



Andreas Westerfellhaus

Staatssekretär

Friedrichstraße 108
10117 Berlin

Postanschrift:
11055 Berlin

Tel +49 (0)30 18 441-3420
Fax +49 (0)30 18 441-3422

andreas.westerfellhaus@bmg.bund.de
www.pflegebevollmaechtigter.de

„Mehr PflegeKRAFT“

(Kopfprämien für Rückkehrer und Azubis, Faire Arbeitsbedingungen, Teilzeit aufstocken)

5 Vorschläge für eine gute und verlässliche Pflege

Der sich selbst beschleunigende Pflegekraft-Exodus muss schnellstmöglich durch bessere Arbeitsbedingungen und mehr Köpfe in der Pflege gestoppt und umgekehrt werden. Die Regierungskoalition hat dies erkannt und wird gemäß dem Koalitionsvertrag ein Sofortprogramm Pflege auflegen, welches u.a. die Finanzierung zusätzlicher Stellen für Pflegefachkräfte im Krankenhaus und in der Altenpflege vorsieht. Gesundheitsminister Spahn hat dazu inzwischen gute Eckpunkte vorgelegt, die durch folgende konkrete Maßnahmen ergänzt werden sollten:

Als Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung schlage ich 5 Punkte „Mehr PflegeKRAFT“ für Pflegefachkräfte und Einrichtungsbetreiber vor, um die entsprechend der Eckpunkte finanzierten zusätzlichen 13.000 Stellen in der Altenpflege und zusätzlichen Pflegestellen in Krankenhäusern auch tatsächlich besetzen zu können. Pflegefachkräfte, die den Beruf verlassen haben, sollen in die Pflege zurückkehren. Pflegefachkräfte, die aktuell in Teilzeit arbeiten, sollen motiviert werden, ihre Arbeitszeit aufzustocken. Gleichzeitig enthält „Mehr PflegeKRAFT“ konkrete Maßnahmen, um die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in der Pflege tatsächlich spürbar zu verbessern. Denn ein Sofortprogramm kann nur dann nachhaltig sein, wenn Pflegefachkräfte ihren erlernten Beruf zufrieden ausüben und gerne in der Pflege bleiben.

1. Prämie für Rückkehrer und Aufstocker

Die Pflege braucht jetzt sofort mehr Pflegefachkräfte. Deshalb sollen attraktive, steuerfreie Prämien ein deutliches Signal setzen, eine unbefristete Tätigkeit in der Pflege aufzunehmen oder sie auszubauen:

- 5.000 € für Berufsrückkehrer und 3.000 € für Teilzeitkräfte, die ihre Arbeitszeit um mindestens 20 Prozent der Vollzeitarbeitszeit aufstocken,

- 3.000 € für Ausbildungsabsolventen bei Einstellungsstellung,
- 3.000 € für Einrichtungsbetreiber, davon 1.500 € „Gewinnungsprämie“ bei Aufstockung/Einstellung und 1.500 € „Bindungsprämie“ nach einem Jahr, sofern die Pflegefachkraft weiter im Betrieb tätig ist.

Transparente Bedingungen und eine Weiterbildungsverpflichtung für die Pflegefachkräfte von mindestens vier Tagen pro Jahr werden dafür sorgen, dass die Prämien tatsächlich zu mehr Pflegekräften am Bett und damit zu einer Entlastung der bereits heute in der Pflege Tätigen führen. Das wird auch den Pflegebedürftigen zugutekommen. Der Betreiber darf dieselbe Pflegekraft zuvor nicht gekündigt oder die mit den Kostenträgern vereinbarte Personalausstattung bewusst missachtet haben. Die Kassen müssen entsprechende Prüfrechte bekommen.

2. 80 Prozent Arbeit bei 100 Prozent Lohn (80:20-Modell)

In einem auf drei Jahre befristeten Flächenmodell erhalten alle Pflegefachkräfte die Möglichkeit, bei 80 Prozent Arbeitszeit 100 Prozent Lohn zu erhalten. Bisherige Vollzeitkräfte können dabei wählen zwischen einem Treuebonus als Gehaltszuschlag bei Beibehaltung von 100 Prozent Vollzeit oder Reduzierung auf das 80:20-Modell bei gleichbleibendem Lohn. Pflegefachkräfte in Teilzeit können auf 80 Prozent Arbeitszeit aufstocken und erhalten 100 Prozent Gehalt, ohne zu fürchten dann 'auszubrennen'. In der freien Zeit darf keine Nebentätigkeit ausgeübt werden, sie soll der Regeneration dienen. In Schweden wurden bereits positive Erfahrungen mit diesem Modell gemacht: Pflegekräfte fühlten sich deutlich weniger belastet, vitaler und motivierter und wurden seltener krank. In Deutschland sorgen vergleichbare Ansätze bereits in der Chemie- und Metallindustrie dafür, dass Fachkräfte länger im Beruf bleiben. Nach ersten Einschätzungen des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung könnten mit dem 80:20-Modell bis zu 40.000 zusätzliche Stellen (Vollzeitäquivalente) im Ergebnis aus Arbeitszeitreduzierung und Teilzeitaufstockung gewonnen werden (<https://idw-online.de/de/news695920>). Hinzu kommen die Berufsrückkehrer durch die Prämien, die mit dem 80:20-Modell bessere Arbeitsbedingungen vorfinden würden. Eine Evaluation soll die Wirkung des Modells in der Pflege prüfen.

3. Bonus für gute Arbeitgeber

Pflege braucht faire und moderne Arbeitsbedingungen. Ich möchte mehr Wettbewerb der Betreiber um die besten Arbeitsbedingungen und um die größte Wertschätzung für Pflegekräfte. Kostenträger und Einrichtungen in der Altenpflege sollen deshalb die Möglichkeit erhalten, in den Vergütungsverhandlungen Zuschläge für die Einführung innovativer Konzepte für attraktive Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Mit einem solchen Bonus können Maßnahmen eines Arbeitgebers für mehr Dienstplanstabilität und weniger Rückrufen aus dem Frei, mitarbeiterorientierte Arbeitszeitmodelle, Gesundheitsförderung der Beschäftigten, jährliche Fortbildungen der Führungskräfte mit Personalverantwortung, Weiterqualifikation von Pflegehelfern zu Pflegefachkräften oder Entbürokratisierung der Pflegedokumentation gefördert und belohnt werden.

4. Mehr Freude am Pflegeberuf – mehr Verantwortung durch Heilkundeübertragung

Pflegefachkräfte sind, wie der Name sagt, Pflegeprofis. Sie sind keine Handlanger und können weit mehr als An- und Verordnungen ausführen. Deshalb ist es an der Zeit, ihnen – natürlich unter Maßgabe konkreter Qualifikationsanforderungen – gezielt heilkundliche Aufgaben zu übertragen. In Betracht kommen beispielsweise Aufgaben im Bereich der Versorgung chronischer Wunden, spezifischer Infusionstherapien und der Versorgung von Diabetes mellitus Typ 1 oder Typ 2. Die mit diesen Aufgaben verbundene höhere Verantwortung wird dem modernen Pflegeberuf gerecht und stärkt seine Attraktivität und Autonomie.

5. Ausbilden! Ausbilden! Ausbilden!

Ohne eine Stärkung der Ausbildung in der Pflege wird sich der Fachkräftemangel nicht eindämmen lassen. Neben der Umsetzung des neuen Pflegeberufegesetzes kommt es auch darauf an, für die Arbeitgeber Anreize zur Ausbildung zu setzen. Einrichtungsbetreiber sollten Ausbildungskonzepte „von der Assistenz bis zum Master“ entwickeln. Um dies zu fördern und mehr Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen, soll der Kostenanteil der Pflegeeinrichtungen an der neuen Pflegeausbildung gesenkt werden. Das kommt durch sinkende Pflegesätze auch den Pflegebedürftigen zugute.

Die Kosten für „Mehr PflegeKRAFT“ sollten nicht einseitig durch die Pflegebedürftigen getragen, sondern auf möglichst breite Schultern verteilt werden. Sie werden sich schnell auszahlen, denn überlastungsbedingte Personalausfälle sowie der Einsatz teurer Leasingkräfte werden verringert. Mir ist wichtig zu betonen, dass die außerdem im Koalitionsvertrag vereinbarten sowie weitere Schritte darüber hinaus unbedingt folgen müssen. Dazu zählen insbesondere flächendeckende Tarifverträge sowie eine außerhalb vom DRG-Fallpauschalensystem finanzierte, erlösrelevante Pflegepersonalausstattung im Krankenhaus, so wie im Eckpunktepapier von Gesundheitsminister Spahn vorgesehen. Die Personalbemessung im Krankenhaus sollte wie in der Altenpflege geplant ebenfalls in einem einheitlichen, bedarfsorientierten Verfahren erfolgen. Die am Verhandlungstisch definierten Personaluntergrenzen dürfen nicht zur Regelbesetzung werden.

www.mehrpflegekraft.de