

**Mitteilung des Senats
an die Bremische Bürgerschaft (Landtag)
vom 5. März 2024**

„Stand der Ausbildungssituation von Pflegekräften im Land Bremen“

Die Fraktionen DIE LINKE, der SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat folgende Große Anfrage an den Senat gerichtet:

Der Personalmangel im Pflegebereich führt schon jetzt dazu, dass Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen gezwungen sind, ihr Leistungsangebot zu reduzieren und Pflegekräfte vielfach unter hohem Druck und Zeitstress arbeiten müssen. Die Situation wird sich zukünftig noch verschärfen, da sich durch den demographischen Wandel zum einen die Anzahl der pflegebedürftigen Menschen weiter erhöht und zum anderen ein großer Anteil der derzeit tätigen Pflegekräfte altersbedingt aus dem Beruf ausscheiden wird. Allein aufgrund des demografischen Wandels erhöht sich laut dem letzten Bericht zum Gesundheitsberufemonitoring aus 2022 im Land Bremen der Bedarf an Pflegefachkräften von 2019 bis 2030 um etwa 700 Personen, das entspricht einer Steigerung um 7 Prozent. Der Bedarf an zusätzlichen Pflegehilfskräften steigt in dem Zeitraum um knapp 200 Personen an (12-prozentige Steigerung). Diese Annahmen sind noch optimistisch, denn die derzeit bereits bestehende Personallücke ist in den Bedarfsprognosen nicht berücksichtigt.

Durch die Einführung des Personalbemessungsverfahrens in der Altenpflege im Juli 2023 steigt der Bedarf an zusätzlichen Pflegekräften in Bremen nochmals an. Statt der zuvor geltenden 50-Prozent-Fachkraftquote wird der Personalschlüssel in stationären Pflegeeinrichtungen zukünftig bedarfsgerecht in Abhängigkeit von den Pflegegraden der Bewohner*innen ermittelt. Laut dem Abschlussbericht zur Entwicklung des Personalbemessungsinstruments entsteht hierdurch für eine durchschnittliche stationäre Pflegeeinrichtung ein Mehrbedarf von 3,5 Prozent an Fachkräften und von 69 Prozent an Pflegeassistenz und -hilfskräften im Vergleich zur derzeitigen Situation bei vollständiger Umsetzung der entsprechenden Vorgaben im SGB XI. Die Personalbemessung in der stationären Langzeitpflege wird schrittweise eingeführt, es wird also nicht auf einen Schlag sämtliches Personal, welches für eine bedarfsgerechte Personalausstattung nötig wäre, auch eingestellt und refinanziert. Wie viel zusätzliches Personal durch die neue Personalbemessung in den kommenden Jahren in Bremen gebraucht wird, hängt auch von der Ausgestaltung der Personalverordnung auf Landesebene ab. Auf Bundesebene gibt es zunächst einheitliche Personalobergrenzen, daraus ergibt sich für die Einrichtungen jedoch noch keine Verpflichtung zur Einstellung von mehr Personal. Hierfür müssen die Länder in ihren Personalverordnungen entsprechende Untergrenzen festlegen.

Zusammenfassend besteht derzeit und in Zukunft ein erheblicher Bedarf an zusätzlichen Pflegekräften und somit auf Landesebene die Notwendigkeit, die Zahl der Absolvent*innen in

der Pflegeausbildung zu erhöhen. In der Vergangenheit konnte die Kapazität der Ausbildungsplätze bereits erhöht werden, problematisch sind hingegen die geringe Anzahl an Bewerber*innen als auch die hohen Abbruchquoten. So reicht die Zahl der Absolvent*innen letztendlich nicht aus, um den Bedarf zu decken.

Um die Qualität und Attraktivität der Pflegeausbildung zu erhöhen und entsprechend die Auszubildendenzahlen zu steigern, wurde 2020 in Folge des Pflegeberufgesetzes (PflBG) die bundesweit einheitliche, generalistische Pflegefachkraftausbildung eingeführt. Die vorherigen drei Ausbildungsgänge (Altenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege) wurden im Zuge dessen zusammengelegt. Im Rahmen der generalistischen Ausbildung ist weiterhin eine Vertiefung in der Alten- oder Kinderkrankenpflege möglich – hierfür muss zu Beginn der Ausbildung die entsprechende Vertiefung gewählt werden. Im dritten Ausbildungsjahr kann sich die*der Auszubildende dann für den entsprechenden Abschluss oder für den generalistischen Abschluss (Pflegefachmann/frau) entscheiden. In Bremen sind die ersten Kurse der generalistischen Pflegeausbildung zum 01.04.2020, 01.08.2020 und 01.10.2020 gestartet. Im Herbst dieses Jahres haben also die Auszubildenden dieser ersten drei Ausbildungsgruppen ihre Ausbildung abgeschlossen.

Im Vergleich zur Fachkräfteausbildung ist die Pflegehilfskraft – bzw. Pflegeassistentenausbildung derzeit landesrechtlich geregelt. In Bremen gibt es drei verschiedene Ausbildungsgänge: die zweijährige Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), die zweijährige Ausbildung zur Pflegeassistenz an den Berufsfachschulen mit der Möglichkeit, den Mittleren Schulabschluss zu erwerben und die einjährige Ausbildung zur Pflegefachhelfer*in. Letztere wurde erst vergangenes Jahr reformiert (ehemals Ausbildung zur Altenpflegehelfer*in), um ebenfalls die Ausbildung attraktiver zu gestalten und mehr Auszubildende für die Pflege zu gewinnen. Zur Gewinnung von Auszubildenden für die Pflege und zur Verringerung der Abbruchquoten gibt es in Bremen zudem weitere Maßnahmen, bspw. das erst kürzlich gestartete von der Arbeitnehmerkammer und der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz gemeinsam geförderte Projekt „Pflegeausbildung - Bleib dran“.

Die zuletzt umgesetzten Anpassungen im Bereich der Pflegeausbildung sowie weiterer Entwicklungen mit Einfluss auf den Personalbedarf in der Pflege (bspw. Personalbemessung) nehmen wir zum Anlass, uns nach dem derzeitigen Stand bei der Ausbildung von Pflegekräften im Land Bremen und den Auswirkungen der jeweiligen Reformen und Entwicklungen auf diese zu erkundigen.

Wir fragen den Senat:

Bezüglich der Ausbildung von Pflegefachkräfte:

1. Wie viele und welche Pflegeschulen haben in 2020, 2021, 2022 und 2023 im Land Bremen die Ausbildung zur Pflegefachkraft angeboten? (bitte nach Jahr und angebotenen Vertiefungen auflisten)
2. Wie viele Ausbildungsplätze haben diese Schulen in 2020, 2021, 2022 und 2023 angeboten und wie viele dieser Plätze konnten jeweils besetzt werden? (bitte nach Schule und Jahr auflisten)
3. Wie viele der Auszubildenden, die in 2020, 2021, 2022 oder 2023 ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben, haben ihre Ausbildung in Teilzeit begonnen? (bitte nach Jahr auflisten)
4. Wie viele Auszubildende, die in 2020, 2021, 2022 oder 2023 ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben, haben sich zu Beginn ihrer Ausbildung für welche Vertiefung (Generalistik, Altenpflege oder Kinderkrankenpflege) entschieden? (bitte nach Jahr auflisten)
5. Wie viele Auszubildende, die in 2020, 2021, 2022 und 2023 ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben, haben ihre Ausbildung wieder abgebrochen? (bitte nach Jahr auflisten und kurz beschreiben, wie die Abbruchquote berechnet wird)
 - a. Sind die Gründe für Ausbildungsabbruch bekannt? Wenn ja, was waren die Gründe?
 - b. Gibt es nach Kenntnis des Senats Unterschiede in der Abbruchquote zwischen Auszubildenden an ehemaligen Krankenpflege- und Altenpflegeschulen?
 - c. Gibt es nach Kenntnis des Senats Unterschiede in der Abbruchquote zwischen Auszubildenden je nach gewählter Vertiefung?
 - d. Inwieweit werden die Abbruchquoten bei der Ermittlung der bedarfsnotwendigen Ausbildungsplätze berücksichtigt?
6. Wie viele Auszubildende, die seit 2020 ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen und das dritte Ausbildungsjahr erreicht haben, haben sich jeweils für welchen Abschluss entschieden? (bitte auflisten, wie viele Personen sich jeweils in den Jahren 2022 und 2023 im dritten Ausbildungsjahr befunden haben und welcher Abschluss gewählt wurde)
7. Wie viele Auszubildende, die in 2020 ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben, haben die Abschlussprüfung in 2023 abgelegt und wie viele haben diese Prüfung erfolgreich bestanden? (bitte aufgeschlüsselt nach den drei Abschlussmöglichkeiten der Fachkraftausbildung)
8. Wie viele Auszubildende, die in 2020, 2021 oder 2022 ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben, haben die Möglichkeit genutzt, eine Externenprüfung zur

- Erlangung des Abschlusses zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA) oder zur Altenpflegehelfer*in (jetzt Pflegefachhelfer*in) abzulegen? (bitte nach Jahr auflisten)
9. Wie viele und welche Pflegeschulen im Land Bremen planen die Ausbildung zur Pflegefachkraft in den Jahren 2024, 2025 und 2026 anzubieten? Wie viele Ausbildungsplätze sind jeweils geplant (bitte nach Jahr und Schule auflisten)
 10. Wie viele Lehrkräfte sind derzeit an den Pflegeschulen, welche die Pflegefachkraftausbildung anbieten, festangestellt?
 11. Werden an den Pflegeschulen, welche die Pflegefachkraftausbildung anbieten, derzeit Lehrkräfte gesucht und wenn ja, wie viele? (bitte in VZÄ angeben)
 12. Konnten Ausbildungskurse nicht starten, weil Lehrkräfte fehlten? (bitte für die Jahre 2020-2023 nach Jahr angeben)
 13. Wie viele Lehrkräfte für die Pflegefachkraftausbildung werden in den kommenden fünf Jahren benötigt und kann dieser Bedarf durch das in Bremen ausgebildete Lehrpersonal gedeckt werden? (Bedarf bitte für die Jahre 2024-2028 auflisten)
 14. Stehen nach Ansicht des Senats genügend Ausbildungsplätze für die Vertiefung Kinderkrankenpflege zur Verfügung, auch unter Berücksichtigung der Abbruchquote?

Bezüglich der Ausbildung von Pflegehilfskräfte:

15. Wie viele und welche Pflegeschulen haben in 2020, 2021, 2022 und 2023 im Land Bremen die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistenz oder zur Altenpflegehelfer*in (jetzt Pflegefachhelfer*in) angeboten? (bitte nach Jahr und Ausbildung auflisten)
16. Wie viele Ausbildungsplätze haben diese Schulen in 2020, 2021, 2022 und 2023 angeboten und wie viele dieser Plätze konnten jeweils besetzt werden? (bitte nach Jahr, Ausbildung und Schule auflisten)
17. Wie viele der Auszubildenden, die in 2020, 2021, 2022 oder 2023 ihre Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistenz oder zur Altenpflegehelfer*in (jetzt Pflegefachhelfer*in) begonnen haben, haben ihre Ausbildung in Teilzeit begonnen? (bitte nach Ausbildung und Jahr auflisten)
18. Wie viele Auszubildende, die in 2020, 2021, 2022 und 2023 ihre Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistenz oder zur Altenpflegehelfer*in (jetzt Pflegefachhelfer*in) begonnen haben, haben ihre Ausbildung wieder abgebrochen? (bitte nach Jahr und separat nach den drei Ausbildungen angeben)

- a. Sind die Gründe für einen Ausbildungsabbruch bekannt? Wenn ja, was waren die Gründe?
19. Wie viele Auszubildende, die seit 2020 ihre Ausbildung zur Pflegeassistenz begonnen haben, haben sich im zweiten Ausbildungsjahr für die Vertiefung „Heilerziehungspflegeassistenz“ und „Altenpflegeassistenz“ entschieden? (bitte auflisten, wie viele Personen sich in 2021, 2022 und 2023 in ihrem zweiten Ausbildungsjahr befunden und für die jeweilige Vertiefung entschieden haben)
20. Wie viele Auszubildende, die in 2020, 2021 und 2022 ihre Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistenz oder zur Altenpflegehelfer*in (jetzt Pflegefachhelfer*in) begonnen haben, haben die Abschlussprüfung abgelegt und wie viele haben diese Prüfung erfolgreich bestanden? (bitte nach Jahr und für die drei Ausbildungen separat auflisten)
- a. Wie viele der Absolvent*innen der drei Ausbildungsgänge, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, haben im Anschluss eine Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen? (bitte separat nach den Ausbildungsgängen auflisten)
- b. Wie viele dieser Absolvent*innen nutzten dabei die Möglichkeit, die generalistische Fachkraftausbildung nach § 12 Absatz 2 PflBG zu verkürzen (bitte separat nach den Ausbildungsgängen auflisten)
21. Wie viele und welche Pflegeschulen im Land Bremen planen die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistenz oder zur Pflegefachhelfer*in in den Jahren 2024, 2025 und 2026 anzubieten? Wie viele Ausbildungsplätze sind jeweils geplant? (bitte nach Jahr auflisten)
22. Wie viele Lehrkräfte sind derzeit an den Pflegeschulen, welche die Pflegefachkraftausbildung anbieten, festangestellt?
23. Werden an den Pflegeschulen, welche die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistenz oder zur Pflegefachhelfer*in anzubieten, derzeit Lehrkräfte gesucht und wenn ja, wie viele? (bitte in VZE angeben)
24. Konnten Ausbildungsgänge nicht starten, weil Lehrkräfte fehlten? (bitte für die Jahre 2020-2023 pro Jahr angeben)
25. Wie viele Lehrkräfte werden für die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistenz und zur Pflegefachhelfer*in in den kommenden fünf Jahren benötigt und kann dieser Bedarf durch das in Bremen ausgebildete Lehrpersonal gedeckt werden? (bitte für die Jahre 2024-2028 aufschlüsseln)

Bezüglich der Umsetzung der Personalbemessung in der Altenpflege:

26. Wie ist der derzeitige Stand zur Anpassung der Personalverordnung im Hinblick auf die Personalbemessung in der stationären Altenpflege im Land Bremen? Gibt es bereits Festlegungen bezüglich der Personaluntergrenzen?
27. Gibt es bereits einen mit den Pflegekassen abgestimmten Erlass zur Überbrückung der Phase, in der es noch keine vollständig angepasste Personalverordnung gibt? Wenn ja, wie lautet dieser?
28. Wann ist mit einer vollständig überarbeiteten Personalverordnung zu rechnen?

Bezüglich bestehender Maßnahmen zur Attraktivierung der Pflegeausbildung:

29. Welche Maßnahmen werden im Land Bremen zur Gewinnung von mehr Auszubildenden für den Pflegeberuf durchgeführt und wie erfolgreich sind diese Maßnahmen?
30. Welche Maßnahmen werden im Land Bremen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in der Pflegeausbildung durchgeführt und wie erfolgreich sind diese Maßnahmen?
31. Sind weitere Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Auszubildenden für den Pflegeberuf und/oder zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in Planung? Falls ja, welche?
32. Welche Unterstützungsangebote gibt es für die Lern- und Sprachförderung für Auszubildende in der Pflege und wie werden diese angenommen?
33. Sind die Unterstützungsangebote aus Sicht des Senats ausreichend und bedarfsgerecht? Falls nein, sind weitere Angebote in Planung und falls ja, welche?

Der Senat beantwortet die Große Anfrage wie folgt:

1. Wie viele und welche Pflegeschulen haben in 2020, 2021, 2022 und 2023 im Land Bremen die Ausbildung zur Pflegefachkraft angeboten? (bitte nach Jahr und angebotenen Vertiefungen auflisten)

Im Land Bremen wird die Ausbildung zur Pflegefachkraft aktuell an zehn Pflegeschulen angeboten: Akademie für Pflegeberufe und Management (apm) Bremen/Bremerhaven, Pflegeakademie Seestadt Bremerhaven am Klinikum Bremerhaven Reinkenheide (KBR), Ursula-Kaltenstein-Akademie der AWO Bremerhaven (UKA), Bremer Zentrum für Pflegebildung e.V. (BZPB), Bremer Heimstiftung - Schule für Pflegeberufe – Standort Bremen-Mitte (BHS Mitte), Bremer Heimstiftung -Schule für Pflegeberufe- Standort Bremen-Ost (BHS Ost), Bremer Heimstiftung - Schule für Pflegeberufe – Standort Bremen-Nord (BHS Nord), Friedehorst Kolleg, ibs Pflegeschule Bremen, Pflegeschule der Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen gGmbH (wisoak) und die Bildungsakademie der Gesundheit Nord gGmbH - Klinikverbund Bremen (BA Geno – bis 2022 an den Standorten Ost und Mitte, ab 2023 nur noch in Mitte). Im Jahre 2020 hat die Pflegeschule AMEOS Bremerhaven am Standort Mitte ausgebildet, ab 2021 wurde an den niedersächsischen

Standort Geestland gewechselt.

Durch Zusammenlegungen, unterschiedlichen Ausbildungsbeginnen und Schließungen von Schulen schwankt die Zahl der Pflegeschulen. Die Pflegeschulen selbst bieten keine Vertiefung an, da diese vom Träger der praktischen Ausbildung angeboten und im Ausbildungsvertrag vereinbart wird. Die vereinbarte Vertiefung ist prinzipiell unabhängig vom Ort der Theorieausbildung.

Die nachfolgende Tabelle listet die Pflegeschulen auf, die jeweils in dem Jahr mit der Pflegefachkraftausbildung begonnen haben. Die vermerkten Vertiefungsbereiche sind je Pflegeschule nicht dauerhaft festgelegt, da diese von der Kooperation mit den Trägern abhängig sind. Es sind die Vertiefungsbereiche stationäre Langzeitpflege (LZP), ambulante Akut-/Langzeitpflege (amb), stationäre Akutpflege (Krankenhaus – KH), pädiatrische Versorgung (Päd) und psychiatrische Versorgung (Psy) möglich.

Jahr	Anzahl Pflege- schulen	Pflegeschulen mit Ausbildungsbeginn im jeweiligen Jahr	Vertiefung (Vereinb. m. Träger)
2020	12	AMEOS (nur 2020)	KH
		apm	LZP, amb
		BA Geno Mitte und Ost	KH, Päd
		BHS Standorte Mitte, Ost, Nord	LZP, amb, KH
		BZPB	KH, LZP, amb
		Friedehorst	KH, LZP
		ibs	KH, LZP, amb
		KBR	KH, Päd
		wisoak	LZP, amb
2021	12	apm	LZP, amb
		BA Geno Mitte und Ost	KH, Päd
		BHS Standorte Mitte, Ost, Nord	LZP, amb, KH
		BZPB	KH, LZP, amb
		Friedehorst	LZP, amb
		ibs	KH, LZP, amb
		KBR	KH, Päd
		UKA (ab 2021)	LZP, amb
		wisoak	LZP, amb
2022	12	apm	LZP, amb
		BA Geno Mitte und Ost	KH, Päd, Psy
		BHS Standorte Mitte, Ost, Nord	LZP, amb, KH
		BZPB	KH, LZP
		Friedehorst	KH, LZP, amb
		ibs	KH, LZP, amb, Psy
		KBR	KH, Päd

Jahr	Anzahl Pflege- schulen	Pflegesschulen mit Ausbildungsbeginn im jeweiligen Jahr	Vertiefung (Vereinb. m. Träger)
		UKA	LZP, amb
		wisoak	LZP
2023	11	apm	LZP, amb
		BA Geno (ab 2023 an einem Standort)	KH, Päd, Psy
		BHS Standorte Mitte, Ost, Nord	LZP, amb, KH
		BZPB	KH, LZP, amb
		Friedehorst	LZP, amb
		ibs	KH, LZP, amb, Psy
		KBR	KH, Päd, Psy
		UKA	LZP, amb
		wisoak	LZP

Tabelle 1: Pflegeschulen mit Beginn in 2020-2023 und jeweiliger Vertiefung

2. Wie viele Ausbildungsplätze haben diese Schulen in 2020, 2021, 2022 und 2023 angeboten und wie viele dieser Plätze konnten jeweils besetzt werden? (bitte nach Schule und Jahr auflisten)

und

3. Wie viele der Auszubildenden, die in 2020, 2021, 2022 oder 2023 ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben, haben ihre Ausbildung in Teilzeit begonnen? (bitte nach Jahr auflisten)

(Die Fragen 2 und 3 werden zusammen beantwortet: die Teilzeitausbildungsplätze sind in den Tabellen enthalten.)

Da nach Inkrafttreten des Pflegeberufsgesetzes keine Planung der Ausbildungsplätze in der Pflegefachausbildung über den Landeskrankenhausplan mehr vorgenommen wird, erfolgt die Darstellung anhand der von den Pflegeschulen prognostizierten Zahlen, welche für die Berechnung des Gesamtfinanzierungsbedarfs des Pflegeausbildungsfonds herangezogen werden. Die nachfolgenden Tabellen stellen die Zahlen nach Jahren und Schulen dar.

Übersicht Auszubildende 2020				
Pflegeschule	Geplante Plätze Vollzeit	Besetzte Plätze Vollzeit	Geplante Plätze Teilzeit	Besetzte Plätze Teilzeit
AMEOS	24	25		
apm	28	29		
BA Geno Mitte	75	88		
BA Geno Ost	50	39		
BHS Standort Mitte	30	30		
BHS Standort Ost	30	27		
BHS Standort Nord	26	28		
BZPB	108	108		
Friedehorst	50	35	25	9
ibs	50	51	20	14
KBR	25	23		
wisoak	50	39		
gesamt:	<u>522</u>	<u>546</u>	<u>45</u>	<u>23</u>

Tabelle 2: Geplante und besetzt Ausbildungsplätze PflBG 2020

Übersicht Auszubildende 2021				
Pflegeschule	Geplante Plätze Vollzeit	Besetzte Plätze Vollzeit	Geplante Plätze Teilzeit	Besetzte Plätze Teilzeit
apm	52	43		
BA Geno Mitte	75	75		
BA Geno Ost	75	62		
BHS Standort Mitte	30	29		
BHS Standort Ost	30	28		
BHS Standort Nord	30	31		
BZPB	135	115		
Friedehorst	50	55	12	5
ibs	50	54	20	18
KBR	45	44		
wisoak	50	46		
UKA	25	16		
gesamt:	<u>647</u>	<u>598</u>	<u>32</u>	<u>23</u>

Tabelle 3: Geplante und besetzt Ausbildungsplätze PflBG 2021

Übersicht Auszubildende 2022				
Pflegeschule	Geplante Plätze Vollzeit	Besetzte Plätze Vollzeit	Geplante Plätze Teilzeit	Besetzte Plätze Teilzeit
apm	52	46		
BA Geno Mitte	75	69		
BA Geno Ost	75	60		
BHS Standort Mitte	28	28		
BHS Standort Ost	28	17		
BHS Standort Nord	28	29		
BZPB	108	103		
Friedehorst	40	47	8	5
ibs	60	56	25	0
KBR	50	42		
wisoak	44	21		
UKA	15	23		
gesamt:	<u>603</u>	<u>541</u>	<u>33</u>	<u>5</u>

Tabelle 4: Geplante und besetzt Ausbildungsplätze PflBG 2022

Übersicht Auszubildende 2023				
Pflegeschule	Geplante Plätze Vollzeit	Besetzte Plätze Vollzeit	Geplante Plätze Teilzeit	Besetzte Plätze Teilzeit
apm	45	48		
BA Geno Mitte	100	100		
BA Geno Ost	50	21		
BHS Standort Mitte	28	29		
BHS Standort Ost	56	49		
BHS Standort Nord	28	28		
BZPB	108	100		
Friedehorst	40	52	8	12
ibs	60	54	25	16
KBR	50	35		
wisoak	44	26		
UKA	15	21		
gesamt:	<u>624</u>	<u>563</u>	<u>33</u>	<u>28</u>

Tabelle 5: Geplante und besetzt Ausbildungsplätze PflBG 2023

4. Wie viele Auszubildende, die in 2020, 2021, 2022 oder 2023 ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben, haben sich zu Beginn ihrer Ausbildung für welche Vertiefung (Generalistik, Altenpflege oder Kinderkrankenpflege) entschieden? (bitte nach Jahr auflisten)

Nach § 7 Abs. 4 Pflegeberufegesetz können Auszubildende zwischen folgenden Vertiefungseinsätzen wählen: Stationäre Akutpflege, stationäre Langzeitpflege, ambulante Akut-/Langzeitpflege, pädiatrische Versorgung und psychiatrische Versorgung. Der Einsatz soll beim Träger der praktischen Ausbildung durchgeführt werden. Ein Wechsel des Vertiefungsbereichs ist nicht vorgesehen, kommt aber in Einzelfällen vor, z.B. aufgrund eines Trägerwechsels der bzw. des Auszubildenden.

Die nachfolgende Tabelle listet die Anzahl der zu Beginn der Ausbildung mit dem Träger der praktischen Ausbildung vereinbarten Vertiefung der Auszubildenden auf, die im jeweiligen Jahr mit der Ausbildung begonnen haben.

Im Ausbildungsvertrag vereinbarter Vertiefungsbereich gem. § 7 Abs. 4 PfIBG:					
Jahr	Akutpflege	Stat. Langzeitpflege	Amb. Akut-/Langzeitpfl.	Pädiatr. Versorgung	Psychiatr. Versorgung
2020	208	255	60	33	0
2021	247	258	74	32	0
2022	237	210	54	33	5
2023	216	240	54	29	10

Tabelle 6: Vereinbarte Vertiefung 2020-2023

5. Wie viele Auszubildende, die in 2020, 2021, 2022 und 2023 ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben, haben ihre Ausbildung wieder abgebrochen? (bitte nach Jahr auflisten und kurz beschreiben, wie die Abbruchquote berechnet wird)

Von den Auszubildenden, die ihre Ausbildung im Jahr 2020 begonnen haben, haben 155 ihre Ausbildung abgebrochen, aus dem Jahrgang 2021 waren es 214 Auszubildende, 2022 154 und 2023 106 Auszubildende.

Die Abbruchquote kann generell erst berechnet werden, wenn ein Jahrgang die Ausbildung abgeschlossen hat. Das bedeutet, dass zunächst für den Jahrgang 2020 eine Abbruchquote angegeben werden kann. Diese liegt bei 30,5 % und wird von den für den Pflegeausbildungsfonds zuständigen Kolleg:innen vom Statistischen Landesamt berechnet.

Es ist bei der Betrachtung grundsätzlich zu berücksichtigen, dass ein Abbruch der Ausbildung in einem Bremer Betrieb bzw. einer Bremer Pflegeschule nicht zwangsläufig bedeutet, dass die betroffenen Auszubildenden nicht in einem anderen Bundesland oder zu einem späteren Zeitpunkt in eine Pflegeausbildung einsteigen. Über diese Anzahl hat das Statistische Landesamt und die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz jedoch keine Kenntnis.

- a. Sind die Gründe für Ausbildungsabbruch bekannt? Wenn ja, was waren die Gründe?

Als Gründe für einen Ausbildungsabbruch wird häufig folgendes genannt: Belastungen in der Praxis, eine generelle andere Erwartung an die Praxis bzw. an das Berufsbild, die finanzielle und/oder familiäre und/oder gesundheitliche Situation, das Treffen einer alternativen Berufsentscheidung, theoretische Leistungen, sprachliche Schwierigkeiten und auch generelle Lernschwierigkeiten.

- b. Gibt es nach Kenntnis des Senats Unterschiede in der Abbruchquote zwischen Auszubildenden an ehemaligen Krankenpflege- und Altenpflegeschulen?

Es lassen sich keine Unterschiede in der Abbruchquote zwischen Auszubildenden an ehemaligen Krankenpflege- und Altenpflegeschulen feststellen.

- c. Gibt es nach Kenntnis des Senats Unterschiede in der Abbruchquote zwischen Auszubildenden je nach gewählter Vertiefung?

Setzt man die Anzahl der Auszubildenden mit den unterschiedlichen Vertiefungsbereichen in Relation zu der Anzahl der Abbrüche im jeweils entsprechenden Vertiefungsbereich, ergibt sich das Bild, dass Auszubildende mit der Vertiefung ambulante Akut- und Langzeitpflege zu einem relativ hohen Anteil die Ausbildung vorzeitig beenden und in der Vertiefung Pädiatrische Versorgung dieser Anteil am geringsten ist. Im Verlauf sind die Anteile allerdings stark schwankend, so dass eine entsprechende Beobachtung erst über mehrere Jahrgänge aussagekräftig ist.

- d. Inwieweit werden die Abbruchquoten bei der Ermittlung der bedarfsnotwendigen Ausbildungsplätze berücksichtigt?

Die bedarfsnotwendigen Ausbildungsplätze wurden durch das Gesundheitsberufe-Monitoring des Sociums der Universität Bremen (zuletzt aktualisiert im März 2022) berechnet. Bei der Berechnung der erforderlichen Anzahl der Absolvent:innen, um den Bedarf an Pflegefachkräften bis zum Jahr 2035 zu decken, wird in den unterschiedlichen Szenarien davon ausgegangen, dass ca. 70 Prozent der Auszubildenden das Ausbildungsziel erreicht. Daraus lässt sich eine angenommene Abbruchquote von 30 Prozent ableiten (vgl. Huter, K. et al. (2022): [Aktualisierung des Gesundheitsberufe-Monitorings und der Bedarfsvorausschätzung für ausgewählte Gesundheitsberufe im Land Bremen](#). S. 40).

6. Wie viele Auszubildende, die seit 2020 ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen und das dritte Ausbildungsjahr erreicht haben, haben sich jeweils für welchen Abschluss entschieden? (bitte auflisten, wie viele Personen sich jeweils in den Jahren 2022 und 2023 im dritten Ausbildungsjahr befunden haben und welcher Abschluss gewählt wurde)

Auszubildende, die eine Vertiefung in der stationären Langzeitpflege oder ambulante Akut-/Langzeitpflege bzw. in der pädiatrischen Versorgung zu Beginn der Ausbildung absolviert haben, haben die Möglichkeit, das Wahlrecht gem. § 59 Pflegeberufegesetz auszuüben und mit einem (altrechtlichen) Berufsabschluss in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege abzuschließen. Wird das Wahlrecht nicht genutzt, wird der generalistische Abschluss als Pflegefachfrau/-mann angestrebt.

Die Meldung des gewählten Abschlusses beim Statistischen Landesamt erfolgt im dritten Ausbildungsjahr, da erst zu diesem Zeitpunkt das Wahlrecht ausgeübt werden kann. Es sind daher zum aktuellen Zeitpunkt die folgenden Daten verfügbar:

Von 755 Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr im Jahr 2023 haben 741 den Abschluss Pflegefachfrau/-mann, 14 den Abschluss Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:in und niemand den Abschluss Altenpfleger:in gewählt.

7. Wie viele Auszubildende, die in 2020 ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben, haben die Abschlussprüfung in 2023 abgelegt und wie viele haben diese Prüfung erfolgreich bestanden? (bitte aufgeschlüsselt nach den drei Abschlussmöglichkeiten der Fachkraftausbildung)

Die nachfolgende Tabelle listet die abgelegten und bestandenen Prüfungen auf. Die sich daraus ergebenden übrigen Personen, haben die Prüfung endgültig – also nach erfolgter Wiederholungsprüfung – nicht bestanden.

Die Prüfungen in der Altenpflege resultieren ausschließlich aus einem altrechtlichen Kurs nach dem Altenpflegegesetz, bestehend aus Personen, die z.B. wegen Krankheit oder Elternzeit die Ausbildung erst später abgeschlossen haben. Das Wahlrecht zur Erlangung des Abschlusses „Altenpfleger:in“ nach dem Pflegeberufegesetz wurde von keiner Person genutzt.

	Prüfung abgelegt	Prüfung bestanden
Pflegefachfrau/-mann	310	285
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:in	11	11
Altenpfleger:in	21	20

Tabelle 7: in 2023 abgelegte und bestandene Prüfungen in der Fachkraftausbildung

- 8. Wie viele Auszubildende, die in 2020, 2021 oder 2022 ihre Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben, haben die Möglichkeit genutzt, eine Externenprüfung zur Erlangung des Abschlusses zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA) oder zur Altenpflegehelfer*in (jetzt Pflegefachhelfer*in) abzulegen? (bitte nach Jahr auflisten)**

Lediglich in 2020 hat eine Person nach Beginn und Beendigung ohne Abschluss einer Pflegefachausbildung die Möglichkeit genutzt, eine Externenprüfung in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe abzulegen. Das Bestehen der Möglichkeit war im angefragten Zeitraum noch relativ wenig im Fokus der Ausbildungsstätten, was sich aber im Verlauf des Jahres 2023 deutlich verändert hat, so dass künftig mit höheren Zahlen zu rechnen ist.

- 9. Wie viele und welche Pflegeschulen im Land Bremen planen die Ausbildung zur Pflegefachkraft in den Jahren 2024, 2025 und 2026 anzubieten? Wie viele Ausbildungsplätze sind jeweils geplant (bitte nach Jahr und Schule auflisten)**

	2024	2025	2026
Ursula Kaltenstein Akademie AWO Bremerhaven	25	25	25
Pflegeschule der wisoak	22	22-44	22-44
Schule für Pflegeberufe der Bremer Heimstiftung	84	84	112
apm Niedersachsen GmbH	45	45	45
Pflegeakademie Seestadt Bremerhaven am Klinikum Bremerhaven- Reinkenheide	30	30- 50	30- 50
Bildungsakademie der Gesundheit Nord Bereich Ausbildung für Pflegeberufe	150	150	150
ibs Institut für Berufs- und Sozialpädagogik, Pflegeschule Bremen, Schule für Pflegefachhilfe	70	70	70
Bremer Zentrum für Pflegebildung	108	108	135
Friedehorst Kolleg	75	80	90

Tabelle 8: Geplante Ausbildungsplätze an Pflegeschulen 2024-2026

- 10. Wie viele Lehrkräfte sind derzeit an den Pflegeschulen, welche die Pflegefachkraftausbildung anbieten, festangestellt?**

An allen Pflegeschulen im Land Bremen sind 96,76 Lehrkräfte (VZÄ) festangestellt.

11. Werden an den Pflegeschulen, welche die Pflegefachkraftausbildung anbieten, derzeit Lehrkräfte gesucht und wenn ja, wie viele? (bitte in VZÄ angeben)

Es sind zurzeit nach Angaben der Pflegeschulen 9,65 Stellen (VZÄ) vakant.

12. Konnten Ausbildungskurse nicht starten, weil Lehrkräfte fehlten? (bitte für die Jahre 2020-2023 nach Jahr angeben)

Aufgrund fehlender Lehrkräfte konnte 2020 ein Kurs nicht starten, 2021 konnten alle geplanten Kurse durchgeführt werden, 2022 konnten zwei Kurse aufgrund fehlender Lehrkräfte nicht starten und 2023 ein Kurs.

13. Wie viele Lehrkräfte für die Pflegefachkraftausbildung werden in den kommenden fünf Jahren benötigt und kann dieser Bedarf durch das in Bremen ausgebildete Lehrpersonal gedeckt werden? (Bedarf bitte für die Jahre 2024-2028 auflisten)

	2024	2025	2026	2027	2028
Bedarf an Lehrpersonal (VZÄ)	24	20,5	24,5	26	26

Tabelle 9: Geschätzter Bedarf an Lehrkräften 2024-2028

Der im Vergleich zu den aktuell vakanten Stellen (s. Antwort zu Frage 11) prognostisch stark steigende Bedarf ist wahrscheinlich auf Effekte durch erst im Jahresverlauf ausscheidende Lehrkräfte und durch geplante Ausbildungsplatzsteigerungen in der zweiten Jahreshälfte zu erklären.

Dieser Bedarf wird sehr wahrscheinlich nicht nur durch das in Bremen ausgebildete Lehrpersonal gedeckt werden. Die Pflegeschulen stehen immer auch in Konkurrenz zu den öffentlichen Schulen, die in den meisten Fällen attraktivere Rahmenbedingungen (z.B. Ferienzeiten, Verbeamtung) anbieten können. Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz hat durch das Sonderprogramm Lehre die Möglichkeit geschaffen, Studierende während des Masterstudiums „Berufspädagogik Pflegewissenschaft“ finanziell zu unterstützen. Diese verpflichten sich im Gegenzug nach erfolgreichem Studienabschluss vier Jahre an einer Bremer Pflegeschule tätig zu sein. Bisher werden hierüber elf Studierende gefördert.

14. Stehen nach Ansicht des Senats genügend Ausbildungsplätze für die Vertiefung Kinderkrankenpflege zur Verfügung, auch unter Berücksichtigung der Abbruchquote?

Vor Inkrafttreten des Pflegeberufgesetzes wurden nach Krankenpflegegesetz jährlich 25 Ausbildungsplätze „Gesundheits- und Kinderkrankenpflege“ angeboten und genutzt. Mit Start der neuen generalistischen Pflegeausbildung 2020 werden jährlich von der Gesundheit Nord 30 Plätze mit der Vertiefung „pädiatrische Versorgung“ angeboten (jeweils 10 zu den Startterminen im Frühjahr, Sommer und Herbst). Diese Azubis haben einen langen praktischen Einsatz im dritten Ausbil-

dungsjahr in der Kinderklinik. Diese Vertiefungsplätze werden fast vollständig in Anspruch genommen.

Die Abbrecherquote ist in der Gruppe der Auszubildenden in der Vertiefung Pädiatrische Versorgung deutlich geringer als in der Ausbildung insgesamt (dort ca. 30 Prozent): je nach Kurs zwischen 0 und 25 Prozent (ein „Ausreißer“ in einem Kurs in 2022 mit 4 von 8).

Nach Vorgaben des Gemeinsamen Bundesausschusses G-BA können im Bereich der spezialisierten Kinderkrankenpflege (Kinderherzchirurgie, Kinderonkologie, Kinderintensiv, etc.) nach bestimmten Quoten sowohl Generalist:innen mit Vertiefung Pädiatrische Versorgung als auch Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:innen tätig sein. In der allgemeinen pädiatrischen Versorgung können auch generalistisch ausgebildete Pflegekräfte eingesetzt werden.

Die Fachkräftesituation insgesamt wird durch einen hohen Anteil an Pädiatrie-Vertiefungsplätzen belastet, da so weniger Pädiatrie-Einsatzzeiten für angehende Generalistinnen freibleiben, was das Ausbildungsplatzangebot insgesamt phasenweise beeinträchtigt und die Einsatzplanung deutlich komplexer und herausfordernder gestaltet.

Vor dem Hintergrund dieses Gesamtbildes und zusätzlich zu der Tatsache, dass die Nutzung des Wahlrechtes auf den gesonderten Abschluss Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:in sehr schwankend in Anspruch genommen wird (2020 fasst 100 %, 2021 niemand), wird die Anzahl an zur Verfügung stehenden Vertiefungsplätzen in der Pädiatrie als ausreichend angesehen.

Bezüglich der Ausbildung von Pflegehilfskräften:

- 15. Wie viele und welche Pflegeschulen haben in 2020, 2021, 2022 und 2023 im Land Bremen die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistenz oder zur Altenpflegehelfer*in (jetzt Pflegefachhelfer*in) angeboten? (bitte nach Jahr und Ausbildung auflisten)**

Die nachfolgende Tabelle listet die drei Bildungsgänge Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH), Altenpflegehilfe/Pflegefachhilfe (APH/PFH) und Pflegeassistenz (PfiA) nach Jahren und in dem jeweiligen Jahr startenden Schulen auf. Die Ausbildungsgänge der Pflegeassistenz beinhalten die Wahlmöglichkeit im zweiten Ausbildungsjahr für den Schwerpunkt „Altenpflegeassistenz“ oder „Heilerziehungspflegeassistenz“. Hierfür sind keine festen Kontingente vorgesehen. Die Zahlen bilden beide Wahlbereiche zusammen ab.

Ausb.	2020	2021	2022	2023
GKPH	Bremer Zentrum für Pflegebildung Bildungsakademie der Gesundheit Nord Bereich Ausbildung für Pflegeberufe	Bildungsakademie der Gesundheit Nord Bereich Ausbildung für Pflegeberufe	Bremer Zentrum für Pflegebildung Bildungsakademie der Gesundheit Nord Bereich Ausbildung für Pflegeberufe	Bremer Zentrum für Pflegebildung Bildungsakademie der Gesundheit Nord Bereich Ausbildung für Pflegeberufe
APH/ PFH	ibs Institut für Berufs- und Sozialpädagogik Ursula Kaltenstein Akademie	Schule für Pflegeberufe der Bremer Heimstiftung Ursula Kaltenstein Akademie	Friedehorst Kolleg ibs Institut für Berufs- und Sozialpädagogik Schule für Pflegeberufe der Bremer Heimstiftung Ursula Kaltenstein Akademie	Friedehorst Kolleg ibs Institut für Berufs- und Sozialpädagogik Schule für Pflegeberufe der Bremer Heimstiftung Ursula Kaltenstein Akademie Pflegeschule der wisoak apm Niedersachsen GmbH
PfIA	Schulzentrum Walle Schulzentrum Blumenthal	Schulzentrum Walle Schulzentrum Blumenthal Schulzentrum Sophie Scholl	Schulzentrum Walle Schulzentrum Blumenthal	Schulzentrum Walle Schulzentrum Blumenthal Schulzentrum Sophie Scholl

Tabelle 10: Schulen mit Pflegehilfeausbildungsangeboten 2020-2023 (Jahr des jeweiligen Ausbildungsbeginns)

16. Wie viele Ausbildungsplätze haben diese Schulen in 2020, 2021, 2022 und 2023 angeboten und wie viele dieser Plätze konnten jeweils besetzt werden? (bitte nach Jahr, Ausbildung und Schule auflisten)

Schule	2020		2021		2022		2023	
	angeb.	bes-	angeb.	bes-	angeb.	bes-	angeb.	bes-
Bremer Zentrum für Pflegebildung	20 GKPH	23 GKPH	0	0	20 GKPH	23 GKPH	20 GKPH	23 GKPH
Bildungsakademie der Gesundheit Nord Bereich Ausbildung für Pflegeberufe	20 GKPH	20 GKPH	20 GKPH	36 GKPH	20 GKPH	36 GKPH	19 GKPH	39 GKPH
ibs Institut für Berufs- und Sozialpädagogik	25 APH	15 APH	0	0	25 APH	11 APH	50 PFH	41 PFH
Ursula Kaltenstein Akademie	25 APH	17 APH	25 APH	15 APH	25 APH	15 APH	25 PFH	20 PFH
Schule für Pflegeberufe der Bremer Heimstiftung	0	0	18 APH	17 APH	18 APH	17 APH	20 PFH	16 PFH
Friedehorst Kolleg	0	0	0	0	25 APH	14 APH	25 APH	5 PFH
Pflegeschule der wisoak	0	0	0	0	0	0	15 PFH	0
apm Niedersachsen GmbH	0	0	0	0	0	0	20 PFH	10 PFH
Schulzentrum Walle u. Schulzentrum Blumenthal (zusammengefasst)	50 PflA	21 PflA	58 PflA	25 PflA	50 PflA	27 PflA	58 PflA	n.b.
Schulzentrum Sophie Scholl								

Tabelle 11: Angebotene und besetzte Ausbildungsplätze Pflegehilfe nach Ausbildungsgang, Schule und Jahr

17. **Wie viele der Auszubildenden, die in 2020, 2021, 2022 oder 2023 ihre Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistenz oder zur Altenpflegehelfer*in (jetzt Pflegefachhelfer*in) begonnen haben, haben ihre Ausbildung in Teilzeit begonnen? (bitte nach Ausbildung und Jahr auflisten)**

Ausb.	Ausbildungen in Teilzeit			
	2020	2021	2022	2023
GKPH	0	0	0	8
APH/ PFH	0	17	17	16
PfIA	0	0	0	0

Tabelle 12: Teilzeitausbildungen Pflegehilfe nach Ausbildungsgang und Jahr

Die Ausbildung in der Berufsfachschule für Pflegeassistenz wird in den Schulzentren Walle und Blumenthal ausschließlich in der Vollzeit angeboten und entsprechend beschult.

18. **Wie viele Auszubildende, die in 2020, 2021, 2022 und 2023 ihre Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistenz oder zur Altenpflegehelfer*in (jetzt Pflegefachhelfer*in) begonnen haben, haben ihre Ausbildung wieder abgebrochen? (bitte nach Jahr und separat nach den drei Ausbildungen angeben)**

Ausb.	Ausbildungsabbrüche in den Kursen mit dem Ausbildungsbeginn im Jahr			
	2020	2021	2022	2023
GKPH	13	3	16	6
APH/ PFH	11	8	11	23
PfIA	13	10	11	15

Tabelle 13: Ausbildungsabbrüche Pflegehilfe nach Ausbildungsgang und Jahr des Ausbildungsbeginns

- a. Sind die Gründe für einen Ausbildungsabbruch bekannt? Wenn ja, was waren die Gründe?

Die Gründe für die Ausbildungsabbrüche sind denen, die zum Abbruch der Pflegefachkraftausbildung führen vergleichbar. Auch hier werden Belastungen in der Praxis, eine generelle andere Erwartung an die Praxis bzw. an das Berufsbild, die finanzielle und/oder familiäre und/oder gesundheitliche Situation, das Treffen einer alternativen Berufsentscheidung, theoretische Leistungen, sprachliche Schwierigkeiten und auch generelle Lernschwierigkeiten als Gründe für einen Ausbildungsabbruch angeführt.

19. **Wie viele Auszubildende, die seit 2020 ihre Ausbildung zur Pflegeassistentin begonnen haben, haben sich im zweiten Ausbildungsjahr für die Vertiefung „Heilerziehungspflegeassistentin“ und „Altenpflegeassistentin“ entschieden? (bitte auflisten, wie viele Personen sich in 2021, 2022 und 2023 in ihrem zweiten Ausbildungsjahr befunden und für die jeweilige Vertiefung entschieden haben)**

Die Ausbildung zur Pflegeassistentin wird im Land Bremen an drei Berufsfachschulen angeboten. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Wahl der Teilnehmenden im zweiten Ausbildungsjahr für jeweils einen der beiden möglichen Schwerpunkte „Altenpflegeassistentin“ oder „Heilerziehungspflegeassistentin“.

Auszubildende im zweiten Ausbildungsjahr	Schwerpunkt „Altenpflegeassistentin“	Schwerpunkt „Heilerziehungspflegeassistentin“
Schuljahr 2020/2021	25	15
Schuljahr 2021/2022	15	6
Schuljahr 2022/2023	17	17

Tabelle 14: Schwerpunktwahl der Auszubildenden in der Pflegeassistentin in den Schuljahren 2020/21 bis 2022/23

20. **Wie viele Auszubildende, die in 2020, 2021 und 2022 ihre Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistentin oder zur Altenpflegehelfer*in (jetzt Pflegefachhelfer*in) begonnen haben, haben die Abschlussprüfung abgelegt und wie viele haben diese Prüfung erfolgreich bestanden? (bitte nach Jahr und für die drei Ausbildungen separat auflisten)**

Ausbildungsgang	Erfolgreiche Abschlussprüfungen in den Kursen mit dem Ausbildungsbeginn im Jahr		
	2020	2021	2022
GKPH			
APH/ PFH			
PfIA	9	24	16

Tabelle 15: Erfolgreiche Abschlussprüfungen Pflegehelferausbildungen nach Ausbildungsgang und Jahr des Ausbildungsbeginns

- a. **Wie viele der Absolvent*innen der drei Ausbildungsgänge, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, haben im Anschluss eine Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen? (bitte separat nach den Ausbildungsgängen auflisten)**

	2020	2021	2022	2023
Absolvent:innen GKPH	5	0	5	0
Absolvent:innen APH	3	8	8	0

Tabelle 16: Durchstieg Pflegehelfer:innen in Pflegefachausbildung nach Ausbildung und Jahr

Für Absolvent:innen der Pflegefachhilfeausbildung kann hierzu noch keine Aussage getroffen werden, da die erste Ausbildung im Frühjahr 2024 beendet werden.

- b. Wie viele dieser Absolvent*innen nutzten dabei die Möglichkeit, die generalistische Fachkraftausbildung nach § 12 Absatz 2 PflBG zu verkürzen (bitte separat nach den Ausbildungsgängen auflisten)

	2020	2021	2022	2023
Absolvent:innen GKPH	5	0	3	0
Absolvent:innen APH	0	0	0	0

Tabelle 17: Verkürzter Einstieg Pflegehelfer:innen in Pflegefachausbildung nach Ausbildung und Jahr

21. **Wie viele und welche Pflegeschulen im Land Bremen planen die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistenz oder zur Pflegefachhelfer*in in den Jahren 2024, 2025 und 2026 anzubieten? Wie viele Ausbildungsplätze sind jeweils geplant? (bitte nach Jahr auflisten)**

Schule	2024	2025	2026
Bremer Zentrum für Pflegebildung	20 GKPH	20 GKPH	20 GKPH 25 PFH
Bildungsakademie der Gesundheit Nord Bereich Ausbildung für Pflegeberufe	40 GKPH	40 GKPH	40 GKPH
ibs Institut für Berufs- und Sozialpädagogik	45 PFH	45 FPH	40-50 PFH
Ursula Kaltenstein Akademie	25 PFH	25 PFH	25 PFH
Schule für Pflegeberufe der Bremer Heimstiftung	16 PFH	20 PFH	20 PFH
Friedehorst Kolleg	20 PFH	20 PFH	40 PFH
Pflegeschule der wisoak		15-20 PFH	15-20 PFH
apm Niedersachsen GmbH	20 PFH	20 PFH	20 PFH
Schulzentrum Walle	25 PflA	25 PflA	25 PflA
Schulzentrum Blumenthal	25 PflA	28 PflA	25 PflA
Schulzentrum Sophie Scholl	0	25 PflA	0

Tabelle 18: Geplante Ausbildungsplätze Pflegehilfe nach Schule, Ausbildungsgang und Jahr

22. Wie viele Lehrkräfte sind derzeit an den Pflegeschulen, welche die Pflegefachkraftausbildung anbieten, festangestellt?

s. Frage 10 (Doppelung).

23. Werden an den Pflegeschulen, welche die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistenz oder zur Pflegefachhelfer*in anzubieten, derzeit Lehrkräfte gesucht und wenn ja, wie viele? (bitte in VZÄ angeben)

An den Pflegeschulen, die die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung anbieten sind zurzeit 0,32 VZÄ vakant.

An den Pflegeschulen, die die Ausbildung in die Pflegefachhilfe anbieten sind zurzeit 1,25 VZÄ vakant.

Für den Ausbildungsbereich der Pflegeassistenz stehen ausreichend Fachlehrkräfte zur Verfügung, der Bedarf wird teilweise durch Lehrpersonen im Quereinstieg gedeckt.

24. Konnten Ausbildungsgänge nicht starten, weil Lehrkräfte fehlten? (bitte für die Jahre 2020-2023 pro Jahr angeben)

	2020	2021	2022	2023
Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung	0	0	0	0
Altenpflegehilfe bzw. Pflegefachhilfe	0	1	0	1
Pflegeassistenz	0	0	0	0

Tabelle 19: Anzahl der Kurse in der Pflegehilfe, die nicht starten konnten (2020-2023)

25. Wie viele Lehrkräfte werden für die Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung (GKPH-gA), zur Pflegeassistenz und zur Pflegefachhelfer*in in den kommenden fünf Jahren benötigt und kann dieser Bedarf durch das in Bremen ausgebildete Lehrpersonal gedeckt werden? (bitte für die Jahre 2024-2028 aufschlüsseln)

Bedarf an Lehrpersonal (VZÄ)

	2024	2025	2026	2027	2028
Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung	0,32	0	0	0	0
Pflegefachhilfe	3,5	7,5	6,5	8,5	7,5

Tabelle 20: Geschätzter Bedarf an Lehrpersonal in den Pflegehilfeausbildungsgängen nach Jahren

In der Ausbildung „Pflegeassistent“ am SZ Walle und SZ Blumenthal gibt es genügend Lehrkräfte, teils durch das Quereinstiegsprogramm und Referendar:innen mit der Lehrbefähigung für Gesundheit und Pflege. Für die Jahre 2024 bis 2028 sind voraussichtlich alle erforderlichen Stellen besetzt.

Bezüglich der Umsetzung der Personalbemessung in der Altenpflege:

26. Wie ist der derzeitige Stand zur Anpassung der Personalverordnung im Hinblick auf die Personalbemessung in der stationären Altenpflege im Land Bremen? Gibt es bereits Festlegungen bezüglich der Personaluntergrenzen?

Die Senatorin für Arbeit, Soziales, Jugend und Integration hat einen Entwurf für eine Novellierung der Personalverordnung (BremWoBeG PersV) erarbeitet. Dazu läuft aktuell die ressortinterne Abstimmung.

Festlegungen bezüglich der Personaluntergrenzen ergeben sich aus § 113c Absatz 5 SGB XI, die sich aus den zum 30. Juni 2023 jeweils geltenden einrichtungsindividuellen Pflegesatzvereinbarung ergeben.

Ordnungsrechtlich gelten aktuell für die mindestens zu vereinbarende Personalausstattung sowie für die Mindestpersonalpräsenz im Tagdienst und im Nachtdienst die Vorgaben des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes (BremWoBeG) vom 13. Dezember 2022 und der BremWoBeG PersV, zuletzt geändert am 5. Mai 2023. Danach darf die in der einrichtungsindividuellen Pflegesatzvereinbarung vereinbarte Personalausstattung nicht unterschritten werden. Andere Festlegungen als diese können sich erst durch eine novellierte Personalverordnung ergeben.

27. Gibt es bereits einen mit den Pflegekassen abgestimmten Erlass zur Überbrückung der Phase, in der es noch keine vollständig angepasste Personalverordnung gibt? Wenn ja, wie lautet dieser?

Ja. Für den Zeitraum ab 1.1.2023 bis 30.6.2023 gibt es den Erlass der Senatorin für Soziales, Jugend, Integration und Sport vom 18.4.2023. Zur darauffolgenden nächsten Stufe der Umsetzung des Personalbemessungsinstrumentes am 1.7.2023 wurde dieser Erlass geändert. Die Änderung ist in Form einer Arbeitsanweisung an die zuständige Bremische Wohn- und Betreuungsaufsicht vom 28.8.2023 erfolgt. Auch diese Arbeitsanweisung ist mit den Pflegekassen abgestimmt worden.

Der **Erlass vom 18.4.2023** lautet wie folgt:

„Hintergrund:

§ 113c SGB XI stellt die Personalbemessung in Einrichtungen der stationären Pflege auf eine neue Grundlage. Personalrichtwerte werden jetzt differenziert im SGB XI genannt und deren Strukturierung weitgehend vorgegeben. Die zweite Ausbaustufe zur Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens tritt zum 1. Juli 2023 mit den Vorschriften des § 113c SGB XI in Kraft. Bis dahin sollen möglichst neue Landesrahmenverträge geschlossen sein.

§ 113c Abs. 1 SGB XI legt personelle Obergrenzen fest. Die Untergrenze gibt § 113c Abs. 5 SGB XI vor. Inhaltlich gibt § 113c Absatz 5 SGB XI vor, dass die Vertragspartner der Landesrahmenverträge (LRV) nach § 75 SGB XI für die vollstationäre Pflege den Auftrag haben, die in einer Pflegesatzvereinbarung mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung, die sich aus den Personalanzahlzahlen für das Pflege- und Betreuungspersonal einschließlich des Anteils der ausgebildeten Fachkräfte aus den Vorgaben der zum 30. Juni 2023 geltenden Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 SGB XI in Verbindung mit landesrechtlichen Vorgaben ergibt, mit Wirkung ab 1. Juli 2023 zu vereinbaren. Kurz: Es handelt es sich um die alten Mengen, neu differenziert nach Berufsgruppen, Tag-/Nachtdienst etc. und ergänzt um weitere Funktionen. Damit ist die Fachkraftquote nach alter Definition in Frage gestellt, denn die Menge der vorzuhaltenden Fachkräfte ergibt sich jetzt belegungsabhängig aus den Personalrichtwerten.

Die Länder sind gehalten, dass landesrechtliche Regelungen der Einführung und der Erprobung des Personalbemessungsverfahrens nicht entgegenstehen. Dies beinhaltet u.a. die Aufhebung bzw. Anpassung derzeit noch geltender pflegegradunabhängiger „starrer“ Fachkraftquoten.

Den Vertragspartnern nach § 75 Absatz 1 SGB XI in den Ländern wurde auf Grundlage des § 113c Abs. 4 SGB XI eine Bundesempfehlung zur Anpassung ihrer Landesrahmenverträge gemäß § 113c Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 SGB XI für eine einheitliche Umsetzung gegeben (2023_02_22_Empfehlungen_nach_113c_Abs_4_SGB_XI.pdf (gkv-spitzenverband.de)). Bis zur entsprechenden Anpassung der Landesrahmenverträge gelten die Empfehlungen für die Pflegekassen und die zugelassenen Pflegeeinrichtungen ab dem 1. Juli 2023 als unmittelbar verbindlich. Derzeit laufen auf Bundesebene die Verhandlungen zu Bundesempfehlungen für die LRV, insbesondere zur Mindestpersonalausstattung. Die Empfehlungen sollten ursprünglich zum 30.06.2022 veröffentlicht werden, liegen aber bis heute nicht vor. Im Land Bremen haben die Rahmenvertragspartner eine Arbeitsgruppe gebildet zur Bewertung und Umsetzung der „neuen“ Personalbemessung nach § 113c SGB XI im Rahmenvertrag. Auch durch das Fehlen der Bundesempfehlungen konnten bisher keine konkreten Vorschläge insbesondere zur Mindestpersonalausstattung erarbeitet werden. Notwendige Anpassungen für das Land Bremen (Landesrahmenvertrag inklusive Kalkulationsgrundlagen, Regelungen im BremWoBeG) sind bisher nicht erfolgt.

Die Vertragspartner im Land Bremen haben sich wie folgt geeinigt:

„Die Rahmenvertragspartner sind sich einig, dass es grundsätzlich in Bremen durch die fehlenden Festlegungen zur Mindestpersonalausstattung in den Pflegeeinrichtungen nicht zu Absenkungen der personellen Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal in Quantität und Qualität kommen soll.

1. In den Pflegesatzvereinbarungen nach § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 SGB XI ist ab dem 01.01.2023 mindestens eine personelle Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal zu vereinbaren, die sich aus den Personalanzahlwerten ergibt, die in der jeweils vorangegangenen geltenden einrichtungsindividuellen Pflegesatzvereinbarung nach § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 SGB XI vereinbart waren.

2. Für die unter Nr. 1 genannten Personalanhaltswerte gilt die Fachkraftquote, die in der jeweils vorangegangenen geltenden einrichtungsindividuellen Pflegesatzvereinbarung nach § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 SGB XI vereinbart war.
3. Für Neueinrichtungen soll in den Pflegesatzvereinbarungen nach § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 SGB XI mindestens eine personelle Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal vereinbart werden, die sich aus den Personalanhaltswerten ergibt, die in Anlage 1 des Landesrahmenvertrages für vollstationäre Pflege nach § 75 SGB XI vom 19.12.2017 festgelegt ist. Es gilt die landesrechtliche Fachkraftquote gemäß § 6 Abs. 2 der Personalverordnung zum BremWoBeG vom 8.3.2018 in Höhe von mindestens 50 %.
4. Die Pflegeeinrichtung kann abweichend von Nummer 1 unter Beachtung von § 113c Absatz 2 SGB XI höhere Personalanhaltswerte vereinbaren. Für die über die nach Nr. 1 hinausgehenden Personalanhaltswerte gilt die Fachkraftquote gemäß § 6 Abs. 2 der Personalverordnung zum BremWoBeG vom 8.03.2018 nicht.“ (Umgang mit fehlenden Personalanhaltswerten nach § 113c SGB XI im Bundesland Bremen vom 06.01.2023).

Zum Vollzug der Personalverordnung ist folgendes zu beachten:

Nach den Regelungen des BremWoBeG und der dazugehörigen Personalverordnung müssen die Leistungsanbieter sicherstellen, dass die Zahl der Beschäftigten für Unterstützungsleistungen und ihre Qualifikation für die von ihnen zu leistende Tätigkeit ausreichen (§ 15 Absatz 1 Nummer 4 BremWoBeG, § 5 Absatz 2 Satz 1 BremWoBeGPersV). Die Personalausstattung, die in Verträgen u.a. nach dem SGB XI vereinbart ist, darf nicht unterschritten werden (§ 5 Absatz 1 Satz 2 BremWoBeGPersV). Damit wird die Personalbemessung oder Personalbedarfsbestimmung angesprochen, also die Ermittlung, wie viele Beschäftigte welcher Qualifikation eingesetzt werden müssen, um die erforderlichen Aufgaben zu bewältigen.

1. Grundlage für die (noch) geltende Fachkraftquote ist die vereinbarte Personalausstattung, die sich aus Vereinbarungen nach SGB XI mit den Kostenträgern ergibt.
2. Bezugsgröße für die Berechnung der Fachkraftquote ist nach § 6 Absatz 2 Satz 2 BremWoBeGPersV die „vereinbarte“ Personalausstattung nach § 5 Absatz 2 Satz 2 BremWoBeGPersV.
3. Die vereinbarte Personalausstattung nach § 5 Absatz 2 Satz 2 BremWoBeGPersV definiert sich für Pflege- und Betreuungseinrichtungen und Gasteinrichtungen – sofern diese vollstationären Pflegeeinrichtungen sind – ab 1.1.2023 wie folgt:
4. In den Pflegesatzvereinbarungen nach § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 SGB XI ist ab dem 01.01.2023 mindestens eine personelle Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal vereinbart, die sich aus den Personalanhaltswerten ergibt, die in der jeweils vorangegangenen geltenden einrichtungsindividuellen Pflegesatzvereinbarung nach § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 SGB XI vereinbart waren. Diese vereinbarte Personalausstattung ist die Bezugsgröße für die Berechnung der Fachkraftquote.
5. Abweichend von Nummer 4 kann ab dem 1.1.2023 unter Beachtung von § 113c Absatz 2

SGB XI eine höhere Personalausstattung vereinbart werden. Für die über die nach Nummer 4 hinausgehende Personalausstattung gilt die Fachkraftquote gemäß § 6 Absatz 2 der Personalverordnung zum BremWoBeG nicht.“

Die **Arbeitsanweisung vom 28.8.2023** lautet wie folgt:

„Der Erlass vom 18. April 2023 wird mit Wirkung vom 30.06.2023 aufgehoben. Mit Wirkung vom 1. Juli 2023 ergeht folgende Arbeitsanweisung:

Das neue Personalbemessungsverfahren wird zu einer effektiven Absenkung der Fachkraftquote und einer Anhebung der Pflegehilfskraftquote führen. Derzeit ist in § 6 Absatz 2 BremWoBeG PersV jedoch noch eine Fachkraftquote von 50 % festgelegt. Die ordnungsrechtlichen Vorgaben zur Personalausstattung sollen dem sozialrechtlichen Personalbemessungsverfahren nach § 113c SGB XI nicht widersprechen und müssen entsprechend angepasst werden. Bis zur Streichung der Fachkraftquote in der BremWoBeGPersV soll daher für die vollstationären Einrichtungen der Pflege von der Befreiungsmöglichkeit des § 18 Absatz 1 BremWoBeG Gebrauch gemacht werden. Dies gilt jedoch nur für die Einrichtungen, die eine Pflegesatzvereinbarung nach dem neuen Verfahren verhandelt und abgeschlossen haben. Solche Pflegesatzvereinbarungen können frühestens ab dem 01. Juli 2023 in Kraft treten. Daher weise ich an, gegenüber den in den jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallenden vollstationären Pflegeeinrichtungen, die eine gültige Pflegesatzvereinbarung nach dem neuen Personalbemessungsverfahren abgeschlossen haben, die Befreiung von der Fachkraftquote gemäß § 18 Absatz 1 BremWoBeG zu erteilen.

Einrichtungen der EGH (Eingliederungshilfe) sind von der Abweichungsmöglichkeit ausgenommen – hier bleibt es vorerst bei der ordnungsrechtlichen Fachkraftquote von 50 %.“

28. Wann ist mit einer vollständig überarbeiteten Personalverordnung zu rechnen?

Eine „vollständig“ überarbeitete Personalverordnung ist nicht geplant. Grundlage für die inhaltliche Änderung der Personalverordnung ist die „Bundesempfehlung nach § 113c Absatz 4 SGB XI zum Inhalt der Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 SGB XI i. V. m. § 113c Absatz 5 SGB XI in der vollstationären Pflege“ und der dazugehörige Landesrahmenvertrag im Land Bremen. Zudem sind Änderungen auf Grundlage der Empfehlungen aus der Rothgang-Evaluation zur Personalverordnung aus 2021 geplant.

Angestrebt wird eine Befassung der zuständigen Deputation vor der Sommerpause 2024.

Bezüglich bestehender Maßnahmen zur Attraktivierung der Pflegeausbildung:

29. Welche Maßnahmen werden im Land Bremen zur Gewinnung von mehr Auszubildenden für den Pflegeberuf durchgeführt und wie erfolgreich sind diese Maßnahmen?

Der Weser Bildungsverbund Pflege + Gesundheit e.V. hat diverse Veranstaltungen in allgemeinbildenden Schulen im Land Bremen durchgeführt und Präsenz auf Ausbildungsmessen gezeigt, um junge Menschen kurz vor dem Schulabschluss für eine Ausbildung in der Pflege zu gewinnen. Diese Werbekampagne wurde mit Fraktionsmitteln von jährlich 25.000 Euro in den Jahren 2022

und 2023 finanziert. Diese Maßnahme schließt auch die Übernahme der Internetseite www.pflege-connection.de ein. Dieser Internetauftritt wurde vom Gesundheitswirtschaft Nordwest e.V. ins Leben gerufen und durch den Weser Bildungsverbund neu aufgestellt. Ebenfalls vorgesehen war ein Berufsinformationstag in den Räumen der Bremischen Bürgerschaft, der aus personellen Gründen beim Weser Bildungsverbund verschoben werden musste.

In Bremer treffen sich im Rahmen der Bremer Pflegelinitiative in regelmäßigen Abständen alle in der „Pflegewelt“ wichtigen Akteure (Land, Verbände, Kassen, Gewerkschaften, Pflegeschulen, Hochschule). Eine Koordinatorin (angestellt bei SGFV) organisiert die Lenkungstreffen und auch Arbeitsgruppen, im Rahmen derer aktuelle Themen (z.B. Umgang und Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) thematisiert werden.

An der Paula-Modersohn-Schule (Oberschule) in Bremerhaven wurde im Jahr 2023 in Kooperation mit der AWO ein Wahlpflichtkurs etabliert, der sich an der Ausbildung zur Pflegefachhilfe ausrichtet. Ziel des Kurses ist es, Jugendliche für eine Berufsausbildung im Bereich der Alten- und Gesundheitspflege zu motivieren. Dazu erhalten die Schüler:innen Einblicke in die entsprechende Arbeitswelt und notwendige Kenntnisse.

Zusätzlich zu diesen zentralen Maßnahmen führen Pflegeschulen und Träger eigene Maßnahmen wie offene Tage für Schulen, Teilnahme an Ausbildungsmessen etc. durch.

Der Erfolg der hier aufgeführten Maßnahmen entsteht durch eine steigende Präsenz der Pflege als attraktives Arbeits- und Ausbildungsfeld. Eine valide Zuordnung von neu in die Ausbildung eintretende Personen konkret als Folge der Maßnahmen lässt sich nicht belegen. Die steigenden Auszubildendenzahlen allerdings legen einen gewissen Erfolg nahe.

30. Welche Maßnahmen werden im Land Bremen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in der Pflegeausbildung durchgeführt und wie erfolgreich sind diese Maßnahmen?

Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz hat gemeinsam mit der Arbeitnehmerkammer Bremen für Auszubildende in der Pflege mit „Bleib dran an der Pflege“ eine neue Beratungsstelle geschaffen. Das Angebot richtet sich an Auszubildende, die aufgrund von Schwierigkeiten in der Ausbildung oder der persönlichen Situation erwägen, die Ausbildung vorzeitig zu beenden. Die Beratungsstelle ist bei der Wirtschafts- und Sozialakademie angesiedelt und bietet Sprechstunden in den Pflegeschulen in Bremen und Bremerhaven an. Das Angebot ist aktuell durch eine Sozialpädagogin besetzt und wird sehr gut angenommen. Auch den Einrichtungen der praktischen Ausbildung steht das Beratungsangebot offen, sollten entsprechende Probleme in der Praxis auftreten.

Weitere Maßnahmen zur Reduzierung von Abbrüchen sind in den Angeboten zur Lern- und Sprachförderung zu sehen – s. hierzu die Antwort auf Frage 32.

31. Sind weitere Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Auszubildenden für den Pflegeberuf und/oder zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in Planung? Falls ja, welche?

Sollten sich die Anzeichen der hohen Inanspruchnahme des Angebotes „Bleib dran an der Pflege“ auch im Bericht der Wirtschafts- und Sozialakademie bestätigen, wird zwischen der Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz und der Arbeitnehmerkammer eine Ausweitung des Angebotes geprüft.

32. Welche Unterstützungsangebote gibt es für die Lern- und Sprachförderung für Auszubildende in der Pflege und wie werden diese angenommen?

Die Nutzung der Assistierte Ausbildung (Asa-flex) ist für Auszubildende in der Pflegefachkraftausbildung geöffnet. In Bremen und Bremerhaven wird das Angebot durch zwei verschiedene Anbieter umgesetzt und sehr gut angenommen. Das Programm bietet Stütz- und Förderunterricht („Nachhilfe“), Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung und Begleitung und Unterstützung in schwierigen Phasen der Ausbildung an. Durch die Verknüpfung von inhaltlichen Themen und den sprachlichen Herausforderungen und die Möglichkeit der Durchführung von Deutsch-Stützunterricht stellt das Angebot damit auch eine Sprachförderung dar. Die Zusammenarbeit mit den Pflegeschulen in Bremen und Bremerhaven mit den Anbieterfirmen ist als gut zu bezeichnen, wobei in der Stadtgemeinde Bremen mit ca. 20 genutzten Plätzen noch Kapazitäten zur Verfügung stehen, während in Bremerhaven das Angebot mit ca. 18 genutzten Plätzen als ausgeschöpft zu betrachten ist.

Ein Angebot des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) existiert im Land Bremen derzeit noch nicht, eine Umsetzung ist aber in Vorbereitung. Hierfür arbeiten die einschlägigen Akteure (u.a. Koordinierungsstelle Sprache des Landes Bremen, Pflegeschulen) im Rahmen der Bremer Pflegeinitiative zusammen.

Bis Ende 2022 hat das Paritätische Bildungswerk Bremen einen Kurs für Migrant:innen zur Vorbereitung auf eine Pflegeausbildung angeboten. Diese Kurse wurden zwar angenommen, stellten allerdings keine optimal passende Vorbereitung für die Personen dar, da nicht nur die Bereiche Pflege und Sprache abzudecken sind, sondern auch weitergehende Vorbereitungsinhalte (insbesondere Methodenkompetenzen) integriert werden mussten. Das Paritätische Bildungswerk bietet zweimal jährlich die Maßnahme „Pflegequalifizierung für Migrant*innen“ an mit ca. 18-20 Teilnehmenden. Der Lehrgang beinhaltet Deutschunterricht (Ziel: B2-Prüfung nach GER) und Pflegeunterricht zur Vorbereitung auf die Prüfung als Pflegehelfer:in auf dem Niveau 2 des Deutschen Qualifikationsrahmens (gelten also als ungelernete Helfer:innen i.S. des § 113c SGB XI). Etwa 4 Teilnehmende pro Lehrgang haben Interesse an einer weiterführenden Ausbildung in der Pflege. Die Teilnehmenden der Kurse des Paritätischen Bildungswerkes sind in aller Regel über das JobCenter finanziert.

Das VerAplus-Team in Bremen des Senior Experten Services (SES) bietet Unterstützung durch Rentnerinnen und Rentner für Menschen in Ausbildung an und ist in den letzten Jahren initiativ über die Bremer Pflegeinitiative an die Pflegeschulen herantreten, um ihr Angebot publik zu machen. Die Auszubildenden melden sich bei Unterstützungsbedarf direkt bei den Seniorinnen und Senioren. Das Angebot wird eher vereinzelt in Anspruch genommen, gewinnt aber zunehmend an Präsenz in den Pflegeschulen.

Neben den aufgeführten übergeordneten Angeboten setzen mehrere Pflegeschulen eigene Unterstützungsmaßnahmen für ihre Auszubildenden um.

33. Sind die Unterstützungsangebote aus Sicht des Senats ausreichend und bedarfsgerecht? Falls nein, sind weitere Angebote in Planung und falls ja, welche?

Die Angebote im Rahmen des Programms Asa-flex sind durchaus bedarfsgerecht, eine ausdrückliche Ausweisung von Sprachförderung in den gesetzlichen Grundlagen wäre wünschenswert. Auch ist eine Ausweitung auf die Pflegehelfer:innen-Ausbildung unbedingt zu begrüßen, hierfür müssten die Regelungen des SGB III entsprechend geändert werden, die aktuell sehr eng auf die Ausbildung nach dem Pflegeberufgesetz ausgerichtet sind. Es wird die Möglichkeit gesehen, dass die Umsetzung einer bundeseinheitlichen Pflegeassistenten-Ausbildung hier die notwendige Klarheit liefern kann, so dass die entsprechende Förderung länderübergreifend einheitlich erfolgen kann. Die Entwicklung eines Angebotes über das BAMF wird aktuell vorbereitet und würde eine sinnvolle Ergänzung darstellen, insbesondere als Vorbereitungsmaßnahme vor Beginn einer Ausbildung in der Pflege. Ebenso ist vorgesehen, dass der aktuell nicht mehr angebotene Vorbereitungskurs des Paritätischen Bildungswerkes neu konzeptioniert wird, um ein passgenaues Angebot für Migrant:innen, die sich für eine Ausbildung in der Pflege interessieren, vorhalten zu können. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Angebote inhaltlich und hinsichtlich der Platzzahl nicht bedarfsgerecht sind, dieser Situation aber von Seiten der Behörde und der Anbieter sowie zentraler Landesstellen durch entsprechende Schritte begegnet wird. Sollten diese Maßnahmen dauerhaft nicht ausreichen, müssen weitere Angebote geprüft werden, wobei auch die Finanzierungsfrage zu stellen wäre, die für die existierenden und in Planung befindlichen Angebote formal geklärt ist.

Beschlussempfehlung:

Die Bremische Bürgerschaft (Landtag) nimmt von der Mitteilung des Senats auf die Große Anfrage Kenntnis.