



# Zusammenfassende Darstellung der vorgeschlagenen Maßnahmen des Berliner Bündnisses für Altenpflege

Berliner Bündnis für Altenpflege – Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für die Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Erarbeitet im Rahmen des Projektes »Fachkräftesicherung in der Altenpflege«

Zusammenfassende Darstellung der vorgeschlagenen Maßnahmen des Berliner Bündnisses für Altenpflege

Erarbeitet im Rahmen des Projektes „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“  
(ESF-Nr.: 2014000279-2-N)



Die Veröffentlichung ist Teil der Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege

Stand: 15. Mai 2014

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union und durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin.



In Kooperation:



Erarbeitet von:



Wert.Arbeit GmbH, Berlin  
Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation  
Albrechtstraße 11a  
10117 Berlin



[www.altenpflege-deine-chance.de](http://www.altenpflege-deine-chance.de)

Facebook

[www.facebook.com/altenpflege.deine.chance](https://www.facebook.com/altenpflege.deine.chance)

Die **Berliner Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege** hat folgende zentrale Ziele:

- „Ein hochwertiges Angebot der Altenpflege für alle Bürgerinnen und Bürger der Stadt, unabhängig von Geschlecht und Alter erhalten,
- eine wertschätzende Unternehmenskultur in den Einrichtungen der Altenpflege fördern,
- sowie auf gute und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen in der Pflege hinzuarbeiten.“<sup>1</sup>

Diese Zielstellungen führte Frau Senatorin Dilek Kolat auf der Auftaktveranstaltung des Berliner Bündnisses für die Altenpflege am 15.05.2013 aus und ordnete sie ein in die strategische Neuausrichtung der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik des Landes Berlin in der Legislaturperiode 2011 bis 2016. Zentrale Punkte des Programms sind »Gute Arbeit als Grundprinzip durchsetzen« und Berlin zum Top-Standort mit guten Fachkräften weiterentwickeln.<sup>2</sup>

Die Berliner Initiative ist ein Beitrag für die auf Bundesebene angesiedelte „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012 – 2015“.

### **Für eine starke Altenpflege – gemeinsam aktiv**

Neunzehn Partnerinnen und Partner von Trägern der freien Wohlfahrtspflege, Vivantes, Charité, Arbeitgeberverbände der Pflege, Gewerkschaften und Berufsverbände, Berufsgenossenschaften, Kostenträger und die Regionaldirektion der Arbeitsagentur schlossen sich zusammen, um gemeinsam die zukünftigen An- und Herausforderungen der Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege aktiv zu gestalten. Im Frühjahr 2013 wurde verabredet, entlang der fünf zentralen Handlungsfelder konkrete Maßnahmen zu erarbeiten. Die Ergebnisse dieser Dialoge zwischen den Bündnispartnerinnen und Bündnispartnern sind hier nun nachfolgend zusammengefasst. Es gab eine breite Beteiligung und großes Interesse, und die Anzahl der Bündnispartnerinnen und Bündnispartner ist gewachsen. Insgesamt haben sich im Jahr 2013 ca. 100 Vertreterinnen und Vertreter des Bündnisses und weitere im Bereich der Altenpflege aktive Einrichtungen bzw. Institutionen an den Round-Table-Gesprächen beteiligt. Schrittweise hat sich ein Netzwerk gebildet und ist gefestigt worden. Die teilnehmenden Personen haben ihre Erfahrungen, Kenntnisse und Handlungsmöglichkeiten für die Qualität in der Pflege und für gute Arbeitsbedingungen in der Pflege eingebracht und werden dies auch zukünftig tun! Zur Begleitung des Berliner Bündnisses für die Fachkräftesicherung in der Altenpflege hat die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen das Modellprojekt »Fachkräftesicherung in der Altenpflege« initiiert. In diesem Rahmen wird eine aktive Begleitung des Bündnisses ermöglicht.

<sup>1</sup> Dokumentation – Kick-off-Veranstaltung „Berliner Bündnis für Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ am 15. Mai 2013. Für ein gutes Leben im Alter in Berlin – Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für die Fachkräftesicherung in der Altenpflege.

<sup>2</sup> Ebenda.

## Wovon wir ausgehen

- Die Altenpflege gilt als Zukunftsbranche mit Beschäftigungszuwachs, Innovation und Potenzial für Wachstum und Lebensqualität. Diese Potenziale wollen wir nutzen.
- Vor dem Hintergrund des prognostizierten Fachkräftemangels sowie des demografischen Wandels ist die Aus- und Weiterbildung eine zentrale Herausforderung für die strukturellen Wandlungsprozesse in der Altenpflege.
- Qualität ist in zweifacher Hinsicht von Bedeutung. Es geht um die Qualität der Pflege und damit „Für ein gutes Leben im Alter in Berlin“ und ebenso um die Qualität der Arbeit in den pflegenden Berufen.
- Eine gute Dienstleistung erfordert die Wertschätzung der Beschäftigten und bewirkt die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden.

## Alle sind gefordert

Die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen in der Altenpflege sind vielfältig und umfangreich. Es geht einmal um die Handlungs- und Gestaltungsebene in den Unternehmen. Es geht aber auch um Verbesserungen der Rahmenbedingungen, die sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene gestaltet werden müssen.

Zahlreiche Akteurinnen und Akteure sind gefragt, die miteinander und in ihren jeweiligen Zuständigkeiten gefordert sind.

Durch die Aktivitäten des Berliner Bündnisses für Altenpflege wurde großes Interesse an thematischen Diskursen deutlich, ebenso besteht ein hoher Netzwerkbedarf in der Branche.

## Maßnahmen des Berliner Bündnisses für Altenpflege

Im Folgenden finden Sie eine Übersicht über die vorgeschlagenen Maßnahmen, die einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten sollen. Einige der Vorschläge befinden sich aktuell bereits in der Umsetzung.

### I. Die Attraktivität der Arbeit steigern

Für die Fachkräftegewinnung und für die Fachkräftebindung sind gute und gesundheitsförderliche Arbeits- und Rahmenbedingungen von zentraler Bedeutung. Dabei geht es um die verbesserte Information und Kommunikation, um planbare Arbeitszeiten, um die aktive und präventive Gesundheitsförderung und um die Möglichkeiten der Weiterbildung. Die bedeutsame Stellschraube ist eine angemessene und leistungsgerechte Entlohnung für diese gesellschaftlich notwendige Arbeit.

Die Beschäftigten sind dabei „Expertinnen in eigener Sache.“ Ihre Sichtweisen, Erfahrungen und Kompetenzen sind in diese Prozesse einzubringen, denn Partizipation ist ein integraler Bestandteil von wertschätzender Arbeit und Unternehmenskultur. „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ für Pflegende sehen wir als wichtigen Beitrag für die Arbeitszufriedenheit, und diese wiederum ist grundlegend für die Innovationsfähigkeit. Das Personalmanagement und die Organisationsentwicklung in den Altenpflegeeinrichtungen müssen mehr und mehr auf attraktive Beschäftigungsbedingungen abzielen.

Die Unternehmen und die Einrichtungen sind dabei eine wichtige Gestaltungsebene. Ebenso sind die politischen Rahmenbedingungen auszugestalten, sodass eine gute Versorgung und die notwendige Beschäftigung gesichert werden.

### Vorgeschlagene Maßnahmen

#### 1. *Angemessene Entlohnung*

Die Entgeltbedingungen in der Pflege sind zentrale Grundvoraussetzungen, um Menschen für die Altenpflege zu gewinnen und zu halten. Über den Handlungsbedarf wächst die gesellschaftliche Zustimmung. Als Begründungen werden u. a. genannt, dass das derzeitige Vergütungsniveau nicht der anspruchsvollen Arbeit entspricht und dass angesichts des schrumpfenden Arbeitskräftereservoirs die Wettbewerbsfähigkeit gefährdet sei. Die derzeitigen politischen Bemühungen der Bundesregierung für eine verbesserte Tarifbindung mit der Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) sind somit aktiv zu unterstützen.

## **2. Ausreichende Personalbemessung in der ambulanten und stationären Altenpflege**

Eine gute Personalbemessung in der Altenpflege erhöht die Qualität der Arbeit für die Pflegenden und ebenso die Qualität der Pflege für die Bewohnerinnen und Bewohner beziehungsweise der Klientinnen und Klienten.

## **3. Durchführung einer Kampagne und verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung des Images des Berufsfelds Altenpflege**

In der öffentlichen Wahrnehmung sind die beschäftigungspolitische, die gesellschaftspolitische sowie die ökonomische Bedeutung der Branche Altenpflege nicht ausreichend präsent. Insbesondere die Fachlichkeit und die Vielseitigkeit des Berufes Altenpflege mit den verschiedenen Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung sollen bekannter gemacht werden.

## **4. Weiterbildungen im Bereich der Personalführung in der Altenpflege verstärken und bekannter machen**

Den Führungskräften in der Altenpflege obliegt eine wichtige Aufgabe, und hierfür sind Weiterbildungen notwendig. Das vorhandene Weiterbildungsangebot ist auszubauen und der Zugang zu verbessern. Ein verbesserter Überblick soll mittels der Berliner Weiterbildungsdatenbank (WDB) erreicht werden. Weiter ist eine Verlinkung zwischen dem Pflegeportal des Landes Berlin und Health Capital anzustreben.

## **5. Personal- und Organisationsprozesse in den Einrichtungen verbessern und vorhandene Angebote offensiv bewerben**

Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse in den Einrichtungen der Pflege sind eine Daueraufgabe. Als Unterstützung dafür sind praxisnahe Handlungshilfen für Pflegeeinrichtungen (Toolbox) zur Personalentwicklung zu erarbeiten. Es sollen gute Beispiele der Personalarbeit in der Altenpflege zum Erhalt motivierter Belegschaften publiziert werden.

## **6. Veröffentlichung von best-practice-Beispielen zur Arbeitszeitgestaltung und beispielhafte Gestaltung für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Einrichtungen der Altenpflege**

Im Pflegealltag ist Zeit ein bedeutsamer Faktor. Vielfältige Zeitanforderungen bestehen seitens der zu Pflegenden, der Angehörigen sowie ausgehend von den formalen Anforderungen. Zudem wünschen die Beschäftigten eine Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Arbeitszeitgestaltung ist somit ein herausragendes Feld in der Personalarbeit in der Altenpflege.

Die bereits vorhandenen Beispiele sollen zugänglicher gemacht werden, mittelfristig soll den Einrichtungen der Altenpflege für die Gestaltung der Arbeitszeitfragen Unterstützung angeboten werden. Zielsetzung ist dabei die Attraktivität des Berufes über eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu steigern.

## **7. Beschäftigungsförderung und Unterstützung für Betriebe miteinander verbinden – Jobcoaches für die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und verwaltungstechnische Unterstützung der Einrichtungen bei der Beratung und Administration der Förderprogramme**

Jobcoaches können bei der Integration Langzeitarbeitsloser in eine Erwerbsarbeit in der Pflege unterstützend wirken, indem sie die Verwaltungsaufgaben zur Umsetzung beschäftigungsfördernder Programme bearbeiten.

### **Bereits auf den Weg gebracht**

#### **1. Durchführung einer Kampagne für mehr Wertschätzung und Werbung für den Beruf Altenpflege**

Eine Kampagne in diesem Sinne ist bereits 2012 durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen erfolgt. Im April 2014 startete die Kampagne „Gepflegt in die Zukunft“ der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales.

#### **2. Altenpflege als professionelle Dienstleistung – Kommunizierung des breiten Tätigkeitsfeldes des Berufes, der Anforderungen und Qualifikationsbedarfe. Dies vor allem bei den beruflichen Beratungsstellen, der Arbeitsagentur und Jobcentern**

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen fördert über das Modellprojekt „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ einen Fachdialog zur Darstellung der Ausbildung und des Berufes Altenpflege. Damit soll der Transfer zu den Bildungsberatungsstellen, Jobcentern und Arbeitsagenturen gestärkt werden. Des Weiteren wird eine interaktive Bildungslandkarte erstellt, die Wege in die Ausbildung und aufbauende Fort- und Weiterbildungen in der Altenpflege darstellt. Aktuell liegt die Bildungslandkarte in Printform vor.

#### **3. Gezielte Ansprache und Information über die arbeitsmarktpolitischen und beschäftigungsfördernden Programme. Bekanntheitsgrad und Nutzung erhöhen!**

In Berlin bestehen zahlreiche arbeitsmarktpolitische und beschäftigungsfördernde Programme. Mittels eines Fachdialogs sollen den Einrichtungen der Altenpflege die relevanten arbeitsmarktpolitischen Instrumente vorgestellt und damit nutzbar gemacht werden. Zusätzlich wird ein Folder mit den beschäftigungsfördernden und arbeitsmarktpolitischen Instrumenten als Wegweiser für die Einrichtungen der Altenpflege in Kürze zur Verfügung gestellt.

#### **4. Einbindung der Altenpflege in die Berliner Initiative Gesunde Arbeit (BIGA)**

Die BIGA ist eine Kooperation des DGB Bezirk Berlin-Brandenburg, der HWK, der IHK, der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin und der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg. Der Initiative anschließen kann sich jede Organisation, die einen eigenständigen Beitrag zur Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeit leisten will.

### **5. Betriebliche Interessenvertretungen stärken**

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen fördert über das Modellprojekt „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ eine kontinuierliche Begleitung des Betriebsrätenetzwerks Altenpflege in Kooperation mit ver.di, FB 03.

### **6. Informationsbasis über Unterstützungsangebote für die Unternehmen/ Einrichtungen der Altenpflege schaffen, vereinheitlichen und leicht zugänglich gestalten**

Die bestehenden Unterstützungsangebote etwa für aktive Gesundheitsförderung in der Pflege, die beispielsweise von den Berufsgenossenschaften und den Kassen angeboten werden, sind intensiver zu nutzen.

Die Senatsverwaltung für Soziales hat zugesagt, dass künftig die entsprechenden Angebote gebündelt und als Link in das Berliner Pflegeportal gesetzt werden.



## II. Die Vielfalt der Lebensentwürfe in Berlin erfordert ein adäquates Angebot in der Altenpflege

Berlin ist eine Stadt der vielfältigen Kulturen, Identitäten und Lebensentwürfe. Die Anzahl pflegebedürftiger Migrantinnen und Migranten wird in den nächsten Jahren zunehmen, ebenso die Anzahl derer, die im Alter bewusst ihre sexuelle Identität leben wollen. Kultursensible Pflege und gelebte Diversität werden verstärkt nachgefragt und daher zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Es erfordert gezielte Strategien, um einen verbesserten Zugang für Migrantinnen und Migranten zur Gesundheitsversorgung und Pflege zu eröffnen. Menschen mit vielfältigen kulturellen Hintergründen haben unterschiedliche Erwartungen an eine Pflege im Alter. Gleichzeitig sind auch die Beschäftigungspotenziale bei Migrantinnen und Migranten im erwerbsfähigen Alter zu mobilisieren. Unterschiedliche kulturelle Einflüsse unterstützen das Selbstverständnis gelebter Diversität in Pflegeteams.

Aber auch Menschen mit unterschiedlicher sexueller Identität haben eigene Erwartungen an ein Leben im Alter. Dem wird bislang noch nicht ausreichend entsprochen. Die Forderungen der Berliner Initiative für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt gelten selbstverständlich auch für das Leben im Alter. Mit dem Beschluss vom 23.02.2011 unterstützte der Landespflegeausschuss bereits diese Initiative und regte folgende *Maßnahmen zur Erreichung des Ziels der „Förderung der Akzeptanz sexueller Vielfalt“* an: Entwicklung von Standards, Selbstverpflichtungen der Träger, Qualifizierung und Sensibilisierung des Personals, Aufnahme in das Qualitätsmanagement und Monitoring und zielgruppenspezifische Pflegeangebote und Informationsmaterialien.

### Vorgeschlagene Maßnahmen

#### **1. Kultursensible Pflege als Querschnittsthema im Unterricht der Altenpflegeausbildung verstärken und den Theorie-Praxistransfer befördern**

Der selbstverständliche Umgang mit Interkulturalität und sexueller Vielfalt soll in der Ausbildung Altenpflege breiter verankert und der Transfer zwischen Theorie und Praxis im Austausch zwischen Berufsfachschulen und ausbildenden Betrieben verstärkt unterstützt werden.

#### **2. Ausbau, Bekanntmachung und Verstetigung von Beratungsangeboten zur kultursensiblen Pflege, Weiterbildungsangebote bekannter machen**

Kultursensible Pflege ist ein wesentliches Element zur Umsetzung von Diversität in der Altenpflege. Es ist erforderlich, die bereits vorhandenen Beratungseinrichtungen bekannter zu machen, die Kapazitäten der Nachfrage anzupassen und zu verstetigen. Die Angebote der Weiterbildung sollten leicht zugänglich sein und daher in die Weiterbildungsdatenbank eingestellt werden.

## Bereits auf den Weg gebracht

### 1. Gute Praxisbeispiele schaffen: Organisationsentwicklung in zwei bis drei Pflegeeinrichtungen als *Beispiele* erfolgreich umgesetzter Diversität

Das Modellprojekt „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ fördert die Unterstützung von zwei bis drei Pflegeeinrichtungen, die beispielhaft für die Branche Altenpflege praktische Wege der Umsetzung von Diversität aufzeigen wollen.

### **III. Die Attraktivität der Ausbildung steigern! Ausbildung in der Pflege tut gut!**

Die Anzahl der Ausbildungsplätze und auch die Zahl derer, die eine dreijährige Ausbildung in der Altenpflege erfolgreich absolvierten, ist in Berlin in den letzten Jahren gestiegen. Allerdings reicht dies den Prognosen zufolge nicht aus, um die aus dem Beruf Ausscheidenden zu ersetzen und dem demografisch bedingt steigenden Bedarf an Pflegefachkräften zu entsprechen. Weitere Bemühungen sind notwendig, um die Ausbildungszahlen zu erhöhen.

Den Beruf Altenpflege als professionelle Dienstleistung bekannter machen, die Vielfältigkeit der Einsatzmöglichkeiten aufzeigen und geeignete Rekrutierungswege für die Gewinnung von Interessenten vorstellen – das sind die vordringlichsten Aufgaben. Strukturell förderliche Rahmenbedingungen und geeignete betriebliche Bedingungen sichern eine qualitativ gute Ausbildung und damit die Attraktivität des Berufs Altenpflege.

#### **Vorgeschlagene Maßnahmen**

##### **1. Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung und regelmäßige Überprüfung der Höhe durch die Berufsfachschulen**

Die Ausbildungsvergütung in der Altenpflege entspricht der tarifvertraglichen Regelung in der Gesundheits- und Krankenpflege minus 20 %. Die Berufsfachschulen sind gehalten, sich regelmäßig über tarifvertragliche Entwicklungen zu informieren und auf eine Anpassung der Ausbildungsvergütungen zu achten.

##### **2. Aufhebung der Schulgeldzahlungen in der Ausbildung Altenpflege**

Die Erhebung von Schulgeld ist für die Anwerbung von Auszubildenden wenig förderlich. Die meisten Bundesländer begleichen bzw. bezuschussen das Schulgeld aus Landesmitteln.

##### **3. Umlagefinanzierung für die Ausbildung in der Altenpflege einführen**

Eine Umlagefinanzierung fördert die Bereitschaft zur Ausbildung und ermöglicht allen Betrieben, sich zu beteiligen.

##### **4. Rahmenbedingungen in der Ausbildung Altenpflege im ambulanten Bereich regeln**

Nach der Prämisse „ambulant vor stationär“ hat sich der ambulante Pflegebereich/ häusliche Krankenpflege in den letzten Jahren erheblich entwickelt. Entsprechend wird zu Recht erwartet, dass in diesem Bereich auch ausgebildet wird. Die derzeitigen Rahmenbedingungen für die Ausbildung in der ambulanten Pflege sind jedoch vielfach nur aus dem stationären Bereich übernommen worden und müssten dringend angepasst werden. Das betrifft sowohl die inhaltliche Ausgestaltung im ambulanten Praxisfeld als auch die Refinanzierung in den Einrichtungen. In beiden Bereichen sind dringend Verbesserungen notwendig.

## **5. Im Stadtteil/Kiez die Ausbildung und das Berufsfeld Altenpflege darstellen. Verbesserung der Wahrnehmung als Arbeitgeber**

Einrichtungen der Pflege werden von ihrer Umgebung häufig nicht als potenzielle Arbeitgeber wahrgenommen. Eine verstärkte Öffnung der Einrichtung zur Umgebung und Darstellung des Berufs können einen anderen Blickwinkel auf Pflegeeinrichtungen bewirken.

### **Bereits auf den Weg gebracht**

#### **1. Für den Beruf und eine Ausbildung in der Altenpflege werben**

Werbung für den Beruf Altenpflege fördert die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen über z.B. [www.altenpflege-deine-chance.de](http://www.altenpflege-deine-chance.de), mit Printmedien und einer Kampagne in 2013. Im April 2014 hat die Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales die Kampagne „Gepflegt in die Zukunft“ gestartet. In Planung ist eine weitere Kampagne durch das Bundesministerium für Gesundheit.

Das Modellprojekt „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ erstellt in 2014 eine interaktive Bildungslandkarte zur Altenpflege, welche die Wege in den Beruf und die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten darstellt. Des Weiteren ist ein Fachdialog mit Bildungsberatungsstellen, Akteurinnen und Akteuren der Berufsorientierung und Arbeitsagentur vorgesehen.

#### **2. Verbesserung der Übereinstimmung von Theorie und praktischer Berufsausbildung in der Altenpflege**

Ein neues Pflegeberufegesetz ist für diese Legislaturperiode durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium für Gesundheit avisiert worden. Beteiligungsmöglichkeiten an der praktischen Ausgestaltung der künftigen Ausbildung sind vom Bundesministerium für Gesundheit über verschiedene Gremien/ Institutionen in Aussicht gestellt.

## IV. Potenziale heben – Nachqualifizierung ermöglichen

Die Frage nach neuen Wegen in der Qualifizierung von Fachkräften gewinnt zunehmend an Bedeutung. Das heutige Pflegepersonal ist überwiegend fachlich gut qualifiziert und ausgebildet. Doch es gibt auch eine große Anzahl von Beschäftigten, die als formal „geringqualifiziert“ eingestuft werden, obwohl sie langjährige Berufserfahrung in der Pflege besitzen. Weiter gibt es eine zunehmende Anzahl an Beschäftigten, die im Pflegesektor „nur“ eine geringfügige Beschäftigung ausüben.

Möglichkeiten zur berufsbegleitenden Ausbildung und damit die Nutzung der vorhandenen Potenziale und Erfahrungen sind daher verstärkt zu erschließen. Unterstützt wird dies durch ein durchlässiges und qualitätssicherndes Pflegeberufesystem.

Die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012 – 2015“ der Bundesregierung und ihrer Partnerinnen und Partner haben über eine Änderung des § 7 Altenpflegegesetz den Zugang zu einer verkürzten Fachkraftausbildung in der Altenpflege erweitert. Damit hat das Potenzial zur Gewinnung von Fachkräften in der Branche erheblich zugenommen.

### Vorgeschlagene Maßnahmen

#### **1. Zugang zum Kompetenzfeststellungsverfahren zur Verkürzung der Ausbildung in der Altenpflege auch für Teilnehmende ohne Förderung der Arbeitsagentur/Jobcenter ermöglichen**

Es sollte auch eine Möglichkeit für Beschäftigte in der Pflege, die als formal „geringqualifiziert“ gelten, eröffnet werden, um an einer verkürzten berufsbegleitenden Ausbildung zur Fachkraft teilnehmen zu können.

#### **2. Kompetenzfeststellungsverfahren zur Verkürzung der Altenpflegeausbildung evaluieren und bekannter machen**

Das derzeit durchgeführte Kompetenzfeststellungsverfahren aufgrund des § 7 AltPflG sollte in Ausrichtung und Verfahrensweise evaluiert werden. Es sollte eine Überprüfung dahingehend erfolgen, ob es auf die Zielgruppe ausreichend ausgerichtet und ob ein einheitlicher Standard der Durchführung gegeben ist.

#### **3. Ausweitung der berufsbegleitenden modularisierten Ausbildung in der Altenpflege prüfen**

Um die Anzahl der Teilnehmenden zu erhöhen und die Abbruchquote bei der berufsbegleitenden Ausbildung zu senken, soll eine Ausweitung des Modellversuchs der modularisierten, kompetenzbasierten Ausbildung geprüft werden.

#### **4. *Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern den Einstieg erleichtern***

Das Angebot von Weiterbildungen speziell für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer ist auszubauen und mit Einsatz von Mentorinnen und Mentoren zur Erleichterung des Einstiegs in den Beruf zu begleiten.

#### **5. *Potenziale ausländischer Fachkräfte besser nutzen***

Erschließung des Potenzials von Pflegefachkräften aus nicht EU-Ländern durch Sprachförderkurse und Anpassungslehrgänge, Werbung für die Teilnahme an den Lehrgängen.

#### **6. *Bürokratischen Aufwand verringern für Förderungen von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten***

Die Kommunikation zu und Bearbeitung von arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten, z.B. WeGebAU, muss deutlich vereinfacht werden, um Hürden für die Beschäftigung, für die berufs begleitende Ausbildung und Nachqualifizierung abzubauen.

### **Bereits auf den Weg gebracht**

#### **1. *Einführung einer landesrechtlich anerkannten Ausbildung in der Pflegehilfe***

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen fördert die Entwicklung einer Ausbildung in der Pflegehilfe mit möglicher landesrechtlicher Anerkennung. Ein Entwurf für eine 1,5-jährige Ausbildung in der Kranken- und Altenpflegehilfe liegt vor. Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind von den Senatsverwaltungen für Bildung, Jugend und Wissenschaft sowie Gesundheit und Soziales zu erarbeiten.

#### **2. *Basisqualifizierungen in der Pflege standardisieren und Qualität sicherstellen***

Einleitende Arbeiten sind bereits durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen und der Regionaldirektion der Arbeitsagentur erfolgt. Unterstützt wird dies durch das Modellprojekt „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“.

## V. Weiterentwicklung in den Pflegeberufen – durch Aufstiegsorientierung und Qualifizierung

Die Anzahl von hochaltrigen und multimorbiden Menschen mit erheblichem Pflegebedarf ist in den letzten Jahren gestiegen. Damit werden Altenpflegerinnen und -pfleger mit zunehmend komplexeren Pflegesituationen konfrontiert, die weit über das in der Ausbildung Erlernte hinausgehen. Andererseits erleichtern technische Hilfsmittel – und ihre fortlaufenden Weiterentwicklungen – die Arbeitsabläufe für das Pflegepersonal. Der Umgang damit muss erlernt und kontinuierlich angepasst werden. Auch darum ist eine fortlaufende Weiterbildung für die Pflegenden unabdingbar. Weiterbildungen in guter Qualität fördern die Fachlichkeit und zugleich die Arbeitsmotivation der Pflegenden. Es bedarf bewusster Anstrengungen, um Weiterbildung als festen Bestandteil in der täglichen Arbeit der Pflegekräfte zu integrieren und eine weiterbildungsfreundliche Unternehmenskultur in den Einrichtungen zu etablieren.

Gezielte Investitionen und Anstrengungen in der Aus- und Weiterbildung müssen auch Qualifizierungen mit einer Aufstiegsorientierung umfassen. Diese Angebote können und sollen den heutigen Fachkräften in den Einrichtungen eine längerfristige Perspektive eröffnen. Hier ist es erforderlich, die Abstimmung zwischen den Altenpflegeeinrichtungen und Qualifizierungsanbietern zu erhöhen sowie den Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu verbessern.

### Vorgeschlagene Maßnahmen

#### **1. Mehr Anreize für Fort- und Weiterbildungen in der Altenpflege schaffen und deutlicher honorieren**

Für eine gute Qualität in der Pflege durch regelmäßig aktualisierte Fachkenntnisse wären institutionalisierte Formen der Anerkennung für das Pflegepersonal wünschenswert.

#### **2. Fort- und Weiterbildungen refinanzieren**

Regelmäßig durchgeführte Weiterbildungen für die Beschäftigten in der Pflege und die Kosten für die Freistellungen finden keine ausreichende Berücksichtigung in den Kostenätzen.

#### **3. Abschaffung der Quote für Gesundheits- und Krankenpflege bzw. Altenpflege bei ambulanten Diensten**

Für ambulante Einrichtungen ist eine Fachkraftquote vorgeschrieben: Von acht Pflegefachkräften dürfen nur zwei Altenpflegerinnen bzw. Altenpfleger sein. Hier bedarf es einer Gleichstellung von Gesundheits- und Krankenpflege sowie Altenpflege.

## **Bereits auf den Weg gebracht**

### **1. Gleichstellung der Berufe Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege in Leitungsfunktionen in der ambulanten Pflege**

Bislang durften Altenpflegerinnen bzw. Altenpfleger in Berlin keinen ambulanten Pflegedienst leiten, der Behandlungspflege (SGB V) anbietet. Eine Gleichstellung der Pflegeberufe wurde verschiedentlich gefordert.

Dazu merkt die Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales an:

*Nach den Rahmenempfehlungen nach § 132a (1) SGB V Versorgung mit Häuslicher Krankenpflege vom Dezember 2013 ist im § 1 Verantwortliche Pflegefachkraft unter Pkt. 3 festgehalten, dass auch Altenpflegerinnen oder Altenpfleger die fachliche Voraussetzung als verantwortliche Pflegefachkraft erfüllen.*



## Das Berliner Bündnis für Altenpflege

- möchte ein breites und qualitativ hochwertiges Angebot der Altenpflege für alle Bürgerinnen und Bürger in Berlin – unabhängig von Geschlecht und Herkunft,
- betrachtet eine wertschätzende Unternehmenskultur in den Einrichtungen der Altenpflege als grundlegend für die Wertschöpfung dieses wachsenden Wirtschaftssegments,
- strebt gute, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Altenpflege an und will die Attraktivität des Berufs steigern.

---

## Das Berliner Bündnis für Altenpflege

---

### Personen, Institutionen und Unternehmen, die sich im Berliner Bündnis engagieren

#### Senatorinnen und Senatoren des Landes Berlin

- Dilek Kolat, Senatorin, Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
- Mario Czaja, Senator, Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales

#### Arbeitgeberverbände

- Arbeitgeberverband Pflege e.V.
- bpa Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V.
- AVG Anbieterverband qualitätsorientierter Gesundheitspflegeeinrichtungen e.V.
- UVB Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg

#### Gewerkschaften

- DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
- ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg

#### Berufsverbände

DBfK Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe Nordost e.V.

### **Kostenträger**

- AOK Nordost

### **Wohlfahrtsverbände**

- AWO Landesverband Berlin e.V.
- Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V.
- Der Paritätische Wohlfahrtsverband, Landesverband Berlin e.V.
- Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V.
- DRK Landesverband Berliner Rotes Kreuz e.V.

### **Ausgewählte Unternehmen**

- Charité - Universitätsmedizin Berlin
- TÜV Rheinland Akademie GmbH
- Vivantes Forum für Senioren GmbH
- Vivantes Netzwerk für Gesundheit GmbH

### **Berliner Beirat für Familienfragen**

### **Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg**

- Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

### **BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege**





In Kooperation:



Projekträger:



Projekt: Fachkräftesicherung in der Altenpflege (ESF-Nr. 2014000279-2-N)

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union und durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin.



[www.altenpflege-deine-chance.de](http://www.altenpflege-deine-chance.de)