



HESSISCHER LANDTAG

09. 07. 2019

Kleine Anfrage

Yanki Pürsün (Freie Demokraten) vom 11.06.2019

Situation der Pflege in Hessen

und

Antwort

Minister für Soziales und Integration

Die Kleine Anfrage beantworte ich wie folgt:

Frage 1. Wie hoch schätzt die Landesregierung den zusätzlichen Fachkräftebedarf in der Pflege aktuell und perspektivisch für die nächsten 15 Jahre ein?

Der hessische Pflegemonitor (www.hessischer-pflegemonitor.de) gibt Auskunft über die Fachkraftbedarfe in den Versorgungssektoren Krankenhaus und Altenpflege. Derzeit werden die Datenbestände des Hessischen Pflegemonitors aktualisiert; mit einer Veröffentlichung ist zum Herbst des Jahres zu rechnen. Insofern kann die Frage aktuell nur auf der Basis der Daten 2016 beantwortet werden.

Im Jahr 2016 konnte die Nachfrage nach Pflegefachkräften nicht gedeckt werden. Die Nachfrage wächst seit Jahren schneller als die Ausbildungskapazitäten steigen. Anwerbung bzw. ausländische Fachkräfte tragen ebenfalls zur Deckung der Nachfrage bei.

Im Jahr 2016 ergab sich für die verschiedenen Berufsgruppen in der Pflege eine Lücke zwischen Nachfrage und Angebot: bei den staatlich anerkannten Altenpflegerinnen und Altenpflegern betrug die rechnerische Lücke zwischen Nachfrage und Angebot 2.576 Köpfe und bei den staatlich anerkannten Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflegerinnen und -pflegern betrug die Lücke 1.791 Köpfe.

Zukünftige Fachkräftebedarfe werden angesichts des demografischen Wandels und des stetigen Anstiegs der pflegebedürftigen Personengruppen über 60 Jahren im Pflegemonitor nur für den Versorgungssektor der Altenpflege errechnet.

Der zukünftige Fachkräftebedarf im Versorgungssektor der ambulanten und stationären Langzeitpflege (Altenpflege) ergibt sich zum einen aus der Notwendigkeit, Fachkräfte, die altersbedingt aus dem Beruf ausscheiden, zu ersetzen sowie angesichts der steigenden Zahlen von pflegebedürftigen Personen zusätzliche Erweiterungsbedarfe bestehen.

Nach den Berechnungen des Jahres 2016 werden hessenweit in den Einrichtungen der ambulanten und stationären Altenpflege bis zum Jahr 2030 insgesamt 9.859 Altenpfleger/innen und bis zum Jahr 2035 sogar 12.964 Altenpfleger/-innen benötigt, um die bestehende Versorgungsqualität fortzuschreiben. Bezogen auf den Beschäftigtenstand im Altenpflegesektor entspricht dies einem benötigten Aufwuchs an Fachkräften bis 2035 im Umfang von 104%. D.h. der Beschäftigtenstand in Vollzeitäquivalenten muss bis 2035 rund verdoppelt werden.

Frage 2. Beabsichtigt die Landesregierung, ein Expertengremium (Landespflegekonferenz, Runder Tisch Pflege o.ä.) einzurichten, das sich intensiv mit den drängenden Herausforderungen in der Pflege beschäftigt und zeitnah Lösungswege erarbeitet?

Frage 3. Beabsichtigt die Landesregierung die Pflegebranche mehr als bisher in den politischen Entscheidungsprozess einzubinden?
Wenn ja, auf welche Weise, wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 2 und 3 werden aufgrund des Sachzusammenhangs wie folgt gemeinsam beantwortet:

Die Landesregierung hat bereits 1996 den Fachbeirat Pflege gegründet (StAnz. 10/1996 S. 780), der seit vielen Jahren die Landesregierung kompetent und engagiert in Fragen der Pflege in verschiedenen Sektoren und der Pflegeausbildung berät. Seine Expertise hat sich bewährt und wird eng in Gesetz- oder Ordnungsverfahren eingebunden (aktuell Evaluierung der Weiterbildungs- und Prüfungsverordnung Pflege).

Darüber hinaus besteht der gesetzlich erforderliche Landespflegeausschuss, der die Aufgabe hat, ebenfalls die Landesregierung in Fragen der Entwicklung der Pflegeversicherung und der Versorgung nach SGB XI zu beraten.

Die Landesregierung ist also auf unterschiedlichen Ebenen stets an einer engen Einbindung von Partnern und ihrer Expertise interessiert. Die Pflegebranche ist bereits auf vielfältige Weise partnerschaftlich in politische Beratungs- und Entscheidungsprozesse eingebunden. Aktuell liegt ein Schwerpunkt der Zusammenarbeit und engen Abstimmung auf der gemeinsamen Umsetzung der neuen Pflegeausbildung.

Frage 4. Welche Fachabteilung verantwortet im Sozialministerium mit wie vielen Mitarbeitern in welchen Funktionen und mit welchen Vakanzen den Bereich Pflege?

Das Thema Pflege ist vielfältig und betrifft verschiedene Themenbereiche von Seniorenpolitik, Ordnungsrecht (Hessisches Betreuungs- und Pflegegesetz), Leistungsrecht (SGB XI und SGB V, Krankenhausfinanzierung), Fachkräftesicherung (Anwerbung, Ausbildung) bis hin zum Berufsrecht (Sicherstellung der grundständigen Ausbildung). Dieser sektorenübergreifende Bezug spiegelt sich auch in der Geschäftsverteilung des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration wider. Das Thema Pflege wird durch verschiedene Referate, die mit oben genannten Themen befasst sind, verantwortet.

Frage 5. Beabsichtigt die Landesregierung den Pflegefachkräften mehr Kompetenzen einzuräumen, wie dies beispielsweise in anderen europäischen Ländern praktiziert wird?
Wenn ja, in welchem Umfang, wenn nein, warum nicht?

Die Landesregierung hat in der Frage, Pflegekräften mehr Kompetenzen einzuräumen, keine Zuständigkeit. Sie liegt beim Bund.

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem neuen Pflegeberufegesetz die berufliche Ausbildung in den Pflegeberufen EU-konform neu geregelt und sich gegen eine Vollakademisierung – wie in anderen europäischen Ländern – entschieden. Er definiert mit dem neuen Pflegeberufegesetz erstmalig die vorbehaltenen Tätigkeiten von Pflegefachkräften.

Ergänzend zur grundständigen neuen beruflichen Pflegeausbildung hat der Bund die rechtlichen Voraussetzungen geschaffen, ein primär qualifizierendes Pflegestudium (B.A.) für Abiturientinnen und Abiturienten nach bundeseinheitlichen Vorgaben zu etablieren. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Modellprojekte in Abstimmung mit der Bundesregierung zu entwickeln, die das Kompetenzprofil der ausgebildeten oder studierten Fachkräfte auch auf den Bereich heilkundlicher Tätigkeiten ausweiten können.

Frage 6. Wie effektiv hat sich in den letzten zwei Jahren die Anwerbung von Pflegekräften aus welchen Ländern entwickelt?

Die Zahl der Antragsverfahren ist stetig steigend und hat sich in den letzten Jahren insbesondere bei Anträgen aus Drittstaaten deutlich erhöht. Hierzu wird auf die Anlage 1 verwiesen.

Die antragsstellenden Personen hatten ihre Ausbildungen in folgenden Ländern abgeschlossen:

Land	2016	2017	2018
Afghanistan	0	3	2
Ägypten	0	1	0
Albanien	6	17	27
Argentinien	0	0	0
Algerien	1	0	0
Armenien	1	1	3
Aserbaidshjan	0	0	0
Äthiopien	0	6	3
Australien	0	0	0
Belgien	0	0	0

Land	2016	2017	2018
Bolivien	0	0	1
Bosnien und Herzegowina	311	361	379
Brasilien	16	42	11
Bulgarien	13	9	15
Chile	0	0	1
China	2	10	23
Dänemark	0	0	0
Dom. Republik	0	1	1
Ecuador	0	0	0
Eritrea	1	3	0
Estland	0	0	0
Finnland	0	0	1
Frankreich	3	0	3
Gabun	1	0	0
Georgien	1	2	6
Ghana	0	1	2
Griechenland	18	14	11
Guinea	0	0	1
Indien	8	22	90
Indonesien	0	0	1
Irak	0	3	2
Iran	4	10	8
Irland	0	0	1
Island	0	0	0
Israel	2	0	0
Italien	17	16	23
Jamaika	0	0	0
Japan	2	0	1
Jemen	1	0	0
Jordanien	9	12	17
Kamerun	1	2	3
Kanada	0	2	2
Kasachstan	9	6	16
Kenia	0	2	1
Kirgistan	0	0	1
Kolumbien	1	8	4
Kongo	1	0	0
Korea	2	0	0
Kosovo	15	11	23
Kroatien	38	37	52
Kuba	2	1	2
Lettland	7	11	12
Libanon	0	0	2
Litauen	6	7	6
Luxemburg	0	1	0
Malaysia	1	0	0
Malta	0	1	0
Mauritius	0	0	1
Marokko	3	2	2
Mazedonien	17	25	25
Mexiko	1	0	17

Land	2016	2017	2018
Moldau	7	9	15
Mongolei	0	0	1
Montenegro	15	6	8
Myanmar	0	0	1
Nepal	1	0	3
Niederlande	7	5	0
Norwegen	0	0	0
Österreich	26	6	4
Pakistan	2	4	2
Palästinensische Gebiete	2	0	0
Peru	1	0	1
Philippinen	42	57	249
Polen	68	45	31
Portugal	11	2	1
Puerto Rico	0	0	1
Rumänien	141	128	125
Russland	8	8	10
Schweden	0	1	0
Schweiz	1	4	4
Serbien	335	477	576
Sierra Leone	0	0	0
Singapur	1	0	0
Slowakische Republik	5	8	4
Slowenien	2	5	7
Spanien	40	30	39
Somalia	0	1	0
Sri Lanka	1	0	0
Südafrika	0	0	1
Südkorea	0	0	1
Syrien	2	11	13
Tadschikistan	1	0	0
Taiwan	0	0	0
Thailand	0	1	1
Togo	0	1	0
Tschechische Republik	3	3	2
Tunesien	1	2	8
Türkei	2	2	7
Uganda	0	1	1
Ukraine	13	23	35
Ungarn	43	35	26
USA	2	2	4
Usbekistan	0	0	0
Venezuela	0	1	2
Vereinigtes Königreich	1	1	3
Vietnam	20	0	1
Weißrussland	3	2	2
Summen:	1328	1531	1991

Die größten Gruppen in den beiden vergangenen Jahren sind der Anlage 2 zu entnehmen.

Frage 7. Wie lange dauern zurzeit die Anerkennungsverfahren von Bewerbern aus den verschiedenen Ländern? Bitte, wenn möglich, nach Ländern und Verfahrensdauer detailliert darstellen.

Die Anerkennungsverfahren sind bei Ausbildungen außerhalb der EU (Drittstaaten) grundsätzlich immer Einzelfallprüfungen. Hier wird die ausländische Ausbildung mit der deutschen Ausbildung auf wesentliche Unterschiede von der zuständigen Landesbehörde (Regierungspräsidium Darmstadt) geprüft. Werden wesentliche Unterschiede festgestellt, die nicht durch Berufserfahrung ausgeglichen werden können, hat der Antragsteller die Möglichkeit zwischen einem Anpassungslehrgang oder eine Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung zu wählen.

Die Verfahrensdauer von der ersten Kontaktaufnahme bis zur Erlaubniserteilung ist von einer Reihe von Faktoren beeinflusst.

Wenn eine direkte Anerkennung möglich ist und alle erforderlichen Unterlagen vorliegen kann ein Antragsverfahren innerhalb weniger Wochen abgeschlossen sein.

In rund zwei Drittel der Antragsverfahren sind jedoch, auch wenn alle Dokumente vollständig vorliegen, Anpassungsmaßnahmen notwendig.

Diese Anpassungsmaßnahmen können aufgrund der individuell unterschiedlichen Berufserfahrungen oder ausländischen Ausbildungsregelungen eine zeitlich sehr große Variabilität aufweisen.

Antragstellerinnen und Antragsteller, die die Möglichkeit einer Eignungs- oder Kenntnisprüfung wählen, entscheiden sich überwiegend dafür, zunächst einen mehrwöchigen Vorbereitungslehrgang zu absolvieren und nehmen erfahrungsgemäß hierfür auch entsprechende Wartezeiten für die Teilnahme an einem solchen Angebot in Kauf.

Das Organisieren und Durchführen der Eignungs- und Kenntnisprüfungen ist in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen umfangreich reglementiert und nimmt auch von Seiten der beteiligten Ausbildungsstätten mehrere Wochen Vorlaufzeit in Anspruch.

Anpassungslehrgänge dauern zumeist zwischen sechs und achtzehn Monaten. Aufgrund der Vielzahl an Anerkennungsverfahren gibt es auch in diesen Fällen Wartezeiten für einen entsprechenden Lehrgangplatz.

Sofern entscheidungsrelevante Dokumente nicht vorliegen, jedoch nachgereicht werden können, liegt es in der Regel im Verantwortungsbereich der Antragsteller, in welchem Maß es hierdurch zu Verzögerungen kommt. Sofern entscheidungsrelevante Dokumente nicht vorgelegt werden können, hat dies entsprechenden Einfluss auf das Entscheidungsergebnis, und gegebenenfalls auf die Dauer der Verfahren, wenn längere Anpassungsmaßnahmen festgelegt werden müssen.

Frage 8. An welchen digitalen und anderen Lösungen arbeitet die Landesregierung, um Pflegekräfte von Bürokratie zu entlasten?

Der Hessische Koalitionsvertrag sieht vor, dass die Landesregierung auch in der Pflege die Chancen der Digitalisierung bei gleichzeitiger Wahrung des Datenschutzes nutzen will.

Die Hessische Landesregierung hat bereits 2013 das Bundesprojekt der damaligen Pflegebeauftragten der Bundesregierung, Frau Prof. Beikirch, zur „Entbürokratisierung der Pflegedokumentation“ sehr begrüßt und über die Hessische Betreuungs- und Pflegeaufsicht beim Regierungspräsidium Gießen das Projekt mit einer Landeskoordinatorin unterstützt und gemeinsam mit den Verbänden in Hessen umgesetzt. Die Hessische Betreuungs- und Pflegeaufsicht berichtet, dass der Anteil der auf die neue Dokumentation umgestellten Einrichtungen inzwischen deutlich über 50 % liegt. Durch die gesetzlichen Änderungen des Pflegestärkungsgesetz II (neues Begutachtungsverfahren, neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff) waren in Folge die Fortbildungsbedarfe hier zu konzentrieren. Das Entbürokratisierungsprojekt muss erneut ins Bewusstsein gebracht werden, um möglichst eine flächendeckende Umsetzung zu erreichen.

Deshalb begrüßt die Landesregierung die Vereinbarungen der AG 3 der Konzentrierten Aktion Pflege (Innovative Versorgungskonzepte und Digitalisierung). Sie sehen unter anderem vor, dass das im Rahmen des Projekts „Entbürokratisierung der Pflegedokumentation“ entwickelte Strukturmodell weiter in die Fläche getragen werden soll, elektronische Formen der Dokumentation und Abrechnung mit Pflege- und Krankenkassen entwickelt werden sollen und neue Technologien – wie vernetzte Touren- und Dienstplanung, mobile elektronische Dokumentationssysteme, Einbindung in die Telematik - nutzbar gemacht werden sollen. Mit dem Pflegepersonalstärkungsgesetz schafft der Bund Fördermöglichkeiten für diesen Themenbereich.

Frage 9. Wie beurteilt die Landesregierung die derzeitigen Arbeitsbedingungen in der Pflege?

Gut 400.000 Beschäftigte leisten täglich und rund um die Uhr wertvolle und unverzichtbare Arbeit im Bereich Pflege und Gesundheit in Hessen. Sie sind vielfältigen beruflichen Belastungen ausgesetzt. Aus der Perspektive des staatlichen Arbeitsschutzes sind im Bereich der Pflege unterschiedliche Belastungskonstellationen von Bedeutung, die von den Beschäftigten als beeinträchtigend erlebt werden. Dies sind sowohl psychische Belastungsfaktoren wie Arbeitsunterbrechungen, emotionale Belastungen und hohe Arbeitsdichte als auch körperliche Belastungsmomente. Hier spielt beispielsweise schweres Heben und Tragen eine Rolle, was zu einem erhöhten Anteil von Muskel- und Skeletterkrankungen beim Pflegepersonal führen kann. Zusätzliche Belastungen entstehen auch durch Arbeitszeitorganisation wie Nacht- und Schichtarbeit sowie Wochenendarbeit. Auch wird es zunehmend schwieriger und langwieriger, freierwerdende oder zusätzliche Pflegestellen zu besetzen, so dass häufig Mehrarbeit erforderlich ist, um die Versorgung sicherzustellen.

Um hier vorzubeugen, sind arbeitsschutzrechtliche Vorgaben einzuhalten, ein mitarbeiterorientiertes, gesundheitsförderndes Führungsklima zu gestalten und ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu installieren. Dies muss ergänzt werden durch Strategien der Fachkräftesicherung, an erster Stelle der Ausweitung der Ausbildung und auch durch Anwerbung ausländischer Fachkräfte.

Die Landesregierung begrüßt deshalb ausdrücklich die Vereinbarungen der Konzertierten Aktion Pflege, die mehrere Handlungsfelder beschreiben, um zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen mittelbar oder unmittelbar beizutragen: Mehr ausbilden (AG 1), mehr Gesundheitsschutz und bessere Arbeitsorganisation (AG 2), mehr zeitliche Entlastung durch digitalisierte und verschlankte Dokumentations- und Abrechnungsverfahren (AG 3), mehr Pflegekräfte aus dem Ausland (AG 4) und bessere Entlohnungsbedingungen in der Pflege (AG 5).

Frage 10. Welche Maßnahmen plant die Landesregierung, um die Attraktivität der Pflegeausbildung zu erhöhen?

Die Hessische Landesregierung setzt sich bereits seit vielen Jahren immer wieder dafür ein, dass das Berufsbild der Pflegeberufe zutreffend dargestellt wird und insbesondere bestehende Vorurteile abgebaut werden. Hier sind alle Ausbildungspartner gefordert, z.B. indem gute praktische Ausbildungsverhältnisse mit ausreichender Praxisanleitung bereitgestellt werden. Ein Beitrag der Hessischen Landesregierung zur Steigerung der Attraktivität der Altenpflegeausbildung stellte die zum Schuljahr 2016/17 eingeführte ausbildungsintegrierte berufsbezogene Sprachförderung dar, die auch dazu führt, die Qualität der Ausbildung zu verbessern, die Lernbegleitung zu optimieren und das Ausbildungssystem strukturell so weiter zu entwickeln, dass auch Auszubildenden, die einen zusätzlichen Unterstützungsbedarf aufweisen, ermutigt werden, eine Altenpflegeausbildung aufzunehmen. Die Hessische Landesregierung beabsichtigt deshalb, die bestehende Fördermöglichkeit der ausbildungsintegrierten berufsbezogenen Sprachförderung auf die neue Pflegeausbildung auszuweiten.

Die neue Pflegeausbildung stellt einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität dar:

- Die Ausbildung zum Pflegefachfrau/-mann führt zu einem EU weit anerkannten Abschluss, der dazu berechtigt, die vorbehaltenen Tätigkeiten in allen Sektoren der Pflege auszuüben. Damit sind vielfältige Anschluss und Weiterbildungsmöglichkeiten verbunden.
- Es besteht bundesweit Schulgeldfreiheit und die Pflicht zur Gewährung einer angemessenen Ausbildungsvergütung, die im Rahmen der Finanzierungsregeln den ausbildenden Einrichtungen erstattet werden – im ersten Jahre der Ausbildung auch ohne Anrechnung einer Wertschöpfung. Dabei sind tarifrechtlich begründete Ausbildungsvergütungen immer angemessen. Bei der neuen Finanzierung gibt es keinen wirtschaftlichen Grund mehr, keine angemessene Ausbildungsvergütung zu gewähren.
- Mit Einführung eines berufszulassenden Pflegestudiums werden attraktive Ausbildungsangebote für die Zielgruppe der Abiturienten entstehen.

Deshalb wird der Schwerpunkt der geplanten Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Attraktivität der Ausbildung darauf liegen, die neue Ausbildung in Hessen gut umzusetzen, vertrauensvoll und transparent mit allen Ausbildungspartnern zusammenarbeiten, gute Lösungen für eine gelingende Umsetzung zu finden, die Pflegeschulen und Einrichtungen in dem Übergang zu unterstützen und weiter für diesen wertvollen Beruf zu werben.

Wiesbaden, 3. Juli 2019

Kai Klose

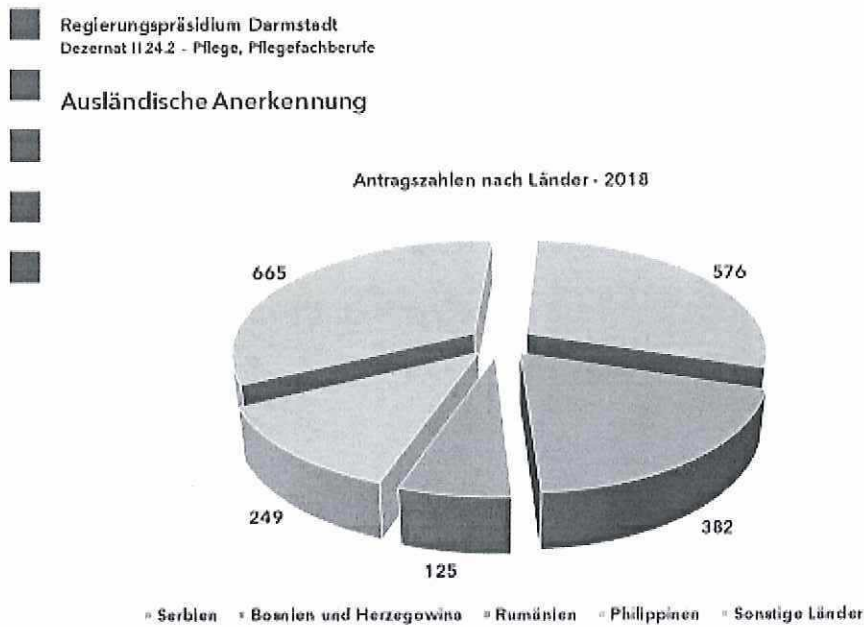
Anlagen

- Regierungspräsidium Darmstadt
Dezernat II 24.2 - Pflege, Pflegefachberufe
- Ausländische Anerkennung



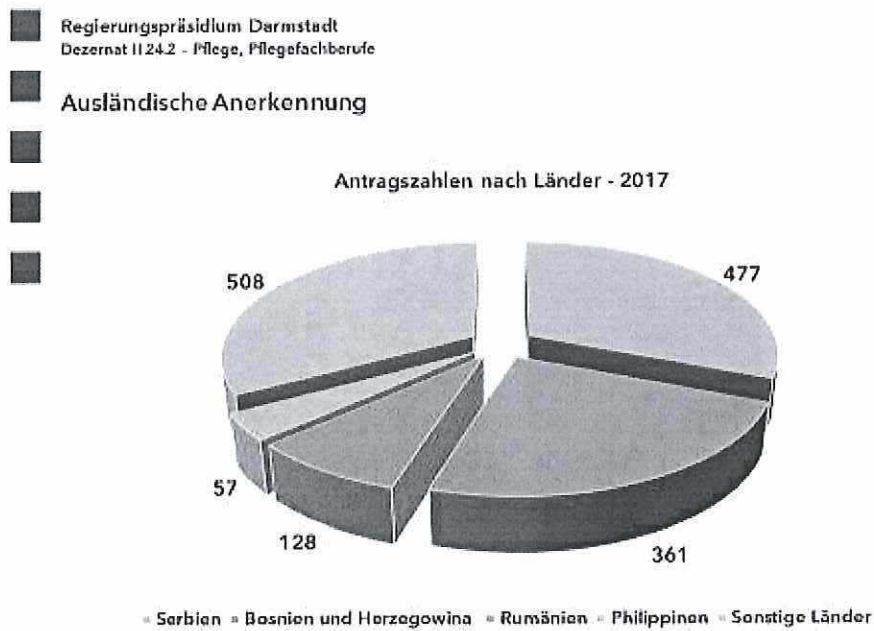
17.06.2019

Die größten Gruppen in den vergangen zwei Jahren waren:



17.06.2019

3



17.06.2019

2