

## **KLEINE ANFRAGE**

**des Abgeordneten Thomas de Jesus Fernandes, Fraktion der AfD**

**Umsetzungsstand und Wirksamkeit der pflegepolitischen Zusagen des Koalitionsvertrages von SPD und DIE LINKE in der 8. Legislaturperiode**

**und**

## **ANTWORT**

**der Landesregierung**

Im Koalitionsvertrag für die 8. Legislaturperiode zwischen SPD und DIE LINKE kündigen die Koalitionspartner an, Maßnahmen zu ergreifen, um Anreize zur Gewinnung und Bindung von Pflegefachkräften zu schaffen. Darüber hinaus wird ausdrücklich erklärt, ausgebildete Pflegefachkräfte, die dem Beruf den Rücken gekehrt haben, gezielt zurückgewinnen zu wollen. Angesichts des seit Jahren bekannten und sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels in der Pflege kommt diesen Zusagen eine besondere politische und praktische Bedeutung zu. Umso mehr stellt sich die Frage, ob die im Koalitionsvertrag formulierten Zielsetzungen über programmatische Ankündigungen hinaus tatsächlich in wirksames Regierungshandeln überführt wurden.

1. Welche konkreten Maßnahmen hat die Landesregierung seit Beginn der 8. Legislaturperiode ergriffen, um Anreize zur Gewinnung neuer Pflegefachkräfte zu schaffen (bitte nach Jahren, Maßnahmenart, Beginn, Zielgruppe und federführendem Ressort aufschlüsseln)?

Das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern hat im Jahr 2024 unter Beteiligung der Ressorts der Landesregierung und eines externen Beirates die „Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern“ veröffentlicht. Die Strategie und deren Maßnahmen sind branchenoffen und nicht auf einen bestimmten Wirtschaftszweig ausgerichtet. Im externen Beirat war auch die LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege vertreten.

Speziell im Hinblick auf „Pflegefachkräfte“ ist festzuhalten, dass die Landesregierung hierunter Personen mit einer abgeschlossenen dreijährigen Pflegeausbildung (z. B. nach Pflegeberufgesetz) versteht.

Mit dem Start der generalistischen Pflegeausbildung im Jahr 2020 wurde die Ausbildung zur Pflegefachperson moderner und attraktiver. Die generalistische Ausbildung befähigt dazu, Menschen aller Altersgruppen in allen Versorgungsbereichen zu pflegen. Auch der Wegfall des Schulgeldes sowie die Zahlung einer Ausbildungsvergütung tragen seither maßgeblich zur Attraktivitätssteigerung der Ausbildung bei. Die neue Ausbildung wurde erfolgreich in Mecklenburg-Vorpommern umgesetzt. Mittlerweile wird sie von 30 Schulen im Land angeboten. Die Ausbildungszahlen befinden sich durchgehend auf einem hohen Niveau.

Im Hinblick auf die Berufsanerkennung, welche zur Gewinnung von Pflegefachkräften beiträgt, ist es gelungen, das Angebot von Kenntnisprüfungen in der Pflege auszubauen. Mittels einer Kenntnisprüfung kann die anerkennungssuchende Person aus dem Ausland nachweisen, dass sie über die Kompetenzen verfügt, die zur Ausübung des Berufs der Pflegefachfrau oder des Pflegefachmanns in Deutschland erforderlich sind. Die Kenntnisprüfung wird nunmehr von zehn Schulen im Land angeboten.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass seitens des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Sport Mecklenburg-Vorpommern die Förderrichtlinie Schulgeldfreiheit aufgelegt wurde, welche seit dem 1. Januar 2024 die Schulgeldfreiheit u. a. im Bildungsgang Kranken- und Altenpflegehilfe ermöglicht. Ziel ist die finanzielle Entlastung der Auszubildenden, eine damit verbundene Attraktivitätssteigerung der Ausbildung und schlussendlich die Gewinnung von Pflegefachassistenzkräften.

Des Weiteren stellte die Berufsschule Greifswald gGmbH im Rahmen der Richtlinie zur Förderung von Strukturentwicklungsmaßnahmen einen Antrag auf Förderung ihres Projektes mit dem Titel „AEG – AzubiakquisE in der Gesundheits- und Pflegebranche in Vorpommern“. Die Laufzeit des Projektes begann am 1. Januar 2023 und endete am 31. Dezember 2023. Im Rahmen des Projektes unterstützte der Träger bis zu 20 Pflegeeinrichtungen durch Beratung bei der Besetzung der offenen Lehrstellen für Pflegefachkräfte. Die Federführung dieser Richtlinie liegt beim Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern.

2. In welchem Umfang handelt es sich bei den von der Landesregierung benannten Maßnahmen um Neuentwicklungen und in welchem Umfang um die Fortführung oder Umbenennung bestehender Instrumente (bitte nach Jahren, Maßnahmenart, Beginn, Zielgruppe und federführendem Ressort aufschlüsseln)?

<b>Jahr</b>	<b>Maßnahmenart</b>	<b>Zielgruppe</b>	<b>federführendes Ressort</b>
<b>Fortführung</b>			
2020	Umsetzung der generationalistischen Pflegeausbildung in M-V inklusive Einrichtung und Bewirtschaftung des Pflegeausbildungsfonds	an einer Ausbildung in der Pflege interessierte Personen	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport
2020	Ausbau Angebot Kenntnisprüfung nach Pflegeberufegesetz	anererkennungssuchende Pflegefachkräfte aus dem Ausland	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport
<b>Neuentwicklung</b>			
2024	Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern		Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit
2024	Einführung Schulgeldfreiheit	Auszubildende ausgewählter Gesundheitsfachberufe an Ersatzschulen in freier Trägerschaft in M-V	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport

In Mecklenburg-Vorpommern erfolgt bereits seit Beginn der Förderperiode 2000 bis 2006 eine Regionalisierung der maßgeblich aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gestützten Arbeitsförderung des Landes. Diese Regionalisierung wird auf Beschluss der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern in der Förderperiode 2021 bis 2027 fortgesetzt. Vier partnerschaftlich zusammengesetzte Regionalbeiräte in den Teilregionen Westmecklenburg, Region Rostock, Mecklenburgische Seenplatte und Vorpommern gestalten wesentliche Teile der Arbeitsmarktförderung des Landes Mecklenburg-Vorpommern mit. Auf der Grundlage regionaler Handlungskonzepte und konkreter Auswahlkriterien entscheiden die Regionalbeiräte darüber, welche Projekte die höchsten Effekte für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderung sowie die Regional-, Struktur- und Wirtschaftsentwicklung erwarten lassen und deshalb finanziell gefördert werden. Ein positives Votum des zuständigen Regionalbeirates ist für die Förderung von Strukturentwicklungsmaßnahmen eine zwingende Zuwendungsvoraussetzung. Die Federführung liegt beim Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern.

Seitens des Ministeriums für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern wird auch in der aktuellen Legislatur weiterhin gewährleistet, dass die neun öffentlichen beruflichen Pflegeschulen bedarfsgerecht Lehrpersonal vorhalten, um den Bedürfnissen der Kooperationspartner (u. a. Krankenhäuser und Kliniken) hinsichtlich ihrer Ausbildungsbedarfe wie bisher gerecht zu werden.

Weiterhin setzt sich das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung im Kontext der fondsbasierten Finanzierung der Pflegeausbildung regelmäßig für eine auskömmliche Finanzierung der Pflegeschulen in Mecklenburg-Vorpommern ein. Unter Beteiligung des Ministeriums für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern wurde ermöglicht, dass an der Beruflichen Schule der Universitätsmedizin Greifswald seit dem Schuljahr 2025/2026 Pflegefachkräfte auch in Teilzeit ausgebildet werden können.

3. Welche quantifizierbaren Zielgrößen (z. B. zusätzliche Pflegefachkräfte, Rückkehrquoten, Verweildauer im Beruf) hat sich die Landesregierung im Zusammenhang mit den Koalitionszielen gesetzt?
  - a) Wann wurden diese Zielgrößen festgelegt?
  - b) Warum wurden diese ggf. nicht bereits zu Beginn der Legislaturperiode festgelegt?

Die Fragen 3, a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Die Landesregierung hat keine quantifizierbaren Zielgrößen festgelegt.

4. Welche Maßnahmen zur Bindung bereits tätiger Pflegefachkräfte wurden umgesetzt oder befinden sich in Umsetzung, insbesondere im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Vergütung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Fort- und Weiterbildungsangebote (bitte nach Jahren, Maßnahmenart, Beginn, Zielgruppe und federführendem Ressort aufschlüsseln)?

Grundsätzlich obliegt die Bindung des bereits tätigen Personals dem jeweiligen Arbeitgeber. Diese schaffen eine Unternehmenskultur und Anreize, um ihr Personal zu halten. Darüber hinaus wurden durch die Landesregierung folgende Maßnahmen initiiert:

Der Landespflegeausschuss Mecklenburg-Vorpommern, unter Führung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Sport Mecklenburg-Vorpommern, hat im April 2024 die Empfehlung für einen „Pakt für Pflege“ Mecklenburg-Vorpommern abgegeben. Ziel der hierunter gegründeten Arbeitsgruppen ist, die pflegerische Versorgung im Land auch in Zukunft sicherzustellen.

In der Arbeitsgruppe „Pflegepersonalsicherung“ werden drei strategische Handlungsfelder bearbeitet: Personal gewinnen, Personal orientieren und ausbilden sowie Personal binden. Zu allen drei Handlungsfeldern erstellt die Arbeitsgruppe derzeit konkrete Handlungsempfehlungen.

Parallel dazu setzte die Arbeitsgruppe kurzfristige Maßnahmen um:

<b>Jahr</b>	<b>Maßnahmenart</b>	<b>Beginn</b>	<b>Zielgruppe</b>	<b>federführendes Ressort</b>
2024	Veranstaltungsreihe „Internationale Talente für die Pflege in M-V gewinnen“	September	Arbeitgeber und Netzwerkpartner	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport
2024	Landespflegekongress im Rahmen der öffentlichen Pflegemesse	September	alle in der Pflege tätigen Personen sowie interessierte Bürgerinnen und Bürger	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Pflegekräfte gewinnen und gesund halten“ mit Vorträgen u. a. zu „Gesundheitsrisiko Personalmangel – Wie betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützen kann“ und „BGM in Pflegeeinrichtungen/Krankenhäuser“</li> <li>- „Internationale Fachkräfte für die Pflege finden und binden“ mit Vorträgen u. a. „Einführung in die Prozesse der internationalen Rekrutierung“ sowie dem Anwerbungsprogramm „Triple Win“ der Bundesagentur für Arbeit</li> </ul>			
2025	Best-Practice Day „Vorstellung von innovativen Praxisprojekten zur Sicherung und Bindung von Arbeitskräften in der Pflege in M-V“	Januar	Auszubildende ausgewählter Gesundheitsfachberufe an Ersatzschulen in freier Trägerschaft in M-V	Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Pflege kann was – wenn Generation Z/Alpha einen Wohnbereich leitet“</li> <li>- „Gemeinsam on Tour – Umsetzung von PeBeM“</li> <li>- „Springerpool – so flexibel wie Du es brauchst“</li> </ul>			

Ein Begleitausschuss des „Pakts für Pflege“ Mecklenburg-Vorpommern führt die Ergebnisse der Arbeitsgruppen zusammen und identifiziert Schnittstellen für gemeinsames, koordiniertes Handeln. Der Begleitausschuss berichtet fortlaufend hierüber in den regelhaften Sitzungen des Landespflegeausschusses Mecklenburg-Vorpommern.

Neben den landesgesetzlichen Initiativen trägt vor allem die seit dem Jahr 2022 bundesgesetzlich verankerte Tariflohnbindung dazu bei, Personen für den Pflegeberuf zu gewinnen und zu halten. Arbeitgeber in Pflegeeinrichtungen sind hierdurch an tarifliche Vereinbarungen gebunden. Die Tariflohnbindung soll dazu beitragen, die Personalausstattung zu stabilisieren und die Attraktivität des Pflegeberufs zu erhöhen. Hierfür hatte sich auch die Landesregierung eingesetzt.

5. Welche Programme, Projekte oder Initiativen existieren konkret, um ausgebildete Pflegefachkräfte, die den Beruf verlassen haben, für eine Rückkehr in die Pflege zu gewinnen (bitte nach Jahren, Maßnahmenart, Beginn, Zielgruppe und federführendem Ressort aufschlüsseln)?

Die Arbeitsgruppe „Pflegepersonalsicherung“ des Pakts für Pflege Mecklenburg-Vorpommern bearbeitet in ihren strategischen Handlungsfeldern auch das Thema Rückgewinnung von Pflegefachkräften. Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen.

6. Wie viele ehemals ausgebildete Pflegefachkräfte konnten seit Beginn der 8. Legislaturperiode nachweislich für eine Rückkehr in den Pflegeberuf gewonnen werden (bitte nach Jahren aufschlüsseln)?

Der Landesregierung liegen hierzu keine Daten vor.

7. Über welche Datenquellen und Erhebungsinstrumente verfügt die Landesregierung, um den Erfolg der im Koalitionsvertrag angekündigten Maßnahmen zur Gewinnung, Bindung und Rückgewinnung von Pflegefachkräften zu evaluieren?

Die Landesregierung hat keine quantifizierbaren Zielgrößen festgelegt. Im Rahmen von Sonderabfragungen bei der Bundesagentur für Arbeit lässt sich im Hinblick auf die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen für Pflegefachpersonen jedoch eine Steigerung um knapp 3.000 Personen und somit von gut 12 Prozent in den Jahren von 2014 bis 2024 ermitteln.

8. Welche messbaren Zielgrößen (z. B. Anzahl neu gewonnener Pflegekräfte, Rückkehrquoten, Verweildauer im Beruf) hat sich die Landesregierung im Rahmen der Umsetzung des Koalitionsvertrages gesetzt?

Auf die Antwort zu Frage 3 wird verwiesen.

9. Welche finanziellen Mittel wurden seit Beginn der 8. Legislaturperiode für Maßnahmen zur Gewinnung, Bindung und Rückgewinnung von Pflegefachkräften bereitgestellt (bitte nach Haushaltsjahren und Titeln aufschlüsseln)?

Das Land Mecklenburg-Vorpommern hat für die Förderung der Schulgeldfreiheit in ausgewählten Gesundheitsfachberufen insgesamt folgende Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt:

<b>Jahr</b>	<b>Titel</b>	<b>bereitgestellte Landesmittel (in Euro)</b>
2024	1013 681.02	3.000.000,00
2025	1013 681.02	3.000.000,00
2026	1013 681.02	3.200.000,00

Der Anteil des Landes Mecklenburg-Vorpommern am Pflegeausbildungsfonds stellt sich seit Beginn der 8. Legislaturperiode wie folgt dar:

<b>Jahr</b>	<b>Titel</b>	<b>Anteil Land (in Euro)</b>
2021	0605 634.01	7.606.154,07
2022	0605 634.01	9.408.167,32
2023	0605 634.01	12.280.202,48
2024	0605 634.01	12.468.549,45
2025	0605 634.01	12.610.014,69
2026	0605 634.01	12.441.840,05

10. Wie bewertet die Landesregierung vor dem Hintergrund der bisherigen Entwicklung die Wirksamkeit der im Koalitionsvertrag formulierten Zielsetzungen?  
Welchen weiteren Handlungsbedarf sieht sie für die verbleibende Legislaturperiode?

Die Steigerung der Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten für Pflegefachpersonen ist ein wesentlicher Erfolg, der durch die vielschichtigen Bemühungen im Vorfeld der Ausbildung, bei der Ausbildung, durch die Schulgeldfreiheit, durch die Tarifentlohnung, die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, der Fachkräftestrategie und vieler weiterer einzelner Maßnahmen gelungen ist. Angesichts des demografischen Wandels und des damit einhergehenden erhöhten Bedarfs an Pflegefachpersonen wird die Landesregierung auch weiterhin intensiv das Thema Gewinnung von Pflegekräften begleiten.