

KLEINE ANFRAGE

des Abgeordneten Michael Meister, Fraktion der AfD

Anwerbung von Pflegekräften

und

ANTWORT

der Landesregierung

1. Was hat die Landesregierung konkret unternommen, um einem Pflege-
notstand in Mecklenburg-Vorpommern entgegenzuwirken?

Eine gute und bedarfsgerechte Pflege sicherzustellen, ist eine Aufgabe, der sich die Landesregierung seit vielen Jahren widmet. Weil das System der sozialen Pflegeversicherung bundesgesetzlich verankert ist, hat die Landesregierung wiederholt Initiativen auf Bundesebene ergriffen, um Verbesserungsprozesse anzustoßen.

Bereits bei der 95. Arbeits- und Sozialministerkonferenz im Jahr 2018 unterstützte die Landesregierung den Vorschlag Baden-Württembergs, das Fachkräftepotenzial für Pflegekräfte aus dem Ausland besser zu nutzen. Dabei ging es insbesondere um die Unterstützung der Pflegeeinrichtungen bei der Anwerbung ausländischer Pflegekräfte und bei der Durchführung des Anerkennungsverfahrens der im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen. Die Landesregierung setzte und setzt sich für die Entwicklung einer umfassenden, hinreichend konkreten und zugleich verständlichen Handlungsempfehlung ein, mit welcher sich die Anwerbung der Pflegekräfte aus dem Ausland für die Pflegeeinrichtungen nachhaltiger und einfacher gestalten lassen würde.

Die Landesregierung hatte im Folgenden im Oktober 2019 im Rahmen der 96. Arbeits- und Sozialministerkonferenz eigene Initiativen eingebracht, unter anderem zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Digitalisierung in der Pflege.

Zudem hat sich die Landesregierung an der im Juli 2018 vom Bund initiierten Konzentrierten Aktion Pflege beteiligt und diese auf Landesebene implementiert. Zusammen mit Pflegeberufs- und Pflegeberufsausbildungsverbänden, Verbänden der Pflegeeinrichtungen, Pflege- und Krankenkassen, Betroffenenverbänden, den Vertretungen der kommunalen Spitzenverbände sowie den Sozialpartnern wurden Maßnahmen vereinbart und diese werden seitdem umgesetzt. Zu den Maßnahmen zählen unter anderem die Umsetzung der neuen Pflegeausbildung, die Schaffung von Lernortkooperationen und Ausbildungsverbänden, die Steigerung der Löhne in der Pflege, die Umsetzung des bundeseinheitlichen Personalbemessungsverfahrens, Wertschätzung und Anerkennung. Steuerungsgremium für diesen Prozess ist der Landespflegeausschuss.

Eine der größten Herausforderungen war und ist dabei die Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufes und des Interesses am Pflegeberuf. Hierzu hat die Landesregierung mit dem Altenpflegepreis und dem Landespflegekongress Kommunikationsplattformen entwickelt, die dem Austausch über beste Beispiele ebenso dienen wie der Information einer breiten Öffentlichkeit über die deutlichen Verbesserungen, welche die Pflege erfahren hat. Hierzu zählen die deutliche Verbesserung der Bezahlung von Pflegekräften, die Erhöhung des Personalschlüssels in der vollstationären Pflege oder die Verbesserung der Ausbildungssituation.

2. Wie viele Arbeitnehmer des deutschen Arbeitsmarktes konnten nach Kenntnis der Landesregierung in der letzten Legislaturperiode durch Ausbildung, Umschulung, Fortbildung oder Anwerbung für die Pflegebranche in Mecklenburg-Vorpommern gewonnen werden?
 - a) Welche Unternehmen waren daran beteiligt?
 - b) Welche finanziellen Mittel wurden hierfür durch das Land Mecklenburg-Vorpommern zur Verfügung gestellt?

Die Fragen 2, a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungen im Bereich Pflege in der letzten Legislaturperiode ist der beigefügten Tabelle zu entnehmen. Die Angaben in der Tabelle schließen Umschulungen mit ein.

Wie viele von diesen Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung auch eine Tätigkeit in Mecklenburg-Vorpommern aufgenommen haben, wird statistisch nicht erfasst.

<u>abgeschlossene Ausbildungen/Absolventen</u>	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Beruf						
Kranken- und Altenpflegehilfe	226	237	191	196	191	209
Gesundheits- und Krankenpflege	377	334	299	331	367	358
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	29	25	37	21	32	54
Altenpflege	520	389	391	401	392	369

Es liegen keine Angaben zu den beteiligten Unternehmen vor.

Aus dem Pflege-Ausbildungsfonds wurden folgende Landesanteile finanziert:

Anteil 2020 mit 1 959 234,61 Euro

Anteil 2021 mit 5 646 919,46 Euro

Anteil 2022 mit 9 408 167,32 Euro.

Die Anzahl der abgeschlossenen staatlichen Weiterbildungen im Bereich Pflege in der letzten Legislaturperiode ist der beigefügten Tabelle zu entnehmen. Es liegen keine Angaben zu den beteiligten Unternehmen vor.

abgeschlossene Weiterbildungen					
Weiterbildung	2016	2017	2018	2019	2021
Weiterbildung in der psychiatrischen Pflege	0	17	0	15	26
Weiterbildung in der Intensivpflege und Anästhesie	30	0	41	37	51
Weiterbildung in der Sozialpsychiatrie	0	17	17	15	0

Die Landesregierung hat sich zudem an die Bundesagentur für Arbeit gewandt und um Übermittlung von Daten gebeten. Folgende Ausführungen wurden übermittelt:

 Bundesagentur für Arbeit Statistik				Beschäftigungs- statistik
Begonnene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse (am Arbeitsort) nach der Klassifikation der Berufe 2010				
Als begonnene Beschäftigungsverhältnisse im Sinne der Beschäftigungsstatistik zählen alle Anmeldungen zu einem Beschäftigungsverhältnis innerhalb eines Zeitraums. Mehrfach- erfassungen von Beschäftigten sind möglich.				
	Quartale	Insgesamt	darunter:	
			813 Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	821 Altenpflege
		1	2	3
Begonnene sozialver- sicherungspf- lichtige Beschäfti- gungsver- hältnisse (ohne Aus- zubildende)	1. Quartal 2018	46 562	1 119	1 104
	2. Quartal 2018	46 671	1 034	918
	3. Quartal 2018	45 736	1 669	1 177
	4. Quartal 2018	30 922	1 154	1 011
	1. Quartal 2019	45 879	1 205	1 073
	2. Quartal 2019	47 726	1 027	1 023
	3. Quartal 2019	45 999	1 757	1 294
	4. Quartal 2019	32 008	1 235	1 047
	1. Quartal 2020	44 852	1 366	1 230
	2. Quartal 2020	33 167	1 021	868
	3. Quartal 2020	44 202	1 821	1 188
	4. Quartal 2020	29 824	1 137	1 031
1. Quartal 2021	36 602	1 442	1 120	

	2. Quartal 2021	41 625	1 145	1 011
	3. Quartal 2021	48 365	1 947	1 343
Begonnene sozialversicherungs-pflichtige Ausbildungsverhältnisse	1. Quartal 2018	758	14	23
	2. Quartal 2018	344	12	11
	3. Quartal 2018	9 179	877	336
	4. Quartal 2018	923	34	20
	1. Quartal 2019	722	12	24
	2. Quartal 2019	420	56	7
	3. Quartal 2019	9 346	1 007	394
	4. Quartal 2019	899	11	20
	1. Quartal 2020	664	13	29
	2. Quartal 2020	339	52	25
	3. Quartal 2020	8 955	1 070	364
	4. Quartal 2020	1 049	67	19
	1. Quartal 2021	720	127	35
	2. Quartal 2021	369	52	24
	3. Quartal 2021	9 644	1 104	349

3. Wie viele ausgebildete Pflegekräfte des europäischen (Schengenraum)-Arbeitsmarktes konnten nach Kenntnis der Landesregierung in der letzten Legislaturperiode für Mecklenburg-Vorpommern angeworben werden?
- Welche Unternehmen waren daran beteiligt?
 - Welche finanziellen Mittel wurden hierfür durch das Land Mecklenburg-Vorpommern zur Verfügung gestellt?

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

Zur Beantwortung der Fragen 3, a) und b) liegen der Landesregierung keine entsprechenden Angaben vor.

4. Wie viele ausgebildete Pflegekräfte konnten in der letzten Legislaturperiode für Mecklenburg-Vorpommern weltweit (ausgenommen des Schengenraumes) angeworben werden (bitte konkret nach Ländern aufschlüsseln)?
- a) Welche Unternehmen waren daran beteiligt?
- b) Welche finanziellen Mittel wurden hierfür durch das Land Mecklenburg-Vorpommern zur Verfügung gestellt?

Die Fragen 4, a) und b) werden zusammenhängend beantwortet.

Die Landesregierung erhebt keine derartigen Angaben. Zur Beantwortung hat sich die Landesregierung daher an die Bundesagentur für Arbeit gewandt.

Das Projekt „Triple Win“ in Kooperation der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit ist ein Projekt zur nachhaltigen Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland. Es erfolgt eine gezielte Anwerbung von Fachkräften aus Bosnien-Herzegowina, den Philippinen und Tunesien. Es wird nicht gezielt für Mecklenburg-Vorpommern geworben, sondern für Deutschland und zwar für Kliniken und Senioreneinrichtungen.

Über das Projekt „Triple Win“ sind in Mecklenburg-Vorpommern nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit bislang folgende Einstellungen von Fachkräften erfolgt:

Jahr	Staatsangehörigkeit	Anzahl	Einrichtung
2016	Serbien	2 Fachkräfte	Uniklinik
2017	Serbien und Bosnien-Herzegowina	5 Fachkräfte	Keine Angaben

In Ergänzung zum Angebot von „Triple Win“ hat die ZAV auf den dringenden Bedarf deutscher Kliniken und Pflegeeinrichtungen reagiert und das Projekt „Pflegekräfte für Deutschland“, ein integratives Projekt mit Partnerländern in Lateinamerika, konzipiert. Aktuelle Partnerländer sind Brasilien und Mexiko.

Über dieses Projekt sind in Mecklenburg-Vorpommern nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit bislang folgende Einstellungen erfolgt. Angaben zu den Einrichtungen und zur Finanzierung liegen nicht vor.

Zeitpunkt Einreise	Staatsangehörigkeit	Anzahl
August 2019	Brasilien	13 Fachkräfte
Februar 2020	Mexiko	20 Fachkräfte
September 2020	Brasilien	20 Fachkräfte
Oktober/Dezember 2020	Brasilien	13 Fachkräfte

5. Wurden durch Mittel des Landes Mecklenburg-Vorpommern oder des Bundes Destinationen zur Anwerbung von Pflegepersonal aus dem Ausland in anderen Ländern gegründet, aufgebaut, gefördert oder unterstützt?
- a) Um welche Unternehmen, NGOs bzw. andere Körperschaften handelt es sich konkret?
 - b) Welche finanziellen Mittel wurden hierfür zur Verfügung gestellt bzw. ausgegeben?

Die Fragen 5 und a) werden zusammenhängend beantwortet.

Zum Aufbau von Wirtschaftsbeziehungen, insbesondere zur Anwerbung von Fachkräften wurde im Jahr 2019 ein Kontaktbüro des Landes in Hanoi errichtet. Das Kontaktbüro ist Anlaufpunkt für Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern, die Fachkräfte aus dem vietnamesischen, laotischen und/oder kambodschanischen Markt suchen.

Zu b)

Die finanziellen Aufwendungen für den Betrieb des Büros beliefen sich auf 128 000 Euro pro Jahr und verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Haushaltsjahre:

2019:	83 000,00 Euro, real erhöht auf	98 935,62 Euro,
2020:	128 000,00 Euro, real vermindert auf	109 175,57 Euro,
2021:	128 000,00 Euro, real vermindert auf	107 679,98 Euro,

Die jährlichen Kosten setzen sich wie folgt zusammen:

Gehalt für den Leiter:	50 000 Euro,
Gehalt für Mitarbeiter:	20 000 Euro,
Miete (inkl. Betriebskosten):	22 000 Euro,
Reisekosten:	36 000 Euro,
Summe:	128 000 Euro.

Im Jahr 2019 fielen zusätzlich einmalige Beträge an:

Mietkaution:	5 100,00 Euro,
Maklerprovision:	1 628,72 Euro.