

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Silke Gebel (GRÜNE)

vom 11. Oktober 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 14. Oktober 2024)

zum Thema:

Perspektiven für Pflegehelfer*innen in Berlin

und **Antwort** vom 28. Oktober 2024 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 30. Oktober 2024)

Senatsverwaltung für Wissenschaft,
Gesundheit und Pflege

Frau Abgeordnete Silke Gebel (Grüne)

über

die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/20587

vom 11. Oktober 2024

über Perspektiven für Pflegehelfer*innen in Berlin

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung der Verwaltung:

Die schriftliche Anfrage betrifft auch Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Er ist gleichwohl um eine sachgerechte Antwort bemüht und hat deshalb das Jüdische Krankenhaus zu einzelnen Fragen um Auskunft gebeten, die von dort jeweils in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurde. Sie ist in die Antworten einbezogen.

1. Hat der Senat nach Verabschiedung des GKV-Stabilisierungsgesetz mit den Berliner Krankenhäusern gesprochen, um den Anerkennungs- und/oder Weiterbildungsbedarf der Pflegehilfskräfte abzufragen und Weiterbildungen anzubieten?
 - a. Wenn Nein: Warum nicht, wie erfolgt dann die koordinierte Weiterbildung von den pflegekundigen Angestellten?
 - b. Wenn Ja: Wie hat der Senat auch über den Berliner Campus für Gesundheitsberufe bei der Organisation und Koordination bei der Weiterqualifikation der Pflegehilfskräfte unterstützt?

Zu 1., 1a. und 1b.:

Die Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege ist im Rahmen der ihr zugewiesenen Aufgaben und Zuständigkeit in verschiedenen Formaten im regelmäßigen Austausch mit den Berliner Krankenhäusern.

Eine gesonderte Abfrage nach Verabschiedung des GKV-Stabilisierungsgesetz zur Bestimmung des Anerkennungs- und/oder Weiterbildungsbedarfs von Pflegehilfskräften und dem Angebot von Weiterbildungen erfolgte nicht.

Dennoch wurde gemeinsam mit dem zuständigen Referat im Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) im Oktober 2024 kurzfristig eine Lösung gefunden, an einer beschleunigten Ausbildung nach Pflegefachassistenzgesetz Interessierten die Möglichkeit zu eröffnen, das Kompetenzfeststellungsverfahren nach § 9 der Berliner Pflegefachassistenz-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung außer der Reihe durchzuführen, um der beschriebenen Zielgruppe die Aufnahme einer beschleunigten Ausbildung zur Pflegefachassistenz bereits zum nächst möglichen Termin am 1. November 2024 zu ermöglichen.

Etwaige finanzielle und betriebswirtschaftliche Entscheidungen einschließlich der unternehmerischen Ausrichtung nebst Personalverwaltung und Personalmanagement treffen die Berliner Krankenhäuser in Ausprägung der ihnen zustehenden Organisations- und Entscheidungskompetenz eigenständig.

2. Welche Weiterbildungs- oder Anerkennungsverfahren gibt es in Berlin, damit die Leute, die zum Teil jahrelang als Pflegehilfskräfte gearbeitet haben, weiter in der Pflege arbeiten können und damit das Problem der Abrechnung gelöst wird? Ab wieviel Jahren Berufserfahrung als Pflegehilfskraft kann man eine Anerkennungsprüfung machen? Wenn dies nicht wie in anderen Bundesländern möglich ist: Warum nicht?

Zu 2.:

Grundsätzlich können ungelernte bzw. angelernte Pflegehilfskräfte weiter in Krankenhäusern arbeiten. Es obliegt dem Personalmanagement der Krankenhäuser, über den Qualifikationsmix in ihren Einrichtungen zu entscheiden. Sollen oder wollen ungelernte Pflegehilfskräfte einen qualifizierten, staatlich anerkannten Abschluss, z.B. in der Pflegefachassistenz erwerben, müssen sie hierzu derzeit nach Landesrecht eine Ausbildung von 18 Monaten durchlaufen. Mit dem Kompetenzfeststellungsverfahren wird mindestens zweijährig in Vollzeit in der Pflege tätigen (in Teilzeit entsprechend länger), ungelernten Pflegehilfskräften die Möglichkeit eröffnet, die Ausbildung zur Pflegefachassistenz beschleunigt, das heißt in 12 Monaten zu absolvieren.

Derzeit werden in den 15 anderen Bundesländern 26 unterschiedliche Ausbildungen unterhalb des Pflegefachpersonenniveaus angeboten, die jedoch häufig nicht generalistisch ausgerichtet und daher nicht vergleichbar sind. Eine Zusammenstellung der rechtlichen Regelungen in den einzelnen Bundesländern wurde durch das Bundesinstitut für Berufsbildung in 2023 veröffentlicht (Link BIBB / [Pflegehilfe und Pflegeassistenz](#)).

3. Welche finanzielle oder strukturelle Unterstützung bietet der Senat (Gesundheits- und/oder Arbeitsverwaltung oder andere Einrichtungen) Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen, die Pflegehelfer*innen weiterbilden müssen, um diese weiterzubeschäftigen und welche Unterstützungsangebote sind zukünftig geplant?

Zu 3.:

Die Förderung der Weiterqualifizierung von Beschäftigten obliegt der Bundesagentur für Arbeit. Die Ausbildung zur Pflegefachassistenz ist grundsätzlich bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen nach §§ 81 ff SGB III förderfähig. Die Refinanzierung der betrieblichen Ausbildungskosten erfolgt nach KHG. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Förderinstrumente, die in der im Rahmen des Fachkräftesicherungsprojektes entwickelten Broschüre [Förderwegweiser Pflege](#) jüngst veröffentlicht wurden.

4. Wäre das eine Aufgabe, die in anderen Bundesländern eine Pflegekammer übernimmt durch die Koordinierung der Weiterbildung und die Registrierung aller Pflegekräfte, wie es bei ärztlichen Berufen der Fall ist?

Zu 4.:

Nein, da es sich um eine Weiterqualifizierung im Sinne des SGB III handelt, jedoch nicht um eine Weiterbildung im berufsrechtlichen Sinne.

5. Wie viele Pflegehelfer*innen sind in Berlin von einer Kündigung bedroht? (Bitte um Auflistung aller Einrichtungen und Anzahl)

Zu 5.:

Daten zu von einer Kündigung betroffenen Pflegehelferinnen und Pflegehelfern liegen der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege nicht vor. Unternehmerische Entscheidungen der Personalverwaltung und des Personalmanagements werden von den Berliner Krankenhäusern in Ausprägung der ihnen zustehenden Organisations- und Entscheidungskompetenz eigenständig getroffen. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Meldung bzw. Übermittlung von entsprechenden Daten an das Land Berlin betreffend des von einer möglichen Kündigung betroffenen Personals besteht nicht.

6. Wie viele Angestellte des jüdischen Krankenhauses sind aktuell von einer Kündigung betroffen? Wie vielen Angestellten wurde eine Weiterbildung angeboten, um im Pflegebereich tätig zu bleiben? (Bitte um Nennung wieviel diese Weiterbildung angenommen haben, wie viele nicht)

Zu 6.:

Zu Frage 6 teilte das Jüdische Krankenhaus auf Anfrage Folgendes mit:

„Von Kündigungen betroffen werden bedauerlicherweise ca. 77 Beschäftigte sein.

Es wurde intern seit längerem für Weiterbildungen und Qualifizierungen geworben, jedoch hat nur ein kleiner Teil Interesse bekundet bzw. eine Ausbildung begonnen (letztere MA sind nicht von Kündigungen betroffen).

Die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen sind uns aufgrund der aktuellen Finanzlage und erschöpfter Ausbildungskapazitäten von Kooperationschulen nun nicht mehr möglich.“

7. Wie viele Plätze zur Weiterbildung hat der Senat für die gekündigten Pflegehilfskräfte gefunden und angeboten? Wie viele Plätze wurden von den Pflegehilfskräften angenommen? (Bitte um Nennung der Schule und dem voraussichtlichen Abschlusszeitraum)

Zu 7.:

Dies gehört nicht zu den der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege zugewiesenen Aufgaben und Zuständigkeiten. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage Nummer 1 verwiesen.

8. Wie sieht der Sozialplan des Jüdischen Krankenhauses für diese Mitarbeitenden aus, wie viele Mittel für die Weiterqualifizierung stehen zur Verfügung?

Zu 8.:

Zu Frage 8 teilte das Jüdische Krankenhaus auf Anfrage Folgendes mit:

„Wir haben den Betriebsrat zu Verhandlungen über einen Sozialplan für die Beschäftigten aufgefordert und zur Förderung einer zeitnahen Einigung eine Einigungsstelle angerufen. Im Rahmen der Einigungsstelle haben wir dargelegt, dass es sich um einen freiwilligen Sozialplan handelt, dieser also nicht erzwingbar ist. Der Betriebsrat hat daraufhin die Verhandlungen unterbrochen. Wir werben derzeit beim Betriebsrat für die Wiederaufnahme der Verhandlungen im Interesse unserer Beschäftigten.

Über die inhaltliche Ausgestaltung eines Sozialplanes können wir im Hinblick auf die derzeitige Unterbrechung der Verhandlungen und aus Respekt vor der Verhandlungsautonomie des Betriebsrates keine Angaben machen.“

9. Wer übernimmt die Aufgaben der bisher durch Pflegehelfer*innen künftig in den jeweiligen Krankenhäusern? Werden die Aufgaben von Pflegefachassistent*innen, Pflegefachkräften übernommen oder über Subunternehmer gestemmt?

Zu 9.:

Die Personalverwaltung und das Personalmanagement sind Bestandteil der dem Krankenhaus zustehenden Organisations- und Entscheidungskompetenz. Nähere verbindliche Informationen zur konkreten Gestaltung der künftigen innerorganisatorischen Arbeits- und Personalprozesse liegen nicht vor.

10. Welche Maßnahmen plant der Senat, um Outsourcing von Personal in Gesundheitseinrichtungen, zu verhindern?)

Zu 10.:

Dem Senat ist das Themengebiet um die Fragestellung zum Outsourcing von Personal in Gesundheitseinrichtungen bewusst. Seine unmittelbaren Handlungs- und Einwirkungsmöglichkeiten sind jedoch aufgrund der im Grundgesetz normierten Gesetzgebungszuständigkeiten und der Gestaltung des Gesetzgebungsverfahrens begrenzt.

11. Wie viel Personal wurde in Berliner Krankenhäusern in den letzten 10 Jahren durch Outsourcing ersetzt und inwiefern haben sich die Arbeitsbedingungen des betroffenen Personals verschlechtert, insbesondere was die Bezahlung betrifft? Bitte aufschlüsseln nach Jahr und Betrieb.

Zu 11.:

Eine gesetzliche Verpflichtung zur Meldung von entsprechenden Daten an das Land Berlin besteht nicht, womit entsprechende Daten nicht erhoben und verarbeitet werden.

Berlin, den 28. Oktober 2024

In Vertretung
Ellen Haußdörfer
Senatsverwaltung für Wissenschaft,
Gesundheit und Pflege