

1 Zur Weiterleitung an die SPD-Bürgerschaftsfraktion:

2 **Fachkräftemangel in der Pflege beheben – Pflegenotstand**  
3 **abwenden**

4 Die Jusos Hamburg fordern die SPD-Bürgerschaftsfraktion auf, darauf hinzuwirken, dass  
5 der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg nachfolgende Maßnahmen ergreift, um  
6 die Arbeitssituation im Pflegebereich zu verbessern, den Fachkräftemangel zu beheben  
7 und einen Pflegenotstand abzuwenden.

- 8 1. Ein bundesweiter gesetzlicher Mindestlohn im Pflegesektor soll eingeführt  
9 werden. Dazu gehört auch ein gesetzlicher Mindestlohn für Auszubildende in  
10 angemessener Höhe.
- 11 2. Die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss in den  
12 Pflegesätzen berücksichtigt werden. Dazu gehört eine angemessene  
13 konkurrenzneutrale Finanzierung der Ausbildungsplätze.
- 14 3. Der Personalschlüssel in der Pflege muss dem tatsächlichen Pflegebedarf  
15 angepasst und der Einsatz von Personalbemessungssystemen verbindlich  
16 geregelt werden. Der Stellenschlüssel muss auch für ambulante Pflegedienste  
17 gelten.
- 18 4. In Hamburg soll eine Pflegekammer eingerichtet werden, die für Förderung,  
19 Regelung, Überwachung sowie Prüfung und Anerkennung der beruflichen Aus-,  
20 Fort- und Weiterbildung verantwortlich ist. Alle Pflegefachkräfte erhalten durch  
21 die Pflegekammer die Möglichkeit zur Supervision.
- 22 5. Es muss eine gesetzliche Verpflichtung auf Fort- und Weiterbildung in den  
23 Pflegeberufen geben, deren Kosten durch den Arbeitgeber getragen werden. Zur  
24 Umsetzung dieser Fort- und Weiterbildungspflicht fordern wir die Einführung  
25 eines zertifizierten Fortbildungssystems.

26 6. Die Ausbildungsstätten in der Pflege müssen verpflichtet werden, den  
27 Auszubildenden auch den Besuch in kostenlosen öffentlichen Pflegefachschulen  
28 zu ermöglichen.

29 7. Die Ausbildungsgänge sollen angepasst und modularisiert werden, um Personen  
30 unabhängig vom Schulabschluss den Zugang in die Pflegeberufe zu ermöglichen.  
31 Eine Ausbildung muss in Teilzeit möglich sein, wenn familiäre Gründe dies  
32 erfordern.

33 8. Die Öffnung der Ausbildungsgänge der Pflegeberufe für Hauptschülerinnen und  
34 Hauptschüler muss unbefristet weitergeführt werden.

### 35 Begründung

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

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

54 Ursache dafür ist die geringe Attraktivität der Pflegeberufe durch körperliche und  
55 seelische Belastung, schlechte Entlohnung und einem zu niedrigem Stellenschlüssel.  
56 Dies gilt für die stationären Pflegeeinrichtungen wie Hospize, Alten- und

57 Behindertenheime und in noch stärkerem Ausmaß für ambulante Pflegedienste. Ziel  
58 eines Maßnahmenpaketes zur Verhinderung eines Pflegenotstandes muss sein, die  
59 Attraktivität der Pflegeberufe zu verbessern und bestehende Hürden für die Berufswahl  
60 junger Menschen abzubauen. Mittelfristig soll so die Zahl der im Pflegebereich  
61 Beschäftigten deutlich erhöht und die Arbeitssituation der Beschäftigten verbessert  
62 werden.

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

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

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

105 Die Lohnkosten stellen einen hohen Kostenanteil für die Pflegebetriebe dar. Um die  
106 Belastung der Arbeitgeber durch höhere Löhne zu reduzieren und gleichzeitig die  
107 Fachkräftequote in Pflegebetrieben zu erhöhen, muss die Qualifikation der  
108 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Pflegesätzen berücksichtigt werden.  
109 Betriebe, die examinierte und damit kostenintensivere Pflegekräfte beschäftigen, sollen  
110 höhere Beträge aus der Pflegeversicherung erhalten. Zudem werden  
111 Ausbildungsbetriebe durch die Kosten der Ausbildung schlechter gestellt im Vergleich  
112 zu nicht ausbildenden Pflegebetrieben. Wir fordern daher, die rechtliche Grundlage für  
113 eine Ausbildungsumlage zu schaffen, durch die die Kosten der Ausbildung im  
114 Pflegebereich auf alle Betriebe verteilt werden.



115 Wir fordern die Einführung einer Pflegekammer in Hamburg, die verantwortlich für die  
116 Gestaltung der Ausbildungsgänge ist und die Qualität der Fort- und  
117 Weiterbildungsangebote sichert. Durch eine Pflegekammer wird eine Registrierung aller  
118 in der Pflege Arbeitenden obligatorisch und die Transparenz über die Qualifikationen  
119 wird gewährleistet. Die Pflegekammer ist eine berufsständische Interessenvertretung  
120 der Pflegeberufe und bietet ihren Mitgliedern die Möglichkeit einer Supervision an.  
121 Durch dieses Angebot soll den Pflegekräften eine Hilfestellung bei der Bewältigung des

122 Pflegealltags gegeben werden. Durch die Anbindung der Supervision an die  
123 Pflegekammer wird die Unabhängigkeit von den Arbeitgebern gewährleistet.

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

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

149 Eine stärkere Modularisierung soll zudem den Ausbildungsgang den individuellen  
150 Fähigkeiten und Interessen der Auszubildenden anpassen und Raum für zusätzliche  
151 Qualifikationen (wie z. B. Wundexperten oder Palliative Care) schaffen. Modularisierung  
152 bedeutet hier die Unterteilung der Beruflichen Ausbildung in aufeinander aufbauenden  
153 Teilausbildungen. So können Schulabgänger/innen mit einem Hauptschulabschluss in  
154 den Pflegeberuf einsteigen und zunächst eine Ausbildung zum Gesundheits- und



155 Pflegeassistent absolvieren. Daran kann eine Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in und  
156 danach der Besuch einer Fachoberschule mit dem Erwerb der Fachhochschulreife  
157 angeschlossen werden. Schulabgänger/innen mit Realschulabschluss können direkt in  
158 die Altenpflegerausbildung einsteigen. Dieser Zugang der Pflegeausbildung für  
159 Personen mit Hauptschulabschluss wurde mit der Arzneimittelgesetz-Novelle unter der  
160 Großen Koalition zunächst auf acht Jahre begrenzt. Wir fordern, diesen sinnvollen  
161 Aufbau auch nach Ablauf der Frist unbegrenzt weiterzuführen und die Förderung dieses  
162 Zugangs zu intensivieren.

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