



Verein für Intensivpflege
in Mecklenburg-Vorpommern

Vorsitzender: Dr. Johannes Weise
Am Strande 3a
18055 Rostock

Tel. 0381 / 877 240 09
Fax 0381 / 877 240 04
info@vip-mv.de
www.vip-mv.de

Amtsgericht Rostock, VR 10233
Bankverbindung
Ostseesparkasse Rostock
BLZ: 130 50 000
KTO: 201021765

Rostock, den 09.12.2015

[Verein für Intensivpflege in M-V e.V.](#) | Am Strande 3a | 18055 Rostock

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Ausschuss für Arbeit, Gleichstellung,
Gesundheit und Soziales
Lennéstraße 1

19053 Schwerin

Stellungnahme zur Sozialberichterstattung zur Situation der Pflegeberufe in Mecklenburg-Vorpommern - 6/4848

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Verein für Intensivpflege in Mecklenburg-Vorpommern e.V. hat sich die Verbesserung der medizinisch-pflegerischen Versorgungsqualität schwerkranker Menschen insbesondere durch,

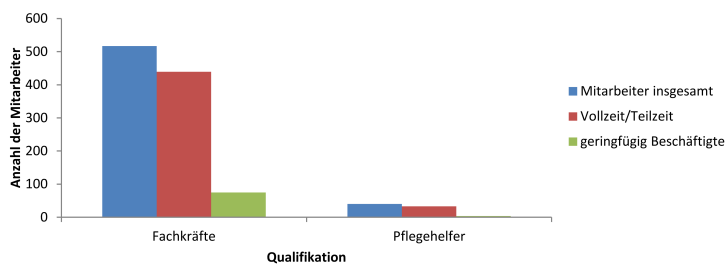
- a) die Weiter- und Fortbildung sowie Gewinnung pflegerischen Fachpersonals,
- b) die Sensibilisierung einer breiten Öffentlichkeit für die spezifischen Belange schwerkranker bzw. heimbeatmeter Menschen durch die Organisation von Informationsveranstaltungen,
- c) die Unterstützung schwerkranker, insbesondere beatmeter, Menschen und ihrer Angehörigen sowohl bei der öffentlichen Artikulation ihrer Interessen als auch der Verständigung untereinander zum Ziel gesetzt.

Unser Verein ist selbstlos tätig und verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.

Die vorliegende Sozialberichterstattung der Landesregierung berührt in besonderer Weise die Interessen vieler schwerstkranker Erwachsener wie auch Kinder und Jugendlicher die Zuhause oder in einer für sie geeigneten ambulanten Wohnform gepflegt werden. Auf diesem Wege erlauben wir uns, Ihnen einige wichtige Hinweise für Ihre parlamentarische Beratungen zu geben.

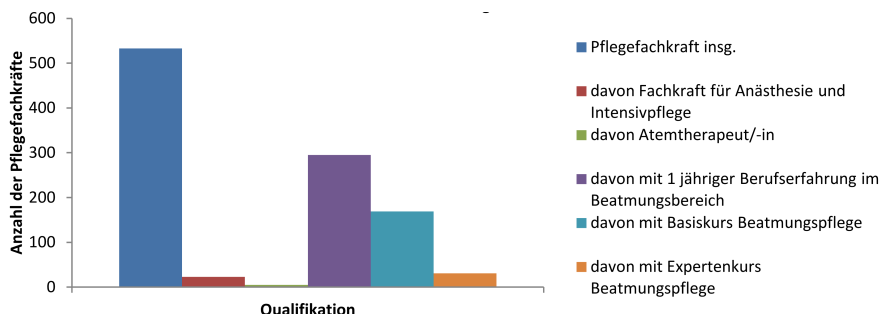
Zunächst einmal begrüßen wir es, dass sich die Landespolitik mit der Situation der in Mecklenburg-Vorpommern in der Pflege Beschäftigten eingehend auseinandersetzt. Fest steht, dass die medizinische wie pflegerische Versorgung älterer und kranker Menschen eng mit dem Vorhandensein einer hinreichenden Zahl gut qualifizierter und motivierter Pflege(fach)kräfte verbunden ist. Dieses **Personal zu finden, zu gewinnen und zu halten, ist mithin die zentrale Herausforderung** aller in der Pflege engagierten Akteure.

Im Bereich der ambulanten und außerklinischen Intensivpflege (AIP) gilt dieser Grundsatz umso mehr, da die Versorgung von Menschen mit intensivpflegerischem Behandlungsaufwand nicht nur eine hohe soziale Kompetenz, sondern ebenso eine umfassende fachliche Qualifizierung wie Erfahrung des Pflegepersonals voraussetzt (Vgl. folgende Grafiken).



Quelle: Ergebnis der Befragung von 20 AIP Pflegediensten im Jahr 2013 in Eisfeld, Christoph, Johannes F. Weise (Hrsg.) (2014): *Ambulante Intensivpflege in Mecklenburg-Vorpommern*, S. 33,

Diese berufliche Herausforderung und insbesondere die in der ambulanten (Intensiv-) Pflege bestehende hohe Nähe zum Patienten führte in der Vergangenheit zu einem hohen Wechsel von Pflegefachkräften vom stationären in den ambulanten Bereich.



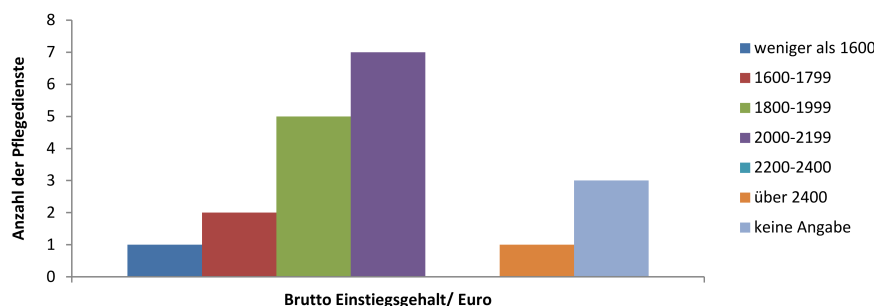
Quelle: Ergebnis der Befragung von 20 AIP Pflegediensten im Jahr 2013 in Eisfeld, Christoph, Johannes F. Weise (Hrsg.) (2014): *Ambulante Intensivpflege in Mecklenburg-Vorpommern*, S. 34

Im Gegensatz zum Krankenhaus oder dem Pflegeheim entsprach und entspricht die Pflege kranker und älteren Menschen in deren Häuslichkeit weit mehr dem „gefühlten“ Berufsbild vieler Pflegenden. Dieser Wechsel innerhalb des Systems Pflege blieb indes

ein Nullsummenspiel. Aufgrund der steigenden Nachfrage nach ambulanten Versorgungsformen und der durch die Demografie bedingten Zunahme pflegebedürftiger Menschen war der Fachkräftmangel in allen Versorgungsformen nur eine Frage der Zeit.

Die vorliegende Drucksache bestätigt diesen hohen Bedarf an Pflege(fach)kräften in Mecklenburg-Vorpommern. Gleichwohl sind die Handlungsempfehlungen der Sozialberichterstattung nur bedingt für das Ableiten politischer Schlussfolgerungen geeignet. So ist der **Mangel an qualifiziertem Personal kein alleiniges Problem der Pflege** und kein ausschließliches Problem für dieses Bundesland. Nicht nur im gesamten Gesundheitswesen, sondern ebenso in anderen gesellschaftlichen wie wirtschaftlichen Bereichen ist aus bekannten Gründen das Fehlen von Arbeitskräften spürbar. Die Fokussierung arbeitspolitischer Maßnahmen ausschließlich auf den **Pflegesektor** ist aus unserer Sicht sicherlich wünschenswert, würde allerdings zu kurz greifen, da sich die Leistungserbringer selbst als **Teil einer umfassenden Wertschöpfungskette** begreifen. Die Arbeit eines Pflegedienstes bedingt gerade auch das Vorhandensein eines Arztes, einer Apotheke und Sanitätshauses, einer Weiterbildungseinrichtung, eines Steuerberaters und einer Autowerkstatt - um nur einige Beispiele zu nennen.

Die Erhöhung der Attraktivität des Berufsbilds Pflege gilt in gleicher Weise für andere Beschäftigungsfelder. Im Unterschied aber etwa zum Handwerk können die Anbieter sozialer Dienstleistungen ihre Preise und in der Folge die Löhne ihrer Mitarbeiter nicht in gleicher Weise frei gestalten. Sie sind **abhängig von ihren jeweiligen Vertrags- und Vergütungsverhandlungen mit den Kranken- und Pflegekassen**. Forderungen nach tariflicher Bindung müssen deshalb zwingend in diesem Kontext betrachtet werden. Eine **bundeseinheitliche Vergütung scheidet schon aufgrund der regional höchst unterschiedlichen Leistungsvergütung durch die Kostenträger als Mittel aus**. Landespolitisch sind überdies die Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Träger der Sozialversicherung äußerst gering. Besonders nachteilig wirkt sich der Verlust der Aufsichtsmöglichkeit über den größten Kostenträger im Land, die AOK Nordost, aus.



Quelle: Ergebnis der Befragung von 20 AIP Pflegediensten im Jahr 2013 in Eisfeld, Christoph, Johannes F. Weise (Hrsg.) (2014): *Ambulante Intensivpflege in Mecklenburg-Vorpommern*, S. 35

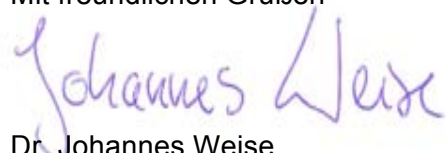
Richtigerweise kommen die Autoren der Sozialberichterstattung zu der Erkenntnis, dass allein die Höhe des Gehalts nicht die Attraktivität des Arbeitsplatzes definiert. **Für innovative arbeitsvertragliche Regelungen sowie die von vielen Beschäftigten in der Pflege gewünschte bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht es betriebswirtschaftliche Spielräume**, die allerdings durch das enge sozialgesetzliche Korsett in der Pflege nicht gegeben sind. Bei den Vergütungsverhandlungen zwischen Leistungserbringern und Kostenträgern werden Personalausgaben, etwa für Kinderbetreuung, Gesundheitsmanagement, Altersvorsorge oder Mobilität, regelmäßig nicht anerkannt. Die Empfehlungen in der vorliegenden Drucksache sind daher wohlmeinend, aber in der Praxis eben nicht nur vom „guten Willen“ der Arbeitgeber abhängig. Wenig praxistauglich sind die vorgeschlagenen Arbeitszeitmodelle. **Allein die Erhöhung oder Absenkung der Arbeitszeiten führt nicht automatisch zu einem Mehr an Pflegekräften**. Eine Umwandlung von Überstunden in Regelarbeitszeit erbringt keine einzige weitere Arbeitskraft. Vielmehr sind etliche Teilzeitarbeitsplätze restriktiven arbeitsrechtlichen Bestimmungen oder arbeitszeitlichen Anforderungen in der Pflege geschuldet.

Sofern der Landesgesetzgeber aktiv die Rahmenbedingungen für die Pflegeberufe verbessern will, so bietet sich vor allem ein **Engagement in der beruflichen Aus- und Weiterbildung** an. Dazu zählt insbesondere die **Schulgeldfreiheit**.

Die **Etablierung einer Pflegekammer in Mecklenburg-Vorpommern ist wenig dazu geeignet, den Beruf der Pflege attraktiver zu machen**. Dabei fällt nicht nur ins Gewicht, dass sich gerade mal ein Drittel aller Pflegekräfte für eine entsprechende kostenpflichtige Interessenvertretung aussprechen. Bedeutsamer erscheint hingegen die Tatsache, dass eine weitere Bürokratisierung der Pflege droht, die noch mehr Personal weg vom Bett und hin zum Schreibtisch zieht. Mit Krankenkassen oder etwa Aufsichtsbehörden gibt es bereits hinreichend Alternativen für das Pflegepersonal, um entsprechend der eigenen Qualifizierung in einer Verwaltung Karriere zu machen.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Anmerkungen in Ihren Beratungen Berücksichtigung finden. Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Johannes Weise

Vorsitzender