

# Antrag

**AntragsstellerIn:** LAG Gesundheit und Soziales

**Gegenstand:** Fachkräfteentwicklung in der Pflege

## 1 Antragstext

2 Die LDK möge beschließen:

3 Die Problemlagen der demographischen Entwicklung zeigen sich in besonders  
4 deutlichem Maße am Beispiel der Fachkräfteentwicklung in der Pflege. Die  
5 Prognosen gehen von immer mehr älteren Menschen, mit entsprechend mehr  
6 Pflegefällen aus. Eine Konsequenz daraus ist ein steigender Bedarf an  
7 Pflegefachkräften. Gleichzeitig wird eine sinkende Zahl Erwerbstätiger  
8 prognostiziert. Es droht ein Pflegenotstand.

9 Bündnis 90 - Die Grünen in Brandenburg bekennt sich zu dem Ziel im politischen  
10 Handeln die Maßnahmen zu unterstützen, die helfen, dass Menschen möglichst spät  
11 einer häuslicher Pflege bedürfen, unbeschadet dem Ziel, Menschen möglichst zu  
12 Hause und nicht stationär zu pflegen.

13 Gleichwertig verfolgt die Partei das Ziel, den Pflegeberuf in seiner  
14 Attraktivität zu stärken.

15 Vier Punkte aus dem zu entwickelnden Maßnahmenpaket zum Erreichen dieser Ziele  
16 seien hier beispielhaft genannt:

- 17 • Deutschland als Einwanderungsland schafft Entlastungen auf dem  
18 angespannten Arbeitsmarkt.
- 19 • Familiäre Pflege muss so anerkannt sein, dass diese Option auch  
20 angesichts einer zukünftig hohen Beschäftigungsquote attraktiv ist.  
21 Dazu müssen die Ansätze der Freistellung, der Anerkennung bei  
22 Rentenwerten und des Pflegegeldes weiterentwickelt werden. Wir setzen  
23 uns ein für eine Pflegezeit, die durch eine dreimonatige Freistellung  
24 Menschen kurzfristig die Möglichkeit gibt, sich um die Versorgung  
25 pflegebedürftiger Angehöriger oder Bekannter zu kümmern, um eine  
26 professionelle Pflege zu organisieren oder einen sterbenden Menschen  
27 begleiten zu können. Mit einer steuerfinanzierten Lohnersatzleistung  
28 soll dies für alle Erwerbstätigen finanziell abgesichert werden, auch  
29 für Selbstständige und Beamte.
- 30 • Die Attraktivität der Berufe, die sich mit der Pflege alter und  
31 kranker Menschen befassen, wird angehoben. Wir setzen uns ein für eine

32 bessere Entlohnung, soziale Sicherung, Qualifizierung sowie bessere  
33 Arbeitsbedingungen.  
34 • Die durchgängige Forderung grüner Politik zur gesundheitlichen  
35 Prävention erhält einen weiteren Schwerpunkt darin, für Menschen auch  
36 schon ab etwa dem 40 Lebensjahre Präventionsmaßnahmen aus dem Bereich  
37 Sport und Bewegung zu fördern. Denn nur, wer das Alter körperlich fit  
38 erreicht, wird sich weiterhin fit halten.

## **Begründung**

Die Landesregierung Brandenburg hat 2014 die „Brandenburger Fachkräftestudie Pflege“ herausgegeben. Die Fachkräftestudie zeichnet eine Prognose der Entwicklung der Pflege in Brandenburg bis zum Jahr 2030 auf. Im Kapitel Basisszenario (Seite 18) wird die Prognose zusammengefasst:.

Das sagt die Studie

"Die Pflegestatistik gibt keinen Hinweis darauf, dass sich die Brandenburger Pflegelandschaft in den letzten Jahren wesentlich verändert hätte. Weder ist die altersspezifische Pflegeprävalenz zurückgegangen, noch ist die Zahl an Beschäftigten je Pflegebedürftigen in der ambulanten und stationären Pflege signifikant gestiegen oder gesunken. Eine Status-Quo-Berechnung zur Zukunft der Brandenburger Pflege ist in vielen Bereichen durchaus plausibel.

Die Entwicklung zwischen 2009 und 2030 lässt sich auf der Bedarfsseite grob als Verdopplungsprozess beschreiben: Es ist mit fast doppelt so vielen Pflegebedürftigen zu rechnen, was allein eine Verdopplung des Bedarfs an Personal in der Pflege mit sich bringen wird. Versorgungsseitig wird sich die Situation ebenfalls zuspitzen: Das familiäre Pflegepotenzial wird vermutlich zurückgehen, so dass mehr professionelle Pflege nötig wird. Zugleich reduziert sich das Arbeitskraftangebot um fast ein Drittel und die branchenübergreifende Konkurrenz um Fachkräfte wird weiter zunehmen."

Dabei beschreibt die Studie den zukünftigen Mehrbedarf mit 700 bis 1.250 Stellen. Die vorhandenen Stellen müssen zugleich erhalten werden. Und dies bei einer insgesamt sinkenden Zahl von Erwerbstätigen bis 2030. Man wird aus einem schrumpfenden Potential tatsächlich mehr Menschen für diese Arbeit gewinnen müssen.

Derzeit gelten pflegende Berufe als unattraktiv. Sie werden schlecht bezahlt und leiden jetzt schon unter erheblicher Arbeitsverdichtung. Wir gehen jedoch davon aus, dass es immer Menschen geben wird, die sehr gerne helfende Berufe ausüben wollen. Es gilt, die Strukturen so zu verbessern, dass sie es auch wirklich tun.

Das sagt die Studie

"Die Studie identifiziert Handlungsfelder die dieser Situation gegensteuernd betrachtet werden können. Anhand von Best-Case Vergleichen entwickelt sie Gegenszenarien zum Basisszenario mit dem Ergebnis, bei geringem Kosteneinsatz den Herausforderungen gerecht werden zu können.

Die Handlungsfelder sind

- **Prävention und Rehabilitation**

Die beste Strategie zur Bewältigung des Fachkräfteproblems in der Pflege ist die Vermeidung

von Pflegebedürftigkeit. Aktuell gehört Brandenburg mit einem Anteil von über 3,8 Prozent Pflegebedürftigen an der Bevölkerung zu den Bundesländern mit der höchsten Pflegeprävalenz.

Der Bundesdurchschnitt liegt bei unter 3,1 Prozent und in Baden-Württemberg – als Bundesland mit der geringsten Pflegeprävalenz – sind nur knapp 2,6 Prozent der Bevölkerung pflegebedürftig. (Studie S. 132)

- **Alternative Versorgungsstrukturen**

Im Rahmen der Brandenburger Fachkräftestudie Pflege konnten verschiedene Maßnahmen zur Stabilisierung und Optimierung der Versorgungsstrukturen herausgearbeitet werden.

Die Szenarien zeigen, welche Effekte zu erwarten wären, wenn die Versorgungsstruktur eines einzelnen Landkreises in ganz Brandenburg Gültigkeit hätte. (Studie S. 135)

- **Personaleffekt alternativer Betreuungsquoten**

Eine der zentralen Herausforderungen bei der Optimierung des Personaleinsatzes in der Pflege besteht darin, die hohe Versorgungsqualität trotz geringerem Fachkräfteeinsatz zu halten bzw. weiter zu entwickeln. (Studie S. 139)

- **Alternative Vollzeitquoten**

Neben der Optimierung der Betreuungsquote stellt die Ausweitung der Arbeitsleistung je Beschäftigten (Erhöhung der Vollzeitquote) ein mögliches Instrument zur Bewältigung des Fachkräfteproblems in der Pflege dar. (Studie S. 141)"

Die LAG Gesundheit und Soziales hat sich in den Jahren 2014 und 2015 intensiv mit der Studie befasst. Sie schlägt Folgendes zur Bewertung der Fachkräftestudie vor.

Die Studie ist eine gute und wichtige Ausgangsbasis für die anstehende Bewertung der Situation der Pflegefachkräfte. Auch wenn es in der Studie nur leise angedeutet wird, jede sinnvolle Veränderungsmöglichkeit intensiv weiter zu entwickeln, ist dringend geboten. Diese Weiterentwicklungen müssen durch politische und finanzielle Mittel des Landes angestoßen und begleitet werden. Die Studie macht deutlich, dass ohne konsequentes Handeln Pflege in Brandenburg nicht mehr in ausreichender Qualität zu gewährleisten ist und gleichzeitig hohe Kosten im Bereich Sozialhilfe zu erwarten sind.

### **Unterstützung pflegender Angehöriger**

Nur am Rande wird in der Studie die Frage der Entlastung durch pflegende Angehörige bedacht. Sie sind eine Form von freiwilliger Arbeit und in der Pflege eine sehr häufig vorkommende. In den Gesprächen sowohl mit dem Pflegestützpunkt als auch mit einer Ehrenamtsagentur wurde deutlich, dass jedes Angebot von Freiwilligen der Unterstützung durch Einweisung, Fortbildung und Supervision bedarf. Pflegende Angehörige neigen zudem dazu, sich rund um die Uhr einzubringen. Entlastungsangebote sind bereits entwickelt, werden aber nur selten angenommen.

### **Prävention und Rehabilitation**

Es lohnt, die Grundhaltung der Menschen zu einer aktiven Gesundheitsförderung schon früh zu fördern. Brandenburg hat eine überdurchschnittliche Quote an den Altersgruppen, die Pflegefälle sind. Eine Anpassung an den Bundesdurchschnitt, oder darunter, ist ein Ziel, dass eine effektive Entlastung der Prognose mit sich bringt. Allerdings müssen auch die Gründe für unser Abweichen vom Bundesdurchschnitt (oder gar von dem in dieser Frage besten Bundesland Baden-Württemberg) näher untersucht werden.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Menschen ab etwa 40 Jahren wieder körperlich zu animieren. In der Praxis scheitern Ansätze der Betriebe oftmals noch an rechtlichen Hürden. Eine Vereinfachung ist angezeigt.

Wir regen eine Ergänzung der Grundhaltung des Vereinssportes, hin zu reinen Bewegungstrainings, an.

### **Alternative Versorgungsstrukturen**

Hier geht die Studie davon aus, dass eine ambulante Pflege weniger Ressourcen benötigt als eine Stationäre und verweist auf die Situation im LK Uckermark mit einem hohen Anteil ambulanter Pflege.

Die LAG hat sich intensiv mit der Rolle und Wirkung von Pflegestützpunkten befasst. Unser Ergebnis war, dass im Wirkungsfeld der Pflegestützpunkte die ambulante Pflege situationsgerechter und im Ergebnis länger Zuhause durchgeführt werden kann, als ohne vergleichbare Betreuung. So werden erhebliche Kosten eingespart, was überwiegend den Krankenkassen zu Gute kommt.

Gleichwohl wird die Entwicklung weiterer Pflegestützpunkte derzeit nicht vorangetrieben. Weder sind diese Einrichtungen bei allen Betroffenen bekannt, (wenige Hinweise von Ärzten) noch können die jetzigen einzelnen Stützpunkte die gesamte Fläche Ihres Landkreises abdecken. Für eine deutliche Steigerung der Wirkung sind eigene Recherche und Hausbesuche notwendig.

Wir fordern den weiteren Ausbau der Pflegestützpunkte.

### **Personaleffekt alternativer Betreuungsquoten**

Die Studie hat festgestellt, dass im Landkreis Prignitz mehr Menschen pro Pflegekraft betreut werden, als in anderen Landkreisen. Sie schließt daraus, dass eine Optimierung des Personaleinsatzes möglich sei.

Die LAG lehnt diese Schlussfolgerung ab. Ohne die Gründe für dieses statistische Ergebnis genauer zu kennen, sollte sich das Land seine Versorgungsstrategie nicht darauf zu stützen.

### **Alternative Vollzeitquoten**

Die Studie weist den hohen Anteil von Teilzeitkräften in der Pflege nach. Sie geht aufgrund von Betriebsvergleichen davon aus, dass eine höherer Vollzeitanteil erreichbar ist.

Die LAG verweist darauf, dass die Frage des Beschäftigungsumfanges nicht nur eine Arbeitgeber-seitige ist, sondern dass sich hierin auch Interessen der Mitarbeiterinnen widerspiegeln. Denn Pflegemitarbeiter sind zum überwiegenden Teil weiblich und haben erfahrungsgemäß noch weitere Belastungen zu tragen, die eine Vollzeitbeschäftigung unmöglich erscheinen lassen. Die Effekte eines höheren Beschäftigungsumfanges sind jedoch ein wichtiger Beitrag. Daher muss parallel an den Punkten weiter gearbeitet werden, die eine Entlastung der Frauen mit sich bringen.

Nicht in der Studie bearbeitet, aber in der Praxis schon vielfach beobachtet, ist der Einsatz von ausländischen Pflege(fach)kräften. Angesichts der Prognose sollten wir dieses begrüßen. Die Erfüllung unserer Forderung nach einer gesetzlich geregelten Einwanderung nach Deutschland und die zügige Integration von Flüchtlingen, sollte hier einen ausreichenden Rahmen schaffen können. Wichtig ist für Einwanderer auch, die deutsche Sprache zu lernen. Aber gerade in der Pflege älterer, evtl. dementiell Erkrankter wird man froh sein, Fachkräfte zu finden, die deren Muttersprache sprechen.