

BFS-FACHBEITRAG

06/17

Wer pflegt Deutschland?

Stefan Arend, KWA Kuratorium Wohnen im Alter

Der Pflege gehen die Mitarbeiter aus – Helfende Hände aus aller Herren Länder sichern die pflegerische Versorgung – Herausforderungen einer Gesellschaft des langen Lebens

Dass die Lage auf dem Pflege-Arbeitsmarkt sehr angespannt ist und die Träger von Senioreneinrichtungen den Fachkräftemangel verstärkt zu spüren bekommen, ist allgemein bekannt. Wie bedrohlich sich die Situation aber darstellt, wird zum Beispiel anhand der Studie „Pflegepersonal in Bayern – Fachkräftesicherung für die Langzeitpflege“ deutlich, die Prof. Dr. Michael Isfort vom Deutschen Institut für Pflegeforschung (DIP e.V.) für KWA Kuratorium Wohnen im Alter angefertigt und kürzlich in München der Öffentlichkeit vorgestellt hat.

Nach der Studie waren im Oktober 2016 in ganz Bayern gerade einmal 199 arbeitslose Altenpflege-Fachkräfte gemeldet. Auf eine arbeitslos gemeldete Altenpflegekraft kamen in den bayerischen Arbeitsmarktbezirken bis zu 68 offen gemeldete Stellen. Isforts Rat: „Hören Sie auf, Stellenanzeigen zu platzieren, spenden Sie das Geld lieber.“ Man könne keine Auswahl mehr treffen, sondern müsse denjenigen nehmen, der sich bewirbt. Aus Isforts Sicht geht es in der Langzeitpflege daher ausschließlich um Personalentwicklung und darum, dafür zu sorgen, dass Mitarbeiter gerne im Unternehmen arbeiten. Personelle Reserven sieht Isfort lediglich darin, beispielsweise aus einer 60-Prozent-Stelle eine 75-Prozent-Stelle zu machen. Für Heime in Oberbayern oder Schwaben gibt es diesbezüglich jedoch nur wenig Potenzial, denn dort liegen die Vollzeitquoten bereits bei 78 Prozent (Oberbayern) und bei 93 Prozent (Schwaben). Besonders herausfordernd und problematisch sieht Isfort den Raum München: Hier ist der Ersatzbedarf in der Altenpflege derzeit dreimal so groß wie die Zahl qualifizierter Berufseinsteiger nach der Ausbildung. Es fehlen schlichtweg die notwendigen Schulplätze. Zudem würde beispielsweise im Landkreis München von 2015 bis

2030 die Zahl der über 80-Jährigen um 75 Prozent steigen. Isfort empfiehlt hier dringend trägerübergreifende regionale Allianzen zur Gewinnung und Qualifikation von Mitarbeitern für die Pflege statt „Abwerbepremien und Kopfgelder“.

In der Tat: Der Blick auf die Hochrechnungen für die kommenden Jahre macht deutlich, dass die Schere zwischen dem Bedarf an Mitarbeitern in der Pflege und den vorhandenen Ressourcen noch weiter auseinandergehen wird. Egal, ob dabei die eher optimistischen oder die eher pessimistischen Betrachtungen in den Blick genommen werden, wir müssen von einigen hunderttausend fehlenden Mitarbeitern in der Langzeitpflege ausgehen.

Was tun gegen den Fachkräftemangel?

In den vergangenen Jahren sind schon große Anstrengungen unternommen worden, um den mit dem demografischen Wandel wachsenden Bedarf an Mitarbeitern in der Langzeit- bzw. Altenpflege zu decken. Dies zeigen die Werte der offiziellen Pflegestatistik, die das Statistische Bundesamt alle zwei Jahre der Öffentlichkeit vorlegt. Anfang 2017 ist die Pflegestatistik zum Stichtag 15.12.2015 veröffentlicht worden. Im Vergleich zur ersten Pflegestatistik aus dem Jahr 1999 ergibt sich ein interessanter Blick auf die Entwicklung der deutschen Altenpflege der vergangenen eineinhalb Jahrzehnte:

1999 bezogen knapp 2 Millionen Menschen in Deutschland Leistungen der Pflegeversicherung, heute sind es rund 3 Millionen. Knapp ein Drittel wird in vollstationären Einrichtungen, sprich Pflegeheimen gepflegt, zwei Drittel zu Hause. 1999 gab es 573.000 Heimbewohner, jetzt sind es 783.000. Die Menschen, die zu Hause leben und auf Hilfe und Unterstützung angewiesen sind, werden entweder von Familienangehörigen oder durch bzw. mit Unterstützung durch Ambulante Pflegedienste versorgt. In der Pflegestatistik 1999 werden 184.000 Mitarbeiter in Ambulanten Pflegediensten genannt, heute sind 355.600 – also fast eine Verdopplung. In den Heimen arbeiteten früher 441.000, heute 730.000 Pflegekräfte. Insgesamt waren 1999 insgesamt 625.000 Menschen in der Altenpflege tätig, heute sind es 1.085.600. Langzeitpflege gilt daher zu Recht als einer der Jobmotoren. Gleichzeitig erreichen die Ausbildungszahlen in der Altenpflege von Jahr zu Jahr Rekordwerte: Noch nie gab es in Deutschland so viele Auszubildende in der Pflege wie in diesem Jahr.

Der Arbeitsmarkt ist leergefegt

Trotzdem ist auf dem Pflegearbeitsmarkt von Entspannung keine Spur; im Gegenteil. Es mehren sich die Nachrichten, die einen sich verschärfenden Wettbewerb um Pflegemitarbeiter besonders in den deutschen Großstädten aufzeigen. Es gibt Meldungen von neuen Pflegeeinrichtungen, die aufgrund fehlender Mitarbeiter nicht eröffnen können und von Umwidmungen in Betreutes Wohnen, weil dort weniger Personal eingesetzt werden muss. Und es gibt Untersuchungen, die aufzeigen, dass ambulante Pflegedienste Patienten nicht aufnehmen können, weil ihnen schlicht die Pflegekräfte ausgehen.

Neben diesen Befunden gibt es aber auch ganz alltägliche Zeichen für den sich immer verschärfenden Wettbewerb und den greifbaren Fachkräftemangel in den helfenden Berufen, nämlich der Blick in den Stellenmarkt. Im Vergleich zum Vorjahr stieg 2016 die Zahl der Stellenausschreibungen für Pflegefachkräfte bundesweit um 37 Prozent. Die Pflege führt damit über alle Branchen hinweg die „Hitliste“ an, wie die

„Trendstudie 2016“ des Online-Stellenportals StepStone ergeben hat. Nach Aussagen der Studie geht jede zweite Pflegefachkraft davon aus, innerhalb von nur drei Monaten eine neue passende Stelle zu finden.

Welche Auswirkungen der Fachkräftemangel schon heute für die Langzeitpflege hat, wird mit Blick auf aktuelle Befragungen und Untersuchungen deutlich. Das Deutsche Altenpflegebarometer 2016 offenbarte:

- 86 Prozent aller Einrichtungen geben an, dass der Fachkräftemangel deutlich zu spüren ist und es immer schwerer fällt, geeignete Pflegefachkräfte zu finden.
- 70 Prozent meinen, dass sich diese Situation in den kommenden drei Jahren weiter verschärfen wird.

Einen interessanten Einblick gewährt auch die Umfrage „Altenpflege im Fokus“ zum neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff in der stationären Langzeitpflege. Den Fachkräftemangel bekommen auch die Pflegefachkräfte zu spüren: Für 93 Prozent der Befragten ist es zunehmend schwieriger, gute und qualitätsvolle Pflege zu gewährleisten. Für 92 Prozent steigt die so genannte Verantwortungsspanne für die einzelne Pflegefachkraft, und 78 Prozent geben an, regelmäßig das Gefühl zu haben, dem eigenen pflegefachlichen Anspruch nicht gerecht werden zu können.

Die Lücke fehlender Pflegekräfte gilt es zu schließen, wenn man eine menschenwürdige Versorgung für die Zukunft sichern und nicht auf heute übliche Qualitätsstandards verzichten will. Dazu ist ein ganzes Bündel an Maßnahmen erforderlich. Auch hierfür liegen bereits zahlreiche Empfehlungen und erfolgversprechende Strategien aus wissenschaftlichen Untersuchungen vor. Zunächst müssen hierzulande mehr Menschen für einen helfenden, pflegerischen Beruf begeistert und ausgebildet werden. Dann gilt es, attraktive Arbeitsbedingungen und lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle zu schaffen und dem Mitarbeiter eine langfristige Perspektive mit klaren Berufs- und Kompetenzprofilen zu bieten – die neuen „Schlüsselfaktoren erfolgreicher Personalarbeit in der Langzeitpflege“ (Prof. Dr. Thomas Klie) sind hier beispielgebend.

Unterstützung aus dem Ausland: verschiedene Ansätze

Wir brauchen in Deutschland vermehrt Pflegekräfte aus dem Ausland, um alle Aufgaben auch in Zukunft meistern zu können – sei es ambulant zu Hause oder vollstationär in Einrichtungen. Ohne die helfenden Hände, die mittlerweile aus aller Herren Länder zu uns kommen, sind die vielfältigen sorgenden Aufgaben hierzulande nicht mehr zu bewältigen. Man darf nicht vergessen: Es sind bereits heute hunderttausende Mitarbeiter aus dem Ausland, die in deutschen Privathaushalten, in den Pflegeheimen oder Krankenhäusern Pflege und Begleitung sicherstellen. Ohne sie würde unsere pflegerische Versorgung in der Akut- und Langzeitpflege zusammenbrechen und die politische Forderung „ambulant vor stationär“ wäre nicht zu erfüllen.

Für die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland – unter Beachtung der WHO-Kriterien für die Anwerbung von Mitarbeiter aus dem Gesundheitswesen – gibt es allerdings kein Patentrezept. Zum einen zeigt sich, dass die Herausforderungen und Aufgaben einer alternden Gesellschaft nicht nur für Deutschland und viele Länder Europas gelten. Es stehen vielmehr fast alle Industrienationen vor demselben Dilemma und agieren auf einem weltweiten, hartumkämpften Markt für Pflege(fach)kräfte. Auf der anderen Seite gibt es Länder wie zum Beispiel die Philippinen und Vietnam, die den Markt bedienen und über den eigenen Bedarf

hinaus deutlich mehr Pflegefachkräfte ausbilden. Diese Mitarbeiter gehen für einige Jahre ins Ausland und sorgen mit den Geldern, die sie zur Unterstützung von Angehörigen in ihre Heimat zurückfließen lassen, für einen nicht unerheblichen Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt der jeweiligen Herkunftsländer. Der „Export“ von Pflegemitarbeitern hat dort somit auch eine volkswirtschaftliche Bedeutung.

Dem gegenüber gibt es Länder wie Polen, Bulgarien, Moldawien oder Länder in Schwarzafrika, die in den vergangenen Jahren einen solch großen „Aderlass“ an gut ausgebildeten Fachkräften erlebten, dass sie nun gegensteuern müssen, um nicht die Versorgung im eigenen Land zu gefährden. Internationale Übereinkünfte und Vereinbarungen gegen An- und Abwerbung von Mitarbeitern der Gesundheitsberufe sollen helfen. Wie wirksam solche Maßnahmen sind und wie lange sie funktionieren, wird sich in unserer globalen Welt erst noch zeigen.

Und schließlich gibt es Länder, in denen aufgrund konjunktureller und arbeitsmarktpolitischer Gegebenheiten Pflegefachkräfte (besonders junge direkt nach der Ausbildung) arbeitslos sind. Es liegt nahe, diesen Fachkräften in den Ländern eine Beschäftigung anzubieten, in denen eine große, nicht zu befriedigende Nachfrage herrscht. Doch es zeigt sich, dass die Rechnung nicht so einfach aufgeht, da kulturelle, sprachliche und fachliche Gesichtspunkte dem entgegenstehen. Die Erfahrungen deutscher Träger mit spanischen Pflegefachkräften zeigen: Die – nennen wir es vereinfachend – „Pflegesysteme“, aber auch das Verständnis von Pflege, divergieren in Europa so, dass die alte Regel von Angebot und Nachfrage keine Wirksamkeit entfaltet. Obwohl ihnen Arbeitslosigkeit im eigenen Land droht, ist der deutsche Langzeitpflegemarkt für spanische Pflegefachkräfte so unattraktiv, dass sie ihm in der Regel schnell wieder den Rücken zukehren.

Pflege in Privathaushalten: hohe Dunkelziffer

Wenn man über die pflegerische Versorgung in Deutschland spricht, ist es wichtig, auch den Blick in die Privathaushalte zu werfen. Denn dort – und nicht in Institutionen wie den Pflegeheimen – wird der überwiegende Teil der Menschen gepflegt und versorgt. Neben den pflegenden Angehörigen und professionellen Pflegediensten kommen dort auch Haushaltshilfen vor allem aus Mittel- und Osteuropa zum Einsatz. Der Bundesverband Haushaltshilfe und Seniorenbetreuung (BHSB) nimmt an, dass bis zu 90 Prozent der osteuropäischen Helferinnen „schwarz“ in deutschen Haushalten arbeiten. Ähnlich spricht das polnische Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik davon, dass 94 Prozent aller Anbieter auf dem deutschen Haushalts- und Pflegemarkt in einer „Schattenzone“ agieren.

Nach sehr vorsichtigen Schätzungen sind mindestens 100.000 Personen als Haushaltshilfen in deutschen Seniorenhaushaltungen beschäftigt. Thomas Klie beziffert allerdings anhand von Berechnungen auf Basis der Werte aus Österreich die Zahl der Haushaltshilfen in Deutschland mit 600.000. Zum Vergleich: Auf der Basis einer legalen Anwerbung nahmen zwischen 2002 und 2011 nur knapp 15.000 Haushaltshilfen aus Mittel- und Osteuropa eine Tätigkeit in Deutschland auf.

Haushaltshilfen in Deutschland agieren also ganz überwiegend in einem grauen und schwarzen Markt, den allerdings jeder kennt. Derzeit gibt es keine Anzeichen dafür, dass dieses „heiße Eisen“ angefasst wird – im Gegenteil. Weder in der Auseinandersetzung um den Mindestlohn noch bei der Diskussion um die Pflegereform waren die Haushaltshilfen in deutschen Privathaushalten ein Thema. Inwieweit eine weitgehende

Rechtlosigkeit von hunderttausenden Mitarbeitern die Basis für eine pflegerische Versorgung in Deutschland sein kann, bleibt abzuwarten. Dieses Problem hat jüngst auch Stiftung Warentest thematisiert (test 5/2017).

Empfehlungen

Träger von Einrichtungen, die zusätzlich und ergänzend zu ihren übrigen Aktivitäten der Personalgewinnung und -entwicklung auch Mitarbeiter aus dem Ausland gewinnen möchten, sei empfohlen: Setzen Sie sich zuvor mit einigen grundlegenden Fragestellungen auseinander, damit die Ressourcen für die Personalsuche richtig eingesetzt werden und nicht verloren sind.

Die Gewinnung von Mitarbeitern aus dem Ausland ist eine strategische Unternehmensentscheidung. Sie ist keine Adhoc-Maßnahme zur kurzfristigen Behebung von Mitarbeiterengpässen. Und bevor die Suche im Ausland beginnt, müssen zumindest zwei Fragen abschließend analysiert und geklärt sein: Wie „fit“ ist meine Organisation eigentlich für die Gewinnung von Mitarbeitergruppen aus dem Ausland? Und welche finanziellen Mittel stehen zur Verfügung? Denn dass die Gewinnung von qualifizierten Pflegefachkräften auf dem Weltmarkt kein Billigmodell ist, sollte klar sein.

Autor:

Dr. Stefan Arend, Vorstand KWA Kuratorium Wohnen im Alter, Unteraching, Telefon 089 66558-522, E-Mail: arend-stefan@kwa.de, www.kwa.de

Dieser Beitrag wurde veröffentlicht in der BFS-Info 6/17.

Literatur:

Stefan Arend/Thomas Klie (Hrsg.): Wer pflegt Deutschland? Transnationale Pflegekräfte – Analysen, Erfahrungen, Konzepte, Vincentz Network, 160 Seiten, 44,- Euro.

Impressum

Bank für Sozialwirtschaft
Aktiengesellschaft
Konrad-Adenauer-Ufer 85
50668 Köln

Registereintrag für den Sitz Köln
Handelsregister des Amtsgerichts Köln
Registernummer HRB 29259

Registereintrag für den Sitz Berlin
Handelsregister des Amtsgerichts Berlin-Charlottenburg
Registernummer: HRB 64059
Umsatzsteuer-ID: DE 136634199

Vorstand

Prof. Dr. Harald Schmitz (Vorsitzender)
Thomas Kahleis | Oliver Luckner

Aufsichtsratsvorsitzender

Dr. Matthias Berger

Kontakt

Telefon 0221 97356-0
Telefax 0221 97356-219
E-Mail bfs@sozialbank.de

Aufsichtsbehörde

Bundesanstalt für
Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)
Sitz Bonn
Graurheindorfer Straße 108
53117 Bonn

Wir sind Mitglied im Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken - BVR und der Sicherungseinrichtung angeschlossen.

Haftung und Copyright

Der vorliegende Bericht enthält Angaben, Analysen, Prognosen und Konzepte, die den Kunden zur unverbindlichen Information dienen. Es handelt sich hierbei um keine juristische oder sonstige Beratung und stellt kein Angebot jedweder Art dar. Eine Gewähr für die Richtigkeit und inhaltliche Vollständigkeit der Angaben kann von uns nicht übernommen werden.

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung der Bank für Sozialwirtschaft AG unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.