

# BDPK News

## Nachrichten, Positionen, Berichte

ViSdP: BDPK – Bundesverband Deutscher Privatkliniken e.V.,  
Thomas Bublitz, Hauptgeschäftsführer  
Friedrichstraße 60 · 10117 Berlin · Telefon (030) 2400899-0  
E-Mail: post@bdpk.de · www.bdpk.de



Thomas Bublitz,  
Hauptgeschäftsführer  
des BDPK

## Mehr Professionalität wagen

Von Thomas Bublitz

Die Debatten um das Pflegebudget und die Unstimmigkeiten in der Frage, welche Tätigkeiten zur Pflege am Bett gehören, dürfen den Blick nicht vom eigentlichen Problem ablenken: Wir brauchen mehr Fachkräfte in der Pflege und praktikable Lösungen, um das vorhandene Personal zu entlasten – aber kein kamealistisches und bürokratisches Feintuning.

Weitgehende Einigkeit besteht unter allen Beteiligten darin, dass mehr Personal am ehesten durch höhere Attraktivität und die Aufwertung des Pflegeberufs gewonnen werden kann. Aber was bedeutet das für die Praxis? Die reflexhafte Antwort „bessere Bezahlung“ greift da zu kurz, denn Gestalt und Struktur des Berufs würden damit kaum verändert. Für sinnvoller halte ich es, die Pflege mehr zu fordern und zu fördern, ihre Professionalisierung weiterzuentwickeln. Konkrete Vorschläge dazu macht das bereits vor knapp einem Jahr erschienene gemeinsame Positionspapier „Pflege kann mehr!“ der Stiftungen Münch, Bertelsmann und Bosch. Zentrale Empfehlungen sind: mehr Verantwortung für professionell Pflegenden durch Übernahme ärztlicher Aufgaben und mehr Expertise durch den Ausbau der Akademisierung. Eine höhere Vergütung ginge damit dann folgerichtig einher.

Diese und andere Vorschläge liegen auf dem Tisch der Politik; sie müssen jetzt schnellstmöglich umgesetzt werden. Aber auch unter günstigsten Annahmen dürfte es wohl einige Zeit dauern, bis solche Veränderungen ausgeführt und wirksam sind. Deshalb sollten schon heute alle Möglichkeiten zur Aufwertung und Entlastung der Pflege genutzt werden. Dazu gehören die Entbürokratisierung des Berufsalltags der Pflegekräfte ebenso wie ihre Entlastung durch Digitalisierung und Arbeitsteilung, sprich: Übertragung einfacher Arbeiten auf Hilfskräfte. Das alles trägt auch schon heute zur Professionalisierung des Pflegeberufs bei und ist bereits in fast allen Kliniken gelebte Praxis – es darf aber gerade jetzt nicht durch bürokratische Hemmnisse verzögert, erschwert oder sogar ausgehebelt werden.

Eine solche Verhinderungstaktik dürfte auch dem Willen des Gesetzgebers widersprechen, der mit der Ausgliederung des Pflegebudgets aus den DRG den Druck vom Pflegepersonal nehmen und mehr Hände für die Pflege am Bett schaffen wollte. Das sollte nicht durch kleinliche und schwerfällige Debatten über Detailfragen und Kostenstellen konterkariert werden.

## Pflegekräftemangel

# Not macht erfinderisch

Der Pflegekräftemangel ist spürbar wie nie. Die Suche nach wirksamen Strategien für das Recruiting neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Bindung des vorhandenen Personals beschäftigt Krankenhäuser und Reha-Kliniken. Hier stellen vier BDPK-Mitgliedskliniken ihre Projekte und Aktivitäten vor.

### Christine Strehl, Pflegedienstleitung Waldburg-Zeil Kliniken, Klinik Oberammergau:

„Mit der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung entschied sich auch die Klinik Oberammergau, fortan als praktischer Ausbildungsträger zu fungieren. Hierbei liegt der Fokus des Ausbildungskonzeptes schwerpunktmäßig auf Quereinsteigern. Als rheumatologische Fachklinik mit Akut- und Reha-Bereich ist der Klinik Oberammergau dies glücklicherweise möglich. Die Verantwortlichen konnten sich relativ schnell mit dem Kooperationspartner, der BG Unfallklinik Murnau beziehungsweise deren Krankenpflegeschule, verständigen, sodass auch eine hervorragende theoretische Ausbildung sichergestellt ist. Mit dem Konzept der Ausbildung für Quereinsteiger möchte die Klinik Oberammergau Bestandsmitarbeitern aus anderen Bereichen die Möglichkeit geben, in den Pflegeberuf zu wechseln und sie gleichzeitig ans Haus binden.“

Wir bieten pro Jahr zwei Ausbildungsplätze an und rekrutieren unsere Mitarbeiter überwiegend aus den Pflegehelfern der Stationen sowie aus dem Stationservice. Selbstverständlich kann sich aber jeder Mitarbeiter bewerben, egal in welchem Bereich er bis dato tätig war. Der große Vorteil für uns



Die Klinik Oberammergau setzt auf Standorttreue. Im Bild: Pflegedienstleiterin Christine Strehl (rechts) mit Rosa-Maria Bach, Teamleitung Personal, und Robert Tauber, Klinikdirektor.

als Arbeitgeber ist, dass die Mitarbeiter dem Haus gegenüber schon loyal eingestellt sind. Zudem haben sich die Mitarbeiter in der Regel bereits etwas aufgebaut, unter Umständen eine Familie gegründet, und unterliegen so einer gewissen Standorttreue. Diese erhöht für die Klinik signifikant die Wahrscheinlichkeit des Wunsches auf Übernahme nach der Ausbildung. Aufgrund eines eigenen Vergütungskonzeptes ist für die Mitarbeiter der Lebensunterhalt gesichert und die Ausbildung wirtschaftlich möglich. In einem dünn besiedelten Landkreis mit hohem Altersdurchschnitt, zugleich aber zwei Maximalversorgern, erscheint der Klinik Oberammergau dieses Konzept zur Mitarbeiterbindung Erfolg versprechend und zukunftsorientiert.“

### Mizrab Akgöz, Asklepios Bildungszentren für Gesundheitsfachberufe, Regionalleitung Bildung Hessen:

„Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung ist ein vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) genanntes wichtiges berufspolitisches Ziel, um individuell flexible Bildungschancen zu ermöglichen und eigene qualifizierte Fachkräfte für die Zukunft auszubilden. Dabei gelten laut BIBB Zusatzqualifikationen als ein flexibles und vielseitiges Instrument zur Steigerung der Attraktivität der Berufsausbildung. Diese Bildungsdurchlässigkeit, von der Pike auf, ist in kaum einem anderen Beruf mehr gegeben als in der Pflege und stellt damit eine wichtige Ressource für Krankenhaus- und Ausbildungsträger zur Gewinnung und Bindung von Auszubildenden und Mitarbeitern für die Pflege dar.“

So kann, wer über die für die dreijährige Ausbildung in Vollzeit oder für die familienfreundliche vierjährige Ausbildung in Teilzeit zur/zum Pflegefachfrau/-mann gesetzlich geforderten Voraussetzungen eines mittleren Bildungsabschlusses oder einer fachgebundenen beziehungsweise der Allgemeine Hochschulreife nicht verfügt, beispielsweise am vom Asklepios Bildungszentrum in Bad Wildungen in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule initiierten SPass-Projekt teilnehmen. SPass ermöglicht Schülern bei einer gleichzeitigen Pflegeassistenten-Ausbildung den Hauptschulabschluss, der den Zugang zur einjährigen Krankenpflegehilfesausbildung eröffnet, zu erwerben. Hauptschulabsolventen mit einer erfolgreich absolvierten einjährigen Pflegeausbildung ist der Zugang in die drei- oder vierjährige Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/-mann gegeben. Durch zahlreiche Fort- und Weiterbildungsangebote der häufig eigenen Bildungszentren

kann sich die/der Pflegefachfrau/-mann entsprechend den eigenen Interessen und/oder dem Bedarf des Arbeitgebers weiterqualifizieren. Ein aktuell ausgeprägter Bedarf, der sich aus dem neuen Pflegeberufegesetz (PflBG) ergibt, besteht in der Weiterbildung zum/zur Praxisanleiter/-in.

In Kooperation mit Hochschulen bieten inzwischen diverse Bildungszentren für Gesundheitsfachberufe zudem, zur eigenen Attraktivitätssteigerung und parallel zur Ausbildung, den Erwerb eines ersten akademischen Grades, B. Sc. oder B. A., durch einen dualen Studiengang im Bereich Pflege und Gesundheit an. Aufbauend auf dem Bachelorabschluss kann ein Masterstudiengang im Bereich Pflegepädagogik, Pflegemanagement oder Pflegewissenschaft angeschlossen werden.

Krankenhaus- und Ausbildungsträger, die diese Durchlässigkeit der Bildung von der Pike auf sinnvoll nutzen und Bildungsinteressierten individuelle Fördermöglichkeiten unterbreiten und damit gleichzeitig individuelle Bildungschancen eröffnen, steigern die eigene Anziehungskraft und können so, über die Durchlässigkeit des eigenen Bildungsangebots, nicht nur neue Auszubildende, sondern langfristig auch, dem eigenen Bedarf entsprechend, qualifizierte neue Mitarbeiter gewinnen.

Ein Beispiel dafür ist Alwine Becker, Gesundheits- und Krankenpflegerin und Bachelorabsolventin. Sie nimmt aktuell an einem von Asklepios geförderten Traineeprogramm teil, das ihr Einblick in die unterschiedlichsten Aus-, Fort- und Weiterbildungsaufgaben der hessischen Bildungszentren gibt. Zugleich studiert sie im ebenso von Asklepios geförderten Masterstudiengang „Berufspädagogik“. Nach dem Studium will Alwine Becker im Asklepios Bildungszentrum in Wiesbaden als Pädagogin arbeiten. Auf dem Weg zum individuellen Bildungsziel gefördert zu werden, bedeutet für sie, während des Studiums eine finanzielle Sicherheit und nach dem Studium eine Arbeitsplatzgarantie im wohnortnahen Asklepios Bildungszentrum Wiesbaden zu haben. Becker auf ihrem individuellen Bildungsweg zu fördern, ist für Asklepios eine selbstverständliche und unabdingbare Aufgabe des Bildungsmanagements, um zum einen nicht nur qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden, sondern auch, um eigens zur Professionalisierung der Pflege beizutragen.“



**Rafaela Kedzierski,**  
Pflegedienstleitung am MediClin  
Herzzentrum, Lahr/Baden:

„Wir sind eine Spezialklinik mit 75 Betten. Seit circa zehn Jahren bilden wir neben den OTAs auch in der Gesundheits- und Krankenpflege aus, stets mit dem Ziel, unsere Auszubildenden

nach dem Examen zu übernehmen. Deshalb ist schon die Auswahl der Schüler wichtig. Für uns spielt dabei neben der Eignung auch das Interesse an unserem Fachgebiet eine wichtige Rolle. Alle zukünftigen Auszubildenden kennen die Ausbildungsstationen durch eine Hospitation. Meist haben sie ein FSJ oder Berufsorientierungspraktikum bei uns durchgeführt. Zur Gewinnung von Auszubildenden setzen wir auf eine enge Kooperation mit den umliegenden Schulen. Wir engagieren uns als Bildungspartner für die berufliche Orientie-

rung an einer Schule mit dem Profulfach Pflege, nehmen an Berufsinformationstagen teil und gestalten Betriebserkundungen für alle Schulformen. Zu jedem Zeitpunkt zeigen wir berufliche Perspektiven durch Fort- und Weiterbildung auf.

Während der Ausbildung setzen wir auf eine persönliche und individuelle Unterstützung der Schüler, zum Beispiel mit zusätzlicher Prüfungsvorbereitung in Theorie und Praxis. Die Schüler werden als Lernende und potenzielle neue Mitarbeiter wahrgenommen. Da sie einen Großteil der Ausbildung in anderen Häusern absolvieren, ist für uns die Mitarbeiterbindung wichtig. Die Schüler werden zu Feiern eingeladen und nehmen am jährlichen Mitarbeitergespräch teil. Vom Praktikum über die Ausbildung und nach dem Examen unterstützt unser Team kontinuierlich die fachliche Entwicklung. Zusätzlich wird der Prozess von der Personalreferentin begleitet.“



**Oliver Kort, Pflegedienstleitung**  
Johannesbad Fachklinik  
Bad Füssing:

„Es gelingt in Deutschland nicht, genügend inländische Schüler und Umschüler für den Pflegeberuf zu begeistern. Diesen Pflegekräftemangel kennen wir auch in der Johannesbad Fachklinik im

niederbayerischen Bad Füssing bestens. Die Klinik verfügt über rund 500 Betten und führt Rehabilitations-, Anschlussheil- und Akutbehandlungen durch. Zur Klinik zählen Abteilungen für Orthopädie, Urologie, Psychosomatik sowie ein Rücken- und Schmerzzentrum.

In unserer Fachklinik konkretisierten wir Anfang 2018 den Plan, Mitarbeiter aus der Ukraine als neue Kollegen zu gewinnen. Der Kontakt erfolgte über einen Personalvermittler mit Erfahrung in der Akquise ukrainischer Fachkräfte. Ende 2018 hatten wir schließlich alle Auflagen erfüllt und konnten fünf potenzielle ukrainische Pflegekräfte in Bad Füssing ein erstes Mal treffen. Im Februar 2020 die härtesten Aufgaben: Wir mussten Visa und fachliche Anerkennungen besorgen, was sich aufgrund des ersten Lockdowns sowie fehlender und falscher Dokumente stark verzögerte. Hier führten Gespräche mit Entscheidern und Onlineunterricht zum Erfolg. Die Einreise war gesichert. Nach Ankunft in Bad Füssing absolvierten unsere Kollegen aus der Ukraine von uns angebotene Sprachkurse im Wechsel mit gezielten Praxiseinsätzen in der Klinik. Zudem beschafften wir Wohnungen, was im ländlich geprägten Bad Füssing gut machbar war. Mittlerweile haben vier Kandidaten den Vorbereitungskurs zur Kenntnisprüfung mit großem Erfolg absolviert. Sie arbeiten seit Anfang Dezember 2020 als vollständig anerkannte Pflegefachkräfte in unserer Klinik.“

## Pandemie, Stand Dezember 2020

# Kliniken am Limit

Der im November verlängerte Rettungsschirm für Krankenhäuser geht durch hohe Mindestanforderungen an vielen Kliniken vorbei. Der BDPK hat deshalb im Dezember mit der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) an den Gesetzgeber appelliert, auch die Grund- und Regelversorger einzubeziehen.

Mitte Dezember 2020, bei Redaktionsschluss dieser *f&w*-Ausgabe, wurde das öffentliche Leben in Deutschland angesichts der sich ausbreitenden Corona-Pandemie drastisch heruntergefahren. Die entsprechenden Entscheidungen der Bundesregierung und der Bundesländer fanden in der Bevölkerung ebenso wie bei den Wirtschaftsverbänden breite Zustimmung und auch aus Sicht der Kliniken und ihrer Verbände war die Verschärfung des Lockdowns eine richtige und notwendige Maßnahme. Die Entwicklung der Infektionszahlen verlief so besorgniserregend, dass dringend gehandelt werden musste, um einen weiteren ungebremsten Anstieg der Infektionen zu verhindern. Fast alle Kliniken meldeten bundesweit eine dramatische Zunahme der intensivmedizinisch zu behandelnden Covid-19-Patienten, immer weniger Intensivbetten waren verfügbar, planbare Operationen mussten verschoben werden.

### Doppelbelastung der Kliniken

Stand Mitte Dezember war auch: Immer mehr Kliniken steuerten auf eine wirtschaftlich bedrohliche Situation zu, denn im Vergleich zum Vorjahr waren die Belegungszahlen erheblich eingebrochen – und damit verbunden die Erlöse. Diese Doppelbelastung brachte Kliniken an die Belastungsgrenze und darüber hinaus. Daran änderte auch das im November in Kraft getretene Dritte Bevölkerungsschutzgesetz wenig. Denn dieser schnell beschlossene neue Rettungsschirm für Krankenhäuser unterstützte, anders als zu Jahresbeginn, nicht alle Krankenhäuser durch Ausgleichszahlungen, sondern wurde mit hohen Mindestanforderungen (Erfüllung der Anforderungen der erweiterten und umfassenden Notfallversorgung) ausschließlich über Maximalversorgern aufgespannt. An Grund- und Regelversorgern sowie Spezialkliniken gingen die neuen Regelungen komplett vorbei.

Ob und was sich bis zum Erscheinen dieser Ausgabe an der Situation geändert hat, kann kaum vorhergesagt werden. Tatsache ist, dass die DKG und der BDPK dringende Appelle an die Bundesregierung gerichtet haben, den Rettungsschirm umgehend weiter aufzuspannen und die Grund- und Regelversorger ebenso einzubeziehen wie die als Ersatzkrankenhäuser benannten Reha-Kliniken.

Denn diese Kliniken und ihre Mitarbeiter waren (und sind) von steigenden Fallzahlen ebenso betroffen wie die Maximalversorger. Verschärft wurde die Situation bis Mitte Dezember

dadurch, dass Maximalversorger immer häufiger die Aufnahme von Corona-Patienten von anderen Krankenhäusern verweigerten. Sorge bereitete den Kliniken zusätzlich, dass sich eine wachsende Zahl ihrer Beschäftigten aufgrund von Covid-19-Infektionen in die angeordnete Quarantäne begeben mussten. Angesichts der zwingenden Vorgaben der Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung gerieten die Häuser auch mit ihren personellen Kapazitäten zunehmend an ihre Grenzen und ganze Abteilungen mussten schließen.

### Konkrete Vorschläge für den Rettungsschirm

Für die Kliniken und ihre Mitarbeiter sind die vergangenen und nächsten Monate eine Nagelprobe. Während einer nie dagewesenen Belastung können die Gehaltszahlungen der nächsten Monate nicht mehr sichergestellt werden. DKG und BDPK haben deshalb die Politik aufgefordert, zu verhindern, dass für die Patientenversorgung dringend benötigte Häuser ihren Betrieb nicht mehr aufrechterhalten können. Dazu ist es notwendig, Grund- und Regelversorger durch eine Weiterentwicklung des Rettungsschirms zu unterstützen. Erforderlich sind hierfür folgende Schritte:

- Erweiterung des Empfängerkreises der Freihaltepauschalen durch eine Anpassung der Kriterien für Freipauschalen („Vorhalte-Kaskade“) 2020 und 2021,
- Regelungen zur kurzfristigen Liquiditätssicherung der Klinikstandorte,
- Entlastung der Krankenhäuser von Bürokratiepflichten: Insbesondere Fortsetzung der reduzierten MD-Prüfquote und Aussetzung der Pflegepersonaluntergrenzen in allen von der Pandemie betroffenen Regionen.

Ob und wie weit die „Notrufe“ der Kliniken bei der Politik gewirkt haben, kann nicht vorhergesagt werden. Es bleibt zu hoffen, dass die getroffenen Maßnahmen die Verbreitung des Virus bremsen, auch in Deutschland schnellstmöglich die Zulassung des Impfstoffes erfolgt und die Menschen weltweit diese Herausforderung meistern werden.