

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache
18(14)0221(7)
gel. VB zur öAnhörung am 30.11.
2016_Gte Arbeit
28.11.2016



Bundesverband der Krankenhausträger
in der Bundesrepublik Deutschland

28.11.2016
I/PK

**Stellungnahme
der Deutschen Krankenhausgesellschaft
zum
Antrag der Fraktion DIE LINKE
„Gute Arbeit – Gute Versorgung:
Mehr Personal in Gesundheit und Pflege“**

Ausgangslage

Die ausreichende Beschäftigung von qualifizierten Mitarbeitern ist für die Krankenhäuser die wesentliche Voraussetzung für eine qualitativ hochwertige Patientenversorgung. Dieser Herausforderung stellen sich die Krankenhäuser insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Fachkräftemangel unter schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen seit langer Zeit. Insofern begrüßen die Krankenhäuser grundsätzlich konstruktive Maßnahmen zur Personalgewinnung bzw. Fachkräftesicherung insbesondere in der Pflege. In diesem Zusammenhang sind die Wiederauflage des Pflegestellenförderprogramms und der Pflegezuschlag grundsätzlich als positiv zu bewerten, da sie Anreize setzen, zusätzliches Pflegepersonal einzustellen.

Die Krankenhäuser beschäftigten nach einem zuvor deutlichen Personalrückgang in der Pflege seit 2008 jedes Jahr wieder mehr Pflegekräfte (+22.580 Vollkräfte im Zeitraum 2007 bis 2015). Über alle Beschäftigten betrug der Zuwachs im gleichen Zeitraum sogar gut 75.000 Vollkräfte. Auch dies zeigt, dass sich die Krankenhäuser sehr wohl über die Bedeutung einer guten Personalausstattung bewusst sind.

Personal im Krankenhaus (Vollkräfte)

	Pflegekräfte	Beschäftigte insgesamt
2004	309.510	805.988
2007	298.325	792.299
2009	303.656	807.874
2011	310.817	825.195
2013	316.275	850.099
2015	320.905	868.044

Quelle: Destatis

Verbindliche Personalanhaltszahlen keine Lösung

Die DKG erkennt durchaus an, dass es in besonders (pflege)sensiblen Bereichen – wie z.B. bei der Versorgung intensivtherapiepflichtiger Patienten - durchaus angemessen sein kann, entsprechende qualitative und quantitative Personalvorgaben festzulegen. Die Einführung von generellen, allgemeinverbindlichen Personalanhaltszahlen ist aus Sicht der DKG jedoch weder sachgerecht noch zielführend. Die individuelle Situation vor Ort ist nicht unwesentlich durch unterschiedliche bauliche oder organisatorische Gegebenheiten beeinflusst. Zudem müssen die arbeitsmarktbedingten Verfügbarkeitsprobleme berücksichtigt werden.

Insofern können aus unserer Sicht Personalvorgaben in bestimmten sensiblen Bereichen auch nur als Orientierungswerte zu verstehen sein, die flexibel ausgestaltet werden und die auch voll refinanziert werden müssen.

Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe

Ein wichtiges Element zur Gewinnung von ausreichend qualifiziertem Pflegepersonal ist die Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe. In den Krankenhäusern gibt es schon heute eine Vielzahl von Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum lebensphasenphasenorientierten Arbeiten. Auch die Neuordnung von Aufgaben des Pflegepersonals steigert die Arbeitsplatzattraktivität.¹ So werden bspw. einfachere Tätigkeiten (Hol- und Bring-Dienste, Essensausgabe etc.) einerseits auf Servicepersonal übertragen und andererseits ärztlichen Aufgaben im Sinne des Job Enrichments auf Pflegepersonal übertragen.

Eine weitere Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe kann zudem das Pflegeberufereformgesetz mit einer generalistischen Pflegeausbildung herbeiführen. Eine generalistische Ausbildung eröffnet den Pflegefachkräften breitere Beschäftigungsmöglichkeiten und Einsatzfelder. Auch die Verankerung der akademischen Pflegeausbildung im Pflegeberufereformgesetz dürfte die Attraktivität dieses Berufs erhöhen.

Bereits heute hat die Ausbildung in der Krankenpflege und Kinderkrankenpflege einen hohen Stellenwert in den Krankenhäusern. Im Jahr 2015 befanden sich gut 70.500 Schülerinnen und Schüler in einer pflegerischen Berufsausbildung an Krankenhäusern, was über 4.000 Schüler mehr als noch im Jahr 2004 sind. Dies macht deutlich, dass die Krankenhäuser die Nachwuchssicherung in der Pflege aktiv angehen.

Darüber hinaus ist eine adäquate Vergütung des qualifizierten Pflegepersonals ein wichtiger Aspekt. Mit der neuen Entgeltordnung im TVöD wurde ein bedeutender erster Schritt getan und die Pflege tariflich deutlich aufgewertet (z. B. werden absolvierte Weiterbildungen durch eine höhere Tarifstufe besser vergütet). Aus Sicht der Krankenhäuser ist eine Refinanzierung der tarifbedingten Mehrkosten allerdings unerlässlich. Die mit dem KHSG wieder eingeführte regelhafte Tarifausgleichsrate hat allerdings den Konstruktionsfehler, dass strukturelle Komponenten nicht berücksichtigt werden.

¹ Gute Beispiele zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Neuordnung von Aufgaben und zu lebensphasenorientierten Arbeitsmodellen sind auf der von der DKG betriebenen Website www.pflege-krankenhaus.de zu finden.