Beschluss

Zukunft sichern: Gemeinsam für Fachkräfte im hessischen Gesundheitswesen

Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen ist eine der drängendsten gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit

Fachkräfte im medizinischen und zahnmedizinischen, pflegerischen, pharmazeutischen sowie therapeutischen Bereich sind von zentraler Bedeutung für die Gesundheit und das Wohlbefinden in unserer Gesellschaft. Nur mit qualifiziertem Fachpersonal können wir den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Versorgung gewährleisten – und damit zur Gesundheit jeder und jedes Einzelnen beitragen.

Eine starke Gesundheitsversorgung reduziert nicht nur die Krankenlast, sondern unterstützt damit auch die wirtschaftliche Stabilität und das Wohl unserer Gemeinschaft.

Hessen ist ein starker Standort. Die hessische Gesundheitswirtschaft ist ein wichtiger Teil davon und hat sich als Garant in Krisenzeiten bewährt. Dem Fachkräftemangel im Gesundheitswesen zu begegnen heißt deshalb auch, Hessen als starken Standort nachhaltig zu sichern.

Vielfältige Maßnahmen für eine nachhaltige und zukunftsorientierte Fachkräftesicherung

Die Partner des Pakts für Gesundheit Hessen haben den Bedarf an qualifizierten Fachkräften frühzeitig erkannt und dank des Engagements aller Beteiligten bereits einen klugen Maßnahmenmix für eine moderne und innovative Fachkräftesicherung entwickelt.

Die Vielfalt der Maßnahmen reicht dabei u.a. von Kampagnen zur Nachwuchsgewinnung und Förderungen von Fort- und Weiterbildung sowie Quer- und Wiedereinstieg über die Anwerbung internationaler Fachkräfte und der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bis hin zur Prozessoptimierung, Digitalisierung und Interessenvertretung.

Um den Gesundheitssektor nachhaltig zu stärken und die negativen Auswirkungen für die Gesellschaft zu minimieren, brauchen wir neben berufsspezifischen Maßnahmen einen ganzheitlichen, übergreifenden Ansatz zur Fachkräftesicherung.

Die Partner des Pakts für Gesundheit Hessen verstehen deshalb die Fachkräftesicherung im hessischen Gesundheitswesen als **gemeinschaftlichen Handlungsauftrag**, der übergreifend gestaltet werden muss.

Schlüsselbereiche der Fachkräftesicherung im Gesundheitswesen

Die mit der Fachkräftesicherung verbundenen Herausforderungen im Gesundheitswesen sind vielfältig und miteinander verwoben.

Es ist deshalb unverzichtbar, Schwerpunkte für die weitere Zusammenarbeit zu setzen. Die beschlussfassenden Institutionen sehen in diesem Zusammenhang den Bedarf, folgende **Schlüsselbereiche** vordringlich in den Blick zu nehmen:

► ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER BERUFSQUALIFIKATIONEN

Dem Fachkräftemangel nachhaltig zu begegnen, heißt, möglichst viele Potenziale für Hessen auszuschöpfen. Neben der Hebung inländischer Potenziale sind wir zur Sicherung unserer Gesundheitsversorgung auch auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen.

Die Paktpartner begrüßen deshalb die Vielfalt der bereits bestehenden Programme und Angebote zur Anwerbung internationaler Fachkräfte. Neben den Angeboten des Pflegequalifizierungszentrums Hessen (PQZ) sind hier beispielhaft die Programme „TripleWin" oder „Specialized" zu nennen.

Das kürzlich begonnene Projekt zur Anwerbung von Gesundheits- und Pflegefachkräften aus der Türkei vereint alle relevanten Akteure in der Prozesskette von der Fachkräftegewinnung im Ausland bis zur Anstellung und nachhaltigen Integration im Betrieb. Hand in Hand bringen sich dabei u.a. Agenturpartner in der Türkei, Kliniken, Prüfungsbehörden und das PQZ in den Prozess ein. Der daraus resultierende Musterablauf kann auf ähnliche Anwerbeverfahren in anderen Staaten übertragen werden. Den Paktpartnern wird dieser nach der Erprobungsphase in einem Bericht vorgestellt.

Eine weitere wichtige Ressource zur Fachkräftesicherung sind internationale Absolventinnen und Absolventen. Mit dem International Career Service Rhein-Main (ICS RM) werden diese beim Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt. Ein strategischer Beirat, in dem auch einzelne Paktpartner vertreten sind, unterstützt dieses Vorhaben.

Um auf das Potenzial qualifizierter ausländischer Arbeitskräfte zurückgreifen zu können, müssen allerdings teils langwierige administrative Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Kauf genommen werden.

Mit den Anerkennungsverfahren werden auch Sorgfaltspflichten im Sinne des Patientenschutzes gewährleistet. Trotzdem können bürokratische Hürden reduziert und die Anerkennungsverfahren beschleunigt werden, ohne die Qualität der Prüfung zu gefährden. Alle Bundesländer stehen hier vor den gleichen Herausforderungen. Die Forderung der Gesundheitsministerkonferenz (GMK) vom 13. Juni 2024 zur **Anpassung der Bundesärzte- und Approbationsordnung** wird deshalb von den Partnern des Pakts für Gesundheit Hessen unterstützt.

Des Weiteren ist eine Initiative zur Anpassung des Aufenthaltsrechts sinnvoll, so dass ausländische Fachkräfte auch ein dauerhaftes Bleibe- und Arbeitsrecht erhalten.

Doch auch das **Hessische Landesamt für Gesundheit und Pflege (HLfGP)** ist als zuständige Behörde wichtig in diesem Prozess. Das HLfGP hat deshalb zuletzt Schritte eingeleitet, um Approbationen bzw. Berufserlaubnisse schneller erteilen zu können.

Neben der – auch kurzfristigen – Aufstockung von Personal gehört dazu u.a. eine sogenannte „Fast Lane" für Personen aus Drittstaaten, die an einer hessischen Klinik oder in einer hessischen Arztpraxis tätig werden sollen und bei denen alle Unterlagen vollständig vorliegen. Um dies zu ermöglichen, wird das PQZ Hessen für eine Dokumentenvorprüfung eingebunden. Darüber hinaus wurden strukturelle Maßnahmen in der Organisation des HLfGP eingeleitet und die IT-Unterstützung ausgebaut, um zukünftig vermehrt einen bruch- und barrierefreien Ablauf zu ermöglichen.

► ENTBÜROKRATISIERUNG

Die Entlastung des Gesundheitspersonals von übermäßiger Bürokratie ist ein wesentlicher Schlüsselfaktor, um Personalressourcen effizienter und fachgerecht zu nutzen und somit Kapazitäten zu schaffen.

An vielen Stellen dient die Bürokratie wichtigen Zwecken, wie z.B. der Qualitätssicherung, Patientensicherheit oder -steuerung. In den zurückliegenden Jahren und Jahrzehnten sind aber Regelungen und Anforderungen entstanden, bei denen das Verhältnis von Aufwand und Nutzen aus dem Gleichgewicht geraten ist. Zeit, welche die Beschäftigten mit Bürokratie verbringen, fehlt bei den Patientinnen und Patienten.

Dabei ist die Digitalisierung von Prozessen ein wichtiger Schlüsselfaktor zur Prozessoptimierung und Arbeitserleichterung. So soll beispielsweise zukünftig in allen hessischen Universitätskliniken eine KI-gestützte Dienstplanerstellung oder eine Mitarbeiter-App zur Verwaltungsentlastung in der direkten Patienten-versorgung zu einer spürbaren Entlastung der Fachkräfte beitragen.

Hierbei ist allerdings das Kosten-Nutzen-Verhältnis im Blick zu behalten, um sicherzustellen, dass Digitalisierungsmaßnahmen für die jeweilige Zielgruppe einen tatsächlichen Mehrwert bieten.

► FACHKRÄFTESICHERUNG IN DER KRANKEN- UND ALTENPFLEGE

Durch den demografischen Wandel wird die Zahl älterer Personen weiter steigen und der damit verbundene Bedarf an Pflege- und Gesundheitsleistungen noch zunehmen. Ohne ausreichend qualifizierte Fachkräfte wird es nicht möglich sein, den wachsenden Bedarf an hochwertiger Pflege zu decken. Das zeigt auch der Hessische Pflegemonitor, mit dem seit über 20 Jahren der hessische Pflegearbeitsmarkt beobachtet und abgebildet wird.

Um diesem Trend entgegenzuwirken, braucht es neue Wege der Nachwuchsgewinnung und der Anwerbung von geeigneten Pflegefachkräften. Hierbei haben sich insbesondere die Sozialen Medien und öffentliche Kampagnen als wirksames Mittel erwiesen. Beispielhaft sind der erfolgreiche Wettbewerb „Deutschlands beliebtester Pflegeprofi" oder die Social-Media-Kampagne „ECHT Kinderkrankenpflege" zu nennen.

Das PQZ unterstützt seit 2021 im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege über 4.300 Fachkräfte aus über 20 Pflege- und Gesundheitsfachberufen aus 93 Ländern und vernetzt diese mit mehr als 570 hessischen Unternehmen. Die stetig steigende Nachfrage zeigt, dass die Dienstleistungen den Bedarfen von Arbeitgebern und Fachkräften entsprechen und das Angebot fortgeführt und weiterentwickelt werden soll. Dass die Dienstleistungen des PQZ die Bedarfe von Arbeitgebern und Fachkräften trifft, zeigt die hohe, stetig anwachsende Nachfrage.

► FACHKRÄFTESICHERUNG IN DER ÄRZTESCHAFT

Das 2024 veröffentlichte Gutachten des Deutschen Krankenhausinstituts (DKI) hat gezeigt: trotz steigender Absolventenzahlen in der Ärzteschaft kann der wachsende Fachkräftebedarf infolge der demografischen Entwicklung und der altersbedingten Ausstiege nicht gedeckt werden. Hinzu kommt der Trend zu reduzierten Arbeitszeiten und eine sinkende Bereitschaft zur Niederlassung, insbesondere im ländlichen Raum. Vor diesem Hintergrund erlaubt die Anzahl der Ärztinnen und Ärzte allein auch keinen Rückschluss auf die zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte. Ausschlaggebend sind die Vollzeitäquivalente (VZÄ).

Das Maßnahmenportfolio zur Nachwuchsförderung und Ärztegewinnung ist vielfältig. Sie setzt bereits in der Aus- und Weiterbildung an, zum Beispiel durch finanzielle Förderung, Landarzt- und ÖGD-Quote, Beratungsangebote, die Kompetenzzentren zur allgemeinmedizinischen und fachärztlichen Weiterbildung oder die Akademie für ärztliche Fort- und Weiterbildung. Eine Ausweitung von geeigneten Maßnahmen und Programmen wird angestrebt.

Für die Niederlassung im ambulanten Bereich stehen zudem finanzielle Angebote wie u.a. die Ansiedlungsförderung, die Richtlinie zur Förderung der gesundheitlichen Versorgung, die Honorarumsatzgarantie, das Guthaben Weiterbildung „Start gut!" und verschiedene Kostenübernahmen zur Verfügung. Aber auch Angebote wie das Doc's Camp oder die Veranstaltungsreihe „#FokusVersorgung" tragen zur Stärkung der ambulanten Versorgung bei.

Darüber hinaus stellen sich im Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung in der Ärzteschaft u.a. Fragen der Budgetierung, der Anzahl der Studienplätze bzw. sinnvolle Kriterien für deren Vergabe und der Weiterbildung, der Entlastung von arztfremden Verwaltungsarbeiten oder der ärztlichen Delegationsmöglichkeiten.

Gleichzeitig können sinnvolle Strukturreformen, wie z.B. die Krankenhausreform und die Notfallreform, sowie die sektorenübergreifende Versorgung und Planung einen wichtigen Beitrag leisten, dem steigenden Personalbedarf langfristig entgegenzuwirken. So können Ärztinnen und Ärzte und anderes medizinisches oder pflegerisches Personal gezielt und bedarfsgerecht eingesetzt werden.

Perspektiven für die Gemeinschaftsaufgabe Fachkräftesicherung

Diese Ausführungen unterstreichen, dass in Hessen bereits eine Vielzahl an Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wird und gleichzeitig Handlungsbedarf besteht, um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden. Die Fachkräftesicherung als gemeinschaftlichen Handlungsauftrag zu verstehen heißt deshalb auch, Doppelstrukturen zu vermeiden und bestehende Gremien zu nutzen und in ihrem Engagement zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund begrüßen die Paktpartner, dass die Landesregierung im März 2025 mit dem **Zukunftskonvent „Fach- und Arbeitskräfte für Hessen"** eine fachübergreifende Arbeitsstruktur mit den verschiedenen gesellschaftlichen Akteuren in der Nachfolge des Neuen Bündnis Fachkräftesicherung Hessen etablieren wird. Mit einer noch zu gründenden **Arbeitsgruppe zur Fachkräftesicherung in Pflege und Gesundheit** soll zudem ein Gremium zur Verfügung gestellt werden, in dem ergänzend zu bereits bestehenden Strukturen übergreifende Maßnahmen zur Fachkräftesicherung erörtert, analysiert und initiiert werden können. Die Paktpartner erklären sich gemeinsam mit den Leistungserbringern im Rahmen ihrer fachlichen Zuständigkeiten und Ressourcen dazu bereit, aktiv in der Arbeitsgruppe mitzuwirken.

Gemäß der Schlüsselbereiche sollen in der Arbeitsgruppe Musterabläufe für Anwerbeverfahren sowie Beschleunigungsprozesse bei der Anerkennung

ausländischer Berufsqualifikationen erörtert werden. Angelehnt an das Weißbuch zum Bürokratieabbau sollen konkrete Vorschläge erarbeitet werden, die der bürokratischen Entlastung von Fachkräften im Gesundheitswesen dienen und damit Ressourcen freisetzen.

Bei berufsspezifischen Maßnahmen gilt es, über das fachliche Zusammenwirken mit bereits bestehenden Gremien zu beraten. So werden beispielsweise Handlungsempfehlungen zur Gewinnung und Sicherung von Pflegefachkräften auch in der Unterarbeitsgruppe Fachkräftesicherung des Fachbeirats Pflege erarbeitet, an der auch einzelne Paktpartner mitwirken. Über den aktuellen Sachstand soll in der Arbeitsgruppe berichtet und das weitere gemeinschaftliche Vorgehen erörtert werden.

Die zu behandelnden Schwerpunkte Fachkräftesicherung im Gesundheitswesen sind damit nur für die weitere Zusammenarbeit priorisiert und nicht abschließend aufgeführt. So sind z.B. auch Netzwerkfaktoren und Beratungsangebote, das Image der Berufe im Gesundheitswesen und die Attraktivität des ländlichen Raums sowie die strukturellen Arbeitsbedingungen im Betrieb wichtige Aspekte eines gemeinschaftlichen Handlungsauftrags.

Im Bereich der nicht-ärztlichen Fachkräftegewinnung und -qualifizierung liegt zudem Potenzial in der eigenen Aus-, Fort- und Weiterbildung. Besonders der Aufbau und Betrieb geeigneter Institutionen, die gezielt auf die Bedürfnisse des Gesundheitssektors abgestimmt sind, spielen hierbei eine wichtige Rolle.

In den Sitzungen des Pakts für Gesundheit Hessen soll regelmäßig über die bisherigen Ergebnisse der Arbeitsgruppe berichtet und diese bei Bedarf zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

Darüber hinaus unterstreichen die Paktpartner beim Thema Fachkräftemangel die Bedeutsamkeit von einer starken **Gesundheitskompetenz** der Bevölkerung und der **Prävention** von Krankheiten. Wenn die Zahl vermeidbarer Erkrankungen sinkt, kann die Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen auf das notwendige Maß konzentriert werden. Dabei kommt der Pädiatrie und dem gesunden Aufwachsen von Anfang an eine Schlüsselfunktion zu. Der Pakt für Gesundheit Hessen wird deshalb in seiner nächsten Sitzung die **Kinder- und Jugendgesundheit** in Hessen in den Fokus rücken.