

Mag. Kurt Schalek

Langzeitpflege

Trotz Umbaus geöffnet



Viele Baustellen kennzeichnen die Langzeitpflege in Österreich. So viele, dass sich fast das Bild einer Generalsanierung aufdrängt und die Vielfalt der Herausforderungen vermittelt manchmal ein Gefühl der Überforderung. Doch tatsächlich stehen wir der Situation nicht ohne Ideen gegenüber. Vielleicht braucht es eine Fokussierung, um ins Tun zu kommen. Mit drei großen Handlungsbereichen könnte man gut beginnen.

1. Ausreichend Personal braucht gute Pflege für alle

Es gibt zwei Hauptgründe für die steigende Nachfrage nach beruflich Pflegenden. Faktum eins: Viele ArbeitnehmerInnen in der Branche erreichen in den nächsten Jahren das Pensionsalter und werden den Beruf verlassen. Für diese Menschen muss Ersatz gefunden werden. Faktum zwei: der steigende Anteil an älteren Menschen in der Bevölkerung lässt die Nachfrage nach Betreuung und Pflege ansteigen. Somit müssen nicht nur die pensionierten KollegInnen ersetzt werden, sondern insgesamt mehr Pflegepersonen als bislang gefunden werden.

Das ist eine enorme Herausforderung, und Ausbildung ist eine der wichtigen Maßnahmen um darauf zu reagieren. Deshalb gilt es neue Ausbildungswege für junge Menschen zu öffnen, aber auch Unterstützung für QuereinsteigerInnen, die aus einem anderen Berufsfeld in die Langzeitpflege wechseln möchten.

Die im aktuellen Regierungsprogramm verankerte Pflegelehre ist wohl keine sinnvolle Lösung. Derzeit ist es schon in vielen anderen Lehrberufen schwer, geeignete Auszubildende zu finden. Warum eine Pflegelehre attraktiver sein soll als andere Lehrberufe, wurde von den BefürworterInnen bisher nicht dargelegt. Darüber hinaus ist es jungen Menschen nicht zumutbar, regelmäßig mit schwer kranken und sterbenden Menschen zu arbeiten. Studien zeigen, dass sich gerade junge MitarbeiterInnen stark belastet fühlen. Dementsprechend steigen sie oft rasch wieder aus der Langzeitpflege

Autor/: Langzeitpflege: Trotz Umbaus geöffnet

© Dezember 2018 · NÖ PPA · Laut gedacht · Mag. Kurt Schalek

Seite 1 von 8

aus. Zudem braucht eine betriebliche Lehrausbildung ausreichend personelle Ressourcen. Wir wissen, dass diese überaus knapp sind. In den Einrichtungen gibt es heute schon bei guten Umsetzung der Praxisanleitung von PflegeschülerInnen Probleme.

Sinnvoller wäre die Umsetzung eines Vorschlags, der von vielen Stakeholdern unterstützt wird: die Einführung eines Ausbildungsmodells im Rahmen einer Berufsbildenden Höheren Schule (BHS) oder einer Berufsbildenden Mittleren Schule (BMS). In anderen Branchen sind vergleichbare Schulmodelle seit vielen Jahren erfolgreich, siehe etwa das Modell Handelsakademie/Handelsschule.

Ein weiterer wichtiger Baustein für ausreichend Langzeitpflegepersonal ist die gezielte Unterstützung von QuereinsteigerInnen, die aus anderen Berufen in Betreuungs- und Pflegeberufe wechseln wollen. Das Fachkräftestipendium ermöglicht Menschen mit Berufserfahrung auf finanzieller Ebene eine Ausbildung und unterstützt damit die berufliche Umorientierung. Leider ist dieses Instrument bis Ende 2018 befristet. Eine Verlängerung bzw. laufende Verankerung des Fachkräftestipendiums ist ein erforderlicher Schritt.

Attraktive Bedingungen der Pflegearbeit

Aber Ausbildungsstrukturen – so wichtig sie sind – werden alleine nicht ausreichen. Interessierte Leute brauchen nicht nur Wege zur Pflege, sondern auch einen Antrieb in die Pflege zu wollen und dann auch dort zu bleiben. Ob es eine solche Motivation gibt, ist zu einem großen Teil eine Frage der Arbeitsbedingungen.

Hier wird eine zweite Dimension des Wortes Personalmangel sichtbar. In vielen Einrichtungen wird zu wenig Personal eingesetzt, um Betreuung und Pflege auf eine Weise durchzuführen, die für Zufriedenheit bei den unterstützten Menschen, deren Angehörigen und bei den ArbeitnehmerInnen sorgt. Für eine gute Pflege braucht man mehr Menschen im Einsatz als das heute oft der Fall ist. Es mag auf den ersten Blick eigenartig erscheinen, dass man eine bessere Personalausstattung fordert, wenn gleichzeitig zu wenige Arbeitskräfte verfügbar sind. Bei näherer Betrachtung ist es jedoch eine Notwendigkeit.

Ausreichend Personal und Zeit stehen für ArbeitnehmerInnen auf der Liste der gewünschten Verbesserungen ganz oben. Denn sie sind Voraussetzung für gute, individuelle Pflege und eine Betreuung, in der die emotionalen und sozialen Bedürfnisse der begleiteten Menschen aufgegriffen werden können. All das ist eben nicht nur für Menschen mit Unterstützungsbedarf, sondern auch für die Pflegenden selbst sehr wichtig und definiert damit den Attraktivitätsgrad der Arbeit in der Langzeitpflege.

Autor/: Langzeitpflege: Trotz Umbaus geöffnet

© Dezember 2018 · NÖ PPA · Laut gedacht · Mag. Kurt Schalek

Seite 2 von 8

Ähnliches gilt für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Ausreichend Personal sorgt für stabilere Dienstpläne, weil man nicht ständig für KollegInnen im Urlaub, Krankenstand oder Fortbildung einspringen muss. Damit kann der Alltag der Beschäftigten, von denen viele auch zu Hause Betreuungsverpflichtungen haben, besser bewältigt werden.

Eine ausreichende personelle Besetzung in den Tag- und vor allem auch den Nachtdiensten setzt eine bedarfsgerechte Personalberechnung voraus. Diese gibt es derzeit nicht, die Grundannahmen der heute üblichen Personalbedarfsfeststellungen sind veraltet und entbehren fundierten Grundlagen aus dem Arbeitsalltag. In Deutschland – sonst nicht immer ein Vorbild in Sachen Langzeitpflege – hat die Bundesregierung ein großes Forschungsprojekt im Wert von 4,4 Millionen Euro in Auftrag gegeben, um die Grundlagen für eine sinnvolle Personalberechnung in der stationären Langzeitpflege zu schaffen. Auch in Österreich muss eine fundierte Methode zur Personalbedarfsberechnung gefunden werden, die alle wesentlichen Faktoren berücksichtigt. Dazu zählen unter anderem Zeit für Kommunikation, Beziehungsarbeit und umfassende Betreuung, der erhöhte Zeitaufwand in der Begleitung von Menschen mit Demenz, interprofessionelle Kooperation oder Fehlzeiten des Personals (z.B. Urlaube, Krankenstände, Fortbildungen).

Anerkennung von Leistung und Qualifikation

Aktuell leisten wir uns in vielen Bundesländern den Luxus, top-qualifizierte Arbeitskräfte für die Langzeitpflege nicht entsprechend in den Personalschlüsseln zu verankern und damit auch nicht ausbildungsgerecht zu bezahlen. Die Rede ist von den SozialbetreuerInnen des Fachbereichs Altenpflege, die trotz ihrer fundierten zweijährigen Ausbildung vielfach nur als einjährig ausgebildete Pflegeassistenten eingesetzt und eingestuft werden. Damit macht man die Langzeitpflege für dringend benötigte Fachkräfte höchst unattraktiv.

Nicht zuletzt spielt natürlich die Bezahlung in der Langzeitpflege eine Rolle. Unabhängig davon, ob man mit VertreterInnen der ArbeitgeberInnen oder ArbeitnehmerInnen in diesem Bereich spricht: alle weisen darauf hin, dass die Lohnschere zwischen dem Setting Akutkrankenhaus und der Langzeitpflege geschlossen werden muss. Letztlich kann die Lösung nicht nur in jährlichen Lohn- und Gehaltsverhandlungen zwischen den Vertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen liegen. Es bedarf darüber hinaus auch einer besseren öffentlichen Finanzierung der ArbeitnehmerInnenleistungen in den mobilen Diensten und Pflegehäusern.

Autor/ Langzeitpflege: Trotz Umbaus geöffnet

© Dezember 2018 · NÖ PPA · Laut gedacht · Mag. Kurt Schalek

Seite 3 von 8

2. Pflegegeldeinstufung – Wer bekommt was?

Die Bedeutung der Pflegegeldeinstufung geht heute weit über die Zuerkennung einer bestimmten Pflegegeldstufe und der damit verbundenen Geldleistung hinaus. Im Laufe der Jahre wurde die Pflegegeldeinstufung Anknüpfungspunkt und Voraussetzung bestimmter sozialpolitische Maßnahmen, die auf das Kriterium „Pflegebedürftigkeit“ abstellen. Sie wird damit zur Messlatte, anhand derer entschieden wird, wer welche Leistungen erhält.

Für Menschen mit Pflegebedarf und ihre Angehörigen hängen neben dem Pflegegeld selbst verschiedenste Leistungen von der Korrektheit der Pflegegeldeinstufung ab, wie beispielsweise:

- Pflegekarenz bzw. Pfl egeteilzeit mit Pflegekarenz geld (ab Pflegegeldstufe 3 oder ab Pflegegeldstufe 1 bei nachgewiesener demenzieller Erkrankung)
- die finanzielle Unterstützung pflegender Angehöriger bei Urlaub oder Verhinderung (ab Pflegegeldstufe 3 bzw. Pflegegeldstufe 1 bei nachgewiesener demenzieller Erkrankung oder bei minderjährigen Pflegebedürftigen)
- Zuschüsse für Pflegehilfsmittel und Wohnraumadaptierungen (ab Pflegegeldstufe 1)
- Zugang zu stationärer Langzeitpflege (meist ab Pflegegeldstufe 4, vgl. Pflegefondsgesetz §3a Abs.6)
- Selbst- und Weiterversicherung pflegender Angehöriger in der Sozialversicherung (ab Pflegegeldstufe 3)
- Anrechnung der Pflegezeiten auf die Rahmenfristerstreckung in der Arbeitslosenversicherung (ab Pflegegeldstufe 3)
- Förderung der 24-Stunden-Betreuung (ab Pflegegeldstufe 3, in NÖ ab Pflegegeldstufe 1 bei nachgewiesener demenzieller Erkrankung)
- Weitere Leistungen, die auf Landesebene gewährt werden, z.B. Mindestsicherung für pflegende Angehörige, die aufgrund der Pflege keiner Erwerbstätigkeit nachgehen können (z.B. in NÖ ab Pflegegeldstufe 3)

Gesetzgeber, Gerichte und Behörden gehen davon aus, dass die im Pflegegeld-einstufungsverfahren ermittelte Stundenanzahl dem tatsächlichen Pflegeaufwand entspricht. Doch Pflegefachleute wissen, dass die Pflegegeldeinstufung den tatsächlichen Bedarf und Aufwand nur unvollständig und fachlich nicht korrekt darstellt. Dass der Pflegebedarf nicht nach den tatsächlichen Umständen, sondern aufgrund von Richt-, Mindest- und Pauschalwerten ermittelt wird, hat auch der Rechnungshof in seinem Bericht von 2009 beanstandet.

Autor/: Langzeitpflege: Trotz Umbaus geöffnet

© Dezember 2018 · NÖ PPA · Laut gedacht · Mag. Kurt Schalek

Seite 4 von 8

Viele Pflegeheime sind direkt von den Einstufungsergebnissen betroffen, weil in etlichen Bundesländern die Pflegegeldstufe der BewohnerInnen maßgeblich mitbestimmt, welche Personalausstattung zur Verfügung steht. Ein Vorgehen, das zu chronischer personeller Unterbesetzung führt, weil die Pflegegeldeinstufung den Bedarf nur teilweise abbildet.

Prävention und Gesundheitsförderung berücksichtigen

Heute liegt der Fokus der Pflegegeldeinstufung vor allem auf dem An-/Auskleiden, Essen/Trinken, Ausscheiden („Notdurft“), Maßnahmen der medizinischen Therapie, etwas Mobilität und Haushaltsführung. Diese Aspekte sind bedeutsam, decken aber bei weitem nicht das Spektrum ab, in dem Menschen Betreuungs- und Pflegeleistungen benötigen und auch erhalten.

Die Pflegegeldeinstufung orientiert sich ausschließlich an Defiziten. Ressourcen und Potenziale sind nicht im Blickfeld. Damit wird bestehender Bedarf und Aufwand an Prävention, Aktivierung und Gesundheitsförderung komplett ausgeblendet und kann nicht berücksichtigt werden. In Pflegeheimen führt dies zu absurden Situationen, da Verbesserungen der Bewohner/-innen Kürzungen des Personalstandes bewirken können! Es besteht ein Anreiz für das „Ins Bett pflegen“ von alten Menschen, anstatt dafür, sie in ihrer Selbstständigkeit zu fördern.

Die beschriebenen Mängel führen besonders bei Menschen mit Demenz oder bei psychischen Beeinträchtigungen bzw. Krankheiten zu systematisch niedrigeren Einstufungen als bei Menschen mit rein körperlichen Einschränkungen. Der Aufwand für Motivationsgespräche bei Menschen mit geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen ist mit zudem mit maximal 10 Stunden pro Monat gedeckelt. Der Zuschlag für Menschen mit einer „schweren geistigen oder schweren psychischen Behinderung, insbesondere einer demenziellen Erkrankung“ von pauschal 25 Stunden (sogenannter „Demenzzuschlag“) kann diese Defizite nicht ausreichend kompensieren.

Eines wird klar: die aktuelle Methode der Pflegegeldeinstufung muss dringend überarbeitet werden. Es braucht eine umfassende, individuelle Feststellung von Betreuungs- und Pflegebedarf in allen Lebensbereichen, die sowohl Defizite als auch Ressourcen berücksichtigt. Nur so kann auch der Aufwand für Prävention, Gesundheitsförderung oder aktivierende Pflege dargestellt werden. Dazu wird man wissenschaftlich anerkannte und pflegerelevante Methoden benötigen.

Trotz besserer Erfassung des Unterstützungsbedarfs muss niemand Angst vor einer Kostenexplosion im Pflegegeld haben. Denn die Geldleistung Pflegegeld selbst kann –

Autor/: Langzeitpflege: Trotz Umbaus geöffnet

© Dezember 2018 · NÖ PPA · Laut gedacht · Mag. Kurt Schalek

Seite 5 von 8

so wie heute auch – weiterhin nur für bestimmte Bedarfe ausgezahlt werden, um die Leistbarkeit zu sichern. Mit einer korrekten Einstufung hätten wir in Österreich jedoch eine fachlich korrekte sozialpolitische Messlatte für Pflegebedürftigkeit, die das abbildet, was sie soll. Mit einer fachlich gültigen Pflegegeldeinstufung könnten Leistungen für Menschen mit Pflegebedarf und ihre Angehörigen gerechter zuerkannt und Personalbedarf in den Pflegehäusern realistischer berechnet werden.

3. Finanzierung – Solidarität für die nutzenbringende Pflege

Mit der Abschaffung des Regresses wurde auf den Beitrag der Vermögen zur Finanzierung der Langzeitpflege völlig verzichtet. Doch auch die Vermögen sollen einen gerechten und solidarischen Beitrag leisten. Deswegen ist eine zweckgewidmete Erbschafts- und Schenkungssteuer, die erst ab einem hohen Betrag fällig wird, ein sinnvoller Schritt. Dadurch werden Vermögen generell an der Pflegefinanzierung beteiligt, ohne dass Menschen, die das Pech einer eintretenden Pflegebedürftigkeit haben, ihr Vermögen aufgeben müssen.

Klare Struktur für Finanzierung und Steuerung

Dieses Geld soll in einen aufgewerteten Pflegefonds fließen – einen unbefristeten Pflegegarantiefonds. Dort könnten die Gelder des Bundes und der Länder gebündelt werden, um die derzeitige zersplitterte und intransparente Finanzierung handhabbarer zu machen. Eine derartige Lösung könnte nicht nur die bestehenden Pflegeleistungen in Zukunft absichern, denn Finanzierung regelt nicht nur Geldfragen. Sie hat immer auch eine steuernde Rolle.

Ein Pflegegarantiefonds wäre ein wertvolles Instrument auf dem Weg zu vergleichbaren Leistungen und Kosten für die NutzerInnen. Über den Pflegegarantiefonds wäre es möglich österreichweite Rahmenstandards zu definieren, ohne auf regionale Gestaltungsspielräume zu verzichten. Das trüge zu mehr Gerechtigkeit bei, indem Leistungen und Selbstbehalte nicht mehr von der Wohnadresse in einem bestimmten Bundesland abhängig sind.

Wirtschaftsfaktor Betreuung und Pflege

Wie bereits erwähnt, steigt der Bedarf an Betreuung und Pflege mit dem größer werdenden Bevölkerungsanteil alter Menschen. Also steigen auch die Kosten. Eine Horrorvorstellung, wenn das Gefühl entsteht, dass das ausgegebene Geld einfach weg ist.

Doch öffentliches Geld, das in Betreuung und Pflege investiert wird, ist nicht plötzlich verschwunden. Im Gegenteil. Pflegehäuser und mobilen Dienste kaufen Waren und Leistungen für ihren Betrieb. Auch die Beschäftigten geben ihren Lohn für Waren und Dienstleistungen aus. Und das bringt wiederum öffentliche Einnahmen in Form von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern. Das WIFO hat 2017 im Rahmen einer Studie festgestellt, dass die Wertschöpfung und der volkswirtschaftliche Nutzen von Pflege und Betreuung im Vergleich zu anderen Branchen als hoch einzuschätzen sind.

Somit löst sich das Geld für die Langzeitpflege nicht in Luft auf, sondern ermöglicht notwendige Leistungen für Menschen mit Unterstützungsbedarf und Arbeitsplätze, die nicht globalisiert werden können. Einrichtungen der Langzeitpflege sind ein kräftiger Wirtschaftsfaktor in regionalen Wirtschaftskreisläufen, auch in strukturschwachen Gebieten. Wenn also über die Finanzierung von Betreuung und Pflege gesprochen wird, sollte neben dem Nutzen für Menschen mit Unterstützungsbedarf auch der wirtschaftliche Nutzen berücksichtigt werden.

Über den Autor:

Mag. Kurt Schalek

Arbeiterkammer Wien, Abt. Gesundheitsberuferecht und Pflegepolitik

Studium der Soziologie und Kommunikationswissenschaft, Universität Wien; Trainer für Deeskalations- und Sicherheitsmanagement;

Experte für Pflegeprozess/-diagnostik, Pflegeklassifikationen und Fachbuchautor

AK Wien - Gesundheitsberuferecht und Pflegepolitik

1040, Prinz Eugen Straße 20-22

T: +43 1 501 65 12065

F: +43 1 501 65 142065

M: +43 664 845 41 62

kurt.schalek@akwien.at

wien.arbeiterkammer.at

Impressum

Im Letter LAUT GEDACHT stellen namhafte und erfahrene Expertinnen und Experten Überlegungen zur Umsetzung der Patientenrechte an. Der Letter erscheint unregelmäßig seit Juli 2001 und findet sich auf www.patientenanwalt.com zum kostenlosen Download.

Herausgeber: NÖ Patienten- und Pflegeanwaltschaft, A 3109 St. Pölten, Landhausplatz 1, Haus 13

Tel: 02742/9005-15575, Fax: 02742/9005-15660, E-Mail: post.ppa@noel.gv.at

Für den Inhalt verantwortlich: Der Letter dieser Reihe repräsentiert jeweils die persönliche Meinung des Autors. Daten und Fakten sind gewissenhaft recherchiert oder entstammen Quellen, die allgemein als zuverlässig gelten. Ein Obligo kann daraus nicht abgeleitet werden. Herausgeber und Autoren lehnen jede Haftung ab.

© Copyright: Dieser Letter und sein Inhalt sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck oder auch nur auszugsweise Weiterverwendungen nur mit Zustimmung des Herausgebers. Zitate mit voller Quellenangabe sind zulässig.

Autor/ Langzeitpflege: Trotz Umbaus geöffnet

© Dezember 2018 · NÖ PPA · Laut gedacht · Mag. Kurt Schalek

Seite 8 von 8