



Sozialamt

10.02.2023

Ihr/e Ansprechpartner/in:

Frau Stritzke

Telefon: 492-5988

StritzkeK@stadt-
muenster.de

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Betrifft

Stand und Entwicklung der Pflegeausbildung in Münster

Beratungsfolge

22.02.2023	Kommission zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Bericht
27.02.2023	Kommunale Seniorenvertretung	Bericht
08.03.2023	Ausschuss für Soziales, Gesundheit, Verbraucherschutz und Arbeitsförderung	Bericht
22.03.2023	Hauptausschuss	Bericht
22.03.2023	Rat	Bericht

Bericht:

Der fortschreitende Fach- bzw. Arbeitskräftemangel in der Pflege stellt die zentrale Herausforderung für die zukünftige Sicherstellung der Versorgung pflegebedürftiger Menschen dar. Der demographische Wandel mit einer älter werdenden Bevölkerung erhöht die Inanspruchnahme von pflegerischen Leistungen. Gleichzeitig wird in den kommenden 7 bis 10 Jahren die Berufsdemographie in der Pflege für einen Rückgang der Pflegenden sorgen und damit zu einer deutlichen Verstärkung des Fachkräftemangels. Auch in Münster werden die Auswirkungen des Personalmangels immer deutlicher spürbar.

Zum 01.01.2020 wurde bundesweit die generalistische Pflegeausbildung zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann eingeführt. Damit sollte die Pflegeausbildung attraktiver und zukunftssicher aufgestellt werden. Begleitend wurde die „Ausbildungsoffensive Pflege“ (2019-2023) ins Leben gerufen, deren Ziel es ist, die Zahl der ausbildenden Einrichtungen im Bundesschnitt um 10 Prozent zu steigern.

Auf Landesebene folgte zum 01.01.2021 die Zusammenführung der Assistenzbildungen zur Pflegefachassistenz. Durch die so genannte „Externenprüfung“, die ebenfalls neu eingeführt wurde, haben auch Personen mit Berufserfahrung die Möglichkeit auf kurzem Wege einen Berufsabschluss zu erlangen. Die Prüfung erfolgt bei den Pflegeschulen analog zu den regulären Ausbildungsgängen. Zur Vorbereitung werden von den Pflegeschulen u.a. spezielle Fortbildungen angeboten.

Die Umstellung zur generalistischen Pflegeausbildung wurde in dem gemeinsamen Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL, der SPD-Fraktion und der Ratsgruppe Volt A-R/0052/2021: „Pflegeberufesbericht Münster auf den Weg bringen – Pflegeausbildung in Münster stärken“ aufgegriffen. Mit

dem Beschluss der Vorlage V/0456/2021 wurde die Verwaltung damit beauftragt, eine Veranstaltung mit Expertinnen und Experten aus dem Bereich der schulischen und praktischen Pflegeausbildung durchzuführen mit dem Ziel die Auswirkungen der Umstellung auf die generalistische Pflegeausbildung zu erfassen und mögliche Handlungsbedarfe auf kommunaler Ebene zu eruieren. Die Veranstaltung fand unter dem Titel „Stand und Entwicklung der Pflegeausbildung“ mit insgesamt 62 Teilnehmenden am 27.10.2022 im Stadtweinhaus statt.

Es folgt ein Einblick in die aktuellen Zahlen für die Stadt Münster und eine Darstellung der zentralen Ergebnisse der Veranstaltung sowie kommunaler Handlungsansätze.

Aktuelle Informationen zur Pflegeausbildung in Münster

Die Anzahl der Auszubildenden in Münster wird derzeit noch in zwei Statistiken erfasst. Die „Statistik der Schulen des Gesundheitswesens“ erfasst die früheren Ausbildungsgänge und die „Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung“ wurde mit der Ausbildung zur Pflegefachfrau und Pflegefachmann eingeführt. In der folgenden Tabelle werden die Ausbildungszahlen addiert, um einen Vergleich für Münster herzustellen. Die Anzahl der Auszubildenden ist in Münster von 2019 bis 2021 nahezu gleichgeblieben.

Tabelle: Auszubildende an den Pflegeschulen in Münster

Auszubildende in den auslaufenden Ausbildungsgängen¹:	2019	2020	2021
Krankenpflegeschule	816	485	245
Kinderkrankenpflegeschule	212	130	70
Fachseminar für Altenpflege	591	423	220
Auszubildende in der neuen Ausbildung²:			
Pflegefachfrau/Pflegefachmann	-	573	1086
Gesamt	1619	1611	1621

Quellen:

- 1) Information und Technik NRW (2020; 2021, 2022), „Statistik der Schulen des Gesundheitswesens“, Stichtag 15.10.
- 2) Information und Technik NRW (2021, 2022), Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung, „Auszubildende nach dem Pflegeberufe-Gesetz in Münster nach Geschlecht“, Stichtag 31.12.

Mit acht Pflegeschulen (in dem bisherigen Erhebungszeitraum) werden in der Stadt Münster im Vergleich zu anderen Regionen überdurchschnittlich viele Pflegekräfte ausgebildet. Mehrere Pflegeschulen befinden sich aktuell in Baumaßnahmen, um die Ausbildung im Gesundheitsbereich insgesamt zu verstärken. Außerdem wurde eine neunte Pflegeschule im vierten Quartal 2022 durch die Bezirksregierung Münster zugelassen. Es bleibt abzuwarten, inwieweit diese Entwicklungen die Anzahl der Auszubildenden in der Pflege in Münster steigern wird. Ein Hemmnis für den Ausbau der Schulplätze stellt auch hier der Mangel an pädagogisch geeigneten Lehrkräften nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) dar.

Die Statistik zur generalistischen Pflegeausbildung wertet neben der Anzahl der Auszubildenden weitere Indikatoren für Münster aus. In dem bisher erfassten Zeitraum waren jeweils $\frac{3}{4}$ der Auszubildenden weiblich. Die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge im Jahr 2020 und 2021 ist mit 573 neuen Auszubildenden gleichbleibend. Eine Auswertung der Altersstruktur zeigt deutlich, dass die Pflegeausbildung auch für Menschen attraktiv ist, die bereits einen anderen Bildungsweg bestritten haben. 2021 waren 34 Prozent der Auszubildenden in NRW älter als 24 Jahre. Die Bundestatistik kommt zu dem Ergebnis, dass sogar jede fünfte Ausbildung erst im Alter ab 30 Jahren begonnen wurde (Statistisches Bundesamt).

Im Oktober 2022 wurden die neuen Daten der Pflegestatistik über die Pflegeversicherung (SGB XI) mit dem Stichtag 15.12.2021 vom Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) für die Stadt Münster veröffentlicht. Bei der Betrachtung der pflegenden Berufsgruppen, die unter der neuen Ausbildung zur Pflegefachkraft und Pflegefachassistenzkraft zusammengeführt wurden, waren insgesamt 825 Personen in Angeboten der ambulanten Altenpflege und 1203 Personen im Bereich der teilstationären- und stationären Altenpflege tätig. 36 Prozent von ihnen sind älter als 50 Jahre alt und rund jeder zehnte der Pflegenden in Münster wird in den kommenden 5 Jahren in

Rente gehen. Neben dem aktuellen Fachkräftemangel, der in allen Bereichen der Pflege, insbesondere in der ambulanten Pflege, in Münster bereits Auswirkungen hat, wird die Berufsdemographie die Situation in den kommenden Jahren weiter verschärfen.

Die Pflegeausbildung ist, neben der Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland, ein wichtiger Hebel um dem Fachkräftemangel zu begegnen und aus diesem Grund von erheblichem kommunalen Interesse. Gleichwohl ist festzustellen, dass die Zuständigkeit für die qualitative und quantitative Entwicklung sowie die administrativen Aufgaben im Zusammenhang mit der Pflegeausbildung nicht auf der kommunalen Ebene liegen.

Ergebnisse der Veranstaltung zur Pflegeausbildung am 27.10.2022 und aktuelle Handlungsansätze

Bei der Bewertung der generalistischen Pflegeausbildung durch die Teilnehmenden der Veranstaltung wurden viele positive Aspekte, aber auch Schwierigkeiten und Hindernisse benannt.

Einige Teilnehmende vertraten die Auffassung, dass die Zusammenlegung der Alten- und Gesundheitspflege überfällig gewesen sei. Die verbindlichen Praxiseinsätze ermöglichten Einblicke in die unterschiedlichen Sektoren. Dadurch könne man voneinander lernen und habe ein besseres Verständnis füreinander. Die Vielfalt des Berufes werde sichtbarer. Auch seien die Pflegeschulen heute besser miteinander vernetzt als früher. Durch die Pflegefachassistentenausbildung sei ein guter Einstieg in das Berufsfeld gegeben mit der Möglichkeit der Weiterqualifizierung zur Pflegefachkraft. Es gebe positive Erfahrungen mit der Externenprüfung für Pflegefachassistentenkräfte. Die Praxisanleitung in den Betrieben sei durch die verpflichtende Freistellung für diesen Aufgabenbereich aufgewertet worden. Sie erfahre eine höhere Wertschätzung und Professionalität. Die Verbindlichkeit für die Auszubildenden sei damit in der praktischen Ausbildung gestiegen.

Gleichzeitig sorgten die Vorgaben für die Praxiseinsätze für lange Abwesenheitszeiten der Auszubildenden von ihrem Ausbildungsbetrieb. Der Lernort ambulante Pflege sei bei den Einsatzstellen unterrepräsentiert. Schwachpunkt der Ausbildung seien die sehr kurzen pädiatrischen und psychiatrischen Einsätze, für die es kaum Einsatzstellen gebe. Der Einsatz der Auszubildenden in Kitas wurde kontrovers diskutiert. Die praktische Ausbildung könne, auch bedingt durch die vielen verschiedenen Einsatzbereiche, die gesetzlichen Anforderungen nicht erfüllen. Nach Abschluss der Ausbildung sei vor Einsatz der Pflegefachkraft eine Nachqualifizierung bzw. intensive Einarbeitung nötig. Die Heterogenität der Auszubildenden habe durch die generalisierte Pflegeausbildung zugenommen. In einem Ausbildungskurs säßen Menschen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen, einer großen Altersspanne und viele internationale Auszubildende mit unterschiedlichem Sprachniveau. Dadurch sei die Notwendigkeit von individueller Begleitung und Förderung gestiegen. Weiterhin gebe es ein Ungleichgewicht zwischen der Krankenpflege und Altenpflege, da nach wie vor die Bezahlung der Fachkräfte in den Krankenhäusern besser sei als in der Altenpflege. Durch den Fachkräftemangel bestehe eine Konkurrenz zwischen und innerhalb der Sektoren, die sich leider auch durch Abwerbemaßnahmen zeige.

In kleineren Diskussionsrunden fand ein guter und konstruktiver Austausch zu den drei Schwerpunkten „Gesetzliche Anforderungen und Rahmenbedingungen“, „Kommunale Handlungsmöglichkeiten“ und „Netzwerke und Kooperationen“ statt. Die Teilnehmenden der Veranstaltung formulierten Ideen und Anregungen, welche die Ausbildung stärken und damit dem Fachkräftemangel entgegenwirken könnten.

Zentrale Ergebnisse der Veranstaltung werden folgend in einem Rahmen vorgestellt. Anschließend folgt eine Erläuterung aktueller kommunaler Schnittstellen sowie Handlungsansätze. Weitere Details und Diskussionsinhalte der Veranstaltung befinden sich in der als Anlage beigefügten Dokumentation.

1. Gesetzliche Anforderungen und Rahmenbedingungen

- Anerkennung als einjährig qualifizierte Pflegefachassistenzkraft bei Abbruch der 3-jährigen Ausbildung ab dem 2. Lehrjahr
- Umstrukturierung zu einer modularisierten Ausbildung
- Stärkung der Praxisanleitung; Entbürokratisierung
- Anerkennung der einjährigen Pflegefachassistenzausbildung bei der Erteilung einer Arbeitserlaubnis
- Verkürzung des Anerkennungsverfahrens ausländischer Abschlüsse

Die Kommune wird ihre Einflussmöglichkeiten über den Städtetag Nordrhein-Westfalen nutzen, um diese Forderungen weiterzugeben. Es erfolgt zudem ein Anschreiben an das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) mit den wesentlichen Ergebnissen der Veranstaltung.

Die Forderung, die einjährige Pflegefachassistenzausbildung bei der Erteilung einer Arbeitserlaubnis zu berücksichtigen, wurde in einer Stellungnahme des Bundesrates zum „Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Chance-Aufenthaltsrechts“ (Drucksache 367/22), durch die Anregung die Definition des Begriffes Fachkraft im Aufenthaltsgesetz (AufenthG) um Assistenz- und Hilfskräfte mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr zu erweitern, eingebracht. Eine Umsetzung erfolgte bisher nicht.

Die Anerkennungsverfahren von ausländischen Abschlüssen werden seit 2021 zentral für Nordrhein-Westfalen von der Servicestelle „Zentrale Anerkennungsstelle für Gesundheitsberufe“ (ZAG) an der Bezirksregierung Münster bearbeitet. Im Oktober 2022 wurde die Servicestelle laut dem MAGS mit weiterem Personal aufgestockt, um die Anerkennung auch bei zunehmenden Antragszahlen, zu beschleunigen.

2. Kommunale Handlungsmöglichkeiten

- Preisgünstiger Wohnraum, günstige Angebote des ÖPNV und ein gutes Kitaangebot
- Ausbau fachspezifischer Sprachkurse
- Willkommenskultur für Fachkräfte aus dem Ausland
- Reduzierung der Anforderungen an die Prüfung der Fachsprachkenntnisse
- Motivation der Schülerinnen und Schüler zum Beruf Pflege durch die Berufsberatung
- Gebündelte Information zu Fördermöglichkeiten und Umschulungen durch die Agentur für Arbeit und das Jobcenter
- Pflegevorschule

Fachspezifische Sprachkurse und Projekte zur Willkommenskultur werden von den Akteuren der Ausbildung zum Teil eigenständig organisiert. Mehrere Pflegeschulen teilen mit, dass sie Sprachkurse anbieten, um den unterschiedlichen Sprachniveaus in den Klassen zu begegnen. Träger der praktischen Ausbildung, welche Auszubildende aus dem Ausland anwerben, machen unterschiedliche Angebote zur praktischen Unterstützung. Vom Wohnraum über soziale Betreuung bis zu Patenschaften unter den Arbeitnehmenden ist das Bemühen sehr groß Menschen bei der Arbeit, aber auch in Münster, willkommen zu heißen. Die Angebote und Möglichkeiten variieren. Kleine Träger von pflegerischen Leistungen haben in der Regel keine Kapazitäten und Ressourcen individuelle Angebote zu machen.

Das Kommunale Integrationszentrum hat gemeinsam mit verschiedenen Münsteraner Akteur*innen in dem 2019 vom Rat der Stadt Münster verabschiedeten Leitbild Migration und Integration (V/0203/2019) das Thema Zugang von Menschen mit Migrationsvorgeschichte zum Arbeitsmarkt im Gesundheits- und Pflegebereich als gemeinsames Ziel formuliert (vgl. Leitbild 2019, S.29). Durch eine partizipative Umsetzung der Integrationsleitziele entstehen gute Voraussetzungen für ein Ankommen in Münster. Dazu gehören u.a. die im Leitbild formulierten Querschnittsthemen „Rechtliche Beratung und Integrationsbegleitung“, „(Politische) Partizipation und zivilgesellschaftliches Engage-

ment“, „Bildung und Sprachen“, „Wohnen und sozialräumliche Stadtentwicklung“ sowie „Kultur und Freizeit“.

Die Migrantenselbstorganisationen sind wichtige Kooperationspartner*innen bei diesem Vorhaben. Ihre konkreten Angebote und Aktivitäten haben eine besondere integrationspolitische Bedeutung.

Nach einer Gleichwertigkeitsprüfung von ausländischen Ausbildungen, die zentral für NRW von der Servicestelle ZAG der Bezirksregierung durchgeführt wird, ist das Gesundheits- und Veterinäramt nach § 1 des Krankenpflegegesetzes (KrPflG) für die Erlaubnisurkunde zum Führen der Berufsbezeichnung „Gesundheits- und Krankenpflegerin“ oder „Gesundheits- und Krankenpfleger“ oder „Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin“ oder „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger“ zuständig. Hier werden die in der Veranstaltung zur Pflegeausbildung angesprochenen Fachsprachprüfungen durchgeführt. Das Verfahren wurde mittlerweile umgestellt, so dass die ausreichende Fachsprache mittels einer entsprechenden Bescheinigung belegt werden kann. Wartezeiten konnten so reduziert werden. Tatsächliche Prüfungen finden nur noch in Ausnahmefällen statt. Aufgrund gesetzlicher Neuregelungen führt die Bezirksregierung ab 2025 das gesamte Verfahren incl. Urkundenerstellung für ausländische Krankenpflegekräfte durch. Durch diese Verlagerung der Aufgabe in die Hand einer Behörde soll eine Straffung des Verfahrens erreicht werden.

Mit dem Schulamt, insbesondere der kommunalen Koordinierung „Kein Abschluss ohne Anschluss“ (KAOA), wird eine Zusammenarbeit mit der „Starken Pflege in Münster“ angestrebt. Unter dem Titel „Starke Pflege – Starke Ausbildung“ wurde von der Initiative ein Konzept entwickelt, welches den Schulen als Element des KAOA-Landesprogrammes angeboten werden soll. Das Konzept ist mehrstufig angelegt und bietet einen schrittweisen Einstieg in das Berufsfeld Pflege. Zu Beginn steht eine „Doppelstunde Pflege“ in den allgemeinbildenden Schulen, die von Akteuren aus der Praxis vorbereitet und durchgeführt wird. Bei Interesse sind anschließend Projekttag und Praktika möglich. Als weitere Stufe bietet die Initiative die Bildung von so genannten „Pflegebanden“ an. Hier sollen Kleingruppen von fünf bis sechs Schülerinnen und Schülern über ein Jahr unter Begleitung einer festen Ansprechperson ein Jahresprogramm mit acht Halbtagesveranstaltungen durchlaufen, die einen Einblick in die Praxis geben.

Das Jobcenter und die Agentur für Arbeit bieten umfassende Informationen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende sowie Beratungs-, Aktivierungs- und Qualifizierungsangebote an. Es wurde, als Reaktion auf die Wünsche der Teilnehmenden, ein gemeinsames Informationsblatt zu den Fördermöglichkeiten erstellt. Es ist in der Anlage beigelegt.

Die Initiative „Starke Pflege in Münster“ beschäftigt sich seit längerem mit der Idee einer Pflegevorschule. Aktuell haben sich einzelne Träger zusammengeschlossen um eine trägerfinanzierte Clearingstelle zur offenen Beratung von Interessierten anzubieten. Angedacht sind, in Kooperation mit dem Jobcenter, anschließende arbeitsmarktbezogene Maßnahmen um die Voraussetzungen der Teilnehmenden für eine Pflegeausbildung zu schaffen. Ziel ist die Einmündung in den Pflegeberuf bei den beteiligten Trägern.

3. Netzwerke und Kooperationen

- Erfahrungsaustausch der Akteure, ca. alle 2-3 Jahre.
- Abstimmung unter den Pflegeschulen (Koordination der Praxiseinsätze, Angleichung Beurteilungsbögen, Kursbelegung)

Aufgrund der positiven Resonanz der Teilnehmenden wird ein Forum zur aktuellen Entwicklung der Pflegeausbildung mit den Akteuren der Pflegeausbildung unter Beteiligung der Ratsfraktionen im Jahr 2024 wiederholt. Die Organisation erfolgt über die Pflegeplanung des Sozialamtes in Kooperation mit dem Gesundheitsamt und dem Jobcenter.

Das Sozialamt wird in Zusammenarbeit mit der Bezirksregierung Münster die Kooperation der Pflegeschulen untereinander, durch die Organisation eines Austauschtreffens, fördern. Es soll die Möglich-

keit entstehen über gemeinsame Angebote z.B. einer Teilzeitausbildung nachzudenken bzw. sich zu Verfahrensabläufen auszutauschen. Ziel soll es sein, weitere Zielgruppen wie Alleinerziehende für die Ausbildung zu gewinnen und Synergien untereinander zu nutzen.

Ausblick

Über die Fortschreibung des Kommunalen Pflegebedarfsplans nach § 7 des Alten- und Pflegegesetzes NRW (APG NRW) wird der Rat jährlich über aktuelle Entwicklungen und statistische Auswertungen informiert.

In Vertretung

gez.

Cornelia Wilkens
Stadträtin

Anlagen:

Anlage A

Anlage 1 - Dokumentation der Veranstaltung „Stand und Entwicklung der Pflegeausbildung“ am
27.10.2022

Anlage 2 - Förder- und Beratungsleistungen