



dokumente *

VERÖFFENTLICHUNG DER SPD-BUNDESTAGSFRAKTION

www.spdfraktion.de

Nr. 15/08

* Für ein Maßnahmenpaket zur Gewinnung von Fachkräften für die Betreuung und Pflege älterer Menschen

Eckpunkte der SPD-Bundestagsfraktion

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN: FRAKTION DER SPD IM DEUTSCHEN BUNDESTAG
PETRA ERNSTBERGER, MDB, PARLAMENTARISCHE GESCHÄFTSFÜHRERIN

REDAKTION: NICOLE GROß

SATZ: BERND SACHSE

PLATZ DER REPUBLIK 1, 11011 BERLIN

TELEFON: (030) 227-57133
TELEFAX: (030) 227-56800

WWW.SPDFRAKTION.DE

ERSCHIENEN IM DEZEMBER 2008

Inhaltsverzeichnis

05	Vorwort
07	Für ein Maßnahmenpaket zur Gewinnung von Fachkräften für die Betreuung Pflege älterer Menschen Eckpunkte der SPD-Bundestagsfraktion
07	1. Gründe für den steigenden Fachkräftebedarf in der Pflege
08	2. Fachkräftebedarf in der Pflege – Ausgangslage, Prognose und Handlungsbedarf
10	3. Handlungsempfehlungen für eine Ausbildungs- und Fachkräfteoffensive in der Pflege
14	4. Für eine Fachkräfte-Initiative von Bund und Ländern

Vorwort

Liebe Genossinnen und Genossen,

die Altersstruktur unserer Gesellschaft verändert sich. Die Pflege gehört zu den wichtigsten Dienstleistungen der Zukunft, denn die Zahl der hilfe- und pflegebedürftigen Menschen wird voraussichtlich steigen. Der Bedarf an Fachkräften für die Betreuung und Pflege älterer Menschen nimmt ebenfalls zu.

Das Pflegeweiterentwicklungsgesetz stellt die Weichen, um die Pflege und Betreuung älterer Menschen weiter zu verbessern. Mit der jüngsten Pflegereform erreichen wir beispielsweise, dass Heimbewohnerinnen und -bewohnern mehr Zuwendung, zusätzliche Betreuung und Aktivierung, mehr Austausch mit anderen Menschen und mehr Teilhabe am Leben der Gemeinschaft ermöglicht wird. Zusätzliche Betreuungskräfte im Demenzbereich werden einen wichtigen Beitrag zu einer besseren Betreuung und Aktivierung älterer Menschen leisten.

Um eine gute pflegerische Versorgung mit Pflegekräften sicher zu stellen, müssen weitere Maßnahmen folgen. Wir fordern daher ein „Maßnahmenpaket“ zu schnüren und eine zwischen Bund und Ländern koordinierte Fachkräfte-Initiative zu starten. Wir brauchen ein seniorenpolitisches Gesamtkonzept, um dauerhaft Fachkräfte für die Pflege zu gewinnen und die Betreuung und Pflege älterer Menschen zu gewährleisten. Der wichtige Dienst am Menschen, den die Pflegefachkräfte leisten, muss stärker anerkannt werden. Eine wichtige Forderung der SPD-Bundestagsfraktion ist die Steigerung der Zahlen der Altenpflegeauszubildenden.

Caren Marks, MdB
Seniorenpolitische Sprecherin
der SPD-Bundestagsfraktion

Angelika Graf, MdB
stellv. seniorenpolitische Sprecherin
der SPD-Bundestagsfraktion

Für ein Maßnahmenpaket zur Gewinnung von Fachkräften für die Betreuung Pflege älterer Menschen

Eckpunkte der SPD-Bundestagsfraktion

1. Gründe für den steigenden Fachkräftebedarf in der Pflege

Für den steigenden Bedarf an professionellen Pflegekräften gibt es verschiedene Gründe:

- Demografische Veränderungen/steigende Zahl an pflegebedürftigen Menschen: Wichtige Veränderungen sind der Rückgang der Geburtenrate sowie der Anstieg der Lebenserwartung. In Deutschland nimmt des Weiteren die Zahl an pflegebedürftigen Menschen zu. Bei konstanten Pflegewahrscheinlichkeiten wird voraussichtlich die Anzahl von gegenwärtig 2,1 Mio. Menschen bis zum Jahr 2030 auf 3,3 Mio. Menschen ansteigen. Die Zahl der Pflegebedürftigen wird ggf. zwischen den Jahren 2005 und 2020 um mehr als ein Drittel (37 Prozent) ansteigen; von 2005 bis 2030 um 58 Prozent.
- Die Zahl der Demenzkranken nimmt zu. Aktuell sind ca. 1,1 Mio. Menschen demenziell erkrankt. Die Deutsche Alzheimergesellschaft prognostiziert bis 2050 ca. 2,6 Mio. Menschen mit Demenzerkrankungen, falls kein Durchbruch bei der Prävention und der Therapie erfolgt.
- Gesellschaftliche Veränderungen: Es verändern sich Familien- und Haushaltsstrukturen und es nimmt die Erwerbstätigkeit von Frauen zu. Gleichzeitig nimmt das familiäre Pflegepotenzial ab.
- Trend zur professionellen Pflege: Laut Pflegestatistik 2005 gibt es eindeutig einen Trend zur professionellen Pflege. Die Nachfrage nach ambulanten und stationären Angeboten nimmt zu, die Zahl der reinen „Pflegegeldempfänger“ nimmt leicht ab. Die gestiegenen Anforderungen an die Qualität der Pflege führen zu einer stärkeren Professionalisierung in der Pflege.
- Berufsspezifische Gründe: Pflegefachkräfte leisten einen wichtigen Dienst am Menschen. Pflegeberufe sind allerdings zu wenig gesellschaftlich anerkannt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altenpflege erfahren hohe physische und psychische Belastungen und sie werden schlechter bezahlt als Menschen mit vergleichbaren Berufen. Auch sind die Aufstiegsmöglichkeiten eher begrenzt. Dies führt dazu, dass die Verweildauer von Fachkräften in der Pflege häufig nur wenige Jahre beträgt.

2. Fachkräftebedarf in der Pflege – Ausgangslage, Prognose und Handlungsbedarf

Die Ausgangslage

Laut Pflegestatistik 2005 sind im ambulanten und stationären Pflegebereich fast 761.000 Menschen beschäftigt. Im ambulanten Bereich arbeiten ca. 214.000 Beschäftigte, im stationären Bereich 546.000 Beschäftigte.

Im ambulanten Bereich sind u.a. ca. 71.000 Krankenschwestern bzw. Krankenpfleger, 36.500 Altenpfleger/-innen, ca. 9.000 Krankenpflegerhelfer/-innen, ca. 5.000 Altenpflegehelfer/-innen beschäftigt. Knapp 660 Personen haben eine akademische pflegewissenschaftliche Ausbildung. Im stationären Bereich sind u.a. ca. 61.000 Krankenschwestern bzw. Krankenpfleger, 122.000 Altenpfleger/-innen, ca. 18.500 Krankenpflegerhelfer/-innen, ca. 16.500 Altenpflegehelfer/-innen und weitere Berufsgruppen beschäftigt. Ca. 1.600 Personen haben eine akademische Ausbildung.

Die Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege war zunächst konstant, sie ist aber seit 2003 rückläufig (2003/2004: 45.638 Auszubildende, 2004/2005: 45.001 Auszubildende; 2005/2006: 42.503 Auszubildende; 2006/2007: 42.407 Auszubildende).

Die Zahlen der Umschülerinnen und Umschüler in der Altenpflege entwickelten sich im Zeitraum seit 2001 zunächst positiv, seit 2005 sind allerdings die Zahlen deutlich zurückgegangen (2004: noch 7.000 Neueintritte; 2006: nur noch 2.300 Neueintritte; 2007: 3.200 Neueintritte). Der Rückgang der Umschulungen erfolgte, weil seit 2005 nicht mehr das dritte Ausbildungsjahr bei Umschulungen finanziert wurde. Das dritte Jahr der schulischen Ausbildung zahlen die Länder und die Pflegeeinrichtungen, hierbei gibt es in den Ländern unterschiedliche Regelungen.

Die Prognose

Die OECD-Studie „International Migration Outlook 2007“ kommt zu dem Ergebnis, dass Deutschland sehr viel schneller und in größerem Umfang als die meisten anderen OECD-Länder auf eine schrumpfende Erwerbsbevölkerung wird reagieren müssen. Diese Prognose ist vor allem für den Pflegebereich sehr ernst zu nehmen. Schon heute zeichnet sich teilweise ein Fachkräftemangel in der Pflege ab.

Der Handlungsbedarf

Die eingangs beschriebenen Entwicklungen ziehen einen steigenden Fachkräftebedarf in der Pflege nach sich. Es ist notwendig, eine ausreichende Zahl an qualifizierten Fachkräften im Pflegebereich dauerhaft sicher zu stellen und mehr Nachwuchs für die Pflegeberufe zu rekrutieren.

Image- und Medien-Kampagnen für das Berufsfeld Altenpflege können durchaus sinnvoll sein, sie reichen aber bei Weitem nicht aus. Die aktuelle Kampagne „Die moderne Altenpflege“ des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) produziert vor allem „schöne Bilder“, geht aber am Ziel vorbei. Die SPD-Bundestagsfraktion sieht über die Altenpflege-Kampagne hinausgehenden Handlungsbedarf.

.....

3. Handlungsempfehlungen für eine Ausbildungs- und Fachkräfteoffensive in der Pflege

Für uns Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten haben insbesondere bildungs-, weiterbildungs- und beschäftigungspolitische Lösungsansätze eine große Bedeutung, um bestehende Fachkräftepotenziale in unserer Gesellschaft optimal auszuschöpfen. Wenn wir dauerhaft den Nachwuchs für die Pflegeberufe sichern wollen, müssen wir vor allem die Zahl der Erstausbildungen steigern.

Mehr Menschen für Pflegeberufe gewinnen - Fachkraftressourcen aktivieren

Wir wollen

- verstärkt Fachkraftressourcen aktivieren. Mit der geplanten Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente werden wir die Altenpflegeausbildung in die Förderung nach dem SGB III einbeziehen. Das heißt: Die Förderung der Berufsausbildung mit Berufsausbildungsbeihilfe wird sich in Zukunft auch auf die Altenpflegeausbildung erstrecken. Wir werden die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung von ausbildungssuchenden und arbeitslosen Menschen verbessern und wollen damit ebenfalls mehr Fachkräfte für den Pflegebereich gewinnen.
- Wir setzen uns dafür ein, dass die im Landesrecht bestehenden Möglichkeiten zur Anrechnung von Qualifikationen auf die Ausbildung in der Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe auch für Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme für Betreuungskräfte in Pflegeheimen genutzt werden. Damit wollen wir besonders interessierten Betreuungsassistentinnen und -assistenten Gelegenheit geben, eine verkürzte Ausbildung in diesen Berufen zu durchlaufen.
- mehr Männer für die Pflegeberufe zu gewinnen, denn die meisten Pflegefachkräfte sind weiblich (ambulante Pflegedienste: 88 Prozent der Beschäftigten sind Frauen; Heime: 85 Prozent der Beschäftigten sind Frauen). Viele junge Männer lernen den Pflegebereich durch den Zivildienst kennen und werden so an das Berufsfeld Pflege herangeführt. Die geplante Weiterentwicklung des Zivildienstes zum Lerndienst soll einen weiteren wichtigen Beitrag dazu leisten, mehr junge Männer für den sozialen Bereich und insbesondere den Pflegebereich zu interessieren. Des Weiteren bieten Formen des bürgerschaftlichen Engagements wie die Jugendfreiwilligendienste Anreize für junge Menschen, einen Pflegeberuf zu ergreifen.
- Klarheit über den tatsächlichen Bedarf an Pflegefachkräften in der Zukunft haben. Daher ist der qualitative und quantitative Bedarf an Pflegekräften in mittel- und langfristiger Perspektive regelmäßig zu ermitteln.

Pflegeberufe attraktiver machen – Bezahlung, Aufstiegschancen und Verweildauer verbessern

- Wir müssen Pflegeberufe attraktiver machen und die Bezahlung verbessern. Mindestlöhne in der Pflege müssen selbstverständlich sein. Wir fordern die Aufnahme der Pflege in das Entsendegesetz. Der Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) hat angegeben, dass jede dritte Pflegefachkraft inzwischen mit sittenwidrigen Löhnen auskommen muss. Das ist nicht hinnehmbar und für Pflegefachkräfte unwürdig. Die Pflegereform hat bereits einen wichtigen Beitrag zu einer besseren Bezahlung auf den Weg gebracht: In Zukunft dürfen die Pflegekassen nur Verträge mit Einrichtungen abschließen, die ortsübliche Löhne – möglichst Tariflöhne – zahlen.
- Wir müssen die Aufstiegschancen für Pflegeberufe verbessern (vertikale Durchlässigkeit). Wir begrüßen sehr, dass die Aufstiegsfortbildungen, die über das „Meister-BaföG“ (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG) gefördert werden können, im Bereich der Altenpflege gesetzlich ausgeweitet und vereinheitlicht werden. Damit können Pflegefachkräfte z. B. zu leitenden Pflegefachkräften aufsteigen.
- Wir müssen die Verweildauer in Altenpflegeberufen verbessern. Wir wissen, dass Pflegekräfte u. a. einer hohen Arbeitsbelastung, einer oft nicht angemessenen Bezahlung und zu geringen Aufstiegschancen ausgesetzt sind. Wir brauchen eine aktuelle qualitative Studie über die Gründe für die körperliche und psychische Belastung und die daraus resultierende häufig nur kurze Verweildauer des Personals in der Altenpflege. Ausgehend von einer umfassenden Analyse sind bereits bestehende Maßnahmen – beispielsweise zur gesundheitlichen Prävention und zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz – weiter zu entwickeln.
- Zu einer qualitativ hochwertigen pflegerischen Versorgung und zu guten Arbeitsbedingungen in der Pflege gehört auch die Einhaltung der Fachkraftquote von 50 Prozent. Wir setzen uns in den Ländern dafür ein, dass die Fachkraftquote in den entsprechenden Landesgesetzen festgeschrieben wird. Wir brauchen die Fachkenntnis von examinierten Pflegekräften.
- Wir sehen auch die Pflegeeinrichtungen in der Verantwortung, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Altenpflegeausbildung reformieren, Weiterbildung verbessern

- Das Altenpflegegesetz, das wir 2003 eingeführt haben, stellt bundesweit geltende Standards für die dreijährige Ausbildung zum/zur Altenpfleger/-in sicher und hat sich bewährt. Erste Auswertungen im Rahmen des Modellvorhabens des BMFSFJ „Weiterentwicklung der Pflegeberufe – Erprobung neuer Ausbildungsmodelle in der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege“ deuten aber darauf hin, dass wir die Pflegeberufe auf hohem Niveau weiter entwickeln müssen. Daher ist eine Reform des Altenpflegegesetzes notwendig. Wir brauchen integrierte Pflegeausbildungen und somit die Zusammenführung

der Kranken- und Altenpflegeausbildung (horizontale Durchlässigkeit). Diese Zusammenführung würde den Übergang zwischen Medizin und Altenhilfe fließender gestalten und einem umfassenden Pflegebegriff besser Rechnung tragen. Zudem könnten sich die Auszubildenden im Laufe der Ausbildung orientieren und müssten sich erst dann auf ein Arbeitsfeld spezialisieren.

- Weiterbildungsangebote – insbesondere im akademischen Bereich – sind auszubauen. Positivbeispiele gibt es bereits: Die Fachhochschule Hildesheim bietet ein viersemestriges Studium der sozialen Arbeit an, das im Rahmen von Blockveranstaltungen und E-learning parallel zu einer Teilzeit-Berufstätigkeit oder einem Berufspraktikum absolviert werden kann. Solche Angebote für Altenpfleger/-innen müssen ausgeweitet werden.
- Weiterbildungsmodule sind inhaltlich weiter zu entwickeln: Pflegekräfte müssen besser auf die zunehmenden Herausforderungen wie Multimorbidität und Demenz vorbereitet werden. Zudem müssen mehr Kenntnisse über Prävention und Rehabilitation sowie über geschlechts- und kultursensible Altenpflege vermittelt werden.
- Es ist ein Weiterbildungsmodul zu entwickeln, das auf die Zusatzqualifikation Pflegeberaterin/Pflegeberater vorbereitet und Kenntnisse des sog. Case Management vermittelt. Grundlage hierfür sind die Empfehlungen des Spitzenverbandes Bund der Pflegekassen nach § 7a Abs. 3 SGB XI zur Anzahl und Qualifikation der Pflegeberaterinnen und Pflegeberater vom 29. August 2008.
- E-learning-Angebote in der Aus- und Weiterbildung von Pflegekräften sind auszuweiten. Daher muss eine entsprechende trägerübergreifende Infrastruktur entwickelt werden (siehe auch das DLR-Projekt E-learning-Infrastruktur in der Altenpflege).

Für eine solidarische Finanzierung der Altenpflegeausbildung

Dass anfallende Kosten der Altenpflegeausbildung in den Pflegesatz eingerechnet werden, benachteiligt paradoxerweise die ausbildenden Einrichtungen. Träger können vorhandene Ausbildungsplätze nicht immer finanzieren und besetzen.

Die Länder können allerdings ein Umlageverfahren nach § 25 Altenpflegegesetz einrichten, wenn es einen Mangel an Ausbildungsplätzen gibt. Beispielsweise macht das Land Rheinland-Pfalz seit 2004 gute Erfahrungen mit einem solchen Umlageverfahren, das die finanzielle Sicherung der Altenpflegeausbildung nachhaltig sichert.

Zur Steigerung der Fachkräftezahl in der Pflege ist eine bessere Finanzierungsgrundlage notwendig:

- Die Finanzierung ist so zu regeln, dass die Versicherten bzw. Pflegebedürftigen nicht einseitig belastet werden und ausbildende Einrichtungen nicht den kompletten Mehraufwand allein tragen müssen. Ein solidarisches Finanzierungsmodell ist notwendig. Sofern keine bundeseinheitliche Lösung möglich ist, muss das BMFSFJ auf die Länder einwirken, die Ausbildungsplätze über ein Umlageverfahren zu finanzieren.

- Die Pflegeversicherung trägt zur Finanzierung der Altenpflegeausbildung bei. Um die Pflegeversicherung auf eine bessere Finanzierungsbasis zu stellen und somit auch mehr Ausbildungsplätze zu finanzieren, setzen wir uns für die Einführung einer Bürgerversicherung ein.

.....

4. Für eine Fachkräfte-Initiative von Bund und Ländern

Die vorgeschlagenen Maßnahmen sowie weitere Vorschläge müssen mit allen betroffenen Akteuren diskutiert und ein Bündel an wichtigen Maßnahmen zügig auf den Weg gebracht werden. Daher schlagen wir eine Fachkräfte-Initiative des Bundes und der Länder vor. Bund und Länder müssen gemeinsam an einem Strang ziehen, um ein Maßnahmenpaket auf den Weg zu bringen.

Neben den Ländern sollte die Bundesregierung bei einer solchen Initiative Vertreter/-innen

- der Bundesagentur für Arbeit,
- der ARGEN,
- der Kommunen,
- der Träger von Pflegeeinrichtungen,
- der Gewerkschaften,
- Interessensverbände pflegebedürftiger Menschen,
- der Berufsverbände sowie
- der Wissenschaft

einbeziehen.

(beschlossen am 2. Dezember 2008)

Notizen
