

Pflege und Betreuung

Dem Pflegekräftemangel entgegenwirken

Datum: Oktober 2021



Einleitung

Zentrales Anliegen dieses Papiers ist es, dass Klient:innen, die auf Pflege und Betreuung angewiesen sind, bestmöglich versorgt werden. Dafür müssen auch deren pflegenden An- und Zugehörige entlastet werden, um dieser anspruchsvollen Tätigkeit der Pflege und Betreuung daheim (weiterhin) nachkommen zu können.

Im Ergebnisbericht der „Task-Force Pflege“ wurden zwar 5 Themenfelder, 17 Ziele und 63 Maßnahmen identifiziert, es wurde aber keine Priorisierung vorgenommen. Vor diesem Hintergrund ist es als BAG unser gemeinsames Anliegen, hier „erste Umsetzungsschritte“ priorisiert anzuführen.

Diese Umsetzungsschritte betreffen in erster Linie die Personalgewinnung und die Ausbildung von Pflegekräften.

1. Gewinnung von Mitarbeiter:innen durch die Attraktivierung der Berufsgruppe Pflegefachassistenz und Pflegeassistenz

Mit Ende 2023 wird – wie im GuKG vorgesehen – die DGKP-Ausbildung auslaufen und durch die tertiäre Ausbildung an Fachhochschulen ersetzt. Die letzten Möglichkeiten für die dreijährige DGKP-Ausbildung sind mit Ende 2020 bzw. für die verkürzte Ausbildung mit Ende 2021 beendet. Absolvent:innen der Fachhochschulen streben jedoch zuallererst in die Teamarbeit einer Akutpflege. Für die Langzeitpflege, ob mobil oder stationär, steigt das Interesse mit einer mehrjährigen Berufserfahrung im mittleren Lebensalter, wo man/frau die nötige fachliche Sicherheit und menschliche Reife erworben hat und in der Lage ist, eigenständige, umfassende und komplexe Pflegeverantwortung zu übernehmen.

Die mit der **Novellierung der im Rahmen der GuKG-Novelle 2016 neu geschaffenen Pflegeassistenzberufe** sollen ergänzend und – wo es fachlich möglich ist – ersetzend Aufgaben des gehobenen Dienstes (DGKP) übernehmen.

Dieses Vorgehen entspricht einem Ausbildungsplan, der an den europäischen Standard der universitären Pflegeausbildung anknüpft. Die Auswirkungen für die Versorgung von Pflegebedürftigen in der Langzeitpflege sind jedoch enorm. Aktuell steigen die unbesetzten Dienststellen in der Pflege und Betreuung an. Kundenanfragen können nicht übernommen werden, Stationen in den Alten- und Pflegeheimen stehen leer, auch in den Krankenhäusern müssen Krankbetten gesperrt bleiben, da das Pflegepersonal fehlt.

Besonders die Pflegefachassistenz- und die Pflegeassistenzberufe werden in der mobilen Langzeitpflege dringend benötigt. Bisher macht jedoch der Anteil von PFA im Grade-Mix der mobilen und in der stationären Langzeitpflege nur 1 % aus - in absoluten Zahlen sind dies in der mobilen Pflege 71 Personen und in stationären Pflegeeinrichtungen/Tageszentren 438 Personen (GÖG, Juni 2021).

Damit die dringend benötigte Pflegefachassistenz in der mobilen und stationären Langzeitpflege in allen Bundesländern implementiert werden kann, benötigt es folgende Schritte:

- **Breite Bekanntmachung des Berufsbildes PFA.** Hervorhebung der PFA in der Langzeitpflege und Aufzeigen des abwechslungsreichen und interessanten Berufsalltages im mobilen und stationären Langzeitpflegesetting. Information über Einstiegsgehalt, Karriereentwicklung und Berufspflichten (gutes Einstiegsgehalt für zweijährige Berufsausbildung!).
- **Ein Aufstocken der Ausbildungsplätze.** Die Implementierung der PFA in die Langzeitpflege soll ein höchst vorrangiges Anliegen sein, da die kommende Pensionierungswelle der heute noch aktiven DGKPs eine große Lücke aufreißen wird und der Anteil der FH Absolvent:innen, die den direkten Weg in die Langzeitpflege finden, äußerst gering ist aus Gründen, die oben bereits ausgeführt wurden. Aus aktuellen Implementierungserfahrungen zeigt sich, dass die

Pflegefachassistenten in der mobilen und in der stationären Langzeitpflege fachlich im hohen Ausmaß in der Lage ist, die DGKP in weiten Teilen zu substituieren.

- **Klare Entlohnungseinstufung und Verrechnung der PFA in allen Bundesländern (Vorbilder Salzburg / Wien).** In manchen Bundesländern ist die Entlohnung der PFA nicht gesondert geregelt. So wird oftmals die PFA als PA in der Langzeitpflege entlohnt. Dies muss dringend geändert werden und kann nach den Beispielen Land Salzburg bzw. Land Wien, wo das Gehaltsschema der PFA im SWÖ KV VWG 6 festgelegt wurde, vollzogen werden. Die Herabstufung der PFA auf die PA Gehaltsstufe ignoriert die doppelt so lange Ausbildungszeit der PFA gegenüber der PA und missachtet die höhere fachliche Kompetenz, was der Attraktivität des Berufsstandes klar entgegen gerichtet ist.
- **Ausweitung der Weiterbildungsangebote für die PFA Langzeitpflege schaffen.** Die Weiterbildungsangebote für die PFA Langzeitpflege müssen rasch vorangetrieben werden. Hervorzuheben ist die Weiterbildung in der Praxisanleitung von PFA für PFA. Darüber hinaus muss die Arbeit der Praxisanleitung von der Leistungserbringung am Kunden freigestellt werden, um die praktische Ausbildungsqualität zu gewährleisten.
- **Schaffung transparenter, anschlussfähiger Karrierewege in der Langzeitpflege.** Um eine Durchlässigkeit für die Pflegefachassistenten zum Bachelor of Science zu schaffen und so den Zugang zum verkürzten Studium an der FH zu gewährleisten, müssen vermehrt Angebote / Lehrgänge entwickelt und bekannt gemacht werden.
- **Entwicklung eines Ausbildungszweiges Pflegeassistenten Langzeitpflege.** Dieser Ausbildungszweig soll die nötigen Kompetenzen der Langzeitpflege und deren Schwerpunkte abbilden, z.B. Fachwissen im psychosozialen Bereich, im gerontopsychiatrischen Feld uvm. Dieser Ausbildungszweig soll dennoch auch Anschlussfähigkeit für die Akutpflege vorsehen.
- **Evidenzbasierte Studien über die Ergebnisse zur Implementierung der PFA in die mobile Langzeitpflege** mit dem Ziel, die Praxistauglichkeit der Ausbildung zu prüfen.

Auf die Pflegeassistenten in der Langzeitpflege darf nicht vergessen werden!

Wie bedeutend die Pflegeassistenten für den mobilen und stationären Langzeitpflegebereich ist, zeigt die aktuelle statistische Auswertung des Gesundheitsberuferegisters: Der Grade-Mix der GuK-Berufe besteht im mobilen Setting der Langzeitpflege aus 52 % Pflegeassistenten, 47 % DGKP und 1 % Pflegefachassistenten. Im stationären Langzeitpflegesetting / Tageszentren besteht der Grad-Mix aus 64 % Pflegeassistenten, 35 % DGKP und 1 % Pflegefachassistenten.

Es muss daher Folgendes bedacht und rasch umgesetzt werden:

- **Die Langzeitpflege braucht auch in Zukunft die Pflegeassistenten.** Auch wenn aufgrund der GuKG-Novellierung § 117 das Auslaufen der PA in Krankenanstalten mit 01.01.2025 vorgesehen ist, darf dies nicht dazu führen, die Ausbildungskapazität der PA zu reduzieren.
- **Die Ausbildung muss auf die Anforderungen in der Langzeitpflege angepasst werden.** Es ist unumgänglich, den Beruf der Pflegeassistenten, den es ab 2025 voraussichtlich ausschließlich in der Langzeitpflege und in Behindertenbetreuungseinrichtungen geben wird, auf die settingspezifischen Erfordernisse anzupassen. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf den Praxiserwerb in den unterschiedlichen Settings der Langzeitpflege zu legen.
- **Fachgerechte Begleitung des Praktikums und professionelle Ausbildungsreflexion** müssen ausgebaut werden, um eine effiziente Verarbeitung der Praktikumserfahrung zu gewährleisten und die Berufsbindung zu erhöhen.

- **Evidenzbasierte Studien zum Grade-Mix der Pflegeberufe in der mobilen Langzeitpflege** durchführen mit dem Ziel, die Pflegequalität zu sichern und Impulse für die Ausbildungen der Pflegeberufe abzuleiten.

2. Ausbildung – BHS / BMS Modell zur Ausbildung von PA bzw. PFA

Wir streben ein **durchgängiges System** an, das modular abgeschlossen werden kann: Nach drei Jahren ist man PA, nach fünf Jahren PFA. Diese abgeschlossenen Ausbildungen müssen auf den BA Gesundheits- und Krankenpflege anrechenbar sein – hier wäre eine gesetzliche Regelung der Anrechenbarkeit wünschenswert und sollte überprüft werden (analog zur Psychotherapieausbildung). Eine Bezahlung der verpflichtenden Praktika ist anzustreben.

Die Ausbildungsstätten müssen regional und im Regelschulsystem verfügbar sein. Die 5-jährige BHS schließt mit Matura ab. Nach derzeitigen Schätzungen **fehlen in Österreich 20 Ausbildungsstätten**.

3. Ausbildung – (Vor-) Qualifizierungsmaßnahmen und Unterstützung

(Vor-) Qualifizierungsmaßnahmen können **Langzeitarbeitslosigkeit reduzieren**, da die Personen gut auf die zukünftige Tätigkeit vorbereitet werden.

Zu Beginn einer Arbeitslosigkeit können in manchen Fällen die psychosozialen Folgen gering sein, da viele Personen davon ausgehen, dass sie bald wieder ein Beschäftigungsverhältnis eingehen werden. Je länger die Nichtbeschäftigung jedoch andauert, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese einen negativen Einfluss auf die Psyche und auch auf die körperliche Gesundheit hat. Von Langzeitarbeitslosigkeit spricht man, wenn eine Person mindestens ein Jahr keine Beschäftigung hat.

Langzeitarbeitslose¹ zeigen demzufolge vermehrt **Symptome** wie beispielsweise

- Niederbeschlagenheit, psychosomatische Beschwerden, höheres Risiko an einem Herzinfarkt oder Schlaganfall zu erkranken, Schwächung des Immunsystems, ...
- Das Risiko von verstärktem Alkohol- und/oder Substanzabusus steigt mit der Dauer der Arbeitslosigkeit².
- Körperliche Beschwerden, die oft aus den oben genannten Faktoren resultieren.

Hinzu kommt die **finanzielle Belastung**. Ersparnis ist oft nach ein paar Monaten aufgebraucht, und dann kommt es zu Engpässen. Dies hat auch eine unmittelbare finanzielle Auswirkung auf das Umfeld – die nahen Angehörigen.

Hinzu kommt, dass es oft beschämend für die betroffenen Personen in ihrem sozialen Umfeld ist, wenn sie die Arbeitslosigkeit eingestehen müssen. Daher kann es zu sozialem Rückzug oder zum Verleugnen der Tatsachen kommen. Auch hier ist das direkte Umfeld mitbetroffen, da dieses entweder in Isolation oder in einen permanenten Verleugnungsprozess gezwungen wird.

Je länger eine Person ihre erlernte Tätigkeit nicht ausübt, desto größer ist die Gefahr, dass diese entqualifiziert wird. Außerdem besteht die Gefahr, dass eine Tätigkeit abseits der eigentlichen Qualifikation und Berufserfahrung angenommen werden muss, was eine Rückkehr zur Quellenqualifikation erschwert.

4. Erfolgsmodelle zur (Vor-)Qualifizierung von Auszubildenden

a. Migrants Care

Seit 2012 konnte sich migrants care erfolgreich als Projekt etablieren, das für immer mehr Migrant:innen nicht nur für die **spezifische Vorbereitung auf eine Ausbildung** im gesellschaftlich und volkswirtschaftlich hoch relevanten Berufsfeld der Pflege und Betreuung steht, sondern welches

¹ [Arbeitslosigkeit: Das sind die psychosozialen Folgen | therapie.de](#) [27.9.21]

² [21HvbCJIARR32.pdf \(rki.de\)](#) [27.9.21]

darüber hinaus innerhalb der Zielgruppe als Möglichkeit zur verlässlichen **Orientierung bei der Wahl eines Berufes bzw. einer Berufsausbildung** anerkannt ist.

Der besondere Wert dieses Projektes mit hoher Integrationswirkung liegt daher aus Sicht des Projektträgers Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt (BAG) in der Verknüpfung - eines hochgradig individualisierten Orientierungs- und Beratungsangebots für Migrant:innen mit - einer passgenauen Rekrutierung von Teilnehmer:innen für einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen samt der damit verbundenen Ausbildungsmöglichkeiten und realen Jobperspektiven.

Trotz wechselnder Rahmenbedingungen konnte mit dem Programm migrants care über die Jahre Kontinuität hergestellt und eine bewährte Anlaufstelle etabliert werden, die insbesondere auch in einer Jahr für Jahr wachsenden Zahl an Interessent:innen ihren Niederschlag findet.

Das Ziel von migrants care ist es, Migrant:innen durch umfassende Information und Beratung sowie fachsprachlichen und pflegespezifischen Unterricht für die Ausbildung im Pflege- und Betreuungsbereich vorzubereiten, um so langfristig deren Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Hier wenden wir uns vor allem an **Personen nicht deutscher Muttersprache**, vorzugsweise ab 21 Jahren, welche die allgemeine Schulpflicht absolviert haben und damit ein B1 Sprachniveau vorweisen können. Wesentlich ist ebenso der freie Arbeitsmarktzugang und eine gültige Aufenthaltsbewilligung, um im Anschluss an die Vorqualifizierungsmaßnahme in eine adäquate Ausbildung im Pflege- oder Betreuungsbereich einsteigen zu können.

Das Projekt ist in vier Modulen aufgebaut:

- Modul 1: Bekanntmachung, Information, Beratung, Akquise für die Vorqualifizierungsmaßnahme, Nachbetreuung. Hier liegt der Fokus bei der **Akquise durch regelmäßig stattfindende Informationsveranstaltungen**, aber auch der Einzelberatung zur Abklärung des Informationsstand, der Ausgangssituation und Motivation der Interessent:innen. Die Nachbereitung der Teilnehmer:innen im Anschluss an die Vorqualifizierungsmaßnahme ist ebenso bedeutend.
- Modul 2: Vorqualifizierungsmaßnahmen (12-wöchiger Kurs mit 360 Unterrichtseinheiten): **fachsprachlicher Unterricht zur Deutschkompetenzanhebung** und fachspezifischen Vorbereitung, Unterstützung bei der Aufnahme in eine Pflege- und Betreuungsausbildung (Praktika)
- Modul 3/4: Öffentlichkeitsarbeit, Gesamtprojektleitung

Seit Beginn (2012 bis 2020) wurden gesamt 558 Absolvent:innen in 35 Kursen vorqualifiziert (Wien: 415/26 und Stmk.: 143/9). Rund 60 Prozent von den Absolvent:innen haben eine Ausbildung oder eine Beschäftigung rund um das Kursende begonnen.

b. DEUTSCHLAND: ESF-Bundesprogramms zur Eingliederung langzeitarbeitsloser Leistungsberechtigter nach dem SGB II auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Von 2015 bis 2020 hat der ESF ein Programm zur Arbeitsmarktintegration von langzeitarbeitslosen Personen in Deutschland gefördert. 20.400 Personen haben teilgenommen. Neben **Lohnzuschüssen** ermöglichte das Programm eine Bewerber:innen-zentrierte Vermittlung und den Einsatz von Coaches.

- **Bewerber:innen-zentrierte Vermittlung:** Mitarbeiter:innen des Jobcenters hatten regelmäßigen Kontakt mit den Langzeitarbeitslosen, um deren Stärken, Talente und Neigungen zu ermitteln. Eine hohe Kontaktfrequenz wirkt sich positiv auf die Arbeitsmarktintegration von LZA aus. Im Anschluss nahmen die Mitarbeiter:innen Kontakt mit potentiellen Arbeitgeber:innen auf und traten als Fürsprecher:innen für die Langzeitarbeitslosen auf. Langzeitarbeitslosigkeit ist häufig mit Stigmatisierung verbunden.

Die Beratungen der Arbeitgeber:innen hatten zum Ziel, Stigmata abzubauen und zu vermitteln, dass langzeitarbeitslose Personen – auch abgesehen von der Lohnsubvention – wertvolle Mitarbeiter:innen sein können. Teilweise begleiteten die Mitarbeiter:innen die Langzeitarbeitslosen auch zu Bewerbungsgesprächen. Dies vermittelte Vertrauen und Selbstbewusstsein.

- **Coaches:** Häufig scheitert der Verbleib von ehemals Langzeitarbeitslosen im Arbeitsmarkt an der fehlenden Nachbetreuung. In der Regel endet die Betreuung durch das Jobcenter mit Eintritt in ein Beschäftigungsverhältnis. Im ESF Projekt wurden die Personen auch im neuen Job begleitet. Das Ziel der Coaches war das Beschäftigungsverhältnis zu stabilisieren und in ein ungefördertes zu überführen. Coaches standen den ehemals Langzeitarbeitslosen bei persönlichen und arbeitsbezogenen Problemlagen zur Seite. Sie unterstützten die Personen dabei, Tagesstrukturen zu schaffen, Selbstbewusstsein aufzubauen und ihre Produktivität wiederzuerlangen. Bei Konflikten traten sie als Mediator:innen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen auf.

Fazit:

Wahrscheinlichkeit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung signifikant höher

Höhere Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse

- 24 Monate nach Beginn der Förderung: 50 % der Beschäftigungsverhältnisse bestehen weiterhin (Vergleich: 33 % für LZA außerhalb des Programms)
- 36 Monaten nach Beginn der Förderung: 40 % Beschäftigungsverhältnisse bestehen weiter

→ Entsprechendes Programm für Wiedereinsteiger:innen und Umsteiger:innen. Coaches sollten LZA bereits während einer Umschulung begleiten (reduziert Drop-Outs, fördert spätere Beschäftigung).

c. AMS-Wien: Screening für Pflegeberufe

Art der Maßnahme: Vorqualifizierungsprogramm

Ab April wurden 500 arbeitslose Personen mit Interesse an einer Ausbildung im Pflegebereich oder dem Wunsch nach einem Wiedereinstieg in die Pflege für fünf Wochen begleitet.

Dauer: 5 Wochen bis maximal 12 Monate

Angebot:

- Informationen und Einblicke zu Pflegeberufen
- Beratungsgespräche
- Assessment und Kompetenzfeststellung
- Unterstützung bei der Suche nach der richtigen Ausbildung/Tätigkeit im Pflegebereich

Eine intensive Begleitung mit häufigem Kontakt zur Beraterin /zum Berater erweist sich für LZA als besonders wirkungsvoll. Die Informationen über die Arbeit in der Pflege und die Reflexion der eigenen Wünsche und Fähigkeiten reduziert die Wahrscheinlichkeit eines Mismatches.

→ Ausweitung des Screenings-Programms auf ganz Österreich mit Fokus auf Langzeitarbeitslose

5. Ausbildung – Gewinnung von Interessent:innen für Pflegeberufe

Die Entscheidung, einen Pflegeberuf zu erlernen und später auszuüben, stellt eine bedeutende persönliche Wahl dar, die sich auf persönliche Bereiche auswirkt. Um Interessent:innen für Pflegeberufe zu gewinnen, sollte, wie in anderen gesellschaftlich derart zentralen Bereichen, **während der Ausbildung ein Grundeinkommen finanziert** werden.

Aktuell werden **Polizeischüler:innen mit 1.765 Euro brutto pro Monat** im ersten Jahr und rund 2.290 Euro brutto pro Monat im zweiten Jahr (jeweils 14x/Jahr) entlohnt.³ Am Ende ihrer zweijährigen Ausbildung haben Polizeischüler:innen dann 56.7760 Euro brutto (43.472 Euro netto) verdient. Demgegenüber wird während der Ausbildung zur/m **Fachsozialbetreuer:in** Altenarbeit kein Gehalt gezahlt und wird **Schulgeld eingehoben, das sich über zwei Jahre auf rund 2.920 Euro summiert.**⁴ Somit ergibt sich nach zwei Jahren Ausbildungszeit ein **Netto-Vermögensunterschied von 46.392 Euro** zwischen jenen, die sich für den Polizeiberuf entscheiden und jenen, die sich für einen Pflegeberuf entscheiden.

Um die Wahl für einen Pflegeberuf zu attraktivieren, sollte ein Ausbildungsgehalt finanziert werden.

Eine Möglichkeit zur DLU/Ausbildungskosten: Anstellung Auszubildender in den Trägerorganisationen und Refundierung der Kosten durch die öffentliche Hand. Dieses Vorgehen hätte den Vorteil, dass Auszubildende schon sehr frühzeitig ein Einkommen erhalten und dass eine stärkere Bindung an die Trägerorganisation stattfinden kann. Dies hätte zur Folge, dass die Verweildauer im Beruf nachhaltiger gesichert wäre.

Eine weitere Möglichkeit zur Deckung des Lebensunterhalts und der Ausbildungskosten wäre, dass eine zentrale Stelle auf Bundesebene monatlich einen pauschalen Betrag direkt an die Auszubildenden ausbezahlt. Diese Variante ermöglicht den Auszubildenden mehr Autonomie und Eigenverantwortung. Das sind Faktoren, die sich positiv auf die Verweildauer in der Ausbildung und im Pflegeberuf auswirken.

³ <https://www.polizeikarriere.gv.at/verdienstmoeglichkeiten.html>. Gehalt im zweiten Jahr: 2.370€/Monat während der 7 Monate Praktikum und 2.180€/Monat während der 5-monatigen Vertiefung

⁴ <https://www.caritas.schule/fsb/>