



14.11.2014 | Nr. 574/14

## **Katja Rathje-Hoffmann: zu TOP 12 und 13: Eine Nachqualifizierung von Pflegekräften wäre ein Schritt gegen den Pflegenotstand**

Es gilt das gesprochene Wort  
Sperrfrist Redebeginn

Wir alle wissen, dass wir uns demografiebedingt in Deutschland intensiv im gesamten Feld der Pflege engagieren müssen. Gemeinsam mit dem Bund, den Ländern und den Kommunen – auf allen Ebenen.

Experten rechnen mit einer steigenden Anzahl von Pflegebedürftigen: 2030 rechnen wir mit einem Anstieg auf 3 bis 3,4 Millionen pflegebedürftigen Menschen. Und für das Jahr 2050, so die Prognose, werden es an die 4,5 Millionen Menschen sein, die auf spezielle Hilfe angewiesen sind. Oder einfach gesagt – doppelt so viele, wie heute.

Doch schon jetzt haben wir es mit einem latenten Fachkräftemangel in der Pflegebranche zu tun. Und deshalb ist es so wichtig, möglichst viele Anreize zu bieten, eine qualifizierte Ausbildung in der Pflege zu absolvieren. Das gilt für junge Menschen und auch besonders für Personen mittleren Alters.

Ein für die Auszubildenden kostenfreier Schulbesuch in der Altenpflege erscheint angesichts dieser Tatsachen als eine Selbstverständlichkeit. Sowohl ambulante Pflegedienste als auch stationäre Pflegeeinrichtungen suchen viel zu häufig händeringend qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und finden diese nicht!

Deswegen sprechen wir uns dafür aus, dass das Land zusammen mit den beteiligten Akteuren in der Altenpflege und der Agentur für Arbeit eine dauerhafte Möglichkeit zur Nachqualifizierung schafft. Eine Qualifizierungsmaßnahme für die erfahrenen und langjährig in der Altenpflege beschäftigten Hilfskräfte. Als Maßnahme im Schulverbund, um den Abschluss als Altenpflegehelferin kurzfristig zu erlangen. Und als Maßnahme, um eine dann darauf aufbauende, um 12 Monate verkürzte Ausbildung zur examinierten Altenpflegefachkraft zu absolvieren.

Und sie ist dabei nicht einmal neu!

Diese Nachqualifizierungen gab es bereits 2012 unter der Beteiligung der Altenpflegeschulen Neumünster, Kiel und Tornesch. In Kooperation mit der zuständigen Abteilung im Sozialministerium. Das Projekt „Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungslehrgängen zur Vorbereitung auf die

Externenprüfung in der Altenpflegehilfe“ ging auf eine persönliche Vereinbarung des damals zuständigen Fachministers mit dem Direktor der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit zurück.

In Neumünster z.B. beteiligten sich 19 Personen kontinuierlich an dieser Qualifizierungsmöglichkeit in der Altenpflege und bis auf 3 Teilnehmer bestanden alle die erforderlichen Prüfungen. Alle Beteiligten zogen ein insgesamt positives Fazit aus diesem Modellprojekt, wobei sich gerade hier auch viele ältere Pflegende entschlossen, diese Ausbildungen zu absolvieren.

Wir erwarten von der Landesregierung ein Konzept, welches einerseits hilft, den Fachkräftemangel zu verhindern und andererseits Personen motiviert, einen qualifizierten Abschluss anzustreben. Ein wesentliches Ergebnis der Evaluation dieser Maßnahme ist, dass in den Einrichtungen der Altenhilfe noch ein hohes Potenzial an Kräften vorhanden ist, das für diese Nachqualifikation und somit für mehr Verantwortung gewonnen werden kann.

Dieses Modellprojekt muss verstetigt werden.

In dem vorliegenden Antrag der Koalitionsfraktionen wird die zeitnahe Einführung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs gefordert. Das ist grundsätzlich zu begrüßen. Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen, hierzu ist anzumerken: Den neuen Begriff gibt es bereits.

Seit April wird der neue Begriff in zwei laufenden Modellprojekten erprobt. Nach dem Motto: Gründlichkeit vor Schnelligkeit. Erfahrungen daraus müssen Einfluss auf die neue Definition und die künftige Aufgliederung von 3 auf 5 Pflegestufen haben. Denn der neue Begriff muss praxistauglich sein und darf nicht zu Mehraufwand führen.

Zudem fordern sie Ihre Landesregierung auf, sich für eine bundesweit einheitliche Personalbemessung unter Berücksichtigung der individuellen krankheits- oder pflegebedingten Anforderungen in der Kranken- und Altenpflege einzusetzen.

Dazu sollte man aber wissen, dass gerade diese einheitliche Regelung in der Personalbemessung schwierig ist, da die Gesetzgebungskompetenz in der Altenpflege bei den Ländern liegt und bei der Krankenpflege vom Bund festgelegt wird.

Die Gewerkschaften gehören dabei zu den Befürwortern gesetzlicher Regelungen; aber es gibt auch Kliniken und Pflegeheime, die Bedenken gegen feste Personalschlüssel äußern.

Fakt ist, und das gehört auch in die Betrachtung: In Schleswig-Holstein haben wir einen im Bundesvergleich schlechteren Personalschlüssel. Hier sollten sich die Verbände der Kostenträger und die der Anbieter zusammensetzen, um die Richtwerte zur Ermittlung des Personalbedarfs zu überprüfen und anzupassen. Für eine optimale Pflege und Betreuung.

Zudem ist es aus unserer Sicht erforderlich, bei einer Änderung des Personalschlüssels auch die Fachkraftquote mit in die Betrachtung einzubeziehen.