

Wirtschaftsrat der CDU e.V.
Landesverband Berlin-Brandenburg
Wittenbergplatz 1, 10789 Berlin
Telefon: 030 / 89 40 83 05
Telefax: 030 / 89 40 83 07
E-Mail: LGS-Berlin@wirtschaftsrat.de

Positionspapier der Landesarbeitsgruppe Pflege & Demographie: Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel in der Pflege

Das Bundesministerium für Gesundheit hat ein Sofortprogramm „Kranken- und Altenpflege verabschiedet“, welches zum 01. Januar 2019 in Kraft treten soll. Das Programm sieht unter anderem vor, dass Pflegeeinrichtungen mehr Pflegestellen erhalten sollen. Doch woher sollen die Arbeitskräfte kommen? Derzeit fehlen schon über 25.000 Pflegekräfte – mit stark ansteigender Tendenz. Der Wirtschaftsrat fordert insbesondere einfachere Anerkennungsrichtlinien und -voraussetzungen, um für ausländische Pfleger die offenen Stellen attraktiver zu gestalten. Die Anerkennungsverfahren dauern momentan sechs Monate oder mehr an. Aufgrund der derzeitigen Lage ist das nicht hinnehmbar, um auch international konkurrenzfähig zu bleiben.

Finanzwirtschaftlich notwendige Regulierung der Personalleasing-Angebote

Eine gravierende Herausforderung stellen **Personal-Leasingfirmen** im Pflegebereich dar. Sie verknappen nicht nur den Arbeitsmarkt, sondern sind auch für die privaten Betreiber Gift und äußerst kostspielig. Insbesondere können „geleaste“ Pflegefachkräfte nur begrenzt Bezugspflegemaßnahmen verantwortlich übernehmen. Auch können sie nicht den vorgeschriebenen kontinuierlichen täglichen persönlichen Bezug zu den Pflegebedürftigen ausfüllen. Die deutlich schlechter bezahlten direkt beim Betreiber angestellten Pflegefachkräfte fühlen sich als Bezugspflegeverantwortliche dadurch stark benachteiligt. Die für Personalleasing anfallenden Personalkosten betragen für den Betreiber mehr als das Doppelte gegenüber direkt angestellten Pflegefachkräften, die nach Tarif bezahlt werden. In einer sehr durchregulierten Branche, die sich aus dem Solidarsystem der Pflegeversicherung und dem Sozialhilfesystem refinanziert, sollten die politischen Entscheidungsträger die richtigen Zeichen setzen und Leiharbeiter tariflich gebunden werden mit max. 15 Prozent über Normaltarif. Damit würde sichergestellt, dass die in der Pflegebranche zur Verfügung stehenden Finanzmittel auch tatsächlich beim zu Pflegenden ankommen und nicht Zwischenanbieter den Markt verknappen.

Forderungen des Wirtschaftsrates zur Stärkung der stationären Altenpflege

Die Vorgabe von Fachkraftquoten in Höhe von 50% bis 52% im Rahmen der Personalschlüssel in der vollstationären Altenpflege ist zu hinterfragen. Eine gerontopsychiatrisch Fachkompetenz ist in der Altenpflege eine hoch gefragte Kernkompetenz. Sie ist mindestens so wichtig wie die auf ärztliche Verordnung basierende medizinische Behandlungspflege, die eigentlich dem Finanzierungssektor der Krankenversicherung (SGB V) zugerechnet werden müsste. Die gerontopsychiatrische Fachkompetenz müsste von der Fähigkeit flankiert sein, einfache Maßnahmen der medizinischen Behandlungspflege unter Anleitung ausführen zu können. Speziell für die Altenpflegebranche sollte deshalb als neuer Beruf die Qualifikation als **anerkannte Betreuungsfachkraft** kurzfristig entwickelt werden. Für **qualifizierte Krankenpflegehelfer**, die mindestens ein Jahr Berufserfahrung aufweisen können, sollte die Weiterbildungsmaßnahme nicht länger als ein Jahr dauern.

Diese sogenannten Betreuungsfachkräfte sollten die Funktion eines Alltagsmanagers für ältere pflegebedürftige Menschen wahrnehmen und die kontinuierliche Bezugspflege sicherstellen. Für eine vollstationäre Einrichtung in der Altenpflege könnte eine Quote **von 30 % bis 35 % für die heutigen Pflegefachkräfte** ausreichend sein. Neu wäre eine Quote von ebenfalls **25 % bis 30 % der sog. Betreuungsfachkräfte**. Die restlichen **35-40 %** der Quote können durch **basisqualifizierte Pflegehelfer** besetzt werden. Die Behandlungspflege soll bei den Fachkräften verbleiben.

Integration von ausländischen Pflegefachkräften

Die Anstellung von internationalen Fachkräften aus dem Pflegebereich ist mit zahlreichen bürokratischen und irrationalen Hürden verbunden. Dies schreckt potentielle Arbeitnehmer häufig davon ab, in den deutschen Arbeitsmarkt integriert zu werden. Deutschland liegt im internationalen Vergleich den Pflegeberuf betreffend ohnehin schon auf den hinteren Plätzen. Deswegen ist es unabdingbar, die Verfahren zu vereinfachen, um auch in dieser Branche einen starken Wirtschaftsstandort Deutschland zu repräsentieren.

Die digitale Transformation muss auch in der Pflegebranche vorangetrieben werden. Im Sofortprogramm des Bundesministeriums für Gesundheit sind Entlastungen der Pflege durch Investitionen in die Digitalisierung vorgesehen. Dies könnte unter anderem die Landesprüfungsämter, in Berlin das Landesamt für Gesundheit und Soziales, beim Anerkennungsverfahren entlasten. Dies wäre ein Schritt hin zu einer digitalen Verwaltung auch im Pflegebereich.

Forderungen des Wirtschaftsrates zu den Anerkennungsrichtlinien für Pflegefachkräfte

- I. Die Anerkennungsrichtlinien für Pflegefachkräfte sollen bundesweit angeglichen und vereinheitlicht werden. Dies schafft Klarheit und Planbarkeit für Pflegedienste. Zudem würden Wartezeiten in Ländern verkürzt werden können. Durch die Vereinheitlichung könnten Anträge von Landesbehörden mit hohen Antragszahlen an solche mit mehr Kapazitäten weitergereicht werden.
- II. Mehr Transparenz. Die Regeln der Anerkennung sollten detailliert online veröffentlicht werden. In diesem Zusammenhang sollte es möglich sein, alle Anträge online einzureichen.
- III. Um Pflegekräfte aus dem Ausland unmittelbar von Pflegeunternehmen anwerben und anstellen zu können, soll bei vollständiger Einreichung der Unterlagen der im Ausland anerkannten Pflegefachkraft eine sofortige, befristete, beziehungsweise vorläufige Zulassung der Antragsteller genehmigt werden. Während der Prüfung des Antrags trägt das Unternehmen die Verantwortung für die korrekte Ausführung der Arbeitstätigkeit und der Vermittlung der landesüblich notwendigen Kenntnisse zur Ausübung des Berufs- des Gesundheits- und Krankenpflegers bzw. des Altenpflegers i.S.d. §§ 2 und 20 c KrPflAPrV der vorläufig angestellten Fachkraft.
- IV. Lücken in der Ausbildung können häufig nur durch externe und kostspielige Schulungen und Seminare geschlossen werden. Dabei sind viele der Pflegedienste selbst auszubildende Unternehmen. Auszubildende Unternehmen sollen daher Ihre Kräfte selbst schulen können. Ein Nachweis über die erbrachte Prüfung könnte gegebenenfalls über eine dann externe praktische Prüfung erfolgen.
- V. Die zuständigen Landesbehörden sind das Nadelöhr im Anerkennungsprozess von Pflegefachkräften, da die gesetzlich vorgegebenen Fristen gemäß § 20 c Abs. 1 KrPflAPrV (drei- bis vier Monate) weit überschritten werden. Der Bearbeitungsprozess in den zuständigen Landesbehörden ist zu optimieren.