

Ulf Benedix

Assistenz- und Hilfskräfte in der Pflege

Die Weiterentwicklung der Ausbildungs- und Vergütungsstrukturen drängt

In aller Kürze:

Mit der sich abzeichnenden Einführung eines neuen Personalbemessungsverfahrens für die stationäre Altenpflege kommt eine neue Aufgabenverteilung zwischen Fach- und Hilfskräften auf die Einrichtungen und Pflegekräfte zu. Hilfs- und Assistenzkräfte werden mehr Aufgaben von den Fachkräften übernehmen.

Um den Mehrbedarf an beruflich qualifizierten Assistenzkräften zu decken, muss die Ausbildung in diesem Bereich ausgebaut werden. Es gilt darüber hinaus, den aktuellen Flickenteppich bei den Assistenz- und Hilfskraftausbildungen zu überwinden. In den Bundesländern muss ein zur generalistischen Fachkraftausbildung hin anschlussfähiger und vereinheitlichter Ausbildungsstandard erreicht werden. Bestehende sprachliche Beschäftigungs- und Ausbildungshürden erfordern ein darauf zugeschnittenes Vorbereitungsangebot.

Zur Sicherung der Attraktivität der Arbeit in der Langzeitpflege auch für Assistenz- und Hilfskräfte ist auf eine Tarifbezahlung hinzuwirken, die für alle Einrichtungen verbindlich ist und die Lohnunterschiede zwischen Alten- und Akutpflege überwindet.

➔ Die Langzeitpflege steht vor der Aufgabe, ihre Personalausstattung bei steigenden Pflegebedarfen zu sichern und bedarfsgerecht zu gestalten.¹ Dafür wurde vor dem Hintergrund einer sich abzeichnenden Fachkraftlücke und ausgehend von einem weiterhin restriktiven Refinanzierungsrahmen ein neues Personalbemessungsverfahren entwickelt.²

Mit diesem Instrument kann nun, bezogen auf den jeweiligen Pflegebedarf in den Einrichtungen, auf wissenschaftlicher Grundlage der Bedarf an Kräften verschiedener Qualifikationsstufen ermittelt werden.³ Das bedeutet auch, dass bezogen auf die zu versorgenden Pflegestufen ein Personalmix errechnet wird, in dem Fachkräfte nur in dem Maß enthalten sein werden, wie die Pflegeaufgaben nicht auch von Kräften mit geringerem Qualifikationsniveau erfüllt werden können. Dabei sind beispielsweise in der Planung von Pflegeprozessen Fachkräfte unabdingbar, wohingegen bei „einfachen“ Unterstützungsleistungen etwa in der Körperpflege oder bei der Nahrungsaufnahme Assistenz- und Hilfskräfte eingesetzt werden sollen.

Dieses Verfahren, dessen Einführung in den kommenden Jahren schrittweise erfolgen soll, wird somit die bisher geltende Fachkraftquote von 50 Prozent ablösen. Es wird davon ausgegangen, dass sich bei Anwendung des neuen Instruments ein erheblicher Bedarf an zusätzlichen Pflegekräften ergibt. Gebraucht werden auch neue Fachkräfte, doch bei einer kompetenzorientierten Aufgabenverteilung zeichnet sich vor allem ein Mehrbedarf an Assistenz- und Hilfskräften ab.

1 Vgl. Paquet (2020), S. 20.

2 Grundlage: Zweites Pflegegestärkungsgesetz – PSG II (2015), S. 2435.

3 Vgl. Rothgang u.a. (2020).



Mehr Verantwortung für ausgebildete Assistenzkräfte

Die Konzeption des neuen Personalbemessungsverfahrens geht davon aus, dass sich Pflegeaufgaben zerlegen lassen und so eine Zuordnung von Teilaufgaben an das dafür hinreichend qualifizierte Personal möglich ist – so soll Pflege effizienter werden. Dreijährig ausgebildete Pflegefachkräfte sollen damit mehr Zeit für die ihrem Beruf vorbehaltenen Aufgaben gewinnen und daher weniger in geringer komplexen „Grundpflege“-Situationen tätig werden. Aber auch in Teilen der sogenannten „Behandlungspflege“ erscheint eine Entlastung durch Kräfte unterhalb des Fachkraftniveaus möglich und notwendig. Den Hilfs- und Assistenzkräften wächst damit mehr Verantwortung zu. Gegenüber einem Ist-Stand in der Altenpflege, der dadurch gekennzeichnet ist, dass Assistenz- und Hilfskraftstellen ganz überwiegend von lediglich angelernten Kräften besetzt sind, entsteht insofern ein erheblicher Bedarf an beruflich ausgebildeten Assistenzkräften, deren Kompetenzniveau hinreicht, die Pflegefachkräfte bei diesen Tätigkeiten zu entlasten.

„Pflegefachkräfte sollen mehr Zeit für die ihrem Beruf vorbehaltenen Aufgaben gewinnen und daher weniger in geringer komplexen ‚Grundpflege‘-Situationen tätig werden. Den Hilfs- und Assistenzkräften wächst künftig mehr Verantwortung zu.“

Ausbildungsstrukturen in der Pflegehilfe: nicht mehr adäquat

Während die Ausbildung zur Fachkraft durch Bundesgesetz geregelt ist, fällt die Regelung der Ausbildungsgänge in den Pflegeassistenten- und -helferberufen in die Kompetenz der Länder. Entsprechend existiert eine Vielzahl verschiedenster Rechtsvorschriften in den Ländern,⁴ die notdürftig von einem Konsens der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) über die Eckpunkte, die diese Ausbildungen erfüllen sollen, zusammengehalten werden.⁵ Formell wird allen diesen Berufen konstatiert, auf das erste Jahr einer Fachkraftausbildung anrechenbar zu sein. In der Praxis ist das jedoch ein zunehmend weniger realistisch einzulösender Anspruch.

Zur Fülle an Ausbildungsvarianten trägt Bremen mit allein drei Ausbildungsgängen bei:

- ▶ Die klassische Altenpflegehilfe ist als Vollzeitausbildung nur einjährig angelegt. Sie wurde bislang in Bremen nur über Bildungsgutscheine finanziert.⁶ Neue Wege in diese Ausbildung ergeben sich seit 2021 über die zusätzlich finanzierten, sogenannten „Spahn-II-Stellen“ nach dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG). Als Voraussetzung für eine breite Nutzung durch die Einrichtungen ist allerdings die Refinanzierung auch der Schulkosten in Bremen sicherzustellen.

Formell erfüllt die Altenpflegehilfeausbildung die ASMK-Eckpunkte und eine Anrechnung auf eine Pflegefachausbildung ist auf Antrag damit möglich. Allerdings ist die dafür zu überwindende Hürde größer geworden, da der Ausbildung ein hinreichender Bezug auf das erste Jahr der neuen generalistischen Fachkraftausbildung fehlt.

Auf Basis eines Prüfauftrags⁷ wird diese Ausbildung derzeit überarbeitet. Entsprechend den Ergebnissen des Prüfauftrags wird dabei aber keine generalistische Ausrichtung angestrebt, da dies mit einer Ausbildungsdauer von einem Jahr nicht funktionieren würde. Es werden wohl lediglich generalistische Elemente eingeführt. Damit bleibt diese Ausbildung auf eine minimal qualifizierte Hilfskraftfunktion in der

Altenpflege fixiert und erscheint damit weiterhin unter den neuen generalistisch orientierten Rahmenbedingungen als berufliche Sackgasse.

- ▶ An den Berufsfachschulen für Pflegeassistenten kann in zwei Jahren neben einem weiterführenden Bildungsabschluss ein Abschluss als staatlich geprüfte Pflegeassistentin/geprüfter Pflegeassistent erworben werden. Die Absolventinnen und Absolventen finden ihren weiteren Weg oft in höhere schulische Bildungsgänge oder durchaus berufsfeldnah im Übergang in die Ausbildung zur Pflegefachkraft. Der spezifische Beitrag zur Deckung des Bedarfs an qualifizierten Pflegeassistentenkräften in den Einrichtungen ist dagegen eher gering einzuschätzen. Wegen des Anteils allgemeiner Bildungsinhalte ist die Ausbildung vom vermittelten fachlichen Kompetenzniveau mehr der einjährigen Altenpflegehilfeausbildung vergleichbar. Auch dieser Ausbildungsgang sollte durch das hier zuständige Bildungsressort modernisiert werden, da in ihm bislang noch keine Orientierung an der generalistischen Fachkraftausbildung verankert wurde. Nur so wird die Anrechnung von Ausbildungszeiten und damit ein kürzerer Gesamtweg zur Fachkraft zu einer nicht nur im Einzelfall nutzbaren Option.
- ▶ Die relativ neue Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (zweijährig) könnte durchaus ein Modell sein, an dem sich die Vereinheitlichungsbestrebungen ausrichten könnten. Als zweijährige Ausbildung entspricht sie dem Qualifikationsniveau QN 3 des Deutschen Qualifikationsrahmens vollauf. Als Einstiegsvoraussetzung ist die einfache Berufsbildungsreife gesetzt. Ihre generalistische Ausrichtung baut nicht nur eine Brücke zur Fachkraftausbildung, sie bietet sich damit auch an, die Bedarfe der Langzeitpflege nach gut qualifizierten Assistenzkräften zu decken. Allerdings wird ihre Finanzierung im Krankenhausfinanzierungsgesetz geregelt und der Schwerpunkt in der praktischen Ausbildung soll offenbar auf Einsätzen in der Akutpflege liegen. Um sie zur Standardausbildung für den Bedarf in der stationären Altenpflege zu machen, müssten an diesen Punkten Veränderungen beziehungsweise Klarstellungen erfolgen.

Insgesamt ist auch die Zahl der Ausbildungsplätze in diesen Ausbildungsgängen noch nicht ausreichend, um den kommenden Bedarf zu decken, auch wenn der rückläufige Trend der vergangenen Jahre insbesondere bei der einjährigen Altenpflegehilfeausbildung gebrochen erscheint.

4 Vgl. Jürgensen (2019).

5 Vgl. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (2012), S. 78 ff.

6 Vgl. Darmann-Finck/Cordes (2021), S. 5.

7 Vgl. Darmann-Finck/Cordes (2021).

Vereinheitlichung der Assistenz- ausbildung vorantreiben

Die aktuelle Regierungskoalition im Bund hat im Koalitionsvertrag die Vereinheitlichung der Hilfe- und Assistenzbildungen zu ihrem Anliegen erklärt.⁸ Der derzeit laufende Überarbeitungsprozess der genannten Eckpunkte der ASMK könnte eine Chance sein, zu einem einheitlichen und anschlussfähigen Ausbildungsstandard für die Pflegeassistenz fortzuschreiten. Das Land Bremen könnte und sollte seine Beteiligung an dem Prozess in diesem Sinne nutzen.

Durch einen deutlichen Ausbau der Kapazitäten in der zweijährigen Gesundheits- und Krankenpflegeassistenzbildung und mit einer stärkeren Einbindung von Altenpflegeeinrichtungen als Träger dieser Ausbildungsverhältnisse könnte Bremen ein weiteres Signal zur Aufwertung und Anerkennung einer qualifizierten Pflegeassistenzarbeit setzen.

Sprachförderung ausbauen

Sowohl für die Integration von Arbeitsuchenden in eine Hilfstätigkeit in der Pflege wie für die Aufnahme einer Assistenz- und Hilfskraftausbildung erweisen sich die dafür erforderlichen Sprachkompetenzen oft als Hürde. Pflegearbeit ist durch Interaktion und Kommunikation geprägt. Sowohl zwischen Bewohnerinnen und Bewohnern und Pflegekräften wie im Pflgeteam selbst sind adäquates Verständnis und Weitergabe von Informationen unbedingt erforderlich. Um mehr Interessierten einen Weg in die Pflege und in eine Pflegeausbildung zu eröffnen, sollten in Bremen entsprechende Unterstützungskurse für die unterschiedlichen Bedarfe zielgerichteter und mehr als bisher angeboten werden.

Die Entwicklung einer verbindlichen und guten Tarifbezahlung unter- stützen

Immer noch bestehen in der Bezahlung große Unterschiede zwischen Akut- und Altenpflege und immer noch verdienen insbesondere Altenpflegehelferinnen und -helfer oft im Niedriglohnbereich.⁹ In Verbindung mit der in der Pflege verbreiteten Teilzeitarbeit sind daher prekäre Einkommen bei Assistenz- und Hilfskräften nicht selten.

Mit dem Tarifvertrag Pflege in Bremen (TV PflB), seiner zunehmenden Anwendung und den steigenden Tabellenentgelten in den vergangenen Jahren¹⁰ wurde in Bremen bereits einiges für die Attraktivitätsverbesserung der Arbeit in der Langzeitpflege getan. Wichtige Ziele sind aber noch nicht erreicht.

Nachdem mit der generalistischen Ausbildung von Pflegefachkräften die Gleichwertigkeit der Pflegearbeit in allen Bereichen und Alterszielgruppen sichtbar verankert wurde, ist der Fortbestand von Einkommensunterschieden zwischen Akut- und Langzeitpflege endgültig nicht mehr aufrechtzuerhalten. Wenn die Langzeitpflege in Zukunft erfolgreich generalistisch ausgebildete Fachkräfte finden und binden können soll – und dies ist zur Sicherung ihres Personalbestands unabdingbar –, dann muss sie eine der Akutpflege entsprechende Bezahlung anbieten können. Um außerdem einen rein über die Vergütung geführten Bieterwettbewerb um die knappe Fachkraftressource zwischen den Einrichtungen zu unterbinden, ist ein einheitlicher, für alle verbindlicher Vergütungsrahmen notwendig. Dies gilt auch für die Assistenz- und Hilfskräfte, da auch im Krankenhaus ein stärkerer Qualifikationsmix in der Pflege angestrebt wird und Akut- und Langzeitpflege daher zunehmend in eine Konkurrenz auch um gut qualifizierte Assistenz- und Hilfskräfte treten werden.

Es ist also das Gebot der Stunde, die Bemühungen um einen allgemeingültigen Tarifvertrag für die Langzeitpflege, auf dem Niveau der in der Akutpflege üblichen Bezahlung und mit attraktiven Vergütungen auch im Assistenz- und Hilfskraftbereich, zu unterstützen.

⁸ „Wir harmonisieren die Ausbildungen u. a. durch bundeseinheitliche Berufsgesetze für Pflegeassistenz, Hebammenassistenz und Rettungsanitäter und sorgen für eine gemeinsame Finanzierung von Bund und Ländern.“ Koalitionsvertrag (2021), S. 82.

⁹ Vgl. Sell (2021).

¹⁰ Vgl. Tarifgemeinschaft Pflege Bremen (2020).

Literatur

- Arbeits- und Sozialministerkonferenz (2012):** Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege, Hannover, Oktober 2012.
- Darmann-Finck, Ingrid/Cordes, Janet (2021):** Prüfauftrag Entwicklung einer einjährigen generalistischen Pflegehelfer*innenausbildung: Ergebnisbericht, Bremen, 31. März 2021.
- Jürgensen, Anke (2019):** Pflegehilfe und Pflegeassistenz – Ein Überblick über die landesrechtlichen Regelungen für die Ausbildung und den Beruf, Bonn.
- Koalitionsvertrag (2021):** Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit: Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP), https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf.
- Paquet, Robert (2020):** Struktureller Reformbedarf in der Pflegeversicherung – ein Vierteljahrhundert nach ihrer Einführung. In: Pflege-Report 2020: Neuausrichtung von Versorgung und Finanzierung, S. 3–22.
- Rothgang, Heinz u.a. (2020):** Abschlussbericht im Projekt Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM), Bremen, August 2020.
- Sell, Stefan (2021):** In „der“ Pflege wird jetzt überdurchschnittlich verdient. Ist das so? Ein Blick auf die Lohnentwicklung in der Kranken- und Altenpflege und was die Zahlen (nicht) aussagen, 8. Oktober 2021. <https://aktuelle-sozialpolitik.de/2021/10/08/loehne-in-den-pflegeberufen>.
- Tarifgemeinschaft Pflege Bremen (2020):** 4. Änderungstarifvertrag vom 18. November 2020 zum Tarifvertrag für die Pflege in Bremen (TV PflIB) vom 23. März 2017.
- Zweites Pflegestärkungsgesetz – PSG II (2015)** [Zweites Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften]: Bundesgesetzblatt Jg. 2015. Teil I Nr. 54, ausgegeben zu Bonn am 28. Dezember 2015.