



Sozialamt

10.09.2019

**Ihr/e Ansprechpartner/in:**

Frau Schulte-Sienbeck

Telefon: 492-5998

Schulte-Sienbeck@stadt-muenster.de

Öffentliche **Beschlussvorlage**

Betrifft

Antrag der SPD-Fraktion an den Rat Nr.: A-R/0037/2019 "Die Stadt Münster initiiert die Gründung einer kommunalen Pflegeausbildungskonferenz und richtet diese aus"

Beratungsfolge

|            |  |              |
|------------|--|--------------|
| 25.09.2019 | Ausschuss für Soziales, Stiftungen, Gesundheit, Verbraucher- schutz und Arbeitsförderung | Vorberatung  |
| 30.09.2019 | Kommunale Seniorenvertretung   | Anhörung     |
| 09.10.2019 | Haupt- und Finanzausschuss   | Vorberatung  |
| 09.10.2019 | Rat  | Entscheidung |

**Beschlussvorschlag:**

I. Sachentscheidung:

1. Die Verwaltung wird beauftragt, unter Beteiligung der Bezirksregierung Münster eine Anhörung der in Münster tätigen Pflegeschulen durchzuführen. Ziel ist, die Rahmenbedingungen, Bedarfe und Herausforderungen für eine Verstärkung der Pflegeausbildung im Kontext der anstehenden gesetzlichen Veränderungen konkreter zu erfassen.
2. Die Verwaltung erarbeitet auf dieser Grundlage - in Abstimmung mit der Kommunalen Konferenz Alter und Pflege sowie der Kommunalen Gesundheitskonferenz - einen Vorschlag an den Rat zur weiteren Bearbeitung des Themenfeldes.
3. Der Antrag der SPD-Fraktion an den Rat Nr.: A-R/0037/2019 „Die Stadt Münster initiiert die Gründung einer kommunalen Pflegeausbildungskonferenz und richtet diese aus“ ist damit aufgegriffen.

**Begründung:**

**1. Ausgangssituation**

Nach den im Mai 2019 von der Agentur für Arbeit veröffentlichten Daten besteht inzwischen bundesweit nahezu flächendeckend ein Fachkräftemangel in der Alten- und Krankenpflege.<sup>1</sup> Gleichzeitig ist

<sup>1</sup> Agentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2019, Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, S. 14

davon auszugehen, dass sich der Personalbedarf durch die demografische und soziale Entwicklung perspektivisch noch weiter erhöht.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren zwar in sowohl in der Alten- als auch in der Krankenpflege kontinuierlich gestiegen, kann jedoch den Bedarf nicht decken. Hinzu kommt, dass ein vergleichsweise hoher Anteil der Pflegekräfte - mit steigender Tendenz - nur in Teilzeit beschäftigt ist.

Den freien Stellen stehen immer weniger arbeitslos gemeldete Pflegefachkräfte gegenüber: Auf 100 gemeldete Stellen kommen in der Altenpflege 19 und in der Gesundheits- und Krankenpflege 41 arbeitslose Fachkräfte.<sup>2</sup>

Die Auswirkungen des Pflegefachkräftemangels sind auch in Münster bereits zu spüren. So konnten zum Beispiel einzelne Wohnbereiche in der stationären Altenpflege aufgrund fehlenden Pflegepersonals zeitweise nicht belegt oder Nachfragen im Bereich der ambulanten Pflege nicht bedient werden. Ebenso sind die Krankenhäuser von dem Pflegenotstand betroffen, so dass auch hier in der Vergangenheit einzelne Stationen in Münster nicht vollständig betrieben werden konnten.

Die Münsteraner Arbeitgeber im Pflegebereich stellen sich – unterstützt auch vom Jobcenter und der Agentur für Arbeit - den Herausforderung des Fachkräftemangels. Viele haben bereits unterschiedliche Maßnahmen der Personalgewinnung und -bindung ergriffen und setzen sich dafür ein, die Attraktivität des Arbeitsfeldes zu erhöhen. Ein Beispiel ist die durch einen Verbund von Arbeitgebern aus dem Bereich der Altenpflege getragene Fachkräfteinitiative „Starke Pflege in Münster“ ([www.starke-pflege-muenster.de](http://www.starke-pflege-muenster.de)), die im Jahr 2017 gestartet wurde. Die durch das Land NRW und des Europäischen Sozialfonds für zwei Jahre geförderte Initiative strebt eine weitere Zusammenarbeit als „Pflege-Modellregion Münster“ an.

Die Krankenhäuser haben in Eigenregie Fachkräfte aus dem europäischen und außereuropäischen Ausland angeworben und nachgeschult, damit diese die deutsche Berufsqualifikation erhalten und im Krankenhaus tätig werden können.

Auf Bundesebene wurden in den vergangenen Jahren unterschiedliche Programme zur Stärkung der Pflege ins Leben gerufen, wie die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ und die daran anknüpfende „Ausbildungsoffensive Pflege“ des BMFSJ im Rahmen der ressortübergreifenden „Konzertierten Aktion Pflege“. Ganz aktuell wurde der Entwurf eines Gesetzes für bessere Löhne in der Pflege (Pflegelöhneverbesserungsgesetz) vorgelegt.

Mit dem Pflegeberufegesetz, das im Juli 2017 verkündet wurde, soll die Pflege als Beruf attraktiver gemacht werden. Ein wesentlicher Baustein ist die Zusammenführung von Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege zum Beruf der Pflegefachfrau bzw. des Pflegefachmanns ab dem Jahr 2020. Darüber hinaus wird ein bundeseinheitliches, jeweils auf Länderebene organisiertes Umlageverfahren eingeführt, das die Wettbewerbsnachteile ausbildender Einrichtungen aufheben soll.

Dem Fachkräftemangel bei den Pflegekräften steht jedoch auch ein Defizit an qualifizierten Lehrkräften an den Schulen des Gesundheitswesens gegenüber. Hierdurch werden die Möglichkeiten zur Ausweitung der Aus- und Weiterbildungskapazitäten begrenzt.<sup>3</sup> Allein durch die Umsetzung des Pflegeberufegesetzes wird sich aufgrund der hier festgesetzten Lehrer-Schüler-Relation bereits ein zusätzlicher Bedarf an Lehrenden ergeben; der steigende Bedarf an Ausbildungskapazitäten wird den Handlungsdruck entsprechend weiter erhöhen.

Auch wenn das Ziel, die Aus- und Weiterbildung zu stärken, für den gesamten Pflegebereich gilt, so zeigen sich die Ausgangs- und Rahmenbedingungen für die Alten- und Krankenpflege doch sehr unterschiedlich. Im Folgenden seien nur einige Beispiele genannt:

- Zwischen der Alten- und der Krankenpflege besteht nach wie vor ein deutliches Lohngefälle:

---

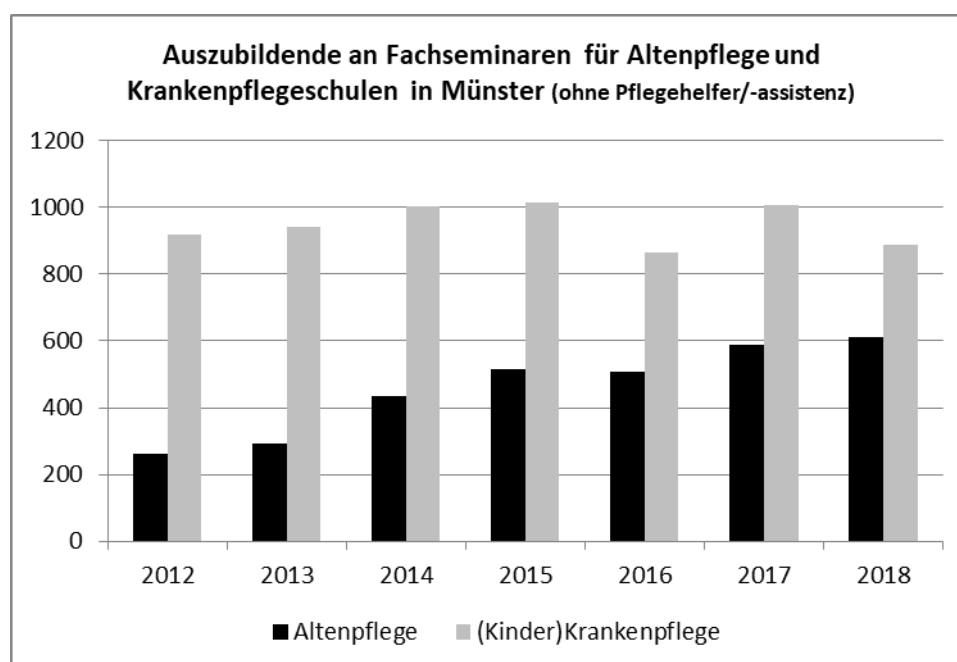
<sup>2</sup> Agentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2019, Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, S. 13

<sup>3</sup> MAGS NRW, Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2017, S. 76

Die Bruttolöhne liegen im Bereich der Krankenpflege durchschnittlich bei 3.314 €, in der Altenpflege bei 2.746 € (Stand Dezember 2017).<sup>4</sup>

- In der Altenpflege wurde in Nordrhein-Westfalen bereits zum 01.07.2012 eine Umlage zur Ausbildungsfinanzierung eingeführt. Mit diesem Ausgleichsverfahren wurde ein deutlicher finanzieller Anreiz zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze geschaffen. Dies hat landesweit zu einer signifikanten Steigerung der Zahl der Ausbildungsverhältnisse geführt. Allein zwischen 2011 und 2016 stieg die Zahl der landesgeförderten Ausbildungsplätze von rund 10.000 auf rund 18.000 an.<sup>5</sup> In der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege blieben die Ausbildungskapazitäten in NRW trotz des gestiegenen Bedarfes annähernd stabil.<sup>6</sup>

Für Münster lässt sich nach Angaben des Landesstatistikbetriebes IT.NRW eine kontinuierliche Steigerung der Zahl der Auszubildenden im Bereich der Altenpflege feststellen, im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege ist kein eindeutiger Trend auszumachen. Die Auswirkungen des o.g. neuen gemeinsamen Umlageverfahrens bleiben abzuwarten.



Quelle: IT NRW Schulstatistik

- In der beruflichen Weiterbildung gelten bislang für die Alten- und Krankenpflege unterschiedliche Förderbedingungen, die erst mit der Einführung der generalisierten Ausbildung ab dem Jahr 2020 einheitlich gestaltet werden. Bislang übersteigen die Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Altenpflege die in der Krankenpflege um ein Vielfaches, da hier weitergehende Fördermöglichkeiten bestehen.

## 2. Antrag zur Initiierung einer Pflegeausbildungskonferenz

Der Antrag der SPD-Ratsfraktion zur Gründung einer Pflegeausbildungskonferenz unter Geschäftsführung der Stadt Münster wurde in der Kommunalen Konferenz Alter und Pflege am 04.06.2019 beraten und in der Kommunalen Gesundheitskonferenz in der Sitzung am 10.07.2019 vorgestellt. In der Diskussion in der Konferenz Alter und Pflege wurde die Gründung einer Arbeitsgruppe aus

<sup>4</sup> Agentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2019, Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, S. 7

<sup>5</sup> MAGS NRW, Studie zur Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung in Nordrhein-Westfalen durch Ausweitung der Ausbildungskapazitäten. Merkmale, Entwicklungen und Handlungsempfehlungen., S. 9

<sup>6</sup> Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V., Regionaldossiers, Regionalkonferenzen Fachkräftesicherung in den Gesundheitsberufen in NRW 2017, S. 21

Mitgliedern der Konferenzen für den Bereich Pflege und Gesundheit angeregt. Als mögliche Schwierigkeit wurde benannt, dass der Bereich der Krankenpflege zahlenmäßig größer ist als der Bereich der Altenpflege. Auch wurde das Interesse der Einrichtungen und Institutionen an einer verbindlichen Mitwirkung zur Diskussion gestellt. Konkret wurde angeregt, zunächst einen Austausch der Ausbilder in der Pflege zu initiieren.

Diese Anregung wird seitens der Verwaltung begrüßt. Es wird vorgeschlagen, in einem ersten Schritt die Pflegeschulen zu einem Austausch einzuladen, um die Ausgangs- und Bedarfslage für Münster weiter zu konkretisieren. Hier könnte thematisiert werden, welche Kapazitäten und Ressourcen aktuell für die schulische Ausbildung zur Verfügung stehen, welche Chancen und Herausforderungen mit der Umsetzung des Pflegeberufgesetzes verbunden sind und welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten erforderlich sind. Darüber hinaus sollten Informationen über die Entwicklung der Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen erhoben sowie hierfür förderliche und hemmende Faktoren diskutiert werden.

Im Zuge der Umsetzung des Pflegeberufgesetzes werden bei den Bezirksregierungen in Nordrhein-Westfalen ab dem 01.01.2020 verschiedene Aufgaben im Zusammenhang mit der Anerkennung von und der Aufsicht über die Pflegeschulen, der staatlichen Prüfungen sowie des Ausgleichsfonds gebündelt. Die Bezirksregierung Münster sollte aufgrund dieser zukünftig umfassenden Zuständigkeiten im Zusammenhang mit der Pflegeausbildung in diesen Prozess mit einbezogen werden.

In einem zweiten Schritt sollten die Ergebnisse des Hearings mit der Kommunalen Konferenz Alter und Pflege sowie der Kommunalen Gesundheitskonferenz beraten, ein Vorschlag zum weiteren Vorgehen entwickelt und die Mitwirkungsbereitschaft der zentralen Akteure geklärt werden.

In Vertretung

gez.

Cornelia Wilkens  
Stadträtin

**Anlagen:**

Anlage A

Anlage B: Antrag an den Rat Nr.: A-R/0037/2019