Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege



25.11.2016

Stellungnahme der BAGFW zur öffentlichen Anhörung am 30.11.2016 „Gute Arbeit – Gute Versorgung: Mehr Personal in Gesundheit

und Pflege“

Konzentration der BAGFW auf Personalsituation in der Altenpflege

Die BAGFW bedankt sich für die Möglichkeit, zum Antrag der LINKEN „Gute Arbeit – Gute Versorgung“ Stellung nehmen zu können. Sie konzentriert sich in ihrer Stellungnahme auf die Personalsituation in der Altenpflege.

Antrag

Die Linke fordert, in der Altenpflege eine bundeseinheitliche, verbindliche Personalbemessung für den stationären und ambulanten Bereich einzuführen, die sich neben den Pflegegraden auch an den Qualitätsstandards der Einrichtungen sowie an individuellen Mehrbedarfen orientiert. Die LINKE setzt sich dafür ein, Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe und zum Abbau von Arbeitsbelastungen in der Pflege zu ergreifen. Zur Sicherstellung einer nachhaltigen solidarischen Finanzierung der Kranken- und Pflegeversicherung fordert sie die Einführung einer Bürgerinnen- und Bürgerversicherung.

Bewertung

In Deutschland liegt derzeit für die vollstationäre Pflege kein anerkanntes wissenschaftlich fundiertes Verfahren für die Erhebung einer bedarfsgerechten Personalausstattung in der Pflege vor. Die Personalbemessung in der vollstationären Pflege wird daher zurzeit auf Länderebene pflegestufenabhängig und teilweise bewohnerzahlabhängig zwischen den Kostenträgern und Leistungserbringern ausgehandelt. Als Basis dienen dazu Personalaufwen-dungen der Träger, Finanzvolumen der Kassen und Sozialhilfeträger sowie die historische Entwicklung der Personalrichtwerte im jeweiligen Bundesland. Dies führt zu einer oft mangelhaften Personalausstattung sowie zu deutlichen regionalen Unterschieden bei den Personalrichtwerten.

Die BAGFW begrüßt daher, dass der Gesetzgeber dieses Problem nun auch erkannt hat. Er hat mit § 113c die Vertragspartner nach § 113 verpflichtet, im Einvernehmen mit dem BMG und dem BMFSFJ die Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach quantitativen und qualitativen Maßstäben zu beauftragen. Mit der Weiterentwicklung der Pflegeversicherung und vor dem Hintergrund der Einführung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs hat diese Diskussion eine besondere Aktualität erhalten.

Allerdings hat die BAGFW große Zweifel, dass der vorgeschlagene Weg zielführend ist. So ist im Gesetz lediglich die Entwicklung eines

entsprechenden Instrumentariums vorgegeben, aber keinerlei verbindliche Vorgabe zur späteren Umsetzung. Ein pflegebedarfsbezogenes Personalbemessungsinstrument, das am Ende in den Pflegeeinrichtungen eingesetzt wird, muss für alle Beteiligten verbindliche Grundlage einer einrichtungsbezogenen Personalbemessung sein. Ergebnisse des Personalbemessungsverfahrens müssen anerkannte Grundlage einer Finanzierung der personenbezogenen Pflegeentgelte sein. Das System muss auch länderspezifische Besonderheiten berücksichtigen. Dazu bedarf es einer gesetzlichen Verpflichtung zur Anerkennung des Bedarfs in den Verhandlungen auf Landesebene. Beides liegt nicht im Bereich der Kompetenzen der Selbstverwaltung, sondern hier sind politische und gesetzliche Weichenstellungen zu treffen.

Die Frage, was bis 2020 passiert – also bis die Ergebnisse des Projektes nach § 113c vorhanden sind – ist derweil unbeantwortet. Aus Sicht der BAGFW muss in diesem Zeitraum bereits jede Möglichkeit genutzt werden, um die Personalschlüssel anzuheben.

Auch sollte die Zeit genutzt werden, um die mit der Umsetzung eines Personalinstruments verbundenen Fragen der Finanzierung zu lösen. Die BAGFW spricht sich dafür aus, die Fragen der Finanzierung mit der Konstituierung eines Beirates und unter Moderation der Ministerien zu verknüpfen. Auf Grundlage des wissenschaftlich fundierten und erprobten bedarfsbezogenen Personalbemessungssystems für die stationäre Altenhilfe soll der Beirat dann Empfehlungen zur Umsetzung und

Finanzierung erarbeiten, die dann durch den Gesetzgeber entsprechend im SGB XI verankert würden.

Bewertung

Der in Deutschland notwendige Bedarf an Pflegefachkräften kann nicht gedeckt werden. Bereits jetzt kommen auf 100 gemeldete Stellen in der Altenpflege rechnerisch lediglich 46 und in der Krankenpflege 95 Arbeitssuchende (ohne Berücksichtigung der Zeitarbeit). Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit zeigt auch, dass in der überwiegenden Anzahl der Bundesländer ein akuter Fachkräftemangel in der Pflege besteht und in den übrigen Bundesländern wenigstens aber Anzeichen für Fachkräfteengpässe vorhanden sind.

Unterschiedliche Faktoren führen dazu, dass sich dieser Trend in absehbarer Zeit verstärken wird:

? Die Zahl der Pflegebedürftigen wird von derzeit 2,6 Mio. auf 3,4 Mio. im Jahr 2030 steigen.

? Das Erwerbspersonenpotenzial wird ab dem Jahre 2020 aufgrund des Erreichens des Renteneintrittsalters der geburtenstarken Jahrgänge

(Babyboomer) stärker abnehmen.

? Die Prognosen für den Anstieg des Bedarfs an Pflegekräften belaufen sich je nach Szenario in den Jahren 2010 bis 2025 zwischen 20 Prozent und 60 Prozent.

? Der Bedarf besteht dabei nicht nur an Pflegefachkräften, sondern vor allem auch an spezialisierten Fachkräften (z. B. zur Pflege von Menschen mit Demenz oder in Palliativ Care) und an Fachkräften in leitenden Funktionen.

? Bei den Kriterien der Arbeitsqualität schneidet der Pflegeberuf im unteren Mittelfeld ab. Insbesondere die Arbeitsintensität und das geringe Einkommen werden im Vergleich zu anderen Berufen sehr schlecht bewertet. Unterstellt man, dass es dabei um zentrale Kriterien im Wettbewerb um Facharbeitskräfte geht, befindet sich die Pflege in einer schwierigen Ausgangslage. Die Altenpflege leidet dem zufolge unter einem schlechten Image, das es erschwert, Nachwuchs zu gewinnen und bei dem zukünftigen Wettbewerb um Auszubildende in der „ersten Reihe“ zu stehen.

Um dem Fachkraftmangel entschieden entgegenzutreten bieten sich aus Sicht der BAGFW folgende Maßnahmen an:

· Anerkennung von tariflichen Regelungen bei den Verhandlungen von Leistungsentgelten im SGB V analog zu §§ 84 und 89 SGB XI

· bessere Arbeitsbedingungen

· bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. durch Schaffung und Ausweitung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten

· (berufsbegleitende) Ausbildung von Hilfskräften zu Fachkräften

· (freiwilliges) Aufstocken der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten

· Rückgewinnung und Qualifizierung von Berufsaussteigern, die wegen schlechter Arbeitsbedingungen der Pflege den Rücken gekehrt haben

· Gewinnung von Seiteneinsteigern

· Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Finanzierung der Umschulung für die gesamte Ausbildungsdauer in sozialen Berufsfeldern von drei bzw. vier Jahren als Regelinstrument im SGB III

· jugendliche Migrantinnen/Migranten gezielt für die Pflegeberufe gewinnen

· Maßnahmen zur Steigerung des Männeranteils in Care- und Sozialberufen

· Freiwilligendienst als Möglichkeit zur Personalgewinnung, Steigerung der Eintritte in die Pflegeausbildung und damit Steigerung der

Ausbildungskapazitäten

· Ausreichende Finanzierung der Pflegeschulen

Des Weiteren sollte eine Erweiterung des Potenzials an Erwerbspersonen gezielt durch Anwerbung von Fachkräften oder durch Ausbildung internationaler Fachkräfte im Rahmen einer Ausbildungspartnerschaft erreicht werden. Die Zuwanderung darf aber weder zu einer Absenkung qualitativer Standards noch zu Lohndumping führen. Eine gezielte Anwerbung kann nur ein Beitrag zur Reduzierung des Fachkräftemangels sein und muss nach den Grundsätzen einer ethisch verantwortlichen Anwerbung erfolgen und vor allem die Situation der Menschen in den Herkunftsländern berücksichtigen (<link veroeffentlichungen stellungnahmenpositionen detail article positionspapier-altenpflege-in-deutschland>www.bagfw.de/veroeffentlichungen/stellungnahmenpositionen/detail/article/positionspapier-altenpflege-in-deutschland/). Zudem ist eine Willkommens- und Anerkennungskultur zu schaffen. Die berufliche und gesellschaftliche Integration zugewanderter Fachkräfte ist für die Träger eine wichtige Aufgabe.

Ein Konzept zur Refinanzierung höherer Kosten in der Pflege (aufgrund notwendiger Lohnsteigerungen und des Mehrbedarfs an Personal) fußt aus Sicht der BAGFW bezogen auf die solidarische Versicherung auf mehreren Säulen:

a. Solidarische und paritätische Finanzierung

· Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze bis auf das Niveau der Renten-versicherung. Eine Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze, wie von der LINKEN gefordert, lehnt die BAGFW ab.

· Moderate Beitragssatzerhöhung

b. ein einheitliches Versicherungssystem mit einer risikounabhängigen Prämienbemessung und einheitlichen Rahmenbedingungen für alle Anbieter.

c. Erweiterung der Einnahmebasis durch Ausweitung der zu berücksichtigenden Einkommensarten (auf der Grundlage der steuerlichen Einkommensarten).

Dateien

2016-11-26_Gute_Arbeit_-_Gute_Versorgung_-

_Antrag_LINKE.pdf 147 KB

Zum Seitenanfang