

# Fachkräftesicherung in Pflegeberufen

## Aktionswoche Bonn



v. l.: Ashok Sridharan, Oberbürgermeister der Stadt Bonn, Nicole Westig MdB, FDP-Bundestagsabgeordnete für den Rhein-Sieg-Kreis, Arbeitsminister Karl-Josef Laumann, Martina Schönborn-Waldorf, Leiterin der Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg, Dr. Frauke Hartung, Oberin der DRK Schwesternschaft Bonn e. V., und Alexander Pröbstl, Pflegedirektor der Universitätskliniken Bonn, Foto: Frank Kremer

Seit 2016 führt das Bündnis für Fachkräfte Bonn/Rhein-Sieg unter der Leitung der Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg jährlich die Aktionswoche „perspektive langes Leben“ durch, in diesem Jahr vom 25. Juni bis 7. Juli. Neben zahlreichen Aktionen und Veranstaltungen zu den Themen Pflege und Alter sowie einem Berufsinformationstag Pflege war am 4. Juli die Sonderveranstaltung „Fachkräftegewinnung für Pflegeberufe – Zuwanderungspotenziale nutzen!“ unter Teilnahme des nordrhein-westfälischen Arbeits- und Gesundheitsministers Karl-Josef Laumann, des Oberbürgermeisters der Stadt Bonn, Ashok Sridharan, und des Pflegedirektors der Universitätskliniken Bonn, Alexander Pröbstl, eines der Highlights der Aktionswoche.

Veranstaltungsort war das Gebäude der DRK Schwesternschaft Bonn am Venusbergweg in Bonn, und so übernahm Dr. Frauke Hartung, Oberin der DRK Schwesternschaft Bonn e. V., die Begrüßung der zahlreichen Gäste, bevor Martina Schönborn-Waldorf, Leiterin der Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg und Organisatorin der Aktionswoche, Ashok Sridharan, Oberbür-

germeister der Stadt Bonn, für den ersten Vortrag der gut besuchten Veranstaltung aufs Podium bat.

### Lebenssituation in den Quartieren verbessern

In seinem Beitrag machte er zunächst deutlich, welche Dimension das Thema Alter

und Pflege in der Großstadt Bonn mit seinen rund 327.000 Einwohnern hat. Von heute 59.000 älteren Menschen (65+) in der Stadt werde die Zahl bis zum Jahr 2030 auf 75.000 steigen, da die Babyboomer-Generation dann in dieses Alter komme. Weil immer mehr ältere Menschen durch eine Verschlechterung ihrer ökonomischen Situation an den Rand der Gesellschaft zu geraten drohen, gelte es für eine Stadt, Handlungsfelder zu identifizieren, in denen kommunale Steuerungsinstrumente greifen. Sonst sei der solidarische Zusammenhalt der Gesellschaft in Gefahr. Dabei spiele das in Bonn in mittlerweile fünf Quartieren umgesetzte Quartiersmanagement – ein Ausbau auf acht ist in Planung – eine wesentliche Rolle. Quartiersbüros in der Stadt dienen als Anlaufstellen für Fragen, Informationen, Anliegen und Ideen zur Verbesserung der Wohn- und Lebenssituation in den Quartieren. Auch die Förderung des Bewohnerengagements und die Stärkung des Zusammenlebens in der Nachbarschaft ist Aufgabe der Quartiersbüros. So könnten neue Strategien entwickelt und neue Akteure eingebunden werden, erklärte Ashok Sridharan.

Darüber hinaus werde bei der Stadtentwicklung der wachsende Pflegebedarf systematisch mitgedacht, kommunale Pflegeeinrichtungen würden kontinuierlich ausgebaut, eine zentrale Beratungsstelle für Alter und Pflege sei bereits eingerichtet, die Qualität von Pflegeeinrichtungen werde permanent überwacht. „Jede und jeder soll sich in Bonn unabhängig von seinem Alter wohlfühlen“, so Ashok Sridharan.

Und auch zugewanderte Pflegekräfte hat der Bonner Oberbürgermeister dabei im Blick: „Bonn ist eine bunte Stadt. Wenn es uns gelingt, internationale Pflegefachkräf-

te für unseren Arbeitsmarkt zu gewinnen, bin ich zuversichtlich, dass sie in unserer Stadt nicht nur eine berufliche Heimat finden, sondern in jeder Weise herzlich willkommen sind.“

### „Ausbildung, Ausbildung, Ausbildung“

Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, stellte im Anschluss zunächst die Situation im Bereich Pflege in Nordrhein-Westfalen dar. Ungefähr 200.000 Menschen arbeiten in Nordrhein-Westfalen in der Pflege, etwa zu gleichen Teilen in der Alten- und der Krankenpflege. Durch die demografische Entwicklung würden im kommenden Jahrzehnt rund 3.000 Kräfte pro Jahr zusätzlich gebraucht, um die Versorgung in dem heute bestehenden Umfang sicherstellen zu können. Was daraus folgt, ist für den Minister klar: „Fachkräftemangel kann man nur beseitigen durch Ausbildung, Ausbildung, Ausbildung.“

Aber: Während in der Altenpflege in den letzten zehn Jahren die Ausbildungskapazitäten verdoppelt und auch entsprechend viele junge Menschen für den Beruf gewonnen worden seien, befänden sich die Kapazitäten in der Krankenpflege auf dem gleichen Stand wie vor 20 Jahren. Deshalb habe er bereits im vergangenen Jahr gemeinsam mit der Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalen und den gesetzlichen Krankenkassen in einem Schreiben an die Geschäftsführungen der Krankenhäuser und Schulleitungen der Pflegeschulen appelliert, die Ausbildungskapazitäten im Bereich Gesundheits- und Krankenpflege sowie Kinderkrankenpflege zu steigern.

### Anwerbung aus dem Ausland notwendig

Das Land Nordrhein-Westfalen flankiere das mit verschiedenen Maßnahmen: Die Vergütungen für die Pflegeschulen würden aus der Landeskasse erhöht. „Alle Einrichtungen müssen für die Ausbildung der Pflegekräfte kein eigenes Geld mehr auf den Tisch legen“, so Karl-Josef Laumann.

Weil derzeit an den Altenpflegeschulen nicht genug Lehrkräfte zur Verfügung stehen, müsse an den Krankenpflegeschulen für eine gewisse Zeit mit einem nach der Landesverordnung zur Durchführung des Krankenpflegegesetzes (DVO-KrPflG NRW) auch vorgesehenen Betreuungsschlüssel von 1 zu 25, statt wie bisher üblich 1 zu 20 gearbeitet werden. Auch Lehrkräfte, die keinen Master-Abschluss vorweisen können, sondern nur einen Bachelor, können übergangsweise an den Pflegeschulen lehren.

Zwar habe die Ausbildung einheimischer Kräfte für ihn Priorität, darüber hinaus, so Karl-Josef Laumann, sei aber auch die Anwerbung von Kräften aus dem Ausland notwendig. Voraussetzung, damit das gelingt: „Wir müssen ein weltoffenes Land sein mit einer Willkommenskultur, sonst wird keine gute Kraft aus dem Ausland zu uns kommen.“

### Anerkennungsverfahren verbessern

Was die Anerkennung von Abschlüssen angeht, bestehe allerdings dringender Handlungsbedarf. „Es werden bei uns bisher teilweise nicht einmal die Berufsabschlüsse der verschiedenen Bundesländer gegenseitig anerkannt, noch komplexer gestaltet sich das Verfahren bei der Anerkennung von im

Ausland erworbenen Berufsabschlüssen. Wir haben keine Kultur der Anerkennung – so können wir nicht weitermachen“, betonte Karl-Josef Laumann. Deshalb habe das Landeskabinett von Nordrhein-Westfalen beschlossen, die Anerkennung von Abschlüssen in Gesundheitsberufen ab 2020 zentral bei der Bezirksregierung Münster zu bündeln und das Verfahren zu beschleunigen. Auch für die Anerkennung von Schulabschlüssen müsse eine sinnvolle Lösung gefunden werden, damit man mehr Menschen – auch Geflüchteten – den Eintritt in die Pflegeschulen ermöglichen könne. Rund sieben Prozent der Auszubildenden in Nordrhein-Westfalen seien derzeit Geflüchtete. „Oder anders ausgedrückt: Wir hätten sieben Prozent weniger Lehrlinge, wenn die Geflüchteten nicht zu uns gekommen wären. Ich möchte ein System, mit dem wir den Menschen helfen, eventuelle Bildungslücken aufzufüllen, sie in qualifizierte Berufe zu führen und nicht eines, dass das alles unmöglich macht.“

### Pflegekammer in Nordrhein-Westfalen

Wichtig sei außerdem, dass die Pflege im Gesundheitssystem auf Augenhöhe mit den anderen Professionen in dem Bereich stehen müsse. Dass sie nicht im wichtigsten Gremium der gemeinsamen Selbstverwaltung im Gesundheitswesen, dem Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA), mit am Tisch sitze, sei nicht hinnehmbar.

In Nordrhein-Westfalen sei man schon auf einem guten Weg. Nach Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Niedersachsen bekomme nun auch Nordrhein-Westfalen eine Pflegekammer als Interessenvertretung der Pflege. Das entsprechende Verfahren habe das Kabinett am 2. Juli 2019 beschlossen.

Nach den Plänen von Gesundheitsminister Karl-Josef Laumann soll die ab 2020 aufzubauende Pflegekammer künftig die Qualität im Gesundheits- und Pflegewesen durch eigene Qualitätsrichtlinien regeln. Zudem soll sie Standards für die Berufsausübung festlegen und überwachen sowie Fort- und Weiterbildungsangebote entwickeln. Die Pflegekammer soll zukünftig in den einschlägigen landesweiten Gremien wie etwa dem Landesausschuss für Krankenhausplanung oder der Landesgesundheitskonferenz sitzen. „Damit geben wir der Pflege eine starke Stimme in unserem Gesundheitswesen“, so der Minister.

### **Fachkräftesicherung und Schulgeld vertragen sich nicht**

Und auch was die Kosten für die Ausbildung in Gesundheitsberufen angeht, will Karl-Josef Laumann weitere Änderungen. „Es ist ungerecht, dass in unserem Gesundheitswesen die, die später über 100.000 Euro im Jahr verdienen – Ärzte und Apotheker, für ihre Ausbildung nichts bezahlen müssen und von denen, die nur 30.000 Euro verdienen, Schulgeld verlangt wird.“ Deshalb habe das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales mit einer Förderrichtlinie dafür gesorgt, dass Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildenden in der Ergotherapie, Logopädie, Physiotherapie, Podologie sowie der pharmazeutisch-technischen Assistenz rückwirkend zum 1. September 2018 70 Prozent des an der jeweiligen Ausbildungsstätte erhobenen Schulgeldes erstattet werde. „Die restlichen 30 Prozent müssen auch noch weg und wir werden, wenn wir diese Fachkräfte weiter haben wollen, auch an einer Ausbildungsvergütung nicht vorbeikommen“, so Karl-Josef Laumann.

In der Pflege würden auch Assistenzkräfte weiterhin dringend benötigt. Die Landesregierung habe im vergangenen Jahr die Zahl der landesgeförderten Schulplätze in der staatlich anerkannten einjährigen Altenpflegehilfeausbildung deutlich erhöht. Es werde in Nordrhein-Westfalen bei der einjährigen Ausbildung für Pflegehilfskräfte bleiben, die einen niederschweligen Einstieg in die Pflege biete. Diese Ausbildung könne den Weg in eine dreijährige Fachkraftausbildung ebnen. Dazu müsse jeder eine faire Chance erhalten. „Wichtig ist mir ein System, in dem man mit Fleiß und Bildung aufsteigen kann.“

### **Universitätsklinikum Bonn: Personalmangel entgegenwirken**

Alexander Pröbstl, Pflegedirektor der Universitätskliniken Bonn, nahm anschließend das Thema einjährige Pflegehelfer-Ausbildung auf. Diese müsse für Kräfte aus anderen Ländern seiner Meinung nach dringend auf 18 Monate verlängert und um Lernhilfen und eine Unterstützung beim Spracherwerb ergänzt werden, so wie das in Hamburg bereits praktiziert werde. „12 Monate sind für Ausbildung und Integration einfach zu kurz“, so Alexander Pröbstl.

Er lobte ausdrücklich die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsministerium und die konstruktiven Gespräche, die das Uniklinikum mit dem Ministerium und den untergeordneten Behörden geführt habe zum Beispiel im Rahmen des Projekts „Triple Win“. Mit dem sei es dem Uniklinikum in den letzten Jahren gelungen, 300 Kräfte aus dem Ausland anzuwerben. Damit nehme das Uniklinikum Bonn mit seinen insgesamt 2.000 Pflegekräften in Deutschland den Platz 1 bei der Anwerbung von Pflegekräften ein.

### **Erweiterung der Ausbildungskapazitäten**

Der allgemeine Bedarf an Pflegekräften sei derzeit nicht allein aus dem deutschen Arbeitsmarkt zu decken. Das gelte selbst für einen Ausbildungsträger wie das Uniklinikum Bonn mit über 500 Ausbildungsplätzen, 300 in der Pflege und 200 in anderen Gesundheitsberufen. Dem Rat des Ministeriums, mehr Ausbildungsplätze einzurichten, sei man aber gefolgt. Das Uniklinikum könne 50 zusätzliche Plätze vorweisen, ein neues Ausbildungsgebäude mit weiteren Expansionsmöglichkeiten sei im Bau. „In 24 Monaten wollen wir das neue Bildungszentrum einweihen, ich glaube, das wird ein deutliches Signal“, sagte Alexander Pröbstl.

Trotzdem müssten weiterhin alle Maßnahmen ergriffen werden, die dem Personalmangel entgegenwirken. Dazu gehören für den Bonner Pflegedirektor auch die Wertschätzung der vorhandenen Kräfte und die altersgerechte Verteilung von Aufgaben. „Wir müssen neue Arbeitskonzepte für die Beschäftigten finden, sodass sie ihr ganzes Arbeitsleben in ihrem Beruf bleiben können.“

### **Projekt „Triple Win“**

Trotzdem bleibe die Anwerbung von Kräften aus dem Ausland im Rahmen des „Triple Win“-Projekts ein wichtiges Instrument der Fachkräftesicherung.

Im Rahmen des Projekts werden seit 2012 qualifizierte Fachkräfte aus Ländern mit einer hohen Arbeitslosenquote bei den Pflegekräften gewonnen. Der dreifache Effekt: Der Fachkräftemangel im Pflegebereich in Deutschland wird gemindert, die Arbeitslosigkeit in den Herkunftsländern wird ge-

senkt, Geldsendungen der Migranten sowie der Know-how-Transfer leisten einen entwicklungspolitischen Beitrag in den Herkunftsländern. Die Pflegekräfte werden in den Ländern in Zusammenarbeit mit der dortigen Arbeitsverwaltung persönlich ausgewählt, geprüft und sprachlich und fachlich vorbereitet.

Mit den beiden Trägern des Projektes, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), so Alexander Pröbstl, habe das Uniklinikum sehr gute Erfahrungen gemacht. Wichtig sei, dass der Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zur internationalen Rekrutierung von Gesundheitsfachpersonal für beide Partner zu den elementaren Werten gehöre, an denen sie sich orientieren.

Ein eigens für das Projekt eingerichtetes Projektteam am Uniklinikum habe hervorragende Arbeit geleistet. Man sei von Anfang an davon überzeugt gewesen, dass die Auswahl der ausländischen Kräfte nur persönlich durch die leitenden Pflegekräfte, die letztlich vor Ort die Integration leisten müssen, und die Personalvertretung erfolgen muss.

Und so sei der Verlust an Kräften, die nicht den Erwartungen entsprochen hätten, sehr gering. Allein im laufenden Jahr habe das Klinikum über 200 Interviews mit Kandidatinnen und Kandidaten aus Serbien, Bosnien, den Philippinen und Mexiko geführt. „Wir machen die Erfahrung, dass diese Kräfte den deutschen mit Ausnahme der Praxiserfahrung in nichts nachstehen“, so Alexander Pröbstl, zumal es gelungen sei, in Mexiko und auf den Philippinen die Curricula der dortigen Pflege-Studiengän-

ge an die deutschen anzupassen. Insgesamt 120 Kräfte erhielten im Rahmen des Projekts bisher die Anerkennung ihrer im Heimatland erworbenen Ausbildung.

### Qualität der Ausbildung

Auch dem Thema Lehrkräfte habe sich das Uniklinikum seit Längerem gewidmet. „Wir haben uns in Bonn schon vor vielen Jahren, noch bevor die Diskussion um die Qualität der Lehrenden begann, entschieden, allen Lehrenden die Möglichkeit zu bieten, berufsbegleitend ihren Bachelor und Master zu machen. Und so sind nahezu alle Lehrstellen in Bonn mit Masterabsolventinnen und -absolventen besetzt.“ Deshalb vertritt Alexander Pröbstl bezüglich des Betreuungsschlüssels eine andere Meinung als sein Vorredner: „Es muss angestrebt werden, einen Betreuungsschlüssel von 1 zu 20 beizubehalten. Wenn nur ein Schlüssel von 1 zu 25 bezahlt wird, würden die Häuser, die frühzeitig den Ansatz der Qualität in der Bildung verfolgt haben, bestraft werden.“

In der anschließenden Podiumsdiskussion mit Dr. Frauke Hartung von der DRK Schwesternschaft Bonn und Alexander Pröbstl ging es um viele weitere Aspekte, die heute in der Pflege eine wichtige Rolle spielen. Zum Beispiel um die Anfang 2020 startende generalistische Ausbildung in der Pflege, durch die die drei bisherigen Pflegefachberufe „Altenpflege“, „Gesundheits- und Krankenpflege“ und „Gesundheits- und Kinderkrankenpflege“ zu einem Berufsbild zusammengeführt werden. Alexander Pröbstl sieht noch nicht alle damit einhergehenden Herausforderungen gelöst, denn am Ende werde doch eine dieser Fachqualifikationen verlangt. Lösungen und Konzepte für diese Spezialisierungen gebe es bisher aber nicht.

#### KONTAKTE

**Martina Schönborn-Waldorf**, Leiterin  
Regionalagentur Bonn/Rhein-Sieg  
Tel.: 0228 772052  
martina.schoenborn-waldorf@bonn.de

**Alexander Pröbstl**, Pflegedirektor,  
Vorstand Pflege und Patientenservice  
Universitätsklinikum Bonn (AöR)  
Tel.: 0228 28716671  
pflagedirektion@ukbonn.de

#### ANSPRECHPERSON IN DER G.I.B.

**Carsten Duif**, Tel.: 02041 767178  
c.duif@gib.nrw.de

#### AUTOR

**Frank Stefan Krupop**, Tel.: 02306 741093  
frank\_krupop@web.de

Die Bezahlung der Pflegekräfte war ein weiteres Thema der Diskussion. Sie habe sich verbessert, allerdings vor allem bei den Krankenpflegekräften. Im Altenpflegebereich gebe es noch Nachholbedarf. „Gerade vor dem Hintergrund der generalistischen Ausbildung darf es da keine Unterschiede mehr geben“, so die Meinung von Dr. Frauke Hartung. Was allen Arbeitgebern im Pflegebereich klar sein müsse: „Bei guter Bezahlung bleibt die Qualität im Haus.“

### Integration aus voller Überzeugung

Zum Abschluss kam man noch auf die „bunten“ Teams zu sprechen, die durch die Anwerbung der ausländischen Pflegekräfte zwangsläufig in den Pflegeeinrichtungen entstehen. Die seien bei Weitem keine Selbstläufer. Es gelte, viele verschiedene Aspekte zu berücksichtigen, damit die Teams funktionieren. So müsse die interkulturelle Kompetenz in den Häusern gefördert werden, die Pflegedienstleitungen müssten bei der Integration eine wichtige Rolle spielen und nicht zuletzt müsse auch etwas für die Integration der neuen Kräfte in deren Alltag und persönlichen Umfeld getan werden.

Alexander Pröbstls persönliche Einstellung könnte bei dieser Herausforderung für alle Beteiligten hilfreich sein: „Wer den Weg geht, muss das voller Überzeugung tun und dafür sorgen, dass es auch gelingt.“