



Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales

83. Sitzung (öffentlich)

19. August 2009

Düsseldorf – Haus des Landtags

10:00 Uhr bis 13:00 Uhr

Vorsitz: Günter Garbrecht (SPD)

Protokoll: Stefan Ernst, Christoph Filla, Simona Roeßgen (Federführung)

Verhandlungspunkt:

Pflegenotstand verhindern – Altenpflegeausbildung für mehr Fachkräfte!

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 14/8704

– öffentliche Anhörung –

Organisation/Verband	Sachverständige/-r	Stellungnahme	Seite
Pflegerat NRW, Essen	Carsten Drude	14/2688	3
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Hamburg	Claudia Stiller-Harms	14/2691	4
ver.di, Landesbezirk NRW, Düsseldorf	Sylvia Bühler	14/2718	5, 44

Organisation/Verband	Sachverständige/-r	Stellungnahme	Seite
Institut für Pflegewissenschaft, Universität Witten/Herdecke gGmbH	Prof. Christel Bienstein; Thomas Kutschke	14/2724	7, 40; 46
Fachseminar für Altenpflege, Dortmund	Andrea Bergstermann	-	9, 35
Sozialverband Deutschland (SoVD), Landesverband NRW, Düsseldorf	Daniel Kreutz	14/2686	11, 33
Institut Arbeit und Technik der FH Gelsenkirchen	PD Dr. Josef Hilbert	14/2689	13, 37
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main	Dr. Christa Larsen; Manfred Borutta (Modell- projekt PIA)	14/2678	14, 42; 36
AG der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW, Dortmund	Andreas Meiwes (Caritas); Gertrud Löhken-Mehring (AWO)	14/2708	17, 47; 18, 47
Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach GmbH	Helmut Wallrafen- Dreisow	-	19, 49
Prognos AG, Düsseldorf	Jakob Maetzel	-	20, 38, 39
Deutsches Institut für ange- wandte Pflegeforschung e. V. (dip), Köln	Dr. Michael Isfort	14/2694	21, 39
Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V., Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund (FFG)	Dr. Marion Menke	14/2690	23, 41
Servicenetzwerk Altenpflege- ausbildung, INBAS GmbH, IGF e. V., INBAS Sozialforschung GmbH, Regionale Servicestelle Köln	Hildegard Hartmann	14/2707	26

Vorsitzender Günter Garbrecht: Meine Damen und Herren, ich begrüße die Mitglieder des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales ganz herzlich zu unserer ersten Sitzung nach der Sommerpause. Ich begrüße die Vertreter der Landesregierung, die Zuhörerinnen und Zuhörer und natürlich sehr herzlich die Sachverständigen, die wir gebeten haben, an der heutigen Sitzung des Ausschusses teilzunehmen.

Auch im Namen des Ausschusses bedanke ich mich sehr herzlich dafür, dass Sie heute anwesend sind und die Sommerpause genutzt haben, um uns Ihre Stellungnahmen zuzusenden. Ich weiß: Das war für den einen oder anderen eine Herausforderung. Darum danke ich Ihnen nochmals ausdrücklich, dass Sie dieser Bitte des Ausschusses gefolgt sind.

Ich habe den Ausschuss mit der Einladung 14/1600 am 11. August 2009 zu dieser Sitzung einberufen. Wir kommen nun zum einzigen Tagesordnungspunkt:

Pflegenotstand verhindern – Altenpflegeausbildung für mehr Fachkräfte!

Antrag
der Fraktion der SPD
Drucksache 14/8704

– öffentliche Anhörung –

Ich weise darauf hin, dass es sich dabei um die zweite Anhörung zu diesem Sachverhalt in diesem Ausschuss handelt. Schon 2007 fand eine Anhörung in diesem Ausschuss statt, bei der es um die Wiedereinführung der Umlagefinanzierung in der Altenpflegeausbildung ging.

(An organisatorische Hinweise schließt sich die Statementrunde der Sachverständigen an.)

Carsten Drude (Pflegerat NRW): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich spreche für den Pflegerat NRW, der als Landesarbeitsgemeinschaft der Pflegeberufsverbände und Pflegeorganisationen im Land Nordrhein-Westfalen bekannt ist. Zunächst einmal möchte ich zum Ausdruck bringen, dass wir die Initiative des vorliegenden Antrages außerordentlich begrüßen. Ich möchte den Inhalt unserer Stellungnahme nicht komplett wiederholen, sondern auf die wichtigsten Aspekte eingehen.

Wie Sie der Stellungnahme des Pflegerates NRW entnehmen konnten, existieren einige Studien und Statistiken, die belegen, dass es nicht mehr nur darum geht, einen drohenden Pflegenotstand in der Altenpflege zu verhindern. Der in den letzten Jahren angestiegene Fachkräftemangel liegt bereits heute vor, wobei aus unserer Sicht politisches Handeln gefordert ist. Ich möchte in diesem Zusammenhang insbesondere auf die NEXT-Studie der Universitäten Wuppertal und Witten/Herdecke verweisen.

Zudem gibt es immer wieder schwankende Zahlen. Aber eine Tendenz ist durch die Statistikämter von Bund und Ländern belegt, die auf die zukünftig pflegebedürftigen Menschen hinweisen. Die uns aktuell vorliegenden Zahlen der Statistikämter schwanken zwischen 3 Millionen und 3,4 Millionen gegenüber 2,1 Millionen heute.

Daher ist es aus unserer Sicht erforderlich, die Ausbildungsplatzzahlen in der Altenpflege kurzfristig zu erhöhen und die damit erforderliche sichere Ausbildungsfinanzierung zu schaffen, um den Fachkräftebedarf zu decken. Diese Finanzierung kann – das ist interessant – auf NRW-Ebene kurzfristig nur durch die Rückkehr zur Umlagefinanzierung realisiert werden.

Der zukünftige Bedarf an Fachkräften und weiteren Berufsfeldern in der Altenpflege wird sich unseres Erachtens in zwei verschiedene Richtungen entwickeln. Einerseits werden auf der niedrighschwelligeren Assistenzebene wie im hauswirtschaftlichen Bereich und im Service Berufe benötigt. Andererseits steigen die Anforderungen massiv – Stichworte: interprofessionelles Arbeiten, Überleitungspflege, Schnittstellenmanagement und Kompetenzorientierung. Dafür benötigen wir akademisch ausgebildete Pflegekräfte. Unserer Ansicht nach wird sich der Bedarf in beide Richtungen entwickeln.

Diese weitere Entwicklung kann – allerdings auf Bundesebene – nur der Weg in die generalistische Ausbildung sein. Vom Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend gibt es das allseits bekannte Modell „Pflegeausbildung in Bewegung“. Der Abschlussbericht wurde vorgestellt. Die Evaluation steht natürlich noch aus, aber das Projekt läuft weiter. Es ist unter wissenschaftlicher Begleitung nachgewiesen worden, dass dies der richtige Weg ist.

NRW war durch das Modellprojekt in Paderborn und Geseke unter Begleitung des dip richtungweisend, war der Vorreiter, wie jeder feststellen konnte, der in Berlin bei der Vorstellung des Abschlussberichts dabei war.

Claudia Stiller-Harms (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege): Schön guten Morgen! Vielen Dank für die Einladung. Ich komme von der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Weil das so ein langer Titel ist, wird sie kurz immer BGW genannt. Wir sind die gesetzliche Unfallversicherung für 20.000 Pflegeunternehmen in der ambulanten und stationären Pflege.

Heute ist unser Thema die Pflegeausbildung, Stichwort: Pflegenotstand. Aus Sicht der BGW möchten wir gerne zwei Aspekte besonders pointieren: Zum einen geht es uns insbesondere um die Nachwuchsgewinnung. Zum anderen – auch das ist der Berufsgenossenschaft immer sehr wichtig – ist der Aspekt zu beleuchten, wie wir die Berufsverweildauer von Pflegekräften verlängern können.

Schon mein Vorredner sagte, dass der Pflegenotstand nicht erst kommt, sondern dass es ihn bereits gibt. Gewisse, gerade auch neuere Studien haben ergeben, dass die Berufsverweildauer zwar länger ist als ursprünglich immer angenommen, aber über elf Jahre nicht hinausgeht und große Unterbrechungszeiten aufweist.

Zu den beiden genannten Aspekten schlägt die Berufsgenossenschaft Folgendes vor:

Bei der Nachwuchsrekrutierung sind die Unternehmen dabei zu unterstützen, über eine Umlagefinanzierung nachzudenken, damit die Ausbildung gesamtgesellschaftlich geschultert werden kann und die Unternehmen, die im Moment nicht genug Ausbildungskapazitäten zur Verfügung stellen, dies schultern können. Andererseits sehen wir auch die Unternehmen in der Verpflichtung, sich stärker darum zu bemühen, Jugendliche bereits in den Abschlussklassen der Realschulen und der Gymnasien zu rekrutieren und mit interessanten und guten Arbeitsplätzen für diese Berufe zu werben, um in dieser Hinsicht etwas mehr für das Image zu tun.

Zudem ist uns die Erhöhung der Berufsverweildauer von Pflegekräften wichtig. Gerade wir als Berufsgenossenschaft wissen, dass die psychischen und physischen Belastungen von Pflegekräften im Vergleich zum Rest der Berufstätigen überdurchschnittlich hoch sind. Für die Unternehmen gilt es – gerne mit unserer Unterstützung –, so gute und gesunde Arbeitsplätze zu schaffen, dass diese Pflegekräfte länger im Beruf bleiben können und dass vor allen Dingen die Berufsverweildauer nicht von so langen Unterbrechungszeiten geprägt ist.

Das heißt, wir sollten uns auch überlegen, wie ein Wiedereinstieg insbesondere für Frauen besser gelingen kann, die nach einer Familienphase wieder in den Beruf einsteigen möchten und dort gewisse Rahmenbedingungen vorfinden müssen.

Sylvia Bühler (ver.di, Landesbezirk NRW): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Vielen Dank, dass wir heute die Gelegenheit haben, aus zwei Blickwinkeln Stellung zu nehmen. Zunächst schaut sich ver.di diese Branche natürlich sozialpolitisch an. Was passiert mit den Bewohnerinnen und Bewohnern sowie mit den Pflegebedürftigen? Weiterhin sind wir als Gewerkschaft selbstverständlich Interessenvertretung für die Beschäftigten. Beide Aspekte sind uns in diesem Zusammenhang wichtig.

Zu den Themen Statistik und Situation – alles ist bereits heute ziemlich dramatisch – haben meine beiden Vorredner schon gesprochen. Wir sind darauf natürlich in unserer schriftlichen Stellungnahme eingegangen; das muss ich jetzt nicht mehr pointiert zusammenfassen. Ich will den Blick auf die Praxis ergänzen; viele Sachverständige schauen ja mit einem wissenschaftlichen Blick auf die Branche. Aufgabe von Gewerkschaften ist es in diesem Zusammenhang, zu sagen, wie der konkrete Alltag und die Bedingungen für Pflegebedürftige und Pflegekräfte aussehen.

Wenn wir heute schon einen Pflegenotstand haben, müssen wir natürlich auch prüfen, wie die Einrichtungen versuchen, ihn aufzufangen. Das wird häufig mit Kolleginnen und Kollegen getan, die aus dem Ausland kommen und einen Migrationshintergrund haben. Das ist natürlich gar kein Problem. Als Problem in der Qualität der Versorgung begreifen wir allerdings Sprachhemmnisse. Dabei müssen die Träger nach meiner Ansicht noch viel tun, weil das Sprechen mit Pflegebedürftigen ganz entscheidend ist. Handauflegen ist zwar auch schön, aber das gesprochene Wort hilft. Da liegt vieles im Argen. Mir ist ganz wichtig, dass es sich dabei nicht um ein

Versäumnis der Beschäftigten handelt. Vielmehr wurde versäumt, diesen Kolleginnen und Kollegen die entsprechenden Möglichkeiten zu geben, um Sprachhemmnisse abzubauen und um an Sprachschulungen teilzunehmen.

Auch die Frage nach Auswirkungen auf die Herkunftsländer müssen wir alle miteinander beantworten. Kann es sein, dass Kolleginnen und Kollegen, die in den Ostländern für viel Geld gut ausgebildet werden, nach Deutschland geholt werden, sodass dann in den Herkunftsländern Fachkräfte fehlen? Global gesehen ist das nicht wirklich eine Lösung.

Die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege sind dramatisch. Sie sind in den Einrichtungen allerdings unterschiedlich. Es ist schwierig, von einem Durchschnitt zu sprechen, weil es hervorragend und weil es schlecht geführte Häuser gibt. Beim „DGB-Index Gute Arbeit“ haben wir eine Sonderauswertung zur Altenpflege gemacht. Ich finde sie sehr erschreckend. Zusammengefasst kann ich sagen: Von den Pflegekräften selbst sagen über ihren Beruf nur 12 %, ihre Arbeitsbedingungen seien gut, 36 % halten die Arbeitsbedingungen für mittelmäßig, während 52 %, also mehr als die Hälfte, sagen, es handle sich um schlechte Arbeitsbedingungen. Ich finde, ein schlechteres Zeugnis kann man kaum ausstellen. Dabei muss man wissen, dass Pflegekräfte ihre Arbeit im Prinzip gerne machen; die Ergebnisse haben etwas mit den Rahmenbedingungen zu tun.

Wir haben in Nordrhein-Westfalen auch eine Umfrage bei den Interessenvertretungen gemacht, die wir momentan noch auswerten. Dabei kommen interessanterweise zu deutlich besseren Ergebnissen. Eine mögliche Schlussfolgerung lautet: Dort, wo es Betriebsräte, Personalräte bzw. Mitarbeitervertretungen gibt, sind die Arbeitsbedingungen besser. Dort, wo es Tarifverträge gibt, die eingehalten werden müssen, ist dies sowieso der Fall.

Damit möchte ich den Finger auf eine große Wunde legen: Viele private Pflegekonzerne und viele private Träger haben keine Betriebsräte. Wir kennen sogar Unternehmen, in denen dies tatsächlich unterbunden und Betriebsratsarbeit verhindert wird. Dort ist die Arbeitssituation ziemlich katastrophal. Leider sind die Kolleginnen und Kollegen – das zeichnet dieses Berufsbild irgendwie aus – sehr geduldig im Hinnehmen von schlechten Bedingungen. Sie ertragen viel, bevor sie sich wehren. Das macht uns als Interessenvertretung die Arbeit nicht einfacher.

Wenn man überlegt, wie man junge Menschen in Zukunft für diesen Beruf begeistern kann, merkt man, dass gute Arbeitsbedingungen natürlich wichtig sind, dass aber auch die Einkommen existenzsichernd sein müssen. Da erleben wir in den letzten Jahren einen dramatischen Erdbeben. Gerade auch nicht gebundene, private Unternehmen unterbieten sich und setzen die tarifgebundenen Einrichtungen erheblich unter Druck. Wenn private Anbieter für Hilfskräfte einen Mindestlohn in der Altenpflege fordern, der im Osten bei 7,50 € und im Westen bei 8,50 € pro Stunde liegt, ist das skandalös. Ich möchte einen kurzen Vergleich ziehen: Die bisher schon bestehenden Mindestlöhne in Deutschland – für Bauhauptgewerbe, Dachdecker, Handwerk, Elektroh Handwerk, Maler- und Lackiererhandwerk, Briefdienstleistungen – liegen alle deutlich darüber.

Jetzt müssen wir gemeinsam entscheiden: Was sind der Umgang mit Menschen und die Pflege wert? Sind sie uns weniger wert als ein Handwerk? Darauf brauchen wir eine gemeinsame Antwort.

Wir brauchen dringend ein Personalbemessungsverfahren. Die schlechten Arbeitsbedingungen und die hohe Arbeitsbelastung werden auch durch zu wenig Personal verursacht. Aber wenn die Politik entscheidet, dass es eine klare Personalbemessung gibt, die eingehalten werden muss, dann brauchen wir auch das Personal dafür. Damit sind wir bei der Frage der Ausbildung. Wie können wir junge Menschen begeistern, diese Berufe zu wählen?

Zur dramatischen Situation tragen auch Überstunden und lange Arbeitszeiten über das vereinbarte Maß hinaus bei, was die Belastungssituation natürlich erheblich verschärft. Die Flexibilität der Beschäftigten ist sehr stark gefragt. Es gibt zwar Dienstpläne; aber wir kennen viele Einrichtungen, in denen diese Dienstpläne nur auf dem Papier stehen, wo eine ganz andere Arbeitszeit gilt und in denen es das sogenannte „Holen aus dem Frei“ gibt. Das heißt, die Kolleginnen und Kollegen haben dienstplanmäßig frei und bekommen trotzdem ständig Anrufe: Wir brauchen euch, kommt bitte arbeiten. – Das erschwert natürlich das Privatleben. Für Menschen mit Familie – wir alle wollen, dass es die noch gibt – sind solche Arbeitsbedingungen schwierig. Auch das erhöht nicht gerade die Attraktivität des Pflegeberufes.

Zur besonderen gesundheitlichen Situation: Bekannt und statistisch auffällig ist, dass es einen hohen Krankenstand in diesen Berufen gibt. Darauf müsste ein Augenmerk gerichtet werden, denn das kommt nicht von ungefähr.

Die Ausbildungumlage – sie wurde schon angesprochen – fordert ver.di seit Jahren. Damit würde ein wichtiger Meilenstein erreicht, um mehr Ausbildungsplätze zu gewährleisten. Das ist eine wichtige Sache.

Prof. Christel Bienstein (Institut für Pflegewissenschaft, Universität Witten/Herdecke gGmbH): Ich werde nicht sehr viel zur demografischen Entwicklung und dazu sagen, wie sich der Personalnotstand darstellt; das zeichnet sich in ganz vielen Studien ab. Ich möchte vor allen Dingen auf die strukturellen Besonderheiten eingehen.

Wir wissen, dass es gerade in der Altenpflege und dort insbesondere in der Nachtwache eine völlige Überlastung gibt. Bei 60 alten Menschen, von denen sicher 30 % dekubitusgefährdet sind, schafft man es nicht mehr, regelmäßige Lagerungswechsel durchzuführen. – Das ist nur einer der Punkte, die vorhin schon angesprochen worden sind.

Es gibt auch eine deutliche Zunahme der Verantwortung, weil die pflegerische Versorgung der alten Menschen immer komplexer geworden ist. Wir haben es mit wesentlich mehr multimorbiden Patienten zu tun. Zum Vergleich: Vor zehn Jahren bestand diese Situation so noch nicht. Personen in der Altenpflege müssen heute eine hohe reflexive Kompetenz haben. Sie müssen evidenzbasiert arbeiten und schnell Entscheidungen treffen können. Man kann das nicht mehr auf die lange Bank schieben.

Des Weiteren – das wurde vorhin schon angesprochen – ergeben die Daten der NEXT-Studie deutliche Rückkopplungen: 85 % der norwegischen Kollegen sind mit ihrer Arbeit zufrieden; bei uns in Deutschland beträgt dieser Wert nur noch 45 %. Das hat auch sehr viel mit strukturellen Prozessen zu tun. Unsere Arbeitsverteilung und die Arbeitszeitregelungen sind absolut nicht familienfreundlich. Während man in den Niederlanden zum Beispiel nie vor fünf Uhr aufstehen muss, um zum Dienst zu gehen, ist das in Deutschland ganz anders. Hier gibt es immer noch mehr als 35 %, die regelmäßig vor fünf Uhr aufstehen müssen. Das hat etwas mit Managementaufgaben und nicht unbedingt mit Engpässen zu tun.

Darüber hinaus möchte ich noch darauf abheben, dass die negative Presse auch dazu beiträgt, dass diese Berufsgruppe nicht besonders positiv in der Allgemeinheit angesehen wird; das können wir nicht unberücksichtigt lassen. Gerade wurde wieder von Herrn Püschel darauf hingewiesen, dass sehr viele Patienten und alte Menschen verstorben seien, weil sie einen Dekubitus gehabt hätten. Oder man hat festgestellt, dass sie einen Dekubitus haben. Häufig gehen Presseberichte in eine solche Richtung.

Auch die Neuentwicklung der MDK-Begutachtung mit den 82 Items führt absolut nicht dazu, dass wir eine positive Rückkopplung zu der Arbeitsleistung haben, die die Altenpflegerinnen und Altenpfleger in den Einrichtungen erbringen. Dabei werden nur Struktur und Prozess und absolut kein Outcome geprüft, was im Grunde genommen überhaupt nichts bringt. Dieser Prozess muss dringend überarbeitet werden. Dann auch noch eine Heimbewertung vorzunehmen, bei der man Punktesysteme aufstellt, Noten vergibt und das in den Eingangsbereich hängt, wo Kollegen jeden Morgen vorbeigehen müssen, ohne eine Rückkopplung zu bekommen, was sie alles Hervorragendes leisten ...

Das hat natürlich auch damit zu tun, was Frau Buresh gesagt hat. Zwei Kollegen, eine Journalistin und eine Pflegewissenschaftlerin aus den Staaten, Frau Gordon und Frau Buresh, haben Folgendes untersucht: Warum ist die Pflege so still? Warum berichtet sie nicht über das, was sie Gutes leistet? – Das heißt, wir brauchen Kollegen, die gezielt geschult werden müssen, um darüber zu berichten, was die Altenpflege Hervorragendes leistet. Das muss auf der Homepage stehen. Das muss in der Tagespresse stehen. Die Modelle müssen vorgestellt werden – und nicht nur das, was vielleicht nicht geklappt hat.

Weiterhin brauchen wir natürlich eine Durchlässigkeit in der beruflichen Ausbildung: von einer Assistenzfunktion bis hin zu einer Professur. Wir müssten auch in Nordrhein-Westfalen gerontopsychiatrische Pflegelehrstühle einrichten, denn das würde sicherlich etwas deutlich werden lassen.

Wir brauchen auch dringend eine horizontale Weiterentwicklung, eine Spezialisierung. Wir brauchen Kollegen, die sich in der Palliation oder in der Rehabilitation modular fortbilden können. Wir brauchen rehabilitative Kurzzeitpflegeeinrichtungen, damit alte Menschen nach einer Hüftoperation nicht sofort ins Altenheim übersiedeln, sondern erst die Chance haben, sich etwas zu erholen. Wir brauchen Kliniken, die Stationen für Langzeitversorgung einrichten, damit rehabilitative Maßnahmen auch dort unter Leitung von Pflegenden stattfinden können.

Wir wissen inzwischen auf der Grundlage der internationalen Erkenntnisse, dass es einen Einfluss hat, wenn man qualifizierte, akademisierte und natürlich evidenzbasierte Kollegen hat, die in der Lage sind, Implementierungsprozesse in verschiedenen Einrichtungen durchzuführen. Wir müssen dahin kommen, über genügend Personen zu verfügen, die diese Qualifikationen mitbringen und damit natürlich auch die anderen Mitarbeiter deutlich unterstützen.

Ein Weg ist die Gesundheitsfachhochschule, die in NRW geplant ist. Darüber hinaus müssen sich die anderen Hochschulen deutlich in diese Richtung entwickeln und ebenfalls mit den Studierenden erarbeiten, wie man positive Modelle in die Öffentlichkeit bringt.

Nachgefragt wurde nach der integrierten oder generalistischen Ausbildung. Das ist längst überholt; das wissen wir. Ich durfte in der Zukunftswerkstatt „Pflege neu denken“ der Robert-Bosch-Stiftung mitarbeiten. Auch wir haben festgestellt, dass das in anderen Ländern längst der Fall ist. Wir haben überall alte Menschen. Ich habe gerade im Krankenhaus einmal wieder in der Nachtwache mitgemacht, um zu schauen, wie sich die Situation verändert hat. Auf einer normalen kardiologischen Station gab es neun schwer demente Menschen, mit denen die Pflegenden in der Nachtwache allein zurechtkommen mussten. Natürlich waren sie darauf nicht vorbereitet.

Wir haben inzwischen natürlich auch in der hausärztlichen Praxis solche Situationen. Auch da gehören Pflegeexperten und -expertinnen aus der Altenpflege hin, die auf die Multimorbidität reagieren können. Es ist also nicht mehr die Frage, ob das sein muss, sondern wir müssten dazu längst Entscheidungen getroffen haben.

Zu der Ausbildungsumlage habe ich nur kurz Stellung genommen. Ich glaube, dass eine Ausbildungsumlage auf der einen Seite helfen kann. Auf der anderen Seite ist es aber etwas Besonderes. Dabei handelt es sich wieder um etwas, was zu einem Sonderstatus in der Pflege führt, wie es auch in der Gesundheits- und Krankenpflege der Fall ist. Wir werden gar nicht alle Akteure, die von Altenpflegern profitieren, an dieser Ausbildungsumlage beteiligen können. Wenn die Tandempraxen kommen, die zum Beispiel auch in NRW geplant sind, wenn in Sanitätsfachhandelsgeschäften solche Kollegen tätig sind, wenn in Unternehmen oder vor allem in den Pflegestützpunkten solche Personen tätig sind – wie wollen wir es schaffen, sie alle zu erfassen und bei der Ausbildungsumlage einzubinden? Das müsste eine steuerfinanzierte öffentliche Aufgabe sein.

Ich möchte noch Folgendes zu bedenken geben: Bei 85 % aller Beschäftigten, die in der Pflege und in der Altenpflege arbeiten, handelt es sich um Frauen. Ich glaube, in der Altenpflege liegt dieser Anteil sogar noch etwas höher. Frauenberufe haben per se einen schwierigeren Status. Ich würde die Landesregierung bitten, eine große Aktion „Männer in Frauenberufe!“ zu starten und das ganz aktiv zu betreiben.

Andrea Bergstermann (Fachseminar für Altenpflege): Sehr geehrte Damen und Herren! Für die Einladung zu dieser öffentlichen Anhörung bedanke ich mich herzlich. Ich bin die Seminarleitung des Fachseminars für Altenpflege des DPWV in

Dortmund und in meiner Funktion als Sprecherin des Facharbeitskreises „Altenpflegeausbildung in NRW“ des Paritätischen eingeladen worden.

Ich bin gebeten worden, aus der Sicht der Praxis zu sprechen und möchte mich dabei auf einige Fragen des Fragenkataloges beziehen. Leider ist mir der Fragenkatalog erst so spät zugegangen, dass ich kein schriftliches Statement mehr dazu abgeben konnte.

Aus Sicht der Fachseminare stehen wir seit der Einführung des Bundesaltenpflegegesetzes vor der Schwierigkeit, ausreichend Ausbildungsplätze bei unseren Kooperationspartnern zu finden. Die Seminare stehen immer in der Verantwortung, quasi ein doppeltes Bewerbungsverfahren durchzuführen. Zum einen müssen wir in dem Bewerbungsverfahren aus dem Pool der Bewerber geeignete Auszubildende gewinnen. Zum anderen müssen die Seminare in den Einrichtungen den Konkurrenzkampf zu den anderen Seminaren bestehen, damit die Auszubildenden dort einen praktischen Ausbildungsträger finden. Hierbei muss jedes Seminar sein eigenes Bewerbungsverfahren starten.

Diese enorme Mehrarbeit, die durch Beratung der größtenteils stationären Einrichtungen, die sich an der Ausbildung beteiligen, und durch Kontaktpflege zu diesen erfolgt, findet in den letzten Jahren für die Seminare vor dem Hintergrund gesenkter Betriebskosten statt.

Dazu kommt die Not der Seminare, ausreichend Ausbildungsplätze zu akquirieren, die durch die Arbeitsagenturen gefördert werden. Auch da war in den letzten Jahren ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen, was in vielen Seminaren in Nordrhein-Westfalen zu einem regelrechten Überlebenskampf führte. Im Paritätischen sind beispielsweise seit Einführung des Bundesaltenpflegegesetzes fünf Standorte der ursprünglich 29 Seminare geschlossen worden. Insofern befürworten wir die Wiedereinführung der Ausbildungsumlage, damit diesem Überlebenskampf ein Ende gesetzt wird und damit wir uns in unseren Seminaren wieder auf unsere eigentliche pädagogische Arbeit konzentrieren können.

Eine Ausbildungsumlage – damit komme ich zu Frage 6 des Fragenkataloges – könnte auch dazu beitragen, dass Auszubildende nicht nur im Rahmen der Pflichteinsätze andere Ausbildungsorte, sondern auch die unterschiedlichsten Arbeitsfelder kennenlernen, sodass breiteres Wissen vermittelt werden kann. Ergänzend zu den im Fragenkatalog genannten Einrichtungen möchte ich besonders auf die Gerontopsychiatrie und auf die Arbeit in Hospizen hinweisen, wo Altenpfleger sehr viel lernen können.

Bei der Durchsicht des Fragenkataloges ist mir des Weiteren aufgefallen, dass zwar die Themen Berufsimagen und Berufsattraktivität angesprochen, jedoch nicht mit der Gesetzesänderung zu den gesenkten Zugangsvoraussetzungen in der Altenpflege in Verbindung gebracht werden. Aus Sicht der Fachseminare kann ich sagen, dass wir durch die Einführung des Hauptschulabschlusses als ausreichende Zugangsvoraussetzung für die Altenpflegefachausbildung einen noch größeren Imageverlust in der Altenpflegeausbildung erwarten, als wir ihn sowieso schon haben. Wir sehen da-

durch die Qualität der Abschlussprüfungen und die pflegerische Versorgung alter Menschen gefährdet.

Bisher war es Hauptschülern möglich, durch den Zugangsweg der APH-Ausbildung eine einjährige Ausbildung zu absolvieren. Wenn diese gut abgeleistet und wenn ein gutes Examen abgelegt wurde, konnten sie in die dreijährige Ausbildung übergehen. Hauptschüler hatten also durchaus diese Möglichkeit, konnten aber nicht direkt mit der Fachkraftausbildung beginnen.

Im Zusammenhang mit der Reform der Altenpflegeausbildung möchte ich nicht nur auf die integrierte/generalistische Ausbildung verweisen, worüber sehr lange gesprochen wird, sondern ich möchte auch auf die modularisierte Ausbildung hinweisen. In dem „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“, welches im Moment von den Fachhochschulen Köln und Bielefeld entwickelt wird, sehen wir verschiedene Qualifikationsstufen, die eine gute Transparenz für junge Menschen schaffen, die diesen Beruf ergreifen möchten, und die zu einer Imageverbesserung beitragen.

Insofern möchte ich anregen, dass im Zusammenhang „Pflegetotstand verhindern“ nicht nur über die Ausbildung von mehr Fachkräften verhandelt wird, sondern auch die Rahmenbedingungen berücksichtigt werden, damit Fachkräfte qualitativ gut ausgebildet werden können. Dazu müssten unseres Erachtens erstens kurzfristig die Betriebskostenvergütungen, mit denen die Seminare wirtschaften, wieder angehoben werden, und zweitens langfristig das Image der Pflegeberufe verbessert werden, damit die Menschen, die sich für den Beruf interessieren und die über die sozialen und intellektuellen Kompetenzen verfügen, um diesen Beruf gut auszufüllen, und die den Anforderungen des Berufes gewachsen sind, auch in den nächsten Jahren zu uns an die Fachseminare kommen wollen.

Daniel Kreutz (Sozialverband Deutschland, Landesverband NRW): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Meine sehr verehrten Damen und Herren! Wie Sie unserer schriftlichen Stellungnahme entnommen haben werden, teilt der SoVD, der Sozialverband Deutschland, grundsätzlich die Einschätzung der Antragsteller, dass wir die Altenpflege- bzw. die Ausbildungsumlage brauchen, um einen zunehmenden Mangel an Altenpflegefachkräften abzuwenden.

Wir weisen darüber hinaus darauf hin, dass wir nicht nur einen Mehrbedarf an Fachkräften wegen der allseits diskutierten demografisch bedingten Steigerung der Pflegebedürftigkeit haben, sondern schon längst einen Mehrbedarf, um eine hochwertige Leistungsqualität und angemessene Arbeitsbedingungen in den Pflegeeinrichtungen zu sichern.

Auch durch den Abschlussbericht der Pflegeenquetekommission ziehen sich wie ein roter Faden die Hinweise auf unzureichende Personalausstattung von Pflegeeinrichtungen als ein Faktor, der Probleme der Leistungsqualität zumindest begünstigt. Unter diesen Umständen leiden sowohl Pflegebedürftige als auch Pflegekräfte.

Wir sehen hierbei schon seit Jahren dringenden politischen Handlungsbedarf zur Verbesserung der Personalausstattung und halten es für notwendig, zukünftig die

Ausbildung, die Ausbildungsplanung und -steuerung auch auf diesen zusätzlichen Mehrbedarf einzustellen. Ich habe den Ausführungen meiner Vorredner/-innen den einen oder anderen Hinweis auf diesen Bedarf entnehmen können.

Meine Damen und Herren, als ich im Protokoll der Plenarsitzung über die erste Lesung dieses Antrags und im Protokoll der ersten Beratung im Ausschuss nachgelesen habe, ist mir zunächst aufgefallen, dass die Landesregierung keine Zahlen in die Debatte gebracht hat, die die tatsächliche Entwicklung in der Altenpflegeausbildung hätten nachzeichnen oder gar die Richtungsbotschaft der im Antrag genannten Daten hätten in Zweifel ziehen können. Ich fand das merkwürdig.

Das lässt darauf schließen, dass die Landesregierung entweder keine solchen Zahlen hatte, was bedeuten würde, dass sie die Entwicklung trotz ihrer Infrastrukturverantwortung bei der Pflege und der Ausbildung im Besonderen nicht wirklich verfolgt. Oder sie hatte solche Zahlen, nannte sie aber nicht, weil sie in der Tendenz eher die Einschätzung der Antragsteller bestätigen würden. – Ich könnte nicht sagen, welche Variante die bessere wäre.

Herr Minister Laumann meinte, Voraussetzung für die Einführung der Umlage nach § 25 Abs. 1 Altenpflegegesetz sei, dass es einen Pflegenotstand geben müsse. Es ist vielleicht ein bisschen spitzfindig, wenn ich Folgendes anmerke: Ich finde, dass „Pflegenotstand“ kein geeigneter Begriff ist, weil sich das nach allgemeinem Verständnis im pflegerischen Versorgungsgeschehen und weniger in der Ausbildung abspielt.

Aber gesetzliche Voraussetzung der Umlage ist, dass ein Mangel an Ausbildungsplätzen absehbar ist. Der Wortlaut der Bestimmung stellt vorrangig darauf ab, das Eintreten eines solchen Mangels an Ausbildungsplätzen zu verhindern. Müsste der Mangel erst eingetreten sein oder sich gar schon als Pflegenotstand im Versorgungsgeschehen auswirken, bevor gehandelt werden kann, wäre eine solche Regelung natürlich völlig unverantwortlich, meine Damen und Herren.

Ähnliches müsste wohl auch für eine Landesregierung gelten, die die Dinge in Richtung eines Mangels treiben lässt, ohne aufgrund ihres Sicherstellungsauftrags für die pflegerischen Versorgungsstrukturen nach § 9 SGB XI wirkungsvolle Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Meine Damen und Herren, aus Zeitgründen möchte ich nur noch die allgemeine Anmerkung machen, dass auch der als Einwand gegen den Antrag vorgebrachte Hinweis auf das Vorhandensein erwerbsloser Altenpflegefachkräfte und die in den Raum gestellte Hypothese, der Mangel liege womöglich weniger beim Ausbildungsplatzangebot und mehr bei der Ausbildungsnachfrage, aus meiner Sicht doch eher fragwürdig erscheint.

Nicht zuletzt geht es um die zukünftigen Lebensbedingungen pflegebedürftiger Menschen. Deshalb würde ich mir einen solideren Umgang mit den Dingen und insbesondere mehr Transparenz bezüglich der Datenlage über die tatsächlichen Entwicklungen im Lande wünschen.

PD Dr. Josef Hilbert (Institut Arbeit und Technik der FH Gelsenkirchen): Herzlichen Dank für die Einladung! Wegen der kurzen Redezeit kann ich nicht alles wiederholen, was in unserer Stellungnahme steht. Deswegen lesen Sie bitte die Zahlen, Daten und Fakten, die wir geliefert haben, darin nach. Ich möchte hier ein paar andere Punkte ansprechen und ergänzen.

Nordrhein-Westfalen ist sehr stolz darauf, dass die Gesundheitsbranche hier stark ist und als Zukunftsbranche entwickelt wird. Wir haben jahrelang darüber diskutiert, was die Bedingungen dafür sind, dass das klappen könnte, oder was vielleicht auch Schwierigkeiten bereitet. Im Mittelpunkt stand immer die Frage: Woher kommt eigentlich das Geld?

Wir sind im Moment in einer Situation, in der sich herausstellt, dass die eigentliche Achillesferse der Zukunftsbranche Gesundheit in Nordrhein-Westfalen die Arbeit ist. Wir stehen am Beginn massiver Personalengpässe und Personalprobleme in diesem Bereich. Wir müssen uns dringend etwas einfallen lassen, um sowohl unter Wirtschaftsentwicklungs- wie unter Strukturentwicklungsgesichtspunkten, aber auch – Herr Kreutz hat das erwähnt – im Hinblick auf die Patientinnen und Patienten die Herausforderungen zu lösen und die Chancen zu nutzen, die vor uns liegen. Im Moment handelt es sich um eine wirklich schwierige Situation, die sich zuspitzt; da muss unbedingt gehandelt werden.

Das Thema „Arbeit und Qualifizierung“ muss im Rahmen der Entwicklungsanstrengung des Landes zur Gesundheitsbranche auf der Tagesordnung ganz nach oben gesetzt werden. Im Moment werden viele andere Dinge in diesem Kontext diskutiert. Dieses gehört auf jeden Fall mit darauf. Es wäre schön, wenn dieser Ausschuss in diesem Sinne darauf achten könnte.

Häufig hört man: Wenn wir hier kein Personal bekommen, werden wir uns darum bemühen können, ausländisches Personal anzuwerben. – Wir sind als Institut Arbeit und Technik auch in internationale Debatten um diese Themen eingewoben. Überall auf der Welt gibt es im Moment vergleichbare Zuspitzungen. Die schnelle Möglichkeit, Personal aus dem Ausland anzuwerben, wird es in Zukunft nicht mehr geben, weil ein internationaler Wettbewerb um Talente bei den Ärzten und den Pflegekräften begonnen hat. Wenn man sieht, wie in einigen Bereichen dieser Welt die Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen läuft, muss man Angst haben, ob wir überhaupt konkurrenzfähig sind. Diesen schnellen Ausweg ins Ausland zum Anwerben ausländischen Personals wird es vermutlich nicht mehr geben.

Ferner geht die Anfrage sehr stark in die Richtung, ob man etwas mit der Umlage bewirken kann. Ich habe mich zufällig in einem meiner akademischen Vorleben intensiv mit der Umlage in der Bauwirtschaft auseinandergesetzt. In der ersten Anhörung hat sich auch Minister Laumann mit dieser Frage befasst. Die Situation in den 70er-Jahren in der Bauindustrie ist in vielen Aspekten vergleichbar mit der jetzigen Situation im Pflegebereich.

Wir haben akuten Personalmangel. Damals wie heute lag bzw. liegt es an den Arbeitsbedingungen. Es hat auch sehr viel mit der Qualifizierung zu tun; darauf muss auch geachtet werden. Es hat aber auch etwas damit zu tun, dass wir vor einer gro-

ßen Welle der Erneuerungen stehen. Damals stand die Bauindustrie vor großen technologischen Sprüngen, die wir in der Gesundheitsbranche auch bekommen werden. Auch dies ist eine Analogie.

Daraufhin hat man sich entschlossen, zu sagen: Wir müssen die gesamte Klaviatur der Modernisierung spielen und eine Umlagefinanzierung machen sowie überbetriebliche Ausbildungszentren aufbauen. Wir müssen aber auch Arbeitsgestaltungs- und Technologieprojekte in diesem Bereich auf den Weg bringen. – Das hat in dieser Branche damals geklappt. Deutschland ist nach dieser Modernisierungsoffensive Weltmarktführer im Bau geworden. Zwischen diesen Bereichen gibt es sehr viele Analogien. Das macht mich ein bisschen zuversichtlich, dass wir das auch in der Gesundheitsbranche schaffen können.

Damals gab es allerdings einen ganz gewaltigen Unterschied im Vergleich zur heutigen Situation: Die Modernisierung in der Baubranche haben die Arbeitgeberorganisationen und die Gewerkschaften Arm in Arm gegen die Politik durchgesetzt. Die Politik wollte das damals nicht. Sie ist aber trotzdem erreicht worden.

Diese Situation haben wir in der Gesundheitsbranche im Moment nicht. Es gibt kein Kapital und keine Arbeitnehmerorganisationen, die das Arm in Arm durchsetzen könnten. Da ist die Politik gefordert – zumindest moderierend im Hinblick auf die Sozialparteien. Ich sage das ein bisschen dramatisch; denn wenn sich die Politik nicht darum kümmert: von selbst wird das in der Branche nicht passieren.

Ich komme auf die Ausführungen von Herrn Kreuz zurück. „Pflegetotstand“ ist ein ganz gewaltiges Wort. Wenn man sieht, was in Indien oder China mit der Pflege passiert, sollte man mit solchen Begriffen äußerst vorsichtig sein. Aber wir haben schon eine Zuspitzung der Verhältnisse, die uns unter wirtschaftlichen, unter technologischen, aber auch unter Pflege- und Versorgungsgesichtspunkten Schwierigkeiten bereiten wird. Deswegen meine ich, dass man ernsthaft über solch eine breit angelegte Modernisierungskampagne zu Ausbildung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhältnissen, attraktiven Arbeitsplätzen und zum Technologieeinsatz nachdenken und daran arbeiten muss.

Vorsitzender Günter Garbrecht: Als nächste Sachverständige spricht Frau Dr. Larsen vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Ihre Studie „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, die mit bestimmten Urteilen und Vorurteilen ein bisschen aufgeräumt hat, wurde schon mehrfach angesprochen.

Dr. Christa Larsen (Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main): Herzlichen Dank für die Einladung! Ich möchte in Bezug auf die Studie, aber auch darüber hinausgehend gerne zu zwei Punkten Stellung nehmen. Der erste Punkt betrifft die Einschätzung der aktuellen Fachkräftesituation. Haben wir tatsächlich einen Mangel an Altenpfleger(inne)n? Ist das messbar? Der zweite Punkt lautet: Welche Maßnahmen und Möglichkeiten gibt es, um Fachkräftemangel abzubauen? Das ist möglicherweise aus einer anderen Perspektive betrachtet, die außerhalb der Ausbildung liegt.

Zur aktuellen Fachkräftesituation: Die Ergebnisse, über die ich Ihnen kurz berichten werde, stammen aus zwei Informationssystemen, die wir für die Länder Hessen und Rheinland-Pfalz seit 2002 bzw. 2003 aufgebaut haben. Das eine ist der hessische Pflegemonitor, das andere das Branchenmonitoring Pflege. Diese Systeme sind so aufgebaut, dass wir alle zwei Jahre – zum Teil auch alle drei Jahre; in Rheinland-Pfalz ist der Abstand ein bisschen größer – alle Leistungserbringer sowohl im Gesundheitsbereich als auch in der Altenhilfe, also alle Sektoren, umfassend elektronisch befragen, wie die Nachfrage nach einzelnen Fachkräften im vergangenen Jahr war. Als Pendant dazu machen wir eine Analyse des Potenzials an arbeitslosen Fachkräften und fragen, wie viele Absolventen sich in der Ausbildung und in der Fort- und Weiterbildung befinden.

Dann bringen wir beide Größen, also Angebot und Nachfrage, zusammen, um eine Einschätzung zu bekommen, ob es tatsächlich eine ausreichende Nachfrage und ein ausreichendes Angebot gibt, um den Bedarf zu decken. Das machen wir auf der Ebene von Arbeitsagenturbezirken flächendeckend für ganz Hessen und ganz Rheinland-Pfalz schon mehrere Jahre lang, sodass wir Entwicklungen gut nachvollziehen können.

Wir haben im April/Mai dieses Jahres die letzte Erhebung in Hessen gemacht; das ist also noch relativ frisch. Dabei ging es auch darum, einzuschätzen, wie die Situation der examinierten Altenpflegekräfte aussieht. Wie zu erwarten war – so wurde hier auch schon argumentiert –, haben wir sowohl im stationären als auch im ambulanten Bereich einen ganz bedeutenden Fachkräftemangel gefunden. Im ambulanten Bereich gab es auch bedeutende Mängel an Krankenpflegekräften. In Hessen haben wir eine Struktur, in der zwei Drittel der Fachkräfte im ambulanten Bereich aus der Krankenpflege kommen. Dieser Mangel manifestiert sich besonders in urbanen Gebieten. Auf dem „flachen Land“ haben wir nur kleine Anzeichen gefunden, aber im urbanen Gebiet war das ganz stark.

Wir haben das dann mit den Quantitäten in den Verläufen verglichen und ungefähr im Jahr 2003 eine vergleichbare Situation gefunden. Das war die Zeit, bevor die großen Freisetzungswellen im Gesundheitsbereich stattgefunden haben. In den Jahren dazwischen, also in 2004, 2005, 2006 und 2007, hatten wir eine etwas andere Situation mit teilweise deutlichen Überhängen. Diese Freisetzungswelle ist im Moment nicht mehr messbar; sie scheint auch abgeebbt zu sein. Das heißt, im Grunde haben wir eine Normalsituation. Das bedeutet Mangel.

Ein weiterer Aspekt, den wir erheben, ist die Qualifizierungssituation. Ich stimme mit der Ansicht von Herrn Dr. Hilbert überein, dass wir seit 2003 im Grunde messen, dass es insbesondere in der Fort- und Weiterbildung große Defizite gibt. Statt den Bedarfen nachzukommen, findet aus bekannten Gründen immer weniger Fort- und Weiterbildung statt. Wir erfassen die gleichen Themen in jeder Welle wieder. Das heißt, es gibt riesige Bedarfe an Qualifikation in den Bereichen Demenz, Palliativpflege und Managementaufgaben, die mit ganz großen Anforderungen verbunden sind. Diese Welle baut sich immer weiter auf, und es wird immer weiter geschoben.

Das ist die aktuelle Einschätzung. Inwieweit sich die auf Nordrhein-Westfalen übertragen lässt, kann ich nicht solide sagen. Aber in Hessen haben wir keine besondere

Situation, weshalb ich davon ausgehe, dass dieser Mangel hier zumindest im urbanen Bereich ebenfalls bedeutsam messbar wäre.

Wie kann man diesen Fachkräftemangel abbauen? Wir vertreten immer die Ansicht, dass Ausbildung sicherlich ein Bereich mit bekannten Limits ist, dass man aber darüber hinaus auch auf andere Möglichkeiten schauen müsste, zum Beispiel auf die Verlängerung der Beschäftigungszeiten im Beruf. Wir haben im Auftrag des Bundesfamilienministeriums eine Studie durchgeführt, in der wir repräsentativ die Berufsdauern von examinierten Altenpfleger(inne)n gemessen haben. Wir haben ganz lange Verläufe gehabt, Daten über 29 Jahre Berufstätigkeit. Im Schnitt hatte die Kohorte, die vor 29 Jahren eine Ausbildung gemacht hatte, eine Berufsdauer von 19 Jahren. Das ist sehr lange. Dabei handelt es sich um einen Durchschnittswert. Ein großer Teil der Klientel lag über 19 Jahren.

Interessant an dieser Struktur ist – die Experten aus der Praxis haben uns das immer schon gesagt –, dass eine ganz hohe Bindung besteht. Das zeigt sich beispielsweise auch daran, dass nach 15 Jahren noch 63 % der Altenpfleger/-innen im Beruf sind. Sie sind direkt am Patienten als Altenpfleger/-innen tätig.

An der Studie war aber erschreckend, dass diese langen Berufsdauern durch häufige Unterbrechungen charakterisiert sind. Im Schnitt gab es 40 % Unterbrechungszeiten im Berufsverlauf, also ganz hohe Werte. Es gibt zwei zentrale Ursachen für Unterbrechung. Der Hauptunterbrechungsgrund ist der Ausstieg wegen der Geburt eines Kindes und anschließender Erziehungszeit. Den zweiten Punkt machen – das haben gängige Studien schon herausgefunden – Burn-out und Krankheit aus, was in zunehmendem Alter häufiger vorkommt.

Wir haben in unseren Studien sehr systematisch geprüft, wie man diese Unterbrechungszeiten reduzieren kann. Jetzt kommen Allgemeinplätze und ganz einfache Möglichkeiten: Wenn eine solide Kinderbetreuung gegeben ist, werden die Unterbrechungszeiten reduziert. Ganz interessant ist der Vergleich von Ost- und Westdeutschland. In Ostdeutschland haben wir aufgrund einer ganz anderen Betreuungsinfrastruktur viel kürzere familienbedingte Unterbrechungszeiten. Und wir haben viele Beispiele dafür gefunden, wie man durch sehr flexible und sehr kreative Arbeitszuschnitte auch Personen mit körperlichen Einschränkungen lange im Beruf halten kann.

Insgesamt haben wir ganz viele gute Beispiele gefunden. Wir haben viele Einrichtungen besucht, in denen Altenpfleger/-innen auch noch in ihren Sechzigern direkt am Patienten tätig sind. Das Entscheidende bei diesen Einrichtungen war, dass es sehr viele partizipative Strukturen gab. Die Einzelnen wurden in die Prozesse eingebunden. Die Prozesse waren relativ transparent. Es gab eine hohe Flexibilität, auf die Bedürfnisse Einzelner einzugehen, was die Bindung sehr stark erhöht. Wir gehen davon aus, dass das ein Weg ist, innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen eine höhere Zufriedenheit, damit eine höhere Bindung und damit einen längeren Verbleib im Beruf zu schaffen. Mit Blick auf die Quantitäten kann man bei den Beschäftigten feststellen, dass man durch den längeren Verbleib die Ressourcen besser ausnutzen kann und einen geringeren Ersatzbedarf über Ausbildung und andere Wege hat.

Ich möchte noch einen kleinen Punkt anführen. Im Rahmen dieser Studie haben wir auch auf die sogenannte stille Reserve geschaut. Jeder möchte gerne die stille Reserve quantifizieren. Wir haben sehr viel mit Experten gesprochen. Es gibt die einhellige Meinung, dass eine bedeutende Größe an stiller Reserve besteht. Das sind Altenpflegekräfte insbesondere der Ausbildungsjahrgänge bis Mitte der 80er-Jahre mit relativ langen Kinderunterbrechungszeiten. Sie sind dadurch charakterisiert, dass sie kaum mehr Kontakte ins Feld haben, dass ihre Kenntnisse veraltet sind und dass – das wissen wir aus der Berufsforschung – das Selbstvertrauen bzw. das Zutrauen zu sich selbst bei ihnen relativ eingeschränkt ist.

Wir haben herausgefunden: Wenn sich auf kommunaler, recht kleinräumiger Ebene die Akteure, die die Arbeitsvermittlung und Beratung machen, sowie die Akteure aus den Einrichtungen und aus den Kommunen zusammenschließen und solch eine Beratungs- und Informationsstruktur aufbauen, ist es sehr effizient, auch solche Frauen wiederzugewinnen.

Resümierend möchte ich sagen: Um den Fachkräftemangel zu reduzieren, bedarf es einer sehr breiten Strategie, die sich nicht nur auf Ausbildung fokussieren sollte. Dabei ist der Nachschub von vornherein limitiert. Man sollte den Blick erweitern, wie man im Bestand der Beschäftigten etwas machen und die Nutzung der stillen Reserve fördern kann.

Vorsitzender Günter Garbrecht: Die Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege ist durch zwei Prominente vertreten: durch Herrn Meiwes und durch Frau Löhken-Mehring, die auch Mitglied der Enquetekommission war. Sie teilen sich das Statement.

Andreas Meiwes (AG der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Wichtig ist, dass sich der Landtag erneut dieses Themas annimmt. Wir erhoffen uns davon, dass dieses Thema einmal ganz anders auf die politische Agenda kommt, als das in den letzten zehn Jahren der Fall gewesen ist. Die Freie Wohlfahrtspflege ist nicht nur größter Anbieter von Pflegedienstleistungen im Lande, sondern auch der größte Anbieter von Pflegeausbildung im Lande. Daher können wir täglich davon berichten, dass der Fachkräftemangel nicht droht, sondern bereits Realität ist.

Wir haben das im vergangenen Jahrzehnt an verschiedenen Stellen deutlich gemacht, zuletzt in unserer Kampagne im Jahre 2002. Wir haben in den vergangenen zehn bis 15 Jahren an unterschiedlichen Stellen auch im Lande Nordrhein-Westfalen integrierte bzw. generalistische Pflegeausbildung in Modellversuchen erprobt. Wir waren seinerzeit in Nordrhein-Westfalen sozusagen an der Spitze der Bewegung. Inzwischen sind andere Bundesländer nachgezogen.

Jetzt kann man sagen, die integrierte/generalistische Ausbildung sei doch allgemein anerkannt. Das ist sicherlich richtig. Ich frage mich nur, warum da nichts passiert. Daher darf ich an dieser Stelle noch einmal unsere langjährige Forderung wiederholen, zu einer gemeinsamen Ausbildung in den Pflegeberufen zu kommen, und zwar modular und durchlässig am europäischen Qualifikationsrahmen orientiert. Das be-

deutet für Nordrhein-Westfalen und für die Altenpflegeausbildung eine Ausbildung an einer höheren Berufsfachschule nach dem Berufskolleggesetz.

Wir haben zurzeit in Nordrhein-Westfalen 8.587 landesgeförderte Schulplätze. Man kann darüber diskutieren, ob das viele oder wenige sind. Wir hatten einmal 13.000 Plätze. Auf jeden Fall steht fest: Diese Zahl ist ein Deckel. Es gibt keinen Ausbildungsplatz mehr – mit Ausnahme der SGB-III-Förderung – als diese 8.587 landesgeförderten Schulplätze. Es gibt keine andere Ausbildung in diesem Lande, deren Ausbildungskapazität gedeckelt ist. Das will ich einfach im Raume stehen lassen.

Ich möchte darauf hinweisen, dass die SGB-III-Förderung durch die Arbeitsagenturen nicht in dem Umfang wahrgenommen wird, wie es wünschenswert wäre. Bildungsgutscheine werden nicht ausgestellt. Ganz aktuell hätten die Arbeitsagenturen die Möglichkeit, im Konjunkturpaket II die Ausbildung in den Altenpflegeseminaren zu unterstützen. Das wird nicht genutzt, die Prioritäten werden anders gesetzt.

Ich stelle ein hohes Maß an Übereinstimmung mit anderen Sachverständigen fest. Daher darf ich mich auf diese Äußerungen beschränken und im Übrigen auf die Stellungnahme verweisen.

Etwas möchte ich noch zur Umlagefinanzierung sagen: Kurzfristig, im heutigen System von Altenpflegeausbildung Ja, aber wir fordern spätestens mittelfristig den Systemwechsel ins Schulrecht und damit in die Steuerfinanzierung.

Gertrud Löhken-Mehring (AG der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW): Ich möchte noch einen Blick auf die Struktur der Ausbildung werfen. Die Altenpflegeausbildung ist traditionell ein Frauenberuf. Frauenberufe sind im Tarifrecht deutlich benachteiligt. Alle Appelle, auch junge Männer in die Ausbildung zu bekommen, werden verpuffen, wenn es nicht gelingt, den Beruf gleichwertig zu bezahlen. Umso bedauerlicher ist es, dass insbesondere die Tarifabschlüsse im öffentlichen Tarifbereich Absenkungstarife waren, die diese Berufe deutlich treffen, und dass die Freie Wohlfahrtspflege an vielen Stellen daran gekoppelt ist. Das heißt, eine Berufsgruppe, die täglich ein hohes Maß an Verantwortung und Engagement erbringt, wird doppelt und dreifach bestraft.

Sowohl Kostenträger als auch Tarifpartner müssen sich im Klaren darüber sein, dass es nicht gelingen wird, Fachkräfte für die Altenpflege zu gewinnen, weil der Altenpflegeberuf in Zukunft in Konkurrenz zu allen anderen Berufen außerhalb des Gesundheitswesens stehen wird. Wenn sich die tariflichen Strukturen und die Arbeitsbedingungen nicht deutlich ändern, werden wir keine Chance haben, auch nur irgendeinen Interessierten aus einem anderen Arbeitsbereich für die hohe Verantwortlichkeit in diesem Bereich abwerben zu können.

Vorsitzender Günter Garbrecht: Als nächster Redner spricht Herr Wallrafen-Dreisow, der auch kein Unbekannter in dieser Runde ist, da auch er Mitglied der Enquetekommission war.

Helmut Wallrafen-Dreisow (Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach GmbH):

Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Ich fange mit der Enquetekommission an, deren Arbeit schon einige Jahre beendet ist. Ich darf auf die Seiten 306 bis 313 des Abschlussberichts verweisen, die zwar fraktions- und expertenübergreifend – die Experten stammten aus Pflege, Forschung und Praxis – einstimmig verabschiedet wurden, deren Inhalt aber bis heute nicht umgesetzt wurde. An dieser Stelle ist einiges hausgemacht.

Alle Fraktionen, die im Landtag vertreten sind, waren in den vergangenen zehn Jahren in der Regierungsverantwortung und sind damit an dem beteiligt, was wir heute diskutieren. Mein Appell an alle Fraktionen lautet: Bitte nutzen Sie die Chance! Das ist nicht verboten, und das kommt bei Wählerinnen und Wählern auch nicht nur schlecht an. Nutzen Sie die gemeinsame Chance und Verantwortung, hier für die Sache zu streiten!

In den vergangenen Jahren sind – ich will bewusst pointiert einige Dinge benennen – 3.500 Ausbildungsplätze abgebaut worden, wobei mir egal ist, ob das mit Landesmitteln oder mit Mitteln der Agentur für Arbeit geschah. Bitte denken Sie daran: Wenn ein Mensch heute mit der Ausbildung beginnt, steht er dem Arbeitsmarkt erst in drei Jahren zur Verfügung. Wir reden also heute über eine Entwicklung, die uns frühestens in drei Jahren positiv trifft. Das heißt: Wir haben keine Zeit.

Ich darf auch deutlich fragen – das alles ist mir von den Fachseminaren viel zu weich formuliert –: Was heißt denn die Senkung der Finanzierung von 370 € auf 270 €, meine Damen und Herren? Wir haben unser Fachseminar für Altenpflege 2007 nach 16 Jahren sinnvollerweise mit einem größeren Träger fusioniert. In diesen 16 Jahren haben wir alle Schülerinnen und Schüler sofort auf dem ersten Arbeitsmarkt unterbringen können.

Ich muss feststellen: Wenn die Mittel bei einer gestiegenen Qualität und bei höheren curricularen Anforderungen gesenkt werden, hat entweder das Ministerium versagt und es sind früher zu hohe Ausschüttungen erfolgt oder diese Senkung ist nicht vertretbar. Aus meiner Sicht ist sie wirtschaftlich nicht vertretbar.

Dazu ein kleines Randbeispiel, das nie erwähnt wird: Welche Schere hat eine Fachseminarleitung im Kopf, wenn sie einen nicht geeigneten Schüler heraussetzen will, damit aber sofort die Ausbildungsvergütung gestrichen wird? Das ist eine Belastung von Verantwortlichen in der Lehre, die in dieser Form nicht zumutbar und nicht verantwortlich ist. Glauben Sie mir als Vertreter des größten Trägers der Altenpflege in Mönchengladbach: Gute Heime werden mit der Situation keine Probleme haben, aber die schlechten werden noch schlechter.

Die engere Kooperation, die ich zwischen Theorie und Praxis einfordere, muss eindeutig – anders als bei der jetzigen Refinanzierung; die Kollegin Bergstermann sprach das an – unter Verantwortung der Fachseminare stattfinden. Es kann nicht sein, dass die Neutralität der Lehre von uns Trägern dominiert wird, sondern sie muss eindeutig von den Fachseminaren – natürlich mit einem hohen Praxisanteil; das brauche ich nicht zu vertiefen – getragen werden.

Wenn wir eine Imagesteigerung des Berufes wollen, brauchen wir eine tarifliche Entlohnung für alle Träger in diesem Bereich. Das muss man kontrollieren. Ich glaube, ich brauche meine Bereitschaft zur Transparenz nicht zu vertiefen. Für alle muss es beginnend mit der Ausbildung eine einheitliche Vergütung geben. Wir haben Schulklassen, in denen es drei oder vier unterschiedliche Ausbildungsvergütungsgruppen gibt. Das ist manchmal sogar von Arbeitsamtsbezirk zu Arbeitsamtsbezirk unterschiedlich. Das ist nicht nachvollziehbar. An dieser Stelle fordere ich eine gleiche tarifliche Entlohnung aller Beschäftigten in der Pflege auf einem seriösen Niveau. Das heißt natürlich auch, dass die Kostenträger dies einheitlich berücksichtigen müssen.

Folgendes ist auch zu erwähnen: Mit Beginn der Neufinanzierungsform wurde eindeutig erklärt, dass die Kostenträger jeden Ausbildungsplatz beim Träger zu refinanzieren hätten und dass die höheren Pflegesätze zu akzeptieren seien. Glauben Sie es mir, meine Damen und Herren: Die Kostenträger nehmen seit Längerem Einfluss auf die Quantität der Auszubildenden in den einzelnen Heimen. Selbst wenn Heime ausbilden wollen, nehmen Kostenträger Einfluss und sagen: Das wird uns jetzt zu viel. Wir erlauben Ihnen nicht auszubilden. – Das sind Fakten.

Viel wurde über das Alter und über Strukturen der Ausbildung gesprochen. Lassen Sie uns die Chance nutzen, uns mit den Experten die berufsbegleitende Ausbildung anzuschauen. Eine solche sollte auf seriösen Füßen stehen und nicht – wie bereits bestehend – Regelungen mit sechsjähriger Berufsbegleitung umfassen. Experten müssen sich einmal zusammensetzen und überlegen, was sich seriös machen lässt.

Abschließend möchte ich sagen: Wenn wir kurzfristig kein neues bildungspolitisches System finden, muss aus meiner Sicht zumindest kurzfristig die Ausbildungsumlage für alle Formen der Altenpflege eingeführt werden. Wichtig ist, dass das sowohl für die ambulante als auch für die teilstationäre und für die vollstationäre Pflege gilt.

Wir müssen uns aber auch mit den Inhalten befassen. Aktuell haben wir die Entwicklung, dass Pflegefachkräfte aus dem ambulanten Bereich reihenweise in den stationären Bereich wechseln. Der Hintergrund ist ganz einfach: Es ist die modulare Vergütung der Kostenträger für die Module, die die ambulanten Dienste anbieten. Kollegen haben keine Lust mehr, im Akkord von Wohnung zu Wohnung zu rasen. Das heißt, wir müssen die Ausbildung immer auch mit dem begleiten, was Frau Bienstein und andere vor mir zu dem Themenbereich gesagt haben.

Jakob Maetzel (Prognos AG): Ich möchte mich für Ihre Einladung bedanken. Ich bin bei der Prognos AG im Geschäftsfeld Gesundheit, Soziales & Familie tätig. Mein heutiger Beitrag ist methodischer Art. Die Prognos AG hat im Jahr 2007 für eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend ein Rechenmodell zur Planung des Ausbildungsbedarfs in der Altenpflege entwickelt, das die Frage beantworten sollte, wie groß der Bedarf an Absolvent(inn)en der Altenpflegeausbildung zum Zeitpunkt des Abschlusses des zu planenden Ausbildungsjahres ist. Wie viele Anfänger/-innen braucht man dafür?

Einige Merkmale dieses Modells möchte ich kurz skizzieren. Es ist ein empirisches Modell, das auf empirisch beobachtete Trends zurückgreift und dadurch Annahmen

reduzieren kann, was die Entwicklung in der Vergangenheit angeht. Es ist nicht deterministisch. Das heißt, es können Ergebnisse aus Primärerhebungen einfließen. Es berücksichtigt eine Vielzahl von Einflussgrößen und bietet der Politik die Möglichkeit, die Transparenz zu erhöhen. Der kurzfristige Zweijahresrhythmus, in dem dieses Modell Anwendung findet, erlaubt Anpassungen an Trendveränderungen.

Ich möchte mich kurzfassen, weil ich keine Ergebnisse zu NRW vorzulegen habe. Das Modell wird in einigen Bundesländern angewandt, unter anderem in Niedersachsen, Sachsen und Bremen. Ich habe keine Komplettübersicht, möchte aber gerne eine These vorstellen: Solche Rechenmodelle – das muss nicht unser Modell sein – bieten die Möglichkeit, die Handlungsfähigkeit der Politik zu erhöhen. Denn Sie müssen aufgrund der vielen Anregungen aus der Wissenschaft irgendwann zu Zahlen kommen, um die Frage zu beantworten: Wie viele Ausbildungsplätze brauchen wir eigentlich? In einem solchen Rechenmodell, das die verschiedenen empirischen Daten integriert, kann man diese Zahlen ermitteln und die Annahmen transparent darlegen. Insofern ist es nicht deterministisch; das heißt, es ist trotzdem noch von Annahmen abhängig.

Dann möchte ich noch gerne eine These zur Auswirkung der integrierten Ausbildung wagen. Sofern die Durchlässigkeit zwischen den Pflegesektoren größer wird, liegt es nahe, auch die Planung der Ausbildung in diesen Berufen zusammen zu sehen. Das heißt, die Interdependenzen werden größer, und man muss die Planung von beispielsweise Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege nicht separiert betrachten.

Dr. Michael Isfort (Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e. V.): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Damen und Herren! Herzlichen Dank für die Einladung des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung zu dieser Anhörung. Vielen sind wir vielleicht durch die Pflege-Thermometer-Reihe bekannt. Das heißt, im Institut bemühen wir uns seit Jahren darum, die Daten der Bundesstatistik und der Landesstatistik zu ergänzen und zu erweitern.

Wir haben zu den Fragen, die auch hier gestellt wurden, das Bundesmodellprojekt „Pflegeausbildung in Bewegung“ evaluiert. Das heißt, wir waren sowohl auf der Evaluationsebene für das Gesamtprojekt als auch für das Land Nordrhein-Westfalen die wissenschaftliche Begleitung. Daher haben wir die curricularen Rahmenbedingungen und Entwicklungen mitgestaltet.

Ich möchte einige Punkte anmerken, die jenseits der Stellungnahme liegen, in der Sie gerne nachlesen können. Mir ist zunächst wichtig, zwei Aspekte zu formulieren.

Erstens. Wir alle sind uns einig, dass Pflege ein gigantischer Zuwachsbereich ist. Das ist allein aufgrund der demografischen Entwicklung der Fall, die angesprochen wurde. Bislang gibt es allerdings erhebliche Bremsen im System, die kein unbegrenztes Wachstum ermöglichen. Bedarfe sind vorhanden und werden auch formuliert. Kollegin Bienstein hatte vorhin schon auf die Nachtwachenproblematik in stationären Altenhilfeeinrichtungen hingewiesen. Da besteht ein Riesenbedarf, dessen Deckung aber in Teilen nicht realisiert werden kann.

Wir müssen also anfangen, zwischen der Frage „Was ist ein formulierter Bedarf?“ und der Frage „Wieso können Bedarfe nicht gedeckt werden?“ zu unterscheiden. Dazu fehlen uns seitens der Landesstatistik entsprechende ergänzende Daten. Die Landesstatistik ist übrigens exzellent. Es gibt nicht in allen Bundesländern eine so ausgefeilte Landesberichterstattung wie in Nordrhein-Westfalen, die sehr zu begrüßen ist. Wir wissen im Moment nur nicht, welche Bedarfe in den Einrichtungen tatsächlich existieren und warum ihre Deckung nicht realisiert werden kann. Wir sehen also durchaus die Chancen, die es im Dienstleistungssektor Pflege gibt. Dieser Meinung sind, glaube ich, alle.

Zweitens geht es mir aber auch um Folgendes: Wir müssen aufhören, im Kopf eine sektorielle Trennung zu betreiben. Es ist nicht mehr schlüssig, getrennt über Ausbildungskapazitäten in der Altenpflege zu diskutieren und parallel die Diskussion in der Gesundheits- und Krankenpflege zu vernachlässigen, weil diese Sektoren längst ineinandergreifen.

Ich möchte das an einem Beispiel verdeutlichen. Wenn die Krankenhäuser nicht über den jeweiligen Bedarf des eigenen Krankenhauses hinaus ausbilden, haben die ambulanten Dienste, die größtenteils nicht selbst ausbilden, keine Nachwuchskräfte. Sie haben diese Nachwuchskräfte in den letzten Jahren, wie wir aus den Statistiken ersehen können, wesentlich aus der Altenhilfe akquiriert, weil erhebliche Zuwachsbereiche im ambulanten Sektor über die Beantwortung von Pflegebedürftigkeit funktionieren. Die ambulanten Pflegedienste erbringen momentan enorm viele SGB-XI-finanzierte Leistungen und stellen dafür Altenpflegende an.

Wenn die Krankenpflegeausbildung in den Krankenhäusern abnimmt, bedeutet das zeitgleich eine Verschärfung auf dem Ausbildungsmarkt für Altenpflegende, auf den sich nicht nur die Zunahme der stationären Einrichtungen auswirkt, sondern auch die Zunahme der ambulanten Pflegedienste. Deswegen müssen wir diese Bereiche miteinander verzahnt denken. Eine sektorielle Trennung, die sich momentan aufgrund der Ausbildungssituation ergibt, ist vielleicht kurzfristig noch schlüssig. Aber spätestens auf dieser Ebene kann man das nicht mehr getrennt voneinander betrachten. Vielmehr sollte man das gemeinsam diskutieren. Wir gehen im Institut davon aus, dass wir eine Zunahme an Expertise, also eine Zunahme an Qualifikation, und keine Dequalifizierung von Pflegekräften brauchen.

Wenn wir in die Krankenhäuser und Altenpflegeeinrichtungen gehen – ich habe 2007 das Pflege-Thermometer im Krankenhausbereich gemacht und führe in diesem Jahr die bundesweit bislang größte Befragung von Krankenpflegekräften durch, wobei über 50.000 Fragebögen verteilt werden – und fragen „Wo ist euer Bedarf?“, hören wir: Der Bedarf besteht nicht bei Hilfskräften und nicht bei Niedrigqualifizierten, sondern bei Hochqualifizierten. Das sind die Personen, die nicht zu bekommen sind, die man aber braucht, um zum Beispiel die Versorgung im Krankenhaus, die derzeit schon sehr komprimiert verläuft, noch weiter zu optimieren.

Wir können eine Optimierung im Krankenhaussektor nicht mit Hilfskräften herbeiführen. Gleiches gilt für den stationären Altenhilfesektor. Wir können die Versorgung nicht mit Hilfskräften verbessern. Wir müssen sie mit Personen verbessern, die auf einem Qualifikationsniveau sind, das einerseits eine flexible Lösung ermöglicht und

andererseits erlaubt zu sagen: Wir brauchen Leitungskräfte, die bestimmte Konzepte entwickeln, umsetzen und evaluieren können. Dieser Aufgabe müssen wir uns zukünftig stark widmen. – Ich bin d'accord und sehe, dass die Entwicklungen in Nordrhein-Westfalen diesbezüglich sehr gut sind und wahrscheinlich exemplarisch ausstrahlen werden.

Wir müssen die Durchlässigkeit für diese Berufe auch innerhalb der Arbeitsfelder erzeugen. Im Bundesmodellprogramm „Pflegeausbildung in Bewegung“ haben wir als Erstes gesehen, dass es eine Trennung im Kopf zwischen Krankenpflegenden und Altenpflegenden gibt. Ich bin Krankenpfleger und habe zehn Jahre lang im Krankenhaus gearbeitet. Ich weiß, dass wir im Krankenhaus früher etwas abschätzig auf Altenpflegende geschaut haben. Auch heute noch bekommen Altenpflegende, wenn sie in ein Krankenhaus gehen, um dort ihr Praktikum zu machen, gesagt: Mensch, du bist doch clever genug. Warum machst du nicht die Krankenpflegeausbildung, die viel hochwertiger und viel angesehener ist? – Das würden wir heute curricular und aus der Sicht der Arbeitsfelder überhaupt nicht mehr unterschreiben. Wir sehen: Bei Generalistik hört das in dem Moment auf, in dem die Menschen zusammen in einer Klasse sitzen. Diese Schere im Kopf gibt es nicht mehr. Es entsteht eine gedankliche Flexibilisierung, die ermöglicht, dass Leute sehr wohl in den Altenpflegebereich gehen und sagen: Ich habe dort die Möglichkeit längerer Beziehungen zu Bewohnern. Das fehlt mir im Krankenhaus. Ich möchte gerne Beziehungsarbeit leisten. Im Krankenhaus ist das unter den derzeitigen Bedingungen überhaupt nicht mehr möglich. Deswegen entscheide ich mich für diesen Sektor.

Diese Ergänzungen möchte ich in die Debatte einbringen. Dabei geht es insbesondere darum, die sektorielle Trennung zu überwinden – auch in der Beschreibung, der Analyse und der Erhebung von Daten sowie in der Erweiterung der Verlässlichkeit von Datenbeständen. Die Kollegin Larsen hat das sehr gut aufgezeigt. Es gibt diese Möglichkeiten. Wir können davon lernen. Wir können das auch durchführen. Es gibt überhaupt keine Schwierigkeiten, das zu machen.

Dr. Marion Menke (Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V., Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund): Sehr geehrte Damen und Herren! Wir haben unsere Stellungnahme kurzfristig abgeliefert und einige Zahlen zusammengetragen, die im Moment vorliegen. Wir haben allerdings – das sollte deutlich gesagt werden – lediglich folgende Faktoren angeschaut: die zunehmende Zahl an Pflegebedürftigen, die Zahl der beschäftigten Fachkräfte in der ambulanten und stationären Versorgung sowie die Arbeitslosenzahlen.

Ich möchte deutlich darauf hinweisen, dass zwischen den Begriffen Personalnotstand, Pflegenotstand und Fachkräftemangel sowie zwischen den Begriffen Altenhilfe und Altenpflege zu unterscheiden ist. Ich hatte den Eindruck, dass das manchmal ein bisschen durcheinanderght.

Was sicherlich nicht in diese Berechnung, auf die ich jetzt nicht im Detail eingehen will, einbezogen wurde, ist die Pflegeergebnisqualität, die eben schon unter dem Stichwort Outcome angesprochen worden ist, nämlich das Problem der steigenden Anforderungen in der Pflege an Fachkräfte durch die Pflegebedürftigkeit. Menschen,

die in Pflegestufe III eingruppiert sind, haben heute ein anderes Maß an tatsächlichem Pflegebedarf, als das noch vor 15 Jahren der Fall war. Das ist ein riesiges Problem, zu dem wir im Moment noch nicht viel Material vorliegen haben.

Das große Problem der Personalbemessung wird nun auf Bundesebene weiter verhandelt. Ich bin gespannt, was dabei herauskommt.

Die Arbeitsbedingungen wurden hier mehrfach thematisiert. Sicherlich sind – daran scheiden sich die Geister in der Diskussion – vorhandene regionale Unterschiede in Nordrhein-Westfalen, Unterschiede in einzelnen Fachseminaren in bestimmten Regionen hinsichtlich Qualität und Quantität der Ausbildung sowie Unterschiede in den verschiedenen Diensten und Einrichtungen ganz wichtige Punkte. Daher brauchen wir dringend ein regelmäßiges Monitoring in Nordrhein-Westfalen; das hatte die Kollegin vom IWAK eben schon angesprochen. Es sollte unter Einbindung verschiedener Indikatoren erfolgen, sofern sie zu quantifizieren sind. Das ist kein leichtes Thema. Wir hatten diese Zahlen eben eingebracht.

Zum Ausbildungsplatzbedarf und zur Verringerung der Zahl der Ausbildungsplätze: Bei den Plätzen, die weggefallen sind, handelt es sich um SGB-III-geförderte und nicht um landesgeförderte Plätze. Das ist ein ganz wichtiger Punkt.

Ich möchte nun zum Thema Ausbildungsqualität schwenken. Die damaligen SGB-III-geförderten Kurse, also die Umschulungen – ich habe eine ganze Zeit am Fachseminar unterrichtet –, waren gute Kurse. Wenn man mit Schülerinnen und Schülern, die die Umschulungsmaßnahme zu diesem Beruf bewusst gewählt haben, eine Ausbildung gestartet hat, ergab das in der Regel sehr gute Kurse. Das waren Menschen mit Berufs- und Lebenserfahrung, die sich über ihre Ziele bei der Berufswahl sehr klar waren. Wenn wir diese Förderung irgendwie wieder hinbekämen, wäre das eine tolle Möglichkeit – nicht nur im Sinne der Quantität, sondern vor allen Dingen auch im Sinne der Menschen, die diese Ausbildung abschließen.

Zum Stichwort Umlage: Ich halte es für fraglich, dass die Umlagefinanzierung die Zahl der Plätze tatsächlich erhöht, aber man muss das prüfen. Ich bin keine Wahrsagerin, sondern Wissenschaftlerin. Man müsste die Einrichtungen befragen und schauen, wen man in die Umlage einbezieht. Das wurde schon häufiger angesprochen. Wenn sich alle Stellen beteiligen würden, in denen später Altenpflegefachkräfte arbeiten, wäre das schön. Ich fürchte aber, dass das nicht gelingen wird.

Was Kollege Isfort vorhin sagte, ist ganz wichtig: Die Schere muss aus dem Kopf heraus; man muss tatsächlich sektorenübergreifend denken. Das zeigt sich an der Beschäftigungssituation. Eine generalistische Ausbildung – in welcher Form auch immer – wird sicherlich irgendwann kommen, sofern auch die Finanzierung dafür geregelt wird. Das ist nämlich die spannende Frage. Ich glaube, die Ausbildungsqualität entsprechend hinzubekommen ist heute nicht mehr das Problem – dabei ist die Diskussion wirklich überfällig –; das kann gelingen. Das Schwierige wird sein, für beide Richtungen, also für die krankenhausfinanzierten Plätze und für die der Altenpflegehilfe, die Frage zu beantworten, wie man das finanzieren will. Man wird sicherlich noch einige Zeit brauchen, das zu diskutieren.

Ein wichtiger Punkt im Rahmen der Beschäftigungssituation sind Maßnahmen, mit denen man drohendem Fachkräftemangel entgegenwirken kann. Die Teilzeitbeschäftigung ist definitiv gestiegen; das ist klar. Wir wissen aber nicht genau, welche Beschäftigungsumfänge diese Teilzeitbeschäftigten in Nordrhein-Westfalen haben.

Insofern möchte ich auch sagen, dass Einrichtungen mit Sinn und Zweck Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigen, weil nach kleineren Erhebungen, die wir in anderen Zusammenhängen durchgeführt haben, häufig die wöchentliche Arbeitszeit schon relativ hoch liegt, zum Teil an Vollzeitbeschäftigung grenzt und weil es für die Einrichtungen sinnvoll ist, den Personaleinsatz ein bisschen flexibler zu gestalten.

Sicherlich kann man verbesserte Arbeitsbedingungen überall fordern; das ist auch ein ganz wichtiger Punkt. Aber ich sehe vor allen Dingen das Problem von Strukturen von Einrichtungen – Stichwort: Qualität. Ein ganz wichtiger Aspekt für die Zukunft ist sicherlich das, was hier diskutiert wurde, nämlich die Durchlässigkeit in den Ausbildungsniveaus – auch vor dem Hintergrund der europäischen Modularisierung der Pflegeausbildung. In welcher Form das geschieht – ob gemeinsam oder nicht –, wird man sehen.

Wichtig finde ich, dass der Schwerpunkt Altenpflege im Rahmen einer generalistischen Ausbildung nicht verloren geht. Das möchte ich sehr deutlich machen.

Ein weiterer wichtiger Punkt für Dienste und Einrichtungen ist das, was man unter Umständen als qualifikationsorientierte Arbeitsteilung verstehen kann. Es ist leider häufig so in Einrichtungen, dass alle – unabhängig von Qualifikationen in der Pflege – alles machen. Auch Fachkräfte sortieren Wäsche ein und tun andere Dinge, die vielleicht auch weniger qualifizierte Personen machen könnten. Ich sehe dabei noch ein Potenzial in den Einrichtungen, etwas an den Strukturen vor Ort, am Qualitätsmanagement und am Personalmanagement zu tun. Ich weiß, dass das ein ganz schwieriges Thema ist, aber dazu gibt es zumindest auch Vorlagen und Möglichkeiten.

Bei der generalistischen Ausbildung haben wir – das sprach Herr Meiwes eben schon an – in Nordrhein-Westfalen das Theoriecurriculum. Uns kam damals sozusagen ganz kalter Wind entgegen, denn das Thema Generalistik war noch gar nicht erwünscht. Wir haben das Curriculum in Nordrhein-Westfalen für die Theorie – auch mit den Modellversuchen – unter ganz anderen Bedingungen entwickelt, als sie heute herrschen. Qualität und Generalistik oder integrative Ausbildung bzw. integrierte Ausbildung haben ganz viel damit zu tun, wie die Ausbildung inhaltlich gestaltet wird.

Die Ausbildungsqualität kann sich, was die praktische Ausbildung angeht, nur dann verbessern, wenn wir wieder in die Richtung kommen, die wir in Nordrhein-Westfalen hatten, weil die Ausbildungsregelungen, die es hier vor dem Altenpflegegesetz gab, in meinen Augen zumindest für die praktische Ausbildung deutlich besser waren.

Man sollte sagen: Wir gehen je Schüler in verschiedene Einsatzorte. Man sollte wieder Abstand davon nehmen zu sagen: Bei einem Ausbildungsvertrag im Heim bleiben sie vorwiegend dort. Wenn es sein muss, gehen sie dann eben noch mal in einen anderen Einsatzort – Dabei kann man die Qualität der praktischen Ausbildung deutlich erhöhen.

Die Umlage wird daran wenig ändern. Denn es gibt noch andere Strukturen, an denen gearbeitet werden müsste. – Danke schön.

Hildegard Hartmann (Servicenetzenwerk Altenpflegeausbildung, INBAS GmbH, IGF e. V., INBAS Sozialforschung GmbH, Regionale Servicestelle Köln): Ich möchte heute eigentlich keine Stellungnahme im eigentlichen Sinn abgeben, sondern mehr über die Erfahrungen der Praxis berichten, die vielleicht von Interesse sein können.

Ich spreche in meiner Funktion als Leiterin der Regionalen Servicestelle Köln, eines Projektes des Bundesministeriums für Familie, Frauen, Senioren und Jugend. Das Servicenetzenwerk Altenpflegeausbildung hat eine Laufzeit bis 2010 und beabsichtigt insbesondere, die Umsetzung des Bundesaltenpflegegesetzes zu fördern, dem drohenden Mangel an Fachkräftenachwuchs zu begegnen und entsprechende Maßnahmen und Impulse umzusetzen.

Ich möchte zunächst deutlich machen: Wir hatten zu Beginn unserer Beratungstätigkeit damit zu tun, die Einrichtungen, die erstmalig Ausbildungsbetriebe sind und keine Praktikumsplätze mehr zur Verfügung stellen, überhaupt für ihre Rolle als Ausbildungsbetriebe zu sensibilisieren. Das war am Anfang relativ schwierig. Denn es war auch zu vermitteln, dass Ausbildung einen Teil der Personalentwicklung darstellt und unter anderem dazu dient, Personal zu halten und Personal systematisch zu qualifizieren. Das hat sich geändert.

Zu Beginn lautete eine Argumentation insbesondere von ambulanten Pflegediensten, aber auch von stationären Einrichtungen: Ausbildung ist zu teuer und führt für uns zu Wettbewerbsnachteilen. – Auch diese Argumentation verliert sich zunehmend. Ich kann das nicht quantitativ belegen, aber unsere Erfahrungen zeigen, dass die Notwendigkeit, selbst auszubilden, in den Einrichtungen angekommen zu sein scheint. Das ist sicherlich eine positive Entwicklung.

Gleichzeitig muss man aber auch sagen – das ist heute auch schon mehrfach angeklungen –, dass die Kooperation zwischen den beiden Lernorten Theorie und Praxis sehr zu wünschen übrig lässt. Gerade in Nordrhein-Westfalen sind unglaublich viele Materialien entwickelt worden wie Konzepte, empfehlende Rahmenrichtlinien usw. Das scheint ein Mengenproblem zu sein.

Ich berichte aus der Sicht der Praxis, dass es viele gute, fachlich wünschenswerte Empfehlungen und Materialien gibt, die aber in der Praxis anscheinend nicht zu verdauen sind. Das heißt, die Situationen der Fachseminare und der Schulen mit ihrem Bildungsauftrag sowie die Systematik der Pflegeeinrichtungen mit ihrem Versorgungsauftrag sind häufig nicht kompatibel. Manchmal sieht das aus Sicht der Praxis folgendermaßen aus: Theorie sticht Praxis. Es geht eher darum, sich auf Augenhöhe, anstatt sich mit Vorwürfen zu begegnen, wer welche Fehler oder welche Defizite aufweist. Hierbei ist das Anliegen aus der Praxis: Weniger ist mehr – aber dafür klarer und orientierter.

Ich muss nicht noch weiter darauf eingehen, dass es tatsächlich einen Fachkräftemangel gibt. Wir stellen fest, dass das durchaus auch unterschiedlich gesehen wird

und regional sehr verschieden ist. In den Ballungsgebieten, also im Ruhrgebiet oder in den Großstädten Köln und Düsseldorf, aber auch in einigen Regionen, die von der Wirtschaftskrise betroffen sind, scheint es deutliche Unterschiede zu geben. Deswegen halten wir es für sinnvoll, außer den wichtigen Initiativen, die es auf Landesebene gibt, regional zu denken und zu agieren.

Wir bemerken, dass an uns zunehmend Anfragen im Hinblick auf die Frage: „Wie bekommen wir eigentlich genügend Bewerberinnen und Bewerber?“, gestellt werden – das ist neu –, und zwar sowohl aus der Perspektive der Einrichtungen als auch aus der Perspektive der Fachseminare für Altenpflege. Es geht zunehmend darum, nicht einfach nur Bewerber, sondern vor allem geeignete Bewerber zu finden. Was das bedeutet, das ist ein weites Feld.

Auf den Aspekt, regional zu denken und zu agieren, bin ich schon eingegangen. Es geht darum, zum Beispiel verstärkt Internetplattformen zu bilden und somit moderne Möglichkeiten zu nutzen, damit sich Jugendliche oder Ausbildungsinteressierte informieren können. Es sind heute andere Kommunikationsformen erforderlich, als es in der – das ist jetzt ein persönliche Anmerkung – betulichen Altenhilfe daherkommt.

Es gibt sicherlich weitere wichtige Maßnahmen, die die Einrichtungen selber betreiben sollten, beispielsweise interne Maßnahmen. Denn zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die beste Werbung. Wenn Sie selber nach draußen gehen und sagen: „Altenpflege ist schwierig“, wenn Sie also ein Image nach draußen tragen, das nicht förderlich ist, dann ist das sicherlich kein positives Marketing.

Darüber hinaus scheint es wichtig zu sein, dass Altenpflegeeinrichtungen zunehmend dort hingehen, wo Ausbildungsinteressierte sind, beispielsweise auf Messen. Es geht darum, solche Möglichkeiten zu nutzen und Altenpflege erfahrbar zu machen. Auch das scheint eine Erfahrung zu sein: Wenn jemand den Fuß in die Tür gesetzt hat, dann ist es nicht mehr so „schlimm“. Dann wird vielmehr deutlich, dass Altenpflege ein sehr interessanter und attraktiver Beruf sein kann.

Wir hören immer wieder, dass es wichtig ist, die Refinanzierungsmöglichkeiten zu klären. Es gibt in Nordrhein-Westfalen für die Verbundausbildung den kleinen Anreiz von 4.500 €. Wir hören, dass es sinnvoll und wünschenswert wäre, die bürokratischen Hürden etwas abzubauen, diese Förderung weiterhin umzusetzen und dieses Budget vielleicht etwas anzuheben.

Ein kurzer Hinweis zur integrierten, generalistischen bzw. modularisierten Pflegeausbildung. Sicherlich ist es wichtig, diesen Wandel des Pflegepanoramas im Blick zu haben. Aus unserer Sicht, aus dem Blickwinkel der Altenpflege, möchten wir noch einmal auf die unterschiedlichen Images hinweisen. Es wurde eben schon von Ihnen angedeutet, dass die Altenpflege nach wie vor ein schlechteres Image hat und dass in der Krankenpflege immer noch dieser Nimbus der Ärzte mitschwingt und sie daher vom Ranking her immer noch attraktiver zu sein scheint. Durch eine neue Ausbildung oder eine neue Berufsbezeichnung erhofft man sich vielleicht einen Imagezugewinn. Wir denken, dass es wichtig ist, dass bei einer neuen Ausbildung – wie immer sie auch heißen mag – die Pflege alter Menschen weiterhin aufgewertet wird, damit das Praxisfeld Altenpflege nicht nur für Ungelernte, Angelernte oder Assistenzberufe

schlecht bezahlt übrig bleibt. Das ist ein ganz wichtiges Anliegen. Die Ausbildungsberufe haben eine unterschiedliche Ausbildungskultur. Unserer Meinung nach ist es wichtig, dass bei einer neuen Ausrichtung eine Annäherung insbesondere in Fragen der Berufsethik, der Selbstbestimmung, der Würde usw. aufgegriffen wird.

Zum Schluss möchte ich noch darauf hinweisen, dass es ganz zentral ist, dass auch die Rahmenbedingungen für die Ausbildung in der Praxis verbessert werden müssen, wenn man neue Pflegekräfte gewinnen will. Die Praxisanleitung ist nach wie vor ein relativ ungeklärtes Feld. Es gibt keine Rahmenbedingungen, wie viele Anteile für die Anleitung vorgesehen sind, wie Praxisanleiter vergütet werden, inwieweit das tatsächlich verankert ist. Auch das Modellvorhaben hat gezeigt, dass es wichtig ist, den Stellenwert des Praxisorts weiterhin deutlich zu machen und dort die Rahmenbedingungen zu verbessern.

Vorsitzender Günter Garbrecht: Wir sind jetzt am Ende der ersten Runde der Ausführungen der Sachverständigen. Ich eröffne nun die erste Fragerunde. Als Erster hat Herr Dr. Romberg das Wort.

Dr. Stefan Romberg (FDP): Das war meiner Meinung nach ein vielfältiges Bild hinsichtlich der Situation in der Pflege und der Frage, inwiefern Pflegenotstand schon jetzt ganz akut ist bzw. droht. Darüber hinaus haben Sie viele Faktoren aufgezeigt, die eine Rolle spielen. Ich habe mitgenommen, dass als Stellschraube nicht nur der Faktor Ausbildung zu sehen ist, sondern dass das vielfältiger ist. Als Stichworte nenne ich Lebensarbeitszeit und Teilzeitbeschäftigung.

Ich habe vor Kurzem mit mehreren Auszubildenden gesprochen, die jetzt fertig werden und anschließend aus betriebsinternen Gründen nur eine 50%-Stelle bekommen. Da frage ich mich natürlich, wie attraktiv eine Ausbildung ist, wenn man dort, wo man die Ausbildung gemacht hat, anschließend nur eine 50%-Stelle bekommt. Vor diesem Hintergrund halte ich es für problematisch, eine Familie zu gründen oder zu ernähren.

Meine konkrete Frage an die Experten, die pauschal gesagt haben, dass größte Problem wäre gelöst, wenn jetzt sofort eine Ausbildungsumlage käme: Ist es wirklich so, dass man nur an dieser Schraube drehen muss? Wir haben schließlich gerade von den vielfältigen Problemen gehört: hausinterne Probleme, Managementprobleme, fehlende Qualifizierung in Häusern. Wir haben gehört, dass es gute und schlechte Häuser gibt. Die schlechten werden natürlich am ehesten Probleme haben, Fachkräfte zu bekommen. Lautet jetzt der Auftrag an die Politik lediglich, das Problem mit der Ausbildungsplatzumlage zu lösen? Ist dann alles gut? Ist dieser Weg nicht ein bisschen zu einfach? Mir hat der Vorschlag von Herrn Hilbert gut gefallen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben doch ein ursprüngliches Interesse daran, dass die Situation auf beiden Seiten besser wird.

Noch eine konkrete Frage: Woran scheitert eigentlich der Dialog, der nötig ist, damit es wirklich zu Arbeitsverbesserungen kommt? Diese sind nämlich aus meiner Sicht unabdingbar, damit es in Zukunft gut ausgebildete Fachkräfte gibt. Ich bin selbst ärztlich tätig und behandle Mitarbeiter aus der Pflege, die aufgrund von Belastung krank

werden. Man muss eine Imageverbesserung nicht nur nach außen propagieren, sondern auch intern Änderungen anstoßen.

Ich habe das Stichwort „Politik als Moderator“ gehört. Das ist gut, aber woran scheitert es konkret? An die Gewerkschaften gerichtet ist die Frage: Was können die Gewerkschaften selbst tun, um solch einen Dialog stärker zu führen? Was können Arbeitgeber mehr machen? Oder: Warum betreiben sie manche Dinge unzureichend? Schließlich sollten sie ein Interesse daran haben, dass ihre Einrichtungen vernünftig funktionieren.

Zur Berufsdauer habe ich noch eine konkrete Frage. Dazu sind unterschiedliche Zahlen genannt worden. Die Berufsgenossenschaft sprach, glaube ich, von elf Jahren. Dann hörten wir die Zahl 19 Jahre. Vielleicht können Sie das konkretisieren. Vielleicht kann man sich hinsichtlich des Datenmaterials noch ein bisschen einigen.

Norbert Killewald (SPD): Herr Vorsitzender! Meine Damen und Herren! Danke schön, dass Sie zu uns gekommen sind. Ich danke auch für die Wiederholungen. Wir als Antragsteller sind uns durchaus bewusst, dass wir Sie zum zweiten Mal – vielleicht wird es noch ein drittes Mal geben; aber ich hoffe es nicht – zum gleichen Kontext anhören.

Ich habe eine andere Wahrnehmung als mein Kollege Dr. Romberg. Gestatten Sie mir die positive Formulierung. Ich habe deutlich herausgehört, dass eine Umlagefinanzierung als kurzfristige Maßnahme Sinn macht. Ich habe auch die FFG eben so verstanden, dass die Umlagefinanzierung eine Möglichkeit sein könnte. Das ist ein Unterschied zur schriftlichen Stellungnahme, vor allen Dingen aber auch zu den mündlichen und schriftlichen Ausführungen im letzten Jahr. Sie als Experten haben gesagt, dass das eine kurzfristige, keine langfristige Maßnahme ist. Damit folgen Sie im Grunde genommen einer Argumentationskette, die uns schon letztes Jahr die BGW aufgezeigt hat und die auch die Freie Wohlfahrtspflege nach einem Gutachten von 2006 – sofern ich es richtig in Erinnerung habe – letztes Jahr an dieser Stelle formuliert hat.

Ich möchte gerne auf diesen Fragenkomplex eingehen, weil nicht alle von Ihnen darauf geantwortet haben, und Ihnen einen Austausch ermöglichen. Für uns als Landespolitiker ist das die spannende Frage. Wir können uns natürlich viele Maßnahmen zur Arbeitsverbesserung vorstellen; diese haben allerdings auch mit der Finanzierung der Pflege zu tun, für die wir gar nicht zuständig sind.

Was wir allerdings tun können, ist Folgendes: Wir rufen den Pflegenotstand als gesetzliche Voraussetzung für eine Umlagefinanzierung aus und begeben uns auf einen Weg, der für andere Berufsgruppen vollkommen selbstverständlich ist, nämlich hin zum dualen System. Dazu meine Fragen: Können Sie Stellung nehmen zu den einzelnen Ausführungen? – Dies ginge dann nicht an die BGW und die Freie Wohlfahrtspflege. – Was sagen Sie zu den Äußerungen, die in dieser Runde gemacht worden sind?

Ich weise darauf hin, meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, dass wir eigentlich alle Fragen vom letzten Jahr wiederholen könnten, aber wir waren

uns einig, dass wir so nicht verfahren. Wir wollen einen Schritt weiterkommen. Interpretieren Sie das aber bitte nicht dahin gehend, dass meine Fraktion das Ansinnen nicht genauso sieht wie letztes Jahr und nicht die gleichen Fragen stellen könnte. Ich glaube, die Antworten wären heute noch vehementer; das hat die erste Runde gezeigt.

Ich möchte einen weiteren Komplex ansprechen. Wir haben hier mit Herrn Hilbert und Herrn Borutta Vertreter, die das Projekt im Raum Aachen begleitet haben. Mir scheint es angesichts der Antworten, die die Experten zur Umsetzung vieler Maßnahmen hin zu Veränderungen in der Pflege und auch im Bereich Ausbildung gebracht haben, nötig, Netzwerke zu bilden. Das ist wohl ein zentraler Gedanke, den Sie in Aachen begleitet haben bzw. für den Sie verantwortlich sind. Insofern möchte ich zu diesem Projekt fragen: Was für Perspektiven oder Hypothesen kann es bieten? Mir ist völlig klar, dass Sie, Herr Dr. Hilbert, in Ihrer Stellungnahme gesagt haben, dass die Ausbildung dort im Grunde genommen ausgeklammert war. Ich gehe jedoch davon aus, dass Hypothesen möglich sind.

Barbara Steffens (GRÜNE): Ich möchte als Erstes auf die vielfältigen Ansätze und auf die aus meiner Sicht ziemlich eindeutige Stellungnahme der Expertinnen und Experten zu den Aspekten Umlage- und Steuerfinanzierung eingehen. Einige Experten – wie Frau Bienstein – haben sich für eine Steuerfinanzierung ausgesprochen. Andere Experten – wie Daniel Kreutz – sprachen sich in ihren Stellungnahmen für eine Umlage aus. Für mich stellt sich die Frage, ob sich das nicht widerspricht. Schließlich liegt es nicht in der Kompetenz des Landes Nordrhein-Westfalen, ob man das als Steuerfinanzierung ausgestaltet; das obliegt der Bundesgesetzgebung. Wäre es dann nicht sinnvoll, hier mit einer Umlagefinanzierung einzusteigen und eine Steuerfinanzierung als Ziel zu sehen? Oder ist das ein Widerspruch? Oder sagen wir, dass wir nur ein Entweder-Oder wollen? – Das ist die erste Frage.

Die zweite Frage richtet sich ans IAT. Wir hören immer wieder vonseiten der Regierung und der Regierungsfractionen, dass wir so schrecklich viele arbeitslose Fachkräfte hätten. Insofern bestehe kein Fachkräftemangel. Die Arbeitskräfte seien vorhanden und müssten nur reaktiviert werden. Kann dieser Bereich der Statistik, den wir immer wieder genannt bekommen, in irgendeiner Form eine Auswirkung haben? Ist das ein Potenzial an Arbeitskräften, das eine Rolle spielt, oder ist es das nicht?

Meine dritte Frage geht an Frau Bühler. Es gibt in der Stellungnahme des IAT und auch noch an einer anderen Stelle den Hinweis, man könne durch eine Erhöhung des Renteneintrittsalters etwas verbessern. Wenn ich es richtig sehe, ist es schon jetzt so, dass Pflegefachkräfte das Renteneintrittsalter kaum im Beruf erleben, weil diese Arbeit sehr anstrengend ist. Ist das also nicht eine fiktive, rein konstruierte Maßnahme, mit der man etwas verändern will? Oder ist das eine Maßnahme, mit der man etwas real verändern könnte?

Die vierte Frage richtet sich insbesondere an den Pflegerat NRW. Wir haben in verschiedenen Stellungnahmen gehört, dass man qualifizierte Fachkräfte in Zukunft nicht mehr einfach aus dem Ausland anwerben kann. Das heißt, dass auch ungelernete Kräfte aus dem Ausland auf den Pflegemarkt in Nordrhein-Westfalen schwappen

werden, die im häuslichen Bereich, aber auch in anderen Bereichen eingesetzt werden. In der Stellungnahme des IAT steht an einer Stelle, dass auch durch den verstärkten Einsatz gering qualifizierter Kräfte etwas erreicht werden kann. Ich sehe es eher als Problem an, wenn die Abgrenzung zwischen Pflege und pflegeergänzenden Leistungen fehlt. Sehen Sie darin Möglichkeiten, oder birgt das Risiken? Wie kann man die Abgrenzung an der Stelle gewährleisten?

Die letzte Frage geht an Herrn Wallrafen-Dreisow. Er hat eben in seiner Stellungnahme nett gesagt, es gebe gute und schlechte Häuser. Das ist so, das hat viel mit der Zufriedenheit der Beschäftigten zu tun; das kam auch an anderer Stelle durch. Welche Maßnahmen kann das Land ergreifen? Man kann nicht einfach sagen: Liebe Häuser, verbessert euch, wir geben euch die Best-Practice-Beispiele an die Hand! – Da sind wir auch mit den Ergebnissen der Enquetekommission nicht weitergekommen. Das ist keine neue Erkenntnis. Welche Maßnahmen kann das Land konkret ergreifen, damit die Arbeitsbedingungen besser werden und damit wir perspektivisch nur noch gute Häuser in Nordrhein-Westfalen haben?

Ursula Monheim (CDU): Meine sehr geehrten Damen und Herren! Diese Anhörung – darauf hat Herr Killewald hingewiesen – hat sehr viel mit der Anhörung zu tun, die wir zu diesem Thema bereits durchgeführt haben. Schon bei dieser letzten Anhörung ist mir aufgefallen, und zwar positiv, dass es zunächst eigentlich ein eher quantitativer Ansatz war. Erst nach und nach haben sich die Fragen sowohl der Experten als auch der Abgeordneten mehr um den qualitativen Aspekt gedreht. Ich habe auch nach dieser Anhörung immer noch große Zweifel, dass das Problem eher im Ausbildungsplatzangebot liegt als darin, dass es uns gelingt, junge Menschen für diesen Beruf zu gewinnen. Wir müssen daher mehr die Frage in den Vordergrund stellen: Was müssen wir tun, damit viele junge Menschen, die einen bestimmten Ethos haben und mit diesem Beruf etwas verbinden, was ihnen im Alltag oft sehr schnell wieder abhanden kommt, diesen Beruf ergreifen?

Frau Prof. Bienstein hat sehr deutlich gesagt, dass wir, um diesen Beruf – ich sage es jetzt verkürzt – attraktiv und wettbewerbsfähig zu halten, sehr viele Dinge im Auge behalten müssen. Sie hat vor allem die negative Presse angesprochen. Ich habe auch drei Jahre in der Enquetekommission „Situation und Zukunft der Pflege in NRW“ mitgewirkt. Da war das für uns immer ein ganz wichtiger Aspekt. – Ich kenne junge Menschen, die in der Ausbildung oder im Beruf sind. Die beschwerten sich bei mir und sagen: Jede Pressemitteilung bedeutet für mich, dass ich mich wieder rechtfertigen muss, dass ich in diesem Beruf bin und ob auch wir in unserer Einrichtung so mit alten und pflegebedürftigen Menschen umgehen.

Vor diesem Hintergrund haben Sie, Frau Bühler, gesagt, die Arbeitsbedingungen seien dramatisch und würden natürlich abschrecken. Meine Frage an die Freie Wohlfahrtspflege: Könnten Sie dazu noch etwas sagen? Denn dass Sie eine solche Äußerung gerade vor dem Hintergrund unseres Bemühens äußern, für diesen wichtigen Beruf den notwendigen Nachwuchs zu akquirieren, finde ich unglaublich dramatisch. Herr Wallrafen-Dreisow, Herr Meiwitz, Frau Lökhen-Mehring, das wurde ja auch in der Enquetekommission geäußert.

Ich habe noch eine gezielte Frage, weiß aber nicht genau, wer sie mir beantworten kann. Vielleicht fühlen sich die Träger berufen, ansonsten die Fachseminare. Sind Ihnen Fälle in Nordrhein-Westfalen bekannt, wo junge Menschen zwar einen Ausbildungsplatz in einer Einrichtung gefunden haben, aber keinen Schulplatz bekommen?

Eine letzte Frage habe ich an Frau Dr. Larsen. Sie haben dargestellt, dass Sie in Hessen einen Fachkräftemangel festgestellt haben, und darauf hingewiesen, dass Sie den Hebel im Bestand und in der stillen Reserve ansetzen. Denken Sie daran, in Hessen eine Umlage einzuführen?

Vorsitzender Günter Garbrecht: An dieser Stelle stehe ich selber auf der Rednerliste. – Wie die Vorrednerin war auch ich Mitglied der Enquetekommission. Über die Frage des zukünftigen Fachkräftebedarfes haben wir nicht nur in der Enquetekommission, sondern auch in der letzten Anhörung zu diesem Thema gestritten.

Ich fand die Einlassung von Herrn Maetzel interessant, obwohl Sie uns ein bisschen die Antwort schuldig geblieben sind, welche Untersuchungen vorgenommen wurden und wie belastbar Ihre Erhebungen sind. Insofern wäre ich Ihnen dankbar, wenn Sie das konkretisieren und uns darstellen würden, welche Erkenntnisse, die Sie hier vorgetragen haben, auf unsere Situation übertragbar wären. Das wäre interessant.

Ich habe darüber hinaus aufgenommen – manchmal geht das durch –, dass man sehr sorgsam mit dem Begriff Pflegenotstand umgehen muss; denn es gibt unterschiedliche Seiten. Es ist – jedenfalls für mich – klar zu erkennen gewesen, dass alle Sachverständigen – bis auf die Forschungsgesellschaft für Gerontologie – einen Fachkräftemangel attestieren. Insbesondere in Ihrer schriftlichen Stellungnahme – so haben Sie sich auch in Ihrer letzten Stellungnahme geäußert – betrachten Sie ausschließlich den Altenpflegemarkt, sehen aber nicht den Gesamtmarkt; das ist hier noch einmal deutlich geworden. Ich möchte versuchen, den Bogen zu spannen, damit wir nicht nur über die Frage einer Umlagefinanzierung diskutieren.

Insofern fand ich die Einlassung des Deutschen Instituts für angewandte Pflegeforschung hilfreich. Herr Isfort hat auch in seiner schriftlichen Stellungnahme darauf hingewiesen, dass es in Nordrhein-Westfalen zwar eine ausgeprägte Gesundheitsberichterstattung in dieser Frage gibt, allerdings auch einen Mangel an konkreten Daten. Dazu wird ein Weg vorgeschlagen. Kann man sich auf diesen Weg hier gemeinsam verständigen?

Herr Wallrafen-Dreisow hat den leidenschaftlichen Appell geäußert, gemeinsam zu handeln. Hierzu will ich sagen: Anlässlich der Verabschiedung des Gesetzes zur Altenpflegehilfeausbildung gab es eine von den Koalitionsfraktionen und der SPD-Fraktion getragene Resolution, die sich eindeutig für ein Berufskollegensystem und eine generalisierte Ausbildung als zwei Gesichtspunkte der Weiterentwicklung in dem Bereich ausspricht. Das ist eine der Konditionen gewesen, die damals für die Gesetzgebung zur Altenpflegehilfeausbildung galten.

Es gibt also durchaus eine Grundverständigung unter den Fraktionen hier im Hause, die Frage der Bedarfsermittlung und der unterschiedlichen Stellschrauben anzugehen. Wie müssen wir uns den Stellschrauben widmen, die wir politisch beeinflussen

können? Die anderen Stellschrauben müssen diejenigen bewegen, die Partner sind, also die Einstellungsträger, die Gewerkschaften und andere. Wie können wir den Weg einer konsensual festgestellten Bedarfsermittlung in diesem Gesundheitsbereich gehen, und welche Hinweise können Sie dazu geben? Hier spreche ich insbesondere Herrn Maetzel und Herrn Isfort an.

Herr Killewald möchte jetzt noch eine ergänzende Anmerkung machen.

Norbert Killewald (SPD): Frau Monheim hat mich dazu animiert. – Frau Dr. Larsen, Sie haben vorhin gesagt, dass die DRG-Welle – so möchte ich sie einmal nennen –, die dem ambulanten Pflegebereich und dem Altenpflegebereich zugute kam, in Hessen vorbei ist. Sie haben dann gesagt bzw. die Vermutung formuliert, dass diese Welle auch woanders abgeebbt sei. Könnten Sie das noch einmal erörtern? Diesen Eindruck, Frau Monheim, dass es hier nur um qualitative Verbesserungen im Sektor gehe, teile ich nämlich gar nicht. Vielmehr geht es um die ganz klare Aussage der Sachverständigen, der Experten, dass die Zahl eine deutliche Sprache spricht. Wir haben diesen „Notstand“ schon. Das habe ich ganz anders verstanden als Sie. Ich habe mich vorhin mit Fragen vom letzten Jahr extra zurückgehalten, weil ich dachte, dass ich darüber weg sei. Als spannende Streitfrage bei den Experten habe ich heute gehört: Was machen wir kurzfristig, und was machen wir langfristig? Dazu haben sich einige geäußert, aber nicht alle.

Vorsitzender Günter Garbrecht: Dann kommen wir jetzt zur Antwortrunde. Ich erteile als Erstem Herrn Kreutz das Wort.

Daniel Kreutz (Sozialverband Deutschland, Landesverband NRW): Eingangs zu Herrn Dr. Romberg: Natürlich ist es so, dass auch in diesem Themengebiet alles mit allem zusammenhängt und dass es nicht allein quantitative, sondern auch qualitative und darüber hinaus weitere Fragestellungen gibt, die für die Zukunft beantwortet werden müssen. Ich glaube allerdings, dass niemand hier im Raum – inklusive der Vertreter der antragstellenden Fraktion – der Auffassung ist, dass die Probleme mit der Ausbildungsumlage sämtlich und in Gänze zu bewältigen sind.

(Norbert Killewald [SPD]: Aber wir haben noch mehr Anträge!)

Wissen Sie, Herr Dr. Romberg, ich hätte mir in Ihrem Beitrag mehr Solidität gewünscht. Ich hätte mir gewünscht, dass man von diesen politisch naheliegenden Darstellungen Abstand nimmt und sich auf die Sachverhalte bezieht. Das wäre in diesem Zusammenhang meine Bitte. Kein Mensch, auch wir nicht, die wir uns für die Umlage aussprechen, sieht sie als Hebel zur Bewältigung aller Probleme.

Allerdings muss man sehen – das hat sich auch hier ganz überwiegend bestätigt –: Wir haben einen quantitativen Mangel an Ausbildungsplätzen. Und der Landespolitik und nicht weiterer Akteure obliegt eine bestimmte Zuständigkeit und Verantwortlichkeit auf diesem Gebiet.

(Norbert Killewald [SPD]: Ausrufezeichen!)

Ich weiß, dass es manchmal sehr attraktiv ist, das Themengebiet möglichst breit anzulegen, um Bereiche zu erschließen, in denen andere Akteure verantwortlich sind, sodass man sagen kann: Die sollen mal machen! Das ist doch viel wichtiger! – Nein, ich finde, es muss darum gehen, dass der Landtag Nordrhein-Westfalen präzisiert, welche Handlungsmöglichkeiten das Land Nordrhein-Westfalen hat, um die Situation hier günstig zu beeinflussen. Der Bundesgesetzgeber hat in § 25 Abs. 1 Altenpflegegesetz diese Möglichkeit geschaffen, und zwar nicht erst für eine Situation, in der ein Mangel an Fachkräften bereits in den Einrichtungen angekommen ist – diesen haben wir laut mancher Stellungnahmen offensichtlich schon –, sondern präventiv, damit ein solcher Fachkräftemangel erst gar nicht eintritt.

Eine der Fragen, die wir hier zu behandeln haben, die aber im Antrag durchaus eine herausgehobene Bedeutung hat – jedenfalls habe ich das so verstanden –, ist die, ob das Land Nordrhein-Westfalen dieses Instrument der Umlage jetzt nicht nutzen sollte. Die Antwort darauf ist auch aus Sicht des Sozialverbands Deutschland: Ja, das Land Nordrhein-Westfalen sollte jetzt diese Umlagefinanzierung nutzen, um das Ausbildungsplatzangebot kurzfristig positiv zu beeinflussen.

Darüber hinaus gibt es eine Menge anderes, was man auch vertiefend diskutieren, wo man auch Handlungsbedarfe identifizieren kann, wo nicht nur das Land, sondern auch andere Akteure gefordert sind, Weiterentwicklungen auf den Weg zu bringen. Das ist völlig unbestritten. Nur, man sollte den Handlungsbedarf in quantitativer Hinsicht – dieser besteht, Frau Monheim, und das hat sich ja auch bestätigt – nicht unter den Teppich diskutieren wollen. Das wäre hier wenig sachgerecht.

Zur Perspektive Steuerfinanzierung: Steuerfinanzierung versus Umlage würde ich so nicht diskutieren; denn das Land kann hier keine Steuerfinanzierung vornehmen. Es kann aber eine Umlage einführen, um die Situation zu verbessern. In der Perspektive habe ich viel Sympathie für eine vollzeitschulische Ausbildung in der Pflege, die dann steuerzufinanzieren wäre. Ich möchte aber auf folgenden Umstand hinweisen: Der Bundesgesetzgeber hat mit Einführung des Pflegeversicherungsgesetzes Pflege in einen wirtschaftlichen Wettbewerbsmarkt verwandelt, auf dem sich die Pflegeeinrichtungen als Unternehmen zu behaupten haben. Es macht einen gewissen Sinn, dass vor diesem Hintergrund quasi ein Prozess der Dualisierung auch der Ausbildung eingeleitet und vollzogen worden ist. Wenn man jetzt den Pflegemarkt als Pflegemarkt belässt, aber die Ausbildung steuerfinanziert, dann würde das aus meiner Sicht bestimmte Gerechtigkeitsprobleme aufwerfen, weil man eine originäre Aufgabe von Unternehmen am Markt, nämlich auszubilden, auf Kosten der Allgemeinheit finanzieren würde.

Ich würde einen Schritt weiter gehen – den halte ich für geboten – und sagen: Die Pflege von behinderten, von alten Menschen kann eigentlich keine Ware, kein Geschäft sein, das man wie andere Geschäfte an wirtschaftlichen Wettbewerbsmärkten mit allen Risiken betreiben kann. Vielmehr ist es eine Aufgabe, die im Schutz öffentlicher Daseinsvorsorge stattzufinden hat. Und in dieser Perspektive würde ich sofort Ja dazu sagen, ein steuerfinanziertes schulisches Ausbildungssystem in öffentlicher Verantwortung und in öffentlicher Finanzierung anzubieten.

Manche der Probleme, über die wir hier reden, sind Folgen des Wirkens der Marktkräfte am Pflegemarkt. Wenn wir vielfach mit Defiziten bei der Personalausstattung in Pflegeeinrichtungen zu tun haben, dann steht dahinter, dass die Personalausstattung in der gegebenen Form von den Vertragsparteien vereinbart wurde, die sich zivilrechtlich darauf zu verständigen haben, was sie als wichtig erachten. Jetzt haben wir auch noch ein Landesheimrecht bekommen, das diese Vereinbarungen mit der Regelvermutung adelt, dass das, was da vereinbart wurde, ausreicht. Ordnungsrechtlich betrachtet ist das wirklich ein hochproblematischer Zusammenhang an der Stelle.

Frau Monheim, gestatten Sie mir eine Frage. Liegen Ihnen Daten vor, die darauf hindeuten, dass die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber für eine Altenpflegeausbildung in der Vergangenheit oder in naher Zukunft das Angebot an Ausbildungsplätzen unterschreiten könnte? Mir liegen dazu keine aktuellen Daten vor, aber alle Wahrnehmungen, die ich in den letzten Jahren zu diesem Thema gemacht habe, und eine Wahrnehmung aktueller Art aus dem Bereich der Krankenpflege deuten darauf hin, dass die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen das verfügbare Angebot bei Weitem übertrifft. Um die Argumentation „Es sind eigentlich gar nicht zu wenige Ausbildungsplätze vorhanden, sondern wir haben zu wenige junge Leute, die sich dafür interessieren“ sinnvoll zu fahren, bräuchte man den empirischen Beleg, dass das ein tatsächliches Problem ist und wir möglicherweise übermorgen – also nicht erst in 30 Jahren, sondern in fünf Jahren – Altenpflegeausbildungsplätze im heutigen Angebotsumfang nicht mehr besetzen können, weil keine Bewerber/-innen da sind. Darauf deutet meiner Meinung nach nichts hin. Ich hätte gerne gewusst, ob es etwas gibt, was darauf hindeutet. Der Verweis auf die allgemeine demografische Entwicklung und Ähnliches reicht natürlich nicht aus.

Vorsitzender Günter Garbrecht: Danke schön, Herr Kreutz. Sie sind hier immer ein sehr engagierter Vortragender; das möchte ich auch gar nicht bremsen. Die Damen und Herren Abgeordneten sind jedoch gewählte Abgeordnete des Landes Nordrhein-Westfalen und können so viele aus Ihrer Sicht unsinnige Fragen stellen, wie sie wollen. Ich habe die Bitte, dass Sie das akzeptieren, selbst wenn Sie diese Fragen so bewerten. Ich denke, Sie kennen aus der Vergangenheit den Umgang miteinander. Wir pflegen den politischen Diskurs auch heftig, aber diesen sollten Sie den Damen und Herren Abgeordneten untereinander überlassen. In der Frage des Austauschs mit den Sachverständigen wollen wir einen etwas anderen Ton zur Grundlage machen.

(Daniel Kreutz: Ich bitte um Entschuldigung!)

Frau Bergstermann, Sie sind von Frau Monheim angesprochen worden.

Andrea Bergstermann (Fachseminar für Altenpflege): Genau! Es ging um die Frage, ob mir Menschen bekannt sind, die einen praktischen Ausbildungsplatz haben, aber keinen theoretischen Ausbildungsplatz finden. Diese sind mir nicht bekannt. Und wenn es diese gäbe, dann müssten wir heute hier nicht sitzen. Es bleiben

theoretische Ausbildungsplätze frei, weil es zu wenige praktische Ausbildungsplätze gibt.

(Barbara Steffens [GRÜNE]: Genau andersherum!)

Das heißt, wenn ein Heimleiter, der für einen Auszubildenden noch einen Platz einrichten möchte, bei mir anruft und mich fragt, ob ich den Auszubildenden nehmen würde, dann sage ich: Ja, der Auszubildende soll morgen zum Bewerbungsverfahren vorbeikommen. – Jedes Seminar überlegt sich natürlich fünfmal: Nehme ich den oder nehme ich den nicht? Denn ich habe ja den Platz, den ich unbedingt noch belegen muss, damit ich wirtschaftlich über die Runden komme.

Das ist auch eine Frage der Qualität. Denn in dem Moment, in dem wir als Seminare die Freiheit hätten, nur auf die Qualität des Auszubildenden zu gucken und frei zu entscheiden „Den nehmen wir nicht“, bekämen wir als Antwort: Na gut, dann gehen wir zu einem anderen Fachseminar. Da wird er genommen. – Dann aber ist für mich ein Platz weniger da. Mein Anliegen ist also, mehr auf die Qualität zu gucken, die mit solchen Prozessen verbunden ist.

Manfred Borutta (Modellprojekt PIA): Ich bin Mitarbeiter des Amtes für Altenarbeit des Kreises Aachen – noch, denn ab dem 31. Oktober ist es die Städteregion Aachen – und dort für den Bereich Fort- und Weiterbildung sowie das Projektmanagement zuständig. Herr Dr. Hilbert hat es angesprochen: Wir sind in Kooperation mit der Firma MA&T, dem IAT und dem Kreis Aachen als Träger des PIA-Projektes tätig. Seitens des Kreises Aachen sind wir auch noch in anderen Projekten involviert. Exemplarisch will ich hier Fixierungsfallgeschichten in Kooperation mit dem Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung und das Demenzlabel nennen, einen substantziellen Qualitätsmanagementansatz, der sich um kernpflegerische Themen der Betreuung demenziell veränderter Menschen kümmert.

Bevor ich zum PIA-Projekt zwei, drei Takte sage, möchte ich kurz vor dem Hintergrund der Tatsache, dass wir selber seit 23 Jahren Altenpflegeseminare betreiben und ich die Geschichte über diese 23 Jahre sehr nah habe mitverfolgen können, noch einmal bekräftigen, was Frau Bergstermann eben sagte. Ich glaube, sie hat die Situation der Fachseminare sehr anschaulich dargestellt.

Das Problem ist ein Mangel an Ausbildungsplätzen in der Praxis. Und das hat für uns erkennbar etwas mit der Einführung der bundeseinheitlichen Ausbildung zu tun. Diese Form der Ausbildung führt dazu, dass die Auszubildenden zwei Verträge abschließen müssen, nämlich einen mit den Praxisstellen und einen mit den Schulen. Und seitdem hat sich die Situation für uns erkennbar so entwickelt, wie sie hier mehrfach dargestellt worden ist. Wir haben per anno über 200 Bewerber; aber um die zwei Kurse – die 50 Plätze – überhaupt bestücken zu können, brauchen wir natürlich auch Träger, die mitziehen. Wir stellen aber immer wieder fest, dass zumindest bei uns in der Region ein Großteil der Einrichtungen nicht ausbildet und darauf wartet, dass andere das tun. Ich glaube, das ist ein Kernproblem.

Interessant finde ich in dem Zusammenhang den Ansatz, den Herr Dr. Isfort eben formuliert hat, sozusagen empirisch an das Thema heranzugehen und zu erforschen,

wer im Land eigentlich ausbildet, wer nicht und warum nicht. Diese Frage ist bislang nicht hinreichend empirisch untersucht worden.

Zum PIA-Projekt! Ich beginne mit einer Enttäuschung; man könnte das auch Realitätsorientierungstraining nennen – um einen Fachbegriff zu verwenden. PIA löst das strukturelle Problem, das Sie hier diskutieren, nicht – weder in Nordrhein-Westfalen noch in der Region Aachen. Aber PIA widmet sich sozusagen den Pflegeeinrichtungen und stellt die Frage: Können Pflegeeinrichtungen auch Bildungsorte sein? Da ist die Netzwerkarbeit, die Herr Killewald eben ansprach, sehr wichtig.

Wir arbeiten in diesem Projekt mit Krankenhäusern zusammen. Wir arbeiten mit ambulanten Diensten und stationären Einrichtungen zusammen. Die Fragestellung kann ich vielleicht an einem praktischen Beispiel deutlich machen. Es gibt eine aktuelle Untersuchung des MDK Rheinland-Pfalz zur Implementierung der Expertenstandards, die nun auch über SGB XI gesetzlich definiert und vorgeschrieben sind. Wenn 80 % der ambulanten Dienste und 50 % der stationären Dienste laut dieser Studie diese Expertenstandards nicht implementiert haben – nicht „nicht hinreichend“, sondern „nicht implementiert“ –, dann stellt sich die Frage: Wie kann es zu einer strukturellen Kopplung zwischen dem Lernen von Mitarbeitern und organisationalen Systemen kommen? Das ist ein Thema, dem wir uns in verschiedenen Projekten widmen. Ich habe in der Weiterbildungsarbeit sehr deutlich die Erfahrung gemacht: Wenn Sie Mitarbeiter qualifizieren, heißt das noch lange nicht, dass Sie die Organisation qualifizieren. Der Mitarbeiter lernt das seine, die Organisation lernt entweder gar nichts oder etwas anderes.

Diese strukturelle Kopplung, also die Frage, was das Lernen des Einzelnen für die Organisation bringt, ist ein Kernthema des PIA-Projekts. Wir widmen uns dieser Frage in verschiedenen Einzelprojekten. Da geht es auch um Fragestellungen wie: Was ist in der Pflege erfahrungsbasiert? Was ist evidenzbasiert? Was ist fallorientiert? – Das sind Fragestellungen, die wir bearbeiten. Als übergeordnetes Thema – Herr Hilbert hat es eben schon angesprochen – bearbeiten wir natürlich auch die Qualifizierung und die Aktivierung von älteren Pflegekräften in der Pflege. Das ist ein Kernthema, mit dem sich alle Einrichtungen, die beteiligt sind, befassen.

Dr. Josef Hilbert (Institut Arbeit und Technik der FH Gelsenkirchen): Es gab noch Fragen – beispielsweise die von Frau Steffens –, zu denen ich Stellung nehmen möchte. Ich werde allerdings versuchen, das integriert zu machen und auch an den Fragen von Herrn Romberg und Frau Monheim anzusetzen.

Ich glaube, dass sich die Branche – das habe ich eben auch deutlich zu machen versucht – in einer Situation befindet, in der tatsächlich eine neue Kraftanstrengung her muss, um sie zukunftsfähig zu machen. Dabei ist die Umlage nach meinem Dafürhalten nur ein Baustein, aber einer, der sein Gewicht hat und mit dem man sich auch kurzfristig ein bisschen besser aufstellen kann. Es muss allerdings so etwas wie eine „Umlage plus“ geben, und bei dem Plus würde ich auch noch „hoch drei“ oder so was ansetzen und sagen: Der Einstieg in die Umlage muss auch damit verbunden sein, dass man die Sozialpartner stärker in die Verantwortung nimmt. Es geht in dem Kontext nicht ohne öffentliche Verantwortung, weil das ein Bereich ist,

der öffentlich stark reguliert ist. Es muss jedoch auch eine öffentliche Verantwortung her, um die Sozialparteien stärker in die Verantwortung zu nehmen und zu moderieren. – Das ist das erste Plus, das ich nennen möchte.

Die Ausbildung alleine reicht überhaupt nicht. Es ist ganz deutlich geworden, dass auch bei den Arbeitsplätzen selbst und den Arbeitsbedingungen etwas passieren muss. Deswegen muss es eine zusätzliche, irgendwie geartete Gestaltungsoffensive geben. In den einschlägigen Arbeitswissenschaften gibt es relativ viel an Wissen darüber, an welchen Rädern man drehen kann. Das muss quasi als Pferdestärke auf die Straße gebracht, in die Branche hineingebracht werden. Dazu ist Nordrhein-Westfalen gefordert – wie es eigentlich immer üblich war –, die entsprechenden Schritte zu machen, und zwar vielleicht ein bisschen eher, als es in anderen Bundesländern der Fall ist. Von der wissenschaftlichen Seite kann insofern viel Input geleistet werden.

Herr Wallrafen-Dreisow ist schon mehrfach angesprochen worden. Er ist jemand, der sehr stark selbst gewinnt, indem er sich mit anderen vergleicht und versucht, von guten Lösungen zu lernen. Es ist aus meiner Perspektive ein drittes Plus, dass wir gute Lösungen stärker in den Mittelpunkt stellen und sozusagen lernfähig werden müssen im Hinblick auf gute Lösungen. Benchmarking-Instrumente und Ähnliches sind zwar schon auf dem Weg; aber hier müsste meiner Meinung nach noch mehr Dynamik hinein.

Frau Steffens hat gefragt – das wäre mein viertes Plus –, ob es eigentlich möglich ist, Reserven zu erschließen. Wir haben heute gehört, dass es eher schwierig ist, mit geringfügig Qualifizierten – möglicherweise sogar mit Problemgruppen des Arbeitsmarktes – so schwierige Aufgaben zu lösen. So habe ich auch lange geredet. Ich habe mich über diejenigen lustig gemacht, die die Zukunftsbranchen mit ihren anspruchsvollen Problemen mit geringfügig Qualifizierten bedienen wollten. Mittlerweile sehe ich das völlig anders. Wir haben keine andere Chance. Wenn wir das nicht machen, haben wir demnächst kein Personal mehr. Wir müssen versuchen, diese Quadratur des Kreises geregelt zu bekommen; und wir werden dabei auch lernen, weniger anspruchsvoll zu sein. Das mag eine traurige Perspektive sein, aber es wird anders nicht gehen.

Eine ganz wichtige und akut zu beschreitende Baustelle – Herr Borutta hat sie eben schon angesprochen – ist die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen im Gesundheitsbereich. Das ist eine Aufgabe, die wir jetzt sehr unmittelbar angehen müssen. Die Bundesregierung hat dafür eine Modellprojekte-Welle ausgeschrieben. Leider steht in der Ausschreibung „... sofern nach der Wahl die Mittel zur Verfügung stehen ...“ drin. Das lässt mich in diesem Kontext Schlimmes befürchten. Aber Nordrhein-Westfalen hat Gewicht, und deshalb sage ich: Vielleicht achten Sie darauf, dass das nach der nächsten Bundestagswahl nicht unter die Streichungsorgien fällt. Denn die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen ist für diese wichtige Branche eine Kardinalaufgabe.

Jakob Maetzel (Prognos AG): Ihre Frage, Herr Garbrecht, zielte auf die Konkretisierung und die Belastbarkeit des von uns entwickelten Rechenmodells. Kurz zum Hin-

tergrund: Wir hatten die Aufgabe, eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Ausbildungsbedarfsplanung zu unterstützen, und waren zunächst einmal etwas überfordert, weil es natürlich eine große Vielzahl von Einflussfaktoren gibt, die die Ausbildungsentwicklung mitbestimmen. Dazu gibt es wiederum genauso viele Annahmen. Insofern ist es schwierig, dort zu einem gemeinsamen Bezugspunkt zu kommen.

Unser Ansatz war dann, uns erst einmal die Entwicklungen der jüngsten Vergangenheit anzuschauen. Das heißt, wir werten in diesem Modell in umfassender Weise Statistiken aus den vergangenen Jahren aus, also aus der Pflegestatistik 1999 bis 2007, aus den Statistiken zur Bevölkerungsentwicklung und Bevölkerungsvoraussetzungen sowie aus der Statistik zur Zahl der Schülerinnen und Schülern. Dann wird sehr differenziert geschaut, wie sich in der Vergangenheit zum einen der Bedarf und zum anderen der Bestand in Vollzeit entwickelt haben. Dann schaut man sich auch noch die Zahl der Schülerinnen und Schüler an. Das entbindet einen nicht von weiteren Primärerhebungen oder Überlegungen, wie sich die Zukunft entwickeln wird. Man hat aber einen gemeinsamen Bezugspunkt. Das ist eine sehr detaillierte Analyse der jüngsten Entwicklungen, und das erleichtert die Diskussion. Darüber hinaus hat man in einem solchen Rechenmodell die Möglichkeit, Annahmen zu treffen und zu zeigen, wie sich diese im Ergebnis niederschlagen. Insofern kann ich hier auch keinen inhaltlichen Beitrag leisten; das ist ein rein methodischer Hinweis, wie man sich dem Thema, wie viele Auszubildende eigentlich zum jetzigen Zeitpunkt, zu dem ich plane, gebraucht werden, nähert. Ferner haben wir gesagt: Die zukünftige langfristige Entwicklung ist für diese Planung erst einmal nicht so relevant. Wir beschränken uns auf den kurzfristigen Zeitraum, zu dem die Auszubildenden auf den Arbeitsmarkt stoßen. – So viel dazu.

Wie belastbar das Ganze ist, hängt natürlich auch von den Annahmen ab. Aber es schafft Transparenz und leistet dazu einen wesentlichen Beitrag.

Vorsitzender Günter Garbrecht: Meine konkrete Frage war: Wo sind Ihre Erkenntnisse abrufbar? Müssen wir sie bei Prognos kaufen, obwohl es „Bund-Länder-Arbeitsgruppe“ heißt und irgendwie eine staatliche Institution ist? – Das war meine konkrete Frage.

Jakob Maetzel (Prognos AG): Das habe ich falsch verstanden. Ich möchte ergänzen, dass wir auf dieses Modell leider keine Rechte haben, weil es dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gehört. Es ist dort verfügbar. Es gibt eine Beschreibung auf den Seiten dieses Ministeriums.

Dr. Michael Isfort (Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e. V.): Auch Ihre Anfrage geht in Richtung Methodik. Ergänzend zu dem, was der Kollege von Prognos ausgeführt hat, möchte ich weitere unterschiedliche Dinge erheben.

Ich glaube nicht, dass sich der Bedarf über Strukturdaten des real Eingetroffenen abbildet. Das ist das Gegenteil von Bedarf. Das ist das, was eingetroffen ist. Das heißt, damit bildet man eher so etwas wie Bedarfsrealisierungsgrade ab. Wenn man Bedarfe erfragen möchte, kommt man nicht darum herum, die Personen zu befragen,

bei denen Bedarfe entstehen. Das sind die Einrichtungen, in denen Menschen versorgt werden. Das sind alle Einrichtungen, in denen Gesundheits- und Krankenpflegende, Altenpflegende, Familienpflegende und Gesundheits- und Kinderkrankenpflegende arbeiten.

Auch ich würde eine Modellentwicklung vorschlagen, das heißt spezifische Indikatoren erheben und das Zusammenwirken dieser Indikatoren auch untereinander bemessen; das ist mathematisch machbar und nicht weiter schwierig. Ich würde es allerdings immer – zumindest am Anfang – um die Ebene einer Vollerhebung aller Einrichtungen ergänzen. Das sind in NRW round about 4.500 Einrichtungen, die man dazu befragen müsste, in denen diese Formen von Versorgungsleistungen existieren. Das ist machbar und letztlich keine riesengroße empirische Arbeit.

Dann kann man später sehen, wie man daraus Stichproben ziehen kann, um die Anfragelast in Zukunft zu reduzieren, und alle zwei oder drei Jahre – wie die Kollegen in Hessen oder Rheinland-Pfalz das machen – nachfolgezyklische Untersuchungen durchführen. Aber wir müssten auch wissen, wo der Bedarf entsteht, wie hoch der Bedarf ist, woran die Bedarfsrealisierung, die Ausbildung und die Ausbildungsplatzbesetzung scheitern. – Das wären meine Vorschläge.

Prof. Dr. Christel Bienstein (Institut für Pflegewissenschaft, Universität Witten/Herdecke gGmbH): Weil ich glaube, dass ein Punkt bezogen auf steuerliche Finanzierung oder Ausbildungsplatzumlage hier nicht genügend diskutiert wird, möchte ich den noch einmal aufgreifen.

Wir haben gesetzliche Vorgaben. Die Sicherung der Gesundheit der Bevölkerung ist eine staatshoheitliche Aufgabe. Diese ist vorgegeben – genauso wie bei den Medizinern, die auch nicht eine Ausbildungsplatzumlage erheben, sondern steuerlich finanziert ihr Studium absolvieren können. Genau das Gleiche trifft auf die Berufsgruppe der Pflege zu. Wir müssen sicherstellen, dass die Menschen gut versorgt sind. Daher kann ich mir schon vorstellen, dass man hier langfristig in die Steuerfinanzierung einsteigen muss, dass das diskutiert werden muss, weil auch hier im Land das Ministerium die staatliche Anerkennung zur Berufsbezeichnung und somit die Zulassung vergibt und damit verantwortlich ist, für die Gesundheit der Bevölkerung hier in Nordrhein-Westfalen zu sorgen. Das ist etwas völlig anderes, als beispielsweise Kfz-Mechaniker oder Maurermeister auszubilden.

Darüber hinaus muss man sagen, dass die Ausbildungsplatzumlage kurzfristig wahrscheinlich mithelfen wird, einige Plätze zu schaffen. Das kann man vermuten; das ist ähnlich wie der Effekt der Abwrackprämie: Der Topf für die Abwrackprämie ist bald leer. Zurzeit werden pro Tag 25.000 Autos gekauft, weil – das ist der Stand von heute – nur noch 150.000 Anträge bewilligt werden können. Sie brauchen also nur in der „Bild“-Zeitung zu schreiben: Bald gibt es die Ausbildungsplatzumlage nicht mehr. – Das heißt aber, dass wir langfristig gucken müssen, zu welchem Ergebnis wir kommen. Wir müssen eine Folgeabschätzung machen. Die Folgeabschätzung ist die, dass wir dann wieder in einem gesonderten System sind. Die Pflege muss aber aus diesem gesonderten System heraus und in die neue steuerfinanzierte Situation hinein.

Dr. Marion Menke (Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V., Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund): Ich möchte zunächst auf Frau Bienstein eingehen: Die Autoindustrie wird in ein paar Jahren brachliegen. Das ist mittlerweile die Prognose der Experten in Bezug auf die Abwrackprämie.

Ein weiterer Punkt – Herr Kollege Isfort, diesen haben Sie angesprochen, und das ist sicherlich dringend notwendig – ist eine Vollerhebung in den Einrichtungen. Wir haben das im Auftrag des MAGS 2007 versucht. Gemeldet haben sich 153 stationäre Einrichtungen und 71 ambulante Dienste zu der Frage, was sie an Personal brauchen. Das nur am Rande. Es ist also ein großes Problem, die Einrichtungen da hinzubringen und valide Daten zur Altenpflege zu erhalten.

Ein anderer Punkt betrifft die Umlage. Ich wurde darauf angesprochen, dass meine Ausführungen unserer schriftlichen Stellungnahme widersprechen. Das sehe ich ein bisschen anders. Ich habe gesagt: Ich möchte an der Stelle nicht wahrsagen. Ich gehe davon aus, dass eine Umlage langfristig nicht sehr viel mehr an Beteiligung bringen wird. Denn die Schwierigkeit wird darin liegen – das ist hier auch eingangs von anderen Sachverständigen gesagt worden –, alle in die Umlage hineinzubringen, die tatsächlich Altenpflegefachkräfte ausbilden bzw. später etwas von den Beschäftigungsfeldern haben, in denen Altenpflegefachkräfte tätig sind. Das finde ich schwierig. Wenn ich dürfte, würde ich da Energie hineinstecken und sagen: Wir schauen in Richtung integrierte oder generalistische Ausbildung; wir nehmen die Schere aus dem Kopf und stecken Energie hinein. Dann müssen wir schauen, wie wir es finanziert bekommen, wenn wir Altenpflege, Krankenpflege, Kinderkrankenpflege sozusagen zusammen denken. – Ich glaube nämlich, dass dort langfristig viel mehr Potenzial liegt als in der Umlage. So war mein Statement zu verstehen.

Was die Ausbildungsqualität angeht, so habe ich gerade gesagt, dass ich die Regelung der praktischen Ausbildung, die wir vor dem Altenpflegegesetz in Nordrhein-Westfalen hatten, nämlich jeden einzelnen Schüler an verschiedene Einsatzorte zu schicken, qualitativ deutlich sinnvoller fand. Das war mein Statement in Richtung Qualität der praktischen Ausbildung. Das halte ich für deutlich sinnvoller, als fast die gesamte praktische Ausbildungszeit nur in einer Einrichtung zu bleiben, weil Pflegekräfte – dann ist es egal, in welchen Sektor Sie schauen; wenn Sie die Schere aus dem Kopf nehmen, meine ich alle – in ganz verschiedenen Tätigkeitsfeldern arbeiten und auch zusammenarbeiten. Dann gäbe es auch das Problem der mangelnden gesellschaftlichen Anerkennung des Altenpflegeberufs nicht mehr. Das würde allerdings ein bisschen dauern.

Was kann man im Land kurzfristig tun? Wir brauchen dringend ein Monitoring, wir brauchen weitere Erhebungen. Da sind wir d'accord. Das ist gar kein Problem. Und wir müssen die Unterschiede regional berücksichtigen. Vor zahlreichen Jahren war es im Rheinland ein Riesenproblem, offene Stellen zu besetzen. Das ist regional immer unterschiedlich, das hängt auch mit den regional vorhandenen Ausbildungsplätzen zusammen. Das ist ein komplexes Feld, wo man so viele Indikatoren berücksichtigen muss, dass ich denke, dass bis auf die Ebene der Kreise und kreisfreien Städte geschaut werden muss, wie sich Bevölkerung, Pflegebedürftigkeit, Beschäftigungssituation und Bedarf an Ausbildungsplätzen dort entwickeln. Es gibt eine Vielzahl von

Determinanten, die eine Rolle spielen. Deswegen brauchen wir ein regelmäßiges Monitoring. Dann kann man die Entwicklung auch halbwegs vorhersehen, also immer in den nächsten drei Jahren denken, die man plant.

Dr. Christa Larsen (Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main): Ich nehme gerne das Stichwort Monitoring auf. Auch ich denke, es ist ganz zentral, dass man eine fundierte Datengrundlage hat. Wir haben mit den öffentlichen Daten aus Krankenhaus- und Pflegestatistik keine ausreichenden Informationen; das muss man ganz ehrlich sagen. Das heißt, es bedarf einer Primärerhebung, und zwar bei allen Leistungserbringern. Ich glaube, darum kommt man nicht herum.

Nordrhein-Westfalen hat viele Einrichtungen – mehr als Hessen oder Rheinland-Pfalz. Wir haben dieses System seit 2002 sehr versiert entwickelt, weil wir idealerweise von allen Einrichtungen eine Rückmeldung brauchen. Sonst hat man ein Repräsentativitätsproblem. Durch die Einbindung der Leistungserbringer, der Träger der Leistungserbringer und durch eine gute Mobilisierung haben wir es geschafft – und es braucht ein paar Jahre, bis es wirklich gut läuft –, dass wir Rücklaufquoten zwischen 80 und 100 % haben. Im Bedarfsfall – wir machen ganz kleinräumige Analysen – rufen wir bei den Einrichtungen einfach an. Das geht, weil die Perspektive von vornherein die war, dass auch die Einrichtungen etwas von diesen Informationen haben. Wir stellen diese im Internet kleinräumig zur Verfügung. Wir wissen von vielen kommunalen Netzwerken – hier komme ich zu dem anderen Thema –, dass man gemeinsam auf diese Daten guckt, wie also der Arbeitsmarkt in der Region ausschaut. Es gibt auch prognostische Daten dazu, sodass man abschätzen kann, wie es in den nächsten fünf Jahren sein wird. Auf dieser Basis verständigt man sich. Und wenn das eingeführt ist, kann ein Monitoringsystem sehr gut laufen. Dann kann man auch schöne Zeitverläufe sehen.

Ich will noch einmal spezifisch auf Ihre Frage eingehen, wie die Entwicklung aussieht. Diese können wir seit 2003 abbilden. Wir messen seit 2003 einen relativ weit verbreiteten Fachkräftemangel. Im urbanen Bereich wird der Mangel viel schneller und umfassender spürbar, auf dem flachen Land in viel geringerem Maße und auch nicht in diesem Tempo. Wir haben dann bei der Befragung sowohl in Hessen als auch in Rheinland-Pfalz plötzlich eine Umkehrung der Verhältnisse festgestellt. Also: Den Mangel, den wir vorher hatten – dieser umfasste eineinhalb Ausbildungsjahrgänge in der Altenpflege –, hatten wir plötzlich als Überhang. Wir haben mit einem Monitoringsystem bei den befragten Einrichtungen sehr genau nachgehakt – wir testen vorher immer, welche Fragen wir stellen werden; so kann man detailliert nachfragen, was eigentlich passiert – und für einzelne Regionen systematisch nachweisen können, dass es solche Verdrängungseffekte gab. Junge Krankenpflegekräfte, die am Anfang freigesetzt wurden – da wurde auch noch in größerem Stile in der Krankenpflege ausgebildet –, sind in den ambulanten und relativ schnell – sie waren jung und flexibel – auch in den stationären Altenpflegebereich gegangen, was zu Verdrängungseffekten geführt hat. Das hat sich mit der Zeit etwas nivelliert, weil viele dieser Kräfte nicht im stationären Bereich der Altenpflege verblieben sind.

Bei der letzten Befragung in diesem Jahr fanden wir die Situation wieder, die wir 2003 hatten. Es gibt auch bei den Krankenpflegekräften keine Überhänge.

Hier kann ich noch einmal unterstützen: Es ist wirklich ganz wichtig, den gesamten Pflegearbeitsmarkt zu betrachten. Daher befragen wir vier Sektoren: Wir befragen alle Krankenhäuser, alle Rehakliniken, alle stationären Altenpflegeeinrichtungen und alle ambulanten Dienste, und zwar auch in der Region. Denn zum Teil sind diese in der Region sehr stark miteinander verknüpft. Wir können dann für jede Region sagen, wie die jeweilige Nachfrage in den einzelnen Sektoren ist. Wir fragen auch nicht abstrakt nach Bedarfen, sondern konkret die Nachfrage ab, also wie viele konkret gesucht wurden und wie viele offene Stellen adäquat besetzt werden konnten oder nicht, ob es Stellenbesetzungsprobleme gab, welche Ursachen dafür verantwortlich waren und wie sich diese ausgewirkt haben. Das kann man über ein Monitoring systematisch abfragen. Dabei fragen wir auch die qualitative Seite ab, weil wir diese ebenfalls für sehr wichtig halten. Wir fragen also: Ist ihre Personaldecke damit ausreichend gesättigt? Können sie tatsächlich so arbeiten, wie sie wollen? Wo sind noch Bedarfe? Dann kommen wir immer sehr schnell auf die Qualifizierungsschiene.

Es gibt also einen riesigen Bedarf an Fort- und Weiterbildung. Ich kann Ihnen nur empfehlen: Schauen Sie sich diese Daten an. Man kann im Zeitablauf wirklich interessante Dinge feststellen und dafür sorgen, dass diese Datenbestände nicht nur für die politische Steuerung, sondern auch regional von den Akteuren vor Ort genutzt werden. Zum Beispiel ist es jetzt in Hessen gelungen, auch die Daten des Hessischen Pflegemonitors als Grundlage für die Altenpflegeausbildungsplanung gesetzlich zu verankern. Das ist in Hessen relativ gut etabliert.

Jetzt möchte ich das Stichwort „gute und schlechte Häuser“ ansprechen. Was kann man machen? Bei der Studie über die Berufsdauer, über die ich vorhin gesprochen habe, kam eindeutig heraus, dass es ganz wesentlich an den Leitungen der Häusern liegt, also daran, was in den Häusern intern passiert, wie die Kultur, die Kommunikation, die Abläufe ausgestaltet sind und wie spezifisch diese Aspekte sind.

Wir haben uns dann die bestehenden Fort- und Weiterbildungen angeguckt. Das, was Führungskräfte brauchen – solch ein Verständnis, solch eine Reflexion, solch eine Begleitung –, finden wir in unserem aktuellen Fort- und Weiterbildungskanon nicht bzw. nicht explizit. Das heißt, hier gibt es einen Handlungsbedarf. Eine Landesregierung kann auch in die Richtung schauen, wie sie den Bedarf, den Führungskräfte haben, damit sie reflektiert und unterstützend wirken können, flächendeckend befriedigen kann. Ich glaube, das ist die Gestaltungsaufgabe.

Letzter Punkt: Berufsdauer. Es gibt sehr viele Studien – einige sind ganz aktuell – zur Länge der Berufsdauer. Die Ergebnisse variieren aufgrund von zwei Dingen:

Zum einen wird in den meisten Studien die Berufskennziffer 861 genutzt. Darin sind die examinierten Altenpfleger/-innen, die mit der einjährigen Ausbildung und die Angelernten enthalten. Es ist technisch am einfachsten, wenn man diese auswertet. Da findet man aber relativ kurze Berufsdauern. Wir wissen: Je niedriger das Qualifikationsniveau ist, desto niedriger ist auch die Berufsdauer. Das heißt, wenn man solche Studien betrachtet, muss man immer schauen, wer tatsächlich gemeint ist.

Es gibt eine ganz bekannte Studie, die kürzlich in Rheinland-Pfalz veröffentlicht wurde. Da hat man wieder alle in einen Topf geworfen. Das Argument lautet dann immer: Wir wussten ja schon, dass die Berufsdauer in der Altenpflege kürzer ist als in der Krankenpflege. – Die Krankenpflege ist einfacher zu erforschen, weil die examinierten Pflegekräfte in der Krankenpflege in einer eigenen Berufskennziffer enthalten sind.

Zum anderen muss man bei diesen Studien die Datengrundlage betrachten. Die Studien, die ich kenne, berufen sich immer auf Daten der Krankenkassen, meistens auf die einer spezifischen Krankenkasse. Das heißt, dort findet man wenige Aussagen, und man muss sich fragen, ob diese Aussagen repräsentativ sind. Es kann uns niemand sagen, ob die Pflegekräfte, die in einer spezifischen Krankenkasse sind, eine repräsentative Gruppe der Gesamtpopulation aller Pflegekräfte darstellen. Deswegen sind solche Studienergebnisse mit Vorsicht zu genießen.

Ohne unsere eigene Studie hier besonders herausstellen zu wollen, möchte ich sagen: Unser Ansatz war, alle Pflegekräfte, alle Altenpfleger/-innen zu erreichen. Deswegen haben wir die Daten aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Altenpfleger/-innen genutzt. Wir haben also nur die examinierten, von der Rentenversicherung erfassten Beschäftigten genommen. Daher haben wir repräsentative Ergebnisse. Wir haben also kein Bias bezüglich anderer Qualifikationsebenen, und wir haben kein Bias bezüglich einer Subgruppe der tatsächlichen Population.

Insofern appelliere ich an Sie, sich an unsere Daten zu halten. Wir kommen auf 19 Jahre. Wir haben 29 Jahre abbilden können. Die ältesten der Proband(inn)en waren 53 Jahre alt, haben das Rentenalter also nicht erreicht. Vermutlich ist 19 Jahre noch eine geringe Einschätzung, und die Berufsdauern sind noch bedeutend länger.

Sylvia Bühler (ver.di, Landesbezirk NRW): Als ich dieser zweiten Runde aufmerksam zugehört habe, habe ich mich gefragt, ob unser Problem darin besteht, dass wir zu wenige Daten, zu wenige Erkenntnisse haben, oder ob wir nicht eher ein Problem bei der Umsetzung unseres Wissens haben. Wenn man wie wir Gewerkschaften aus der Praxis kommt, dann kann man es kaum aushalten, dass es noch mehr Untersuchungen geben soll, um den Missstand noch einmal deutlich zu machen.

(Rudolf Henke [CDU]: Sehr gut!)

Es dreht sich vieles ums Geld; da müssen wir uns hier im Raum nichts vormachen. Gerade die betroffenen Altenpflegerinnen und Altenpfleger haben die Befürchtung, dass man die Situation des Fachkräftemangels sehenden Auges hinnimmt. Man tut zu wenig dafür, dass dieser konsequent angepackt und behoben wird. Und dann wird man in ein paar Jahren sagen: Da keine Fachkräfte da sind, braucht man andere Lösungen. – Also greift man plötzlich auf nicht so gut qualifiziertes Personal und auf Schmalspurausbildungen zurück. Und dann klagen wir alle wieder öffentlich, dass die Qualität der Pflege darunter leidet. Ich hoffe, dass das nicht der Fall sein wird, aber es ist ein Szenario, das diskutiert wird.

Die Umlage wäre eine sehr kurzfristig wirkende Maßnahme. Deswegen vertreten wir als ver.di die Meinung, dass diese unbedingt kommen muss, obwohl wir nicht den

Job der Träger der Altenpflegeeinrichtungen machen wollen. Trotzdem finden wir es nicht gerecht, dass Einrichtungsträger, die ausbilden, einen Wettbewerbsnachteil auf diesem Pflegemarkt haben, weil sie ihrem gesellschaftlichen Anspruch nachkommen, und dass die, die sich fein raushalten, billiger sind und somit auf dem Markt einen Wettbewerbsvorteil haben. Ich finde, es hat auch etwas mit Fairness und Gerechtigkeit zu tun, dass diese Umlage kommen muss.

Auch eine andere Lösung wie ein steuerfinanziertes duales Ausbildungssystem wäre gut. Dazu vertreten wir eine Position, welche ich hier nicht vortragen will, weil wir sie schriftlich abgegeben haben. Wir alle wissen: Ausbildungsrechtliche Rahmenbedingungen zu ändern dauert Jahre. Daher: Wenn wir meinen, dass wir diese Zeit angeblich haben, dann haben wir die Zeichen der Zeit nicht erkannt und wissen nicht, wie dramatisch die Lage wirklich ist.

Hier wurde gesagt, die Leitung der Häuser sei entscheidend. Darauf möchte ich kurz eingehen. Ja, das stimmt, aber ich weiß nicht, in welchen Welten Sie sich bewegen. Ich selber bin in einem Aufsichtsrat eines Altenpflegekonzerns, wo sehr zentral Vorgaben gemacht werden. Da hat die Leitung eines Hauses nur noch bedingte Möglichkeiten, sich zu bewegen. Deswegen meine ich, die Situation sowohl im öffentlichen Dienst als auch bei privaten Konzernen aus eigener Anschauung heraus sehr gut zu kennen.

Herr Dr. Romberg, Sie sagen, dass auch der Arbeitgeber ein Interesse daran haben müsste, dass die Arbeitsbedingungen und die Qualität gut sind. Ja, das könnte man denken, wenn ein wirtschaftlicher Nachteil daraus resultieren würde, dass die Qualität der Versorgung im Haus nicht so gut ist. Das ist aber leider nicht unmittelbar die Folge. Und gerade Konzerne legen ihren ersten Fokus darauf, Gewinne zu machen – es gibt darunter ja auch Aktiengesellschaften –, was ich ihnen auch gar nicht zum Vorwurf mache; das ist ihre Existenzberechtigung. Die größten Gewinne kann man jedoch machen, wenn man wenig Personal hat – denn das kostet Geld – und wenn man wenig bezahlt; denn anständige Löhne zu bezahlen ist teuer. Insofern stellt sich die Frage, ob das mit dem Wettbewerbsgedanken gewollt ist. In der Tat leiden die Pflegekräfte darunter nämlich genauso wie die Menschen, die versorgt werden müssen.

Herr Dr. Romberg, Sie haben gefragt, was die Gewerkschaft dazu beitragen kann, dass sich die Arbeitsbedingungen verbessern. Ich denke, wir sind diesbezüglich seit Jahren gut im Geschäft – aber wir haben Grenzen, das will ich deutlich sagen. Denn wir brauchen einen Auftrag, um handeln zu können, und der kommt von Beschäftigten. Gerade in privaten Einrichtungen – ich kann hier einen bestimmten Konzern nicht nennen, weil er sehr schnell Klage erhebt – wird systematisch Betriebsratsarbeit verhindert. Dieser Konzern, den ich hier nicht namentlich nennen kann, sagt: Wenn ihr Gewerkschaftsmitglied werdet, dann werde ich einen Weg finden, euch rauszuschmeißen. – Solche Konzerne sind am Markt tätig. In diesen Konzernen als Gewerkschaft Fuß zu fassen, dort dafür zu sorgen, dass es ordentliche Arbeitsbedingungen gibt, meine Damen und Herren, das ist der Kern unserer Arbeit, der wir uns tagtäglich stellen.

Frau Steffens, Sie haben gefragt, was die Gewerkschaft ver.di zur Erhöhung des Renteneintrittsalters meint. Das ist zynisch; das sage ich deutlich. Wenn man fordert, dass Altenpflegekräfte über 65 hinaus in der Altenpflege tätig bleiben sollen, dann stelle ich die Gegenfrage: Sollen Pflegebedürftige andere Pflegebedürftige pflegen? Wer 20 oder gar 30 Jahre in der Pflege beruflich tätig war, der ist so ausgepowert, dass er seinen Ruhestand verdient hat, nicht aber eine gekürzte Rente, weil er nicht mehr kann.

Zur Qualität und Quantität: Ich bin der Meinung, diese Punkte kann man gar nicht trennen sehen. Wir können nur über Qualität reden, wenn wir auch genug Menschen in der Pflege haben. Zu wenige Pflegekräfte können nicht für eine gute Qualität stehen. Insofern kann man das nur zusammen sehen.

Frau Monheim, Sie beklagen die schlechte Presse. Wir würden gerne gute Presse zur Pflege machen. Wenn es gute Dinge zu berichten gibt, dann tun wir das sogar. Dass die Presse das nicht immer aufgreift, ist so eine Sache. Schließlich hängt es von den Themen ab, ob man in die Presse kommt. Ich warne aber davor, die Situation in der Pflege schönzureden, damit der Beruf attraktiver erscheint. Das wird ein Schauspiel sein, das schnell durchschaut werden wird. Wir stehen dafür, dass wir den Finger in die Wunde legen. Aber man kann nicht eine gute Presse haben wollen und gleichzeitig nichts dafür tun, dass sich die Situation dramatisch verbessert. Insofern sind wir alle aufgerufen, gemeinsame Kraftanstrengungen zu unternehmen, damit sich die Situation in der Pflege für die Beschäftigten und für die Pflegebedürftigen verbessert. Dann kommt auch die gute Presse. Davon bin ich sehr überzeugt.

Thomas Kutschke (Institut für Pflegewissenschaft, Universität Witten/Herdecke gGmbH): Ich möchte einen Gedanken, der vorhin von Frau Prof. Bienstein aufgegriffen wurde – leider ist er erst spät aufgegriffen worden –, deutlich hervorheben und vielleicht auch ein bisschen weiterführen. Die Pflegeberufe, und zwar gleichermaßen die Alten- wie die Gesundheits- und Krankenpflege, sind Heilberufe. Spätestens in § 63 Abs. 3 SGB V ist dies nun bestätigt worden. Wir reden von Heilkunde, die ausgeübt wird. Und Heilberufe bilden sich per se aus sich selbst heraus. Das können alle Ärzte, Mediziner und Apotheker hier bestätigen. Daher stellt sich die Frage, ob die Pflegeausbildung an ein duales System angedockt wird, gar nicht. Die Pflegeausbildung muss, um den gesellschaftlichen Auftrag zu erfüllen, aus sich selbst heraus erfolgen.

Wir haben die ganze Zeit nur darüber gesprochen, eine kurzfristige Lösung des Problems zu finden. Es ging nicht um eine mittel- oder langfristige Lösung, sondern um eine kurzfristige. Und bei einer kurzfristigen Lösung kann die Wiedereinführung der Umlage ein Weg von vielen sein – wir haben heute ja viele Antworten gehört –, die beschränkt werden müssen.

Ich möchte noch auf die Frage von Frau Steffens zu den Berufen eingehen. Ich kann Herrn Dr. Hilbert zustimmen. Wir werden gar nicht darum herumkommen, in der Pflege sehr viele Berufe zu integrieren. Aber gerade weil wir das müssen, muss die Qualität sichergestellt werden. Ich kann hier ein sehr plattes Beispiel bemühen, aber es ist sehr treffend: Wenn ich meinen Wagen in die Werkstatt bringe, erwarte ich, dass

eine Fachkraft und nicht der Hausmeister oder ein Lagerarbeiter meinen Wagen repariert. – Genauso muss auch in der Pflege sichergestellt werden, dass die eigentliche Pflege, von der wir reden, von Fachkräften ausgeführt wird. Die Assistenzen, die wir in der Pflege brauchen, um den Mangel zu decken, liegen im Bereich der Alltagsassistenz, der hauswirtschaftsnahen Tätigkeiten, aber ausdrücklich nicht im Bereich der Pflege; da geht es um Fachkräfte.

Andreas Meiwes (AG der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW): Ich möchte ein terminologisches Missverständnis aufklären und im Übrigen an Frau Löhken-Mehring weiterleiten. Herr Killewald, die Freie Wohlfahrtspflege fordert dezidiert keine Überleitung der Pflegeausbildung ins duale System. Wir möchten eine Berufsausbildung an der höheren Berufsfachschule nach dem nordrhein-westfälischen Berufskolleggesetz. Das ist kein duales System, wie es beispielsweise im Handwerk der Fall ist. Das hat etwas mit Theoriestunden zu tun. Das hat etwas mit dem modularen Aufbau und der Durchlässigkeit unterschiedlicher Qualifikationsniveaus zu tun. Und – hier kann ich nahtlos an das anknüpfen, was Frau Dr. Menke gesagt hat – das hat etwas damit zu tun, dass die Schule die praktischen Einsatzfelder steuern können muss.

Gertrud Löhken-Mehring (AG der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW): Ich möchte noch einmal ein Augenmerk auf die Frage werfen, ob eine Umlage eingeführt werden soll oder nicht. Ich finde, diese Frage kann man nicht aus dem Bauch heraus beantworten. Die entscheidende Frage ist: Wohin wollen wir in Zukunft mit der Pflegeausbildung bezogen auf die Verortung, auf die Ansiedlung? Wir wollen in das Schulsystem, und wir wollen eine Ausbildung, die am europäischen Qualifikationsrahmen orientiert ist. Dann verbietet sich eigentlich die Frage nach einer Umlage. Denn eine Umlage würde das jetzige System, nämlich eine Ausbildung außerhalb des normalen Ausbildungssystems, zementieren. Die Zementierung der Altenpflegeausbildung außerhalb des regulären Systems bedingt aber die vielen Nachteile, die wir heute beklagen: fehlende Durchlässigkeit, Eindimensionalisierung usw., tarifliche Eingruppierung, Orientierung als Frauenberuf. Wenn die langfristige Ausrichtung darin bestehen soll, die Altenpflegeausbildung innerhalb des Schulsystems zu qualifizieren und sich am europäischen Qualifikationsrahmen zu orientieren, dann stellt sich die Frage einer Umlage nicht, dann geht es um Steuerfinanzierung; denn es ist eine öffentliche Aufgabe.

Die Freie Wohlfahrtspflege könnte sich vielleicht damit einverstanden erklären, im Moment einen Übergangsweg zu schaffen. Dieser wird aber schwierig. All jenen, die von der ehemaligen Umlage, die wir in Nordrhein-Westfalen hatten, nicht praktisch betroffen sind, kann ich nur sagen: Einige Einrichtungen befinden sich heute, fünf Jahren nach Abschaffung der Umlage, noch immer im Verrechnungsverfahren. Das heißt, sie werden bei Budgetverhandlungen, bei Pflegesatzverhandlungen immer noch verrechnet, weil es im System Überzahlungen gegeben hat. Und das hat zur Konsequenz, dass auch heute noch Personalbudgets reduziert werden, weil die Umlage verrechnet werden muss. Das ist eine Katastrophe.

Das System, das wir hatten – ich sage das ein bisschen im Straßenslang –, war ein Teufelssystem. Keiner hat es mehr durchblickt. Es war ungeheuer verwaltungsaufwendig. Und es ist bis heute nicht abgearbeitet. Das heißt, die heutigen Einrichtungen, die im System waren und noch verrechnen müssen, leiden nach wie vor unter diesem System – und das kann es nicht sein. Wenn also ein neues Umlagesystem eingeführt werden soll, dann muss es einfach und nachvollziehbar sein. Und es muss sich innerhalb eines Zeitraums von einem oder anderthalb Jahren auf null stellen lassen. Alles andere wäre verrückt.

Ein weiterer Aspekt: Wir haben heute über die schlechten bzw. dramatischen Arbeitsbedingungen in den Arbeitsfeldern der Altenhilfe gesprochen. Ich warne davor, hier mit Dramatik zu argumentieren. Das ist nichts anderes als schlechte Presse. Richtig ist, dass die Einrichtungen zum Teil schwierige Arbeitsbedingungen vorhalten. Das hat ganz unterschiedliche Gründe:

Zum einen gibt es ein Pflegesatzsystem, das im personellen Bereich mit Orientierungswerten hinterlegt wird. Diese sind von den Kostenträgern gesetzt. Es gibt überhaupt kein Bemessungssystem, um festzustellen, ob sie den tatsächlichen Bedarfen entsprechen oder nicht. Das heißt, ein wesentlicher Schritt wäre, ein Personalbemessungssystem einzuführen, um überhaupt messbar machen zu können, ob das Anforderungsprofil seitens der Pflegebedürftigen mit dem übereinstimmt, was wir qualitativ und quantitativ an Personal gegenüberstellen können. Da geht die Schere unserer Ansicht nach heute weit auseinander.

Zum anderen sind auch die Personalorientierungswerte an Pflegeeinstufungen – Pflegestufe I, II oder III – gebunden. Nach diesen bemisst sich die Personalmenge. Sobald sich die Pflegestufen in den Einrichtungen bzw. Diensten ändern, hat dies sofort Auswirkungen auf das Vorhalten von Personal. Wenn der Anteil an Pflegestufe III absinkt und der an Pflegestufe I nachwächst, gibt es sofort einen personellen Überhang.

Damit knüpfe ich an Ihre Frage an: Warum erlauben es sich Einrichtungen heute, jungen Menschen nach der Ausbildung eine Halbtagsstelle anzubieten? Genau wegen des Systems, das uns die Pflegeversicherung vorgegeben hat! Das heißt, Personal ist an Auslastung und Pflegeeinstufung gebunden, und sobald es in diesen Bereichen zu Verschiebungen kommt, gibt es sofort ein Floating innerhalb des Personalkegels. Das sind für die Menschen schwierige Aussichten. Das bedeutet Befristung, das bedeutet Teilzeitbeschäftigung. Das bedeutet auch, dass sich Pfleger nur wenig auf ihren Arbeitgeber einlassen, wenn sie nur einen Zweijahresarbeitsvertrag haben. Daraus resultiert Identitätsverlust oder deutliche Zurückhaltung, und das hat Auswirkungen auf die Qualität der Pflege, auf die Qualität der Teambildung, auf die Qualität der Teilhabe usw. Wir haben also systemische Rahmenbedingungen, die die Freie Wohlfahrtspflege oder die öffentlichen Träger überhaupt nicht aushebeln können. Die Rahmenbedingungen sind systembedingt vorgegeben.

Ich komme noch einmal auf die Qualifizierung der Ausbildung zu sprechen. Die Träger der stationären und ambulanten Dienste investieren aus ihren eigenen Reihen ungeheuer viel in Qualifikation. Die Mittel sind allerdings begrenzt. Die Frage der Qualifikation und Förderung hat immer etwas mit der Personalsituation zu tun; denn

wenn ich Mitarbeiter qualifiziere, werden sie zur Teilnahme freigestellt, und das hat sofort Auswirkungen auf die verbleibenden Mitarbeiter, die automatisch Mehrarbeit leisten müssen. Und wenn der Sockel eh schon dünn ist, dann ist Quantität, mit der man in Qualifizierung und Coaching gehen kann, begrenzt.

Es muss also auch die Politik mithelfen, ein Personalbemessungssystem in Nordrhein-Westfalen zu ermöglichen. Dann bekommen wir wahrscheinlich auf viele Fragen eine adäquatere Antwort.

Helmut Wallrafen-Dreisow (Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach GmbH):

Ich fange mit dem Thema Teilzeitjobs an, weil es hochsensibel ist. Frau Löhken-Mehring hat eben aus Sicht des Arbeitgebers formuliert. Ich möchte es ein bisschen differenzierter darstellen. Das Thema „Dienstplan contra Gewerkschaft“ – so nenne ich es mal – ist hochsensibel. Damit haben wir uns schon wissenschaftlich befasst.

Es gibt Hunderte von Abhandlungen zu Schaukeldiensten, ungeliebten Teildiensten und mehr. Fakt ist, dass es ein Spannungsfeld gibt, mit dem man sich systematisch aus zweierlei Blickwinkel befassen muss: Das eine Prinzip – und das ist für mich das oberste Prinzip – ist das des Arbeitgebers, wobei vergessen wird, dass der Arbeitgeber der ältere Mensch ist. 365 Tage, 24 Stunden – das ist der Ausgangspunkt. Das andere Prinzip sind motivierte Menschen, die hier sehr komplizierte Dienstleistungen erbringen sollen. Und die wollen davon zum Beispiel Familien ernähren. – Das ist das Spannungsfeld, in dem sich das bewegt.

Wir wollen Menschen ausbilden, um in den Beruf zu gehen. Hier müssen wir nach Antworten schauen. Wir haben jetzt etwas gemacht, was zwar aus Sicht eines Arbeitgebers Wahnsinn ist, aber wir machen es trotzdem. Es hilft uns allerdings nicht so, wie wir es uns erhofft hatten. Und zwar haben wir all unseren Beschäftigten Vollzeitjobs angeboten. Das ist vor dem Hintergrund eines Dienstplans und „Frei, frei, frei!“, was die Gewerkschaften ja nicht unbedingt zu Unrecht fordern, ein hochsensibles Feld. Bei den Fachkräften hat von denen, die Teilzeit arbeiten, nur ein Drittel Interesse signalisiert, Vollzeit zu arbeiten. Das kann ich wohl auch relativ problemlos handhaben. 90 % – ich glaube, jetzt erzähle ich nichts Neues; es wird Sie also nicht verwundern – der sogenannten An- und Ungelernten – allerdings sind das bei uns seit zwei Jahren auch nur noch Menschen mit Schul- und Berufsabschluss – wollen Vollzeit arbeiten. Mit einem Halbtagsjob als Alltagsassistent kann man kaum sich selbst ernähren; und wir zahlen im Unterschied zu vielen anderen Anbietern viel. Manche von denen müssen noch zum Wohnungsamt usw. – Das ist das Spannungsfeld, in dem sich das bewegt. Das zum Thema Teilzeitjob.

Zu der Frage, ob denn überhaupt Fachkräfte da sind. Es hat mich einmal exponiert auf die Seite 3 der „Süddeutschen Zeitung“ gebracht, als ich der Ministerin Schmidt in dem Zusammenhang leider einmal unterstellen musste: Die spinnen doch. – Wir haben uns zum Thema Demenz in Mönchengladbach und im Kreis Neuss alle in der Rubrik Altenpflege erfassten Fachkräfte – wie es so schön heißt – angeschaut. Das waren 101 Akten. Ich habe zur Bundesagentur für Arbeit gesagt: Liebe Agentur, ich stelle alle ein. – Dann haben wir uns mit allen 101 Akten befasst. Am Ende – wir kennen uns lange genug, sodass Sie mir das glauben können – waren es in Mön-

chengladbach und im Kreis Neuss zwei Pflegefachkräfte, die beide erhebliche gesundheitliche Einschränkungen hatten. Wenn diese beiden Personen in den Bereich Demenzassistenz gewechselt wären, hätten sie wegen der tariflichen Strukturen erhebliche finanzielle Einschränkungen hinnehmen müssen. Daher sind sie lieber arbeitslos geblieben, als in diesem Bereich zu arbeiten. Das ist die Realität hinter dem sogenannten riesigen Berg an Fachkräften. Da ist die Agentur zum Teil so undifferenziert und unqualifiziert, dass Wildwuchs entsteht, der natürlich schlecht ist.

Frau Monheim fragte nach Auszubildenden ohne Ausbildungsplatz. Solche kenne ich nicht.

Zur Umlagefinanzierung! Wie sich das nennt, ist mir völlig egal. Es gibt sicherlich kompetentere Menschen, die das jetzt entwickeln müssen. Wir als kommunales Unternehmen haben ganz banal gesagt: Wir setzen die alten finanziellen Mittel der Umlagefinanzierung 1:1 für die Ausbildung ein und bilden 30 Menschen systematisch aus. – Das war die alte Zahl der Umlagefinanzierung. Das sind 5 € im Monat mehr als bei anderen Anbietern. Da sind wir bei den Pflegesatzverhandlungen 5 € teurer.

Das ist übrigens eine Diskussion, die ich zum Tariflohn immer wieder höre: Andere sind günstiger und bieten die gleiche Qualität. – Dass sie teilweise die gleiche Qualität bieten, glaube ich noch. Aber man muss Äpfel mit Äpfeln vergleichen, und dafür brauchen wir endlich Parameter, die vergleichbar sind und alle gleich treffen – ob ambulant, teilstationär oder stationär. Ob das steuerfinanziert wird, ist mir egal. Aber es muss einen Rahmen geben, damit gleiche Bedingungen für alle gegeben sind. Dann werden wir mit Sicherheit eine andere Struktur finden und sicherlich auch verstärkt Menschen gewinnen, die mit einem positiven Image in eine solche Ausbildung gehen.

Wir dürfen nicht vergessen – hier bin ich noch einmal beim Thema „berufsbegleitende Ausbildung“, die ja noch nicht verboten ist –: Mehr als 40 % der Menschen, die wir in unserem Unternehmen beschäftigen – und das sind vor allen Dingen An- und Ungelernte –, sind älter als 50 Jahre. Die will ich eigentlich nicht entlassen.

Vorsitzender Günter Garbrecht: Die Anhörung hat Impulse für die Auswertung gebracht, die wir jetzt durchzuführen haben. Sie werden sicherlich verfolgen, wie die politische Diskussion hier im Land weitergeht. Ich bedanke mich noch einmal für Ihre Teilnahme und schließe die Sitzung.

gez. Günter Garbrecht

Vorsitzender

15.09.2009/29.09.2009

155