



I.

Herr Stadtrat
Stefan Jagel
Stadtratsfraktion DIE LINKE. / Die PARTEI
Marienplatz 8 – Raum 176

80331 München

18.09.2020

Stand der Umsetzung der Pflegeausbildungsreform in der München Klinik

Schriftliche Anfrage gemäß § 68 GeschO

**Anfrage Nr. 20-26 / F 00081 von der Stadtratsfraktion DIE LINKE. / Die PARTEI
vom 17.08.2020, eingegangen am 17.08.2020**

Sehr geehrter Herr Stadtrat Jagel,

in Ihrer Anfrage haben Sie folgenden Sachverhalt zugrunde gelegt:

„Der Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen in der Pflege. Um die angespannte Personalsituation in der Kranken- und gleichermaßen in der Altenpflege beenden zu können, müssen sich gerade vor dem Hintergrund der alternden Gesellschaft deutlich mehr Menschen für den Pflegeberuf entscheiden, im Beruf gehalten und weiterqualifiziert werden. Um diesem Ziel näher zu kommen, wurde die Pflegeausbildung vom Bundesgesetzgeber grundlegend reformiert.

Ab 2020 werden die bislang getrennten Ausbildungen der Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege in München zusammengeführt. Die Finanzierung erfolgt über einen gemeinsamen Ausbildungsfonds auf Landesebene. Die Ausbildungsreform stellt für die Gewinnung von Fachkräften eine große Chance dar. Sie birgt aber auch Risiken, insbesondere für die Altenpflege, wenn eine zu starke Sogwirkung in die Krankenpflege entstehen sollte. Es gilt, die Chancen für beide Bereiche zu nutzen und die reformierte Pflegeausbildung in München zum Erfolgsmodell zu machen.“

Der von Ihnen aufgeführte Fragenkatalog fällt in den Zuständigkeitsbereich der Geschäftsführung der München Klinik (MüK). Die MüK beantwortet die Fragen wie folgt:

Stadtkämmerei

SKA 1.1

Telefon: 089/233 - 92189

Telefax: 089 233-9 24 00

1. Wie hat sich die Anzahl der Absolvent*innen in den Pflegeberufen seit 2015 in der München Klinik entwickelt? Bitte nach Kranken- und Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe sowie Operationstechnische- und Anästhesietechnische Assistenz aufschlüsseln.

Antwort zu Frage 1:

Die folgende Tabelle zeigt die Absolventen am Ende des 3. Abschlussjahrgangs (ohne Berücksichtigung Prüfungswiederholer). Der Kurs zur Operationstechnischen- und Anästhesietechnischen Assistenz findet zusammen statt.

	3-jährige alle Arten KP (Krankenpflege), KKP (Kinderkrankenpflege), Generalistik				KPH (Krankenpflegehilfe)	OTA-ATA
	Generalistik bis G16 Schulversuch	KP (ohne Gen.)	KKP	gesamt		
2015	11	52	16	79	33	19
2016	18	61	15	94	27	0
2017	24	47	14	85	29	18
2018	19	42	16	77	21	0
2019	16	55	14	85	26	22
2020		49	20	69	20	0

2. Zu welchen Anteilen waren die Ausbildungsplätze in den Pflegeberufen seit 2015 in der München Klinik besetzt? Bitte nach Kranken- und Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe sowie Operationstechnische- und Anästhesietechnische Assistenz aufschlüsseln.

Antwort zu Frage 2:

Neuanfänger	3-jährige alle Arten KP, KKP, Generalistik				KPH gesamt	OTA-ATA gesamt	mögliche Ausbildungsplätze
	Generalistik bis G16 Schulversuch	KP (ohne Gen.)	KKP	gesamt			
2015	30	65	20	115	0	0	132 / 33 / 0
2016	28	71	20	119	29	29	132 / 33 / 33
2017		80	26	106	29	0	132 / 33 / 0
2018		70	27	97	20	29	132 / 33 / 33
2019		58	20	78	30	18,5	132 / 33 / 33
2020	97	0	0	97	28	41	132 / 50 / 33

Die oben stehende Tabelle zeigt die Anzahl der Absolventen getrennt nach Generalistik (Gen.), Krankenpflege (KP), Kinderkrankenpflege (KKP), Krankenpflegehilfe (KPH) und Operationstechnische- / Anästhesietechnische Assistenz (OTA-ATA) am Ende des 3. Abschlussjahrgangs (ohne Berücksichtigung Prüfungswiederholer). In der letzten Spalte sind die jeweils möglichen max. Ausbildungsplätze (gesamt / KPH gesamt / OTA-ATA gesamt) angegeben. Im Bereich Generalistik gab es 2015 / 2016 zwei Sonderkurse als Schulversuch. 2020 löste der Kurs Generalistik die beiden Kurse KP und KKP ab.

3. Wie hat sich an der München Klinik Akademie die Anzahl der Lehrkräfte verändert? Bitte die Anzahl der Lehrkräfte von 2015 bis heute nach Kranken- und Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe sowie Operationstechnische- und Anästhesietechnische Assistenz aufschlüsseln.

Antwort zu Frage 3:

Die Anzahl der Lehrkräfte richtet sich nach den Zahlen der Auszubildenden, daher kommt es hier immer zu Schwankungen. Hinzu kommt die Zuschaltung externer Lehrkräfte (z.B. Ärzt*in, Jurist*in, Psycholog*in). Die Vorgabe kommt von der Regierung von Oberbayern.

Derzeitige Anzahl Lehrkräfte (Vollkräfte) pro Schule (Stand 2020):

BFS für KPH	1 VK
BFS für KP	14,3 VK
BFS für KKP	1,7 VK
Schule für OTA - ATA	2 VK

BFS = Berufsfachschule

4. Welche Möglichkeiten nutzt die München Klinik, um mehr Auszubildende für die o.g. Berufe zu gewinnen?

Antwort zu Frage 4:

- Regelmäßige Teilnahme an Ausbildungsmessen
- Unternehmensprofile und Ausbildungsplatzbeschreibung mit Bewerbungsoption auf den deutschlandweit bekanntesten Ausbildungsplattformen im Internet
- Redaktionelle Beiträge und Anzeigenschaltungen in Ausbildungsmagazinen

- Info-Veranstaltungen über berufliche Perspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Pflege
- Soziale Medien
- Umbau der Homepage aktuell in Arbeit
- Teilnahme an Berufsmessen / Mittel-, Real-, Fachober-, Berufsoberschulen
- Teilnahme an Projekttagen von verschiedenen Schultypen
- Informationsveranstaltungen bei Partnern, wie VHS, Förderung von Migrationsprojekten
- Kontakte über Kooperationspartner
- Eigenes Portal für die Auszubildenden (AZUBIO)
- diverse Schulungsangebote

5. Wie viele Auszubildende brechen die Ausbildung ab? Bitte die Anzahl der Abbrüche jeweils nach Lehrjahr von 2015 bis heute nach Kranken- und Kinderkrankenpflege, Krankenpflegehilfe sowie Operationstechnische- und Anästhesietechnische Assistenz aufschlüsseln.

Antwort zu Frage 5:

In der folgenden Tabelle sind die Abbrüche nach Jahr des Ausbildungsbeginns und Kurs dargestellt:

2015			
Integrierte Ausbildung BFS für KP / KKP			
1. AJ:	16 KP	3 KKP	ausgeschieden
2. AJ	5 KP	1 KKP	ausgeschieden
3. AJ	4 KP	0 KKP	ausgeschieden
Generalistische Ausbildung Modellversuch			
1. AJ	5 ausgeschieden		
2. AJ	0 ausgeschieden		
3. AJ	3 ausgeschieden		
BFS für KPH			
	3 ausgeschieden		
2016			
Integrierte Ausbildung BFS für KP / KKP			
1. AJ	12 KP	6 KKP	ausgeschieden
2. AJ	3 KP	2 KKP	ausgeschieden

3. AJ	2 KP	1 KKP	ausgeschieden
Generalistische Ausbildung Modellversuch			
1. AJ	13	ausgeschieden	
2. AJ	1	ausgeschieden	
3. AJ	1	ausgeschieden	
BFS für KPH	5	ausgeschieden	
2017			
Integrierte Ausbildung BFS für KP / KKP			
1. AJ	22 KP	5 KKP	ausgeschieden
2. AJ	4 KP	2 KKP	ausgeschieden
3. AJ	1 KP	1 KKP	ausgeschieden
BFS für KPH	9	ausgeschieden	
2018			
Integrierte Ausbildung BFS für KP / KKP			
1. AJ	11 KP	1 KKP	ausgeschieden
2. AJ	5 KP	1 KKP	ausgeschieden
3. AJ	3 KP		ausgeschieden
BFS für KPH	2	ausgeschieden	
2019			
Integrierte Ausbildung BFS für KP / KKP			
1. Jahr	21 KP	5 KKP	ausgeschieden
2. Jahr	Ausbildungsjahr Ende 30.09.2021		
3. Jahr	Ausbildungsjahr Ende 30.09.2022		
BFS für KPH	6	ausgeschieden	

OTA / ATA 2016 - 2019	5	ausgeschieden
OTA / ATA 2018 – 2021	9	ausgeschieden
OTA / ATA 2019 – 2022	6	ausgeschieden

**6. Wie hoch ist die Quote derer, die nach der Ausbildung in der München Klinik bleiben?
Bitte aufschlüsseln von 2015 bis heute nach Kranken- und Kinderkrankenpflege,
Krankenpflegehilfe sowie Operationstechnische- und Anästhesietechnische Assistenz.**

Antwort zu Frage 6:

Die Übernahmequoten der Kranken- und Kinderkrankenpflege Auszubildenden lagen im jeweiligen Jahr bei:

Jahr	Übernahmequote
2015	51%
2016	46 %
2017	51 %
2018	59 %
2019	40 %

Die Angabe bezieht sich auf den Abschlusszeitpunkt (Ausbildungsbeginn war entsprechend 3 Jahre zuvor).

Krankenpflegehelfer*innen wurden sowohl in die Kliniken als auch in die 3-jährige Ausbildung übernommen.

Jahr	München Klinik	3-jährige Ausbildung
2015	9%	29%
2016	12%	38%
2017	10%	19%
2018	0%	31%
2019	6%	13%

Die Angabe bezieht sich auf den Abschlusszeitpunkt (Ausbildungsbeginn war entsprechend 1 Jahr zuvor).

Die Übernahmequoten der OTA/ATA Auszubildenden lagen im jeweiligen Jahr bei:

Jahr	Übernahme
2015	24 %
2016	kein Jahrgang
2017	46 %
2018	kein Jahrgang
2019	65 %

Die Angabe bezieht sich auf den Abschlusszeitpunkt (Ausbildungsbeginn war entsprechend 3 Jahre zuvor).

7. Wie zufrieden sind die Auszubildenden mit der Ausbildung – gibt es dazu Befragungen? Wenn ja, welche signifikanten Ergebnisse liegen vor?

Antwort zu Frage 7:

Dazu liegt eine Befragung von der Evaluationsbeauftragten Institution GAB (Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung e.V.) vor. Für die Evaluation des Projekts Ausbildungscoaching wurde ein erster Zwischenbericht zum Stand 31.03.2020 erstellt. Dazu wurden insgesamt fünf Klassen (drei Klassen der 3-jährigen Ausbildung des Jahrgangs 2018/19, eine Klasse der 1-jährigen Ausbildung des Jahrgangs 2019/2020 und eine Klasse der OTA/ATA-Ausbildung des Jahrgangs 2019/2020) im Zeitraum von November 2019 und Februar 2020 schriftlich befragt.

Zwei Fragen bezogen sich auf die aktuelle Ausbildungszufriedenheit. Es wurde gefragt:

1. „Was gefällt Ihnen momentan an Ihrer Ausbildung am meisten?“ und
2. „Womit sind Sie momentan unzufrieden?“

Die Auszubildenden begeistern sich über den „Umgang mit Menschen“, sie sind sehr interessiert an Fachwissen und es motiviert sie „Gutes zu tun“ und „anderen zu helfen“.

Kritik gab es in einigen Klassen mit der Prüfungsvorbereitung und Teilen des theoretischen Unterrichts. Die Überlastung aufgrund von Personalmangel in Einsatzstellen wurde ebenfalls genannt.

8. Wird angestrebt, die Anzahl der Ausbildungsplätze in den Pflegeberufen mit Einführung der neuen Pflegeausbildung ab Herbst 2020 zu erhöhen?

Antwort zu Frage 8:

Zur Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze sind folgende Strukturen notwendig:

- Zusätzliche genehmigte Unterrichtsräume
- Zusätzliches Lehrpersonal und Praxisanleiter*innen
- Einsatzstellen in den in Anlage 7 Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV) genannten Bereichen im Ausbildungsverbund

- Ausreichende qualifizierte Bewerber*innen

Gegenwärtig stellt sich die Frage, wie die vorhandenen Ausbildungsplätze tatsächlich mit qualifizierten Bewerbern besetzt werden können. Bis 2025 sinkt die Zahl der Abgänger*innen von allgemeinbildenden Schulen bundesweit. Für 2021 wird geprüft, ob eine Erhöhung der Zahl der Auszubildenden vor diesem Hintergrund möglich ist.

9. Wie werden die Kapazitäten bei den Trägern der praktischen Ausbildung (Krankenhäuser und Einrichtungen der Altenpflege) analog gesteigert?

Antwort zu Frage 9:

Die Anzahl der Auszubildenden hängt von den in allen Versorgungsbereichen nach Anlage 7 Ausbildungs-Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe vorhandenen Ausbildungskapazitäten ab (Pflegeberufe-Ausbildungs- und-Prüfungsverordnung - PflAPrV). Nach derzeitigem Stand können Ausbildungskapazitäten in einigen Versorgungsbereichen nach Anlage 7 nicht beliebig weiter gesteigert werden (z.B. Pädiatrische Versorgung / Wochenbettpflege).

10. Wie werden die vorgeschriebenen Zeiten für Praxisanleitung in den einzelnen Kliniken sichergestellt?

Antwort zu Frage 10:

Die einzelnen Stationen erhalten die Einsatzpläne der Schüler*innen, durch die Zentralen Praxisanleiter. An den Standorten werden dann die Anleitungen im Vorfeld geplant, durchgeführt und dokumentiert.

11. Werden für die Praxisanleitung voll freigestellte Praxisanleiter*innen eingesetzt? Wenn ja, in welchen Kliniken und mit welchen Ergebnissen?

Antwort zu Frage 11:

An allen Standorten werden Zentrale Praxisanleiter eingesetzt, die bis zu 100% freigestellt sind. Daneben gibt es Praxisanleiter, welche auf den Stationen im Dienstplan geführt sind und die dort eingesetzten Schüler*innen während des Einsatzes begleiten.

Zum Stand Mai 2020 gab es 11,25 VK freigestellte Zentrale Praxisanleiter verteilt auf 18 Mitarbeiter*innen. Gemeinsam mit den dezentralen Praxisanleiter*innen der Stationen werden damit die vorgegebenen 10% Anleitungsstunden von der Gesamtarbeitszeit einer Ausbildungskraft erreicht.

12. Falls die Anzahl der Ausbildungsplätze erhöht wird, ist es dann vorgesehen, dass mehr Lehrer*innen für Pflegeberufe eingestellt werden?

Antwort zu Frage 12:

Die Lehrerzahl richtet sich nach den zu erteilenden Stunden nach Stundentafel der jeweiligen Ausbildungsprofile. Die Stundentafeln werden vom Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) erlassen. Die Genehmigung der Lehrer*innen erfolgt durch die Regierung von Oberbayern. Werden zusätzliche Klassen ausgebildet, erhöht sich das Lehrerkontingent entsprechend den Vorgaben automatisch.

13. Werden die akademischen Ausbildungsmöglichkeiten für Pflegekräfte in der München Klinik ausgebaut? Wenn ja, ab wann, wo und in welchem Umfang?

Antwort zu Frage 13:

Die München Klinik befindet sich derzeit mit der Katholischen Stiftungshochschule München sowie der Hochschule München in Gesprächen über einen Kooperationsvertrag zum künftigen primärqualifizierenden Studiengang Pflege. Die Duale Ausbildung wird damit im Freistaat Bayern nach Ablauf der aktuellen Studiengänge weitgehend beendet.

Aktuell gibt es noch ungeklärte Fragen zur Gegenfinanzierung der Praxisanleitung sowie der Vergütung der Studierenden während der Praxiseinsätze. Dies stellt für die Praxiseinrichtungen, nicht nur die München Klinik, ein erhebliches finanzielles Risiko dar, insbesondere wenn im vierten Jahr des Studienganges bis zu 100 Studierende in der München Klinik Praxiseinsätze absolvieren. Daher ging die München Klinik mit anderen Klinikbetreibern auf die zuständigen Ministerien zur Klärung zu. Bisher ist dieser Punkt jedoch weiterhin ungeklärt.

Unabhängig davon unterstützt die München Klinik aber die Möglichkeit, primärqualifizierend Pflege zu studieren und mit dem B.Sc abzuschließen und plant trotzdem pilothaft ab 2021 der Katholischen Hochschule vier Praxisplätze anzubieten.

Laut der Erfassung vom 16.7.2020 arbeiten auf den Stationen der München Klinik ca. 90 akademisierte Pflegekräfte.

14. Haben sich Ausbildungsverbünde zwischen München Klinik Akademie, Trägern der praktischen Ausbildung und weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen gebildet?

Antwort zu Frage 14:

Aufgrund der Vorgaben des Pflegeberufsgesetz (PflBG), der Pflegeberufe-Ausbildungs- und

-Prüfungsverordnung (PflAPrV) und der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV) wurden entsprechende Ausbildungsverbände gebildet.

15. Welche Initiativen werden ergriffen, um auch im Kontext hoher Lebenshaltungskosten in München eine Ausbildung durch gute Ausbildungsbedingungen attraktiv zu halten?

Antwort MÜK:

Seitens der MÜK wird eine gute theoretische und praktische Ausbildung angeboten. Im Beirat des Ausbildungsverbundes ist die Qualitätssicherung für die Ausbildung in allen Einsatzstellen eine zentrale Aufgabe.

Zusätzlich bietet die München Klinik ihren Auszubildenden folgende Leistungen an:

- Tarifgehalt des Öffentlichen Dienstes, d. h. regelmäßig steigende Gehälter (Tarifautomatik) und hoher Urlaubsanspruch.
- Flexible Arbeitszeiten, soweit mit der Ausbildung vereinbar. Wenn erforderlich sucht die München Klinik gemeinsam mit den betroffenen Auszubildenden ein passendes Arbeitszeitmodell um bspw. familiären Rahmenbedingungen gerecht zu werden.
- Unsere Auszubildenden erhalten ebenfalls eine 100 % arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge.
- Unsere Auszubildenden erhalten die München Zulage in Höhe von 140€.
- Ab dem 2. Ausbildungsjahr profitieren unsere Auszubildenden vom Vorbelegungsrecht bei städtischen Wohnraumgesellschaften.
- Sie können, wie unsere examinierten Pflegekräfte, durch Freiwillige Zusatzdienste unter attraktiven Konditionen zusätzliches Einkommen generieren.
- Die München Klinik übernimmt für Ihre Auszubildenden die Kosten für das 365-Euro-Ticket MVV.
- Sie können am Betrieblichen Gesundheitsmanagement der München Klinik teilhaben, bspw. mit Schulungen zu rückenfreundlichen Arbeiten
- Wenn die Situation es erfordert, bieten wir Teamsupervision oder Krisenintervention.
- Mit MÜKplus profitieren sie von Komfort- und Zusatzleistungen im Fall einer stationären Behandlung in einer unserer Kliniken.
- Wir unterstützen junge Eltern in der Akademie gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen.

16. Welche Stellen werden den Pflegekräften mit Bachelorabschluss angeboten? Gibt es hierzu Konzepte für die Übernahme der jeweiligen Auszubildenden? In welchen Bereichen werden sie eingesetzt?

Antwort zu Frage 16:

Die Zielrichtung der Studiengänge Pflege ist, deren Absolventen in Managementpositionen oder eigens geschaffenen Funktionen unterzubringen. Die Zielrichtung, die auch von der München Klinik verfolgt wird, ist die Versorgung der Patienten im Rahmen der stationären Behandlung mit einer anderen Qualifikationsebene zu ergänzen. Hierbei kann es im Rahmen der stationären Versorgung zu einer Fokussierung auf spezifische Aufgabenfelder wie bspw. Einzelfall- oder Fallgruppensteuerung bei komplexen Patientensituationen, kommen. Damit soll die erweiterte Kompetenz, wie in Ländern mit rein akademischer Ausbildung selbstverständlich, vielen Patienten zugutekommen.

Um die Qualifikation von akademisierten Pflegekräften in den medizinisch-pflegerischen Versorgungsprozess einmünden zu lassen, hat die München Klinik einen BA-MA-Tisch (Bachelor-Master) implementiert, in dem akademisierte Pflegekräfte, Studierende, Führungskräfte der Pflege gemeinsam mit dem Zentralen Pflegemanagement und den Klinikleitungen Pflege diese Ziele bearbeiten.

Folgende Zielsetzung wird damit auszugsweise verfolgt:

1. Ideen- und Konzeptentwicklung sowie Schaffung von Ansätzen zur **kurzfristigen und langfristigen** Einbindung von akademisierten Pflegenden in der praktischen Pflege
2. Schaffung von konkreten Hilfestellungen für die Praxis (angewandte Pflegewissenschaften)
3. Austausch zu Erleben auf Station/in der MüK
4. Wissenstransfer von der Hochschule in die Klinik aber auch durch Vernetzung innerhalb der MüK
5. Einbindung der Stationen (z.B. durch teilnehmende Stationsleitungen) und Zentralen Praxisanleiter zum Theorie-Praxis-Transfer
6. Mitarbeiterereinbindung in mögliche zukünftige Projekte/Ideen

Ein nicht unwesentliches Ziel ist auch die Akzeptanz von akademisierten Pflegefachkräften innerhalb der Berufsgruppe Pflege zu stärken und zu vermitteln, dass deren Kompetenzen ein Gewinn sowohl für die Patient*innen wie auch alle Pflegenden einer Station sein können. Aktuell muss der BA-MA-Tisch coronabedingt pausieren.

Im klinischen Bereich sind ca. 90 akademisierte Pflegefachkräfte über alle medizinischen Fachbereiche hinweg beschäftigt. Daneben gibt es bspw. noch Pflegepädagogen in der

Akademie, Pflegewissenschaftler im Zentralen Pflegemanagement sowie im Pflegemanagement.

Mit freundlichen Grüßen

Christoph Frey
Stadtkämmerer