

KT-Drucks. Nr. 039/2022

Landratsamt Böblingen, Postfach 1640, 71006 Böblingen

Der Landrat

Geschäftsführer
Martin Loydl
Telefon 07031-9813038
Telefax 07031-9812762
m.loydl@klinikverbund-
suedwest.de

Az:
24.02.2022

**Beantwortung des Antrags
der Kreistagsfraktion der Freien Wähler
vom 22.11.2021 im Rahmen der Haushaltsberatungen**

**Bericht über den Fachkräftebedarf und die Pflegesituation in den
Krankenhäusern
- Beantwortung des Antrags der Fraktion der Freien Wähler vom
22.11.2021 im Rahmen der HH-Beratungen**

Anlage: Berichts Antrag der FWV

Anfrage

„Die Fachkräftesituation bei den Pflegekräften macht uns große Sorgen. Hier bitten wir um Darlegung, wie dem dringenden Fachkräftebedarf in den Krankenhäusern begegnet werden kann und wird. In dem Zusammenhang wird gefordert, dass es einmal jährlich im SGA einen Bericht über die personelle, insbesondere im Pflegebereich und inhaltliche (nicht finanzielle) Situation unserer Krankenhäuser gibt.“

Beantwortung

Der Fachkräftemangel der Pflege in den Krankenhäusern ist nicht erst seit der Corona-Pandemie vakant, sondern schon seit Jahren ein vorauszusehender Trend. Welche Ursachen den Fachkräftemangel maßgeblich beeinflussen und welche Maßnahmen der Klinikverbund Südwest bisher unternimmt, um diesem zu begegnen, wird im Folgenden dargelegt. Die Ursachen für den Fachkräftemangel sind vielschichtig und durch das Brennglas der Corona-Pandemie oder auch durch die 2018 eingeführte Pflegepersonaluntergrenzenverordnung (PpUGV) noch sichtbarer geworden. Neben der vielbeschriebenen und schlecht bewerteten Entlohnungssituation in der Pflege gibt es noch weitaus mehr Faktoren, die an dieser Stelle entscheidend sind:

Steigender Bedarf an Pflegefachkräften

Als einer der bedeutendsten Faktoren ist hier die demographische Entwicklung der Bevölkerung zu nennen, deren Folgen sich im Berufsfeld der Pflege gleich in mehrfacher Hinsicht bemerkbar machen.

Mit der zunehmenden Alterung der Gesellschaft wächst die Anzahl pflegebedürftiger Menschen. Ein Bild, welches sich bei Betrachtung der Bevölkerungsstruktur auch im Landkreis Böblingen zeigt. Im Landkreis Böblingen leben aktuell 43.000 Menschen (insg. 10,9%), die das 75. Lebensjahr erreicht oder bereits überschritten haben (AdminStat, 2019). Diese Zahl ist in 15 Jahren um über 72% gestiegen (Stadt Leonberg, 2021). Die Anzahl Pflegebedürftiger belief sich im Jahr 2019 auf über 15.000 Menschen (Landkreis Böblingen, 2020), bei weiter steigendem Trend.

Neben der zunehmenden Zahl Pflegebedürftiger steigt auch die Anzahl der Menschen, die einen klinischen Pflegebedarf aufweisen. So prognostizierte das statistische Bundesamt bereits 2010, dass der Anteil der Patientinnen und Patienten der Altersgruppe >80 in deutschen Krankenhäusern bis zum Jahr 2030 auf 42% steigen wird. Der Anteil der unter 40-jährigen Patientinnen und Patienten hingegen wird bis dahin deutlich sinken.

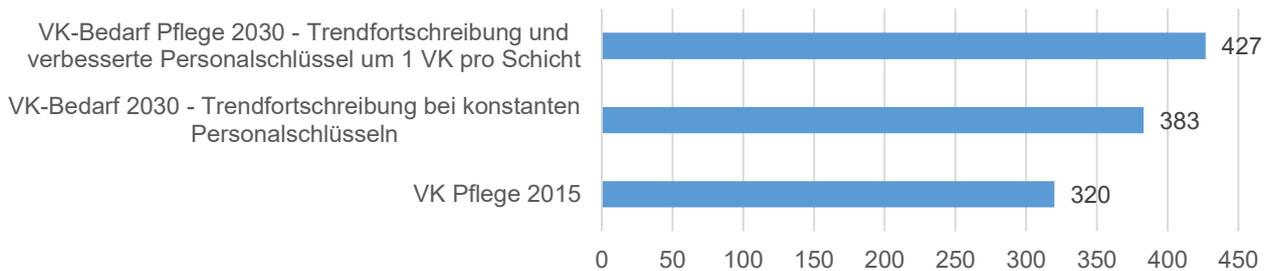
Durch die kontinuierliche Weiterentwicklung medizinischer Behandlungsmöglichkeiten steigt die Lebenserwartung der Menschen und damit auch die einhergehende Komplexität der Krankheitsbilder und Therapieverfahren. So treten mit zunehmendem Alter schwere Erkrankungen, wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Neubildungen von Krebs oder demenzielle Erkrankungen auf (Statistisches Bundesamt 2010, 15, 5). Generell gilt die Pflege älterer Patientinnen und Patienten, trotz aktuell noch sinkenden Verweildauern, als wesentlich langwieriger, zeitaufwändiger und komplexer als die der Jüngeren und steigert somit den Pflegeaufwand erheblich (Statistisches Bundesamt 2007 in Freiling 2011, 12). Der zunehmende und immer komplexer werdende Versorgungsbedarf in Krankenhäusern fordert wiederum einen hohen Bedarf an qualifizierten Pflegekräften.

Noch steigt, passend zum Trend, die Anzahl der Pflegekräfte in deutschen Krankenhäusern. Darunter Neueinsteiger, Rückkehrer sowie Pflegekräfte aus dem Ausland. Auch der Ausbildungsgang der Gesundheits- und Krankenpflege konnte mit 26.600 Anfängerinnen und Anfängern im Jahr 2019 rund 5.200 mehr Menschen gewinnen als zehn Jahre zuvor (Statistisches Bundesamt, 2020). Würde sich der Trend bei Fortschreibung der Fallzahlen und einem konstanten Personalschlüssel verstetigen, wäre es möglich, den

Personalbedarf wenigstens ansatzweise zu decken. Bei realistischer Betrachtung ist dies jedoch nicht zu erwarten. So lassen die aktuellen Zahlen nichts Gutes hoffen. Das Deutsche Krankenhaus Institut (DKI 2019, 5) beispielsweise rechnet damit, dass im Jahr 2030 selbst bei verbessertem Personalschlüssel 107 Tsd. Vollkräfte in der Krankenhauspflege fehlen werden (Abb. 1).

Abb. 1: Personalbedarf Krankenhaus bis 2030 VK in Tsd.

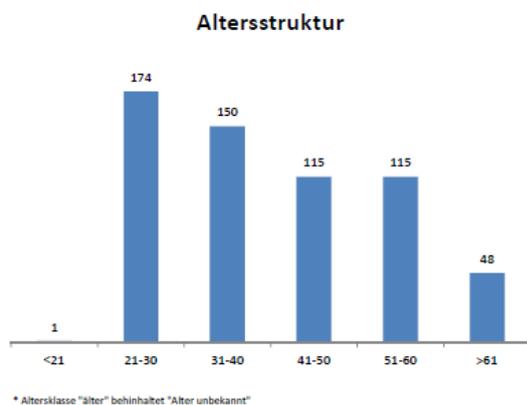
Personalbedarf Krankenhaus bis 2030 VK in Tsd.



(Deutsches Krankenhaus Institut, 2019)

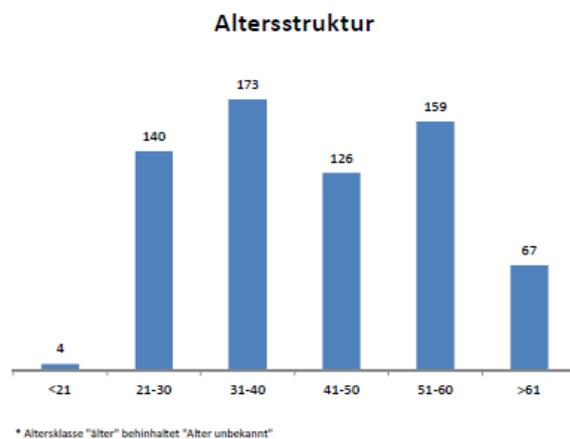
Die Folgen des demographischen Wandels sind nicht nur, wie oben beschrieben, in der Struktur der Patientinnen und Patienten erkennbar, sondern auch innerhalb der Personalstrukturen der Pflege. Während der Renteneintritt der geburtenstarken Jahrgänge kurz bevor steht, fehlt durch den Rückgang der erwerbstätigen Bevölkerung der Personalnachwuchs. Die folgenden Grafiken (Abb. 2, 3, 4 und 5) zeigen die aktuelle Altersstruktur des Pflegepersonals der Krankenhäuser im Landkreis Böblingen. Dabei fällt auf, dass die Quote der 51 bis 60 Jährigen in den Standorten Sindelfingen, Leonberg und Herrenberg verhältnismäßig hoch ist. Im Vergleich zu den anderen Verbundhäusern stellt das Krankenhaus Böblingen hier, sicherlich auch auf Grund der Kinderklinik, eher eine Ausnahme dar.

Abb. 2:
Altersstruktur Pflegepersonal Krankenhaus Böblingen



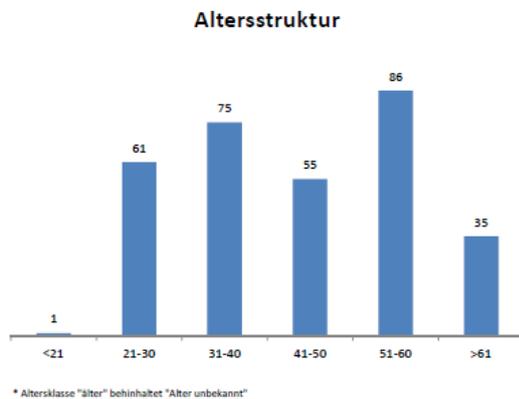
(Stand: 22.12.2021)

Abb. 3:
Altersstruktur Pflegepersonal Krankenhaus Sindelfingen



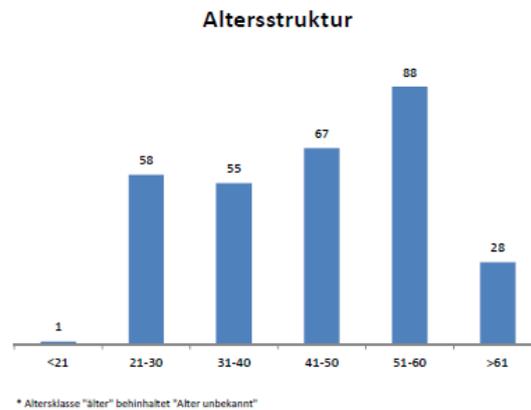
(Stand: 22.12.2021)

Abb. 4:
Altersstruktur Pflegepersonal Krankenhaus Leonberg



(Stand: 22.12.2021)

Abb. 5:
Altersstruktur Pflegepersonal Krankenhaus Herrenberg



(Stand: 22.12.2021)

Schon immer waren Pflegekräfte einer großen berufsbedingten Belastung psychischer sowie physischer Art ausgesetzt. Aufgrund der aktuellen Entwicklungen werden sich diese jedoch verstärken, da die Komplexität und der Aufwand der Versorgung zunehmen, sodass die Anforderung an die Qualifikation steigt. Auch Großprojekte, wie beispielsweise die Einführung der digitalen Pflegedokumentation, sind zunächst mit Mehraufwand für die Pflege verbunden, perspektivisch aber sicherlich von Nutzen.

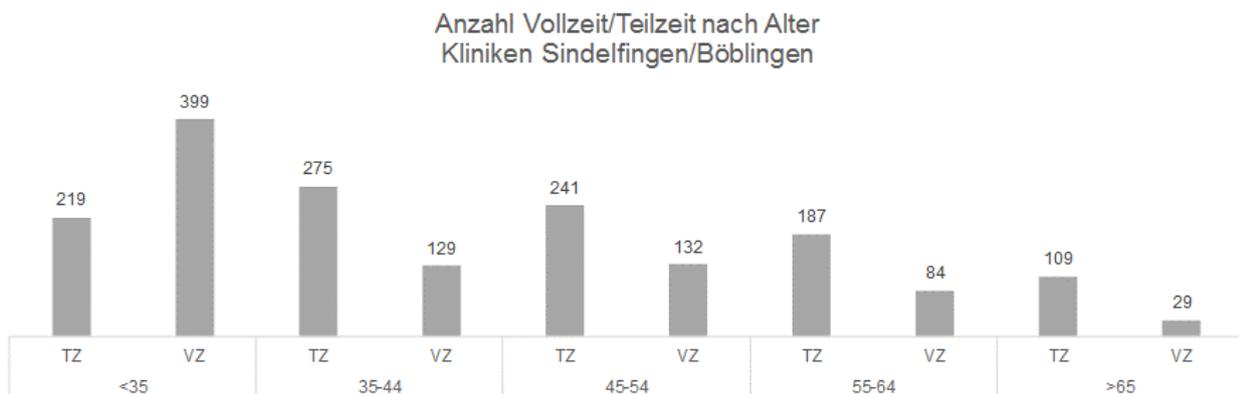
Die Relation zwischen Pflegekraft und Patientinnen und Patienten ist ein wichtiger Gradmesser für die Qualität der Versorgung von Patientinnen und Patienten, aber auch für die Arbeitsbedingungen in der Krankenhauspflege. Der Personalschlüssel in Deutschland fällt im Vergleich zu anderen Ländern ungünstiger aus. Dies ergab eine Auswertung der internationalen Pflege-Vergleichsstudie RN4CAST aus dem Jahr 2012 (Aiken, Linda H et.al.2012). Während beispielsweise in den USA 5,3, den Niederlanden 7,0 oder in Schweden 7,7 Patientinnen und Patienten auf eine Pflegekraft kommen sind es in Deutschland nach Anpassung durch die PpUGV auf einer Station der inneren Medizin im Tagdienst 10 Patientinnen und Patienten pro Pflegekraft und in der Nacht 22 Patientinnen und Patienten pro Pflegekraft (Bundesministerium für Gesundheit, 2021). Der tatsächliche Versorgungsaufwand (zeitliche Aufwand) der einzelnen Patientinnen und Patienten wird dabei jedoch nicht berücksichtigt. Bei den Krankenhäusern im Klinikverbund Südwest liegt der Personalschlüssel durchgängig, teilweise deutlich unter den Vorgaben der PpUGV.

Zunehmende Belastungen der Pflegekräfte hat einen hohen Krankenstand, eine erhöhte Fluktuation und nicht zuletzt einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Beruf zur Folge. So liegt der durchschnittliche Verbleib im Pflegeberuf in den Krankenhäusern gerade mal bei 13,7 Jahren (Techniker Krankenkasse, 2017). Auch ist aktuell ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten auszumachen (56% der Pflegefachkräfte im Krankenhaus). So steigt zwar die Zahl an Pflegekräften in den Krankenhäusern, gleichzeitig jedoch auch die Quote der Teilzeitbeschäftigung mit entsprechend weniger Beschäftigungsvolumen, was den Effekt steigender Einstellungszahlen in Teilen wieder relativiert. Ungünstige Arbeitszeiten

wie Nacht- oder Spätschichten sind damit immer schwerer abzudecken. Der anteilige Beschäftigungsumfang wird häufig mit der Schwierigkeit, die Arbeit und das Privatleben in Einklang zu bringen, begründet.

Dies spiegelt sich auch in den Krankenhäusern im Klinikverbund Südwest wider. Die folgende Grafik (Abb. 6) zeigt die hohe Anzahl der teilzeitbeschäftigten Pflegekräfte in den Krankenhäusern Sindelfingen/Böblingen. Auch der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten in jüngeren Altersgruppen ist an dieser Stelle bemerkenswert.

Abb. 6: Anzahl der voll- und teilzeitbeschäftigten Pflegekräfte in den Krankenhäusern Sindelfingen/Böblingen



Mit dem Pflegenotstand wächst gleichzeitig der Konkurrenzdruck zur Gewinnung von Pflegefachkräften zwischen dem KVSW und den umliegenden Krankenhäusern. Ein Kampf der ungleichen nicht sein könnte, da sich die finanziellen Voraussetzungen zwischen den Krankenhäusern teilweise erheblich unterscheiden. So sehen die Tarifvereinbarungen der Unikliniken höhere Vergütungen als bei privaten oder kommunalen Trägern vor. Insbesondere der Kreis Böblingen ist hier einem großen Konkurrenzkampf ausgeliefert. Er muss sich gegenüber den Großkliniken der Landeshauptstadt und der Uniklinik in Tübingen behaupten. Aktuell erfolgt die Abstimmung mit den Betriebsratsgremien zu Zulagen, die die Lücke zum Tarifvertrag der Uniklinika in den Bereichen OP und Intensivstation verkleinern soll. Darüber hinaus wird die Tätigkeit der Praxisanleitungen finanziell aufgewertet.

Um den hohen Bedarf an Pflegepersonal kurzfristig zu decken, werden zwangsläufig Pflegefachkräfte als Leasinganstellungen eingesetzt. Der Einsatz von Leasingpersonal stellt die Welt der Krankenhauspflege jedoch vor ein großes Dilemma. So kann der Bedarf an Pflegepersonal zwar kurzfristig gedeckt werden, um den drohenden Sanktionen aus der PpUGV zu entgehen, dennoch ist der Einsatz neben den hohen Kosten mit Qualitätseinbußen in der Patientenversorgung sowie negativen Auswirkungen auf das Betriebsklima verbunden. Im Weiteren bedingt der Einsatz von Leasingkräften die Stärkung externer Leasingfirmen, die im Gegenzug durch überwiegend monetäre Anreize Stammpersonal aus den Krankenhäusern abwerben. Dem ist hinzuzufügen, dass dies dem gesamten Arbeitsmarkt schadet, da viele abgeworbene Mitarbeitende ihren Beschäftigungsumfang in Höhe des Mehreinkommens reduzieren. Diese Stellenanteile verschwinden am Arbeitsmarkt, wodurch der Fachkräftemangel zusätzlich verstärkt wird.

Auch bei der Rekrutierung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter macht sich ein hoher Konkurrenzdruck mit anderen Gesundheitseinrichtungen bemerkbar. Dies hat zur Folge, dass immer weniger ausländische Fachkräfte angeworben werden können. Im KVSW ist durch die Pandemie die Auslandsrekrutierung 2020/2021 fast vollständig zum Erliegen gekommen.

Hinzu kommt der hohe finanzielle und zeitliche Aufwand für die Einarbeitung und Integration dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor dem Hintergrund kultureller und fachlicher Unterschiede. Dennoch investiert der KVSW seit vielen Jahren mit großem Engagement in die Rekrutierung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da sonst der Bedarf an Pflegepersonal nicht mehr gedeckt werden kann.

Möglichkeiten kurzfristigen und längerfristigen Gegensteuerns:

Ein erster Schritt, um dem Pflegenotstand längerfristig entgegen zu steuern, ist die deutliche Ausweitung der Ausbildungskapazitäten. Dies wurde im KVSW in weiten Teilen bereits umgesetzt. Es ist zu berücksichtigen, dass die sich dadurch ergebenden Effekte erst zu einem späteren Zeitpunkt spürbar werden. Die Ausweitung der Ausbildungskapazitäten erfordert zudem eine ausreichende Anzahl an Pflegepädagoginnen und Pflegepädagogen doch auch hier fehlen Bewerberinnen und Bewerber.

Da der Anteil inländischer Bewerberinnen und Bewerber im Pflegefachkraftbereich des KVSW schon jetzt nur noch knapp 25% beträgt, wird ein weiterer Ausbau des Auslandsrecruitings notwendig sein. Dies bedarf die Stärkung einer nachhaltigen Integration der ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl im Arbeitsleben als auch in behördlichen und alltagsbezogenen Angelegenheiten. Hilfreich wäre hier eine vereinfachte und bevorzugte Behandlung von Anerkennungsverfahren in der Pflege seitens der Ausländerbehörde. Im Weiteren ist für die Anwerbung bzw. die Qualifizierung ausländischer Fachkräfte für das deutsche Gesundheitswesen ein hoher finanzieller und personeller Aufwand notwendig. Dies ist in der Planung der Krankenhäuser zu berücksichtigen. Die Anwerbung bzw. deren Bedarf ist für die Häuser des KVSW alternativlos.

Da mit dem bevorstehenden Austritt der geburtenstärksten Generation auch der Verlust wertvollen Wissens einhergeht, wurde im KVSW die Möglichkeit geschaffen, Mitarbeitende der Pflege über den Renteneintritt hinaus auf 450€-Basis zu beschäftigen.

Auch die Öffentlichkeitsarbeit spielt besonders in Hinblick auf die zur Steigerung der Attraktivität des Berufsstands eine entscheidende Rolle. Für den Beruf der Pflege sollte geworben und nicht permanent Missstände in den Vordergrund gerückt werden. Pflege braucht Werbung, keine Katastrophen. Eine forcierte Unterstützung und Bewerbung durch relevante Verbände und Institutionen ist an dieser Stelle wünschenswert.

Ebenso wichtig wie der Gewinn von neuen Pflegefachkräften ist deren Bindung an das Unternehmen. Eine Säule stellt hier die Personalentwicklung dar. Der Beruf der Pflege bietet ein breites Band an Entwicklungsmöglichkeiten. So können sich Pflegekräfte in unterschiedlichen Fachdisziplinen fort- und weiterbilden oder auch eine akademische Laufbahn in Betracht ziehen. Dies wird im KVSW umfänglich unterstützt. Damit diese

Bemühungen jedoch auf fruchtbaren Boden fallen, wird zukünftig eine entsprechende tarifliche Anpassung sowie ein erweitertes Einsatzspektrum in den Krankenhäusern notwendig werden, um Anreize für bestehendes Personal sowie Anwerbung neuen Personals gerecht zu werden.

Eine weitere Möglichkeit zur Gewinnung und Bindung der Pflegekräfte an das Unternehmen ist das Vorhalten von Kita-Betreuungsangeboten zu pflegerelevanten Schichtarbeitszeiten. Besonders von Bedeutung im Kreis Böblingen ist zudem das Angebot von erschwinglichem Wohnraum. Um für die Zukunft strategisch richtig aufgestellt zu sein und den Klinikverbund auf dem Arbeitsmarkt als attraktiven Arbeitgeber abzuheben, wurden die Themen Wohnraummanagement, Kinderbetreuung, Mobilität, Betriebliches Gesundheitsmanagement und Auslandsrekrutierung bereits zum 1. Oktober 2021 in einer Stabsstelle KVS Connect gebündelt und intensiv vorangetrieben.

Fazit

Die Pandemie hat den Pflegemangel nochmals deutlich verschärft. Einige Pflegefachkräfte sind im Verlauf der Pandemie aus dem Beruf ausgetreten. Was im Hinblick auf die am März geltende Impfpflicht geschehen wird, ist schwer abzuschätzen. Es droht eine weitere Ausdünnung der Pflegepersonaldecke mit damit einhergehenden Einschränkungen in der Patientenversorgung.

Der Pflegefachkraftmangel wird nach Einschätzung aller Expertinnen und Experten an Deutlichkeit und Intensität noch zunehmen. Das betrifft nicht nur die in den Medien allgegenwärtige Situation auf den Intensivstationen, sondern auch die normalstationären Versorgungsbereiche.

Deshalb ist aus Sicht des Pflegedirektoriums im KVS entscheidend, dass alle denkbaren politischen, gesellschaftlichen und berufspolitischen Maßnahmen umgesetzt werden, um ein sich zuspitzendes Versorgungsdefizit im Gesundheitswesen soweit wie möglich zu minimieren.

Im KVS wurden, im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten, bereits eine Vielzahl an Gegenmaßnahmen umgesetzt oder angestoßen. Die grundlegenden politischen Versäumnisse in der Vergangenheit können damit jedoch nur bedingt ausgeglichen werden.



Roland Bernhard