

Zusammenfassung des Abschlussberichts der operativen Vorauswertung der Aktion „Mehr-Pflege-Kraft“

Im November 2019 wurden alle Pflegenden vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) aufgerufen, sich an der Befragungsaktion „Mehr-Pflege-Kraft“ zu beteiligen. Auf die Frage „Was schlägst Du vor, um Arbeitsbedingungen in der Pflege zu verbessern?“ konnten bis März 2020 Beiträge online eingegeben werden. Aus den über 6000 Antworten wurden per Zufallsgenerator 1200 Antworten für eine inhaltliche Analyse vom Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. in Saarbrücken ausgewählt und zusammengefasst. Zusätzlich wurden 33 Antworten, die dem BMG per Post oder E-Mail zugesandt wurden, in die Auswertung mit aufgenommen, sodass insgesamt 1.233 Antworten in die Auswertung eingeflossen sind. Dabei konnten 13 Kernthemen aus den Antworten herausgearbeitet werden. Sie lassen sich der individuellen, organisatorischen oder der Ebene der übergeordneten Rahmenbedingungen zuordnen. Im Folgenden werden zusammenfassend Schwerpunkte aus den **13 Themenbereichen** sowie zwei **Good Practice Beispiele** beschrieben.

Auf der individuellen Ebene existieren zwei große Themenblöcke, die in enger Verwandtschaft zueinander stehen. Mit nahezu gleicher Häufigkeit werden Maßnahmen zur **Verbesserung des Berufsimages** (159 Beiträge) und ein größeres **Mitspracherecht** (157 Beiträge) gefordert. Aus Sicht der Befragten bedingen sich diese beiden Aspekte ein Stück weit gegenseitig. So gelte es mittels eigener Imagekampagnen einer überwiegend negativen Berichterstattung ein positives aber keineswegs unrealistisches Bild entgegenzusetzen. Dazu sei es notwendig verstärkt eigene Initiativen zu entwickeln. Man erhofft sich dabei aber auch eine stärkere Unterstützung seitens der Politik, etwa indem Plattformen geschaffen werden, wo Pflegende ihre Sicht der Dinge zum Ausdruck bringen und ein Austausch auf Augenhöhe stattfinden könne.

Um dieses positive Bild der Pflege aber tatsächlich glaubwürdig transportieren zu können, müsse der gesamte Berufsstand einen größeren Berufsstolz entwickeln und sich von althergebrachten Klischees emanzipieren. Dies könne jedoch nur gelingen, wenn man den Pflegekräften mehr Autonomie und Verantwortung übertrage, Pflege gleichberechtigt neben anderen Gesundheitsberufen stehe und die vorhandene pflegfachliche Expertise sich auch in Handlungskompetenzen widerspiegelt. Darüber hinaus sei die stimmberechtigte Mitgliedschaft in nationalen Entscheidungsgremien wie z.B. dem Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) unerlässlich.

Auf der Ebene der Organisation dominieren mit weitem Abstand Beiträge zum Thema **Arbeitszeiten** (612 Beiträge) und zum Thema **Personaleinsatz** (513 Beiträge). Derzeit leiden viele Pflegekräfte unter den zum Teil immensen physischen und psychischen beruflichen Anforderungen. Um dem entgegen zu wirken, sei strikt auf die Einhaltung gesetzlich vorgegebener Ruhezeiten beim Wechsel zwischen den Schichtdiensten und den Übergängen vom Tag- zum Nachtdienst zu achten. Zudem sei eine Höchstgrenze von maximal acht Diensten in Folge und ein bis zwei Wochenenddiensten pro Monat einzuhalten. Der Wunsch nach einer Obergrenze für

Überstunden und die Beachtung der Regelarbeitszeit werden ebenso genannt, wie das Führen eines Arbeitszeitkontos. Insbesondere Mitarbeitende in Führungspositionen seien nach Aussage der Befragten fundiert zu qualifizieren, damit sie die Beschäftigten motivieren, ihnen Anerkennung und Unterstützung entgegen bringen, sich für sie einsetzen und ihnen Rückhalt geben. Darüber hinaus wird aus Sicht von vielen Befragten ein verlässliches Instrument zur Ermittlung des Personalbedarfs, der sich aus dem tatsächlichen Pflegebedarf der Pflegebedürftigen ableitet, benötigt. Würden die so ermittelten Personaluntergrenzen unterschritten, müsse konsequent mit der Schließung von Betten und Funktionsabteilungen reagiert werden. Eine Aufrechterhaltung der Betriebe dürfe keinesfalls zu Lasten der Pflegekräfte und der Versorgungsqualität gehen. In allen Pflegesettings seien die Personalschlüssel anzuheben und deren bundesweite Einhaltung konsequent zu überprüfen. Nachtdienste seien immer mit mindestens zwei Pflegenden zu besetzen. Überdies wird ein gesunder Mix aus Teil- und Vollzeitkräften, eine Personalaufstockung durch Hilfskräfte und Alltagsbegleiter sowie die konsequente Umsetzung der Bezugspflege eingefordert. Bei der Berechnung des Personalbedarfs sei auf die besonderen Bedürfnisse älterer Mitarbeiter einzugehen.

Weitere Aussagen werden den Themenbereichen der **Arbeitsorganisation/ Arbeitsbedingungen** (292 Beiträge) zugeordnet. In puncto Arbeitsorganisation wird ein differenzierter Einsatz von Pflegefachkräften mit unterschiedlichen Qualifikationen und Fähigkeiten im Sinne eines Grade- und Skillmix angeregt, der den gezielten Einsatz von Pflegehilfskräften, Pflegenden mit dreijähriger Ausbildung und Fachkräften mit akademischer Qualifikation umfasst. Beim Einsatz unterschiedlicher Qualifikationen ist nach Meinung der Pflegenden eine klar geregelte Aufgabenteilung und Verantwortlichkeit unerlässlich und Pflegehilfskräfte seien immer im Tandem gemeinsam mit einer Pflegefachkraft einzusetzen. Weiterhin wird eine Entlastung der Pflegenden von berufsfremden Tätigkeiten, wie z.B. hauswirtschaftlichen Arbeiten, Bettenreinigung, Bestellwesen oder das Abheften von Patientenakten gefordert. Diese Tätigkeiten seien von zusätzlichem Personal, wie Sekretärinnen oder Stationshilfen zu leisten. Des Weiteren sehen die Befragten in der Schaffung eines *„sinnstiftenden anstelle eines aktionärsgetriebenen Arbeitsumfeldes“*, in dem faire Arbeitsbedingungen herrschten und unbefristete Arbeitsverträge angeboten würden eine Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Insbesondere in vollstationären Pflegeeinrichtungen seien eine Spezialisierung und entsprechende Zeitressourcen für die Sterbebegleitung am Lebensende der Bewohnerinnen und Bewohner erforderlich.

Bei der **Aus-, Fort- und Weiterbildung** (279 Beiträge) ist es aus Sicht der Befragten entscheidend, die Pflegeausbildung an das europäische Niveau anzupassen, die Zugangsvoraussetzungen nicht zuletzt im Sinne gesellschaftlicher Anerkennung zu erhöhen und die Akademisierung in der Pflege konsequent umzusetzen. Das Potenzial von akademisch qualifizierten Pflegenden sei auszuschöpfen, indem entsprechende Einsatzorte geschaffen werden. Es gelte bessere Entwicklungsperspektiven und Karrierechancen für alle in der Pflege beschäftigten zu schaffen und Nachqualifizierungen anzubieten sowie eine verpflichtende Anzahl an Mindestfortbildungsstunden festzusetzen. Qualifizierungsmaßnahmen, die in der Praxis zu mehr Verantwortung führen, seien auch besser zu vergüten. Zudem gelte

es die Praxisanleitung in den Betrieben einheitlich zu regeln, deren Wert anzuerkennen und gezielt Anleitungssituationen für die Auszubildenden zu schaffen. Auszubildende seien maximal 10 Dienstage in Folge und nicht als Vollzeitkraft einzuplanen. Das Thema der „Selbstpflege“ sei als Pflichtfach in die Ausbildung zu integrieren.

Zur **Selbstpflege/ Erholung** (205 Beiträge) sowie zur **Entlastung** (148 Beiträge) und zur Burnout-Prophylaxe werden zusätzliche Erholungszeiten durch eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit oder durch eine Erhöhung des Urlaubsanspruchs gefordert. Das regelmäßige Einspringen aus dem Dienstfrei wird als besonders belastend empfunden und müsse vermieden werden. Die Pflegenden seien deshalb an mindestens zwei Wochenenden im Monat im Dienstfrei zu planen. Insbesondere bei Überforderung und psychischen Belastungssituationen wird ein niedrigschwelliger zeitnaher Zugang zur Supervision und psychologischen Beratung verlangt. Weiterhin werden eine gesetzliche Verankerung eines Gesundheitsmanagements und kostenlose betriebsinterne und externe Sport- und Freizeitangebote eingefordert. Zur Vermeidung physischer Überlastung werden eine flächendeckende Ausstattung mit Pflegehilfsmitteln und der Einsatz von weiteren technischen Hilfen wie z.B. digitalen Endgeräten zur Dokumentation vorgeschlagen.

Auf der Ebene der übergeordneten Rahmenbedingungen ist **Vergütung** (857 Beiträge) das Top-Thema. Aus Sicht der Befragten trägt eine Anhebung der Vergütung zur Verbesserung der Arbeitssituation und zur gesellschaftlichen Aufwertung des Pflegeberufs bei. Die systemrelevante Bedeutung, müsse sich im Lohn widerspiegeln und an das Qualifikationsniveau gekoppelt sein. Die Befragten fordern deshalb eine an die Verantwortung angepasste deutlich höhere Entlohnung, höhere Zulagen für das Einspringen aus dem Dienstfrei, für die Arbeit an Wochenenden und Feiertagen und zusätzliche Vergütungen für Weiterbildungen, wie z.B. in der Praxisanleitung oder im Wundmanagement. Die Befragten sehen in der steuerlichen Entlastung von sozialen Berufen eine weitere Steuerungsmöglichkeit des Gesetzgebers. So bestünde etwa Handlungsbedarf bei der Besteuerung von Zulagen (z.B. Überstunden). Ebenso wird eine mögliche Verbeamtung ähnlich der Polizei oder der Berufsfeuerwehr vorgeschlagen. Eine weitere Forderung ist ein früheres Renteneintrittsalter aufgrund der erhöhten physischen und psychischen Belastungen im Arbeitsalltag. Für den ambulanten Sektor wird explizit eine Erhöhung der behandlungspflegerischen Vergütungssätze (SGB V) gefordert.

Hinsichtlich **Finanzierung von Gesundheit** (71 Beiträge) dürften wirtschaftliche Interessen keinen Vorrang vor pflegerischen Notwendigkeiten haben, weshalb dringend gesetzgeberische Maßnahmen benötigt würden, welche eine überbordende Kapitalbildung im Gesundheitssektor untersagen. An dem System der **Diagnosis Related Group (DRG)** (30 Beiträge) wird ebenfalls massive Kritik geäußert. Es müsse gesetzlich vorgeschrieben sein, dass erwirtschaftete Erlöse zur Finanzierung des Pflegepersonals einzusetzen seien und in der Krankenhausfinanzierung eigene Abrechnungspauschalen für pflegerische Leistungen eingeführt würden. Einige der Befragten sehen eine Lösung des Problems in der Entprivatisierung und Verstaatlichung des Gesundheitssektors nach skandinavischem Vorbild. Die überwiegende Mehrheit der Befragten betrachtet eine ausreichende staatliche

Unterstützung der Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser hinsichtlich der Personalausstattung als unerlässlich.

Handlungsbedarf (82 Beiträge) wird hinsichtlich der konsequenten Überwachung und Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sowie der Schutz von Pflegenden vor An- und Übergriffen gesehen. Regelmäßige stattfindende **Kontrollen** (66 Beiträge), durch eine noch zu etablierende unabhängige Prüfinstanz, sollen dafür Sorge tragen, dass Arbeitszeitvorgaben, gesetzlich vorgegebene Personalschlüssel und Tarifverträge eingehalten werden. Die Nähe des MDK zu den Kranken- und Pflegekassen wird kritisiert und eine unabhängige Überprüfung der Kranken- und Pflegekassen als notwendig erachtet. Deren Vorgehen wird von den Befragten teilweise als realitätsfremd, willkürlich und zu stark an wirtschaftlichen Maßstäben orientiert, erachtet.

Darüber hinaus wird der Umgang mit **ausländischen Pflegekräften** (48 Beiträge) häufig angesprochen. So müssten die Zulassungsverfahren beschleunigt, die fachliche Eignung besser überprüft und eine mangelnde Sprachkompetenz behoben werden. Dies ist nach Auffassung der Befragten Grundvoraussetzung, um bspw. Dokumentationspflichten nachzukommen und in Notfällen adäquat reagieren zu können. Für eine gelungene Integration sei es aber auch von großer Bedeutung landestypische Gepflogenheiten zu kennen.

In den Kommentaren werden neben den 13 Kernthemen auch ein paar **Good Practice Beispiele** (23 Beiträge) beschrieben. Vielfach werden Maßnahmen zur Dienstplangestaltung, dem Personaleinsatz und den Arbeitszeiten geschildert. Daneben finden sich betriebliche Vergünstigungen und Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung. Zudem wurden Inhalte, welche zur Motivationsförderung, der Verantwortungsübernahme der Pflegenden und zum Wissensaufbau sowie zum Teambuilding beitragen mehrfach genannt. In einem ambulanten Pflegedienst mit angegliederter Tagespflege und rund 170 Beschäftigten wird die Dienstplangestaltung beispielsweise an den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert. Berufsfremde Tätigkeiten werden von zusätzlichem Personal erbracht und z.B. bei besonders belastenden Situationen (z.B. übergewichtige Klienten) eine zweite Pflegekraft hinzugezogen. Aktuell werden in dem ambulanten Dienst sogenannte Selbstverwaltungsteams geplant, in denen zwei Pflegekräfte und ein kleineres Mitarbeiterteam Dienst- und Tourenpläne eigenständig gestalten. Weiterhin erhalten die Beschäftigten eine Altersvorsorge, eine Zusatzkrankenversicherung, auf Wunsch einen Firmenwagen oder Firmenfahrrad, Warengutscheine und bei Bedarf Arbeitnehmerkredite. Während der Schulferien übernimmt eine Mitarbeiterin mit einer Zusatzqualifikation als Erzieherin die Kinderbetreuung für die Beschäftigten. Für die sprachliche Integration der MitarbeiterInnen aus zwanzig verschiedenen Nationen ist ein dort angestellter Germanist zuständig. Der Erfolg der vielfältigen Aktivitäten dieses Arbeitgebers zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist nicht zuletzt daran zu erkennen, dass in diesem Betrieb keine Personalknappheit herrscht.

Ein weiteres Beispiel, eine größere Klinik im städtischen Raum, bietet neben mehreren Kindertagesstätten, flexiblen Arbeitszeitmodellen durch Springerpools,

ein vielfältiges Angebot aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement sowie Einkaufsvergünstigungen. Auf die Personalgewinnung und Bindung wird in dieser Klinik besonderen Wert gelegt. So trägt eine zusätzliche sozialpädagogische Betreuung der Auszubildenden in der Gesundheits- und Krankenpflege zur Minimierung der Abbruchquote bei. Kooperationen mit Pflegestudiengängen dienen zur Akquise neuer MitarbeiterInnen. Darüber hinaus werden verschiedene Werbeaktivitäten im In- und Ausland durchgeführt und Imagefilme zur Mitarbeitergewinnung eingesetzt.

Zusammenfassend kann in den Antworten der Befragten viel Übereinstimmung festgestellt werden und es gibt aus Sicht der Umfrageteilnehmer viele Möglichkeiten und Ansätze, die zu „Mehr-Pflege-Kraft“ und damit zur Verbesserung der Gesamtsituation auf allen Ebenen beitragen können.