



**Sicherstellung einer hochwertigen,
effizienten und bezahlbaren
Versorgung in der Pflege**

Positionspapier

*Die Stimme der Sozialen
Marktwirtschaft*

Sicherstellung einer hochwertigen, effizienten und bezahlbaren Versorgung in der Pflege Was jetzt getan werden muss!

Wirtschaftsrat der CDU e.V.

Luisenstr. 44, 10117 Berlin

Telefon: 0 30 / 240 87 - 216

E-Mail: gesundheit@wirtschaftsrat.de

Die gesamte Pflegebranche wird im demografischen Wandel zu einer immer bedeutenderen Säule der Gesellschaft und steht vor gewaltigen Herausforderungen. Es braucht ein zukunftsfähiges Gesamtkonzept, um diese zu bewältigen. Dabei müssen insbesondere die wirtschaftlichen und unternehmerischen Herausforderungen der Leistungserbringer stärker in den Blick genommen und gleichzeitig eine möglichst hochwertige Versorgung der Pflegebedürftigen sichergestellt werden. Es gilt, eine Überlastung der Beitragszahler und der jüngeren Generationen zu verhindern. Unsere Forderungen:

1. Fachkräftemangel in der Altenpflege lindern

Um Personal zu gewinnen und zu halten, muss die Attraktivität des Berufs gesteigert werden. Allein die Höhe des Gehalts ist nicht ausschlaggebend. Vielmehr müssen die allgemeinen Arbeitsbedingungen verbessert werden sowie eine Entlastung durch die Entbürokratisierung und Digitalisierung stattfinden. Als Voraussetzung dafür müssen digitale und technische Kompetenzen nicht nur bereits umfassend in den Curricula der Ausbildung, sondern aufgrund des stetig andauernden digitalen und technischen Entwicklungsprozesses, auch durch spätere Fort- und Weiterbildungen vermittelt werden.

Die Gewinnung von inländischen Fachkräften reicht hinsichtlich des demografischen Wandels jedoch nicht aus. Mit der Reduzierung von bürokratischen Verfahren müssen bei der Gewinnung von ausländischen Pflegekräften beispielsweise Visaverfahren drastisch verkürzt und die Anerkennung der Berufsabschlüsse über alle Bundesländer vereinheitlicht und beschleunigt werden.

Mit der Schärfung des Pflegeberufgesetzes, das eine berufsbegleitende Fortbildung bzw. Nachqualifizierung ermöglicht, und einer Ausdifferenzierung der Berufsgruppen in der Pflege, wird die Durchlässigkeit des Systems gesteigert und die Konzentration des Personals auf ihre Arbeit mit den Pflegebedürftigen erlaubt.

2. Pflegebereich entbürokratisieren, Digitalisierung vorantreiben

Um eine effiziente und effektive Digitalisierung durchführen zu können, muss erst die Bürokratieflut in den verschiedensten Bereichen abgebaut werden. Gleichzeitig muss eine digitale Harmonisierung zwischen den Bundesländern und den Sektoren stattfinden, die einen fairen Wettbewerb zwischen den Ländern und ihren Pflegeanbietern ermöglicht sowie die gute und effiziente Versorgung der zu Pflegenden sicher-

stellt. Das bedeutet: eine bundesweit einheitliche Standardisierung von Prozessen ohne länderspezifische Regelungen für die Pflegedienstleister und eine sektorenübergreifende sowie intrasektorale digitale Standardsetzung, die die analogen Prozesse im Austausch zwischen Pflege, Behörden, Kostenträgern und Ärzten ablöst.

Eine qualitätsorientierte Digitalinfrastruktur muss als Regelleistung in der Pflege refinanziert und in den Investitionskosten sowie Betriebskosten berücksichtigt werden, da diese sowohl für die Unterstützung in der täglichen Arbeit mit den Pflegebedürftigen als auch zur administrativen Entlastung der Pflegenden selbst beiträgt.

3. Nachhaltige und generationengerechte Finanzierung der Pflege sicherstellen

Mit unternehmerischer Kreativität lässt sich ressourcenschonende, effiziente und bezahlbare Pflege gestalten. Es braucht eine deutliche Deregulierung und Vertrauen in die unternehmerische Verantwortung, um mehr Gestaltungsräume zu generieren.

Gleichzeitig muss die Versäulung in der Pflege aufgegeben und ein intersektoral nutzbares Pflege- und Entlastungsbudget für Menschen mit Pflegebedarf unabhängig von der Wohnart eingeführt werden. Die freie Verwendung des Budgets muss dabei an pflegerische und unternehmerische Kenntnisse der Anbieter geknüpft werden, um eine Wettbewerbsverzerrung zu vermeiden.

Die verschiedenen gesetzgeberischen Zuständigkeiten erschweren eine gute Pflege. Bundes- und Landesrecht sowie Ordnungs- und Leistungsrecht müssen übereinstimmen, um die Strukturen in der Pflege zu verbessern. Dies erlaubt die Umsetzung von Gesamtversorgungsverträgen, die Nutzung von Skalierungseffekten und die Vereinfachung sowie Vereinheitlichung von Pflegesatzverhandlungen. Das Wohl und die Versorgung der Pflegebedürftigen müssen dabei die Richtschnur jeden Handels sein.

Damit Pflegeleistungen auch bei zunehmender Überalterung der Gesellschaft nicht von der jeweiligen Finanzlage der öffentlichen Haushalte abhängig sind, bedarf es weiterer Versicherungs- und Vorsorgeangebote. Anreize über steuerliche Förderungen ohne überbordenden bürokratischen Aufwand sind ein wichtiger Baustein. Wie in der betrieblichen Altersvorsorge sollten auch betriebliche Pflegeabsicherungen über Gehaltsumwandlungsmöglichkeiten ermöglicht werden.

Sicherstellung einer hochwertigen, effizienten und bezahlbaren Versorgung in der Pflege

Die gesamte Pflegebranche wird im demografischen Wandel zu einer immer bedeutenderen Säule der Gesellschaft. Die damit verbundenen gewaltigen Herausforderungen werden nur zu bewältigen sein, wenn ambulante und stationäre Pflege gemeinsam ein zukunftsfähiges Gesamtkonzept entwickeln, das die wirtschaftlichen und unternehmerischen Herausforderungen aller Leistungserbringer stärker in den Blick nimmt und gleichzeitig eine möglichst hochwertige Versorgung der Pflegebedürftigen – ohne eine Überlastung der Beitragszahler, insbesondere der jüngeren Generationen – sicherstellt. Umso entschlossener engagiert sich der Wirtschaftsrat für eine möglichst effiziente und effektive Pflegepolitik auf Basis der Sozialen Marktwirtschaft.

1. Fachkräftemangel in der Altenpflege lindern

In den vergangenen Jahren hat sich in Deutschland der Fachkräftemangel in der Altenpflege massiv verschärft. Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft werden im Jahr 2025 voraussichtlich 75.000 Pflegefachkräfte zusätzlich benötigt. Bei gleichbleibender Entwicklung wird der Bedarf von Fachkräften im Jahr 2035 bereits um 130.000 bis 150.000 über dem heutigen Niveau liegen. Andere Studien gehen sogar von einem höheren Personalbedarf aus. Neue Personalbemessungsverfahren erhöhen diese Werte noch weiter. Aktuell sind rund vier Millionen Personen pflegebedürftig, im Jahr 2050 werden es aller Voraussicht nach bis zu sechs Millionen Menschen sein.

Der Mangel an Pflegekräften resultiert einerseits aus der Ausweitung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs und weiteren Leistungsausweitungen sowie andererseits aus dem Umstand, dass viele Pflegenden den Beruf vorzeitig verlassen und es nicht gelingt, ausreichend Nachwuchs für das Berufsfeld der Pflegefachkraft zu begeistern. Es gilt, das Berufsbild der Pflege deutlich attraktiver zu gestalten und die Frage zu diskutieren, ob ein System mit veralteten und starren Fachkraftquoten, in dem Fachkräfte oft Aufgaben unterhalb ihrer Kompetenzen ausführen, flexible, bedürfnisgerechte und zukunftsfeste Pflege ermöglicht.

▪ **Attraktivität des Pflegeberufs steigern**

Der Wirtschaftsrat setzt sich dafür ein, flexible Arbeitszeitmodelle in der Pflege zu etablieren und den Verbleib im Pflegeberuf zu befördern. Hierbei kommen einer guten Personalausstattung, verlässlichen Dienstplänen und einer wertschätzenden, kompetenten Führung durch ausgebildete und regelmäßig geschulte Führungskräfte eine besondere Bedeutung zu. Besonders die allgemeinen Arbeitsbedingungen, die Möglichkeit zu Fort- und Weiterbildungen sowie die Entlastung und Effizienzsteigerung durch eine Entbürokratisierung und Digitalisierung sind attraktiv für potenzielle Pflegekräfte und fördern den Verbleib des Personals in der Altenpflege. Die langfristige Sicherung der Leistungserbringung ist Aufgabe der Trägerunternehmen wie der Kostenträger. Entwickelte und funktionsfähige Modelle müssen daher verlässlich und langfristig Eingang in die Refinanzierungssystematik finden.

Gleichzeitig muss eine gesellschaftliche Debatte darüber geführt werden, wie eine adäquate Bezahlung der Pflegekräfte definiert wird. Dort, wo der Wettbewerb keine angemessenen Entlohnungsstrukturen schaffen konnte, wird die rasante Entwicklung des Arbeitnehmermarktes baldige Abhilfe schaffen. Die alleinige Konzentration auf eine Entgeltbetrachtung wird der bestehenden Bedarfssituation jedoch nicht gerecht. Attraktive, verantwortungsgerechte und differenzierte Entgelte in der Pflege müssen das Ziel sein. In den vergangenen Jahren haben sich jedoch sachgerechte wie notwendige Nachholeffekte realisieren lassen, die Pflege bei weitem nicht dem Bereich prekärer Entgelte zuordnet. Der vor uns liegende demografische Wandel und eine deutlich über 50 Prozent liegende Personalausgabenquote der Branche führen zu immer schneller steigenden Pflegekosten. Bereits heute wird ein Steuerzuschuss für die Pflegeversicherung unausweichlich sein, der mit steigenden Sozialhilfelasten der Öffentlichen Haushalte für Hilfen zur Pflege einhergeht. Eine attraktive, leistungsgerechte Vergütung für Pflegekräfte ist wie ihre Refinanzierung unabdingbar, jedoch dürfen Maß und Ziel nicht aus den Augen verloren werden. Der Wirtschaftsrat regt in Zusammenhang damit an, alternative Anreizmodelle zu prüfen, die das Engagement von Pflegekräften als Dienst an der Gesellschaft honorieren und so die Attraktivität für Pflegeberufe unterstützen.

- **Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die 24/7-Ausgestaltung des Berufsbildes ist insbesondere bei erforderlicher Kinderbetreuung ein wesentlicher Hinderungsgrund zum Verbleib bzw. zur Rückkehr in eine pflegerische Tätigkeit. Viele Träger haben frühzeitig hierauf reagiert und Angebote entwickelt, stoßen jedoch angesichts des hohen weiblichen Anteils der Beschäftigten, die häufig die Kinderbetreuung leisten, an Grenzen. Die in den vergangenen Jahren deutlich ausgebauten Kindertagesbetreuung lässt häufig an Schichtzeiten orientierte Betreuungszeiten außer Acht. Es wird angeregt, eine Bonifizierung für Träger von Kindertagesbetreuungseinrichtungen zu prüfen, die auch Randzeiten der Kinderbetreuung mit abdecken.

Wir beobachten seit längerem den Trend der Abwanderung von Pflegekräften in den Bereich der Personaldienstleistung, da dort „Wunscharbeitszeiten“ realisiert werden können. Neben der Verschärfung des Personalmangels kommt es häufig zu einer zusätzlichen Belastung des Stammpersonals, das die den „Wunscharbeitszeiten“ entgegengesetzten Schichtzeiten besetzen muss. Beide Branchen sind aufgerufen, die langfristig erforderliche Sicherstellung der pflegerischen Versorgung zu gewährleisten und einen ruinösen Arbeitszeitwettbewerb zu vermeiden. Die Politik ihrerseits ist aufgerufen, die Funktionsfähigkeit der Selbstregulation der Marktteilnehmer zu beobachten und Fehlentwicklungen zu korrigieren.

- **Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen**

Trotz der Pandemie scheint hierzulande insbesondere die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in der Pflege gestiegen zu sein. Jedoch wird es zukünftig ohne die gezielte Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland nicht möglich sein, den Personalbedarf langfristig zu decken. Hierfür sollte die Möglichkeit für in der Auslandsrekrutierung engagierte Träger geschaffen werden, auf Basis tragfähiger Konzepte eine verstetigte Finanzierung zu erhalten, die die derzeit bestehende Einzelfallförderung ablöst.

Zur Gewinnung neuer Fachkräfte müssen die überbordenden bürokratischen Hürden und zu lange andauernden Anerkennungsverfahren bei der Zuwanderung ausländischer Pflegekräfte weiter verringert und deutlich vereinfacht werden. Hierbei sind wichtige Grundlagen mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz und der Konzertierte Aktion Pflege geschaffen worden. Allerdings müssen die bürokratischen Verfahren reduziert werden und künftig rei-

bungsloser funktionieren, z.B. müssten Visaverfahren drastisch verkürzt, die entsprechenden Kapazitäten in den Botschaften und Konsulaten hierzu erhöht sowie die Anerkennung der Berufsabschlüsse über alle Bundesländer vereinheitlicht und beschleunigt werden. Während eine Reduktion des bürokratischen Aufwands auch kleineren Pflegeunternehmen die Chance zur Fachkräftegewinnung aus dem Ausland gibt, weil ihnen ansonsten die persönlichen Kapazitäten fehlen, fördert die Vereinheitlichung der länderspezifischen Regelungen zudem den fairen Wettbewerb um die Pflegekräfte. Sinnvolle Förderungen als Anreizsystem für Pflegeunternehmen sind hinsichtlich der Fachkräftegewinnung zu unterstützen. Jedoch dürfen diese nicht unnötigerweise von geografischen Vorgaben abhängen und eingeschränkt werden. Aus Sicht des Wirtschaftsrates sollte geprüft werden, ob eine gemeinsame, für alle Bundesländer zuständige Stelle für die Zuwanderung ausländischer Pflege(fach)kräfte gebildet wird, die bereits vorhandene Ressourcen der Bundesagentur für Arbeit, des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, des Bundesministeriums des Innern sowie der zuständigen Landesministerien nutzt. Entscheidend sind strukturierte, unkomplizierte, zielgerichtete, schnelle und transparente Verfahrensabläufe, die Ressortgrenzen aufheben und Interessenten im weltweiten Wettbewerb auf das deutsche Gesundheitssystem aufmerksam machen.

Neben der Gewinnung ist die anschließende Haltung der Pflegekräfte von überragender Bedeutung. Gerade nach einer erfolgreich abgeschlossenen Pflegeausbildung in Deutschland müssen Anreize gesetzt werden, damit die Menschen nicht unmittelbar wieder zurück in ihr Heimatland gehen oder in andere Staaten abwandern. Denn sie sind nicht nur bereit, einen Beitrag für das gesellschaftliche Leben in einem fremden Land zu leisten, sondern sie sind gleichzeitig ein Gewinn für die Interkulturalität – in den Teams der Pflegedienstleister, aber auch in der Arbeit mit den Pflegebedürftigen.

▪ **Pflegeberufegesetz schärfen**

Mit dem im Januar 2020 in Kraft getretenen Pflegeberufegesetz wurde ein erster Schritt zur Anhebung der Attraktivität der Pflegeberufe in Deutschland realisiert. Hier seien die Standardisierung der unterschiedlichen Pflegeausbildungsberufe und die Abschaffung des Schulgeldes in der Altenpflege genannt. Die Entwicklung weiterer Berufsbilder in der Pflege, die stark nachgefragte Fähigkeiten vermitteln, könnte den Pflegesektor für Arbeitskräfte noch attraktiver machen.

Indes ist es notwendig, bei der berufsbegleitenden Anerkennung als Fachkraft die Berufserfahrung von Hilfskräften stärker zu berücksichtigen. Stand heute müsste eine langjährige Hilfskraft die volle dreijährige Ausbildung mit Auszubildenden-Gehalt durchlaufen, will sie sich weiter entwickeln. Eine berufsbegleitende Fortbildung bzw. Nachqualifizierung und eine Anerkennung nachgewiesener Praxiserfahrungen fördert die Mobilität der Berufsgruppen, erhöht die inhaltliche Attraktivität, verbessert die Außenwahrnehmung des Berufes und befördert den langfristigen Verbleib im Beruf nachhaltig. Die Grundlagen dafür sind durch das Pflegeberufegesetz und mit dem Qualifizierungschancengesetz gelegt, jedoch bisher nicht hinreichend mit Leben gefüllt. Gleichzeitig wäre ein Anreiz zur individuellen Weiterqualifikation denkbar, indem eine ausreichende Lohnspreizung zwischen Hilfs- und Fachkräften existiere. Das Engagement vieler Arbeitgeber unterstützt die aufgezeigten Wege, jedoch bedarf insbesondere die stetige Qualifikation erfahrener Kräfte einer belastbaren Finanzierung in den Pflegesätzen der Träger.

Daneben fordert der Wirtschaftsrat, das Stufenmodell in der Pflegeausbildung für Pflegefachkräfte fest zu etablieren. Die aktuell im Gesetz verankerte Möglichkeit der Länder, die Zwischenprüfung zur Ermittlung des Ausbildungsstandes nach zwei Jahren als Pflegeassistenz- oder -helferausbildung anzuerkennen, muss über alle Länder hinweg verpflichtend

umgesetzt werden. Sinnvoll ist eine stufenweise Ausbildung insbesondere auch für zugewanderte Personen, für die die neue Kultur und Sprache zu Beginn eine Hürde darstellen. So können potenzielle Fachkräfte die Ausbildung sukzessive meistern. Im Zusammenspiel mit der Nachqualifizierung steigert dies die Flexibilität in der Pflegeausbildung und gleichzeitig die Attraktivität der Pflege als Ausbildungsberuf.

Der Wirtschaftsrat plädiert gleichzeitig für die Ausgliederung der Kinderkrankenpflege aus der generalistischen Pflegeausbildung. Erste Praxiserfahrungen zeigen, dass der großen Anzahl von Ausbildungsverhältnissen in der Kranken- und Altenpflege nur eine begrenzte Anzahl gut geeigneter Praxiseinsatzstellen in der Kinderkrankenpflege gegenüber steht. Die länderbezogen gefundenen Alternativplätze sind häufig nicht pflegenah und verfehlen daher das Ausbildungsziel. Bereits bisher gelebte Kooperationen sollen sektorenübergreifend möglich bleiben, nicht aber verpflichtende Praxiseinsatzorte sein.

▪ **Berufsgruppen in der Pflege differenzieren**

Wichtig ist eine vertikale Diversifizierung innerhalb der Pflegeberufegruppe, welche einen bedarfsgerechten Einsatz unterschiedlicher Qualifizierungsgruppen unter Nutzung individuell bestehender Kompetenzen ermöglicht. Die langjährig bestehende ausdifferenzierte Arbeitsteilung zwischen Hauswirtschaft, Betreuung, Pflegehilfskräften, Pflegefachkräften und weiteren Berufsgruppen wird in der realen Umsetzung durch die unverändert starre Fachkraftquote behindert. Die Realität manifestiert somit eine Vermischung der Aufgaben, die aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen insbesondere Fachkräfte zu wenig oder gar nicht fachlich geprägten Tätigkeiten zwingt.

Außerhalb Deutschlands ist die Krankenpflegeausbildung universitär mit Bachelorabschluss ausgestaltet. Pflegefremde Aufgaben werden dort von anderen Berufsgruppen ausgeführt, die hierfür gezielt qualifiziert sind und so dem Pflegebedürftigen angebotenen Leistungsumfang professionell darbieten können. Damit die ausländischen Fachkräfte vermehrt in Deutschland bleiben, ist eine vergleichbare Differenzierung der Berufsfelder notwendig. Daher unterstützt der Wirtschaftsrat das neue Personalbemessungsverfahren von Prof. Heinz Rothgang, welches die starre Fachkraftquote durch eine flexible, an die notwendigen pflegerischen, hauswirtschaftlichen und betreuerischen Anforderungen angepasste Personalausstattung ersetzt. Dieses Verfahren muss zeitnah umgesetzt werden, um mittel- wie langfristig den Mangel an Arbeitskräften in der Pflege zu lindern und so eine gute Versorgung der Pflegebedürftigen auch in Zukunft zu gewährleisten.

Der Wirtschaftsrat spricht sich gegen eine Überbetonung akademisierter Pflege aus. Absolventen deutscher Bachelorstudiengänge favorisieren häufig Stabs- oder Leitungsfunktionen, die jedoch nicht das Gros der Arbeitsplätze abbilden. Für die unmittelbare Arbeit mit den Pflegebedürftigen benötigt die Gesundheitsbranche gut qualifizierte, motivierte und lernbereite Fachkräfte, die der weltweit anerkannten dualen Ausbildung entstammen. Ihre Abwertung gilt es bereits im Ansatz zu vermeiden. Deshalb müssen neue Arbeitsfelder für die akademisierte Ausbildung definiert und neue Strukturen in der Pflege entwickelt werden, die in der Folge Eingang in die Refinanzierungsmöglichkeiten der Träger finden müssen.

▪ **Digitale und technische Kompetenzen vermitteln**

Um mithilfe der Digitalisierung und Technisierung die alltägliche Arbeit der Pflegenden zu entlasten und zu erleichtern, müssen digitale und technische Kompetenzen bereits in der Ausbildung vermittelt werden. Ebenso wichtig wie die praktische Anwendung ist dabei die Vermittlung einer Digitalethik – für einen gewissenhaften und verantwortungsvollen Umgang. Vielen Beschäftigten in der Pflege fehlt aufgrund des fortgeschrittenen Alters oder

aufgrund heutiger nicht in ausreichendem Umfang in der Ausbildung vermittelter Kompetenzen das digitale und technische Knowhow. Gleichzeitig dürfen diese Kompetenzen nicht nur in den Curricula vermittelt werden, sondern mit Möglichkeiten zu Fort- und Weiterbildungen wie beispielsweise E-Learning ist darüber hinaus der stetig andauernde digitale und technische Entwicklungsprozess zu berücksichtigen. Wenn auch der Anteil sog. Digital Natives in der Pflege mit jedem Ausbildungsjahrgang steigt, werden hohe Fortbildungsaufwendungen für vorhandene oder zuwandernde Beschäftigte auf die Träger zukommen. Es ist daher angezeigt, die seitens der Kostenträger anerkannten Fortbildungsaufwendungen in einer Langfristperspektive um Kosten der digitalen Kompetenzerweiterung anzuheben.

2. Pflegebereich entbürokratisieren, Digitalisierung vorantreiben

Die Zukunft der Pflegewirtschaft scheint in der öffentlichen Debatte ausschließlich von der Frage bestimmt, aus welchen Quellen die Mittel zur Bewältigung der steigenden Kosten stammen sollen. Die Fixierung auf die Mittelbeschaffung verhindert dabei eine Suche nach effektiven Wegen, die scheinbar unausweichlichen Kostensteigerungen zu dämpfen. Jedoch verbringen Pflegekräfte einen erheblichen Anteil ihrer Arbeitskraft mit pflegefremden Tätigkeiten. Durch Entbürokratisierung und den Einsatz digitaler Technologien kann es gelingen, Pflegekräfte von administrativen Tätigkeiten zu entlasten und ihnen so „ihren Beruf wiederzugeben“. Gleichzeitig stehen dem Markt dadurch mehr effektive Pflegestunden pro Pflegekraft zur Verfügung, was den Fachkräftemangel entschärft. Durch die Digitalisierung der pflegefremden Tätigkeiten lässt sich die Kostenspirale durchbrechen.

Der Wirtschaftsrat versteht unter einer Digitalisierung der Pflege also den Einsatz moderner Technologie, um eine höhere Qualität und mehr Versorgung bei gleichem Personaleinsatz zu ermöglichen und damit den Kostenanstieg in der Pflege zu dämpfen. Aktuell geboten ist aus Sicht des Wirtschaftsrats eine Vereinheitlichung von Prozessen, vor allem in der Dokumentation und dem Datenaustausch mit den Kostenträgern und Aufsichtsbehörden. Diese einheitlichen Prozesse können dann durch den Einsatz digitaler Technologien schneller und mit weniger menschlichem Eingreifen abgewickelt werden.

▪ **Digitalisierung als Regelleistung etablieren**

Mit dem im Pflegepersonal-Stärkungsgesetz verankerten Zuschuss für die Digitalisierung von Pflegeunternehmen wurde ein erster Schritt in Richtung Digitalisierung gegangen. Jedoch reichen eine Zuschussfinanzierung oder die Förderung von Modellprojekten nicht aus, den durch die Digitalisierung notwendig gemachten technologischen Wandel auf Dauer umzusetzen. Denn Förderprojekte und Modellvorhaben führen lediglich zu einzelnen Insellösungen, die komplett an einem einheitlichen Gesamtkonzept vorbeigehen. Nach spätestens drei Jahren enden Modellvorhaben sowie Förderprojekte und damit auch die Finanzierung der entwickelten digitalen Lösungen. Immer neue Projekte führen damit nicht zur Regelanwendung, sondern zu immer wieder gleichen Entwicklungen. Eine qualitätsorientierte Digitalinfrastruktur muss als Regelleistung in der Pflege refinanziert werden, und zwar sowohl in den Investitionskosten als auch den Betriebskosten. Dabei müssen auch immaterielle Vermögensgegenstände – direkte und indirekte, wie Abrechnungssoftware, aber auch Office-Lösungen und Anti-Virenprogramme – als Investitionskosten anerkennungsfähig werden. Innovative, digitale Lösungen, die dauerhaft die Pflege unterstützen, müssen wie beispielsweise das benötigte Inventar dem gesamten Pflegemarkt refinanzierungsfähig zur Verfügung stehen. Bei der konkreten Auswahl der Mittel muss die unternehmerische Freiheit erhalten bleiben, da dort das praxisbezogene Knowhow liegt und Monopolstrukturen vermieden werden müssen. Denn die steigende Nachfrage an Pflege führt zu immer mehr innovativen Ansätzen, die wiederum durch Skalierung auch immer preisgünstiger werden.

- **Digitale Harmonisierung zwischen den Bundesländern und den Sektoren herbeiführen**

Voraussetzung für eine erfolgreiche Digitalisierung in der Pflege ist die Harmonisierung von Prozessvorgaben über alle Bereiche hinweg. Der Föderalismus steht dieser Harmonisierung mit seinen länderspezifischen Regelungen und unterschiedlichen Vorgaben der Pflegekassen sowie Aufsichtsbehörden entgegen. Der Wirtschaftsrat fordert eine bundesweit einheitliche Standardisierung, insbesondere von Abrechnungsprozessen, die in einem zweiten Schritt deren Automatisierung ermöglicht und somit die gute und effiziente Versorgung der zu Pflegenden sicherstellt.

Gleichzeitig sind nicht nur sektorenübergreifende, sondern auch intrasektorale digitale Standards zu etablieren, die die heute noch umständlichen analogen Prozesse im Austausch zwischen Behörden, Kostenträgern, Ärzten und Rehabilitationseinrichtungen mit der Pflege ablösen. Von besonderer Wichtigkeit dabei ist, dass sich alle institutionalisierten Akteure des Systems gleichermaßen an der digitalen Evolution beteiligen, da partielle Lösungen eine zielgerichtete, ganzheitliche Digitalisierung verhindern. Insbesondere für die Behörden müssen die gleichen Standards gelten. Ebenso müssen die (potenziellen) Leistungsempfänger und ihre Familien im IT-Prozess mitgenommen werden, bei dem ein vernünftiger, umsetzbarer und praxisbezogener Datenschutz eine hochwertige Pflege fördert und nicht verhindert.

Die konkrete Ausgestaltung auf Basis vielfältiger vorliegender Vorschläge sollte eine Pflege-Task-Force aus Unternehmen, Administration und Politik erarbeiten, um den Reformstau aufzulösen und eine bundesweite ordnungsrechtliche Vereinfachung vorzunehmen. Eine solche Arbeitsgruppe muss die Vielfalt der Träger und Sektoren berücksichtigen, bereits bestehende Arbeitsgruppen und schon existierende Lösungsvorschläge einbeziehen sowie ein Mandat für konkrete Empfehlungen bekommen, um die notwendigen Reformen wirklich anstoßen zu können.

- **Entbürokratisierung als Voraussetzung für Digitalisierung**

Auch außerhalb der Abrechnung muss die Bürokratieflut mit ihren zahllosen Protokollen und Anträgen eingedämmt werden. Denn eine ganzheitliche effiziente und effektive Digitalisierung kann nur gelingen, wenn zuvor die unzähligen bürokratischen Prozesse deutlich entschlackt und bundesweit angepasst werden. So fordert der Wirtschaftsrat eine Angleichung der verschiedensten Auflagen (z.B. Bauauflagen, Kontrollen durch den MDK und zusätzlich durch die Heimaufsicht) zwischen den Bundesländern. An dieser Stelle plädiert der Wirtschaftsrat für eine zentrale Aufsicht, die bisherige Kontrollstellen ersetzt und sämtliche notwendigen Kontrollen plant, durchführt und die Ergebnisse überwacht. Schnellere Entscheidungen bei Genehmigungsverfahren unterstützen außerdem eine angemessene Versorgung der Pflegebedürftigen.

- **Ergebnisbetrachtung statt Strukturvorgaben**

Eine Regulierung der Altenhilfe durch den Staat als einer der Kostenträger ist plausibel und sinnvoll. Allerdings sollten Input-Größen (z.B. Personalschlüssel, Fachkraftquote, gesetzliche Mindestlöhne etc.) und ihre präzisen Direktiven deutlich verringert werden, da die Pflegebetreiber in ihren unternehmerischen Tätigkeiten dadurch stark eingeschränkt sind. Ein branchenweites Misstrauen darf nicht die gute und notwendige Pflege verhindern. Stattdessen setzt sich der Wirtschaftsrat für eine an Output-Größen – insbesondere der Qualität der Pflege – orientierte Regulierung der Altenhilfe ein, die die Entstehung innovativer, unternehmerischer Geschäftsmodelle ermöglicht und die pflegerische Versorgung weiter verbessert.

3. Nachhaltige und generationengerechte Finanzierung der Pflege sicherstellen

Alle nachfolgenden Forderungen zielen darauf ab, dass gute Pflege kein Luxusgut wird und Pflegebedürftige gut versorgt werden können. Es darf im Sinne der sozialen Gerechtigkeit nicht sein, dass eine qualitativ hochwertige und individuell bedürfniserfüllende Pflege vom Portemonnaie abhängt. Statt in das bestehende, ineffiziente, hoch komplexe und extrem bürokratische System immer mehr Geld zu befördern, sollte das System effizient und auf die wirklichen Bedarfe ausgerichtet sowie intersektoral neu gestaltet werden. Damit lassen sich Kostensteigerung, z.B. durch höhere Personalkosten dämpfen, ohne dass Pflegebedürftige, Mitarbeitende und Anbieter gegenseitig ausgespielt oder Qualitäten abgesenkt werden.

Es braucht innovative Konzepte, mehr unternehmerische Freiheiten zur Qualitätssteigerung und Vertrauen in die unternehmerische Verantwortung, die sich aus der Sozialen Marktwirtschaft ergibt.

▪ Nachhaltige Finanzierung der Pflege durch mehr unternehmerische Freiheit sichern

Die überbordende Regulierung im länderspezifischen Ordnungsrecht und die fehlende Flexibilität im Leistungsrecht führen dazu, dass mit immer mehr Personal die gleichen Aufgaben erfüllt werden sollen. Diese permanent weiter zunehmende Regulierung führt zu erheblichen Mehraufwänden – nicht in der Pflegetätigkeit am Menschen, sondern in den nicht sichtbaren Prozessen der indirekten Pflege. Diese Fehlallokation gefährdet die pflegerische Versorgung, da demografiebedingt der Dienstleistungsbedarf und damit einhergehend der Personalbedarf steigt. Gleichzeitig sinkt das nachrückende Arbeitskräftepotential durch geburtsschwache Jahrgänge. Die dadurch begrenzten Personalressourcen müssen effizienter und kundenorientierter eingesetzt werden, indem beispielsweise die Verhältnismäßigkeit von direkter und indirekter Pflegezeit zugunsten der direkten Pflegezeit verschoben wird. Eine Kompensation nur durch höhere Personalschlüssel ist der falsche Weg und bewirkt steigende Kosten ohne Zusatznutzen.

Mit unternehmerischer Kreativität lässt sich ressourcenschonende, effiziente und bezahlbare Pflege gestalten. Es braucht eine deutliche Deregulierung und ein Vertrauen in die unternehmerische Verantwortung, um dadurch mehr Gestaltungsräume zu generieren.

▪ Sektorale Pflege aufheben

Je nach Wohnart erfolgen losgelöst vom Hilfebedarf unterschiedliche SGB XI- und SGB V-Leistungen. Dies führt zu nicht mehr nachvollziehbaren Verwerfungen und vermeidbaren Mehrkosten. Es muss die Versäulung aufgegeben und ein intersektoral nutzbares Pflege- und Entlastungsbudget für Menschen mit Pflegebedarf unabhängig von der Wohnart eingeführt werden.

Der Ansatz des Pflege- und Entlastungsbudget ist aus abrechnungstheoretischer sowie organisatorischer Sicht sinnvoll, da auf diese Weise Bürokratie abgebaut und Mittel für die Pflegebedürftigen unkomplizierter genutzt werden können. Der Wirtschaftsrat fordert jedoch, die freie Verwendung des Budgets an pflegerische und unternehmerische Kenntnisse der Anbieter zu knüpfen, um eine Wettbewerbsverzerrung zu vermeiden, die ambulanten Pflegeunternehmen nicht zu benachteiligen und der notwendigen qualifizierten Versorgung der Pflegebedürftigen gerecht zu werden.

- **Gesamtversorgungsverträge umsetzen**

Gesamtversorgungsverträge sind ein wirkungsvolles Instrument, um Dienstleistungsangebote effizient, flexibel und leistungsorientiert zu organisieren. Diese scheitern jedoch je nach Bundesland an der unbegründeten Verweigerung einzelner Kostenträger oder an der ordnungsrechtlichen Interpretation. Gesamtversorgungsverträge müssen als eines von mehreren wirkungsvollen Instrumenten auch für Kostenträger und länderspezifischen Aufsichtsbehörden verbindlich werden. Bundes- und Landesrecht müssen bei Gesamtversorgungsverträgen übereinstimmen.

- **Skalierungseffekte nutzen**

In jeder Branche werden Skalierungseffekte genutzt, um kostengünstige und bezahlbare Dienstleistungen und Waren auf den Markt zu bringen. Dies ist auch in der Pflege möglich. Nicht um an der Pflege, sondern an den Verwaltungskosten zu sparen. Das Auseinanderfallen von Bundes- und Landesrecht, dem Ordnungsrecht und dem Leistungsrecht, führt zu kleinteiligen landesspezifischen Regeln. Größere, bundeslandübergreifend tätige Anbieter müssen für jedes Bundesland eigene Kompetenzen aufbauen. Bundesweite Synergien sind damit nicht nutzbar. Das kostet Zeit und Geld, die in der direkten Pflege fehlen.

- **Pflegesatzverhandlungen vereinfachen und vereinheitlichen**

Jedes Bundesland hat eigene Kalkulationsvorgaben für vergleichbare Tätigkeiten. Für die ambulante Pflege sind in einigen Bundesländern keine Strukturen zur Ermittlung einer Vergütung bekannt. Daher führt jede Verhandlung zu langen und kostenintensiven Verhandlungsrunden. Mit einem Verbraucherschutz für die Menschen mit Pflegebedarf kann keine Rede sein. Denn die hohen Verhandlungskosten zahlen die Pflegebedürftigen – direkt im Pflegesatz oder indirekt in den Versicherungsbeiträgen. Zudem braucht es klare Entscheidungsverantwortungen bei Verhandlungen mit den zuständigen ortsansässigen oder ortszuständigen institutionellen Akteuren.

Zur Ermittlung für die Unternehmen auskömmlichen und die Menschen mit Pflegebedarf bezahlbaren Pflegevergütungen bedarf es eines transparenten und bundeseinheitlichen Kalkulationsverfahrens. Unternehmerische Wagnisse, Unternehmerlohn und Gewinnzuschläge lassen sich darüber transparent ermitteln und bedürfen einer entsprechenden Berücksichtigung.

- **Eigene Pflegeabsicherung forcieren**

Die eigene finanzielle Vorsorge für das Rentenalter ist lange etabliert. Neben betrieblichen Angeboten sind verschiedenste Vorsorgemodelle eingeführt. Vergleichbar müssen Versicherungs- und Vorsorgeangebote für die Pflege breiter genutzt werden. Anreize über steuerliche Förderungen, die allerdings ohne überbordenden bürokratischen Aufwand ausgestaltet sein müssen, sind ein wichtiger Baustein. Damit werden Pflegeleistungen auch bei zunehmender Überalterung der Gesellschaft nicht von der jeweiligen Finanzlage der öffentlichen Haushalte abhängig sein, wie es bei pauschalen Zuschüssen zur Pflegeversicherung aus dem Bundeshaushalt der Fall ist. Wie in der betrieblichen Altersvorsorge sollten auch betriebliche Pflegeabsicherungen über Gehaltsumwandlungsmöglichkeiten ermöglicht werden.

Berlin, im September 2021