

Beschluss

Gute Pflege in Rheinland-Pfalz – Gemeinsam die Zukunft gestalten

Der Landtag stellt fest:

Die meiste Arbeit für pflegebedürftige Menschen leisten nach wie vor – in Rheinland-Pfalz wie im gesamten Bundesgebiet – ganz überwiegend und mit hohem Engagement pflegebedürftige Angehörige. Umso wichtiger ist es, dass eine hinreichende Zahl an ambulanten Pflegediensten, teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen, Kurzzeitpflegeangeboten und weiteren Betreuungs- und Entlastungsangeboten zur Verfügung steht. Denn gute Pflege erfordert es, vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten zu sichern, damit pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen die individuell erforderliche Hilfe erfahren.

Dazu bündelt die Landesregierung in ihrer Pflegestrategie eine Vielzahl an Maßnahmen

- zur Stärkung der Profession Pflege,
- zur Stärkung der Prävention,
- zur Sicherung guter und zuverlässiger Beratungsstrukturen,
- zur Stärkung kommunaler Planungs- und Steuerungskompetenzen,
- zum Auf- und Ausbau von Hilfe-Mix-Strukturen im Sozialraum,
- zum Auf- und Ausbau gemeinschaftlicher Wohnformen,
- zur Weiterentwicklung der vollstationären Pflege sowie
- zum Ausbau und zur Vernetzung der Hilfen bei Demenz.

Ein wichtiger elementarer Bestandteil der Pflegestrategie ist die Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative 2.0. Sie setzt dort an, wo Handlungsbedarf besteht, bei den Fachkräften in den Pflegeberufen.

Der Landtag begrüßt die Initiative der Landesregierung in Gestalt der „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.0 – 2018 bis 2022“.

Für die Jahre 2018 bis 2022 sind in der im November 2018 vorgestellten „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Pflege 2.0 – 2018 bis 2022“ in 22 Teilhandlungsfeldern 85 konkrete Einzelmaßnahmen vereinbart, die es zu erreichen und umzusetzen gilt.

Die Umsetzung der Initiative wird auf thematischen Fachkräftegipfeln jährlich dargestellt. Nach dem Abschluss der Fachkräfteinitiative im Jahr 2022 werden die Ergebnisse im Rahmen der Arbeitsmarktanalyse „Branchenmonitoring“ evaluiert und die Ergebnisse der breiten Öffentlichkeit vorstellen.

Der Landtag fordert die Landesregierung auf:

Der Landtag bittet die Landesregierung sowie die zahlreichen Partnerinnen und Partner, gemeinsam konstruktiv und engagiert an der erfolgreichen Umsetzung zu arbeiten und dabei folgende Schwerpunkte zu setzen:

Handlungsfeld „Ausbildung, Studium und Weiterbildung“:

- Die Zahl der besetzten Ausbildungsplätze in den Pflegefachberufen soll bis zum Schuljahr 2021/2022 deutlich von insgesamt 6 760 (im Schuljahr 2016/2017) um mehr als 1 030 auf dann mindestens 7 790 erhöht werden. Der Umstieg auf die Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) ab 2020 soll ebenfalls genutzt werden, um diese Ziele zu erreichen.
- Zur Fachkräftesicherung im Berufsfeld Pflege sollen in Rheinland-Pfalz in den kommenden Jahren Maßnahmen geplant und umgesetzt werden, um die nach dem PflBG möglichen akademischen Primärqualifizierungsangebote aufzubauen und geeignete Studierende zu gewinnen. Die Vorschläge des Wissenschaftsrates und der rheinland-pfälzischen Hochschulstrukturkommission sind zu berücksichtigen.
- Im Bereich der beruflichen Weiterbildung sollen die Fördermöglichkeiten der Agenturen für Arbeit weiter ausgebaut und die Inanspruchnahme erweitert werden. Für die Maßnahmen der Berufsvorbereitung sollen die Beratungsangebote für Einzelpersonen und Einrichtungen transparent gemacht und bedarfsorientiert eingesetzt werden.

Handlungsfeld „Weiterentwicklung und Rahmenbedingungen der Pflegeberufe“:

- Alle Akteure im Land sollen gemeinsam daran mitwirken, dass die Herausforderungen der neuen beruflichen Pflegeausbildungen sowie der zweijährigen Übergangsphase ab dem Schuljahr 2020/2021 frühzeitig angegangen werden und sich so die Potenziale im Sinne einer zukunftssicheren Berufsausbildung und einer verbesserten Fachkräftesicherung möglichst nachhaltig entfalten können.
- Für viele Träger vollstationärer Pflegeeinrichtungen besteht die Möglichkeit, aufgrund seit dem Jahr 2016 verbesserter Personalschlüssel und infolge des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes zusätzliches Personal zu refinanzieren. Diese bereits bestehenden Möglichkeiten in der Pflege gilt es, soweit möglich auszuschöpfen.
- Bis Ende Juni 2020 ist auf der Bundesebene ein wissenschaftlich fundiertes Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben zu entwickeln und zu erproben. Im Anschluss bedarf es eines verbindlichen und strukturierten Umsetzungsprozesses auch auf der Landesebene, damit die Personalausstattung der Einrichtungen künftig individuell noch passgenauer gestaltet wird.
- Bis zum Wirksamwerden eines wissenschaftlich fundierten Personalbemessungsverfahrens gilt es, die Möglichkeiten zum Personalmix, die das Landesgesetz über Wohnformen und Teilhabe bereits heute bietet, auch tatsächlich zu nutzen. So werden in der Betreuung und in der Hauswirtschaft neben dreijährig ausgebildeten Pflegekräften auch andere Professionen als Fachkräfte berücksichtigt.
- Gleichwertige Tätigkeiten sind gleichwertig zu bezahlen. Deshalb ist es zu unterstützen, dass in den stationären, teilstationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen gleichwertige und gerechte Vergütungen gezahlt werden sowie Entgeltunterschiede zwischen vergleichbaren Beschäftigten in der Altenpflege und in der Krankenpflege angeglichen werden.
- Genauso wie pflegende Angehörige die Arbeit nicht allein stemmen sollen, kann sämtliche Unterstützung von Fachkräften geleistet werden. Es bedarf deshalb intelligenter Hilfe-Mix-Strukturen im jeweiligen Sozialraum, bestehend aus professionell Pflegenden, bürgerschaftlich Engagierten, Nachbarinnen und Nachbarn, Bekannten und Angehörigen.

Handlungsfeld „Attraktive Beschäftigungsbedingungen“:

- Beschäftigungsbedingungen, bei denen die familiären Bedürfnisse und Herausforderungen der Beschäftigten stärker als bislang berücksichtigt werden, sind attraktiv. Daher müssen kinder- und familienfreundliches Denken und Handeln im Gesundheits-, Pflege- und Bildungswesen gestärkt werden. Längerfristig geplante, familienorientierte und verbindliche Arbeitszeiten gehören genauso dazu wie gezielte Unterstützungs- und Entlastungsangebote in besonderen Familien-

phasen etwa in der Kindererziehung, der Aus- und Weiterbildung oder der Pflege von Angehörigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss zum Ziel haben, mehr Zeit für Familien zu ermöglichen. Dazu sollen weitere betriebliche und gesellschaftliche Potenziale ausgeschöpft werden.

- Um attraktive Arbeitsbedingungen für die Pflege in Krankenhäusern sowie Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege zu schaffen und weiterzuentwickeln, sollen entsprechende Unternehmenskulturen und Führungskompetenzen weiter gestärkt und gefördert werden. Voraussetzung ist dabei eine ausreichende personelle Besetzung der Pflegearbeitsplätze. Die Arbeit sollte so gestaltet sein, dass sie von allen Pflegenden über den gesamten Erwerbsverlauf gut, gesund, gerne und produktiv bewältigt werden kann. Eine gute Pflege kann nur geleistet werden, wenn die Arbeitsbedingungen die psychische und physische Gesundheit nicht gefährden. Hierzu sollen die Beteiligten bestehende und zukünftige Vorgaben zur personellen (Mindest-)Ausstattung der Arbeitsplätze sowie zur Förderung der Arbeitsfähigkeit mitgestalten und zeitnah umsetzen. Unternehmerische Gesamtstrategien unter Einbezug innovativer Konzepte wie das Employer Branding sowie der zukünftige Einsatz von beruflich wie akademisch qualifizierten Pflegefachkräften in der direkten Versorgung von Patientinnen und Patienten sowie Pflegebedürftigen sollen die Attraktivität des Beschäftigungsfeldes Pflege erhöhen. Die Förderung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sollte ein Hauptziel der Unternehmen sein.
- Die Entbürokratisierung der Pflegearbeit soll Pflegekräfte grundsätzlich von pflegerischen Tätigkeiten aus den Aufgabenfeldern Administration, Organisation und Dokumentation entlasten. Innovative Ansätze in diesen Kontexten sollen auch mittels des Einsatzes neuer, digitaler Technologien dazu beitragen, die Pflegearbeit in Krankenhäusern sowie Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege weiter zu entbürokratisieren
- Als ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung der pflegerischen Versorgung von morgen gilt die Erhaltung und Stärkung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Pflegekräfte in Krankenhäusern sowie Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege. Neben entsprechenden Weiterbildungen sollen gezielt fördernde, präventive sowie rehabilitative Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements für die Beschäftigten in der Pflege weiterentwickelt, bedarfsorientiert angeboten und bekannt gemacht werden. Dazu zählen auch Angebote, die auf eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Pflege abzielen.

Handlungsfeld „Integration ausländischer Pflegekräfte“:

- Die Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Qualifikationen sollen mit Blick auf die Qualität und die zeitlichen Abläufe weiter optimiert werden. Alle Akteure verstärken nochmals ihre Bemühungen, die Gewinnung und Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland in den hiesigen Pflegearbeitsmarkt zu intensivieren.
- Damit die ausländischen Pflegekräfte zeitnah dem rheinland-pfälzischen Pflegearbeitsmarkt zur Verfügung stehen, sind die Strukturen für Anpassungsqualifizierungen landesweit auszubauen.
- Es gibt inzwischen bundesweit verschiedene Ansätze und Projekte in der Pflege bezüglich der Anwerbung von Pflegekräften aus EU- und Drittstaaten sowie zur Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Es geht nun darum, diese zu analysieren und Erfolgsfaktoren herauszuarbeiten. Weiterhin muss dargestellt werden, welche Ansätze aus welchen Gründen gescheitert sind. Ganz offensichtlich erfolgreich haben sich kooperative Projekte der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) mit in- wie ausländischen Partnern (z. B. dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie [BMWi], dem Arbeitgeberverband Pflege, Agenturen im Ausland und zahlreichen Trägern von Einrichtungen) entwickelt. Beispiele dafür sind Projekte zur Anwerbung von Fachkräften aus Vietnam oder China für den hiesigen Altenpflegemarkt.

- Bei der betrieblichen Integration ausländischer Pflegekräfte ist zu beachten, dass diese Vorstellungen von Fachlichkeit, Arbeitsorganisation und interdisziplinärer Zusammenarbeit mitbringen, die von der beruflichen Sozialisation und der Ausbildung in den Herkunftsländern geprägt sind und die sich von den Vorstellungen und Erfahrungen einheimischer Pflegekräfte unterscheiden können. Dies kann zu Missverständnissen und Konflikten im Arbeitsalltag in Deutschland führen. Es bedarf eines fachlichen Austauschs zwischen ausländischen und einheimischen Pflegekräften in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen, der auf Augenhöhe stattfindet und der ein Voneinander-Lernen befördert.
- Zur Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund aus Deutschland und von Menschen aus dem Ausland für berufsvorbereitende Maßnahmen, Ausbildungen oder Weiterbildungen soll die zielgruppenorientierte Ansprache und Information weiter verbessert werden. Besondere Unterstützungs- und Begleitangebote im Hinblick auf sprachliche, soziale, kulturelle und religiöse Aspekte sollen die Qualifikationsprozesse und die Integration dieser Menschen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern. Der Bedarf an Fachkräften ist ebenso zu decken, indem Menschen aus dem Ausland für eine Ausbildung in der Pflege in Rheinland-Pfalz gewonnen werden. Dabei sind die Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer zu berücksichtigen.

Handlungsfeld „Öffentlichkeitsarbeit“:

- Die Akteure vereinbaren eine Fortsetzung von Ausbildungskampagnen Pflege über das Jahr 2019 hinaus. Die Kampagnen sollen im Rahmen der FQI Pflege 2.0 ab 2020 bis 2022 vorbereitend und begleitend zur Umsetzung des PflBG um die neue berufliche und hochschulische Pflegeausbildung erweitert werden.

Vorstehender Beschluss wurde vom Landtag in seiner 89. Sitzung am 19. September 2019 gefasst.

Hendrik Hering
Präsident des Landtags