



Herrn  
Oberbürgermeister Dr. Müller

Der Magistrat

über  
Magistrat

Dezernat für Jugend, Soziales,  
Wohnen und Stadterneuerung

und

Stadtrat Arno Goßmann

Herrn  
Stadtverordnetenvorsteher Wolfgang Nickel

an die Stadtverordnetenversammlung

03 . Mai 2010

**Demografische Anforderungen an die Pflegeberufe;  
Antrags-Nr. 10-F-25-0012**

Beschluss der Stadtverordnetenversammlung Nr. 066 vom 11.02.2010

*Mit dem o. g. Beschluss wird der Magistrat gebeten zu berichten,*

1. *ob in den kommunalen Einrichtungen der Altenpflege derzeit ein Mangel an Fachkräften besteht?*

Schon jetzt ist in Wiesbaden in der ambulanten und stationären Pflege ein Fachkräftemangel zu verzeichnen. Dieser Fachkräftemangel geht an den kommunalen Einrichtungen der Altenpflege nicht spurlos vorbei. Zwar sind im Moment (März 2010) alle Stellen in der Pflege bei der AHW und im Simeonhaus besetzt, es besteht allerdings das Risiko, dass sich diese Situation auch für diese Einrichtungen ändert.

2. *ob ein Anstieg des Fachkräftemangels in den nächsten Jahren befürchtet wird?*

Der Pflegebericht des Sozialdezernates (2004) geht auch auf den künftigen Bedarf an Fachkräften in der Pflege ein. Bis zum Jahr 2015 wird ein Mehrbedarf an Fachkräften im Umfang von 80 Vollzeitstellen gegenüber 2010 vorausgesagt. Diese Prognosen decken sich mit den Ergebnissen des „Pflegemonitors“, der im Auftrag der Hessischen Landesregierung in den letzten Jahren den künftigen Bedarf an Fachpflegekräften analysiert.

3. *welche Gegenmaßnahmen ggf. ergriffen wurden?*

Auf der Grundlage des Pflegeberichtes (2004) des Sozialdezernates wurden frühzeitig Maßnahmen ergriffen, um dem vorausgesagten Fachkräftemangel in Wiesbaden entgegen zu wirken. Seit 2006 werden durch das Amt für Soziale Arbeit gemeinsam mit den Altenpflegeschulen in Wiesbaden (Altenpflegeschule des Caritasverbandes, Altenpflegeschule der Mission Leben) Wege gesucht, wie diesem zusätzlichen Bedarf an Pflegefachkräften entsprochen werden kann.

Als Ergebnis dieser Analysen kann zweierlei festgehalten werden: Einerseits sinkt die Nachfrage nach der dreijährigen Ausbildung und andererseits besteht eine Nachfrage nach einjähriger Ausbildung. Zugangsvoraussetzung für die dreijährige Ausbildung ist ein Realschulabschluss während für die einjährige Ausbildung der Hauptschulabschluss als Voraussetzung genügt. Gleichzeitig zeigen alle Erfahrungen, dass von den einjährig ausgebildeten Pflegekräften etwa ein Drittel die dreijährige Ausbildung absolviert - ein erheblicher Teil direkt im Anschluss an den Abschluss der einjährigen Ausbildung. Von Seiten der Pflegeeinrichtungen besteht zudem eine Nachfrage nach einjährig qualifizierten Pflegekräften.

Auf dieser Grundlage wurden vier Maßnahmen durch das Sozialdezernat realisiert:

- Seit 2008 finden für die Altenpflegeschulen in Wiesbaden aus dem Sozialdezernat finanzierte Sprachkurse statt, die dem Ziel dienen, Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund die sprachlichen Kompetenzen zu vermitteln, die sie für die dreijährige Altenpflegeausbildung benötigen. An den bisher stattgefundenen zwei Kursen haben jeweils 10 Bewerberinnen teilgenommen, die durch diese Kurse zusätzlich für die Altenpflegeausbildung gewonnen werden konnten. Der nächste Kurs für das Jahr 2010 wird im Sommer starten. Allein durch diese Maßnahme konnten bislang 20 Personen zusätzlich an die Altenpflegeausbildung herangeführt werden.
- Gemeinsam mit der Altenpflegeschule des Caritasverbandes wurde im Jahr 2009 ein einjähriger Kurs für Hauptschüler zur Qualifizierung in der Altenpflege aufgelegt. Ein weiterer Kurs wird im Sommer dieses Jahres beginnen. Für den ersten Kurs konnten 18 Teilnehmende gewonnen werden.
- Die kommunale Arbeitsvermittlung fördert im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten die berufliche Orientierung und Erprobung von Arbeitsuchenden in dem Berufsfeld „Pflege“. Im April 2010 sind insgesamt 116 Personen in den Tätigkeitsbereichen Pflegeassistenz, Sozialdienstliche Unterstützung, Begleitdienste, soziale Betreuung und ambulante Haushilfe tätig. Im Rahmen einer Umschulung werden zurzeit 4 Personen in der Ausbildung zur/zum Altenpfleger/in in der Caritas Altenpflegeschule gefördert.
- In Zusammenarbeit mit der VHS Wiesbaden wurde im 3. Quartal 2009 eine zertifizierte Fortbildungsmaßnahme für Betreuungskräfte nach § 87b SGB XI (Pflegeversicherung) eingerichtet, die derzeit von 11 Teilnehmerinnen aus dem SGB II besucht wird.

Die vom Amt für Soziale Arbeit eingeleiteten Maßnahmen bleiben aber ohne Effekt, wenn die umliegenden Gebietskörperschaften nicht ebenfalls Maßnahmen ergreifen, um dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegen zu wirken. Deshalb habe ich veranlasst, dass vom Hessischen Städtetag für die Sitzung des Landespflegeausschusses unter Vorsitz von Herrn Staatsminister Jürgen Banzer der Tagesordnungspunkt „Fachkräfte in der Altenpflege“ angemeldet wird. Ziel der Diskussion im Landespflegeausschuss soll es sein, die in Wiesbaden ergriffenen Maßnahmen vorzustellen und dazu beizutragen, dass sie möglichst in landesweite Programme einfließen. Weiterhin ist angestrebt, das Hessische Ministerium für Arbeit, Familie und Gesundheit zu bitten, besonders die Ausbildungsplätze für einjährig Qualifizierte zu erhöhen und die entsprechenden Schulgelder zur Verfügung zu stellen.

Als weitere Maßnahme ist veranlasst, dass die Ergebnisse des Hessischen Pflegemonitors im Herbst dieses Jahres ausgewertet für die Region Wiesbaden dargestellt werden. (Der Hessische Pflegemonitor wurde im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Arbeit, Familie und Gesundheit als Internetplattform aufgebaut und gibt jeweils aktuell die Arbeitsmarktsituation für Hessen in der Alten- und Krankenpflege

wieder.) Zu diesem Workshop werden die Träger der Altenpflege in Wiesbaden, die Altenpflegeschulen, die

Agentur für Arbeit sowie der Bereich Grundsicherung für Arbeitsuchende eingeladen. Ziel des Workshops ist es, dafür Sorge zu tragen, dass alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um mehr Menschen an die Ausbildung in der Altenpflege heranzuführen.

4. *wie hoch der Anteil der Wiedereinsteiger in den Altenpflegeberufen ist?*

Bei der Altenpflege handelt es sich um einen typischen Frauenberuf. Entsprechend kommt es vielfältig zu Unterbrechungen der Berufstätigkeit, die insbesondere durch Kindererziehungszeiten begründet sind. Verlässliche Zahlen, wie hoch die Quote der Wiedereinsteiger in den Beruf ist, liegen weder für Wiesbaden noch überregional vor.

5. *wie hoch der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund im Altenpflegeberuf ist?*

Die Nachfrage nach der Ausbildung in der Altenpflege von Menschen mit Migrationshintergrund ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Diese Tendenz wird in den nächsten Jahren ungebrochen sein. Entsprechend ist der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei den Pflegefachkräften in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Allerdings liegen keine verlässlichen Zahlen über den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund, die in der Altenpflege tätig sind, vor. Verwiesen sei aber auf die vom Amt für Strategische Steuerung, Stadtforschung und Statistik herausgegebene Analyse zur kultursensiblen ambulanten Altenpflege in Wiesbaden, die gemeinsam mit dem Amt für Soziale Arbeit realisiert wurde. Ausweislich dieser Studie verfügt der größte Teil der Pflegedienste in Wiesbaden über Fachpersonal mit Migrationshintergrund und richtet entsprechend auch seine Leistungen auf hilfsbedürftige Menschen mit Migrationshintergrund aus.

6. *ob Umschülerinnen und Umschüler ausgebildet werden?*

Nach Auskunft der Altenpflegeschulen in Wiesbaden nehmen an allen Kursen der Altenpflegeschulen auch Umschülerinnen und Umschüler teil. Bei dem für den Herbst geplanten Workshop zum Pflegemonitor sollen alle Maßnahmen ergriffen werden, um den Zugang zur Altenpflegeausbildung zu erhöhen. Die Möglichkeiten, Umschülerinnen und Umschüler an den Beruf heranzuführen, werden dabei auch eine Rolle spielen.

7. *ob die Ergebnisse aus der europäischen „NEXT Studie“, die die Gründe für den vorzeitigen Ausstieg aus der Pflege untersuchen, in das Qualitätsmanagement der Pflegeeinrichtungen einfließen?*

Nach den einschlägigen vertraglichen Regelungen zwischen den Verbänden der Pflegekassen und den Pflegeeinrichtungen sind in allen Pflegeeinrichtungen Maßnahmen der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements zu etablieren. All diese Maßnahmen dienen neben vielen anderen Zielen auch dem Ziel der Bindung von Pflegekräften und Pflegefachkräften.

Die Ergebnisse der europaweit angelegten NEXT-Studie enthalten keine Daten und Aussagen, die regional auswertbar sind. Zu dieser Studie wurden insbesondere von der Universität Wuppertal mehrere Machbarkeitsstudien initiiert mit dem Ziel zu überprüfen, welche konkreten Maßnahmen sich hieraus für die Pflegeeinrichtungen ableiten lassen. Diese Machbarkeitsstudien kommen im Hinblick auf Maßnahmen zur Bindung des Pflegepersonals an eine Einrichtung zu unterschiedlichsten Ergebnissen. Deshalb ist es kaum möglich, aus der NEXT-Studie konkrete Maßnahmen für Wiesbadener Pflegeeinrichtungen abzuleiten.

8. *ob über eine kommunale Ausbildungseinrichtung ein Beitrag zur Altenpflegeausbildung geleistet werden könnte?*

Wiesbaden verfügt derzeit über zwei Altenpflegeschulen. Vorrangiges Ziel muss es sein, die Kapazitäten dieser Schulen für die dreijährige Ausbildung auszulasten und möglichst zu erhöhen. Die weiter oben beschriebenen Sprachkurse sind dabei äußerst wichtig. Nach Auskunft der Altenpflegeschulen wirken sie motivierend und tragen maßgeblich dazu bei, die vorhandenen Ausbildungskapazitäten auszulasten. Für die einjährige Ausbildung geht es vor allem darum, die Altenpflegeschulen in Wiesbaden in die Lage zu versetzen, kontinuierlich entsprechende Ausbildungsplätze anzubieten. Da die Kapazitäten beider Schulen keineswegs erschöpft sind, nutzt die Einrichtung einer weiteren Altenpflegeschule nichts.

9. *wie viele Hauptschülerinnen und Hauptschüler bisher die Möglichkeit zur Ausbildung in der Kranken- und Altenpflege genutzt haben und wie hoch die Abbrecherquote ist?*

Aussagen sind nur für den Bereich der einjährigen Altenpflegeausbildung möglich. Wie bereits oben ausgeführt, ist der erste Kurs für Altenpflegerinnen und Altenpfleger im vergangenen Jahr gestartet. Insgesamt 21 Teilnehmende wurden aufgenommen. Bereits nach den ersten Tagen sind drei Teilnehmende aus unterschiedlichen Gründen aus der Ausbildung ausgestiegen. Die weiteren 18 Teilnehmenden werden die einjährige Ausbildung voraussichtlich beenden. Ein weiterer Kurs begann 2009 mit 28 Teilnehmenden. Nach derzeitigem Stand werden 24 davon zur Prüfung zugelassen. Damit liegt die Abbrecherquote durchaus im Bereich des normalen im Vergleich zu allen anderen Ausbildungen.

10. *welche Ausbildungseinrichtungen in Wiesbaden selbst auch ausbilden und ob alle Ausbildungsplätze besetzt sind?*

Der Bedarf an Ausbildungsplätzen in den Pflegeeinrichtungen richtet sich nach den Ausbildungskapazitäten der Altenpflegeschule. Beide Altenpflegeschulen haben derzeit keinerlei Probleme, Ausbildungsplätze in den Pflegeeinrichtungen zu finden. Ausschlaggebend erscheint also weniger, ob alle Pflegeeinrichtungen in Wiesbaden ausbilden, als vielmehr, ob für die Schülerinnen und Schüler genug Ausbildungsplätze in den Pflegeeinrichtungen vorhanden sind. Das Motiv der Pflegeeinrichtungen, Ausbildungsplätze anzubieten, ist aber schon deshalb hoch, weil durch die Ausbildungen zusätzliches Pflegepersonal an die Einrichtung gebunden werden kann.

Die zusätzliche Gewinnung von Fachkräften in der Altenpflege ist im Wiesbadener Amt für Soziale Arbeit seit Jahren ein wichtiges Handlungsfeld. Vielfältige Maßnahmen wurden ergriffen, um dem Ziel zu entsprechen, mehr Menschen an die Ausbildung in der Altenpflege heranzuführen. Vorrangiges Ziel muss es sein, dafür Sorge zu tragen, dass kontinuierlich mehr Ausbildungsplätze in der Altenpflege zur Verfügung stehen. Die Wiesbadener Bemühungen der letzten Jahre müssen zusätzlich durch landesweite Maßnahmen und Strategien begleitet werden. Dabei kommt der Bereitstellung entsprechender Mittel durch die Hessische Landesregierung eine besondere Bedeutung zu.