

Prof. Dr. Ursula Engelen-Kefer

Fachtagung der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit „Pflege: Kompetenz statt Defizit“ - Die Sicherung von Fachkräften

Pressekonferenz am 23. April 2013, Schwerin

Ausgangspunkt und Zielstellung dieser Fachtagung zu den Pflegeberufen:

Der Titel „Kompetenz statt Defizit“ ist zugleich Programm:

Die sich abzeichnende Fachkräftelücke soll nicht nur beklagt werden. Vielmehr ist ihr durch kompetente Lösungsoptionen zu begegnen.

Im Mittelpunkt dieser Fachtagung stehen die Möglichkeiten zur besseren Beschäftigung der inländischen Arbeitnehmer/innen in diesem Berufsbereichen.

Darüber hinaus ist zusätzlich die Anwerbung und Integration von Pflegekräften aus dem europäischen und außereuropäischen Ausland erforderlich.

I. Zunächst einige Fakten:

Die Pflegeberufe sind vom demographischen Wandel doppelt betroffen.

Dabei geht es vor allem um Fachkräfte und Helfertätigkeiten für Kranken- und Altenpflege.

Sie stellen über die Hälfte der Gesundheitsberufe insgesamt (1,3 Millionen von 2,4 Millionen - der weit überwiegende Teil sind Frauen).

Ihre Zahl hat in den vergangenen 10 Jahren um über 20 Prozent zugenommen.

Die Alterung der Bevölkerung wirkt hierbei kumulativ:

- Einerseits wächst der Pflegebedarf: Geschätzt wird eine Verdoppelung auf 4,5 Mio. bis 2050;
- Andererseits nimmt auch die Alterung der Pflegekräfte zu: die Anzahl der unter 35-jährigen ging im letzten Jahrzehnt um 15 Prozent zurück, während sich diejenige der über 50-Jährigen verdoppelte;
- Darüber hinaus ist die Verbleibdauer in diesen Berufen niedrig; im Schnitt zwischen 15 Jahre für Krankenpflege und 8 Jahren für Altenpflege;
- Nicht einmal 50 Prozent der Arbeitnehmer in der Krankenpflege und unter 25 Prozent in der Altenpflege können sich vorstellen, bis zum Rentenalter von 67 Jahren in ihren Berufen verbleiben zu können;
- Beim Krankenstand und dem gesundheitlich bedingtem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben liegt das Krankenpflegepersonal an der Spitze, wobei psychische Faktoren eine überdurchschnittlich große Rolle spielen.

Bereits seit Jahren zeichnet sich ein Arbeits- und Fachkräftemangel in den Pflegeberufen ab:

Schätzungen zufolge beträgt das Personaldefizit als Folge der Finanzierungsdefizite im gesetzlichen Gesundheitswesen - gemessen in Vollzeitstellen - im Krankenhaus 30 000, in Pflegeheimen 90 000 und bei den ambulanten Diensten 74 000 Stellen.

Allerdings fehlen gerade hierbei genügend differenzierte aussagekräftige Analysen - ein wichtiges Zukunftsfeld auch für die Wissenschaft in Forschung und Lehre.

II. Zielstellung ist die Erarbeitung von Handlungsperspektiven, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

Dabei sind sowohl umfassende inhaltliche Aktionsbereiche wie auch unterschiedliche Akteure als „Stakeholder“ einzubeziehen.

(1) Inhaltlich geht es um die komplexe Thematik eines altersgerechten Personalmanagements der Betriebe und Institutionen sowie der Arbeitsmarktpolitik durch die Bundesagentur für Arbeit und ihre Untergliederungen, vor allem die Arbeitsagenturen und die Job Center:

Für das Personalmanagement gilt: *Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes; verlässliche Arbeitszeit- und Schichtregelungen; faire Löhne und Einhaltung der tariflichen Mindestlöhne bei der Altenpflege; Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten; ausreichende Partizipations- und Konfliktregelungsverfahren; Wertschätzung der Pflegetätigkeiten beim medizinischen Personal sowie den oberen Hierarchieebenen.*

Für die Arbeitsmarktpolitik der Arbeitsagenturen und Job Center bedeutet dies: Verbesserung von Profiling, Beratung, Vermittlung, Qualifizierung, Eingliederung, flankierende soziale Unterstützung einschließlich ausreichender Kinderbetreuung und ständige Kooperation mit den Arbeitgebern auf lokaler und regionaler Ebene

Wesentliche Probleme sind der wachsende Anteil nicht nur von Teilzeit, sondern dabei der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse; der erhebliche Lohnrückstand für die Frauen, die den weitaus größten Anteil der Beschäftigten stellen mit bis zu 30 Prozent; die unterdurchschnittlich niedrigen Löhne für Helfertätigkeiten und Altenpflege sowie die Einhaltung der tariflichen Mindestlöhne in der Altenpflege.

(2) Als „**Stakeholder**“ einzubeziehen sind: *Öffentliche Gebietskörperschaften auf allen Ebenen, Institutionen des Gesundheits- und Pflegebereichs, Sozial- und Wohlfahrtsverbände, Kirchen, Bildungsträger sowie die Tarifparteien.*

Dies kommt in der großen Bandbreite der Eingeladenen zum Ausdruck.

Den Arbeitsagenturen und Job Centern kommt hierbei eine wichtige Koordinationsaufgabe zu.

Besondere Bedeutung hat ein bisher in der Fachöffentlichkeit weitgehend unbekanntes und/oder unbeachtetes Ergebnis: Die in der Pflege Tätigen haben sich oft bewusst für Ihren Beruf entschieden und sind bereit, auch viele Mühen und den unvermeidlichen Schichtdienst in Kauf zu nehmen. Eine glaubwürdige Kultur der Anerkennung und Wertschätzung der Pflegekräfte muss daher ein unabdingbarer Bestandteil jeglichen Personalkonzeptes sein.