

**Anfrage der Ratsfrau Susanne Ott**  
**Bedarf an Pflegefachkräften in Düsseldorf**

**Frage 1:**

Wie hoch ist der Gesamtbedarf an Pflegefachkräften in der stationären, der teilambulant und der ambulanten Pflege von Senior\*innen in Düsseldorf und wie viel vom Bedarf ist zurzeit gedeckt (Auflistung bitte in Prozent und absoluten Zahlen?)

**Antwort:**

Gemäß § 21 Absatz 2 Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) haben die Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter und die Einrichtungsleitung sicherzustellen, dass die Gesamtzahl der Beschäftigten und ihre Qualifikation ausreichen, um den Pflegebeziehungsweise den Betreuungsbedarf der Nutzerinnen und Nutzer zu erfüllen. Dies wird immer dann vermutet, wenn mindestens das Personal eingesetzt wird, das nach Zahl und Qualifikation der Beschäftigten in Verträgen nach dem Fünften, Elften oder Zwölften Buch des Sozialgesetzbuches vereinbart ist. Jeweils mindestens die Hälfte der mit sozialen beziehungsweise pflegerischen betreuenden Tätigkeiten beauftragten Beschäftigten müssen Fachkräfte sein.

Die Einhaltung dieser Anforderungen prüft die WTG-Behörde stichtagsbezogen im Rahmen der Regelprüfungen. Zunächst wird die aktuelle Personalliste mit dem laut Vergütungsvereinbarung vorzuhaltenden Personal abgeglichen. Sofern die Daten übereinstimmen, wird ermittelt, ob mindestens die Hälfte dieses Personals Fachkräfte sind. Ergibt sich aus der Auswertung eine Differenz zwischen vorzuhaltendem und vorgehaltenem Personal wird die tagesaktuelle Bewohnerstruktur getrennt nach Pflegegraden zu weiteren Berechnungen herangezogen (Berechnungsschema des Grundsatzausschusses für die vollstationäre Pflege vom 14.06.2016).

Der tatsächliche Personalbedarf lässt sich auf dieser Grundlage jedoch nur tagesaktuell ermitteln. Eine belastbare Grundlage zur Personalbedarfsermittlung in absoluten Zahlen kann das Verfahren nicht leisten. Es dient vielmehr den Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbietern zur kontinuierlichen Überprüfung, ob die Personalmenge aus der Vergütungsvereinbarung in Abhängigkeit von der Belegungsentwicklung im bisherigen Umgang gesichert ist und bietet Hinweise, in welchem Ausmaß die Personalmenge nach oben oder unten anzupassen ist.

Dieser Tatbestand beruht auf zwei Faktoren. Die Ergebnisse der Vergütungsverhandlungen basieren auf Schätzungen hinsichtlich der zu erwartenden Pflegegradverteilung und Auslastung. Das Ergebnis gilt in der Regel für die Dauer eines Jahres. Auf dieser Basis kann nach § 21 Absatz WTG maximal ein tagesaktueller Richtwert, nicht jedoch der absolute Personalbedarf ermittelt werden.

Zum anderen variiert die Bewohnerstruktur durch Ein- und Auszüge sowie krankheitsbedingt in der Regel kurzfristig und nicht planbar. Veränderungen in den Pflegegraden haben deutliche Auswirkungen auf das vorzuhaltende Personal. Beispielsweise entfallen 0,5 Vollzeitäquivalente auf einen Pflegegrad 5, auf einen Pflegegrad 2 hingegen 0,215 Vollzeitäquivalente.

Dieses Verfahren wird auf stationäre und in analoger Anwendung auch auf teilstationäre Leistungsangebote nach dem WTG angewandt. Die Überprüfung der personellen Voraussetzungen der ambulanten Pflege obliegt nicht der WTG-Behörde.

Aufgrund der beschriebenen Prüfparameter liegen der WTG-Behörde keine belastbaren Daten vor, aus denen der tatsächliche Gesamtpersonalbedarf an Pflegefachkräften in der stationären und teilstationären Pflege ermittelt werden kann. Die Prüfergebnisse der Regelprüfungen aus den Jahren 2017 und 2018 zeigen jedoch eine Entwicklung hinsichtlich zunehmender Defizite im Bereich Personal.

**2017:**

Von 65 Regelprüfungen wurden 14 Einrichtungen mit Mängeln in der personellen Ausstattung und/oder der Fachkraftquote geprüft.

Von 44 anlassbezogenen Prüfungen wurde die personelle Ausstattung in zehn Beschwerden thematisiert. Hiervon waren sechs Beschwerden berechtigt.

**2018 (Stand 08.06.2018):**

Von 13 Regelprüfungen wurden sieben Einrichtungen mit Mängeln in der personellen Ausstattung und/oder der Fachkraftquote geprüft.

Von bislang zwölf anlassbezogenen Prüfungen wurde die personelle Ausstattung in drei Beschwerden thematisiert. Hiervon waren zwei Beschwerden berechtigt.

Eine Nachfrage bei der Bundesagentur für Arbeit vom 07.06.2018 hat ergeben, dass es 182 gemeldete Stellen im Bereich der Altenpflege gab, davon 88 Fachkraftstellen, 85 Stellen für Helfer und neun Stellen für Führungskräfte (Stand Mai 2018).

### **Frage 2:**

Welche Maßnahmen wurden/werden ergriffen, um den Bedarf zu decken?

### **Antwort:**

Bei bestehenden Mängeln im Sinne des WTG werden die Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter aufgefordert, Maßnahmen zur Mängelbeseitigung innerhalb einer angemessenen Zeit zu ergreifen und gegenüber der WTG Behörde nachzuweisen. Geeignete Maßnahmen sind eine kontinuierliche Personalakquise, die Übernahme von Auszubildenden, die Erhöhung von Stellenanteilen oder die Ausbildung von Nachwuchskräften für eine längerfristige Perspektive.

Die Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter haben ein großes Interesse daran, ausreichendes und gut qualifiziertes Stammpersonal in die jeweiligen Häuser zu holen und auch langfristig zu halten. Es werden finanzielle Anreize geschaffen, attraktive Teilzeitmodelle angeboten oder kostenlose Angebote zur Gesundheitsförderung vorgehalten. Durch die Umsetzung dieser oder ähnlicher Maßnahmen ist es den Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbietern in der Regel gelungen, die Defizite in der personellen Ausstattung nach dem WTG zu beheben. Einzelfallbezogen mussten darüber hinaus Belegungsstopps ausgesprochen werden, um die Versorgung der Nutzerinnen und Nutzer zu gewährleisten. Erfreulicherweise konnten diese Belegungsstopps zwischenzeitlich wieder aufgehoben werden. Diese Vorgehensweise führt vorübergehend zu einer Reduzierung der insgesamt in Düsseldorf zur Verfügung stehenden Platzzahlen und damit zu einer Verschärfung der bereits angespannten Pflegesituation. Die WTG-Behörde ist sich dessen bewusst und wägt jede Entscheidung sorgfältig ab. Gleichwohl ist der gesetzlich vorgeschriebene Schutzauf-

trag konsequent umzusetzen, um Gefahren für die Nutzerinnen und Nutzer abzuwenden. Dies wirkt sich letztlich auch positiv für zukünftige Nutzerinnen und Nutzer aus.

In letzter Konsequenz liegt die Verantwortung für die Einhaltung der vertraglich vereinbarten Versorgungsleistungen bei den Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbietern. Die Ausgestaltung der Zukunft der Pflege liegt in der gesellschaftspolitischen Verantwortung.

### **Frage 3:**

In welchem Verhältnis stehen die Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Pflegefachkraft in Düsseldorf zum Bedarf?

### **Antwort:**

Im Rahmen der „Regionalkonferenzen Fachkräftesicherung in der Pflege in NRW 2015“ beziehungsweise „Regionalkonferenzen Fachkräftesicherung in den Gesundheitsberufen in NRW 2017“ hat das „Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung e. V.“ (dip) in Regionaldossiers verschiedene Variablen zum Thema vorgestellt. Daraus leitet sich beispielsweise ab, dass das Potential an Schülerinnen und Schülern in Düsseldorf als im Wachsen begriffene Stadt relativ zu den Umlandgemeinden hoch ist, allerdings ist auch der Anteil Pflegebedürftiger wachsend. Die Anzahl arbeitsloser Pflegefachkräfte ist vollkommen zu vernachlässigen, wenn es um mobilisierbare Potentiale für die Besetzung freier Stellen geht.

Aus den Daten lässt sich entnehmen, dass Düsseldorf sich im „Mittelfeld“ der Kreise und kreisfreien Städte im Bereich der Bezirksregierung Düsseldorf befindet: So kommen 2014 12,8 Beschäftigte in der ambulanten, teil- und vollstationären Pflege auf einen neuen Ausbildungsplatz. Im Folgejahr sind es 14,8 Beschäftigte, denen ein neu belegter Ausbildungsplatz gegenüber steht. Die Datenschwankungen von Jahr zu Jahr und die Methode der Hochrechnung auf Basis der Befragung von Diensten und Einrichtungen birgt Unsicherheiten, aber die Tendenz ist nachvollziehbar: Es müssen mehr Ausbildungskapazitäten geschaffen werden, um zum Beispiel an Oberhausen (7,8), Duisburg (8,6), Krefeld (9,5), den Kreis Mettmann (8,5) oder Remscheid (7,8) aufzuschließen (Daten jeweils für das Jahr 2015).

Auch wenn die Daten Schwankungen zwischen den Jahren unterworfen sind, liefert die differenzierte Bedarfsermittlung in der „Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW“ (hier: 2013 und 2015, gefördert durch das MAGS) weitere wichtige Anhaltspunkte.

Daraus ergibt sich aus der Summe der so berechneten Bedarfe für das Jahr 2016 ein Defizit in allen drei Pflegeberufen (siehe Tabelle, entnommen Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2015. Seite 81. Köln: 2016).

	Gesundheits- und Kran- kenpflege	Gesundheits- und Kinderkrankenpfle- ge	Altenpfle- ge	Summe
Sofortbedarf 2016 (offene Stellen in den Betriebsstät- ten)	-2.700	-330	-2.270	-5.300
Neubedarf 2016 (Berechnung des Neubedarfs nach Pflegestatistik 2013 zu 2011) für ein Jahr	-350	-30	-1.020	-1.400
Ersatzbedarf (Berechnung nach Altersklassen in den Einrichtungen)	-830	-95	-525	-1.450
Veränderungsbedarf für 2016 (Stellenentwicklung vor dem Hinter- grund der Betriebsziele)	-1.500	-150	-1.920	-3.570
Arbeitsmarktreserve insgesamt (theoretisch)	(1.141)	keine Ausweisung	(1.098)	(2.239)
Arbeitsmarktreserve kalkuliert (faktisch)	0	0	0	0
Pflegepotenzial für 2016 (zu erwar- tende Anzahl an Absolventinnen und Absolventen)	4.140	610	4.680	9.430
<b>Differenz</b>	<b>-1.240</b>	<b>5</b>	<b>-1.055</b>	<b>-2.290</b>

Tabelle 18: Angebot-Nachfrage-Kalkulation Pflegeberufe für 2016 (gerundet)

Bemerkenswert ist sicherlich die Tatsache, dass das Defizit in der Altenpflege in etwa dem Neubedarf entspricht. Damit drückt sich aus, dass die Ausbildungsanstrengungen gegenwärtig nur die übrigen Bedarfe abdecken, so dass der Status quo gesichert erscheint, nicht jedoch der für Düsseldorf notwendige Aufbau von Kapazitäten im ambulanten und vollstationären Bereich.

Gezielt auf die Zielgruppe der Flüchtlinge ausgerichtet ist das Qualifizierungsprojekt „Care for Integration“ der Akademie für Pflegeberufe und Management (apm) gGmbH, gemeinsam mit dem Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa), welches derzeit durch die NRW-Landesregierung, die Bundesagentur für Arbeit und den Europäischen Sozialfonds unterstützt wird. In dem zweieinhalb Jahre dauernden Projekt erwerben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die benötigten Sprachkenntnisse und bei Bedarf einen Hauptschulabschluss. Im Rahmen der Bildungszielplanung des Jobcenters sind die Pflegeberufe von größerer Bedeutung. Einer von mehreren Ansätzen ist das vorgenannte Qualifizierungsprojekt „Care for Integration“. Bei Vorliegen insbesondere der erforderlichen Sprachkenntnisse und der Motivation für diesen Berufsweg sieht das Jobcenter auch Flüchtlinge für dieses Projekt vor. Darüber hinaus wird das Amt für Soziales mit den Betreibern und Trägern von Pflegeeinrichtungen die Möglichkeiten dieses Programms abstimmen.

Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Ausbildung zu Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfern durch Bildungsgutscheine. Nach dem Erfolg des ersten Ausbildungsganges soll die Qualifizierungsmaßnahme künftig dauerhaft durch die apm angeboten werden.

Ferner fokussieren Einzelaktionen wie „Bei Anruf Ausbildung“ des Caritasverbandes Düsseldorf auf Schulabgängerinnen und Schulabgänger.

Eine weitere Unterstützung liegt in der Anwerbung von Pflegefachkräften aus Drittländern und der damit verbundenen aufwändigen und langwierigen Anerkennung der ausländischen Berufsabschlüsse.