

## **Antrag**

**der Abg. Rainer Hinderer u. a. SPD**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Ministeriums für Soziales und Integration**

### **Pflegepersonalsituation und -suche an Krankenhäusern in Baden-Württemberg**

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,

1. wie der derzeitige Stand der Umsetzung der mit Wirkung zum 1. Januar 2019 verbindlichen Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Bereichen in Krankenhäusern in Baden-Württemberg ist und welche Maßnahmen diesbezüglich bereits von den Krankenhäusern ergriffen wurden;
2. welche Zahlen für das erste Quartal 2019 hinsichtlich der Schichten, in denen die Pflegepersonaluntergrenzen in den bereits definierten Geltungsbereichen der Verordnung (Geriatric, Unfallchirurgie, Kardiologie, Intensivmedizin) an Krankenhäusern in Baden-Württemberg unterschritten wurden, vorliegen und welche Vergütungsabschlüsse daher für die Krankenhäuser absehbar werden;
3. wie sich die derzeitige Personalsituation für Pflegekräfte an Krankenhäusern in Baden-Württemberg insgesamt darstellt (wie viele Stellen beispielsweise an den Krankenhäusern derzeit vakant sind und wie lange Stellen in diesem Bereich durchschnittlich vakant sind);
4. welche Kenntnisse ihr zu Pflegekräften aus Leiharbeitsfirmen bzw. Soloselbstständigen an Krankenhäusern in Baden-Württemberg vorliegen und inwieweit es zum Erreichen der vorgegebenen Pflegepersonaluntergrenzen für pflegeintensive Krankenhausbereiche in den Krankenhäusern in Baden-Württemberg zu einem Anstieg der Zahl dieser teuren Fachkräfte gekommen ist;
5. welche innovativen Methoden ihr aus den Krankenhäusern in Baden-Württemberg zur Gewinnung von Pflegekräften vor dem Hintergrund eines angespannten Arbeitsmarktes bekannt sind;

6. ob ihr bekannt ist, dass zur Anwerbung von notwendigen Pflegefachkräften an Krankenhäusern in Baden-Württemberg übertarifliche Zulagen gezahlt werden;
7. wie sie die Entwicklung beurteilt, dass immer mehr Krankenhäuser in Baden-Württemberg Pflegekräfte im Ausland rekrutieren und welche aktuellen Zahlen ihr hierzu vorliegen;
8. welche Kenntnisse ihr zu dem dauerhaften Verbleib von aus dem Ausland rekrutierten und eingearbeiteten Pflegekräften in Deutschland vorliegen bzw. nach welcher Zeit diese Pflegekräfte durchschnittlich in ihr Herkunftsland zurückkehren;
9. welche Vorteile sie sieht, wenn aus dem Ausland rekrutierte Pflegekräfte in ihrer Heimatregion vor Ort bereits auf den Einsatz in Deutschland vorbereitet und nicht erst in Deutschland eingearbeitet werden;
10. welche Kenntnisse ihr zur Maßnahme der Rückgewinnung von ehemaligem Personal, das beispielsweise in Elternzeit oder in anderen Freistellungsphasen ist, für die Krankenhäuser in Baden-Württemberg vorliegen;
11. welche Vorüberlegungen, Maßnahmen und konkreten Pläne sie für Baden-Württemberg hinsichtlich der Einführung einer ab 2020 für alle medizinischen Bereiche im Krankenhaus geltenden, verbindlichen Personaluntergrenze verfolgt.

28.06.2019

Hinderer, Kenner, Rolland, Rivoir, Selcuk, Wölflé SPD

### Begründung

Seit Jahren wird über die Pflegesituation und den drastischen Pflegekräftemangel in den Krankenhäusern berichtet, der laut Medien auch in Baden-Württemberg zu einem größer werdenden Wettbewerb um Pflegekräfte zwischen den Krankenhäusern und zu zunehmenden Sorgen um den Erhalt der Versorgungssicherheit führt (siehe beispielsweise Stuttgarter Nachrichten vom 21. Mai 2019). Problematisch ist, dass die Suche nach qualifiziertem Personal immer schwieriger wird, was auch ein zentrales Ergebnis des BWKG-Indikators aus dem Januar 2018 war. In einer gemeinsamen Pressemitteilung im März 2018 forderten BWKG und KVBW Bund und Land dringend zum Handeln auf. Mit Wirkung zum 1. Januar 2019 sind nun verbindliche Pflegepersonaluntergrenzen für pflegeintensive Krankenhausbereiche festgelegt worden und pro Quartal müssen Krankenhäuser sämtliche Schichten, in denen die Pflegepersonaluntergrenzen in den bereits definierten Geltungsbereichen der Verordnung (Geriatric, Unfallchirurgie, Kardiologie, Intensivmedizin) unterschritten werden, melden.

Der Berichts Antrag soll für Baden-Württemberg die aktuelle Pflegepersonalsituation erfassen sowie erfragen, inwieweit Praktiken wie etwa die Zahlung höherer Zulagen oder die Suche nach Personal im Ausland angewandt werden und welchen Standpunkt die Landesregierung diesbezüglich hat. Weiterhin soll beleuchtet werden, welche konkreten Pläne und Maßnahmen die Landesregierung hinsichtlich der Pflegepersonalsituation an Krankenhäusern in Baden-Württemberg zukünftig verfolgt.

## Stellungnahme

Mit Schreiben vom 25. Juli 2019 Nr. 52-0141.5-016/6475 nimmt das Ministerium für Soziales und Integration zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,*

- 1. wie der derzeitige Stand der Umsetzung der mit Wirkung zum 1. Januar 2019 verbindlichen Pflegepersonaluntergrenzen in pflegesensitiven Bereichen in Krankenhäusern in Baden-Württemberg ist und welche Maßnahmen diesbezüglich bereits von den Krankenhäusern ergriffen wurden;*
- 2. welche Zahlen für das erste Quartal 2019 hinsichtlich der Schichten, in denen die Pflegepersonaluntergrenzen in den bereits definierten Geltungsbereichen der Verordnung (Geriatric, Unfallchirurgie, Kardiologie, Intensivmedizin) an Krankenhäusern in Baden-Württemberg unterschritten wurden, vorliegen und welche Vergütungsabschläge daher für die Krankenhäuser absehbar werden;*

Die Fragen 1 und 2 werden wegen ihres Sachzusammenhangs zusammen beantwortet.

Die Krankenhäuser haben bis zum 15. April 2019 die Einhaltung der Pflegepersonaluntergrenzen in jedem pflegesensitiven Bereich an das Institut für das Entgeltssystem im Krankenhaus (InEK) übermittelt (quartalsweise Mitteilungspflicht gemäß § 7 Abs. 1 Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung – PpUGV). Gemeldet wurden hierbei die monatlichen Durchschnittswerte und die Anzahl der Schichten, in denen Pflegepersonaluntergrenzen nicht eingehalten worden sind.

Für den Zeitraum bis zum 31. März 2019 findet gemäß § 8 Abs. 1 PpUGV eine Übergangsregelung Anwendung, wonach keine Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung der Pflegepersonaluntergrenzen verhängt werden. Die Übergangsfrist ermöglicht den Krankenhäusern u. a. die Vornahme von strukturellen Anpassungen.

Das Thema war Gegenstand der Beratungen des Landeskrankenhausausschusses am 3. Juli 2019. Dort haben sowohl die Kassenverbände als auch die Baden-Württembergische Krankenhausgesellschaft (BWKG) eine erste Einschätzung zum Sachstand gegeben. Beide Seiten wie auch das Ministerium für Soziales und Integration waren dabei einvernehmlich der Auffassung, dass die Daten des ersten Quartals 2019 angesichts der erstmaligen Erhebung, damit verbundener Unklarheiten sowie der noch fehlenden Sanktionierung von Verstößen noch keine Qualität aufweisen, die eine belastbare Aussage zur Einhaltung der Personaluntergrenzen in Baden-Württemberg erlaubt. Es zeichnet sich jedoch ab, dass die baden-württembergischen Häuser im Vergleich zu Krankenhäusern anderer Bundesländer – wie erwartet – relativ gut abschneiden.

Für belastbare und differenzierte Aussagen bleiben die weiteren Datenerhebungen abzuwarten. Die Quartalsmeldungen für das zweite Quartal 2019 haben die Krankenhäuser bis Ende Juli 2019 vollständig vorzulegen.

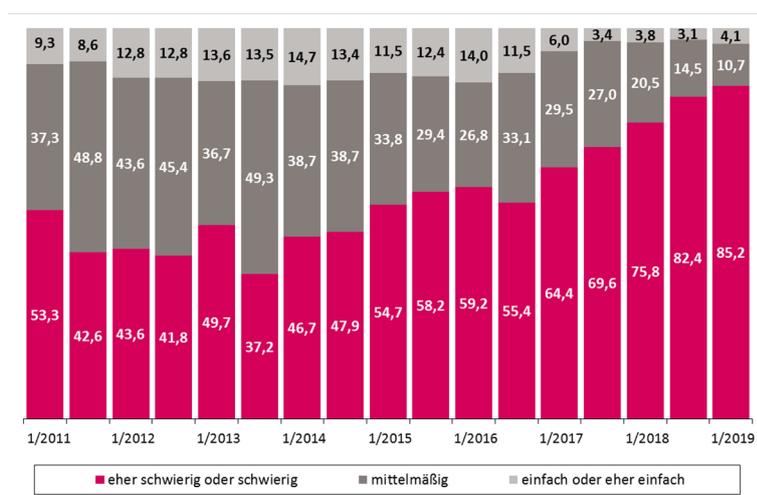
Sanktionsrelevant sind Unterschreitungen gemäß der PpUG-Sanktions-Vereinbarung vom 26. März 2019 nur dann, wenn die Unterschreitung im Monatsdurchschnitt besteht und kein Ausnahmetatbestand vorliegt. Sanktionen können entweder in Form von Vergütungsabschlägen oder einer Verringerung der Fallzahl vereinbart werden. Die Vereinbarung der Sanktionen erfolgt dabei jährlich auf Basis eines Wirtschaftsprüfer-Testats, welches das Krankenhaus gemäß § 5 Abs. 4 PpUG-Nachweis-Vereinbarung bis zum 30. Juni des Folgejahres vorlegen muss. Sanktionen für PpUG-Unterschreitungen im Jahr 2019 können somit erst im 2. Halbjahr 2020 vereinbart werden. Zum jetzigen Zeitpunkt können daher noch keine belastbaren Aussagen zur Höhe möglicher Sanktionen für Krankenhäuser getroffen werden.

3. wie sich die derzeitige Personalsituation für Pflegekräfte an Krankenhäusern in Baden-Württemberg insgesamt darstellt (wie viele Stellen beispielsweise an den Krankenhäusern derzeit vakant sind und wie lange Stellen in diesem Bereich durchschnittlich vakant sind);

Die Personalsituation für Pflegekräfte sowie Ärztinnen und Ärzte in Krankenhäusern ist nach Einschätzung des Ministeriums für Soziales und Integration sehr angespannt.

Nach Mitteilung der BWKG zeigen die Ergebnisse des BWKG-INDIKATORS 1/2019 sehr deutlich, dass es immer schwieriger wird, freie Stellen in der Pflege neu zu besetzen.

### Stellenbesetzung im Pflegedienst in den Krankenhäusern in Prozent



Quelle: BWKG-INDIKATOR 1/2019

4. welche Kenntnisse ihr zu Pflegekräften aus Leiharbeitsfirmen bzw. Soloselbstständigen an Krankenhäusern in Baden-Württemberg vorliegen und inwieweit es zum Erreichen der vorgegebenen Pflegepersonaluntergrenzen für pflegeintensive Krankenhausbereiche in den Krankenhäusern in Baden-Württemberg zu einem Anstieg der Zahl dieser teuren Fachkräfte gekommen ist;

Nach Auskunft der BWKG ist der Einsatz von externen Pflegekräften zur Kompensation von kurzfristigen Personalausfällen notwendig. In den baden-württembergischen Krankenhäusern ist der Anteil der Pflegekräfte ohne direktes Beschäftigungsverhältnis am gesamten Pflegedienst im Zeitraum von 2010 bis 2017 von 0,63 % auf 2,28 % angestiegen (Quelle: BWKG-Berechnung auf der Basis von Zahlen des Statistischen Bundesamtes). Ob die Einführung der Pflegepersonaluntergrenzen zu einem Anstieg von externen Pflegekräften geführt hat, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht beurteilt werden.

5. welche innovativen Methoden ihr aus den Krankenhäusern in Baden-Württemberg zur Gewinnung von Pflegekräften vor dem Hintergrund eines angespannten Arbeitsmarktes bekannt sind;

Der Personal- und Fachkräftemangel hat nach Aussagen der BWKG die Krankenhäuser in Baden-Württemberg dazu veranlasst, ihre Marke als Arbeitgeber auszubauen. Hierunter fallen unter anderem Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber, beispielsweise:

- Kostenübernahme für Fachweiterbildungen, Sprachkurse, Förderung eines berufs begleitenden Studiums, Traineeprogramme, Coaching
- Zuschüsse zum Umzug, Hilfe bei der Wohnungssuche, Mitarbeiterwohnungen, Zuschüsse für öffentliche Verkehrsmittel
- Personalgewinnungsprämien, Personalerhaltungsprämien, Übernahmegarantie und unbefristete Arbeitsverträge, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), übertarifliche Vergütung, Ausweitung unterstützender Dienste (z. B. Sekretariate, Pflegehilfen, Springerpool), Einspringzulagen, flexible Arbeitszeiten, Ausfallmanagement für kurzfristige Personalausfälle
- Krankenhauseigene Kindertagesstätten, Ansprachen/Mitarbeitergespräche während der Elternzeit
- Teamevents wie z. B. Firmenläufe.

Außerdem verfügen viele Krankenhäuser neben einer Karrierewebsite über einen eigenen Auftritt in den sozialen Medien, wie beispielsweise Facebook, XING oder kununu. Dort werden regelmäßig Blogposts, Unternehmensnews, Stellenanzeigen und Filme veröffentlicht. Darüber hinaus werden Online-Jobplattformen (z. B. Stepstone) genutzt, Personalagenturen und Headhunter beauftragt. Es werden auch sogenannte One-Click-Bewerbungen angeboten, z. B. die Bewerbung mit Hilfe eines spontanen Selfies, das direkt online an ein Krankenhaus gesendet werden kann. Die Vertreter der Krankenhäuser sind auch auf Ausbildungsmessen vertreten, bieten Tagespraktika im Rahmen von „Boys Days“ und Schulklassenführungen an. Zudem werden die Kampagnen beispielsweise mit Plakaten, sogenannten swing cards in öffentlichen Verkehrsmitteln, Gratispostkarten und regionaler Radiowerbung begleitet.

*6. ob ihr bekannt ist, dass zur Anwerbung von notwendigen Pflegefachkräften an Krankenhäusern in Baden-Württemberg übertarifliche Zulagen gezahlt werden;*

Es ist bekannt, dass in Baden-Württemberg vereinzelt übertarifliche Zulagen für Pflegefachkräfte gezahlt werden.

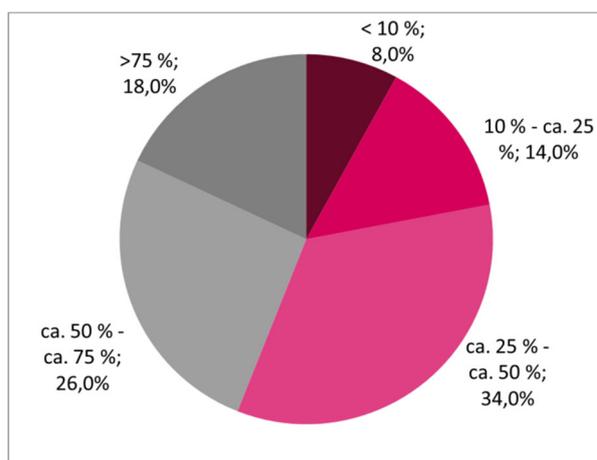
*7. wie sie die Entwicklung beurteilt, dass immer mehr Krankenhäuser in Baden-Württemberg Pflegekräfte im Ausland rekrutieren und welche aktuellen Zahlen ihr hierzu vorliegen;*

Der hohe Bedarf an Pflegekräften wird alleine durch in Deutschland ausgebildete Fachkräfte nur schwer zu decken sein. Das Rekrutieren von Pflegefachkräften aus dem Ausland kann daher ein Mittel sein, dem Fachkräftemangel in Deutschland entgegenzuwirken und den angespannten Arbeitsmarkt im Pflegesektor zu entlasten. Bereits jetzt sind ausländische Pflegefachkräfte ein wichtiger Baustein im Pflegesystem. Nach Angaben der Krankenhausgeschäftsführer haben 41,3 % der Krankenhäuser bereits ausländische Pflegefachkräfte angeworben (Quelle: BWKG-INDIKATOR 1/2019). Auch weiterhin soll den qualifizierten ausländischen Pflegerinnen und Pflegern deshalb eine schnelle Aufnahme der Berufstätigkeit ermöglicht werden, wobei eine gelingende Integration und Unterstützung bei den Verfahren zur Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen eine besondere Bedeutung zukommt. Neben der fachlichen, betrieblichen und sprachlichen Integration ist auch eine private Integration erforderlich, beispielsweise durch Integrationspaten oder Hilfe bei der Wohnungssuche. Aus Gründen des Patientenschutzes bleibt eine sorgfältige Prüfung der fachlichen Qualifikation sowie der Nachweis der erforderlichen Sprachkenntnisse auch in Zukunft unabdingbar.

8. welche Kenntnisse ihr zu dem dauerhaften Verbleib von aus dem Ausland rekrutierten und eingearbeiteten Pflegekräften in Deutschland vorliegen bzw. nach welcher Zeit diese Pflegekräfte durchschnittlich in ihr Herkunftsland zurückkehren;

Im Rahmen einer Frage für den BWKG-INDIKATOR 1/2019 gaben 44% der antwortenden Krankenhausgeschäftsführer an, dass von den angeworbenen ausländischen Fachkräften nach drei Jahren noch mehr als 50% im jeweiligen Krankenhaus tätig sind.

**Wie viele der ursprünglich angeworbenen Pflegefachkräfte sind nach drei Jahren noch im Krankenhaus tätig?**



Quelle: BWKG-INDIKATOR 1/2019

9. welche Vorteile sie sieht, wenn aus dem Ausland rekrutierte Pflegekräfte in ihrer Heimatregion vor Ort bereits auf den Einsatz in Deutschland vorbereitet und nicht erst in Deutschland eingearbeitet werden;

Eine Vorbereitung auf einen späteren Einsatz als Pflegekraft in Deutschland, die bereits im jeweiligen Heimatland beginnt, erachten wir grundsätzlich als sinnvoll. In Baden-Württemberg und anderen Ländern bieten verschiedene gewerbliche Dienstleister, die teilweise auch bundesweit operieren, ausländischen Pflegefachkräften bereits vor Ort in deren Herkunftsländern die Möglichkeit, sich auf einen Einsatz in Deutschland vorzubereiten. Dies kann – je nach Anbieter – pflegfachliche Vorbereitung, Sprachkurse sowie interkulturelles Training umfassen. Der Vorteil einer Vorbereitung noch im Heimatland liegt darin, dass die Pflegefachkräfte sich noch in ihrem gewohnten Umfeld befinden und voll auf die Erlernung der Kompetenzen konzentrieren können.

Die Aufnahme der beruflichen Tätigkeit ausländischer Pflegefachkräfte in Deutschland verzögert sich teilweise dadurch, dass diese noch nicht über das für die Erteilung der Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung erforderliche Sprachniveau verfügen. Die Pflegefachkräfte bereits in ihrem Heimatland über Sprachkurse sprachlich vorzubereiten, kann in dieser Hinsicht eine Lösung darstellen, insbesondere dann, wenn an die Sprachkurse eine Prüfung anschließt, deren Ergebnis auch im Anerkennungsverfahren berücksichtigt werden kann. Dienstleister, die im Auftrag baden-württembergischer Krankenhausträger oder Pflegeeinrichtungen tätig sind, führen im Rahmen der vorbereitenden Maßnahmen eine Vorauswahl durch und berücksichtigen nur jene ausländischen Pflegefachkräfte, für die auch tatsächlich die Chance einer Anerkennung und einer nachhaltig gelingenden Integration in Deutschland besteht. Dies trägt dazu bei, falsche Erwartungen und Enttäuschungen zu vermeiden, sowohl bei den Pflegekräften als auch bei den Arbeitgebern. Die Erfahrung der Dienstleister mit der Verfahrenspraxis der Anerkennungsbehörde kann für diese eine zusätzliche Ent-

lastung bedeuten. Dennoch bleibt es selbstverständlich unabdingbar, dass jeder Antrag auf Anerkennung als Einzelfall betrachtet und separat geprüft wird. Eine gute Vorbereitung auf die sprachlichen, interkulturellen und pflegefachlichen Gegebenheiten steigert die Chancen, dass ausländische Pflegekräfte sich hier wohl fühlen und Enttäuschungen sowie Überforderungen in der für sie neuen Umgebung vermieden werden. Sie trägt dazu bei, dass eine nachhaltige Integration gelingen kann. Eine Abschichtung dieser Vorbereitung, die bereits im Heimatland beginnt, kann dazu einen Beitrag leisten.

Nach Mitteilung der BWKG bestehen bei einem vollständigen Spracherwerb in Deutschland insbesondere für kleinere anwerbende Einrichtungen im ländlichen Raum Probleme. Für diese besteht keine Möglichkeit, die Pflegefachkräfte vor Ort in einem eigenen Sprachkurs zu qualifizieren. Sie müssen die Pflegefachkräfte zu zentral gelegenen Bildungseinrichtungen entsenden. Dies ist entweder mit einer internatsmäßigen Unterbringung oder mit Fahraufwand für die Fachkräfte verbunden. Wenn die ausländischen Fachkräfte einen Sprachkurs in größeren Städten mit attraktivem Umfeld und häufig auch Landesleuten vor Ort absolvieren, ist zudem die Motivation, danach eine Arbeitsstelle in eher ländlichen Gebieten anzutreten bzw. bei dieser zu bleiben, häufig sehr gering.

*10. welche Kenntnisse ihr zur Maßnahme der Rückgewinnung von ehemaligem Personal, das beispielsweise in Elternzeit oder in anderen Freistellungsphasen ist, für die Krankenhäuser in Baden-Württemberg vorliegen;*

Familienfreundliche Arbeitszeitsysteme gewinnen nach Auskunft der BWKG im Krankenhausmanagement an Bedeutung. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten etablieren viele Krankenhäuser zunehmend verlässliche und flexible Arbeitszeitsysteme. Hierbei werden verschiedene vereinbarkeitsorientierte Instrumente der Arbeitszeitgestaltung eingesetzt, z. B. verlässliche Dienstzeiten sowie FlexiDienste, Standby-Dienste/Jokerdienste, Abwesenheitsplanung, Wahlarbeitszeit, individuelle Jahresarbeitszeitkontingente und Teilzeitarbeit in Führungspositionen.

Bei den spezifischen Arbeitszeiten in Krankenhäusern entsprechen die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen oft nicht den Arbeitszeiten der Eltern. Deshalb bieten einige Krankenhäuser Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Form von betriebseigenen Kitas, Kinderbetreuungszuschüssen, Notfall- und Randzeitenbetreuung und Belegplätzen bei bestehenden Betreuungseinrichtungen an.

Um eine schnelle Rückkehr und Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu erreichen, führen einige Krankenhäuser bereits im Vorfeld Gespräche über eine gemeinsame Planung des Wiedereinstiegs und halten Kontakt zu den Mitarbeitern während der Elternzeit, z. B. in Form von gemeinsamen Betriebsausflügen.

*11. welche Vorüberlegungen, Maßnahmen und konkreten Pläne sie für Baden-Württemberg hinsichtlich der Einführung einer ab 2020 für alle medizinischen Bereiche im Krankenhaus geltenden, verbindlichen Personaluntergrenze verfolgt.*

Im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege wurden zusammen mit den Ländern und weiteren Partnern insgesamt 5 Arbeitsgruppen eingerichtet. Künftig soll u. a. ein am Bedarf orientierter Personalschlüssel eingeführt, die Anwerbung ausländischer Pflegekräfte beschleunigt und die Zahl der Auszubildenden und Ausbildungseinrichtungen gesteigert werden.

Das Pflegeberufegesetz ist ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Situation der Pflegekräfte. Ab dem Jahr 2020 startet die neue generalistische Pflegeausbildung in Baden-Württemberg, in der alle künftigen Pflegekräfte in den ersten beiden Jahren ihrer Ausbildung in Theorie und Praxis die gleichen Inhalte erlernen. Ist im Ausbildungsvertrag eine entsprechende Option vereinbart, können Auszubildende nach zwei Jahren wählen, ob sie die generalistische Pflegeausbildung fortsetzen oder sich auf die Bereiche Alten- oder Kinderkrankenpflege spezialisieren wollen.

Durch die generalistische Pflegeausbildung wird das Einsatzfeld der Pflegekräfte breiter und damit attraktiver, um mehr Auszubildende für die Pflege zu gewinnen. Außerdem wird eine hochschulische Pflegeausbildung möglich und Fachkräfte werden mehr Verantwortung übernehmen können. Damit leistet die Pflegeberufereform einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels.

Die Umsetzung der Pflegeberufereform ist in Baden-Württemberg unter Federführung des Ministeriums für Soziales und Integration in vollem Gange.

Lucha

Minister für Soziales  
und Integration