespräche und einige Unternehmen haben bereits beschlossen, bis zum Ende des Jahres frei von Zeitarbeit zu sein und gleichzeitig die Arbeitsbedingungen für die beschäftigten Fachkräfte zu verbessern. Lösungsmöglichkeiten müssen gemeinsam erarbeitet und dann auch mit Unterstützung des gesamten Teams eingeführt und gelebt werden.

Was macht den Pflegeberuf eigentlich attraktiv bzw. wie sollte das erreicht werden?

Isabell Halletz: Die Altenpflege ist der Jobmotor in Deutschland. Sehr erfreulich ist, dass die Auszubildendenzahlen jährlich steigen (aktuell werden über 68.000 Menschen in der Altenpflege ausgebildet) und mit dem Ausbildungsjahr 2014/2015 erstmals die Anzahl der Azubis in den Krankenhäusern überholt wurde. In den letzten 15 Jahren ist die Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege um 52 Prozent *gestiegen* (siehe *Abbildung „Entwicklung der Zahlen zur Ausbildung Altenpflege“*). Auch die Beschäftigtenzahlen in der Altenpflege steigen kontinuierlich. Über 1,15 Mio. Pflegekräfte kümmern sich täglich um die Pflegebedürftigen im ambulanten und stationären Bereich (siehe *Abbildung „Personal“*).

Es gibt Kooperationen im Schulmarketing, viele Unternehmen haben sehr gute Kampagnen, bieten Auslandsaufenthalte und vieles weitere für (künftige) Auszubildende an. Die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung spielt für die Altenpflegeausbildung eine bedeutende Rolle. Während in den letzten 5 Jahren insgesamt 37.600 Personen eine abschlussorientierte Weiterbildung in der Altenpflege begannen (davon 33.800 Personen mit Qualifizierung zur examinierten Altenpflegefachkraft), waren es in der Krankenpflege lediglich 2.500 Personen (2.000 mit Qualifizierung zur examinierten Fachkraft). Erst im Juni dieses Jahres wurden die Ergebnisse der „Konzertierten Aktion Pflege“ präsentiert. In insgesamt fünf Arbeitsgruppen (1. Ausbildung und Qualifizierung, 2. Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung, 3. Innovative Versorgungsansätze und Digitalisierung, 4. Pflegekräfte aus dem Ausland und 5. Entlohnungsbedingungen in der Pflege) wurden Handlungsfelder geclustert und Maßnahmen mit allen Akteuren der Pflege erarbeitet, um die Pflegeberufe zukunftsfähig und attraktiv gestaltet zu können. Nun gilt es diese Ergebnisse auch in die Praxis umzusetzen und vor allem die Finanzierung dieser Maßnahmen sicherzustellen. Wichtig ist aus unserer Sicht, dass auch die Pflegefachkräfte weiter für ihren Beruf und die Entwicklungsmöglichkeiten werben.

Was bedeutet für Sie „Gesundheitspolitik von morgen“?

Isabell Halletz: Aus meiner Sicht gibt es vier große Herausforderungen, denen sich die Politik, die Kostenträger, die Arbeitgeber in der Pflege und auch die Bevölkerung stellen muss:

1. Wie können wir die Kranken- und Pflegeversicherung zukunftsfähig aufstellen?

Die Politik und die Pflege- und Krankenkassen dürfen sich nicht mehr um Fragen drücken, wie zusätzliche Leistungen oder bessere Löhne künftig finanziert werden sollen, ohne die Pflegebedürftigen, Angehörigen oder auch die junge Generation finanziell zu belasten. Wir brauchen einen offenen Dialog darüber, was wir uns unter den jetzigen gesetzlichen Rahmenbedingungen leisten können und was in Zukunft finanziert werden soll. Aus meiner Sicht ist dafür eine Reform der Kranken- und Pflegeversicherung notwendig, die den Blick auf die weiter steigende Lebenserwartung und die demografische Entwicklung in Deutschland berücksichtigt.

2. Welche Rahmenbedingungen müssen wir schaffen, damit die Berufe in der Pflege wieder attraktiv werden?

Hierzu zählen die Erweiterung der Fachkraftquote, Teilqualifizierung als niedrighschwelliger Zugang zur Weiterqualifizierung zur Fachkraft zu ermöglichen, Weiterbildungsmöglichkeiten auch in Teilzeit anzubieten, damit die eigene finanzielle Lebensgrundlage nicht gefährdet wird und neue Arbeitszeitmodelle gilt es zu überlegen, um die Pflegeberufe an die gestiegenen Bedarfe der Pflegebedürftigen, aber auch dem Wandel der Arbeitswelt anzupassen.

3. Wie müssen sich die Angebote pflegerischer Leistungen weiterentwickeln, um den stetig steigenden Bedarfen und Ansprüchen der Patienten und Pflegebedürftigen gerecht zu werden?

Wir müssen Strategien finden, wie wir die Zunahme der Leistungsempfänger mit den vorhandenen Angeboten pflegerischer Leistungen in Einklang bringen können. Vor allem die Versorgung in ländlichen Regionen darf nicht weiter ausgedünnt werden. Hierfür müssen attraktive Rahmenbedingungen und Anreize geschaffen werden, damit die Infrastruktur gestärkt wird und Unternehmen sich ansiedeln.

4. Wie können die Arbeitgeber in den Pflegesektoren in ihrem Unternehmertum gestärkt werden?

Hierzu gehört auch das Thema der Personalbemessung. Vor allem für die Verzahnung der Schnittstellen der einzelnen Versorgungsbereiche gilt es, Jobprofile zu entwickeln und die Aufgabenverteilung der tradierten medizinischen und pflegerischen Berufe neu zu überdenken.

Herzlichen Dank für die Beantwortung unserer Fragen!

Foto: © Michael Iden