

neue
caritas

Info 1 / April 2023



VKAD-Info



**Personal-
bemessung**
Schwerpunkt ab
S. 3

Was kommt mit dem § 113 c SGB XI auf die Einrichtungen zu?

Liebe Leserinnen und Leser, mit dem zweiten Pflegestärkungsgesetz wurde im Jahr 2016 mit Paragraph 113 c SGB XI das Anliegen Personalbemessung aufgegriffen – ich war erfreut darüber, dass eine bundeseinheitliche Personalbemessung endlich gesetzgeberisch in Angriff genommen wurde, und zugleich enttäuscht, dass bis zur Umsetzung noch so viele Jahre vergehen sollten.

Nun wird es in diesem Sommer so weit sein, dass vollstationäre Pflegeeinrichtungen die neuen Personalanhaltswerte in Pflegesatzverhandlungen einbringen können,

unabhängig davon, ob im jeweiligen Bundesland bereits eine angepasste rahmenvertragliche Regelung vorliegt. Mit dieser Neuregelung werden auf Dauer die rein quantitativen Vorgaben, wie die Fachkraftquote, abgeschafft; mit einem einrichtungsbezogenen Qualifikationsmix kann dem konkreten interventionsbezogenen Pflegebedarf der Bewohnerschaft entsprochen werden. Das ist sehr zu begrüßen, unterstützt es doch die Weiterentwicklung der beruflichen Identität der Pflegefachpersonen in der Wahrnehmung der ihnen vorbehaltenen Tätigkeiten. Für die Einrichtungen

bedeutet die Umsetzung eine Abkehr von der bisher vorwiegend unter örtlichen Gesichtspunkten stattfindenden Versorgung hin zur wohnbereichsübergreifenden Tätigkeit der Pflegefachpersonen – die notwendigen Organisationsentwicklungsprozesse zeigt der Schwerpunkt-Artikel von Bernard Slatosch und Sascha Andree auf Seite 3 auf.

Unterdessen hat sich der Fachkraftengpass in der Pflege so weit ausgewirkt, dass die Einrichtungen nicht mehr zueinander in Konkurrenz um die zu versorgenden Menschen stehen. Vielmehr konkurrieren sie um die Pflegefach- und zunehmend auch um die Pflegehilfskräfte, die die Versorgung überhaupt erst ermöglichen. Deshalb, und bedingt durch die gesetzliche Vorgabe einer tarifgerechten Entlohnung der Pflege-Mitarbeitenden, stehen die AVR – die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes – in einer neuartigen Konkurrenz zu anderen Tarifwerken und regionalen Entgelt-niveaus. Robert Seitz, Vorstandsmitglied und Vorsitzender des Fachbeirates Personalentwicklung, analysiert auf Seite 6

die Konkurrenzfähigkeit der AVR.

Sechzig Jahre am Puls der Pflege: Die Vorbereitungen zur diesjährigen Bundestagung laufen auf Hochtouren, verbunden mit der Vorfreude auf das Feiern des 60-jährigen Bestehens unseres Fachverbandes. Allein die letzten vier Jahre in Pflegepolitik und Verbandsarbeit waren spannend genug, um den Vorstand, die Geschäftsstelle und die Mitgliederschaft immer wieder anzustoßen und in Bewegung zu bringen – ganz im Sinne einer Pulswelle. Lassen Sie uns den Verband vom 12. bis 14. Juni 2023 in Berlin gemeinsam würdigen und ihn mit einem am 15. Juni neu gewählten Vorstand in die Zukunft führen!

Ihre Eva-Maria Güthoff



Eva-Maria Güthoff

1. Vorsitzende des VKAD
E-Mail: eva-maria.guethoff@caritas-dicvhildesheim.de



Aus dem Verband

VKAD-Bundestagung 2023

Unter dem Motto „Am Puls der Pflege – 60 Jahre VKAD“ findet am 13./14. Juni 2023 die VKAD-Bundestagung statt,

wieder in Präsenz. Wir freuen uns, Sie im Hotel Steigenberger am Kanzleramt in Berlin zu begrüßen und mit Ihnen das 60-jährige Gründungsjubiläum des VKAD zu feiern! Melden Sie sich jetzt an unter: www.bundestagung.vkad.de

Vorstandswahl

Der Bundestagung schließt sich am 15. Juni 2023 die Mitgliederversammlung des VKAD an. An diesem Tag wird der neue Vorstand des Verbandes für die nächsten vier Jahre gewählt. Alle Mitglieder erhalten die Einladung zur Mitgliederversammlung auf gesondertem Weg. Ein Verband ist nur so wirksam wie seine Mitglieder. Daher freuen wir uns über rege Teilnahme an der Mitgliederversammlung!

Für Fragen zur Bundestagung steht Ihnen VKAD-Referentin Anne Langer zur Verfügung: anne.langer@caritas.de

Für Fragen zur Mitgliederversammlung steht Ihnen VKAD-Geschäftsführer Andreas Wedeking zur Verfügung: andreas.wedeking@caritas.de

Schwerpunktthema

Neue Personalbemessung: notwendige Handlungsschritte

Das ab 1. Juli 2023 geltende Verfahren zur Personalbemessung nach § 113 c SGB XI verfolgt das Ziel, einen bedarfsgerechten und kompetenzorientierten Personaleinsatz in der Pflege zu befördern. Was Träger von Einrichtungen der Langzeitpflege dabei beachten sollten, erläutern Bernhard Slatosch, Experte für Personalpolitik im Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart, und Sascha Andree, Referent für Personal im VKAD.

Die neue Personalbemessung basiert auf den 2020 veröffentlichten Ergebnissen einer Studie der Universität Bremen, die auch als „Rothgang-Gutachten“ oder „PeBeM-Studie“ bekannt ist.¹ Die Erkenntnisse der Studie sind bereits im Gesundheitsverbesserungs- und Weiterentwicklungsgesetz (GVWG 2021) aufgegriffen worden, nun halten sie schrittweise Einzug in bundesweite Personalvorgaben.

Grundzüge der neuen Personalbemessung

Die für die Pflege benötigte Personalausstattung soll einrichtungsbezogen anhand von Pflegebedarfen ermittelt werden. Je nach dem Anteil der Pflegegrade in der jeweiligen Einrichtung errechnet sich künftig der „Care-Mix“, also die erforderliche Personalmenge in verschiedenen Qualifikationsstufen. Die derzeit noch bestehende Fachkraftquote soll von einer kompetenzbasierten Dreiteilung bei den Versorgungsaufgaben abgelöst werden. Die in der PeBeM-Studie ursprünglich aufgeführten vier Qualifikationsniveaus (QN) sind im § 113 c SGB XI in drei Qualifikationsstufen zusammengefasst:

Bild DiCV Münster



1. Fachkraftpersonal (analog QN 4),
2. nach Landesrecht mindestens einjährig ausgebildete Pflegehilfs- und Assistenzkräfte (analog QN 3),
3. Hilfskraftpersonal ohne Ausbildung (analog QN 1 und QN 2).

Damit wird in der stationären Langzeitpflege eine Praxis angestrebt, in der professionell Pflegenden möglichst keine Aufgaben mehr verrichten, die nicht ihren Kompetenzen und Kompetenzniveaus entsprechen.

Vom Gesetzgeber vorgesehene Umsetzungsschritte

Als erste Maßnahme aus den Erkenntnissen der Studie werden seit 1. Januar 2021 rund 20.000 zusätzliche Stellen für Pflegekräfte finanziert. Diese Finanzierung erfolgt über Vergütungszuschläge nach § 84 Absatz 9 SGB XI außerhalb der vereinbarten Pflegesätze und damit ohne zusätzliche Kosten für die Pflegebedürftigen.

In einem zweiten Umsetzungsschritt sollen vollstationäre Pflegeeinrichtungen ab dem 1. Juli 2023 in den Pflegesatzverhandlungen eine personelle Ausstattung vereinbaren können, die sich an den bundeseinheitlichen Personalanhaltswerten ausrichtet und mindestens den in den Rahmenverträgen geltenden Vorgaben zur personellen Ausstattung für Pflege- und Betreuungspersonal entspricht.

Im Jahr 2025 ist laut Gesetz dann eine Prüfung durch die Bundesministerien vorgesehen, ob eine Anpassung der Personalanhaltswerte erforderlich und – mit Blick auf die Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation – möglich ist.

Personalpolitische Herausforderungen und Handlungsbedarfe

Schon vor dem offiziellen Start des § 113 c SGB XI ab 1. Juli 2023 können sich Träger, Einrichtungen und Bildungsanbieter in der Pflege darauf vorbereiten, bestehende Arbeitsstrukturen zu verändern und personalpolitische Herausforderungen anzugehen. Wesentliche Handlungsbedarfe ergeben sich

- a) mit dem zukünftig kompetenzorientierten, qualifikationsgerechten Personaleinsatz, »

Die Auszubildenden Savana Saju und Sneha Roji aus Indien hat das Seniorenzentrum Heinrich-Roleff-Haus in Steinfurt-Borghorst gewonnen.

- b) dem damit erforderlichen Bedarf an Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen und
- c) aus dem Mehrbedarf an examinierten Pflegehilfs- und Assistenzkräften.

Schritt I: Analyse der vorhandenen Personal- und Qualifikationsstruktur

Im ersten Schritt sollte der Personalbedarf in den Einrichtungen ab Juli 2023 eingeschätzt werden. Das funktioniert beispielsweise über das Erhebungs- und Auswertungsinstrument zur Personalbemessung, das der VKAD seinen Mitgliedseinrichtungen kostenlos zur Verfügung stellt. Mithilfe des Excel-Tools kann die Personal-Sollstruktur anhand der Anhaltswerte nach § 113 c SGB XI mit dem aktuellen Personalbestand und seinen formalen Qualifikationen abgeglichen werden. Einrichtungen können dadurch Qualifikationsbedarfe erfassen und erste Maßnahmen zur Personalakquise und -qualifizierung einleiten.

Schritt II: Überprüfung realer Aufgaben und Kompetenzen – Pflegefachkräfte entlasten

Im Anschluss an die Erhebung der Personalstruktur gilt es für die verantwortlichen Pflegefachkräfte, gemeinsam mit den Teams bisherige Aufgaben und Arbeitsprozesse zu reflektieren. Es ist konkret zu prüfen, welche Aufgaben mit welchem Qualifikationsniveau übernommen werden können. Für die Pflegefachpersonen sind die Vorbehaltsaufgaben nach § 4 des Pflegeberufgesetzes vorgegeben. Um die Tätigkeiten des Personals mit QN 3 (mindestens einjährig ausgebildete Pflegehilfs- und Assistenzkräfte) zu definieren, ist es sinnvoll, sich zunächst am konkreten Bedarf in der jeweiligen Einrichtung zu orientieren. Zur Bedarfsermittlung gehört dabei immer auch die Frage, wie Pflegefachkräfte bei ihrer täglichen Arbeit durch Assistenzkräfte entlastet werden können.

Wichtig: Unabhängig von den „formalen“ Qualifikationen (Zertifikaten) ist jeder Dienstgeber bei der Übertragung von Aufgaben verpflichtet, sich von der realen Kompetenz und dem Kompetenzniveau der einzelnen Beschäftigten zu überzeugen (haftungsrechtliche „Anweisungsverantwortung“). Dabei sind sowohl die fachliche Tiefe als auch der Grad der Selbstständigkeit zu prüfen und zu dokumentieren. Ebenso haben die mit der Durchführung bestimmter Tätigkeiten Beauftragten zu erklären, ob sie sich in der Lage

sehen, die ihnen übertragenen Aufgaben verantwortlich zu erfüllen (haftungsrechtliche „Durchführungsverantwortung“). Die Überprüfung und Dokumentation der realen Kompetenzen kann beispielsweise im Rahmen von „Pflegevisten“ erfolgen. Dabei lassen sich zugleich neue Aufgabenverteilungen einführen und erproben.

Schritt III: Bei Personal- und Organisationsentwicklung offen kommunizieren

Die beschriebenen Überprüfungen dürften deutliche Hinweise zu Entwicklungsbedarfen in der Einrichtung liefern. Eine Neustrukturierung des Pflegealltags durch neue Konzepte – wie eine stationäre Tourenplanung oder eine veränderte Teamzusammenstellung – gilt es zu beraten. Durch Evaluationssitzungen steigt das Verständnis für neue Aufgabenverteilungen. Sie helfen zudem, mögliche Befürchtungen Mitarbeitender zum Verlust von Teamkultur oder zu Unter- oder Überforderungen aufzunehmen und zu bearbeiten. Das „Mitnehmen“ der Beschäftigten durch regelmäßige Informationen und eine offene Kultur der Kommunikation gehören zu den Erfolgsfaktoren der anstehenden Veränderungsprozesse. Zusätzlich unterstützen individuelle Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowie digitale Hilfsmittel die Arbeitsabläufe.

Schritt IV: Strategie zur Gewinnung examinierter Pflegehilfs- und Assistenzkräfte

Das „Hilfskraftpersonal mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr“ nimmt eine Schlüsselrolle im neuen Personalkonzept ein. Diese Ausbildungen spielten in der Vergangenheit eine untergeordnete Rolle, sie müssen nun gezielt ausgebaut werden. Laut Barmer-Pflegereport 2021 ergibt sich aus der neuen Personalbemessung ein bundesweiter Mehrbedarf von rund 87.000 ausgebildeten Pflegehilfskräften (QN 3) bis 2030.² Rechnet man dies auf die aktuelle Zahl der Pflegehilfskräfte um, handelt es sich dabei um einen Mehrbedarf von 70 Prozent. Um Personal auf diesem Kompetenzniveau und in dieser künftig erforderlichen Anzahl zu gewinnen, bedarf es einer Strategie. Mit den Daten des oben genannten VKAD-Tools kann beispielsweise der zielgerichtete Aufbau der betrieblichen Infrastruktur für mehr Ausbildungsplätze und Praxisanleitung auf allen Qualifikationsebenen, aber vor allem bei QN 3, erfolgen.

Dabei empfiehlt es sich auch, das Personalmarketing, die zielgruppengerechte Ansprache im In- und Ausland sowie Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit zu prüfen und sich entsprechend neu aufzustellen.

Schritt V: Strategie zum Auf- und Ausbau pflegeschoolischer Infrastruktur

Der deutliche Mehrbedarf an examinierten Pflegehilfs- und Assistenzkräften bei mindestens gleichbleibenden Bedarfen bei der Pflegefachausbildung dürfte die flächendeckende Umsetzung des SGB § 113c erschweren. Angesichts des Lehrkräftemangels in der Pflege, fehlender Räume und Ausstattungen sowie unklarer Finanzierungsstrukturen in den Bundesländern bietet es sich an, die regionale pflegeschoolische Infrastruktur frühzeitig zu analysieren und sie entwickeln zu helfen: Je klarer die Träger in der Region ihre Bedarfe benennen, umso besser können Pflegeschulen ihre Kapazitäten planen und einen Ausbau vorbereiten.

Die hier vorgestellten Handlungsschritte zeigen, welche Aspekte bei der Umstrukturierung des Pflegealltags hin zu einem kompetenzbasierten Personaleinsatz zu beachten sind. Neben den organisatorischen und personalpolitischen Herausforderungen gilt es, den Fokus auch auf die Ausbildung und Akquise von Pflegepersonal zu richten. Insbesondere die Schaffung von Schulplätzen, der Ausbau von Studienplätzen für Pflegepädagoginnen und -pädagogen und die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse sind Voraussetzungen für die Umsetzung der Personalbemessung. Der Erfolg des Konzeptes hängt somit davon ab, ob es gelingt, den hohen Bedarf an Pflegefachassistentinnen und -assistenten auszubilden und das Pflegepersonal entsprechend den erworbenen Kompetenzen im Qualifikationsmix einzusetzen.

Bernhard Slatosch

Experte für Personalpolitik im
DiCV Rottenburg-Stuttgart
E-Mail: slatosch@caritas-dicvrs.de



Sascha Andree

Referent für Personal im VKAD
E-Mail: sascha.andree@caritas.de



Anmerkungen

1. Vgl. *neue caritas* Hefte 20/2019, S. 12 ff., und 14/2022, S. 27 ff.

2. *BARMER INSTITUT FÜR GESUNDHEITSSYSTEMFORSCHUNG: Barmer-Pflegereport 2021. Berlin, Dezember 2021, S. 182. Download unter (Kurzlink): <https://bit.ly/3Yj1qXK>*

Bewerben Sie sich um den ersten VKAD-INNOVATIONSPREIS!



Erstmals lobt der VKAD einen Preis für Innovationen in der Langzeitpflege aus. Er richtet sich an alle ambulanten und (teil-)stationären Pflegeeinrichtungen sowie pflegefachlichen Schulen, die Mitglied im VKAD sind. Unter dem Motto „Kleine Veränderungen, große Wirkung“ rufen wir unsere Mitglieder dazu auf, bereits umgesetzte Projekte und Ideen aus ihrer Praxis einzureichen, die sich auf innovative Weise den vielfältigen Herausforderungen in der Langzeitpflege stellen. Wir suchen Projekte und Ideen, die dazu beitragen, dass der Arbeitsplatz zu einem Lieblingsplatz für alle Menschen wird, die sich dort begegnen. Einsendeschluss ist der 15. April 2023.

» **Interessiert? Bitte wenden Sie sich an**
VKAD-Referentin Annett Enge-Müller,
annett.enge-mueller@caritas.de

Nach der Tarifbindung: Wie konkurrenzfähig sind die AVR?

Private Träger der Altenhilfe ziehen in Sachen Vergütung nach. Bedroht das die Caritas als Arbeitgeberin? Robert Seitz, Abteilungsleiter Soziale Einrichtungen im Caritasverband für die Diözese Regensburg und Vorstandsmitglied im VKAD, gibt eine Einschätzung.

Mit dem symbolträchtigen Titel „Zeitenwende“ kündigt der private Träger compassio im September 2022 sein „innovatives Entlohnungssystem“ an: „TOP Vergütung über Tarif“. In den vergangenen Monaten hat compassio eine Entgeltordnung erarbeitet, die nach eigenen Angaben „deutlich attraktiver ist“ als die meisten bestehenden Tarife. „Die knapp 3000 Mitarbeitenden können sich bereits heute auf noch nie dagewesene Gehaltserhöhungen freuen“, wird die Geschäftsführerin im Internetauftritt von compassio zitiert.

Hohe Tarifabschlüsse im privaten Pflegesektor

Compassio ist nicht das einzige Unternehmen, das auf eine bessere Vergütung in der Pflege setzt. Beim privaten Pflegeanbieter Korian erhalten ebenfalls seit September 2022 alle Mitarbeitenden in Pflege und Verwaltung mit dem Vergütungssystem Worx „ein Gehalt, das Du verdienst“. Mit der Gewerkschaft Verdi vereinbarte Korian einen „wegweisenden Tarifabschluss“ für zwei Einrichtungen in Rheinland-Pfalz. Dieser sei, liest man bei Verdi, „bahnbrechend“, da Pflegefachkräfte ein bis zu 1500 Euro und ungelernete Hilfskräfte ein bis zu 700 Euro höheres monatliches Brutto-Entgelt erhielten als im Status quo. Das Brutto-Grundentgelt sei bis zu acht Prozent höher als im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Nicht nur die Gewerkschaft Verdi macht mit deutlich besseren Tarifabschlüssen auf sich aufmerksam. Auch die vergleichsweise kleine und unbekanntere Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD), die zum Dachverband „Christlicher Gewerkschaftsbund“ (CGB) gehört, schloss einen „zukunftsweisenden Tarifabschluss“ mit dem Arbeitgeber- und Berufsverband Privater Pflege e. V. (ABVP) ab. Einige Eckpunkte seien genannt (hier und im Folgenden auf ganze Euro gerundet): Pflegefachkräfte erhalten ein Einstiegsgehalt von 4000 Euro; 2853 Euro gibt

es für ungelernete Helfer:innen beziehungsweise 2958 Euro für ausgebildete Pflegefachhelfer:innen. Hinzu kommt eine Jahreszuwendung von 100 Prozent. Zum Vergleich: Bei der Caritas beträgt das Tabellenentgelt der Pflegefachkraft (P7) im 1. Berufsjahr 2932 Euro in Westdeutschland; die Vergleichswerte für Pflegehelfer sind 2408 Euro (P4) beziehungsweise 2473 Euro (P6; mit einjähriger Ausbildung).

Der Grund für die 180-Grad-Kehrtwende bei den großen und kleinen Playern in der Pflege, die bisher auf niedrige Pflegesätze über niedrige Vergütung setzten, ist keinesfalls die reine Nächstenliebe. Nach dem Gesundheitsversorgungs-Weiterentwicklungsgesetz (GVWG) haben ab September 2022 nur noch solche Einrichtungen Anspruch auf Leistungen der Pflegeversicherung, die nach Tarif zahlen.

Dass die Caritas auch jenseits der Tarifbindung bislang deutlich besser zahlt als andere Träger, wird beim Vergleich der Caritas-Faktenblätter¹ mit den trägerübergreifenden Branchenwerten der Bundesagentur für Arbeit (Entgeltatlas) Jahr für Jahr belegt. Bei Fachkräften lag die Caritas 2017 hier noch 14 Prozent über dem Branchenschnitt, Anfang 2022 immerhin noch sechs Prozent. Bei den Pflegehelfer:innen bezahlte die Caritas auch 2022 circa 20 Prozent besser als im Durchschnitt.

Eine attraktive Bezahlung ist vor allem dann wichtig, wenn gutes Personal knapp ist. Gute Pflegekräfte sind aktuell heiß begehrt, so dass es eine Konsequenz des Marktprozesses ist, dass die Vergütungssätze steigen – insbesondere bei hochqualifizierten Mitarbeitenden, die oft die Führungsebenen belegen. Im Tarifvertrag der GÖD mit dem ABVP ist für die Pflegedienstleitung (PDL) ein Einstiegsgehalt von 5002 Euro vorgesehen. Bei der Caritas startet die PDL mit 3969 Euro.

VKAD-Umfrage zum Für und Wider der TVöD-Anbindung

Die Grundvergütungen der Caritas-AVR sind identisch mit denen im TVöD – mit der engen Anbindung an dieses Tarifsystem werden jedoch auch seine Probleme übernommen. Ein Ergebnis einer Umfrage unter VKAD-Mitgliedern zu den AVR ist, dass der Tarifverlauf als zu steil empfunden wird. Besonders fällt es bei ausgebildeten Pflegefachhel-

fer:innen in der Vergütungsgruppe P6 auf: Sie verdienen nach 15 Jahren 1000 Euro oder ein Drittel mehr als im ersten Jahr. Dass andere Träger mit flachen Tarifen für frisch Ausgebildete attraktiver sind, ist nicht verwunderlich. Eindeutig war die Zustimmung der VKAD-Mitglieder zu der Aussage, die Caritas-AVR seien zu kompliziert, sie hätten beispielsweise zu viele Zulagen, die zusammengefasst werden sollten. Groß ist die Zustimmung auch dazu, dass die Vergütungsregeln für Mitarbeitende in Anlage 2 (Verwaltung, Hauswirtschaft ...) mit denen für Mitarbeitende in der Pflege zu synchronisieren seien. Kaum Zustimmung gab es hingegen zur Aussage, die Zusatzversorgung bei der Caritas sei zu hoch.

Muss die Caritas sich sorgen?

Wie konkurrenzfähig sind also die Caritas-AVR? Sind die vom TVöD übernommenen Schwächen Grund genug, sich von der TVöD-Bindung zu lösen? Schließlich gelten Träger der Caritas als verlässliche, nicht gewinnorientierte Arbeitgeber mit sozialpolitischer Verantwortung. Zu dieser Verantwortung gehört eine faire Vergütung, bei der der Abstand zwischen den obersten und den untersten Lohngruppen nicht zu groß wird und bei der alle in Vollzeit Beschäftigten von ihrer Arbeit leben können – so wie es die katholische Soziallehre erfordert.

Bei privaten Trägern ist demgegenüber die Gewinnmaximierung das übergeordnete Ziel. Das wird auch an der Unternehmensstruktur deutlich. So wurde das ursprüngliche Ulmer Unternehmen *compassio*, das die „Zeitenwende“ ausgerufen hat, Ende 2017 von der Schönes-Leben-Gruppe gekauft, einer Tochter von Waterland. Die „Mutter“ präsentiert sich im Internet als international tätige „Private-Equity-Investment-Gesellschaft, die Unternehmerinnen und Unternehmer dabei unterstützt, ihre Wachstumsziele zu erreichen“.

Muss die Caritas sich sorgen? Nein, aber es besteht Anlass zu Aufmerksamkeit und zur Nachbesserung im eigenen Vergütungswerk: nicht in der Höhe insgesamt, aber im Verlauf und in der Zusammensetzung. Es ist dabei wichtig zu beobachten, wie sich der Pflegemarkt seit dem Inkrafttreten des GVWG entwickelt und welche Vergütungsregelungen anderer Anbieter von den Kostenträgern akzeptiert werden. Die 100-prozentige Refinanzierung eines Tarifs, der weit

über das regional übliche Entgeltniveau hinausgeht, ist nicht zu erwarten. Sie wäre auch mit dem Wirtschaftlichkeitsgebot nicht zu vereinbaren und würde nicht nur die Sozialversicherung zu sehr belasten, sondern auch die Pflegebedürftigen und deren Angehörige.

Eine attraktive Vergütung für Pflegekräfte ist wichtig. Mindestens ebenso wichtig sind gute Arbeits- und Rahmenbedingungen. Nur so lassen sich Pflegekräfte im Beruf halten und neue Fachkräfte gewinnen. Während nach Einführung der generalistischen Pflegeausbildung im Jahr 2020 die Ausbildungszahlen laut dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2021 deutlich stiegen, musste nach ersten Zahlen der Bayerischen Krankenhausgesellschaft im Jahr 2022 ein deutlicher Rückgang von über zehn Prozent verzeichnet werden. Sollte sich dieser Trend bundesweit und auch bei den Einrichtungen der Langzeitpflege zeigen, steht das Pflegesystem trotz Tarifreugesetz vor dem Kollaps.

Dr. Robert Seitz

*Abteilungsleiter Soziale Einrichtungen
im Caritasverband für die Diözese Regensburg
und Vorstandsmitglied im VKAD
E-Mail: r.seitz@caritas-regensburg.de*



Anmerkung

1. www.vkad.de/entlohnung-in-der-caritas-altenhilfe

TERMIN ZUM THEMA

Die Frage nach der Konkurrenzfähigkeit und dem Verbesserungspotenzial der AVR steht im Mittelpunkt eines Forums im Rahmen der VKAD-Bundestagung am 14. Juni in Berlin.

» **Anmeldung zur Bundestagung:**
www.bundestagung.vkad.de

NACHGEDACHT



**Tobias
Berghoff**

*Vorstand im
Caritasverband
Dortmund e. V.
E-Mail: tobias.
berghoff@caritas-
dortmund.de*

Neustart der Pflegeversicherung – jetzt! Auch durch uns!

Die Situation in der Pflege ist hart wie nie zuvor: Personalnotstand, Fachkräftemangel, Bürokratie. Personaldienstleister, die mit der Not der Einrichtungen Geld verdienen. Menschen, die ambulant und stationär nicht mehr versorgt werden können, Mitarbeitende, die weit über ihre Belastungsgrenze gehen. Unser Pflegesystem steht nicht kurz vor dem Kollaps, es ist an mehreren Stellen kollabiert. Es macht mich besorgt und fassungslos zugleich, dass die Politik hierzu weiterhin schweigt, oft wird die Versorgungssituation in Kommunen und Kreisen noch nicht einmal thematisiert. In vielen Regionen stehen Betten leer, und ambulante Dienste müssen neue Anfragen abweisen, da Personal fehlt. Wo ist die Weitsicht, mit der Politik agieren sollte? Welche Auswirkungen wird die Unterversorgung schon bald für die Gesellschaft haben?

Immer mehr Arbeitnehmer:innen können ihrer Tätigkeit nicht mehr nachgehen, weil sie sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern müssen. Dies wird alle Berufsgruppen treffen – Busfahrer:innen, wodurch weitere Beschäftigte schwieriger an ihren Arbeitsplatz kommen; Erzieher:innen, wodurch Betreuungszeiten wegfallen. Was machen dann die berufstätigen Eltern? Und nicht zuletzt werden noch weitere Pfleger:innen ihren Dienst

nicht verrichten können. Der Kollaps des Pflegesystems geht nicht nur uns Altenhilfeträger an, sondern ist ein gesamtgesellschaftliches und -politisches Problem. Eher früher als später wirkt es sich auf alle aus – es gehört daher ganz oben auf die Agenda der Politik.

Deshalb müssen wir als Fachleute aufhören zu schweigen und Hilferufe unserer Mitarbeitenden im kaputten System „wegzuorganisieren“. Für unsere Beschäftigten, unsere Pflegebedürftigen und insbesondere für jene, die gar nicht versorgt werden können, müssen wir mit Verantwortungsträger:innen ins Gespräch kommen. Wir Trägervertreter:innen und Einrichtungsleiter:innen müssen Lösungen erarbeiten und diskutieren und letztlich unserem caritativen Auftrag gemäß dafür Sorge tragen, dass sich das Pflegesystem grundlegend ändert. Nur ein echter Neustart der Pflegeversicherung, der Sektorengrenzen aufbricht und Ressourcen hebt, macht Pflege zukunftssicher. Wenn wir Versorgungssettings verändern – ohne die veraltete Aufteilung in stationär, ambulant, teilstationär –, können wir mehr Bedarfe decken. Auch eine Änderung und Digitalisierung des Ordnungsmanagements in der ambulanten Pflege setzt Zeit frei, die für die Versorgung von Pflegebedürftigen genutzt werden kann. Wir müssen Politik beraten und ermutigen, auch unbequeme Entscheidungen zu treffen. Damit müssen wir jetzt mutig beginnen!

Tobias Berghoff

IMPRESSUM neue **caritas** VKAD-Info

www.vkad.de

Redaktion: Anne Langer (ala, verantwortlich), Claudia Stein (st), Andreas Wedeking (awe), Eva-Maria Güthoff (eg), Klemens Bögner (neue caritas)

Reinhardtstr. 13, 10117 Berlin

VKAD-Redaktionssekretariat: Nadine Kraus, Tel. 0 30/28 44 47-51, Fax: 07 61/2 00-7 10, E-Mail: vkad@caritas.de

Vertrieb: Bettina Weber, Lambertus-Verlag GmbH; Tel. 07 61/3 68 25-0, Fax: 3 68 25-33, E-Mail: neue-caritas@lambertus.de

Titelbild: Adobe Stock/Seahorsevector

Nachdruck und elektronische Verwendung nur mit schriftlicher Genehmigung.
Herausgegeben vom VKAD e.V. in Freiburg.



Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V.