

Statement der Paritätische Sozialdienste gGmbH Stuttgart zur aktuellen Situation der Altenhilfe

Die aktuellen Herausforderungen sind vielfältig. Kostendruck, Mangel an qualifiziertem Personal, insbesondere Fachkräfte, ein sich abzeichnender Verwaltungskollaps aufgrund ausufernder Bürokratie, finanzielle Überlastung der Pflegebedürftigen treffen auf Realitätsverweigerung bei den federführenden Verhandlern der Pflegesätze und „Pflästerchen“-verteilung der Politik, in Form von, die Situation immer weiter verschlimmbessernden, Reformen. Dies führt in letzter Konsequenz zum bereits angelaufenen Heimsterben und einer ebenfalls bereits anrollenden Insolvenz- oder Schließungswelle bei ambulanten Pflegediensten. Dem gegenüber steht der demographische Wandel, immer mehr Menschen werden in den nächsten 10-15 Jahren auf Pflege angewiesen sein. Wir stehen kurz vor oder vielleicht schon mitten in einer multiplen Krise und es stellt sich die Frage ob dies einer bewusst gesteuerten Marktberreinigung dient oder einfach nur politischer Dilettantismus ist.

Pflegesatzverhandlungen finden nicht mehr auf Augenhöhe statt, immer öfter wird uns das Gefühl eines Bittstellers vermittelt, der dankbar die hingeworfenen Krumen in Form von %-tualen Steigerungen weit unter der vertretbaren sogenannten roten Linie hinnehmen muss. Die Alternative, dies von der Schiedsstelle klären zu lassen, scheuen die meisten, denn Termine bei der Schiedsstelle gibt es in ferner Zukunft und die Deckungslücke bis dahin, gilt es finanziell zu überbrücken, das können sich die wenigsten Träger leisten. Das Kostendelta wird hierdurch Jahr um Jahr größer, da immer nur prospektive Kosten in die Kalkulationen einfließen dürfen.

Der Mangel an qualifiziertem Fachpersonal macht längst nicht an der Pflegeheimtür halt, mittlerweile ist es auch fast unmöglich geworden freie Stellen z.B. in der Verwaltung oder auch Führungspositionen adäquat zu besetzen. Pflegefachkraftmigration aus Drittländern scheitert oft an bürokratischen Hürden, hier sei in allererster Linie das „Nadelöhr“ Botschaftstermin im Heimatland genannt. Auf diesen Termin wartet man i.d.R mehrere Wochen bis Monate, fehlt dann auch nur ein Dokument, bekommt man kein Visum und muss auf einen neuen Termin warten. Ist diese Hürde erst einmal genommen, fängt der bürokratische Wahnsinn in Deutschland erst richtig an, Führerscheinerkennung, Sprache bis B2 Niveau erlernen, parallel dazu einen Vorbereitungskurs zur Kenntnisprüfung besuchen, parallel arbeiten, B2 Prüfung und Kenntnisprüfung bestehen. Während diesem Marathon, der manchmal bis zu 2 Jahre in Anspruch nimmt, erhalten die internationalen Fachkräfte kein Visum, sondern müssen, je nach Ausländerbehörde alle 3-6 Monate ihre sogenannte Fiktionsbescheinigung verlängern lassen. Dies ist zeit- und kostenintensiv (pro Verlängerung um die 100 EUR) und nicht zuletzt sehr nervenaufreibend, da hier jedes Mal ebenfalls eine Flut an Papieren eingereicht werden muss. Eine Willkommenskultur sieht anders aus und es verwundert nicht, dass die Philippinen, das Hauptland aus dem in der Vergangenheit ethisch vertretbar rekrutiert wurde, mittlerweile das Interesse an Deutschland verloren haben und stattdessen lieber in die USA oder Australien emigrieren.

Die Einführung des §82c SGB XI zum 01. September 2022, auch bekannt als Tariftreuegesetz, hat mittlerweile eine Zwei-Klassengesellschaft geschaffen, auf der einen Seite die Tarifvollanwender und auf der anderen Seite „Tarifanlehner“ oder Anwender des regional üblichen Entgeltlevels. Im Sinne des Gesetzes sollte, völlig zurecht, damit sichergestellt werden, dass sich die Entlohnung im Pflege- und Betreuungsbereich auf ungefähr gleich hohem Niveau bewegt, egal ob der Arbeitgeber Tarifgebunden ist oder nicht. In der Realität wird aber z.B. die von TVÖD und AVR anwendenden Trägern gezahlte Inflationsausgleichsprämie finanziert, bei allen anderen nicht. Gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit?

Mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) wurde der § 113c SGB XI neu geregelt. Dieser regelt die Personalbemessung in Pflegeeinrichtungen und ist in der Branche unter dem Begriff PeBem bekannt. Hier versucht man, so ist zumindest der Eindruck, wieder mal auf dem Rücken der Pflegeheimträger das vielbeschworene Fachkraftproblem auf dem Papier zu lösen. Die aktuell noch gültige Fachkraftquote von 50% wird aufgehoben, an deren Stelle rückt eine einrichtungsindividuelle Fachkraftquote die sich an der im Haus versorgten Struktur der Pflegegrade orientiert. Dem Grunde nach eine gute Idee, allerdings soll die hier fachlich entstehende Lücke durch 1-jährig examinierte Pflegekräfte geschlossen werden, die es in der benötigten Anzahl fast nirgends gibt. Diese Regelung ist faktisch zum 01.07.2023 in Kraft getreten, die geschaffene Übergangsfrist bis zur verbindlichen Umsetzung 31.12.2025 nicht ausreichend, auch hier muss dringend an der Ausbildungsinfrastruktur nachgebessert werden, denn es gibt nicht genügend Schulplätze für diese Ausbildung. Gelingt es nicht bis zum 31.12.2025 genügend 1-jährig examinierte Pflegekräfte auszubilden oder zu rekrutieren, muss diese Lücke ohne jegliche Refinanzierung durch 3-jährig examinierte Pflegefachkräfte geschlossen werden.

Es gibt kaum eine andere Branche in Deutschland die stärker überwacht und reglementiert wird als die Pflege. Eine Fülle an, mitunter jährlich anfallenden, Prüfungen, allen voran von MD, Heimaufsicht und KVJS sind von unseren Mitarbeitenden neben dem ebenfalls ausgefüllten Tagesgeschäft zu bewältigen. Es vergeht gefühlt kein Monat in dem nicht eine neue Behörde, eine neue Institution Daten zu Prüfzwecken von uns verlangt, natürlich immer in einer anderen Form, mit einer anderen Struktur, so dass es fast unmöglich ist die Daten intern so zu pflegen, dass diese Anfragen „auf Knopfdruck“ zu erledigen sind. On top sind solche Aufforderungen auch immer mit dem Hinweis „Bußgeldbehaftet bei Nichterledigung“ versehen. Dies alles soll mit einem, mit 1:27, äußerst knapp bemessenen Leitungs- und Verwaltungspersonalschlüssel zu schaffen sein, uns droht auch hier ein Kollaps!

Alle diese Problemfelder führen zur Reduzierung von Angeboten, sei es durch Wegbrechen von stationären Betten oder ambulanten Versorgungsformen aufgrund Insolvenz oder einfach Betriebsaufgabe wegen fehlender Wirtschaftlichkeit. Viele kleinteilige und niederschwellige Angebote werden zurückgefahren, weil man sich solche „sozialromantischen“ Projekte einfach nicht mehr leisten kann, Stichwort Quartiersarbeit, Besuchsdienste, Beratungsdienste, kostenlose Fortbildungen für pflegende Angehörige und vieles mehr.

26.07.2023

Bei all den Herausforderungen dürfen auch die Belange unserer Bewohnerinnen und Bewohner nicht vernachlässigt werden, auf deren Rücken das alles ebenfalls ausgetragen wird. Der durchschnittliche Eigenanteil Pflegebedürftiger in Baden-Württemberg liegt bei EUR 2.845 EUR, immer mehr Pflegeheimbewohner sind auf Sozialhilfe angewiesen, Tendenz steigend. Der Anfang 2022 neu eingeführte und mit Einführung des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetzes (PUEG) ab 01.07.2023 erhöhte Leistungszuschlag der Pflegekassen zum Eigenanteil führt erst ab einer Verweildauer im Pflegeheim von 24 Monaten zu einer spürbaren Entlastung. Dem gegenüber steht der Bundesdurchschnitt von 14 Monate Verweildauer, Tendenz fallend.

Wir fordern daher

- eine umfassende Pflegereform mit Umbau der Pflegeversicherung zu einer „Vollkasko“-versicherung analog der gesetzlichen Krankenversicherung. Der Sockel-Spitztausch der Kosten muss endlich vollzogen werden. Das aktuelle System steht am Abgrund.
- drastischen Bürokratieabbau bei der Pflegefachkräfteinwanderung, insbesondere im Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisbereich, aber auch im Bereich des Anerkennungsverfahrens
- die Aussetzung des § 113c SGB XI

gez. Stephanie Schindler
Personalleiterin
Paritätische Sozialdienste gGmbH Stuttgart
Albstadtweg 12
70567 Stuttgart
schindler@pasodi.de
+49 (711) 699667859