Arbeitsgruppe 2

Der häusliche Pflegebereich: Betroffene Angehörige, Arbeitsbedingungen von Haushaltshilfen, Bezahlbarkeit

Moderation: Dr. Arno Gildemeister / Jeanette Rußbült

Die Teilnehmenden der Arbeitsgruppe 2, die sich zusammensetzte aus Pflegekräften, pflegenden Angehörige, Vertreter:innen von Pflegediensten und Pflegebedürftigen, wurden gefragt, ob sich die zuvor angesprochenen Problemlagen mit ihren Beobachtungen decken und welche weiteren Herausforderungen in der Praxis existieren. Anschließend wurde nach Vorschlägen für Verbesserungen gefragt.

Problemlagen	**Lösungsideen**
Rechtsunsicherheit in Bezug auf Live-Ins (24-Stunden Pflege) bzw. Bereitschaftszeiten; informeller Pflegebereich als Grauzone im Arbeitsmarkt, teilweise Schein-selbständigkeit oder sogar Schwarzarbeit	Agenturen sollten die Pflegekräfte als Arbeitgeber direkt anstellen, sodass rechtliche und finanzielle Risiken nicht bei den Pflegebedürftigen liegen
Teilweise Qualitätsmängel bei der häuslichen Pflege, weil es unter den Vermittlungsagenturen „schwarze Schafe“	Geregelte Qualifikationsanforderungen für „Live-Ins“; regelmäßige Kontrollmaßnahmen durch unabhängige Prüfstelle; Zertifizierung der Agenturen und

gibt und der Zugang zur Tätigkeit als „Haushaltshilfe“ ungeregelt ist	regelmäßiges Qualitätsmonitoring der Agenturen und Pflegekräfte
Schlechte Arbeitsbedingungen für Live-Ins (lange, entgrenzte Arbeitszeiten, kaum Privatsphäre); keine Tarifbindung, insbesondere im informellen Pflegebereich	Formalisierung durch ordentliche Arbeitsverhältnisse, rechtliche Absicherung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen; Ausweitung der Sozialpartnerschaft
Isolation und fehlende Qualifizierung der Live-Ins	Weiterbildungsangebote und -pflichten (inkl. Sprachkurse); Ausbau der Sozialkontakte für migrantische Pflegekräfte als kommunale Aufgabe
Zunehmende Unbezahlbarkeit der häuslichen Pflege, insbesondere bei Bereitschaftszeiten (24 Stunden Anwesenheit als Bereitschaftszeit)	Integration der häuslichen Betreuung in die Pflegeversicherung: Weiterentwicklung der §§ 45a und 45b des SGB XI; Erstattungsanspruch gemäß dem Sachleistungsbeitrag nach § 36 SGB XI; weitere Quellen der staatlichen Finanzierung erschließen, wie z.B. die häusliche Pflegehilfe im Rahmen der Sozialhilfe (§ 64b SGB II), unter der Voraussetzung, dass gute Arbeitsbedingungen gewährleistet sind
Belastung pflegender Angehöriger, hoher bürokratischer Aufwand und komplizierter Papierkram	Entlastungsbeträge und Pflegegeld erhöhen; Inanspruchnahme von Pflegesachleistungen sollte das Pflegegeld

	nicht reduzieren; Unterstützung und Beratung pflegender Angehöriger bei der Erledigung von „Papierkram“
Mangelnde Flexibilität der stationären, ambulanten und häuslichen Pflege	Quartiersorientierten Versorgungsmix ermöglichen, sektorenübergreifend und trägerübergreifend; bessere Vernetzung von Pflegediensten und Hilfsorganisationen; Koordination durch „Veedels-Kümmerer“ bzw. kommunale Pflegebeauftragte
Angebote der Kurzzeit- und Tagespflege sind zu selten, aus Sicht pflegender Angehöriger zu sperrig, nicht planbar und aufgrund des hohen Aufwands häufig nicht profitabel	Unbürokratische ehrenamtliche Unterstützer einbinden; mehr Demenz-Wohngemeinschaften und andere WG's zwischen Pflegebedürftigen ermöglichen
Flucht in die Leiharbeit: Zeitarbeitsfirmen „kannibalisieren“ bestehende Angebote und höhlen gewachsene Personalstrukturen aus (Rosinenpickerei; Mehrkosten; Ungleichbehandlungen und Disparitäten innerhalb der Belegschaft); Leiharbeitsfirmen werben mit mehr Flexibilität und höheren Gehältern, was einen Teufelskreis der Abwanderung festangestellter Pflegekräfte auslöst und zu Lasten der Versorgungsqualität,	Arbeitnehmerüberlassung regulieren: Anwendungsfälle auf den Ausgleich von Belastungsspitzen sowie in der Dauer begrenzen; Ausbildungsbetriebe schützen und Fortbildungsverpflichtungen für Leiharbeitsfirmen festschreiben; Kosten deckeln, indem Stundenverrechnungssätze und Vermittlungshonorare begrenzt werden; Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft zur Leiharbeit im Krankenhaus vom 17.02.2023 umsetzen

kontinuierlichen persönlichen Betreuung und von eingespielten Betriebsabläufen geht	
Flucht in die Teilzeit, Krankheit oder Abwanderung in andere Berufe	Arbeitszeiten und -bedingungen verbessern, z.B. Vier-Tage-Woche, Begrenzung der Wochenendarbeit
Generalistische Ausbildung führt zu höherer Personalfluktuation und reißt Lücken	Einzelne Qualifikationsanforderungen und Aspekte der Ausbildung sollten bereichsspezifisch sein
Kommerzialisierung der Pflege führt zu unpersönlicher und effizienzgetriebener Arbeit; Lukrative „Großimmobilien"; Kostendruck bei profitorientierten Anbietern	Profite begrenzen und kleinere bzw. gemeinnützige Träger besser unterstützen