

Arbeitgeberverband Pflege: Bündnis aus Pflegewirtschaft und Politik für den steigenden Fachkräftebedarf gefordert

Zukunftsfähige Pflege braucht: verbesserte Rahmenbedingungen, mehr Ausbildung, besser geförderte Weiterbildung, gezielte und qualitative Zuwanderung aus EU- und Nicht-EU-Staaten

Die Anzahl der pflegebedürftigen – zumeist alten Menschen – gemessen an der Gesamtbevölkerung, wird sich von derzeit 2,3 Millionen auf nahezu 4,8 Millionen im Jahr 2050 mehr als verdoppeln. Das stellt die Gesellschaft schon heute vor immense Herausforderungen. Bereits im Jahr 2010 arbeiten mit fast 900.000 Beschäftigten mehr Menschen in der Pflegebranche, als in der Automobilindustrie.

In den nächsten zehn Jahren benötigt die Pflegewirtschaft, nach vorliegenden Untersuchungen des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI), mehr als 77.000 zusätzliche Fachkräfte und fast 200.000 Hilfskräfte.

Wirtschaft und Politik sollten in dieser Entwicklung aber auch die Chancen für den Arbeitsmarkt sehen. Pflege wird zu einem immer wichtigeren Job-Motor werden. Die Weichen für die nächsten Jahrzehnte müssen aber bereits heute gestellt werden.

Aus diesem Grund, schlägt der Arbeitgeberverband Pflege der Bundesregierung ein Bündnis vor, welches den Fachkräftemangel in der Pflege analysiert und daraus konsequente Lösungen anstrebt.

Was wir als private Träger der Pflegewirtschaft bisher schon leisten:

- wir bilden auf mehr als 10.500 Ausbildungsplätzen in der Altenpflege aus
- wir ermöglichen und finanzieren die Fort- und Weiterbildung von Pflegekräften
- wir arbeiten ständig an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- wir zahlen leistungsgerechte Vergütungen
- wir sorgen für familienfreundliche Rahmenbedingungen
- wir ermöglichen älteren Arbeitnehmern aus der Pflege am Menschen, in pflegefernere Bereiche zu wechseln
- wir bieten sichere und zukunftsfähige Arbeitsplätze
- wir bieten berufliche Perspektiven mit Aufstiegschancen
- wir organisieren Supervision und Praxisanleitung
- wir ermöglichen seit Jahren Mitarbeitern mit Migrationshintergrund die Ausbildung zur Fachkraft

Die zügigen Handlungsfelder der Pflegewirtschaft und der Politik:

Zukunftsfähige Pflege braucht: eine erweiterte Fachkraftdefinition

Die enge Fachkraftdefinition in den Personalverordnungen der Heimrechte der sechzehn Bundesländer muss erweitert werden. Es gibt sehr unterschiedliche Einsatzorte für Pflegefachkräfte, von der stationären Pflege, der ambulanten Pflege, der teilstationären Pflege, bis hin zu Hausgemeinschaften und Wohngruppen.

Weiterhin prägen sehr unterschiedliche Pflegebedarfe die Zielgruppen: demenziell Erkrankte, sehr alte alleinstehende Menschen, alte Menschen mit Migrationshintergrund, alt gewordene pflegebedürftige Behinderte.

Andere geeignete Fachkräfte, z. B. aus der Hauswirtschaft, der Therapie, dem Sozialwesen, sollten als Fachkräfte im Sinne der Personalverordnungen der Heimrechte Anerkennung finden.

Ein besonderes Augenmerk muss auf die Entwicklung neuer Berufsbilder – für die derzeitigen und die neuen Versorgungsmodelle gelegt werden.

Hier können gemeinsam mit Arbeitgebern Pilotprojekte gestartet und gefördert werden.

Pflegehilfskräfte, die über lange Berufserfahrung verfügen, sollen zu qualifizierten Tätigkeiten im Aufgabenbereich einer Fachkraft herangezogen werden können und entsprechend im Qualifikationsschlüssel anerkannt werden.

Zukunftsfähige Pflege braucht: einen tiefgreifenden Imagewandel, eine höhere Ausbildungs- quote und mehr Weiterbildungsmöglichkeiten zur Fachkraft

Der Pflegeberuf hat täglich mit einem schwierigen Image zu kämpfen. Helfende Berufe, die den wichtigen Dienst am Menschen verrichten, genießen in Deutschland wenig Ansehen.

Daher muss ein genereller Bewusstseinswandel eingeleitet und dieser Berufsgruppe mehr Respekt gezollt werden, um dem Pflegeberuf mehr Beachtung zu verleihen. Nur wenn dies gelingt, werden sich zukünftig vermehrt junge Menschen dafür entscheiden, eine Ausbildung als Pflegefachkraft anzustreben.

Das Image der Altenpflegekräfte könnte auch durch folgende Maßnahmen gefördert werden: Durch eine gemeinsame Grundausbildung von Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege. Die forcierte Akademisierung der Ausbildung.

Langjährig tätigen Pflegehilfskräften muss es ermöglicht werden, auf vereinfachtem Wege ihre Qualifikation nachzuweisen und die Prüfung zur Fachkraft abzulegen.

Zukunftsfähige Pflege braucht: eine Flexibilisierung der Qualifikationsschlüssel und bessere Rahmenbedingungen für die Schaffung von Vollzeitstellen

Eine quantitative Flexibilisierung des Qualifikationsschlüssels muss gerade dann, wenn es nicht gelingt genügend Fachkräfte zu finden, möglich sein. Flexibilisierung vor Schließung, das muss die Devise sein. Eine flexible Lösung im Pflegesatz muss dafür gefunden und der Einsatz von mehr Vollzeitstellen in den Pflegesatzverhandlungen durchgesetzt werden. Neue Berufsfelder, wie hauswirtschaftliche und rehabilitierende Fachkräfte sollten in den Qualifikationsschlüssel aufgenommen werden können, da sie wichtiger Bestandteil der Pflege am Menschen sind.

Zukunftsfähige Pflege braucht: Bürokratieabbau und leichteren Zugang zu Gesamtversorgungsverträgen

Der Abschluss von Gesamtversorgungsverträgen bietet Pflegekräften die Einsatzmöglichkeit in allen Berufsfeldern der Pflege in einer Einrichtung und in einem Unternehmen.

Somit könnten Fachkräfte – jeweils nach Erfordernissen, stationär, teilstationär oder in der ambulanten Pflege eingesetzt werden.

Der Abbau von Bürokratie würde den verstärkten und direkten Dienst am Menschen wieder intensiver ermöglichen. Pflegekräfte brauchen mehr Zeit für die Pflege der ihnen anvertrauten Menschen.

Zukunftsfähige Pflege braucht: eine neue Definition von Anerkennungsschwellen und bundeseinheitlichen Anerkennungsregeln für die Zuwanderung von Fachkräften aus EU-Ländern

Deutschland braucht eine klare und über alle Bundesländer greifende Regelung für die Anerkennung von Pflegefachkräften aus EU-Ländern. Die beruflichen Abschlüsse von Pflegekräften aus anderen EU-Staaten werden derzeit nicht anerkannt. Somit muss dringend das Berufsrecht geändert werden, damit die Landesgesundheitsämter die bereits erworbenen Qualifikationen anerkennen können. Im Falle, dass eine Weiterbildung zur Anerkennung notwendig wird, muss ein bundesweit gültiges Curriculum entwickelt werden, das in relativ kurzer Zeit die Anerkennung zur Fachkraft ermöglicht. Ebenso ist eine bundesweit tätige Koordinierungsstelle bei der Bundesanstalt für Arbeit anzusiedeln.

Dies muss sowohl für bereits in Deutschland arbeitende, als auch für zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den EU-Staaten gelten. Ebenso ist eine bundesweit tätige Koordinierungsstelle innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit zu schaffen. Nur eine bundeseinheitliche Lösung kann die dringend benötigte Zuwanderung regeln. Die Anerkennung für die im EU-Ausland ausgebildeten Fachkräfte muss sich zukünftig klar an den Erfordernissen des deutschen Arbeitsmarktes ausrichten. Erworbenene Fachkenntnisse müssen besser erschlossen, gewürdigt und wenn nötig, durch Zusatzqualifikationen ergänzt werden.

Zukunftsfähige Pflege braucht: Rahmenbedingungen für die gezielte und qualifizierte Zuwanderung aus Nicht-EU-Ländern

Ohne gezielte und qualifizierte Einwanderung werden wir zukünftig den stark wachsenden Bedarf an Fachkräften nicht decken können.

Wir benötigen dringend gezielte Rahmenbedingungen zur Schaffung einer Blue Card, bzw. Green Card für Nicht-EU-Einwanderer. Dazu müssen Länder identifiziert werden, die ein geeignetes Potenzial an Arbeitskräften bereithalten.

Neben der signifikanten Verbesserung der aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für einwanderungswillige Fachkräfte, müssen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Integration, wie Sprachausbildung, Wohnungssuche, Eingliederung in die deutsche Gesellschaft, erarbeitet werden.

Wir stehen, was die Anwerbung von Nicht-EU-Bürgern angeht, mit vielen anderen Ländern der Europäischen Union in einem harten Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte.

Daher haben wir die Attraktivität der Arbeits- und Lebensbedingungen für Einwanderer zu überdenken. Eine Weiterqualifikation zur Pflegefachkraft nach deutschen Standards ist bereits in den Herkunftsländern durch Bildungseinrichtungen der deutschen Pflegeanbieter möglich zu machen.

Dazu sollten ein geeignetes Curriculum entwickelt und ein Schulungskonzept implementiert werden, um geeignete Pilotprojekte starten zu können.

Gegen »Schwarzarbeit« ist eine zentrale Meldestelle einzurichten, in der eine ausländische Fachkraft ihre derzeitige Qualifikation nachweisen kann, um dann von dort Möglichkeiten des »legalen Einsatzes« vermittelt zu bekommt.