

Große Anfrage

**der Abgeordneten Christiane Blömeke, Phylliss Demirel, Olaf Duge,
Dr. Anjes Tjarks, Mareike Engels (GRÜNE) und Fraktion**

und

**der Abgeordneten Sylvia Wowretzko, Gert Kekstadt, Dr. Annegret Kerp-Esche,
Gerhard Lein, Doris Müller, Jenspeter Rosenfeldt, Karin Timmermann,
Dr. Isabella Vértes-Schütter (SPD) und Fraktion vom 06.06.19**

und Antwort des Senats

Betr.: Pflegefachkräfte in Hamburg

Über 500 000 Patientinnen und Patienten werden jährlich in Hamburg stationär behandelt. Die Pflegekräfte in den Hamburger Krankenhäusern gehen dafür an ihre Grenzen und darüber hinaus, denn die Personaldecke ist hauchdünn geworden. Heute sind in Hamburg etwa genauso viele Pflegekräfte beschäftigt wie vor 20 Jahren – und das bei deutlich höheren Fallzahlen und einer verkürzten Verweildauer. Allein zwischen 2005 und 2015 haben die Krankenhausleistungen um 50 Prozent zugenommen. Das Ausmaß der Überlastung von Pflegekräften ist hoch. Diejenigen, die trotz der schwierigen Bedingungen als Pflegekraft arbeiten, verdienen nicht nur große Anerkennung für ihre Leistung, sie verdienen auch noch deutlich mehr Unterstützung. Sie brauchen vor allem mehr Kolleginnen und Kollegen auf der Station, um ihre Arbeit gut machen zu können und die eigene Gesundheit nicht zu gefährden.

Wie wichtig den Menschen in Hamburg das Thema Pflege im Krankenhaus ist, haben die vielen Unterschriften bei der „Volksinitiative gegen den Pflege-notstand – für ein Hamburger Gesetz für mehr Personal und gute Versorgung im Krankenhaus“ in beeindruckender Weise gezeigt. Das Volksbegehren ist allerdings vom Hamburgischen Verfassungsgericht für unzulässig erklärt worden. Die Vorlage war, wie das Gericht festgestellt hat, aus mehreren Gründen nicht verfassungskonform. Diese Prüfung war notwendig, richtig und ist vom Volksabstimmungsgesetz vorgeschrieben. Das Gericht hat die Grenzen der Gesetzgebungskompetenz der Länder beim Thema Personalbemessung aufgezeigt. Das Urteil hat unter anderem klargestellt, dass der Bund seine Gesetzgebungskompetenz vollumfänglich ausgeübt hat und länder-eigene Personalquoten, wie sie die Volksinitiative vorgeschlagen hatte, nicht zulässig sind.

Mit Inkrafttreten des Pflegepersonalstärkungsgesetzes am 1.1.2019 wurde nicht nur die Rechtsgrundlage für bundesweit geltende Personaluntergrenzen gelegt, sondern auch die Finanzierung der Pflege im Krankenhaus ganz neu geregelt. Endlich wurde der Anreiz beendet, an der Pflege im Krankenhaus zu sparen. Weniger Pflege wird für die Krankenhäuser keine finanziellen Gewinne mehr erbringen. Die Pflegekosten werden gesondert vergütet und

in voller Höhe von den Kassen refinanziert. Auch Tarifsteigerungen sind dabei zu berücksichtigen. Dies ist eine wichtige Korrektur am Vergütungssystem der Fallpauschalen (DRGs). Der Anreiz, mehr Pflegekräfte einzustellen, wird damit für die Krankenhäuser bundesweit deutlich erhöht. Dem steht allerdings der andauernde Engpass auf dem Arbeitsmarkt entgegen.

Der Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen in der Pflege. Um die angespannte Personalsituation in der Kranken- und gleichermaßen in der Altenpflege beenden zu können, müssen sich gerade vor dem Hintergrund der alternden Gesellschaft deutlich mehr Menschen für den Pflegeberuf entscheiden, im Beruf gehalten und weiterqualifiziert werden. Um diesem Ziel näher zu kommen, wurde die Pflegeausbildung vom Bundesgesetzgeber grundlegend reformiert. Ab 2020 werden die bislang getrennten Ausbildungen der Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege in Hamburg zusammengeführt. Die Finanzierung erfolgt über einen gemeinsamen Ausbildungsfonds auf Landesebene. Die Ausbildungsreform stellt für die Gewinnung von Fachkräften eine große Chance dar. Sie birgt aber auch Risiken insbesondere für die Altenpflege, wenn eine zu starke Sogwirkung in die Krankenpflege entstehen sollte. Es gilt, die Chancen für beide Bereiche zu nutzen und die reformierte Pflegeausbildung in Hamburg zum Erfolgsmodell zu machen.

Die positive Dynamik bei den Ausbildungszahlen in Hamburg – insbesondere in der Altenpflege – muss durch die Reform der Pflegeausbildung weiter verstärkt werden. Die Einführung der Ausbildungsumlage in 2013 hatte sich deutlich positiv auf die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungen in der Altenpflege ausgewirkt und einen anhaltenden Trend in Hamburg ausgelöst. Zuletzt konnte im Ausbildungsjahr 2018/2019 eine erneute Steigerung um etwa 13 Prozent bei den besetzten Ausbildungsplätzen der Altenpflege sowie der Gesundheits- und Pflegeassistenten verzeichnet werden. Die Zahlen aus dem Hamburger Umlageverfahren belegen darüber hinaus, dass viele Betriebe hohe Ausbildungsvergütungen an ihre Auszubildenden bezahlen. Die Vergütungen liegen mittlerweile im oberen Viertel aller Ausbildungsberufe. Auch beim Personalbestand sind positive Entwicklungen in der Altenpflege zu verzeichnen: In Hamburg waren im Juni 2018 insgesamt 11 600 sozialversicherungspflichtige Frauen und Männer in der Altenpflege tätig, dies sind 14,5 Prozent oder fast 1 500 Beschäftigte mehr als im Juni 2014. Dieser Trend muss fortgesetzt werden.

Parallel zur Nachwuchssicherung muss auch der Verbleib im Beruf gefördert werden, denn viele Pflegekräfte scheiden aufgrund der hohen Belastung frühzeitig aus oder arbeiten mit verringerter Stundenzahl. Ein hoher Anteil dieser Fachkräfte ist laut Umfragen bereit, wieder oder wieder mehr in der Pflege zu arbeiten, sobald sich die Bedingungen verbessern. Wenn Bezahlung, Gestaltungsspielräume und Aufstiegschancen stimmen, die Dienstpläne familienfreundlich gestaltet sind und mehr Kolleginnen und Kollegen helfen, das hohe Arbeitspensum zu bewältigen, dann üben Pflegekräfte ihren Beruf lange und gerne aus. Dann bleiben das Know-how und die vielen pflegenden Hände für die Versorgung erhalten.

Zur Vertretung der beruflichen Belange der Pflegenden und zur Sicherstellung einer sachgerechten, professionellen Pflege nach aktuellen pflegewissenschaftlichen Erkenntnissen sind in Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Niedersachsen Landespflegekammern gegründet worden. Bei einer Befragung durch die zuständige Behörde unter ausgebildeten Pflegefachkräften in Hamburg im Jahr 2013 hatten lediglich 36 Prozent die Einrichtung einer Hamburger Pflegekammer befürwortet. Hauptgrund für die Ablehnung war die mit jeder Kammer notwendigerweise verbundene Pflichtmitgliedschaft mit entsprechenden Pflichtbeiträgen. Seither ruhen die Überlegungen zur Gründung einer Pflegekammer in Hamburg.

Vor diesem Hintergrund fragen wir den Senat:

Die pflegerische Versorgung der Hamburger Bevölkerung ist dem Senat seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen. Für die Altenpflegeausbildung und für die Ausbildung in der Gesundheits- und Pflegeassistenz wurde unter anderem deshalb bereits im Jahr 2013 ein Umlagesystem geschaffen, das zu einer deutlichen Erhöhung der Ausbildungszahlen geführt hat. Auch in den Krankenpflegeberufen haben sich die Ausbildungszahlen in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht. Die Attraktivität der Ausbildung ist ein wesentliches Element der Fachkräftesicherung. Daher hat der Senat die seit vielen Jahren in der Diskussion stehende Pflegeberufereform im Bund nicht nur aus pflegfachlichen Gründen, sondern auch in Hinblick auf die Attraktivität des Berufs aktiv unterstützt und dabei in Hamburg erste Weichen gestellt. Eine generalisierte Ausbildung wird seit dem Jahr 2003 im Albertinen Diakoniewerk (jetzt: Immanuel Albertinen Diakoniewerk) durchgeführt, seit dem Jahr 2006 ist ein generalistischer Dualer Studiengang Pflege an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg etabliert. Hamburg ist daher gut auf die zum 1. Januar 2020 in Kraft tretende neue Ausrichtung der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) vorbereitet.

Für die Sicherung des Fachkräftebedarfs sind aber nicht nur verstärkte Anstrengungen hinsichtlich der Ausbildung notwendig, sondern auch attraktive Arbeitsbedingungen. Ausbildungsabbrüche sollten weitgehend vermieden, der Verbleib im Beruf nach Abschluss der Ausbildung und auch die Rückkehr in Vollbeschäftigung gefördert werden. Hamburg hat hier noch vor dem Bund die Initiative ergriffen und eine „Allianz für die Pflege“ gebildet, der sich inzwischen Partner aller Sektoren der Pflege angeschlossen haben. Als Arbeitgeber in der Pflege bekennen sich diese Partner zu Standards guter Arbeitsbedingungen, ein Arbeitgeberportal, das für (angehende) Pflegekräfte eine größtmögliche Transparenz bieten wird, ist im Aufbau. Eine Imagekampagne für Pflegeberufe wird in Kürze gestartet. Hier steht nicht die Konkurrenz der Pflegeanbieter im Vordergrund, sondern das gemeinsame Bemühen, den Fachkräftebedarf für Hamburg zu sichern.

Flankiert wird dies durch Initiativen des Senats auf Bundesebene. Der Senat hat sich erfolgreich für die Entwicklung eines Personalbemessungssystems in der Langzeitpflege, für 13 000 zusätzliche Pflegekräfte für die medizinische Behandlungspflege in Pflegeheimen, für Personaluntergrenzen und die vollständige Refinanzierung jeder Pflegestelle in Krankenhäusern eingesetzt. Es ist außerdem Ziel des Senats, die Eigenbeteiligung der pflegebedürftigen Menschen in der ambulanten Pflege und der Langzeitpflege gemäß SGB XI zu begrenzen. Eine entsprechende Gesetzesinitiative liegt dem Bundesrat vor.

Der Senat ist überzeugt, dass nur ein Gesamtpaket zu einer Lösung der gegenwärtig bestehenden Probleme in der Pflege beitragen kann.

Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

Personalbestand

1. *Wie hat sich der Pflegepersonalbestand seit 2015 in den Hamburger Krankenhäusern entwickelt? (Bitte geschlechtergetrennt darstellen.)*

Die Entwicklung des Pflegepersonalbestandes seit dem Jahr 2015 ist der folgenden Tabelle zu entnehmen. Eine Differenzierung nach Geschlecht wird in der zugrunde liegenden Statistik nur für die Beschäftigten insgesamt nachgewiesen.

Beschäftigte im Pflegedienst* der Hamburger Krankenhäuser**	2015	2016	2017
Vollkräfte im Jahresdurchschnitt	9 028,1	9 158,2	9 191,4
Beschäftigte insgesamt	11 852	11 982	12 117
darunter männlich	2 124	2 203	2 224
Weiblich	9 728	9 779	9 893

Quelle: Krankenhausstatistik gemäß Krankenhausstatistik-Verordnung

(Daten: Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz)

* Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen, Krankenpflegehelfer/-innen sowie sonstige Pflegepersonen (ohne/mit staatlicher Prüfung)

** Hamburger Krankenhäuser ohne konzessionierte Privatkliniken

2. *Wie hat sich der Pflegepersonalbestand seit 2015 in den Hamburger Einrichtungen der ambulanten und stationären Altenpflege entwickelt? (Bitte geschlechtergetrennt darstellen.)*

Der Personalbestand in den Hamburger Einrichtungen der ambulanten und stationären Pflege wird alle zwei Jahre in der Pflegestatistik gemäß § 109 SGB XI erhoben und veröffentlicht. Siehe nachstehende Übersicht:

ambulante Pflege	15.12.2015	15.12.2017
männlich	2 325	2 448
weiblich	8 573	8 769
Gesamt	10 898	11 217
stationäre Pflege	2015	2017
männlich	2 762	2 901
weiblich	10 662	11 275
Gesamt	13 424	14 176

Quelle: Pflegestatistik 2015 und 2017, Statistikamt Nord

3. *Welche Daten liegen über die Pflegepersonalentwicklung in Krankenhäusern seit Inkrafttreten des Pflegepersonalstärkungsgesetzes am 1.1.2019 vor? (Bitte geschlechtergetrennt darstellen.)*

Siehe Drs. 21/17153.

4. *Welche Anstrengungen unternimmt der Senat, um die Arbeitsbedingungen in der Pflege in Hamburg zu verbessern und so den Verbleib im Beruf zu fördern?*

Um möglichst viele Menschen in Hamburg für eine Berufsperspektive in der Pflege zu gewinnen, um gut ausgebildete Fachkräfte lange im Beruf zu halten, um das Image des Pflegeberufs nachhaltig zu steigern und um die Metropolregion als attraktiven Standort für den Beruf weiter zu festigen, haben sich die Stadt und große Arbeitgeber in der Pflege sowie die Agentur für Arbeit im April 2019 zur „Allianz für die Pflege“ zusammengeschlossen. Dabei verständigten sie sich auf gemeinsame Standards und gute Arbeitsbedingungen für den Pflegeberuf. Zu den Erstunterzeichnern der Allianz zählen neben der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz und der Agentur für Arbeit das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, das Katholische Marienkrankenhaus, Pflegen und Wohnen Hamburg, das Hospital zum Heiligen Geist, die Arbeiter-Samariter-Bund(ASB)-Sozialeinrichtungen, die Frank Wagner Holding, die Martha Stiftung, die Immanuel Albertinen Diakonie, das Agaplesion Diakonieklinikum Hamburg sowie das Altonaer Kinderkrankenhaus. Wer sich der Allianz für die Pflege anschließt, muss sich an Beschäftigungsstandards messen lassen. Die Allianz steht allen Partnern offen, die die im Folgenden genannten Standards erfüllen:

- gemeinsam die Voraussetzungen schaffen, um der neuen Pflegeausbildung zu einem reibungslosen Start und zu einem Erfolg für Hamburg zu verhelfen,
- verstärkte Werbung für eine berufliche Karriere in der Pflege und über die neuen Ausbildungswege informieren,
- im Rahmen der Berufsorientierung auf die Chancen einer Pflegeausbildung hinweisen und Kontakt zu Pflegeprofis herstellen,
- Pflegekräfte in Hamburg nach einschlägigen Tarifverträgen oder in der Höhe entsprechend zu bezahlen und darüber Transparenz herstellen,
- Arbeitsbedingungen schaffen, die den langfristigen Verbleib im Pflegebereich verbessern, wie planbare Arbeits- und Freizeiten,
- vorgeschriebene Personalmindestbesetzungen einhalten oder übertreffen,
- die Gesundheit der Beschäftigten aktiv fördern,

- Pflegekräfte bei der Wohnungssuche unterstützen beziehungsweise selbst Wohnraum schaffen,
- Unterstützung der Karriere der Hamburger Pflegekräfte durch Fort- und Weiterbildung,
- Förderung des „lebenslangen Lernens“ durch berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen,
- Integration von ausländischen Pflegekräften,
- die Ausbildungszahlen sollen um weitere 10 Prozent gesteigert werden.

Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

Ausbildungsplätze und Ausbildungserfolg

5. *Wie hat sich die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen in den Pflegeberufen seit 2015 in Hamburg entwickelt? Bitte nach Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege sowie Gesundheits- und Pflegeassistenz aufschlüsseln.*

Siehe hierzu Drs. 21/16441.

Absolvent/innen im Jahr	2015	2016	2017	2018
Gesundheits- und Krankenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	493	520	492	499

Quelle: Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz, Landesprüfungsamt (Angaben bezogen auf das jeweilige Prüfungsjahr)

Absolvent/innen im Schuljahr	2015/16	2016/17	2017/18
Altenpflege*	305	270	308
Gesundheits- und Pflegeassistenz	188	162	169

Quelle: Schuljahresstatistik 2016 bis 2018

* einschließlich Altenpflege berufsbegleitend

6. *Zu welchen Anteilen waren die Ausbildungsplätze in den Pflegeberufen seit 2015 in Hamburg besetzt? Bitte nach Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege sowie Gesundheits- und Pflegeassistenz aufschlüsseln.*

Die Anteile, zu welchen Ausbildungsplätze in den Krankenpflegeberufen seit 2015 in Hamburg besetzt waren, sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Auslastung der Ausbildungsplätze in den Hamburger Krankenhäusern	01.07. 2015	01.07. 2016	01.07. 2017	01.11. 2018*
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen	99,1%	77,8%	77,6%	89,3%
Gesundheits- und Krankenpfleger/innen	81,2%	79,7%	77,6%	84,5%

Quelle: Angaben der Krankenhäuser (jährliche Erhebung der Behörde für Gesundheit- und Verbraucherschutz)

* Umstellung des Erhebungszeitraums

In den Berufen Altenpflege und Gesundheits- und Pflegeassistenz gibt es keine festgelegten Ausbildungskapazitäten, sodass alle Bewerberinnen und Bewerber, die die Aufnahmevoraussetzungen erfüllen, aufgenommen werden. Mitgeteilt werden daher die absoluten Schülerzahlen:

Schülerinnen und Schüler in Pflegeberufen in den Schuljahren 2015/2016 bis 2018/2019

Bildungsgang	Schuljahr			
	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19
Altenpflege*	1 116	1 217	1 197	1 278
Gesundheits- und Pflegeassistenz	471	519	653	673

*einschließlich Altenpflege berufsbegleitend

7. *Welche Möglichkeiten nutzt der Senat, die Hamburger Krankenhäuser zu mehr Engagement bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze zu bewegen?*

Siehe hierzu Antwort zu 4. und Vorbemerkung. Der Senat geht im Übrigen davon aus, dass die Rahmenbedingungen des Pflegeberufgesetzes, insbesondere die Einführung eines sektorübergreifenden Ausgleichsverfahrens, der Wegfall der Anrechnung von Schülerinnen und Schülern im ersten Ausbildungsjahr auf den Personalschlüssel und die Finanzierung der Praxisanleitung zu dem gewünschten Effekt beitragen werden.

8. *Welche Möglichkeiten nutzt der Senat, Einrichtungen der stationären und ambulanten Altenpflege zu mehr Engagement bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze zu bewegen?*

Zur Sicherung und Schaffung von mehr Ausbildungsplätzen durch eine wettbewerbsneutrale Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütung hat der Senat die Hamburgische Altenpflegeumlageverordnung HmbAltPflUmlVO am 16. April 2013 beschlossen (siehe Drs. 20/7660).

Damit wurde die Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütung durch ein Ausgleichsverfahren zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Einrichtungen der stationären und ambulanten Altenpflege geregelt. Das Umlageverfahren wurde zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung in den Berufen der Altenpflege und der Gesundheits- und Pflegeassistenz eingeführt.

Die Zahl der ausbildenden ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen ist seit Einführung der Umlage von 261 Betrieben im Jahr 2013 auf 363 Betriebe im Jahr 2018 gestiegen. Die Zahl der Auszubildenden erhöhte sich von 1 129 Personen auf 1 871 Personen.

Mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) wird die Qualifizierung von Fachkräften in der Altenpflege unterstützt. In der 4. Hamburger Qualifizierungsoffensive vom 1. Mai 2017 bis 30. Juni 2021 wird die verkürzte (zweijährige) Nachqualifizierung zum Altenpfleger beziehungsweise zur Altenpflegerin gefördert. Flankierend wird eine Begleitung und Unterstützung in herausfordernden Lebenssituationen und die Vermittlung in Konfliktsituationen in der Schule, beim Fortbildungsträger oder durch Besuch im persönlichen Umfeld und im Betrieb, angeboten. Die verkürzte Nachqualifizierung zur Gesundheits- und Pflegeassistenz in Voll- und Teilzeit ist mit der Förderung der beruflichen Bildung (WeGebAU-Förderung) der Agentur für Arbeit möglich. Projektträger ist die Hamburgische Pflegegesellschaft.

Die Einführung der neuen Pflegeausbildungen zum 1. Januar 2020 wird begleitet durch die bundesweite „Ausbildungsoffensive Pflege“ (2019 – 2023). Hierzu wurde beschlossen, die Zahlen der Auszubildenden und der ausbildenden Einrichtungen bis zum Jahr 2023 im Bundesdurchschnitt um jeweils 10 Prozent zu steigern, mit einer Informations- und Öffentlichkeitskampagne für die neuen Pflegeausbildungen zu werben, mindestens 5 000 Weiterbildungsplätze zur Nachqualifizierung von Pflegehelferinnen und -helfern einzurichten und die Pflegeschulen in den „Digitalpakt Schule“ einzubeziehen, um sie für die neuen Herausforderungen der Digitalisierung fit zu machen.

Reform der Pflegeausbildung

9. *Wie wird der Senat die neue Pflegeausbildung ab 2020 bewerben? Welche Partner sollen für die Werbekampagne gewonnen werden?*

Für die Umsetzung der Pflegeberufereform wurde ein Teilprojekt Öffentlichkeitsarbeit ins Leben gerufen, um die neue Pflegeausbildung in Hamburg zu bewerben. In diesem Rahmen finden unter breiter Beteiligung zahlreiche Aktivitäten statt. Im Zuge des Teilprojektes wurde das Netzwerk Stadtteilbotschafter aufgebaut. Hier engagieren sich Pflegefachkräfte, die über ihren Beruf und ihre eigene Berufsentscheidung berichten und insbesondere an den Schulen des Stadtteils über den Pflegeberuf informieren oder gemeinsam mit Lehrerinnen und Lehrern Unterrichtsstunden für Jugendliche

gestalten. Sie stehen auch für Eltern als Gesprächspartner zur Verfügung, die unsicher sind, ob die Berufswahl ihres Kindes die richtige Entscheidung ist. Des Weiteren unterstützen sie bei Aktivitäten der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz wie dem Aktionstag Pflege. Dieses Format wurde entwickelt, um den Pflegeberuf in Hamburgs Schulen zu tragen und ihn den Schülerinnen und Schülern (SuS) nahezubringen. An verschiedenen Stationen können die SuS verschiedene Handlungen aus dem Pflegebereich praxisnah kennenlernen und erhalten während der Führung Kontakt zu aktuellen Auszubildenden aus der Pflege sowie zu Pflegefachpersonen. Auf einem Marktplatz der pflegerischen Einrichtungen aus dem jeweiligen Stadtteil können sich die SuS über Praktika und Ausbildungsmöglichkeiten informieren. Aktionstage sind bereits erfolgreich in Stadtteilschulen in Barmbek und Wilhelmsburg durchgeführt worden, weitere Aktionstage sind geplant.

Auch die Teilnahme an der Hanseatischen Lehrstellenbörse sowie am Gesundheitspflegekongress gehört zu den Aktivitäten. Für die Lehrstellenbörse im September 2019 ist ein Stand zum Thema Pflegeberufe unter gemeinsamer Beteiligung der Hamburger Akteure der pflegerischen Versorgung geplant. In Workshops des Teilprojektes werden Inhalte zu den geplanten Druckprodukten (Ausbildungsstättenflyer, Broschüren) erarbeitet. Weiterhin wurde eine Imagekampagne für den Pflegeberuf entwickelt. Folgende Kooperationspartner beteiligen sich an der Gestaltung und Finanzierung der öffentlichen Kampagne: Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz (BGV), Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB), Gesundheitswirtschaft Hamburg GmbH (GWHH), Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa), Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE), Asklepios Hamburg GmbH, Immanuel Albertinen Diakonie, Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege Hamburg e.V. (AGFW) und das Agaplesion Diakonieklinikum. Der Start der Kampagne ist für September 2019 geplant.

10. Wird angestrebt, die Anzahl der Ausbildungsplätze in den Pflegeberufen mit Einführung der neuen Pflegeausbildung ab 2020 zu steigern?

Wenn ja, in welchem Umfang?

Obwohl durch die Einführung der Umlagefinanzierung der Altenpflegeausbildung 2013 Steigerungspotenziale schon in größerem Umfang ausgeschöpft wurden, strebt die zuständige Behörde eine weitere Steigerung um 10 Prozent an.

11. Wie werden das Ausbildungsverhältnis sowie die Verantwortung für die Einhaltung aller Anforderungen an die Ausbildung zur Pflegefachkraft unter Einbeziehung der verschiedenen Ausbildungsstätten vertraglich abgebildet sein?

Die Anforderungen sind im Pflegeberufegesetz definiert. Es ist Aufgabe der Vertragspartner, diese im Rahmen von Ausbildungsverträgen und Kooperationsvereinbarungen zu erfüllen.

12. Wie wird der gemeinsame Ausbildungsfonds für die Pflegeausbildung ausgestaltet sein? Wer zahlt in welchem Umfang in den Fonds ein und welche Kosten werden damit abgedeckt werden?

Der Ausbildungsfonds deckt die Kosten der praktischen und schulischen Ausbildung einschließlich der Ausbildungsvergütungen. Gemäß § 33 Pflegeberufegesetz (PflBG) sind die einzahlenden Institutionen und ihre Anteile folgendermaßen festgelegt:

57,2380 Prozent durch Krankenhäuser,

30,2174 Prozent durch stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen,

8,9446 Prozent durch das Land (Hamburg),

3,6 Prozent durch Direkteinzahlung der sozialen Pflegeversicherung, davon werden dieser 10 Prozent von der privaten Pflege-Pflichtversicherung erstattet.

In ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen sind indirekt auch die dort betreuten Pflegebedürftigen über ihre Eigenanteile einbezogen. Der Senat ist der Auffassung, dass diese Eigenanteile begrenzt werden müssen und hat dazu eine Bundesratsinitiative ergriffen (siehe Vorbemerkung).

13. *Wie hoch ist zurzeit die Ausbildungsvergütung in der Pflege in Hamburg? Wie stellt sich die Ausbildungsvergütung im Vergleich zu anderen Bundesländern beziehungsweise im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen dar?*

Die Hamburgische Krankenhausgesellschaft hat mitgeteilt, dass Informationen über die Ausbildungsvergütungen einzelner Krankenhäuser nicht vorliegen, die meisten Krankenhäuser aber den Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TvÖD) anwenden und entsprechend auch die Ausbildungsvergütungen gemäß TvÖD zahlen dürften. Informationen über abweichende Tarifverträge liegen nicht vor.

Die Hamburgische Pflegegesellschaft (HPG) hat mitgeteilt, dass die Ausbildungsvergütungen für die Auszubildenden in der Altenpflege im Rahmen der Ausbildungsumlage auf der Grundlage der HmbAltPflUmlVO erhoben werden. Der in der Tabelle dargestellte höhere Wert entspricht dabei dem Tabellenwert des TVA-L Pflege und wird aus der Umlage auch maximal erstattet (Kappungsgrenze). Viele Ausbildungsbetriebe zahlen Ausbildungsvergütungen bis zur Kappungsgrenze, der in der Tabelle dargestellte niedrige Wert wird nach Angaben der HPG nur noch in Einzelfällen gezahlt.

Die Ausbildungsvergütung für die neue Pflegeausbildung ab 1. Januar 2020 unterliegt nicht der Pauschalierung, sondern wird vollumfänglich aus dem Fonds refinanziert.

Ausbildungsberuf	Erstes Ausbildungsjahr	Zweites Ausbildungsjahr	Drittes Ausbildungsjahr
Altenpflege	800 – 1 060,70 €	875 – 1 126,70 €	930,40 – 1 233 €
Krankenpflege und Kinderkrankenpflege	1 140,69 €	1 207,07 €	1 303,38 €

14. *Welche inhaltlichen, organisatorischen, personellen oder räumlichen Anpassungen sind an den Hamburger Pflegeschulen im Zuge der Ausbildungsreform voraussichtlich notwendig?*

Inhaltlich müssen die Schulen sich auf eine generalistische Ausbildung auf der Grundlage des Rahmenlehrplans des Bundes vorbereiten. Dazu wurde eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung aller Pflegeschulen eingerichtet. Im September 2019, sobald der Rahmenlehrplan des Bundes vorliegt, werden zwei Klausurtagungen mit allen Beteiligten zur Entwicklung des Curriculums unter fachlicher Begleitung durchgeführt.

Personell müssen sich die Pflegeschulen mit einer Übergangsfrist bis 2029 an den Mindestanforderungen an die Personalausstattung der Pflegeschulen orientieren, die in § 9 PflBG festgeschrieben sind. Ab 2029 bedeutet dies insbesondere, dass die Pflegeschulen mindestens eine Vollzeitstelle Lehrpersonal auf 20 Ausbildungsplätze vorhalten müssen. Die räumliche Anpassung wird entsprechend den Anmeldungen und Schülerzahlen erfolgen.

15. *Wird angestrebt, die Kapazitäten bei den Hamburger Pflegeschulen perspektivisch auszubauen und die Anzahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen?*

Siehe Antwort zu 10.

16. *Wie können die Kapazitäten bei den Trägern der praktischen Ausbildung (Krankenhäuser und Einrichtungen der Altenpflege) analog gesteigert werden?*

Siehe Antwort zu 8. Damit werden ausbildende und nicht ausbildende Einrichtungen gleichermaßen zur Finanzierung herangezogen.

Mit der zum 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV BGBl. 2018 I Nummer 34 S. 1622 folgende) werden die Kosten der Praxisanleitung der Träger der praktischen Ausbildung im Rahmen der zu vereinbarenden Ausbildungsbudgets finanziert. Dazu gehören die Kosten der Pflegeeinrichtung für die praktische Anleitung durch Praxisanleiterinnen und -anleiter und die Kosten der Organisation für die Durchführung der praktischen Ausbildung, Kosten für Praxisanleiterinnen und -anleiter für Qualifikationen und

den Arbeitsausfall aufgrund der Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Kosten der Auszubildenden während der Praxiseinsätze außerhalb der Ausbildungsvergütung.

In der Hamburger Allianz für die Pflege haben die Partner vereinbart, dass Pflegeeinrichtungen die vorhandenen Ausbildungsplätze besser ausnutzen und darauf abzielen, neue Ausbildungsplätze zu schaffen. Die ausbildenden Betriebe haben vereinbart, abgelehnte Bewerberinnen und Bewerber über weitere Möglichkeiten zu informieren, die gewünschte oder eine ähnliche Ausbildung zu beginnen. Die BGV wird den genannten Institutionen jährlich eine Übersicht über die Ausbildungsplätze und die Ausbildungszahlen zur Verfügung stellen und veröffentlichen. Die Jugendberufsagentur Hamburg stellt ihr Gesamtangebot uneingeschränkt zur Verfügung. Die Beteiligten werden eine Verabredung zum zukünftigen Verfahren bei der Besetzung kurzfristig frei gewordener Ausbildungsplätze treffen.

17. Werden die akademischen Ausbildungsmöglichkeiten für Pflegekräfte in Hamburg ausgebaut?

Wenn ja, ab wann, wo und in welchem Umfang?

Die zuständige Behörde steht hierzu in Gesprächen mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, die den schon bisher angebotenen Studiengang Pflege aktuell an die neuen gesetzlichen Vorgaben anpasst. Ein Ausbau der akademischen Ausbildungskapazitäten hängt nicht zuletzt auch von der Entwicklung der Nachfrage nach einer akademischen Ausbildung auf Grundlage des Pflegeberufgesetzes ab.

Fachkräftegewinnung

18. Für die Fachkräftesicherung in der Pflege sind die Strukturen der Hamburger Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs (vergleiche 21/13304) und das IQ-Landesnetzwerk (vergleiche Drs. 21/14303) wichtige Erfolgsfaktoren. Wie werden diese genutzt, um weitere Fortschritte für die Fachkräftesicherung in der Pflege zu erzielen?

Die für die Pflege zuständige Behörde (BGV) ist Mitglied im Hamburger Fachkräftenetzwerk. So ist der stetige Informationsfluss und im Bedarfsfall die Nutzung der Strukturen des Fachkräftenetzwerks für Belange der Pflege gewährleistet. Siehe hierzu auch den Beitrag der BGV unter 5. im aktuellen Analysebericht des Fachkräftenetzwerks (<https://www.hamburg.de/contentblob/11828854/7d81da2c9e32de6d34dfe5b1495c8134/data/analyse-fachkraeftesituation-2018.pdf>).

Die Fachkräftesicherung ist auch im Rahmen des Förderprogramms IQ (Integration durch Qualifizierung) im Bereich der Gesundheitsberufe ein zentrales Thema. Die UKE-Akademie für Bildung und Karriere (ABK) bietet aktuell 100 zugewanderten Menschen die Möglichkeit einer Anpassungsqualifizierung (APQ). Im Jahr 2019 sind mit Unterstützung der BGV 50 Fachkräfte der Gesundheits- und Krankenpflege Zielgruppe des Förderprogramms IQ, deren internationale Berufsabschlüsse in Deutschland nicht direkt anerkannt werden konnten. Das Trainee-Programm umfasst in der Regel sechs Monate und findet überwiegend in der Praxis des UKE statt – zunehmend aber auch in anderen Gesundheitseinrichtungen. Begleitend werden wöchentlich Workshops und andere Lernsituationen wie beispielsweise „Blended Learning“ angeboten. Zu Beginn werden an der Akademie die aktuellen Kompetenzen ermittelt und während der APQ erweitert. Ziel ist die volle Anerkennung der Berufsabschlüsse und die qualifizierte Beschäftigung im erlernten Beruf in Deutschland.

Ein wesentlicher Bestandteil der Hamburger Fachkräftestrategie ist die Einbindung von Projekten, die über den ESF kofinanziert werden. Vor dem Hintergrund der hamburgischen Fachkräftestrategie werden derzeit im Rahmen der 2. ESF-Förderphase (ab 2017) im Bereich der Pflege drei Projekte mit einem Gesamtvolumen von rund 3,2 Millionen Euro gefördert.

- Durch die „4. Hamburger Qualifizierungsoffensive in der Pflege“ (Laufzeit 01.05.2017 – 30.06.2021) werden ungelernte Pflegekräfte sowie ausgebildete

Assistenz- und Fachkräfte in der Pflege berufsbegleitend fortgebildet und nachqualifiziert. Das Projekt hält ein umfassendes Informations- und Beratungsangebot zur Berufswahl und zum Verbleib im Pflegeberuf vor. Seit Projektbeginn wurden über 300 Teilnehmer und Teilnehmerinnen qualifiziert.

- Das Projekt „Pflegeberufe als Chance – Qualifizierung für Geflüchtete“ (Laufzeit 01.02.2017 – 31.12.2019) bietet Geflüchteten, die über eine gute Bleibeperspektive, einen abgeschlossenen Integrationskurs und Sprachkenntnisse auf B1-Niveau verfügen, einen verbesserten Zugang zu einer Beschäftigung oder Ausbildung im Pflegebereich. Während einer vorbereitenden Phase werden den Teilnehmenden in verschiedenen Unterrichtseinheiten Lern- und Arbeitstechniken, Bewerbungsrichtlinien, interkulturelle Kompetenzen sowie Grundlagen in Pflege und Recht vermittelt. In einem zehnwöchigen, dualen Praktikum in einer Pflegeeinrichtung lernen sie anschließend die berufliche Praxis kennen und werden parallel in theoretischen Einheiten zu Grundlagen der Pflege, zur Reflexion und zur Sprachförderung weiter qualifiziert. Seit Projektbeginn wurden 66 Teilnehmer und Teilnehmerinnen qualifiziert beziehungsweise in den Arbeitsmarkt vermittelt.
- Das Projekt „Integration Geflüchteter in die Patientenversorgung“ (Laufzeit 01.03.2017 – 31.12.2020) hat das Ziel, zusätzliche Fachkräfte für Einrichtungen der Patientenversorgung wie Krankenhäuser und niedergelassene Arztpraxen zu gewinnen. Geflüchtete mit einem in Deutschland nicht anerkannten Abschluss in einem Gesundheitsberuf lernen bereits in einer frühen Phase ihrer Integration Arbeitskultur, Fachsprache und Basisthemen kennen, werden in ihrer Beschäftigungsfähigkeit gestärkt und auf den Arbeitsalltag in Krankenhäusern oder Praxen vorbereitet. Seit Projektbeginn wurden 48 Teilnehmer und Teilnehmerinnen qualifiziert bzw. in den Arbeitsmarkt vermittelt.
- Das Projekt „Fast Track Pflege“ wurde im Jahr 2016 ins Leben gerufen, um in Hamburg lebende Menschen mit Fluchthintergrund für eine Ausbildung in einem Pflegeberuf zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen. Ziel ist es, auf diese Weise eine zusätzliche Zielgruppe für die Deckung des Fachkräftebedarfs anzusprechen und eine Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu fördern. Konkret werden bei Fast Track Pflege Geflüchtete, welche sich für Hospitationen, Praktika oder Ausbildungen im Pflegebereich interessieren, beraten und anschließend in Betriebe vermittelt. Durch die kontinuierliche Akquise und Netzwerkarbeit hat das Projekt bereits eine hohe Nachfrage erfahren und wird von den Klientinnen und Klienten gut angenommen. Fast Track Pflege ist auf zielgruppenspezifischen Messen und Veranstaltungen vertreten und geht aktiv mit dem Projekt in die Trägerlandschaft. Bis dato hat sich ein Stamm aus etwa 36 Kooperationsbetrieben etabliert, mit denen das Projekt eng zusammenarbeitet. Unter diese Betriebe fallen auch große Träger, die wiederum für mehrere Pflegeeinrichtungen zuständig sind, wie beispielsweise der Arbeiter-Samariter-Bund, Frank Wagner Holding GmbH oder die Asklepios Kliniken. Zum jetzigen Zeitpunkt (Stand März 2019) wurden insgesamt 430 Erstberatungen und 178 Folgeberatungen durchgeführt. Von diesen Beratungen konnten 123 der Interessierten erfolgreich im Sinne einer Hospitation, eines Praktikums oder einer Ausbildung in einen Betrieb vermittelt werden. Einige der Klientinnen und Klienten wurden dabei mehrmals vermittelt (zum Beispiel zunächst in ein Praktikum, dann in die Ausbildung). Insgesamt sind 164 Vermittlungen zu verzeichnen. In Ausbildung fanden (Stand März 2019) 39 Vermittlungen statt.

19. Welche Maßnahmen zur Erleichterung eines Spät- oder Quereinstiegs in den Pflegeberuf werden in Hamburg umgesetzt oder sollen ergriffen werden?

Mit Inkrafttreten des Pflegeberufgesetzes zum 1. Januar 2020 fördert die Agentur für Arbeit neben vollfinanzierten dreijährigen Umschulungen im Pflegebereich auch berufsbegleitende Weiterbildungen im Rahmen ihrer gesetzlichen Möglichkeiten. Die BGV schafft neue generalistische und kompetenzorientierte Grundlagen für Weiterbildungen.

20. Welche Möglichkeiten nutzt der Senat, die (betriebliche) Gesundheitsförderung für Pflegekräfte in Hamburg zu fördern?

Die Kranken- und Pflegekassen bezuschussen auf der Grundlage des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen gezielt Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Anschaffung von digitaler Technologie zur Entlastung von Pflegekräften in der ambulanten und stationären Altenpflege. Die BGV schafft Transparenz über die Maßnahmen der Träger im Rahmen des Arbeitgeberportals Pflege und veröffentlicht entsprechende, nach gesetzlichen Vorschriften erhobene und zu veröffentlichende Prüfergebnisse, die sich auf die genannten Maßnahmen beziehen. Siehe Antwort zu 4. (zu „Allianz für die Pflege“).

21. Welche Initiativen werden ergriffen, um auch im Kontext hoher Lebenshaltungskosten in Hamburg eine Ausbildung durch gute Ausbildungsbedingungen attraktiv zu halten?

Die Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen stellt in Zusammenarbeit mit der Hamburgischen Pflegegesellschaft und der Hamburgischen Krankenhausgesellschaft durch Vereinbarungen mit den Investoren sicher, dass an den Standorten der „Flüchtlingsunterkünfte mit Perspektive Wohnen“ bezahlbarer Wohnraum für Pflegekräfte, Studierende und Auszubildende zur Verfügung gestellt wird. Die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration verstärkt ihre Bemühungen um Wohnheimplätze für Auszubildende und stellt diese auch Auszubildenden für Pflegeberufe zur Verfügung, die nach Hamburg ziehen, um hier ihre Ausbildung aufzunehmen. Die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung fördert den Ausbau der Wohnheimplätze für Studierende, die auch den Studierenden einer hochschulischen Pflegeausbildung zur Verfügung stehen. Die Hamburger Krankenhäuser und die Träger von Pflegeeinrichtungen planen im Quartier, in ihren Gebäuden und auf ihren Betriebsgeländen wo immer möglich Wohnmöglichkeiten für Pflegekräfte mit ein oder kooperieren mit Wohnungsunternehmen. Ob darüber hinaus eine Einführung eines vergünstigten Azubi-Tickets für den Hamburger Verkehrsverbund (HVV) möglich ist, wird aktuell im Senat geprüft.

22. Welche weiteren Maßnahmen tragen in Hamburg gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit dem Bund zur Fachkräftegewinnung in der Pflege bei?

Wie schon in der Vorbemerkung erwähnt, hat Hamburg für die Fachkräftegewinnung das Ziel der Bundesregierung zur Ausbildungsoffensive übernommen. „Die Partner der Ausbildungsoffensive setzen sich zum Ziel, die Zahl der Auszubildenden bis zum Ende der „Ausbildungsoffensive Pflege“ im Jahr 2023 im Bundesdurchschnitt um mindestens 10 Prozent gegenüber dem Referenzjahr 2019 zu steigern.“ Zudem arbeitet die BGV im Rahmen der Umsetzung der Pflegeberufereform eng mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundesamtes für zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) zusammen und kooperiert bei den unterschiedlichen genannten Aktivitäten.

Im Übrigen siehe Vorbemerkung.

Pflegekammer

23. In welchen Bundesländern ist bereits eine Landespflegekammer eingeführt worden und welche Bundesländer planen die Einführung?

Bisher haben die Länder Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Niedersachsen eine Pflegekammer eingerichtet. Nach Informationen der zuständigen Behörde planen die Länder Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen die Errichtung einer Pflegekammer.

24. Welche Erkenntnisse hat der Senat über die Einbindung der Landespflegekammern bei der Ausgestaltung der reformierten Pflegeausbildung in anderen Bundesländern?

Der zuständigen Behörde liegen dazu keine Erkenntnisse vor.

25. Welche Erkenntnisse hat der Senat über die Höhe der zu entrichtenden Pflichtbeiträge für die Pflegekammern in anderen Bundesländern?

Der zuständigen Behörde liegen hierzu Erfahrungsberichte der Länder Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz und Niedersachsen vor. In Schleswig-Holstein sieht die Beitragssatzung der Pflegeberufekammer eine Staffelung mit 14 Beitragsklassen je nach Einkommen aus pflegerischer Tätigkeit vor (Jahresbeitrag):

- niedrigste Beitragsklasse 17 Euro/Jahr (1,42 Euro/Monat) (zum Beispiel für nicht aktiv in der Pflege arbeitende Fachkräfte),
- Basisbeitragsklasse 119 Euro/Jahr (9,92 Euro/Monat),
- Höchstbeitrag 238 Euro/Jahr (19,83 Euro/Monat).

In Rheinland-Pfalz betrug der Beitrag durchschnittlich unter 100 Euro pro Jahr.

In Niedersachsen sieht die Beitragsordnung einen Jahresmitgliedsbeitrag in Höhe von 0,4 Prozent der Jahreseinkünfte aus der pflegerischen Berufsausübung vor. Der jährliche Höchstbeitrag (bei Jahreseinkünften über 70 000 Euro) liegt bei 280 Euro. Mitglieder mit Jahreseinkünften unter 5 400,01 Euro sind auf Antrag von der Beitragspflicht befreit.

26. Welche Konflikte sind in der Gründungsphase der Pflegekammern zwischen Befürwortern und Gegnern in anderen Bundesländern aufgetreten (vergleiche Drs. 21/17024)?

Während die Berufsverbände der Pflege als maßgebliche Befürworter von Pflegekammern die Chancen einer beruflichen Selbstverwaltung sowie einer besseren Wahrnehmung der Belange der beruflichen Pflege in Öffentlichkeit und Politik betonen, heben die Kritiker zumeist die verpflichtende Mitgliedschaft für Berufsangehörige und die Finanzierung der Kammer über verpflichtende Mitgliedsbeiträge hervor und sehen eine Konkurrenz zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

27. Welche Funktionen könnten von einer Pflegekammer zusätzlich zu den bisher bestehenden Vertretungen in Hamburg übernommen werden und sind zurzeit in Hamburg nicht in den Händen von Vertreterinnen und Vertretern aus der Pflege (vergleiche Drs 21/17024)?

Pflegekammern können bisherige staatliche Aufgaben erfüllen, zum Beispiel Regelung der Berufspflichten der Kammermitglieder, Regelung der Weiterbildungen, Registrierung der Berufsangehörigen, Berufsaufsicht, Abnahme von Prüfungen.

28. Welche Erkenntnisse hat der Senat über die Faktoren, die zur Akzeptanz einer Pflegekammer beitragen? Welche Anzeichen oder Entwicklungen werden zum Anlass genommen, sich mit dem Thema einer möglichen Pflegekammer in Hamburg erneut zu befassen?

Einfluss auf die Akzeptanz einer Pflegekammer könnten positive Erfahrungen mit bereits existierenden Pflegekammern haben. Notwendig für die Initiative zur Gründung einer Pflegekammer ist nach Auffassung der zuständigen Behörde ein mehrheitlich positiv ausfallendes Votum der zukünftigen Mitglieder.