

SoVD NRW e.V. • Erkrather Str. 343 • 40231 Düsseldorf

An das Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes NRW

Herrn Markus Leßmann

- per E-Mail -

Sozialverband Deutschland
Landesverband NRW e.V.

Erkrather Str. 343

40231 Düsseldorf

Telefon: 0211 / 3 86 03-0

Telefax: 0211 / 38 21 75

Rückfragen: Stefan Koch

Durchwahl: 0211 / 3 86 03-13

E-Mail: s.koch@sovd-nrw.de

Düsseldorf, den 07.09.2011

Kurzstellungnahme

zum Entwurf einer Verordnung über die Erhebung von Ausgleichsbeträgen zur Finanzierung der Ausbildungsvergütungen in der Altenpflege (Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung – AltPflAusgIVO)

Vorbemerkung

Gemäß seiner Strukturverantwortung für die Bereitstellung eines leistungsfähigen und zahlenmäßig ausreichenden Pflegeangebotes steht das Land in der Verpflichtung, den sich zunehmend manifestierenden Fachkräftemangel im Altenpflegebereich abzuwenden.

Aus Sicht des SoVD NRW ist eine Umlagefinanzierung eine sinnvolle Maßnahme, um alle Anbieter stationärer und ambulanter Pflegedienstleistungen an den Kosten der praktischen Altenpflegeausbildung gleichermaßen zu beteiligen und die Ausbildungsbereitschaft zu erhöhen. Eine Umlagefinanzierung würde die derzeitige Problematik des Wettbewerbsnachteils von ausbildenden gegenüber nicht ausbildenden Betrieben weitestgehend ausräumen. Daher haben wir deren Wiedereinführung seit ihrer Abschaffung im Jahre 2005 gefordert, um einen Fachkräftemangel nicht erst eintreten zu lassen. Vor diesem Hintergrund ist die Initiative der Landesregierung, ein Ausgleichsverfahren zur Umlagefinanzierung im Landesaltenpflegegesetz zu verankern, **aus Sicht des SoVD NRW ausdrücklich zu begrüßen.**

Als Interessenvertretung pflegebedürftiger behinderter Menschen sehen wir gleichwohl Klärungsbedarf, ob die mit den Entwurfsregelungen mögliche Steigerung des Ausbildungsplatzangebots als bedarfsgerecht gelten kann.

Der in der Gesetzesbegründung quantifizierte **akute Fehlbedarf** von etwa 2.500 Altenpflegekräften basiert auf dem in der „Landesberichterstattung Gesundheitsberufe 2010“ veröffentlichten Datenmaterial. Wie in der Gesetzesbegründung zu Recht festgestellt wird, handelt es sich hierbei um Vollzeitäquivalente. Angesichts eines hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigten im Altenpflegebereich muss demnach von einer real wesentlich höheren Zahl benötigter Arbeitskräfte ausgegangen werden. Berücksichtigt werden muss zudem, dass in der genannten Zahl ein von den befragten Einrichtungen benannter „Mehrbedarf“, also ein zusätzliches Beschäftigungsvolumen, das für eine

hochwertige („optimale“) Versorgung für notwendig erachtet, unter den derzeitigen Bedingungen jedoch nicht finanziert wird, nicht enthalten ist.¹ Der tatsächliche Gesamtbedarf an ausgebildeten Fachkräften dürfte also noch deutlich oberhalb der in der Gesetzesbegründung genannten Zahl liegen.

Die Situation von Fachkräfteangebot und –nachfrage im Pflegebereich lassen bei einer dynamischen Betrachtungsweise zudem allenfalls mittelfristig eine Entschärfung des Problems durch eine verstärkte Fachkräfteausbildung erwarten. Zum Einen ist gemäß dem Trend der vergangenen Jahre zu erwarten, dass die Zahl der Pflegebedürftigen, und damit die Nachfrage nach Pflegedienstleistungen, seit dem letzten Erhebungszeitpunkt weiter zugenommen haben und dieser Nachfragezuwachs anhält. Zum Zweiten ist angesichts der dreijährigen Dauer der Fachkräfteausbildung für die kommenden Jahre ein Fortbestehen der „Nachwuchsprobleme“ zu erwarten. Ein positiver Effekt des geplanten Umlageverfahrens wäre frühestens mit der ab 2015 in den Arbeitsmarkt eintretenden Ausbildungskohorte spürbar. Der akute Fachkräftemangel, in der Gesetzesbegründung bildlich als „Bugwelle“ bezeichnet, wird in der Zwischenzeit folglich voraussichtlich weiter zunehmen.

Der SoVD sieht eine unerlässliche Anforderung an den Entwurf der AltPflAusglVO und seine Begründung darin, die **zukünftige Sicherstellung eines bedarfsdeckenden Fachkräftenachwuchses** (das Regelungsziel) **plausibel und nachvollziehbar darzustellen**. Dies ist dem Entwurf jedoch nicht zu entnehmen. Es bleibt unklar, wie die in der Kostenberechnung für die landesfinanzierte theoretische Ausbildung genannten 1.500 zusätzlichen Ausbildungsplätze hergeleitet wurden, und ob die in § 5 Abs. 3 AltPflAusglVO genannte Erhöhung der Ausgleichsmasse um 10 Prozent zur Finanzierung der entsprechenden betrieblichen Ausbildungsplätze ausreicht.

Insgesamt lassen die vorliegenden Daten allenfalls vage Schätzungen zur Ermittlung der notwendigen Ausweitung des Ausbildungsvolumens zu. Daher schlagen wir vor, dass auf Landesebene ein **jährliches Ausbildungs- und Fachkräftemonitoring** installiert wird. Die Bedarfsermittlung benötigt eine verlässliche und aktuelle Datengrundlage, zudem wäre so die Möglichkeit gegeben, konkrete Zielsetzungen zu aktualisieren und auch zu evaluieren.

Schließlich erscheint es uns wichtig anzumerken, dass die Rahmenbedingungen verbessert werden müssen, um für eine Ausweitung des Ausbildungsgeschehens überhaupt das notwendige Personal rekrutieren zu können. In den vergangenen Jahren kamen auf einen besetzten Ausbildungsplatz in der Altenpflege durchschnittlich 1,2 BewerberInnen.² Eine erhebliche Ausweitung der Ausbildungskapazitäten scheint angesichts dessen nicht ohne Weiteres möglich. Um eine ausreichende Zahl von Menschen für eine Ausbildung zur Altenpflegefachkraft gewinnen zu können, sind verstärkte Anstrengungen notwendig, denn das Berufsbild der Altenpflege wird von potenziellen AusbildungsbewerberInnen häufig mit geringer Entlohnung und schlechten Arbeitsbedingungen verbunden. Es liegt insbesondere an den Leistungserbringern (Arbeitgebern) und den Kostenträgern, hier Abhilfe zu schaffen. Flankierend zu politischen Maßnahmen des Landes wie der Einführung eines Umlageverfahrens sind zudem öffentlichkeitswirksame Maßnahmen notwendig, um potenzielle Auszubildende auf den Altenpflegeberuf aufmerksam zu machen.

¹ Vgl. Landesberichtberichterstattung Gesundheitsberufe 2010 (S. 20). Den Angaben der Einrichtungen zufolge besteht landesweit ein Mehrbedarf von über 3.200 Vollzeitkräften. Daran wird deutlich, dass unter den derzeitigen Finanzierungsbedingungen das pflegepolitische Ziel der Sicherstellung einer dem Schutz der Menschenwürde umfassend entsprechenden hochwertigen Versorgung nicht möglich zu sein scheint. Die Refinanzierung des hierzu erforderlichen Personalbedarfs ist daher seitens der Kostenträger unbedingt zu gewährleisten.

² Vgl. ebd. (S. 103ff.)