LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/4455

Alle Abg

SOZIALVERBAND VdK NORDRHEIN-WESTFALEN
Zukunft sozial gestalten

Stellungnahme zum Antrag: Zukunft der Care-Arbeit in NRW sichern – Fachkräftemangel jetzt bekämpfen!

Düsseldorf, 26.10.2021

Sozialverband VdK Nordrhein-Westfalen e.V.
Fürstenwall 132, 40217 Düsseldorf
Telefon: 0211 38412 – 71
Telefax: 0211 38412 – 31
Kontakt: sozialpolitik.nrw@vdk.de

Vorbemerkung

Der Sozialverband VdK Nordrhein-Westfalen e. V. (VdK NRW) möchte sich zunächst für die Möglichkeit einer Stellungnahme zum Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Zukunft der Care-Arbeit in NRW sichern – Fachkräftemangel jetzt bekämpfen! bedanken. Wir vertreten ausschließlich die sozialpolitischen Interessen unserer Mitglieder, die Interessen von Rentner*innen, Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sowie Pflegebedürftigen und deren Angehörigen. Der VdK NRW ist parteipolitisch und konfessionell neutral und betreibt keine eigenen Pflegeeinrichtungen.

Der Sozialverband VdK NRW stellt fest, dass der Antrag „Zukunft der Care-Arbeit in NRW sichern – Fachkräftemangel jetzt bekämpfen!“ der Fraktionen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die wesentlichen Problemfelder der Care-Arbeit in NRW und auf Bundesebene offenlegt und daraus wichtige und dringend notwendige Schlüsse zieht, denen der VdK NRW zustimmt. Um an dieser Stelle beispielhaft einige, aus Sicht des VdK NRW, besonders wichtige Forderungen zu nennen, müssen für Alleinerziehende in der Pflege ergänzende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere in den Randzeiten, ermöglicht werden, die Ausbildung für soziale Berufe muss kostenfrei sein und vergütet werden und Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse müssen verbessert und erleichtert werden. Dennoch gibt es aus Sicht des VdK NRW weitere Punkte, die in die Forderungen an die Landesregierung aufgenommen werden müssen.

Auch für den VdK NRW kann die Zukunft der Care-Arbeit[1] in NRW nur dann positiv gestaltet werden, wenn der Fachkräftemangel nachhaltig beseitigt wird. Für diese hochkomplexe Aufgabe bedarf es Systemanpassungen, die sowohl die Landes- also auch die Bundesebene betreffen. Ein wichtiger Bestandteil um dieses Ziel zu erreichen, ist die Pflegeausbildung in Deutschland attraktiver zu gestalten und mehr Menschen für eine berufsfachschulische bzw. eine examinierte Ausbildung zu motivieren. Hierfür bedarf es dringende Nachbesserungen, die nachfolgend dargestellt werden.

Zunächst teilt der VdK NRW die Einschätzung, dass sich die duale Berufsausbildung in Deutschland generell auch während der Corona-Pandemie bewährt hat. So kam es laut einer

[1] In dieser Stellungnahme bezieht sich der VdK NRW weitestgehend auf den Bereich der Altenpflege, wenn er von Care-Arbeit spricht.

Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Jahr 2020 nicht zu einem Anstieg des Anteils vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge und auch nicht zu einem Absinken der Erfolgsquote bei den Abschlussprüfungen. Die Zahl der Abschlussprüfungen blieb im Vergleich zum Vorjahr auch annähernd unverändert.[2] Die Lösungsquote lag für das Jahr 2020 bei circa 25,1 Prozent. Demnach endete circa jeder vierte Ausbildungsvertrag vorzeitig. Betrachtet man nun die Lösungsquoten einzelner Berufe, fällt auf, dass sie sich zum Teil stark voneinander unterscheiden. Findet man beispielsweise im öffentlichen Dienst kaum Abbrüche, sind es bei der Ausbildung zum*r Koch/Köchin mit 40 Prozent die meisten.[3] Die Abbruchquote in der Pflegeausbildung liegt mit knapp 30 Prozent auch deutlich über dem Durchschnitt. Damit beendet ein nicht unerheblicher Teil von potentiellen Pflegekräften nicht die Ausbildung vorzeitig und fehlt dem Pflegemarkt.[4][5]

Die Gründe für einen Ausbildungsabbruch sind vielfältig und müssen nicht immer schlecht sein. Stellt beispielsweise eine Person fest, dass sie sozial und kognitiv ungeeignet ist, um Personen zu pflegen, ist es dringend notwendig, dass sie die Ausbildung abbricht. Abbrüche sind aber immer dann negativ, wenn sie aufgrund von schlechten Ausbildungsbedingungen geschehen. Generell lassen sich vorzeitige Vertragsauflösungen zumeist auf eine fehlende Passung zwischen den Auszubildenden, den Ausbildungsbetrieben und –inhalten zurückführen. Demnach kommen Auszubildende mit Erwartungen in die Ausbildung, die sich nicht mit den realen Anforderungen und Inhalte der Betriebe und der Arbeit an sich decken. So lastet schon seit Jahrzehnten auf den Auszubildenden eine sehr große Verantwortung der pflegerischen Umsetzung, unter anderem auch weil sie sie auf die Stellenschlüssel angerechnet werden.[6]

Folgerichtig unterstützt der VdK NRW die Forderung einer Ausbildungsoffensive zur Fachkräftegewinnung, jedoch nur in Verbindung mit einer Reduzierung der hohen Abbrecherquote unter Pflegeauszubildenden. Hierfür müssen potentielle Auszubildende vorab an ihren Schulen durch Informationskampagnen noch besser auf Ausbildungsinhalte

---

[2] Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2021): Trotz Corona-Pandemie: Erfolgreiche Ausbildungsverläufe in der dualen Berufsausbildung! Abrufbar unter: https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_144945.php .

[3] Vgl. Sell (2021): Berufsausbildung: Gekommen, aber nicht geblieben. Ausbildungsabbrüche und ein Teil ihrer möglichen Folgen“; abrufbar unter: https://aktuelle-sozialpolitik.de/2021/09/21/ausbildungsabbrecher/ .

[4] Ebd.

[5] Springer Pflege (2021): KAP – erste Erfolge und bleibende Herausforderungen; abrufbar unter: https://www.springerpflege.de/-kongresspflege/kongress-pflege-2021/18807294 .

[6] Ebd.

und -anforderungen vorbereitet werden, damit sie konkrete Vorstellungen von der Arbeit als Pflege(fach)kraft erhalten, die sich mit dem Berufsalltag decken.

Um den Fachkräftemangel in Deutschland zu bekämpfen, muss außerdem die Akademisierung von Pflegefachkräften stärker vorangetrieben werden. In einem gemeinsamen Statement erklären die Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft e. V. und der Deutsche Pflegerat e. V. zu dem Thema: „Vor dem Hintergrund veränderter gesellschaftlicher Bedarfe und zunehmend komplexeren Anforderungen an den Pflegeberuf kommt einer hochschulischen Qualifizierung von Pflegefachpersonen eine bedeutsame Rolle zu. Für die Bewältigung der Anforderungen an die Gesundheitsversorgung einer älter werdenden Bevölkerung werden neue und erweiterte Pflegekompetenzen auf wissenschaftlicher Basis benötigt, die nur im Rahmen eines Hochschulstudiums entwickelt werden können. Forschungsergebnisse belegen die Bedeutung der hochschulischen Pflegeausbildung für die Qualität der pflegerischen Versorgung“.[7] Die hierfür benötigten wissenschaftlichen Schriften stehen der Politik schon lange zur Verfügung. So hat die Robert-Bosch-Stiftung bereits 1992 die Denkschrift „Pflege braucht Eliten“ und zuletzt 2018 das Manifest „Mit Eliten pflegen“ veröffentlicht. Letzteres soll aufzeigen „welche Voraussetzung Spitzenpflege braucht und warum dringend mehr akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen in allen Bereichen der Versorgung notwendig sind, um die Herausforderungen der Zukunft im Sinne exzellenter Pflege und der Menschen mit Pflegebedarf zu meistern. Es ist ein ausdrückliches Bekenntnis zum Einsatz akademisch qualifizierter Pflege in der direkten Versorgung im Zusammenspiel mit Pflegefachpersonen nichtakademischer Qualifizierung“. [8]

Umso mehr verwundert es, dass im Laufe des Jahres 2020 im Bereich der primärqualifizierenden pflegerischen Studiengänge ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen war. Demnach waren weniger als 50 Prozent der vorhandenen Studienplätze belegt.[9] Auch vor dem Hintergrund, dass selbst die Konzertierte Aktion Pflege (KAP) sich zum Ziel gesetzt

---

[7] Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft e. V, Deutscher Pflegerat e. V. (2021): Gemeinsames Statement Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft und Deutscher Pflegerat zur Situation der primärqualifizierenden Pflegestudiengänge an den deutschen Hochschulen; abrufbar unter: https://deutscher-pflegerat.de/wp-content/uploads/2021/03/Gemeinsames-Statement-DGP-und-DPR_Primärqualifizierende-Pflegestudiengänge_2021-03-30.pdf .

[8] Robert Bosch Stiftung (Hg.) (2018): Mit Eliten pflegen. Für eine exzellente, zukunftsfähige Gesundheitsversorgung in Deutschland; abrufbar unter: https://www.bosch-stiftung.de/de/publikation/mit-eliten-pflegen .

[9] Deutsche Gesellschaft für Pflegewissenschaft e. V, Deutscher Pflegerat e. V. (2021).

hat, die hochschulische Pflegeausbildung bis Ende 2023 bundesweit zu erhöhen, um langfristig eine Quote von zehn bis 20 Prozent hochschulischer Qualifikation eines Ausbildungsjahres zu erreichen. Hierfür müssten in den nächsten zehn Jahren circa 10.000 Studienplätze zusätzlich geschaffen werden.[10]

Dementsprechend muss aus Sicht des VdK NRW die Akademisierung in der Pflege stärker gefördert werden und an Attraktivität gewinnen. Als ersten Schritt muss sich die Landesregierung auf Bundesebene dafür einsetzen, dass Praxiseinsätze für Studierende zukünftig vergütet werden. Denn aktuell erhalten Pflegestudierende für ihre Praxiseinsätze keine Vergütung, obwohl diese vergleichbar mit den Praxiseinsätzen in der berufsfachschulischen Ausbildung sind - wo wiederum eine Vergütung gezahlt wird. Dies ist nicht nachvollziehbar und macht es Studierenden unnötig schwer, sich das Studium zu finanzieren. So ist ein Nebenjob häufig nicht möglich, weil das Studium Praxiseinsätze mit zu leistenden Schicht- und Wochenenddiensten vorsieht. Ziel muss es deshalb sein, Rahmenbedingungen für ein primärqualifizierendes Pflegestudium mit gleichzeitigem Erhalt der derzeitigen Umlagefinanzierung der praktischen Ausbildungskosten analog dem Hebammenreformgesetz zu schaffen.[11]

Ferner wird die Landesregierung dazu aufgefordert, dass auch die Kosten der Praxisanleitung über den Ausbildungsfonds refinanziert werden. Aktuell ist dem nicht so, weshalb Hochschulen Probleme haben, Kooperationspartner in ausreichender Anzahl zu gewinnen. Insbesondere kleinere Unternehmen aus dem ambulanten Bereich sind aufgrund der Eigenfinanzierung der Praxisanleitung eher zurückhaltend und wollen bzw. können keine zusätzlichen Kosten tragen.[12]

Abschließend muss die Landesregierung auch die Hochschulen stärker finanziell bei dem Auf- und Ausbau primärqualifizierender Pflegestudiengänge unterstützen, damit ausreichend Personal und Ressourcen bereitgestellt werden und der angestrebte Ausbau der Akademisierung auch in der Praxis realisiert werden kann. Zurzeit scheitern Hochschulen häufig, weil der hohe Praxisanteil eine personelle Aufstockung insbesondere im akademischen Mittelbau für Koordination der Praxiseinsätze und fachliche Begleitung der Studierenden in ihren Praxiseinsätzen erfordert. Hinzu kommen weitere Kosten für die Einrichtung und

[10] ebd.
[11] ebd.
[12] ebd.

Ausstattung von Simulationslaboren, wo Studierende in kleinen Gruppen pflegerische Handlungen einüben und reflektieren können. Hier muss die Landesregierung Bedingungen schaffen, die es den Hochschulen ermöglicht, Studiengänge angemessen auszustatten.[13] Ansonsten droht der erhoffte akademische Aufschwung auszubleiben und die Deprofessionalisierung in der Pflege schreitet voran.[14]

Im Zuge der Diskussion um eine stärkere Akademisierung in der Pflege, muss auch darüber gesprochen werden, dass - Stand jetzt - examinierte Pflegekräfte nach ihrer dreijährigen Ausbildung „extrem viel" können, sich aber häufig „zu Assistenten der Ärzte degradiert" fühlen.[15] Dies bestätigte der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung, Andreas Westerfellhaus in einem Interview mit dem Redaktionsnetzwerk Deutschland. Der VdK NRW fordert deshalb, dass eine Fachweiterbildung auch gleichbedeutend mit der Übernahme von mehr Verantwortung sein muss. Pflegende erfahren auf diese Weise mehr Wertschätzung, was wiederum zu größerer Zufriedenheit und Motivation führt. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass auf Bundesebene Rechtssicherheit für die erweiterten Kompetenzen geschaffen wird und examinierte Pflegefachkräfte ihre erweiterten Tätigkeiten bedenkenlos ausführen können.

Darüber hinaus würde diese Mehrverantwortung von Pflegenden auch die flächendeckende Versorgung in ländlichen Regionen entspannen, weil Aufgaben zwischen Ärzten und Pflegenden sinnvoller verteilt werden könnten. Ferner könnte man auf diese Weise auch leichter Pflegekräfte aus dem Ausland für den Standort Deutschland gewinnen. So ist in Deutschland der Zuständigkeitsbereich von examinierten Pflegekräften „so begrenzt wie sonst nirgendwo in Europa", was in der Folge häufig ein großes Hindernis für ausländische Pflegekräfte ist, hier zu arbeiten.[16]

---

[13] ebd.

[14] Vor einem ähnlichen Problem steht man im Übrigen auch im Bereich der Lehrkräfte an Hochschulen. Auch hier herrscht aktuell ein Personalmangel, weshalb man sich die Frage stellen muss, ob man überhaupt über genügend Personal für mehr Auszubildende verfügt. Hinzu kommt, dass vorhandenes Lehrpersonal häufig von allgemeinbildenden Schulen abgeworben wird, weil diese besser bezahlen.

[15] Szent-Ivanyi (2021): Westerfellhaus: „Pflegekräfte fühlen sich oft zu Assistenten der Ärzte degradiert"; abrufbar unter: https://www.rnd.de/politik/westerfellhaus-pflegekrafte-fuhlen-sich-oft-zu-assistenten-der-arzte-degradiert-OZFKVHDMQ5H2LL6POPPJA4764U.html .

[16] ebd.

Abschließend ist dem VdK NRW natürlich bewusst, dass für die Beseitigung des Fachkräftemangels in der Care-Arbeit kein Weg daran vorbeiführt, dass Pflegende endlich angemessen entlohnt werden und sich ihre Arbeitsbedingungen grundlegend verbessern. So ist es nicht zu erklären, warum mehr als jede vierte Pflegekraft in Deutschland zum Niedriglohnsektor [17] zählt. [18] Betroffen sind hiervon insbesondere Helfer*innen in der Altenpflege. Auch die Teilzeitquote [19] in den Pflegeberufen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, was ein weiteres Indiz dafür ist, dass die Belastung weiterhin zunimmt – was nicht verwunderlich ist, bei immer mehr pflegebedürftigen Menschen in Deutschland. Unverständlich ist weiterhin das Lohngefälle zwischen Krankenhaus- und Altenpflege sowie innerhalb der Altenpflege zwischen den Pflegeheimen und den ambulanten Pflegediensten. Die Präsidentin des Deutschen Pflegerats, Christine Vogler, forderte deshalb anlässlich des Deutschen Pflegetages ein Einstiegsgehalt für alle Pflegefachkräfte, egal ob in der Alten- oder in der Krankenpflege, von 4000 Euro im Monat.[20]

Der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zeigt in diesem Zusammenhang wichtige Schritte auf, wie die Zukunft der Care-Arbeit attraktiver gestaltet werden kann, denen sich der VdK NRW gerne anschließt.

[17] Als Niedriglohn gilt eine Entlohnung, die weniger als zwei Drittel des durchschnittlichen Stundenlohns von Vollzeitbeschäftigten beträgt.
[18] Spiegel (2020): Arbeitslosigkeit steigt auch bei Pflegekräften; abrufbar unter: https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/arbeitslosigkeit-steigt-auch-bei-pflegekraeften-a-1a76cd85-edef-4079-a6be-3119e685104f .
[19] Laut Pflegestatistik 2017 war mit 69 Prozent die Mehrheit des Personals ambulanter Pflegedienste in Deutschland teilzeitbeschäftigt. Ähnlich sah es in den Pflegeheimen aus, wo 63 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit arbeiteten. 2007 waren noch 57 Prozent der Beschäftigten in Pflegeheimen Teilzeitkräfte.
[20] FAZ (13.10.2021): „Pfleger sichern nur noch Leben“.