

**Interview mit
Aminata Touré,
Sozialministerin in
Schleswig-Hol-
stein (Grüne)**

„Knackpunkt ist die Finanzierung der notwendigen Reformschritte, die durch den Bund sichergestellt werden muss“

**Bundesmitglieder-
versammlung:
Präsidium wieder-
gewählt**

**Mit weitreichen-
den Maßnahmen
Pflegeeinrichtun-
gen wirtschaftlich
stabilisieren**

**Prof. Dr. Heinz
Rothgang**

Die neue Personalbemessung: eine große Chance, aber (noch) keine Verpflichtung

BSG bestätigt:

Unternehmerrisiko in der Eingliederungshilfe ist zu berücksichtigen



jede 3.

Mehr als **jede dritte**
Pflegeeinrichtung
in Deutschland
ist **Mitglied** im bpa

Editorial

Alle Zahlen liegen auf dem Tisch. Jetzt muss gehandelt werden!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

verantwortungsvolle Politik lässt sich nicht von jeder laut vorgetragenen Forderung aufschrecken. Gut so. Sie schaut auf Fakten und handelt dann im Sinne der Bürgerinnen und Bürger. So weit die Vorstellung aus dem Lehrbuch.

Was wir gerade in der Realität erleben, ist das krasse Gegenteil. Seit Wochen beherrschen die – auch maßgeblich vom bpa veröffentlichten – alarmierenden Zahlen zur pflegerischen Versorgung die Schlagzeilen: Hunderttausende Menschen lesen in der BILD-Zeitung von dramatisch steigenden Kosten für die Pflege. Zahllose Artikel in Leitmedien greifen die Ergebnisse von Umfragen in der Branche auf, die massive wirtschaftliche Schwierigkeiten der Einrichtungen und Einschränkungen beim Angebot aufzeigen. Verbände der pflegenden Angehörigen beklagen, dass viele Betroffene keine Versorgung mehr finden. Der Vorstand des GKV-Spitzenverbandes spricht von einer „Rationierung von Pflege“.

Gleichzeitig wird ein angebliches Reformgesetz für die Pflege verabschiedet, das den Namen kaum verdient, da es die wirtschaftlichen Verwerfungen sowie die zunehmenden Nöte der Pflegebedürftigen und ihrer Familien völlig ausblendet. Und das, obwohl valide Zahlen belegen, dass Pflegeangebote zunehmend wegbrechen und Familien in Deutschland inzwischen entscheiden müssen, ob sie es sich leisten können, dass die pflegebedürftige Mutter dreimal die Woche geduscht wird. Und



auch das Kanzleramt greift nicht ein. Bundeskanzler Olaf Scholz lässt wieder einmal zu, dass eines seiner Kabinettsmitglieder ein zentrales Zukunftsthema einfach auszusitzen versucht.

Was bedeutet das für Pflegebedürftige und ihre Familien, die auch nach Dutzenden Telefonaten keine Versorgung finden? Was für die Dienste und Einrichtungen, die ständig hilfeschreitenden Menschen eine Absage erteilen müssen, obwohl sie gerne noch mehr Leistungen anbieten würden? Und was für die Betroffenen, die statt einer angemessenen Pflege im Alter nun nach der Kassenlage ihrer Familie entscheiden müssen, wie viel Hilfe noch in Anspruch genommen werden kann? Sie alle warten auf echte Lösungsansätze.

Und die Lösungen liegen auf dem Tisch. Ein einziges Gespräch mit den Verbänden der Leistungserbringer würde schon reichen, um zu wissen, was zu tun ist: Eine deutliche Ausweitung der Leistungsansprüche der Pflegebedürftigen, um die Kostensteigerungen der letzten Jahre auszugleichen, eine Beschleunigung der Verhandlungen mit den Kostenträgern so-

wie eine vollständige Refinanzierung der Gesteuerungskosten in den Einrichtungen unter Berücksichtigung der betrieblichen Einzelwagnisse und eines angemessenen allgemeinen unternehmerischen Wagnisses, um die gefährliche wirtschaftliche Schiefelage der Branche zu beenden, und echte Bemühungen um massive Zuwanderung in die Langzeitpflege, um die Teams schnell zu entlasten und die Pflegedienste, Tagespflegen und Heime wieder in die Lage zu versetzen, ihre Kapazitäten auch auszuschöpfen.

Es ist bei der Pflege wie beim Klimawandel: Das Problem erledigt sich nicht durch Abwarten. Es wird größer und viele Menschen leiden darunter. Zeit, es endlich politisch anzupacken. Wir stehen mit Lösungen und Gesprächswilligen bereit.

Es grüßt Sie herzlich

Ihr

Bernd Meurer

Bernd Meurer
Präsident

Titelthema

„Knackpunkt ist die Finanzierung der notwendigen Reformschritte, die durch den Bund sichergestellt werden muss“

Interview mit Aminata Touré, Ministerin für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung in Schleswig-Holstein (Bündnis 90/Die Grünen) 6

Das sollten Sie wissen

Mit weitreichenden Maßnahmen Pflegeeinrichtungen wirtschaftlich stabilisieren

Von Norbert Grote 9

Die neue Personalbemessung: eine große Chance, aber (noch) keine Verpflichtung

Von Prof. Dr. Heinz Rothgang 13

Praxistransfer PeBeM nach Paragraph 113c SGB XI

Start des neuen Personalbemessungssystems (PeBeM) in der stationären Pflege
Von Michael Wipp 14

Kaum erfüllbare Erwartungen

Umsetzung der Personalbemessung ab Juli 2023
Von Pascal Tschörtner 17

Rahmenempfehlungen für die einheitliche und flächendeckende Versorgung mit außerklinischer Intensivpflege liegen vor

Von Sven Wolfram 18

Bundessozialgericht bestätigt: Unternehmerrisiko muss auch in der Eingliederungshilfe berücksichtigt werden

Von Pascal Tschörtner 20

Soziale Infrastruktur unter massivem Druck

Zweites „Trendbarometer Sozial- und Gesundheitswirtschaft“ zeigt dringenden politischen Handlungsbedarf für Stabilität und Planungssicherheit 21

Ein PUEG 2 muss nun dringend folgen

Von Norbert Grote 24

Bundesmitgliederversammlung und Fachtagung 2023

„Die Ergebnisse können sich sehen lassen: Der bpa ist die Nummer 1“

Präsidium wiedergewählt – Verleihung der Ehrennadel in Gold mit Brillanten an die scheidenden Geschäftsführer Mauel und Tews 26

Fachtagung des bpa am 12. Mai 2023 in Berlin

Was bringen Fachkräfteeinwanderungsgesetz und Pflegereform? 30

Aktuelles aus den Ländern

Landesgruppe Baden-Württemberg

Ideenwettbewerb „Wiedereinstieg und Verbleib im Pflegeberuf“ – Sozialministerium zeichnet bpa-Mitgliedseinrichtungen aus! 32

Landesgruppe Brandenburg

Pakt für Pflege – im Fokus die berufsbegleitende Ausbildung 14

Gespräch mit Rainer Liesegang, Abteilungsleiter im Sozialministerium des Landes Brandenburg 33

Landesgruppe Brandenburg

Wahl zum Vorstand – Ellen Fährmann erneut zur Vorsitzenden gewählt 35

Landesgruppe Brandenburg

Maifest in Brandenburg – Feiern statt Verhandeln 35

Landesgruppe Bremen/Bremerhaven

Etablierung einer agilen Gesundheitsregion

Gespräch mit Prof. Dr. Matthias Zündel, dem neuen Koordinator des Integrierten Gesundheitscampus Bremen (IGB) 36

Landesgruppe Hamburg

Kampagne des bpa Hamburg: „Nu is daddeldu!“ – Die Pflege in Hamburg hat genug 38

Landesgruppe Hessen

Hessischer Versorgungsgipfel

bpa im Austausch mit dem Ministerpräsidenten 38

Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern

bpa-Mitglied berichtet von seinen Erfahrungen mit einem Springerpool 40

Der bpa in den sozialen Medien:
schnell, direkt und immer auf dem neusten Stand.
Jetzt gleich abonnieren!
Links zu **Twitter**, **Facebook** und **LinkedIn** finden sie hier:
https://linktr.ee/der_bpa



Landesgruppe Niedersachsen		bpa.präsent	
Exklusiv für bpa-Mitglieder – neue BGW-Ausbildung zum Sicherheitsbeauftragten	41	Der bpa auf der Altenpflegemesse in Nürnberg	
		Wirtschaftlichkeit der Pflegeeinrichtungen absichern	53
Landesgruppe Niedersachsen		Der bpa auf dem Hauptstadtkongress 2023	56
Neues Format zum politischen Austausch in Niedersachsen: Das „politische Frühstück“	42		
Landesgruppe Niedersachsen		bpa.portal	
Endlich wieder regionale AGs	43	Teambuilding in Laufschuhen	
Landesgruppe Nordrhein-Westfalen		bpa-Mitarbeitende beim 5x5-Kilometer-Teamlauf gut in der Zeit	60
Weiterentwicklung der qualifikations- und kompetenzorientierten Arbeitsteilung	43	Verdiente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
Landesgruppe Nordrhein-Westfalen		In den vergangenen Monaten konnten zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des bpa ihr Betriebsjubiläum feiern	60
Festakt zum 10-jährigen Bestehen	44	Ihre Ansprechpartner beim bpa	62
Landesgruppe Saarland		Impressum	63
Kontinuität und frische Impulse: bpa-Landesgruppe Saarland mit neuem Vorsitzenden	45		
Landesgruppe Sachsen			
Pflegehelferausbildung im Fokus			
Auftaktveranstaltung des bpa zur „Umsetzung der Krankenpflegehelferausbildung (KPH) in Sachsen“	46		
Landesgruppe Sachsen-Anhalt			
Politisches Gespräch und Infoabend – „Ist gute Pflege noch bezahlbar?“	48		
Landesgruppe Schleswig-Holstein			
FSJ'ler-Alarm im Travedomizil – Ausbildung zum Alltagsbegleiter	49		
Landesgruppe Schleswig-Holstein			
Gemeinsam für eine erfolgreiche Ausbildung – Ausbildungsabbrüche verhindern	50		
Landesgruppe Thüringen			
30 Jahre private Pflege in Thüringen – Versorgung einer steigenden Zahl von Pflegebedürftigen			
Landesgesundheitsministerin Werner würdigt das Engagement von über 400 privaten Pflegeeinrichtungen im Land	50		
Landesgruppe Thüringen			
Benkenstein als Landesvorsitzende bestätigt: bpa fordert weitere Entlastungen für Pflegebedürftige, um Versorgung zu sichern	52		

„Knackpunkt ist die Finanzierung der notwendigen Reformschritte, die durch den Bund sichergestellt werden muss“

Interview mit Aminata Touré, Ministerin für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung in Schleswig-Holstein (Bündnis 90/Die Grünen)

Frau Ministerin Touré, ambulante Pflegedienste protestieren, Insolvenzen stationärer Einrichtungen häufen sich. Wie sehen Sie die aktuelle Lage der Pflege?

Wir stehen vor einer riesigen Herausforderung im Pflegebereich. Als Politik müssen wir alles daransetzen, den Ansprüchen und Bedürfnissen derer, die auf Pflege angewiesen sind, gerecht zu werden. Unsere Gesellschaft altert, die Zahl der zu Pflegenden wächst und damit der Bedarf an Pflegekräften. Die Pflegereform auf Bundesebene ist längst überfällig!

Leider hält die Reform nicht das, was wir als Land für die pflegebedürftigen Menschen und ihre Angehörigen als konkrete Verbesserungsvorschläge eingebracht hatten. Knackpunkt ist die Finanzierung der notwendigen Reformschritte, die durch den Bund sichergestellt werden muss. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf durch den Bundesgesundheitsminister.

Rund die Hälfte aller Pflegebedürftigen wird von privaten Anbietern versorgt. Trotzdem gibt es vielfach noch immer eine Ungleichbehandlung zwischen privaten und freigemeinnützigen Anbietern. In Ihrem Land beispielsweise waren von den Millionenbeträgen zur „Coronafolgenabmilderung“ 90 Prozent exklusiv für die Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände vorgesehen. Warum diese Zwei-Klassen-Gesellschaft?

In Schleswig-Holstein können alle an der Pflege beteiligten Institutionen und Organisationen Mittel für Maßnahmen zur Verbesserung der sozialpflegerischen und pflegerischen Versorgung in

der Pflege beantragen – egal ob privat oder freigemeinnützig.

Es stimmt, dass das Land der Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege auf Antrag hin Mittel für Maßnahmen zur Bewältigung und Abmilderung der Auswirkungen der Corona-Pandemie außerhalb des bestehenden Sozialvertrages gewährt hat. Diese Maßnahmen umfassten aber den gesamten Bereich der Sozialen Arbeit, nicht nur der Pflege.

Im Bereich der Pflege wurden ausschließlich Maßnahmen zur Unterstützung pflegender Angehöriger gefördert. Ob ein Anbieter privat oder freigemeinnützig ist, spielte hier nur eine untergeordnete Rolle, da die Förderung direkt den pflegenden Angehörigen zugutekam und nicht den Anbietern in der Pflege.

Außerdem haben wir zum Beispiel allen zugelassenen Tagespflegeeinrichtungen, unabhängig davon, ob der Träger privat oder freigemeinnützig ist, einen Ausgleich für Investitionszuschüsse gewährt, die durch die Corona-Pandemie im Jahr 2020 ganz oder teilweise ausgeblieben waren.

Das wichtigste Thema für die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung ist die Personalgewinnung – für freigemeinnützige Anbieter genauso wie für uns Private. Welche Rolle spielt die Fachkräftezuwanderung dabei aus Ihrer Sicht?

Die Personalsituation im Pflegebereich ist eine der zentralen Herausforderungen, jetzt und in Zukunft. Deshalb haben wir als Landesregierung die Fach-

kräftegewinnung zu einem Kernthema im Koalitionsvertrag gemacht. Mit dem „Pakt für die Gesundheits- und Pflegeberufe“ wollen wir die Bedingungen im Bereich Ausbildung und Studium weiter verbessern und die Kapazitäten an den bestehenden und prognostizierten Bedarf anpassen. Dazu gehört auch, möglichst viele Menschen für den Beruf zu begeistern und ihnen den Zugang zu den Gesundheits- und Pflegeberufen zu erleichtern.

Eine große Rolle werden hierbei auch Fachkräfte aus dem Ausland spielen. Ein Schwerpunkt wird aber dabei sein, denjenigen den Weg in die Pflege zu erleichtern, die bereits hier leben, eine Migrationsgeschichte haben und gerne in diesem Beruf arbeiten wollen. Diese Potenziale wollen wir stärker nutzen und beispielsweise effizienter werden in der Anerkennung ausländischer Abschlüsse.

... es ist entscheidend, dass wir in den Einrichtungen die Willkommenskultur für Fachkräfte aus dem Ausland stärken. Die Menschen, die in der Pflege arbeiten möchten, müssen sich willkommen fühlen ...



Foto: Sozialministerium/Fenja Hardel II

Aminata Touré, geboren am 15. November 1992 in Neumünster, verheiratet, ist seit dem 29. Juli 2022 Ministerin für Soziales, Jugend, Familie, Senioren, Integration und Gleichstellung in Schleswig-Holstein (Bündnis 90/Die Grünen).

Die Länder spielen dabei durch die Anerkennungsverfahren für internationale Pflegekräfte eine wichtige Rolle. Sind Beschleunigungen in diesem Bereich aus Ihrer Sicht möglich?

Wir sind uns in der Landesregierung einig, dass Anerkennungsverfahren schneller werden müssen. Im Gesund-

heitsministerium wird deshalb derzeit geprüft, wo wir das Anerkennungsverfahren beschleunigen können, das könnten sowohl organisatorische Maßnahmen als auch rechtliche Änderungen auf Bund-Länder-Ebene sein.

Sprache ist ein ganz wichtiger Teil der Pflege, deshalb müssen wir auch die

geforderten Sprachniveaus im Blick haben. Wie können wir internationale Pflegekräfte auf ihrem Weg besser unterstützen, wo können wir Qualifizierungsmaßnahmen und Anerkennungen beschleunigen?

Und es ist entscheidend, dass wir in den Einrichtungen die Willkommens-

kultur für Fachkräfte aus dem Ausland stärken. Die Menschen, die in der Pflege arbeiten möchten, müssen sich willkommen fühlen und bei allem, was zum Ankommen im Land und zum Berufsalltag gehört, Unterstützung finden.

Die Länder sind auch für die Pflege­schulen zuständig. Aktuell fehlen zahl­reiche Ausbildungsplätze, weil Pflege­pädagoginnen und -pädagogen fehlen. Wie lässt sich diese Situation auflösen?

Kurzfristig wurden Übergangsregelungen erlassen, um auch den Einsatz von Lehrkräften mit einem Bachelor-Abschluss oder Lehrkräften möglich zu machen, die sich aktuell noch im Studium befinden. Um mittel- und langfristige mehr Lehrkräfte auszubilden, haben wir in Schleswig-Holstein einen pflegepädagogischen Masterstudiengang an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel eingerichtet. Hier ermöglichen wir ein kostenloses Studium an einem der zentralen Standorte in Schleswig-Holstein.

Beim Image der Pflegeberufe wurde lange Zeit vor allem über die Gehälter gesprochen, obwohl für viele Pflegenden vor allem die Arbeitsverdichtung oder fehlende Kolleginnen und Kollegen ein Thema waren. Nun sind die Gehälter deutlich gestiegen – der Personalmangel bleibt aber. Müssen wir hier umdenken?

Ich glaube, wir müssen hier allumfassend denken. Es ist auf jeden Fall großartig, dass die Pflegekräfte endlich angemessen bezahlt werden. Das haben die Pflegekräfte in den vergangenen Jahren zurecht gefordert und der Bund hat geliefert. Eine angemessene Bezahlung erhöht mittelfristig auch die Qualität in der Pflege, steigert die Attraktivität des Berufes und hilft, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Jetzt müssen wir einmal beobachten, ob diese Maßnahme Wirkung erzielt. Das kann man heute noch nicht beantworten.

Zusätzlich brauchen wir aber natürlich auch mehr Fachkräfte im System, um dem Personalmangel zu begegnen und jetzige Pflegekräfte zu entlasten. Wir wissen, dass der Bedarf an Pflegekräften in den kommenden Jahren noch weiter steigen wird. Deshalb haben wir uns in den Koalitionsvertrag geschrieben, die Bedingungen in Ausbildung und Studium weiter zu verbessern, flexible Wege in die Pflegeberufe zu ermöglichen und die Anerkennung ausländischer Abschlüsse zu beschleunigen.

Neben all diesen Punkten müssen wir als Gesellschaft Pflegekräften und pflegenden Angehörigen endlich den Respekt und die Anerkennung entgegenbringen, die sie verdient haben. Vor allem müssen wir als Politik zeigen, dass wir die Bedeutung der Pflege verstehen und hier wirklich etwas verbessern wollen. Nur dann werden Menschen Lust darauf haben, diesen Beruf zu erlernen und lange auszuüben.

Die Digitalisierung kann Pflegende entlasten, wenn sie richtig eingesetzt wird. Welche Schwerpunkte setzen Sie bei diesem wichtigen Zukunftsthema?

Die Digitalisierung bietet ein enormes Potenzial, um die Pflege zu verbessern und weiterzuentwickeln. Zum Beispiel kann der Einsatz digitaler Systeme dabei helfen, die Pflegenden bei Routine­­tätigkeiten und Dokumentationspflichten zu entlasten und so Prozesse zu ver-

einfachen. Pflegekräfte können dann dort eingesetzt werden, wo sie unerlässlich sind – nämlich im direkten Kontakt mit pflegebedürftigen Menschen. Wir sind in Schleswig-Holstein mit der Digitalisierung im Bereich der Pflege bereits auf einem guten Weg und unterstützen Digitalisierungsmaßnahmen – vor allem für den ländlichen Raum sehen wir hier große Chancen.

Ambulante Dienste sind durch die Energiehilfen des Bundes nicht abgesichert. Einige Länder sind selbst aktiv geworden, Bayern zum Beispiel hat eine Energiehilfe für die ambulanten Dienste geschaffen. Müsste das nicht in allen Ländern zum Standard werden?

In Schleswig-Holstein sehen wir die Schwierigkeiten bei der Bewältigung der enorm gestiegenen Sachkosten, insbesondere auch im Pflegebereich. Daher haben wir als Land am 5. Mai 2023 die Energie-Härtefallhilfe für kleine und mittlere Unternehmen auf den Weg gebracht. Anträge stellen können ambulante Dienste, die als kleine und mittlere Unternehmen gelten und die Kriterien der Härtefallhilfe erfüllen. Dabei handelt es sich um ein Zuschussprogramm, die Mittel müssen also nicht zurückgezahlt werden. Damit helfen wir auch den ambulanten Diensten durch die Krise und stehen dort zur Seite, wo Maßnahmen der Bundesregierung nicht greifen.

Leider hält die Reform nicht das, was wir als Land für die pflegebedürftigen Menschen und ihre Angehörigen als konkrete Verbesserungsvorschläge eingebracht hatten.

Mit weitreichenden Maßnahmen Pflegeeinrichtungen wirtschaftlich stabilisieren

Von Norbert Grote

Viele Pflegeeinrichtungen befinden sich in einer schwierigen wirtschaftlichen Lage und es mehren sich Berichte über Insolvenzen und Betriebsschließungen. Dabei sind alle betroffen: vollstationäre, teilstationäre und ambulante, große und kleine Einrichtungen, private und freigemeinnützige Träger, Stadt und Land. Es sind längst keine Einzelfälle mehr.

68 Prozent der bpa-Mitgliedseinrichtungen haben in einer Befragung (an der über 2.500 Einrichtungen teilgenommen haben) mitgeteilt, dass sie Sorgen um ihre wirtschaftliche Existenz in naher Zukunft haben. Mehr als 77 Prozent haben bereits signifikante negative Veränderungen ihres Betriebsergebnisses festgestellt. Andere Studien, vom BfS-Trendbarometer bis zu Umfragen gemeinnütziger Verbände, weisen in die gleiche Richtung und warnen vor erheblichen Versorgungsengpässen, weil viele Pflegeeinrichtungen bereits ihre Kapazitäten reduzieren.

Die Gründe für die wirtschaftliche Lage in Pflegeeinrichtungen sind fast immer gleich: Die Kombination aus extremen personellen Engpässen und damit einhergehenden Erlöseinbrüchen, Pandemiefolgen, nicht bzw. nur unzureichend refinanzierter Mehrkosten aus der Tariftreuregelung, einer fehlenden Vergütung des Unternehmerrisikos, steigenden Energie- und Lebensmittelkosten und der ohnehin bestehenden massiven Belastung der Pflegeeinrichtungen führt zu einer toxischen Mischung, die diese zunehmend in die Knie zwingt und in ihrer wirtschaftlichen Existenz gefährdet. Angebots Einschränkungen oder Betriebsaufgaben sind die Folge.

Diese Entwicklung trifft eine Branche, in der die Kapazitäten trotz eines immensen Anstiegs der Nachfrage ohnehin seit Jahren stagnieren, obwohl ein erhebliches Wachstum notwendig wäre.

Brechen nun noch Angebote weg, ist das eine beängstigende Entwicklung – vor allem für Pflegebedürftige und deren Familien. Doch das Problem ist größer und betrifft die gesamte Gesellschaft: Wenn die Pflegeeinrichtungen unter enormen Belastungen und einem extrem hohen finanziellen Druck leiden, kann die weitere demografische Entwicklung in Deutschland mit stark steigenden Zahlen an Pflegebedürftigen nicht bewältigt werden. Denn dafür sind Milliardeninvestitionen notwendig, die nur dann zu gewährleisten sind, wenn sich viele Unternehmerinnen und Unternehmer mit der Pflege identifizieren, eigenes Risiko für neue Angebote eingehen



Foto: Meike Kenn

Norbert Grote, bpa-Hauptgeschäftsführer

und immer neue Arbeitsplätze schaffen. Das aber tun sie nur, wenn sie Rahmenbedingungen vorfinden, in denen es sich planbar und nachhaltig wirtschaften lässt. Wenn dies zunehmend nicht mehr gelingt und sich eine Unterversorgung in der Langzeitpflege verstetigt, hat dies ebenfalls unmittelbare Auswirkungen auf unsere Volkswirtschaft und die Wohlstandssicherung in unserer Gesellschaft. Wer für die Pflege seiner Angehörigen nicht auf professionelle Unterstützung zurückgreifen kann, ist nicht in der Lage, mit seiner Arbeitskraft zur Wertschöpfung beizutragen. Ein Angebotsmangel in der Pflege verschärft somit den Fachkräftemangel in allen anderen Wirtschaftsbranchen.

Soweit die Problembeschreibung. Die notwendigen Lösungen liegen auf der Hand:

- **Realistische Auslastungsquoten kalkulieren:**

Die kalkulatorischen Auslastungsquoten in den Ländern für vollstationäre Pflegeeinrichtungen liegen in der Regel zwischen 96 Prozent und 98 Prozent. Nur wenn dieser Auslastungsgrad erreicht wird, erhalten die Einrichtungen die notwendigen Erlöse zur Refinanzierung ihrer Kosten. Die reale Auslastung liegt jedoch überwiegend deutlich niedriger. Die aktuellste Pflegestatistik beziffert den Auslastungsgrad auf knapp 88 Prozent. In Bayern, dem Bundesland mit den aktuellsten Zahlen, ist die tatsächliche Auslastung seit 2017 um fünf Prozentpunkte auf nunmehr 87,7

Prozent gesunken; Tendenz weiter fallend. Die Folgen sind erhebliche Mindererlöse, die zu keiner Kostendeckung mehr führen.

Diese niedrigere Auslastung liegt nicht an fehlender Nachfrage, sondern an nicht genügend Pflegekräften, um alle vorhandenen Plätze belegen zu können. Die gewünschte und gesetzlich vorgegebene Mehrpersonalisierung (Personalbemessungsverfahren nach § 113c SGB XI), bei der mehr Pflegekräfte zur Versorgung der Pflegebedürftigen zum Einsatz kommen sollen, wird dieses Problem noch erheblich verschärfen. Immer mehr Plätze in vollstationären Pflegeeinrichtungen können so nicht länger belegt werden.

Dies gilt auch für die Tagespflegen, wo der angesetzte Auslastungsgrad von in der Regel 85 bis 95 Prozent ebenfalls kaum noch erreichbar ist. Tagespflegegäste reduzieren zunehmend ihre Besuche aufgrund der erheblichen Preissteigerungen.

Die bereits vorhandenen und zunehmend steigenden Auslastungsrisiken müssen also kalkulatorisch endlich an die realen Belegungen in den stationären Pflegeeinrichtungen angepasst werden. Auslastungsquoten von deutlich unter 90 Prozent in der vollstationären Pflege (und deutlich unter 80 Prozent in den Tagespflegen) müssen in den Pflegesatzkalkulationen zugrunde gelegt werden. Für die Tagespflegen muss zudem in allen Bundesländern die Finanzierung von Abwesenheitszeiten (z. B. bei einem Krankenhausaufenthalt) rahmenvertraglich vereinbart werden.

- **Investitionskosten in voller Höhe anerkennen**

Die Investitionen in die pflegerische Infrastruktur umfassen neben dem Neubau auch die Sanierung und Modernisierung sowie die Erweiterung und Anpassung an neue Herausforderungen. Vollstationäre Pflegeeinrichtungen müssen energetisch saniert werden, Maßnahmen des Hitzeschutzes und der Digitalisierung realisiert, die gesetzlichen Maßnahmen zur Krisenvorsorge beachtet und die verschärften Bauvorschriften der Landesheimgesetze umgesetzt werden. Des Weiteren führen steigende Kosten zu steigenden Mieten bzw. Pachten für die Einrichtungen, die sich nicht im Eigentum der Betreiber befinden. Ambulante Dienste müssen ebenfalls in ihre Räumlichkeiten investieren und einen oftmals großen Fuhrpark unterhalten. Die dabei entstehenden Kosten müssen endlich in voller Höhe in den Investitionskostensätzen berücksichtigt werden.

Die derzeitigen Ungerechtigkeiten bei der Kostenübernahme müssen ein Ende haben: Pflegebedürftige, die ihre Kosten selbst tragen, zahlen einen Investitionskostensatz, der all diese Anforderungen berücksichtigt. Bei denjeni-

gen, die Hilfe zur Pflege beziehen, erkennt der Sozialhilfeträger aber in aller Regel nur einen erheblich niedrigeren Wert an. Die Unterschiede liegen zwischen 12 und 27 Prozent und differieren je nach Bundesland sehr stark. Je höher der Anteil der Sozialhilfeempfänger, umso gravierender sind die Finanzierungsprobleme für die Pflegeeinrichtungen. Mit der Verschärfung der gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der teils sehr restriktiven Verhandlungspolitik vieler Kostenträger lassen sich die dabei entstehenden Finanzierungsausfälle in den Pflegeeinrichtungen nicht länger kompensieren.

Die Sozialhilfeträger müssen also endlich die Investitionskosten in voller Höhe anerkennen. Es ist nicht länger hinnehmbar, dass Pflegeeinrichtungen bewusst unterfinanziert werden, um Kosten zu sparen. Berechnungsparameter wie z. B. die Angemessenheitsobergrenze (Baukosten) von mindestens 160.000 Euro pro Platz, ein Abschreibungssatz von mindestens 3,3 Prozent, eine Eigenkapitalverzinsung und Risikozuschlag von mindestens fünf Prozent und je nach Entwicklung des allgemeinen Zinsniveaus auch deutlich mehr, angemessene Instandhaltungspauschalen sowie die vollständige Refinanzierung von mietvertraglich geschuldeten Indexsteigerungen sind in den entsprechenden Investitionskostenvereinbarungen mit den Sozialhilfeträgern zugrunde zu legen.

- **Betriebliche Risiken und unternehmerisches Wagnis angemessen berücksichtigen**

Alle Pflegeeinrichtungen, egal ob privat oder freigemeinnützig, brauchen als Existenzgrundlage eine verlässliche wirtschaftliche Perspektive. Im Betrieb der Einrichtungen entstehen vielfältige Risiken und Wagnisse. Diese umfassen beispielsweise Fluktuationen bei Pflegebedürftigen und Personal, Arbeitsgerichtsprozesse, unerwartete Preissteigerungen oder außergewöhnliche Ereignisse und nicht selten auch veränderte Gesetzgebung, die zu Kostenanstiegen führen.

Die Erfahrungen aus der Verhandlungspraxis belegen, dass die bisherige gesetzliche Regelung zur Vereinbarung entsprechender Zuschläge nicht tragfähig ist. Während schon im Jahr 2018, also zu Niedrigzinszeiten, eine Studie des IEGUS-Instituts die notwendigen Zuschläge mit etwa fünf Prozent bezüglich des betrieblichen Unternehmerrisikos und mit fünf Prozent für das allgemeine unternehmerische Wagnis beziffert hat, werden von den Kostenträgern in den Pflegesatzverhandlungen bestenfalls ein bis drei Prozent für beide Positionen in Summe gewährt. Für einen Pflegedienst mit einem Umsatz von oft unter 400.000 Euro bedeutet dies einen Wagnis- und Gewinnzuschlag von 8.000 Euro im Jahr. Ein vollstationärer Einrichtungsträger mit einem Umsatz von einer Million Euro dürfte auf 15.000

bis 30.000 Euro hoffen, wenn im ganzen Jahr absolut kein unvorhersehbares Risiko eintritt. Das ist unrealistisch und bietet keinen Anreiz für notwendige Investitionen in die Pflege.

Es braucht eine neue gesetzliche Grundlage zur Vereinbarung von angemessenen Zuschlägen für die betrieblichen Risiken und das unternehmerische Wagnis der Pflegeeinrichtungen.

- **Flexiblere, schnellere und unbürokratischere Verhandlungen sicherstellen**

Pflegesatzverhandlungen in der Pflege werden prospektiv geführt. Die Pflegeeinrichtung muss vorab genau bestimmen können, wie sich sämtliche Kosten entwickeln, welche Herausforderungen entstehen können und wie neue gesetzgeberische Maßnahmen umgesetzt werden müssen. Mit der Tariftreueregelung wurden die Anforderungen an die Verhandlungen weiter verschärft. Pflegeeinrichtungen sind nicht länger frei in der Gestaltung der Entgeltstrukturen ihrer Beschäftigten, sondern abhängig von sich (ggfs. unterjährig) ändernden Tarifen oder von einmal jährlich veröffentlichten regional üblichen Entgelten, die sie mindestens zahlen müssen. Deren Entwicklung ist jedoch nicht vorhersehbar.

Bei jeder unvorhergesehenen Preis- oder Gehaltssteigerung müssen Pflegeeinrichtungen Neuverhandlungen führen und sind dabei in erheblicher Abhängigkeit von den Kostenträgern. Denn ohne deren Zustimmung dürfen die Pflegeeinrichtungen keine Preise anheben. Hier brauchen die Einrichtungen Spielräume in den Vergütungen, um unvorhersehbare Entwicklungen rechtzeitig abfedern zu können.

Aktuell müssen die Pflegeeinrichtungen hingegen beobachten, wie Kostenträger die Verhandlungen teils monatelang verzögern, jede Kostenposition anzweifeln, immer neue Unterlagen zur Plausibilisierung der Kalkulation anfordern und wiederholt nicht bereit sind, Personalkostensteigerungen entsprechend der Anforderungen der Tariftreueregelung anzuerkennen. Auch Sachkostensteigerungen und Kosten für z. B. die Anwerbungen und Anerkennung ausländischer Pflegefachkräfte werden häufig nur unzureichend oder gar nicht von Kostenträgern anerkannt.

Pflegeeinrichtungen sind gezwungen, in langwierige Schiedsstellenverfahren zu gehen, um ihre Kosten annähernd auskömmlich anerkannt zu bekommen. Einrichtungen, die keine ausreichenden Rücklagen haben, können sich die teils monatelangen Wartezeiten bis zu einem Schiedsspruch nicht leisten und sind gezwungen, zu niedrige „Preisangebote“ anzunehmen.

Kostensteigerungen im Bereich der Personal- und Sachkosten müssen deshalb vollumfänglich und mit auskömmlichen Pauschalansätzen refinanziert werden. Zur Flexibilität bei Preissteigerungen müssen dabei entsprechende wirtschaftliche Puffer berücksichtigt werden. Bewussten Verhandlungsverzögerungen und Außerkraftsetzen von Fristen seitens der Kostenträger und der daraus resultierenden Notwendigkeit des Anrufens der Schiedsstellen muss ein Ende gesetzt werden.

Auch der administrative Aufwand ist für die einzelnen Einrichtungen oft nicht mehr leistbar. Die bürokratischen Anforderungen erhöhen sich ständig, die Kosten für die Leitung und Verwaltungsaufgaben werden von den Kostenträgern jedoch nicht oder nur unzureichend übernommen.

Im ambulanten Bereich müssen Wegevergütungen in beiden Versorgungsbereichen (SGB V und SGB XI) vollumfänglich die Aufwendungen refinanzieren. Immer häufiger suchen Pflegebedürftige in ländlichen Regionen erfolglos nach einer Versorgung. Immer mehr ist die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung und Betreuung neben dem Fehlen des Personals auch aufgrund der unzureichenden Refinanzierung der Aufwendungen für Fahrtzeiten und Kraftstoffkosten gefährdet. Für längere als die durchschnittlichen Wege müssen Kostenträger umgehend Zuschläge gewähren.

Einrichtungen der Tagespflege sind hingegen verpflichtet, den Transport der Gäste hin zur Einrichtung und zur Häuslichkeit sicherzustellen. Dabei ist es in besonderem Maße wichtig, die Sicherheit der pflegebedürftigen Menschen zu gewährleisten. Dies macht es – insbesondere bei demenzkranken Pflegebedürftigen – notwendig, dass die Fahrt von einer weiteren Person begleitet wird. Die in der Praxis mit den Pflegekassen vereinbarungsfähigen Fahrtkostenpauschalen decken die tatsächlichen Kosten häufig nicht ab. Dies führt vor dem Hintergrund der aktuell steigenden Personal- und Sachkosten zu einer weiteren Verschärfung der wirtschaftlichen Situation.

Um die Pflegesatzverhandlungen erheblich zu beschleunigen und zu vereinfachen, ist gesetzlich klarzustellen, dass stets die Möglichkeit der kollektiven, schiedsstellenfähigen Verhandlung auf Landesebene besteht. Diejenigen Pflegeeinrichtungen, die keine darüber hinausgehenden Kostensteigerungen im Wege der Einzelverhandlungen abschließen, könnten damit in einem bürokratiearmen und zügig umzusetzenden Verfahren einem entsprechenden Abschluss auf Landesebene beitreten. Dies würde erhebliche Kapazitäten bei den Pflegeeinrichtungen und den Kostenträgern einsparen.

Durch steigende Personalkosten und die besondere Personalsituation sind auch im Versorgungsbereich der Wohngruppen zusätzliche Lösungen notwendig. Die Pflegebedürftigen müssen auch hier von den stark steigenden Eigenanteilen entlastet werden. Um Pflegebedürftige in Wohngruppen zu entlasten, muss auch für diese der Mechanismus, den der Gesetzgeber im vollstationären Sektor zur Absenkung der Eigenanteile für Langzeitpflegebedürftige verankert hat, Anwendung finden.

- **Belastungen fair verteilen – Kostenentwicklungen in Sachleistungsbeträgen und Entlastungen spiegeln**

Die politisch gewünschten Kostenentwicklungen der letzten Jahre haben die Eigenanteile im Pflegeheim erheblich steigen lassen. Die Kosten für ambulante Leistungen haben sich ebenfalls enorm erhöht und übersteigen inzwischen längst die finanziellen Möglichkeiten vieler Pflegebedürftiger. Sie sind in den letzten fünf Jahren im Bundesschnitt um 38 Prozent gestiegen, im „Spitzenreiterland“ Thüringen sogar um 60 Prozent, während die Sachleistungsbeträge seit Jahren nahezu unverändert geblieben sind.

Der Leistungszuschlag zu den pflegebedingten Kosten im Pflegeheim hat sich zwar als sinnvolles Mittel der Entlastung erwiesen, doch genügt nicht, um den signifikanten Anstieg der Eigenanteile zu stoppen. Die Kosten der medizinischen Behandlungspflege in der stationären Versorgung und der Ausbildung von Pflegekräften belasten Pflegebedürftige erheblich, obwohl die Finanzierungsverantwortung nicht bei ihnen liegen sollte.

Der Leistungszuschlag zu den pflegebedingten Eigenanteilen nach § 43c SGB XI muss insbesondere für die Pflegebedürftigen, die weniger als 25 Monate im Pflegeheim gelebt haben, über das vom Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) festgeschriebene Niveau steigen. Die im Koalitionsvertrag vereinbarten Maßnahmen zur Übernahme der Ausbildungskosten sowie zur systemadäquaten Finanzierung der Kosten der medizinischen Behandlungspflege in vollstationären Einrichtungen sowie den Tagespflegen durch die Krankenversicherung müssen umgesetzt und die stationären Sachleistungsbeträge entsprechend der tatsächlichen Kostenentwicklung in der Pflege dynamisiert werden.

Ambulante Sachleistungen nach § 36 SGB XI müssen deutlich erhöht und eine regelhafte Dynamisierung etabliert werden. Die regelhafte automatische Dynamisierung muss die für die Pflege typischen, durch Gehalts- und Sachkostensteigerungen getriebenen, Kostenentwicklungen berücksichtigen. Die Entgelte für die Inanspruchnahme der Tagespflege sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen und haben zu erheblichen Kostenbelastungen für die Pflegebedürftigen

geführt. Dazu kommen höhere Ausbildungsumlagen und Investitionskosten. Damit haben sich die für die Pflegebedürftigen finanzierbaren Leistungen erheblich reduziert. Die zum 1. Januar 2025 geplante Entlastung durch die Anhebung der Sachleistungsbudgets um 4,5 Prozent wird die, bei der derzeitigen Entwicklung in der Tariflandschaft erwartbare weitere deutliche Preissteigerung bei Weitem nicht kompensieren können und berücksichtigt in keiner Weise die bereits in der Vergangenheit eingetretenen zusätzlichen finanziellen Belastungen.

Teilstationäre Sachleistungen nach § 41 SGB XI müssen deutlich erhöht und eine regelhafte Dynamisierung etabliert werden. Die regelhafte automatische Dynamisierung muss die für die pflege typischen, durch Gehalts- und Sachkostensteigerungen getriebenen, Kostenentwicklungen berücksichtigen.

Als bedeutende Maßnahme zur Entlastung, aber auch zur Steigerung der Selbstbestimmung, wurde von vielen die Zusammenlegung der Budgets für Verhinderungs- und Kurzzeitpflege zum Gemeinsamen Jahresbetrag begrüßt. 3.539 Euro stehen hier nun jährlich zur Verfügung, um flexibel zwischen beiden Leistungen wählen zu können. Während dies im Bereich der Verhinderungspflege ein echter Gewinn ist, stellt es für die Kurzzeitpflege eine erhebliche Gefahr dar. So muss stets befürchtet werden, dass im Falle einer ungeplanten Notwendigkeit von Kurzzeitpflege für eben diese kein Budget mehr übrig ist. Dies kommt zeitgleich mit den spürbar steigenden Kosten der Kurzzeitpflege, die in Folge der vom Gesetzgeber geforderten Empfehlungen der Selbstverwaltung zur Stärkung der Wirtschaftlichkeit der Kurzzeitpflegeeinrichtungen, entstehen. Das politische Ziel eines nachhaltigen Ausbaus dieses Versorgungsangebots, der zur Bedarfsdeckung erforderlich wäre, wird durch den undifferenzierten Gemeinsamen Jahresbetrag vollkommen konterkariert.

Fazit

Es ist möglich, ein weiteres Wegbrechen der pflegerischen Versorgung zu verhindern. Doch dafür sind konkrete und schnelle Entlastungen der Einrichtungen in den beschriebenen Punkten notwendig. Um diese Maßnahmen umzusetzen, braucht es ein neues Miteinander von Bund, Ländern und Kommunen, Kostenträgern und Politik. Die Einrichtungen und ihre Verbände sind bereit für weitreichende Veränderungen und konstruktive Verhandlungen. Legen wir los, die Zeit drängt.

Die neue Personalbemessung: eine große Chance, aber (noch) keine Verpflichtung

Von Prof. Dr. Heinz Rothgang

Am 1. Juli dieses Jahres sind die neuen Regelungen zur Personalbemessung in Kraft getreten. Damit ist ein weiterer Schritt zur Umsetzung des im Projekt PeBeM entwickelten Personalbemessungsverfahrens für die vollstationäre Langzeitpflege erfolgt. Dieses Personalbemessungsverfahren wurde von 2017 bis 2020 an der Universität Bremen entwickelt und hat vier zentrale Ergebnisse hervorgebracht:

Erstens muss die Zahl der Pflegekräfte in Relation zum Stand des Jahres 2018 um mehr als ein Drittel erhöht werden, damit die strukturellen Voraussetzungen gegeben sind, um fachgerecht und ohne Hetze nach einem modernen Pflegeverständnis pflegen zu können. Das entspricht 115.000 Vollzeitstellen.

Zweitens hängt der notwendige Fachkraftanteil von der Bewohnerschaft eines Pflegeheimes ab. Heime mit einem höheren Pflegegradmix benötigen nicht nur mehr Pflegepersonal, sondern auch einen höheren Fachkraftanteil. Die starke Fachkraftquote von 50 Prozent muss daher durch einen heimindividuellen bedarfsgerechten Pflegepersonalmix abgelöst werden.

Drittens besteht der Personalmehrbedarf vor allem bei qualifizierten Pflegeassistenten- und -hilfskräften mit 1- bis 2-jähriger Ausbildung nach Landesrecht, nicht bei Fachkräften. Grund hierfür ist, dass Pflegefachkräfte derzeit etwa die Hälfte ihrer Arbeitszeit mit Aufgaben verbringen, die auch eine qualifizierte Hilfskraft erledigen könnte. Werden diese Aufgaben zukünftig an die wachsende Zahl qualifizierter Hilfskräfte abgegeben, entsteht doppelt so viel Fachkraftzeit für Fachkraftaufgaben, ohne dass mehr Fachkräfte eingestellt werden müssen.

Viertens kann die Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens ihre positive Wirkung auf Bewohnerschaft und Beschäftigte nur entfalten, wenn sie durch Organisations- und Personalentwicklungsprozesse flankiert wird, die eine qualifikationsorientierte Arbeitsorganisation gewährleisten – bei Beibehaltung der Prinzipien der Bezugspflege.

Die ab dem 1. Juli 2023 geltenden Personalanhaltszahlen des § 113c SGB XI erlauben die Refinanzierung von 40 Prozent des im PeBeM ermittelten Personalmehrbedarfs. Das sind rund 45.000 zusätzliche Vollzeitstellen. Die Neuregelung ist daher nur ein Zwischenschritt zur vollständigen Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens, weitere Umsetzungsschritte sind vorgesehen. Diese neuen Personalanhaltszahlen sind dabei bundeseinheitliche Obergrenzen, bis zu denen Pflegepersonal von den Kostenträgern refinanziert werden muss. Allerdings gewährt eine umfassende Besitzstandsschutzregelung, dass bislang schon besetzte Stellen auch oberhalb der Obergrenzen weiterhin finanziert werden. Dieser Besitzstandsschutz gilt ausdrücklich für Stellen und nicht nur für die Personen, die diese Stellen innehaben. Personaluntergrenzen werden dagegen auf Landesebene festgelegt. Insofern solche Regelungen nicht vorliegen, gilt die Bundesempfehlung der gemeinsamen Selbstverwaltung, die im Wesentlichen den Status quo in den Bundesländern zu Untergrenzen erklärt. So entsteht idealerweise ein Korridor zwischen Ober- und Untergrenzen, innerhalb dessen sich Einrichtungen weiterentwickeln können, und der sich mit der nächsten Umsetzungsstufe nach oben verschiebt.



Foto: Michael Schülzke

Prof. Dr. Heinz Rothgang, Socium,
Universität Bremen

Für die Einrichtungen entstehen zum 1. Juli somit keine Verpflichtungen. Die neuen Personalobergrenzen sind reine Kann-Regelungen. Allerdings ist Einrichtungen dringend anzuraten, die sich bietenden Chancen zu nutzen. Auf dem Pflegemarkt sind derzeit nämlich nicht (mehr) Kunden knapp, sondern das Pflegepersonal. Einrichtungen mit höherer Personalausstattung können bessere Arbeitsbedingungen bieten und sind daher attraktivere Arbeitgeber. Wer hier nicht handelt, gerät daher schnell ins Hintertreffen – insbesondere auch, wenn in der nächsten Umsetzungsrunde dann auch die Untergrenzen angehoben werden sollten. Einrichtungen sollten daher die Chancen des neuen § 113c SGB XI nutzen – auch wenn sie es (noch) nicht müssen.

Praxistransfer PeBeM nach Paragraph 113c SGB XI

Start des neuen Personalbemessungssystems (PeBeM) in der stationären Pflege

Von Michael Wipp

Mindestens seit Einführung der Pflegeversicherung warten wir auf ein bundeseinheitliches Personalbemessungssystem für die stationäre Langzeitpflege, das auf den tatsächlichen Pflege- und Betreuungsbedarf abstellt. Versuche/Vorläufer dazu gab es in diesem Zeitraum: PLAISIR, das Standard-Pflegesatz-Modell (SPM) und einige von regionalen Pflegeanbietern. Mit dem PSG II und letztlich über § 113c SGB XI kam Bewegung in diese Thematik. Zum 1. Juli 2023 startete das neue System. Über die (perspektivisch) möglichen Auswirkungen auf die Pflegeeinrichtungen und wie sich diese darauf vorbereiten können, informiert dieser Beitrag.

Zentrale Auswirkungen für die Arbeit in den Einrichtungen wird der langfristige Wegfall der antiquierten Fachkraftquote in Verbindung mit dem Qualifikationsmix mit sich bringen und die geplante Angleichung der personellen Ausstattung über die Bundesländer hinweg (Konvergenzphase). Im Wesentlichen geht es bei der Umsetzung um Personalentwicklung und Organisationsentwicklung. Hier sind die Auswirkungen tiefgreifend, greifen sie doch in Strukturen ein, die mindestens seit Einführung der Pflegeversicherung weitgehend das Geschehen in der vollstationären Langzeitpflege prägen.

Die zentralen Einflussfaktoren auf die praktizierte Arbeitsorganisation sind:

- Perspektivisch drei Qualifikationsebenen
- Kompetenzbasierter Mitarbeiterereinsatz
- Qualitativ und quantitativ veränderter Fachkrafteinsatz (Fachkraftquote)
- Rollenverständnis/Aufgabenwahrnehmung/Vorbehaltene Tätigkeiten (Pflegeberufegesetz)

1. Personalentwicklung

Die Thematik der Personalentwicklung basiert im Wesentlichen auf zwei Ebenen, die nachfolgend dargestellt werden.

a. Qualitative Analyse: Die einfachste und effektivste Vorgehensweise ist es, zunächst eine Analyse zum einrichtungsinternen Mitarbeiterstatus vorzunehmen. Das lässt sich einfach umsetzen, weil die Vorgesetzten ihre Mitarbeiter und deren Potenziale kennen, um diese Beurteilung vorzunehmen. Fragestellung: Wo stehen die Mitarbeiter aktuell in meinem Team?

- Pflegehelfer ohne Ausbildung (QN 1/2): Potenzial für QN 3-Ebene (Dauer Berufserfahrung, Externen Prüfung, Ausbildung geplant bis Ende 2028 etc.)?
- 1- bis 2-jährige ausgebildete Fachhelfer (QN 3): In welchen Bereichen und bei wem besteht konkret Nachschulungsbedarf?
- Pflegefachkräfte (QN 4): Besteht das Wissen zur Wahrnehmung von „Vorbehaltenen Tätigkeiten“ § 4 Pflegeberufegesetz (PflBG), Schulungsbedarf, wo konkret? Bei wem?

Daraus lässt sich in Folge bereits ableiten, welcher qualitative und quantitative Nach- bzw. Qualifizierungsbedarf auf welcher der drei Qualifikationsebenen (QN) besteht und daraus resultierend im Umfeld der Einrichtung prüfen, ob und wo entsprechende Schulungskapazitäten zur Verfügung stehen, sofern diese Nachschulungen nicht intern durchgeführt werden können.

b. Quantitative Analyse: Beispielsweise über Excel-Tools lässt sich sehr schnell der aktuelle Ist-Mitarbeiterstatus nach Qualifikationen quantitativ erfassen und zunächst ein Abgleich mit den Personalobergrenzen



Michael Wipp

nach § 113c SGB XI vornehmen. Die Gegenüberstellung mit der auf Landesebene festgelegten Personalmindestausstattung erlaubt den Abgleich in Bezug auf Fachkraftquote/Fachkraftbedarf (bisher/künftig). Zeigt der Abgleich, dass künftig mit weniger Fachkräften gearbeitet werden kann bei aktuell möglicherweise hohem Einsatz von Leiharbeit, kann das einen Grund darstellen, zeitnah Pflegesatzverhandlungen anzustreben. Weniger Fachkräfte würden aber zwingend eine Umorganisation von Arbeitsablaufstrukturen im Interesse aller Beteiligten erfordern.

Nach Durchführung dieser beiden Analysen besteht Klarheit dahingehend, welche qualitative (a) und welcher quantitative (b) Handlungsbedarf besteht.

Rollenverständnis und Aufgabenwahrnehmung: Die Fachkraftquote und deren Auswirkungen haben in den vergangenen 30 Jahren dazu geführt, dass auch Fachkräfte häufig Helferaufgaben wahrnehmen mussten, weil zum einen keine 50-Prozent-Fach-

kraftaufgaben/Vorbehaltene Tätigkeiten vorliegen und zum anderen nicht genügend Helfer verfügbar sind, um Helfertätigkeiten ausschließlich durch diese durchzuführen. Dazu kommt, dass nicht jede Fachkraft in der Lage oder willens ist, Fachkraftaufgaben wahrzunehmen.

Mit der Einführung von QN 3 in den kommenden Jahren wird sich das verschieben: Fachkräfte übernehmen zunehmend ihre eigentlichen Aufgaben, weil die neue Ebene QN 3 sie perspektivisch von anderen Tätigkeiten entlastet. Paragraph 4 PflBG spaltet die Pflegefachkräfte: die einen erleben dies als zentralen Schritt zur Professionalisierung der Pflege, die anderen haben Angst davor.

Diese Veränderungen müssen bereits heute berücksichtigt werden. Die genannte qualitative Analyse (a) zeigt den dazu erforderlichen Handlungsbedarf in rein nach- bzw. qualifizierender Bedarfshinrichtung. Die Diskussionen um die eigene Wertigkeit und das (neue) Rollenverständnis der drei beteiligten Ebenen zueinander müssen ernst genommen und schon heute thematisiert werden. Das Schaubild (siehe Seite 16) zeigt diese Veränderungen, die das jahrelang geprägte Zweier-Konstrukt aus Fachkraft und Helfer in eine neue Dreier-Konstellation bringt. Aus Sicht des Verfassers ist dies in dem gesamten Umstellungsprozess mit die schwierigste Aufgabe neben der Mitarbeiterfindung.

2. Organisationsentwicklung

Pflegearbeitsorganisation: Ordnungsrechtliche rein quantitative Besetzungsvorgaben ohne einen konkreten Bezug zu dem tatsächlichen Pflege- und Betreuungsbedarf der Bewohner haben die Wohnbereichsstrukturen der letzten Jahre weitgehend bestimmt – eine Fachkraft im Frühdienst und eine im Spätdienst, egal ob tatsächlich der Bedarf bestand. Die jahrzehntelang dominierenden beiden Qualifikationsebenen aus Fachkräften und Helfern haben diese Strukturen geprägt. Mit drei Qualifikationsebenen steigt zwar perspektivisch die Mitarbeiteranzahl insgesamt an,

gleichermaßen sinkt jedoch quantitativ – je nach Pflegegradverteilung – die einzelne Qualifikationsebene ab. Das hat langfristige Auswirkungen auf die Besetzung der Dienste und wird vor allem an den Wochenenden zum Tragen kommen. Hier gilt es aufzupassen, dass nicht die QN 4-Fachkräfte zunehmend die Leidtragenden in Form einer noch erhöhten Anzahl an Wochenenddiensten sind.

Das bedeutet, dass unter Einbezug der neuen Leistungs- und ordnungsrechtlichen Vorgaben die Wohnbereiche/Dienstplaneinheiten auf ihre Größe/Stabilität auch bei Mitarbeiterausfall hin zu prüfen sind. Jede simple Dienstplananalyse belegt, dass kleine Planungseinheiten bei Weitem nicht immer wie erhofft mit personeller Kontinuität für die Bewohner einhergehen. Auch in größeren Planungseinheiten lässt sich Bezugspflege (Definition?) umsetzen. Auf jeden Fall sind diese Einheiten aber personell stabiler und Fachkraftaufgaben lassen sich deutlich besser einplanen.

Laut PeBeM-Abschlussbericht: „Dies erfordert ein Aufbrechen der etablierten und oftmals wenig kompetenzorientierten Arbeits- und Organisationsprozesse in den Einrichtungen sowie eine Festigung der neuen Aufgabenteilung im Kontext des spezifischen Qualifikationsmixes durch gezielte Personalentwicklungsprozesse.“

Nicht wenige Einrichtungen haben in den letzten Jahren darauf reagiert: Beispielsweise mit einem Fachkraftteam als eine Art ambulanter Struktur in der Einrichtung (auch unter Fachkraftquotenstrukturen möglich), um auch wirtschaftlich effektiver (spart Überstunden und Leiharbeit) auf die wechselnden fachlichen Anforderungen, wie zum Beispiel Pflegegradverschiebungen innerhalb der Wohnbereiche, reagieren zu können; mit größeren Planungseinheiten; mit einem eigenen Dienstplan für die Fachkräfte. Die Fachkräfte in der Pflege haben – wie auch in jedem anderen Beruf – spezielle Fachkraftaufgaben. Spiegelt diese Anforderung unsere interne Pflegearbeitsorganisation tatsächlich wider?

Ist die Frage der generellen Pflegearbeitsorganisation in der Einrichtung geklärt, kann darauf aufbauend die Arbeitsablauforganisation abgestimmt werden. Diese stellt die Voraussetzung dafür dar, dass eine Transparenz in der erforderlichen Leistungserbringung bei den Bewohnern besteht, ein kompetenzbasierter Einsatz erfolgt und die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter möglichst gleichmäßig verteilt ist.

Ob dies in Form analoger (Stecktafeln) oder digitaler Hilfsmittel geschieht, hängt von verschiedenen Sachverhalten ab und kann nur vor dem Hintergrund der speziellen Einrichtungsbedarfe entschieden werden. Nicht wenige Mitarbeiter haben Sorge in Bezug auf die stationäre Ablauf-/Tourenplanung, dass dies der Individualität der Bewohnerklientel entgegenstehen könnte oder zu kleinschrittig geplant wird. Für die Art der Planung gibt es weder gesetzliche noch vertragliche Vorgaben. Folglich entscheidet die Einrichtung darüber, wie sie dies gestalten möchte. Eine qualifizierte Tourenplanung gewährleistet einen Gesamtüberblick über Früh- und Spätdienste, erlaubt den konkreten Einbezug bewohnerbezogener tageszeitlicher Pflege- und Betreuungsbedarfe und ist somit ein wichtiger Faktor für die Gewährleistung der bewohnerbezogenen Individualität im Rahmen der täglichen Leistungserbringung.

Eine qualifizierte stationäre Tourenplanung berücksichtigt Zeiten zur Umsetzung vorbehaltener Tätigkeiten, reduziert unnötiges Einspringen von Mitarbeitern und spart enorme (Zeitarbeits-)Kosten, weil die Abläufe auch bei Mitarbeiterausfall in Folge der Transparenz der Darstellung schnell angepasst werden können unter Berücksichtigung tagesaktueller Besonderheiten. Mit der einfachen Fragestellung: Wer macht wann was mit welcher Qualifikation bei welchem Bewohner lässt sich einfach die Ist-Situation eruieren und die erforderlichen Maßnahmen daraus ableiten.

Die stationäre Tourenplanung basiert auf den bewohnerbezogenen Pflege- und Be-

treuungsinterventionen aus der jeweiligen Maßnahmenplanung. Hierzu bildet das Strukturmodell die ideale Grundlage, weil die ersten fünf Interventionen aus dem Interventionskatalog eine direkte Übereinstimmung mit den Themenfeldern aus dem Strukturmodell und den Modulen des Begutachtungsinstruments aufweisen.

Die Anforderungen, welche sich aus der einrichtungsinternen Umsetzung von PeBeM/§ 113c SGB XI ergeben, lassen sich nicht mit den Strategien der vergangenen 30 Jahre bewältigen, die auf die bisherige Fachkraftquotensystematik ausgerichtet waren.

Modellprojekte und Kritik: In den kommenden Monaten/Jahren sollten die Erkenntnisse aus den (wenigen) Modellprojekten nach § 8 Absatz 3b SGB XI beobachtet und möglicherweise in die eigenen konzeptionellen Veränderungen mit einbezogen werden. Das ausschließliche Warten auf diese Ergebnisse macht aus Sicht des Autors keinen Sinn, weil viel Zeit verloren geht, bis Ergebnisse vorliegen und – bezogen auf die eigene Einrichtung – diese Erkenntnisse möglicherweise nur begrenzt weiterhelfen. Dann wäre wertvolle Zeit verloren und kein Vorteil daraus entstanden.

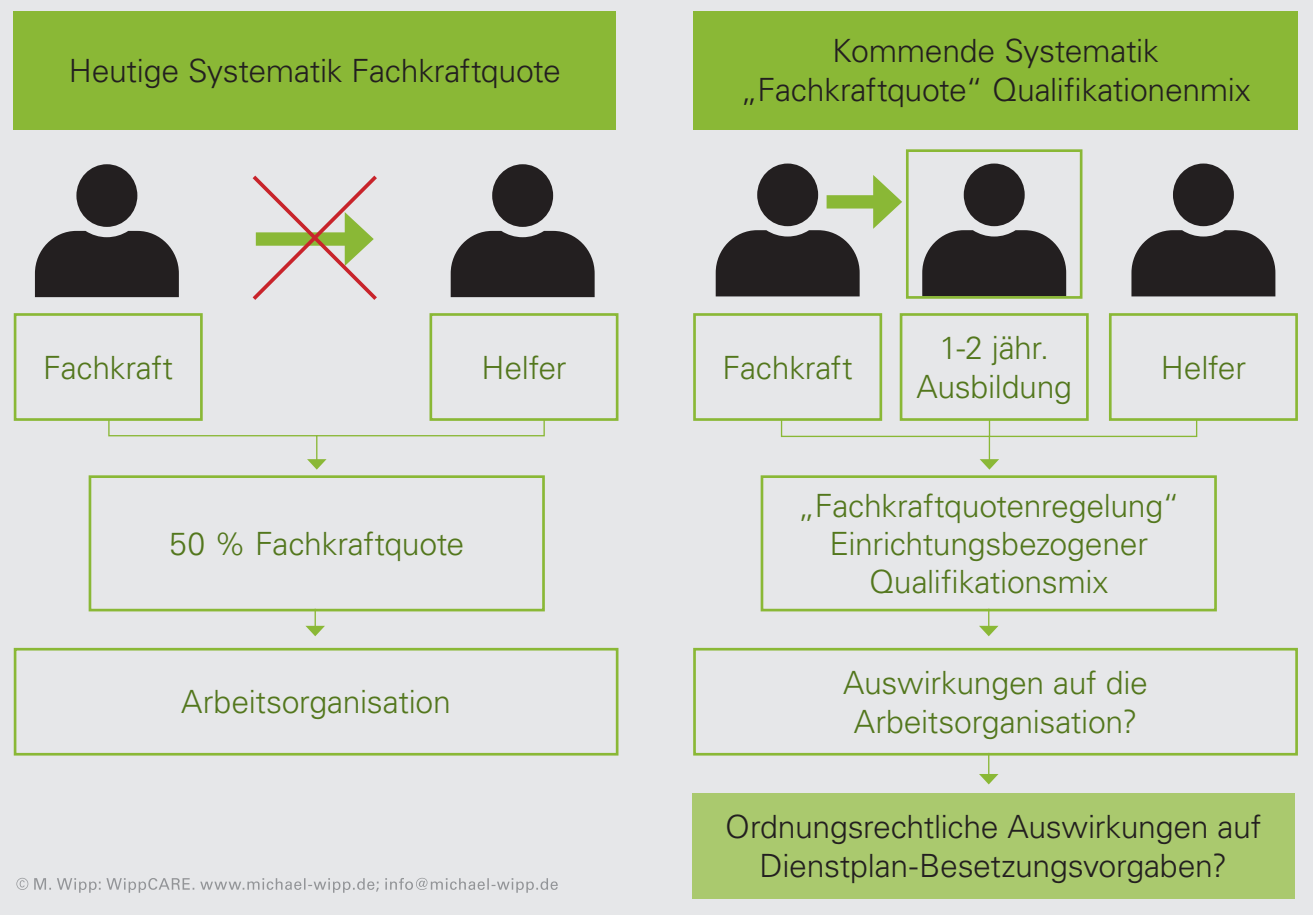
Zeitplan und Eigeninitiative: Gemäß dem Zeitplan der Roadmap darf auch nicht vergessen werden, dass für Anfang 2025 „die Prüfung weiterer Personalausbaustufen in Abhängigkeit von den Ergebnissen der begleitenden Evaluation und der Lage am Arbeits- und Ausbildungsmarkt“ vorgesehen ist. Dass dies wirklich geschieht, sollten wir alle gemeinsam im Interesse von Bewohnern und Mitarbeitern im Blick behalten.

Das jahrzehntelange Warten auf die Einführung eines bundeseinheitlichen Personalbemessungsverfahrens hat ein Ende. Es liegt an uns, trotz aller Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt und der gegenwärtig mehr als behäbigen Pflegepolitik diese Thematik anzugehen. Denn was wäre die Alternative? Weiter wie bisher, geht nicht. Folglich geht der Blick nach vorn, um gemeinsam mit den Mitarbeitern die Chance zu nutzen, um verkrustete Strukturen zu entrümpeln und im Interesse aller Beteiligten – Mitarbeiter und Bewohner – neue Wege zu gehen.

**Michael Wipp ist zusammen mit Margarete Stöcker und Peter Sausen Mitautor des bei Vincentz Network erschienenen „Praxishandbuch: die neue Personalbemessung auf Grundlage der PeBeM-Studie und § 113 c SGB XI“.*

Fachkraftquote vs. Qualifikationsmix

Auswirkung auf die (Arbeits-) Organisation?



Kaum erfüllbare Erwartungen

Umsetzung der Personalbemessung ab Juli 2023

Von Pascal Tschörtner

Mit dem Beginn der Umsetzung der vollstationären Personalbemessung ab Juli 2023 sind vielfältige Hoffnungen verbunden: Es soll mehr Personal geben, die Beschäftigten entlastet und die Arbeitsbedingungen weiter verbessert werden, die Tätigkeitsausübung abgestimmt auf die jeweils benötigte Qualifikation erfolgen und vor allem die Fachkraftquote endlich abgeschafft werden. Viele dieser Punkte sind verständlich und richtig. Allein, ihre zeitnahe Umsetzung wird in den allermeisten Einrichtungen nicht erfolgen können.

Bereits mit dem Abschluss der wissenschaftlichen Erarbeitung des Personalbemessungsinstruments unter Leitung von Prof. Heinz Rothgang war allen Beteiligten klar, dass eine vollständige Umsetzung unter den bisherigen Strukturen nicht möglich ist. Zehntausende neue Pflegekräfte, insbesondere mindestens einjährig qualifizierte Pflegeassistenzkräfte, sind auf dem Arbeitsmarkt nicht vorhanden. Nicht einmal alle bisher bestehenden Stellen können derzeit besetzt werden. Ein unmittelbarer Personalaufwuchs im zweistelligen Prozentbereich ist vollkommen ausgeschlossen. Andernfalls würde eine Rationierung der pflegerischen Versorgung durch Platzabbau drohen.

Aus diesem Grund wurde die Einführung der Personalbemessung schrittweise geplant. Jedes Pflegeheim kann sich nun auf den Weg hin zu einer Mehrpersonalisierung und einem qualifikationsgerechteren Personaleinsatz begeben. Dass hierfür im Bund und in den Ländern die nötigen rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen wurden, war für den bpa ein zentrales Anliegen. Es ist uns gelungen, flächendeckend die Pflegeheime in die Lage zu versetzen,



Foto: Meike Kenn

Pascal Tschörtner,
bpa-Geschäftsführer – Geschäfts-
bereichsleiter stationäre Versorgung

das Personal entsprechend der neuen Grundlagen zu organisieren, ohne dabei eine Überforderung aufgrund zu restriktiver Verpflichtungen zu riskieren. Gleichwohl sind nun auch noch die Landesregierungen gefordert, ihren Teil beizutragen, indem die im Landesrecht verankerten Fachkraftquoten ebenfalls ersatzlos gestrichen werden.

Für den bpa war es darüber hinaus essentiell, trotz des offensichtlich fehlenden Personals im Bereich der mindestens einjährig qualifizierten Pflegeassistenzkräfte, den sogenannten QN3-Kräften, die Voraussetzungen zu schaffen, dass jede vollstationäre Pflegeeinrichtung dennoch in die neue Systematik der Personalbemessung einsteigen und im Rahmen der eigenen Möglichkeiten Personal aufbauen kann. Dabei gelang es nach monatelanger Überzeugungsarbeit im Rahmen des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetzes (PUEG) verschiedene Übergangsregelungen einzuführen. Am wichtigsten dabei ist die Anerkennung erfahrener

Pflegekräfte, die aber noch keine mindestens einjährige Ausbildung absolviert haben, als QN3-Kräfte, soweit sie sich verpflichten, bis Ende 2028 eine entsprechende Ausbildung zu beginnen. Diese Neuregelung überzeugt und ist konsequent. Genau dieses erfahrene Personal führt einen großen Teil der künftig von den QN3-Kräften zu erledigenden Tätigkeiten heutzutage aus. Es ihnen weiterhin zu ermöglichen, ist da nur logisch. Pflegeheime werden zudem so nicht bestraft dafür, dass es die Länder bisher versäumt haben, ausreichende Ausbildungsstrukturen für diese Assistenzkräfte zu schaffen. Durch die Übergangszeit bis 2028 kann somit bereits der Einstieg in die neue Personalbemessung erfolgen und gleichzeitig an der Schaffung der notwendigen Kontextfaktoren gearbeitet werden.

Die Länder und der Bund müssen nun ihrer Verantwortung nachkommen und die Strukturen für die weitere Personalsicherung schaffen. Dazu gehört, die Ausbildungskapazitäten bei den Fachkräften abzusichern und bei den Assistenzkräften aufzubauen, die Zuwanderung für Fachkräfte und Azubis erheblich auszuweiten, niedrigschwellige Zugänge in den Pflegeberuf für jeden zu garantieren, der dafür infrage kommt sowie all die damit im Zusammenhang stehenden Aufgaben vernünftig zu finanzieren.

Die Pflegeheime haben ein großes Interesse daran, die Vorteile der neuen Personalbemessung nutzen zu können. Damit dies möglich ist, bedarf es aber neben eigenen Maßnahmen, wie sie durch die beiden weiteren Fachbeiträge beschrieben wurden, auch der Unterstützung durch die Politik. Andernfalls können die großen Erwartungen an das neue System nicht erfüllt werden.

Rahmenempfehlungen für die einheitliche und flächendeckende Versorgung mit außerklinischer Intensivpflege liegen vor

Von Sven Wolfgram

Die Rahmenempfehlungen nach § 132l Abs. 1 SGB V sind nach langen und intensiven Verhandlungen sowie dem Abschluss eines Schiedsverfahrens zum 1. Juli 2023 in Kraft getreten und bilden die noch ausstehenden Ergänzungen der Regelungen für den zwingend erforderlichen neuen Vertragsschluss für die Versorgung von Versicherten, die einen Anspruch auf Leistungen der außerklinischen Intensivpflege nach § 37c Abs. 1 SGB V haben.

Hintergrund der neuen Rahmenempfehlungen ist die vom Gesetzgeber mit dem Gesetz zur Stärkung von intensivpflegerischer Versorgung und medizinischer Rehabilitation (Intensivpflege- und Rehabilitationsstärkungsgesetz – GKV-IPReG) beschlossene Neuausrichtung des spezialisierten Leistungsbereiches. Mit der Novellierung der außerklinischen Intensivpflege hat der Gesetzgeber unter dem Vorwand einer deutlichen Qualitätsverbesserung die eingeschränkte Wahlmöglichkeit der Patienten in Kauf genommen und verfolgt in diesem Leistungsbereich in erster Linie das Ziel von Kosteneinsparungen.

Für die Umsetzung der Gesetzesnovellierung wurde der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) beauftragt, die Anforderungen zur Leistungsgewährung im Rahmen einer eigenen Richtlinie zur außerklinischen Intensivpflege festzusetzen. Diese wurde im März 2022 vom Bundesgesundheitsministerium genehmigt. Auf Basis der neuen Richtlinie waren die Krankenkassenverbände und Leistungserbringerverbände aufgerufen, entsprechende Rahmenempfehlungen zu vereinbaren. Die Verhandlungen zu den Bundesrahmenempfehlungen gestalteten

sich erwartbar schwierig und wesentliche Vereinbarungsinhalte konnten erst unter der Moderation der Schiedsstelle geeint bzw. mussten durch deren Beschluss im April 2023 festgesetzt werden.

Die Gesetzesänderung hat eine neue Versorgungsstruktur in der außerklinischen Intensivpflege – von ambulanten Pflegediensten über Wohngruppen bis zu spezialisierten Pflegeheimen zur Folge. Die Rahmenempfehlungen bilden künftig für alle Versorger in der außerklinischen Intensivpflege die Grundlage für die Versorgungsverträge, nach den bekannten Versorgungsbereichen ambulant und stationär wird nicht mehr unterschieden. Künftig erfolgt die Differenzierung nach Einfach- und Mehrfachversorgung. Der Leistungsanspruch der Versicherten nach § 37c SGB V und auch die damit zusammenhängenden Grundlagen für die Leistungserbringer nach § 132l SGB V wurden hierzu neu gefasst. Künftig wird die außerklinische Intensivpflege eigenständig geregelt und ist nicht mehr Regelungsbestandteil der häuslichen Krankenpflege.

Dazu hat der Gesetzgeber neue und verbindliche Vorgaben für die Versorgungs- und Vergütungsverträge geschaffen. Die Versorgungsverträge werden auch durch die Landesverbände der Krankenkassen und die Ersatzkassen gemeinsam und einheitlich geschlossen, was in vielen Bundesländern die bisherige Verhandlungspraxis signifikant verändern wird.

Gegenstand der Bundesrahmenempfehlungen sind neben der Personalqualifikation insbesondere die Grundsätze zur Festlegung des Personalbedarfs, der Vergütungsstruktur, Maßnahmen zur



Foto: Meike Kenn

Sven Wolfgram,
bpa-Geschäftsführer – Geschäftsleiter ambulante Versorgung

Qualitätssicherung, die Abrechnung sowie die strukturellen Anforderungen an Wohngemeinschaften und stationäre Spezialeinrichtungen.

Die neuen Regelungen sind für die Leistungserbringer der außerklinischen Intensivpflege existenziell. Die Rahmenempfehlungen sind verbindlich und regeln, wie die bisherige Versorgung in die vom Gesetzgeber neu angelegte Struktur der außerklinischen Intensivpflege überführt wird.

Auch weil die Bedeutung der außerklinischen Intensivpflege weiter zugenommen hat, sind die Rahmenempfehlungen für den bpa von besonderem Belang. Deshalb waren die Verhandlungen, die der bpa maßgeblich geführt und begleitet hat, vorrangig mit dem Ziel verbunden, die Leistungserbringung und damit auch die bpa-Mitgliedseinrichtungen in

ihrem Bestand abzusichern und für neue Leistungserbringer einen fairen Marktzutritt, bei entsprechender Qualität und Refinanzierung, zu ermöglichen.

Die Qualifikationsanforderungen, die nun in den Rahmenempfehlungen festgelegt wurden, entsprechen im Wesentlichen den Regelungen, wie sie zuvor bereits in den Bundesrahmenempfehlungen zur häuslichen Krankenpflege nach § 132a SGB V für den Bereich der außerklinischen Intensivpflege festgelegt worden waren. Detailreiche Anforderungen gibt es hinsichtlich der Qualifizierungen der verantwortlichen Pflegedienstleitung bzw. Bereichsleitung sowie der an der Versorgung beteiligten Pflegefachkräfte. Diese sind den Leistungserbringern in der außerklinischen Intensivpflege durch besondere Anforderungen von geschlossenen Ergänzungsvereinbarungen größtenteils bekannt. Sie werden künftig insbesondere für die Versorgungscluster beatmete und nicht beatmete trachealkanülierte Versicherte bzw. weder beatmete noch trachealkanülierte Versicherte differenziert.

Deutliche Unterschiede zur bisherigen Vertragsgestaltung hingegen erfahren insbesondere die ambulanten Pflegedienste bei der Festlegung des Personalbedarfs. Der bpa konnte erfolgreich durchsetzen, dass bei der Personalbedarfsermittlung für die vollstationären Pflegeeinrichtungen und die Wohneinheiten einheitliche Grundsätze zur Ermittlung des individuellen Personalschlüssels geschaffen wurden. Hierzu wurde für beide Leistungsorte der Begriff der „Mehrfachversorgung“ eingeführt. Die ambulanten Mitgliedseinrichtungen werden vom bpa umfassend zu den Fragen der neuen Systematik unterstützt.

Durch Strukturanforderungen für Wohngruppen mit außerklinischer Intensivpflege werden z. B. an die Substanz einer Wohneinheit zahlreiche Anforderungen geknüpft. So kann die Größe von Wohneinheiten zwischen zwei und zwölf Plätzen variieren, es besteht für die Wohneinheit die Pflicht zur Gestaltung für ein

pflegefachliches, strukturelles und räumliches Gesamtversorgungskonzept. Unter Übergangsfristen von bis zu vier Jahren bestehen für die Bestandswohneinheiten weitere strukturelle Anforderungen, wie z. B. Versorgung in Einzelzimmern, deren Größe mindestens 12 m² umfasst, weitere Anforderungen an die Räumlichkeit (beidseits zugängiges Pflegebett, Nutzung eines Liftsystems und die Unterbringung der Medizintechnik), an das Notfallmanagement und die Hygiene sowie das Melden der Wohneinheit bei der örtlich zuständigen Leitstelle der Feuerwehr und des Rettungsdienstes. Fraglich ist, ob mit den entsprechenden Übergangsfristen, die für die strukturellen und baulichen Anpassungen erreicht wurden, alle heutigen Versorgungsangebote erhalten werden können.

Auch im Bereich der Vergütungssystematik konnte sich der bpa mit einer wesentlichen Forderung durchsetzen, so dass, anders als von den Krankenkassen ursprünglich verlangt, Kollektivverhandlungen nicht von dem Einvernehmen der Krankenkassen abhängig sind. Eine solche Regelung hätte in der Praxis die Möglichkeiten kollektiver Vergütungsverhandlungen wesentlich eingeschränkt, obwohl die Krankenkassen insgesamt zu gemeinschaftlichen Verhandlungen verpflichtet wurden. Geregelt werden konnte auch, dass vollstationäre Pflegeeinrichtungen Anspruch auf einen Versorgungsvertrag und eine Vergütungsvereinbarung nach § 132l Abs. 5 SGB V haben, ohne gleichzeitig eine Pflegesatzvereinbarung nach §§ 84, 85 SGB XI abschließen zu müssen. Auch hiermit ist ein wesentliches Ziel erreicht.

Bei der Umsetzung der Versorgungsverträge vor Ort wird künftig darauf zu achten sein, dass diese auch entsprechend der Rahmenempfehlungen erfolgt, beispielsweise also die Vergütung für die außerklinische Intensivpflege in den vollstationären Pflegeeinrichtungen auch den bindenden Maßgaben der neuen Rahmenempfehlungen entspricht.

Viel Zeit bleibt den Akteuren auf Landesebene nicht, die Anforderungen der Rahmenempfehlungen in den Versorgungsverträgen vor Ort umzusetzen. Bis zum 30. Juni 2024 gelten bestehende Verträge (Ergänzungsvereinbarungen) weiter, aber spätestens ab 1. Juli 2024 müssen sie durch einen Vertrag nach § 132l Abs. 5 SGB V abgelöst werden.

Der bpa wird seine Mitglieder umfassend unterstützen. In ersten Informationsveranstaltungen wurden die Neuregelungen der Bundesrahmenempfehlungen nach § 132l SGB XI den Einrichtungen der außerklinischen Intensivpflege bereits ausführlich vorgestellt und die bpa-Landesgeschäftsstellen bereiten sich in Arbeitsgruppen mit den Mitgliedseinrichtungen vor und stimmen Möglichkeiten zu Verhandlungen mit den Krankenkassenverbänden ab. An dem Abschluss der neuen Versorgungsverträge wird sich die vom Gesetzgeber avisierte Neuausrichtung der außerklinischen Intensivpflege messen lassen müssen.

Der zunehmenden Anzahl an Patienten, die einer außerklinischen Intensivpflege – mit und ohne Langzeitbeatmung – bedürfen, steht der gravierende Fachkräftemangel entgegen. Insbesondere das für die außerklinische Intensivpflege benötigte hoch qualifizierte Personal steht nur eingeschränkt zur Verfügung. Zudem zeichnet sich gegenwärtig ab, dass für die vom Gesetzgeber mit dem IPR eG eingeführte regelmäßige Erhebung des Weaning-Potenzials von beatmeten Patienten nicht ausreichend qualifizierte Ärzte zur Verfügung stehen. Da die regelmäßige Überprüfung des Weaning-Potenzials im Abstand von sechs Monaten jedoch neue Voraussetzung für die Verordnungsfähigkeit außerklinischer Intensivpflege ist, zeichnen sich hier ebenfalls mögliche Schwierigkeiten ab.

Der bpa wird die Umsetzung der neuen Bundesrahmenempfehlungen engmaschig und kritisch begleiten und bei Bedarf eine gesetzliche Nachsteuerung einfordern.

Bundessozialgericht bestätigt: Unternehmerrisiko muss auch in der Eingliederungshilfe berücksichtigt werden

Von Pascal Tschörtner

Während die Vergütung des unternehmerischen Risikos in anderen Branchen nicht wegzudenken ist, gilt dies in der Sozialwirtschaft noch oft genug als nahezu unanständig. Anders als in der Pflege gibt es in der Eingliederungshilfe bisher zudem keine explizite rechtliche Regelung, die ausdrücklich die Berücksichtigung des Unternehmerrisikos vorsieht.

Die Kostenträger in den Ländern haben sich deshalb bisher ganz überwiegend strikt geweigert, eine gesonderte Finanzierung dieser Risiken in den Vergütungsverhandlungen vorzusehen. So findet ein gewisser Bezug derzeit allenfalls in Form minimal reduzierter Auslastungsgrade statt. Andere Länder halten eine pauschale Berücksichtigung zwar für grundsätzlich denkbar, beziffern die Höhe aber zunächst mit null Prozent. In Schleswig-Holstein hat das Land kürzlich sogar per Verordnung festgelegt, dass es keine pauschale Vergütung des Unternehmerrisikos geben könne.

Durch ein aktuelles Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) sollten viele dieser inakzeptablen Vorgehensweisen endlich der Vergangenheit angehören. Streitgegenstand war ein Schiedsspruch aus Oktober 2012 über die Höhe der Vergütung für stationäre Leistungen der Eingliederungshilfe. Der Kläger, eine Nachsorgeeinrichtung für suchtkranke Menschen, hatte im Rahmen der Erhöhung der Maßnahmen- und Grundpauschale auch die Berücksichtigung eines Unternehmerrisikos in Höhe von fünf Prozent der Bruttolohnsumme gefordert. Dies verwehrte die Schiedsstel-

le mit der Begründung, die jahrelange Existenz des Unternehmens am Markt zeige, dass die bisherigen Vergütungen einen Gewinn zwangsläufig haben enthalten müssen. Auch das Landessozialgericht wollte der Einrichtung die Berücksichtigung des Unternehmerrisikos nicht zugestehen. Das BSG kam hingegen zu dem Schluss, dass im Rahmen der Vergütung bei einer wirtschaftlichen Betriebsführung auch das Unternehmerrisiko angemessen zu berücksichtigen sei.

Auch in der Eingliederungshilfe müsse die Vergütung demnach so bemessen sein, dass sie bei wirtschaftlicher Betriebsführung die voraussichtlichen Kosten einer Einrichtung unter Zuschlag einer angemessenen Vergütung ihres Unternehmerrisikos deckt. Die Auffassung der Schiedsstelle, dass die bisherige Vergütung bereits entsprechende Gewinne beinhalte, war ohne eine nähere Überprüfung durch diese und ohne externen Vergleich nicht statthaft. Ein solcher externer Vergleich muss zudem angemessene Kriterien formulieren, die eine echte Vergleichbarkeit gewährleisten. Neben einer ähnlichen Entlohnung gehört dazu z.B. auch die Größe der Einrichtung, ihre Lage und ihr Leistungsangebot. Zudem muss es sich um aktuelle Werte handeln. Vergütungen, die vor einigen Jahren verhandelt wurden, könnten nicht ohne Weiteres einbezogen werden. Ebenso wenig war das BSG davon zu überzeugen, dass eine Auslastungsquote von 98 Prozent Gewinnchancen realistisch abbildet, wie im konkreten Landesrahmenvertrag vorgesehen.

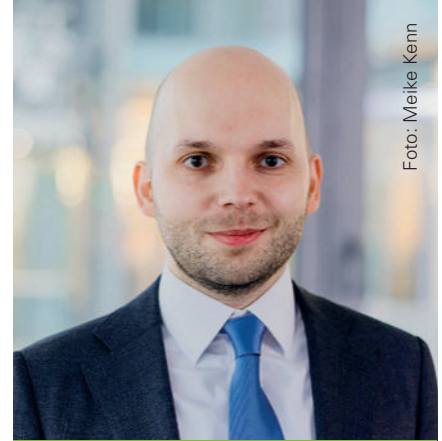


Foto: Meike Kenn

Pascal Tschörtner,
bpa-Geschäftsführer – Geschäftsbe-
reichsleiter stationäre Versorgung

Damit ist nun höchstrichterlich geklärt, dass die in der Pflege aufgestellten Grundsätze zur Berücksichtigung eines Unternehmerrisikos auch in der Eingliederungshilfe Anwendung finden können, was weitreichende Konsequenzen für Vergütungsverhandlungen und Schiedsstellenverfahren haben könnte. Die bisherige Praxis, nach der eine Berücksichtigung des Unternehmerrisikos allenfalls im Rahmen der Auslastung erfolgt und gesonderte Zuschläge von den Kostenträgern nicht einmal diskutiert werden, dürfte der Vergangenheit angehören. Der Fall wurde noch auf Basis der Rechtslage vor dem BTHG entschieden, ist aber auf das neue Recht anwendbar.

Personalmangel, immer neue bürokratische Anforderungen sowie insbesondere die knappen Kassen der Sozialämter führen in der Konsequenz zu fortgesetzt schlechten Refinanzierungsbedingungen und verschärften Anforderungen. Die wirtschaftlichen Spielräume für die Unternehmen der Eingliederungshilfe werden dadurch immer schmaler. Umso wichtiger ist es daher konsequent alle Stellschrauben zu nutzen, die wirtschaftliches Handeln möglich machen. Das vorliegende BSG-Urteil hat das Potenzial einen wichtigen Baustein in der Vergütung der Leistungen zu bilden. Das gilt es nun zu nutzen.

Soziale Infrastruktur unter massivem Druck

Zweites „Trendbarometer Sozial- und Gesundheitswirtschaft“ zeigt dringenden politischen Handlungsbedarf für Stabilität und Planungssicherheit

Von Susanne Leciejewski, Geschäftsleiterin, und Markus Sobottke, Teamleiter Research, BFS Service GmbH

Im ersten Quartal 2023 hat die BFS Service GmbH im Auftrag der Bank für Sozialwirtschaft erneut Einrichtungen und Organisationen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft zu den Auswirkungen der steigenden Kosten sowie dem Handlungsbedarf in zentralen Leistungsfeldern befragt. Die Ergebnisse des zweiten „Trendbarometer Sozial- und Gesundheitswirtschaft“ unterstreichen die jüngsten Hilferufe der Leistungserbringer in Richtung Politik. Demnach lassen sich die Anforderungen hinsichtlich Leistungsangebot und Versorgungsqualität nur dann weiterhin erfüllen, wenn zügig stabile gesetzliche Rahmenbedingungen zum wirtschaftlich tragfähigen Betrieb sozialer Einrichtungen geschaffen werden.



Susanne Leciejewski



Markus Sobottke

Die Hälfte der Befragten schätzt die zukünftige wirtschaftliche Situation ihres Unternehmens als angespannt ein. Die größte Herausforderung: Inflationsbedingte Mehrkosten, die von den Kostenträgern weiterhin nur unzureichend kompensiert werden, treffen auf Ertragseinbußen, weil aufgrund des Personalmangels Aufnahme- und Behandlungskapazitäten eingeschränkt sind.

Unzureichende Kompensation steigender Kosten belastet Liquidität und Wirtschaftlichkeit

Personal, sonstige Sachkosten, Lebensmittel und Energie sind die Kostenblöcke, in denen noch weitere Kostensteigerungen erwartet werden. Geschäftsfeldübergreifend hat rund ein Drittel der Befragten die Erfahrung gemacht, dass sich die Kostenträger nicht bereit zeigen, die Mehrkosten zu kompensieren. Insbesondere in Hilfefeldern wie

der ambulanten Pflege und der Eingliederungshilfe geht ein bedeutsamer Anteil der Befragten nicht davon aus, angemessene Vergütungssatzsteigerungen verhandeln zu können.

35 Prozent der Befragten betrachten die verschiedenen Energiehilfen von Bund und Ländern als unzureichend: Bürokratische Hürden sind zu hoch und die bisher entstandenen Einbußen werden oftmals nicht kompensiert. Zudem klaffe zwischen Ankündigung auf Bundesebene und Umsetzung auf Ebene der Länder und Kommunen eine große Lücke.

Für 60 Prozent der Befragten bedeutet dies: Die Liquidität verringert sich – je nach Geschäftsfeld zwischen fünf und 20 Prozent. Einzelne Anbieter stationärer und ambulanten Pflege sehen sich sogar mit einem Rückgang der Liquidität um über 30 Prozent konfrontiert.

Eine weitere Zuspitzung sind langfristige Defizite im Jahresabschluss. Rund 30 Prozent der Befragten geben an, das Jahr 2022 mit einem Defizit abzuschließen. Im Jahr 2023 erwarten bereits über 40 Prozent der Befragten ein negatives Jahresergebnis. Gegenüber dem Jahr 2019 hat sich der Anteil der Befragten, die ein Jahresdefizit erwirtschaften, fast verdreifacht.

Personalmangel als wachsende Bedrohung für Unternehmenserfolg und Versorgungssicherheit

Der Personalmangel schlägt zunehmend auf die Ertragsseite der Unternehmen durch. Eine Reduktion der Aufnahmekapazitäten für neue Patienten, Bewohner und Klienten aufgrund fehlenden Personals – das ist geschäftsfeldübergreifend für 65 Prozent der Befragten bereits Realität. Je nach Geschäftsfeld beträgt die Einschränkung der Aufnahmekapazität

zwischen zehn und 30 Prozent. Neben Krankenhäusern sind v.a. Einrichtungen bzw. Dienste der stationären und ambulanten Pflege sowie Wohnangebote und Werkstätten für Menschen mit Behinderung besonders betroffen (siehe Abbildung 1).

Die reduzierten Aufnahmekapazitäten führen wiederum zu signifikanten Einbußen beim Ertrag. Besonders gravierend sind die Auswirkungen im Pflegesektor. Manche stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste verzeichnen einen Rückgang der Erträge um mehr als 40 Prozent (siehe Abbildung 2).

Notwendige Investitionen drohen an rückläufigen Eigenmitteln zu scheitern

Digitalisierung, Personal, Immobilien, Nachhaltigkeit: An der Investitionsbereitschaft der Betreiber in relevanten Zukunftsthemen besteht kein Zweifel. Große Zweifel bestehen aber hinsichtlich der Finanzierbarkeit. Die Investitionen sollen zu meist aus Eigenmitteln oder Förderprogrammen gestemmt werden. Doch wie sollen diese Eigenmittel zur Verfügung stehen bei einer drastischen Verschlechterung von Ertragslage und Liquidität? Gerade jetzt wären Investitionen für wirksame Fortschritte auf der Kosten- und Ertragsseite notwendig. Unterbleiben diese, wächst der ohnehin schon immense Investitionsstau in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft weiter dynamisch an.

Anpassungsbedarfe auf betrieblicher Ebene prüfen

Soziale Organisationen müssen nun alle Möglichkeiten nutzen, um ihre ökonomische Resilienz zu steigern. Hierzu zählen insbesondere:

- Eine ganzheitliche Bestandsaufnahme hinsichtlich Leistungsangeboten, Prozessen und Immobilien, um Handlungsbedarfe mit Kennzahlen zu untermauern
- Eine regionale Arbeitsmarkt- und Fachkraftanalyse inkl. perspektivischer Entwicklungen
- Eine Strategie zur Positionierung als attraktiver Arbeitgeber
- Regionale Bedarfsanalysen unter Berücksichtigung der verschiedenen Versorgungsformen
- Eine besonders sorgfältige Überprüfung der Wirtschaftlichkeit von Bauvorhaben
- Eine steigende Nachhaltigkeit der Leistungserbringung – dies ist nicht nur eine Pflicht, sondern v.a. ein Chance
- Die Optimierung des Liquiditätsmanagements durch prozessuale Maßnahmen (z.B. Sachkosten- und Belegungsmanagement) und Finanzierungsinstrumente (z.B. Factoring, Avale und Leasing)
- Die Stärkung der Investitionsfähigkeit durch Einsatz eines passenden Finanzierungsmixes (z.B. Fördermittel und -darlehen, Sale and lease back und Zusammenarbeit mit Spezialimmobilienfonds)

Politische Rahmenbedingungen müssen für Stabilität sorgen

In jüngster Zeit musste eine steigende Zahl von Betreibern aller Größenklassen Insolvenzanträge stellen oder sich aus wirtschaftlichen Gründen aus einem Hilfefeld – insbesondere der stationären oder ambulanten Pflege – zurückziehen. Die soziale Infrastruktur ist in Teilen akut bedroht. Aus Sicht der Leistungserbringer ist die Politik gefordert, stabile gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Diese sind die Voraussetzung für eine langfristige Planung des Leistungsangebotes und der damit verbundenen Investitionen. Stabilität und Planungssicherheit sind von zentraler Bedeutung für eine zuverlässige und konsistente Versorgung der Bevölkerung.

Für das zweite „Trendbarometer Sozial- und Gesundheitswirtschaft“ hat die BFS Service GmbH erneut ausgewählte Vertreter*innen von insgesamt mehr als 1.000 Einrichtungen in den Branchen und Leistungsfeldern des Sozial- und Gesundheitswesens befragt. Zu den behandelten Themen gehören die politischen Hilfsmaßnahmen zum Abfedern der Energiekrise und das neue Personalbemessungssystem in der stationären Pflege. Die Umfrage wurde vom 25. Januar bis zum 21. Februar 2023 durchgeführt. Das erste Trendbarometer Sozial- und Gesundheitswirtschaft wurde im Oktober 2022 veröffentlicht.

Das „Trendbarometer Sozial- und Gesundheitswirtschaft“ ist kostenlos abrufbar unter: www.sozialbank.de/news-events/publikationen/bfs-trendbarometer

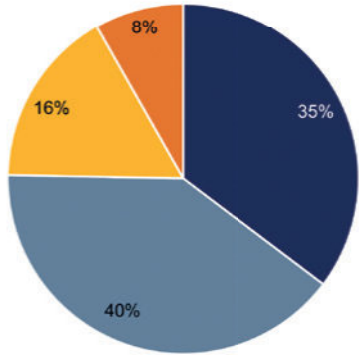


Abb. 1: Verringerung der Aufnahmekapazitäten infolge von fehlendem Personal

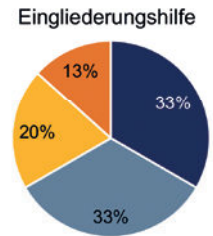
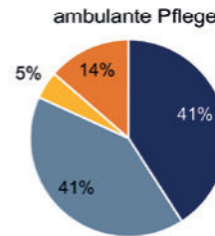
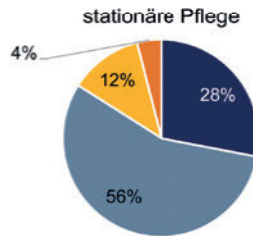


65 Prozent aller Befragten geben an, dass fehlendes Personal bereits zu einer Reduktion der Aufnahmekapazitäten um bis zu 30 Prozent geführt hat.

geschäftsfeldübergreifend*:



■ Nein ■ Ja, um bis zu 10% ■ Ja, um 11 bis 20% ■ Ja, um 21 bis 30%



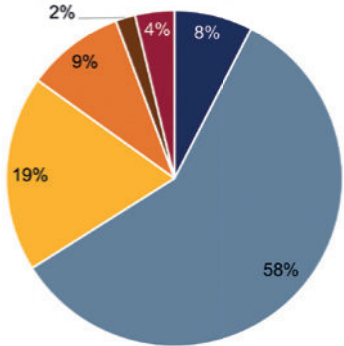
* Stationäre und ambulante Pflege, Krankenhäuser, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Eingliederungshilfe, ambulante Gesundheitseinrichtungen

Abb. 2: Verringerung des Ertrags infolge von fehlendem Personal

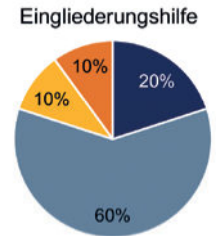
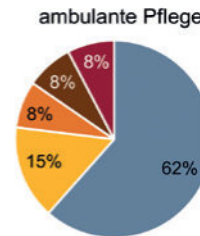
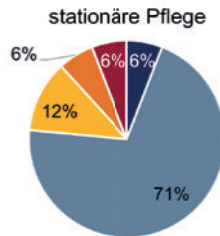


92 Prozent aller Befragten geben an, dass fehlendes Personal bereits zu einer Reduktion des Ertrages geführt hat.

geschäftsfeldübergreifend*:



■ Keine Auswirkungen ■ Ertrag gesunken um bis zu 10%
 ■ Ertrag gesunken um 11 bis 20% ■ Ertrag gesunken um 21 bis 30%
 ■ Ertrag gesunken um 31 bis 40% ■ Ertrag gesunken um mehr als 40%



* Stationäre und ambulante Pflege, Krankenhäuser, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Eingliederungshilfe, ambulante Gesundheitseinrichtungen

Ein PUEG 2 muss nun dringend folgen

Von Norbert Grote

Nicht wenige dürften sich bei der Durchsicht der ersten Entwürfe zum Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) verwundert gefragt haben, ob sie vielleicht versehentlich nicht alles ausgedruckt oder eine unvollständige Datei erhalten haben. Zu groß war die Diskrepanz zwischen den großen aktuellen Baustellen der Pflege und den minimalen Ansätzen dieses Gesetzes.

Die Forderungen des Bundesverfassungsgerichts nach einer Neugestaltung der Beiträge zur Pflegeversicherung wurden auf den letzten Drücker umgesetzt und dem immer schnelleren Abschmelzen der Möglichkeiten von Pflegebedürftigen, ihre eigene Pflege zu bezahlen, wurden leichte Anhebungen der entsprechenden Sachleistungsbeträge in der Zukunft entgegengesetzt.

Das war es im Wesentlichen. Keine spürbare Entlastung der Pflegebedürftigen und ihrer pflegenden Angehörigen angesichts dramatisch steigender Kosten und damit einhergehenden erheblichen Leistungsverkürzungen. Keine Maßnahmen zu Stabilisierung der wankenden Pflegeinfrastruktur, die sich erstmals seit Einführung der Pflegeversicherung Mitte der 90er Jahre im Rückbau befindet. Keinerlei Ideen zur zukunfts- und demografiefesten Ausrichtung der Pflegeversicherung. Nicht einmal die Umsetzung der eigenen, im Koalitionsvertrag festgeschriebenen Ziele der Ampelregierung. All dies sucht man auch im inzwischen in Kraft getretenen Gesetz vergeblich.

Wie kann das sein? Hat der Bundesgesundheitsminister nicht verstanden, in welcher existenziellen Bedrohungssituation sich die pflegerische Versorgung in Deutschland befindet? Hört er die pflegenden Angehörigen nicht, die längst nicht mehr überall die Pflege fin-

den, die sie für ihre Verwandten brauchen und wünschen? Liest er die Berichte über Insolvenzen und Schließungen großer und kleiner, privater und freigemeinnütziger Pflegeeinrichtungen nicht? Nimmt er die Sorgen der Unternehmensverbände fast aller Wirtschaftsbranchen nicht wahr, die sich um die Einsatzfähigkeit ihrer Facharbeiterinnen und Facharbeiter sorgen, wenn diese durch die Pflege von Angehörigen zuhause gebunden sind und keine professionelle Unterstützung mehr finden? Oder weiß er das alles, hat aber keine Antworten darauf oder hat es nicht geschafft, sich in der Regierungskoalition im Bund durchzusetzen, um die notwendigen finanziellen Mittel zur Absicherung der pflegerischen Infrastruktur zu beschaffen?

Verständlicherweise groß und nicht überhörbar war der öffentliche Aufschrei nahezu aller Akteure der Pflege, die die fehlenden politischen Maßnahmen im vorgelegten PUEG anprangerten. Der bpa war in diesem Konzert besonders hörbar, durch eine massive mediale Wahrnehmung einer alarmierenden Mitgliederumfrage, bei der rund 70 Prozent der über 2.500 Einrichtungen, die an der Befragung teilnahmen, von wirtschaftlichen Schwierigkeiten berichteten. Auch in vielen politischen Gesprächen hat der bpa die notwendigen Ergänzungen im Gesetz eingefordert und in Teilen konnten beispielsweise auch zusätzliche bürokratische Belastungen der Einrichtungen verhindert werden. Im Großen und Ganzen blieb die heftige Kritik vieler Organisationen jedoch im politischen Raum ungehört. Verabschiedet wurde im Deutschen Bundestag in der Folge ein angebliches „Reformgesetz“, das nicht einmal der Bundesgesundheitsminister selbst als optimal bezeichnet. Es ist lediglich ein Fassadenanstrich, während das gesam-



Foto: Meike Kenn

Norbert Grote,
bpa-Hauptgeschäftsführer

te Gebäude der Pflege gefährlich wankt, so hat es zutreffend unser Präsident Bernd Meurer in den vergangenen Wochen in der öffentlichen Diskussion um das PUEG zusammengefasst.

Die minimale Anhebung der Leistungsbeträge der Pflegeversicherung gleicht noch nicht einmal ansatzweise die Kostensteigerung der letzten Jahre aus. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen müssen nach wie vor die bittere Entscheidung treffen, wie viel Körperpflege oder wie viele Tage in der Tagespflege sie sich überhaupt noch leisten können. Wichtige Entlastungen in der häuslichen Versorgung brechen weg. Längst ist die Versorgungssicherheit in vielen Regionen Deutschlands nicht mehr gegeben, Pflegebedürftige und ihre Angehörigen finden nicht mehr die Versorgung, die sie wollen und dringend brauchen. Rationierung ist der Terminus, der eine solche gefährliche Entwicklung beschreibt. Und das in einer Zeit, in der ein erheblicher Ausbau der pflegerischen Angebote aufgrund der weiter stark zunehmenden Zahl pflegebedürftiger Personen und des nahenden Renteneintritts der Babyboomer-Generations dringend erforderlich wäre.

Die gefährliche Trendumkehr bei der Entwicklung der Pflegeinfrastruktur ist dokumentiert. Neben der bpa-Umfrage hat auch die regelmäßige Branchenbefragung der Bank für Sozialwirtschaft (siehe Seite 21 ff) deutlich gemacht, wie umfassend inzwischen die Einschränkung der pflegerischen Leistungen ist und vor welchen Schwierigkeiten die Einrichtungen stehen. Veröffentlichung des DEVAP oder des Beratungsunternehmens Curacon weisen in die gleiche Richtung.

Diese Untersuchungen zeigen auch, wie drängend das Personalproblem inzwischen ist. Es sind längst nicht mehr abstrakte Zahlen künftig fehlender Fachkräfte, die unheilverkündend am Horizont auftauchen. Der Personalmangel bei Fach- und Hilfskräften ist real und im Alltag schmerzhaft spürbar: Pflegeheime können nicht voll belegen, ambulante Dienste streichen Touren zusammen. Neue Kunden werden nahezu flächendeckend nicht mehr angenommen. Und unser größter Pflegedienst der Nation – pflegende Angehörige – findet keine professionelle Unterstützung mehr, pflegende Angehörige fehlen also am eigenen Arbeitsplatz, was längst viele Branchen in Mitleidenschaft zieht.

Vor diesem bedrohlichen Hintergrund lässt Leiharbeit derzeit Millionenbeträge abfließen, die von den Pflegebedürftigen eigentlich für ihre eigene Versorgung aufgebracht werden müssten, und drängt die Stammebelegschaften in den Pflegeeinrichtungen in unattraktive Randarbeitszeiten. Eine wirksame Eindämmung und eine Unterstützung der Pflegeeinrichtung bei der Umsetzung alternativer Ausfallkonzepte sind im Reformgesetz aber ebenfalls kaum zu finden. Der Bundesgesundheitsminister erschwert vor allem die Refinanzierung der Leiharbeit, ohne den Einrichtungen andere wirksame Auswege im Falle von Personalengpässen verlässlich zu ermöglichen. Gesetzliche Regulierung der Leiharbeitsfirmen, die diese in ihre Schranken weisen? Fehlangeize! Die im Gesetz auf Drängen u.a. des bpa aufge-

nommen Springerkonzepte können allerdings einen guten und hilfreichen Ansatz zur Eindämmung der Leiharbeit bieten – kurz- und mittelfristig werden diese in der Fläche aufgrund der allorts anzutreffenden Personalmangelsituation jedoch kaum umsetzbar sein. Ohne einen spürbaren qualitativen und quantitativen Aufwuchs der zur Verfügung stehenden Personalmengen in der Pflege stoßen Konzepte wie Springerpools/Springerdienste, aber auch das neue qualifikationsorientierte Personalbemessungsverfahren in Pflegeheimen an ihre „natürlichen“ Grenzen. Wichtig wären also klare Vorstellungen der Bundesregierung gewesen, wie dem Personalmangel begegnet werden kann. Die Ansätze liegen auf der Hand: Die Zuwanderung in die Berufe der Langzeitpflege muss durch die Einrichtung von One-Stop-Anwerbezentren in den wichtigen Herkunftsländern und ein Ende der Vielstaaterei bei den Anerkennungsprozessen beschleunigt werden. Gleichzeitig muss sich die Politik eingestehen, dass sie mit der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung die vorher rasant steigenden Ausbildungszahlen in der Langzeitpflege ins Gegenteil verkehrt hat.

Beides aber wird in Berlin nicht akzeptiert und nicht adressiert, obwohl es zur Personalsicherung und damit zur Sicher-

ung der pflegerischen Angebote dringend geboten wäre. Die Länder können auch auf Basis der neuen Gesetzgebung ihre unzulängliche Anerkennungspraxis fortsetzen und die zuständigen Ministerien versuchen weiterhin, die Generalistik als Erfolg schönzurechnen. Die Politik muss sich endlich mit Lösungen zur qualitativen und quantitativen Personalsicherung befassen und erkennen, dass die bisherigen Maßnahmen in die falsche Richtung laufen.

Die Pflegebedürftigen brauchen zudem finanzielle Entlastung, damit sie sich die notwendige Pflege wieder leisten können. Und die Pflegeeinrichtungen benötigen jetzt ein Sofortpaket zur wirtschaftlichen Absicherung und Unterstützung, das schnellere Verhandlungen mit den Kostenträgern und wirtschaftlich tragfähige Entgeltsätze ebenso umfasst wie eine massiv ausgeweitete und beschleunigte Zuwanderung in die Berufe der Langzeitpflege.

Die aktuelle Reform kann nur ein erster kleiner Schritt gewesen sein. Ein großer Wurf muss nun umgehend folgen – ein PUEG 2.



bpa/Karikatur von Heiko Sakurai



Foto: Michael Schützke

Voll besetzter Saal bei der Bundesmitgliederversammlung

„Die Ergebnisse können sich sehen lassen: Der bpa ist die Nummer 1“

Präsidium wiedergewählt – Verleihung der Ehrennadel in Gold mit Brillanten an die scheidenden Geschäftsführer Mauel und Tews

Im voll besetzten Saal des Estrel Convention Centers in Berlin sind Vertreterinnen und Vertreter aus Mitgliedsunternehmen des bpa am 11. Mai 2023 zur Bundesmitgliederversammlung zusammengekommen – nach pandemiebedingter Pause endlich wieder in Präsenz.

Vor mehr als 500 Mitgliedern erinnerte bpa-Präsident Bernd Meurer in seiner Grundsatzrede zunächst an die bewegten vergangenen Jahre, in denen Covid den Pflegeeinrichtungen große Leistungen abgefordert hat. Mit großem Engagement der Unternehmerinnen und Unternehmer sowie ihrer Teams in der Pflege, der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Eingliederungshilfe ist es gelungen, einen höchstmöglichen Schutz mit einer persönlichen Betreuung und einer kompetenten Versorgung zu verbinden. Dafür drückte Meurer den bpa-Mitgliedern seinen Dank und seine Anerkennung aus. Der bpa-Präsident erinnerte aber auch an die unterstützende Rolle des Verbandes während der gesamten Pandemie.

Während der bpa in der Anfangszeit für Millionen Euro Schutzmaterialien für seine Mitglieder auf den leergefegten Weltmärkten eingekauft und für eine unkomplizierte Abrechnung mit den Kostenträgern gesorgt hatte, waren später vor allem laufend aktualisierte Arbeitshilfen sowie tägliche und vor allem landesspezifische Informationen für die Mitglieder eine wichtige Unterstützung in der Pandemiebekämpfung.

Herausforderungen GVWG und fehlende Refinanzierung

Als die Pandemie abflaute, mussten die Einrichtungen direkt die nächste große Herausforderung meistern: Mit dem GVWG und der Pflicht zur Entlohnung in Tariffhöhe, die nach langen politischen Verzögerungen plötzlich im Rekordtempo umgesetzt werden musste, standen weitreichende unternehmerische Entscheidungen unter Zeitdruck an. Insbesondere die Überlastung der Kostenträger, die für enorm lange Verhandlungen zur Refinanzierung der neuen Vergütungsstrukturen führten, erschwerten die Einführung der Gehälter in Tariffhöhe enorm.

Auch hier zeigte sich die Stärke eines großen Verbandes, als der bpa in allen Bundesländern in ständigen Verhandlungen für seine Mitglieder eintrat und sich für angemessene Refinanzierungen einsetzte. Die lange Phase dieser Unsicherheit und die sich anschließenden massiven Kostensteigerungen, nicht nur in Folge des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine, führten in den vergangenen Monaten zu massiven wirtschaftlichen Belastungen der Pflegeeinrichtungen.

Fast 70 Prozent der Pflegeeinrichtungen in Deutschland sehen ihre wirtschaftliche Existenz aus diesem Grund derzeit bedroht. Das zeigte kürzlich eine bpa-Blitzumfrage, an der sich knapp 2.500 Pflegeheime, ambulante Dienste und teilstationäre Einrichtungen beteiligt haben. „Die Pflegeunternehmen haben in

großer Zahl betont, dass sie Sorge um die eigene wirtschaftliche Zukunft haben oder sogar schon von ihren Steuerberatern gewarnt wurden“, sagte bpa-Präsident Bernd Meurer. „Hier bahnt sich eine Katastrophe für die Gesellschaft an.“

Auch andere Branchenumfragen weisen in die gleiche Richtung. Die Kostensteigerungen konnten trotz monatelanger Verhandlungen mit den Kranken- und Pflegekassen nicht überall angemessen refinanziert werden. Diese Belastungen treffen die Einrichtungen in einer Situation, in der der Personalmangel längst dazu führt, dass Zimmer in Pflegeeinrichtungen nicht belegt werden können oder Pflegedienste ihre Touren zusammenstreichen müssen, unterstrich der bpa-Präsident.

Personalmangel führt zu Angebotsmangel

„Der Personalmangel führt inzwischen zu einem Angebotsmangel.“ Immer wieder mussten Ambulante Pflegeverträge kündigen, weil das Personal fehlt. Auch in den stationären Einrichtungen könnten Plätze nicht belegt werden, obwohl sie dringend gebraucht würden, berichtete der bpa-Präsident aus dem Alltag der bpa-Mitgliedsunternehmen. Während die Politik das Thema „Fachkräfteeinwanderung“ nur mutlos behandle, widme sich der bpa deshalb selbst zunehmend der Gewinnung internationaler Pflegekräfte und Auszubildender.

Verleihung der Ehrennadel in Gold mit Brillanten

In seiner Laudatio auf die beiden in den Vorruhestand verabschiedeten bpa-Geschäftsführer Herbert Mauel und Bernd Tews unterstrich Meurer das hohe Engagement der beiden Führungskräfte, die fast drei Jahrzehnte an der Spitze der Bundesgeschäftsstelle gestanden hatten. „Die Ergebnisse können sich sehen lassen: Wir wollten immer die Nummer 1 werden und der bpa ist heute die Nummer 1. Die beiden haben den bpa ganz entscheidend geprägt“, so Meurer. Dafür wurden Herbert Mauel und Bernd Tews mit der goldenen bpa-Ehrennadel mit Brillanten ausgezeichnet.

An ihre Stelle ist zum 1. April 2023 Hauptgeschäftsführer Norbert Grote getreten, der zuvor schon als Geschäftsführer an der Seite von Bernd Tews und als Leiter der Landesgeschäftsstelle NRW die Entwicklung des bpa mitgestaltet hat. In der hauptamtlichen Geschäftsleitung des Verbandes wird er unterstützt von Geschäftsführer Pascal Tschörtner, Leiter des Geschäftsbereichs stationäre Versorgung, und Geschäftsführer Sven Wolfgram, Leiter des Geschäftsbereichs ambulante Versorgung, sowie Ise Neumann, Leiterin des Geschäftsbereichs Recht, Jutta Schier, Leiterin des Geschäftsbereichs Wirtschaft, und Monika Weber-Beckensträter, Leiterin des Geschäftsbereichs Zentrale Dienste und Organisation.

Totengedenken

Mit einer Schweigeminute gedachten die Mitglieder der Verstorbenen: Hans-Joachim (Achim) Kleemann (gestorben mit 85) war ein erfolgreicher Unternehmer in Berlin und ehemaliger stellvertretender Landesvorsitzender der Landesgruppe Berlin, zeitweilig stellvertretender Vorsitzender im Präsidium. Auch Volker Specht, ein Urgestein des bpa, hatte – gemeinsam mit Christof Beckmann – in NRW ein Pflegeunternehmen mit mehr als 700 Mitarbeitenden aufgebaut. Volker Specht war noch keine 70 Jahre alt, als er starb.

Erfolgreiche Geschäftsbilanz

Bernd Meurer stellte den Geschäftsbericht 2021/2022 des bpa vor. Der bpa bildet mit mehr als 13.000 aktiven Mitgliedseinrichtungen die größte Interessenvertretung privater Anbieter sozialer Dienstleistungen in Deutschland. Der Geschäftsbericht für die Geschäftsperiode 2021/2022 ist für alle Mitglieder über die bpa-Homepage abrufbar. Im Anschluss berichtete Rainer Brüderle, Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes, über die zurückliegende Geschäftsperiode des bpa AGV.

Rainer Wiesner, neuer Geschäftsführer der bpa-Servicegesellschaft, kündigte eine Umstrukturierung an. Mit Blick auf den zurückliegenden Berichtszeitraum, Wiesner war noch nicht involviert, haben folgende Themen die Servicegesellschaft besonders beschäftigt: Beschaffung von Schutzmaterialien in der Corona-Hochphase, Umsetzung des GVWG, bei dem es galt, die Mitgliedsunternehmen durch die Verhandlungen zu geleiten und die Gewinnung von Fachkräften.

Eine weitere Tochter des bpa, die Akademie für Pflegeberufe (apm), ist „eine gute Lösung für die Aus- und Weiterbildung der Pflegekräfte“, sagte Meurer. „Dennoch fehlt es an genügend Pflegeschulen“. Mit den Vorgaben der neuen Personalbemessung werden 30.000 einjährige Pflegehilfskräfte verpflichtend benötigt.

Eckdaten zur bpa gGmbH zählte der ehemalige Geschäftsführer Bernd Tews auf. Gegründet im November 2011 ist sie die kleinste Tochter des bpa. Als Trägerin des freiwilligen sozialen Jahres (FSJ) beim bpa e.V. erhält sie finanzielle Unterstützung vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. In einigen Bundesländern gibt es zusätzliche Förderungen. Künftig wird Sven Wolfgram die gGmbH leiten.

Haushaltsrechnung und Entlastung des Präsidiums

Monika Weber-Beckensträter präsentierte die Haushaltsrechnung 2021/2022. Es folgte der Bericht der Rechnungsprüfer Kai Dase und Barbara Prinz. Beide bescheinigten der Finanzbuchhaltung des bpa eine ordnungsgemäße Buch- und Rech-

nungsprüfung sowie eine sorgfältige Verwendung der Mitgliedsbeiträge. Es folgte die Entlastung des Präsidiums für die Geschäftsperiode 2021/2022.

Für die neue Geschäftsperiode 2023/2024 wurden die Kandidaten Helko Richter aus der Landesgruppe Thüringen und Philip Stanek aus der Landesgruppe Schleswig-Holstein zu neuen Rechnungsprüfern bestellt.

Wiederwahl des Präsidiums

Während der Präsident satzungsgemäß nicht zur Wiederwahl stand, sondern sich in der Mitte seiner aktuellen Amtszeit befindet, wählten die bpa-Mitglieder die übrigen Vertreterinnen und Vertreter ins Präsidium. Die thüringische Landesvorsitzende Margit Benkenstein wurde mit großer Mehrheit in ihrem Amt als Vizepräsidentin bestätigt. Auch die übrigen Präsidiumsmitglieder wurden alle wiedergewählt. Dem zentralen Gremium des bpa gehören neben Meurer und Benkenstein also weiterhin Kai A. Kasri aus Bayern, Susanne Pletowski aus Baden-Württemberg, Guido Reisener aus Niedersachsen, Christof Schaefers aus Hessen und Mathias Steinbuck aus Schleswig-Holstein an.

Verdiente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Kontinuität ist wichtig, sei es im Präsidium oder bei den Mitarbeitenden des Verbandes. Viele sind seit zehn, 15, 20 und noch mehr Jahren beim bpa beschäftigt. Am längsten beim bpa sind Sonja Barth aus der Verwaltung in Bonn (seit 33 Jahren) und Uwe Clasen (seit 25 Jahren), der seit Jahresbeginn in Rente ist. In einem Kurzvideo gingen Dank und Anerkennung namentlich an alle Jubilare der Berichtsperiode.

Wir sagen Dankeschön

Im Anschluss bat Vizepräsidentin Margit Benkenstein den Gesamtvorstand auf die Bühne. Unter Führung von Ricarda Hasch (Vorsitzende in Niedersachsen) und an der Gitarre be-

gleitet von Bernhard Rappenhöner (Vorsitzender in NRW) stimmten sie gemeinsam den Ballermann-Hit der „Flippers“ an: Wir sagen Dankeschön – für viele erfolgreiche Jahre mit Herbert Mauel und Bernd Tews. Die Mitglieder im Saal bedankten sich bei den ehemaligen Geschäftsführern mit stehenden Ovationen.

bpa-Quality Award wird neu aufgelegt

Präsidiumsmitglied und Juryvorsitzende Susanne Pletowski stellte kurz Pläne für einen neuen bpa-Quality Award vor. Mit dieser Auszeichnung soll das private Unternehmertum stärker in die Öffentlichkeit gerückt werden. Für die Jury konnten die Pflegewissenschaftler Prof. Klaus Wingenfeld und Prof. Andreas Büscher gewonnen werden. Der Award in Höhe von 5.000 Euro soll erstmals auf der Altenpflegemesse 2024 in Essen vergeben werden. Das bpa-Magazin wird in Ausgabe (3/2023) ausführlich berichten.

60-Jahr-Feier des bpa im Jahr 2024

bpa-Vizepräsidentin Margit Benkenstein berichtete über Vorbereitungen für die 60-Jahr-Feier des bpa, die am 14. Juni 2024 im Europapark Rust stattfinden werde. Hauptmotiv sei der Generationswechsel, der in vielen Familienunternehmen anstehe. Mit der Wahl des Europaparks wolle man Jung und Alt bei der Feier zusammenbringen.

Ausklang

Nach den vielen Informationen während des Tages freuten sich viele auf das gesellige Beisammensein am Abend. Bei der traditionellen Abendveranstaltung im Estrel-Festival-Center feierten gut 500 Gäste und tanzten zu Souklassikern der Live-Band „Nightshift“.

Die nächste Bundesmitgliederversammlung findet im Frühjahr 2025 statt. mvb/sj



Fotos: Michael Schützke

Das wiedergewählte Präsidium des bpa



Die Abstimmungen erfolgten digital



Auszeichnung für ihr Lebenswerk beim bpa



Applaus für Herbert Mauel und Bernd Tews von Präsidium und Gesamtvorstand sowie den vielen Mitgliedern im Saal



bpa-Präsident Bernd Meurer verleiht die goldene Ehrennadel mit Brillanten an Herbert Mauel



bpa-Präsident Bernd Meurer verleiht die goldene Ehrennadel mit Brillanten an Bernd Tews



Herbert Mauel und Bernd Tews freuen sich über die musikalische Darbietung



Der Gesamtvorstand als Shantychor: Wir sagen Dankeschön



Nachtschicht im Estrel-Festival-Center: Die Live-Band heizte mit ihren Soul-Klassikern kräftig ein ...



... und die Gäste strömten auf die Tanzfläche

Fachtagung des bpa am 12. Mai 2023 in Berlin

Was bringen Fachkräfteeinwanderungsgesetz und Pflegereform?

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und die Pflegereform standen im Mittelpunkt der Fachtagung des bpa am 12. Mai 2023 in Berlin mit Vertreterinnen und Vertretern aus Ministerien, Selbstverwaltung, Politik und Wissenschaft.

„Wenn internationale Pflegekräfte in die Pflegeeinrichtungen kommen, können professionell Pflegenden spürbar Unterstützung und ein Zurückfahren der Arbeitsverdichtung erleben“, so bpa-Präsident Meurer. Sie bräuchten aber auch gesunde Arbeitgeber, die ihnen eine zukunftssichere und attraktive berufliche Verwirklichung ermöglichen können. „Das ist derzeit in Gefahr“. Zunehmende Insolvenzen und wirtschaftliche Sorgen der Pflegeeinrichtungen belasten auch die Mitarbeitenden. Die Politik muss endlich geeignete Gegenmaßnahmen einleiten und die Einrichtungen mit einem Sofortpaket stützen. Sonst gerät neben der pflegerischen Infrastruktur auch das Arbeitsumfeld der Pflegenden in Gefahr.“

Dr. Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, geht davon aus, dass man durch die jetzt vorgeschlagenen Neuregelungen auf dem Weg der Fachkräftesicherung ein deutliches Stück vorankomme, dennoch warnte er vor zu hohen Erwartungen, die in manchen Branchen bestehen. „Das Berufsrecht und das föderalistische System setzen unseren Handlungsspielräumen auf Bundesebene bei der Fachkräftesicherung gerade in Ihrem Bereich – Gesundheit, Pflege, Heilerzieher – sehr enge Grenzen.“

Der Fachkräftebedarf wachse stetig über viele Branchen hinweg. „Schon

heute haben wir einen Höchststand an öffentlich ausgeschriebenen Stellen. Laut IAB-Stellenerhebung gab es im letzten Quartal 2022 bundesweit fast zwei Millionen offene Stellen – ein Höchststand.“



Fotos: Michael Schülzke

Dr. Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Die meisten dieser offenen Stellen werden für fertigungstechnische Berufe, im Bau, Handel sowie bei medizinischen Berufen gemeldet. Im März 2023 waren über 50 Prozent der Stellen für medizinische Berufe länger als drei Monate unbesetzt. In der Altenpflege dauere es im Durchschnitt 268 Tage, bis eine offene Stelle wiederbesetzt werden kann, während es im Durchschnitt aller anderen Berufe 145 Tage sind.

Aufgrund des demografischen Wandels und der Digitalisierung werde der Fachkräftemangel auf Dauer noch drängender. „Wir versuchen an den verschiedenen Stellschrauben zu drehen. Parallele Gesetzesvorhaben gezielt die berufliche Aus- und Weiterbildung zu stärken, flankieren unsere Bemühungen die Fachkräftesicherung aktiv zu gestalten.“

Es gelte alle vorhandenen Potenziale auszuschöpfen. Da wären zuerst die Menschen, die bereits in Deutschland leben, aber arbeitslos oder ohne Ausbildung sind. Dann gebe es diejenigen, die gern mehr arbeiten würden. Das gelte insbesondere für Frauen. In Umfragen werde immer wieder deutlich, dass die meisten Frauen, die in Teilzeit arbeiten, in einem geringeren Umfang in Teilzeit arbeiten, als sie es gerne würden. „Wenn alle Frauen nur 10 Prozent mehr arbeiten würden, wäre das ein Volumen von 500.000 Arbeitsplätzen.“ Schmachtenberg betonte aber, gerade im Bereich der Pflege könnten nicht alle, die in Teilzeit tätig sind, Vollzeit arbeiten.

Der Staatssekretär sprach auch die Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz an, die Arbeitszeiten und das Thema der fehlenden Kinderbetreuung. Es gebe nicht genug Kindererzieher und zu wenig Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Daneben bemühe sich die Bundesregierung um neue und zusätzliche Fachkräftepotenziale aus dem Ausland. Es soll auch einfacher werden, Pflegehilfskräfte aus Drittstaaten ins Land zu holen. Trotz der Neuregelungen im Bereich Fachkräfte habe sich gezeigt, dass noch Hürden bestehen. Schmachtenberg sieht diese insbesondere im Anerkennungsprozess. Hier sei das Auswärtige Amt gefordert. Auch Bernd Meurer weist auf das Nadelöhr im Bereich der Anerkennung hin. Außenministerin Annalena Baerbock müsse endlich dafür sorgen, dass ihre Botschaften ordentlich besetzt werden. Fachkräfte benötigen ihre Visa zeitnah.

Eine Refinanzierung der Fachkräfte aus dem Ausland soll laut neuem Gesetz-

wurf möglich sein, sagte Dr. Martin Schölkopf, Abteilungsleiter im Bundesministerium für Gesundheit, der sich in seinem Vortrag mit der Frage beschäftigte: Wo kommen wir her, wo stehen wir und wo gehen wir pflegepolitisch hin? Für die Zukunft gibt es einen wachsenden Bedarf an Fachkräften. Dabei gebe es keinen Schwund an Pflegekräften, sondern man habe jedes Jahr einen Anstieg verzeichnen können. Von 2007 bis 2021 habe sich die Zahl der Pflegekräfte verdoppelt. Allerdings sagen Studien vorher, dass 2045 bis zu 10 Prozent der Bevölkerung pflegebedürftig sein könnte.



Dr. Martin Schölkopf, Abteilungsleiter im Bundesministerium für Gesundheit

Wie kann man darauf reagieren? Mit Blick auf die künftige Finanzierung der sozialen Pflegeversicherung – Vorschläge dazu müssen bis Mai 2024 vorliegen – kam Schölkopf auf die Rolle der Kommunen zu sprechen. Von einer eventuellen Zusammenführung von SGB V und SGB XI verspricht sich der BMG-Abteilungsleiter wenig. „Ich glaube nicht, dass das hilfreich wäre“. Den Einsatz von Steuermitteln hält Schölkopf dagegen für notwendig.

Ulrike Bode, Referatsleiterin Pflegeversicherung beim GKV-Spitzenverband, erklärte, dass auch der GKV-Spitzenverband die Stabilisierung der Pflegeversicherung begrüße. Sie kenne aber niemanden, der mit dem Entwurf zum Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) wirklich glücklich sei. Sie erinnerte daran, dass die Beitragszahler über die Beitragserhöhungen zur Pflege-



Ulrike Bode, Referatsleiterin Pflegeversicherung beim GKV-Spitzenverband

versicherung zur Finanzierung und Stabilisierung der Pflege herangezogen werden, weil Bund und Länder ihrer Finanzierungsverantwortung nicht nachkommen. Dies bezog sich auf die für die Pflegeversicherung entstandenen Pandemiekosten, die der Bund hätte tragen müssen und auf die Weigerung von Ländern und Kommunen, die Investitionskosten der Einrichtungen zu bezahlen. „Beitragserhöhungen sollten für Leistungsverbesserungen verwendet und nicht für Bundesaufgaben zweckentfremdet werden“, sagte Bode.



Erich Irlstorfer, Pflegepolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Erich Irlstorfer, Pflegepolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, sieht das ähnlich: „Das Gesetz beschränkt sich auf Beitragserhöhungen. Wenn wir meinen, dass wir nur über die Beitragsschiene die Situation in Gesundheit und Pflege lösen können, dann sind wir hier auf dem Holzweg.“

Es sei bekannt, welche Zahlen in den kommenden Jahren auf uns zukommen. Wir müssen die Finanzierung seriös gestalten. Wir brauchen die Zusammenarbeit von Bund, Ländern und Kommunen. Und wir brauchen eine Soforthilfe in Höhe von 4,5 Milliarden Euro zur kurzfristigen Stabilisierung der Pflegeversicherung.

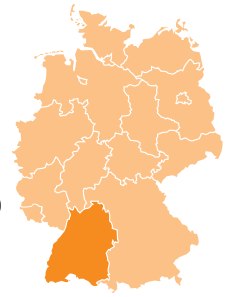


Prof. Heinz Rothgang, Pflegewissenschaftler von der Uni Bremen

Der Pflegewissenschaftler Prof. Heinz Rothgang von der Uni Bremen verwies in der anschließenden Diskussion mit dem bpa-Präsidenten auf den großen Bedarf an Assistenzkräften in den Einrichtungen. Wir wollen mehr Assistenzkräfte einsetzen, um die Fachkräfte zu entlasten. Wenn man Assistenzkräfte aus dem Ausland holen wolle, seien die Schwierigkeiten noch größer als bei Fachkräften. „Die Politik hat die Zuwanderung von Fachkräften im Blick, über Assistenzkräfte spricht niemand. Dabei brauchen wir diese durch das neue Personalbemessungssystem in der Pflege in besonderem Maße.“ Die Frage stelle sich: Wo haben wir Bevölkerung, die wir zum Teil vor Ort und zum Teil in Deutschland ausbilden können?

„Wir haben Probleme und Chancen diskutiert, wir haben Ihnen den ein oder anderen Weg aufzeigen können. Sie sind nicht alleine“, sagte Meurer in seinem Schlusswort an die Mitglieder. „Es gibt Ihren Verband, es gibt aber auch die Kollegen, die die gleichen Probleme haben. Ich kann nur sagen: Wir werden das gemeinsam schaffen. Der bpa wird nach wie vor für Sie da sein.“ sj

Landesgruppe Baden-Württemberg



Ideenwettbewerb „Wiedereinstieg und Verbleib im Pflegeberuf“ – Sozialministerium zeichnet bpa-Mitgliedseinrichtungen aus!

Gute Ideen und „Best-Practice-Beispiele“ zur Gestaltung von guten Arbeitsbedingungen in der Pflege bekannt zu machen – das ist der Gedanke hinter dem jährlich ausgeschriebenen Ideenwettbewerb des Sozialministeriums Baden-Württemberg. Die Resonanz war auch in diesem Jahr sehr positiv und über 60 Projekte und Initiativen haben sich an der Ausschreibung beteiligt. Sozialminister Manfred Lucha (Bündnis 90/Die Grünen) zeigte sich bei der Preisverleihung sehr zufrieden: „Der Wettbewerb ist für mich ein wichtiger Beitrag, um gute Ideen zu verbreiten, wie dem Personalmangel in der Pflege etwas entgegengesetzt werden kann.“

13 Projekte wurden ausgewählt, geehrt und werden nun vom Land Baden-Württemberg finanziell unterstützt. Unter den Preisträgern befinden sich auch zwei bpa-Mitgliedseinrichtungen, die eindrucksvoll die Innovationskraft privater Träger deutlich machen:

Das Pflege- und Seniorenheim Haus Lebensquelle in Villingen-Schwenningen hat ein Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit erarbeitet und umgesetzt, das die Wertschätzung des Pflegeberufs



Foto: Ambulanter Pflegedienst Hand in Hand GmbH/Christiane Schmitt

Von links: Sozialminister Manfred Lucha, Christiane Schmitt (Qualitätsmanagement), Chiara Fürst (Leitung „Schatzinsel“) und Mazlum Oktay (Geschäftsführer „Ambulanter Pflegedienst Hand in Hand GmbH“). Die Kita „Schatzinsel“ wurde an den ambulanten Pflegedienst in Buchen angebunden.



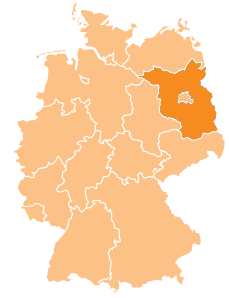
Foto: Lea Sophie Engesser

Das Team vom Pflege- und Seniorenheim Haus Lebensquelle in Villingen-Schwenningen (von links): Marco Gabriele, Maria Hanßmann, Geschäftsführerin Maria Noce, Elke Miegl und Sandra Miegl

anheben und in den Vordergrund rücken soll. Über Kooperationen mit der lokalen Presse, mit Verlagen und kommunalen Amtsblättern wurde ein Netzwerk mit verschiedenen Medien aufgebaut und Redakteure für den Bereich Pflege sensibilisiert.

„Die Pflege soll als das dargestellt werden, was sie ist: Ein toller Beruf am Menschen, der Empathie, Fachwissen und Verstand benötigt“, erklärt Geschäftsführerin Maria Noce ihre Idee. Über die Ehrung durch das Sozialministerium freut sie sich sehr: „Wir haben schon lange festgestellt, wie wichtig Öffentlichkeitsarbeit für die Gewinnung von neuen Mitarbeitern in der Pflege ist. Deshalb war es für uns naheliegend, beim Ideenwettbewerb mitzumachen. Wir fühlen uns bestätigt.“

Auch der „Ambulanter Pflegedienst Hand in Hand“ aus Buchen zählt zu den ausgewählten und glücklichen Gewinnern. Ausgezeichnet wurde die „Schatzinsel“, ein Betreuungsangebot für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit ein konkreter Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Schatzinsel steht allen Kindern in der Gemeinde offen, ist aber für die Pflegemitarbeiterinnen und -mitarbeiter kostenfrei und besonders auf deren Bedürfnisse zugeschnitten. So öffnet die Schatzinsel bereits um 5:30 Uhr ihre Tore und die Kinder können auch zu Hause oder aus der Schule abgeholt werden. Für Geschäftsführer Mazlum Oktay eine Erfolgsgeschichte: „Das Angebot wird gut angenommen und motiviert uns, nach weiteren Möglichkeiten zu suchen, uns als attraktiver Arbeitgeber in der Region zu positionieren.“ bd



Landesgruppe Brandenburg

Pakt für Pflege – im Fokus die berufsbegleitende Ausbildung

Gespräch mit Rainer Liesegang, Abteilungsleiter im Sozialministerium des Landes Brandenburg

Den Pakt für Pflege hat sich die aktuelle Brandenburger Landesregierung als Aufgabe in den Koalitionsvertrag geschrieben. Die ländliche und weitläufige Struktur des Landes stellt die Versorgungssicherheit vor Herausforderungen. Ziel des Paktes ist, die Pflege vor Ort nachhaltig zu stärken und zu gestalten. Pflegebedürftige, die durch Angehörige in der Häuslichkeit im ländlichen Raum versorgt werden, sollen entlastet werden. Hierfür sollen u. a. in den Kommunen Beratungsstrukturen ausgebaut werden.

Eine zentrale Säule des Paktes für Pflege ist die Fachkräftesicherung. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels, liegt ein besonderer Handlungsbedarf in der Verbesserung der Attraktivität der Ausbildungs- und Beschäftigungsbedingungen in den Pflege-Rahmenbedingungen im Land Brandenburg. Ein wichtiger Faktor ist auch die Nutzung der Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung über Weiterbildungsangebote.

Der bpa ist in allen Arbeitsgruppen (AG) des Paktes für Pflege vertreten und Mitglied des Begleitausschusses. Neben der Mitarbeit hat der bpa die Leitung der AG berufsbegleitende Ausbildung übernommen. Hier werden mit den unterschiedlichen Stakeholdern (auf Deutsch: Anspruchsgruppen) sowie dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (kurz: MSGIV) u. a. Umsetzungshinweise zum Thema Ausbildung nach dem Pflegeberufgesetz mit Bezug zur berufsbegleitenden



Foto: Rainer Liesegang/privat

Rainer Liesegang, Abteilungsleiter im Sozialministerium des Landes Brandenburg

Ausbildung erarbeitet sowie Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit besprochen und Lösungen für die bestehenden Herausforderungen ausgearbeitet.

Nach dem Landesorganisationsgesetz gehört das MSGIV zu den obersten Landesbehörden. Hier angesiedelt ist die Abteilung 2, welche zuständig für die Themenfelder Soziales, Familie, Pflegepolitik, Integration und Verbraucherschutz ist und seit November 2020 von Rainer Liesegang geführt wird. Die bpa-Landesgeschäftsstelle hat den Abteilungsleiter zur berufsbegleitenden Ausbildung in der Langzeitpflege befragt.

bpa-Magazin: Ausbildung ist ein wichtiger Baustein der Fachkräftesicherung. Welche Bedeutung messen Sie hier der berufsbegleitenden Ausbildung im Bereich der Altenpflege zu?

Rainer Liesegang: Im Bereich der Altenpflege war und ist die berufsbegleitende Ausbildung schon immer von hoher Relevanz. In diesem Berufsfeld steigen viele Menschen mit zunächst sehr unterschiedlichen Berufsbildern, Kompetenzen und Erfahrungen ein, die sich perspektivisch fachlich weiterentwickeln wollen. Verständlicherweise haben die Einrichtungen ein großes Interesse, die ihnen gut bekannten Beschäf-

tigten nach Möglichkeit weiterzuentwickeln und an den Betrieb zu binden. In Zeiten der Fachkräftesicherung ist hier ein bedeutsames Potenzial zu sehen.

bpa-Magazin: Nach Einführung der generalistischen Ausbildung sind die Zahlen der berufsbegleitenden Ausbildung in Brandenburg massiv (ca. 70%) eingebrochen. Wie bewerten Sie diese Entwicklung?

Rainer Liesegang: Der Beginn der generalistischen Ausbildung 2020 war sehr schwierig. Die Situation mit Corona war insbesondere für die Pflegeeinrichtungen außerordentlich belastend. Das Thema Ausbildung gerät in einer solchen Ausnahmesituation aus dem Fokus. Umso erstaunlicher ist es, dass wir keinen Einbruch bei den Gesamtausbildungszahlen so wie in anderen Branchen erfahren haben. Das ist zunächst ein großes Plus für die Ausbildung und den Beruf! Ich empfehle die Statistiken sehr genau zu prüfen, um Fehlinterpretationen zu vermeiden.

Daten der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) aus 2021 zeigen, dass vor der Reform der Pflegeausbildung im Jahr 2019 96% der geförderten Weiterbildungen in der Altenpflege erfolgten und im Jahr 2020 lediglich 39%. Hintergrund war hier jedoch eine Änderung der statistischen Erfassung der generalistischen Ausbildung zu der Gesundheits- und Krankenpflege anstatt der Altenpflege. Auch wird in den Statistiken teilweise nicht trennscharf unterschieden, ob es eine vollfinanzierte Umschulung oder eine berufsbegleitende Ausbildung ist. Nichtsdestotrotz wird vermutet, dass ein möglicher Rückgang bei der berufsbegleitenden Ausbildung damit zu tun habe, dass zum einen das Potenzial für diese Ausbildungsform vollkommen in der Belastung des Corona-Alltags aufgegangen ist.

Daneben haben sich die Rahmenbedingungen für die Finanzierung dieser Aus-

bildungsform nicht ausreichend an den Bedarfen angepasst. Die Regelausbildung ist inzwischen durch die Einführung des Fonds für Schulen, Betriebe und Auszubildende finanziell sehr attraktiv. Dieses kann man für die berufsbegleitende Ausbildung nicht so übertragen. Die Situation war absehbar und ich bewerte sie als sehr kritisch und unter der Perspektive des Fachkräftemangels als nicht hinnehmbar.

bpa-Magazin: Welche kurz- und langfristigen Pläne gibt es seitens des Ministeriums dieser negativen Tendenz bei den Zahlen der berufsbegleitenden Ausbildung in der Altenpflege entgegen zu wirken?

Rainer Liesegang: Die Rahmenbedingungen der berufsbegleitenden Ausbildung in der Pflege sind durch die bundesgesetzlichen Vorgaben (Pflegeberufegesetz) sowie die Vorgaben zur beruflichen Weiterbildung durch die BA (SGB III) festgelegt. Die Umsetzung der berufsbegleitenden Ausbildung kann nur durch ein gutes Zusammenspiel der beteiligten Akteure gelingen. Hierzu müssen den interessierten Personen attraktive und vielseitige Perspektiven im Aufgabenfeld und betriebliche Unterstützung aufgezeigt werden.

Betriebe und Verbände sollten das Thema Fachkräftesicherung durch Personalentwicklung verstärken. Das gilt sowohl für die Altenpflege als auch den Krankenhaussektor. Die BA und örtliche Agenturen sollten zur Unterstützung und Beratung zu finanziellen Förderungsmöglichkeiten der Betriebe und Personen eingebunden werden. Die Pflegeschulen müssen für eine Zertifizierung gewonnen werden.

Wir haben im Land Brandenburg innerhalb des Landespflegeausschusses seit vielen Jahren eine Arbeitsgruppe, die sich mit dem komplexen Thema der berufsbegleitenden Ausbildung beschäftigt und hier starke Unterstützung bei der Umsetzung leistet. Mit Einführung der

generalistischen Ausbildung arbeitet diese verstärkt daran, die neuen strukturellen Veränderungen transparent und für alle Beteiligten umsetzbar zu gestalten.

Daneben sind wir als Land im Rahmen der Ausbildungsinitiative Pflege des Bundes mit ausgewählten Schulen des Landes aktiv. Hier haben wir für die Schulen erhebliche Vereinfachungen im Trägerzertifizierungsverfahren nach Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) erwirken können, um mehr Schulen für die Zertifizierung und damit für die Aufnahme geförderter Auszubildender zu gewinnen.

Das System der Zertifizierung ist nach wie vor eine große Herausforderung für die Pflegeschulen. Diese Situation ist im Übrigen in allen Bundesländern identisch und wird auch von allen Ländern gleichermaßen kritisiert – leider nur mit bedingtem Erfolg. Als Land unterstützen wir aktuell eine erneute Bundesratsinitiative zum Wegfall der Trägerzertifizierung. Der Ausgang ist allerdings ungewiss.

Die genannte AG unter Beteiligung von bpa, der Regionaldirektion, des MSGIV und des Pflegeschulbundes als Interessenvertretung der Pflegeschulen in Brandenburg erarbeitet derzeit einen „Handlungsleitfaden“, wie alle Beteiligten diese Ausbildungsform im Land Brandenburg erfolgreich unter den gegebenen Rahmenbedingungen umsetzen können. Daneben wird den Schulen über ein landesfinanziertes Projekt Unterstützung zu dieser Thematik angeboten.

Ich möchte ausdrücklich alle Pflegeakteure im Land ermutigen, die berufsbegleitende Ausbildung als wichtiges Instrument der beruflichen Qualifizierung in der Pflege zu nutzen. Denn sämtliche Einsatzbereiche der professionellen Pflege können davon profitieren!

Sabrina Weiss

Landesgruppe Brandenburg

Wahl zum Vorstand – Ellen Fährmann erneut zur Vorsitzenden gewählt

Bei der Mitgliederversammlung der bpa-Landesgruppe Brandenburg am 25. Mai 2023 im Potsdamer Hotel Maxx stand die Wahl zum Vorstand im Mittelpunkt. Ellen Fährmann wurde in ihrem Amt als Vorstandsvorsitzende bestätigt. Ebenso wurden ihre Stellvertreterin Simone Leske sowie die bisherigen Vorstandsmitglieder Petra Petermann und Gunther Weiz wiedergewählt. Neu im Team des Brandenburger Vorstands ist Janine Schmidt, die Geschäftsführerin im Seniorenzentrum Albert Schweitzer. Nach vielen Jahren als stellvertretende Vorsitzende und dann noch einige Jahre als Mitglied des Vorstandes war Marion Heimann nicht mehr zur Wahl angetreten. Die alte und neue Landesvorsitzende Ellen Fährmann dankte Marion Heimann für die jahrelange vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Eingebettet war die Wahl in die Vorträge von bpa-Hauptgeschäftsführer Norbert Grote zum Thema „Aktuelles von der Bundesebene“ sowie von Marko Naue, Bundesagentur für Arbeit, zum Thema „Ausbildung in der Pflege – Bessere Chancen auf Weiterbildungsförderung“. Beide Vorträge boten den Mitgliedern viele Punkte zum Austausch und zu Diskussionen. swe



Der neue Landesvorstand (von links): die Vorstandsmitglieder Petra Petermann, Janine Schmidt und Gunther Weiz sowie die Vorsitzende Ellen Fährmann und die stellv. Vorsitzende Simone Leske

Landesgruppe Brandenburg

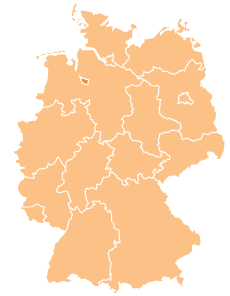
Maifest in Brandenburg – Feiern statt Verhandeln



bpa-Maifest 2023: Zwangloses Beisammensein im Garten mit bunt geschmücktem Maibaum

Am Nachmittag des 25. Mai 2023 haben sich rund 100 Gäste im Garten der bpa-Landesgeschäftsstelle in Potsdam eingefunden, um gemeinsam das bpa-Maifest 2023 zu feiern. Nach drei Jahren Pandemie bot dieses endlich wieder die Möglichkeit, sich mit den verschiedenen Akteuren der Pflege abseits des Alltags auszutauschen und zu feiern. Es war ein geselliger und zwangloser Nachmittag mit Live-Musik und leckerem Essen. Die Gäste aus Politik und von Brandenburger Senioren- und Pflege-Projekten, Kooperationspartner des bpa, Liga-Vertreter sowie zahlreiche bpa-Mitglieder erfreuten sich am persönlichen Austausch im gemeinsamen Garten, der durch einen in bpa-Farben gestalteten Maibaum geschmückt war, und stießen mit Erdbeer- und Maibowle auf ein gutes Miteinander in Brandenburg an. swe

Landesgruppe Bremen/Bremerhaven



Etablierung einer agilen Gesundheitsregion

Gespräch mit Prof. Dr. Matthias Zündel, dem neuen Koordinator des Integrierten Gesundheitscampus Bremen (IGB)

Der Integrierte Gesundheitscampus Bremen (IGB), eines der größten Netzwerke von Akteurinnen und Akteuren rund um das Thema Gesundheit in Deutschland (der bpa Bremen/Bremerhaven ist Partner), hat einen neuen Koordinator: Gründer, Mitinitiator und Pflegewissenschaftler Prof. Dr. Stefan Görres hat zum Jahreswechsel den Staffelstab an Prof. Dr. Matthias Zündel übergeben. Wie wirkt sich das auf das Ziel aus, im Bundesland Bremen eine „agile Gesundheitsregion“ zu etablieren? Die bpa-Landesgeschäftsstelle hat dazu den neuen Koordinator befragt.

bpa-Magazin: Die Senatorinnen für Wissenschaft und für Gesundheit hatten vor zwei Jahren ein Projekt auf den Weg gebracht, den Aufbau eines „Integrierten Gesundheitscampus Bremen (IGB)“. Die erste Phase ist abgeschlossen, das Netzwerk mit mittlerweile über 50 Akteurinnen und Akteuren aus Wissenschaft, Bildung, Pflegepraxis, Kostenträgern und anderen Verbänden steht, die Geschäftsstelle ist eingerichtet, erste Veranstaltungen durchgeführt. Für die weiteren Aktivitäten haben Sie, Prof. Dr. Zündel, Anfang des Jahres die Koordination übernommen. Zunächst einmal: Welche Fachbereiche hatten Sie bislang bearbeitet?

Prof. Zündel: Ich habe eine Ausbildung als Krankenpfleger absolviert, danach die Fächer Gesundheit, Soziologie und Berufs- und Wirtschaftspädagogik studiert und anschließend promoviert. Fünf Jahre lang habe ich an der Evangelischen Hochschule Berlin Pflegewissenschaft gelehrt, ehe ich dem Ruf an die Hochschule Bremen gefolgt bin mit der Denomination Gesundheits- und Pflegemanagement. Ganz ehrlich, hätten Sie mich nach meiner Ausbildung gefragt, wie einmal mein Werdegang bis heu-



Foto: Sebastian Rösener

Prof. Dr. Matthias Zündel

te sein würde, so hätte ich es nie für möglich gehalten, heute hier an dieser Stelle zu stehen.

bpa-Magazin: Der IGB möchte u. a. die sogenannten 4 G (Gesundheitswirtschaft, Gesundheitsberufe, Gesundheitsforschung und Gesundheitsversorgung) als wertvolle Standortvorteile für das kleinste Bundesland in den Fokus stellen und ausbauen und Bremen als agile Gesundheitsregion bekannt machen. Wie sehen Ihre Umsetzungsschritte bzw. nächsten fachlichen Meilensteine aus?

Prof. Zündel: Im Zentrum der bisherigen Aufbauphase, die von der Senatorin für Wissenschaft und Häfen initiiert wurde, stand der Personalaufbau, die Vernetzung der Gesundheitsakteure sowie die strategische Ausrichtung des IGB. Mit Beginn der zweiten Phase beteiligen sich jetzt auch das Gesundheitsressort und das Wirtschaftsressort. Und das nicht nur an der Grundausstattung, sondern auch mit der Einrichtung von jeweils einer Referentenstelle, was uns dabei hilft, die fachlichen Schwerpunkte weiter auszubauen.

Die Herausforderungen, die es in der Gesundheitsbranche zu bewältigen gibt, sind bekanntermaßen groß und werden in den kommenden Jahren auch noch zunehmen. Wir werden deshalb versuchen, ein möglichst großes Themenspektrum abzudecken. Das Fachkräftethema ist dabei eines, das ressortübergreifend von hoher Bedeutung ist und damit auch für den IGB natürlich ein Thema sein wird.

Im Bereich der Gesundheitswirtschaft wird ein weiterer Schwerpunkt das Thema Gründung und Start-ups sein. Hier haben wir in diesem Jahr bereits zwei Veranstaltungen aktiv geplant. Aus Sicht des IGB gilt es aber auch kommunikativ immer wieder darzustellen, was Bremen ausmacht und welche Expertise es bereits hat, beispielsweise im Bereich der Gesundheits- und Pflegewissenschaften, aber auch in innovativen Versorgungskonzepten.

Wir sind fest davon überzeugt, dass es wesentlich ist, über diese Dinge zu kommunizieren, um Strahlkraft im Bundesland und darüber hinaus zu entwickeln. Wir glauben, dass dadurch andere Akteure, aber auch Fachkräfte auf Bremen mit seinen Potenzialen aufmerksam werden.

bpa-Magazin: Bis 2035 scheiden 40% aller Beschäftigten in der Pflege altersbedingt aus. Schon jetzt haben wir einen akuten Fachkräftemangel. Wie sollen die Berufsbilder weiterentwickelt und die Branche als Arbeitgeber interessanter gestaltet werden?

Prof. Zündel: Eines steht schon jetzt fest: Den Fachkräftemangel werden wir nicht lösen, indem wir an einer Stellschraube drehen, sondern das Thema ist sehr komplex und bedarf einer Verzahnung verschie-

denster Akteure. Das beginnt schon bei der Ausbildung. Während die Auszubildenden in den Pflegeberufen bereits angemessen entlohnt werden, ist für die Studierenden die Situation noch deutlich schwieriger. Um das zu ändern, wird derzeit auf Bundesebene über eine entsprechende Gesetzesvorlage diskutiert, die dabei helfen soll, auch die Studierenden künftig ökonomisch abzusichern.

Ein weiteres Problem ist die Abbrecherquote. Denn damit verschenken wir viel an einer Stelle, an der es schon gelungen war, eine Person davon zu überzeugen, dass es sich lohnt, im Bereich Gesundheit eine Ausbildung oder ein Studium zu starten. Aus meiner Perspektive müssen wir hier den Blick sehr viel mehr noch als bisher in die Praxis richten und überlegen, wie hier gemachte Erfahrungen qualitativ hochwertig aufgefangen und begleitet werden können. Hierfür benötigen wir durchlässige Systeme, um auch künftig eine qualitativ hochwertige Versorgung im Gesundheits- und Pflegebereich sicherzustellen.

Das System in seinem derzeitigen Zustand stößt deutlich an seine Grenzen. Es benötigt auf jeden Fall ein Umdenken und Nachjustieren, sowohl in tradierten Rollenbildern wie auch in Strukturfragen der Gesundheitsversorgung. Neben der Digitalisierung ist es aus meiner Sicht entscheidend, dass wir wirklich zu einem neuen Blick auf Versorgungssituationen kommen und dann kompetenzorientiert erarbeiten, wie eine gute Versorgung durch welche Berufsgruppe professionell durchgeführt werden kann.

bpa-Magazin: Gibt es Erkenntnisse, wie sich die heutige Jugend ihre spätere Gesundheitsversorgung vorstellt? Passt das mit den heutigen Angeboten zusammen?

Prof. Zündel: Die Frage lässt sich konkret nicht beantworten, weil es eine sehr abstrakte Vorstellung ist. In der Regel beschäftigt man sich erst mit der Frage der Gesundheitsversorgung und Pflege, wenn es einen selbst betrifft – sei es persönlich oder weil man die Verantwortung für einen nahestehenden Angehörigen übernimmt.

Das ist aus meiner Perspektive eine der großen Herausforderungen, die es in der Gesundheitspolitik so schwer macht, substantiell wirklich das Thema voranzubringen. In der Regel ähneln sich Vorstellungen über die Gesundheitsversorgung damit, wie man sich selbst seinen eigenen Lebensentwurf vorstellt.

Für Jugendliche sind in den vergangenen Jahren die Rückbesinnung auf enge soziale Beziehungen und Familie wieder wichtiger geworden. Darüber hinaus besteht der Wunsch nach einem möglichst selbstbestimmten Leben. Deutlich mehr rückt auch das Thema nachhaltiges Handeln in den Vordergrund. Ganz klar wird zudem eine andere Form der Konsumentenorientierung erwartet. Das fängt beispielsweise schon bei Themen der Digitalisierung oder nur einer elektronischen Terminvergabe an. Es beinhaltet aber auch Elemente, wie die deutlichere Integration aus dem Bereich „Internet of Things“ bis hin zu sinnvollen Anwendungen von KI als Normalität.

bpa-Magazin: Der IGB möchte seine Netzwerkpartner aktiv in die weiteren Aktivitäten einbeziehen. Worauf können wir uns als Netzwerkpartner bpa freuen, gibt es schon konkrete Vorhaben?

Prof. Zündel: Zunächst einmal bin ich froh, dass ich im Januar, als ich die Leitung des IGB übernommen habe, ein so starkes Netzwerk vorfand. Wir haben über 40 Netzwerkpartner. Darunter befinden sich Krankenkassen, die Bremer Hochschulen, die Handelskammer, Ständevertretungen, aber auch Forschungseinrichtungen. Wir haben bereits Ideen entwickelt, die wir mit unseren Netzwerkpartnern auf einem Treffen im Juni besprechen werden. Für mich ist dabei aber auch wichtig, welche Themen die Netzwerkpartner bewegen, welche Ziele sie verfolgen. Genau das gilt es jetzt auch im Konkreten und im Kontakt miteinander zu erfahren und umzusetzen. Dazu benötigt es sicherlich auch noch ein bisschen Zeit miteinander. Der IGB ist am Beginn seiner Umsetzungsphase, da wird nicht alles sofort fertig sein, sondern das ist ein gemeinsamer Weg, den es hier in Bre-

men zu gehen gilt. Über unsere Website informieren wir ständig, was es an konkreten Vorhaben und Aktionen beim IGB gibt.

bpa-Magazin: Im Land Bremen wurde vor etlichen Jahren die Bremer Pflege-Initiative gegründet, ebenfalls mit zahlreichen Akteuren aus der Gesundheitsbranche. Wie sieht die Kooperation aus, gibt es eine gemeinsame Strategie und wie sieht diese aus?

Prof. Zündel: Die Bremer Pflege-Initiative ist von den verschiedensten relevanten Akteuren aus der Branche gegründet worden. Die Motivationen sind dabei sehr unterschiedlich. Wir sind in Gesprächen und können uns vorstellen, dass die Koordinationsstelle räumlich an den IGB angegliedert wird. Das wäre eine tolle Chance, weil dadurch ein noch größeres Netzwerk entstehen würde und die Informationen schneller fließen könnten.

Johanna Kaste/Hannelore Bitter-Wirtz

Anzeige



Die Bevollmächtigte
der Bundesregierung
für Pflege

GAP

GUTE ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER PFLEGE
Vereinbarkeit von Pflege · Familie · Beruf

**Gute Arbeitsbedingungen
in der Pflege (GAP)
Machen Sie mit!**

Das Projekt der Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung „Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf (GAP)“ bietet vielfältige Lösungswege an, um die Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten.

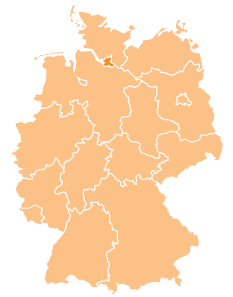
Gemeinsam mit einem erfahrenen Coach schauen Sie auf **Ihre Stärken und Verbesserungspotenziale** und entwerfen einen maßgeschneiderten Projektplan.

Alle stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen sind eingeladen, am bezuschussten GAP-Projekt teilzunehmen. Ein Projektstart ist noch bis **März 2024** möglich.

Weiterführende Informationen
finden Sie unter: www.gap-pflege.de

Landesgruppe Hamburg

Kampagne des bpa Hamburg: „Nu is daddeldu!“ – Die Pflege in Hamburg hat genug



Die Pflege ächzt unter vielen Belastungen: Nach der holprigen Einführung der Tarif-treueregelung sind es vor allem die nicht umfassend refinanzierten Kostensteigerungen sowie der anhaltende Personal-mangel, die den Pflegediensten bundesweit die Arbeit erschweren. Ob überzogene Fortbildungsanforderungen, zu langsame Anerkennungen, eine zu geringe Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Pflegeausbildungen oder der Mangel an Pflegepädagoginnen und -pädagogen. Viele dieser Probleme könnte die Politik in Hamburg abstellen. Genau diese schnellen Hilfen fordern die Pflegeeinrichtungen in Hamburg nun im Rahmen einer Kampagne von der Sozialbehörde ein. Die Mitglieder der bpa-Landesgruppe Hamburg haben genug und sagen „Nu is Daddeldu!“ – die hamburgische Redewendung steht übersetzt für „Jetzt reicht es!“.

Im Rahmen der Kampagne erhielten die Mitgliedseinrichtungen eine „Auslastungsanzeige“, die – teilweise gemein-

sam mit den Mitarbeitern – unterschrieben und an die Sozialbehörde gesendet wurde. Unterstützend konnte die Anzeige auch auf den Profilen in den sozialen Netzwerken mit dem Hashtag #pflege-daddeldu gepostet werden. Hierfür wurden auch kreative Share-Pics für Facebook und Instagram zur Verfügung gestellt, die auf den eigenen Profilen der Mitglieder gepostet werden konnten.

Neben der politischen Öffentlichkeit wurden durch die Aktionen der Mitglieder auf Social Media auch Angehörige und Kunden auf die Belastungssituation aufmerksam gemacht. Die Kampagne hatte bereits kurz nach Erscheinen durchschlagenden Erfolg. Nicht nur der NDR berichtete darüber, sondern auch die zuständige Sozialbehörde meldete sich bereits und hat dem bpa ein Einzelgespräch mit dem Staatsrat und den zuständigen Abteilungsleitern der Sozialbehörde zugesagt. Die kurze Kampagne ist damit ein voller Erfolg und schafft die einmalige Möglich-



Fotomontage: Christopher Ratter

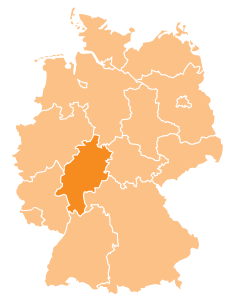
Die Mitglieder der bpa-Landesgruppe Hamburg haben genug und sagen „Nu is Daddeldu!“ – die hamburgische Redewendung steht übersetzt für „Jetzt reicht es!“.

keit, in einem persönlichen Gespräch auf hoher politischer Ebene die Probleme der Mitgliedseinrichtungen und Forderungen für Verbesserungen darzustellen. ml

Landesgruppe Hessen

Hessischer Versorgungsgipfel

bpa im Austausch mit dem Ministerpräsidenten



Längst überfällig, aber dennoch hoch willkommen war die Einladung des seit nunmehr rund einem Jahr amtierenden Hessischen Ministerpräsidenten Boris Rhein (CDU) sowie seines Gesundheitsministers Kai Klose (Bündnis 90/Die Grünen) an die wichtigsten Akteure des Gesundheitswesens u.a. von der Krankenhausgesellschaft, der Kassenärztlichen Vereinigung oder der Apothekerkammer zum Hessischen Versorgungsgipfel. Neben einer umfassenden

Krankenhausreform sowie den Engpässen bei der Arzneimittelversorgung stand auch der Fachkräftemangel sowie der Erhalt der pflegerischen Infrastruktur auf dem Programm dieser hochkarätig besetzten Tagung in der Hessischen Staatskanzlei. Als Interessensvertreter der hessischen Pflegeeinrichtungen waren Niels Möller von der Liga der freien Wohlfahrtspflege sowie bpa-Geschäftsstellenleiter Manfred Mauer geladen.

Anzeige

In seinem Eingangsstatement beschrieb Mauer die äußerst schwierige Lage der Pflegeeinrichtungen, die nach drei Jahren Pandemie, einem sich rapide verschärfenden Fachkräftemangel sowie nie da gewesener Kostensteigerungen aufgrund von kriegsbedingter Inflation und überstürzt eingeführter Tariftreueverordnung nunmehr am Ende ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit angelangt seien.

Im Einklang mit der Hessischen Krankenhausgesellschaft forderte der bpa eine deutliche Beschleunigung der Anerkennungsverfahren für dringend benötigte Pflegefachkräfte. Zwar seien die zentral vom Landesamt für Pflege und Gesundheit organisierten Prüfungen der Gleichwertigkeit der Pflegeberufe in Hessen vergleichsweise gut aufgestellt, es hapere aber gewaltig beim Zusammenspiel der unterschiedlichen Behörden, um einer Fachkraft in einem überschaubaren Zeitraum den kompletten Prozess von der Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung bis hin zu den Sprachprüfungen zu ermöglichen.

Der Bund sei vorrangig gefragt, gemeinsam mit den Wirtschaftsverbänden so genannte One-Stop-Anlaufstel-

len bereits in den Herkunftsländern einzurichten, um den Pflegekräften gleichsam einen roten Teppich auszurollen, bevor es sie in vermeintlich attraktivere Anwerbestaaten zieht, wie etwa Großbritannien oder die USA. Aber auch das Land Hessen könne mit der Errichtung einer zentralen Ausländerbehörde eine deutliche Verschlinkung der Verfahren bewirken. Staatsminister Klose sagte an dieser Stelle eine erneute Diskussion mit den zögerlichen Kommunen sowie dem zuständigen Innenministerium zu.

Mit Blick auf das neue bundesweite Personalbemessungsverfahren (PeBeM), welches die Bedarfe von einjährig examinierten Assistenzkräften deutlich ausweitet, forderte der bpa gemeinsam mit der Liga u.a. eine Anhebung des Schulgeldes, das die Pflegeschulen in die Lage versetzt, wieder mehr Kurse anbieten zu können.

Intensiv wurde auch das Thema der Gesundheitsinfrastruktur diskutiert, welches sich aus Sicht des bpa noch zu sehr auf die Krankenhäuser fokussiert. Die derzeit ansteigende Welle an Insolvenzen und Betriebsaufgaben, die große bundesweite Träger genauso wie viele kleinere Pflegedienste und Sozial-



**IHR
ABRECHNUNGS
EXPERTE**

**Moin! Ich bin
Jennifer Menzel,
Teamleiterin bei der
AS AG für den Raum
Nordrhein-Westfalen.**

IHRE VORTEILE MIT UNS

Persönlicher Ansprechpartner

Keine Vertragslaufzeiten

Auszahlung ab 48 Stunden

Keine Grundgebühren



AS ABRECHNUNGSSTELLE
für Heil-, Hilfs- u. Pflegeberufe AG

www.as-bremen.de/abrechnung-pflege.html
0421 303 83 149 | info@as-bremen.de



Hessens Ministerpräsident Boris Rhein (10. von links) und Gesundheitsminister Kai Klose (12. von links) mit Akteuren des hessischen Gesundheitswesens, darunter Manfred Mauer (2. von rechts), der Leiter der bpa-Landesgeschäftsstelle

stationen trifft, müsse die Landesregierung auf den Plan rufen.

Mit Blick auf die im SGB XI festgeschriebene Verpflichtung der Bundesländer, für den Erhalt der pflegerischen Infrastruktur zu sorgen, müsse nun ein allgemeines und wettbewerbsneutrales Förderprogramm aufgelegt werden, das die pflegebedürftigen Bürgerinnen und Bürger wirksam entlastet und so auch den Kostendruck auf die Einrichtungen etwas mindert. Die Landesregierung kann

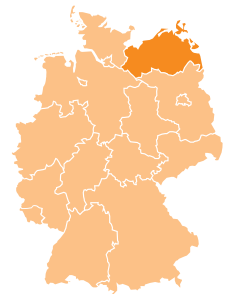
an dieser Stelle auf Sicht zumindest die Auflage eines Förderprogramms für die Tages- und Kurzzeitpflege ankündigen. Für die weiteren Versorgungsbereiche wird hingegen weitere Überzeugungsarbeit nötig sein, zumal im Oktober ein neuer Landtag gewählt wird mit unter Umständen eigenen Prioritäten.

Insgesamt zieht der bpa ein vorsichtig optimistisches Fazit unter den Hessischen Versorgungsgipfel. Bereits mit dem ebenfalls von Ministerpräsident

Rhein geleiteten Energiegipfel zu Jahresbeginn, zu dem der bpa-Landesvorsitzende Ralf Geisel vorgetragen hatte, zeigte die Hessische Landesregierung, dass sie die Sorgen der hessischen Pflegeeinrichtungen ernst nimmt und durchaus gewillt ist, auf die Akteure zuzugehen. Nun gilt es, in weiteren Fachgesprächen konkrete Ziele zu definieren und schrittweise umzusetzen. Hierfür hat der bpa im Interesse seiner Mitgliedseinrichtungen seine umfassende Unterstützung zugesagt. mm

Landesgruppe Mecklenburg-Vorpommern

bpa-Mitglied berichtet von seinen Erfahrungen mit einem Springerpool



Ein Anruf von der Pflegedienstleitung und die Mitarbeiterin ahnt, was kommt. Schon wieder spontan einspringen, wieder kein freier Tag. So geht es vielen Arbeitnehmern in der Pflege. Ein Ausfall einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, ob nun spontan oder langanhaltend, hat Nachwirkungen auf das übrige Pflegepersonal. Statistiken zeigen, der Wunsch nach planbaren Arbeitszeiten nimmt einen immer größeren Stellenwert bei den Mitarbeitenden in der Pflege ein. Umso bedeutsamer ist es, dass bei Ausfall einer Pflegekraft die Besetzung der Stelle gut organisiert ist. Doch welche Möglichkeiten und Wege gibt es, Personalausfälle besser zu kompensieren? bpa-Mitglied Bennett Hoop zeigt anhand seiner Erfahrungen Wege auf, zukünftig besser mit kurzfristigen Personalausfällen umzugehen.

Seit 2015 führt der Pflegedienst einen Springerpool von derzeit zwei Mitarbeitenden für ein Team von ca. 35 Kollegen. Außerdem gibt es monatsweise einzelne Springertage für alle pflegenden Mitarbeiter. Die zwei Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit von 35 Stunden. Die Springer sind erfahrene Pflegehelferinnen, die alle Touren des Pflegedienstes kennen. Wichtig ist nach der Erfahrung von Bennett Hoop, dass nicht jede/r Mitarbeitende generell für den Springerpool eingesetzt werden sollte. Grundvoraussetzung ist, sich selbst mit dieser Aufgabe identifizieren zu können.

Der Pflegedienst setzt in der Planung einen Schwerpunkt auf Bezugspflegertouren. Viele Beschäftigte bevorzugen, in ihrer Stammtour zu arbeiten. Ein großes Augenmerk liegt daher



Foto: Helen Fischer

Anett Gertenbach, Mitarbeiterin des Pflegedienstes: „Ich liebe meinen Job als Springerin im Pflegedienst Hoop. Durch meine Arbeit habe ich einen sehr abwechslungsreichen Pflegealltag und sehe viele Klienten immer wieder.“

darauf, zu schauen, wer fachlich geeignet und auch willens ist, die Stelle im Springerpool zu besetzen. Ist der- oder diejenige gefunden, hat die PDL die Möglichkeit, den Springer für spontane Krankschreibungen oder ggf. als Urlaubsvertretung einzusetzen. Somit bleiben lange Telefonate und Diskussionen mit anderen Mitarbeitenden über das Einspringen aus.

Natürlich kommt dieses System auch an seine Grenzen, wenn mehrere akute Krankschreibungen und urlaubsbedingte Ausfälle aufeinandertreffen. Dennoch kann der Pflegedienst mit zwei

Springern derzeit relativ vielen Ausfällen gut entgegenwirken.

Schwierig gestaltet sich die Refinanzierung der Springer. Nach der Erfahrung von Hoop kann es bei kleineren Einrichtungen (bis zu ca. 15 Mitarbeitende) durchaus passieren, dass bei z. B. fünf Mitarbeitenden, die nicht im Urlaub oder erkrankt sind, der Springer keine Tour besetzen kann und somit quasi arbeitslos ist. Hier sollten Alternativen, wie z. B. zusätzliche Einsätze in der Betreuung und Hauswirtschaft eingeplant werden.

Je größer ein Unternehmen ist, desto interessanter wird die Umsetzung von Springerpools. Mehr Mitarbeitende im Unternehmen bedeuten in der Summe mehr Krankschreibungen und mehr Urlaubstage der Beschäftigten. Werden diese durch Überstunden der zumeist schon vollumfänglich eingesetzten Mitarbeitenden kompensiert, sind die Folgen weitere Überstunden und schließlich eine Überlastung der Beschäftigten.

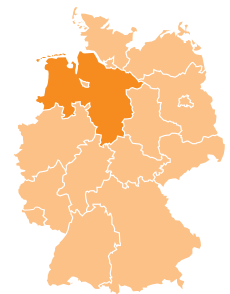
Dies verursacht einerseits kurzfristig Kosten und kann außerdem zum langfristigen Ausfall der Pflegenden führen. Durch einen Springerpool erhalten die Mitarbeitenden mehr Planungssicherheit und werden weniger aus dem Freigeholt. Überstunden werden größtenteils vermieden und die Gesundheit der Beschäftigten langfristig geschont.

Wenn die Mitarbeitenden des Springerpools die Krankheitsausfälle alleine nicht ausgleichen können, hat Hoop in seinem Pflegedienst folgende Methode entwickelt: Damit jeder Mitarbeitende für das Einspringen gleich oft angefragt und eingeplant wird, muss jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin Tage benennen, an denen er/sie sich für zusätzliche Springertouren anbietet. Hierdurch hat der Pflegedienst einen weiteren Mitarbeitenden im Früh- oder Spätdienst zur Verfügung.

Durch die eigenständige Auswahl der Springertage werden die Mitarbeitermitbestimmung gestärkt und wichtige

Termine der Beschäftigten (z. B. Arzttermine) berücksichtigt. Nebenbei wirkt sich dies auch positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit aus. Hier betont Hoop, dass es einer wirksamen Kommunikation an die Mitarbeitenden bedarf, um die Dringlichkeit und die Vorteile des Systems zu erklären.

Das Resümee von Hoop ist insgesamt positiv: Die Springerpools haben bisher gut funktioniert und sie haben dem Pflegedienst viel Kraft, Zeit und somit auch Geld eingespart. Dennoch bedarf es einer gewissen Mitarbeitergröße und finanziellen Tragkraft, Springer zu beschäftigen. Bennett Hoop setzt sich daher dafür ein, diese Idee mit den Kassen und der Landespolitik zu diskutieren, um dafür zu sorgen, dass Springerpools angemessen refinanziert werden. Dies wäre tatsächlich ein richtiger und wichtiger Schritt, um die Arbeitssituation in der Pflege zu verbessern. Bennett Hoop/awe



Landesgruppe Niedersachsen

Exklusiv für bpa-Mitglieder – neue BGW-Ausbildung zum Sicherheitsbeauftragten



Foto: hgh

Von links: Lars Wöhler vom bpa-Landesvorstand Niedersachsen, André Fischer von der BGW und Heide Grimmelmann-Heimburg von der bpa-Landesgeschäftsstelle diskutieren die Möglichkeiten der Zusammenarbeit.

bpa-Mitglieder haben jetzt die Möglichkeit, im Rahmen einer exklusiven Kooperation mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) ihre Mitarbeitenden zur Sicherheitsbeauftragten oder zum Sicherheitsbeauftragten ausbilden zu lassen. Dazu hat der bpa in Niedersachsen eine spezielle Hybridfortbildung (online und in Präsenz) entwickelt.

Damit wurde die Zusammenarbeit mit der BGW ausgebaut, um die Mitgliedereinrichtungen noch gezielter unterstützen zu können. Weitere gemeinsame Informations- und Schulungsveranstaltungen sind in Planung. hgh

Landesgruppe Niedersachsen

Neues Format zum politischen Austausch in Niedersachsen: Das „politische Frühstück“

Verbände kommunizieren mit und in den unterschiedlichsten Bereichen – mit ihren Mitgliedern, Gremien, dem Vorstand, mit politischen Entscheidungsträgern, der Öffentlichkeit. Gerade in den aktuell unruhigen Zeiten ist es wichtiger denn je, Entwicklungen einzuordnen, Empfehlungen auszusprechen und sich für zielführende Lösungen einzusetzen.

Uns als Verband fällt hierbei eine wichtige Rolle zu. Wir vertreten die Interessen und Bedürfnisse unserer Mitglieder in Politik und Öffentlichkeit und stehen für deren Belange ein. Wir können Forderungen offen und direkt im politischen Raum platzieren.

Im November 2022 hat der Vorstand im Rahmen seiner Klausurtagung neue Formate zur politischen Kommunikation entwickelt. Hier entstand unter anderem die Idee des politischen Frühstücks, an dem nicht nur der Vorstand und die Geschäftsstellenmitarbeiter beteiligt sein sollen, sondern auch Mitglieder aus Niedersachsen.

Im Februar – leider hat Corona einen früheren Start verhindert – war Premiere: Als erster Gast besuchte uns der Bundestags-

abgeordnete Tilman Kuban (CDU) auf seiner Wahlkreisrundreise, die dieses Mal einen besonderen Fokus auf das Thema Pflege und Gesundheit legte. Teilnehmer waren neben den beiden Vorstandsmitgliedern Kai Dase und Lars Wöhler noch seitens der Mitglieder Jens Tegeler und Adrian Grandt sowie Carsten Adenäuer und Heide Grimmelmann-Heimburg aus der bpa-Landesgeschäftsstelle.

Kuban berichtete u.a. über die Themen, die er auf seiner Tour aufgenommen hatte: Die Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland, die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Pflege sowie Digitalisierung und Abbau von Bürokratie.

Hier hatten wir natürlich eine Menge beizusteuern und konnten die Standpunkte des bpa und unserer Mitglieder ausführlich erläutern. Angesprochen wurde natürlich auch die wirtschaftliche Lage der Einrichtungen und die Gefahr der zunehmenden Insolvenzen sowie das fehlende Tempo bei der Abarbeitung der Hilfen auf Bundesebene.

Ein weiteres Thema war der Wunsch vieler Einrichtungen, stärker in Expertengremien einbezogen zu werden. Die

praktische Perspektive bei politischen Entscheidungen nicht außer Acht zu lassen, ist für uns als Verband ein ganz wichtiges Anliegen! Dies haben wir entsprechend artikuliert.

Im März konnten wir dann die neue Staatssekretärin für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung, Dr. Christine Arbogast (SPD), in unserer Frühstücksecke begrüßen. Neben einem sehr guten Austausch ging es hier insbesondere um die Sicherstellung der personellen Ressourcen in den Einrichtungen – sei es durch Ausbildung, Qualifizierung von Pflegehelfern oder ausländischen Fachkräften. Auch das kritische Thema der Zeitarbeit wurde besprochen. Ein Schwerpunkt des Gesprächs war die Refinanzierung all dieser Maßnahmen, ohne die es keine personelle Entwicklung – auch und gerade angesichts des Fachkräftemangels – geben wird.

Und weil das Thema Ausbildung nicht ohne das Kultusministerium denkbar ist, haben wir uns auch mit Marco Hartrich (Bündnis 90/Die Grünen), Staatssekretär im Kultusministerium, getroffen. Hier ging es um die Attraktivität der Ausbildung im Pflegebereich und insbesondere um die fehlenden Ausbildungsplätze für Pflegeassistenten. Auch das Thema der schnellen und einfachen Qualifizierung von Pflegehelfern zu Pflegeassistenten wurde platziert und befindet sich mittlerweile – gemeinsam mit dem Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung – auf einem guten Weg.

Wir freuen uns auf die nächsten Begegnungen dieser Art und auf weitere Gäste aus der Sozial-, Gesundheits- und Pflegepolitik. Natürlich halten wir Sie hier auf dem Laufenden! hgh



Foto: hgh

Tilman Kuban (links) konnte als erster Gast des bpa-Landesvorstandes zum politischen Frühstück begrüßt werden. Teilgenommen haben: Adrian Grandt, Jens Tegeler, Lars Wöhler, Kai Dase und Carsten Adenäuer.

Landesgruppe Niedersachsen

Endlich wieder regionale AGs

Es ist wieder Zeit, sich live zu treffen! Im persönlichen Austausch in allen Versorgungsbereichen wollen wir mit Ihnen einen kurzen Rückblick auf vergangene Herausforderungen – und deren andauernde Auswirkungen – und einen Überblick auf anstehende Veränderungen geben. Den Start machte im März der Bereich der Eingliederungshilfe.

Hier gab es viele interessante und wichtige Themen rund um die Rahmenvertragsverhandlungen und die damit zusammenhängende Einstufung und Vergütung.

Auch die Umstellung der ambulanten Vereinbarungen kam nicht zu kurz. Besonders möchten wir uns bei Kay Hackenbarth und Yvonne Müller von der



Die Teilnehmer der Arbeitskreise (hier das Treffen des Arbeitskreises Eingliederungshilfe) freuen sich über den persönlichen fachlichen Austausch in Präsenz nach drei Jahren Videokonferenzen.

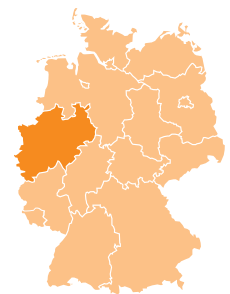
Heimaufsicht des Landes Niedersachsen für ihren informativen Vortrag und die anschließende konstruktive Diskussion bedanken.

Weiter ging es im Mai und Juni mit den stationären SBG XI-Einrichtungen, dann folgen die ambulanten Arbeitskreise. Die Termine werden über die jeweiligen Rundschreiben kommuniziert. Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!
hgh

Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

Weiterentwicklung der qualifikations- und kompetenzorientierten Arbeitsteilung

Ein Projekt des Instituts für Pflegewissenschaften an der Universität Bielefeld (IPW) unter Einbeziehung des bpa



Personalengpässe in der Pflege sind unübersehbar. Die fachlichen Anforderungen wachsen. Vor diesem Hintergrund wird in Nordrhein-Westfalen schon länger über eine veränderte Arbeitsteilung zwischen den Mitarbeitergruppen diskutiert, bei der die vorhandenen fachlichen Ressourcen noch zielgerichteter eingesetzt werden sollen. Bereits Ende der 1990er-Jahre wurden Untersuchungen durchgeführt, auf deren Grundlage wissenschaftlich evaluierte Konzepte einer qualifikationsori-

entierten Arbeitsteilung entstanden. Durch die Einführung eines einheitlichen Personalbemessungssystems nach § 113c SGB XI haben diese Ansätze neue Aktualität erhalten.

Um die Umsetzung praktikabler und bedarfsgerechter organisatorischer Lösungen zu unterstützen, wurde das Projekt „Weiterentwicklung der qualifikations- und kompetenzorientierten Arbeitsteilung in der stationären Langzeitpflege“ durch das Institut für Pflegewis-

senschaft an der Universität Bielefeld 2022 unter der Leitung von Prof. Dr. Klaus Wingenfeld ins Leben gerufen.

Hierbei geht es nicht um ein „Modellprojekt“ in der Form, bei dem ein pflegewissenschaftliches Institut eine Idee entwickelt und umsetzt. Es handelt sich vielmehr um einen Anstoß für einen Entwicklungsprozess, in dem sich möglichst viele Kooperationspartner im Land gemeinsam um die Förderung durchdachter organisatorischer Anpassungen be-

mühen. Einer der Kooperationspartner ist die bpa-Landesgruppe NRW. Unter den 30 Referenzeinrichtungen im Land sind auch bpa-Einrichtungen vertreten.

Zur Auftaktveranstaltung in der bpa-Einrichtung „Waldschlösschen“ in Detmold mit 33 Einzelzimmern hatte Inhaber Daniel Wendorf auch Professor Wingenfeld und die bpa-Landesbeauftragte Iris Potthof eingeladen, die sich beide digital zuschalteten. Wingenfeld stellte das Projekt vor und bedankte sich für die Teilnahme gerade einer kleinen Einrichtung an dem Projekt. Daniel Wendorf und Iris Potthof erläuterten das neue Personalbemessungssystem und standen für Fragen der Mitarbeitenden

zur Verfügung. Wendorf plant im nächsten Schritt die Ideen jedes einzelnen Mitarbeitenden im Rahmen eines Einzelgesprächs aufzunehmen, damit das Projekt gelingen kann.

Einen anderen Weg geht das „Seniorenzentrum Gute Hoffnung“, bpa-Mitglied in Oberhausen – vertreten durch den Einrichtungsleiter und Mitgeschäftsführer Dr. Stefan Welbers und die PDL Andrea Stromenger. Bei ihnen gibt es keine Einführungsveranstaltung, vielmehr finden interne Besprechungen, Informations- und Diskussionsrunden statt. Die Einrichtung ist froh, an dem Projekt teilnehmen und den Prozess von Beginn an begleiten zu dürfen, stellt sich und Profes-

sor Wingenfeld aber auch die ein oder andere kritische Frage zur Umsetzung des Projektes. ipo



Foto: Angelika Wendorf

Im Waldschlösschen (von links): Sevim Kara (Hauswirtschaftsleitung), Gentjan Prekndreaj (Pflegekraft) und Daniel Wendorf (Heimleitung)

Landesgruppe Nordrhein-Westfalen

Festakt zum 10-jährigen Bestehen

Grußworte des bpa heute und von vor zehn Jahren



Foto: Stefan Renner

Susanne Rönnau, geschäftsführende Gesellschafterin und Direktorin der Residenz, mit Christine Strobel, bpa-Landesgeschäftsstellenleiterin

Auf das 10-jährige Bestehen der Bergischen Residenz Re-frath konnte Susanne Rönnau, geschäftsführende Gesellschafterin und Direktorin der Senioreneinrichtung, im März 2023 gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden, prominenten Gästen und mit denen, um die es tagtäglich geht, den Residenzlerinnen und Residenzlern, zurückblicken.

Nach einleitenden Worten von Susanne Rönnau war es Dr. Hermann-Josef Tebroke, Mitglied des Bundestages und dort unter anderem tätig im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der auf eindrucksvolle Weise das Wirken und Engagement der Residenz vor Ort in Bergisch Gladbach würdigte.

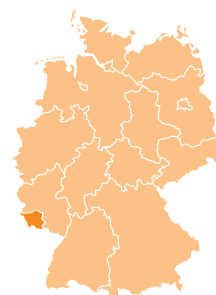
Es folgte Stephan Santelmann, amtierender Landrat des Rheinisch-Bergischen Kreises, der für die Idee des „offenen Hauses“ warb, als dessen Vorbild die Residenz gelten kann, in dem Residenz und Refrather Alltagsleben einen innigen Austausch pflegen. Des Weiteren mit Redebeiträgen von der Partie waren Martin Lucke, Mitglied des Landtags NRW, und Anna Maria Scheerer, die erste stellvertretende Bürgermeisterin von Bergisch Gladbach.

Auch der bpa NRW, vertreten durch Landesgeschäftsstellenleiterin Christine Strobel, gratulierte herzlich zum 10-jährigen Bestehen der Bergischen Residenz. Eine Art Déjà-vu, denn

vor genau zehn Jahren war es ebenfalls Christine Strobel gewesen, die – als nach dem Ausstieg des Betreibers ‚Kursana‘ die Eigentümergemeinschaft entschied, die Residenz in Eigenregie weiterzuführen – zu dieser Entscheidung gratuliert hatte. Christine Strobel war gespannt, wie sich das Haus in den vergangenen zehn Jahren weiterentwickelt hat und war schlichtweg begeistert von dem gelungenen Mix aus Tradition und moderner Ausstattung. Insofern fand sie hier sehr passende und herzliche Worte zum 10-jährigen Bestehen der Residenz. Zudem überreichte sie eine Urkunde des bpa, die mittlerweile auch im Eingangsbereich der Residenz hängt.

Nach den Reden der Honoratioren war es erneut Susanne Rönnau, die einen kurzen Abriss über die Geschichte und die Geschicke des Hauses gab. Begonnen hatte es damit, dass

nach nahezu 20 Jahren des Betriebs durch die „Kursana“ der kühne Gedanke eine Chance bekam, die Residenz in Eigenregie weiter zu führen. Ein Sprung ins kalte Wasser? Nicht ganz: Mit Winfried Oepen als bisherigem Residenzleiter und Susanne Rönnau als Verwalterin der Residenz waren durchaus erfahrene Persönlichkeiten dabei. Es zeigte sich: Es waren nicht immer nur ruhige Gewässer, in die es ging, denn der ein oder andere Sturm – Stichwort Corona – erforderte viel, um ihn nahezu unbeschadet zu überstehen. Nach der Verabschiedung von Winfried Oepen in den wohlverdienten Ruhestand ist es Susanne Rönnau, die nun zwar allein die Kapitänsmütze trägt, aber gerade deshalb weiß, dass ohne eine sehr gute Mannschaft nichts funktionieren würde. Der Dank galt demnach auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die den Erfolg – auch an diesem Tag! – erst ermöglichten. ipo



Landesgruppe Saarland

Kontinuität und frische Impulse: bpa-Landesgruppe Saarland mit neuem Vorsitzenden

Der Pflegeunternehmer Ralf Mertins führt die bpa-Landesgruppe Saarland als neuer Vorsitzender. Er trat bei der Mitgliederversammlung die Nachfolge von Volker Schmidt an, der im Vorstand als Beisitzer weiterhin mitwirkt.

Mertins sieht vor allem in der Sicherstellung der Personalausstattung der saarländischen Pflegeeinrichtungen eine wichtige Zukunftsaufgabe. Angesichts des massiven Personalmangels in der saarländischen Pflege müssten die geplanten neuen Personalvorgaben praxisnah umgesetzt werden, forderte er. „Die zusätzlichen Kräfte, insbesondere die Assistenzkräfte, die dafür benötigt werden, sind derzeit im Saarland nicht vorhanden, weshalb landesweite Personalmindestvorgaben definiert wurden. Aber auch diese Vorgaben sind flächendeckend kaum umsetzbar und führen jetzt schon zu einer Abwerbsproblematik. Darunter leidet nicht nur die pflegerische Versorgung, sondern auch die Auslastung der Einrichtungen, die mit dem fehlenden Personal immer weiter



Der neu gewählte Vorstand von links: Raphael Lana (stellv. Vorsitzender), Andrea Blaß (Beisitzerin), Volker Schmidt (Beisitzer), Monika Alt-Pulch (Beisitzer), Hendrik Maier (Beisitzer) und Ralf Mertins (1. Vorsitzender)

sinkt“, so Mertins, der die Problematik auch aus seinen eigenen Einrichtungen kennt. „Wenn wir eine Pflegekraft einstellen, fehlt sie an anderer Stelle.“

sinkt“, so Mertins, der die Problematik auch aus seinen eigenen Einrichtungen kennt. „Wenn wir eine Pflegekraft einstellen, fehlt sie an anderer Stelle.“



Verena Schober erhält von bpa-Präsident Bernd Meurer die bpa-Ehrennadel in Silber

Das neue Personalbemessungssystem beinhaltet gute Ansätze, so der bpa-Landesvorsitzende. Jetzt sei jedoch auf Landesebene eine pragmatische Umsetzung notwendig, die den Einrichtungen Zeit lasse, den neuen Personalstamm auf Grundlage einer umsetzbaren Mindestpersonalvorgabe aufzubauen.

Im Saarland müssten daher nun Übergangslösungen vereinbart werden, welche die personelle Situation berücksichtigen und sich von der starren Fachkraftquote verabschieden. „Werden die Vorgaben zu schnell hochgefahren, müssen die Einrichtungen, in denen dieses zusätzliche Personal

nicht vorhanden ist, Pflegeplätze unbelegt lassen. Das führt zu weiteren wirtschaftlichen Schwierigkeiten und lässt die Pflegebedürftigen im Stich, die diese Versorgung dringend benötigen“, so Mertins.

Neben der Vorstandswahl gab es bei der Mitgliederversammlung aber auch einen emotionalen Moment, als Verena Schober für ihr langjähriges Engagement im Verband ausgezeichnet wurde. bpa-Präsident Bernd Meurer war eigens angereist, um ihr die Ehrennadel in Silber zu überreichen.
mvb

Landesgruppe Sachsen

Pflegehelferausbildung im Fokus

Auftaktveranstaltung des bpa zur „Umsetzung der Krankenpflegehelferausbildung (KPH) in Sachsen“



Frank Zwinscher, stellvertretender Vorsitzender bpa-Landesgruppe Sachsen, Geschäftsführer Z & L „Zusammen Leben“ GmbH

Viele Jahre warb der bpa für eine einjährige generalistische Pflegehelferausbildung und engagierte sich u.a. mit dem Vorsitz des Unterausschusses Aus-, Fort- und Weiterbildung im Landespflegeausschuss alle Beteiligten hiervon zu überzeugen. Letztendlich konnte der bpa zumindest durch Anpassung der Berufsfachschulordnung (BFSO) auf Erleichterungen bei der zweijährigen (Kranken-)Pflegehelferausbildung hinwirken. Mit den neuen Möglichkeiten der Teilzeitausbildung und der Externenprüfung zum staatlich anerkannten Abschluss in der Pflegehilfe sollen potenzielle zusätzliche Assistenzkräfte verstärkt in die Ausbildung gebracht werden. Neben dem derzeit schon bestehenden Personal-mangel wird das zukünftige neue Personalbemessungssystem in stationären Pflegeeinrichtungen diesen weiter

verschärfen. Gut ausgebildete Pflegehelfer werden somit dringend benötigt. Um die reformierte Ausbildung zu fördern und unter den Mitgliedern publik zu machen, hat die bpa-Landesgruppe Sachsen am 9. März 2023 eine Auftaktveranstaltung „Umsetzung der Krankenpflegehelferausbildung (KPH) in Sachsen“ organisiert.

In Vertretung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (SMS) präsentierte bpa-Vorstandsmitglied Stefan Vogler die „aktuellen Bedarfe an Pflegepersonal in Sachsen“. So ergibt sich laut Zweiter Sächsischer Sozialberichterstattung im Vergleich zum Jahr 2017 insgesamt ein Mehrpersonalbedarf von 19,3% für das Jahr 2025. Das sind 10.018 Stellen. Für das Jahr 2030 sieht die Prognose weitere 5,4% vor.

Um das definierte Ziel der neuen Personalbemessung, eine höhere Qualität der pflegerischen Versorgung durch eine qualitativ und quantitativ am Versorgungsbedarf der Pflegebedürftigen ausgerichtete Personalausstattung, in den Pflegeeinrichtungen zu erreichen, wird sich ein großer Teil des Pflegepersonals dabei im Rahmen des neuen Qualifikationsmixes auf Assistenzkräfte belaufen.



Katrin Schüler, Referentin Referat 34 Berufsfachschulen, Fachoberschulen, Berufliche Gymnasien, Sächsisches Staatsministerium für Kultus (SMK)

Die Erfüllung der Vorgaben stellt die stationären Pflegeeinrichtungen vor große Herausforderungen, denn die derzeit nachwachsenden Arbeitskräfte (2020 ca. 650 Krankenpflegehelferabsolventen) können den Bedarf nicht decken. Aus diesem Grund müssen alle möglichen Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungskapazitäten und Attraktivität der Pflegehelferausbildung zur „Staatlich geprüften Krankenpflegehelferin“ bzw. zum „Staatlich geprüften Krankenpflegehelfer“ ergriffen werden. Katrin Schüler vom Sächsischen Staatsministerium für Kultus (SMK) erläuterte die „Grundlagen der Ausbildung“. Neben den Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildung durch Anrechnung bestimmter Sachverhalte beschrieb sie die Voraussetzungen, die Handlungs-

kompetenzen, die Dauer, den Unterricht und den praktischen Einsatz sowie die neue Möglichkeit der Externenprüfung, die bpa-Vorstandsmitglied Judith Richter im Anschluss in ihrem Vortrag „Wege zum KPH-Abschluss“ nochmal detaillierter erläuterte.

Judith Richter, Geschäftsführerin/Schulleiterin einer Pflegeschule in Chemnitz, hat sich auf den Weg gemacht und bietet (momentan als einzige Schule in ganz Sachsen) für Interessenten der Externenprüfung einen Vorbereitungskurs an, der gezielt auf diese Anforderungen ausgerichtet ist. Die Externenprüfung kann aktuell nur einmal im Jahr absolviert werden. Hier sieht der bpa deutlich Nachbesserungsbedarf und fordert das SMK und SMS auf, mehrere Prüfungstermine jährlich zu ermöglichen.

Auch die neue Möglichkeit der Teilleistungsbildung muss stärker in den Fokus gerückt werden. Hier gibt es nach Auskunft des SMK aktuell nur zwei Schulen, die eine Teilleistungsbildung anbieten. Das liegt u.a. auch daran, dass die Schulen das neue Format mangels Nachfrage bis dato noch nicht anbieten. Hier können sich die Mitgliedseinrich-



Stefan Vogler, Vorstandsmitglied bpa-Landesgruppe Sachsen, Referent für operative Pflegethemen, K&S Gruppe

tungen aktiv vernetzen und auf die Schulen zugehen. Die Vortragsreihe an diesem Tag wurde durch Stefan Vogler geschlossen, der Möglichkeiten zur Personalentwicklung in Einrichtungen der K&S Gruppe vorstellte und den Einrichtungen so einen ganz praktischen Ansatz zum zukünftigen Qualifikationsmix vermittelte.



Judith Richter, Vorstandsmitglied bpa-Landesgruppe Sachsen, Geschäftsführerin/Schulleiterin BIP Chemnitz gGmbH

Neben den Fachvorträgen dieser Veranstaltung wurde den Mitgliedseinrichtungen auch eine bpa-Arbeitshilfe zur Pflegehelferausbildung zur Verfügung gestellt. Im anschließenden Diskurs berichteten die Mitgliedseinrichtungen von ihren bisherigen Erfahrungen und Wünschen. Anregungen und Kritik der Mitglieder und des bpa wurden an das SMK adressiert und aufgenommen.

Es war ein guter Auftakt, bei dem mit differenziertem Blick und verschiedenen Perspektiven auf die Pflegehelferausbildung in Sachsen geschaut wurde. Hinsichtlich des dringend benötigten Pflegepersonals bleibt der bpa weiter bei seiner Forderung der einjährigen Pflegehelferausbildung und wird diese kontinuierlich in die politischen Gremien einbringen. am

Landesgruppe Sachsen-Anhalt

Politisches Gespräch und Infoabend –
„Ist gute Pflege noch bezahlbar?“

Pflege und deren Finanzierung ist nicht erst seit der Tariftreue ein Dauerthema. Die durch das GVWG ausgelösten Kostensprünge in der Versorgung stellen die Anbieter und Pflegebedürftigen aktuell jedoch vor besonders große Herausforderungen. Der Magdeburger Bundestagsabgeordnete Tino Sorge hat dazu einen Infoabend „Ist gute Pflege noch bezahlbar?“ veranstaltet. Die Vizepräsidentin des Landtages von Sachsen-Anhalt, Annemarie Keding, blickte dabei aus Sicht der Landespolitik auf Fragen der regionalen Versorgungssicherheit. Die Perspektive der Leistungserbringer vertraten die bpa-Vorstandsmitglieder Kathrin Leusmann-Klipp (Pflegetreffpunkt Altmark) und Annett Rabe (Pflegezentrum Fuhneue).

Durch die Vorgaben des regionalen durchschnittlichen Entgeltes sind die Lohnhöhen des Pflegepersonals in Sachsen-Anhalt seit September 2022 um 15% und seit Februar 2023 erneut um 10% angestiegen. Daher sind Erhöhungen der Vergütung und damit Mehrkosten für Versicherte unausweichlich. Aufgrund von Verzögerungen der Kostenträger trotz begründeter Nachverhandlungen geraten die Einrichtungen unverschuldet in wirtschaftliche Schieflage, weil Personalkostensteigerungen nicht oder nur verspätet refinanziert werden können. Auch komme es teils zu Nachfragerückgang sobald Erhöhungen mitgeteilt werden müssen, was die Auslastung und Belegung kurzfristig verringern kann. Zahlreiche Pflegebedürftige und deren Angehörige im Publikum bestätigten diese Erfahrungen. Gemeinsam richteten sie Forderungen an die Politik, neben der begrüßenswer-



Von links: Die bpa-Vorständinnen Kathrin Leusmann-Klipp und Annett Rabe mit Tino Sorge (MdB CDU) und der Vizepräsidentin des Landtages Annemarie Keding (MdL CDU)

ten Lohnsteigerung für Pflegekräfte die Anbieter und die Pflegebedürftigen nicht zu vergessen.

Bundestagsabgeordneter Tino Sorge begleitet als gesundheitspolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion die Umsetzung des GVWG diesbezüglich ebenfalls kritisch und begrüßt gesetzliche Regelungen zur besseren Nachverhandlung. Bei Insolvenzgefahr durch verzögerte Refinanzierung favorisiert er eine Art Rettungsschirm. Als Landespolitikerin sagte Annemarie

Keding (CDU) einen schnellen Abschluss der Haushaltsberatungen zu, um dem Landes-Sozialhilfeträger zur Budgetsicherheit zu verhelfen. In Verbindung mit personeller Aufstockung der Schiedsstelle sollen Vergütungsabschlüsse endlich schneller bearbeitet werden. Auch würden die Sozialämter Anträge auf Hilfe zur Pflege zügiger abarbeiten. Die Politiker verwiesen weiter auf eine anstehende Pflegereform zur Adressierung der Finanzierung von Versorgungsleistungen.

Landesgruppe Schleswig-Holstein

FSJ'ler-Alarm im Travedomizil – Ausbildung zum Alltagsbegleiter



Angehende zusätzliche Betreuungskräfte im Rahmen ihres Freiwilligendienstes (vordere Reihe von links): Lukas Gruneberg, Paula Feddersen, Alina Shamurzaeva, Julanta Sande, Jonna Albertsen, Alexandra Ulbricht, Tanja Baier; (hintere Reihe von links): Steffi Schoop (Mitarbeiterin KJP), Jolina Bahnsen, Arta Halili, Maximilian Vorwerk, Jasmin Dolk

Das Travedomizil der HI Dienstleistungs GmbH in Bad Oldesloe und seine Bewohner haben jetzt Besuch von zehn FSJ'lern bekommen. Das Travedomizil befindet sich im Zentrum der Kreisstadt Bad Oldesloe und ist das Zuhause von 89 Menschen. Neben einem Fachbereich für Multiple Sklerose und einem beschützten Bereich für Menschen mit einer Demenz gibt es noch das Betreute Wohnen mit insgesamt 13 Wohnungen. Dass Spaß und Freude, neben der Bewältigung des Alltages, einen hohen Stellenwert im Haus haben, wird hier täglich gelebt. Unterstrichen wird dies auch durch eine Grußkartenaktion, bei der den Menschen in der Einrichtung über die Homepage eine liebevolle Karte übermittelt werden kann. Besuche von außen sind willkommen und gern gesehen.

Die Freiwilligen besuchten das Travedomizil im Rahmen ihrer Ausbildung zum Alltagsbegleiter und hatten ihre eigenständig im Seminar entwickelten Angebote für die Aktivrunden des Tra-

vedomizils im Gepäck. Obwohl das Umfeld für die jungen Menschen neu war, kamen die angehenden zusätzlichen Betreuungskräfte gut zurecht, denn sie hatten sich am Tag zuvor intensiv vorbereitet und viele kreative Spielideen entwickelt und erprobt. Es wurde gerätselt, gekegelt, gesungen, getanzt und gelacht – für jedermann war etwas dabei. In vier verschiedenen Gruppen bereicherten die Freiwilligen auf unterschiedlichste Weise mit viel Herz und Esprit die Aktivrunden der Einrichtung.

Schon die fantasievollen Titel der Angebote waren vielversprechend: „Rätselball“, „Die rollende Wunderkugel“, „Zahlen-Memory“ und „Schlagerparty“, so nannten die Freiwilligen ihre mit viel Liebe und Engagement entwickelten Aktivitäten. Die eigenen Ideen in der Praxis umzusetzen und zu erleben, wie diese den Bewohnern ein Lächeln ins Gesicht zaubern, war ein echtes Highlight. Und somit waren sich die Freiwilligen am Ende einig: „Wir sind sehr

dankbar, dass wir in der Einrichtung sein durften und somit neue Erfahrungen und Eindrücke sammeln konnten. Zudem hat es uns gefreut, dass das Team und die Bewohner uns so herzlich empfangen haben.“

Auf die Frage „Wie würdet ihr den Tag in einem Adjektiv zusammenfassen?“, antwortete die FSJ-Ier-Gruppe: „Interessant, abwechslungsreich, überraschend, aufregend, nett, wonderful, entspannt, lustig, kreativ, spaßig!“

Das Projekt im Travedomizil ist Teil einer umfangreichen Seminarreihe und war ein weiterer Meilenstein für die jungen Menschen auf ihrem Weg zum Erwerb der Qualifikation zur zusätzlichen Betreuungskraft im Rahmen ihres Freiwilligendienstes. Diese Möglichkeit steht allen Freiwilligen offen, die in Schleswig-Holstein ihr FSJ über den bpa in Kooperation mit Kultur- und Jugendprojekte e.V. (KJP) in der Pflege absolvieren.

Steffi Schoop (KJP)/abu

Landesgruppe Schleswig-Holstein

Gemeinsam für eine erfolgreiche Ausbildung – Ausbildungsabbrüche verhindern

Auszubildende mit Potenzial zu verlieren, weil sie aufgrund organisatorischer, privater oder anderer Schwierigkeiten die Ausbildung abbrechen, ist ein Verlust für den Träger der praktischen Ausbildung, für die Pflegeschulen und für die Gesellschaft. Daher haben das Forum Pflegegesellschaft, der bpa Schleswig-Holstein und der Senior Experten Service (SES) zum 1. März 2023 mit finanzieller Förderung durch den Sonderfonds Coronafolgebekämpfung des Sozialministeriums die Stelle einer regionalen Fachkoordination Pflege zur Unterstützung von VerA, einer Initiative des SES zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen, in der Region Kiel eingerichtet.

Das Ziel ist der Aufbau eines Netzwerks mit Pflegeschulen, Trägern der praktischen Ausbildung sowie den Seniorenexperten von VerA. Die Initiative VerA soll bekannt gemacht und eine geregelte Zusammenarbeit etabliert werden.

Diese Aufgabe hat Irmgard Stremlau übernommen, als Krankenschwester und Diplom-Pädagogin nicht nur fachlich versiert, sondern nach 18 Jahren als Leiterin einer Pflegeschule und der Leitung des AWO Bildungscampus bis März 2022 auch bestens vernetzt, sowohl landes- als auch bundesweit. Anstellungsträger ist der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienstleistungen e.V. (bpa).

Identifizieren Arbeitgeber, Schulen oder Auszubildende selbst einen erfolgversprechenden Interventionsversuch, wird über die Initiative VerA des SES Bonn e.V. eine Alltagsbegleiterin/ein Ausbildungsbegleiter kontaktiert. Mit der individuellen 1:1-Begleitung durch Ausbildungsbegleiter/innen wurden in anderen Berufszweigen viele Erfolge verbucht. Das Angebot soll für die Pflegeausbildung stärker genutzt werden.

Jede Pflegeschule soll zukünftig mit einer Seniorenexpertin/einem Seniorenexperten kooperieren, die bzw. der die Initiative VerA in allen neuen Ausbildungsklassen vorstellt und das Unterstützungsangebot erläutert. Diese Seniorenexperten nehmen dazu auch am Unterricht teil, um in den Pausen angesprochen werden zu können. Erfahrungsgemäß ist es einigen Auszubildenden wichtig, dass weder die Einrichtung noch die Pflegeschule davon erfahren, dass sie sich unterstützen lassen. Zielgruppen des Angebotes sind sowohl die Auszubildenden der Altenpflegehilfe als auch die angehenden Pflegefachfrauen/Pflegefachmänner.

Die ehrenamtlich arbeitenden Seniorenexperten unterstützen sich gegenseitig durch regelmäßige Treffen, Fallbesprechungen und haben zum Thema Besonderheiten in der Pflegeausbildung in Irmgard Stremlau eine dauerhaft zur Verfügung stehende Ansprechpartnerin. str/abu



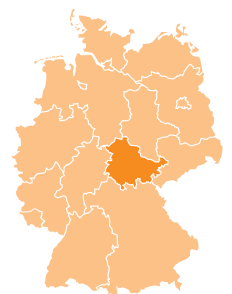
Kathrin Obst

Irmgard Stremlau unterstützt die bpa-Landesgeschäftsstelle Schleswig-Holstein beim Projekt Senior Experten Service

Landesgruppe Thüringen

30 Jahre private Pflege in Thüringen – Versorgung einer steigenden Zahl von Pflegebedürftigen

Landesgesundheitsministerin Werner würdigt das Engagement von über 400 privaten Pflegeeinrichtungen im Land



Mit einem Festakt im Erfurter Garten- und Freizeitpark (ega) hat der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa) sein 30-jähriges Jubiläum in Thüringen begangen. Landesgesundheitsministerin Heike Werner würdigte das Engagement der inzwischen über 400 privaten Mitgliedseinrichtungen im ambulanten, teilstationären und stationären Bereich, als wichtige Säule der Pflegeinfrastruktur in Thüringen.

„Die Mitglieder des bpa haben mit ihren ambulanten, vollstationären und Tages-Pflegeeinrichtungen einen maßgeblichen Anteil an der pflegerischen Versorgung in Thüringen. Ich danke Ihnen für die gute Zusammenarbeit in den letzten Jahren“, sagte die Ministerin. „Mein Dank gilt besonders auch all den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Ihnen angeschlossenen Einrichtungen und Dienste. Sie leisten in ihrer täglichen Arbeit einen so wertvollen und unverzichtbaren Beitrag für unsere gesamte Gesellschaft!“

Die bpa-Landesvorsitzende und Vizepräsidentin Margit Benkenstein bezeichnete die Entwicklung des bpa Thüringen als Erfolgsgeschichte: „Vor 30 Jahren haben sich mutige Frauen und Männer in die Selbständigkeit gewagt. Sie haben ihren Beitrag zum Ausbau der ambulanten und stationären Pflege geleistet – mit Tatendrang und Innovationsfreude. So wurde der bpa Thüringen zum mitgliederstärksten Verband in diesem Bereich. Tausende Menschen haben hier sichere Ausbildungs- und Arbeitsplätze.“ Damit das so bleiben kann, formulierte Benkenstein konkrete Ziele: „Die Pflegeeinrichtungen entwickeln im fairen Wettbewerb miteinander Angebote, die pflegebedürftigen Menschen eine möglichst hohe Lebensqualität sichern. Der Staat kümmert sich gemeinsam mit der Pflegebranche um eine inhaltlich und quantitativ passgenaue Ausbildung der Pflegefachkräfte und deren Lehrkräfte. Die Pflegeversicherung und die Sozialhilfeträger werden materiell so ausgestattet, dass Pflegebedürftige gut versorgt werden können.“

bpa-Präsident Bernd Meurer warnte vor erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten vieler Pflegeeinrichtungen aufgrund der zuletzt stark gestiegenen Kosten. „Die Zahl der Pflegebedürftigen in Thüringen steigt weiter stark an. Niemand kann ein Wegbrechen der pflegerischen Angebote riskieren. Das Land muss die Kostenträger an ihre Verpflichtung zu schnellen und konstruktiven Verhandlungen erinnern und gleichzei-

tig die Pflegeeinrichtungen mit Bürokratieabbau und einer schnelleren Anerkennung internationaler Pflegekräfte unterstützen.“ Rund 170.000 Menschen sind in Thüringen pflegebedürftig und ihre Zahl wird in den nächsten drei Jahrzehnten um rund 40 Prozent steigen.



Fotos: Marlies Merrbachfoto-merrbach.de

Thüringens Gesundheitsministerin Heike Werner

Silberne Ehrennadel für Astrid Regel

Astrid Regel, langjährige stellvertretende Vorsitzende der bpa-Landesgruppe Thüringen, ist während der 30-Jahr-Feier für ihre langjährige ehrenamtliche Verbands- und Gremientätigkeit, langjährige Verbandsmitgliedschaft und ihren stetigen Einsatz für das Wohl des

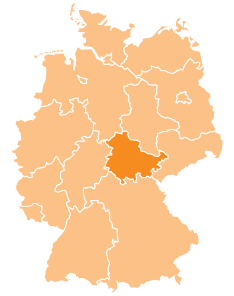
Verbandes und seiner Mitglieder mit der Ehrennadel in Silber ausgezeichnet worden. Sie erhielt diese Auszeichnung aus den Händen der Ehrenvorsitzenden des bpa Thüringen Rosemarie Wolf.

Astrid Regel ist seit 1. Juli 1998 über den Dienst ihrer Mutter, Hauskrankenpflege Margit Klein in Erfurt, in der Mitgliedschaft des bpa. Seit 1999 ist sie im bpa-Landesvorstand aktiv, seit 2011 als stellvertretende Vorsitzende. Zunächst war sie (gemeinsam mit Margit Benkenstein) Wolfs Stellvertreterin. Seit 2013 ist sie alleinige Stellvertreterin von Margit Benkenstein. Astrid Regel ist für viele ambulante Pflegedienste im bpa kollegiale Ansprechpartnerin und bringt über diesen Weg viele ambulante Themen in die Arbeit des Vorstandes und der Landesgeschäftsstelle ein. Astrid Regel ist gelernte Krankenschwester und hat eine Qualifizierung zur Pflegedienstleitung absolviert. Gemeinsam mit ihrer Mutter hat sie den Pflegedienst wirtschaftlich erfolgreich aufgestellt und führt ihn. Inzwischen ist mit ihrem Sohn Tom (gelernter Altenpfleger) die dritte Generation in das Unternehmen eingetreten. Seit vielen Jahren leitet Astrid Regel für den Vorstand die Arbeitsgruppe ambulante Intensivpflege und vertritt den bpa im Thüringer Begleitgremium zur Entbürokratisierung der Pflegedokumentation. te/rä



Von links: Die Ehrenvorsitzende des bpa Thüringen Rosemarie Wolf hat Astrid Regel die silberne Ehrennadel des bpa überreicht. bpa-Präsident Bernd Meurer und bpa-Landesvorsitzende Margit Benkenstein freuten sich mit ihr.

Landesgruppe Thüringen



Benkenstein als Landesvorsitzende bestätigt: bpa fordert weitere Entlastungen für Pflegebedürftige, um Versorgung zu sichern

Auf ihrer Mitgliederversammlung in Erfurt haben die Vertreterinnen und Vertreter der mehr als 400 bpa-Mitgliedseinrichtungen in Thüringen Margit Benkenstein im Amt der Vorsitzenden der bpa-Landesgruppe bestätigt. Ihr zur Seite stehen weiterhin Stellvertreterin Astrid Regel aus Erfurt sowie Helko Richter aus Schwickerhausen und Sascha Zwinscher aus Ilmenau. Neu im Vorstand sind Petra Seitler-Meisegeier aus Bad Blankenburg und Steffen Eilart aus Erfurt.

Pflegebedürftige in Thüringen können sich oftmals die notwendige Versorgung nicht mehr leisten. Davor warnt die bpa-Landesgruppe. Hintergrund sind kürzlich veröffentlichte Zahlen zur Preisentwicklung in der ambulanten Pflege.

„Thüringen ist trauriger Spitzenreiter mit einem Plus von über 60 Prozent in den letzten fünf Jahren“, sagt die thüringische bpa-Landesvorsitzende Margit Benkenstein. „Im gleichen Zeitraum wurden die Leistungsbeträge um 5 Prozent erhöht, nun sollen mit der Pflegereform der Bundesregierung noch einmal 5 Prozent hinzukommen. Das ist real ein dramatisches Abschmelzen der Pflegeleistungen, die Betroffene in Anspruch nehmen können.“ Auch in der stationären Pflege seien die Eigenanteile in den letzten Jahren massiv gestiegen.

Diese Entwicklung gehe zu Lasten der rasant steigenden Zahl von Pflegebedürftigen, die dringend auf eine angemessene und bezahlbare Versorgung angewiesen sind. „Rund 170.000 Menschen sind in Thüringen pflegebedürftig. Durch die geburtenstarken Jahrgänge wird ihre Zahl in den nächsten drei Jahrzehnten laut Statistischem Bundesamt um rund 40 Prozent steigen“, rechnet Benkenstein vor. Sie fordert die Landesregierung auf, sich für weitere Entlastungen der Pflegebedürftigen einzusetzen. „Es darf nicht sein, dass Familien nachrechnen müssen, wie viel Pflege für die Mutter oder den Vater möglich ist.“

Aus Berlin war bpa-Hauptgeschäftsführer Norbert Grote zur Mitgliederversammlung gekommen, um aus Sicht der Bundesebene über die aktuellen Herausforderungen für die Pflege zu referieren. te



Der für die nächsten zwei Jahre neu gewählte Vorstand der bpa-Landesgruppe Thüringen (von links): Margit Benkenstein (Vorsitzende), Sascha Zwinscher, Astrid Regel (stellv. Vorsitzende), Helko Richter, Petra Seitler-Meisegeier und Steffen Eilart.



bpa-Hauptgeschäftsführer Norbert Grote in Erfurt

Der bpa auf der Altenpflegemesse in Nürnberg

Wirtschaftlichkeit der Pflegeeinrichtungen absichern

Mehr als 21.000 Besucherinnen und Besucher kamen Ende April zur diesjährigen „Altenpflege“ auf das Messegelände in Nürnberg. 570 Aussteller hatten ihre Produktneuheiten und Dienstleistungen vorgestellt. Der bpa war mit einem neugestalteten Messestand in Halle 7 präsent und in den gut besuchten Diskussionsveranstaltungen auf der Hauptbühne und beim begleitenden Fachkongress mit zahlreichen Referenten vertreten.

Zu den wichtigsten Themen der 33. Leitmesse der Pflegebranche und dem begleitenden Messekongress gehörten in diesem Jahr die Digitalisierung der Pflege, der anhaltende Fachkräftemangel und ganz besonders die wirtschaftliche Stabilisierung der Pflegeeinrichtungen.

Einsatz von Springerpools in der Pflege

Zum Auftakt der Messe sprach bpa-Präsidiumsmitglied Kai A. Kasri über das bayerische Modellprojekt zum Einsatz von Springerpools in der Pflege. Dabei werden bestimmte Mitarbeiter flexibel in den Einrichtungen eingesetzt – je nachdem, wo gerade ein Engpass herrscht. Kasri setzt große Hoffnung in den Einsatz von Springerpools, forderte aber auch praxistaugliche Umsetzungen und eine Perspektive für eine bundesweite Übertragung.

Der bayerische bpa-Landesvorsitzende Kasri verspricht sich von Springerpools eine Reduzierung der Leiharbeit: Zeitarbeitsfirmen seien von einer Lösung zum Problem geworden. Sie brächten Personal, das zuvor in den Einrichtungen beschäftigt war, zu enorm höheren Preisen zurück in den Versorgungsalltag, ohne dass dadurch ein größeres Potenzial an



Modellprojekt Einsatz von Springerpools in Bayern mit bpa-Präsidiumsmitglied Kai A. Kasri



Braucht es einen New Deal in der Pflege? Diskussionsrunde mit bpa-Hauptgeschäftsführer Norbert Grote und anderen Verbandsvertretern

Pflegenden entstehe, so der Betreiber. Die Wunscheinsätze der Leiharbeitnehmer drängten die Stammteams in unattraktive Randzeiten und verschärften den Druck in den Einrichtungen weiter. Während in einigen Ländern bereits Vereinbarungen der Pflegeanbieter und der Kostenträger den Einsatz von Leiharbeitnehmern auf ein Mindestmaß begrenzen sollen, könnten trägereigene Springerpools den teuren Einkauf von zusätzlichem externem Personal in vielen Fällen sinnvoll und ressourcenschonender ersetzen.

Springerpools können zudem zur Förderung der Gesundheit der Pflegemitarbeitenden und zur Arbeitszufriedenheit in den Teams beitragen, denn die Gesundheitsbelastung in der Pflege ist im Vergleich mit vielen anderen Berufen nach wie vor hoch. Mit durchschnittlich 26 Krankheitstagen in der Alten- und 24 Krankheitstagen in der Krankenpflege lagen Pflegekräfte 2021 nach einer Auswertung der TK deutlich über dem durchschnittlichen Krankenstand von 14 Tagen. Dass das Präventionspotenzial durch Springerdienste erheblich beeinflussbar ist, lässt sich aus den Erfahrungen im Leuchtturmprojekt der Diakonie ablesen. Dort reduzierte sich die AU-Quote um beeindruckende 38 Prozent.

Herausforderungen in der Pflegeversicherung

Insolvenzen in der Pflege nehmen zu, der Fachkräftemangel verstärkt sich, die Branche hat lange auf Antworten aus der Politik gewartet. So eröffnete Moderator und Chefredakteur bei Vincentz Network Lukas Sander die Veranstaltung „Braucht es einen ‚New Deal‘ in der Pflege, braucht es neue Ansätze in der Pflegeversicherung?“. Vom Entwurf der inzwischen verabschiedeten Pflegereform zeigte sich die Branche in Nürnberg enttäuscht.



Der neugestaltete bpa-Stand auf der Altenpflegemesse in Nürnberg

bpa-Hauptgeschäftsführer Norbert Grote identifizierte im Talk mit den Spitzen weiterer relevanter Verbände drei große Herausforderungen in der Pflege: „Wirtschaftlichkeit der Pflegeeinrichtungen absichern, Personal- bzw. Fachkräfte gewinnen und halten, dies bleibe eine Mammutaufgabe, und die unzureichende Leistungsabsicherung, die die Pflegeversicherung mit sich bringt. Letzteres ist besonders fahrlässig“, so Grote. Es seien politische Weichenstellungen vorgenommen worden, die die Kosten erhöht hätten. Jetzt aber werde der zweite Schritt nicht gegangen, sondern Pflegeeinrichtungen und Pflegebedürftige werden mit den Folgen der politischen Entscheidungen alleine gelassen.

Demografiefestigkeit und Wohlstandsicherung

Die Demografiefestigkeit ist eine gesellschaftspolitische Angelegenheit und nicht nur ein Thema der Sozialpolitik. Das machte bpa-Hauptgeschäftsführer Norbert Grote deutlich und kritisierte: „Ich erlebe derzeit keine Diskussionen zur Zukunftssicherheit der Rentenversicherung, ich erlebe keine Ambitionen, die pflegerische Versorgung in der Langzeitpflege zukunftssicher zu ge-

stalten. So bekommen wir Demografiefestigkeit in unserer Gesellschaft nicht hin.“ Der bpa-Hauptgeschäftsführer warnt: „Wenn wir es nicht schaffen, demografiefest zu werden, werden die Menschen sich überlegen müssen, ob sie sich für die Pflege ihrer Angehörigen Zeit nehmen oder arbeiten gehen können. Deshalb ist Demografiefestigkeit letztlich auch eine Frage der Wohlstandssicherung und daher ist es umso fragwürdiger, dass die aktuelle Bundesregierung hier nicht aktiv wird.“

Vor dem Hintergrund zunehmender Insolvenzen und mit Blick auf die aktuelle Branchenumfrage des bpa betonte Grote: „Ein großer Teil der Pflegeeinrichtungen bangt um seine wirtschaftliche Existenz.“ Grote kritisierte die Untätigkeit der Politik angesichts eines drohenden Angebotsmangels. „Im Reformgesetz fehlt dieser Aspekt völlig.“

„Die Branche steht kurz vor dem Pflege-Blackout“, schilderte auch Kip Sloane, Geschäftsführer der Schönes Leben-Gruppe, im Rahmen des Messekongresses die Dramatik der Situation. „Was wir als Insolvenzen mitbekommen, ist nur die Spitze des Eisberges.“ Er erlebe, dass viele Betreiber resignieren und an die Aufgabe ihres Betriebes denken oder

die Situation lösen, indem sie Kunden absagen, Versorgungen kündigen. Um Insolvenzen zu vermeiden, geben viele KMU auf oder übergeben Betriebe an größere Betreiber. Doch auch die großen Betreiber stehen vor existenziellen Refinanzierungsfragen.

Pflege-Blackout gefährdet Versorgungssicherheit

Gesamtgesellschaftlich bedeute dies eine Gefährdung der Versorgungssicherheit und eine Schwächung der Erwerbstätigkeit durch Familien-Pflege-Settings. „Wir stecken in einer Systemkrise“, so Sloane. Maßnahmen zur Wahrung der Wirtschaftlichkeit sieht der langjährige Unternehmensberater in der Fokussierung auf die Refinanzierungssystematik, langfristig in einer Veränderung der Rahmenbedingungen. Sloane forderte die stringente Umsetzung bestehender Gesetze, denn ein Teil der Probleme beruhe auf der einseitigen Auslegung zentraler Gesetzes- oder Bundessozialgerichtsurteile. Hier müssten die Kostenträger verpflichtet werden, sowohl Rechte als auch Pflichten aus bestehenden Grundlagen umzusetzen und anzuerkennen.

Löhne und Vergütung in der ambulanten und stationären Pflege

Laut Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit (BA) stiegen die Löhne von Pflegekräften seit zehn Jahren überdurchschnittlich. 2021 betrug der Medianlohn bei Pflegefachkräften 3.344 Euro. Im Jahr 2021 sind die Löhne mehr als doppelt so stark gestiegen wie in al-



len anderen Branchen (rund 5,4% gegenüber 2,6%). „Die Löhne in der Pflege werden weiter steigen. Der Markt wirkt in der Pflege“, davon ist Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer des bpa Arbeitgeberverbandes, überzeugt. „Die Perspektive für überdurchschnittlich steigende Gehälter ist positiv – auch ohne Tariftreuregelung.“

„Wir haben eine sehr dynamische Entwicklung der Löhne nach oben, die Vergütung von Mitarbeitenden hebt sich deutlich von anderen Branchen ab“, konstatiert auch Sven Wolfgram, Leiter Geschäftsbereich ambulante Versorgung und Geschäftsführer beim bpa. Welche Problematik mit dieser Entwicklung verbunden ist, zeigte Nico Kling, Geschäftsstellenleiter Berlin und Hamburg bei der bpa-Servicegesellschaft und erfahrener Verhandler von Pflegesätzen, auf.

„Die Tariftreuregelung hat die Spielregeln für bisher nicht tarifgebundene Einrichtungen und Dienste verändert“, sagte Kling. Sie habe teilweise zu sehr deutlichen Personalkosten- und damit Preissteigerungen geführt. Beispiel vollstationäre Einrichtungen in Niedersachsen: Von 2021 bis 2022 betrug die Entwicklung der durchschnittlichen Pflegepersonalkosten (auf Basis der von der bpa-Servicegesellschaft verhandelten Ergebnisse, ohne PDL (n = 168)) 20,23 Prozent. Zugleich entwickelten sich auch die Pflegesätze nach oben. Die Gesamtsteigerung über alle Pflegegrade hinweg betrug in Niedersachsen 15,3 Prozent, das entspricht ca. einem Pfl egetagessatz von 10,56 Euro oder ca. 321,27 Euro im Monat.

Diese Kostensteigerung gehe zu Lasten der Pflegebedürftigen oder des Sozialhilfeträgers, so Kling, denn für die Unternehmen sei es schwierig, die Refinanzierung tatsächlich zu verhandeln, die Vergütungsvereinbarung mit den Kostenträgern in der entsprechenden Höhe auch zu schließen.

Sven Wolfgram wies darauf hin: Das bedeute eine immense Belastung für die Pflegebedürftigen, denn aktuell sage niemand, wer das denn perspektivisch und dauerhaft im System finanziert. Der Gesetzentwurf der Pflegereform habe die Frage „Wer finanziert das im System dauerhaft?“ nicht aufgegriffen.

Was bringt die Pflegereform (PUEG) für die stationäre Pflege?

Mit dieser Frage beschäftigte sich bpa-Geschäftsführer Pascal Tschörtner. Der Geschäftsbereichsleiter für die stationäre Versorgung gab einen Überblick über die Regelungen, die mit dem PUEG auf die Pflegeheime zukommen. Einen Schwerpunkt setzte er bei den geringfügigen Leistungsausweitungen, den Maßnahmen zu Leiharbeit und Springerpools sowie zur Personalbemessung. „Bewohnerinnen und Bewohner werden minimal entlastet, wirklich spürbar ist dies allenfalls für diejenigen, die neu ins Pflegeheim ziehen“, sagte Tschörtner und ist sich sicher, dass die Eigenanteile und der Anteil der Sozialhilfeempfänger weiter steigen werden. „Der Kostendeckel für die Finanzierung der Leiharbeit kommt zur Unzeit. Wirtschaftliche Herausforderungen der Einrichtungen werden so nur zementiert.“



Vortrag zum PUEG: bpa-Geschäftsführer Pascal Tschörtner, Leiter Geschäftsbereich stationäre Versorgung

Springerdienste sind eine sinnvolle Alternative, aber die dazugehörigen gesetzlichen Maßnahmen reichen noch nicht.“

Positiv bewertete Tschörtner die Umsetzung der Personalbemessung. „Diese bietet viele Möglichkeiten für Einrichtungen. Durch das PUEG werden Maßnahmen zur Erleichterung der Stellenbesetzung umgesetzt, für die der bpa intensiv geworben hat. Diese erlauben den Einstieg in die flächendeckende Umsetzung.“

Die nächste „Altenpflege“ findet vom 23. bis 25. April 2024 in Essen statt. www.altenpflege-messe.de
Susanne Jauch



Löhne und Vergütung in der ambulanten und stationären Pflege im Vergleich: bpa-Geschäftsführer Sven Wolfgram, Leiter Geschäftsbereich ambulante Versorgung, moderierte. Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer bpa Arbeitgeberverband, und Nico Kling, Geschäftsstellenleiter bpa-Servicegesellschaft, referierten.

Der bpa auf dem Hauptstadtkongress 2023

Mit 5.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern war der Hauptstadtkongress vom 14. bis 16. Juni im hub 27 der Messe Berlin drei Tage lang ein wichtiger Treffpunkt für die Gesundheitsbranche. Der bpa gestaltete den Deutschen Pflegekongress als Teil des Hauptstadtkongresses mit Vorträgen, der Teilnahme an Diskussionsrunden und einem neuen Messestand mit. Wir berichten über zentrale Veranstaltungen unter Mitwirkung des bpa.

Aktuelle Pflegepolitik und das PUEG

Die aktuelle Pflegepolitik und das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) dominierten eine Diskussionsrunde mit bpa-Hauptgeschäftsführer Norbert Grote, Erich Irlstorfer (Mitglied Gesundheitsausschuss CDU/CSU-Bundestagsfraktion), Vera Lux (Pflegedirektorin Medizinische Hochschule Hannover; Leiterin Pflegemanagementkongress) und Sarah Lucuc (Vorsitzende Bundesverband Pflegemanagement). Claudia Moll, Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung, und Kordula Schulz-Asche (B'90/Grüne) nahmen aufgrund von Abstimmungen im Parlament nicht an der Veranstaltung teil.



Der neugestaltete bpa-Stand auf dem Hauptstadtkongress 2023

„Die demografiefeste Ausgestaltung der Gesellschaft ist eine der zentralen politischen Aufgaben. Dafür muss die Politik neben den Rahmenbedingungen auch die notwendige Finanzierung bereitstellen“, sagte bpa-Hauptgeschäftsführer Norbert Grote gleich zu Beginn der Diskussion und kritisierte die mangelnde Berücksichtigung der schwierigen wirtschaftlichen Situation der Pflegeeinrichtungen

im Rahmen der aktuellen Pflegereform. „Wir erleben erstmals eine negative Trendwende in der Langzeitpflege: In den letzten Jahrzehnten wurden immer die Angebote geschaffen, die für die Versorgung einer steigenden Zahl von Pflegebedürftigen benötigt wurden. Jetzt befinden wir uns in einer Situation, in der die Zahl der Pflegebedürftigen weiter steigt, sich die Pflegeinfrastruktur in der Langzeitpflege aber erstmals nicht mehr positiv weiterentwickelt.

Im Gegenteil: Wir sind mit einem Wegbrechen der Angebote konfrontiert.“

Für diese Situation bietet das PUEG an keiner Stelle einen Lösungsansatz.

Zwar habe der Gesetzgeber zumindest die Sachleistungsgrenzen etwas nach oben verschoben, so Grote. Jeder müsse aber wissen, dass damit nur ein Teil der Kostensteigerungen kompensiert werde. „Faktisch findet immer noch eine Leistungsverkürzung in der Pflegeversicherung statt. Die Kunden können weniger Leistungen einkaufen als noch vor einigen Jahren. Die richtigerweise steigenden Gehälter und die allgemein dramati-



bpa-Geschäftsführer und Geschäftsbereichsleiter ambulante Versorgung Sven Wolfgram moderierte die Veranstaltung zu ersten Erfahrungen mit dem Tarifreuegesetz mit (von links): Kip Sloane (Geschäftsführung Schönes Leben), Maria Becker (Unterabteilungsleiterin BMG) und Dr. Daniela Teichert (Vorstandsvorsitzende AOK-Nordost)

sche Kostenentwicklung haben sich zu einer toxischen Mischung verbunden.

Es müsse deutlich in die Pflege investiert werden, schließlich steige die Zahl der Pflegebedürftigen nach derzeitigen Berechnungen auf sechs Millionen zum Ende des Jahrzehnts. Grote warnte: „Beim Thema Demografiefestigkeit geht es nicht allein um sozialpolitische Fragen, sondern es geht auch um Wohlstandssicherung. Wenn man sich um seinen zu pflegenden Angehörigen kümmern muss, weil der kein Pflegeangebot findet, wird man nicht gleichzeitig arbeiten können.“

Auf die Frage nach notwendigen Entwicklungen in der Zukunft antwortete Erich Irlstorfer (CSU MdB): „Wir müssen uns ehrlich machen. Wir wissen, dass wir nicht genügend Menschen gewinnen können für unser System. Wir können nicht immer nur draufsatteln. Zwischenschritte und Veränderungen müssen kommen. Wir müssen deutlich anders an die Sache herangehen.“

Grote sprach auch den finanziellen Aspekt an: „Wenn Angehörige aus Kostengründen entscheiden, ihre pflegebedürftigen Angehörigen etwa nur noch drei Tage anstelle von fünf Tagen in die Tagespflege zu geben, brechen der Tagespflege Einnahmen weg.“ Die Einrichtungen hätten aber Fixkosten, die dann nicht mehr zu erwirtschaften seien.

Mit Blick auf Pflegeheiminsolvenzen sagte die MHH-Pflegedirektorin Vera Lux: „Die Situation der Pflegeeinrichtungen ist unterschiedlich, es gibt große Einrichtungen mit großen Trägern im Hintergrund, die vielleicht noch mehr Möglichkeiten haben, in der Diversität ihre Kosten auszugleichen, aber es gibt auch private Anbieter, die Strom usw. nicht sofort auf die Bewohner umlegen können, die das auch gar nicht bezahlen könnten.“ Die Einrichtungen stünden dann selbst mit dem Rücken zur Wand. „Es gibt dramatische Situationen, in denen Pflegeeinrichtungen schließen müssen. Für die Bewohner und deren Angehörige



Diskussion über die aktuelle Pflegesituation in Deutschland mit (von links): Sarah Lucuc (Vorsitzende Bundesverband Pflegemanagement), Vera Lux (Pflegedirektorin und Geschäftsführerin Medizinische Hochschule Hannover; Leiterin des Pflegemanagementkongresses), Erich Irlstorfer (Pflegepolitischer Sprecher Gesundheitsausschuss CDU/CSU) und Norbert Grote (bpa-Hauptgeschäftsführer) sowie Moderator Thomas Hommel.

bedeutet das, dass sie innerhalb von vier Wochen einen Ersatzplatz, ein neues Heim in der Nähe finden müssen.“

Grote plädiert für eine demografiefeste Finanzierung für die Pflegebranche und beklagt, dass das Wort „Pflege“ bei Gesundheitsminister Karl Lauterbach kaum vorkomme. „Der Minister hat mit uns über die Pandemie gesprochen und er wird sicher auch über den Hitzeschutz mit uns sprechen. Über die Ausgestaltung der pflegerischen Zukunft hat er mit uns noch nicht gesprochen.“

Marktentwicklung in der Langzeitpflege: Wohin geht der Trend?

„Wie entwickelt sich der Markt? Welche Angebotsarten sind diejenigen, die uns in der Zukunft hauptsächlich beschäftigen werden und die wir vielleicht aktuell noch gar nicht so auf dem Schirm haben?“ – Darum ging es in einer Vortragsreihe, die von bpa-Geschäftsbereichsleiter stationär und Geschäftsführer Pascal Tschörtner moderiert wurde. „Wir sprechen in der Pflege zunehmend über Insolvenzen und Betriebsaufgaben“, stellte Tschörtner fest. „In den letzten Monaten haben wir eine toxische Mischung an

Faktoren erlebt, die den Pflegeeinrichtungen das Wirtschaften noch schwerer macht und die erhebliche Auswirkung hat auf die Marktentwicklung.“

Jan Grabow, Geschäftsführender Partner Curacon GmbH, erfahren mit der Prüfung und Beratung von Einrichtungen mit betriebswirtschaftlichen Analysen und Funktionsberatungen, stellte fest: „Wachstum findet aktuell vor allem bei den ambulanten Wohnformen statt. Wohingegen die Zahl der vollstationär versorgten Pflegebedürftigen um 3 Prozent im Vergleich von 2019 zu 2021 zurückgegangen ist.“ Zur allgemeinen Marktentwicklung sagte er: „Die Heimquote ist von ehemals über 30 Prozent auf jetzt 16 Prozent gesunken.“ Im Rahmen von Neubauprojekten vollziehe sich eine Verschiebung von den stationären in die ambulant versorgten Versorgungsstrukturen. „Insgesamt zeigen sich unter Berücksichtigung des Ordnungs- und Leistungsrechts Anreize zur Leistungserbringung in ambulant betreuten Wohnformen anstelle der vollstationären Langzeitpflege. Angebote im Bereich Tagespflege sind dagegen geradezu explodiert von 33.549 im Jahr 2011 auf 96.225 im Jahr 2021.“

bpa-Geschäftsführer und Geschäftsbereichsleiter stationäre Versorgung Pascal Tschörtner moderierte die Veranstaltung zur Marktentwicklung in der Langzeitpflege mit von (von links): Dr. Marc-Alexander Burmeister (CEO Korian Deutschland), Jan Grabow (Geschäftsführender Partner Curacon GmbH) und Dr. Ulrich Krantz (Vorsitzender Vorstand K&S Gruppe).



Um den drohenden Pflegekollaps zu verhindern, sei insbesondere der Gesetzgeber gefordert. Es bestehe Handlungsbedarf auf gesamtgesellschaftlicher sowie auf Unternehmensebene.

Wie ein nachhaltiges und familiengeführtes Unternehmen bauen und wachsen kann, stand im Mittelpunkt der Ausführungen von Dr. Ulrich Krantz, Vorstandsvorsitzender der K&S Gruppe. Auch er konnte den Trend bestätigen, jetzt weniger stationäre Angebote zu entwickeln und mehr auf Wohnen mit Service zu setzen. Es sei entscheidend, bauliche und betriebliche Erfahrungen gemeinsam zu

betrachten. Die Planung müsse auf die Bedürfnisse der späteren Nutzer ausgerichtet sein. Gebäude sollten von innen nach außen geplant werden, „von den Nutzern, den Senioren, hilfsbedürftigen Menschen nach außen hin zu den Steinen und nicht andersherum.“

Dr. Marc-Alexander Burmeister, CEO von Korian Deutschland, beschrieb die Angebotserweiterung außerhalb der Langzeitpflege. In Frankreich hat der Konzern bereits 200 Wohngemeinschaften. Burmeister sagte: „Wir müssen überlegen, welche Regularien uns hemmen, das Potenzial, das da ist, tatsächlich zu nutzen,

und was müssen wir auch im Bereich Bauförderung gezielt diskutieren. Hohe Finanzierungskosten, Baukosten plus fehlende Sicherheit und zugleich haben wir den Bedarf und die Bereitschaft auf kommunaler Ebene, aber die Rahmenbedingungen stimmen nicht, um im großen Stil zu investieren.“

Personalbemessung in der Pflege: Instrumente, Verfahren und Umsetzung

Zum Start des neuen Personalbemessungssystems in der stationären Langzeitpflege gab bpa-Hauptgeschäftsführer Norbert Grote einen Überblick über den aktuellen Stand und die nächsten Phasen der Umsetzung. Derzeit gebe der Arbeitsmarkt die benötigten zusätzlichen Kräfte nicht her, warnte Grote und verwies auf den Roadmap-Prozess, der eine schrittweise Einführung ermöglicht. (Details dazu finden Sie auf den Seiten 13 ff.).

Grote sagte: „Die Kostenexplosion gepaart mit der Personalmangelsituation bedeutet: Kosten laufen weg, Refinanzierung durch die Kostenträger hinkt hinterher und erfolgt zum Teil nur unzureichend, Erlöse brechen personalmangelbedingt ein. Die Einrichtungen geraten dabei in eine wirtschaftliche Schieflage und wir erleben zunehmend ein Wegbrechen der Pflegeangebote und einen Rückbau der pflegerischen Infrastruktur.“

Dr. Christine Riesner, Referatsleiterin im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfa-



Dr. Christine Riesner, Referatsleiterin im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, hat in ihrer Status-Quo-Erhebung für NRW gezeigt, wie lange Pflegekräfte tatsächlich in ihrem Beruf bleiben. In der Altenpflege sind dies durchschnittlich immerhin 13 Jahre. bpa-Hauptgeschäftsführer Norbert Grote moderierte die Reihe „Pflege und Versorgung sicherstellen – finanziell und personell“. Es referierten ebenfalls (von links): Thomas Flotow (Wohnen & Leben Hamburg GmbH) und Dr. Yazid Shammout (DANA Seniorenresidenzen GmbH).



bpa-Hauptgeschäftsführer Norbert Grote referierte über das neue Personalbemessungssystem. Auf dem Podium von links: Prof. Dr. Henriette Neumeyer (Deutsche Krankenhausgesellschaft), Christian Fehr (Knappschaft Kliniken), Thomas van den Hooven (Universitätsklinikum Münster), Carla Eysel (Charité) sowie Moderator Thomas Meißner.

len, gab in dieser Veranstaltung einen Überblick zur Ausbildungssituation und zur Verweildauer von Arbeitskräften in Gesundheitsberufen in NRW. Thomas Flotow, Sprecher der Geschäftsführung bei „Pflegen & Wohnen“, gab Tipps zum Ausbildungsrecruiting: „Knüpfen Sie Kontakt zu Schulen, um Jugendlichen Einblick in Pflegeberufe zu geben. Wir sollten jungen Menschen erklären, warum es interessant ist, einen Pflegeberuf zu erlernen. Wir in der Branche müssen lernen, über die positiven Dinge zu sprechen.“ Dr. Yazid Shammout (Geschäftsführer DANA Senioreneinrichtungen GmbH) berichtete über die guten Erfahrungen, die sein Unternehmen seit 12 Jahren mit internationalen Fachkräften macht. „Wir brauchen Mitarbeiter aus dem Ausland, um die hiesigen Mitarbeiter entlasten zu können.“

Tariftreuegesetz: Erste Erfahrungen und Erkenntnisse nach neun Monaten

Maria Becker, Unterabteilungsleiterin im Bundesgesundheitsministerium (BMG), schilderte aus Sicht des BMG Erfahrungen und Erkenntnisse nach neun Monaten Tariftreueverordnung. Sie war Teilnehmende einer Diskussionsrunde, die von Sven Wolfgram, bpa-Geschäftsbereichsleiter ambulant und Geschäftsführer, moderiert wurde. Sie sehe keine An-

haltspunkte für eine Insolvenzelle, aber die Meldungen von Trägerseite seien dem Ministerium bekannt: „Die Privaten sind eine wichtige Größe“, so Becker. Ihr Appell an Einrichtungen: „Denken Sie über die Führungskultur nach, bieten Sie Schulungen und Fortbildungen zum Thema gute Führung an. Ermöglichen Sie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

Dr. Daniela Teichert, Vorstandsvorsitzende AOK-Nordost, und damit zuständig für Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern, kritisierte, im GVWG sei die ambulante Pflege nicht genug berücksichtigt. „Wir bekennen uns dazu als Mitarbeitende von Pflegekassen, dass wir nicht daran interessiert sind, dass Pflegestrukturen nicht mehr wirtschaftlich zu erbringen sind. Wir wollen ganz klar unterstützen.“ Sie hofft, dass es bald zu pauschalen oder teilpauschalen Verhandlungen und Lösungen kommen könne. „Kein Mitarbeiter einer Pflegekasse möchte eine Insolvenz eines Pflegedienstes herbeiführen.“

Kip Sloane, Geschäftsführung Schönes Leben, bekannte, für ihn sei das GVWG mit der Tariftreueverordnung ein Thema zweier Gefühlsextreme. „Auf der einen Seite die Euphorie darüber, endlich vernünftig bezahlen zu können, auf der an-

deren Seite eine existenzielle Krise, in die uns das reingeworfen hat – nicht ursächlich, nicht als einziger Grund.“ In einem normalen Umfeld hätte man das GVWG verkraften können, aber was im letzten Jahr mit Ukrainekrieg, Energiekrise und inflationsgetriebenen Preissteigerungen zusammengekommen ist, sei existenziell.

Sven Wolfgram warf zum Schluss einen warnenden Blick in die Zukunft: „Es ist fraglich, ob die häusliche Versorgung durch Angehörige, die heute bereits einen großen Teil der ambulanten Pflege ausmacht, in Zukunft noch steigerungsfähig ist.“

Der nächste Hauptstadtkongress findet vom 26. bis 28. Juni 2024 im hub27 in Berlin statt.

Susanne Jauch

Teambuilding in Laufschuhen

bpa-Mitarbeitende beim 5x5-Kilometer-Teamlauf gut in der Zeit



Staffellauf vor dem Reichstag – bpa-Team „Wir sind die Guten“ (von links): Oliver Bösenner, Pascal Tschörtner, Katja Riedel, Alexandra Nuy und Guido Radau

Im Beruf oder beim Sport gilt: Sich gemeinsam für ein Ziel einzusetzen, ist die Basis für Erfolg! Dass gutes Teamwork nicht nur ein echter Erfolgsfaktor ist, sondern auch eine Menge Spaß machen kann, bewiesen insgesamt 5.170 Läufer-Staffeln, die bei guter Stimmung über drei Tage hinweg bei der 5x5-Kilometer-Teamstaffel der Berliner Wasserbetriebe an den Start gingen. Auch in diesem Jahr war der bpa wieder mit einer fünfköpfigen Staffel vertreten, die sich bei hochsommerlichen Temperaturen rund um das Kanzleramt mächtig ins Zeug legte und ordentlich ins Schwitzen kam. Auch dank der lauten Unterstützungsrufe vieler Kolleginnen und Kollegen am Streckenrand stand am Ende eine fantastische addierte Gesamtzeit von 02:33:54. Reife Leistung! cr

Verdiente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In den vergangenen Monaten konnten zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des bpa ihr Betriebsjubiläum feiern

Bianca Jessen, 25 Jahre bpa



Philip Eckhardt gratuliert Bianca Jessen zum 25-jährigen bpa-Dienstjubiläum

Bianca Jessen hat in den vergangenen 25 Jahren mit dem bpa so einiges erlebt. Nicht nur deswegen hat sie für die meisten Probleme eine mögliche technische Lösung parat. Bianca Jessen ist damit seit 25 Jahren ein Eckpfeiler der bpa-Landesgeschäftsstelle Hamburg und für viele Mitglieder seit Jahrzehnten häufig erste und bekannte Ansprechpartnerin. Nach mittlerweile vier Umzügen und drei Verbandsfusionen bringt kaum etwas Bianca Jessen je aus der Ruhe. Ihre zuverlässige und hilfsbereite Art wird von den Kollegen der Landesgeschäftsstelle und den Mitgliedern sehr geschätzt. Mit viel Engagement kümmert sich Bianca Jessen u.a. um den Betrieb der Landesgeschäftsstelle, die Durch-

führung und Organisation von Seminaren und die Mitgliederverwaltung. Nur wenige Personen sind so vertraut mit dem jeweils genutzten EDV-Programm wie Bianca Jessen. Zudem übernimmt sie die Aufgabe der Verwaltung im Bereich Pflegeberatung für die Bundesebene. Mit ihrer Offenheit für Neues hilft Bianca Jessen stets dabei, die Funktionalität der Landesgeschäftsstelle zu wahren und weiterzuentwickeln.

bpa-Hauptgeschäftsführer Norbert Grote, die Landesgruppe und die Kollegen danken für die bisherige Zusammenarbeit. Wir freuen uns auf viele weitere Jahre und wünschen insbesondere gute Gesundheit.

Hinrich Ennen, 15 Jahre bpa

Ricarda Hasch, bpa-Landesvorsitzende in Niedersachsen, beglückwünschte Hinrich Ennen zu seinem 15-jährigen Dienstjubiläum beim bpa. Hinrich Ennen ist eine der tragenden Personen für die stationären Einrichtungen in Niedersachsen. Seit 15 Jahren steht er unermüdlich für unsere Mitglieder in Verhandlungen mit den Pflegekassen und für den persönlichen und stets sehr fachlichen Austausch mit unseren Mitgliedern.

Als Ennen vor 15 Jahren vom BKK-Landesverband zum bpa gekommen war, konnte er bereits auf einen großen Erfahrungsschatz zurückgreifen – sehr zum Vorteil des bpa und der Mitglieder in Niedersachsen. Natürlich hat er sein Wissen um die Themen der stationären Pflege während der letzten Jahre noch einmal sehr vertiefen können, denn der Gesetzgeber hielt ständig neue Regelwerke bereit, in die sich Ennen einarbeiten musste:

PSG I, PSG II und PSG III; PNG; PfwG; PQsG; GVWG – um hier nur die Wesentlichen zu nennen.

Der Beratungsbedarf hat sich gerade in den letzten Jahren durch die Pandemie und die aktuelle Energiekrise weiter erhöht und wird mit aktuellen Themen wie dem PeBeM nicht abreißen. Eines ist sicher: Die Vielfalt in der Beratung für unsere Mitglieder wird nicht geringer.

Die Geschäftsführung, die Landesgruppe und das Team der bpa-Landesgeschäftsstelle Niedersachsen wissen es sehr zu schätzen, dass der bpa mit Hinrich Ennen einen äußerst kompetenten und stets verlässlichen Mitarbeiter hat, der auch vor allem nicht so schnell aus der Ruhe zu bringen ist, immer den Überblick behält und das Wesentliche im Fokus hat. Sie hoffen sehr, dass Hinrich Ennen den Mitgliedern in Niedersachsen noch viele



Ricarda Hasch, bpa-Landesvorsitzende in Niedersachsen, gratuliert Hinrich Ennen zum 15-jährigen bpa-Dienstjubiläum

Jahre als „Fels in der Brandung“ erhalten bleibt. Danke für fünfzehn Jahre begeisternde und erfolgreiche Arbeit im bpa. Wir freuen uns sehr auf die weitere Zusammenarbeit.

Sören Fenner, 10 Jahre bpa

Sören Fenner hat für alle noch so engagierten Mitglieder stets ein Ohr und ist mit beruhigenden und passenden Informationen zu Stelle. Über die vergangenen zehn Jahre wurde aus dem Betriebswirt und ehemaligen Mitarbeiter einer Kranken- und Pflegekasse sowie einer Pflegeeinrichtung ein Fachmann für alle Fragen rund um den Betrieb der Einrichtungen, der alle Perspektiven und Facetten dieses Wirkungsbereiches kennt. Dies wird von Mitgliedern ebenso geschätzt, wie von den Kollegen in der Landesgeschäftsstelle. Insbesondere die hohe Fachlichkeit und das sorgfältige Arbeiten machen Sören Fenner zu einem verlässlichen Kollegen. Doch nicht nur im Pflegebereich, sondern auch im Bereich der Eingliederungshilfe sowie Kinder- und Jugendhilfe hat Sören Fenner stets den Überblick. In den

vergangenen zehn Jahren konnten viele neue Mitglieder bereits in der Gründungsphase eine exzellente Beratung durch Sören Fenner erfahren und haben seitdem auch deswegen eine enge Bindung zum bpa.

Auch wenn es innerhalb der vergangenen zehn Jahre immer wieder auch stressige Phasen in der Landesgeschäftsstelle gab, blieb Sören Fenner stets fröhlich und gelassen und so schafft er es, weiterhin die gute kollegiale Zusammenarbeit so leicht wie möglich zu gestalten.

Die Geschäftsführung, der Landesvorstand und das Team der Geschäftsstelle danken Sören Fenner für zehn Jahre begeisternde und erfolgreiche Arbeit im bpa und freuen sich auf die weitere Zusammenarbeit.



Philip Eckhardt, Leiter der bpa-Landesgeschäftsstelle Hamburg, überreicht die Jubiläumssurkunde an Sören Fenner (links)

Ihre Ansprechpartner beim bpa

Bundesgeschäftsstellen

Friedrichstraße 148 · 10117 Berlin
 Hauptgeschäftsführer: **Norbert Grote**
 Geschäftsführer: **Pascal Tschörtner** (Leiter des Geschäftsbereichs stationäre Versorgung)
Sven Wolfram (Leiter des Geschäftsbereichs ambulante Versorgung)
 Leiterin Geschäftsbereich Recht: **Ise Neumann**
 Leiter der Bundesgeschäftsstelle: **Axel Schnell**
 Telefon: +49 30 308788-60
 Telefax: +49 30 308788-89
 bund@bpa.de

Leiterin Geschäftsbereich Zentrale Dienste und Organisation: **Monika Weber-Beckensträter**
 Oxfordstraße 12-16 · 53111 Bonn
 Telefon: +49 228 60438-0
 Telefax: +49 228 60438-99
 info@bpa.de

Leiterin Geschäftsbereich Wirtschaft:

Jutta Schier
 Rheinallee 79-81 55118 Mainz
 Telefon: +49 6131 88032-0
 Telefax: +49 6131 88032-10
 Jutta.schier@bpa.de

Baden-Württemberg

Stefan Kraft
 Mobil: +49 172 4154918
Berthold Denzel
 Mobil: +49 173 5222451
Ronny Brosende
 Mobil: +49 171 6538350
Sven Schumacher
 Mobil: +49 160 98187594
Pia Donnert-Brehm
 Mobil: +49 173 2092456
 Marienplatz 8 · 70178 Stuttgart
 Telefon: +49 711 96049-60
 Telefax: +49 711 96049-70
 baden-wuerttemberg@bpa.de

Bayern

Joachim Görtz
 Mobil: +49 174 3463969
Fritz Habel
 Mobil: +49 173 7000943
Stefan Hahnemann
 Mobil: +49 173 9004059
Falk Roßkopf
 Mobil: +49 151 11601408
Johannes Keller
 Mobil: +49 151 23894889
 Westendstraße 179 · 80686 München
 Telefon: +49 89 890448320
 Telefax: +49 89 890448321
 bayern@bpa.de

Berlin

Michael Lomb
 Mobil: +49 175 1091507
Adrian Imhof
 Mobil: +49 172 4154943
 Spichernstraße 12 A · 10777 Berlin
 Telefon: +49 30 338475250
 Telefax: +49 30 338475279
 berlin@bpa.de

Brandenburg

Sabrina Weiss
 Mobil: +49 152 21732243
Uwe Mahrla
 Mobil: +49 172 4154939
Oliver Bösenner
 Schopenhauerstraße 7 · 14467 Potsdam
 Telefon: +49 331 97 92 33 70
 Telefax: +49 331 97 92 33 79
 brandenburg@bpa.de

Bremen/Bremerhaven

Johanna Kaste
 Mobil: +49 151 74128429
 Wachtstraße 17-24 · 28195 Bremen
 Telefon: +49 421 68544175
 Telefax: +49 421 68544177
 bremen@bpa.de

Hamburg

Philip Eckhardt
 Mobil: +49 151 15885353
Michael Lorenz
 Mobil: +49 151 21561400
Sören Fenner
 Mobil: +49 174 1837313
 Süderstraße 24 · 20097 Hamburg
 Telefon: +49 40 25307160
 hamburg@bpa.de

Hessen

Manfred Mauer
Sabine Söngen
 Mobil: +49 172 9911727
Stefan Hißnauer
 Mobil: +49 172 2438503
Oliver Hauch
 Mobil: +49 172 4103485
Markus Ahne
 Mobil: +49 151 72317292
Astrid Jestel-Rücker
 Mobil: +49 173 2751623
Mirjam Abraham
 Mobil: +49 151 41498624
 Schiersteiner Str. 86 · 65187 Wiesbaden
 Telefon: +49 611 341079-0
 Telefax: +49 611 341079-10
 hessen@bpa.de

Mecklenburg-Vorpommern

Dietmar Schmidt
 Mobil: +49 173 5186323
Anja Welenz
 Mobil: +49 172 3275680
Rona Lehmköster
 Mobil: +49 172 5329688
Katrin Schönrock
 Mobil: +40 170 6750336
 Köpmarkt – Am Grünen Tal 19 · 19063 Schwerin
 Telefon: +49 385 3992790
 Telefax: +49 385 3992799
 mecklenburg-vorpommern@bpa.de

Niedersachsen

Carsten Adenäuer
 Mobil: +49 1525 1672305
Jens Krüger
 Mobil: +49 173 6024877
Hinrich Ennen
 Mobil: +49 174 3051402
Björn Aselmeyer
 Mobil: +49 172 2832135
Heide Grimmelmann-Heimburg
 Mobil: +49 173 9138325
Nils Schwichtenberg-Zech
 Mobil: +49 160 92625800
Florian Araschmid
 Mobil: +49 162 1321678
 Herrenstraße 5 · 30159 Hannover
 Telefon: +49 511 123513-40
 Telefax: +49 511 123513-41
 niedersachsen@bpa.de

Nordrhein-Westfalen

Christine Strobel
 Mobil: +49 162 1311314
Iris Pottthof
 Mobil: +49 160 92628199
Michael Siering
 Mobil: +49 173 1792829
Ulrich Kochanek
 Mobil: +49 173 6434880
Andrea Grote
 Mobil: +49 173 2062868
Sandra Mertins
 Mobil: +49 151 50945463
Henning Sittlinger
 Mobil: +49 160 3321459
Nathalie Kinder
 Mobil: +49 151 10642636
Sabine Baro
 Mobil: +49 171 7796573
Julia Rother
 Mobil: +49 151 70254198

David Schulz

Mobil: +49 162 2431280
 Friedrichstraße 19 · 40217 Düsseldorf
 Telefon: +49 211 311393-0
 Telefax: +49 211 311393-13
 nordrhein-westfalen@bpa.de

Rheinland-Pfalz

Jutta Schier
 Mobil: +49 173 2063932
Petra Therre
 Mobil: +49 151 19115274
Katrin Möller
 Mobil: +49 172 5300969
Jan-Christoph Harnisch
 Mobil: +49 170 8079188
Barbara Goetsch
 Rheinallee 79-81 · 55118 Mainz
 Telefon: +49 6131 88032-0
 Telefax: +49 6131 88032-10
 rheinland-pfalz@bpa.de

Saarland

Angela Eicher
 Mobil: +49 173 7464956
Mechthild Hoffmann
 Mobil: +49 151 15282066
 Heinrich-Barth-Straße 18 · 66115 Saarbrücken
 Telefon: +49 681 9488840
 Telefax: +49 681 9488842
 saarland@bpa.de

Sachsen

Jacqueline Kallé
 Mobil: +49 162 1341356
Olaf Schwabe
 Mobil: +49 173 7053759
Rudolf Pietsch
 Mobil: +49 172 2009392
 Elsterstraße 8a · 04109 Leipzig
 Telefon: +49 341 52904460
 Telefax: +49 341 52904489
 sachsen@bpa.de

Sachsen-Anhalt

Daniel Heyer
 Mobil: +49 172 2690689
Anja Girschik
 Mobil: +49 160 8444538
Fabian Herrmann
 Mobil: +49 175 7227525
 Haeckelstraße 9 · 39104 Magdeburg
 Telefon: +49 391 24358630
 Telefax: +49 391 24358659
 sachsen-anhalt@bpa.de

Schleswig-Holstein

Kay Oldörp
 Mobil: +49 174 3327860
Roland Weißwange
 Mobil: +49 174 3427564
Anke Buhl
 Mobil: +49 160 6698384
Lars Tosch
 Mobil: +49 160 5566654
Dr. Wienke Jacobsen
 Mobil: +49 151 17214324
Irmgard Stremiau
 Mobil: +49 151 40730927
 Hopfenstraße 65 · 24103 Kiel
 Telefon: +49 431 66947060
 Telefax: +49 431 66947089
 schleswig-holstein@bpa.de

Thüringen

Thomas Engemann
 Mobil: +49 172 3167969
Mathias Räder
 Mobil: +49 172 4154939
Nicole Mainz
 Mobil: +49 151 21304878
 Haarbergstraße 61a · 99097 Erfurt
 Telefon: +49 361 6538688
 thuringen@bpa.de

Seminare**Regine Arnhold**

Oxfordstraße 12–16 · 53111 Bonn
 Telefon: +49 228 60438-0
 Telefax: +49 228 60438-99
 seminare@bpa.de

bpa Europavertretung

c/o Deutsche Sozialversicherung
 Europavertretung
 Rue d'Arlon 50 · B-1000 Brüssel
 europa@bpa.de
 Tel. +49 30 30878860
 Fax +49 30 30878889

bpa Servicegesellschaft

Servicegesellschaft mbH des Bundesverbandes
 privater Anbieter sozialer Dienste e.V.

Hauptgeschäftsstelle

Rheinallee 79–81 · 55118 Mainz
 Telefon: +49 6131 93024-0
 Telefax: +49 6131 93024-29
 Hotline: 0800 5005225
 info@bpa-servicegesellschaft.de
 Geschäftsführer

Rainer Wiesner

wiesner@bpa-servicegesellschaft.de
 Leiter Hauptgeschäftsstelle

Michael Diehl

diehl@bpa-servicegesellschaft.de
 Leiter Pflegesatzwesen

Christian Dix

dix@bpa-servicegesellschaft.de

Geschäftsstelle Nord

Süderstraße 24 · 20079 Hamburg
 Telefon: +49 40 253071620
 infoNord@bpa-servicegesellschaft.de

Lars Becker

becker@bpa-servicegesellschaft.de

Lucas Scheybal

scheybal@bpa-servicegesellschaft.de

Geschäftsstelle Süd

Rumfordstraße 10 · 80469 München
 Telefon: +49 89 57879857
 infoSued@bpa-servicegesellschaft.de

Michael O. Haile

haile@bpa-servicegesellschaft.de

Thomas Geier

geier@bpa-servicegesellschaft.de

Geschäftsstelle West

Werdener Straße 6 · 40227 Düsseldorf
 Telefon: +49 211 59828939
 infoWest@bpa-servicegesellschaft.de

Gunnar Michelchen

michelchen@bpa-servicegesellschaft.de

Arnaud Liminski

liminski@bpa-servicegesellschaft.de

Geschäftsstelle Ost

Mehringdamm 66 · 10961 Berlin
 Telefon: +49 30 30111066
 infoOst@bpa-servicegesellschaft.de

Nico Kling

kling@bpa-servicegesellschaft.de

Lucas Scheybal

scheybal@bpa-servicegesellschaft.de

Versicherungen**Hans-Jürgen Erhard**

Rudolf-Wild-Str. 102 · 69214 Eppelheim
 Telefon: 0800 5005225
 versicherungen@bpa-servicegesellschaft.de

Konzeptionen**Marlies Enneking**

Meyers Grund 14 · 49401 Damme
 Telefon: 0800 5005225
 konzeptionen@bpa-servicegesellschaft.de

Impressum**Herausgeber:**

bpa.Bundesverband
 privater Anbieter sozialer Dienste e.V.
 Friedrichstraße 148, 10117 Berlin

Redaktion bpa:

Norbert Grote (verantwortlich)
 Susanne Jauch

Autoren:

Norbert Grote (ng)
 Pascal Tschörtner (pt)
 Sven Wolfgram (swo)
 Prof. Dr. Heinz Rothgang
 Michael Wipp
 Susanne Leciejewski
 Markus Sobottke
 Martin von Berswordt-Wallrabe (mvb)
 Susanne Jauch (sj)
 Berthold Denzel (bd)
 Sabrina Weiss (swe)
 Johanna Kaste (jk)
 Hannelore Bitter-Wirtz (hbw)
 Michael Lorenz (ml)
 Manfred Mauer (mm)
 Bennett Hoop/
 Anja Welenz (awe)
 Heide Grimmelmann-Heimburg (hgh)
 Iris Potthof (ipo)
 Anne Müller (am)
 Fabian Herrmann (herr)
 Steffi Schoop/KJP
 Anke Buhl (abu)
 Irmgard Strelau (str)
 Christopher Ratter (cr)
 Thomas Engemann (te)
 Mathias Räder (rä)

Redaktionsanschrift:

bpa.Magazin
 Friedrichstraße 148, 10117 Berlin
 jauch@bpa.de

Redaktionsschluss:

5 Wochen vor Erscheinungstermin

Gestaltung:

Union Betriebs-GmbH (UBG)
 Betriebsstätte Berlin – Abteilung Grafikdesign
 Klingelhöferstraße 8, 10785 Berlin
 ubg365.de

Fotografen:

Sozialministerium/Fenja Hardel II
 Arne Pöhnert
 Meike Kenn
 Michael Schülzke
 Uta Rometsch
 Bank für Sozialwirtschaft AG/
 Polichronis Moutevelidis
 Susanne Leciejewski
 Susanne Jauch
 Christopher Ratter
 Lea Sophie Engesser
 Ambulanter Pflegedienst Hand in Hand GmbH/
 Christiane Schmitt
 Kathleen Friedrich Fotografien
 Sebastian Rösener
 Hessische Staatskanzlei
 Helen Fischer
 Heide Grimmelmann-Heimburg
 Angelika Wendorf
 Stefan Renner
 Mechthild Hoffmann
 Anne Müller
 Fabian Herrmann
 Steffi Schoop/KJP
 Kathrin Obst
 Marlies Merrbachfoto-merrbach.de
 Mathias Räder
 Karikatur: bpa/Heiko Sakurai

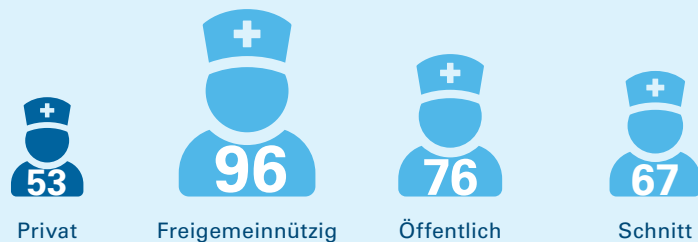
Die nächste Ausgabe des bpa.Magazins

erscheint voraussichtlich am 9. September 2023
 ISSN 0947-4285 Ausgabe #122

Wussten Sie schon?

Fakten zur privaten Pflege in Deutschland

Patientenzahlen ambulanter Dienste im Durchschnitt



Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik

Platzzahlen vollstationärer Pflegeheime im Durchschnitt



Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik

Die 32 größten stationären Betreiber



Quelle: CareInvest TOP 30 Liste

„Heime in privater Trägerschaft arbeiten kostengünstiger als öffentlich-rechtliche oder freigemeinnützige Heime – insbesondere in Westdeutschland. Hier liegen ihre Preise inklusive des Investitionskostenanteils **7 Prozent unter dem Durchschnitt.**“

Pflegeheim Rating Report 2022