

Antrag

des Abg. Jochen Haußmann u. a. FDP/DVP

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration

Pflegekräftemangel

Antrag

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

1. wie sie die Attraktivität des Pflegeberufs fördert, um potenzielle Auszubildende langfristig an den Beruf zu binden (bitte Nennung konkreter Programme oder Initiativen, um zum Beispiel die Vereinbarkeit von Ausbildung in der Pflege und Familienverantwortung zu verbessern);
2. welche Rolle die Vergütung in der Pflegeausbildung spielt;
3. ob es Pläne gibt, die Anzahl der Ausbildungsplätze für Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte im Land zu erhöhen, unter Angabe wie dies erreicht werden soll, insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung der Personalbemessung nach § 113c SGB XI;
4. welche Möglichkeiten sie sieht, die Teilzeitausbildung in der Pflege zu fördern, auch im Hinblick auf die größtmögliche Flexibilität für die Pflegeschulen;
5. wie sie in den kommenden Jahren die Entwicklung der Lehrkräfte in den Pflegeschulen sieht;
6. wie sie die Weiterbildung und Karrieremöglichkeiten für Pflegefachkräfte verbessern möchte, um sie langfristig im Beruf zu halten;
7. wie viele Berufsabschlüsse aus dem Ausland (aufgeschlüsselt nach Ländern) in den Pflegeberufen in den Jahren 2019 bis 2023 unmittelbar bzw. mit Ausgleichsmaßnahmen anerkannt wurden;
8. wie sie die Ausbildung und den Einsatz von Pflegefachkräften aus dem Ausland unterstützt, um die Attraktivität des Berufs zu steigern;

Eingegangen: 17.8.2023 / Ausgegeben: 11.10.2023

*Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet
abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente*

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

9. wie sie sicherstellen wird, dass ausgebildete Pflegefachkräfte im Land bleiben und nicht in andere Bundesländer oder Länder abwandern;
10. wie sie gedenkt, den Bürokratieaufwand der Ausländerbehörden im Land zu reduzieren, um den Zugang ausländischer Pflegekräfte zu erleichtern und zu beschleunigen;
11. wie die konkrete Ausgestaltung der zentralen Stelle zur Bearbeitung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens umgesetzt werden wird (bitte mit Auflistung der Aufgaben, denen die angekündigten rund 30 Beschäftigten nachkommen sowie die Art der Vernetzung zwischen den beteiligten Einrichtungen wie Welcome-Centern und Ausländerbehörden);
12. wie sie gedenkt, die Gelder für die Personalkosten bereitzustellen, welche im aktuellen Haushalt noch nicht vorgesehen sind;
13. wie sich die Situation in den Ausländerbehörden in den letzten drei Jahren aus ihrer Sicht entwickelt hat, unter Abgabe einer Bewertung der darzustellenden Umstände sowie unter Nennung kurz-, mittel- und langfristig geplanter oder bereits in die Wege geleiteter Maßnahmen (bitte mit Darstellung der unbesetzten Stellen absolut und relativ gesehen [Angabe in Vollzeitäquivalenten] je Jahr sowie die Möglichkeit der digitalen Bearbeitung und behördenübergreifenden Erfassung und Vernetzung von Vorgängen – beispielsweise Anträge das Chancen-Aufenthaltsrecht betreffend, unter Darstellung der jeweils vorhandenen digitalen Infrastruktur auch die intra- und interbehördliche Kommunikation betreffend);
14. welche Ziele in welchem zeitlichen Rahmen sich der „Runde Tisch zur Fachkräftegewinnung“ im Bereich Gesundheit und Pflege gesetzt hat;
15. wer personell für den Runden Tisch vorgesehen ist.

18.8.2023

Haußmann, Fischer, Reith, Dr. Rülke, Haag, Dr. Timm Kern,
Brauer, Dr. Schweickert, Bonath, Heitlinger, Scheerer, Dr. Jung,
Fink-Trauschel, Hoher, Karrais FDP/DVP

Begründung

Die Pflegebranche steht seit geraumer Zeit vor schwerwiegenden Herausforderungen, die sich immer deutlicher auf die Gesundheitsversorgung unserer Bevölkerung auswirken. Der anhaltende Mangel an qualifiziertem Pflegepersonal führt zu einer zunehmenden Belastung der verbleibenden Pflegekräfte, einer eingeschränkten Betreuungsqualität und in einigen Fällen sogar zu einer Gefährdung der Patientensicherheit.

Der Mangel an Fachkräften hat direkte Auswirkungen auf die Betreuungsqualität und die Behandlungsergebnisse. Überlastete Pflegekräfte können nicht die notwendige Zeit und Aufmerksamkeit jedem einzelnen Patienten widmen, was zu einer suboptimalen Versorgung führen kann. Mit der alternden Bevölkerung steigt der Bedarf an Pflegeleistungen deutlich an. Ohne ausreichendes Personal wird es immer schwieriger, den steigenden Bedarf an Pflege zu decken. Lange Arbeitszeiten, physische und emotionale Belastungen, die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Faktoren, die potenzielle Fachkräfte von einer Karriere in der Pflege abhalten. Der Mangel an Pflegepersonal kann zu Versorgungslücken in bestimmten Regionen führen, insbesondere in ländlichen Gebieten, wo die Anziehungskraft für Pflegefachkräfte oft geringer ist. Ebenfalls die erschwerten Bedingungen für ausländische Fachkräfte in Deutschland in Arbeit zu kommen, tragen zur schwierigen Situation in der Pflege bei.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 2. Oktober 2023 Nr. 34-0141.5-017/5288 nimmt das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration im Einvernehmen mit dem Ministerium der Justiz und für Migration, dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und dem Ministerium für Finanzen zu dem Antrag wie folgt Stellung:

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

1. wie sie die Attraktivität des Pflegeberufs fördert, um potenzielle Auszubildende langfristig an den Beruf zu binden (bitte Nennung konkreter Programme oder Initiativen, um zum Beispiel die Vereinbarkeit von Ausbildung in der Pflege und Familienverantwortung zu verbessern);

Die Erhöhung der Attraktivität des Pflegeberufs ist ein zentrales Anliegen des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration, welches in verschiedenen Gremien mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport und dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus sowie den beteiligten Akteuren aus der Pflegeszene des Landes vorangebracht wird. Die Fachkräftesicherung in allen Gesundheits- und Pflegeberufen ist auch Gegenstand eines diesjährigen Beschlusses der Gesundheitsministerkonferenz, mit dem ein Maßnahmenbündel vereinbart wurde, wie der Gesundheitssektor insgesamt gestärkt werden kann. Parallel dazu werden verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Pflegeberufs regelmäßig in Bund-Länder-Gremien, mit den Schulaufsichtsbehörden und mit dem im Jahr 2020 durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration gegründeten „Arbeitskreis Umsetzung Pflegeberufereform“ entwickelt.

Als zentrale Bausteine haben sich insbesondere flächendeckende Angebote zur beruflichen Orientierung, die Stärkung der Ausbildung in Teilzeit, die Förderinstrumente der Einstiegsqualifizierung und Assistierten Ausbildung sowie die Förderung und Verbreitung guter betriebsinterner Maßnahmen herauskristallisiert.

Das Land stärkt gemeinsam mit den Partnern des Ausbildungsbündnisses Baden-Württemberg branchenübergreifend und mit einer Vielzahl an Maßnahmen die berufliche Orientierung und die berufliche Ausbildung. Davon profitiert auch die Pflegeausbildung bzw. das Berufsbild der Pflege. Ein Beispiel ist die vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderte „Initiative Ausbildungsbotschafter“. Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter sind Auszubildende, die an allgemeinbildenden Schulen ihre Berufe vorstellen und die Chancen mit einer beruflichen Ausbildung erläutern. Zudem werben im Rahmen der vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus finanzierten Ausbildungskampagne „gut ausgebildet“ Auszubildende als sogenannte Azubi-Influencerinnen/Influencer auf dem Instagram-Kanal @gutausbildet für ihre Berufsausbildung. Darunter sind auch zwei Auszubildende der generalistischen Pflegeausbildung. Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration, das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport und das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus loten derzeit aus, wie im Rahmen der oben genannten Maßnahmen die Sichtbarkeit und Attraktivität der generalistischen Pflegeausbildung bei Schülerinnen und Schülern weiter erhöht werden kann. Bezüglich der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie ist insbesondere die Möglichkeit zu erwähnen, eine Teilzeitausbildung zu absolvieren. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus fördert das Netzwerk Teilzeitausbildung und wirkt darauf hin, dieses Ausbildungsmodell bekannter zu machen.

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

An den öffentlichen beruflichen Schulen finden jährlich Informationsveranstaltungen und Tage der offenen Tür statt, zu denen gezielt potenzielle Auszubildende aus der Region über die Schulen eingeladen werden. Darüber hinaus sind die öffentlichen Pflegeschulen mit ihrem Angebot bei regionalen Ausbildungsmessen vertreten. Überdies werden in den beruflichen Vollzeitschularten – insbesondere im Bereich des sogenannten Übergangsbereichs – die Chancen und Perspektiven des Berufsbilds Pflege aufgezeigt.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration und das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport bewerben in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) die beiden gesetzlich zur Verfügung stehenden Förderinstrumente Einstiegsqualifizierung und Assistierte Ausbildung für die generalistische Pflegeausbildung. Die Förderinstrumente sind in den dualen Berufszweigen, wie zum Beispiel im Handwerk, bereits gut etabliert und eignen sich hervorragend, um junge Menschen mit Startschwierigkeiten individuell und berufsbezogen zu unterstützen. Finden die Jugendlichen den Weg in die Assistierte Ausbildung, führt die Teilnahme ganz überwiegend zu einem gelungenen Berufsabschluss. Die Ausbildung zur Pflegefachkraft ist die einzige schulische Ausbildung, die auch mit diesen Instrumenten gefördert werden kann.

Die Einstiegsqualifizierung kann auf eine Ausbildung vorbereiten. Junge Menschen werden an die Ausbildungsinhalte herangeführt und können ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen. Sie haben durch das Praktikum in einer Pflegeeinrichtung oder in einem Krankenhaus die Möglichkeit, den alltäglichen Einsatz von Pflegefachkräften mitzuerleben. Sie erleben, wie wichtig und wertstiftend die pflegerische Arbeit ist und wie viel persönlicher Gewinn dadurch entstehen kann. Zudem besteht bei der Einstiegsqualifizierung die Option, in einem schulischen Teil das Grundlagewissen der Pflege kennenzulernen. Die Arbeitgeber lernen die jungen Leute als potenzielle Auszubildende bereits vor der Ausbildung kennen und können sie als künftige Auszubildende an sich binden.

Die Assistierte Ausbildung bietet bei Bedarf fachliche Unterstützung für die Jugendlichen bezogen auf den schulischen Ausbildungsteil. Daneben gibt es auch Hilfestellung sowohl bei persönlichen Schwierigkeiten als auch bei Unstimmigkeiten zwischen Auszubildendem und Ausbildungsverantwortlichen bzw. Kolleginnen und Kollegen. Der Coach nimmt eine vermittelnde Funktion zwischen Ausbildungsträger und Auszubildendem ein und ist auch Ansprechpartner für die Ausbildungsverantwortlichen. Persönliche Probleme können dadurch aufgegriffen und Ausbildungsabbrüche verhindert werden.

Neben der Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Pflegeausbildung setzt sich das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration auch dafür ein, gute Konzepte aus Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen zu verbreiten und zu unterstützen. Mit dem durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration veranstalteten Ideenwettbewerb „Wiedereinstieg und Verbleib im Pflegeberuf“ werden betriebsinterne Maßnahmen zur Mitarbeitergewinnung gefördert und sichtbar gemacht. Im Rahmen des Wettbewerbs wurden viele flexible Arbeitszeitmodelle und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Freizeit eingereicht, von denen insgesamt fünf als herausragend ausgezeichnet worden sind. Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration betreut die Umsetzung dieser Ideen in den Einrichtungen und plant eine Evaluation dieser Maßnahmen nach Abschluss der Umsetzung zusammen mit der Familienforschung Baden-Württemberg. Die Evaluation soll nicht nur ein Ergebnis der umgesetzten Ideen abbilden, sondern auch Arbeitgeber dazu animieren, entsprechende Maßnahmen in ihren Häusern umzusetzen und somit einen Beitrag zur einrichtungsübergreifenden Umsetzung von Best-Practice-Beispielen leisten.

Hinsichtlich der zur Stärkung der Pflegeausbildung ergriffenen Maßnahmen wird ergänzend auf die Stellungnahme der Landesregierung zum Antrag 17/5200 (Frage 6) verwiesen.

2. welche Rolle die Vergütung in der Pflegeausbildung spielt;

Die Vergütung trägt wesentlich zur Attraktivität der Ausbildung bei.

3. ob es Pläne gibt, die Anzahl der Ausbildungsplätze für Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte im Land zu erhöhen, unter Angabe wie dies erreicht werden soll, insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung der Personalbemessung nach § 113c SGB XI;

Die Ausbildung für Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte im Land erfolgt sowohl an öffentlichen Berufsfachschulen wie auch an Berufsfachschulen in freier Trägerschaft. Der Ausbau oder die Gründung von Schulen in freier Trägerschaft ist eine unmittelbare unternehmerische Entscheidung der Schulträger. Das Land setzt positive Rahmenkriterien für einen Ausbau und wirbt dafür, die Ausbildungskapazitäten zu erhöhen. Dies geschieht regelmäßig im Arbeitskreis Pflegeberufereform, in dem sowohl Vertretungen von Schulträgern als auch von Pflegeeinrichtungen anwesend sind.

An den öffentlichen Pflegeschulen stehen pro Klasse 30 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Bei Bedarf können die Schulen die Kapazitäten anpassen und eine zweite oder dritte Klasse eröffnen.

Alle Pflegeschulen finanzieren sich über den Ausgleichsfonds zur Finanzierung der Pflegeausbildung. Durch auskömmliche Pauschalen werden Anreize geschaffen, eine große Zahl an Pflegeschülerinnen und Pflegeschülern auszubilden bzw. zu unterrichten. Ergänzend fördert die Landesregierung die Kosten, welche den nicht mit einem Krankenhaus verbundenen Pflegeschulen im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Unterrichtsräumlichkeiten entstehen seit 2020 durch ein Förderprogramm (VwV Schulraumförderung). Mit rund 1,3 Mio. Euro/Jahr unterstützt das Land zudem die regionalen Koordinierungsstellen, deren Aufgabe u. a. die Akquise neuer Ausbildungsträger bzw. Ausbildungsplätze ist.

Seit 2022 wurden im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration vier Pflegeschulen in den Regierungsbezirken Karlsruhe und Freiburg neu gegründet. Die beiden Schulen im Regierungsbezirk Karlsruhe beginnen jährlich im April und im Oktober mit der Ausbildung. Die Kursstärke liegt bei drei der Schulen bei 25 und bei einer Schule bei 20 Ausbildungsplätzen. Im Bereich der Helferausbildungen (Altenpflegehilfe sowie Gesundheits- und Krankenpflegehilfe) gab es seit 2022 ebenfalls Schulneugründungen bzw. wurde das bestehende Angebot ausgeweitet.

4. welche Möglichkeiten sie sieht, die Teilzeitausbildung in der Pflege zu fördern, auch im Hinblick auf die größtmögliche Flexibilität für die Pflegeschulen;

Die Teilzeitquote in den Pflegeberufen ist verhältnismäßig hoch. Ausgehend von einer Pressemitteilung des statistischen Landesamtes beläuft sich die Teilzeitquote der Beschäftigten in der Pflege auf 53 %. Aus diesem Grund ist nicht nur die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, sondern auch flexibler Rahmenbedingungen in der Teilzeitausbildung ein wesentlicher Baustein, um potenzielle oder auch bereits in der Ausbildung befindliche Interessentinnen und Interessenten zu gewinnen bzw. zu halten.

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration und das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport haben im Sommer 2022 Rahmenkriterien zur Umsetzung der Teilzeitausbildung an Schulen veröffentlicht. Diese Kriterien sollen eine rechtsichere Umsetzung an Schulen unter der Prämisse größtmöglicher Flexibilität ermöglichen. Daneben setzen sich Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration und das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport auch für die Vernetzung der relevanten Akteure und für die Ausschöpfung vorhandener Potenziale ein. Dazu sind das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration und das Ministerium für Kultus, Jugend und Sport mit dem vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderten „Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-

Württemberg“ in Kontakt getreten, um im Rahmen einer gemeinsamen Arbeitsgruppe die Teilzeitausbildung zu stärken und insgesamt noch präsenter zu gestalten. Die Arbeitsgruppe wird im Oktober 2023 ihre Arbeit aufnehmen und sich möglichen Themen wie beispielsweise der Entwicklung eines Curriculums sowie der Informationsverbreitung und -bündelung widmen.

5. wie sie in den kommenden Jahren die Entwicklung der Lehrkräfte in den Pflegeschulen sieht;

Für die Qualität der Ausbildung sind fachlich und pädagogisch gut ausgebildete Lehrkräfte unverzichtbar. Neben dem Angebot an pflegepädagogischen Studiengängen an den Hochschulen des Landes kommt den berufsbegleitenden Studiengängen im Pflege- und Gesundheitswesen eine wichtige Rolle zu. Diese Studiengänge ermöglichen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Chancen der Weiterqualifizierung, weshalb sie sich eines guten Zulaufs erfreuen. Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration hat daher in einem Verzeichnis diejenigen Studiengänge erfasst, die in fachlicher und pädagogischer Hinsicht die erforderlichen Inhalte für eine Lehrtätigkeit an Berufsschulen für Pflege vermitteln. Darüber hinaus wurde ein Qualifizierungskonzept zum Erwerb von pädagogischen Qualifikationen konzipiert. Dieses adressiert insbesondere Personen, die zwar über fachliche Kenntnisse, nicht jedoch über formale pädagogische Kenntnisse verfügen. Sie können die didaktisch-pädagogischen Inhalte an einer akkreditierten Hochschule erwerben, wenn sie entsprechende Module im Umfang von mindestens 20 CP bzw. 24 CP belegen, was 600 Unterrichtsstunden entspricht. Solche Module werden in Baden-Württemberg an der Katholischen Hochschule Freiburg, der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg und der SRH Fernhochschule Riedlingen angeboten.

An den öffentlichen Pflegeschulen können Bewerberinnen und Bewerber, sofern sie die Voraussetzungen nach § 9 PflBG erfüllen, über den Vorbereitungsdienst, den Seiteneinstieg oder den Direkteinstieg für das Lehramt an beruflichen Schulen im Fach Pflege ausgebildet werden. Lehrkräfte, die bereits in der Pflegeausbildung tätig sind, aber noch nicht über die erforderliche Masterqualifikation verfügen, können eine dem Master vergleichbare Qualifikation über einen Aufstiegslehrgang erlangen. Der berufsbegleitende Aufstiegslehrgang wird derzeit vom Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung weiterentwickelt, um den gestiegenen Anforderungen der generalistischen Pflegeausbildung an die Lehrkräfte zu entsprechen.

Mit den Lehramtsstudiengängen „Höheres Lehramt an beruflichen Schulen, Pflege/Wirtschafts- und Sozialmanagement“ (M.Ed.) der Pädagogischen Hochschule Freiburg sowie „Gerontologie, Gesundheit und Care“ der Universität Heidelberg bestehen derzeit zwei Lehramtsstudiengänge, um künftige Lehrkräfte für die Pflegeausbildung auszubilden.

6. wie sie die Weiterbildung und Karrieremöglichkeiten für Pflegefachkräfte verbessern möchte, um sie langfristig im Beruf zu halten;

Mit der Hochschulfinanzierungsvereinbarung II gewährt das Land den Hochschulen Finanzierungs- und Planungssicherheit. Die Hochschulen halten im Rahmen der Hochschulfinanzierungsvereinbarung II die vorhandenen Gesamtstudienkapazitäten aufrecht. Innerhalb der Gesamtstudienkapazitäten bieten die Hochschulen zahlreiche Studienangebote im Bereich Pflege, wie beispielsweise die Bachelorstudiengänge Pflege/Pflegemanagement oder Pflegepädagogik an der Hochschule Esslingen, Pflege an der Universität Tübingen und der Hochschule Ravensburg Weingarten, Angewandte Gesundheits- und Pflegewissenschaften an der DHBW Heidenheim, Karlsruhe, Mannheim und Stuttgart, an. Wer sich akademisch weiterqualifizieren möchte, dem bieten beispielsweise die Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd, die Universität Freiburg oder die Hochschule Esslingen Masterstudiengänge im Bereich Pflege an.

Zudem hat das Land schon frühzeitig seit dem Wintersemester 2015/2016 mit dem Programm „Akademisierung der Gesundheitsfachberufe“ die Studienkapazitäten in den Bereichen Pflege-, Therapie- und Hebammenwissenschaften deutlich ausgebaut. Hier wurden insgesamt 775 Studienanfängerplätze in neuen und bestehenden Studiengängen gefördert. Davon fallen 575 Studienanfängerplätze in den Bereich der Pflege und Interprofessionellen Gesundheitsversorgung.

Daneben gibt es auch zahlreiche akademische Weiterbildungsmöglichkeiten, die allerdings gebührenpflichtig sind. Kontaktstudiengänge im Bereich Pflege richten sich an beruflich Qualifizierte mit Interesse an einer Weiterbildung, die sich bei ihrer Studienentscheidung aber noch unsicher sind. Diese bietet etwa die DHBW Stuttgart an. Der gebührenpflichtige berufsbegleitende Masterstudiengang Studiengang Advanced Practice in Healthcare an der DHBW in Heilbronn befähigt je nach Studienrichtung Fach- und Führungskräfte für die Übernahme von Aufgaben im Bereich Management und Führung von Gesundheitseinrichtungen und im Bereich Bildung und Lehre im Gesundheitswesen und der Pflege, sowie zur inhaltlichen und strukturellen Mitgestaltung der klinischen Versorgung. Ebenfalls an der DHBW wird derzeit ein Masterstudiengang Intensive Care etabliert. Durch die Vermittlung der Weiterbildungsinhalte auf Kompetenzniveau 7 des Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine höhere berufliche Qualifikation. Zudem besteht die Möglichkeit einer akademischen Weiterqualifikation im Rahmen von Promotionsprogrammen zum/zur Dr. rer. cur.

In Baden-Württemberg gibt es in Zuständigkeit des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration insgesamt 15 landesrechtlich geregelte Weiterbildungen, die in Verordnungen normiert sind. Zudem gibt es in Zuständigkeit des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport drei Weiterbildungen in der Pflege, die über Schulversuchsbestimmungen geregelt sind. Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration hat bereits im Jahr 2020 mit der Novellierung der Weiterbildungsverordnungen begonnen. Die Weiterbildungen Intensiv- und Anästhesiepflege und pädiatrische Intensivpflege wurden modularisiert und Weiterbildungen für die klinischen Schwerpunktbereiche Notfallpflege und Intermediate Care geschaffen.

Durch die neue modularisierte Weiterbildung, bei der die Weiterbildungsteilnehmenden selbst entscheiden können, zu welchem Zeitpunkt sie ein weiteres Modul absolvieren können, können sich mehr Pflegekräfte, vor allem Eltern in der Familienphase, für eine Weiterbildung entscheiden. Die modularisierte Weiterbildung ist damit auch ein Beitrag zu mehr Gleichberechtigung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem wurde die erforderliche Berufserfahrungszeit als Voraussetzung für den Beginn der Weiterbildung von bisher zwei Jahren auf ein Jahr reduziert. Die Pflegefachkräfte können sich so nach ihrer Ausbildung schneller weiterqualifizieren. Die Weiterbildung in Teilbereichen, z. B. im Bereich Intensivpflege oder Anästhesiepflege, kann Pflegefachkräfte zu einer Weiterbildung ermutigen, die sich vor einer zweijährigen berufsbegleitenden Weiterbildung wegen der langen Dauer scheuen würden. Zweijährig weitergebildete Pflegekräfte in den Bereichen Intensiv- und Anästhesiepflege und pädiatrische Intensivpflege haben eine höhere tarifliche Eingruppierung und damit ein höheres Einkommen. Gut weitergebildete Pflegefachkräfte an den Krankenhäusern stellen für Baden-Württemberg einen Wettbewerbsvorteil der Krankenhäuser dar.

Aktuell wird darüber hinaus die Einrichtung einer Pflegekammer von einem Gründungsausschuss vorbereitet. Wenn die notwendigen Voraussetzungen erreicht sind, soll die Kammer im Dezember 2024 gegründet werden und ihre Arbeit aufnehmen. Die Zuständigkeit der beruflichen Weiterbildungen und der Fortbildung von Pflegefachkräften soll dann auf diese Landespflegekammer übertragen werden, wodurch die Möglichkeit geschaffen würde, dass die Pflegefachkräfte die Weiterentwicklung ihres Berufsstandes eigenverantwortlich gestalten können. Die Übertragung der Weiterbildungszuständigkeit auf die Kammer ist bei positivem Votum zum 1. Januar 2029 vorgesehen, sodass die Pflegekammer ausreichend Zeit hat, mit der notwendigen Sorgfalt eine Weiterbildungsordnung zu erstellen und somit den Novellierungsprozess fortzusetzen.

7. wie viele Berufsabschlüsse aus dem Ausland (aufgeschlüsselt nach Ländern) in den Pflegeberufen in den Jahren 2019 bis 2023 unmittelbar bzw. mit Ausgleichsmaßnahmen anerkannt wurden;

Die nach Ausbildungsstaaten aufgeschlüsselte Anzahl der abgeschlossenen Anerkennungsverfahren für die Berufe „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in“, „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in“, „Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in“, Altenpfleger/-in“, „Altenpflegehelfer/-in“ und „Pflegefachfrau/-mann“ kann der nachstehenden Tabelle entnommen werden. Da die Auflage einer Ausgleichsmaßnahme durch rechtsmittelfähigen Bescheid erfolgt, gelten auch Verfahren, in denen eine auferlegte Ausgleichsmaßnahme noch nicht absolviert ist, im Sinne der Statistik als abgeschlossen.

Die volle Gleichwertigkeit kann nur in wenigen Fällen nicht hergestellt werden. Mehrheitlich direkte Anerkennungen sind jedoch nahezu ausschließlich für Berufsqualifikationen festzustellen, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union erlangt wurden. Im Falle von in Drittstaaten absolvierten Ausbildungen ist mehrheitlich eine Ausgleichsmaßnahme erforderlich, wobei es deutliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsstaaten gibt. Von den dargestellten Drittstaaten sind relativ gesehen die meisten direkten Anerkennungen für in Nordmazedonien absolvierte Ausbildungen (rund 16 Prozent der Fälle) und die wenigsten direkten Anerkennungen für in Albanien absolvierte Ausbildungen (rund 2 Prozent der Fälle) möglich. Da in diesen Werten neben den (mit Abstand antragsstärksten) Pflegeberufen auch die anderen Gesundheitsberufe berücksichtigt sind, sind für die Pflegeberufe geringe Abweichungen hiervon möglich.

Die Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023 werden dem Statistischen Landesamt voraussichtlich im dritten Quartal 2024 vorliegen. Daher sind lediglich die Kalenderjahre 2019 bis 2022 dargestellt. Dargestellt sind alle Ausbildungsstaaten, die im genannten Zeitraum zumindest in einem Kalenderjahr zu den (im Hinblick auf die Anzahl der abgeschlossenen Verfahren für den Bereich der Pflegeberufe) zehn wichtigsten Ausbildungsstaaten gehört haben sowie die Gesamtzahl der abgeschlossenen Verfahren über alle Ausbildungsstaaten hinweg im jeweiligen Kalenderjahr.

	2019	2020	2021	2022
Albanien	1 054	1 003	649	398
Philippinen	726	794	869	671
Serbien	708	566	404	295
Bosnien u. Herzegowina	426	380	401	312
Kosovo	252	191	237	380
Tunesien	43	151	149	306
Nordmazedonien	171	189	138	84
Rumänien	144	119	91	87
Indien	45	47	96	137
Brasilien	17	70	105	93
Ungarn	65	84	46	22
Kroatien	47	56	59	41
Italien	71	62	45	17
Insgesamt	4 086	4 135	3 712	3 426

Datenquelle: Anerkennungsstatistik nach Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz bzw. Landes-
anerkennungsgesetz Baden-Württemberg; Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, März u.
September 2023

Der Rückgang in den Jahren 2021 und 2022 relativiert sich durch den enormen Anstieg insbesondere im Jahr 2019 im Vergleich zu den Vorjahren. So schlossen noch 2018 insgesamt 3 380 Pflegekräfte und 2017 insgesamt 2 128 Pflegekräfte das Anerkennungsverfahren ab.

8. wie sie die Ausbildung und den Einsatz von Pflegefachkräften aus dem Ausland unterstützt, um die Attraktivität des Berufs zu steigern;

Neben den in Deutschland ausgebildeten Fachkräften sind im Ausland ausgebildete Fachkräfte unverzichtbar für den Gesundheits- und Pflegesektor. Damit sie in Deutschland tätig werden können, ist die Anerkennung ihrer im Ausland erlangten Berufsqualifikationen erforderlich. Das Land Baden-Württemberg ergreift eine Vielzahl von Maßnahmen, um das Anerkennungsverfahren und die berufliche Integration der zugewanderten Fachkräfte zu unterstützen und zu beschleunigen. Neben den beim Runden Tisch „Zuwanderung Gesundheits- und Pflegeberufe“ diskutierten Maßnahmen (vgl. Antwort zu Frage 14) ist die Umsetzung folgender Maßnahmen erfolgt bzw. angedacht:

- Eine große Bedeutung bei der beruflichen Integration ausländischer Pflegekräfte haben die Einrichtungen der Anerkennungsberatung, die Anerkennungs-suchende und Arbeitgeber im Anerkennungsprozess unterstützen und dadurch die Anerkennungsbehörde entlasten, sowie die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe, welche die Anerkennungsbehörde fachlich unterstützt, Informationen bereitstellt und zu einer deutschlandweiten Homogenisierung der Anerkennungsverfahren beiträgt. Diesbezüglich wird auf die Stellungnahme der Landesregierung zum Antrag 17/4235 (Frage 7) verwiesen.
- Aufgrund des signifikanten Bedarfs auch im Bereich der Pflegehilfskräfte wird durch die das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung begleitende Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung ein Verordnungstatbestand in der Beschäftigungsverordnung geschaffen, welcher den Arbeitsmarktzugang für Pflegehilfskräfte ermöglicht. Da die gesetzlichen Änderungen erst am 1. März 2024 in Kraft treten, hat das Land Baden-Württemberg zwischenzeitlich eine Vorgriffsregelung erlassen, die für Pflegehilfskräfte eine gesicherte Bleibeperspektive bis zum Inkrafttreten der entsprechenden Normen schafft.
- Der Ausbau gezielter sprachlicher Angebote ist ein wichtiges Handlungsinstrument gegen Ausbildungsabbrüche wegen sprachlicher Überforderung, von dem ausländische, nicht muttersprachliche Auszubildende in besonderem Umfang profitieren. Das Land fördert – ergänzend zu den Integrations- und Berufssprachkursen des Bundes – zahlreiche Sprachkurse, darunter Aufbaukurse für bestimmte Tätigkeitsfelder (u. a. die Pflege), Intensivsprachkurse für Jugendliche und Erwachsene, die eine Ausbildung absolvieren, sowie berufsbegleitende Teilzeit-Sprachkurse. Für diese soll zukünftig im Bereich Pflege noch stärker geworben werden. Außerdem sind im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel spezielle Förderaufrufe für die Sprachförderung in der Pflegeausbildung geplant.
- Da der Spracherwerb im Herkunftsland für viele Fachkräfte eine finanzielle Hürde darstellt, hat das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg mit der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg eine Kooperationsvereinbarung zur Umsetzung des Projekts „Deutschsprachkurse im Ausland zur Gewinnung ausländischer Pflegekräfte im Rahmen von Triple Win“ geschlossen. Ziel der Kooperationsvereinbarung ist die Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland für Einrichtungen der Pflege und des Gesundheitswesens in Baden-Württemberg. Hierbei werden die Kosten für den Spracherwerb auf mindestens B1-Niveau (GER) der ausländischen Pflegefachkraft im Herkunftsstaat mit Landesmitteln gefördert.

- Im Rahmen von zwei großen Informationsveranstaltungen wird die Anerkennungsbehörde im Regierungspräsidium Stuttgart die Pflegeschulen sowie die Krankenhäuser, stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegedienste im Oktober 2023 umfangreich zum Anerkennungsverfahren informieren. Diese Stellen sind für ausländische Pflegekräfte, die einen Anpassungslehrgang oder einen Vorbereitungskurs für die Kenntnisprüfung absolvieren, oft der wichtigste Bezugspunkt in Deutschland und können für sie eine Stütze im Verfahren sein.
- Auch der Bund hat die Bedeutung ausländischer Pflegekräfte für den deutschen Arbeitsmarkt erkannt und einen Gesetzesentwurf (Pflegestudiumstärkungsgesetz) vorgelegt, der u. a. vielversprechende Änderungen im Hinblick auf den Ablauf der Anerkennungsverfahren vorsieht. Die den Ländern diesbezüglich neu eingeräumten, flexiblen Möglichkeiten können zu Verfahrensvereinfachungen und -beschleunigungen führen und sollen nach Beschluss des Gesetzes auch in Baden-Württemberg genutzt werden.

9. wie sie sicherstellen wird, dass ausgebildete Pflegefachkräfte im Land bleiben und nicht in andere Bundesländer oder Länder abwandern;

Mit der Gründung einer Landespflegekammer in Baden-Württemberg, welche sich aktuell in der Vorbereitungsphase befindet, wird das Ziel verfolgt, die Attraktivität des Berufsstandes in Baden-Württemberg weiter zu erhöhen und damit auch einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs zu leisten. Gleichzeitig soll die Qualität der pflegerischen Leistungen im Land durch die selbstbestimmte Gestaltung der Fort- und Weiterbildung weiter verbessert werden. Die Landespflegekammer soll der beruflichen Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder gegenüber Politik und Gesellschaft dienen. Durch eine schrittweise Übertragung von Kompetenzen auf die Landespflegekammer sollen die Pflegefachkräfte eine größere berufliche Selbstbestimmung erhalten. Sie können ihr Berufsbild dann aktiv gestalten und weiterentwickeln. Durch die Gleichbehandlung mit den bereits bestehenden Heilberufe-Kammern in Baden-Württemberg wird die gewünschte Augenhöhe der Pflegefachberufe mit den approbierten Heilberufen hergestellt.

10. wie sie gedenkt, den Bürokratieaufwand der Ausländerbehörden im Land zu reduzieren, um den Zugang ausländischer Pflegekräfte zu erleichtern und zu beschleunigen;

Im Rahmen des Follow-Up-Prozesses nach dem Flüchtlingsgipfel vom 16. Februar 2023 zwischen Bund, Ländern und Kommunen wurde die Digitalisierung der Ausländerbehörden zur Verschlinkung der Prozesse und Reduzierung von Bürokratieaufwand in den Ausländerbehörden erörtert. Um den Bürokratieaufwand in den Ausländerbehörden zu reduzieren müssen bestehende Digitalisierungschancen genutzt werden, um so ein einfacheres und schnelleres Verfahren zu erwirken. Elektronische Verwaltungsleistungen können maßgeblich dazu beitragen, bürokratische Hürden abzubauen.

Zum Abbau von Bürokratie und zum Zweck der Verfahrensbeschleunigung wird mit der am 31. August 2023 verkündeten Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung künftig in zahlreichen Fällen auch das Zustimmungserfordernis der Ausländerbehörden im Visumsverfahren entfallen. Weitere Maßnahmen zur Verschlinkung aufenthaltsrechtlicher Regelungen sind dem Bund vorbehalten.

11. wie die konkrete Ausgestaltung der zentralen Stelle zur Bearbeitung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens umgesetzt werden wird (bitte mit Auflistung der Aufgaben, denen die angekündigten rund 30 Beschäftigten nachkommen sowie die Art der Vernetzung zwischen den beteiligten Einrichtungen wie Welcome-Centern und Ausländerbehörden);

12. wie sie gedenkt, die Gelder für die Personalkosten bereitzustellen, welche im aktuellen Haushalt noch nicht vorgesehen sind;

Die Fragen 11 und 12 werden gemeinsam beantwortet:

Die Konzeption und Finanzierung befinden sich derzeit in der Abstimmung innerhalb der Landesregierung. Die Entscheidung, ob und in welcher Höhe zusätzliche Landesmittel bereitgestellt werden, wird zu gegebener Zeit vom Haushaltsgesetzgeber getroffen.

13. wie sich die Situation in den Ausländerbehörden in den letzten drei Jahren aus ihrer Sicht entwickelt hat, unter Abgabe einer Bewertung der darzustellenden Umstände sowie unter Nennung kurz-, mittel- und langfristig geplanter oder bereits in die Wege geleiteter Maßnahmen (bitte mit Darstellung der unbesetzten Stellen absolut und relativ gesehen [Angabe in Vollzeitäquivalenten] je Jahr sowie die Möglichkeit der digitalen Bearbeitung und behördenübergreifenden Erfassung und Vernetzung von Vorgängen – beispielsweise Anträge das Chancen-Aufenthaltsrecht betreffend, unter Darstellung der jeweils vorhandenen digitalen Infrastruktur auch die intra- und interbehördliche Kommunikation betreffend);

Die Situation in den Ausländerbehörden hat sich in den vergangenen Jahren zunehmend verschärft. Aktuell sind alle der insgesamt 137 kommunalen Ausländerbehörden im Land einer enorm hohen Arbeitsbelastung ausgesetzt. Diese lässt sich hauptsächlich auf die hohen (und weiter steigenden) Zugangszahlen zurückführen. Grund dafür ist zunächst die Flüchtlingswelle aus der Ukraine seit Februar 2022, aber auch die sonstige hohe (Asyl-)Zuwanderung, die im Jahr 2022 dafür gesorgt haben, dass ca. 178 000 Schutzsuchende in Baden-Württemberg aufgenommen wurden. Diese Zahlen gehen selbst über die der Flüchtlingskrise 2015/2016 hinaus.

Hinzu kommt eine hohe Personalfuktuation und Probleme in der Nachbesetzung freier Stellen. Im Rahmen der Kleinen Landtagsanfrage 17/4530 der AfD im Mai 2023 wurden dem Ministerium der Justiz und für Migration intern und extern ausgeschriebene Stellen im Umfang von 96,77 VZÄ bei den 137 unteren Ausländerbehörden in Baden-Württemberg gemeldet, wobei darauf hinzuweisen ist, dass die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen nicht der Anzahl der unbesetzten Stellen entsprach. Teilweise waren weitere Ausschreibungen in Vorbereitung, teilweise waren unbesetzte Stellen damals nicht mehr ausgeschrieben, weil diese bereits (mehrfach) erfolglos ausgeschrieben worden waren. Eine Erhebung der Zahlen in allen 137 kommunalen Ausländerbehörden wäre nur unter unverhältnismäßig hohem Aufwand leistbar und würde Kapazitäten binden, welche auf fachlicher Ebene dringend für die eigentliche Aufgabenwahrnehmung benötigt werden.

Bezüglich der Möglichkeiten der digitalen Bearbeitung und behördenübergreifenden Erfassung und Vernetzung von Vorgängen wird darauf hingewiesen, dass die Entscheidung hierüber aufgrund der Sach- und Organisationshoheit den Landrätinnen und Landräten sowie den Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeistern als Behördenleitung obliegt. Das Ministerium der Justiz und für Migration wirbt stets für eine weitere Digitalisierung der unteren Ausländerbehörden. Trotz allem ist jedoch zu bedenken, dass z. B. eine persönliche Vorsprache in der Ausländerbehörde bei Bestellung des elektronischen Aufenthaltstitels zwecks Abgabe von Fingerabdrücken und Lichtbild unerlässlich bleibt.

14. welche Ziele in welchem zeitlichen Rahmen sich der „Runde Tisch zur Fachkräftegewinnung“ im Bereich Gesundheit und Pflege gesetzt hat;

Um das übergeordnete Ziel, eine schnellere Arbeitsaufnahme ausländischer Fachkräfte zu ermöglichen, zu erreichen, hat der Runde Tisch „Zuwanderung Gesundheits- und Pflegeberufe“ u. a. die Umsetzung der folgenden Maßnahmen beraten:

- Das Regierungspräsidium Stuttgart hat gemeinsam mit dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration über mehrere Monate hinweg einen Evaluierungs- und Optimierungsprozess angestoßen und im Rahmen dieses Prozesses bereits mehrere Punkte zur Vereinfachung und Beschleunigung des Anerkennungsverfahrens erfolgreich umgesetzt. Ziel des Optimierungsprozesses war es, auch unter den Bedingungen einer erwünschten Steigerung bei der Fachkräfteeinwanderung ein bürgerfreundliches, von der Anerkennungsbehörde leistbares Anerkennungsverfahren zu gewährleisten, das eine effiziente Antragsbearbeitung und zügige Verfahrensabschlüsse ermöglicht. Die entwickelten Maßnahmen werden schrittweise weiter umgesetzt.
- Ein besonderer Fokus lag auf der Digitalisierung. Die Digitalisierung spielt eine wichtige Rolle bei der Fachkräftesicherung im Land. Daher werden momentan konkrete Maßnahmen erarbeitet, um den Digitalisierungsprozess voranzutreiben.

Anfang des Jahres 2024 soll der Runde Tisch „Zuwanderung Gesundheits- und Pflegeberufe“ erneut zusammenkommen.

15. wer personell für den Runden Tisch vorgesehen ist.

Am Runden Tisch „Zuwanderung Gesundheits- und Pflegeberufe“ nehmen neben der Amtsspitze des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration und der Amtsspitze des Ministeriums der Justiz und für Migration hochrangige Vertreterinnen und Vertreter aus der Verwaltung sowie dem Pflege- und Gesundheitsbereich des Landes teil. Zu nennen sind diesbezüglich die Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, das für die Durchführung der Verfahrens zur Anerkennung ausländischer Pflege- und Gesundheitsfachkräfte zuständige Regierungspräsidium Stuttgart, die Kommunalen Landesverbände, die Landesärztekammer, der Landespflegerat, die Baden-Württembergische Krankenhausesellschaft und die Liga der freien Wohlfahrtspflege.

Lucha

Minister für Soziales,
Gesundheit und Integration