

Potsdam, den 15. März 2024

Runder Tisch

Fachkräftesicherung in der Pflege nach dem SGB XI voranbringen

Aufgrund des Beschlusses des Landtags vom 26. August 2021 (LT-Drs. 7/3717-B) wurde vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz der Runde Tisch „Fachkräftesicherung in der Pflege nach dem SGB XI voranbringen“ eingerichtet.

Zwischen dem 11. Mai 2022 und dem 15. März 2024 fanden fünf Sitzungen mit den fachlichen Themenschwerpunkten

- Akquise ausländischer Fachkräfte,
 - Attraktivität des Pflegeberufs,
 - Qualifikationsmix in der Pflege / bedarfsorientierter Personaleinsatz in der Pflege,
 - Erweiterung der Datenbasis um weitere zukünftige Entwicklungsszenarien,
 - bundesseitige Rahmenbedingungen
- statt.

Mitglieder des Runden Tisches waren:

- Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Berlin-Brandenburg
- AOK Nord-Ost
- B.A.H. e.V. - Bundesarbeitsgemeinschaft Hauskrankenpflege e.V.
- Bea-Brandenburg – Betriebliche Begleitagentur beim Forschungsinstitut Betriebliche Bildung / Zukunftszentrum Brandenburg
- BKK Landesvertretung Berlin und Brandenburg
- bpa - Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V.
- Brandenburgischer Verbund der Pflegeschulen – Pflegeschulbund e. V.
- b-tu – Brandenburgische Technische Universität Cottbus / Senftenberg
- Carl-Thiem-Klinikum Cottbus
- IKK Brandenburg
- Landespflegerat Brandenburg
- Landkreistag Brandenburg
- LIGA der Freien Wohlfahrtspflege Brandenburg
- LPA – Landespflegeausschuss Brandenburg
- MBSJ – Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg
- MSGIV – Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg
- MWAE – Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg
- MWFK – Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg
- PKV - Verband der Privaten Krankenversicherung e.V.
- Stadtverwaltung Cottbus, Dezernat Soziales, Jugend, Bildung und Integration
- Städte- und Gemeindebund Brandenburg
- VDEK – Verband der Ersatzkassen e.V.
- ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg
- WFBB – Wirtschaftsförderung Land Brandenburg

Die Mitglieder haben sich auf Schwerpunkte und Maßnahmen des folgenden Ergebnispapieres verständigt.

Der Landtag Brandenburg hat in seiner 50. Sitzung am 26. August 2021 einen Beschluss zur Initiierung eines Runden Tisches mit dem Ziel, die Fachkräftesicherung in der Langzeitpflege voranzubringen, gefasst (Landtags-Drucksache 7/3717-B, s. Anlage).

In der Umsetzung des Beschlusses führte das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz (MSGIV) Akteurinnen und Akteure der Pflege zusammen und organisierte die Bearbeitung der mit dem Landtagsbeschluss vorgegebenen Themen in insgesamt fünf Sitzungen zwischen Mai 2022 und März 2024. Dabei wurde die Arbeit des zur Umsetzung des Landtagsbeschlusses gegründeten Runden Tisches mit bestehenden Strukturen wie dem Landespflegeausschuss und seinen Unter-Arbeitsgruppen und dem Bündnis für Gute Arbeit eng verzahnt.

Die im Landtags-Beschluss an die Pflegeakteurinnen und -akteure des Landes Brandenburg gerichteten Unterpunkte wurden im Rahmen der Arbeit des Runden Tisches in vier Themenblöcken bearbeitet. Im Folgenden werden die festzuhaltenden Arbeitsstände, Ergebnisse und weiteren Umsetzungsschritte des Runden Tisches entlang dieser vier Themenblöcke festgehalten.

1. Anwerbe-, Integrations- sowie Berufsanerkenntnismaßnahmen zur nachhaltigen Gewinnung ausländischer Pflege(fach)kräfte

Als dünn besiedeltes Flächenland und Teil der Hauptstadtregion steht das Land Brandenburg vor spezifischen Herausforderungen bei der Anwerbung und Integration ausländischer Fachkräfte. Insbesondere für die überwiegend mittel- und kleinbetrieblich geprägten Einrichtungen der Langzeitpflege und ambulanten Dienste sind die finanziellen und organisatorischen Herausforderungen beachtlich.

Im Rahmen eines „**Brandenburger Weges**“ für die Anwerbung und Integration internationaler Fachkräfte sollen bereits bestehende Informations- und Umsetzungsstrukturen sinnvoll ergänzt und Verfahren optimiert werden, um auch für die Langzeitpflege die nachhaltige Anwerbung ausländischer Fachkräfte sowie von Menschen, die im Land Brandenburg eine Ausbildung in der Pflege aufnehmen möchten, zu erleichtern. In einem ersten Schritt wird hierzu das bestehende Online-Fachkräfteportal Brandenburg der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB) angepasst und um ein Pflegeportal sowie zusätzliche Funktionalitäten erweitert. Pflegebetriebe finden hier zukünftig Informationen zur Fachkräftegewinnung im Ausland, zu Anwerbeaktivitäten und Anerkennungsverfahren. Im Weiteren können sich die Pflegebetriebe mit einem Unternehmensprofil im Fachkräfteportal registrieren und als attraktiver Arbeitgeber präsentieren. Dies verbessert die überregionale Sichtbarkeit und ermöglicht (auch internationalen) Fachkräften sich einen Überblick zu verschaffen und frühzeitig mit den interessierten Unternehmen und Einrichtungen Kontakt herzustellen.

Der „Brandenburger Weg“ als Sammlung von Ideen und Verbesserungsvorschlägen sieht zudem weitere Handlungsfelder zur zukünftigen Bearbeitung vor. Unter anderem können noch nicht ausreichend genutzte Potentiale, beispielsweise bereits hier lebender Menschen mit Migrations- / Fluchtgeschichte, stärker ausgeschöpft werden und dazu auch auf Instrumente wie beispielsweise das Freiwillige Soziale Jahr zurückgegriffen werden. Mit der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege und dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE) sollen diesbezügliche Handlungsoptionen identifiziert und umgesetzt werden. Durch die Einbeziehung des Landkreistages und des Städte- und Gemeindebundes wird die Zusammenarbeit der kommunalen und lokalen Integrationsarbeit vor Ort mit den betrieblichen Anwerbeaktivitäten verbessert. Die kommunale und lokale Integrationsarbeit soll dabei unterstützen, die Integration von Einwanderinnen und Einwanderern in die Gemeinschaft und den Arbeitsmarkt vor Ort zu fördern. Eine gesellschaftliche Willkommenskultur ist neben guten Arbeitsbedingungen zentral für die gelingende und nachhaltige Anwerbung. Alle Maßnahmen und Aktivitäten in diesem Themenbereich werden auch in der AG ausländische Fachkräfte des LPA bearbeitet und eng abgestimmt.

Die Neuerungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes haben bundesseitig die Rahmenbedingungen für die Anwerbung internationaler Fachkräfte verbessert. Daneben bietet das Chancenaufenthaltsrecht neue Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration für langjährig Geduldete. Die Akteurinnen und Akteure des Runden Tisches sind sich einig, dass diese Möglichkeiten breit kommuniziert und insbesondere den kleineren Pflegebetrieben vermittelt werden müssen. Neben den Informationsmöglichkeiten des MSGIV und des MWAE kann hier vor allem auf die bestehenden Strukturen bei der WFBB und bei den IQ Servicestellen Fachkräfteeinwanderung des Förderprogramms IQ (Integration durch Qualifizierung) zurückgegriffen werden.

In diesem Kontext ist auch ein von den Wohlfahrtsverbänden vorgeschlagener **Ausbau der Informations- und Beratungsangebote zur Anerkennung von Berufsqualifikationen** zu sehen. Umsetzungsvorschläge sind hier in Zusammenarbeit mit dem Landesamt für Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG) und unter Einbeziehung der Gremien des LPA zu erarbeiten.

Das MWAE plant zudem, ein **Konzept zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte** auf den Weg zu bringen und beabsichtigt dabei auch ein Modellprojekt in Kooperation mit dem MSGIV im Rahmen der Pflege zu realisieren. Dies reiht sich ein in andere bereits in Umsetzung befindliche **modellhafte Vorhaben** zur Anwerbung und Integration internationaler Pflegefachkräfte bzw. für eine Ausbildung von zuwandernden Menschen zur Pflegefachperson in Brandenburg. Die Erfahrungen dieser Projekte gilt es zu transferieren und für die Breite der Pflegeeinrichtungen nutzbar zu machen.

Bereits weitgehend vollzogen ist der Prozess zur **Vereinfachung der Anerkennungsverfahren beim Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)**, der auch durch die Digitalisierung im Kontext des Onlinezugangsgesetzes (OZG) beeinflusst wurde und ein effizientes und zeitgemäßes Verfahren gewährleistet. Hier wurden in den vergangenen knapp zwei Jahren die Verfahren in ihrer Gesamtheit auf Entbürokratisierungsmöglichkeiten und Optimierungsbedarf überprüft und vielfältige Anpassungen vorgenommen. Zudem wurde die personelle Kapazität beim LAVG erhöht.

Ein Abstimmungsprozess zwischen Bund und Ländern mit dem Ziel der **Standardisierung und Vereinheitlichung von Anerkennungsverfahren** wird vom Land Brandenburg mitgestaltet, unter anderem durch die Beteiligung am Modellprojekt Inga Pflege zur Erprobung eines innovativen Konzeptes für eine Anpassungsmaßnahme mit dem Ziel der Standardisierung.

Darüber hinaus benötigen insbesondere kleinere Einrichtungen bei dem Prozess der Anwerbung und Integration ausländischer Arbeits- und Fachkräfte weitergehende Unterstützung, weshalb seitens des MSGIV entsprechende Möglichkeiten der Förderung geprüft werden (s. hierzu auch Punkt 3., letzter Absatz).

2. Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs

Die Attraktivität des Pflegeberufs kann durch folgende Aktivitäten auf unterschiedlichen Ebenen weiter gesteigert werden:

- Rahmenbedingungen der Arbeit in der Pflege verbessern,
- Berufsorientierung optimieren und Berufszugänge erleichtern,
- externe berufsbezogene Unterstützungsangebote, beispielsweise beim Berufszugang oder in Bezug auf beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten,
- gelingende Ausbildungsverläufe,
- Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen.

Im besonderen Fokus ist die **betriebliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Pflege** (Dienstplangestaltung, insbesondere Dienstplansicherheit und Arbeitszeitsouveränität, ausreichende Personalausstattung, Teambuilding, Gesundheitsförderung) im Sinne **Guter Arbeit**. Betriebsräte sind hier ein wichtiger Faktor für die Kommunikation und Beteiligung der Belegschaft und eine Ausrüstung der Interessen. Wo noch keine Betriebsräte bestehen, soll deren Errichtung gefördert werden.

Neben der individuellen betrieblichen Gestaltungsmöglichkeit sollen hier verstärkt die Möglichkeiten zur branchen- bzw. verbandsweiten Kommunikation, beispielsweise im Rahmen von Veranstaltungen, vorzugsweise in Verantwortung der LIGA und des bpa genutzt werden.

In den betrieblichen Kontext fallen auch die **Regulierung von Leiharbeit**, die Erprobung und Ermöglichung von **Springermodellen sowie eine angemessene, optimalerweise tarifgebundene, Vergütung in der Pflege**.

Positive Veränderungen sind hier durch entsprechende Interessenvertretung der Betriebe und Verbände sowie – unter Wahrung der Tarifhoheit der Sozialpartner – auch des MSGIV realisierbar.

Zu einer deutlichen Entlastung der Pflegekräfte würde zudem der **Abbau von Bürokratie** für die Leistungserbringer führen. Hier kann an den laufenden Prozess des „Strukturmodell Pflege“ angesetzt werden. Darüber hinaus sind zusätzliche Schulungsangebote, beispielsweise zum Umgang mit Dokumentationsanforderungen, sinnvoll und werden von der LIGA, dem bpa, der B.A.H. und den Pflegekassen realisiert werden.

Ein relevantes Instrument zur Fachkräftesicherung ist eine gelingende **Berufsorientierung**. Zur Optimierung dieser Möglichkeit sollen verstärkt auch der Berufsausbildung vorgeschaltete Maßnahmen wie z.B. die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) geförderte Möglichkeit der **Einstiegsqualifizierung** genutzt werden. Daher haben sich BA und MSGIV im Rahmen einer **Kooperationsvereinbarung** dazu verständigt, im Rahmen ihrer Kommunikationsmöglichkeiten dieses Instrument stärker bekannt zu machen und die Inanspruchnahme in der Fläche des Landes zu erhöhen. Die Beteiligten des Runden Tisches unterstützen diese Maßnahme in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen.

Berufsorientierung muss zudem stärker als **Querschnittsaufgabe in verschiedenen Unterrichtsfächern** verankert werden (nicht allein im WAT-Unterricht). Das MSGIV arbeitet neben dem MWAE und im Zusammenwirken mit dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBS) auch im Netzwerk Zukunft mit, um beispielsweise die Nutzung von Berufsorientierungstourneen aus dem Bereich der Pflege zu erhöhen. Darüber hinaus sind ggf. weitere Formate zu entwickeln. Die Vertretungen der Einrichtungen und ambulanten Dienste werden die Nutzung der bereits durch das MSGIV finanzierten bestehenden Plattform zur Berufspraktikvermittlung bei der WFBB unterstützen. Eine diesbezügliche weitere Abstimmung soll zwischen dem Netzwerk Zukunft, MSGIV und MBS sowie zwischen Betrieben, den Leistungserbringerverbänden, dem Pflegeschulbund und der LIGA erfolgen.

Um Berufspraktika für alle Beteiligten (Pflegebetriebe, Einrichtungsbewohner/innen und Praktikantinnen und Praktikanten so gut wie möglich und effektiv zu gestalten, fördert das Land Brandenburg die Erstellung und Verbreitung eines **PraktikantenKompass** mit entsprechenden Hilfestellungen für die Vorbereitung und Durchführung von Berufspraktika in der Pflege. Alle Teilnehmenden des Runden Tisches werden entsprechend ihrer Möglichkeiten und Zuständigkeiten die Verbreitung und Nutzung unterstützen.

Im Rahmen unterstützender Angebote nach § 54 PflBG wird die **regionale Vernetzung zur Unterstützung der Pflegeausbildung** durch das bestehende Konzept unter Einbindung des Projektes Neksa der LIGA und weiterer Akteurinnen und Akteure für entsprechende Regionalkonferenzen durch

den Pflegeschulbund untersetzt. Die Beteiligten des Runden Tisches erklären im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Zuständigkeiten ihre Bereitschaft zur Unterstützung dieser Vernetzung.

Darüber hinaus ist die stärkere Nutzung der Möglichkeiten der **Digitalisierung und von Social-Media** erforderlich, um die Zielgruppe der Jugendlichen für eine Berufsausbildung in der Pflege zu erreichen. Für die Pflege wird bereits mit einem Imagefilm („Pflegestorys“) und entsprechender Verbreitung über Social Media gearbeitet. Die Digitalisierung bietet darüber hinaus Möglichkeiten, Arbeitsbelastungen zu reduzieren, Arbeitsabläufe effektiver zu gestalten und somit steigenden Fachkräftebedarfen entgegenzuwirken. Hierzu wird akteursübergreifend im Rahmen einer dafür eingerichteten Arbeitsgruppe des LPA gearbeitet.

Nicht zuletzt entscheiden die **individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und innerbetriebliche Karrierewege** über die Attraktivität des jeweiligen Berufsbildes. Unter anderem mit den zukünftigen Möglichkeiten des **Qualifizierungschancengesetzes** können Betriebe bei der Umsetzung betrieblicher Aus- und Weiterbildung finanziell unterstützt werden. Auch auf Landesebene gibt es Fördermöglichkeiten zur Unterstützung der Aus- und Weiterbildung. So kann beispielsweise im Rahmen der Pflegeausbildung auf das Instrument der Assistierte Ausbildung im Rahmen der Richtlinie zur Förderung der Verbundausbildung zurückgegriffen werden, um die Berufsausbildung möglichst nachhaltig zu gestalten. Im Rahmen der o.g. Kooperationsvereinbarung und im Ergebnis des Runden Tisches haben die Regionaldirektion der BA und das MSGIV vereinbart, diese Möglichkeiten im Rahmen ihrer jeweiligen Aufgaben besser zu kommunizieren. Weitere relevante Partner wie die WFBB und das MWAE sollen dabei eingebunden werden.

3. Qualifikationsmix in der Pflege / bedarfsorientierter Personaleinsatz in der Pflege

Zentrale Ergebnisse des sogenannten Rothgang-Gutachtens zur Erarbeitung eines Personalbemessungsverfahrens für die Langzeitpflege waren die Feststellung des Mehrbedarfs von im Rahmen einer Pflegefachassistentenausbildung auf dem Qualifikationsniveau 3 qualifizierten Pflegeassistentenkräften und **kompetenzorientierte Aufgabenverteilung einschließlich Kompetenz(weiter)entwicklung**. Beides ist Voraussetzung zur Umsetzung einer möglichen Mehrpersonalisierung, die mit dem Personalbemessungsverfahren gem. § 113c SGB XI vorgesehen ist.

Das MSGIV setzt sich für die Einführung und Umsetzung einer **bundesrechtlichen Pflegeassistentenausbildung** nach den bislang getätigten landesrechtlichen Planungen zu diesem Thema ein.

Darüber hinaus wird auch weiterhin die **akademische Pflegeausbildung** gestärkt um auch auf dieser Ebene die Umsetzung eines guten Qualifikationsmix in den Einrichtungen Vorschub voranzubringen. Zum einen erfolgt dies durch die Umsetzung des **Pflegestudiumstärkungsgesetz**. Das Land Brandenburg hat sich in diesem Kontext erfolgreich für attraktivere Finanzierungsregelungen für die Studierenden eingesetzt.

Zum anderen hat zum Jahresende 2023 auch ein weiteres **akademisches Pflegestudiumsangebot** im Brandenburger Norden mit der Hochschule für Gesundheitsfachberufe in Eberswalde begonnen.

Die Mitglieder des Runden Tisches sind sich einig, dass zur **Akzeptanzsteigerung** akademisch ausgebildeter Pflegekräfte in den Pflegeteams auch proaktiv mit eventuellen Vorbehalten innerhalb der Bestandsbelegschaften gegenüber diesen Pflegekräften umgegangen werden und eine entsprechende Sensibilisierung stattfinden muss. Eine Abwertung der bestehenden Berufsausbildungen muss vermieden werden. Das Land finanziert ein Projekt zur Unterstützung der Praxisanleitung sowie der Bildung von

Kooperationen mit dem Ziel der Steigerung der Ausbildungszahlen in der akademischen Pflegeausbildung.

Ein besseres Verständnis für akademische Tätigkeiten im Pflegekontext kann nicht zuletzt durch **innovative Modelle unter Berücksichtigung von Einsatzmöglichkeiten akademischer Fachkräfte** erfolgen, beispielsweise durch Konzepte für den Einsatz von Community Health Nurses. Diese auf den Weg zu bringen wird als gemeinsame Aufgaben von Verbänden, Kostenträgern, Hochschule und Landesverwaltung gesehen.

Pflegebetriebe benötigen zum Teil umfassende Unterstützung, um eine bedarfsgerechte Arbeitsorganisation und einen entsprechenden Qualifikationsmix im Personalbestand zu planen und das Personalbemessungsverfahren nach § 113 c SGB XI umzusetzen. Passfähige Hilfsangebote können hier im Rahmen eines **Qualifizierungsangebotes für Führungskräfte** oder auch mit einem **sog. „Werkzeugkoffer für Führungskräfte“** unterbreitet werden. Aber auch breiter angelegte **Seminare** zur Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens und einer kompetenzgerechten Arbeitsorganisation sind notwendig. Entsprechende Veranstaltungen der Wohlfahrtsverbände gibt es bereits. Dieses Angebot gilt es – möglichst auch für die privat oder nicht verbandsmäßig organisierten Pflegeeinrichtungen – auszubauen.

Seitens der BA sowie der WFBB gilt es, im Rahmen der **Informations- und Beratungsaktivitäten zur Fachkräftesicherung** auf entsprechende betriebliche Angebote hinzuweisen und diese bekannt zu machen. Über zur Verfügung stehende Förderangebote soll dabei informiert werden und diese sollen möglichst zahlreich in Anspruch genommen werden.

Landesseitig wird die Einführung diesbezüglicher spezifischer Förderangebote derzeit geprüft. Bei aller Konkurrenz treffen hier gleichgerichtete Interessen und Problemlagen von Pflegebetrieben aufeinander, für die kooperative Unterstützungsansätze in Frage kommen (siehe hierzu auch Punkt 1., letzter Absatz). Die Erarbeitung und Umsetzung eines spezifischen Förderprogramms, ergänzend zu den genannten bestehenden Möglichkeiten, kann durch das MSGIV im Rahmen einer Fortführung und Weiterentwicklung des Paktes für Pflege geprüft werden, die voraussichtlich mit der Stärkung der bisherigen Säule 4 zur betrieblichen Fachkräftesicherung einhergehen würde.

4. Erweiterung der Datenbasis um weitere zukünftige Entwicklungsszenarien

Im Rahmen des Runden Tisches wurden **Entwicklungsszenarien** zum Fachkräftebedarf in der Pflege im Land Brandenburg erörtert, die für die zukünftige Fachkräfteentwicklung von Interesse sein können, beispielsweise Szenarien zur Entwicklung der Leiharbeit, zum Anteil ausländischer Fachkräfte oder zum unterschiedlichen Qualifikationsniveau der in der Pflege Beschäftigten.

Die Berücksichtigung entsprechender Szenarien und weiterer inhaltlicher Anpassungsbedarf werden im Ergebnis des Runden Tisches für die **Fortführung und Weiterentwicklung der „Daten und Fakten zur Pflege im Land Brandenburg“ (Pflegedossiers)** geprüft.

Bei der Bereitstellung und Nutzung von Daten zur Pflege wird hierbei der besonderen Situation des Landes Brandenburg als Teil der „Hauptstadtregion“ mit Berlin in seiner Mitte Rechnung getragen werden. Daher finden mit dem Land Berlin derzeit Abstimmungen zu möglichen Aspekten eines **gemeinsamen Fachkräftemonitorings Berlin-Brandenburg** für die Pflege statt. Das Ergebnis kann Eingang in die Daten und Fakten zur Pflege in Ergänzung der bestehenden Pflegedossiers finden.