

1 Die Landesdelegiertenkonferenz möge zur Weiterleitung an den Landesparteitag der SPD beraten und
2 beschließen:

3

4 **Fachkräftemangel in der Pflege beheben – Pflegenotstand** 5 **abwenden**

6 Die Jusos Hamburg fordern den Senat der Freien und Hansestadt Hamburg auf, nachfolgende
7 Maßnahmen zu ergreifen um die Arbeitssituation im Pflegebereich zu verbessern, den
8 Fachkräftemangel zu beheben und einen Pflegenotstand abzuwenden.

- 9 1. Ein bundesweiter gesetzlicher Mindestlohn im Pflegesektor soll eingeführt werden. Dazu
10 gehört auch ein gesetzlicher Mindestlohn für Auszubildende in angemessener Höhe.
- 11 2. Die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss in den Pflegesätzen
12 berücksichtigt werden. Dazu gehört eine angemessene konkurrenzneutrale Finanzierung
13 der Ausbildungsplätze.
- 14 3. Der Personalschlüssel in der Pflege muss dem tatsächlichen Pflegebedarf angepasst und der
15 Einsatz von Personalbemessungssystemen verbindlich geregelt werden. Der
16 Stellenschlüssel muss auch für ambulante Pflegedienste gelten.
- 17 4. In Hamburg soll eine Pflegekammer eingerichtet werden, die für Förderung, Regelung,
18 Überwachung sowie Prüfung und Anerkennung der beruflichen Aus-, Fort- und
19 Weiterbildung verantwortlich ist. Alle Pflegefachkräfte erhalten durch die Pflegekammer
20 die Möglichkeit zur Supervision.
- 21 5. Es muss eine gesetzliche Verpflichtung auf Fort- und Weiterbildung in den Pflegeberufen
22 geben, deren Kosten durch den Arbeitgeber getragen werden. Zur Umsetzung dieser Fort-
23 und Weiterbildungspflicht fordern wir die Einführung eines zertifizierten
24 Fortbildungssystems.
- 25 6. Die Ausbildungsstätten in der Pflege müssen verpflichtet werden, den Auszubildenden
26 auch den Besuch in kostenlosen öffentlichen Pflegefachschulen zu ermöglichen.
- 27 7. Die Ausbildungsgänge sollen angepasst und modularisiert werden, um Personen
28 unabhängig vom Schulabschluss den Zugang in die Pflegeberufe zu ermöglichen. Eine
29 Ausbildung muss in Teilzeit möglich sein, wenn familiäre Gründe dies erfordern.
- 30 8. Die Öffnung der Ausbildungsgänge der Pflegeberufe für Hauptschülerinnen und
31 Hauptschüler muss unbefristet weitergeführt werden.

32 Begründung

33 Die Sicherung einer angemessenen Versorgung pflegebedürftiger Menschen ist eine
34 unverzichtbare Aufgabe unseres Sozialsystems. Für die Jusos Hamburg stellt dies eine der
35 Kernaufgaben des Staates dar, der angesichts des sich verschärfenden demographischen
36 Wandels eine hohe Priorität eingeräumt werden muss.

37 Im Zuge des demographischen Wandels wird sich die Zahl der pflegebedürftigen Menschen
38 (gem. SGB XI) in Deutschland von 2,25 Millionen (2007) auf geschätzte 4,7 Millionen im Jahr
39 2050 erhöhen. In Hamburg waren laut der aktuellen Pflegestatistik (2007) nach Maßgabe des
40 SGB XI 43.140 Menschen pflegebedürftig, davon 12.747 in ambulanter und 14.583 in stationärer
41 Pflege. Hinzu kommen 15.810 Pflegebedürftige, die zuhause privat versorgt werden und
42 Pflegegeld empfangen. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Erwerbstätigen im Pflegesektor stetig. Die
43 Zahl der ausschließlich in der Pflege tätigen Kräfte lag 2007 bei insgesamt 8.208 (1.822
44 ambulant, 6.386 stationär). Bis Ende 2010 wird laut der Hamburgischen Pflegegesellschaft die
45 Zahl der offenen Stellen im Hamburger Pflegesektor auf 450 anwachsen. Einem erhöhten Bedarf
46 an Pflegekräften steht also ein sinkendes und zudem alterndes Potential an Arbeitnehmerinnen
47 und Arbeitnehmern entgegen. Verschärft wird diese Problematik durch eine anhaltend niedrige
48 Berufswahlentscheidung von Jugendlichen für einen Pflegeberuf und einer hohen Fluktuation
49 bei den Beschäftigten.

50 Ursache dafür ist die geringe Attraktivität der Pflegeberufe durch körperliche und seelische
51 Belastung, schlechte Entlohnung und einem zu niedrigem Stellenschlüssel. Dies gilt für die
52 stationären Pflegeeinrichtungen wie Hospize, Alten- und Behindertenheime und in noch
53 stärkerem Ausmaß für ambulante Pflegedienste. Ziel eines Maßnahmenpaketes zur
54 Verhinderung eines Pflegenotstandes muss sein, die Attraktivität der Pflegeberufe zu
55 verbessern und bestehende Hürden für die Berufswahl junger Menschen abzubauen.
56 Mittelfristig soll so die Zahl der im Pflegebereich Beschäftigten deutlich erhöht und die
57 Arbeitssituation der Beschäftigten verbessert werden.

58 Die Jusos Hamburg erkennen die Leistung in der familiären und ehrenamtlichen Pflege an und
59 unterstützen die Forderung nach stärkeren sozialen Netzwerken. Diese können die
60 professionelle Pflege allerdings nicht ersetzen sondern nur ergänzen und unterstützen. Der
61 Aussage des Sozialsenators Dietrich Wersich (CDU), wonach der Pflegebereich
62 überprofessionalisiert sei und professionelle Pflege durch ehrenamtliche Helfer ersetzt werden
63 müsse, ist daher nicht zu folgen. Eine solche Haltung ist angesichts der aktuellen Situation im
64 Pflegebereich unverantwortlich und trägt nicht zur Lösung des Problems bei.

65 Eine faire und leistungsgerechte Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den
66 Hamburger Pflegebetrieben ist ein zentraler Faktor für die Attraktivität der Pflegeberufe. Für die

67 Pflegekräfte der wenigen großen Träger wie z.B. Diakonisches Werk, AWO oder
68 Pflegen&Wohnen bestehen Tarifverträge. Eine examinierte Pflegekraft der Diakonie in
69 Hamburg erhält derzeit ein Einstiegsgehalt von monatlich 2.200 € brutto (1438 € netto, Lst.Kl. 1,
70 keine Kinder). Bei einer tariflich festgelegten Wochenarbeitszeit von 39 Std./Woche ergibt das
71 einen Nettostundenlohn von 8,39 € für examinierte Fachkräfte. Für Auszubildende liegt die
72 tarifliche Vergütung je nach Lehrjahr bei 729 bis 880 € brutto im Monat. Die Lohnhöhe ist ein
73 bestimmender Faktor für die Berufswahlentscheidung. Die Erhöhung dieses Lohnsatzes
74 erachten wir daher als unbedingt notwendig, zumal der Pflegeberuf eine hohe körperliche
75 Belastung darstellt und mit einem hohen Maß an Verantwortung eine wichtige Aufgabe in der
76 Gesellschaft leistet. Die tarifliche Lohnhöhe liegt allerdings in der Verantwortung der
77 Tarifparteien. Problematisch ist, dass ein großer Teil der Pflegebetriebe ihre Beschäftigten nicht
78 nach Tarif entlohnen. Dies betrifft in besonderem Maße die ambulanten Pflegedienste, in denen
79 häufig Niedrigstlöhne gezahlt werden. Ein gesetzlicher Mindestlohn ist daher eine notwendige
80 Voraussetzung, um eine faire und leistungsgerechte Entlohnung für examinierte und nicht
81 examinierte Pflegekräfte zu sichern und Konkurrenzvorteile durch Lohndumping zu verhindern.

82 Die Stellenschlüssel im Pflegebereich lassen den Angestellten derzeit häufig kaum Zeit, eine
83 individuelle und qualitative Pflege zu gewährleisten. Diese Situation führt zu einer
84 unverhältnismäßig hohen Belastung der Angestellten und einer Verminderung der
85 Pflegequalität. Das Pflegequalitätssicherungsgesetz (PQsG) sieht daher in §75 Abs. 3 SGB XI die
86 Einführung von landesweiten Personalrichtwertvereinbarungen vor, die das Verhältnis
87 zwischen der Zahl der Heimbewohner und der Zahl der Pflege- und Betreuungskräfte unterteilt
88 in Pflegestufen und im Bereich der Pflege, der sozialen Betreuung und der medizinischen
89 Behandlungspflege den Anteil der ausgebildeten Fachkräfte am Pflege- und
90 Betreuungspersonal regeln. Dazu soll ein landesweites Personalbedarfsermittlungsverfahren
91 aufgestellt werden. Dies hat die Bürgerschaft mit dem neuen Wohn- und
92 Betreuungsqualitätsgesetz (WBG) noch nicht im erforderlichen Maße umgesetzt. Wir fordern
93 einen verbindlichen Personalschlüssel, der sich am tatsächlichen Bedarf der zu Pflegenden
94 orientiert und genug Raum für individuelle Betreuung bietet. Dieser Stellenschlüssel muss auch
95 für ambulante Pflegedienste gelten.

96 Die Lohnkosten stellen einen hohen Kostenanteil für die Pflegebetriebe dar. Um die Belastung
97 der Arbeitgeber durch höhere Löhne zu reduzieren und gleichzeitig die Fachkräftequote in
98 Pflegebetrieben zu erhöhen, muss die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
99 in den Pflegesätzen berücksichtigt werden. Betriebe, die examinierte und damit
100 kostenintensivere Pflegekräfte beschäftigen, sollen höhere Beträge aus der Pflegeversicherung
101 erhalten. Zudem werden Ausbildungsbetriebe durch die Kosten der Ausbildung schlechter
102 gestellt im Vergleich zu nicht ausbildenden Pflegebetrieben. Wir fordern daher, die rechtliche

103 Grundlage für eine Ausbildungumlage zu schaffen, durch die die Kosten der Ausbildung im
104 Pflegebereich auf alle Betriebe verteilt werden.

105 Wir fordern die Einführung einer Pflegekammer in Hamburg, die verantwortlich für die
106 Gestaltung der Ausbildungsgänge ist und die Qualität der Fort- und Weiterbildungsangebote
107 sichert. Durch eine Pflegekammer wird eine Registrierung aller in der Pflege Arbeitenden
108 obligatorisch und die Transparenz über die Qualifikationen wird gewährleistet. Die
109 Pflegekammer ist eine berufsständische Interessenvertretung der Pflegeberufe und bietet ihren
110 Mitgliedern die Möglichkeit einer Supervision an. Durch dieses Angebot soll den Pflegekräften
111 eine Hilfestellung bei der Bewältigung des Pflegealltags gegeben werden. Durch die Anbindung
112 der Supervision an die Pflegekammer wird die Unabhängigkeit von den Arbeitgebern
113 gewährleistet.

114 Um die Qualität in der Versorgung der Pflegebedürftigen zu sichern, bedarf es einer
115 permanenten Fort- und Weiterbildung der in der Pflege Tätigen. Die Pflegedienste und -
116 einrichtungen gewährleisten die Qualitätsanforderungen in der Pflege und sind somit auch
117 verantwortlich für die Qualifikation ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Kosten der
118 Qualifikation sind durch den Arbeitgeber zu tragen. Hier fordern wir die Einführung eines
119 zertifizierten Fortbildungssystems, das an das Fortbildungssystem der Ärztekammer angelehnt
120 ist. Pflegeeinrichtungen erhalten Punkte, wenn ihre Angestellten Fortbildungsveranstaltungen
121 und Seminare besuchen. Für jede Pflegekraft muss eine bestimmte Punktzahl im Jahr erreicht
122 werden. Die Dokumentation erfolgt durch die Pflegekammer. Pflegeeinrichtungen und -dienste
123 mit besonders hohem Qualifikationsniveau erhalten einen Aufschlag auf die Pflegevergütung
124 nach §82 SGB XI. Dieser Zuschlag soll den Trägern von Pflegeeinrichtungen den Anreiz geben, in
125 die Qualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren. Die hohe Qualität in der
126 Pflege belastet zwar die Pflegekassen, führt jedoch zu einer Verringerung von Pflegefehlern und
127 somit zu einer Entlastung bei den Gesundheitskosten.

128 In Hamburg sind sowohl private als auch staatliche Berufsschulen vertreten. Viele
129 Ausbildungsstätten verlangen, dass ihre Auszubildenden die privaten Berufsschulen besuchen
130 und die Berufsschüler für die entstehenden Kosten selbst aufkommen. Bei einem monatlichen
131 Ausbildungsgehalt von 729 bis 880 € brutto stellen Schulkosten von bis zu 200€ pro Monat eine
132 hohe finanzielle Belastung dar. Die Folge ist, dass die Auszubildenden häufig von der
133 Unterstützung der Eltern oder des Staates abhängig sind. Dies führt nicht selten zu einer
134 Demotivation und senkt die Attraktivität des Ausbildungsberufes. Aus diesem Grund fordern
135 wir, rechtlich verbindliche Regelungen zu schaffen, die die Ausbildungsbetriebe im Pflegesektor
136 zur Übernahme der Ausbildungskosten in voller Höhe verpflichten.

137 Eine stärkere Modularisierung soll zudem den Ausbildungsgang den individuellen Fähigkeiten
138 und Interessen der Auszubildenden anpassen und Raum für zusätzliche Qualifikationen (wie z.
139 B. Wundexperten oder Palliative Care) schaffen. Modularisierung bedeutet hier die Unterteilung
140 der Beruflichen Ausbildung in aufeinander aufbauenden Teilausbildungen. So können
141 Schulabgänger/innen mit einem Hauptschulabschluss in den Pflegeberuf einsteigen und
142 zunächst eine Ausbildung zum Gesundheits- und Pflegeassistent absolvieren. Daran kann eine
143 Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in und danach der Besuch einer Fachoberschule mit dem
144 Erwerb der Fachhochschulreife angeschlossen werden. Schulabgänger/innen mit
145 Realschulabschluss können direkt in die Altenpflegerausbildung einsteigen. Dieser Zugang der
146 Pflegeausbildung für Personen mit Hauptschulabschluss wurde mit der Arzneimittelgesetz-
147 Novelle unter der Großen Koalition zunächst auf acht Jahre begrenzt. Wir fordern, diesen
148 sinnvollen Aufbau auch nach Ablauf der Frist unbegrenzt weiterzuführen und die Förderung
149 dieses Zugangs zu intensivieren.

150 Die Umsetzung dieses Forderungskataloges soll dazu beitragen, die Attraktivität und das
151 Ansehen der Pflegeberufe zu erhöhen, den Pflegekräften ein faires Einkommen und den
152 Verbleib in ihrem Beruf zu ermöglichen und dadurch die Qualität der Pflege zu sichern. Nur
153 durch ein entschlossenes Vorgehen der Politik kann der Pflegenotstand abgewendet werden.
154 Daher fordern wir den Senat der Freien und Hansestadt Hamburg auf, auf Grundlage dieser
155 Forderungen ein Konzept zur Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungssituation im
156 Pflegebereich zu erarbeiten und umzusetzen.