

**KT-Drucks. Nr. 166/2020**

Landratsamt Böblingen, Postfach 1640, 71006 Böblingen

**Der Landrat**

**Dezernent**

Alfred Schmid  
Telefon 07031-663 1640  
Telefax 07031-663 1269  
a.schmid@lrabb.de

**Az:**

17.08.2020

**Beantwortung der Anfrage  
der Kreistagsfraktion der der SPD vom 19.11.2019  
(Anlage Nr. 17.2 zu Kreistagsdrucksache Nr. 111/2019)**

**Aktivitäten zur Fachkräftegewinnung von Ärzten und Pflegekräften**

**Anfrage**

Bericht über die bisherigen Aktivitäten des Landkreises oder vergleichbarer Landkreise zur Fachkräftegewinnung von Ärzten und im Pflegebereich sowie ein an unserem Bedarf ausgerichtetes Konzept, das die Bereiche Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege auf dem Hintergrund einer generalistischen Ausbildung einschließt.

**Beantwortung**

**1. Fachkräftegewinnung von Ärzten und Pflegekräften durch den Klinikverbund Südwest**

**Initiative „Attraktiver Arbeitgeber“**

Arbeitgeberattraktivität ist eine Daueraufgabe, bei der sich Hintergründe und Anforderungen regelmäßig ändern. Die In 2018 gestartete Initiative wurde zunächst mit acht Projektgruppen/Handlungsfeldern gestartet:

1. Personalgewinnung und Onboarding
2. Personalentwicklung
3. Familienfreundlichkeit
4. Ältere Mitarbeiter (55+)
5. Unternehmenskultur
6. Betriebliche Gesundheitsmanagement
7. Optimierung der Rahmenbedingungen
8. Personalführung und -bindung

Seitdem wurde eine Fülle an Maßnahmen auf ihre Umsetzbarkeit und Finanzierbarkeit hin bewertet. Die Arbeit in den Projektgruppen war themenbezogen organisiert. Zur besseren Übersicht des Nutzens werden die Maßnahmen der Initiative künftig in den fünf Säulen Mobilität, Wohnraum, Familie, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und Onboarding dargestellt. Die bereits realisierten und kurz vor Vollendung stehenden Maßnahmen sind in der Abbildung aufgeführt.



### Berufsgruppenübergreifende Maßnahmen

- Website: Generalüberholung des gesamten Karrierebereichs
- Performance Marketing: Automatisierte Veröffentlichung von Online-Stellenanzeigen in zielgruppengerechten Kanälen
- Online-Stellenanzeigen: Veröffentlichung und Aktualisierung insbesondere von Online-Stellenanzeigen auf allen gängigen Plattformen (Generalüberholung der Stellenanzeigen für Q4/2020 geplant)

- Headhunter/Erfolgsbasierung: Schwer zu besetzende Stellen werden über Headhunter oder erfolgsbasierte Dienstleistungen besetzt
- Messen: Teilnahme an lokalen und regionalen Ausbildungs- und Jobmessen, PJ-Börsen und dergleichen (während Corona nur stark eingeschränktes Angebot)

### **Maßnahmen für die Gewinnung von Ärzten**

- Anerkennung und Sprachkurse ausländische Ärzte
  - Es bewerben sich zahlreiche Ärzte aus dem Ausland, deren Qualifikationen ausreichen, aber nicht die Sprachkenntnisse; daher leisten wir hier unseren Beitrag durch zusätzliche Sprachkurse
  - Zusätzlich bieten wir auch immer wieder Anerkennungspraktika an, um die Ärzte nach Erlangung der fachlichen Berufsankennung als Arzt einzustellen

### **Maßnahmen für die Gewinnung von Pflegekräften (national und international)**

#### *Grundsätzlich*

- Jährlicher Personalbedarf in der Pflege: Ca. 160 Vollzeitkraft-Stellen (VK-Stellen/VK-Äquivalente)
- Beispiel Errechnung VK-Äquivalente
  - Vier halbtags beschäftigte Personen = 4 x 50 %
  - Fünf mit 40 % beschäftigte Personen = 5 x 40 %
  - Gesamtprozentzahl beschäftigte Personen = 400 %
  - VK-Äquivalente: 4
  - Beschäftigte Personen: 9
- Durch eine hohe Teilzeitquote in der Pflege ist die Rekrutierungsanforderung entsprechend hoch → Mehr Köpfe für VK-Äquivalente
- Ca. 75 Vollkräfte werden pro Jahr aus der Ausbildung übernommen
- Ca. 35 Stellen werden auf dem deutschen Arbeitsmarkt gewonnen
- Ca. 50 Pflegefachkräfte werden aus dem Ausland rekrutiert
- Die Akademie für Gesundheitsberufe (AFG) bietet zusammen mit dem Institut für Personalentwicklung und Fortbildung (IPF) etwa 330 Ausbildungsplätze (zusammengenommen über alle Ausbildungs- und Dualen Studiengänge)

#### *National*

Groß angelegte, auf Benefits für die Pflege ausgerichtete Kampagne in 2020

#### *International*

- Auslandsrekrutierung regelmäßig seit 2012 – mit wachsendem Portfolio an Ländern, aus denen rekrutiert wird
- Derzeit werden jährlich ca. 50 Pflegefachkräfte aus dem Ausland rekrutiert
- In folgenden Ländern/Regionen wird rekrutiert
  - Balkanstaaten (insbesondere Bosnien, Albanien, Kosovo)
  - Italien
  - Mexiko/Kolumbien (ab 2021)
  - Philippinen

- Feste Partner: Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit festen Partnern, die das Sprachlevel B2 vermitteln
- Berufsankennung: Unserer Krankenpflegeschule unterstützt bei der Einarbeitung und Erlangung der Berufsankennung über Praxisanleitungen und die Durchführung von Kenntnisprüfungen
- Referentin für Integration: Es gibt eine Referentenstelle im KVS, die sich ausschließlich um die Gewinnung und Integration von Fachkräften im Ausland kümmert

### *Ausbildungsmarketing*

- Website: Generalüberholung des gesamten Ausbildungsbereichs
- Nutzung bekannter Online-Ausbildungsplattformen (ausbildung.de; AUBI-plus; azubi.de)
- Kreative Online-Kampagnen (Google Display) und zielgruppengerechte Ansprache

### Der Klinikverbund Südwest (Klinikversorgung)

1. Gesundheitsamt (Kreisweite Versorgung mit niedergelassenen Ärzten sowie im Gesundheitsamt, Erkenntnisse aus der Gesundheitskonferenz)

## **2. Fachkräftegewinnung im Bereich der niedergelassenen Ärzte**

Die Fachkräftegewinnung im Bereich der niedergelassenen Ärzte wird von der Kassenärztlichen Vereinigung verantwortet und war wiederholt Thema in der **Gesundheitskonferenz** des Kreises Böblingen. Dazu nimmt das Gesundheitsamt Stellung:

„Bei der 3. kommunalen Gesundheitskonferenz am 18.11.2014 wurde das Thema ambulante medizinische Versorgung aufgegriffen. Mit dem Vortrag von Dr. Johannes Fechner (stellv. Vorstandsvorsitzender der KV BW): „Ist die Sicherstellung gefährdet? - Die ambulante ärztliche Versorgung im Landkreis Böblingen“ wurde die Bestandsaufnahme vorgestellt. Ein Teil davon ist auch in den „Handlungsempfehlungen“ zu finden, die die Arbeitsgruppe „Medizinische Versorgung“ im Jahr 2014 erarbeitet hat. Die Handlungsempfehlungen sind auf der Homepage des Landratsamtes/Gesundheitskonferenz bereitgestellt.“

Am 05.04.2017 gab es durch die 5. Gesundheitskonferenz einen weiteren Impuls zur ambulanten Versorgung: Das Projekt: PORT – Patientenorientierte Zentren zur Primär- und Langzeitversorgung wurde von Dr. Bernadette Klapper, Bereichsleiterin Gesundheit der Robert Bosch Stiftung präsentiert. Eine weitere Diskussion gab es zum Netzwerkmodell, „Gesundes Kinzigtal“.

Mit dem Neustart der Gesundheitskonferenz am 02.12.2019 und einer neuen Konzeption wurde beim Workshop am 04.03.2020 die Arbeitsgruppe: Sektorenübergreifende Versorgung (bis 09.2020, 3 Treffen) gegründet. Die AG beschäftigt sich mit dem Thema Zusammenarbeit und Kommunikation in der medizinischen Versorgung und eine Projektgruppe „Übergangsmanagement und Campus“ wurde eingesetzt (mit Unterstützung des Kreisseniorenrates, Herr Koebler, bisher 4 Treffen).“

### 3. Fachkräftegewinnung im Bereich der Altenpflege

#### *Erheblicher Zuwachs an pflegebedürftigen Menschen im Kreis Böblingen*

Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen wird weiter zunehmen. Um diese Personen adäquat versorgen zu können, ist es erforderlich, dass ausreichend Pflegepersonal zur Verfügung steht. Neben der Personalbindung wird die Gewinnung und Qualifizierung von Personal eine der zentralen Herausforderungen in der ambulanten und stationären Pflege in der Zukunft sein.

Wir leben in einer Gesellschaft des längeren Lebens. Im Kreis Böblingen ist die Gruppe der ab 75-Jährigen im Zeitraum 2005 bis 2017 um 66 Prozent auf 41.330 Personen angestiegen. Die Gruppe der hochaltrigen Menschen (85 Jahre und älter) ist mit 9.447 Personen und einem Anstieg von 74 Prozent die am schnellsten wachsende Gruppe der Bevölkerung. Diese Entwicklung wird sich fortsetzen. Das Statistische Landesamt prognostiziert für das Jahr 2030 ein Anteil der 85-Jährigen und Älteren an der Bevölkerung von derzeit 2,4 Prozent auf rd. 4 Prozent.

Die mit der steigenden Lebenserwartung verbundenen zusätzlichen Lebensjahre führen neben zusätzlichen gesunden Lebensjahren auch zu einem zusätzlichen Pflegerisiko. Im Kreis Böblingen verdoppelte sich die Zahl der Pflegeleistungsempfänger<sup>1</sup> im o.g. Zeitraum 2005 – 2017 von 5.958 auf 12.424. Das Ausmaß, das eine zunehmende Krankheitshäufigkeit und die zunehmende Krankheitslast an chronischen und Alterskrankheiten annehmen wird, wird wesentlich davon abhängen, ob es gelingt, Krankheiten zu verhindern oder sie zu behandeln und Pflegebedürftigkeit und Hinfälligkeit möglichst lange hinauszuschieben. Die demografische Entwicklung und gesetzliche Leistungsverbesserungen lassen erwarten, dass sich die Zahl der pflegebedürftigen Menschen im Kreis Böblingen weiter erhöhen wird. Legt man die Pflegequote des Landes Baden-Württemberg zugrunde, ist von einem Anstieg auf 18.000 pflegebedürftige Menschen im Jahr 2035 auszugehen. Das Statistische Landesamt prognostiziert für die Altersgruppe der ab 85-Jährigen im Kreis Böblingen im Zeitraum von 2017 bis 2030 eine Zuwachsrate von 67 Prozent; die ist landesweit der Spitzenwert sämtlicher Land- und Stadtkreise.

Angesichts des Fachkräftemangels ist die Stärkung der Pflege zu Hause ein wichtiges Kriterium. In der ambulanten Pflege rechnet man mit 43 Beschäftigten auf 100 pflegebedürftige Menschen, während es im stationären Bereich 107 Beschäftigte sind<sup>2</sup>. Eine gut ausgebaute Beratungsstruktur stärkt die Pflege zu Hause.

#### *Fachkräftemangel*

Im Bereich der Altenpflege wird bereits deutschlandweit ein Fachkräftemangel konstatiert. Stellenangebote für ausgebildete Pflegefachkräfte sind laut der aktuellen Statistik der Bundesagentur der Arbeit im Bundesdurchschnitt 183 Tage vakant. Das sind 63 Prozent mehr

<sup>1</sup> Pflegebedürftige i.S.d. Pflegestatistik

<sup>2</sup> Pflegestatistik 2017

als die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe. Gegenüber dem Vorjahr ist die Vakanzzeit um zwölf Tage gestiegen und die Arbeitslosen-Stellen-Relation hat sich nochmals verringert.

Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen ergeben sich aus den unterschiedlichen Gründen. Genannt werden häufig die geringe Attraktivität bei gleichzeitig anspruchsvoller und anstrengender Tätigkeit sowie die beruflichen Rahmenbedingungen wie Schicht- und Wochenenddienst, Arbeitsbelastung und Bezahlung, aber auch ein schlechtes öffentliches Image von Pflegeberufen.

Neben der Gewinnung neuer Pflegefachkräften müssen verstärkt Anstrengungen unternommen werden, bestehende Pflegefachkräfte in den Pflegeberufen zu binden. Je nach herangezogener Studie reicht sie von wenigen Jahren bis zu 19 Jahren (vgl. Bundestag Drucksache 19/608 19. Wahlperiode).

### *Lösungsansätze*

Durch das **Pflegeberufereformgesetz**, das zum Jahresanfang 2020 in Kraft getreten ist, soll mehr Personal gewonnen und die Pflegeberufe attraktiver gestalten werden. Statt der bisherigen getrennten Ausbildungsgänge Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege wird es eine **generalistische Ausbildung** zur „Pflegefachfrau“ bzw. zum „Pflegefachmann“ geben.

Während der Ausbildung sind vielfältige Praxiseinsätze in unterschiedlichen Praxisfeldern vorgesehen, die neben der Ausbildung beim Ausbildungsträger auch Pflichteinsätze bei externen Partnern erfordern, wie zum Beispiel Krankenhäusern, Kinderkliniken und psychiatrischen Kliniken. Dadurch erhöht sich der Aufwand für die Organisation und Planung der Ausbildung. Dies stellt insbesondere kleinere Ausbildungsträger vor Herausforderungen und birgt die Gefahr, dass im Bereich der Altenpflege, vor allem aber in der ambulanten Pflege weniger ausgebildet wird und die Zahl der Auszubildenden zurückgehen wird. Deshalb sprang der **Landkreis Böblingen** ein, der auf freiwilliger Basis eine zunächst auf 2 Jahre befristete **Koordinierungsstelle geschaffen** und bei der Hilde-Domin-Schule Herrenberg eingerichtet und die Koordination zwischen Praxisstellen und Schulen übernommen hat, um Ausbildungskapazitäten zu bündeln und den befürchteten Verlust an Ausbildungsplätzen zu verhindern (vgl. KT-Drucksache Nr. 153/2019). Für diese Aufgabenstellung der Koordination, die eigentlich anderen Akteuren obliegt, muss das Land dauerhaft eine vollständige Finanzierung vorsehen. Aufgrund der besseren Bezahlung in der Gesundheitspflege ist zu befürchten, dass die Mehrheit der Auszubildenden sich nach Abschluss ihrer Ausbildung dort bewerben und vor allem Krankenhäuser profitieren.

Die generalistische Pflegeausbildung hat mitten in der Hochphase der Pandemie begonnen und war noch holprig. Erste Erfahrung der Koordinierungsstelle zeigen bei der Entwicklung der Ausbildungsstellen keine negativen Auswirkungen durch die Corona-Pandemie. Auch die Akademie des KVS, welche bereits zum 1. April online mit einem Ausbildungsgang mit 45 Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung sowie in der einjährigen Krankenpflegehilfeausbildung begonnen hat, konnte keine negativen Auswirkungen feststellen. Im Herbst begannen am Schulstandort Böblingen rund 100 Auszubildende (an allen

sechs Klinikstandorten des KVSWS, darunter zwei im Landkreis Calw). 20 Schüler\*innen davon werden im zweiten Jahr das ausbildungsintegrierte Studium der angewandten Pflegewissenschaft an der dualen HS in Stuttgart beginnen. Auch in weiteren Ausbildungs- und Studiengängen wie

- Ausbildung zur Hebamme / zum Entbindungspfleger mit ausbildungsintegriertem Studium der angewandten Hebammenwissenschaften
- Ausbildung zur/zum medizinischen Fachangestellten
- Ausbildung zur/zum MTRA („Röntgenassistenz“)
- Duales Studium soziale Arbeit
- Duales Studium Arztassistenz

am KVSWS, konnten alle Plätze belegt werden.

Die AWO-Bildungsakademie in Sindelfingen konnte zum Ausbildungsbeginn die maximale Schüler\*innenzahl (32) besetzen. Es musste aufgrund der hohen Nachfrage eine Warteliste begonnen werden. Diese Schüler\*innen wurden dann an die umliegenden Schulen verwiesen, sodass kein Ausbildungsplatz verloren ging.

Die **Hilde-Domin-Schule Herrenberg in Trägerschaft des Landkreises** konnte ihre Plätze in der einjährigen sowie in der dreijährigen Ausbildung belegen. Im aktuellen Schuljahr wurden 23 Schüler\*innen in der einjährigen Berufsfachschule für Altenpflegehilfe aufgenommen. Diese berechtigt die Aufnahme in die dreijährige Berufsfachschule für Altenpflege bzw. in die Pflegeausbildung. In der dreijährigen Berufsfachschule für Altenpflege, deren Abschluss zur ganzheitlichen, eigenverantwortlichen und selbstständigen Arbeiten befähigt, werden aktuell 63 Schüler\*innen unterrichtet. Zur **Erweiterung der Zielgruppe auf Migrantinnen und Migranten** wurde im Schuljahr 2020/2021 die zweijährige Berufsfachschule für Altenpflegehilfe mit vermehrtem Deutschunterricht eingerichtet (KT-Drucksache Nr. 35/2020).

An der Evangelischen Berufsfachschule für Pflege der Samariterstiftung in Leonberg sind durch die Teilung der Altenpflegehilfe Ausbildung (einjährig) und der generalistischen Pflegeausbildung (dreijährig) sogar deutlich mehr Auszubildende. Zum Start im Oktober sind 25 Auszubildende in der dreijährigen Ausbildung angemeldet und in der einjährigen Helferausbildung sogar 33 Auszubildende. Auch für den Ausbildungsbeginn im April 2021 liegen bereits neun Zusagen vor, obwohl das Bewerbungsverfahren erst begonnen hat.

Das Ausbildungsmarketing musste in diesem Jahr an allen Schulen geändert werden, da nicht wie sonst Ausbildungsmessen besucht werden konnten oder Schulklassen eingeladen wurden, sondern die Werbung online stattfinden musste. Auch Informationsveranstaltungen für Schulklassen mussten abgesagt werden.

Die Marketingabteilung des KVSWS arbeitet derzeit an neuen Konzepten für verstärkte Online-Werbung.

Die Hilde-Domin-Schule hat zudem Kampagnenplakate in den umliegenden Schulen verteilt. Auch bekamen die neuen Auszubildenden jeweils einen Schreibblock mit Werbung für die Pflegeausbildung sowie mit dem Logo der Hilde-Domin-Schule.

Aufgrund der Corona-Pandemie musste jedoch auch mit verspäteten Rück-/Einreisen der Auszubildenden gerechnet werden. Durchaus kamen Schüler\*innen im Einzelfall erst ein oder zwei Wochen später an die Schule, da sie sich beispielsweise noch in Quarantäne befanden oder nicht rechtzeitig ausreisen durften.

Um Pflegeberufe attraktiver zu gestalten und mehr Menschen für diese zu gewinnen, wurde im Sommer 2018 auf Bundesebene die konzertiert Aktion angestoßen. Zu den ersten erarbeiteten konkreten Maßnahmen zählen unter anderem die geplante Einführung eines flächendeckenden Tarifvertrags in der Pflege, die Erleichterung der Anwerbung ausländischer Pflegekräfte, die Erhöhung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie die Einführung eines bedarfsorientierten Personalschlüssels. Zum Januar 2019 ist zudem das **Pflegepersonal-Stärkungsgesetz** in Kraft getreten mit dem Ziel, Verbesserungen im Alltag des Pflegepersonals durch eine bessere Personalausstattung und durch bessere Arbeitsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege zu erreichen. Zudem soll ein neues Verfahren zur **bundeseinheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen** entwickelt und erprobt werden. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die personelle Ausstattung der Pflegeheime in Baden-Württemberg schon heute im bundesweiten Vergleich eine Spitzenposition einnimmt. Im Ergebnis würde sich in den stationären Einrichtungen der Altenhilfe ein zusätzlicher Personalbedarf von 52 Prozent Pflegehilfskräfte ergeben, während sich der Bedarf von Pflegefachkräften um 9 Prozent reduzieren würde. Der Bundesgesetzgeber hat bisher offen gelassen, ob das entwickelte Instrument zur Personalbemessung eingeführt wird. Zunächst erfolgt ab Juli d.J. eine modellhafte Erprobung.

Eine weitere Maßnahme, um auf Kosten des Bundes eine bessere Personalausstattung in Pflegeheimen mit bis zu 13.000 zusätzlichen („Spahn-„)Stellen zu erzielen, bestand in dem **Sofortprogramm Pflege**. In Baden-Württemberg wurden nur wenige Stellen geschaffen weil es vielen Pflegeeinrichtungen nicht möglich ist, diese Stellen auch tatsächlich zu besetzen.

### *Arbeitskräfte in der Altenpflege im Landkreis Böblingen*

Im Kreis Böblingen standen im Jahr 2017 für rd. 5.000 pflegedürftige Menschen (ohne Pflegegeldempfänger) 3.940 Beschäftigte zur Verfügung. Seit 2001 hat sich die Beschäftigung in der stationären und ambulanten Pflege verdoppelt.

### *Weitere Maßnahmen des Landkreises*

Viele Pflegeeinrichtungen suchen wegen des Personalmangels hierzulande Pflegefachkräfte im Ausland. Am 1. März 2020 ist das **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** in Kraft getreten, das Unternehmen und Fachkräften aus Drittstaaten die Möglichkeit gibt, das Einreiseverfahren zu verkürzen. Arbeitgeber können mit Vollmacht der Fachkraft ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren bei der Ausländerbehörde beantragen. Das sind im Kreis Böblingen die

vier Großen Kreisstädte bzw. für die übrigen 22 Kommunen das Landratsamt. Auch die Anerkennung der ausländischen Qualifikation kann dadurch beschleunigt werden. In Mexiko und den Philippinen werden deutlich mehr Pflegekräfte ausgebildet, als der heimische Arbeitsmarkt aufnimmt. Das Amt für Migration und Flüchtlinge als Dienstleister für die Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetz beabsichtigt, eine Informationsveranstaltung für die Pflegedienste im Landkreis anzubieten, sobald Veranstaltungen im Rahmen der Corona-Pandemie wieder zulässig sind und unter Beteiligung der Ausländerbehörden im Landkreis. Eine wirkungs-volle Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sehen wir als Chance, sobald die Grenzen wieder offen sind.

Am 07.11.2018 fand auf Einladung des Landrats ein Austausch mit den Akteuren der Altenpflege zur Fachkräftesituation statt. Dabei wurden als hilfreiche Maßnahmen durch den Landkreis folgende Wünsche identifiziert:

Die **Schaffung und Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum für Mitarbeitende, Auszubildende und Schüler** stand im Hauptfokus wirkungsvoller Maßnahmen zur Personalgewinnung. Mögliche Handlungsansätze wie die Bereitstellung von Wohnheimen für Auszubildende, von landkreiseigenen Wohnungen an die Träger zur Untervermietung, die Aktivierung von leerstehenden Wohnungen richteten sich an den Landkreis. Die Landkreisverwaltung hat sich dazu entschieden, mit eigenen Maßnahmen vorrangig die Personalgewinnung beim Klinikverbund Südwest zu unterstützen und nicht gleichzeitig die Träger der Altenpflege.

Die **Abstimmung des Öffentlichen Personennahverkehrs auf die Bedürfnisse von MitarbeiterInnen in der Altenpflege** ist ein weiteres Anliegen. Das Dezernat 3 hat dazu die Moderation einer AG aus Trägern und Schulen angekündigt.

Das Amt für Migration und Flüchtlinge bietet jährlich die **Sommersprachkurse** zur Ausbildungsvorbereitung an. Diese beinhalten ein sechswöchiges Lernprogramm zur Erreichung des B2 Sprachniveaus. 2019 und 2020 konnte hier jeweils ein Kurs organisiert werden. Zudem seit Januar 2020 berufsbegleitende **Teilzeit-Sprachkurse** für Erwerbstätige in Abendkursen zur Erreichung B1 oder B2. Das Angebot umfasst ferner die interbetriebliche Sprachförderung, indem für Deutschlehrkräfte eine Fortbildung in Form eines Workshops zur berufsbegleitenden Sprachförderung organisiert wird.

Die gewünschte finanzielle **Förderung der Altenpflegehelferausbildung durch die SGB II- und III-Maßnahme WeGeBAu** erfolgte vom Jobcenter und der Agentur für Arbeit kreisweit für 56 Personen.

Die IHK sowie der Senior Experten Service informierte die **Altenpflegeschulen über die Angebote der Ausbildungsbotschafter und das VERA-Projekt.**

Von der Heimaufsicht des Landratsamts wurde **Flexibilität bei der Einhaltung der landesgesetzlich geforderte 50-prozentigen Fachkraftquote** erwartet. Die Heimaufsicht nimmt dazu wie folgt Stellung: „Die Landespersonalverordnung (LPersVO) regelt ausgehend vom gesetzlichen Grundmodell des Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetz (WTPG) den Einsatz der Pflegefachkräfte über die Fachkraftquote. Demnach muss der Anteil an Pflege-

fachkräften (z.B. Alten- oder Krankenpfleger o.ä.) in den Bereichen der Pflege- und Betreuungsleistungen 50% betragen. Die übrigen 50% können beliebig vom Einrichtungsträger besetzt werden, z.B. durch Assistenzkräfte mit gesetzlicher Ausbildung (z.B. Altenpflegehelfer) oder durch angeleitete Kräfte des Einrichtungsträgers. Von diesem Grundmodell ist eine abweichende Variante mit einer 40%-igen Fachkraftquote möglich. Die Entscheidung für die 40%- Variante ist eine unternehmerische Organisationsentscheidung, die vom Einrichtungsträger getroffen werden kann, ohne vorher die Heimaufsicht zu informieren bzw. ohne einen entsprechenden Antrag zu stellen. Nach dieser Variante muss die Einrichtung mindestens 40% Pflegefachkräfte vorhalten. Der Anteil der angeleiteten Kräfte des Einrichtungsträgers hingegen darf höchstens 40 % betragen. Der restliche Anteil von 20% muss von Assistenzkräften mit gesetzlicher Ausbildung oder durch Fachkräfte außerhalb der Pflege (z.B. Pädagogen, Ergotherapeuten o.ä.) aufgefüllt werden. Das 40%- Modells setzt voraus, dass bestimmte Aufgaben (rechtlich sogenannte „Vorbehaltsaufgaben“) ausdrücklich den Pflegefachkräften zugeordnet sind und von diesen im Pflegealltag tatsächlich auch wahrgenommen werden. Von dem 40%- igen Fachkräfteanteil kann nur mit vorheriger Zustimmung durch die Heimaufsicht abgewichen werden, wenn dies mit den Interessen und Bedürfnissen der Bewohner vereinbar ist. Nach Erkenntnissen der Heimaufsicht hat sich bislang kein Einrichtungsträger im Landkreis Böblingen für die 40% Variante entschieden“.

Eine Aufwertung des Berufsbildes durch positive **Öffentlichkeitsarbeit** war ein weiteres Thema. In die Konzeption zum Ausbau unseres Pflegestützpunktes ist dies in die Koordinationsaufgaben unserer Altenhilfefachberatung eingeflossen. Für den Fall eines großen Interesses der Träger wurde die Wiederholung einer kreisweiten Messe für Sozialberufe ins Auge gefasst. Bei der letzten vom Bildungsforum und der Altenhilfefachberatung organisierten Messe im Jahr 2013 beteiligte sich nur eine kleine Minderheit der Träger.

Aus Anlass der Corona-Pandemie hat der Landrat im März d.J. einen öffentlichen **Aufruf** gestartet, der sich **an Menschen mit einer pflegerischen Ausbildung richtete, die derzeit nicht mehr in diesem Bereich beruflich tätig sind**. Die Botschaft war, sie sich bei unseren Pflegediensten oder unserer Sozialplanung zu melden, weil jede helfende Hand benötigt wird. Vier Personen konnten aufgrund des Aufrufs erfolgreich an Pflegedienste vermittelt werden.

#### 4. Maßnahmen vergleichbarer Landkreise

##### Rems Murr Kreis

Folgende Aktivität wird im Kreispflegeplan 2016 – 2020 aufgeführt:  
Runder Tisch "Fachkräftemangel in der Pflege". Dieser Arbeitskreis entstand aus der Erkenntnis, dass der demografische Wandel und der damit verbundene Mangel an Fachkräften bereits zum Alltag der Einrichtungen der Altenpflege gehören. Diesem Arbeitskreis gehören Vertreter der Verwaltung, der ambulanten und stationären Altenhilfe, der Altenpflegeschulen und der Agentur für Arbeit an. Bei Bedarf werden zusätzliche Fachreferenten eingeladen. Ein Ergebnis des Runden Tisches war die Einführung der 4-jährigen Ausbildung für

Altenpflegehelfer an der Marie-Merian-Schule, die vor allem Wiedereinsteiger die berufs begleitende Ausbildung erleichtern soll.

### Landkreis Esslingen

Bearbeitung des lokalen Arbeitsmarktes - Bündnisse zur Fachkräftesicherung/ Pflege-Ausbildungsmessen:

Die Pflege ist in das Bündnis für Fachkräftesicherung zwischen Wirtschaftsförderung, IHK, und der Bundesagentur für Arbeit eingebunden. Gemeinsame Aktionen wie z.B. die Durchführung von Pflegeausbildungsmessen dienen der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Arbeitgebern bzw. Einrichtungsträgern zur Sicherung des künftigen Bewerberpools für Pflegeberufe und der Gewinnung von Umsteigern bzw. Wiedereinsteigern in den Beruf. Kommunale Unterstützung wie etwa das Zur-Verfügung-Stellen von geeigneten Hallen bzw. Räumlichkeiten oder die organisatorische Unterstützung durch kommunale Wirtschaftsförderer ist hierfür dringend notwendig.

Der Runde Tisch Gesundheit und Pflege bearbeitet im Netzwerk zwischen Arbeitsagentur, Jobcenter Pflegeeinrichtungen, Kliniken und dem Landkreis folgende Themen :

- Ausschöpfung des Nachqualifizierungspotentiales aus den Reihen der Pflegehilfskräfte und Bereitstellung geeigneter Fördermöglichkeiten durch die Arbeitsagentur
- Organisation und Durchführung von Anwerbeabkommen einschließlich der Sprachqualifikation von Fachkräften aus der EU
- Maßnahmen zur Anwerbung und Vorbereitung von Pflegekräften aus Drittstaaten für einen Einsatz in Deutschland (z.B. TRIPLE WIN Projekte)
- Vereinfachung und Vereinheitlichung des Anerkennungsverfahrens für Pflegefachkräfte und Harmonisierung mit dem Ausländerrecht
- Schaffung einer gesellschaftlichen und innerbetrieblichen Willkommenskultur für Fachkräfte aus der EU oder aus Drittstaaten zur Unterstützung der Integration angeworbener Pflegekräfte
- Maßnahmen zur Bewältigung des Demografischen Wandels (betriebliches Gesundheitsmanagement).
- Gute Führungskultur und Schaffung einer Organisationsstruktur, die eine ausgewogene Work-Life-Balance für die spezifischen Bedürfnisse verschiedener Arbeitnehmer-Generationen zulässt.

### Landkreis Ludwigsburg

Der Landkreis Ludwigsburg hat eine eigen Broschüre zum Thema Pflegeberufe im Landkreis Ludwigsburg erstellt und erarbeitet mit den Pflegeschulen, den Trägern der praktischen Ausbildung sowie weiteren Beteiligten Konzepte zur zukunftsfähigen Versorgung der Bevölkerung.

<https://www.landkreis-ludwigsburg.de/de/soziales-jugend-familie/pflege-senioren/altenpflegeberufe-im-landkreis/>

### Landkreis Göppingen

Der Kreispflegeplan des Landkreises Göppingen enthält insbesondere folgende Zielsetzung:

„Für den zunehmenden Pflegebedarf in der ambulanten und stationären Pflege steht im Landkreis Göppingen auch künftig eine ausreichende Zahl qualifizierter und motivierter Fachkräfte zur Verfügung. Dabei arbeiten die Träger ambulanter, stationärer und teilstationärer Pflegeangebote im Landkreis Göppingen eng mit dem Landkreis, den Kommunen, der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, den Schulen und relevanten weiteren Akteuren im Landkreis bei Maßnahmen zur Ausbildung, Personalgewinnung und -fortbildung von Pflegekräften zusammen und nutzen Synergieeffekte (zum Beispiel Personalpools) unter Einbindung des Know-hows von Spezialdiensten wie zum Beispiel der spezialisierten ambulanten Palliativversorgung (SAPV) oder der psychiatrischen Institutsambulanz (PIA).

Handlungsempfehlungen:

- Der Landkreis Göppingen richtet einen „Runden Tisch“ zum Thema „Pflegekräfte“ ein.
- Der Landkreis Göppingen koordiniert mit den Altenpflegeschulen sowie den ambulanten und stationären Leistungsanbietern eine Imagekampagne (z.B. eine Ausbildungsmesse, einen Tag der Pflege oder eine „Lange Nacht der Pflege“).
- Der Landkreis Göppingen unterstützt die Entwicklung von weiteren Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.
- Der Landkreis Göppingen bietet weitere Inhouse-Seminare für Mitarbeiter zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf an.“



Roland Bernhard