



HESSISCHER LANDTAG

19. 03. 2018

Kleine Anfrage

der Abg. Schott (DIE LINKE) vom 15.01.2018

betreffend "Anwerbung von Pflegekräften" in Hessen

und

Antwort

des Ministers für Soziales und Integration

Vorbemerkung der Fragestellerin:

Im Dezember informierte die Landesregierung über den Startschuss für das Zentrum zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitskräfte (ZIP) in Hessen. Darauf beziehen sich die folgenden Fragen.

Vorbemerkung des Ministers für Soziales und Integration:

Nachhaltige Fachkräftesicherung im Wandel der Arbeitswelt wird immer mehr zum Erfolgsfaktor für sozialen und wirtschaftlichen Wohlstand. Im Rahmen des Gesamtkonzeptes Fachkräftesicherung Hessen setzt die Hessische Landesregierung gemeinsam mit den Gestaltungspartnern des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes auf einen Stratemix aus Bildung, potenzialorientierter Arbeitsmarktpolitik und Internationalisierung als Standortfaktor. Die zentralen Elemente umfassen die Gewinnung von Fachkräften aus dem In- und Ausland, die Sicherung der Fachkräfte in den Unternehmen (zum Beispiel durch den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit durch berufliche Qualifizierung, die Schaffung alter(n)sgerechter, attraktiver, gesunder und sicherer Arbeitsplätze) und die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, einhergehend mit der Attraktivität Hessens für internationale Fachkräfte. Zuwanderung und Integration sind dabei eng miteinander verbunden.

Durch den Hessischen Gesundheitspakt 2.0 soll u.a. die gesundheitliche und pflegerische Versorgung von und durch Menschen mit Migrationshintergrund verbessert werden. Angesichts der steigenden Anforderungen im Gesundheitsbereich und des damit verbundenen Fachkräftebedarfs kommt aus Sicht der Paktpartner der Etablierung einer Willkommenskultur und Anerkennungskultur für internationale Fachkräfte in hessischen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen eine besondere Bedeutung zu.

Im Rahmen einer Unterarbeitsgruppe "Menschen mit Migrationshintergrund" des Hessischen Gesundheitspaktes 2.0 wurde vorgeschlagen, sowohl die Rekrutierung von internationalen Pflegefachkräften als auch die Unterstützung dieser Fachkräfte in ihrem Integrationsprozess in den Betrieb durch eine qualifizierte Stelle einrichtungsübergreifend zu koordinieren und zu unterstützen.

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie sieht die strukturelle und aufgabenbezogene Finanzierung des ZIP aus?

Die Akademie für Pflegeberufe und Management (APM) gGmbH baut seit dem 1. November 2017 ein Zentrum zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte in Hessen (ZIP Hessen) an den Standorten in Wiesbaden und Alsfeld auf. Entsprechend den mit den maßgeblichen Akteuren vereinbarten Eckpunkten zur Konzeptionierung des Aufbaus des ZIP Hessen wird von der Firma APM gGmbH sowohl eine webbasierte Informationsplattform erstellt als auch die Inbetriebnahme der beiden Beratungsstandorte organisiert.

Frage 2. Welchen Finanzierungsanteil übernimmt die Landesregierung?

Das Land Hessen hat der Firma APM gGmbH im Jahr 2017 eine Zuwendung in Höhe von 76.437 € bewilligt. Das Land beabsichtigt, das Projekt auch in den Jahren 2018 und 2019 zu fördern. Bei Vorliegen aller Voraussetzungen könnten die Zuwendungen rund 250.000 € 2018 und rund 159.000 € in 2019 betragen.

Frage 3. Inwiefern widmet sich das ZIP der Fort- und Weiterbildung bzw. der Anpassungsqualifikation von internationalen Pflege- und Gesundheitsfachkräften?

Das ZIP Hessen wird Arbeitgeber und internationale Pflege- und Gesundheitsfachkräfte durch Information, Orientierung, Beratung, Vernetzung und Kontaktvermittlung unterstützen. Hierzu gehören je nach Fallgestaltung auch Fragen der Qualifizierung von internationalen Pflege- und Gesundheitsfachkräften. Es wird aber nicht selbst Anbieter von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sein.

Frage 4. Wie soll durch die Unterstützung bei der Integration von ausländischen Fachkräften verhindert werden, dass Fachkräfte nur kurzfristig in Deutschland arbeiten?

Die Aktivitäten der Hessischen Landesregierung zur Integration von internationalen Fachkräften sind vielfältig und tiefgreifend. An erster Stelle steht die Vermittlung von deutschen Sprachkenntnissen, da diese der Schlüssel zur dauerhaften Integration in Deutschland bzw. in Hessen sind. Vielfältige Sprachangebote ermöglichen den internationalen Fachkräften das schnelle Lernen der deutschen Sprache. Auch das Welcomecenter Hessen nimmt bei der Integration von internationalen Fachkräften eine zentrale Rolle ein. Internationale Fachkräfte erhalten im Welcomecenter als zentrale Anlauf- und Beratungsstelle vielfältige Informationen und Unterstützung rund um das Leben und Arbeiten in Hessen zum Beispiel zu den Themen Arbeitserlaubnis, Berufsankennung, zum Deutschlernen sowie Tipps für Bewerbungen und Vorstellungsgespräche. Weiterhin gibt es die Homepage "Work in Hessen", die ebenfalls weiterführende und aktuelle Informationen über Hessen für internationale Fachkräfte bereithält und somit einen unverzichtbaren Integrationsbeitrag leistet. Hierzu zählt auch das sich gerade im Aufbau befindende Zentrum für internationale Pflege- und Gesundheitskräfte (ZIP). Die Aktivitäten Hessens sind somit vielfältig und strukturiert. Ziel der Landesregierung ist es, internationalen Fachkräften Hessen als eine lebens- und lebenswerte Region mitten in Deutschland vorzustellen, geprägt von einer starken Wirtschaft und sehr guten Arbeitsbedingungen.

Frage 5. Wie viele Verfahren zur Anerkennung der Ausbildung in Pflegeberufen wurden in Hessen seit 2014 mit welchem Ergebnis durchgeführt?

Laut Auskunft des Regierungspräsidiums Darmstadt vom 31. Januar 2018 wurden folgende Entscheidungen im Pflegebereich getroffen:

Entscheidungen im Pflegebereich KP und AP				
		2014	2015	2016
EU	Direkte Anerkennung	423	365	272
	Anerkennung nach Anpassungsmaßnahme	13	14	24
	Ablehnung	16	23	41
Nicht EU	Direkte Anerkennung	84	77	184
	Anerkennung nach Anpassungsmaßnahme	321	333	415
	Ablehnung	4	3	1
Gesamt	Direkte Anerkennung	507	442	456
	Anerkennung nach Anpassungsmaßnahme	334	347	439
	Ablehnung	20	26	42

Frage 6. Welche konkreten Pläne hat die Landesregierung um die Attraktivität Hessens als Arbeits- und Lebensort für die angeworbenen Arbeitskräfte zu stärken?

Frage 7. Inwiefern finden die von der AG 3 der Integrationskonferenz festgehaltenen Empfehlungsmaßnahmen zum Thema Pflege Beachtung?

Die Fragen 6 und 7 werden wie folgt gemeinsam beantwortet:

Die Empfehlungen der AG 3 der Integrationskonferenz zum Thema Pflege sind durch die Beteiligung des Fachreferates der Integrationsabteilung bei der Konzeptionierung des ZIP Hessen eingeflossen. So wird ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet, bestehende Willkommensstrukturen und die Willkommenskultur in Hessen zu stärken. Ziele sind u.a. mehr Transparenz, Information und Prozesskenntnis für Arbeitgeber, Pflegefachkräfte und Organisationen sowie die Optimierung des Anwerbeprozesses und die Unterstützung der nachhaltigen Integration von internationalen Pflegefachkräften in hessische Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen. Das ZIP Hessen wirbt dabei selbst nicht an, sondern unterstützt Arbeitgeber und internationale Fachkräfte durch Information, Orientierung, Beratung, Vernetzung und Kontaktvermittlung. Es berät und unterstützt das Zusammenfinden deutscher Arbeitgeber im Gesundheitswesen und internationaler Pflegefachkräfte im Sinne eines Reißverschlusses mit dem Ziel einer möglichst langfristigen Bindung durch erfolgreiche Integration. Ein Beirat soll u.a. darauf achten, dass diese inhaltlichen Eckpunkte vom ZIP Hessen umgesetzt werden.

Frage 8. Welche Qualifizierungen für Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteiger, Migrantinnen/Migranten und für Flüchtlinge, die auf den Pflegeberuf vorbereiten, werden in Hessen durchgeführt?

In der arbeitsmarktnahen Berufsorientierung spielen die Pflegeberufe durchweg eine herausragende Rolle.

Zu den in den Regelinstrumenten vorhandenen Qualifizierungen, die auf pflegerische Aufgaben/Aufgaben im Pflegeumfeld vorbereiten, gehören:

- Einstiegsqualifizierungen,
- Maßnahmen bei Trägern nach § 45 SGB III mit Berufsfeld Hauswirtschaft/Pflege,
- Schwestern-/Pflegediensthelfer/in,
- Weiterbildungen nach § 53c SGB XI (ehemals § 87b) zum Alltagsbegleiter/Betreuungskraft,
- FbW-Maßnahmen nach §§ 81 ff. SGB III, die auf eine Ausbildung in der Altenpflegehilfe oder eine Vollausbildung in der Alten- sowie Gesundheits- und Krankenpflege zielen und die z.T. haushaltsnahe Dienstleistungen und grundpflegerische Aufgaben kombinieren.

Berufsfeldspezifische Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen sind nicht erforderlich. Innerhalb der speziellen Wiedereinsteigerinnenmaßnahmen ist das Berufsfeld Pflege Thema und bei entsprechender Neigung und Eignung im Rahmen des Betriebspraktikums vertiefbar.

Konkrete Weiterbildungen werden von unterschiedlichen Bildungsträgern angeboten. Recherchemöglichkeiten bestehen über die Seiten des Vereins Weiterbildung Hessen e.V. <https://weiterbildunghessen.de/projekte/hessische-weiterbildungsdatenbank/> sowie die Kursdatenbank der Bundesagentur für Arbeit <https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>.

Für die Regionen Süd- und Mittelhessen greift das Projekt "First Step" des BMAS den hessenweiten Bedarf an Pflegekräften auf. Es zielt darauf ab, bereits länger in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten mit hoher Bleibeperspektive einen Weg in Beschäftigungsverhältnisse im Pflegebereich zu ebnet. Das Vorhaben dient als Einstieg in eine Qualifizierungs- und Berufslaufbahn im Pflegebereich und vermittelt die Qualifikation als "zusätzliche Betreuungskraft in stationären Pflegeeinrichtungen" nach § 53 c SGB XI. Es soll sowohl auf Anschlussmaßnahmen (beispielsweise Ausbildung in der Kranken- bzw. Altenpflege) als auch auf Beschäftigungsverhältnisse vorbereiten. Dabei werden gleichermaßen die Krankenpflege und die Altenpflege in den Blick genommen <https://www.hessen.netzwerk-iq.de/angebote/angebote-fuer-personen-ohne-formale-berufsqualifikation/first-step-alten-und-krankenpflege.html>.

Ab März 2018 starten die Zulassungsverfahren des BAMF im Bereich berufsbezogener Sprachförderung nach § 45a AufenthG für die Spezialkurse "Nicht akademische Gesundheitsberufe". Hier bietet sich die Möglichkeit, sprachliche Förderung mit praktischen Anteilen in Pflegeeinrichtungen zu verknüpfen.

Über eine Abfrage bei den kommunalen Jobcentern in Hessen werden weitere Qualifizierungswege deutlich. Eine Förderung über das Ausbildungs- und Qualifizierungs-Budget (HMSI) steht allen Gebietskörperschaften offen, also auch den Kommunen mit Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft mit der Agentur für Arbeit.

In Wiesbaden gibt es im Rahmen des Bundesprojektes "BIWAQ" (Bildung, Arbeit, Wirtschaft im Quartier) einen Vorbereitungskurs für die Aufnahme einer Ausbildung zur/zum Altenpflegehelfer/-helfer und eine kommunal finanzierte Maßnahme für Geflüchtete und Migranten im Rahmen des Freiwilligendienstes bei EVIM, Heranführung an Pflege, externer Hauptschulabschluss, bei Interesse Übergang in Altenpflegehilfeausbildung.

Das Projekt "WiP - Wege in die Pflegeausbildung. Berufsperspektiven für Menschen mit Migrationshintergrund" wird gefördert aus Mitteln des HMSI und des ESF sowie der Kommunalen Jobcenter von Stadt und Kreis Offenbach, <https://www.inbas.com/wip>.

Ein Beispiel für die Grundqualifizierung Pflege und Betreuung mit den Abschlüssen Schwesternhelfer/in/Pflegediensthelfer sowie Betreuungsassistent/in Alltagsbegleiter/in nach § 53c SGB XI (ehemals § 87b) gibt es in der Stadt Offenbach, <http://www.caritas-offenbach.de/carijob-gemeinnuetzige-gmbh/carijob-ggmbh/carijob-gemeinnuetzige-gmbh> (Pflegequalifizierung).

In Hersfeld-Rotenburg ist - wie auch in anderen Jobcentern - der Arbeitsbereich "Pflege" ein Bestandteil von mehreren Berufsbildern in der Maßnahme "Profiling / Herstellung der Praktikumsreife". Migrantinnen und Migranten, die das entsprechende Sprachniveau haben, können generell in die Kurse, die zusammen mit der Pflegeschule angeboten werden, einmünden.

In Groß-Gerau wird im Rahmen des Förderangebotes "IdeA - Impulse der Arbeitsmarktpolitik" (HMSI) ein Vorbereitungskurs Altenpflege/ Hauswirtschaft speziell für Frauen kofinanziert.

Darüber hinaus veranstaltet der Arbeitgeberservice einmal im Jahr eine Messe zum Thema Pflege und Gesundheit.

Der Landkreis Marburg-Biedenkopf plant eine Kooperation zwischen dem KreisJobCenter und der Agentur für Arbeit mit der Schwesternschaft des Deutschen Roten Kreuzes und der Elisabeth-von-Thüringen-Akademie, speziell Flüchtlinge für die Ausbildung und Arbeit in der Pflege zu gewinnen. Angedacht sind begleitete Weiterbildungen nach § 81 SGB III und Einstiegsqualifizierungen sowie Angebote aus dem Bereich Freiwilliges Soziales Jahr.

Das bbw Südhessen hat in enger Abstimmung mit den zuständigen politischen Stellen und Kammern ein Curriculum für eine verzahnte Ausbildung "Hauswirtschaft" und "Altenpflegehilfe" entwickelt. Ab August 2016 wird das Konzept in einem Modellprojekt erstmalig umgesetzt und langfristig als reguläres Ausbildungsangebot im bbw Südhessen implementiert. Unterstützt wird das Vorhaben von der JPMorgan Chase Foundation: <https://www.bbwsuedhessen.de/de/das-bbw/projekte-programme/modellprojekt-altenpflegehilfe.html>.

Die Initiative Qualifizierung Pflege im Lahn-Dill-Kreis ist in einer Anlage zu finden (s. Anlage 1). Der Vogelsbergkreis hat eine Broschüre zu Pflege-Ausbildungen aufgelegt: http://www.vogelsberg-familienfreundlich.de/fileadmin/user_upload/Pflegebroschuere/Brosch%C3%BCrePflegeAusbildungenWeb.pdf.

Der Main-Kinzig-Kreis unterstützt den Zugang zur Pflegebranche mit der Fachkräfte-Kampagne "Wir machen Helden": <http://www.heldenmachen.de>.

Der Landkreis Darmstadt-Dieburg nutzt die Landesförderung in "Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen (HMSI) zur Vorbereitung auf einen Pflegeberuf.

Im Landkreis Bergstraße wurden und werden Ausbildungen zu Altenpflegehelfern über das Arbeitsmarktbudget (HMSI) finanziert.

Frage 9. Welche Erkenntnisse besitzt die Landesregierung, dass in welchen Ländern wie viele Pflegekräfte über den Bedarf ausgebildet werden?

Auf der Basis wissenschaftlicher Untersuchungen wurde im Jahr 2006 die sog. WHO-Liste "Managing health workforce migration - The Global Code of Practice" erstellt: <http://www.who.int/hrh/migration/code/practice/en/>. Diese trifft eine Art "Negativauslese", d.h. sie listet 57 Staaten auf, die einen »kritischen Mangel« an Gesundheitsfachkräften aufweisen. Diese Länder bilden weniger aus als sie für den eigenen Bedarf benötigen. Im Rahmen ihres Fair Recruitment-Ansatzes verzichtet die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit grundsätzlich auf eine Anwerbung von Pflegefachkräften aus den dort genannten Staaten.

Im Übrigen klärt die ZAV bei eigenen Rekrutierungsaktivitäten im Ausland im Vorfeld, ob Vorbehalte gegenüber Rekrutierungsaktivitäten der ZAV bestehen - entweder über das EURES-NCO (National Coordination Office), das bei der ZAV angesiedelt ist, oder - bei außereuropäischen Staaten - im Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit mit der jeweiligen nationalen Arbeitsverwaltung oder dem zuständigen Ministerium. Dies gilt auch im Bereich der Gesundheitsberufe.

Sofern eine Rekrutierung im Ausland grundsätzlich möglich ist, werden jeweils länderspezifische Potenzialanalysen zum Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt für Pflegefachkräfte durchgeführt, die neben dem reinen Potenzial auch die Chancen auf eine Anerkennung in Deutschland beleuchten. Die Rekrutierung von Fachkräften im Pflegebereich kann dann entweder im Rahmen von Vermittlungsabsprachen (wie im Projekt "Triple Win") erfolgen oder im Rahmen der bilateralen Zusammenarbeit. Private Arbeitsvermittlungsdienste sind an den WHO-Kode nicht gebunden.

Wiesbaden, 9. März 2018

Stefan Grüttner

Anlage

Initiative Qualifizierung Pflege im Lahn-Dill-Kreis – **Potentiale für eine gute Zukunft erschließen**

Stand 27.12.2017

<p>Verschiedene Maßnahmen im Auftrag des KJ/C und der Agentur: Perf und Perfuf (BWHW), Einstiegsqualifizierung, sowie Sprachkurse im Auftrag BAMF</p>	<p>Berufsorientierung Pflege – DRK Dillenburg – Beratung und Praktika, Frau Garotti – laufend seit 2016</p>	<p>Qualifizierung Betreuungskräfte nach § 87 b SGB XI, bzw. § 45 SGB XI – Königsberger Diakonie – siehe auch Ausbildung</p>	<p>Qualifizierung mit Hauptschulabschluss, IB, Start: Frau</p>	<p>Berufsorientierung und Hinführung zur Ausbildung Pflege, Zertifizierte Maßnahme (FBW) des Sprachportal Wetzlar in- Koordination mit der Königsberger Diakonie Start: Ansprechpartner Celindas für gute AbsolventInnen der B Kurse Integrationskurse und b erufsbezogene Deutschkurse (BAMF)</p>	<p>Job Aktiv und Aktivierungszentrum im Auftrag des KJ/C durch die GWAB, Frau Hans in Dillenburg und Wetzlar</p>	<p>Chance Arbeitsmarkt – Berufsorientierung für Flüchtlinge, GWAB, Herr Karsten Beer, laufend seit 2015</p>	<p>Intensivklassen an beruflichen Schulen: InteA – Integration durch Anschluss und Abschluss berufliche Schulen Dillenburg, Wetzlar und Geschwister-Scholl-Schule Wetzlar, seit 2015 lfd.</p>	<p>First Step zur Berufsorientierung Pflege für Migranten des BWHW, Wetzlar Start Frau Scheuermann</p>	<p>Berufsorientierung Hauswirtschaft und Pflege Dalheim der Diakonie Lahn-Dill in Dalheim Start 23. Oktober 2017 – Frau Westen</p>	<p>Berufsorientierung in der Schule und Berufsberatung, Ausbildungsstellenvermittlung der Agentur für Arbeit und Kommunalen Jobcenter Lahn-Dill laufend</p>	<p>Orientierung und Vorbereitung</p>
---	---	---	--	--	--	---	---	--	--	---	---

Der Übergang aus den Orientierungs- oder Vorbereitungsangeboten soll durch die Partner aktiv begleitet und durch Praktika praktisch genutzt werden. Ziel ist es keine geeignete Person für die Qualifizierung und das Berufsfeld zu verlieren. (auch nach § 45 SGB III)

„Integrierte Bildungsmaßnahme (BzB) – Altenpflegehelfer/Altenpflegehelferin“ für ehemalige InteA SchülerInnen (MigrantenInnen mit und ohne Fluchterfahrung) – Königsberger Diakonie & Käthe Kollwitz Schule Wetzlar ab Sommer 2018

Qualifizierung Betreuungskräfte (Dauer: 3 Monate Beginn: auf Anfrage)
 Eigener Arbeitsmarkt gegeben, nicht nur Vorbereitung für die Ausbildung Träger:
 Königsberger Diakonie

Ausbildung Altenpflegehelferinnen/Altenpflegehelfer (Dauer: VZ 1 Jahr / TZ 2 Jahre)

Beginn: 1.3.18 an beiden Schulen VZ, Altenpflegeschule LDK zum 1.9.18 TZ – in Planung Träger:
Königsberger Diakonie und Altenpflegeschule LDK

Ausbildung Altenpflegerin/Altenpfleger (Dauer 3 Jahre)

Beginn: 01.09.18 Altenpflegeschule LDK / 1.10 Königsberger Diakonie - Ausbildungsvertrag muss mit einem Betrieb abgeschlossen werden
Verkürzte 2jährige Ausbildung Altenpflegeschule LDK 15. 10.2018

Hinweis zur „Nachqualifizierung“ von Berufstätigen: Programm WeGebAU der Agentur für Arbeit für Geringqualifizierte und Beschäftigte in Klein- und Mittelunternehmen (KMU) nach § 81 Abs. 2 oder § 82 Satz 1 oder 2; § 131a Abs. 1 SGB III