

#schlaglicht

Nr. 17/2022

NIEDERSACHSEN

DGB

DGB-BEZIRK NIEDERSACHSEN – BREMEN – SACHSEN-ANHALT

12. MAI 2022

Pflegenotstand: Gute Arbeit bringt Fachkräfte zurück

Was wurden sie nicht über den grünen Klee gelobt. Im Bundestag gab es stehende Ovationen. Zu Beginn der Pandemie konnten sich die Beschäftigten in der Alten- und Krankenpflege vor Anerkennung kaum retten. Zurecht wurde auf die unverzichtbare Arbeit hingewiesen, die sie Tag für Tag leisten. Das Wort von der Systemrelevanz machte die Runde. Nur warum war dafür eigentlich eine virologische Krise notwendig? Und vor allem stellt sich die Frage, warum nicht spätestens zu diesem Zeitpunkt dem Ruf der Pflegekräfte nach spürbarer Entlastung Gehör geschenkt wurde?

Denn Fakt ist: Es herrscht Pflegenotstand! Durch chronischen Personalmangel sind die Beschäftigten in der Pflege schon lange am Limit – Corona ist nur das I-Tüpfelchen. Obwohl Aufwand und Bedarf stetig steigen, wurden die Kapazitäten nicht ausreichend angepasst. Als Folge sind viele Pflegekräfte physisch und psychisch ausgelaugt und kehren ihrem Beruf den Rücken zu oder wechseln in die Teilzeit. Allein in der Altenpflege haben fast 30 Prozent der niedersächsischen Beschäftigten die Branche nach zwei Jahren wieder verlassen.

Hilfe vom Arbeitsmarkt ist gegenwärtig nicht zu erwarten. Er ist nahezu leergefegt. Laut dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) konnten in Niedersachsen 2021 über 87 Prozent aller offenen Fachkräftestellen in der Alten- und Krankenpflege nicht besetzt werden. In keinem anderen Bundesland lag die Quote höher (siehe Grafik). Konservativ geschätzt fehlten insgesamt etwa 5.000 qualifizierte Beschäftigte. Im letzten Landespflegebericht wird sogar davon ausgegangen, dass in allen Sektoren der Versorgung kurzfristig rund 25.000 zusätzliche Arbeitsplätze vergeben werden könnten.

Was also tun? Eine aktuelle Studie (hier), an der auch die Hans-Böckler-Stiftung und die Arbeitnehmerkammer Bremen mitwirkten, zeigt, dass bundesweit mindestens 300.000 zusätzliche Pflegekräfte durch Wiedereinstieg oder aufgestockte

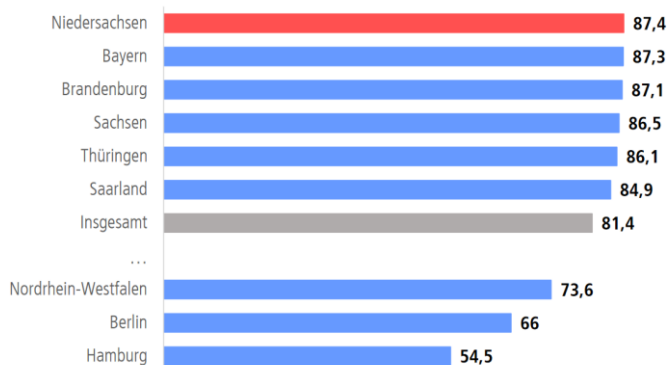
Arbeitszeit möglich wären. Aber für die Beschäftigten müssen die Voraussetzungen stimmen: Sie verlangen eine Personaldecke, die sich am tatsächlichen Bedarf ausrichtet. Ebenfalls hoch im Kurs stehen eine bessere Bezahlung, verlässliche Arbeitszeiten und vereinfachte Dokumentationen.

Für höhere Löhne sind zuerst die Arbeitgeber verantwortlich. Sie müssen flächendeckend Tarifverträge anwenden, um dauerhaft attraktiv für die (potenziellen) Beschäftigten zu sein. Hierbei ist gesetzlich sicherzustellen, dass die Tariflöhne sowohl in der Altenpflege als auch bei den Rettungsdiensten vollständig refinanziert werden. Daneben dürfen in Niedersachsen die Landesmittel der Investitionskostenförderung nur noch an Pflegeanbieter fließen, deren Arbeitsbedingungen im Minimum dem branchenüblichen Tarifvertrag entsprechen.

Um ehemaligen Pflegekräften darüber hinaus die Rückkehr in ihren Beruf zu deutlich erleichtern, ist es zudem unumgänglich, dass endlich überall in der Alten- und Krankenpflege eine bedarfsgerechte Personalbemessung eingeführt wird. Man kann die Beschäftigten, die ein System tagtäglich in Gang halten, nicht permanent auf Verschleiß fahren. Sie brauchen gute Arbeit. Der Pflegenotstand ist nicht mehr tragbar!

Stellenüberhangsquote in Alten- und Krankenpflege nach Bundesländern

– Angaben in Prozent / Stand: 2021 –



Quelle: ETL Advision 2022; eigene Darstellung

Impressum: DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt Verantwortlich: Dr. Mehrdad Payandeh

Otto-Brenner-Straße 1 30159 Hannover Kontakt: sebastian.meise@dgb.de www.niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de

Abonnement für „#schlaglicht“ unter: www.niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de/newsletter

