



Wer pflegt Deutschland?

Globales und (Trans)Nationales zum Pflegemarkt

Dr. Stefan Arend

KWA Kuratorium Wohnen im Alter gAG

UNTERNEHMEN DIE STANDORTE



- 01 KWA Stift im Hohenzollernpark
- 02 Caroline Oetker Stift
- 03 KWA Stift Urbana im Stadtgarten
- 04 KWA Parkstift Aeskulap
- 05 KWA Albstift Aalen
- 06 KWA Parkstift Hahnhof
- 07 KWA Kurstift Bad Dürkheim
- 08 KWA Parkstift Rosenau
- 09 KWA Parkstift St. Ulrich
- 10 KWA Georg-Brauchle-Haus
- 11 KWA Luise-Kiesselbach-Haus
- 12 KWA Stift am Parksee
- 13 KWA Hanns-Seidel-Haus
- 14 KWA Stift Brunneck
- 15 KWA Stift Rupertihof
- 16 KWA Stift Rottal
- 17 KWA Klinik Stift Rottal
- 18 KWA Bildungszentrum
- 19 KWA Hauptverwaltung

ZIELE UND STRATEGIE ALLES AUS EINER HAND

KBS GMBH:
Gastronomie, Service
und Dienstleistungen



**KWA
Pflegedienste**



**KWA
BAUMANAGEMENT**



14 STANDORTE
Wohn- und Pflegeeinrichtungen
bundesweit



KWA MITARBEITER:
Qualität und Kompetenz



KWA REISEN:
Exklusiv für Senioren



KWA KLINIK:
Prävention und
Rehabilitation



KWA CLUB:
Kennenlernen und
Angebote nutzen



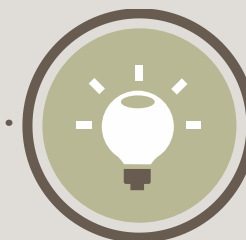
KWA MENÜSERVICE:
Ganzheitlich genießen



KWA AKADEMIE:
Immer auf dem neusten
Wissensstand



KWA BILDUNGSZENTRUM:
Beste Chancen für den
Nachwuchs



KWA Konzern

2433 Mitarbeiter(innen)

429 Pflegefachkräfte

65 Staatsbürgerschaften

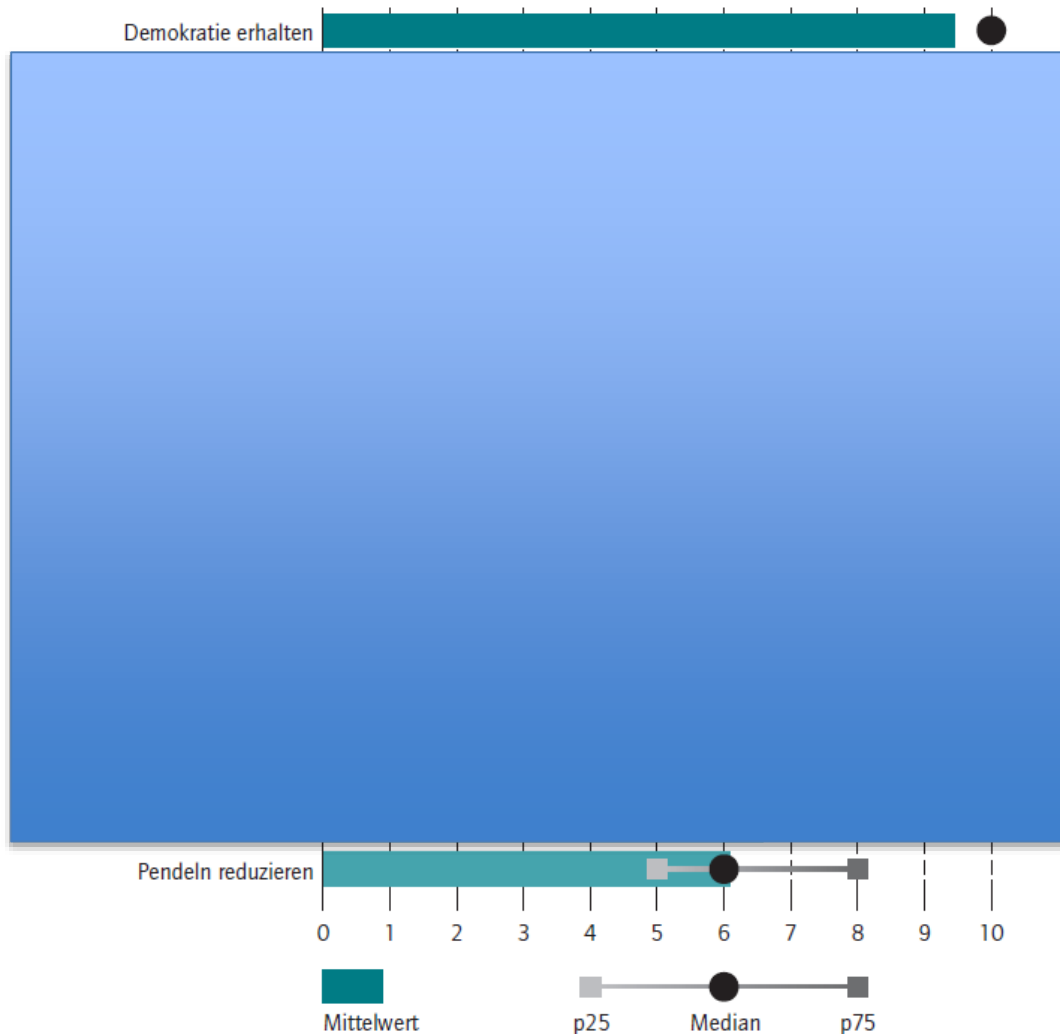
1

Die Ausgangslage:

Der drohende Fachkräfte-Kollaps

Relevanz von Politikbereichen (2017)¹

Befragungsergebnisse (0 = gar nicht wichtig; 10 = sehr wichtig)



Quelle: DIW
Wochenbericht 9 /
2017: Politikziele im
Spiegel der
Bevölkerung.

Hintergrund: Kantar
Public (vormals TNS
Infratest hat
Indikatoren, die die
Bundesregierung
erarbeiten ließ - „Gut
leben in Deutschland“ -
repräsentativ abgefragt.

¹ Antworten auf die Frage: „Wie wichtig ist Ihnen, dass die deutsche Politik sich um folgende Themen kümmert?“



Bundesministerium
für Gesundheit

95%

der Deutschen sagen: „Der Pflegeberuf ist ein anspruchsvoller Beruf mit Zukunft.“

Weltere Umfrageergebnisse unter www.wir-stärken-die-pflege.de

*Umfrage durchgeführt von infratest dimap im Auftrag des Bundesgesundheitsministeriums
(1.023 Befragte, Zeitraum: April 2016)*

12. MAI
Tag der Pflegenden





ÜBERRASCHENDEN BEKENNTNIS

Kanzlerin Merkel: Altenpfleger haben härteren Job als ich

Der große BILD-Vergleich

16.03.2013 - 00:05 Uhr

Überraschendes Bekenntnis von Kanzlerin Merkel: „Es gibt so viele Menschen, die härtere Belastungen als ich tragen“, sagte sie BILD der FRAU – zum Beispiel Altenpflegerinnen. Hat Angela Merkel recht? Der BILD-Vergleich.

Berlin – **Von Donnerstag auf Freitag, beim EU-Gipfel in Brüssel, hat Angela Merkel**

</themen/personen/angela-merkel/deutsche-bundeskanzlerin-maechtigste-frau-der-welt-15800838.bild.html>

(58) wieder einmal nur ein paar Stunden geschlafen. Zypern, Syrien, der Euro – erst Verhandlungen bis tief in die Nacht und morgens früh gleich weiter.

DEUTSCHLANDS HÄRTESTER JOB?

Eckdaten der Pflegestatistik 2015

Pflegebedürftige 2015 nach Versorgungsart

2,9 Millionen Pflegebedürftige insgesamt

zu Hause versorgt:
2,08 Millionen (73 %)

in Heimen vollstationär versorgt:
783 000 (27 %)

durch Angehörige:
1,38 Millionen
Pflegebedürftige

zusammen mit/
durch ambulante
Pflegedienste:
692 000 Pflege-
bedürftige

durch 13 300 ambu-
lante Pflegedienste mit
355 600 Beschäftigten

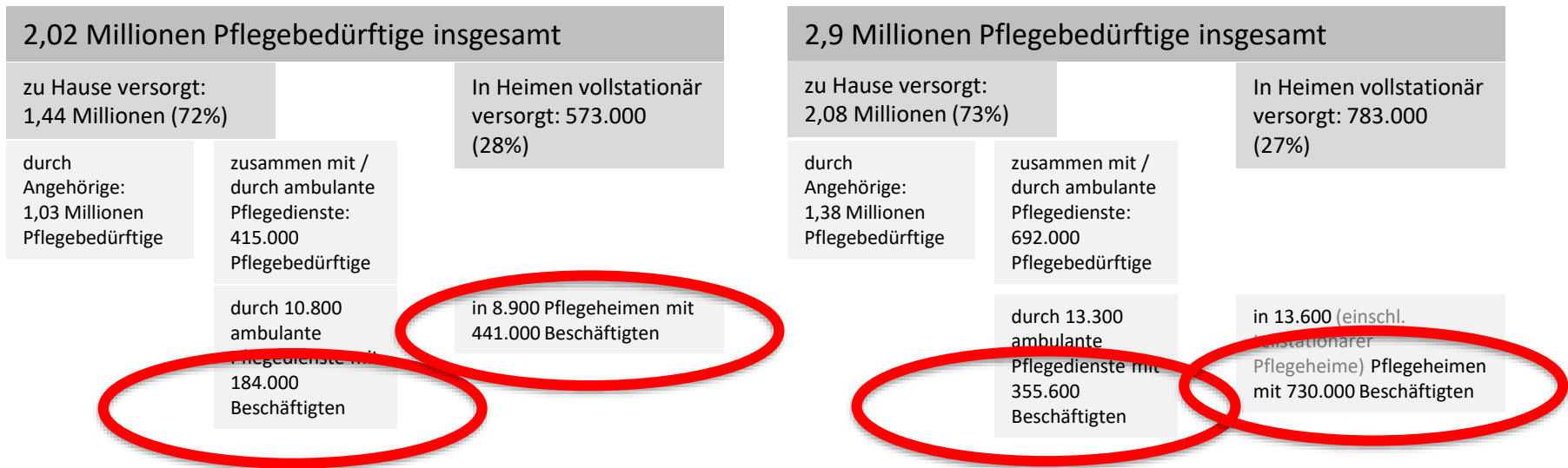
in 13 600 Pflegeheimen¹ mit
730 000 Beschäftigten

1 Einschl. teilstationärer Pflegeheime.

Pflegestatistik 1999 vs. 2015

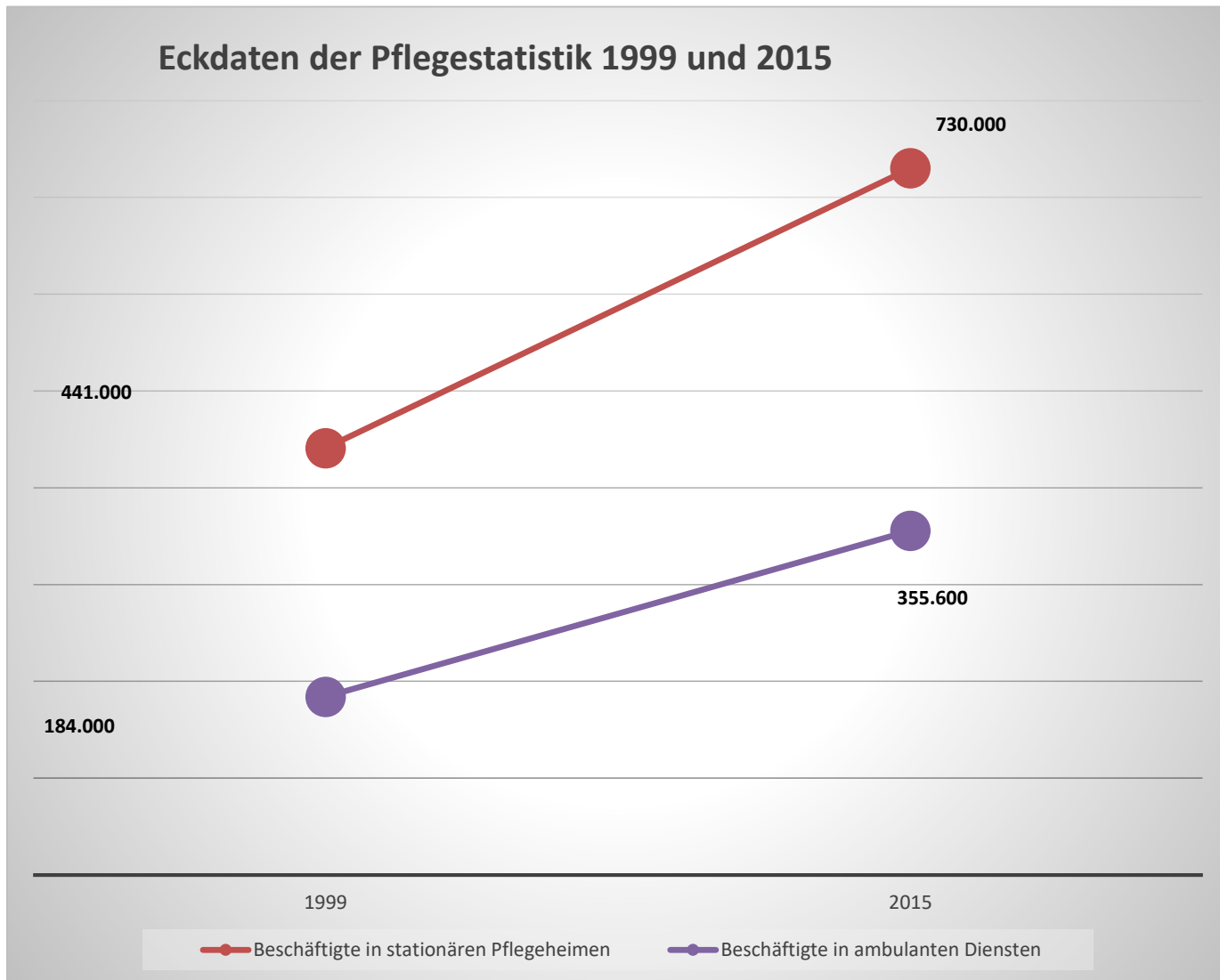
1999

2015



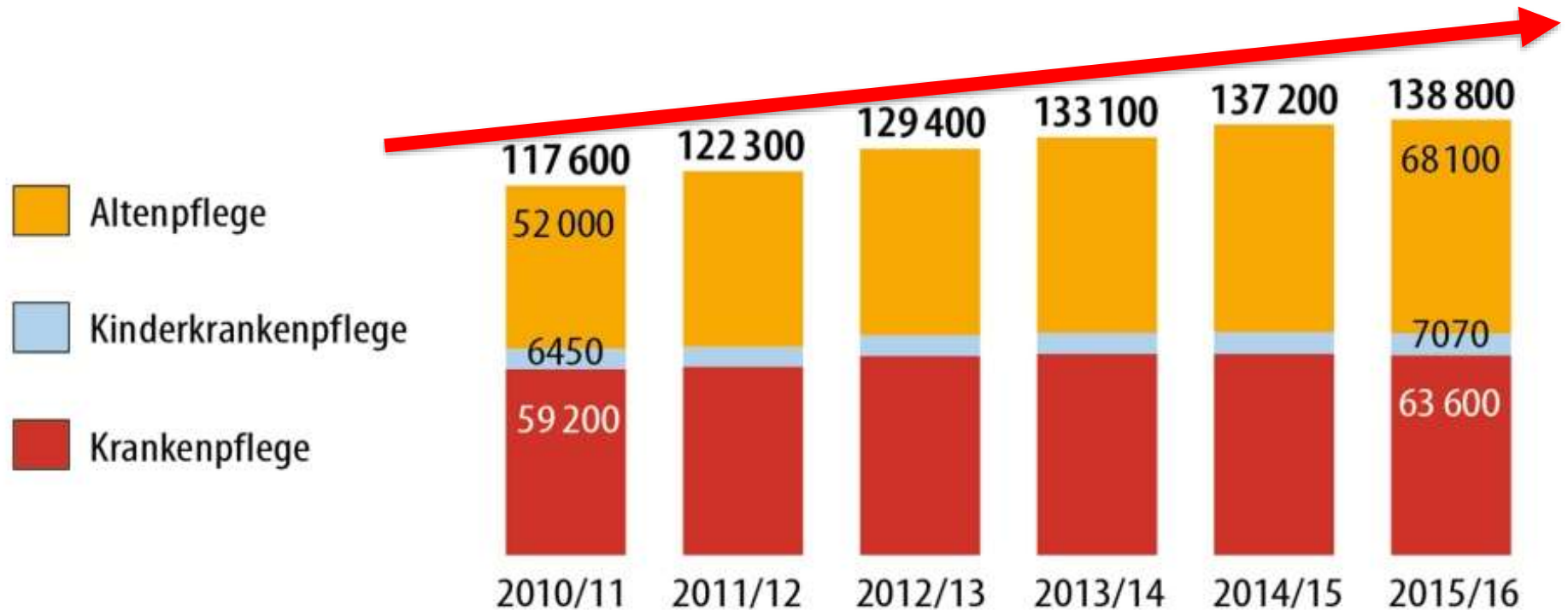
Quelle: Statistisches Bundesamt, Bonn (2001);
Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (2017)

Pflegestatistik 1999 vs. 2015



Auszubildende in den Pflegeberufen

Dreijährige Ausbildung, nach Schuljahren



Quelle: Bundesregierung/Foto dapd/F.A.Z.-Grafik Walter



Politik

Krankheiten

Fachbereiche

Praxis & Wirtschaft

Panorama

Reg

Sie befinden sich hier: [Home](#) » [Praxis & Wirtschaft](#) » [Assistenzberufe](#)

Ärzte Zeitung online, 21.04.2017

Kommentieren (0)



 Twitten



Fachkräftemangel

Pflegekräfte führen die Liste der Engpassberufe an

NÜRNBERG. Laut einer aktuellen Analyse sieht die Bundesagentur für Arbeit keinen flächendeckenden Fachkräftemangel, wohl aber Engpässe in einigen technischen Berufen und in Gesundheits- und Pflegeberufen. Mit durchschnittlich 162 Tagen am längsten blieben Stellen in der Altenpflege unbesetzt, gefolgt von Jobs im Bereich Heizung, Sanitär, Klimatechnik und Klempnerei (150 Tage) sowie Softwareentwicklung und IT-Beratung (143 Tage).

Dem widerspricht das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft (IW): Firmen würden derzeit etwa die Hälfte aller Stellen in Engpassberufen ausschreiben. Vielerorts seien Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung bereits die Regel. (dpa)

DIHK-Report Frühjahr 2017

Top-Risiko Fachkräftemangel

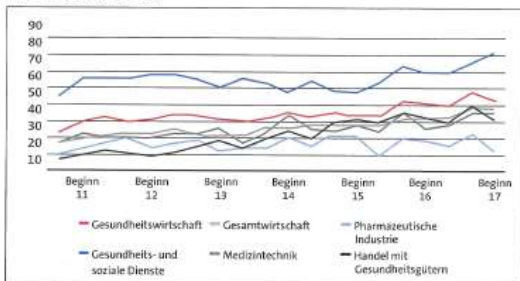
Die Branchen der Gesundheitswirtschaft sind zu Jahresbeginn positiv gestimmt. 51 Prozent der Unternehmen nennen ihre Geschäftslage „gut“, nur 5 Prozent bewerten sie als „schlecht“. Am besten ist die Lage weiterhin bei den Gesundheits- und sozialen Diensten; besonders starke Verbesserungen verzeichneten Pharma und Medizintechnik. Aber ein Problem wird übermächtig.

Zu Jahresbeginn sind die Unternehmen in der Gesundheitswirtschaft mit ihrer Lage noch zufriedener als im Herbst 2016. Gut die Hälfte der befragten Betriebe spricht von einer guten Geschäftslage (51%). Damit verbessert sich die Stimmung in der Gesundheitswirtschaft genauso stark wie in der Gesamtwirtschaft, jedoch liegt sie insgesamt auf höherem Niveau. Der Blick auf die Branchen zeigt starke Verbesserungen insbesondere bei der Pharmaindustrie und der Medizintechnik. Bei den Händlern von Gesundheitsgütern steigt die Stimmung ebenfalls, allerdings ausgehend von niedrigerem Niveau. Am besten ist die Lage weiterhin bei den Gesundheits- und Sozialdiensten.

Die gute Stimmung der Gesundheitswirtschaft beruht auf einem soliden Fundament. Gesundheitsleistungen stehen in einer älter werdenden und gleichzeitig zunehmend gesundheitsbewussten Gesellschaft hoch im Kurs.

Daneben profitieren die exportorientierten Branchen wie Pharmaindustrie und Medizintechnik von der Belebung des Welthandels zu Jahresende.

Fachkräftemangel als wirtschaftliches Risiko in den nächsten 12 Monaten (Angaben in %) – am stärksten betroffen sind mit Abstand die Gesundheits- und sozialen Dienste.



Die Geschäftserwartungen der Gesundheitswirtschaft sind nach wie vor zuversichtlich, sinken gegenüber der Vorumfrage aber leicht, 29 Prozent der Unternehmen erwarten bessere Geschäfte, 12 Prozent schlechtere. In fast allen Branchen der Gesundheitswirtschaft fallen die Erwartungen nicht mehr ganz so positiv aus wie noch im Herbst. Bei den Händlern von Gesundheitsgütern sowie den Gesundheits- und Sozialdienstleistern trübt sich die Stimmung nur leicht ein.

Die größten Geschäftsrisiken

Die Sorgen um die wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen nehmen in der Gesundheitswirtschaft deutlich zu. Jedes zweite Unternehmen sieht hierin nun ein Risiko für seine zukünftige Geschäftstätigkeit (nach 41% in der Vorumfrage). In international orientierten Branchen ist die Unsicherheit durch den ungewissen Kurs der künftigen US-Regierung, die anstehenden Brexit-Verhandlungen sowie nationalistische Tendenzen in vielen Ländern groß. Auch bei den Händlern von Gesundheitsgütern steigt die Nennung dieses Risikos stark an (67 nach 57% in der Vorumfrage). Hier könnten die gesetzgeberischen Vorhaben zum Verbot des Versandhandels verschreibungspflichtiger Medikamente ausschlaggebend sein.

Das Top-Risiko aus Sicht der Gesundheitswirtschaft bleibt der Fachkräftemangel. Im Branchenvergleich zeigt sich ein differenziertes Bild: In den gesundheitsbezogenen Industrie- und Handelsbranchen gehen die Sorgen zurück (Pharmaindustrie: 23 nach 33%; Medizintechnik: 45 nach 46%; Gesundheitshandel: 41 nach 49%).

In der personalintensiven Branche der Gesundheits- und Sozialdienstleister hat sich der Mangel an Fachkräften dagegen nochmals verschärft. Acht von zehn Unternehmen nennen es nun als Ge-

schäftsrisiko – mehr als je zuvor (vgl. Abb., 82 nach 76%). Viele Unternehmen in der Gesundheitswirtschaft ringen gleichzeitig mit Problemen bei der Suche und Bindung geeigneter Fachkräfte und mit hohen Personalkosten. Sie bieten bessere Konditionen, um geeignetes Personal zu gewinnen und zu halten. Dazu gehören meist auch höhere Löhne.

Mehr als jedes dritte Unternehmen sieht in steigenden Arbeitskosten ein Risiko für seine Geschäfte (37 nach 36%).

Unter den Gesundheits- und Sozialdienstleistern nennt dieses Risiko sogar fast jeder zweite Betrieb (47 nach 40%). Um die Inlandsnachfrage sorgt sich nur gut jedes vierte Unternehmen (27%), im Vergleich zu 40 Prozent in der Gesamtwirtschaft.

Investitionen legen zu – fast überall

Die Investitionspläne der Gesundheitswirtschaft sind nach wie vor expansiv ausgerichtet. Mehr als jedes dritte Unternehmen plant mit steigenden Budgets, nur zwölf Prozent wollen ihre Ausgaben für Investitionen reduzieren. Die Pharmaindustrie sowie die Gesundheits- und sozialen Dienste fahren ihre Investitionspläne etwas zurück. Der Handel

mit Gesundheitsgütern liegt nahezu konstant. Einen veritablen Sprung machen dagegen die Unternehmen der Medizintechnik.

Das wichtigste Motiv für Investitionen bleiben neben Ersatzbedarf (61 nach 59%) weiterhin Kapazitätsausweitungen (43%, wie zuletzt) – ein deutliches Spiegelbild der guten Nachfragesituation des Wirtschaftszweiges. Rationalisierungsinvestitionen gewinnen an Bedeutung (Saldo: 34 nach 27%). Dies dürfte auch durch den vorherrschenden Personalmangel begründet sein. Produktinnovationen sehen 34 Prozent als Hauptmotiv für ihre Innovationen, nach 37 Prozent in der Umfrage zuvor.

130.000 neue Stellen erwartet

Die Gesundheitswirtschaft ist nach wie vor einer der Jobmotoren in Deutschland. Daran haben insbesondere die Gesundheits- und sozialen Dienste ihren Anteil. Hier plant mehr als jedes dritte Unternehmen die Schaffung neuer Stellen.

Insgesamt rechnet der DIHK für das Jahr 2017 daher mit 130.000 zusätzlichen Stellen in der Gesundheitswirtschaft. CI

„Gesundheits- und soziale Dienste sind die größten Jobmotoren.“



Dr. Anne Zimmermann, Leiterin des Referats Gesundheitswirtschaft beim DIHK, Berlin

Weil komplexe Märkte besondere Kompetenz brauchen.

Unsere Finanzlösungen für den Pflegemarkt.

Profitieren Sie von unserer einmaligen Branchenexpertise, mit der wir Sie nachhaltig zum Erfolg führen.

Telefon: +49 211 5998 2222
E-Mail: firmenkunden@spobank.de

Weil uns mehr verbindet.

deutsche apotheker- und ärztebank

www.spobank.de/Firmenkunden

Sie sind hier: [Home](#) > [Infopool](#) > [Nachrichten](#) > "Krude Welt": von Hirschhausen b...

ARD-TALKRUNDE "HART, ABER FAIR"

"Krude Welt": von Hirschhausen beklagt Geringschätzung der Altenpflege

14.06.2017

[ZURÜCK](#) [EMPFEHLEN](#)  [PDF](#)



"Wir haben den Berufsstand der Altenpflege in den letzten 20 Jahren regelrecht vor die Wand fahren lassen": Dr. Eckart von Hirschhausen in der ARD-Sendung "Hart, aber fair".

Screenshot: "Hart, aber fair"

Der Mediziner, Comedian und TV-Moderator [Eckart von Hirschhausen](#) hat am Montag (12.6.) im Rahmen der ARD-Talkrunde "[Hart, aber fair](#)" eine Lanze für die Beschäftigten in der Altenpflege gebrochen. Man habe diesen Berufsstand, der erheblich mehr Anerkennung verdiene, in den letzten 20 Jahren regelrecht vor die Wand fahren lassen.

In der Sendung unter dem Titel "[Waschen, pflegen trösten – wer kümmert sich um uns, wenn wir alt sind?](#)" echauffierte sich von Hirschhausen darüber, wie stiefmütterlich und wenig wertschätzend der Altenpflegeberuf in den vergangenen Jahrzehnten behandelt worden sei. Inzwischen müssten mehr

» Nachrichten

- > Betreuung
- > Pflegemanagement

» Videos

» Adressen

» Fachforen

» RSS Feeds

» Newsletter

» [AltenpflegePreis 2017: Jetzt mitmachen und gewinnen!](#)

Aktuelle Ausgabe

Altenpflege

Juni 2017

Qualität

Was wirklich zählt

Abo

Downloads

Weitere Zeitschriften



Fehlende Arbeitskräfte in der Pflege 2030

Quelle: AGP, Prof. Klie

Was passiert, wenn sich nichts ändert?

Studie	Nachfrage 2030	Angebot 2030	Differenz 2030	Bemerkungen
Schnabel 2007	990.000 bis 1.250.000	550.000*	- 440.000 bis - 700.000	• Arbeitskräfte in Einrichtungen und Diensten der Pflege gem. SGB XI (Abgrenzung nach Pflegestatistik)
Enste & Pimpertz 2008	985.000 bis 1.120.000	550.000*	- 435.000 bis - 570.000	• Arbeitskräfte in Einrichtungen und Diensten der Pflege gem. SGB XI (Abgrenzung nach Pflegestatistik)
Hackmann & Moog 2008	1.025.000 bis 1.140.000	550.000*	- 475.000 bis - 590.000	• Arbeitskräfte in Einrichtungen und Diensten der Pflege gem. SGB XI (Abgrenzung nach Pflegestatistik)
Hackmann 2009	600.000	385.000	- 215.000	• Nur Pflegeberufe in Einrichtungen und Diensten der Pflege gem. SGB XI (Abgrenzung nach Mikrozensus)
Pohl 2011	708.000 bis 1.047.000	550.000*	- 158.000 bis - 497.000	• Arbeitskräfte in Einrichtungen und Diensten der Pflege gem. SGB XI (Abgrenzung nach Pflegestatistik)
Prognos 2012	1.070.000	550.000	bis - 520.000	• Arbeitskräfte in Einrichtungen und Diensten der Pflege gem. SGB XI (Abgrenzung nach Pflegestatistik)
PWC & WifOR 2012	511.000	300.000 bis 343.000	- 168.000 bis - 211.000	• Nur Pflegeberufe in Einrichtungen und Diensten der Pflege gem. SGB XI (Abgrenzung nach der Gesundheitspersonalrechnung)
Rothgang 2012 (Bertelsmann)	803.000 bis 1.032.000	540.000	- 263.000 bis - 492.000	• Arbeitskräfte in Einrichtungen und Diensten der Pflege gem. SGB XI (Abgrenzung nach Pflegestatistik)

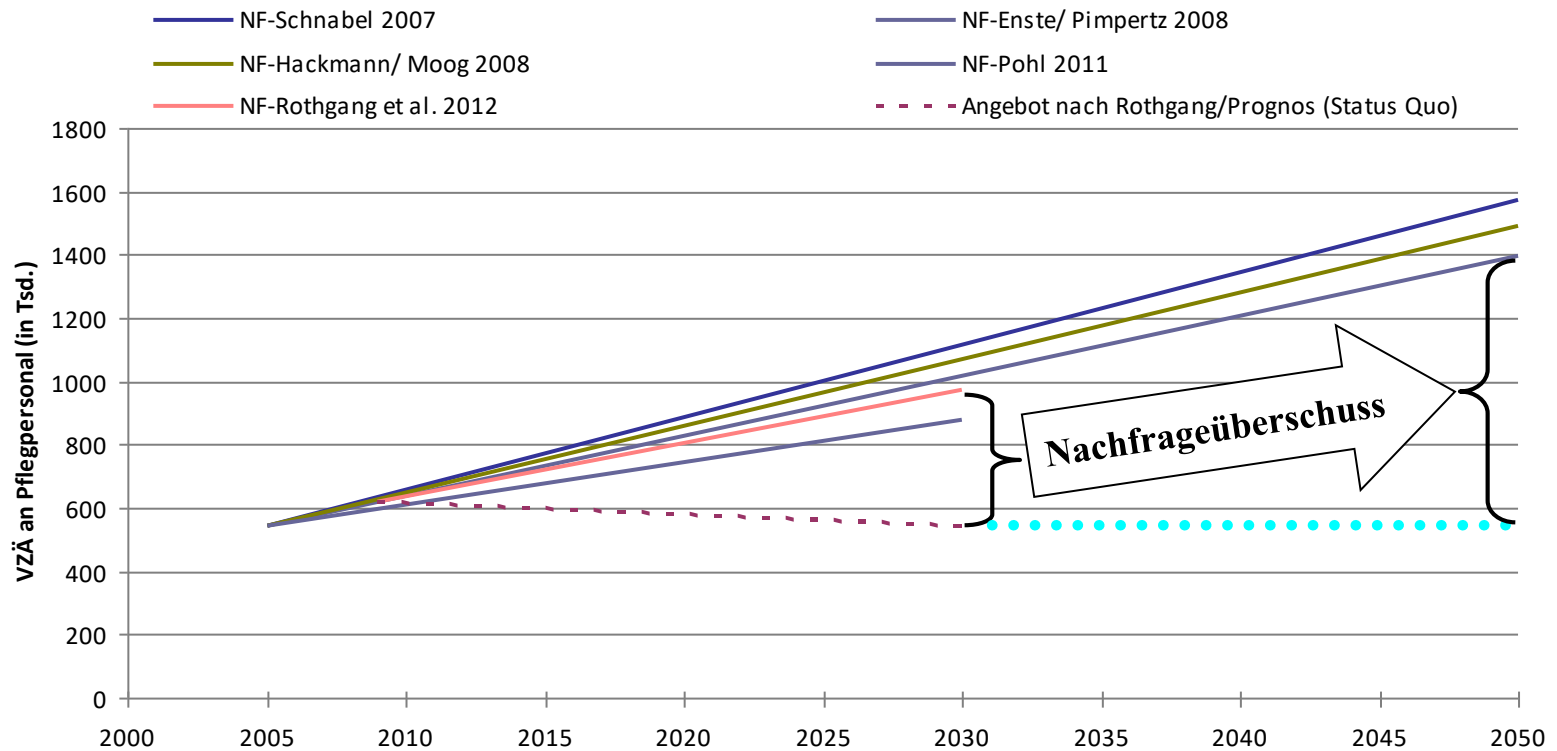
* Keine eigne Angebotsrechnung; der Abgleich erfolgte mit Zahlen von Prognos 2012 (550.000 VZÄ-Stellen).

Die Zahlen für 2030 sind, soweit vorhanden, den Veröffentlichungen entnommen oder wurden mit Annahme eines linearen Verlaufs geschätzt und auf 5.000 gerundet. Alle Zahlen sind in VZÄ-Stellen angegeben.

Projektionen bis 2050

Verschärfung des Problems spätestens ab 2030

Übersicht der Prognosen zur Personalentwicklung in der Pflege bis 2050



Annahme eines linearen Verlaufs

--- Angebot

==== Nachfrage

Bayern braucht 15 000 Altenpfleger

Eine Studie zeigt: Die Anzahl der Pflegebedürftigen steigt weiter an, doch in den Heimen zeichnet sich bis 2021 ein dramatischer Personalengpass ab. Es wird zu wenig ausgebildet, deshalb ist nun eine Umlage im Gespräch

VON DIETRICH MITTLER
UND MIKE SZYMANSKI

München – Der Freistaat steuert auf einen dramatischen Personalengpass in der Altenpflege zu. Die Häuser und Dienste der stationären und ambulanten Pflege bilden viel zu wenige Fachkräfte aus. Auf der anderen Seite steigt die Anzahl der Pflegebedürftigen in Bayern weiter rasant an. Neuesten Zahlen des Gesundheitsministeriums zufolge würden in Bayern bis 2021 zusätzlich knapp 15 000 staatlich anerkannte Altenpflegekräfte gebraucht. Selbst bei vorsichtiger Kalkulation fehlten bereits 2014 in Bayern 3700 neue Ausbildungsplätze. Der sich abzeichnende Personalengpass versetzt die Staatsregierung rechtlich sogar in die Lage, alle Pflegeeinrichtungen – ob sie nun ausbilden oder nicht – zu Zwangszahlungen in eine Ausbildungsumlage zu verpflichten.

Gesundheitsministerin Melanie Huml kündigt im Gespräch mit der *Süddeutschen Zeitung* an, dies mit der Branche diskutieren zu wollen. „Ich bin dafür. Noch im November werden wir eine Arbeitsgruppe Ausbildung ins Leben rufen“, sagte die CSU-Politikerin. Der Altenpflegeberuf müsse für junge Leute attraktiver werden. „Alle Akteure sind nun gefordert, gemeinsam zu guten Arbeitsbedingungen in der Pflege

beizutragen. Gefragt sind hier nicht nur der Staat und die Kostenträger, sondern auch die Träger als Arbeitgeber.“

Zwar gibt es bereits seit Jahren Werbekampagnen wie etwa die Aktion „Herzwerker“, um Schulabgänger eine Pflegeausbildung schmackhaft zu machen. Die Erfolge solcher Aktionen sind aber überschaubar. Auf's Jahr gesehen müssten rechnerisch und vereinfacht dargestellt etwa 6700 Menschen in Zukunft eine Pflegeausbildung beginnen, um zu verhindern, dass

Werbekampagnen wie die Aktion „Herzwerker“ waren wenig erfolgreich

sich die Lage etwa in den Heimen deutlich verschlechtert. Doch von diesem Ziel ist die Branche weit entfernt. „Diesem Ausbildungsbedarf steht in den vergangenen Jahren eine mittlere Anfängeranzahl von fast 2400 gegenüber“, heißt es in einer Studie des Instituts für Gerontologie der Technischen Universität Dortmund, das im Auftrag des Ministeriums Bedarf und Angebot an Ausbildungsplätzen analysiert hat und die der SZ vorliegt.

Vor einem Jahr hatten die Wissenschaftler begonnen, Zahlen unter anderem des Landesamtes für Statistik aufzubereiten,

Prognosen zu erstellen und Daten bei Pflegeeinrichtungen abzufragen. Die Anzahl der pflegebedürftigen Menschen in Bayern dürfte den Berechnungen zufolge von etwa 200 000 im Jahr 2013 auf bis zu 250 000 im Jahr 2021 steigen. 47 000 staatlich anerkannte Altenpflegekräfte würden dann benötigt, aktuell sind in Bayern knapp 32 000 beschäftigt. Schon heute, dies ergab die Umfrage, würde jede dritte Einrichtung über „häufigen“ beziehungsweise „permanenten“ Personalangel klagen. In Oberbayern sei der Personalengpass am stärksten zu spüren.

Auffällig ist, dass trotz der Notlage viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Ein Viertel der befragten Häuser und Pflegedienste gab an, freie Plätze nicht losgeworden zu sein, das Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten würde bei weitem nicht ausgeschöpft. Als Ursache dafür machen die Autoren der Studie unter anderem das „Negative Image“ der Pflegeberufe aus. Schlechte Bezahlung, hohe Arbeitsbelastung, kaum Aufstiegschancen – die Stellen würden als unattraktiv wahrgenommen. Aber selbst wenn alle Plätze vergeben werden könnten, würde dies noch nicht ausreichen, um den Mangel in den Griff zu bekommen. Ein Drittel der Pflege-Einrichtungen in Bayern gab an, keine Fachkräfte im staatlich anerkannten Altenpflegebe-

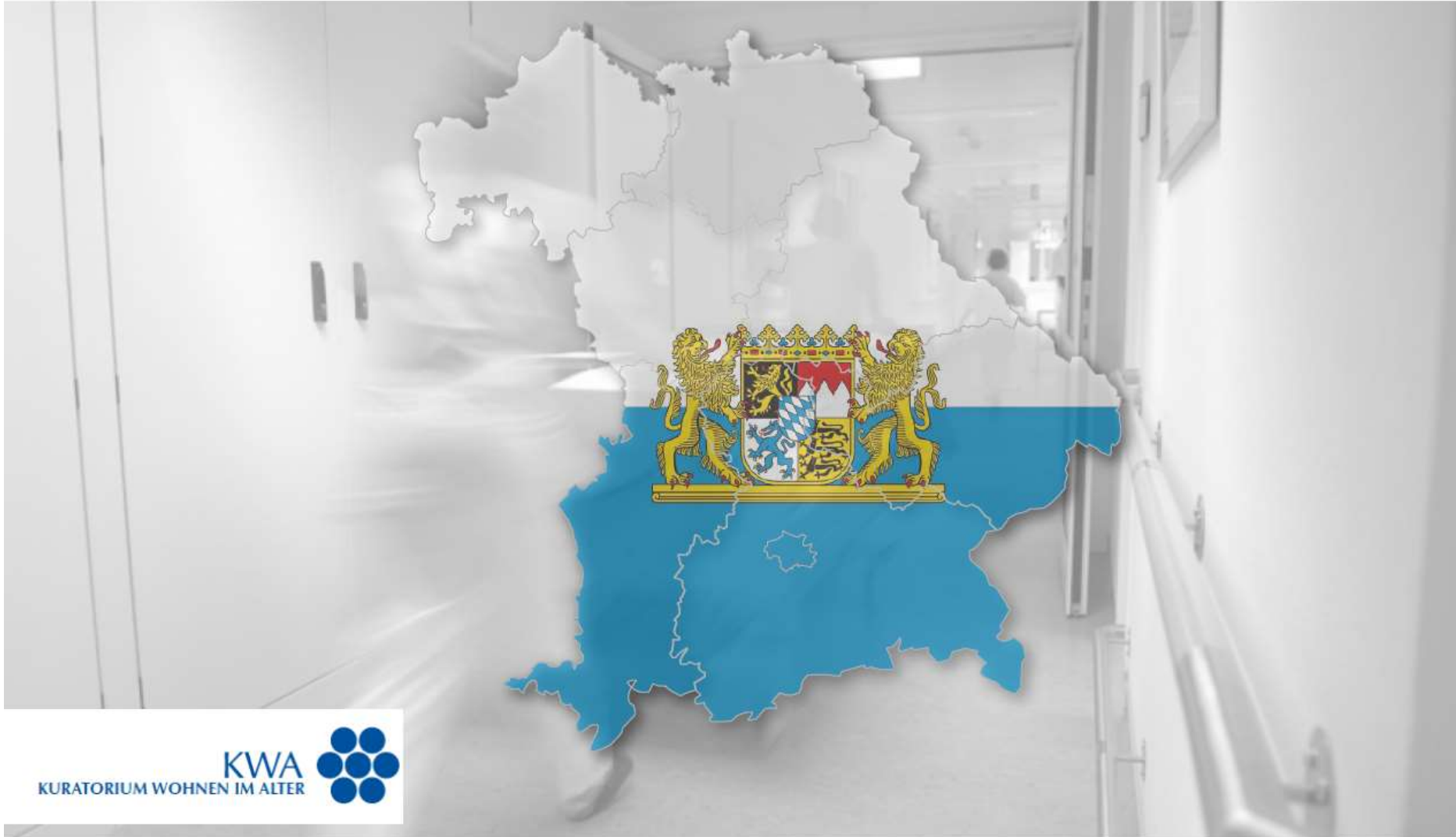
ruf auszubilden. Das ist ihnen oftmals einfach zu teuer. Die Erwartung, dass Pflegekräfte aus dem Ausland die angespannte Situation lindern könnten, dürfte sich auch nicht erfüllen. „Einen wachsenden Zustrom an Pflegekräften aus dem Ausland gibt es nicht zu beobachten“, heißt es in der Untersuchung.

Gesundheitsministerin Huml will Einrichtungsträger, Kostenträger, den Berufsverband für Pflegeberufe und die Gewerkschaft Verdi in einer Arbeitsgruppe zusammenbringen, um zu diskutieren, wie eine Ausbildungsumlage aussehen könnte, die hilft, den Mangel zu beseitigen. Wohlfahrtsverbände, die seit langem viel Geld investieren, um Pflegefachkräfte auszubilden, haben der Ministerin bereits kurz nach ihrem Amtsantritt klargemacht, dass sie sich von ihr eine Pflegeausbildungsumlage erwarten. Auch jetzt stellen sie klar: „Alles andere würde uns sehr enttäuschen.“

In Nordrhein Westfalen gibt es die Pflegeausbildungsumlage längst – mit beachtlichem Erfolg. Bereits im ersten Jahr (2012) stieg die Anzahl der Auszubildenden um 2200 an. „Das ist auch der richtige Weg für Bayern“, heißt es seitens der Wohlfahrtspflege. Auch die Opposition erhöhte am Dienstag im Landtag den Druck auf Huml, jetzt rasch zu handeln.

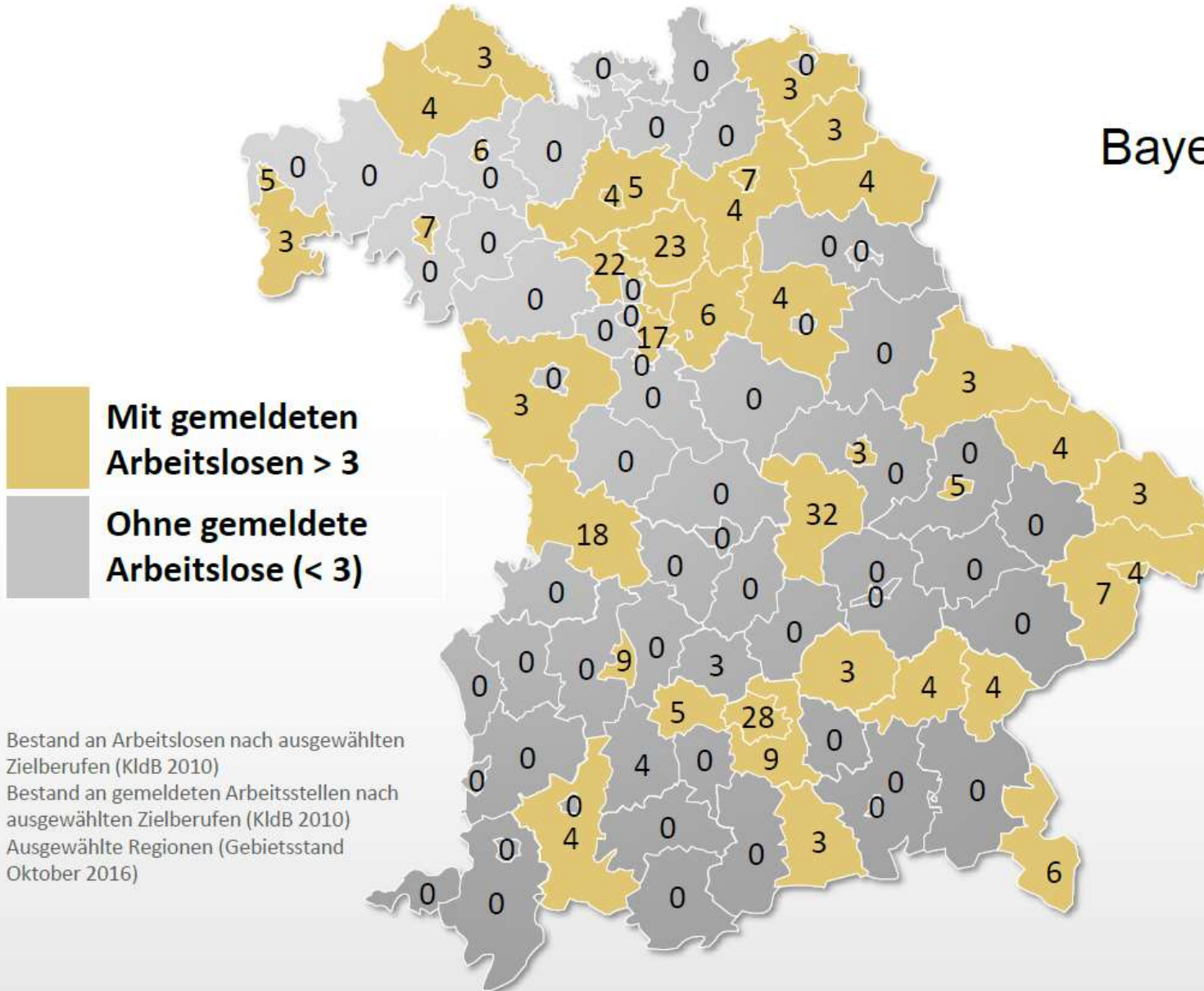
Pflegepersonal in Bayern

Fachkräftesicherung für die Langzeitpflege



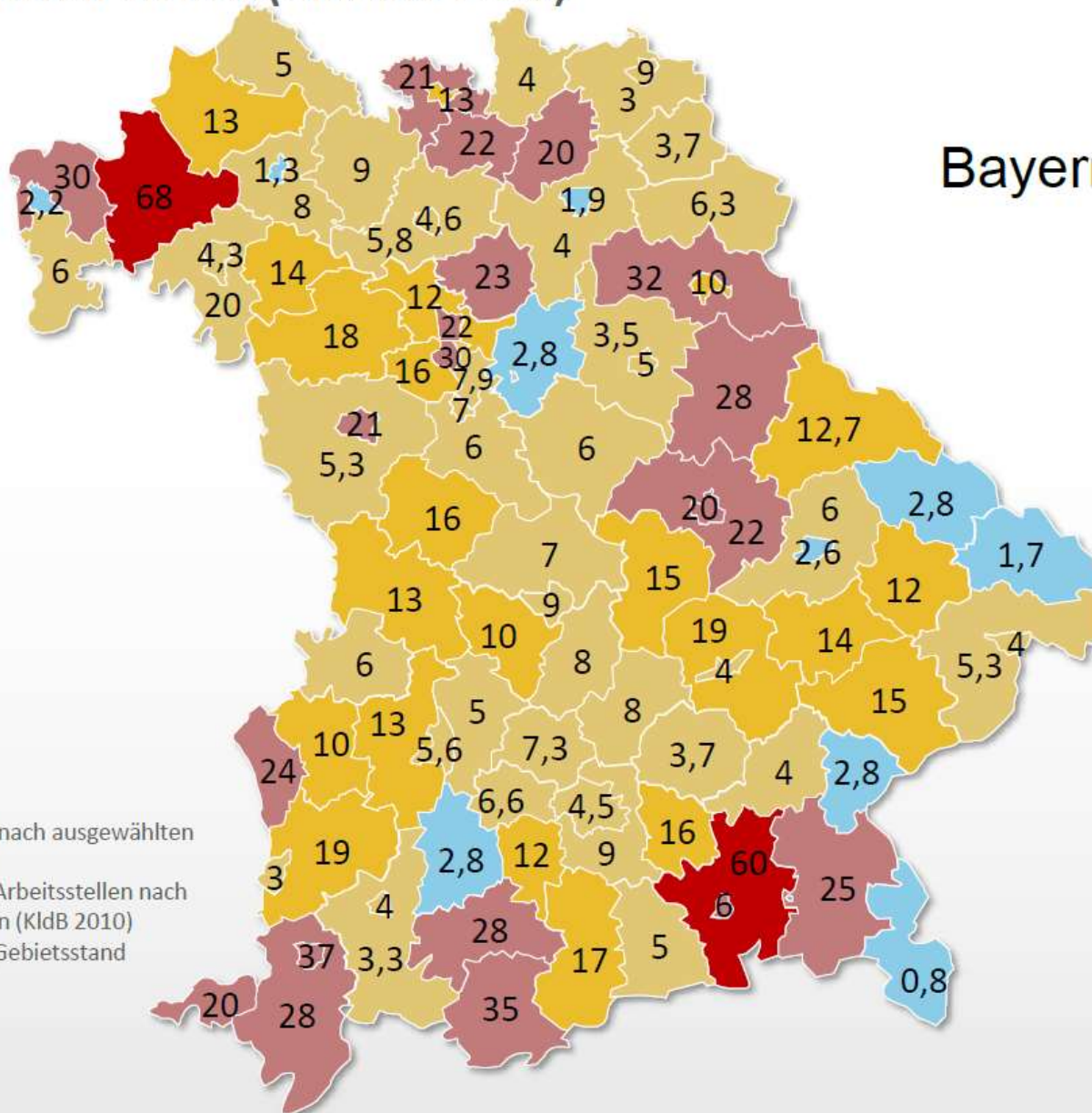
Arbeitslose Altenpflegende Oktober 2016

Bayern: $\Sigma = 199$



Auf einen arbeitslos gemeldeten (Altenpflege) kommen x offene bei der BA gemeldeten Stellen (Oktober 2016)

Bayern: $\Sigma = 1.921$



Bestand an Arbeitslosen nach ausgewählten Zielberufen (KldB 2010)
Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen nach ausgewählten Zielberufen (KldB 2010)
Ausgewählte Regionen (Gebietsstand Oktober 2016)

Bewertung der Kennzahlen



Hintergründe für die Bewertung einer regionalisierten Kennzahl:

- 48 arbeitslos gemeldete Altenpflegende
→ Arbeitsmarktreserve: nicht gegeben
- 242 bei der BA offen gemeldete Arbeitsstellen Altenpflege
- 191 stationäre Altenpflegeeinrichtungen
- 176 ambulante Pflegedienste
- 17.500 verfügbare Plätze
- 10.360 sozial.-versich.-pflichtig Beschäftigte „**Altenpflege**“
- Schülerbestand aller Schulen und Klassen Altenpflege = 1.210
- 15.880 Pflegebedürftige in 2013
- 126.100 Menschen über 80 Jahre in 2015
- Zunahme der > 80-Jährigen von 2015 bis 2030 = 71,5% (90.200 Personen)

Hohenpolding-Tutzing = 80 Km





Mobilisationsradius von Mitarbeitenden

Ambulante Pflege: **86,5%** der MA wohnen im Umkreis von bis zu 20 Km
Teil/vollstationäre Pflege: **86,5%** der MA wohnen im Umkreis von bis zu 20 Km
Krankenhaus: **83,0%** der MA wohnen im Umkreis von bis zu 20 Km

Schülerinnen und Schüler (Altenpflege)

Durchschnittliche Mobilisationsmöglichkeit von bis zu 31 Km

50% der Schülerinnen würden für eine Traumstelle max. bis zu 20 Km weit fahren

90% der Schülerinnen würden für eine Traumstelle max. bis zu 50 Km weit fahren



Altenpfleger verzweifelt gesucht

An vielen Orten in Bayern fehlen Pflegekräfte – und die Lage wird immer kritischer, wie der Pflegeforscher Michael Isfort anhand einer aktuellen Studie zeigt. In München ist die Situation besonders problematisch. Isfort sieht schwarz – wenn nicht bald regionale Allianzen entstehen, um junge Menschen für die Altenpflege-Ausbildung zu gewinnen.

VON CAROLINE WÖRMANN

Wer will in Zukunft unsere Senioren pflegen? Der steigenden Zahl an Pflegebedürftigen steht in vielen Regionen eine viel zu kleine Zahl an Interessierten für einen Job in der Altenpflege gegenüber. Vom Pflege-Notstand wird schon lange geredet. So deutlich vor Augen geführt wie Michael Isfort vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung in Köln hat ihn der Münchner Altkaren der Altershilfe aber lange niemand mehr. Der Pflegeheimträger „Kunatorium Wohnen im Alter“ in München hatte bei den Kölnern eine Untersuchung in Auftrag gegeben. Isfort fasst: „Sparen Sie sich Stellenanzeigen.“ Durch Abwerben von Pflegekräften aus anderen Heimen werde nur einem Träger geholfen, das Gesamtproblem aber nicht gelöst.

Im Landkreis München wird die Zahl der Über-80-Jährigen bis 2030 um 75,1 Prozent steigen, in der Landeshauptstadt um 48,2 Prozent. 2015 gab es in der Region München 126.100 Menschen über 80 Jahre, 2030 werden es 90.200 mehr sein.

Doch wer soll sie pflegen? Dazwischen arbeiten in der Altenpflege in der Stadt München und den umliegenden Landkreisen Dachau, Freising, Erding, Ebersberg, Starnberg und Fürstenfeldbruck sowie im Landkreis München 10.260 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in 191 Altenpflegeeinrichtungen und bei 176 ambulanten Pflegeeinheiten. Im selben Umkreis sind 48 Altenpfleger arbeitslos gemeldet. Bei der Arbeitsagentur sind 242 offene Stellen gemeldet, und das sind nur die offiziell gemeldeten Stellen, viele Home-Melder gar nicht mehr, wenn sie Pflegekräfte suchen. „Der Arbeitsmarkt ist komplett leer gelagert“, sagt Isfort. „Das



Hilfe für alte Menschen: Viele der Pflegekräfte sind Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Davon kann man in München aber nicht leben – der Nachwuchs bleibt aus. FOTO: MICHAEL/ISTOCK



Eine Ausbildungsform fördert der Pflegeforscher Michael Isfort.

aber wissen wir sich Langem.“ Auch der Nachwuchs reicht bei Weitem nicht aus: Ingo

sant lassen sich derzeit nur 1210 Schüler an einer der Einrichtungen in der Region München zum Altenpfleger ausbilden. Nach Isforts Studie werden 83 Prozent von ihnen die Schulen mit einem Abschluss in der Tasche verlassen. Das heißt: Jedes Jahr gibt es in der gesamten Region München nur 287 qualifizierte Berufseinsteiger. „Der Einsatzbedarf wird nicht gedeckt werden können“, sagt Isfort.

In ganz Bayern, so hat es eine Studie der Bertelsmann-Stiftung prognostiziert, werden 2030 in der ambulanten Pflege 14.149 Altenpfleger fehlen, in der stationären Pflege in Heimen sogar 41.945

Landesweite Erhebungen bringen aber gar nichts, sagt Isfort. Für jede Region müsse man gesondert berechnen, wie viele Pflegebedürftige es dort geben wird, wie viele Pflegekräfte angeworben werden können und ob es genügend Schulen gibt, die künftige Altenpfleger ausbilden. Studien hätten gezeigt, „dass Auszubildende nämlich nicht besonders flexibel“ seien. Will bei Bamberg der Radius, in dem Fachkräfte rekrutiert werden können, liegt bei etwa 20 Kilometern. Weiter wollen die Nachwuchskräfte nicht weg. Deshalb sei es wichtig, dass Städte und Gemeinden sich mit den Heimträgern, Kostenträgern

und Politikern an einen Tisch setzen und planen. „Es gibt Steuerungsmöglichkeiten, man muss sie nur wollen.“

Das Engagement in diesem Bereich Früchte tragen kann, hat sich in Nordrhein-Westfalen gezeigt. „Hier haben wir es innerhalb von fünf Jahren geschafft, 75 Prozent mehr Ausbildungsplätze zu schaffen“, berichtet Isfort. Der große Erfolg ist auch auf die Einführung der Pflegeausbildungsumlage zurückzuführen. Das System beruht darauf, dass ein Landesfonds den ausbildenden Betrieben sämtliche ihnen entstehende Kosten ersetzt. Die Kosten zur Finanzierung des Fonds werden gleichmäßig auf alle Pflegeheime und ambulante Dienste verteilt, gleichgültig, ob diese ausbilden oder nicht. Auf diese Weise haben ausbildende Betriebe keinen Kosten-beziehungsweise Wettbewerbsnachteil mehr.

Im Landkreis München wird die Zahl der über 80-Jährigen bis zum Jahr 2030 um 75 Prozent steigen

In München aber sei die Situation noch einmal verschärft, sagt Isfort. „Das ist besonders wegen der hohen Lebenshaltungskosten und der Wohnungsmisere.“ Viele Pflegekräfte seien Frauen, die in Teilzeit arbeiten. „Davon kann man in München aber nicht leben.“

Um mehr junge Leute für den Beruf des Altenpflegers zu begeistern, brauche es unbedingt die Ausbildungsreform, über die schon lange diskutiert werde, fordert Isfort. Es müsse endlich eine gemeinsame Ausbildung für Kranken- und Altenpfleger her. „Bisher verdienen Krankenpfleger rund 500 bis 600 Euro mehr im Monat. Ohne eine Angleichung bleibt der Beruf des Altenpflegers einfach nicht attraktiv“, sagt Isfort.

Tief blicken lässt hier auch eine Befragung von 1441 Altenpflegeauszubildenden. 680 von ihnen hätten erklärt, ihren Beruf später wegen der schlechten Bezahlung nicht ausüben zu wollen. 400 gaben an, das wegen der schlechten Arbeitsbedingungen nicht zu wollen.

MM 15.5.2017

Personalnot gefährdet Pflegequalität

Die Pflege in den Münchner Altenheimen geht am Stock. Die Zahl der von der Heimaufsicht aufgedeckten Missstände ist gestiegen. Bei fast 60 Prozent aller Kontrollen gab es Mängel, wie der aktuelle Qualitätsbericht offenlegt. Bedenklich ist: Die Personalnot in der Pflege wird zunehmend zum Problem.

VON CAROLINE WÖRMANN UND KLAUS WEX

Wie konnten unangenehm und auch in der Nacht. Die Kontrollen der Münchner Heimaufsicht scheitern in den 60 Alters- und Pflegeheimen der Stadt nach, ob Bewohner ständig behandelt werden. Was die Prüfer im Auftrag von Kreisverwaltungsreferent Thomas Bölle (BVG) festmachen, sorgt oft für Aufsehen – und bisweilen für Einsetzer.

Nun steht der Bericht für die Jahre 2013 und 2016 an – und auch er bietet alles andere als Anlass zum Jubeln. 229 Kontrollen führte die Heimaufsicht in den 60 Häusern durch und nach Information unserer Zeitung fanden die Prüfer bei 59 Prozent der Besuche Verstöße gegen die gesetzlichen Qualitätsanforderungen. Das sind neun Prozent mehr als in den Jahren 2013 und 2014, als noch bei jeder zweiten Kontrolle Mängel beanstandet wurden waren.



Immer älter wird die Klientel in den Altenheimen. Das fordert auch das Personal.

Sozialreferat über Entwicklung besorgt

Unter die Lupe genommen wurde die Versorgung von 1763 der insgesamt 8300 Heimbewohner. Und es zeigte sich unterschiedlichste Stellen. 64 Mal wurde nicht sachgemäß – Stürzen – und Demenzpatienten – versorgt, 58 Mal gab es bei der Versorgung von offenen Wunden oder beim Umgang mit Schmerzen Mängel, 53 Mal waren ärztliche Anordnungen nicht sachgerecht umgesetzt oder es gab Fehler bei der Medikamentengabe.

Zusammen mit dem Problem wird aber offensichtlich bei vielen Heimbürgern die Personalnot in der Pflege. Bei insgesamt 33 Kontrollen war die sogenannte Fachkräftquote nicht eingehalten worden. Im Untersuchungszeitraum 2013 und 2014 waren nur 16 Mal zu wenig Fachkräfte im Heim gewesen. Die Heimaufsicht ordnet in zwei Einrichtungen die Erfüllung der Quote an, in sieben Einrichtungen musste sie

Immer mehr Beschwerden über Missstände

Mit jährlich rund 215 Beschwerden, überwiegend von Angehörigen und immer öfter auch von den Betroffenen selbst. Heute ist die städtische Beschwerdestelle für Probleme in der Altenhilfe in den vergangenen beiden Jahren zu tun. In 59 Prozent der Fälle ging es um Probleme in Pflegeheimen, 29 Prozent betrafen die ambulante Pflege, zwölf Prozent andere Versorgungsorte wie etwa Dementia-WGs. In den vergangenen zehn Jahren ist die Zahl der Beschwerden um 31 Prozent angestiegen. Am häufigsten kritisiert wurde eine unzureichende Grundpflege, etwa mangelnde Unterstützung beim Toilettengang oder bei der Nahrungsaufnahme. Am zweit häufigsten ging es um fehlende Kommunikation oder den unmundlichen Umgang mit Pflegebedürftigen. Am dritter Stelle folgten Beschwerden über die Qualität des Essens und der Zimmerreinigung. Diese rückföhrig ist laut aktuellem Bericht der Beschwerdestelle die Zahl derer, die sich wegen schlechter medizinischer Versorgung an die Stadt

wandten. Die zunehmenden Beschwerden verwundern Siegfried Benker, Geschäftsführer der Münchener, nicht. Dies ist ein Trend der Zeit. Er habe damit aber kein Problem. Das Credit der Münchenerstift lautet: „Wir nehmen jede Beschwerde als Möglichkeit zur Verbesserung.“ In der ambulanten Pflege gab es vor allem Beschwerden, weil Leistungen abgeschrieben worden waren, die gar nicht erbracht wurden. In vielen Fällen konnte die Stelle nach eigener Aussage Verbesserungen erreichen. Offenbar reicht es oft, mit dem Personal von Heimen oder ambulanten Diensten zu sprechen und es für Probleme zu sensibilisieren, in einigen Fällen wollen die Beschwerdeführer aber über einen längeren Zeitraum begleitet werden. Die Beschwerdestelle ist unter der Telefonnummer 89323 39 63 66 am Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitag von 9 bis 12 Uhr, montags und donnerstags zusätzlich von 13 bis 16 Uhr und am Mittwoch von 13 bis 15 Uhr zu erreichen.

gar ein vorübergehender Aufnahmestopp verhängt werden, um die vereinbarte Versorgung der Pflegebedürftigen sicherzustellen. 19 Einrichtungen nahmen freiwillig keine neuen Bewohner auf. Im Sozialreferat sieht man die Entwicklung mit Sorge. Es werde immer schwieriger, qualifizierte zu rekrutieren.

Personal zu finden – die Folge sei ein „zunehmendes Personal- und Qualitätsproblem“, erklärt Sozialreferentin Dorothea Schöky (SPD) in einer Stellungnahme. „Die seit Langem eher angespannte Personalunion wirkt sich entsprechend auf die Pflegequalität aus.“

Siegfried Benker, Geschäftsführer der Münchenerstift, ist nicht sonderlich überrascht von dem Bericht der Heimaufsicht. „Die Menschen kommen mit einem immer höherem Alter und in einem immer schwierigeren Zustand in die Heime“, sagt Benker. Dadurch werde die Betreuung für das Personal ständig herausfordernder. Ein

Problem mit Fachkräften hat die Münchenerstift laut Benker aber nicht. „Unser Quotient liegt bei 56 Prozent, also klar über dem gesetzlich vorgeschriebenen 50 Prozent.“ Ein Grund dafür sei der seit 1. Januar 2013 geltende Tarifvertrag „TVöD plus“. So erhalten zum Beispiel junge Pflegefachkräfte über 3000 Euro Einstiegsgehalt. Die Münchenerstift verfügt in neun Pflegeheimen über 2100 vollqualifizierte Plätze, 1900 Mitarbeiter kümmern sich um die Senioren.

Ein weiteres Problemfeld ist laut Bericht der Einsatz von Psychopharmaka, wenn er nur erfolgt, um den Pflegebedürftigen ruhigzustellen. Wie viele Mängel es 2013 und 2016 hier gab, lässt der Bericht nicht auf. Die Stadt plant aber zusammen mit dem bayerischen Gesundheitsministerium eine dreijährige Studie zum Umgang mit diesen Medikamenten als Präventionsmaßnahme.

Zahl der Fixierungen ist gesunken

Ichtschliches hat KVV-Chef Thomas Bölle aber auch zu berichten. Nach 2008 wurden 19 Prozent der überprüften Bewohner – mit Bettgeräten oder Gurten fixiert. Heute liegt München mit nur 1,2 Prozent deutlich unter dem bundesweiten Schnitt“, betont er. Man müsse beim Thema Psychopharmaka eine „ähnliche Sensibilität“ ermitteln werden. Benker sagt: „Wir arbeiten daran, so wenig wie möglich zu verschreiben.“ Auf Fixierung wird bei der Münchenerstift im Übrigen komplett verzichtet.

Jede Einrichtung wurde 2015 und 2016 im Schnitt 1,9 Mal im Jahr geprüft. Das ist weit mehr als die gesetzliche Vorgabe, die eine Kontrolle pro Jahr fordert – und zudem auch mehr als im Zweipersonenverfahren. Und: Die Vielzahl der aufgedeckten Mängel ist nicht pauschal zu werten, dass es in allen Münchener Heimen katastrophal zugeht. Denn: Die Heimaufsicht folgt weiter ihrer Strategie, Einrichtungen ohne Qualitätsdefizite nur einmal im Jahr zu prüfen – und dafür wiederum in professionische Häuser zu gehen. In welchen Häusern es schwieriger gibt, kann der Bürger größtenteils selbst einsehen. Denn: 50 der insgesamt 60 Pflegeheime haben der freiwilligen Veröffentlichung der Prüfberichte der Heimaufsicht zugestimmt. Zu finden sind sie im Internet unter www.heimaufsicht-muenchen.de.

MM 17./18.6.2017

2

Rettung in der Not?

Internationale Rekrutierung
von Pflegefachkräften



Home > Rhein-Main > Krankenschwester gesucht: Von Korea nach Frankfurt

Mangel an Pflegepersonal

Krankenpflege auf Koreanisch

Vor 50 Jahren kamen 128 Krankenschwestern aus Korea nach Frankfurt. Dort erwarteten sie harte Arbeit und wenig Freizeit. Zwölf von ihnen sind bis heute geblieben.

12.02.2016, von MAREIKE KATERKAMP



© DPA



Willkommenskultur: Auf dem Frankfurter Flughafen wurden die ersten 128 Krankenschwestern aus Südkorea Ende Januar 1966 empfangen.



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten

Chancen zur Gewinnung künftiger Fachkräfte für die Pflegewirtschaft

Ausbildung in Stuttgart

Pflege auf Vietnamesisch

Alessa Becker, 19.09.2015 16:59 Uhr



Angekommen am Hauptbahnhof: Vietnamesische Pflegerinnen in Stuttgart Foto: Lichtgut/Leif Piechowski

Von Kamerun zur Ausbildung nach Deutschland

Junges Quartett erlernt in Geisinger Altenpflegeschule den Beruf des Altenpflegers



Vier junge Leute aus Kamerun haben ihre Ausbildung an der Altenpflegeschule des Hauses Wartenberg in Geisingen begonnen. Damit setzt die Pflegeeinrichtung des Zweckverbandes Haus Wartenberg neue Akzente und gibt den jungen Afrikanern eine Chance auf eine dreijährige Ausbildung in der Altenpflege. Die vier Gäste aus Kamerun haben in Yaunde, der Hauptstadt Kameruns, Deutsch gelernt, beherrschen die Sprache inzwischen ganz gut, obwohl sie erst seit einigen Wochen in Deutschland sind.

**Ausländische
deutschen Arb**

**Wie die ZAV Ih
Einstellung he**

Informationen für Arbeitgeber



 **Bundesagentur für Arbeit**
Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)

Information für Arbeitgeber

**Vermittlung von qualifi
Pflegerkräften aus Dritt
nach Deutschland**



 **Bundesagentur für Arbeit**
Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)

ZAV – Projekt Triple Win

Triple Win Pflegekräfte

Nachhaltig ausgerichtete Gewinnung von
Pflegerkräften – Unser Ansatz



 **Bundesagentur für Arbeit**
Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

sinfonie[®]

Die Software für Soziale Dienstleister

CAREk

DIE WOCHENZEITUNG FÜR ENTSCHEIDER IN

SEITE 2 // THEMA DER WOCHE

Politik Wird nach der anstehenden Bundestagswahl auch einmal wieder die stationäre Pflege im Fokus der politischen Aufmerksamkeit stehen? Darauf gab es bei der Altenheim EXPO dezente Hinweise.



SEITE 8 // HEIME

Management Die Mitarbeiter des Awo-Betriebsverbandes Westliches Westfalen lernen seit Anfang des Jahres, wie sie durch mehr Achtsamkeit im Pflegealltag besser auf sich und auf die Bewohner achten können.

Pflegekräfte aus Drittstaaten 1 000. Einreise im Sommer erwartet

Nürnberg // Auf dem deutschen und sogar auf dem EU-Arbeitsmarkt sind Pflegefachkräfte rar. Daher sucht die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit mittlerweile in Drittstaaten außerhalb der EU nach potenziellen Pflegekräften. Fündig geworden ist sie in Serbien, Bosnien und auf den Philippinen. Demnächst sollen auch qualifizierte Jobsucher aus Marokko an deutsche Kliniken und Seniorenheime vermittelt werden.

Nach einem zähen Start laufe das Projekt mit dem Namen „Triple win“ rund, berichtet ZAV-Geschäftsführerin Kea Decker. „Im Spätsommer erwarten wir die tausendste Einreise.“ Weil die Anerkennungsverfahren so kompliziert seien, stelle das ZAV interessierten deutschen Firmen Anerkennungsbegleiter zur Seite, die sie durch das kom-



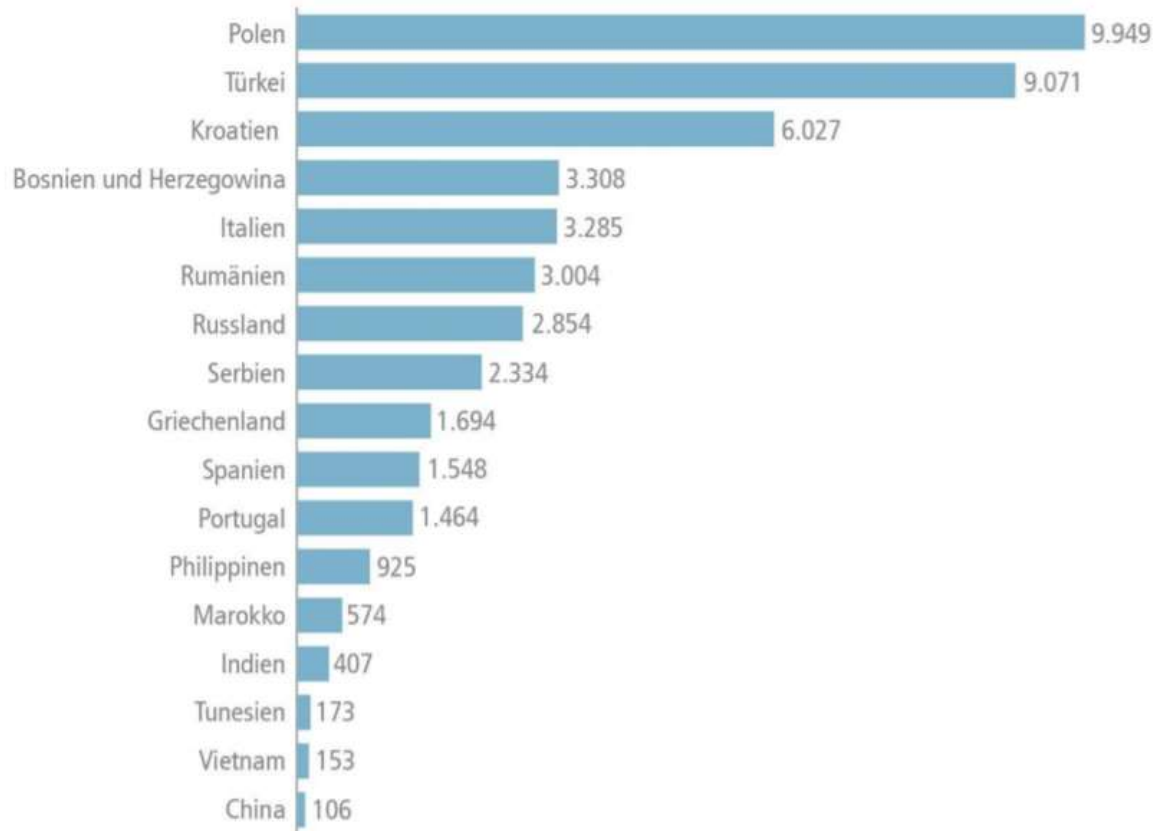
Seniorenzentrum Bethel / Bad Oeynhausen

Pflegekräfte aus Drittstaaten 1 000. Einreise im Sommer erwartet

Nürnberg // Auf dem deutschen und sogar auf dem EU-Arbeitsmarkt sind Pflegefachkräfte rar. Daher sucht die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit mittlerweile in Drittstaaten außerhalb der EU nach potenziellen Pflegekräften. Fündig geworden ist sie in Serbien, Bosnien und auf den Philippinen. Demnächst sollen auch qualifizierte Jobsucher aus Marokko an deutsche Kliniken und Seniorenheime vermittelt werden.

Nach einem zähen Start laufe das Projekt mit dem Namen „Triple win“ rund, berichtet ZAV-Geschäftsführerin Kea Decker. „Im Spätsommer erwarten wir die tausendste Einreise.“ Weil die Anerkennungsverfahren so kompliziert seien, stelle das ZAV interessierten deutschen Firmen Anerkennungsbegleiter zur Seite, die sie durch das kom-

Abb. 14: Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegekräfte mit ausländischer Staatsbürgerschaft nach Staatsangehörigkeit, 2013



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung, Datengrundlage: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik durch die Bundesagentur für Arbeit (2013b).

| BertelsmannStiftung

Internationale Fachkräfterekrutierung
in der deutschen Pflegebranche

Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen

Helge Evers, Ulf Gatzert, Angelika Lorenz



Arbeitsbedingungen sich verbessern, wenn sich der Druck verringert, der sich derzeit durch die anhaltenden Personalengpässe aufgebaut hat.

Selbst wenn die hier beschriebenen Handlungsansätze erfolgreich verfolgt werden, wird die Rekrutierung von Pflegefachkräften im Ausland angesichts der Größenordnung des künftigen Bedarfs, der sich in Deutschland abzeichnet, bei Weitem nicht genügen, um eine ausreichende Versorgung mit Pflegekräften sicherzustellen. Daher bleibt es unumgänglich, sich auch mehr um einheimische Pflegekräfte zu bemühen. Dazu braucht es ein Bündel von Maßnahmen, die hier nur skizziert werden können. Die folgenden Ansatzpunkte haben gemeinsam, dass sie auf eine echte Verbesserung von Status und Arbeitsbedingungen in der Pflege zielen: Reine Imagekampagnen für die Pflegeberufe bringen, wie die Erfahrung zeigt, kaum erkennbaren Nutzen.

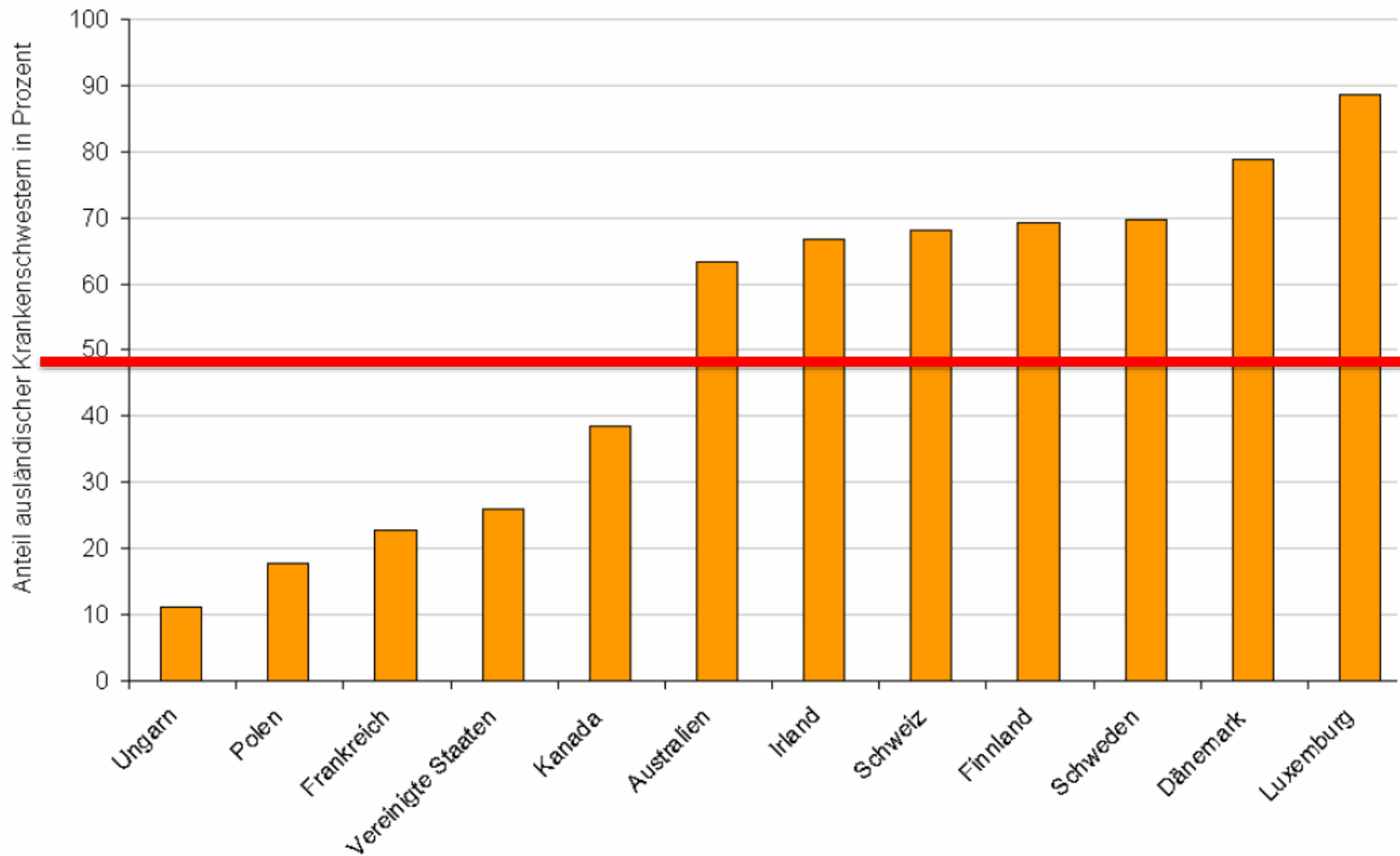


Krankenschwestern weltweit auf Wanderschaft

von Mireille Kingma

Die Zahl der Menschen, die auswandern, steigt weltweit weiter an. Der Anteil der Migranten an der Weltbevölkerung verharrt stets bei etwa drei Prozent. Die absolute Zahl hat sich jedoch in den letzten vier Jahrzehnten verdoppelt. Vor kurzem erreichte sie rund 191 Millionen (IOM 2005, UN 2006). Dabei ist die Migration weiblicher geworden: Heute sind fast die Hälfte aller Migranten Frauen. Und immer mehr Migrantinnen machen sich allein auf den Weg, ohne Partner oder Familie (Timur 2000). Dadurch verändern sich die Familiendynamik und der Zusammenhalt der Gemeinwesen sowohl in den Herkunfts- also auch in den Zielländern.

Viele Länder sind auf ausländische Krankenschwestern angewiesen



Ohne die Zuwanderung von Fachkräften würde das Gesundheitssystem in vielen Ländern nicht funktionieren. Von den EU-Mitgliedsstaaten gilt dies insbesondere für Luxemburg, Dänemark und Schweden (Daten von 2000, Datengrundlage: OECD (2007): The Looming Crisis in the Health Workforce. Washington).

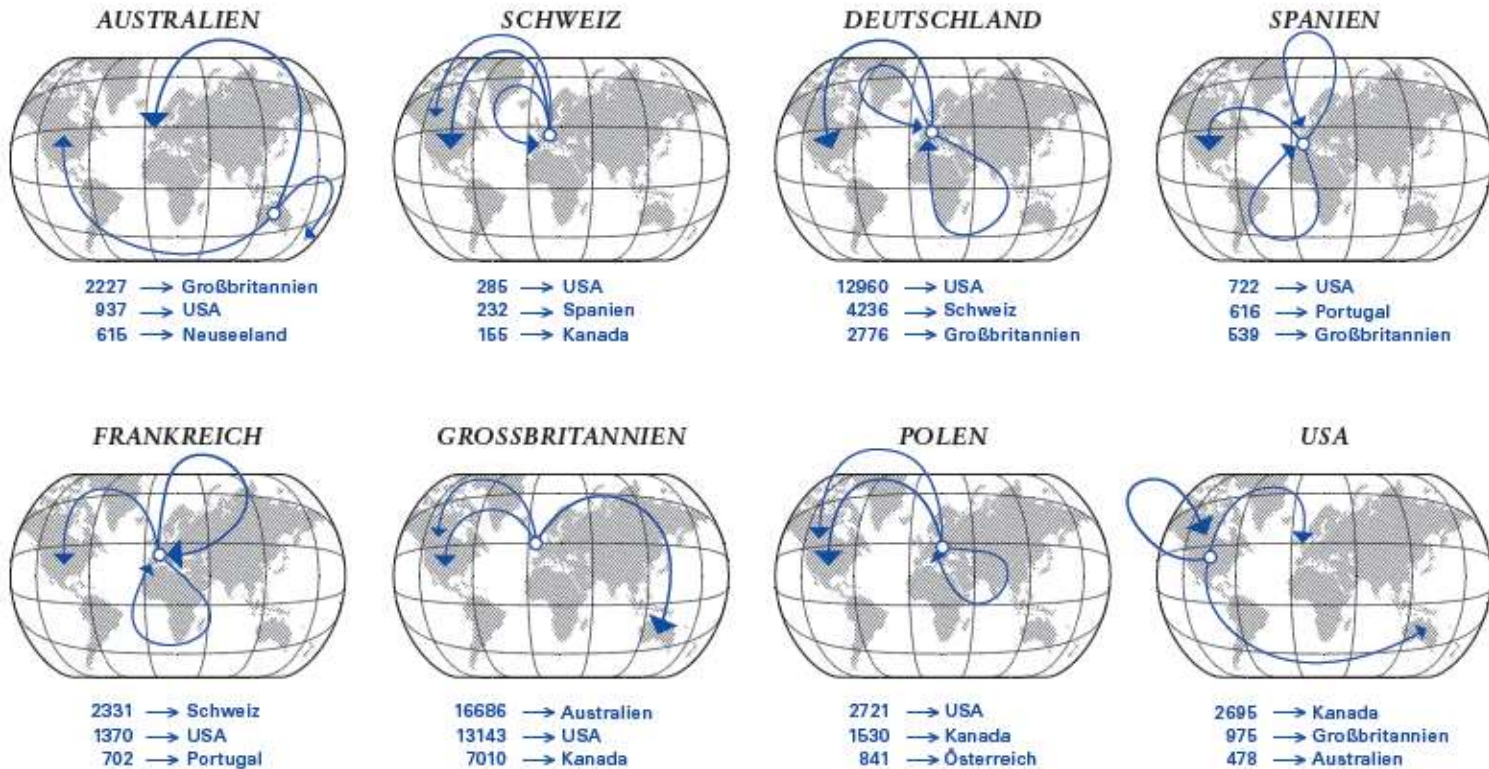
VIELE SYSTEME – EINE HERAUSFORDERUNG

→ **IMMER MEHR PFLEGEBEDÜRFTIGE, IMMER WENIGER MENSCHEN, DIE SICH UM SIE KÜMMERN KÖNNEN.**
HINZU KOMMT: DIE KOSTEN FÜR DIE VERSORGUNG STEIGEN IN GANZ EUROPA EXPONENZIELL.

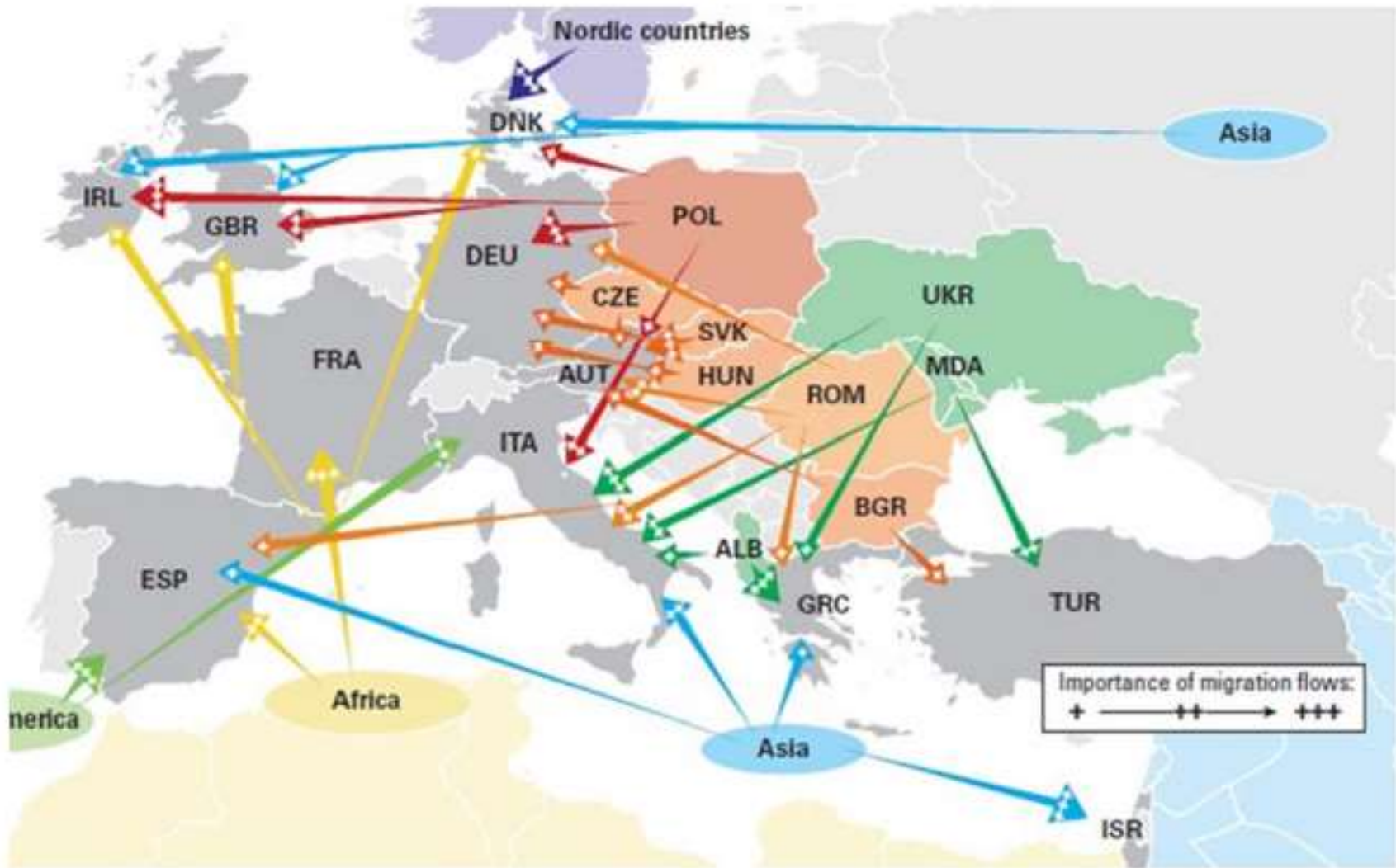
PFLEGEKRÄFTE AUF WANDERSCHAFT

Ohne Fachkräfte von außerhalb würde das Gesundheitssystem in vielen Ländern nicht funktionieren.
Eine Übersicht der Wanderungsbewegungen zwischen ausgewählten OECD-Staaten.

→ Absolute Zahl der in die jeweiligen Länder übersiedelten Pflegefachkräfte



4: Main countries of origin and destination of migrant care workers in Europe



Weltweiter Wettbewerb um Talente

- Nach Deutschland zieht es eher Fachkräfte aus sogenannten Billiglohnländern, die sich mit der Hoffnung „auf ein vielleicht besseres Leben“ auf den Weg machen beziehungsweise gezielt von deutschen Arbeitgebern angeworben werden (können). In die skandinavischen Länder oder in die Schweiz gehen offensichtlich die Spezialisten, die sich fachlich weiterentwickeln wollen und nach besseren Arbeitsbedingungen suchen.
- “There is evidence that doctors and nurses in higher-income countries also move between countries to take advantage of better labour markets in terms of pay. Also better working conditions and/or work–life balance was cited as important.” (University of Hertfordshire - Opportunities and challenges 2012)

3

Die „Engel“ unter deutschen Dächern

Haushaltshilfen aus Mittel- und
Osteuropa

DAS IST DANUTA, UNSERE PREISWERTE
TRÖSTERIN AUS POLEN





FAMILY BUSINESS

EIN DOKUMENTARFILM VON CHRISTIANE BÜCHNER

IN DEUTSCHLAND KÖNNEN ZWEI TÖCHTER IHRE MUTTER NICHT LÄNGER PFLEGEN. IN POLEN VERLÄSST EINE MUTTER IHRE FAMILIE, UM FÜR DIE FREMDE FRAU ZU SORGEN.



Magda macht das schon! - Die neue Sitcom ab 05.01.2017 bei RTL und vorab online auf TV NOW



RTL Television GmbH

Abonnieren 34.031

47.566 Aufrufe

+ Hinzufügen ↪ Teilen ⋮ Mehr

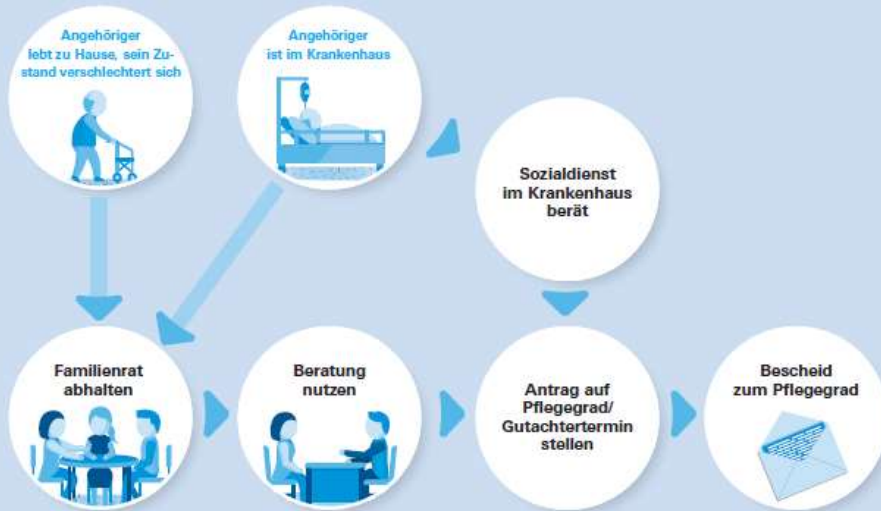
👍 90 💬 33

Hunderttausende „Engel aus dem Osten“

- Nach sehr vorsichtigen Schätzungen (Hoffmeyer 2015) sind mindestens **100.000** Personen als Haushaltshilfen in deutschen Seniorenhaushaltungen beschäftigt. Andere Quellen gehen von bis zu **300.000** Personen aus (Bonin/Braeseke/Ganserer 2015), Thomas Klie hingegen nennt anhand von Berechnungen auf Basis der Werte aus Österreich **600.000** Haushaltshilfen (Klie 2015).

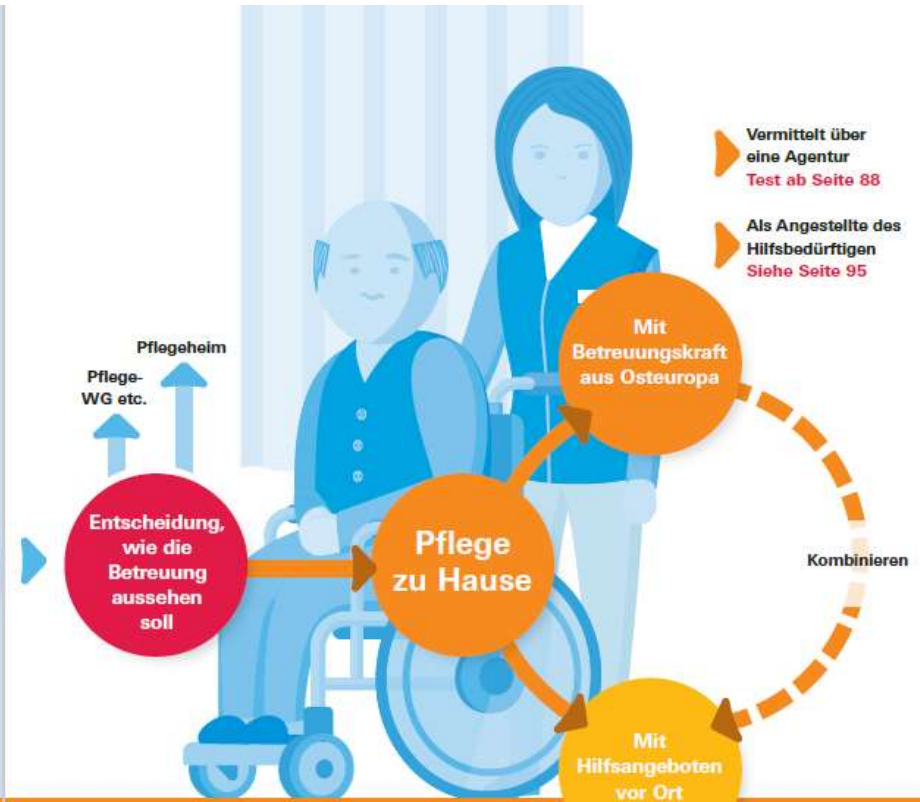
Schwarzarbeit in der Schattenzone

- Der Bundesverband Haushaltshilfe und Seniorenbetreuung (BHSB) nimmt an, dass bis zu **90 Prozent** der osteuropäischen Helferinnen „schwarz“ in deutschen Haushalten arbeiten (Hoffmeyer 2015). Ähnlich spricht das polnische Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik davon, dass **94 Prozent** aller Anbieter auf dem deutschen Haushalts- und Pflegemarkt in einer „Schattenzone“ agieren (Kniejska 2015).



Trautes Heim, da will ich sein

Pflege zu Hause In der eigenen Wohnung bleiben, obwohl es ohne Unterstützung und Pflege im Alltag nicht mehr geht? Das ist möglich, dank Betreuungskräften aus Osteuropa und verschiedensten Hilfsangeboten vor Ort.



► Vermittelt über eine Agentur
Test ab Seite 88

► Als Angestellte des Hilfsbedürftigen
Siehe Seite 95

► Wie die Hilfen ineinandergreifen
Siehe nächstes Heft

Hilfreich bei der Vermittlung, aber mit Schwächen bei Information und Verträgen



Spitzenreiter. Bedarfserfassung und Organisation sehr gut. Pflegefachwissen spürbar. Im Haushalt liegt ein Ordner mit Infos für Betreuerin und Kunden. In rechtlichen Fragen hapert es, wie bei den anderen Anbietern.



Mit Schulung. Punktiefähig, schult Betreuungskräfte. Einzige Agentur, die Selbstständige mit deutscher Gewerbeanmeldung vermittelt. Entsendet laut Webseite nun auch Mitarbeiter im Auftragsverhältnis.



Mit Ordner. Durchdachte Bedarfserfassung und Organisation, so liegt für Betreuungskräfte im Haushalt ein Ordner mit wichtigen Infos. Setze nach der Vermittlung nicht alle eigenen Ansprüche konsequent um.



Preis nach Grad. Die Vermittlungsschritte sind kundenorientiert. Einzige geprüfte Agentur, bei der die Kosten vom Pflegegrad abhängen. Wenige Qualitätsvereinbarungen in den Kooperationsverträgen mit den ausländischen Partnern.



Kundenorientiert. Archiviert die A1-Bescheinigung der Betreuungskräfte – gut zum Nachweis, dass sie versichert sind. Belegte wenig Qualitätsvereinbarungen mit ausländischen Partnern, etwa zur Vorbereitung der Betreuerinnen.

Bedingt hilfreich



Nicht konsequent. Die Bedarfserfassung ist durchdacht, die Agentur setzte sie aber nicht immer konsequent um. Das Sprachniveau der Betreuungskräfte ist im Bedarfstragebogen und in Personalvorschlägen oft unterschiedlich beschrieben.



Variabel. Die Vermittlung erfolgt durch viele Franchisenehmer. Diese nutzen den gleichen Bedarfstragebogen. Andere Arbeitsschritte sind nicht einheitlich geregelt, was zu Unterschieden bei der Qualität führen kann.



Mit Hausbesuch. Vor allem in Rheinland-Pfalz und Saarland tätig. Macht vor Vermittlungen oft Hausbesuche. Belegte wenig Qualitätsvereinbarungen in Kooperationsverträgen mit ausländischen Partnern.



Kundennah. Tätig vor allem in Baden-Württemberg und Bayern. Macht wenn möglich Hausbesuche: vor der Vermittlung und bei Neukunden zusätzlich nach der Ankunft der Betreuungskraft.



Viele Personalvorschläge. Erfasst den Bedarf gut, macht schnell Personalvorschläge – im Schnitt acht. So viel Auswahl kann verwirren. Belegte uns wenig an Qualitätsvereinbarungen mit ausländischen Partnern.



Ansprechpartner. Erfasst den Bedarf nur befriedigend. Seitens der Agentur ist ein fester Ansprechpartner für jeden Kunden vorgesehen, auch nach der Vermittlung. Kann Betreuungskräften im Notfall eine Wohnung stellen.

Wenig hilfreich



Wenig präsent. Klärt unzureichend, ob Hilfen jenseits der Betreuungskraft nötig sind. Kein regulärer Kundenkontakt nach Vermittlung, nur eine Notfall-Handynummer. Belegte uns wenig an Qualitätsvereinbarungen mit ausländischen Partnern.



Schlusslicht. Lieferte kaum Belege für seine Angaben. Mehrfach schwach, was dürftiger Bedarfstragebogen und dürre Nachweis der Qualitätssicherung mit Partnerfirmen. Arbeitet im Dienst der slowakischen Agentur Second Life Care.

Vermittlungsagenturen für osteuropäische Betreuungen

Kräfte: Neun überzeugen bei der Vermittlung

Anbieter	Pflege zu Hause Kuffel	Hausengel®	Brinkmann Pflegevermittlung	Die Perspektive	Linara	Pflegeherzen	Rebis Betreuungs-Agentur	Seniocare24	Sofiapflege	Pflegeagentur 24	Promedica Plus®	Diadema Pflegevermittlung	Second Life Care Deutschland
Internetadresse	pflegezuhaeuse.info	hausengel.de	brinkmann-pflegevermittlung.de	wuerdevoll-altwerden.de	linara.de	pflegeherzen.de	rebis-online.de	seniocare24.de	sofiapflege.de	pflegeagentur24.de	promedicaplus.de	diadema-pflege.de	slc-agentur.com
Vermittelte Personengruppen ¹⁾	Beschäftigte	Selbstständige ⁴⁾	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte	Beschäftigte
Kosten laut Anbieter	Vermittlungskosten (Euro)/Zahlungsrhythmus 2000–2500 1700–2200 Zusätzliche Kosten für An- und Abreise	583/jährlich 2000–2500 R	inklusive ⁹⁾ 1930–2500 □	535/jährlich 2150–2400 □	inklusive ¹⁰⁾ 2200–2600 □	inklusive ¹²⁾ 1590–2500 □	inklusive ¹⁰⁾ 2000–2350 □	850 ¹³⁾ /jährlich 1470–2070 □ ¹⁴⁾	69/monatlich 2000–2350 ■ ¹⁵⁾	inklusive ¹⁰⁾ 1740–2640 □	inklusive ¹⁰⁾ 1890–3400 □	inklusive ¹⁰⁾ 1790–2590 ■	ab 92,50/monatlich 1800–2400 □
FAZT - Fazit	Hilfreich bei der Vermittlung, aber mit Schwächen bei Information und Verträgen				Bedingt hilfreich					Wenig hilfreich			
Vermittlung	sehr gut	gut	gut	gut	gut	gut	gut	gut	gut	befriedigend	befriedigend	befriedigend	ausreichend
Erfassung der Bedarfs- und Wohnsituation	++	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Personalvorschläge und Organisation der Betreuung	++	++	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Leistungen rund um die Vermittlung	sehr gut	sehr gut	befriedigend	befriedigend	befriedigend	befriedigend	befriedigend	befriedigend	befriedigend	befriedigend	befriedigend	mangelhaft	mangelhaft
Unterstützung nach der Vermittlung	++	++	○	+	++	++	+	+	++	○	○	–	–
Qualitätssicherung bei den ausländischen Partnern	+	+ ⁷⁾	○	–	–	–	–	–	–	○	○	–	–
Kundeninformation	ausreichend	befriedigend	ausreichend	ausreichend	ausreichend	ausreichend	ausreichend	befriedigend	ausreichend	befriedigend	ausreichend	ausreichend	ausreichend
Zu Ablauf, Vermittler und ausländischen Partnern	○	○	+	○	○	○	○	+	○	○	○	○	○
Zu rechtlichen und finanziellen Aspekten	○	○	–	○	○	○	○	○	○	○	○	–	–
Mängel in den Verträgen zum Nachteil des Kunden													
Im Vermittlungsvertrag (nach AGB-Recht)	sehr gering	Entfällt ⁶⁾	gering ¹¹⁾	gering	Entfällt ⁶⁾	Entfällt ⁶⁾	Entfällt ⁶⁾	gering	gering	sehr gering	sehr gering	Entfällt ⁶⁾	gering
Sonstige Mängel in Verträgen (etwa Entsenderecht, Arbeitsrecht)	■	□ ¹⁾	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

1) Mangelhaft, 2) Mangelhaft, 3) Mangelhaft, 4) Mangelhaft, 5) In den monatlichen Betreuungskosten enthalten, die die selbstständige Betreuungskraft festlegt. Davon zahlt sie monatlich 615 Euro an den Anbieter als Franchisekosten. 6) Wird individuell vereinbart. 7) Kooperierte mit Privatfirmen nicht mit ausländischen Unternehmen, sondern mit ausländischen selbstständigen Betreuungskräften. 8) Keine schriftlichen Kooperationsverträge. 9) Keine relevanten Mängel festgemacht. Auffällig: Für die Niederlassungsfreiheit gilt EU-rechtlich der Grundsatz, dass es sich um eine dauerhafte wirtschaftliche Betätigung handelt. Der Franchise-Vertrag zwischen Anbieter und selbstständiger Betreuungskraft ist aber vornehmlich befristet. 10) In monatlichen Betreuungskosten enthalten. 11) Vermittlungsvertrag wird nur auf Anfrage geschlossen. 12) Ausnahme: 200 Euro Vermittlungsgebühr bei Kündigung des Dienstleistungsvertrags innerhalb von 6 Wochen. 13) In den Folgejahren reduziert sich der Betrag um je 10 Prozent bis auf 50 Prozent. 14) GR für alle Kooperationspartner mit einer Ausnahme – dann monatliche Betreuungskosten reduziert. 15) 160 bis 200 Euro, abhängig vom ausländischen Kooperationspartner. 16) Vermittelt Betreuungskräfte über Franchisenehmer, die so verschiedenen Standorten in Deutschland tätig sind. Diese müssen mit dem polnischen Partnerunternehmen Promedica24, dessen Betreuungskräfte vermittelt werden, einen eigenen Kooperationsvertrag schließen.

INLAND

VON KRISTIANA LUDWIG

Görlitz/Hövelhof – Als ihre Mutter zuer-
ben begann, suchte die Tochter eine Lösung.

Helfende Hände

Gründe für Nichtzahlung für gesundheitliche Pflegeberatung

Konstant **100%** alle

Scheinstätigkeit oder sogenannte
freie Mitarbeit – „Mindestlohn“ sei oft
nichts weiter als Marketing.
„Die deutschen Vermittlungsagenturen

Zu Hilfe

Viele Familien, die Pflegebedürftige zu Hause versorgen wollen, sind auf Helferinnen aus Osteuropa angewiesen. Die Politik steht vor einem Dilemma

Köln Damuta Lach ist 54 Jahre alt, ihren grauen Lockenkopf und arbeitet neun Jahren in Deutschland. zwanzig verschiedene Familien be-

Lachs Stimme wird laut, wenn sie darüber spricht. Sie war oft sehr wütend auf Deutschland. In ihrem Görlitzer Plattenhauszimmer hat sie ein Foto tibetischer Mönche aufgehängt, die trägt eine weiße

1470 und 3400 Euro kostet eine Betreuerin im Monat, die in den Haushalt einsteigt. Zum Vergleich: Ein professioneller 24-Stunden-Pflegedienst würde zwischen 1800 und 18000 Euro kosten. Zwei

verändert. Beide seien zum Zeitpunkt im Herbst 2016 bereits erheblich bemalt gewesen. Mensah-Schramm wurde durch das Externen rechtsextremem Aufsteiger und Grafen in ganz Deutschland bekannt. 1994 bekam sie für ihr Engagement das Bundesverdienstkreuz. Als sie 2016 in Berlin antrat, beobachtete dies ein Politist und sagte sie an. Mensah-Schramm reagierte mit einer Dienstaufsichtsbekwerde gegen ihn. Auch das Verfahren gegen den Beamten bleibt laut Staatsanwaltschaft ohne Folgen. 1994

Pflegebedürftige leben, die über 65 Jahre sind.
Pflegebedürftige benötigen im Schnitt 63 Stunden Zuwendung in der Woche

Die Wissenschaftler stellen zudem ein soziales Gefälle fest: Mehr als die Hälfte der Familien gab an, vollkommen auf professionelle Pfleger zu verzichten. Jeder fünfte Pflegebedürftige werde nur von einem einzigen Mönche versorgt. Im Schnitt benötigen Pflegebedürftige 63 Stunden Zuwendung in der Woche. Eine Beratung zu der Frage, wie viel Geld ihnen gesetzlich zusteht, erreichte „Hauptpflegerpersonen aus Mitleidstemern Schicksale oft nicht“. Stattdessen ermittelten die Forscher, dass die Familien durchschnittlich 260 Euro im Monat ausgeben, die nicht durch die Pflegekassen gedeckt sind. Das 70 Prozent aller Pflegebedürftigen werden nur zu Hause versorgt. Für die Bewohner der Pflegeheime geben die Kassen aber doppelt so viel Geld aus.
Es ist ein Dilemma: Würden die Arbeitsbedingungen der osteuropäischen Pflegerinnen und Helferinnen besser, dann würden die Pflege zu Hause auch für viele mittelständische Familien umbezahlbar – und die soziale Schere noch größer.



17 Jahre bis Ende Oktober 2016: Pflege-Beratung in der Bundesrepublik, Deutschland, Bundesagentur für Arbeit



Zu Hilfe

Viele Familien, die Pflegebedürftige zu Hause versorgen wollen, sind auf Helferinnen aus Osteuropa angewiesen. Die Politik steht vor einem Dilemma

Die Politin Damuta Lach ist 54 Jahre alt, sie hat einen grauen Lockenkopf und arbeitet nun seit neun Jahren in Deutschland. Sie hat zwanzig verschiedene Familien betreut. Kheleutsi, die sie gleichzeitig pflegen sollte, zum Beispiel. Oder eine Frau, der sie die Wunden versorgte und deren Tochter ihr außerdem Säcke voller Schmutzwäsche in die Wohnung stellte. Zuletzt fiel ihr nach zwei Monaten auf, dass ihre Agentur die Sozialversicherung nicht bezahlt hatte, obwohl es in den Formularen so wirkte.

Lachs Stimme wird laut, wenn sie darüber spricht. Sie war oft sehr wütend auf Deutschland. In ihrem Görlitzer Plattenhauszimmer hat sie ein Foto tibetischer Mönche aufgehängt, sie trägt eine weiße Kleidung. Sie will jetzt runterkommen.
Lach hat ihren Arbeitgeber hat so häufig gewechselt wie ihre Pflegefälle. Die Stiftung Wertestift rechnet sich in diesem Jahr 265 Anbieter für Helferinnen, vor acht Jahren waren es erst 60. „Die Branche boomt“, schreibt die Stiftung. Zwischen

1470 und 3400 Euro kostet eine Betreuerin im Monat, die in den Haushalt einsteigt. Zum Vergleich: Ein professioneller 24-Stunden-Pflegedienst würde zwischen 1800 und 18000 Euro kosten. Deutsche Firmen kooperierten häufig mit ausländischen Unternehmen, die wiederum fragwürdige Vereinbarungen mit den Helferinnen schlossen. Bei 13 untersuchten Firmen fand die Stiftung Wertestift durchgängig Arbeitsverträge, die „vor allem osteuropäischer Beschäftigten aus Osteuropa“ glichen.

form. Seit Januar gibt es „Pflegegrade“ statt „Pflegestufen“, die Mittel für Bedürftige wurden gerade erhöht. Auch diese reichen jedoch nicht, um Menschen mit komplexen Problemen zu Hause zu versorgen, sagt Studienautor Volker Heisecher. Sylvia Häbeler aus dem Bundesvorstand der Gewerkschaft Verdi fordert deshalb „eindeutige Vorgaben“ für die Helferinnen.
So wie bei Damuta Rogojanska, 42 Jahre alt. Rogojanska lebt seit vier Jahren bei einer alten Frau im ostwestfälischen Hövelhof. Die 85-Jährige liegt schon lange in einem Pflegebett, ihre Arme sind dürr, die Gesichtszüge kahlrig, sie hat Joghurt und trinkt Wasser. Rogojanskas Arbeitgeber hat der Sohn der Frau, aber gibt es keine Vermittlungsagentur. Stattdessen klettert sich das Caritas-Projekt „Caritas“ darum, das Rogojanska jede Woche Besuch von professionellen Pflegern bekommt und für die Nächte eine Notrufnummer besitzt. Jeden Mittag hat sie zwei Stunden frei, samstags und sonntags darf sie länger ausgehen. In dem Mustervertrag, den die Caritas den Angehörigen und Helferinnen zur Verfügung stellt, stehen eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden und 36 Urlaubstagen. Caritas-Koordinatorin Ursula Glotzer sagt, es sei kein Problem, legal in einem Haushalt zu arbeiten. Die Frauen müssen sich Pausen einzeln nehmen.“ Damuta Rogojanska beschwert sich nicht. > Seite 4

Mehr Busspuren in Berlin

Berlin – Umwelt- und Verkehrsministerin Ingrid Glinzler (parteilos) will den Liniensbusverkehr in Berlin (900.000) beschleunigen und damit attraktiver machen. „Es werden mehr Busspuren ausgebaut“, sagte sie am Dienstag dem Sender 105,3 Spreeradio. „Und die Zeiten, in denen die Busspuren gehen, werden deutlich ausgeweitet werden.“ Um die Haltezeiten zu verringern und mehr Karrierefreiheit sicher-



SING WASCHNIE DE FÜR
PRANIE HAUSHALT
POMOC W GOSPODARSTWIE DOMOWYM

INGRI JURE

RESPEKT

**Sparen –
auf dem Rücken
osteuropäischer
Frauen?**



FairCare – für eine gute,
gerechte und legale Beschäftigung
osteuropäischer Betreuungskräfte

Beratung und Vermittlung:

Telefon +49 711 2394137
faircare@vij-stuttgart.de
www.faircare-diakonie.de

Status quo

„Unser Staat muss sich davon verabschieden, die Probleme in der Pflege zu Billigstpreisen an andere Länder abzugeben.“ (Gutachten der Deutschen Bischofskonferenz, Hoffmeyer 2015)

„Eine Legalisierung mit breiter Resonanzfähigkeit ist in Deutschland nicht in Sicht.“ (Klie 2014)

4

Eins, zwei, drei:

Maßnahmen und Strategien gegen den
Pflege(fach)kräftemangel

Image.....



Pflege ist ... ein anderes Wort für Respekt.

Marcel Hornberg, 25 Jahre
Auszubildender zum Altenpfleger:
„Was ich gebe, bekomme
ich doppelt zurück.“



www.pflege.saarland.de

Eine gemeinsame Initiative der Träger von Pflege im Saarland.



Diakonie II

DER PARITÄTISCHE
VERBAND SAARLAND



Pflege ist ...
was alle brauchen – irgendwann.

Gerhard Balle, 69 Jahre
Hochschule Ludwigsmaximilians:
„Alter und Pflege, das macht
geradezeit die Thema.“



www.pflege.saarland.de

Das Saarland ist ein Land der Pflege. In Saarland



MENSCHEN.
PEOPLE.
ÊTRES HUMAINS.
BONN.

WÜRDETRÄGERIN

IST JEMAND,
DER ERST
DEN MENSCHEN
SIEHT UND
DANN
DIE KRANKHEIT.

DEUTSCHES ROTES KREUZ
ALTENPFLEGE-FACHKRAFT
DRK SOZIALSTATION

MENSCHLICHE PFLEGE
GESUNDHEITSSTANDORT BONN

**WIR
KÖNNEN
PFLEGE**



**IN GELSENKIRCHEN
UND BOTTROP**

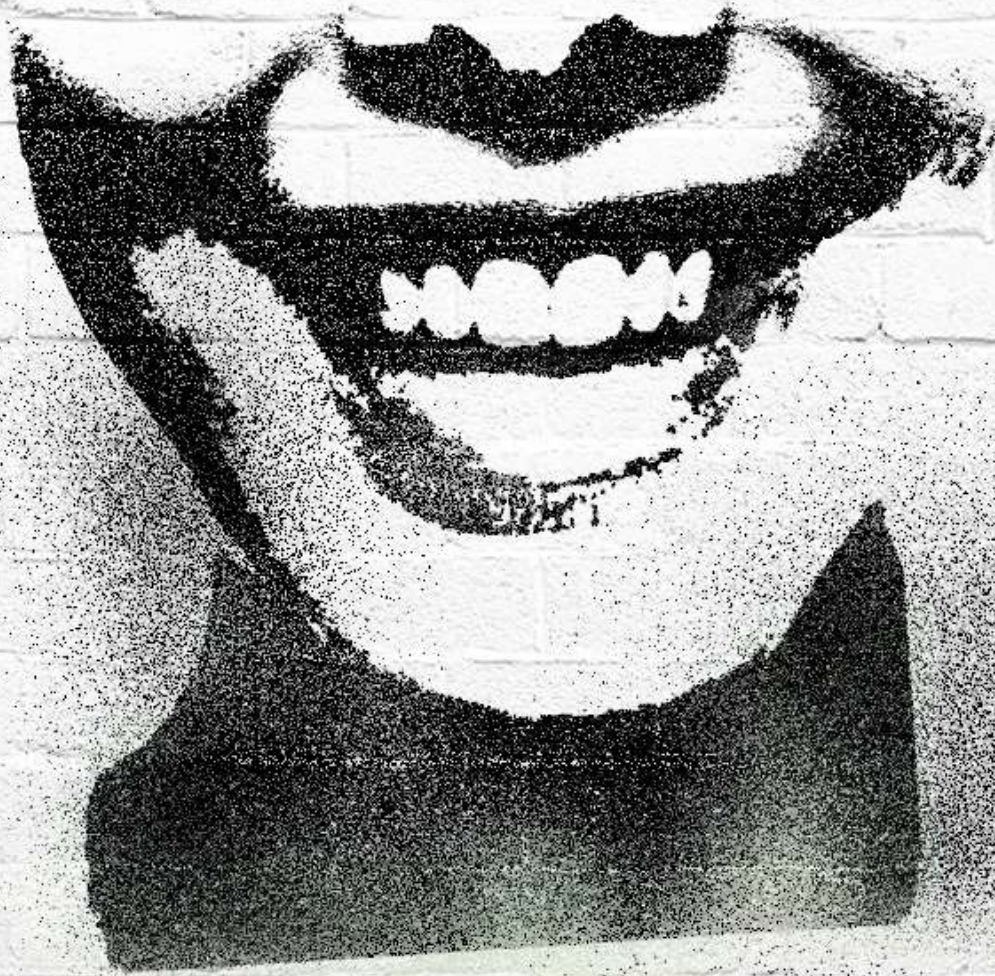
DIE FACHKRÄFTEKAMPAGNE IN DER EMSCHER-LIPPE-REGION



**Ich rocke die Pflege.
Warum? Weil ich es kann.**

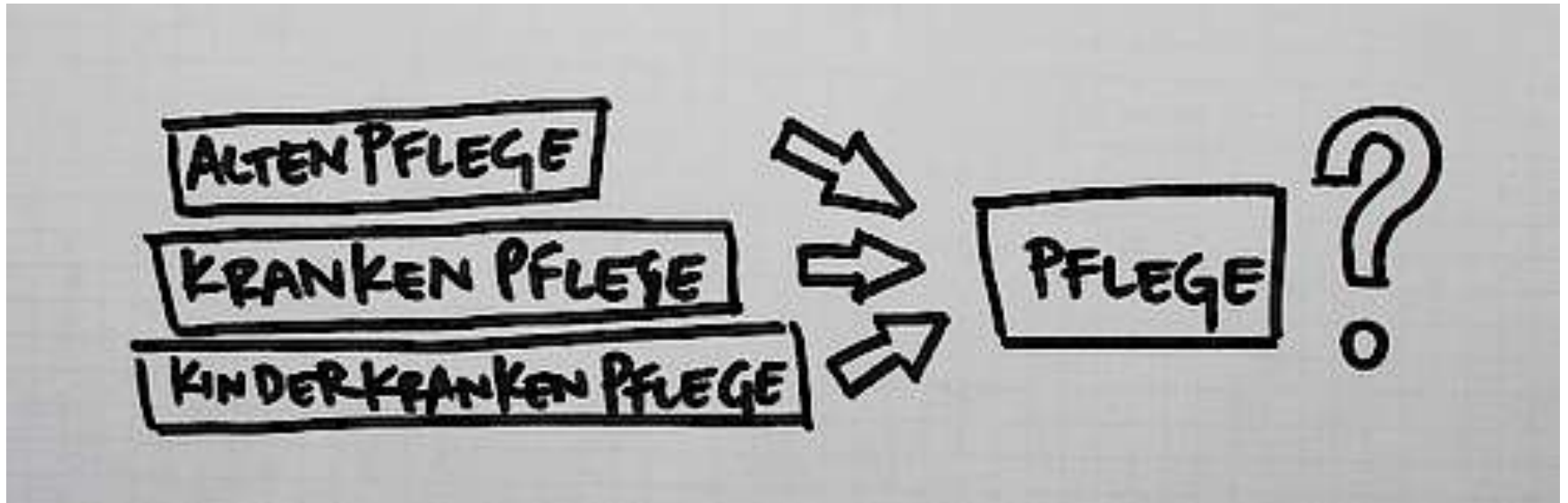
www.wir-können-pflege.de





HERZWERKER.de

Reform der Pflegeausbildung



Personalentwicklung / Professionalisierung



5

Was heißt das alles?

5 Botschaften zum Mitnehmen

1

Der Mangel an (Pflege)Fachkräften ist real und wird sich - nach allem was wir wissen und trotz enormer Anstrengungen - in den kommenden Jahren drastisch verstärken. Unsere pflegerische Versorgung (auf dem heutigen Niveau und im jetzigen System) ist **für die Zukunft nicht sichergestellt.**

2

Der „Arbeitsmarkt (Pflege)Fachkräfte“ ist offensichtlich ein regionaler, bzw. lokaler. Strategische Lösungsansätze können dementsprechend **nur vor Ort** Wirksamkeit entfalten.

3

Haushaltshilfen aus Ost- und Mitteleuropa sichern die pflegerische Versorgung zuhause – sie machen (zusammen mit Familien und anderen Vertrauenspersonen) ambulant vor stationär erst möglich! Diese helfenden Hände brauchen **„Rechtssicherheit“**.

4

Die Gewinnung von Pflege(fach)kräften aus dem Ausland ist lediglich „**ein Tropfen auf den heißen Stein**“ der Sicherung der Personalausstattung.

5

Die wichtige, entscheidende Aufgabe wird bleiben, in Deutschland einen (auch für neue Zielgruppen!!!) **attraktive(re)n Pflegeberuf** zu schaffen: u.a. mit einer klaren Entscheidung zur **(neuen) Pflegeausbildung**, Klärung der **Kompetenzentwicklung**, Klärung von **Vergütungsfragen** (Was ist uns Pflege wert?) und Schaffung eines attraktiven **Pflegeassistentenberufes**.

Herzlichen Dank!

Bonustrack?



Mitarbeiter
gesucht!



CITROËN

www.gaertner-herrmann.de

FFB DT 707



Ärzte Zeitung online, 25.04.2017

Kommentieren (0)



suchen... 

Fachkräftemangel

Charité setzt Kopfprämie für neue Pfleger aus

BERLIN. Die Berliner Universitätsklinik Charité zahlt ihren Angestellten eine Prämie, wenn sie Mitarbeiter für den Pflege- und Funktionsdienst vermitteln. Das hat sie vor Kurzem in ihrem Mitarbeitermagazin bekannt gegeben. "Auch namhafte Universitätsklinika wie die Charité spüren den zunehmenden Fachkräftebedarf im Bereich Pflege- und Funktionsdienst", heißt es dort. Vor allem in den Arbeitsbereichen OP und Geburtsmedizin sucht die Charité nach qualifiziertem Personal.

"Im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte wollen wir die Möglichkeiten nutzen, durch Mitarbeiterempfehlungen geeignete Bewerber für den Pflege- und Funktionsdienst zu gewinnen", so die stellvertretende Pflegedirektorin der Charité, Jenny Wortha-Hoyer. Das Mitarbeiter-Empfehlungsprogramm wurde daher ausgeweitet.

Neu ist, dass jetzt nicht mehr nur Pflegekräfte geeignete Mitarbeiter-Kandidaten empfehlen können. Die Prämie beträgt zwischen 300 Euro für die Vermittlung von Altenpflegern, Anästhesietechnischen Assistenten und Medizinischen Fachangestellten oder Arzthelferinnen und 1000 Euro für (Kinder-)Krankenpflegekräfte (auch im OP-Dienst), OP-Assistenten, Hebammen sowie Stations- oder Ambulanzleitungen. (ami)



 Kommentieren (0)



Extra: Seite für junge Ärzte

Wie ist die Einstellung junger Ärzte zu starren Hierarchien? Und wie steht es um die Fehlerkultur im Medizinerberuf? Aktuelle Blogbeiträge und Berichte zeigen Themen auf, die junge Kollegen bewegen.



**JUNGE ÄRZTE
ZUKUNFT IM BLICK**

[» Hier geht's zur Jungen-Ärzte-Seite](#)

Anzeige
Thema: Versicherung der INTER Versicherung

» PKV-Studie: Gesundheitssystem mit Spitzenwerten
Das deutsche Gesundheitssystem ist eines der besten weltweit. Doch es würde noch eine Strukturverbesserung vertragen.



Leserfavoriten
gelesen | versendet | gesucht | kommentiert



10% mehr

Neue Herausforderungen? Mehr

Einverstanden

Eine gute Pflege fordert viel Engagement, Kraft. Wir unterstützen Sie dabei mit guten Arbeitsbedingungen, qualifizierten Weiterbildungen und einem Aufschlag von bis zu 10% auf Ihr derzeitiges Gehalt. Kommen Sie als

Pflegedienstleitung (m./w)

in unser Kursana Domizil Gaggenau. Kursana hat 116 Einrichtungen der führenden privaten Dienstleistung im Bereich der professionellen Seniorenpflegebetreuungen.

Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung mit Angaben zum frühestmöglichen Eintrittstermin und Ihren Gehaltsvorstellungen.

Kursana Hauptverwaltung, Frau Selig
Mauerstraße 85, 10117 Berlin
E-Mail: kursana-personal@dussmann.de

www.kursana.de

KURSA



10% mehr Gehalt!

Neue Herausforderungen? Mehr Gehalt?

Einverstanden!

Eine gute Pflege fordert viel Engagement, Herz und Kraft. Wir unterstützen Sie dabei mit guten Arbeitsbedingungen, qualifizierten Weiterbildungen und einem Aufschlag von bis zu 10% auf Ihr derzeitiges Gehalt. Kommen Sie als

DOMIZIL

Senioreneinrichtungen
des Landesheim Würzburg

Pflegefachkräfte **VERDIENEN** nicht überall 3.400 €/mtl.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann erhalten Sie weitere Infos bei:

Daniel Beckl, 1st. Verwaltungsfachleiter und Personalentwickler

Zappeltstraße 67 | 97074 Würzburg | 0931 8009-117 | www.wilkommen-im-team.info

WÜRZBURG | OCHSENFURT | EIBELSTADT | KÖRNACH | RIMPAR | ESTENFELD | AUB





SOZIALE BERUFE kann nicht jeder

Besucht die Nachwuchs-Kampagne der Diakonie Deutschland auf Facebook und werdet Teil unserer Community!

 [Zur Facebookseite](#)





Das ist unsere Unternehmensphilosophie
Am Giesinger Bahnhof
wo Mensch im Mittelpunkt

Das ist unsere soziale Verantwortung

Mitarbeiten, wo
MITEINANDER
groß geschrieben wird.



www.giesingerbahnhof.de

B

2

V.K., 76, verwitwet,
12fache Ur-Grossmutter mit
einer ausgeprägten Schwäche für
Kriminalromane. Die unverbesserliche

Nachteule

findet keinen Schlaf, bis der Täter
seiner gerechten Strafe zugeführt
worden ist. Sie **sucht coole**
Pflegefachleute mit starken
Nerven, die ihre Leidenschaft teilen.

Wir suchen: Pflegekräfte (m/w)



**Völlig unkonventionell oder total „normal“ ?
Dann sind Sie wie wir – authentisch & engagiert.**

Für das Seniorenzentrum „Am Wiesengrund“ in Grasbrunn suchen wir Sie als **Pflegefachkraft** oder als **Pflegehilfskraft** (m/w). Wir unterstützen unsere Mitarbeiter bei der Wohnungssuche (Unterstützung bei der Kautions- & Maklergebühr), bieten übertarifliche Zulagen, jährliche Sonderzahlung und ein breitgefächertes Fortbildungsprogramm über unseren Bundesverband in Köln. Schicken Sie Ihre Bewerbung mit Ihrer Gehaltsvorstellung an:

ASB Casa-Vital Seniorenzentrum „Am Wiesengrund“ • Harthäuser Weg 38 • 85630 Grasbrunn
Telefon 089 621464-0 • www.asb-casa-vital.de • rezeption.grasbrunn@sz-grasbrunn.de

Wir helfen
hier und jetzt.

ASB
Arbeiter-Samariter-Bund



Tapetenwechsel

gefällig?

Wir stellen uns gerne zur Verfügung! Nein, wir sind keine Malermeister. Aber deinen Tapetenwechsel bekommst du bei uns trotzdem! Wie das? Wir haben eine neue Aufgabe für dich. Und uns als sympathischen Arbeitgeber bekommst du noch dazu: Wir sind ein ambulanter Fachpflegedienst und haben uns auf die häusliche Intensiv- und Beatmungspflege spezialisiert. Zur Teamverstärkung in der **Fachpflegeeinrichtung »Christopher Haus«** in **Münster** sowie für die Individualbetreuung unserer Patienten in **Rheine, Steinfurt, Saerbeck** und **Lengerich** suchen wir DICH als

exam. Pflegefachkraft (m/w)

Wenn du unsere Leidenschaft für die Pflege teilst, bist du bei uns genau richtig! Und weil es uns einfach wichtig ist, gibt es einiges oben drauf:

- du bekommst einen unbefristeten Arbeitsvertrag, denn wir wollen ja länger etwas von dir haben
- bei uns erwartet dich eine familiäre Arbeitsatmosphäre – das »DU« ist doch viel unkomplizierter
- wir bieten dir eine betriebliche Altersvorsorge: Wenn nicht bei uns, wo dann?
- du kannst unsere firmeneigenen Ferienhäuser nutzen – denn jeder braucht mal eine Auszeit
- du bekommst direkt zum Einstieg eine Fachweiterbildung, falls du über keine Vorkenntnisse im Bereich der Intensivpflege verfügst

Bereit für den Neuanstrich? Für ein erstes Kennenlernen ruf uns einfach ganz unkompliziert an oder schick uns eine Mail. Wir freuen uns auf dich!

air vital

Wir l(i)eben Pflege

Kranken- und Intensivpflege

air vital Kranken- und Intensivpflege GmbH · Westfalenstraße 176 · 48165 Münster

Deine Ansprechpartner: Nadine Simon · Jörg Reinsch

Telefon (0 25 01) 922 95 70 · muenster@airvital.info

www.airvital.info · facebook.com/airvital

WIR SUCHEN! SIE SUCHEN?

Denn sollten wir uns noch finden.
Wir suchen und suchen Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter in drei Bereichen:

- PFLEGEFACHKRAFT**
- PFLEGEKRAFT**
- PFLEGEASSISTENZ**
- VERWALTUNG**

in voll- und teilzeit, zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Wir erwarten von Ihnen:
Keine Wunder über Ihre Aufgabenstellung, das Gericht
kollektivieren soll der Wunsch haben Sie von uns arbeiten.

Was wir bieten:
Keine Wunder, aber eine gute Chance
für Ihren guten Willen zu verdienen.

DAKONIE STATIONEN
Im Kirchenkreis Havel
gemeinnützige GmbH



Air weitere Informationen
zu den Stellungsangeboten,
fragen Sie uns,
www.dakoniestationen-havel.de



Wer nimmt die Herausforderung an?

Menschen mit Ausmaß



www.kann-people.com



WAS WÄRE PFLEGE OHNE DICH?

DU MÖCHTEST:

- ✓ einen Job, der dich fordert
- ✓ dich selbst zu schätzen für
 - Analyse- und Innovationsgeist
 - Kreativität- und Lösungsgeist
 - Arbeitsfreude
- ✓ einen Job, bei dem du es schaffst,
 - ein Team zu sein?
 - dich mit dem Team, und - Verantwortung?
 - ein starkes Arbeitsverhältnis zu schaffen?

DIE GEFAHREN:

- ✓ 20 Tage Urlaub
- ✓ überhöhter Löhne
- ✓ zu wenig bezahlte berufliche Weiterbildung
- ✓ veraltete Schulungen
- ✓ Mitarbeiter*innen-Geschwindigkeiten
- ✓ keine Chance
- ✓ individuellen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- ✓ unzureichende Aufträge, Verantwortungsbereitschaft
- ✓ eine Beschäftigung für die 10 Jahre
- ✓ keine Verantwortungsbereitschaft

Denn bewirbt dich JETZT SCHRILL... bevor DIESE freie Stelle vergeben ist!

↳ **Bewirb deine Bewerbung noch vor:** **Institut für Intensivpflege** **oder** **↳ Bewirb dich noch vor:** **IP Intensivpflegeverband GmbH**
Friedrichstraße 22 - 10117 Berlin **Telefon: 030 410131-220**

AKTUELL GIBT ES FREIE STELLEN FÜR DIE BEREICHE:

- ✓ 2024 bis 2025
- ✓ 2024 bis 2025 in der Fach- / 2024 bis 2025 in der Allgemein- / 2024 bis 2025 in der Allgemein- / 2024 bis 2025 in der Allgemein-
- ✓ 2024 bis 2025 in der Allgemein- / 2024 bis 2025 in der Allgemein- / 2024 bis 2025 in der Allgemein- / 2024 bis 2025 in der Allgemein-

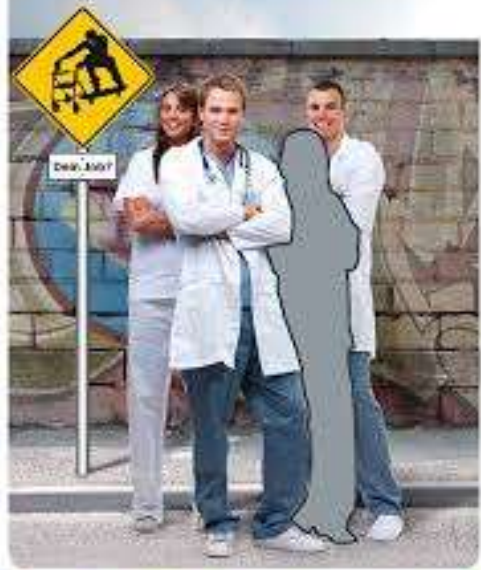
Es wird kein Ort genannt, bei dem du arbeiten sollst.
Kein Problem, bewirb dich trotzdem!
Bei jeder guten Pflegekraft gibt es
die passende Verantwortung!

STEWIEGELT JETZT

Institut für Intensivpflege

Bewirb dich noch vor dem 15. August 2024!

Wir sind ein Montag bis Freitag
von 9 bis 18 Uhr im Amt erreichbar.
TEL: 03021-8227873
100 New York Street



www.domus-mea.de

www.domus-mea.de/azubi

rundum gut.

Centas-Station Westfeld e.V.

Ich mache eine gute Ausbildung!

Ich werde Altpflege*in.
Natürlich in den
Sozialstationen
der Caritas
Westfeld!

Da stimmen
Qualität,
Betriebsklima
und Aufstiegs-
chancen!

Die Caritas-
Sozialstationen
stellen zum 01.08.
eines jeden Jahres
Auszubildende ein.

Auch was für Dich?
Ausscheidspartner für Rückfragen:
Sina Mitzel
Caritasverband Westfeld e.V.
Telefon: 04391 / 194 020 266



Bewirbung: richte dich bitte an:
Caritasverband Westfeld e.V.
Personalabteilung
Am Markt 2 • 44789 Gelsenkirchen
person@caritas-westfeld.de

Gutes tun tut gut.

ascleonCare

Neurologische Rehabilitation

Sicher in die Zukunft Komm in unser Team!

Altenpflege ist innovativ, spannend und innovativ - und bietet dir
echte Jobchancen! Altenpflege ist ein Beruf mit viel Leben und
sehr am Menschen.

**Bewirb dich jetzt für
Deine Ausbildung bei uns!**

Kontakt & Information:
ascleonCare Intern- &
Ambulante Pflege

www.ascleonCare.de

Suche es im
Portraitwall!






Unser Team freut sich auf DICH!

VITA ist ein ambulanter Pflegedienst für Kranken- und Altenpflege. Zur Erweiterung unseres engagierten und aufgeschlossenen Teams suchen wir

exam. Pflegekräfte (m/w)
Pflegehilfskräfte (m/w)

in Voll- und Teilzeit sowie auf geringfügiger Basis für die Betreuung und Begleitung unserer Patienten im Raum **Sinnatal** und **Umgebung**. Auch Wiedereinsteiger und frisch Examierte sind bei uns herzlich willkommen.

Wir bieten dir eine familiäre Unternehmensphilosophie, Fort- und Weiterbildungen, Überstundenabbau in Ferienhäusern, betriebliche Altersvorsorge usw. **Wir freuen uns sehr auf deine Bewerbung!**

Vita ambulante Pflege
Corinna Kröll - Claudia Goldbach
Erichsauer Straße 34
35391 Sinnatal

Tel. (046 84) 91 99 21
sinnatal@pflegedienstvita.de

VITA
— Wir lieben Pflege

www.pflegedienstvita.de
facebook.com/vita.pflegedienst

Wir freuen uns auf DICH!



BONITAS ist ein ambulanter Pflegedienst für Kranken- und Altenpflege. VITA, die Pflegedienstungen Mona & Maren, suchen zur Teamverstärkung

exam. Pflegekräfte (m/w)

die unsere Patienten gerne in Voll- und Teilzeit sowie auf geringfügiger Basis erkrankten & qualifizierten pflegen und betreuen möchten. Auch Wiedereinsteiger und frisch Examierte sind bei uns herzlich willkommen.

Wir bieten dir eine familiäre Unternehmensphilosophie, Fort- und Weiterbildungen, Überstundenabbau auch in Ferienhäusern möglich, betriebliche Altersvorsorge usw. **Wir freuen uns auf deine Bewerbung!**

Bonitas GmbH & Co. KG
Mona Klob - Maren Linker
Lange Straße 64
32756 Detmold

Tel. (052 31) 391 36 99
detmold@bonitas.de

BONITAS
Wir lieben DICH

www.bonitas.de
facebook.com/bonitaspflege



FACHKRÄFTE GESUCHT!

Das Demenzzentrum Molbergen engagiert sich in Spezialrichtung dafür, dass 94 Menschen ein an ihrer Lebenswelt orientiertes, festes und lebendiges Wohnumfeld finden. Dafür suchen wir Unterstützung:

DEMENZZENTRUM MOLBERGEN

Hauswirtschafterin (m/w)
mit Erfahrung in der Speisenerstellung im Großküchenbereich und Kenntnissen über Bedürfnisse und Anforderungen in der Speisenversorgung bei eingeschränkten älteren Menschen.

Pflegfachkraft (m/w)
Auch Wiedereinsteiger und frisch Examierte sind herzlich willkommen. Sie haben Spaß an Ihrer Arbeit und arbeiten gern in einem motivierten Team? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung.

Demenzzentrum Molbergen • Einrichtungsleitung Waltraud Fasel
Am Buchenbaum 30 • 40696 Molbergen
Telefon 0 44 75 - 92 86 80 • info@demenzzentrum-molbergen.de

Hier macht jede Tat einen guten Tag. Ausbildung im Pflegebereich.



ITZT BEWERBEN!
Wir haben noch Plätze für dieses Jahr.

Maße des Unterschieds: in einer Ausbildung zum Altenpfleger oder zur Altenpflegerin bei uns. Für einen Beruf mit Zukunft.

KSP Kranken- und Sozialpflege

facebook.com/ksp.pflege
www.ksp-pflege.de/berufung

Werte pflegen.

AGAPESON
Gesundheit und Wohlbefinden

Multitasking? Können auch Männer.

Ich bin Altenpfleger bei AGAPESON.

Auch Sie sind nicht anders, denn Sie sind ein Mensch. Hier ist Ihre Chance, das zu zeigen.



Jetzt Ausbildung starten!
www.agapeson.de



Wow!

Pflegedienstleitung (m/w) gesucht!



PFLEGEN & WOHNEN HAMBURG

In Gemeinschaft leben. Seit 1619

**Machen Sie in
Ihrer Freizeit,
was Sie wollen ...**



... denn das verleiht auch
im Alltag Flügel!

Examierte
Pflegefachkräfte
(m/w)
gesucht!

Wir freuen uns auf Ihre Onlinebewerbung
über www.pflegenundwohnen.de

Telefon (040) 20 22 - 31 21
www.pflegenundwohnen.de





Mach Mutti glücklich.

Komm zurück.



Herzlichen Dank!