



Unsere **ver.di** Forderungen für die Landtagswahlen in Brandenburg

Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen

1. Ausreichende Investitionsmittel für unsere Krankenhäuser

In Brandenburg gibt es aktuell 54 Plankrankenhäuser mit 66 Standorten und insgesamt ca. 17.500 Betten und teilstationären Plätzen. Diese Krankenhäuser stehen als bedarfsnotwendig im Krankenhausplan und versorgen gesetzlich und privat Versicherte.

Krankenhäuser haben im deutschen Finanzierungssystem zwei Finanzierungssäulen: Die Betriebskosten (also z.B. Material-, Energie- und Personalkosten) werden von den Krankenkassen getragen. **Die Investitionskosten – also neue Geräte, Sanierungen, Neu- und Umbauten - tragen die Länder. Jahrzehntlang haben alle Bundesländer hier massiv gespart. Darum gibt es in vielen Krankenhäusern, auch in Brandenburg, einen hohen Investitionsstau** – das heißt, notwendige bauliche Veränderungen wurden nicht getätigt, die Infrastruktur ist veraltet.

Im Haushalt des Landes sind regulär ca. 110 Millionen EUR an Investitionsmitteln pro Jahr eingestellt – zu wenig, um den Bedarf zu erfüllen.

Dadurch waren die Krankenhäuser auch genötigt, Mittel aus den Betriebskosten – überwiegend aus den Personalbudgets in Baumaßnahmen umzuleiten. **Die mangelnden Investitionsmittel wurden auf dem Rücken des Personals erwirtschaftet.**

In den letzten Jahren hat das Land aus Sondermitteln – wie dem Corona-Rettungsschirm, Brandenburg-Paket zur Bewältigung der Energiekrise, sowie dem Programm „Green Care and Hospital“ – erhebliche zusätzliche Gelder an die Krankenhäuser ausgeschüttet. Damit konnte verhindert werden, dass der Investitionsstau weiter anwächst.

Diese einmaligen Sondermittel sind aber zeitlich begrenzt. Es muss sichergestellt sein, dass auch im Weiteren die notwendigen Investitionen finanziert werden.

In den nächsten Jahren werden die Krankenhäuser überdies zusätzlich vor die Herausforderung gestellt sein, die Kosten einer großen Transformation zu tragen: Mit der geplanten Krankenhausreform sollen Behandlungen zentralisiert werden, viele Krankenhäuser werden ihr Leistungsspektrum umbauen müssen. Mehr Krankenhausleistungen sollen ambulant erbracht werden. Auch dies erfordert Ausgaben, um die Infrastruktur zu verändern, wenn beispielsweise aus einer Betten-Station ein ambulanter Behandlungsraum werden soll.

Der von der Bundesregierung geplante Transformationsfonds soll zur Hälfte von den Ländern getragen werden. Seine Mittel werden aber nicht ausreichen.



Deshalb muss sichergestellt werden, dass die Investitionskosten mindestens in der Höhe der letzten, durch Sondermittel finanzierten Jahre in Zukunft aus dem Haushalt des Landes gedeckt werden.

2. Erhalt der Krankenhäuser, Ausbau ambulanter Strukturen

Viele Krankenhäuser stehen aktuell vor großen finanziellen Herausforderungen oder sind von der Schließung bedroht. Der Grund: die Kosten sind stark gestiegen, die Vergütungen, die die Häuser für einzelne Behandlungen erhalten, sind nicht entsprechend erhöht worden. Die Schere zwischen Einnahmen und Ausgaben ist für viele Krankenhäuser existenzbedrohend.

Gleichzeitig verfolgt die Bundesregierung mit der Krankenhausreform das Ziel, viele kleinere Krankenhäuser zu schließen oder zu „ambulant-stationären Versorgungszentren“ umzubauen, und die Behandlungen an wenigen, hochspezialisierten Häusern zu konzentrieren. Geplant ist auch, dass viele Behandlungen ambulant durchgeführt werden. Dafür fehlt es jedoch häufig an den ambulanten Kapazitäten, die schon jetzt den Bedarf in vielen Regionen nicht decken können.

In Brandenburg, wie in ganz Ostdeutschland, sind schon in den 1990er Jahren viele Krankenhäuser geschlossen worden. Die jetzigen Standorte werden für die Versorgung der Bevölkerung sowie für die wohnortnahe stationäre und Notfallversorgung gebraucht.

Von den 54 Plankrankenhäusern in Brandenburg befinden sich 22 in öffentlicher, 19 in privater und 13 in freigemeinnütziger Trägerschaft. Private, gewinnorientierte Krankenhäuser verfolgen neben einer guten Krankenversorgung immer auch ein wirtschaftliches Eigeninteresse. Sie ziehen Gewinne aus den Geldern der Versicherten. Deshalb spricht sich ver.di für Krankenhäuser in öffentlicher und freigemeinnütziger Hand aus.

Wir fordern den Erhalt einer wohnortnahen stationären Versorgung und einen Ausbau ambulanter Strukturen in öffentlicher oder freigemeinnütziger Hand – in ganz Brandenburg.

3. Gute Arbeitsbedingungen in unseren Krankenhäusern

Die Gesundheitsversorgung leidet unter dem Mangel an Fachkräften und weiteren Arbeitskräften in den Krankenhäusern. Ob Pflegekräfte, Therapeut:innen oder andere Gesundheitsfachberufe, aber auch Reinigungskräfte, Servicebeschäftigte und viele andere – ohne ausreichend Personal keine Krankenhausbehandlungen.

Schon heute stehen Betten zum Teil leer – nicht weil es keine Patient:innen gäbe, sondern weil schlicht das Personal fehlt.



Um die raren Fachkräfte zu gewinnen und zu halten, braucht es gute Arbeitsbedingungen – genügend Kolleg:innen, aber auch ein attraktives Gehalt, einen fairen Ausgleich für die oft ungünstigen Arbeitszeiten im Schichtbetrieb und am Wochenende, u.v.m.

Dazu gehören auch gute Ausbildungsbedingungen, um Anreize für Interessierte schaffen und so den Fachkräftenachwuchs zu sichern.

Doch viele Krankenhäusern in Brandenburg zahlen ihren Beschäftigten deutlich unterhalb des Niveaus des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes (TVöD). Dieser Standardtarifvertrag für Krankenhäuser gilt für hunderte Kliniken bundesweit.

In Brandenburg sind einige Krankenhäuser, auch öffentliche, sogar nicht tarifgebunden. Andere weigern sich mit Blick auf die wirtschaftliche Situation, den TVöD zu 100% umzusetzen. Selbst den Beschäftigten des neu gegründeten Universitätsklinikum in Cottbus, das mit Milliardenbeträgen gefördert wird, verweigern die Verantwortlichen die Bezahlung nach TVöD.

Seit Jahrzehnten sparen die Krankenhäuser auf dem Rücken ihrer Beschäftigten. Auch aus solchen Zuständen kommt die Lohnlücke zwischen Ost und West, die immer noch gut ca. 20% beträgt.

Beschäftigten gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verweigern und gleichzeitig über Fachkräftemangel zu lamentieren, passt nicht zusammen. Wir fordern die verantwortlichen Politiker:innen auf, Krankenhäusern eine Tarifbindung auf Niveau des öffentlichen Dienstes (TVöD) zu ermöglichen!

4. Ein extra Fonds für unsere Krankenhäuser

Personalmangel und Überlastung der Pflege und anderer Gesundheitsfachkräfte zählen zu den größten Problemen in der Krankenversorgung. Gleichzeitig sind viele andere Beschäftigtengruppen im Krankenhaus in den letzten Jahrzehnten aufgrund des Kostendrucks ausgegliedert worden und werden schlechter bezahlt als die direkt Beschäftigten.

Ein Krankenhaus ist Teamarbeit – es funktioniert nur gut mit ausreichend Beschäftigten aller Berufsgruppen!

Das Land muss gute Arbeitsbedingungen an seinen Krankenhäusern fördern. Es sollen diejenigen Häuser belohnt werden, die für ihre Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen ermöglichen, z.B. durch

- Wiedereingliederung von Servicebeschäftigten
- Gute Tarifbindung für ausgegliederte Beschäftigte, die aus rechtlichen Gründen nicht wieder eingegliedert werden können (z.B. MVZ)
- Tarifverträge, die eine gute Personalausstattung festlegen (Tarifvertrag Entlastung)



Wir fordern, dass das Land einen Fonds bereitstellt, um Betriebe zu unterstützen, die auf diese Weise bessere Arbeitsbedingungen gewährleisten und dadurch Personal gewinnen wollen. Damit kann echte Arbeitskräftesicherung betrieben werden. Fachkräftegewinnung ist möglich: Seit Inkrafttreten der Entlastungstarifverträge bei Charité und Vivantes in Berlin Anfang 2022 konnten jeweils hunderte Pflegekräfte neu hinzugewonnen werden!

Es ist dabei sicherzustellen, dass das Geld aus einem solchen Fonds sachgerecht verwendet wird. Krankenhäuser, die den Fonds nutzen wollen, müssen sich verpflichten, für einen gewissen Zeitraum, z.B. 10 Jahre, keine Gewinne direkt oder indirekt aus dem Betrieb zu entnehmen.

5. Gute Bildung für unsere Kinder

Gute Bildungsbedingungen für unsere Kinder in Brandenburg braucht gute Arbeitsbedingungen für das Personal. Ein zentrales, vielfach diskutiertes strukturelles Qualitätsmerkmal von frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung ist die Personalausstattung in KiTas. Der sogenannte Fachkraft-Kind-Schlüssel gibt das Verhältnis von der Anzahl der betreuten Kinder zu einer Fachkraft wieder. Bisherige, insbesondere internationale Studien zeigen: Eine bessere Personalausstattung ermöglicht positive pädagogische Interaktionen und bildungsanregende Aktivitäten für die Kinder. (vgl. zum Forschungsstand Viernickel/Schwarz 2009: 13ff.). Zudem lassen sich bei einer vergleichsweise guten Personalausstattung eine positive Entwicklung der sprachlich-kognitiven Fähigkeiten und eine Steigerung des emotionalen Wohlbefindens der Kinder erkennen (vgl. ebd.). Im Arbeitsalltag fehlt es jedoch häufig an Zeit, um auf die individuellen Probleme und Wünsche der Kinder eingehen zu können. So hat der ver.di-Kita-Personalcheck (2021) die hohe Belastung des Personals aufgezeigt. Die große Mehrheit der Befragten können nicht den eigenen pädagogischen Ansprüchen gerecht werden.

Zur Gewährleistung eines kindgerechten und pädagogisch sinnvollen Betreuungsverhältnisses empfiehlt die Bertelsmann Stiftung, dass in einer **reinen Krippengruppe** drei Kinder im Alter von null bis unter drei Jahren von einer Fachkraft betreut werden sollen, also ein **Verhältnis von 1:3**. Die Empfehlung für die **klassische Kindergartengruppe**, also in einer Gruppe, in der ab dreijährige Kinder bis zum Schuleintritt betreut werden, liegt bei **1:7,5**.

In Brandenburg gilt seit dem 1. August 2020 im **Kindergarten** (ab 3jährige bis zur Einschulung) der Schlüssel für die **Personalbemessung von 1:10**. In der **Krippe** wurde zum 1. August 2022 die **Relation auf 1:4,65** verbessert. Im Gegensatz zum Fachkraft-Kind-Schlüssel sind hier allerdings die Zeiten für die unmittelbare pädagogische Arbeit (Vor- und Nachbereitungszeiten), Ausfallzeiten für Urlaub, Weiterbildung und Krankheit etc. noch nicht eingerechnet.

Trotz der Verbesserungen hat der Landeskitaelternbeirat folglich recht, wenn er zur verbesserten Kitapersonalverordnung konstatiert: „Es braucht endlich eine **echte Fachkraft-Kind-Relation**, einen Personalüberhang, mit dem Urlaub, Krankheit und Fortbildung des Personals gesichert werden kann und



endlich eine zukunftsorientierte Fachkräfteoffensive anstelle der Schönrechnerei auf dem Papier“ (<https://www.lkeb.de/>).

Neben der Forderung nach mehr Personal, braucht es weiterhin eine hohe Fachlichkeit. Die Flexibilisierung der Personalvorgaben geht in die verkehrte Richtung. So hat Brandenburg 2023 eine neue Personalverordnung erlassen, nach der die Zahl der Ergänzungskräfte auf 20 % erhöht werden soll. Voraussetzung für die Aufsicht und Anleitung mit Kindern ist, dass sie volljährig sind, eine Berufsqualifikation nachweisen können und sich berufsbegleitend über 300 Unterrichtsstunden qualifizieren.

Wichtig ist darüber hinaus, dass nicht an der Qualität gespart wird und das Qualifikationslevel bewahrt und ausgebaut wird. ver.di fordert daher eine weitere Verbesserung des Personalschlüssels und der Fachkraft-Kind-Relation. Folgende Maßnahmen sollen umgesetzt werden:

- Fachkraft-Kind-Relation bis zum vollendeten ersten Lebensjahr 1:2, zw. 12 und 36 Monaten 1:3, zw. 36 Monaten bis zur Einschulung 1:7,5
- Anrechnung von Zeiteinheiten für einen Personalüberhangs, mit dem Urlaub, Krankheit, Supervision und Fortbildung ausgeglichen werden und damit die Arbeit am Kind langfristig gesichert wird.
- Ausreichend Zeit für pädagogische Vor- und Nachbereitung
- Zeiten der Leitung dürfen nicht auf die pädagogische Arbeit angerechnet werden.
- Die berufsbegleitende Ausbildung darf bisher zu 70% angerechnet werden: Das muss gestrichen werden und es muss Zeiteinheiten zur Ausbildung für die Praxisanleiter:innen geben.

6. Bessere Ausbildungsbedingungen für mehr Fachkräfte

Gute Fachkräfte müssen ausgebildet werden. Zwar hat das Ministerium die Kapazitäten der Ausbildung gemeinsam mit den Trägern in den vergangenen Jahren erhöht, allerdings fehlen auch weiterhin Erzieher:innen. Für viele junge Menschen ist die Ausbildung aufgrund der fehlenden guten Bezahlung, der Arbeitsbedingungen im Feld und teils auch der hohen Zugangsvoraussetzungen wenig attraktiv.

ver.di fordert ein bundeseinheitliches Ausbildungsgesetz für den Beruf staatlich anerkannte:r Erzieher:in (<https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/+++file++5fb40c6fe1edd830d9fe9d27/download/Positionspapier%20zu%20Erzieherinnen.pdf>). So lange dies nicht bundesweit durchgesetzt ist, haben wir an die Ausbildungssysteme der Länder folgende Anforderungen.

- Die Aufnahme einer Erzieher:innenausbildung soll nach unserer Auffassung nicht an Voraussetzungen gebunden sein. Dies bedeutet zum einen, dass ein Vorberuf, eine einschlägige Berufsausbildung, als Einstiegsvoraussetzung (z.B. Sozialassistent*in) nicht mehr vorgesehen ist.



- Wir schlagen eine einzügige Organisation der Erzieher:innenausbildung vor, da sich bereits heute zeigt, dass aufgrund des Fachkräftemangels vermehrt Sozialassistent*innen eingestellt werden und das Qualifizierungsniveau im Arbeitsfeld Kita sinkt (vgl. Autorengruppe Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019). Wir schlagen zum anderen vor, die Voraussetzung eines mindestens mittleren Schulabschlusses perspektivisch aufzuheben (in Brandenburg ist es sogar noch höher: <https://www.erzieher-brandenburg.de/wege-in-den-beruf/taetigkeitsbegleitende-ausbildung-zur-staatlich-anerkannten-erzieherin/>). Die Feststellung der Eignung für die Ausbildung und die Erwartung, diese mit Erfolg abzuschließen, sollten nicht mehr an ein formales Kriterium geknüpft werden.

Darüber hinaus fordern wir höhere Zeiteile auch zum Lernen in der berufsbegleitenden Ausbildung, eine Vergütung auch für Vollzeitausbildung und bessere Bedingungen beim BaFÖG, um die Vollzeitausbildung attraktiver zu machen.

7. Genügend Personal in der Altenpflege

Brandenburg hat einen höheren Anteil pflegebedürftiger Menschen als im Bundesdurchschnitt (7,3% in Brandenburg, 6,0% im Bundesdurchschnitt).

Dieser Anteil wird voraussichtlich in den nächsten Jahren weiter steigen. Gleichzeitig sinkt durch die demographische Entwicklung die Anzahl von Menschen im erwerbsfähigen Alter, wenn sie nicht durch vermehrte Zuwanderung ausgeglichen wird. Es müssen also mehr Erwerbspersonen eine Arbeit in der Pflege aufnehmen, wenn eine katastrophale Unterversorgung vermieden werden soll.

Denn es gibt heute schon einen eklatanten Mangel von Pflegepersonen: In Brandenburg gibt es wesentlich weniger Pflegepersonen pro pflegebedürftigem Menschen als im Bundesdurchschnitt oder auch im benachbarten Bundesland Mecklenburg-Vorpommern (Brandenburg: 1 Pflegeperson pro 4,41 Pflegebedürftigen, Mecklenburg-Vorpommern 1:3,98, Bundesweit 1:3,947).

Entsprechend wird in Brandenburg an den Pflegebedürftigen gespart: Die Kosten der Hilfe zur Pflege betragen pro Person nur 388 EUR, während im Bundesdurchschnitt dafür 710 EUR ausgegeben werden!

Der Mangel an Pflegepersonen wird noch einmal anwachsen, wenn nicht klar dagegen gesteuert wird. Ein wesentlicher Grund, warum Pflegepersonen ihren Beruf verlassen, sind die ständige Überlastung und das Gefühl, den alten Menschen aufgrund der Unterbesetzung nicht gerecht werden zu können. Nur durch klare Signale, dass der ständige Personalmangel beseitigt wird, können die Beschäftigten in der Pflege gehalten und neue gewonnen werden!

Es gibt klare wissenschaftliche Erkenntnisse, wieviel Personal für eine gute Pflege in Heimen erforderlich ist (sog. Rothgang-Studie).



Das Land muss im Rahmen seiner Möglichkeiten klare Standards setzen, dass ausreichend Personal eingesetzt werden muss, und sich im Bund dafür stark machen, dass eine Personalbemessung auf Grundlage der Rothgang-Zahlen umgesetzt wird!

Wir fordern einen guten Personalschlüssel, damit in Brandenburg eine gute Pflege und Versorgung gewährleistet wird.

8. Eine starke Willkommenskultur in Brandenburg

Der demographische Wandel führt zu einer Alterung der Bevölkerung in Brandenburg. Schon heute sind die Menschen hier im Durchschnitt ca. 3 Jahre älter als im Bundesdurchschnitt. Für die Zukunft Brandenburgs und seiner Bewohner:innen braucht das Land daher Zuwanderung – aus anderen Bundesländern oder aus dem Ausland. Dafür braucht es eine Offenheit und eine starke Willkommenskultur.

Das gilt auch und gerade in den Betrieben. Wenn Menschen aus anderen Orten und mit anderen Erfahrungen zu uns kommen, braucht es Ankommen, Kennenlernen, Sprachkurse, Einarbeitung, und manchmal auch Konfliktbearbeitung. Das ist normal und muss mit eingeplant werden, um Enttäuschungen und Verärgerung auf allen Seiten zu vermeiden, diese neuen Kolleg:innen bei uns zu halten und sie gut in die Belegschaften zu integrieren.

Wir freuen uns über alle Menschen, die nach Brandenburg kommen, um hier zu arbeiten und zu leben – egal ob als Geflüchtete oder angeworbene Fachkräfte. Das Land muss die Willkommenskultur fördern. Damit sich die neuen Kolleg*innen wohlfühlen und die vorhandenen Kolleg:innen mit ihnen, muss das Land genügend Geld für ihre Integration in der Arbeit bereitstellen.

Ansprechpartner:innen:

Bereich Gesundheit und Altenpflege:

Gisela Neunhöffer, stellv. Landesfachbereichsleitung Gesundheit, soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft, gisela.neunhoeffer@verdi.de, Mobil: 0171 / 9077415

Bereich Bildung und Soziales:

Jana Seppelt, Landesfachbereichsleitung Gesundheit, soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft, jana.seppelt@verdi.de, Mobil: 0151 / 15 94 88 42

Josephine Roscher, Gewerkschaftssekretärin Erziehung, Bildung und soziale Arbeit, josephine.roscher@verdi.de, Mobil: 0151 / 14385538