

Ausschussdrucksache
(29.10.2024)

Inhalt

schriftliche Stellungnahme

Schriftliche Stellungnahme von dem Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V., zum

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Pflegestudiumstärkungsgesetzes und weiterer Gesetze für Gesundheitsfachberufe

- Drucksache 8/4098 -

**Bundesverband privater Anbieter
sozialer Dienste e.V.
(bpa)**

**Schriftliche Anhörung des Sozialausschusses
zum Gesetzentwurf**

**„Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des
Pfleigestudiumstärkungsgesetzes und weiterer Gesetze für die
Gesundheitsfachberufe“**

Schwerin, 28.Oktober 2024

Sehr geehrte Vorsitzende,
sehr geehrte stellvertretende Vorsitzende,
sehr geehrte Mitglieder,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, im Rahmen der schriftlichen Anhörung des Sozialausschusses zum „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung des Pflegestudiumstärkungsgesetzes und weiterer Gesetze für Gesundheitsfachberufe“ als Sachverständige Stellung zu nehmen.

Der Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste ist die größte Interessenvertretung privater Anbieter sozialer Dienstleistungen in Deutschland. Wir haben daher im Rahmen der Stellungnahmeverfahren sowohl zum Pflegestudiumstärkungsgesetz des Bundes als auch zum Umsetzungsgesetz des Landes Stellungnahmen eingereicht. In der Anhörung beschränken wir uns auf Fragen, welche unsere Mitgliedseinrichtungen und die Altenpflege betreffen.

1.) Wie schätzen Sie das Pflegestudiumstärkungsgesetz grundsätzlich ein und wie bewerten Sie die im Gesetzentwurf vorgesehene landesspezifische Umsetzung des Pflegestudiumstärkungsgesetzes für die Rahmenbedingungen in Mecklenburg-Vorpommern?

Der Gesetzesentwurf enthält mehrere thematische Schwerpunkte, die das Bestreben des Gesetzgebers widerspiegeln, junge Menschen aus dem Inland und Fachkräfte aus dem Ausland für Pflegeberufe in Deutschland zu gewinnen. Dabei geht es vor allem um eine Neuausrichtung der hochschulischen Ausbildung als duales Pflegebachelorstudium sowie eine Ausdehnung des Umlageverfahrens der Pflegeausbildung auf dieses duale Studium. Der bpa lehnt den geplanten Pflegebachelorstudiengang nicht grundsätzlich ab, sieht hier aber nach wie vor zahlreiche Nachbesserungsbedarfe.

Ferner soll das Anerkennungsverfahren für Pflegefachkräfte aus Drittstaaten durch einen Verzicht auf eine Gleichwertigkeitsprüfung ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation vereinfacht und beschleunigt werden. Daneben wird für Unionsbürger sowie Arbeitnehmer aus den Staaten des EWR und der Schweiz eine partielle Berufsausübung erlaubt.

Der bpa sieht in der Möglichkeit, zukünftig auf die Gleichwertigkeitsprüfung im Rahmen der Berufsankennung zu verzichten, eine echte Chance, das Berufsankennungsverfahren zu flexibilisieren und zu verkürzen. Der bpa weist aber zugleich darauf hin, dass eine Beschleunigung der Berufsankennungen nur dann erfolgen kann, wenn auch die an die Stelle der Gleichwertigkeitsprüfungen tretende Kenntnisprüfung oder der stattdessen stattfindende Anpassungslehrgang schnell und pragmatisch zu einem erfolgreichen Verfahrensabschluss führt. Dazu müssen Prüfungen länderübergreifend als Grundlage einer Beurkundung akzeptiert werden, die Planung der Prüfungstermine durch die Pflegeschulen selbst erfolgen dürfen, auf die bislang verpflichtende Teilnahme von kaum vorhandenen Medizinpädagogen verzichtet werden können, Prüfungen im Parcoursystem (Kenntnisprüfungen) durch Standards definiert sein, Honorarkräfte zur Abnahme von Prüfungen neben den Praxisleitern beschäftigt werden dürfen und Defizite durch Mustergutachten festgestellt werden können.

Sollten all diese einzelnen Maßnahmen zur schnelleren Abnahme von Kenntnisprüfung und Durchführung von Anpassungslehrgängen nicht erfolgen, wird die geplante Änderung des § 40 Abs. 3a PflBG wirkungslos verpuffen. In der Praxis verlagert sich sonst der Stau an nicht bearbeiteten Gleichwertigkeitsprüfungen bei den zuständigen Behörden auf die Station der Kenntnisprüfungen oder Anpassungslehrgänge, ohne dass eine Beschleunigung der Anerkennungen dringend benötigter Pflegefachkräfte in der gebotenen Art und Weise erreicht wäre.

Das Gesetz zur Umsetzung des Pflegestudiumstärkungsgesetzes setzt die Vorgaben des Pflegestudiumstärkungsgesetzes in Landesrecht um, bleibt dabei aber auch die Antwort schuldig, ob genügend Kapazitäten für die Pflegepädagogik insgesamt zur Verfügung stehen, bevor der Ausbau einer hochschulischen Pflegeausbildung vorangetrieben wird. Es muss darum gehen, zunächst das Lehrpersonal für die pflegerische Ausbildung nach dem PflBG auszubilden. Auch wenn Mecklenburg-Vorpommern eines der Länder ist, in denen nach aktuellen Angaben noch genügend Lehrkapazitäten zur Verfügung stehen, ist jetzt schon zu sehen, dass auch wir auf einen Lehrkräftemangel in Pflegeschulen und Hochschulen zusteuern, wenn wir die notwendigen Ausbildungskapazitäten tatsächlich vor Ort schaffen wollen.

2.) Welche Aspekte sollten Ihrer Meinung nach in dem Gesetz noch berücksichtigt werden? Wo sehen Sie Handlungsbedarfe? Welche landes- und bundesseitigen Maßnahmen bräuchte es aus Ihrer Sicht darüber hinaus mit Blick auf die in den betreffenden Geszentwürfen und Gesetzen formulierten Zielstellungen im Bereich der Pflege?

Der bpa unterstützt die Einführung eines dualen Pflegebachelorstudiengangs und dessen Finanzierung über das Umlagesystem des Pflegeberufegesetzes (PflBG) nur, wenn mit einem dualen Pflegestudium vergleichbare Ausbildungsziele und Einsatzfelder in der direkten pflegerischen Versorgung wie in der beruflichen Pflegeausbildung einhergehen und im Fokus stehen. Zudem dürfen die Pflegebedürftigen in keinem Fall zusätzlich mit Ausbildungskosten finanziell belastet werden. Das heißt: Die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung festgeschriebene finanzielle Entlastung der Pflegebedürftigen von den Pflegeausbildungskosten ist zwingend gleichzeitig gesetzgeberisch umzusetzen.

Insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern, ein Land geprägt durch niedrige Durchschnittseinkommen und ein hohes Maß an Morbidität in der Bevölkerung, führen die stark gestiegenen Kosten der Pflege bereits jetzt zu Regionen, in denen sich Menschen keine adäquate pflegerische Versorgung mehr leisten können. Wir fordern das Land daher auf die Regelungen zum Pflegebachelorstudiengang nicht nur umzusetzen, sondern auch auf Bundesebene dafür einzutreten, dass es zu keiner Mehrbelastung der Pflegebedürftigen kommt.

Stärkung von digitalen Lernangeboten

Darüber hinaus hätte der Landesgesetzgeber eine Klarstellung vornehmen müssen, dass Videopräsenzlehre nicht unter den Begriff des eLearnings fällt und ohne Einschränkung in den Curricula der Pflegeschulen und Hochschulen Anwendung finden kann. Außerdem muss auf eine Festschreibung von Höchstzeiten für digitale Qualifizierungsmaßnahmen verzichtet werden. § 2 Absatz 4 und § 4 Absatz 4 Pflegeberufe-Ausbildungs- und -

Prüfungsverordnung ermöglichen es den Ländern ergänzende Regelungen hinsichtlich der Nutzung von Lehrformaten, das selbstgesteuerte Lernen oder E-Learning beinhalten, bei der Konzeption des theoretischen und praktischen Unterrichts sowie der berufspädagogischen Zusatzqualifikation und der kontinuierlichen, insbesondere berufspädagogischen Fortbildung zu treffen.

Elektronische Formate haben sich im Bereich der schulischen, universitären und beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung seit dem Jahr 2020, in dem es erstmals zu deutschlandweiten Lockdowns kam, in einem Maß entwickelt und etabliert, das kaum für möglich und vorstellbar gehalten wurde. Technische Realität ist inzwischen, dass ganz schulische, universitäre und berufliche Lehrveranstaltungen mühelos digital angeboten und besucht werden können. Selbstverständlich haben sich auch die Pflegeschulen und Hochschulen in Deutschland auf diese neuen technischen Realitäten eingestellt und sind problemlos in der Lage, einen Großteil ihrer Lehrveranstaltungen digital anzubieten und durchzuführen. Die Vorteile hiervon sind gerade in Mecklenburg-Vorpommern mit seinen langen Fahrtwegen und einem schlecht ausgebauten öffentlichen Nahverkehr evident. Der im Pflegestudiumstärkungsgesetz verwendete Begriff des eLearnings wird dieser technischen Entwicklung nicht gerecht bzw. deckt die digitalen Lernformate des 21. Jahrhunderts nicht annähernd ab.

Nach heutigem Stand der Technik muss zwischen Präsenzlehre auf der einen Seite und eLearning auf der anderen Seite differenziert werden, wobei im Rahmen der theoretischen Kenntnisvermittlung unter Präsenzlehre sowohl die analoge ortsgebundene Lehre (im Klassenzimmer) als auch die sog. Videopräsenzlehre gemeint ist.

Videopräsenzlehre zeichnet sich durch synchronen Video-Unterricht unter ständiger Anleitung durch eine Lehrkraft, lückenlose Anwesenheitskontrolle, regelmäßige überwachte Lernzielkontrollen, interaktive Gruppenarbeit mit Präsentationen und multilateralen Austausch der Teilnehmenden aus.

Der einzige Unterschied zwischen Präsenzlehre und Videopräsenzlehre ist der Raum, in dem beide Arten der Lehre angeboten werden. Daher ist bei der Umsetzung in Landesrecht eine Klarstellung erforderlich, dass Videopräsenzlehre nicht unter den Begriff des eLearnings fällt und ohne Einschränkung in den Curricula der Pflegeschulen und Hochschulen Anwendung finden kann.

Darüber hinaus ist eine kapazitätsmäßige Beschränkung von eLearning-Formaten, wie sie in der Gesetzesbegründung genannt wird, vor dem Hintergrund der technischen, nachhaltigen und wirtschaftlichen Entwicklung im 21. Jahrhundert nicht vertretbar. eLearning-Formate zeichnen sich durch selbstverantwortetes Lernen bei regelmäßigen Lernkontrollen und im regelmäßigen Austausch mit Dritten aus. Ein gutes Beispiel für eLearning-Formate sind Plattformen, in denen Lerninhalte aufbereitet sind, wobei die Lernenden diese Inhalte z.B. durch Anklicken bestimmter Möglichkeiten bestätigen müssen und so in neue Lernräume gelangen können, die z.B. von mehreren Lernenden gleichzeitig besucht werden, so dass dort ein gegenseitiger Austausch stattfinden kann.

Gerade in Zeiten des Klimawandels und gestiegener Energiepreise bieten nicht nur die Videopräsenzlehre, sondern auch das eLearning in Flächenländern wie Mecklenburg-Vorpommern eine gegenüber der Ortspräsenz gleichwertige Möglichkeit, theoretische Kenntnisvermittlung ohne umweltbelastende und zunehmend teure Reiseaktivitäten umzusetzen. eLearning-Formate sind daher nach Ansicht des bpa eine wirkungsvolle

Möglichkeit für ein nachhaltiges und wirtschaftlich sparsames Lernen, das ohne umweltbelastende Individualmobilität auskommt. Die hier genannte Individualmobilität bedeutet aber nicht nur eine verzichtbare Umweltbelastung und eine zusätzliche wirtschaftliche Belastung für Unternehmen durch Kosten für Treibstoff, Bahn etc.; eine weitere Belastung entsteht für die betroffenen Menschen und Einrichtungen vor allem durch den nicht zu unterschätzenden Zeitaufwand durch die An- und Abreisezeiten. Bereits bei einer Reiseaktivität von einer Stunde je Weg bei einem Kurs mit 40 Unterrichtstagen (z.B. Praxisanleiterkurs) ergibt sich eine im Freizeitausgleich aufzufangende Mehrstundenzahl von 80 Stunden. Das entspricht der Abwesenheit einer dringend benötigten Pflegefachkraft in der Einrichtung von zwei Wochen Vollzeit.

Eine Einschränkung von eLearning-Formaten wird gerade im Bereich der Praxisanleiterkurse kurz- bis mittelfristig dazu führen, die Zahl der im Markt dringend gebrauchten Praxisanleitenden rückläufig sein wird, weil die Einrichtungen in Flächenländern kaum in der Lage sein werden, z.B. die gerade genannten Freizeitausgleiche zu ermöglichen. Pflegeeinrichtungen werden – so ist zu befürchten – auf diese Weiterbildung ihrer Fachkräfte verzichten müssen und die ohnehin schon knappe Ressource der vorzuhaltenden Praxisanleitenden wird mit jedem verstreichenden Monat immer schwieriger aufrechterhalten werden können. Das dringende Erfordernis, hinsichtlich der theoretischen Unterrichtsinhalte die Videopräsenzlehre gegenüber dem E-Learning abzugrenzen und vollwertig als eine Form der Präsenzlehre zu definieren gilt bei dieser Betrachtung unbenommen.

In Mecklenburg-Vorpommern muss unbedingt der bundesweite Trend vermieden werden, zunehmend wieder die Ortspräsenz bei der Durchführung von berufspädagogischen Weiterbildungen für angehende Praxisanleitende zu fordern.

Dies führt bereits jetzt zu deutlich rücklaufenden Kursanmeldungen bzw. so geringen Anmeldezahlen, dass Kurse nicht zustande kommen. Die Konsequenz daraus ist, dass im Jahr 2023 deutlich weniger dringend benötigte Praxisanleiter ausgebildet werden und auch künftig die Anzahl abnehmen wird, so dass Einrichtungen nicht mehr ausbilden können und sich aus diesem Bereich zurückziehen (müssen). Das ist insbesondere bei kleineren ambulanten Diensten sowie im ländlichen Raum ein erhebliches Problem, welches die Ausbildungszahlen unmittelbar negativ beeinflussen wird.

Gerade für Pflegedienste ist aufgrund ihrer kleineren Betriebsstrukturen das Aufwand-Nutzen-Verhältnis für die Weiterbildung der Praxisanleitung komplett unverhältnismäßig. Gemäß Pflegeausbildungsstatistik bilden ambulante Pflegedienste im Schnitt 1,1 Personen aus. Krankenhäuser haben im Schnitt 24 Auszubildende. Der Aufwand für die Weiterbildung schlägt sich in einem Pflegedienst somit sehr viel unmittelbarer auf die direkte Versorgung aus, als dies bei deutlich größeren Strukturen der Fall ist. Je komplizierter die Vorgaben gestaltet werden, desto weniger direkte Versorgung ist möglich.

Die positiven Erfahrungen mit digitaler Fort- und Weiterbildung aus der Pandemiezeit hat der Gesetzgeber bereits an anderer Stelle aufgegriffen. Beispielfhaft sei hier auf § 113 Abs. 1 Satz 5 SGB XI verwiesen.

Zu § 4 PfiAPrV wurde ein neuer Absatz 4 hinzugefügt, welcher auch für die Qualifizierungsmaßnahmen zur Praxisanleitung digitale Wege ermöglicht; für die Erstqualifikation mit bis zu zehn Prozent des Lernumfangs, für die jährlichen Fortbildungen

komplett im selbstgesteuerten Lernen/e-Learning.

Die Regelung für die jährliche Fortbildung begrüßt der bpa ausdrücklich. Die Erleichterung für die Erstqualifikation ist hingegen nicht ausreichend, um für eine spürbare Attraktivitätssteigerung zu sorgen. Die Forderung nach Ortspräsenz bei der Durchführung von berufspädagogischen Weiterbildungen für (angehende) Praxisanleitende gefährdet die Ausbildung von Pflegefachkräften und die Versorgungssicherheit in Deutschland. Daher muss entweder die Angemessenheitsgrenze erheblich über zehn Prozent angesetzt werden oder idealerweise eine Gleichstellung von Präsenz und Videopräsenzlehre erfolgen. Neben den vorstehend ausgeführten Risiken ist es ein Gebot der Stunde, sich der neu erworbenen Fachkompetenz im ortsunabhängigen Präsenzlernen zu bedienen.

Wenn es dem Landesgesetzgeber ein ernstes Anliegen ist, dass digitale Kompetenzen ein Kernpunkt der pflegerischen Ausbildung sein sollen und wenn der Gesetzgeber umweltpolitische, nachhaltige und wirtschaftliche Zielsetzungen ernsthaft mit Bedenken will, dann muss darauf verzichtet werden, von vornherein direkt oder indirekt festzuschreiben, dass die digitalen Anteile des theoretischen Ausbildungsumfangs im E-Learning Format auf maximal 10 Prozent dieses Ausbildungsumfangs beschränkt sein sollen.

3.) Gibt es für akademisch ausgebildete Fachkräfte in den Gesundheitsberufen ausreichend Einsatzmöglichkeiten bzw. berufliche Zielpositionen? Ist die Ausbildungsvergütung in der Pflege im Sinne der Gleichbehandlung der beruflichen Ausbildung der Gesundheitsberufen vertretbar oder wäre eine Eingliederung in das Bafög zielführender?

Die gezielte Ansprache von Abiturientinnen und Abiturienten mit einem dualen Studienangebot in der Pflege ist zu begrüßen, um mehr junge Menschen für Pflegeberufe zu gewinnen und die Langzeitpflege damit demografie- und zukunftsfest auszugestalten. Das kann aber nur gelingen, wenn Pflegekräfte mit einem Hochschulabschluss auch in den gleichen Einsatzfeldern tätig werden wie ausgebildete Pflegekräfte ohne Studium, nämlich in der direkten pflegerischen Versorgung. Nur dann ist es nachvollziehbar und sachgerecht, eine Ausbildungsvergütung über das Umlagesystem zu finanzieren und in Kauf zu nehmen, dass die Eigenanteile der Pflegebedürftigen weiter belastet werden. Daher hat der Gesetzgeber auch dafür Sorge zu tragen, dass die im Koalitionsvertrag angekündigte Übernahme der Ausbildungskosten und damit die Entlastung der Pflegebedürftigen von den Ausbildungskosten auch tatsächlich erfolgt.

Andernfalls wird mit dem vorliegenden Gesetzentwurf ein weiterer Beitrag zur Erhöhung der finanziellen Belastungen der Pflegebedürftigen geleistet, was der bpa entschieden ablehnt. Die praktischen Anteile eines dualen Studiums müssen in vollem Umfang qualitativ und quantitativ den Regelungen der beruflichen Ausbildung entsprechen. Sollte dies nicht gewährleistet sein, lehnt der bpa die beabsichtigte Ausbildungsvergütung und Finanzierung über die Umlage zu Lasten der Pflegebedürftigen entschieden ab.

4.) Worin liegen aus Ihrer Sicht die Probleme für die langwierigen und bürokratischen Verfahren bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der Pflege?

Die Pflege in Deutschland ist längst zu einem erheblichen Anteil auf die Anwerbung und Anerkennung von internationalen Pflegefachpersonen angewiesen. Die Zahlen aus aktuellen Erhebungen zum zukünftigen Bedarf an Pflegekräften machen dies mehr als deutlich:

- In den nächsten 10 Jahren müssen in fast jedem Bundesland mehr als 20% Personal ersetzt werden, um die altersbedingt Ausscheidenden zu ersetzen. Dies entspricht etwa 250.000 Personen. Der zusätzliche Bedarf an professionell Pflegenden, der durch den Anstieg der pflegebedürftigen Personen entsteht, ist dabei nicht berücksichtigt. (Quelle DAK-Pflegereport 2024)
- Bis zum Jahre 2030 werden zudem noch 180.000 zusätzliche Fach- und Hilfskräfte in der Pflege benötigt. (Quelle BARMER-Pflegereport 2023)
- Bis zum Jahr 2030 steigt die Zahl der Pflegebedürftigen auf bis zu 6,1 Mio. (Quelle Statistisches Bundesamt)

Gleichzeitig gelingt es nur in einem unzureichenden Maße und vor allem quantitativ spürbar, ausländische Pflegekräfte in Pflegeeinrichtungen einzusetzen. Die behördlichen Berufsanerkennungsverfahren im reglementierten Bereich Pflegeberufe der zuständigen Stellen in den Bundesländern sind immer noch die größte Hürde beim Einsatz von mehr qualifizierten Fachkräften in der ambulanten und stationären Pflege. So weist das aktuelle BIBB-Anerkennungsmonitoring aus, dass 62% der Antragsstellenden aus Drittstaaten Ausgleichsmaßnahmen durchführen müssen und die durchschnittliche Dauer zwischen Auflage zur Durchführung einer Ausgleichsmaßnahme und dem endgültigen Bescheid im Jahr 2023 bei 500 Tagen lag.

Auch durch die neuen Regelungen im Pflegestudiumstärkungsgesetz wurden die Anerkennungsverfahren nicht durchgreifend vereinfacht oder beschleunigt. Dies ist strukturell durch den Personalmangel in den Anerkennungsbehörden und die unzureichende Digitalisierung bedingt. Auch die neue Möglichkeit eines Verzichts auf eine ausführliche Prüfung der Gleichwertigkeit nach § 40 Abs. 3a PfIBG kann keine wesentliche Beschleunigung erzielen, weil es schlichtweg an Schul und Lehrkapazitäten in den Pflegeschulen zur Vorbereitung und Abnahme der Kenntnisprüfung zum Nachweis des gleichwertigen Kenntnisstandes fehlt. Die langwierigen und kostenintensiven Anerkennungsverfahren wirken einerseits hinderlich für die – gewünschte und benötigte – Fachkräftezuwanderung in der Pflege und andererseits auch stark abschreckend für die internationalen Pflegefachpersonen, welche in ihren Heimatländern eine sehr gute und oft akademische Pflegeausbildung durchlaufen haben und weltweit respektiert und anerkannt sind. Sie müssen dann in Deutschland erleben, dass man ihnen im Rahmen des zeitlich viel zu langen Anerkennungsverfahrens ihre Kompetenzen abspricht und sie teilweise über Jahre als Hilfskräfte im Bereich der Grundpflege und Hauswirtschaft arbeiten müssen, weil angeblich Teile der Ausbildung fehlen (meist aber eben nur diese Grundpflege, da die Behandlungspflege in den Herkunftsstaaten auf höherem Niveau als in Deutschland gelehrt wird) und nach Auffassung der Anerkennungsbehörden daher „wesentliche Unterschiede“ zur deutschen Ausbildung vorliegen.

Auch die BIBB-Studie „Verlorene Pflegefachkräfte: Wann die ‚Auflage‘ einer

Ausgleichsmaßnahme das Anerkennungsverfahren ausbremsen kann und wie Abbrüche vermieden werden können“ zeigt die negative Wirkung des deutschen Anerkennungsverfahrens auf internationale Pflegefachpersonen auf. Hier wird anhand der Analyse der Daten der amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz) festgestellt, dass nur etwa 65 Prozent der Anerkennungsverfahren, zu denen 2017 die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme erteilt wurde, in den Folgejahren (bis einschließlich 2021) endgültig beschieden wurden. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass rund 35 Prozent der Verfahren auch vier Jahre nach Erhalt des Bescheids mit „Auflage“ nicht zu Ende geführt wurden. Das BIBB kommt daher zu der Annahme, „dass es insgesamt eine beachtliche Anzahl an im Ausland qualifizierten Pflegekräften gibt, die das Verfahren für eine bestimmte Zeit oder auch dauerhaft „auf Eis“ legen“, um dauerhaft als Hilfskraft zu arbeiten:

„Dies sollte sowohl im Hinblick auf individuelle als auch auf gesellschaftliche Nachteile vermieden werden. Denn nur eine volle Anerkennung ermöglicht dieser Personengruppe die qualifikationsadäquate Beschäftigung als Pflegefachperson in Deutschland, die dringend auf dem Arbeitsmarkt benötigt wird.“

Dieses Potential darf nicht verloren gehen, weil internationale Pflegefachpersonen aufgeben und dauerhaft als Hilfskraft arbeiten.

Deutschland kann sich diese restriktive Haltung und überzogenen Hürden in der aktuellen Versorgungskrise in der Pflege mit zunehmend wegbrechenden Versorgungsstrukturen und anstehenden Verrentungswellen beim Pflegepersonal keinesfalls weiterhin leisten, wenn ein Zusammenbruch der Versorgung abgewendet werden soll. Ein personeller Aufwuchs des Pflegesystems ist nur durch internationale Pflegepersonen möglich. Diese dämpfen bereits jetzt nachweislich den demographischen Wandel und bieten – bei Systemänderung im Anerkennungsverfahren – eine Perspektive.

Während sich im Vergleichszeitraum 2013 bis 2023 der Anteil der älteren Beschäftigten (55-64 Jahre) auf Fachkraftniveau mit deutscher Staatsbürgerschaft von 13,2 Prozent auf 21,5 Prozent erhöht hat, hat sich der Anteil jüngerer ausländischer Fachkräfte in Pflegeberufen (20-34 Jahre) von 35,5 Prozent auf 55,1 Prozent erhöht. Die weitreichende Rolle der internationalen Pflegepersonen aus Drittstaaten zeigt sich eindrucksvoll daran, dass im Jahr 2023 bundesweit mehr internationale Pflegepersonen aus Nicht-EU-Ländern (177.000 Pflegepersonen) als aus der EU (94.000 Pflegepersonen) in Deutschland tätig waren. Befürchtungen vor einer qualitativ schlechten Pflege durch ausländische Pflegefachkräfte sind völlig fehl am Platz.

Der bpa setzt sich stattdessen für eine sog. Kompetenzvermutung für alle mindestens dreijährig beruflich oder akademisch ausgebildeten Pflegefachkräfte aus dem Ausland mit den zur Berufsausübung erforderlichen deutschen Sprachkenntnissen ein, um eine schnelle und unbürokratische Anerkennung – gegebenenfalls unter Auflagen von berufsbegleitenden Ausgleichsmaßnahmen – schon frühzeitig zu ermöglichen. Dabei wird der Schutz der Pflegebedürftigen dadurch gewahrt, dass nur mindestens dreijährig ausgebildete Pflegefachkräfte mit den zur Berufsausübung erforderlichen deutschen Sprachkenntnissen von der Kompetenzvermutung profitieren und auch dort Anpassungsmaßnahmen als Auflage ausgesprochen werden können, sofern die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe in bestehenden Mustergutachten bereits wesentliche Unterschiede festgestellt hat.

Insgesamt würde diese neue Regelung des § 40 Abs. 2a PflBG nach Einschätzung des bpa

zu einer wesentlichen Vereinfachung und Beschleunigung der Anerkennung in der Pflege und damit zu einer wesentlichen Stärkung der Fachkräftesicherung sorgen. Ebenso würde die Regelung zu einer erheblichen Entlastung der Anerkennungsbehörden führen.

5.) Welche weiteren gesetzlichen Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht erforderlich, um das Arbeits- und Fachkräfteproblem in der Pflege wirksam zu bekämpfen?

Aus- und Weiterbildung ist das wichtigste Instrument zur Personalsicherung. Die generalistische Ausbildung bleibt dabei hinter denen an sie gestellten Erwartungen zurück. Es ist keine Zunahme der Ausbildungszahlen zu verzeichnen. Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport hat zudem bekannt gegeben, dass es die Ausbildung zum Altenpflegehelfer nicht reformieren wird und stattdessen auf den Bundesgesetzgeber und die für das Jahr 2026 geplante bundeseinheitliche Pflegeassistentenausbildung wartet. Für die Personalsicherung ist es unerlässlich, dass Ausbildungsträger jedem potenziellen Ausbildungsbewerber trotz sehr unterschiedlicher Geeignetheit ein Ausbildungsangebot machen können. Pflegehelferausbildung und Pflegefachkraftausbildung müssen möglichst durchlässig sein, damit erworbene Kenntnisse trotz nicht bestandener Ausbildung nicht verloren gehen und andererseits von den Einrichtungen attraktive Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung gemacht werden können. Vor diesen Bedingungen sind aus Sicht des bpa folgende Sofortmaßnahmen notwendig.

- Die Schulgeldfreiheit in der Pflegehelferausbildung ist ein wichtiger erster Schritt. Sie muss bis zur Einführung der bundeseinheitlichen Pflegeassistentenausbildung aber dringend ergänzt werden durch eine Förderung der Ausbildungsvergütungen. Aus Landesmitteln sollten Ausbildungsvergütung in der Höhe des § 17 Abs. 2 Nr. 1 BBiG anteilig gefördert werden.
- Der § 9 KrAlpfIVO muss ergänzt werden. Zur Externenprüfung müssen auch berechtigt sein
 - a) Menschen, welche mehr als 18 Monate zum Pflegefachmann / zur Pflegefachfrau ausgebildet wurden und
 - b) Pflegehelfer in Pflegeeinrichtungen, die mehr als 10 Jahre Berufserfahrung als Pflegehelfer ohne Ausbildung haben.
- Die Durchführung der generalistischen Ausbildung bedingt einen hohen organisatorischen Aufwand, der von kleinen Pflegeeinrichtungen kaum zu stemmen ist, selbst wenn Mitarbeiter ausgebildete Praxisanleiter sind. Die Unterstützungsangebote des Landes, der Arbeitsagentur und auch der Verbände müssen daher zusammengeführt werden und ein möglichst niedrigschwelliges, durch die Akteure abgestimmtes Beratungs- und Informationsangebot bereitgestellt werden. Vorbild kann hier die Koordinierungsstelle Pflegeausbildung Berlin sein.
- Die sozialpädagogische Begleitung der Pflegeauszubildenden muss erweitert werden. Die § 16k-Förderung sollte auf alle Auszubildenden ausgeweitet werden, mindestens sollte aber durch die Jobcenter sichergestellt werden, dass SGB II Kund*innen die Möglichkeit in hohem Maß in Anspruch nehmen. Auch kann durch

die Schulen eine sozialpädagogische Begleitung erfolgen, refinanziert über die Pauschalen der Pflegeschulen.

- Pflegeschulkapazitäten müssen entsprechend der Prognosen des Pflegepersonal-Monitorings zur Verfügung stehen. Gemäß einer Erhebung der Herrn Prof. Dr. Isfort und Prof. Dr. Klie im Rahmen des „Monitoring Pflegepersonal in Baden-Württemberg“ ist der Rekrutierungsraum für Auszubildende mit 20km regional als sehr begrenzt anzusehen.

Um dieses Ziel zu erreichen, soll das Land den Schulträgern Zuschüsse für Bau- und Ausstattungsinvestitionen gewähren. So fördert zum Beispiel das Land Hamburg eine Pflegeschule mit 200 Plätzen und 1.500 qm Schulfläche im Jahr mit 150.000 Euro und der vollständigen Übernahme der Jahresnettokaltmiete.

Beschäftigungspotenzial für die Langzeitpflege heben

Um Menschen für den Pflegeberuf zu begeistern, sind vor allem das FSJ und auch Praktika-Angebote geeignet. Praktikantinnen und Praktikanten bilden oftmals wichtigen Nachwuchs für Pflegeeinrichtungen. In Befragungen geben viele junge Pflegekräfte an, über ein Praktikum Kontakt zum Beruf und zum Ausbildungsbetrieb gefunden zu haben. In den allgemeinbildenden Schulen stehen die Pflegeeinrichtungen als Praktikumsstellen jedoch häufig nicht im Fokus. Daher muss die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren des Pakts für Pflege und den allgemeinbildenden Schulen gestärkt werden. Das Land darf zudem seine finanzielle Unterstützung von Ferienpraktika nicht länger auf das Handwerk begrenzen. Auch ein Ferienpraktikum in der Pflege muss mit 120 Euro prämiert werden.