

Pressekonferenz, 4. September 2017, Wien

Gute Pflege für alle braucht attraktive Arbeitsbedingungen!

Das Thema Pflege lässt niemanden kalt – nicht nur bei den ÖsterreicherInnen selbst, sondern auch im laufenden Wahlkampf sorgt es für hitzige Diskussionen. Dabei liegt der Schwerpunkt meist auf Finanzierungs-, Organisations- und Kompetenzfragen.

Gerne übersehen wird, dass der Schlüssel für eine gute Pflegeversorgung darin liegt, ob es gelingt, ausreichend gut qualifiziertes Personal für diesen Bereich zu gewinnen.

Mit der Abschaffung des Pflegeregresses und der aktuellen Pensionserhöhung wurden Verbesserungen für die Betroffenen und einen Teil ihrer Angehörigen gesetzt. Jetzt ist die Politik gefordert, auch für die Pflegeberufe etwas zu tun.

Mit den jüngsten Änderungen im Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) wurden die Berufsbilder in den Pflege- und Sozialbetreuungsberufen modernisiert.

1. Der Pflegebedarf verdoppelt sich fast

Die demographische Entwicklung führt unweigerlich dazu, dass die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in den nächsten Jahren und Jahrzehnten ständig steigen wird. Dies stellt den Bereich der Langzeitpflege (insbes. mobile Pflege, Pflegeheime) vor große Herausforderungen.

Auch wenn derzeit der Pflegebedarf aufgrund der geburtenschwachen Jahrgänge in den 30er-Jahren nur langsam steigt, darf das nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich das in den nächsten Jahren aufgrund geburtenstarker Jahrgänge schlagartig und nachhaltig ändern wird.

Waren im Juli 2017 450.062 Menschen pflegebedürftig (Pflegegeldbezieher) so wird diese Zahl laut aktuellen Prognosen in den nächsten Jahren deutlich anwachsen:

2015	452.601
2020	489.343
2025	502.180
2030	554.559
2035	605.030
2040	612.296
2045	680.348
2050	746.134

Quelle: WIFO Juni 2017

Dass diese Entwicklung nicht in ferner Zukunft liegt, illustriert die Tatsache, dass die Pflegebedürftigen des Jahres 2050 heute bereits etwa 50 Jahre alt sind!

2. Mit dem Pflegebedarf steigt auch der Bedarf an Pflegepersonal

Ende 2015 waren für die Versorgung pflegebedürftiger Menschen 44.040 Vollzeitäquivalente an Pflegekräften nötig, davon 11.864 im mobilen Bereich und 32.176 im stationären Bereich (Pflegeheime). Da es in diesem Bereich einen hohen Anteil an Teilzeitarbeit gibt, waren insgesamt rund 62.000 Menschen beschäftigt.

Setzt man die Zunahme der Pflegebedürftigkeit in Relation zu den benötigten Pflegepersonen ergibt sich folgendes Bild:

2015	62.000
2020	67.100
2025	68.800
2030	76.000
2035	83.000
2040	84.000
2045	93.000
2050	102.000

Quelle: WIFO Juni 2017, Pflegedienstleistungsstatistik, eigene Berechnungen

Diese Projektion geht davon aus, dass der Anteil der Betreuungen in den jeweiligen Settings gleichbleibt und lediglich eine demographische Steigerung stattfindet. Ein Rückgang bei der Angehörigenpflege, Veränderungen in den Krankheitsbildern oder politische Maßnahmen (wie zum Beispiel die Abschaffung des Pflegeregresses) können die Bedarfslagen verschieben und damit zusätzlichen Personalbedarf schaffen.

Insgesamt sind daher in 35 Jahren mindestens 40.000 Pflegepersonen zusätzlich notwendig, um den wachsenden Bedarf befriedigen zu können. Das sind um 2/3 mehr als heute. Dazu kommen noch die notwendigen Ersatzstellungen wegen Pensionierungen oder Berufswechsel.

Im Vergleich dazu umfasst ein Altersjahrgang im Ausbildungsalter etwa 40.000 Frauen. Das bedeutet, dass ein hoher Prozentsatz eines Jahrgangs den Pflegeberuf ergreifen muss, damit der zusätzliche Bedarf gedeckt und die Versorgung sichergestellt werden kann. Natürlich ist dieses Beispiel nicht nur weiblich zu sehen. Verstärkt sollten auch Männer den Pflegeberuf ergreifen.

3. Um den zusätzlichen Bedarf sicherstellen zu können, muss der Pflegeberuf noch attraktiver werden

Der Pflegeberuf beinhaltet neben den Belastungen, die mit dieser fordernden Tätigkeit verbunden sind, schon jetzt einige interessante und attraktive Aspekte:

Der Pflegeberuf bedeutet einen sicheren Arbeitsplatz. Man kann zwischen verschiedenen Berufsfeldern wechseln wobei der Umstieg relativ einfach möglich ist,

- man kann in der Regel zwischen mehreren Arbeitgebern wählen,
- es ist ein Beruf mit Sinn,
- das Ergebnis der Arbeit ist unmittelbar sichtbar,
- es gibt Feedback und Dankbarkeit von den KundInnen und
- es ist in den unterschiedlichen Settings eine unterschiedliche Arbeitszeitgestaltung möglich.

Zu einem attraktiven Berufsbild gehört auch eine attraktive Bezahlung. Hier ist der Langzeitpflegebereich heute gegenüber dem Spitalsbereich oft benachteiligt, was es schwieriger macht, qualifiziertes Personal zu rekrutieren.

4. Pflege muss in allen Settings gleich und noch besser entlohnt werden!

In einigen Bundesländern gibt es erhebliche Unterschiede in der Bezahlung zwischen dem Pflegepersonal im Krankenhaus und in der Langzeitpflege. Beispielsweise liegen das Einstiegsgehalt für eine Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson (DGKP) in Salzburg um 292 €/Monat, in Niederösterreich um 264 €/Monat und in Tirol um 167€/Monat über denen im Sozialwirtschafts-KV.

Dort wo dies der Fall ist, muss die Entlohnung für die Langzeitpflege angehoben und in den öffentlichen Kostensätzen für die Anbieter berücksichtigt werden.

Mit ähnlichen Mitteln, die man bereit war für die Abschaffung des Pflegeregresses in die Hand zu nehmen, ließe sich die Situation erheblich verbessern.

In den letzten Monaten wurde vielfach die Entlohnung des ärztlichen Personals angehoben. Es ist nicht einzusehen, warum die MitarbeiterInnen in der Langzeitpflege hier anders behandelt werden sollen.

5. Weitere Schritte zur Sicherung des Personalbedarfs im Pflegebereich

- **Ausbildungsplätze aufstocken:** Die derzeitige demographisch bedingte Stagnation beim Pflegebedarf darf nicht dazu verleiten, Ausbildungsplätze zu kürzen oder in nicht ausreichendem Ausmaß anzubieten. Die Weichen für eine angemessene Pflegeversorgung von morgen werden in der Ausbildung heute gelegt!
- **Berufseinstieg erleichtern:** Die Übergangsmo­delle für ältere ArbeitnehmerInnen um in den Pflegebereich einzusteigen müssen ausgebaut und verbessert werden, dazu gehört auch eine bessere Berücksichtigung vorhandener Kompetenzen.

Aber: In der öffentlichen Debatte wird oftmals der Eindruck erweckt, als könnte jede Person pflegen und man daher alle, für die man am Arbeitsmarkt keine Verwendung findet, in den Pflegebereich umleiten könne. Diese Annahme unterschätzt die Profession der Pflegeberufe. Bei der Auswahl von geeignetem Pflegepersonal ist ein Maßstab anzuwenden, der sich daran orientiert wie man selbst gepflegt werden möchte.

- **Reduzierung arbeitsbelastender Faktoren:** z.B. Dokumentationspflichten, bürokratischer Aufwand
- **Personalbedarfsberechnungen müssen evaluiert werden:** Obwohl sich in der Pflege vieles geändert hat, sind manche Vorgaben seit 20 Jahren gleichgeblieben. Personalknappheit und Arbeitsdruck dürfen nicht durch unzureichende Ressourcenplanung und unrealistischem Kostendruck verstärkt werden. Einschulungsaufwand, Gesprächszeiten mit Betreuten, Weiterbildung, Urlaub, Krankenstände müssen ebenso berücksichtigt werden wie Veränderungen in der KlientInnenstruktur, der Krankheitsbilder oder die frühere Entlassung aus den Spitälern.

Rückfragehinweise:

Gewerkschaft vida/Öffentlichkeitsarbeit

Mag. Peter Leinfellner

Tel.: 01 53444 79-267 bzw. 0650 36 36 399

E-Mail: peter.leinfellner@vida.at, Internet: www.vida.at

GPA-djp Öffentlichkeitsarbeit

Mag. Martin Panholzer

Tel.: 05 0301-21511, Mobil: 05 0301-61511

E-Mail: martin.panholzer@gpa-djp.at

<http://www.gpa-djp.at>

Sozialwirtschaft Österreich

Mag. Walter Marschitz

Tel.: +43 (1) 353 44 80-10

E-Mail: walter.marschitz@swoe.at

<http://www.swoe.at/>