

DAK-Pflegereport: Pflegekräftemangel in Bremen

Anfrage der Abgeordneten Ole Humpich, Thore Schäck und Fraktion der FDP

Wir fragen den Senat:

1. Wie bewertet der Senat die Ergebnisse des aktuellen DAK-Pflegereports, wonach Bremen die Folgen des Pflegekräftemangels schneller zu spüren bekommen wird als andere Bundesländer?
2. Inwiefern ist aus Sicht des Senats für Bremen bereits in fünf Jahren ein personeller Kipppunkt zu erwarten?
3. Wie hoch ist die in den nächsten zehn Jahren in Bremen zu ersetzende Pflegepersonalquote, und wie wird es aus Sicht des Senats gelingen, die Lücke der altersbedingten Berufsaustritte zu schließen?

Zu Frage 1:

Der DAK-Pflegereport hat herausgearbeitet, dass der Anteil der Pflegefachkräfte über 50 Jahre mit 37,1 Prozent und über 55 Jahre mit 26,1 Prozent in 2023 im Ländervergleich für Bremen am höchsten ist. Hieraus resultiert ein höherer errechneter Ersatzbedarf als in den anderen Bundesländern. Es resultiert hieraus nicht zwingend, dass in Bremen der Fachkräftemangel schneller zu spüren sein wird, denn es bleiben sowohl Pflegehilfskräfte als auch Berufsaustritte aus anderen Gründen als dem Renteneintritt unberücksichtigt. Es handelt sich zudem um reine Personenzahlen mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, so dass Teilzeitquoten und Personen mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen im Gesamtbild nicht berücksichtigt sind.

Da das Gesundheitsberufemonitoring der Jahre 2017 und 2021 einen ähnlichen Trend aufgezeigt hat, ist dem Senat die Dringlichkeit des Pflegefachkräftemangels nicht nur bewusst, sondern es wurden in den letzten Jahren entsprechende Maßnahmen, wie der Landeslehrplan, das Sonderprogramm für Lehrkräfte, eine Steigerung der Investitionskostenförderung oder die Beratungsstelle „Bleib dran“ umgesetzt. Die Auszubildendenzahlen in Bremen sind in der Fachkraftausbildung in 2020 im ersten Jahr der neuen Pflegeausbildung um 14 Prozent angestiegen, in 2021 nochmals um 9 Prozent und nach einem Einbruch in 2022 um 12 Prozent in 2023 erneut um 8 Prozent gewachsen. Die Zahlen des DAK-Pflegeberichtes kommen hier nur deshalb zu einer schlechteren Entwicklung, da die Stichtagsbetrachtung Berufswechsler:innen und -abbrecher:innen unberücksichtigt lässt.

Auch in Relation zur Zahl der Fachkräfte konnten die Auszubildendenzahlen seit 2015 kontinuierlich gesteigert werden. 2023 war das Verhältnis der Auszubildenden zu den Fachkräften in Bremen höher als der Bundesdurchschnitt. Im Bundesgebiet kamen zum Stichtag 30.06.2023 auf eine Auszubildende bzw. einen Auszubildenden 6,22 Pflegefachkräfte, während in Bremen zum selben Zeitpunkt auf eine Auszubildende bzw. einen Auszubildenden 6,34 Pflegefachkräfte kamen. Im Jahre 2015 lag dieser Faktor im Bundesgebiet noch bei 8,5 in Bremen und bei 6,56 bundesweit. Hinsichtlich der akademisch qualifizierten Pflegepersonen ist die Lage in Bremen ausgesprochen gut, da es sowohl einen primärqualifizierenden Präsenzstudiengang als auch ein entsprechendes Fernstudienangebot in Bremen gibt. Die Auslastung wird in den kommenden Jahren steigen, da durch das Pflegestudiumsstärkungsgesetz die primärqualifizierenden Studiengänge deutlich attraktiver werden. Hinzu kommen weitere Masterstudiengänge in der Lehre oder in spezialisierten Bereichen der

Pflege. Diese hervorragende akademische Landschaft in der Pflege wird Absolvent:innen in Bremen binden. Die Arbeitgeber sind aufgerufen, entsprechende Arbeitsplatzangebote auszubauen.

Betrachtet man außerdem die Steigerungen im Pflegehilfebereich, zeigt sich eine deutlich positive Entwicklung. Es konnten in 2023 168 Plätze in der einjährigen Pflegefachhilfe bzw. Altenpflegehilfe besetzt werden – 2020 waren es noch 96. In der zweijährigen Gesundheits- und Krankenpflegehilfe wurden 2020 noch 43 Ausbildungsplätze belegt – in 2023 waren es 62. Hinzu kommt die anlaufende Nutzung der Möglichkeit der „Externen Prüfung“ für Berufserfahrene, um den Abschluss in der Pflegefachhilfe zu erlangen.

Sehr positiv entwickeln sich die Antragszahlen bei der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen im Pflegebereich. Während im Jahr 2019 noch insgesamt 94 Anträge auf Anerkennung von ausländischen Abschlüssen in einem Gesundheitsfachberuf – nicht nur in Pflegeberufen – gestellt wurden, waren es im Jahr 2023 alleine 232 Anträge auf Feststellung der Gleichwertigkeit mit der deutschen Ausbildung zum Pflegefachmann bzw. zur Pflegefachfrau. Daran zeigt sich, wie groß das Interesse an ausländischen Fachkräften an einer Tätigkeit im Pflegebereich im Land Bremen ist und wie auch hier dem Fachkräftemangel erfolgreich begegnet wird. Um die Fachkräfte im pflegerischen Bereich schnellstmöglich im Arbeitsmarkt integrieren zu können, wurden bereits diverse Maßnahmen ergriffen, um das Antragsverfahren zu beschleunigen und es sind weitere Optimierungen geplant.

In der Gesamtschau bewertet der Senat die Situation nicht schlechter als in anderen Bundesländern. Die Folgen des Fachkräftemangels sind jetzt schon spürbar und in Bremen ist dies nicht zu einem früheren Zeitpunkt als bundesweit geschehen. Die Weichenstellung auf Bundesebene ist mit der Konzertierte Aktion Pflege 2018 zu spät und unzureichend erfolgt. Die Herausforderungen sind somit vor allem auf Bundesebene aber auch auf Landesebene zu sehen und erfordern vor dem Hintergrund der aktuellen Haushaltslage gemeinsame Anstrengungen des gesamten Senats.

Zu Frage 2:

Der im DAK-Pflegereport dargelegte „Kippunkt“ ist ein rein rechnerischer Wert und bezieht eine vorhandene Fachkräftelücke nicht ein, da ausschließlich die Zahl der Verrentungen mit der Zahl der Berufseinsteigenden in Relation gesetzt wird. Dies wird im Bericht auch eingeräumt und ist der diesjährigen Thematik des Berichtes „Die Baby-Boomer und die Zukunft der Pflege“ geschuldet. Dass bereits jetzt wiederholt Betten in Krankenhäusern und Pflegeheimen nicht betrieben werden können und Pflegedienste phasenweise keine neuen Kund:innen aufnehmen, macht die Dringlichkeit deutlich.

Zu Frage 3:

Laut den Ergebnissen des aktuellen Gesundheitsberufemonitorings der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz von 2021 waren 2019 ca. 9.400 Personen als Pflegefachpersonen in Kliniken, Langzeitpflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegediensten und Rehakliniken sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt. Nicht erfasst wurden Personen, die in der Leiharbeit oder in anderen Einrichtungen, z.B. Arztpraxen, beschäftigt waren. Für die kommenden Jahre wird ein Bedarf von 10.100 Personen bis 2030 und 10.350 Personen bis 2035 erwartet. Dies entspricht einem Zuwachs von 7 Prozent bis 2030 und weiteren 2 Prozent bis 2035. Auswirkungen der Entwicklungen wie der Pflegepersonalbemessung im Krankenhaus durch die sogenannte „PPR 2.0“ durch die Pflegepersonalbemessungsverordnung durch den Bundesgesetzgeber sind in diesen Zahlen nicht berücksichtigt. Ein Dreh- und Angelpunkt, neben der Ausbildung und dem Zuzug von ausländischen Fachkräften, ist die Erhöhung der Wochenarbeitszeit der Pflegekräfte und die Rückgewinnung von Berufsaussteiger:innen. Laut des Gesundheitsberufemonitorings liegt der durchschnittliche Umfang pro Person an ausgefüllten Stellen bei etwas unter 80 Prozent im stationären und bei etwa 66 Prozent im ambulanten Bereich. Die Studie

der Arbeitnehmerkammer „Ich pflege wieder, wenn“ hat aufgezeigt, dass bei geänderten Arbeitsbedingungen eine große Zahl an Personen gewillt ist, in die Pflege zurückzukehren bzw. ihre Wochenarbeitszeit zu erhöhen. Der Bremer Senat hat mit dem Krankenhausmodellprojekt „Ich pflege wieder, weil“ im Rahmen der Landestrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit ein Vorhaben auf den Weg gebracht, in dessen Umsetzung geeignete Maßnahmen entwickelt und erprobt werden, die für alle Bremer Einrichtungen und Krankenhäuser geeignet sein können, Arbeitskräftepotenziale zurückzugewinnen.

Ungeachtet der beschriebenen Maßnahmen im Land Bremen wird die Schließung der Fachkräftelücke eine politische, wirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Herausforderung für die kommenden Jahre darstellen. Ob diese Aufgabe vollständig gelingen kann, lässt sich aktuell nicht abschließend beurteilen. Eine große Verantwortung liegt hier insbesondere bei den Arbeitgebern und Tarifpartnern die Bedingungen auf eine Weise zu verändern, die das Lernen und Verbleiben im Berufsfeld Pflege attraktiv machen.