



HESSISCHER LANDTAG

22. 11. 2022

Kleine Anfrage

Dr. Daniela Sommer (SPD) vom 31.10.2022

Pflege bis zum Ruhestand – betriebliches Gesundheitsmanagement im Fokus

und

Antwort

Minister für Soziales und Integration

Vorbemerkung Fragestellerin:

Laut einer Studie der AOK arbeiten 65 % der Beschäftigten in der Pflege derzeit in Teilzeit. In anderen Berufsgruppen liegt der Durchschnitt bei knapp 30 %. In der Pflege sind damit mehr als doppelt so viele Beschäftigte in Teilzeit tätig als in anderen Berufsgruppen, was unter anderem auch der hohen psychischen wie auch physischen Arbeitsbelastung geschuldet ist. Die steigende Zahl an Teilzeitbeschäftigten führt letztendlich auch dazu, dass in der Anzahl mehr Personal benötigt wird. Der Schwerpunkt sollte daher darauf liegen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und damit den Weg in die Teilzeit oder gar Kündigungen zu verhindern. Um besonders ältere Pflegekräfte im Beruf zu halten, muss Gesundheitsmanagement als zentrales Thema im Betrieb verankert werden.

Die Vorbemerkung der Fragestellerin vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie viele Pflegekräfte arbeiten in Hessen in Teilzeit (Bitte nach prozentualen Anteilen und nach ambulanten und stationären Bereichen aufteilen)?

Laut Hessischem Pflegemonitor liegen die letzten amtlichen Zahlen aus der Krankenhausstatistik, der Pflegestatistik und der Statistik der Rehabilitations- und Vorsorgeeinrichtungen für Dezember 2019 vor:

- 23.308 Altenpflegerinnen und -pfleger,
- 41.767 Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger sowie
- 3.497 Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und -pfleger.

Demzufolge waren im Jahr 2019 insgesamt 68.572 staatlich geprüfte Pflegefachkräfte mit dreijähriger Ausbildung tätig. Hinzu kommen 6.857 Altenpflegehelferinnen und -helfer sowie 3.963 Krankenpflegehelferinnen und -helfer – insgesamt sind es 10.820 staatlich geprüfte Pflegehelferinnen und -helfer mit einjähriger Ausbildung.

Die Teilzeitquote wird im Hessischen Pflegemonitor nach Sektoren differenziert ausgewiesen. In Akutkrankenhäusern waren im Jahr 2019 insgesamt 46 % der Pflegekräfte in Teilzeit tätig, in Rehabilitationskliniken waren es mit 53 % etwas mehr. In den stationären Pflegeeinrichtungen lag die Teilzeitquote für die größte Berufsgruppe der Altenpflegerinnen und -pfleger bei 44 %.

Pflegehelferinnen und -helfer sind in größerer Zahl teilzeitbeschäftigt (zwischen 62 % und 63 %, je nach Qualifikation). Am höchsten sind die Anteile der Teilzeitbeschäftigten in der ambulanten Pflege: Dort waren im Jahr 2019 55 % der Altenpflegerinnen und -pfleger und 60 % der Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger nicht in Vollzeit beschäftigt. Bei den Altenpflegehelferinnen und -helfern lag die Teilzeitquote bei 72 %.

Frage 2. Welche Vorschläge und Ideen hat die Landesregierung, um Pflegekräfte zu motivieren, die Arbeitszeit wieder zu erhöhen?

Für die Reduzierung der Arbeitszeit können verschiedene individuelle Gründe die Ursache sein, zum Beispiel die Arbeitszufriedenheit, Arbeitsinhalte, die Arbeitszeiten in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die berufliche Belastungssituation. Auf diese Faktoren hat die Landesregierung keinen unmittelbaren Einfluss.

Frage 3. Wie will die Landesregierung die Arbeitsbedingungen verbessern, damit die Arbeitsbelastung sinkt, das Personal entlastet wird und mehr Zeit für die originäre Pflegearbeit bleibt?

Es wird auf die Antwort zu den Fragen 6 und 7 verwiesen.

Frage 4. Wie wird bzw. soll in Hessen die Entbürokratisierung, u.a. durch Digitalisierungsprozesse von Dokumentation, in Pflegeeinrichtungen vereinfacht werden?

Die Entbürokratisierung durch Digitalisierungsprozesse obliegt in erster Linie den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Hier unterscheidet sich der soziale Sektor nicht von anderen Wirtschaftszweigen. Die Landesregierung begrüßt ausdrücklich alle Maßnahmen, die zur Entlastung der Pflegepersonen führen und unterstreicht dies u.a. durch die Möglichkeit der Teilnahme der Pflegegeschulen am DigitalPakt Schule. Auf diese Weise werden die Pflegefachpersonen von morgen auf die digitale berufliche Welt vorbereitet.

Frage 5. Wie beurteilt die Landesregierung den Vorschlag des AOK-Bundverbandes, die Teilzeitstellen in der Pflege aufzustocken?

Der Vorschlag, dem Fachkräftemangel zu begegnen, indem Teilzeitstellen aufgestockt werden, ist nicht neu. Neben dem Steigern der Ausbildungsquote und dem Anwerben ausländischen Pflegepersonals gilt das Aufstocken von Teilzeit- zu Vollzeitstellen als ein vielversprechender Ansatz, um mehr Pflegefachkräfte zu gewinnen. Laut dem Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) e.V., der in einer Studie im Jahr 2019 Pflegekräfte befragt hat, ist die „Ressource Teilzeit“ aber primär nur mit verbesserten Arbeitsbedingungen zu heben, Fragen der Vereinbarkeit stünden erst an zweiter Stelle.

Frage 6. Welche Projekte im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Pflege gibt es in Hessen?

Frage 7. Wie und welche Projekte fördert die Hessische Landesregierung im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagement?

Die Fragen 6 und 7 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Landesregierung begrüßt alle Ansätze, die zu einer Entlastung von Pflegekräften führen können und die Etablierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements stärken. Gemäß § 20b Abs. 3 Sätze 3 und 4 SGB V sind die gesetzlichen Krankenkassen dazu verpflichtet, Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung) sowie insbesondere den Aufbau und die Stärkung gesundheitsförderlicher Strukturen anzubieten und Kooperationsvereinbarungen mit Unternehmen zu schließen. Das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PPSG) von Anfang 2019 bekräftigt den Auftrag der gesetzlichen Krankenkassen, die betriebliche Gesundheitsförderung in Krankenhäusern, (teil-) stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten zu stärken. Die Paragraphen 20 bis 20c SGB V verpflichten die Krankenkassen zu Ausgaben von 7,52 € je versicherter Person für Prävention und Gesundheitsförderung (§ 20 Absatz 6).

Mit dem PPSG wurden die Krankenkassen darüber hinaus verpflichtet, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen noch einmal besonders zu unterstützen, indem gesetzlich vorgegeben ist, dass von diesen Mitteln mindestens ein Euro pro versicherter Person und Jahr an diese Einrichtungen für die Gesundheitsprävention gehen muss. Für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen stehen damit über 70 Mio. € zusätzlich für Gesundheitsprävention zur Verfügung, in den Betrieben in ganz Deutschland sind es 150 Mio. €.

Frage 8. Mithilfe welcher Maßnahmen sollen insbesondere ältere Pflegekräfte gesund im Job unterstützt und gehalten werden?

Frage 9. Welche technischen Hilfsmittel fördert die Landesregierung, um ältere Pflegekräfte körperlich zu entlasten?

Frage 10. Welche Angebote gibt es in Hessen, um Pflegekräften bei starker psychischer Belastung professionelle Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen?

Die Fragen 8 bis 10 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Mehr Pflegepersonal (zurück) zu gewinnen ist auch erklärtes Ziel der Konzierten Aktion Pflege (KAP) unter Federführung des Bundesgesundheitsministeriums, in der Bund, Länder und rund 50 Verbände sowie Akteurinnen und Akteure des Gesundheitswesens, u.a. der AOK-Bundesverband, Maßnahmen beispielsweise zu Themen wie einer Ausbildungsinitiative und Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung beschlossen haben.

Die Landesregierung begrüßt ausdrücklich die Vereinbarungen der Konzertierten Aktion Pflege, die mehrere Handlungsfelder beschreibt, die auch zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen mittelbar oder unmittelbar beitragen: Mehr ausbilden, mehr Gesundheitsschutz und bessere Arbeitsorganisation, mehr zeitliche Entlastung durch digitalisierte und verschlankte Dokumentations- und Abrechnungsverfahren, mehr Pflegekräfte aus dem Ausland und bessere Entlohnungsbedingungen in der Pflege. Nur durch ein Bündel von Maßnahmen, die in gemeinsamer Verantwortung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe umgesetzt werden müssen, kann es gelingen, mehr Personal für die Pflege zu gewinnen, zu halten, zu binden und Belastungen vorzubeugen.

Im Rahmen der vereinbarten Maßnahmen des Neuen Hessischen Bündnis Fachkräftesicherung bildet dieser Ansatz einen der Schwerpunkte der Fokusgruppe Pflege und Gesundheit. So wurde ein Präventionsangebot für Pflegekräfte, das sich an Betriebe in der Akut- und Langzeitpflege richtet, als Kooperationsprojekt vom Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa), dem Verband der Ersatzkassen in Hessen (vdek), der Deutschen Rentenversicherung und der Hessischen Krankenhausgesellschaft (HKG) entwickelt und wird nun umgesetzt. Das Angebot sieht eine auf den Betrieb zugeschnittene Umsetzung und Begleitung bis zu in einer Dauer von bis zu eineinhalb Jahren vor. Nach einer Phase der Bestandserhebung und der Vereinbarung von zehn von 60 möglichen Maßnahmen der Gesundheitsprävention haben die Betriebe mit der Teilnahme die Möglichkeit, ihren Pflegekräften Angebote der Gesundheitsprävention zu machen und sie bei Verhaltensänderungen zu begleiten und zu unterstützen. Hierzu sind auch kostenfreie insgesamt neuntägige stationäre Aufenthalte vorgesehen, um mittels psychoaktiver und verhaltenspräventiver Ansätze die Kompetenz zum Thema Gesundheitsprävention und Resilienz zu stärken und einzuüben, das Gelernte zu evaluieren und die erlernten Kompetenzen zu verstetigen, aber auch Erholung zu bieten.

Als bestes Mittel zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen sieht die Landesregierung die Versorgung der Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser mit ausreichendem und gut qualifiziertem Fachpersonal an.

Wiesbaden, 15. November 2022

Kai Klose