

Sehr geehrter Herr Westerfellhaus,

meine kritischen Anmerkungen beruhen vor folgendem beruflichen Hintergrund:

Als Dipl.Pädagogin Schwerpunkt Gerontologie (Studentin von Prof. Ursula Lehr) verfüge ich inzwischen seit 1979 über Praxiserfahrung im Sozialwesen, speziell der Altenhilfe.

Bei einem Träger der Freien Wohlfahrtspflege war ich 10 Jahre als Leitung von Pflegeeinrichtungen (vor und nach Einführung der Pflegeversicherung) tätig, anschließend über 14 Jahre im Qualitäts-Management für Wohnen und Pflege im Alter sowie in der Entwicklung von innovativen generationsübergreifenden Projekten und Quartierprojekten (Mit-Begründung Netzwerk SONG). Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung der "Ausbildungsoffensive Altenpflege" als Angestellte im BAFzA arbeitete ich mit vielen Akteuren auf Bundesebene zusammen. Aktuell berate ich Betreiber von Sozialimmobilien zu innovativen und zukunftsfähigen Strategien und Konzepten zum Wohnen im Alter innerhalb aller Sektoren des Pflegebereiches. Im Fokus auch hier die Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Nach nun über 41 Jahren Berufstätigkeit in allen Bereichen der Altenhilfe und -pflege habe ich viele politische Versprechen und Initiativen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen kennen gelernt. Ohne Frage, besonders in der Amtszeit von Hermann Gröhe und Jens Spahn sind nach der Einführung der Pflegeversicherung gute Gesetze und Maßnahmen

erfolgt.

Aber wie bereits seit Anfang der 80er Jahre des vergangenen Jahrhunderts wurde der zentrale Aspekt stets erfolgreich umgangen. Trotz vieler Studien und valider Nachweise über die mangelnde personelle Ausstattung in der Altenpflege (hier möchte ich das System der Krankenpflege nicht betrachten, da die beiden Systeme in keiner Weise zu vergleichen sind) wurde der Fokus immer wieder erfolgreich auf Strukturen und Entlohnung/Tarife gelenkt. Die Betreiber, Pflegekräfte, Bewohner und Angehörige unterlassen seit Jahrzehnten keine Möglichkeit, auf die unzureichenden Personalschlüssel hinzuweisen.

Hoch engagierte, kompetente Pflegekräfte mit einem hohen Berufsethos und Idealismus tragen die Verantwortung für eine wertschätzende Interaktion und Beziehungsgestaltung mit Bewohnern und Bewohnerinnen, die eine individuelle und ihrer jeweiligen Lebenssituation angemessene Begleitung und Pflege erwarten und benötigen. Leider ist vielen Pflegekräften der Idealismus und die Begeisterung für ihren Beruf verloren gegangen, weil ihre Stimmen auf taube Ohren stießen.

Die Empathie, Leistungsqualität, Zugewandtheit und Leidenschaft für den Beruf bleiben bis heute von der Politik ungeachtet. Denn wenn die vielen Stimmen wirklich gehört und verstanden würden (z.B. Stimmen auf Ihrer eigenen Homepage im Film von 24.10.2018) , müssten alle politischen Anstrengungen darauf abzielen, sich der zentralen Anforderung zu stellen: die Personalschlüssel in ausreichendem Maße

auszugestalten.

Aktuell liegt von Rothgang das Ergebnis zur Personalbemessung vor. Er verweist auf einen Mehrbedarf von 36-60 % Personal mit unterschiedlichen Qualifikationen. Eine Erkenntnis, die bereits die CBT unter dem Geschäftsführer Franz-Josef Stoffer 1990 durch eine eigene Unternehmenserhebung in den eigenen 14 Pflegeeinrichtungen nachgewiesen und veröffentlicht hat ([http://fjstoffer.de/wp-content/uploads/2020/01/ProAlter\\_04\\_2019-Pflegenotstand.pdf](http://fjstoffer.de/wp-content/uploads/2020/01/ProAlter_04_2019-Pflegenotstand.pdf)). Die Studien des KDA mit dem Instrument Plaisir, Untersuchungen von der Bielefelder Uni „Wingefeld“ im Rahmen von Referenzmodellen kamen frühzeitig zum gleichen Ergebnis, dass ein Mehr an Personal in Höhe von rund 30 % notwendig sind, um den tatsächlichen Pflegebedarfen in der geforderten und erwünschten Pflegequalität gerecht zu werden. Mit Bekanntgabe dieser Ergebnisse, haben die mit diesen Studien beauftragten Politiker in den Ländern und im Bund eine weitere Erörterung gestoppt. Weil allen Beteiligten eindeutig klar war, dass die Finanzierungssysteme ohne grundlegende Änderung eine solche Kostenerhöhung in Folge kaum stemmen können. Es fehlte am Mut und Engagement aller Verantwortlichen, eine Lösung für die Finanzierungsfrage zu suchen und zu finden.

Auch heute in der Corona-Krise werden auch Ihrerseits Nebenschauplätze eröffnet, um dieser Grundfrage weiter auszuweichen. Es geht nicht um Boni, um höhere Gehälter, es geht um ein Mehr an Kompetenz und Personaleinsatz. Erst im zweiten Schritt geht es um

Mindestlohn, Tarifverhandlungen etc. Die alten bewährten Mechanismen greifen nicht, indem auf diesem Ohr die lauten manchmal hilflos ertönenden Stimmen nach mehr personeller Unterstützung abprallen. (Beispiel: Talk zum Thema mit Dunja Hajali vom 16.07.20)

Mit Eintritt in das Rentenalter wird mir Angst und Bange davor, dass weiter Millionen und Milliarden in das Pflegesystem gesteckt werden für Regelwerke, Bürokratismus, Kontrollen und Prüfinstanzen, ohne bekannte Defizite und Mängel zu vermeiden gar zu beheben. Es braucht kompetente und zugewandte, empathische Pflegefachkräfte und Begleiter, die Zeit und Ruhe haben, die Menschen in ihrem So-sein anzunehmen, zu achten und individuell in ihrer Lebenssituation zu begleiten. Nur dieser Faktor ist entscheidend dafür, dass die unakzeptablen Zustände und Situationen in der Pflege gänzlich verschwinden (s. Anhang).

Es sei mir die Aussage gestattet, dass Missstände auch der Politik nicht verborgen sind. Wie blind muss man als Politiker bei Rundgängen durch Pflegeeinrichtungen sein, um nicht zu erkennen, dass Lebensqualität selbstbestimmt, mit Schutz vor Privatheit und Wahrung von individuellen Gewohnheiten sowie Wohnqualität - wie in allen Landesheimgesetzen in der Präambel bzw. in den Artikeln ausgeführt - von den geforderten Standards abweichen. Die Standards sind erfüllt und werden gelebt, wenn Politiker nach abgeschlossenem Rundgang ehrlich feststellen, sie könnten sich für ihren Lebensabend mit Pflegebedarf ein Wohnen und Leben

in einer Pflegeeinrichtung vorstellen. Beispiele wie im CBT-Wohnhaus Katharinenstift mit dem gelebten Hausgemeinschaftskonzept in Remscheid-Lennep durch die Gesundheitsministerin Steffens attestiert, zeigen, dass es vereinzelt möglich ist. Diese Feststellung müsste vor dem Hintergrund der Milliarden, die in das System fließen - aus Steuermitteln, Versicherungsleistungen und Eigenmitteln - generell möglich sein. Die Frage, warum dies nicht flächendeckend gelingt, wartet auf eine schlüssige Antwort.

Ich wünsche mir so sehr eine Lösung für die Finanzierung der notwendigen Personalschlüssel in Anerkennung der ausgezeichneten liebevollen Arbeit der vielen begeisterten Pflegefachkräfte, denen ich in meiner Berufstätigkeit begegnet bin.

Nehmen Sie endlich Ihre eigenen Ansprüche und Gesetze ernst, die Mitbestimmung und Mitwirkung von Bewohner und Bewohnerinnen endet nicht bei der Auswahl von Speisen oder Besuchszeiten, sondern hören Sie ihre lauten Stimmen und Rufe nach mehr Personal. Erkennen Sie den Mehrbedarf an, Studien gibt es genug, eine weitere Vertagung eines neuen Finanzierungssystems darf es nicht geben. Die Frage der Finanzierung der nachgewiesenen fehlenden Stellen in der Pflege (nicht die bereits gewährten als längst überfällige Kompensation für Behandlungspflege) braucht jetzt eine Antwort zum Erhalt und Rückgewinnung der Würde aller Menschen, die ein Recht auf angemessene Pflege haben - sowohl die

Würde der Menschen mit Pflegebedarf als die Würde der Menschen, die in der Pflege mit großer Leidenschaft und Kompetenz tätig sind.

Eine Reaktion auf diese Zeilen brauche ich nicht, setzen Sie die Energie bitte in die zielgerichteten Arbeitsschritte eines neuen Finanzierungssystems in der Altenpflege ein, damit die aktuellen Erkenntnisse von Rothgang tatkräftig in die Praxis umgesetzt werden. Auch weiterer Zwischenbilanzen zum Stand der Pflege mit diversen Ausblicken zu Nebenschauplätzen braucht es nicht mehr. Die Zukunft braucht eine sichere Finanzierung von Stellen in der Pflege, die den tatsächlichen situationsbezogenen Bedarfen der Bewohner und Bewohnerinnen gerecht wird.

Freundliche Grüße

Ellen Wappenschmidt-Krommus