

Pflege in Geiselhöring

'Wie kann der Pflegenotstand gestoppt werden?'

Die Frage „Wie kann der Pflegenotstand gestoppt werden?“ stellt sich den Geiselhöringer Bürgerinnen und Bürgern erst, wenn sie aktuell davon betroffen sind. Doch die Situation kann sich von heute auf morgen ändern: ein Angehöriger, der zu Hause trotz hohen Alters und den einigen und anderen Einschränkungen noch gut betreut werden kann, wird plötzlich schwer krank. Eine häusliche Pflege ist nicht mehr möglich. Nach einem Klinikaufenthalt soll es erst zur Kurzzeitpflege in ein Pflegeheim gehen. Schnell einen Platz in einem Heim in Wohnortnähe zu bekommen, ist sehr schwierig oder überhaupt nicht möglich. Einen Rechtsanspruch auf einen Pflegeplatz gibt es (noch) nicht. Erst nach längerer Suche, auch mit Hilfe eines Klinik-Sozialdienstes und Glück ist vielleicht in weiter Entfernung ein (Kurzzeit-)Pflegeplatz zu bekommen. Es ist nicht so, dass in Pflegeheimen alle Plätze belegt sind oder die Einrichtungen nicht gewillt sind, jemanden aufzunehmen. Aber: Die gesetzlich vorgeschriebene Fachkräftequote von 50 Prozent des Pflegepersonals müssen die Einrichtungen einhalten und werden diesbezüglich auch überprüft.

In der Alten- und Krankenpflege sind deutschlandweit mehr als 25.000 Fachkraft-Stellen nicht besetzt. Zudem fehlen rund 10.000 Hilfskräfte, wie aus der Antwort der Bundesregierung auf eine parlamentarische Anfrage hervorgeht. Demnach waren 2017 im Schnitt 14.785 offene Stellen in der Pflege alter Menschen registriert, in der Krankenpflege waren es 10.814. Wie die Antwort des Bundesgesundheitsministeriums zeigt, ist der Pflege-Fachkräftemangel in den Bundesländern unterschiedlich groß. Demnach kommen in Berlin auf 100 offene Stellen in der Altenpflege 43 arbeitslose Fachkräfte, in Nordrhein-Westfalen 34, in Bayern und Thüringen dagegen nur 14 und in Rheinland-Pfalz und Sachsen nur 13. Im Bundesschnitt sind es 21. In der Krankenpflege kommen auf 100 offene Stellen in Berlin 81 arbeitslose Fachkräfte, in Mecklenburg-Vorpommern 74, in Baden-Württemberg dagegen nur 29. Im Bundesschnitt sind es in diesem Bereich 41. Insgesamt, so hat es die Gewerkschaft ver.di berechnet, müsste das vorhandene Pflegepersonal in den Krankenhäusern um 22 Prozent aufgestockt werden. In Zahlen entspricht das rund 80.000 zusätzlichen Pflegekräften. Dann könnten diese einerseits die Patienten gut versorgen und andererseits zu eigentlich normalen Bedingungen arbeiten.

Grund genug, um mit Pflegeverantwortlichen vor Ort das Thema zu diskutieren. Ralf Neiser, Leiter des AWO-Seniorenzentrum Geiselhöring, Tobias Bachmeier, Inhaber des gleichnamigen privaten Pflegedienstes am Ort, Bernhard Fürst, Verwaltungsleiter des Klinikums Mallersdorf, Maria Huber, Leiterin des Pflegeheims St. Nikola und ihr Vorgänger Karl Ankerl aus Straubing sprachen mit der SPD-Vorstandschaft und interessierten Bürgerinnen und Bürgern.



**MIT DER
PFLEGE**

Stand 10/2018

Pflegesituation in der Region sehr angespannt – Geiselhöring noch gut versorgt

Geiselhöring ist mit einem Seniorenzentrum (stationäre Unterbringung und betreutes Wohnen) sowie zwei ambulanten Pflegediensten (SoFiA und Bachmeier) für die aktuelle Einwohnerzahl von rund 7000 EW bestens versorgt. Doch die Versorgung steht auf wackeligen Beinen. Das Seniorenheim gehört zu den 33 Heimen in Niederbayern, die sich aufgrund der angespannten Personallage einen Aufnahmestopp auferlegt haben. Wo die Quote von 50 Prozent Fachkräften unterschritten wird, müssen die Heimbetreiber Betten stilllegen. Eine Vollbelegung könne mit dem derzeitigen Personalstamm aktuell nicht gestemmt werden, so Heimleiter Ralf Neiser. Im Bereich der ambulanten Pflege könnten die Dienste noch Aufträge annehmen, wenn auch in geringem Ausmaß, so Ralf Neiser und Tobias Bachmeier.

Dass sich Geiselhöring mit dieser Situation glücklich schätzen kann, erklärten Maria Huber und Karl Ankerl aus Straubing. Sie berichteten, dass im Straubinger Süden und Westen keinerlei ambulante Pflege mehr angeboten werden kann. Hier würden bereits Pflegedienste aus Regensburg einspringen um die Versorgung aufrecht zu erhalten. Wer es sich leisten kann und diese Art der Versorgung in Ordnung findet, greift auf eine 24-Stunden-Versorgung durch ausländische Kräfte zurück, die über die sogenannte 70-Tage-Regelung hier tätig werden können.

Bereits seit 2005 ermöglicht das geltende Europarecht die Entsendung und legale Beschäftigung z.B. polnischer Pflegekräfte in deutschen Privathaushalten, während diese weiterhin in ihrem Heimatland angestellt sind. Da die polnische Ausbildung zur Pflegefachkraft hierzulande bisher keine staatliche Anerkennung erfährt, werden polnische Arbeitnehmer derzeit nicht in deutschen Pflegeheimen angestellt. Nichtsdestotrotz ist ihre Beschäftigung als Betreuer von Privatpersonen durchaus möglich.

In der Regel wohnen diese Pflegekräfte während des Betreuungszeitraums mit im Haushalt wohnen, um so auch im Notfall eingreifen und Hilfe gewährleisten zu können. Dies sorgt für Ihre Entlastung und Unterstützung – rund um die Uhr – bei allen wichtigen Aufgaben im Haushalt und bei der Pflege.

Für alle anderen Fälle bleibt nur die Angehörigenpflege, die zwar von allen als „die beste Lösung“ propagiert wurde, aber durch fehlende Kurzzeitpflegeplätze und Entlastungsangebote für die pflegenden Angehörigen, eine ungeheure persönliche Belastung bedeutet.

Wie angespannt die Situation in der Region ist, berichtete Bernhard Fürst, der als Verwaltungsleiter des Klinikums Mallersdorf durch das neue Entlassungsmanagement bereits bei der Einlieferung eines pflegebedürftigen Patienten, oder wenn eine anschließende Pflegesituation absehbar ist, tätig werden muss, um eine anschließende Heimunterbringung zu organisieren. Ralf Neiser konnte dies nur bestätigen: Wir bekommen täglich vier bis fünf Anfragen umliegender Krankenhäuser, die Heimplätze suchen. Aber, wie die Nachbarheime in der Region, müssen wir hier abwinken – dazu kommt, dass unsere `Warteliste` auch mit 30 Personen mehr als über strapaziert ist. Die Bürgerinnen und Bürger in Geiselhöring müssen sich zunehmend Sorgen machen, ob sie denn eine angemessene Versorgung im Alter bekommen, wenn sie sie dann brauchen.

Politische Fehlentscheidungen führten ins Desaster

Die Ursachen des Pflegenotstands sind falsche politische Weichenstellungen, wie die Stilllegung vieler ortsnaher Pflegeschulen, u.a. am Klinikum Mallersdorf. Bereits 2015 forderte die LandkreisSPD in einem Initiativantrag schon 2015 die Wiederaufnahme der Ausbildung von Krankenpflegekräften am Standort Mallersdorf- Pfaffenberg. Am Standort Mallersdorf wurde über viele Jahrzehnte erfolgreich eine Krankenpflegeschule betrieben, die leider eingestellt wurde. Eine kurzsichtige Entscheidung, denn die erfolgreiche Ausbildung hätte niemals aufgegeben werden dürfen. Der Kreistag sollte laut Antrag die Wiederaufnahme der Ausbildung von Krankenpflegekräften an der Klinik Mallersdorf befürworten und das Kommunalunternehmen „Kreiskliniken Bogen- Mallersdorf“ sollte prüfen, unter welchen Bedingungen die Ausbildung in Mallersdorf möglich ist. Der Antrag wurde aber von der CSU-Mehrheit abgelehnt.

Wenig hilfreich ist auch die pauschale Auszahlung eines Bayerischen Pflegegeldes (1000 Euro pro Jahr) ab Pflegestufe 2. Letzteres ist zwar ein schönes Taschengeld, dass jeder gerne mitnimmt, aber die dafür angesetzten 400 Millionen Euro wären an anderer Stelle dringend nötiger einzusetzen. Zumal wenn man sieht, dass aus dem gesamten Investitionstopf der Staatsregierung, nach Abzug des Pflegegeldes, nur noch 60 Millionen für tatsächliche Investitionen übrig blieben. Somit kann das Pflegegeld eben nur als Wahlkampfgeschenk der CSU zu betrachten werden, für die angespannte Situation in der Pflege hat es aber nichts gebracht.

Der Mangel an Fachkräften ist das Ergebnis von jahrelangem Stellenabbau, das passierte schleichend und nicht von heute auf morgen. Und nun plötzlich die Feststellung, dass es so wohl nicht weitergehen kann. In den letzten zwei Jahrzehnten wurden die Arbeitsbedingungen immer schlechter. Z. B. hat sich am Wochenende der Personalschlüssel halbiert, um nur ein Beispiel zu nennen.

Überlastungsanzeigen haben keine Konsequenz, Pausenregelungen sind unrealistisch, Aushilfen sind wochenlang ausgebucht und nicht zu erhalten. Inzwischen werden zwar auf manchen Stationen ausländische Pflegehelfer eingesetzt, die gleichzeitig einen Sprachkurs erhalten. Diese machen oft nur Mehrarbeit aufgrund der bestehenden Kommunikationsschwierigkeiten.

Das System funktioniert nur, weil die Beschäftigten über ihre Belastungsgrenze gehen und mit hohem persönlichem Einsatz versuchen, den Personalmangel auszugleichen. Die Folge: Keine Pausen, Überstunden, spontane Einsätze an freien Tagen - Alltag für viele Kranken- und Altenpfleger.

Die Bezahlung ist nicht mehr das große Problem. Da es aber in der Altenpflege keinen allgemein verbindlichen Tarifvertrag gibt, kann diese zwischen den einzelnen Trägern sehr unterschiedlich ausfallen.

Erfolgt die Ausbildung in Einrichtungen des öffentlichen Dienstes oder Einrichtungen von Ausbildungsträgern, die sich an die Regelungen des öffentlichen Dienstes anlehnen, gelten derzeit grundsätzlich folgende Ausbildungsvergütungen:

- 1. Ausbildungsjahr: 1.040.69 EUR
- 2. Ausbildungsjahr: 1.102.07 EUR
- 3. Ausbildungsjahr: 1.203.38 EUR

Bei den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden wie Caritas oder Diakonie gelten in der Regel die Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen (AVR-K). Private Träger haben entweder Haustarifverträge oder handeln ihre Vergütung frei aus.

Wenn die Ausbildungsvergütung die einschlägige tarifliche, branchenübliche oder in den AVR-K festgelegte Vergütung um mehr als 20 Prozent unterschreitet, ist sie nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr angemessen. Dann sollte unter Hinweis auf diese Rechtsprechung eine höhere Vergütung verlangt werden.

Nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung wird die Arbeit in einer Einrichtung des öffentlichen Dienstes nach Tarif bezahlt. Als Berufseinsteiger erhält man im ersten Jahr 2640 Euro brutto Monatsgehalt. Mit steigender Berufserfahrung steigt auch das Gehalt. Wenn es um eine Anstellung in einer kirchlichen oder privaten Einrichtung geht, ist diese nicht dazu verpflichtet, tariflich zu bezahlen. Kirchliche Einrichtungen orientieren sich jedoch stark an den Gehältern des öffentlichen Dienstes. Private Arbeitgeber jedoch zahlen in der Regel ein Gehalt, das bis zu 30 Prozent unter dem Tarifgehalt liegt.

Ohne ausreichend qualifiziertem Personal geht gar nichts

Dem Pflegenotstand in Heimen und Kliniken will die Bundesregierung mit einem Sofortprogramm begegnen: Das Pflegepersonal-Stärkungs-Gesetz – aber der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte ist leer gefegt. Für ein Milliardenpaket, das auch 13.000 zusätzliche Stellen in der Altenpflege vorsieht, hat die Bundesregierung nun einen Gesetzentwurf erarbeitet. Der Entwurf für ein "Pflegepersonal-Stärkungsgesetz" ist mittlerweile zwischen den Ressorts der Bundesregierung abgestimmt und liegt den Verbänden zur Stellungnahme vor.

Mit dem Gesetz sollen spürbare Verbesserungen im Alltag der Pflegekräfte durch eine bessere Personalausstattung und bessere Arbeitsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege erreicht werden, um die Pflege und Betreuung der Patienten sowie der Pflegebedürftigen weiter zu verbessern, heißt es im Entwurf, der vorliegt.

Das Bundesgesundheitsministerium rechnet als Folge des Gesetzes, das zum 1. Januar 2019 in Kraft treten soll, mit Mehrausgaben für die gesetzlichen Krankenkassen in Höhe von 1,2 Milliarden Euro im kommenden Jahr. 2020 wären es 1,5 Milliarden Euro, 2021 und in den Jahren danach jeweils 1,7 Milliarden Euro. Die zusätzlichen Aufwendungen für die Pflegekassen belaufen sich 2019 rund 250 Millionen Euro, 270 Millionen Euro im Jahr 2020 sowie 260 Millionen Euro jährlich ab 2021.

Neben einer vollständigen Refinanzierung jeder zusätzlichen Pflegestelle im Krankenhaus durch die Kostenträger (GKV und PKV) sollen unter anderem 13.000 neue Stellen in der stationären Altenpflege geschaffen werden und diese von den gesetzlichen Krankenkassen finanziert werden. Dieser Gesetzesentwurf ist für das Pflegepersonal im Krankenhaus ein gutes Signal, doch die 13.000 zusätzlichen Pflegestellen in der stationären Altenpflege sind immer noch deutlich zu wenig: Einrichtungen mit bis zu 40 Bewohnern erhalten eine halbe Pflegestelle, Einrichtungen mit 41 bis 80 Bewohnern eine Pflegestelle, Heime mit 81 bis 120 Bewohnern eineinhalb und Heime mit mehr als 120 Bewohnern zwei Pflegestellen zusätzlich.

Aber für die versprochenen 13.000 zusätzlichen Stellen gibt es kein Personal und die Idee, medizinische Aufgaben durch Hilfskräfte erledigen zu lassen, ist mehr als kontraproduktiv.

Die Einführung von Personaluntergrenzen ist ein erster wichtiger Schritt, um Patientengefährdung zu verhindern. Es ist allerdings wichtig, dass wissenschaftlich fundierte und evaluierte Personalbemessungsrichtlinien entstehen, damit bundesweit eine gute pflegerische Versorgung rund um die Uhr sichergestellt ist und die Pflegekräfte gute Arbeitsbedingungen haben.

Die von Gesundheitsminister Spahn (CDU) ins Spiel gebrachte Öffnungsklausel für Hilfskräfte ist da wenig hilfreich. Es geht um eine Regelung, wonach Einrichtungen, die sich nachweislich bemüht haben Fachpersonal zu finden auch Pflegehilfskräfte einsetzen können. Der Gesetzentwurf sieht bei dieser Regelung weder eine zeitliche, noch eine mengenmäßige Komponente vor, so dass diese Ausnahme mit wenig Aufwand zur Regel gemacht werden könnte. Die zusätzlich geschaffenen Stellen werden zur Unterstützung der Behandlungspflege gebraucht, hier Pflegehilfskräften einzusetzen geht klar am Ziel vorbei, gefährdet die Versorgung und ist daher strikt abzulehnen. Außerdem stellt so eine Regelung die Ausbildung von Pflegefachkräften in Frage. Warum braucht es jahrelange fundierte Ausbildung, wenn letztendlich Hilfskräfte die gleiche Arbeit übernehmen können.

Den größten Nachbesserungsbedarf hat jedoch die ambulante Pflege. Eine bessere Honorierung der Wegzeiten im ländlichen Raum ist gut und schön, entlastet die Kollegen aber nur minimal. Dieser Bereich der Versorgung muss ebenfalls mit mehr Personal ausgestattet werden, nur so können Patienten, die gerne in ihrem gewohnten Umfeld versorgt werden wollen, betreut werden.

Wenn hier keine rasche Änderung eintritt, werden die Fachkräfte – verständlicherweise – in Bereiche der Pflege abwandern, die durch das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz profitieren und eine ambulante Versorgung wird schon kurzfristig eine akute Versorgungslücke erfahren.

Darüber hinaus stellt die Pflegeversicherung Heimen und ambulanten Pflegediensten einen Einmalbetrag von 12.000 Euro zur Verfügung, mit dem Investitionen in die Digitalisierung gefördert werden.

Regionale Zusammenarbeit und bezahlbarer Wohnraum als Schlüssel zum Erfolg

Die Expertenrunde scheute sich nicht, eigene Lösungsansätze zu erarbeiten. Schnell wurde klar, dass man hier, egal ob stationäre oder ambulante Pflege aber auch die Krankenpflege an einem Strang ziehen muss. Die Anbieter dürfen sich nicht weiter als Konkurrenten um Personal und Kunden sehen, sondern müssen ihre Angebote und Beschäftigungsmodelle als ergänzende Faktoren betrachten und vermitteln. Auch das Generieren von Nachwuchskräften bei Schulveranstaltungen und Ausbildungsmessen kann gemeinsam erfolgen ohne den einzelnen zu überfordern.

Die Arbeit in der Pflege darf nicht weiter schlechtgeredet werden. Gemeinsam können allen Interessierten passgenaue Arbeitszeitmodelle angeboten werden, denn je nach Einrichtung, sind Teilzeit- und Vollzeit-Arbeitsplätze in allen möglichen Varianten verfügbar. Durch eine gute Organisation in den Einrichtungen und verbesserte Personalschlüssel ließe sich auch die persönliche Belastung reduzieren.

Die engere Zusammenarbeit darf aber nicht an der Stadtgrenze enden, sondern muss zumindest auf die Nachbarorte, am besten auf die ganze Region ausgeweitet werden. Dabei dürfen Verbands- und Regierungsbezirksgrenzen keine Rolle spielen. Hier erwarten sich die Anbieter aber auch Unterstützung der Kommunalpolitik. Ebenso in der Bereitstellung von angemessenem und bezahlbarem Wohnraum. Anders kann, egal ob einheimische oder ausländische Pflegekräfte, zusätzliches Personal nicht an den Ort geholt werden. Es nutzt nichts, wenn man auf Mietangebote in den Nachbarorten verweist, denn dann sind die Arbeitskräfte auch schnell an den Nachbarort verloren. Außerdem verpuffen die verbesserten Ausbildungs- und Verdienstmöglichkeiten in der Pflege, wenn gleichzeitig die Mieten ins Unbezahlbare steigen.

Fazit:

Pflegebedürftige, Pflegekräfte und Angehörige müssen auf die Solidarität der Gesellschaft vertrauen können. Politik für ein solidarisches Land bedeutet, eine gute und verlässliche Pflege zu gewährleisten, die Arbeit von Pflegekräften angemessen zu honorieren und pflegende Angehörige optimal zu unterstützen.

Der aktuelle Pflegenotstand gründet auf mehrere Versäumnisse und Fehlentscheidungen der Vergangenheit und kann durch lokale Maßnahmen nur abgemildert werden, so das Fazit der Veranstaltung. Die derzeit noch zufriedenstellende Versorgung in Geiselhöring kann durch eine engere Zusammenarbeit der Akteure in einem neu zu gründenden „Pflegenetzwerk Labertal“ verbessert werden.

Es darf dabei aber nicht vergessen werden: Kaum eine andere Berufsgruppe ist so schlecht organisiert wie die Pflege. Vor allem in Einrichtungen der Kirchen ist es noch immer ein schwieriger Prozess.

Umso wichtiger ist es für Arbeitgeber, die Erwerbsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zu erhalten, qualifizierte Fachkräfte zu binden und sich z.B. durch eine mitarbeiterorientierte Personalpolitik sowie eine zielgerichtete Rekrutierung einen Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte zu sichern.

Personalgewinnung funktioniert nur, wenn die Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern und Heimen spürbar verbessert werden. Hierzu zählen:

- Abbau finanzieller Hürden bei der Pflegeausbildung
- Stärkung der ambulanten Alten- und Krankenpflege im ländlichen Raum
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern
- Zukunftssicherheit, bezahlbaren Wohnraum und die Planbarkeit des Lebens ermöglichen

- Ausbau der Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung der Beschäftigten in Kliniken und Pflegeeinrichtungen

- Akademisierung der Ausbildung zur Pflegefachkraft wie im europäischen Ausland. In Deutschland braucht man nicht einmal das Abitur.

Oft ist es aber auch nur die fehlende gesellschaftliche Wertschätzung der diesen Beruf für viele Menschen unattraktiv macht.

ANHANG:

Berufsfachschulen Niederbayern

- [Priv. Berufsfachschule f. Altenpflege des Kuratorium Wohnen im Alter gemeinn.AG Bad Griesbach im Rottal](#)

Schultyp: Privat, Marienweg 6, Bad Griesbach - www.kwa-bildungszentrum.de

- [Priv. Berufsfachschule für Altenpflegehilfe des Kuratorium Wohnen im Altergemeinnützige AG Pfarrkirchen](#)

Schultyp: Privat, Franz-Stelzenberger-Str. 6, Pfarrkirchen - www.kwa.de

- [Priv. Berufsfachschule f. Krankenpflege d.Kliniken des Landkreises Freyung-Grafenau gGmbH in Freyung](#)

Schultyp: Privat, Birkenweg 1, Freyung - www.frg-kliniken.de/kps/

- [Private Berufsfachschule für Altenpflegehilfe des Mädchenwerks Zwiesel e.V.](#)

Schultyp: Privat, Theresienthaler Str. 1, Zwiesel - www.maedchenwerk.de

- [Staatl. anerk. Berufsfachschule für Altenpflege Landshut der VolkshochschuleLandshut e.V.](#)

Schultyp: Privat, Obere Länd 41, Landshut - www.altenpflegeschule-landshut.de

- [Berufsfachschule für Altenpflege Aiterhofen Franziskanerinnenkloster St. Josef](#)

Schultyp: Privat, Schulgasse 9, Aiterhofen - www.kloster-aiterhofen.de

- [Berufsfachschule für Altenpflege der Priv. Berufsakademie für Aus- und Weiterbildung PassaugGmbH](#)

Str. 60, Passau - www.bap-passau.de

- [Berufsfachschule für Altenpflege der Pflegeschulen Grafenau gGmbH in Grafenau](#)

Schultyp: Privat, Turmacker 2, Grafenau - www.altenpflege-grafenau.de

- [Priv. Berufsfachschule für Altenpflegehilfe der Parkwohnstift Arnstorf GmbH in Arnstorf](#)

Schultyp: Privat, Schönauer Straße 19, Arnstorf - www.parkwohnstift-arnstorf.de

- [Berufsfachschule für Altenpflegehilfe Plattling des Bayerischen Roten Kreuzes](#)

Schultyp: Privat, Luitpoldstraße 14, Plattling - www.altenpflegeschule-plattling.brk.de

- [Priv.Berufsfachschule für Altenpflege des Caritas- verb. für die DiözeseRegensburg e.V. in Landshut](#)

Schultyp: Privat, Gestütstraße 4a, Landshut - www.bfs-altenpflege-landshut.de