

**Antrag 79/I/2018****Jusos LDK****Der Landesparteitag möge beschließen:****Berliner Ausbildungsinitiative jetzt!**

1 Mit dem Anstieg der Lebenserwartung in Deutschland  
 2 steigt auch die Zahl der pflegebedürftigen älteren Men-  
 3 schen. Zeitgleich wächst auch der Bedarf an qualifizier-  
 4 tem Pflegepersonal. Aufgrund der demografischen Verän-  
 5 derungen sinkt aber die Zahl junger Menschen, die dem  
 6 Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen. Die Konkurrenz  
 7 um den Berufsnachwuchs zwischen den verschiedenen  
 8 Ausbildungsberufen erschwert die Lage zusätzlich.

9

10 Wir fordern:

- 11 • flexiblere Ausbildungsmodelle.
- 12 • Angleichung der Ausbildungsvergütungen auf ein  
13 einheitliches Niveau.
- 14 • vereinfachte Anerkennung von ausländischen Ab-  
15 schlüssen.
- 16 • Schaffung von mehr attraktiven Ausbildungsplät-  
17 zen.

18

19 *(Rest ist erledigt durch Beschlusslage)*

20 Die Verantwortlichen in der Politik dürfen nicht länger  
 21 warten, die Nachwuchsproblematik in der Pflege ist in je-  
 22 dem Fall ernst zu nehmen. Die Verantwortlichen sind auf-  
 23 gefordert sofort zu handeln!

24

25 Zeitdruck, fehlendes Personal und die damit einherge-  
 26 henden Verstöße zum Arbeits- und Gesundheitsschutz  
 27 werden vorrangig mit dem Pflegeberuf assoziiert. Dies  
 28 ist nicht akzeptabel. Die in einem Großteil der Berliner  
 29 Krankenhäuser herrschende Personalnot erfordert eine  
 30 schnelle und wirksame Entlastung des Pflegepersonals.  
 31 Um den Fachkräftebedarf in Berlin zu sichern, fordern wir  
 32 eine Ausbildungsinitiative in der Pflege. Unser Ziel ist da-  
 33 bei die Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb der Kranken-  
 34 pflege zu verbessern und so die Attraktivität des Berufs  
 35 zu erhöhen und dem Fachkräftemangel langfristig entge-  
 36 genzuwirken. Die Verbesserung der Ausbildungsqualität,  
 37 zum Beispiel durch bessere Praxisanleitung oder Mitbe-  
 38 stimmung der Auszubildenden in den Ausbildungsbetrie-  
 39 ben sowie stärkere Einbindung von neuen Technologien,  
 40 mit dem Ziel den Berufsalltag der Pflegekräfte zu erleich-  
 41 tern, sind dabei ausdrücklich ein erster Schritt in der Lö-  
 42 sung des Gesamtproblems.

43

44 Eine Ausbildungsinitiative auf Landesebene macht des-  
 45 halb Sinn, weil unterschiedliche Bundesländer unter-  
 46 schiedliche Bedürfnisse haben. So haben Flächenländer  
 47 andere Probleme als Stadtstaaten. Die Länder können ihre  
 48 Bedarfe besser einschätzen und gezielt um Auszubilden-

**Empfehlung der Antragskommission****Annahme in der Fassung der AK (Konsens)**

Mit dem Anstieg der Lebenserwartung in Deutschland  
 steigt auch die Zahl der pflegebedürftigen älteren Men-  
 schen. Zeitgleich wächst auch der Bedarf an qualifizier-  
 tem Pflegepersonal. Aufgrund der demografischen Verän-  
 derungen sinkt aber die Zahl junger Menschen, die dem  
 Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen. Die Konkurrenz  
 um den Berufsnachwuchs zwischen den verschiedenen  
 Ausbildungsberufen erschwert die Lage zusätzlich.

Wir fordern:

- flexiblere Ausbildungsmodelle.
- Angleichung der Ausbildungsvergütungen auf ein  
einheitliches Niveau.
- vereinfachte Anerkennung von ausländischen Ab-  
schlüssen.
- Schaffung von mehr attraktiven Ausbildungsplät-  
zen.

49 de in den benötigten Bereichen werben.

50

51 Wir fordern, dass sich die Mitglieder des Abgeordneten-  
52 hauses von Berlin mit dieser Problematik auseinanderset-  
53 zen Maßnahmen zur Ausbildungsoffensive zu erarbeiten.

54 Dass wir eine sozialdemokratische Gesundheits- und Pfl-  
55 gesenatorin in Berlin haben, ist eine Chance hier Verbes-  
56 serungen zu erreichen.

57

#### 58 **Vielschichtige Probleme - differenzierte Lösungsansätze**

59 In Berlin gibt es zwischen den verschiedenen Ausbildungs-  
60 stätten der Gesundheits- und Krankenpflege große Unter-  
61 schiede in der Höhe der Ausbildungsvergütung. Der dar-  
62 aus resultierende Konkurrenzkampf der Ausbildungsstät-  
63 ten ist nicht zwangsläufig schlecht. Jedoch kann es nicht  
64 unser Anspruch sein, dass einige Auszubildende von ih-  
65 rem Gehalt gut leben können und andere auf Unterstüt-  
66 zung angewiesen sind. Die Ausbildungsvergütung darf  
67 ein Mindestniveau, welches sich selbstverständlich den  
68 inflationären Verhältnissen anpasst, nicht unterschreiten.  
69 Perspektivisch ist eine Vergütung nach TVÖD anzustre-  
70 ben.

71

72 Außerdem müssen gegebenenfalls im Ausland angefan-  
73 gene oder abgeschlossene Ausbildungen auf einfache-  
74 re Art und Weise anerkannt werden. Die Senatsverwal-  
75 tung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung wird auf-  
76 gefordert, einen „Runden Tisch“ zusammensetzen, der  
77 Lösungsstrategien zum Bürokratieabbau erarbeiten soll.  
78 Hierbei muss die Prüfung der Qualität einer Ausbildung  
79 gegenüber der rein formalen Prüfung gestärkt werden.  
80 Dabei muss jedoch auch beachtet werden, dass ein aus-  
81 reichendes Sprachniveau vorhanden ist. Gegebenenfalls  
82 müssen solchen Pflegekräften besondere Fortbildungen  
83 angeboten werden.

84

85 Wir brauchen mehr Ausbildungsplätze in den Pflegeberu-  
86 fen. Vor allem die wenigen Plätze in der Altenpflege sind  
87 alarmierend. Gleichzeitig müssen flexiblere Ausbildungs-  
88 modelle entwickelt werden. Eine Ausbildung in Teilzeit  
89 würde zum Beispiel jungen Eltern ermöglichen, sich wei-  
90 terzuqualifizieren.

91

92 Trotz steigender Ausbildungszahlen, gibt es immer we-  
93 niger Menschen, die tatsächlich nach der Ausbildung für  
94 längere Zeit im Beruf bleiben. So ist die durchschnittliche  
95 Verweildauer im Beruf in der Gesundheits- und Kranken-  
96 pflege 7,5 Jahre, in der Altenpflege 8,4 Jahre. Beispielswei-  
97 se ist die Altenpflege immer noch vergleichbar schlecht  
98 ausgestattet - finanziell sowie personell. Im Zwischenbe-  
99 richt der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Al-  
100 tenpflege“ auf Bundesebene vom Januar 2015 ist davon  
101 die Rede, dass „mit bundesweit 26.740 Eintritten in ei-

102 ne (verkürzte) Altenpflegeausbildung ein neuer Spitzen-  
103 wert erreicht“ werden konnte. Bei der um ein oder zwei  
104 Jahre verkürzten Altenpflegeausbildung handelt es sich  
105 um Ausnahmefälle bei Menschen, die bereits eine Ausbil-  
106 dung als Gesundheits- und Krankenpfleger\*in abgeschlos-  
107 sen haben oder längere Erfahrung im Bereich der Alten-  
108 pflege sammeln konnten, z.B. die sogenannten Pflegehel-  
109 fer\*innen. Die Weiterqualifizierung von Personal ist be-  
110 grüßenswert, jedoch müssen trotzdem generell mehr at-  
111 traktive Ausbildungsplätze geschaffen werden.

112

113 Prognosen der Studie zur Einrichtungsbefragung zur  
114 Situation in ausgewählten Gesundheitsfachberufen in  
115 Berlin-Brandenburg besagen, dass der der Fachkräftebe-  
116 darf in der Altenpflege bis 2020 in Berlin in einer Größen-  
117 ordnung von rund 6.200 Beschäftigten liegt. Im Jahr 2014  
118 schlossen ca. 600 Menschen die Altenpflegeausbildung  
119 ab. Würden die Zahlen gleich bleiben, würde bis 2020 nur  
120 etwa die Hälfte des Bedarfs an Fachkräften gedeckt wer-  
121 den können. Dies zeigt, dass nicht nur mehr Ausbildungs-  
122 plätze geschaffen werden müssen, sondern die Attraktiv-  
123 tät, diese anzutreten, auch gesteigert werden muss.

124

125 Bei den Pflegeberufen stellen die Gesundheits- und Kran-  
126 kenpfleger\*innen in Berlin mit rund 2 500 Auszubildenden  
127 die größte Gruppe unter den Gesundheitsberufen dar. Be-  
128 denkt man jedoch, dass immer weniger Absolvent\*innen  
129 im Beruf bleiben, wird auch in diesem Bereich der Bedarf  
130 nicht gedeckt.