



Stellungnahme

des Verbandes der Ersatzkassen e. V. (vdek)

Landesvertretung Nordrhein-Westfalen

zum Thema:

„Zukunft der Care-Arbeit in NRW sichern –
Fachkräftemangel jetzt bekämpfen“

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
- Drucksache 17/14256 -

Anhörung

des Ausschusses für Familien, Kinder und Jugend
und des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landtags Nordrhein-Westfalen
am 2. November 2021

Einleitung:

Der Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) in Nordrhein-Westfalen und die Ersatzkassen begrüßen, dass sich der Antrag der Landtagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit der Situation der Care-Arbeit auseinandersetzt und bessere Rahmenbedingungen für die Beschäftigten fordert. Für die Möglichkeit, hierzu Stellung zu nehmen, danken die Ersatzkassen und der vdek in Nordrhein-Westfalen.

Diese Stellungnahme konzentriert sich entsprechend der Funktion der Ersatzkassen und des vdek ausschließlich auf die Pflegeberufe. Die Pflege in ihren vielfältigen Aspekten ist nach Auffassung des Verbandes der Ersatzkassen das gesundheitspolitische Kernthema des kommenden Jahrzehnts. Dies betrifft nicht allein die Finanzierung der Sozialen Pflegeversicherung. Dies gilt angesichts des Mangels an Fachkräften insbesondere auch für die Arbeitsbedingungen in der Pflege, die Entlohnung und die Gewinnung von Personal und dessen Ausbildung. Durch die Corona-Pandemie sind die Belastungen der Beschäftigten in der Pflege, die damit verbundenen Probleme und Defizite wie unter einem Brennglas sichtbar geworden.

Die Ersatzkassen haben – auch wenn das Thema der Pflegerufe nur indirekt ihre Aufgaben betrifft – ein hohes Interesse daran, dass die Pflegekräfte eine gute Arbeit leisten (können) und ihre Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich gestaltet werden. Dies trägt mit dazu bei, dass die Versicherten in den Pflegeeinrichtungen gut versorgt werden.

1. Personalbemessung, Tarifentlohnung in der Pflege

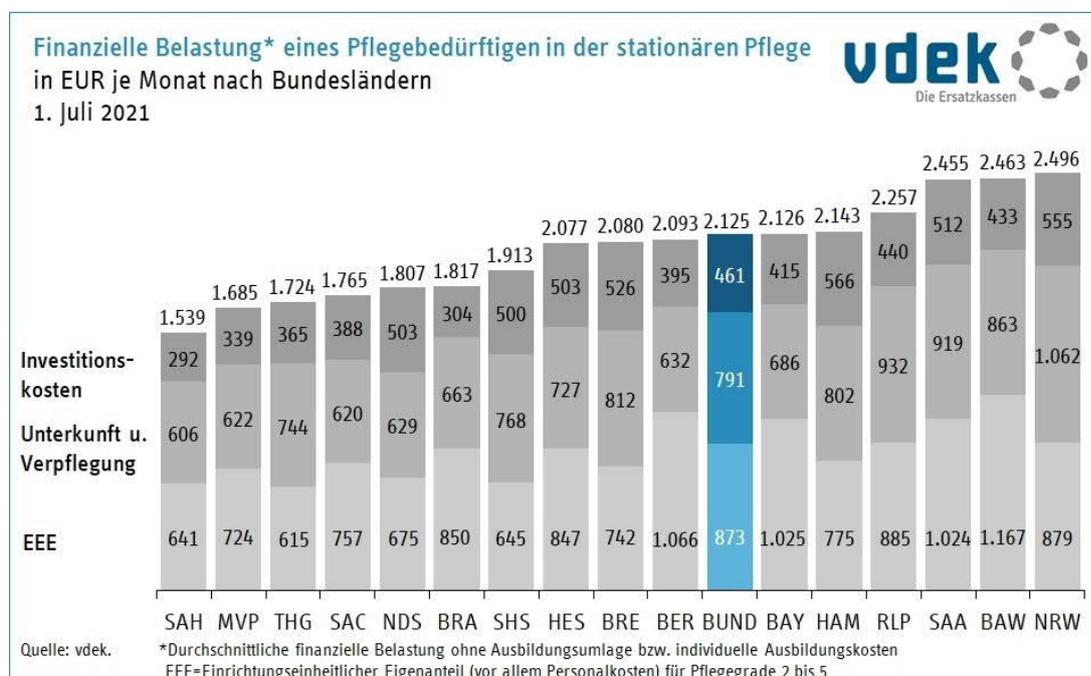
Am 2. Juni 2021 wurde das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz – GVWG) beschlossen. Von September 2022 sollen nur noch Pflegeeinrichtungen zugelassen werden, die ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif bezahlen. Dies gilt auch für bereits bestehende Pflegeeinrichtungen.

Diese gesetzliche Verpflichtung ist aus Sicht der Ersatzkassen ausdrücklich zu begrüßen. Von der Verpflichtung zur Tarifbezahlung wird ein wichtiger Impuls für die Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs und auch für eine längere Tätigkeit in der Pflege ausgehen.

Nordrhein-Westfalen verfügt über rund 6.500 Leistungserbringer in der ambulanten, stationären und teilstationären Pflege (Tagespflege). Diese Leistungserbringer werden künftig ihre Beschäftigten nach dem regional üblichen Entgeltniveau bezahlen müssen. Um dieses zu ermitteln, werden die Tarifmeldungen der tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen herangezogen. Die Pflegeeinrichtungen melden diese jährlich bis zum 30. September digital an das Webportal der DatenClearingStelle (DCS). Auf dieser Basis wird von den Landesverbänden der Pflegekassen jährlich eine Tarifübersicht mit den Namen der Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen veröffentlicht, deren Entlohnung das regional übliche Entgeltniveau um nicht mehr als 10 Prozent überschreitet. Das regional übliche Entgeltniveau für die Pflege- und Betreuungskräfte ist darüber hinaus wichtig, weil die Landesverbände der Pflegekassen bei nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen eine Bezahlung der Pflege- und Betreuungskräfte bis maximal 10 Prozent über dem regional üblichen Entgeltniveau in den Pflegesatzverhandlungen im Regelfall anerkennen müssen. Die verpflichtende Tarifentlohnung in der Pflege wird insbesondere bei den privatgewerblichen Leistungserbringern zu erheblichen Kostensteigerungen und damit zu Vergütungsanpassungen führen.

Für die Landesverbände der Pflegekassen ist die Umsetzung zudem mit einem hohen administrativen Aufwand verbunden. Die jeweilige Anwendung der tariflichen Entlohnung ist verpflichtender Bestandteil der Versorgungsverträge nach § 72 SGB XI, die mit Wirkung ab 01.09.2022 entsprechend anzupassen sind. Insbesondere bei den privatgewerblichen Leistungserbringern in der ambulanten Pflege ist nicht auszuschließen, dass jährlich neu entschieden werden muss, welches Tarifwerk angewendet wird.

Mit dem GVWG wurden zudem verbindliche Personalanhaltswerte, differenziert nach der Belegungsstruktur in vollstationären Pflegeeinrichtungen, verabschiedet. Diese Personalanhaltswerte für Fach- und für Hilfskräfte sind ab dem 1. Juli 2023 anzuwenden. Insbesondere die positiv zu wertende Tarifbindung der Pflege- und Betreuungskräfte sowie ein verbindlicher Personalschlüssel in stationären Pflegeeinrichtungen, den die Ersatzkassen unterstützen, führen gleichwohl zu einer zusätzlichen finanziellen Belastung der Pflegebedürftigen. Diese Belastung hat aus Sicht der Ersatzkassen eine Dimension angenommen, die zumindest im stationären Bereich die Schwelle der Tragfähigkeit vieler Pflegebedürftiger überschreitet. Im Schnitt bezahlt aktuell jeder stationär versorgte Pflegebedürftige für pflegebedingte Aufwendungen, Ausbildungsumlage, Investitionskosten sowie Unterkunft und Verpflegung zusammen durchschnittlich 2.496,00 Euro (Stand: 1. Juli 2021) in Nordrhein-Westfalen. Dies ist der höchste Eigenanteil bundesweit.



Es gilt daher, sowohl eine gute und bezahlbare Pflege für die Pflegebedürftigen als auch gute Rahmenbedingungen für die Pflegekräfte zu schaffen. Dazu zählt aus Sicht der Ersatzkassen ebenfalls die sichere Finanzierung der Pflegeversicherung durch einen dauerhaften Steuerzuschuss statt einer Politik nach Kassenlage. Ein verlässlicher Steuerzuschuss stützt die Pflegeversicherung, sichert das finanzielle Pflegerisiko ab, verhindert kurzfristige Beitragserhöhungen und wirkt einer Pflegepolitik nach Kassenlage entgegen. Insbesondere der letzte Aspekt wirkt sich auch positiv auf die Pflegekräfte aus.

2. Digitalisierung in der Pflege

Die Digitalisierung zur Beschreibung und Optimierung von Prozessabläufen/Dokumentationen in der Pflege ist ein wichtiger Baustein, um die Bürokratie zu reduzieren und die ohnehin knappen personellen Ressourcen zu schonen. Die Pflegekräfte werden entlastet und können sich auf die Pflege konzentrieren. Das kommt auch den Pflegebedürftigen zugute.

Die Landesverbände der Pflegekassen haben mit den Verbänden der Leistungserbringer in Nordrhein-Westfalen erste wichtige Schritte abgestimmt, damit digitalisierte Pflegedokumentationen und Leistungsnachweise genutzt werden können. Weitere Schritte befinden sich in der Verhandlung der Partner auf der Bundesebene.

Investitionen in digitale Technologien scheitern oftmals an fehlenden finanziellen Mitteln. Um das Entlastungspotenzial digitaler Anwendungen für die professionelle Pflege zu fördern, kann in den Jahren 2019 bis 2021 jeder ambulanten bzw. stationären Pflegeeinrichtung ein einmaliger Zuschuss als Anteilsfinanzierung gewährt werden. Der maximale Förderbetrag beträgt 12.000 Euro bzw. 40 Prozent der anerkannten Investitionen durch die jeweilige Einrichtung. Das im Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG) von 2018 verankerte Förderprogramm gemäß § 8 Abs. 8 SGB XI ist ein einmaliger Zuschuss, um damit zeitnah digitale Anwendungen in Pflegeeinrichtungen zu fördern. Förderfähig sind einmalige Anschaffungen von digitaler und technischer Ausrüstung, insbesondere im Zusammenhang mit der elektronischen Pflegedokumentation, der vernetzten Touren- und Dienstplanung sowie der Möglichkeit von Video-Fallkonferenzen in Pflegeeinrichtungen. Für eine leistungsfähige, zahlenmäßig ausreichende und wirtschaftliche pflegerische Versorgungsstruktur sind die Länder verantwortlich. Das Nähere zur Planung und Förderung der Pflegeeinrichtungen wird durch Landesrecht bestimmt, das schließt auch etwaige Aufwendungen für die Anschaffung von digitalen Investitionen ein. Bei dem Förderprogramm gemäß § 8 Abs. 8 SGB XI handelt es sich hierbei um eine Anschubfinanzierung aus Mitteln der Pflegeversicherung. Investitionen in digitale Infrastruktur sind teuer und mit einer einmaligen Anschubfinanzierung nicht zu bewältigen.

Ein „Digitalbonus“ ist zu begrüßen, erscheint den Ersatzkassen aber zur Unterstützung als nicht ausreichend. Für eine flächendeckende Umsetzung sollte vielmehr die Landesregierung gezielt Investitionen im Bereich elektronischer Dokumentations- und Assistenzsysteme, Telecare und Robotik im Wege der öffentlichen Förderung finanzieren.

3. Faire Bezahlung und Arbeitsbedingungen in der Pflege

Eine angemessene Entlohnung der Mitarbeiter ist in jeder Berufsbranche ein wichtiger Faktor, wenn es um die Attraktivität eines Berufsbildes bzw. eines Arbeitgebers geht. Daher ist sie besonders in den Blick zu nehmen. Neben angemessenen Löhnen sind nach Ansicht der Ersatzkassen für die Gewinnung und Bindung von Personal weitere zentrale Faktoren, wie „Arbeitsbedingungen“, „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Gesundheitsfördernde Maßnahmen“, „moderne Führungskultur“ etc. mindestens ebenso wichtig. Wenn als wesentliche Ursache für die Personal- und Akzeptanzprobleme im Pflegebereich allein die Höhe der Bezahlung ausgemacht wird, dann sollte man sich der Verkürzung der Problemlage bewusst werden.

Nach aktuellen Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit haben Fachkräfte in der Altenpflege im Jahr 2020 mit 3.174,00 Euro erstmals mehr verdient als der Durchschnitt aller Fachkräfte (3.166,00 Euro). Mit den im Regelfall steuerfreien Schichtzulagen und weiteren Zuschlägen stehen Pflegefachkräfte zumeist besser da als die meisten anderen Fachkraftberufe. Dies geht in die richtige Richtung, um die Schere zur besseren Bezahlung in der Krankenpflege zu schließen. Dabei darf aber nicht aus dem Blick geraten, dass die erheblichen Mehrkosten durch eine Finanzierungsstrategie aufgefangen werden müssen. Problematisch ist in diesem Bereich eher die Bezahlung von Mitarbeitern mit geringqualifizierten Tätigkeiten. Die Arbeit in der Gebäudereinigung, Großküchen oder in der Hauswirtschaft kann die Pflegeeinrichtung durch eigene Beschäftigte oder durch Fremdfirmen erledigen lassen. Outsourcing ist in vielen Pflegeeinrichtungen längst Realität. Hier sind externe Dienstleister oft günstiger, weil die Tarifwerke für die Gebäudereinigung oder das Hotel- und Gaststättengewerbe zur Anwendung kommt. Im Gegensatz zu den Fachkräften in der Kranken- und Altenpflege besteht für diese Tätigkeiten kein Personalmangel. Dementsprechend werden Vergütungen auf Mindestniveau festgelegt und vereinbart. Hier ist der Gesetzgeber aufgefordert zu prüfen, die mit der letzten Pflegereform eingeführte Tarifbindung für Pflege- und Betreuungskräfte auch für weitere Funktionsbereiche zu erweitern.

4. Wertschätzung in der Pflege

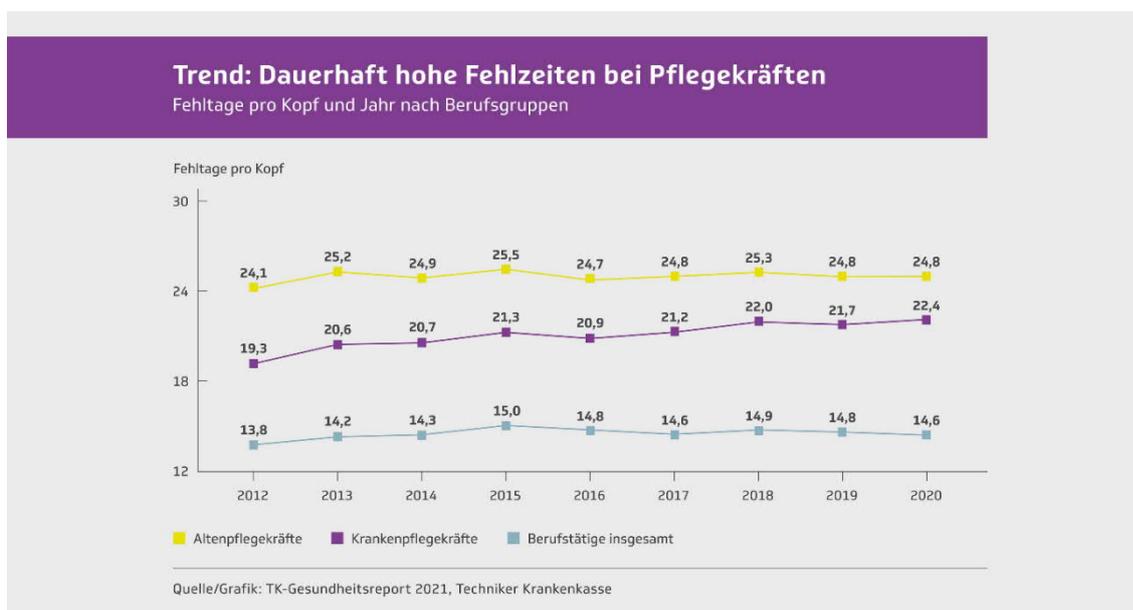
Pflege war schon immer systemrelevant und wird von unserer Gesellschaft als wichtig erachtet und wertgeschätzt. Dies gilt nicht erst seit der Corona-Pandemie. Das heißt jedoch nicht, dass Menschen, die diese Tätigkeit ausüben, die notwendige Wertschätzung dafür erfahren. Nach einer Studie des Deutschen Roten Kreuzes aus 2019 sind knapp 40 Prozent der Pflegekräfte der Ansicht, dass ihre Arbeit von der Gesellschaft nicht ausreichend anerkannt wird. Durch die fehlende gesellschaftliche Anerkennung leidet das Selbstwertgefühl von Pflegekräften und deren Arbeitszufriedenheit. Deshalb sollte eine Aufwertung erfolgen. Neben einer angemessenen Vergütung sind insbesondere die Perspektiven auf eine berufliche Weiterentwicklung, eine gute Führung und vor allem gute Arbeitsbedingungen notwendig, die ein zufriedenes, langes Verbleiben im Beruf möglich machen. Auch ausreichendes Personal zählt dazu. In erster Linie sind die Arbeitgeber und Berufsverbände gefordert, in den Pflegeeinrichtungen die Belange der Beschäftigten ausreichend zu berücksichtigen und umzusetzen. Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, flexible Arbeitsmodelle, Karrierechancen und das Arbeitsklima haben einen entscheidenden Einfluss auf den Verbleib im Beruf.

Zur Attraktivitätssteigerung der Pflege ist zudem ein starker Fokus auf die Neustrukturierung der Pflegeberufe, ihre Akademisierung und Kompetenzerweiterung zu legen. Neue Pflegemodelle, wie das vom vdek in Nordrhein-Westfalen unterstützte Modell „Buurtzorg“ zeigen zudem, dass mehr Eigenverantwortung der Beschäftigten zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führen. Auch die geplante Pflegekammer für Nordrhein-Westfalen kann einen wichtigen Beitrag zu besseren Arbeitsbedingungen leisten, sofern die Einbeziehung der in der Pflege tätigen Mitarbeiter nicht im Rahmen einer Zwangsmitgliedschaft erfolgt.

Die Ersatzkassen halten es für sinnvoll, dass die Zulassung von ausländischen Abschlüssen mit erleichterten Anerkennungsverfahren erfolgt. Um den weiter steigenden Bedarf an Pflegekräften sicherzustellen, halten die Ersatzkassen es zudem für erforderlich, über Kampagnen Personal für den Beruf zu gewinnen und auch im Ausland Pflegekräfte anzuwerben.

5. Betriebliche Gesundheitsförderung für Pflegekräfte

Die arbeitsbedingten Belastungen bei den Beschäftigten in der Pflege sind hoch. Aus dem TK-Gesundheitsreport 2021 geht hervor, dass die Fehltagel bei Pflegekräften im vergangenen Jahr bundesweit 23 betrug. In Nordrhein-Westfalen liegen die Fehltagel mit 0,9 Prozent höher als im Bundesdurchschnitt. Für die Altenpflege liegen die Krankheitstage bundesweit schon seit fast 10 Jahren höher; 2020 lagen sie bei 24,8 Krankheitstagen. Mit 5,4 Fehltagel sind die Muskel-Skeletterkrankungen sowie psychische Belastungen mit 5,3 Fehltagel die häufigsten Ursachen.



Mit dem Präventionsgesetz 2016 hat der Bundesgesetzgeber zu Recht die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), die die gesetzlichen Krankenkassen unterstützen, ausgebaut. Infolge des PpSG 2018 sind zudem die Pflegeverbände mit in die BGF eingebunden. Dies gilt auch für Nordrhein-Westfalen. Die Mitglieder der Landesrahmenvereinbarung kooperieren bei der BGF mit zehn Verbänden der ambulanten und stationären Altenpflege sowie des Krankenhauswesens. Ziel ist es, den spezifischen Bedarfen der Pflegebranche und ihrer Beschäftigten im betrieblichen Gesundheitsmanagement Rechnung zu tragen. 2019 beliefen sich die Ausgaben für die BGF der gesetzlichen Krankenkassen bundesweit auf 240 Millionen Euro, was je Versicherten 3,28 Euro ausmacht. Von diesem Betrag haben die Krankenkassen 0,77 Euro für die BGF in der Pflege, in Krankenhäusern und Pflegeheimen, ausgegeben. Bis 2023 liegt bundesweit ein Schwerpunkt auf diesem Bereich.

Die Ersatzkassen haben ihr Engagement bei der BGF in den vergangenen Jahren ausgebaut und über den vdek mit dem Angebot „Mehrwert Pflege“ umfassende Beratungen für Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser geschaffen, so dass die Gesundheit der Pflegekräfte in den Mittelpunkt rückt. Über zwei Jahre werden die Pflegeeinrichtungen begleitet, um das Betriebliche Gesundheitsmanagement zu verankern. An diesem Prozess wirken die Beschäftigten mit. Die Angebote reichen dabei von individuellem Gesundheitsverhalten bis hin zu den Arbeitsbedingungen. Themenbereiche sind u. a. gesundheitsgerechte Führung, Stressmanagement, verlässliche Dienstplangestaltung und der Umgang mit Gewaltsituationen. Dieses Angebot wurde während der Corona-Pandemie digital erweitert, etwa um das Stressmanagement in Akutsituationen.

Nach Auffassung der Ersatzkassen gilt es, die BGF weiter auszubauen und noch stärker in den Pflegeeinrichtungen zu verankern. Dabei sind die Betriebs- und Personalräte – sofern diese in den Pflegeeinrichtungen eingerichtet sind – mit einzubeziehen, ebenso wie die Mitarbeitenden in den Pflegeeinrichtungen.

Zusammenfassung:

- Mit dem GVWG werden verbindliche Personalanhaltswerte, differenziert nach der Belegungsstruktur in vollstationären Pflegeeinrichtungen, geschaffen. Diese werden ab Juli 2023 zum Tragen kommen und sich positiv auf die Arbeitsbedingungen in den Pflegeeinrichtungen auswirken.
- Zu besseren Arbeitsbedingungen zählen zudem neben der Wertschätzung und mehr Personal auch flexible Arbeitszeiten und angemessener Lohn.
- Die Arbeitgeber und die Berufsverbände sind aufgefordert, diese Rahmenbedingungen zu schaffen. Auch die Pflegekammer kann dazu einen Beitrag leisten.
- Um mehr Personal zu gewinnen, sollten die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse erleichtert werden. Auch die Anwerbung von ausländischen Pflegekräften bleibt eine sinnvolle Ergänzung. Eine öffentlichkeitswirksame Kampagne für die Care-Berufe ist ebenfalls zu begrüßen.
- Die Digitalisierung in der Pflege wird langfristig die Pflegekräfte entlasten.
- Der weitere Aufbau der Infrastruktur muss allerdings unterstützt werden. Ein „Digitalbonus“ ist zu begrüßen, erscheint den Ersatzkassen aber zur Unterstützung als nicht ausreichend. Für eine flächendeckende Umsetzung sollte vielmehr die Landesregierung gezielt Investitionen im Bereich elektronischer Dokumentations- und Assistenzsysteme, Telecare und Robotik im Wege der öffentlichen Förderung finanzieren.
- Das betriebliche Gesundheitsmanagement sollte ausgebaut und in den Pflegeeinrichtungen verankert werden. Die Betriebs- und Personalräte sind mit einzubeziehen, ebenso die Mitarbeitenden in den Pflegeeinrichtungen.