

Liebe Gäste,

ein neues Jahrzehnt ist angebrochen. Ein Jahrzehnt, das uns vor besondere Herausforderungen stellen wird. Es ist das Jahrzehnt, in dem die Babyboomer in Rente gehen werden mit der Folge, dass innerhalb der kommenden zehn Jahre in Deutschland die Zahl der Bürger zwischen 20 und 64 Jahren – somit die Altersgruppe der potenziell Erwerbsfähigen - um 3,8 Millionen schrumpfen wird. Gleichzeitig wird es bis zum Ende der Dekade in Deutschland gut drei Millionen Rentner mehr geben als heute. Jeder vierte Bundesbürger wird dann über 67 Jahre alt sein: Das sind 19 Millionen Personen. Und die Zahl der Pflegebedürftigen wird aller Voraussicht nach um 600.000 auf 4,1 Millionen steigen. Dies wird nicht nur zu einem enormen Mangel an Arbeits- und Fachkräften führen, sondern auch die Sozialversicherungen massiv unter Druck setzen.

Schon heute leidet die Pflegebranche unter einem starken Fachkräftemangel. Ich behaupte jedoch, dass dieser Mangel nur zu einem kleinen Teil auf die permanent proklamierten angeblich so schlechten Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist. Wir haben es vielmehr mit einem universellen Fachkräftemangel zu tun. Laut dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sind aktuell 352 von 801 Berufsgattungen mit Fachkraftengpässen konfrontiert. Und das geht quer durch alle Branchen: Handwerk, Lehrer, Polizisten, Feuerwehr, Ärzte, Bus- und Lokfahrer usw. usw.

Dass die Arbeit in der Pflege nicht so unattraktiv ist, wie immer behauptet wird, können Sie zum Beispiel daran erkennen, dass sich die Zahl der Pflegefachkräfte in ambulanten und stationären Einrichtungen seit 1999 um 77 Prozent erhöht hat. Auch die Zahl der Auszubildenden steigt kontinuierlich an. Im Jahr 2018 war die Altenpflege der am vierthäufigsten gewählte Ausbildungsberuf.

Auch die Bezahlung ist bei weitem nicht so schlecht, wie sie immer dargestellt wird. Zwar gibt es gerade in der privaten Pflegebranche noch viele Arbeitgeber, die einen sehr niedrigen Lohn bezahlen. In einem tarifgebundenen Unternehmen, wie die Seniorendienste Stadt Hilden es sind, kann sich das Gehalt jedoch sehr gut sehen lassen. So verdient eine Pflegefachkraft je nach Berufserfahrung zwischen 2.850 und 3.700 € pro Monat zzgl. der tariflichen Sozialleistungen wie Zeitzuschläge, Weihnachtsgeld, Leistungszulage und zusätzliche Altersversorgung in der RZVK. Das Gehalt liegt damit deutlich über dem, was aller Voraussicht nach bei einem geplanten Flächentarifvertrag für die Pflege zu erwarten ist. Und es ist auch höher als in vielen Berufen mit 3-jähriger Ausbildung.

Schon die Ausbildungsvergütung liegt mit 1.140 – 1.300 € je nach Ausbildungsjahr mehr als doppelt so hoch wie der in 2019 gesetzlich eingeführte Mindestlohn für Auszubildende von ca. 515 €. Pflege bei einem öffentlichen Arbeitgeber lohnt sich also.

Dennoch wird bis zum Jahr 2025 mit einem Mangel an Fachkräften von 140 – 200 Tausend gerechnet, je nachdem, wie sich der Pflegebedarf und das familiäre Engagement entwickeln werden. Ursache sind vor allem die demografische Entwicklung und die wachsende Zahl an Pflegebedürftigen, die wiederum einen höheren Bedarf an professionell Pflegenden mit sich bringen wird.

Wir müssen also alle Anstrengungen unternehmen, um unsere Arbeit so attraktiv wie möglich zu machen. Das permanente öffentliche Herbeiführen eines negativen Pflegeimages, indem von katastrophalen Arbeitsbedingungen und von einem Pflegenotstand geredet wird, ist da sicherlich eher kontraproduktiv. Ich erlaube mir, mich an dieser Stelle einmal bei der Rheinischen Post und dem Wochenanzeiger zu bedanken, die gerne auch positiven Nachrichten aus unseren Einrichtungen in ihren Zeitungen veröffentlichen und nicht nur dann über Pflege berichten, wenn irgendwo ein Skandal stattgefunden hat.

Ich bin mir allerdings sicher, dass die politische Entscheidung bei Einführung der Pflegeversicherung, die Altenpflege dem Markt zu überlassen, tatsächlich fatale Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in vielen Einrichtungen mit sich gebracht hat. Ich halte für grundlegend falsch, wenn die Pflege von Menschen dafür genutzt wird, um Rendite zu erwirtschaften. Dies gelingt in der Regel nur, wenn an Personalmenge, an der Bezahlung der Mitarbeitenden und/oder an notwendigen Investitionen gespart wird. Damit wird genau die

Situation forciert, die zu dem negativen Image der Pflege geführt hat. Wie kann es sein, dass immer mehr Pflegeheime von großen ausländischen Privat-Equity-Investoren gekauft und mit Gewinn weiterverkauft werden und damit nicht nur die Pflegeversicherten und die Pflegebedürftigen deren Renditen finanzieren, sondern auch die Steuerzahler und die Kommunen, die bei nicht ausreichenden Eigenmitteln die verbleibenden Pflegekosten übernehmen müssen.

Mit großem Interesse habe ich daher eine Entscheidung in unserem Nachbarland Österreich aufgenommen: Der Landeshauptmann Hans Peter Doskozil hat im April 2019 verkündet, dass Pflegeheime im Burgenland künftig nur mehr gemeinnützig betrieben werden dürfen. Für Betreiber von Einrichtungen auf gewinnorientierter Basis soll es eine vierjährige Übergangsfrist geben.

Wäre es nicht im eigenen Interesse der Kommunen, sowohl für das Wohl ihrer pflegebedürftigen Bürgerinnen und Bürger als auch für ihren städtischen Haushalt sich dafür einzusetzen, einen solchen Systemwechsel auch in Deutschland herbeizuführen und über den Städtetag entsprechenden Druck auf die Politik zu machen? Die Diskussion auf Bundesebene, die Rendite von Pflegeunternehmen zu deckeln, geht auf jeden Fall in die richtige Richtung.

Man kann nicht oft genug betonen, wie gut die Entscheidung der Stadt Hilden war, sich in den 90er und Nuller Jahren nicht der Privatisierungswelle öffentlicher Einrichtungen anzuschließen, sondern die eigene Pflegeeinrichtung – damals gab es ja nur das Seniorenzentrum Stadt Hilden, wie es seinerzeit hieß – in eigener Trägerschaft weiterzuführen. Ursache für die Privatisierungsentscheidungen der Kommunen waren meist defizitäre Betriebsergebnisse. Kommunale Einrichtungen wurden in der Regel durch Mitarbeitende des Sozialamts geleitet und als Unterabschnitt in städtischen Haushalten geführt. Mögliche Überschüsse dienten dem allgemeinen Haushaltsausgleich der Kommune, notwendige Investitionen fanden nicht statt. Und wenn dann das Geld für die erforderlichen Investitionen fehlte, erschien der Verkauf der einzig mögliche Ausweg.

Dass es auch anders geht, hat unter anderem die Stadt Hilden gezeigt. Dort, wo Pflegeheime in kommunaler Trägerschaft mit einer weitgehenden betriebswirtschaftlichen Handlungsfreiheit geführt werden, am besten als gemeinnützige GmbH, werden sie in der Regel wirtschaftlich erfolgreich geführt. Und ich wage zu behaupten, mit einer deutlich höheren Pflegequalität als in den meisten privatgewerblich geführten Einrichtungen. Und hier meine ich nicht die inhabergeführten Einrichtungen, sondern die großen Pflegeketten. Die lange Warteliste für einen Platz in einer unserer beiden Häuser und die regelmäßigen Aussagen der Interessenten, unbedingt zu uns kommen zu wollen, weil sie von uns so viel Gutes gehört haben, geben mir recht.

Zu beachten ist auch, dass das Pflegeversicherungsrecht den Kommunen im Rahmen der Daseinsvorsorge den gesetzlichen Auftrag zur Sicherstellung der pflegerischen Grundversorgung übertragen hat. Es erscheint daher gerade auch angesichts der eingangs skizzierten demografischen Entwicklung dringend notwendig zu sein, eigene Pflegeeinrichtungen zu betreiben, um sich so das erforderliche Knowhow zum Betrieb solcher Einrichtungen zu bewahren und auf die Notwendigkeiten des Marktes reagieren zu können.

Interessanterweise denkt die Stadt Düsseldorf, die ihre Pflegeeinrichtungen vor vielen Jahren an die Sanakliniken verkauft hat, derzeit darüber nach, ob sie nicht selber wieder als Träger von Pflegeeinrichtungen tätig werden soll. Hintergrund hierfür ist die hohe Zahl fehlender stationärer Pflegeplätze in der Landeshauptstadt und die ausbleibenden Investitionen durch andere Träger.

Schaut man nach Hilden kann hier die Errichtung der Tagespflege im Fliederweg als Beispiel dienen, die von den Seniorendiensten gebaut wurde, nachdem der dringende Bedarf durch den Demenz-Infopunkt proklamiert wurde. Sie erfreut sich einer sehr großen Nachfrage, ist immer bestens ausgelastet und feiert dieses Jahr ihr 10-jähriges Bestehen. Nur das begrenzte Grundstück des Seniorenzentrums Hummelsterstraße und fehlende Freiflächen in der Nähe halten uns davon ab, dort eine weitere Tagespflege zu errichten und damit dem anhaltenden Bedarf gerecht werden zu können.

Gleiches gilt übrigens für die Errichtung zusätzlicher Seniorenwohnungen mit und ohne Betreuung, für die die Nachfrage ebenfalls sehr groß und die Warteliste lang ist. Wir würden es überaus begrüßen, wenn die Stadt Hilden ein entsprechendes Grundstück bereitstellen oder Bebauungspläne und Grundstücksverkäufe an Investoren mit einer entsprechenden Auflage versehen würde, damit weitere barrierefreie Wohnungen für alte und pflegebedürftige Menschen mit und ohne Betreuung entstehen können.

Aber die Seniorendienste Stadt Hilden haben auch sonst auf die Bedürfnisse der pflegebedürftigen Bürgerinnen und Bürger in Hilden reagiert. Aufgrund des großen Mangels an Kurzzeitpflegeplätzen haben wir in 2018 verlässliche Kurzzeitpflege im Erikaweg eingerichtet und beabsichtigen, im Laufe des Jahres auch in der Hummelsterstraße entsprechende Plätze bereitzustellen.

Und wir haben im November mit der ambulanten Pflege rund um das Seniorenzentrum Erikaweg begonnen, wissend, dass der Bedarf nach ambulanten Pflegeleistungen die Möglichkeiten der bestehenden Pflegedienste deutlich übersteigt. Immer mehr Menschen haben Mühe, einen ambulanten Pflegedienst zu finden, der ihre Versorgung gewährleistet.

Auch sonst haben wir viel geleistet im vergangenen Jahr:

- Wir haben 7 junge Marokkanerinnen und Marokkaner zu uns geholt, die nun bei uns eine Ausbildung in der Altenpflege absolvieren, um so den steigenden Personalbedarf abdecken zu können.
- Wir haben zusammen mit der Apotheke am Strauch und mit verschiedenen Ärzten ein Projekt zur Optimierung der Medikamentenversorgung unter Federführung der Universität Düsseldorf durchgeführt und von dort die Rückmeldung erhalten, dass es bei uns weit überdurchschnittlich gut läuft.
- Wir haben zahlreiche Renovierungs- und Modernisierungsarbeiten im Erikaweg durchgeführt und hoffen, Ihnen gefällt das neue Design.
- Wir haben uns intensiv auf die neuen Qualitätsprüfungen vorbereitet, die mit einer kompletten Umstellung des Bewertungssystems verbunden sind. Dies bringt zwar zunächst viel Bürokratie mit sich. Wir sind aber hoffnungsfroh, dass sich die Vergleichbarkeit der Pflegequalität in Einrichtungen dadurch deutlich erhöhen wird und begrüßen die neuen Qualitätsindikatoren sehr.
- Wir haben mit der AOK Rheinland-Hamburg eine Kooperationsvereinbarung zur Gesunden Pflegeeinrichtung abgeschlossen. In diesem Rahmen werden nicht nur unsere Mitarbeitenden geschult zum Beispiel zu senioren- und demenzgerechter Ernährung, zu Trainings zum Erhalt der Mobilität und zum Umgang mit herausforderndem Verhalten. Es fanden darüber hinaus auch Gesundheitscoachings für Mitarbeitende statt.
- Und wir haben trotz aller bürokratischen Hürden als eine der ersten Einrichtungen in Deutschland das Zusatzpersonal eingestellt, welches Jens Spahn gesetzlich ermöglicht hat.

Lassen Sie mich an dieser Stelle noch zwei Gedanken zum Thema Personal loswerden: Ich bin der festen Überzeugung, dass nicht alleine die Menge der Fachkräfte über die Qualität der Pflege bestimmt und halte daher die gesetzliche Fachkraftquote von 50% für falsch. Glauben Sie wirklich, dass die Einstellung einer unmotivierten und unempathischen Fachkraft zur Erfüllung der Fachkraftquote statt einer hervorragenden und erfahrenen Pflegehilfskraft mit Herz und Engagement die Pflegequalität erhöht. Aufgrund des Fachkräftemangels passiert aber oft genug genau dies.

Das ausführliche Forschungsprojekt zur Entwicklung eines bundeseinheitlichen Pflegeschlüssels, welches durch Prof. Rothgang im vergangenen Jahr abgeschlossen wurde, hat übrigens ergeben, dass der Personalschlüssel eigentlich in allen Bundesländern – in NRW allerdings nur gering – angehoben werden müsste. Und dabei sieht er insbesondere einen zusätzlichen Bedarf an Pflegehilfskräften. Ich bin gespannt, was die Politik aus diesen Erkenntnissen machen wird.

Die Bundespolitik befasst sich derzeit aber nicht nur mit der Frage, wieviel Personal es in Pflegeeinrichtungen bedarf, sondern auch – und das begrüße ich sehr – ob man den Einsatz von

Zeitarbeitskräften in der Pflege nicht verbieten oder zumindest erheblich einschränken sollte. Zeitarbeit hat zwei negative Effekte:

- Die Qualität der Pflege sinkt. Denn die Mitarbeitenden, die von außen kommen, kennen die Abläufe und die Bewohnerinnen und Bewohner nicht. Es kommt zudem zu einem erhöhten Personalwechsel, welcher Beziehungsarbeit schwermacht.
- Die Arbeitsbedingungen für die festangestellten Mitarbeitenden werden schlechter. Denn viele Pflegekräfte gehen zu einer Zeitarbeitsfirma, weil sie dort zum einen besser verdienen, Geld, das dann den Unternehmen für die Gehälter des Stammpersonals fehlt. Und weil sie sich dort die Dienste aussuchen können, Dienste zu unbeliebten Zeiten wie Wochenende und Spätdienst also ablehnen und diese wiederum vermehrt vom Stammpersonal geleistet werden müssen.

Ich bin daher sehr stolz und froh, dass in unseren beiden Einrichtungen seit Jahren keine Zeitarbeit mehr im Einsatz war und die Mitarbeitenden lieber selber die Dienste abdecken, als auf diese schlechte Lösung zurückzugreifen. An dieser Stelle einen ganz großen Dank an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Kurz vor Schluss nun noch einen kleinen Ausblick, was im Jahr 2020 auf uns zukommt, bzw. was wir uns vorgenommen haben:

- Wir werden uns weiterhin intensiv mit den neuen Qualitätsindikatoren und den neuen Prüfkriterien auseinandersetzen.
- Unsere beiden Einrichtungen sind unter vielen Bewerbern ausgewählt worden, am bundesweiten Projekt „Leuchttürme der Pflege. Interkulturell ausrichten. Personal binden. Integration fördern“ teilzunehmen. Ziel ist es, die interkulturelle Kompetenz der Führungskräfte und der Mitarbeitenden zu fördern und uns zukunftsfähig aufzustellen, um der steigenden Zahl an Mitarbeitenden und Bewohner*innen mit Migrationshintergrund gerecht werden zu können.
- Wir haben uns mit einem Projektantrag zur weiteren Öffnung unserer Einrichtungen in die umliegenden Quartiere an der Ausschreibung des Landesförderprogramms „Miteinander und nicht allein“ beteiligt und sind zuversichtlich, in den nächsten Monaten eine Förderzusage zu erhalten.
- Wir wollen unsere Pflege und Betreuung noch mehr als bisher nach dem personenzentrierten Ansatz nach Kitwood ausrichten, werden hierfür eine 2-tägige Klausur mit allen Leitenden durchführen und später die Mitarbeitenden schulen.
- Und nicht zuletzt stehen im Seniorenzentrum Erikaweg wieder umfangreiche Bauarbeiten an. Schon in Kürze werden die Pflegebäder hier im Gebäudeteil zu Bewohnerzimmern umgebaut. Und dann werden die Aufenthaltsbereiche im Fliederweg komplett neugestaltet, vergrößert und übersichtlicher gemacht, so dass für die Bewohnerinnen und Bewohner mehr Platz und Ruhe ist.

So, nun möchte ich aber wirklich zum Schluss kommen und mich zunächst ganz herzlich bei der Mudersbachstiftung, der Brock-Stiftung und dem Förderverein für die zahlreichen großzügigen Spenden bedanken, die auf vielfältige Weise dazu beigetragen haben, das Leben der Bewohnerinnen und Bewohner in unseren Einrichtungen zu verschönern. Ohne Sie wäre vieles nicht möglich, was in unseren Häusern stattfindet.

Mein Dank gilt allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, ohne deren Arbeit die hohe Lebensqualität in unseren Einrichtungen und deren guter Ruf in der Stadt nicht möglich wäre. Ebenso bedanke ich mich beim Aufsichtsrat für das Engagement im vergangenen Jahr und bei der Politik und der Verwaltung für Ihre Unterstützung.

Mein abschließender und ganz besonderer Dank gilt in diesem Jahr den Bewohnerinnen und Bewohnern dieses Hauses, die mir jeden Tag so viele nette Worte schenken. Es ist eine große Freude, bei und mit Ihnen zu arbeiten!

Ich freue mich auf die kommenden Jahre mit Ihnen und danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!