

## **Dem Fachkräftemangel im Gesundheitswesen entgegenwirken**

Im Koalitionsvertrag für die 20. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen Landtages (2022-2027) zwischen der CDU und Bündnis 90/Die Grünen ist zutreffend formuliert:

*„... gilt es kurzfristig, dem drängenden Problem des Fachkräftemangels entgegenzutreten. Dazu wollen wir schnellstmöglich einen „Pakt für die Gesundheits- und Pflegeberufe“ auf den Weg bringen, mit dem die Bedingungen im Bereich Ausbildung, Studium und die Kapazitäten weiter verbessert und an den Bedarf angepasst werden.“*

- )] Ein Fachkräftemangel wird in fast allen Bereichen festgestellt. Wenn im Gesundheitswesen die Fachkräfte fehlen, macht sich das unmittelbar in der Qualität der medizinischen Versorgung bemerkbar.
- )] Der demografische Wandel trifft die Gesundheitsbranche doppelt: Er bringt mit sich, dass wir immer mehr ältere, multimorbide und chronisch kranke Menschen haben, die einer intensiven medizinischen Versorgung bedürfen und gleichzeitig steigt das Durchschnittsalter der Behandelnden und Pflegenden.

*„Die geburtenstarken Jahrgänge gehen nach und nach in Rente. Deshalb ist notwendig, dass Deutschland alle inländischen Potenziale insbesondere durch Aus- und Weiterbildung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausschöpft. Zusätzlich benötigt Deutschland Fachkräfteeinwanderung in hohem Maße.“* schreibt das ifo-Institut aktuell.

Ziel dieses Positionspapiers ist nicht die wiederholte Situations- und Problembeschreibung, sondern vor allem die Benennung von konkreten Maßnahmen, wie der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen einschließlich des Gesundheitshandwerks und der mittelständischen Gesundheitswirtschaft durch landes- und bundespolitisches Handeln gelöst werden könnte.

## 1. Anreize zur Beschäftigung verstärken

Anreize für arbeitsfähige Sozialleistungs-Bezieher schaffen:

- ) Die Nicht-Anrechenbarkeit von Minijob-Einkünften auf Sozialleistungen ist grundsätzlich weiter zu verbessern.
- ) Für arbeitsfähige Sozialleistungsbezieher soll eine besondere Förderung, wie z. B. ein separat vergütetes und temporär nicht angerechnetes Praktikumsmodell, entwickelt werden, wenn damit eine Tätigkeit in der Daseinsfürsorge wie z. B. für Alten- und Kinderbetreuung, Flüchtlingsbetreuung, sowie in privaten oder öffentlichen Sozialeinrichtungen verbunden ist. Der Grundsatz, dass eine Vollzeitbeschäftigung keine Schlechterstellung gegenüber einer Aufstockung von Sozialleistungen bedeutet, ist dabei zu gewährleisten.

Die Einführung des sogenannten „Bürgergelds“ ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt das falsche Signal für den Arbeitsmarkt. Es müssen Anreize zur Leistungsbereitschaft geschaffen werden. „Bürgergeld“ ist begrifflich irreführend und wird die Zahl der Leistungsempfänger ansteigen lassen.

- ) Ob die versprochenen Sozialleistungen das Prinzip „fördern und fordern“ erfüllen, muss zeitnah evaluiert werden.
- ) Für die Betroffenen müssen stärkere Anreize geschaffen werden, so schnell wie möglich eine Beschäftigung aufzunehmen. Dabei müssen sie von den Jobcentern stärker unterstützt werden. Dazu sind auffordernde Botschaften klarer zu kommunizieren und Transferleistungen bei Maßnahmenverweigerung auf ein Minimum zu beschränken. „Zuviel sozial ist unsozial“.
- ) Viele arbeitslose Personen, die über keinen beruflichen Bildungsabschluss verfügen, würden gerne in den Arbeitsmarkt einsteigen. Sie sind oft bereit, Helfertätigkeiten in einem vom Fachkräftemangel betroffenen Bereich aufzunehmen. Die Jobcenter müssen sich verstärkt mit den Betroffenen auf Arbeitsplatzsuche und Qualifizierungsmöglichkeiten konzentrieren. Gerade für diesen Personenkreis sind Mindestlohn und „Bürgergeld“ nicht motivierend, um in den Arbeitsmarkt einzusteigen.

## 2. Entlastung von Bürokratiepflichten

Die helfende Hand ist am Menschen wichtiger als am Schreibtisch. Der zu leistende Dokumentations- und Zeitaufwand ist schon jetzt kaum noch beherrschbar. Die Ressource Mensch muss von Bürokratie und Administration entlastet werden. Bürokratieabbau kostet kein Geld und setzt sofort produktive Arbeitszeit frei. Bürokratieabbau ist somit ein unverzichtbarer Teil zur Kosteneffizienz.

- ⌋ Alle Gesetze und Verordnungen sind von unnötigen und zeitverschwendenden Bürokratieprozessen und Sanktionsregelungen zu befreien.
- ⌋ Die Ampel-Koalition muss unverzüglich das angekündigte Bürokratieabbaupaket im Gesundheitswesen beginnen, es darf nicht bei der Willensbekundung bleiben.
- ⌋ Bestehende Handlungsempfehlungen des Normenkontrollrates zum Bürokratieabbau im Gesundheitswesen müssen sofort umgesetzt werden.
- ⌋ Durch Bundesgesetze und –verordnungen entstehender Bürokratieaufwand wird in den bestehenden Gebührenordnungen zukünftig auch über den Bundeshaushalt vergütet.

## 3. Attraktive Bedingungen für erfahrene Arbeitskräfte schaffen

Der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand muss flexibler und individueller gestaltet werden können. Neben der Möglichkeit eines zusätzlichen Verdienstes zur Rente bleibt der soziale Kontakt mit anderen Menschen erhalten. Die Bedingungen für den Rentenbezug müssen so geändert werden, dass die Leistungsbereitschaft noch stärker belohnt wird.

- ⌋ Die Hinzuverdienstgrenze muss bei allen Altersrenten und bei Erwerbsminderungsrenten wegfallen.
- ⌋ Der Bürokratieaufwand für Meldeverfahren muss verringert werden.
- ⌋ Anwartschaften müssen jenseits der Altersgrenze gebildet werden können.

## 4. Familienfreundliche Beschäftigungsmodelle schaffen

Es müssen zielführende Maßnahmen geschaffen werden, die gute Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter Berücksichtigung der Betreuung von Kindern und anderen Familienangehörigen bieten.

- ⌋ Frauen und Männern muss nach einer Familienpause die Rückkehr in das Erwerbsleben noch weiter erleichtert werden.
- ⌋ Teilzeitkräfte müssen dafür gewonnen werden, ihre wöchentliche Arbeitszeit zu verlängern. Die rechtliche Grundlage für die Aufstockung der Arbeitszeit bildet das „Teilzeit- und Befristungsgesetz“ (TzBfG).
- ⌋ Kitas und Kindergärten müssen ihre Öffnungszeiten stärker am Bedarf der Beschäftigten im Arbeitsmarkt ausrichten.

## 5. Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland

Deutschland verzeichnet in den letzten 7 Jahren gewaltige Zu- und Abwanderungszahlen – und einen enormen Migrationssaldo (vgl. die nachfolgende Tabelle; Quelle: Statistisches Bundesamt).

|              | Zuzüge            | Fortzüge         | Nettozuwanderung |
|--------------|-------------------|------------------|------------------|
| 2015         | 2.136.954         | 997.552          | 1.139.402        |
| 2016         | 1.865.122         | 1.365.178        | 499.944          |
| 2017         | 1.550.721         | 1.134.641        | 416.080          |
| 2018         | 1.585.112         | 1.185.432        | 399.680          |
| 2019         | 1.558.612         | 1.231.552        | 327.060          |
| 2020         | 1.186.702         | 966.451          | 220.251          |
| 2021         | 1.323.466         | 994.303          | 329.163          |
| 2022         | 1.821.000         | 700.000          | 1.121.000        |
| <b>Summe</b> | <b>13.027.689</b> | <b>8.575.109</b> | <b>4.452.580</b> |

Die Nettozuwanderung liegt seit 2015 bei knapp 4,5 Mio. neuen Einwohnern in Deutschland. Insgesamt sind 13,0 Mio. Menschen zugewandert und 8,6 Mio. Menschen ausgewandert. Wegen dieser enormen Wanderungszahlen ist eine Bestandsaufnahme über das vorhandene zugewanderte Arbeitskräftepotenzial dringend nötig.

Gut ausgebildete Fachkräfte mit Migrationshintergrund weisen ein hohes Potential im Kampf gegen den Fachkräftemangel auf. Wir sind auf eine bessere Erschließung der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der Europäischen Union und auf eine gezielte, bedarfsgerechte Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten angewiesen.

- )] Das „Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ muss durch den Abbau von Hürden aber mit klaren Anforderungen und mit einer unkomplizierten Umsetzung weiter reformiert werden.
- )] Das „Aufenthaltsgesetz“ muss um eine Ausbildung- und Beschäftigungsduldung für Asylbewerber erweitert werden. Die Politik muss hierfür unverzüglich entschlossen die richtigen Rahmenbedingungen schaffen.
- )] Regionale Welcome-Center in dem sowohl qualifizierte ausländische Arbeitskräfte als auch Einrichtungen des Gesundheitswesens unterstützt werden, sind zügig zu bilden. Die Unterstützung bei der Beantragung von Aufenthaltserlaubnis für eine Beschäftigung, Sprachförderung und vielfältige Ausbildungsangebote sind gute Beispiele für Maßnahmen zur Gewinnung von Talenten aus dem Ausland.
- )] Eine Anerkennung von zertifizierten Anwerbe-Agenturen im Herkunftsland ist wichtig, um die Einhaltung der Menschenrechte sicherzustellen.
- )] Entscheidend ist, dass die Kräfte ausreichend qualifiziert sind und Sprachkenntnisse haben. Erreichung des B1 Zertifikats im Heimatland auf Basis der fachgerechten Sprachkurseangebote z. B. der Goethe-Institute sind zu fördern.

- ) Während der Sprachqualifikation im Ursprungsland sollten zudem Möglichkeiten zur Grundausbildung für das zukünftige Berufsumfeld geschaffen werden. Träger könnte das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sein.
- ) Die zügige Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation ist eine zentrale Voraussetzung für die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten und durch die Landesbehörden unbürokratischer zu regeln.
- ) Geeignete Anpassungsqualifizierungen zum Ausgleich von festgestellten Unterschieden zwischen ausländischer und deutscher Berufsqualifikation sind häufig nicht verfügbar und sind deswegen zu fördern.
- ) Eine Ausbildung in Deutschland sichert die Standards vor Ort und die Möglichkeit zur schnellen Integration.
- ) Bei bestehenden Arbeitsverträgen sind Einreiseverfahren für Ausbildungswillige sowie Hilfs- und Fachkräfte von außerhalb des EU-Raumes mit verlängerbarem Bleiberecht für alle Bereiche im Gesundheitswesen zu vereinfachen.

## 6. Bildungsoffensive

Die neuesten bundesweiten Bildungsdaten des Instituts zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) zeigen: Jeder fünfte Viertklässler hat Probleme mit dem Lesen und Rechnen.

- ) Deshalb ist es notwendig, dass Kinder noch vor der Grundschule bestimmte Fähigkeiten in Deutsch haben. Es muss eine Sprach-Kita-Pflicht für Kinder geben, die einen besonderen Förderungsbedarf haben.

Ein Fünftel der 15-Jährigen kann nicht auf einem grundlegenden Niveau lesen. Die in der Schule vermittelten Grundlagen und Fähigkeiten sind die Basis der zukünftigen Lebenschancen der Kinder.

- ) Auch an den Schulen müssen weitere Möglichkeiten geschaffen werden, förderungsbedürftige Kinder gezielt auf die Inklusion und Integration in die Gesellschaft vorzubereiten.

## 7. Attraktivität der Berufsausbildung

Um die Fachkräftelücke zu verkleinern oder zu schließen muss vor allem die berufliche Ausbildung gezielt gefördert werden, um mehr jungen Menschen zu einem Berufsabschluss zu verhelfen.

- ) Als zentraler Erfolgsfaktor muss die duale Ausbildung viel stärker als bisher ohne Geschlechterklischees beworben werden.
- ) Um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, sollte das Mentorenprogramm VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen) gezielt eingesetzt und unbefristet weitergeführt werden
- ) Die Schulgeldfreiheit in den Gesundheits- und Pflegefachberufen muss durch das Land weiterhin gesichert und ausgeweitet werden.

- ) Der Ampel-Koalitionsvertrag kündigte einen "Schub für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung" an. Die Vereinbarungen müssen jetzt zügig im SGB III ausgestaltet werden, so dass ein passendes Angebot an förderungsfähigen Weiterbildungsmaßnahmen für Menschen in Arbeitslosigkeit und in der Grundsicherung sowie für Beschäftigte vorhanden ist.
- ) Das „Qualifizierungschancengesetz“ und das „Arbeit-von-Morgen-Gesetz“ sind bereits wichtige Schritte zur Bewältigung der Transformation und der demographischen Entwicklung. Die Förderungsmöglichkeiten müssen im Gesundheitswesen vermehrt genutzt werden.

## 8. Berufsqualifizierung fördern

Die Geschwindigkeit, mit der sich unser Arbeitsalltag verändert, ist enorm. Bildung muss heute mehr denn je darauf abzielen, dass jede und jeder die Fähigkeiten hat, um mit dem Wandel Schritt zu halten und ihn mitzugestalten.

- ) Berufsausbildung und Studium sind gleichermaßen wertvoll in der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung.
- ) Der vom Land gestartete „Weiterbildungsbonus Pro“ zur Sicherung des Fachkräftebedarfs hat gewirkt. Es wird durch den „Weiterbildungsbonus Schleswig-Holstein“ ersetzt, allerdings mit reduzierter Förderquote. Diese muss wieder auf den alten Stand gebracht werden.
- ) Um komplexen Versorgungsbedarfen in Behandlung und Pflege gerecht zu werden, ist punktuell eine berufsaufbauende duale hochschulische Ausbildung sinnvoll. Darum gilt es, bestehende Modellstudiengänge und vorhandene Infrastruktur den Bedarfen und künftigen Anforderungen entsprechend gezielt auszubauen.
- ) Zudem werden durch die Akademisierung neue Zielgruppen für eine Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen angesprochen.
- ) Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Delegation von geeigneten ärztlichen Tätigkeiten in den Gesundheits- und Pflegefachberufen zu erleichtern.

## 9. Digitale Unterstützung

Richtig und konsequent eingesetzt, können digitale Technologien einen wesentlichen Beitrag zur Entlastung des Personals leisten und gleichzeitig die Versorgungsqualität erhöhen.

- ) Digitale Technologien werden zwar zur Administration eingesetzt, sind aber vor allem im Pflegealltag noch nicht angekommen.
- ) Digitale Gesundheitsanwendungen können z.B. für Behandlungs- und Pflegebedürftige einen echten Mehrwert bieten.

Erstellt mit Beiträgen von Volker Bahr - Pressesprecher medac GmbH; Dr. Kai Christiansen - Präsident der Apothekerkammer SH; Prof. Dr. Thomas Drabinski - Leiter Institut für Mikrodatenanalyse, Professor für Management im Gesundheitswesen an der Dualen Hochschule SH; Stefanie Fimm – Physiotherapeutin; Arne Hansen, geschäftsführender Gesellschafter der LEVLSUND gGmbH, Pflegeheim und Eingliederungseinrichtung; Dr. Roland Kaden – Landesvorsitzender des Freien Verbandes Deutscher Zahnärzte; Hans-Peter Küchenmeister – Vorsitzender GPA der MIT-SH  
(Stand 07.12.2022)

**GPA - Gesundheitspolitischer Arbeitskreis der MIT-SH**

Hans-Peter Küchenmeister - Vorsitzender, Dreiangel 8, 24161 Altenholz  
0173-99 123 88, 0431-12 800 191, [gpa@kuechenmeister.net](mailto:gpa@kuechenmeister.net), [www.mit-sh.de](http://www.mit-sh.de)