



**Andreas Westerfellhaus**  
Präsident des Deutschen Pflegerats

**Editorial**

**Herzliche Einladung zum  
Deutschen Pflergetag 2017  
– dem Jahr der Bundestagswahl**

Der Deutsche Pflergetag ist die zentrale Veranstaltung für die professionell Pflergenden im Jahr 2017! Er findet vom 23. bis 25. März 2017 in der STATION-Berlin statt. Hier kann die Pflerge Zeichen setzen. Seien Sie hierzu herzlich eingeladen.

Die Klärung der Personalbemessung in der Pflerge, im Krankenhaus und in Pflergeeinrichtungen, ist eine der entscheidenden Zukunftsaufgaben. Und hätte schon längst erledigt gehört. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind genug und woher kommen sie? Liegt die Lösung des Fachkräftemangels in der Pflerge im Ausland? Der Deutsche Pflergetag 2017 wird sich ausführlich mit diesen Themen beschäftigen. Weiter wird es um die „vielen Gesichter der Demenz“ und die „Kommunalisierung der Pflerge“ sowie um „Schwarze Schafe in der Pflerge“ gehen. Gleichfalls im Mittelpunkt des Deutschen Pflergetags 2017 wird die große Rolle der Ethik in der Gesundheitsversorgung und der Pflerge spielen. Aber auch Themen wie, „Was geschieht, wenn Mama oder Papa krank sind?“ sind Inhalt des umfangreichen und wertvollen Kongressprogramms.

Auch in diesem Jahr geht es darum, die Pflerge mit starken Partnern zu stärken. Und gleichfalls zusammen mit rund 8.000 zu erwartenden Besucherinnen und Besuchern deutlich zu machen, dass ohne die professionell Pflergenden nichts läuft. Die Politik und die Kostenträger müssen endlich erkennen, dass wir es sind, die die Leistungen in allen Sektoren erst sicherstellen. Hierfür gilt es auch im Jahr 2017 deutliche Zeichen zu setzen.

**Andreas Westerfellhaus**  
Präsident des Deutschen Pflegerats



In Kooperation mit

**Heilberufe**  
Das Pfleragemagazin

**IM FOCUS**

**Ohne Pflergepersonal  
wird es keine Pflerge geben**

Der sechste Pflergebericht macht eines deutlich: Das Thema Personal ist das wichtigste Thema für die Sicherung einer qualitativ hochwertigen Pflerge – heute und in der Zukunft. Es wäre wünschenswert gewesen, wenn sich der Gesetzgeber in den letzten Jahren mehr mit diesem Thema beschäftigt hätte. Denn ohne Pflergepersonal wird es keine Pflerge geben. Dieser zentrale Mechanismus wird nach wie vor bei der Gesetzgebung massiv vernachlässigt. Es muss endlich verstanden werden, dass kein Gesetz mehr verabschiedet werden darf, welches nicht klipp und klar deutlich macht, mit welchem Personal die im Gesetz versprochenen Leistungen erbracht werden sollen.

Eine weitere entscheidende Zukunftsaufgabe ist die Klärung der Arbeitsbedingungen in der Pflerge. Der Deutsche Pflegerat fordert ein auf Bundesebene angesiedeltes umfassendes Forschungsvorhaben zur zentralen Frage „Wie sieht angesichts knapper Personalkapazitäten die Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation der Pflerge in der Zukunft aus?“. Diese Frage gilt es schnell und umfassend zu beantworten.

Die Ergebnisse der Einführung des Strukturmodells zur Entbürokratisierung der Pflergedokumentation haben gezeigt, was möglich ist, wenn eine solche Aufgabe zielgerichtet auf Bundesebene angegangen wird. Das nächste brennende Thema muss die Dienstplangestaltung in der Pflerge sein. Wie kann diese so gestaltet werden, dass ein „Recht auf frei“ tatsächlich auch ein solches Recht bleibt? Darin liegt auch ein großes Thema für mehr Motivation der professionell Pflergenden.

**Franz Wagner**  
Vize-Präsident des Deutschen Pflegerats (DPR)



Was ist, wenn keiner mehr zum Pflegen kommt?

© gilles lougassi / Fotolia

## Pflegepersonal

# Sechster Pflegebericht enthält umfassende Analyse zum Personal

Der sechste Pflegebericht der Bundesregierung über die Entwicklung der Pflegeversicherung und den Stand der pflegerischen Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland, federführend erstellt vom Bundesgesundheitsministerium, wurde im Dezember 2016 vom Bundeskabinett verabschiedet. Der Bericht umfasst den Zeitraum von 2011 bis 2015. Im Folgenden geht es vor allem um das Thema „Pflegepersonal“.

### Wichtige Daten vorab:

— Im Zehnjahres-Zeitraum 2003–13 hat sich die Zahl der in der Altenpflege Beschäftigten um circa 40% erhöht (2003: ca. 712.000, 2013: ca. 1 Mio.).

— Die Gesamtzahl der Schüler in der Altenpflegeausbildung ist von 2011 bis 2015 um rund 31% auf einen neuen Höchststand von 68.000 im Schuljahr 2015/2016 gestiegen.

— Die Zahl der zusätzlichen Betreuungskräfte wird für das Jahr 2015 auf rund 48.000 geschätzt.

### Ernstzunehmende gesellschaftliche Herausforderung

Aufgrund der in Deutschland vorliegenden niedrigen Geburtenziffern und des steigenden Bedarfs an Pflegepersonal sieht der sechste Pflegebericht auf den Pflegebereich „ein großes Problem“ zu kommen. Dessen Ausmaß lasse sich jedoch nur abschätzen. Unterschiedliche Studien kämen dabei zu unterschiedlichen Ergebnissen, heißt es einschrän-

kend. So gehe das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) davon aus, dass sich der Personalbedarf in der Pflege (Fach- und Hilfskräfte) bis 2050 auf bis zu 1,5 Mio. Vollzeitkräfte mehr als verdoppeln könnte (Ende 2013: 704.000 Vollzeitäquivalente).

Unter der Annahme, dass der Anteil Pflegebedürftiger in den Altersgruppen im Prognosezeitraum sinkt, schätzt das DIW einen Pflegekräftebedarf bis 2050 von ungefähr 850.000 Personen. Durch verbesserte Attraktivität dieses Berufes und gezielte Zuwanderung könnte dieser Arbeitskräftemangel nach DIW-Einschätzungen allerdings bei sinkenden altersspezifischen Pflegewahrscheinlichkeiten bis auf 15.000 reduziert werden. Demgegenüber ist das Statistische Bundesamt im Jahr 2010 von einem zusätzlichen Bedarf an ausgebildeten Pflegekräften in Höhe von 135.000 bis 214.000 Pflegevollzeitkräften bis zum Jahr 2025 ausgegangen. Einig sind sich jedoch alle darin, dass es sich um eine ernstzunehmende gesellschaftliche Herausforderung handelt.

### **19.000 unbesetzte Stellen in der Altenpflege**

Der wachsende Bedarf lässt sich auch schon heute feststellen: Im Dezember 2015 waren bei der Bundesagentur für Arbeit 13.000 offene Stellen für den Bereich Gesundheits- und Krankenpflege gemeldet. Das ist im Vergleich zum gleichen Monat im Vorjahr ein Anstieg um circa 23%. Der Trend der letzten Jahre setzt sich damit fort. In der Altenpflege stieg die Zahl der unbesetzten Stellen im Vergleich zum Vorjahr um 20% auf 19.000 Stellen. Bereits heute fehlen in den Pflegeberufen – jedenfalls in einigen Regionen – schon Fachkräfte. Nach der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit von Dezember 2015 entfallen auf 100 gemeldete offene Stellen in der Altenpflege lediglich 40 Arbeitslose (Gesundheits- und Krankenpflege: 80).

### **138 Tage auf der Suche**

Auch die Dauer, für die eine Stelle unbesetzt blieb, weist auf Schwierigkeiten bei der Besetzung von gemeldeten Stellen hin. So waren gemeldete Stellen für examinierte Altenpflegefachkräfte im Bun-

desdurchschnitt 138 Tage unbesetzt und somit 52 Tage länger als die durchschnittliche Vakanzzeit von 86 Tagen. Bei Gesundheits- und Krankenpflegefachkräften betrug die Dauer 114 Tage.

Erschwerend kommt die sinkende Anzahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter hinzu, die sich auch in der Zahl der Schulabgänger ausdrückt: Gab es im Jahr 2014 noch 830.000 Schulabgänger mit einem Abschluss einer allgemeinbildenden Schule, wird diese Zahl bis 2025 auf rund 705.000 zurückgehen. Dieser sinkende Anteil wird sich als Nachwuchsproblem auf alle Wirtschaftszweige gleichermaßen auswirken. Die Pflegeberufe stehen daher mit allen anderen Berufen im Wettbewerb um junge Menschen.

### **Anderes Qualifikationsmix gefragt**

Ändern wird sich angesichts der demografischen Entwicklung auch der Bedarf an altersbezogener Qualifikation in den Einrichtungen des Gesundheitswesens: In den Krankenhäusern müssen immer mehr ältere, teilweise demenziell veränderte Menschen behandelt werden, während in den Pflegeeinrichtungen und in der ambulanten Pflege der Bedarf an medizinischer Behandlungspflege steigt. Die Anforderungen an das Pflegepersonal werden somit vielfältiger.

### **Auch die Löhne bestimmen die Attraktivität**

Für die Attraktivität der Arbeit in der Pflege ist mitbestimmend, welche Löhne dort gezahlt werden. Die Vereinbarung attraktiver Löhne fällt grundsätzlich in die Verantwortung der jeweiligen Arbeitgeber bzw. in die Verantwortung der Tarifvertragsparteien. Hierzu hat eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Auftrag des Patientenbeauftragten und Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung von Januar 2015 belegt, dass Altenpfleger in nahezu allen Bundesländern weniger als manch andere Fachkräfte vor Ort verdienen.

Das Ergebnis zeigt aber auch, dass die Gesundheits- und Krankenpfleger in allen Bundesländern im Schnitt mehr als andere Fachkräfte vor Ort verdienen. Konkret lag das durchschnittliche Bruttoentgelt der vollzeitbeschäftigten Fach-

kräfte in der Krankenpflege in Ostdeutschland bei 2.738 Euro, in Westdeutschland bei 3.139 Euro. Demgegenüber lag das Bruttoentgelt in der Altenpflege bei 1.945 Euro (Ost) und 2.568 Euro (West). Damit verdienen Altenpfleger im Schnitt 29% (Ost) bzw. 18% (West) weniger als Gesundheits- und Krankenpfleger.

### **Auf die Vergleichbarkeit der Qualifikationen achten**

Ein weiterer wichtiger Aspekt im Zusammenhang mit der Verfügbarkeit von Pflegepersonal betrifft die Aus-, Fort- und Weiterbildung, wobei deren Durchführung in die Zuständigkeit der Länder fällt. Mit Blick auf den Fachkräftemangel werde es zunehmend wichtiger, auf die Vergleichbarkeit der Qualifikationen zu achten, heißt es im sechsten Bericht weiter. Die Herausforderung bestehe vor allem darin, dafür zu sorgen, dass genügend Arbeitskräfte mit der jeweils erforderlichen Qualifikation zur Verfügung stehen. In diesem Zusammenhang sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass das Berufsbild an Attraktivität gewinnt, damit sich auch in Zukunft viele Menschen für diesen Beruf entscheiden.

Dazu zähle auch, der Arbeitsverdichtung entgegen zu wirken und überflüssige Bürokratie abzubauen, so dass ausreichend Zeit für die Pflege zur Verfügung steht. Auch der Einsatz der Arbeitskräfte bzw. die Arbeitsorganisation müsse geprüft werden: Angesichts des sich verschärfenden Fachkräftebedarfs ist es von entscheidender Bedeutung, dass alle Arbeitskräfte ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt werden. Hier sind vor allen Dingen die Einrichtungsträger gefordert. Sie müssen auch dafür sorgen, dass ihren Beschäftigten passgenaue Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Verfügung stehen, wird im sechsten Pflegebericht angemahnt.

## AUS DEN VERBÄNDEN

## DBfK-Diskussionsforum Ethik

Am ersten Tag des Deutschen Pfl egetags 2017 (23.–25. März 2017) bietet der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe e.V. (DBfK) für seine Mitglieder das Diskussionsforum „DBfK-Mitglieder im Gespräch“ an (23.3.2017, 11.00–12.30 Uhr). In diesem Jahr geht es dabei um das Thema Ethik, insbesondere um die vielen Fragen und Dilemmata, die aufkommen, wenn ökonomische Interessen einerseits und das Patientenwohl andererseits möglicherweise kollidieren. In ihrer Professionalität sind Pflegefachpersonen die Fürsprecher kranker und pflegebedürftiger Menschen. Der ICN-Ethikkodex sagt dazu: „Die grundlegende professionelle Verantwortung der Pflegenden gilt dem pflegebedürftigen Menschen“. Weiter heißt es: „Untrennbar von Pflege ist die Achtung der Menschenrechte, einschließlich kultureller Rechte, des Rechts auf Leben und Entscheidungsfreiheit, auf Würde und auf respektvolle Behandlung“.

Das Eingehen auf die Bedürfnisse des pflegebedürftigen Menschen sowie eine gute, wertschätzende und fördernde pflegerische Versorgung sind allerdings seit Jahren immer weniger leistbar. Viele Pflegefachpersonen verzweifeln daher an der Diskrepanz zwischen den Erwartungen, die kranke Menschen zu Recht haben, der persönlichen Berufsauffassung und den wegen fehlender Zeitrressourcen begrenzten Möglichkeiten. Sie fühlen sich machtlos, an diesem Dilemma etwas zu verändern. Nach einem Impulsreferat zur Einführung ins Thema lädt der DBfK zu einem Meinungs- und Erfahrungsaustausch ein.

www.dbfk.de  
www.deutscher-pflegerat.de

## Impressum

**Herausgeber:** Deutscher Pflegerat (DPR) Bundesarbeitsgemeinschaft Pflege- und Hebammenwesen

**Inhalt:** Claudia Dachs (verantwortlich)  
Alt-Moabit 91, 10559 Berlin  
(„Haus der Gesundheitsberufe“)  
Tel.: 030 398 77 303; Fax 030 398 77 304  
www.deutscher-pflegerat.de

„PflegePositionen“ – Der offizielle Newsletter des DPR erscheint in Kooperation mit HEILBERUFE – Das Pflegemagazin.

**Verlag:** Springer Medizin Verlag GmbH  
Heidelberger Platz 3, 14197 Berlin  
Tel.: 030 827875500, Fax: 030 827875505

**Director Professional Care:** Falk H. Mielke

**Chefredakteurin:** Katja Kupfer-Geißler  
Heidelberger Platz 3, 14197 Berlin  
Tel.: 030 82787 5500, Fax: 030 82787 5505  
www.heilberufe.de

## Pflegeberufereformgesetz

## Es ist Zeit zu handeln!

Der Deutsche Pflegerat begrüßt die Ankündigung der CDU/CSU-Bundstagsfraktion zu Beginn des Jahres, das Pflegeberufereformgesetz noch in dieser Legislaturperiode gesetzgeberisch abzuschließen, und betont: Jetzt ist es Zeit zu handeln!

**D**ie klare und eindeutige Positionierung der gesundheitspolitischen Sprecherin der CDU/CSU-Bundstagsfraktion, Maria Michalk, und der Vorsitzenden der Gruppe der Frauen der CDU/CSU-Bundstagsfraktion, Karin Maag, das Pflegeberufereformgesetz noch in dieser Legislaturperiode gesetzgeberisch abzuschließen, ist ein bedeutendes und entscheidendes Signal für die professionell Pflegenden.

## Wir haben lange genug erprobt

Der Deutsche Pflegerat unterstützt das gesetzgeberische Vorhaben für eine gemeinsame Pflegeausbildung mit Schwerpunktsetzung, wie es das Pflegeberufereformgesetz vorsieht. Die CDU/CSU-Bundstagsfraktion hat richtigerweise erkannt, dass mit einem neuen, modernen Berufsbild die Attraktivität der Pflegeberufe enorm gesteigert wird. Zugleich wird damit die Basis gesetzt, dass auch künftig die Patientensicherheit gewährleistet ist. Wir haben neue Ausbildungsformen lange genug erprobt. Jetzt ist es Zeit zu handeln!

Insbesondere für die Altenpflege bedeutet das Gesetz eine enorme Chance, auch hinsichtlich einer gerechteren Bezahlung. Hierauf weist die CDU/CSU-Bundstagsfraktion ebenso zu recht hin. Es gilt, die entscheidenden Hebel für die Verbesserungen der Rahmenbedingungen der professionell Pflegenden zu betätigen. Einer von diesen ist das Pflegeberufereformgesetz. Ein weiterer findet sich in der gleichfalls dringend gebotenen Verbesserung der schwierigen Arbeitsbedingungen, unter denen die professionell Pflegenden arbeiten müssen.



© Robert Kneschke - Fotolia

## Wir brauchen ein Bildungskonzept

Dem Deutschlandfunk gegenüber hat Andreas Westerfellhaus betont: „Wir brauchen ein durchlässiges Bildungskonzept für die Berufe in der Pflege. Das ist die Grundlage für die Versorgungssicherheit der Menschen. Das ist wichtig. Und das muss das erste Ziel sein“.

Immer deutlicher wird in der ganzen Diskussion, dass das Thema „Berufe in der Pflege“ nicht Fremden überlassen werden darf. Wir benötigen die Diskussion durch die Profession Pflege. Diese weiß genau, was sich in der Ausbildung ändern muss. Wir brauchen eine neue Ausbildung in der Pflege, um die sich verändernden Anforderungen in allen Sektoren der Versorgung anzugehen. Letzteres kann man mit den herkömmlichen Mitteln nicht mehr beantworten. Zum Pflegeberufereformgesetz gibt es keine Alternativen. Wenn man Reformen will, dann muss man sie jetzt auch mutig angehen.

www.deutscher-pflegerat.de  
www.deutschlandfunk.de